Tecnologia, trabalho e sociedade em transformação. Uma reflexão sobre os efeitos sociais provocados pelo paradigma científico e tecnológico emergente.

Carlos Antonio Gomes[1]

Resumo

Este artigo parte da premissa que os estudos referentes ao mundo do trabalho têm-se dedicado pouco à análise sobre os impactos que a ciência e a tecnologia imprimem nas relações de sociais de produção e, assim, propõe-se a refletir sobre este tema. Considerando que a causa fundamental da degradação das condições de trabalho ao final do século XX reside na ofensiva promovida pelo capital, o debate aqui travado também interroga sobre a profundidade das transformações científicas e tecnológicas, o grau da sua utilidade para que o capital adquirisse tamanha supremacia em relação ao trabalho e ainda questiona sobre as possibilidades de o *cluster* tecnológico contribuir, no futuro, para a edificação de um mundo do trabalho menos brutalizado.

Primeiramente, é feita uma incursão pelas inovações da tecnosfera, constatando que há uma disrupção tecnológica em curso, ainda que de caráter inaugural. Apesar de a transformação não ser tão inovadora nos sistemas industriais, ela é pronunciada nos sistemas de comunicação, área esta em que ocorre verdadeira revolução nos valores. Ainda que os gargalos energético e ambiental não tenham sido superados, as forças produtivas do modo de produção capitalista marcham para a consolidação de uma nova etapa da acumulação.

Posteriormente, são apresentadas as características mais pronunciadas do sistema industrial japonês, demonstrando as suas virtudes e as suas disfuncionalidades. Também apresenta as dificuldades para a disseminação mundial do chamado *modelo japonês* em razão da sua incompatibilidade com os sistemas desenvolvidos de relações de trabalho, constatando que a sua ocidentalização tem sido marcada pela consolidação de um sincretismo produtivo, em virtude de os seus fundamentos não serem absorvidos na sua integralidade.

Conclui interpretando que, ainda que o *cluster* tecnológico seja empregado para a desagregação das relações de trabalho, ele enseja inúmeras possibilidades positivas que, sob um determinado nível de regulação pública, poderia contribuir exponencialmente para a edificação de um mundo do trabalho mais harmonioso.

Palavras-chave: paradigma produtivo; processo de trabalho; reestruturação produtiva; revolução tecnológica.

Introdução

Predomina nas análises sociológicas um determinado consenso sobre os elementos determinantes das transformações sofridas pelo capitalismo e da metamorfose à qual mundo do trabalho foi submetido ao final do último século. Invariavelmente, as abordagens responsabilizam o acirramento da concorrência mundial, a financeirização da riqueza e a ofensiva conservadora do capital que, enquanto estratégias para o re-ordenamento neoliberal da economia, provocaram a desagregação do padrão regulativo de Bretton Woods e a perda da centralidade do trabalho no conflito social.

[1] Sociólogo graduado pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUCC); especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo pelo Instituto de Economia (IE) da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp); mestre em Educação pela Faculdade de Educação (FE) da Unicamp; doutorando em Educação pela FE Unicamp; pesquisador do mercado de trabalho; e-mail: prof.carlosgomes@gmail.com.

Sem dúvida, este raciocínio tem assertividade e, nem de longe, este trabalho pretende contradizer aquilo que se tem argumentado com notória propriedade. Todavia, as análises desviam de uma postura investigativa mais ampla ao deixarem de discorrer sobre como e em que magnitude a recente evolução tecnológica impacta as relações sociais, em especial as contraídas nos mercados de trabalho. É presumível que este comportamento deva-se menos à crença por parte dos analistas que inexistam reflexos causais entre o avanço dos meios de produção e o ordenamento social, e mais às dificuldades que as Ciências Sociais têm em dialogar com as outras áreas do conhecimento.

Apesar da coerência da linha de abordagem que responsabiliza o conservadorismo do capital como o principal elemento desagregador do mundo do trabalho, muitas interrogações ainda permanecem em aberto, entre elas eu destaco as seguintes: (i) quais os elementos que confirmam a ocorrência de uma disrupção paradigmática em termos de ciência e de tecnologia? (ii) O capital conseguiria imprimir tamanha ofensiva sobre o trabalho sem a coadjuvação das tecnologias surgidas no final do Século XX? (iii) Se o atual paradigma tecnológico e produtivo ainda se encontra em afirmação - como afirmam alguns autores - quais são as tecnologias embrionárias que poderiam provocar novos impactos no regime de acumulação, imprimindo outras tensões sociais? E, (iv) é possível esperar-se da tecnosfera em consolidação alguma contribuição para a edificação de um mundo do trabalho menos brutalizado?

Procurando responder a estas questões, este trabalho diverge das abordagens produtivistas que dão uma ênfase sobrepujada à emergência do *cluster* tecnológico como o principal elemento desagregador do mundo do trabalho; pelo contrário, o caráter ideológico das mudanças é aqui realçado, porém, estabelecendo o diferencial de tentar identificar em que grau e profundidade o capital lançou mão da tecnologia a fim de promover uma ofensiva sobre os sistemas de relações de trabalho, sendo este o objetivo aqui intencionado.

1. Os impulsos dinâmicos do novo ciclo schumpeteriano.

Em 1973 os países árabes tomaram a decisão que se constituiria num dos principais marcos das mudanças do capitalismo ao final do século XX: em retaliação ao apoio ocidental a Israel na Guerra do Yom Kippur, a Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP) impôs cotas para o fornecimento de óleo cru ao Ocidente, o que implicou a explosão dos preços e o primeiro choque do petróleo. Em 1979, o Oriente Médio foi o epicentro de uma nova desestabilização da economia internacional: no Irã, a tomada do poder pelos fundamentalistas islâmicos provocou uma nova explosão dos preços e o segundo choque do petróleo. Naquela conjuntura, a brutal elevação dos preços da principal matriz energética significou um duro golpe no crescimento mundial.

Paralelamente, o desenvolvimento de um novo modelo industrial no Japão surpreendeu o Ocidente, abalando os seus fundamentos micro e macroeconômicos. O incremento da alta tecnologia na produção industrial, o desenvolvimento de um processo flexível de fabricação, a adoção de novos métodos de gestão da força de trabalho e uma nova organização da cadeia de fornecedores, consubstanciaram um novo arranjo produtivo, sinalizando para a ruptura dos, até então, inabaláveis fundamentos de Taylor e de Ford.

O desenvolvimento de um novo modelo industrial, aliado ao incremento de novas tecnologias, especialmente o computador, na produção de bens e serviços inspiraram o termo *Terceira Revolução Industrial e Tecnológica*. Entretanto, o emprego da expressão encerra inúmeras controvérsias, sendo que alguns autores, entre eles Tavares (1992), argumentam que a característica fundamental das duas revoluções anteriores ainda não se manifestou na presente, ou seja, a completa transformação das bases energética e de transportes. Para a autora: *um cluster de inovações que não modifica radicalmente a infra-estrutura de transportes nem*

a base energética do sistema industrial não tem o impacto transformador de uma verdadeira revolução industrial (TAVARES, 1992, p.40).

Independentemente de a mudança do paradigma estar correlacionada ou não à ruptura condicionada por Tavares, o fato concreto é que a economia capitalista passa por uma crise energética, ao mesmo tempo em que a sua dependência em relação aos combustíveis fósseis tem levado o planeta à beira da catástrofe ambiental, o que justifica o debate feito a seguir sobre as possibilidades subjacentes de mudança da matriz energética.

Na Primeira Revolução Industrial a principal fonte energética foi o carvão, enquanto que na Segunda, o petróleo e a eletricidade. Mas, a despeito de o domínio sobre a eletricidade ser uma das mais notáveis realizações da ciência, a sua geração em boa parte dos países industrializados ainda é feita através das usinas termelétricas, o que provoca a sua dependência em relação aos combustíveis fósseis, especialmente o petróleo e o carvão. Ademais, em razão do fato de ainda não se ter conseguido armazená-la em grandes quantidades, a eletricidade não conseguiu provocar uma terceira revolução nos transportes, que continuam a depender essencialmente do petróleo.

A tentativa da ciência em resgatar o sub-setor de transportes da dependência dos combustíveis do *ciclo do carbono*, introduzindo o combustível do *ciclo da água* (o hidrogênio), apesar de possível tecnologicamente, ainda está por materializar-se. Com efeito, o horizonte tecnológico visível em curto prazo para o segmento automobilístico ainda é a redução do consumo dos elementos do *ciclo do carbono*, o que pode ocorrer nas próximas décadas com a disseminação das células de combustível.

Até o presente momento, o Brasil protagoniza a única experiência relativamente bem-sucedida de substituição parcial dos combustíveis fósseis, através dos programas Pró-Álcool e BioDiesel. Mas, o relativo sucesso brasileiro deve ser visto mais como resultante da exploração razoavelmente habilidosa de uma vantagem comparativa, e menos como fruto de um profundo esforço científico e tecnológico, posto que a produção dos combustíveis da biomassa não requer nenhum processo de elevada sofisticação.

Entretanto, a iniciativa brasileira possui dois aspectos importantes: (i) trata-se de uma boa estratégia de política macroeconômica, elaborada - no caso do Pró-Ácool - ainda durante o II Plano Nacional de Desenvolvimento (PND), no Governo Geisel, objetivando diminuir o peso das importações de petróleo na balança comercial e reduzir dependência energética e (ii) caso haja uma demora na introdução de novos combustíveis e um perigoso rebaixamento das reservas mundiais - consubstanciando uma crise profunda - o país poderá tonar-se um *exportador temporário* desta energia para os mercados mais dinâmicos ou com elevado grau de consciência preservacionista.

Chamo a atenção para o uso do termo *exportador temporário* porque há boas razões para se acreditar que a adoção dos biocombustíveis por parte dos países centrais, se ocorrer, será de forma residual e transitória, somente enquanto eles não encontrarem uma outra fonte mais acessível e universalmente padronizável para a substituição dos derivados do óleo cru. E, dentre as razões que me permitem sustentar este argumento, destaco as seguintes:

A primeira razão é o interesse demonstrado até agora pelos países centrais. Para que uma tecnologia seja padronizada universalmente, ela necessita ser adotada pelas economias mais dinâmicas ou em condições de disseminar um padrão tecnológico pelo mundo. Da mesma forma que a Inglaterra padronizou e disseminou a ferrovia no século XIX, os Estados Unidos o fizeram em relação ao automóvel no século XX; apesar de os países árabes possuírem as maiores reservas petrolíferas, foram as empresas norte-americanas quem determinaram que a gasolina, o Diesel e o querosene refinado moveriam a frota mundial.

E, considerando que até o presente momento não houve nenhuma iniciativa vultosa por parte das economias centrais no sentido de estandardizar qualquer uma das bioenergias, parece-me evidente que a insinuação que o Brasil tem condições de efetuar uma padronização

energética global para o sub-setor dos transportes é uma utopia somente acalentada pela oligarquia usineira.

A segunda razão é a opção a ser feita entre a produção de energia e a produção de alimentos. Embora no discurso do governo brasileiro este dilema não esteja colocado para o Brasil - pois o país teria condições de produzir ambas as coisas ao mesmo tempo - esta não é a realidade do conjunto da economia internacional. Atualmente a população mundial representa quase sete bilhões de seres, sendo que a Organização das Nações Unidas Para a Agricultura e a Alimentação (FAO) tem alertado para o problema da fome no mundo desde o segundo pós-guerra.

Preocupada com a aceleração internacional dos preços dos alimentos, em abril de 2008 a FAO publicou uma resolução taxando a produção de biocombustíveis como *um crime contra a humanidade*. Levando-se em conta que, dentre as economias que despontam com o maior potencial de irradiação de dinamismo econômico e tecnológico no século XXI, a China e a Índia possuem populações colossais totalizando mais de um terço da humanidade, tem-se a certeza de que estes países jamais conseguiriam produzir bioenergia na escala das suas necessidades e, ao mesmo tempo, alimentar os seus ciclópticos contingentes. Portanto, não é de modo algum ilógico se supor que estes países utilizariam de toda a sua influência opondo-se à estandardização de um combustível que lhes provocasse tamanha vulnerabilidade.

A terceira razão é a questão da dependência energética das economias centrais em relação às periféricas. Têm sido nulos os esforços dos países periféricos, especialmente os esforços brasileiros, a fim de forçar a redução dos subsídios praticados pelos governos das economias centrais aos seus produtores agrícolas. Isto porque, na maioria dos países industrializados, a edificação dos mercados de trabalho foi possível, entre outros condicionantes, com uma reorganização do setor primário, em que este passou a ter duas funções essenciais para a estabilidade social: (i) absorver a mão-de-obra excedente e (ii) via a produção de alimentos, garantir a reprodução da força de trabalho urbana em bases menos onerosas para o capital.

Além de que, nos economias centrais, especialmente na União Européia, há indícios de que o setor primário tenha atingido o ápice da produtividade, sendo que não há fronteiras agrícolas a serem desbravadas e os esforços têm-se concentrado em evitar a exaustão das terras. Portanto, para estes países, optar por plantar energia em detrimento de alimentos seria desestabilizar este frágil equilíbrio, o que poderia acarretar em conseqüências ruinosas para os mercados de trabalho.

Assim, fazer uma opção energética baseada nos biocombustíveis sem que aqueles sistemas produtivos tenham as condições para produzi-los, certamente manteria ou aprofundaria a dependência energética dos países centrais em relação aos periféricos, tal qual já ocorre hoje com a dependência em relação ao petróleo árabe. As três regiões de grande dinamismo econômico - a América do Norte, a Ásia e a União Européia - ao que parece, não estão interessadas em produzir combustíveis da biomassa em escala. Apesar de os Estados Unidos terem um programa de alguma relevância, este não possui um fim exportador, destinando-se a produzir etanol para ser adicionado à gasolina consumida no mercado interno, objetivando apaziguar tão-somente as pressões exercidas pelo Protocolo de Kyoto.

Há uma infinidade de argumentos em favor da tese de que os biocombustíveis não se consolidarão como sucedâneos do petróleo, sendo que, neste momento, novas tecnologias estão sendo experimentadas, provocando grande especulação em torno das transformações que impactarão os sub-setores energético e de transportes em futuro próximo. Todavia, Rifkim (2003) apresenta bons argumentos que apontam para o hidrogênio como a energia mais provável para a estandardização mundial. Além de ser uma energia limpa e renovável, o hidrogênio, se mundialmente adotado, poria fim à dependência energética dos países centrais em relação aos periféricos. Para Arini e Mansur (2009), está claro o papel transitório que os

biocombustíveis desempenharão, posto que o hidrogênio é uma energia muito mais avançada e limpa, restando tão-somente o barateamento da sua produção. Segundo os autores:

> *Os biocombustíveis seriam apenas uma etapa intermediária para a transição de um mundo menos dependente do petróleo (...). Mas, o verdadeiro combustível do futuro, segundo a maioria dos especialistas, será o hidrogênio*; (ARINI e MANSUR: 2009 p.115).

Como o processo mais limpo e prático de produção de hidrogênio é através da hidrólise,[2] que implica o emprego de grandes somas de eletricidade, o maior desafio neste momento é a produção de energia elétrica em escala considerável a fim de que o gás possa ser obtido em magnitude comercial. Provavelmente, uma grande disrupção na forma de se produzir eletricidade poderá desaguar na padronização do hidrogênio como sucessor do petróleo, impactando de modo revolucionário a base energética e os meios de transporte.

Mas, a produção de um novo combustível limpo para os transportes é apenas umas das faces do crescimento presente e futuro da demanda por eletricidade. Considerando-se que as formas sujas de geração – ou seja, as usinas termelétricas consumidoras de carvão e de petróleo – tendem a desaparecer e, levando-se em conta ainda o seu crescente uso na indústria, nos serviços e nos lares, a eletricidade - gerada a partir de fontes limpas e renováveis – ocupa crescentemente as preocupações dos Estados.

Só em 2008, os Estados Unidos investiram US$17 bilhões em novas usinas de energia do vento, superando a produção alemã e alçando-se ao posto de primeiro produtor mundial desta modalidade. Em Abril de 2009, o presidente Obama prometeu que até 2030 o país gerará 20% de toda sua eletricidade por meio de turbinas eólicas, sendo que os recursos para tal não faltarão; paralelamente, Obama também nomeou o cientista e ganhador do Premio Nobel de física Steven Chu para a Secretaria de Energia, dando-lhe carta branca para renovar as matrizes energéticas. A China não se deixa ficar para trás: fez um planejamento estratégico para elevar a produção eólica para 100.000 megawatts até 2020, o que corresponde a toda a produção brasileira atual[3]; para tal proeza, o país anunciou investimentos da ordem de US$221 bilhões. Varridos incessantemente pelos gelados, porém gratuitos ventos do Mar do Norte, os países escandinavos os estão domando e convertendo em eletricidade que, em breve, totalizará 1/3 de toda a sua produção. A França anunciou um investimento anual de US$250 milhões até 2020 para desenvolver uma economia limpa e o Japão declarou o compromisso de reduzir as suas emissões em 80% (relativo aos níveis de 1990) nos próximos 40 anos; Também, em 2008, o governo alemão anunciou o investimento de 4 bilhões de Euros em fontes limpas para que o país se torne a nação de maior eficiência energética do mundo até 2020; (ARINI e MANSUR, 2009).

Logo atrás das fontes eólicas, as fontes solares vêm ganhando importância, sendo que a capacidade mundial instalada dobra a cada dois anos, desde 2002. Por enquanto, só a Espanha possui uma usina solar operando em escala comercial e está construindo a segunda, mas os projetos para novas usinas estão sendo executados em todo o mundo.

Por outro lado, o emprego da energia nuclear por algum tempo mostrou-se de relutante aceitação em razão dos altos riscos operacionais que ajudaram a esculpir uma forte consciência preservacionista. Porém, com o aprofundamento da crise energética e com o surgimento de uma nova e mais segura geração de reatores, os projetos para a construção de

---

[2] Para o entendimento do sentido dos termos aqui empregados para qualificar as tecnologias recentes ou em gestação, ver Gomes (2006, págs. 43 a 48), onde comecei a desenvolver o debate aqui travado sobre a transformação da base energética.

[3] Isto significa que, em 2008, a produção eólica chinesa será equivalente à totalidade da produção brasileira, oriunda de todas as fontes.

novas usinas estão sendo desengavetados na Ásia, nos Estados Unidos e na União Européia. Ainda que o problema dos resíduos radioativos não tenha sido superado e julgando-se pelo ímpeto demonstrado neste momento, é provável que as usinas nucleares desempenhem um importante papel na superação da crise energética no século XXI.

A padronização de um combustível cujo domínio dá-se por elevado esforço científico e tecnológico seria ruinoso para o Brasil, caso o país persista com a atual política de capturar exclusivamente a tecnologia da energia da biomassa. O maior dano seria o aprofundamento da defasagem tecnológica e da dependência, pois enquanto o país ter-se-ia especializado em uma única variável energética de categoria inferior, outra mais avançada consolidar-se-ia em nível mundial.

Por ora, a situação energética brasileira ainda é confortável, posto que 83% de toda a sua eletricidade são produzidos a partir de fontes não poluentes como as usinas hidrelétricas e as nucleares. Certamente que os programas de biocombustíveis têm contribuído para a renovação da matriz energética e, consequentemente, reduzir a emissão de poluentes. Todavia, o Brasil ainda ocupa o posto de quinta economia mais poluidora do planeta, em razão das inúmeras queimadas empregadas para o desmatamento da Região Norte. Se, por um lado, a descoberta das grandes jazidas petrolíferas dos campos do litoral Sudeste (camada pré-sal) mostra-se alvissareira por consolidar a soberania energética, por outro, tal soberania está sendo construída tão-somente sobre as vantagens naturais e por tecnologias rudimentares, como a dos biocombustíveis.

Assim, ainda que o discurso de que o Brasil é uma potência verde ganhe uma eloqüência desmesurada, o país ver-se-á desnudo quando a disrupção paradigmática se consolidar no campo da renovação energética, nas próximas décadas. Para a perspectiva do seu desenvolvimento, isto seria um retrocesso, posto que as tendências sinalizam para a consolidação de uma nova economia limpa, porém assentada sobre as bases de elevada sofisticação científica e tecnológica. Portanto, ainda que poucos se predisponham a dizê-lo, a verdade é que o país não possui uma política energética eficiente para o atendimento da demanda futura ou contribuir para a superação do subdesenvolvimento.

Ratificado em fevereiro de 2005, o Protocolo de Kyoto prometia acelerar a corrida por novas fontes energéticas, pois, a taxação sobre as emissões de gases tendia a elevar os custos operacionais das empresas, enquanto que a conformação de um mercado mundial de carbono sinalizava para alguma inversão dos fluxos de riqueza entre o Centro e a Periferia, através da remuneração dos países pela preservação dos seus biomas. Entretanto, para Guroviz (2009), a contradição entre preservar o planeta e dar continuidade ao crescimento econômico fez com que muitos países ignorassem as metas estabelecidas pelo Protocolo. Segundo o autor:

> *Kyoto fracassou. Sobretudo por não resolver o paradoxo que opõe economia e ecologia. (...) Poucos países cumprirão as metas (...) porque nenhum governante mentalmente sadio escolheria, para isso, viver um colapso industrial semelhante ao do Leste Europeu no pós-comunismo*; (GUROVTZ, 2009, p. 109).

Se, por um lado, Kyoto fracassou, por outro, as bases do pensamento lançado em 1992, no Rio de Janeiro, permanecem em pé e poderão ser retomadas em Copenhague, em Dezembro de 2009, na nova Conferência das Nações Unidas Sobre o Clima. E, se o apelo em prol da saúde do planeta não é o suficiente para mobilizar aqueles que detêm em suas mãos o poder de decidir por uma nova ordem econômica, certamente que a própria lógica capitalista convencê-los-á a tal.

Já se vão quase cem anos desde que Joseph A. Schumpeter fez a primeira publicação de a *Teoria do Desenvolvimento Econômico* (SCHUMPETER, 1988), na qual formulou a *teoria dos ciclos econômicos*, cuja validade continua muito pouco questionada. Para

Schumpeter, o motor que impulsiona a economia capitalista alçando-a a um novo momento expansivo é a introdução de inovações que alterem consideravelmente seu estado de equilíbrio. Estas inovações podem ser novas tecnologias, bens de consumo, sistemas de produção, matérias-primas ou fontes energéticas. A introdução de novo *cluster* tecnológico provoca o desbalanceamento das condições de concorrência do mercado, engendrando um novo ciclo econômico, sendo que o *empresário empreendedor* destaca-se pela natureza do seu *ato empreendedor* em produzir sob as condições dadas pelas vantagens conferidas pelas inovações. Nesta perspectiva, a introdução do denominado *modelo japonês*, a despeito das inúmeras críticas ao seu conteúdo - especialmente no que tange ao seu formato de relações de trabalho – parece ser um exemplo típico do *ato empreendedor* schumpeteriano, pois, a radicalidade das suas inovações estremeceu o estado de equilíbrio da indústria ocidental, fundamentada no sistema industrial taylorista-fordista.

Inequivocamente, a economia capitalista vive um novo ciclo schumpeteriano desde as duas últimas décadas do Século XX, sendo que o deslocamento dos padrões de concorrência para as áreas de alta incidência tecnológica tem alterado o *status* das empresas e das nações. Entretanto, há muito que o *ato empreendedor* parece também ter sido adotado pela esfera do Estado, visando a projeção das nações no cenário político ou econômico mundial, sendo que a Guerra Fria inaugurou uma era de grande intromissão estatal no desenvolvimento científico e tecnológico. Para Arini e Mansur, os governos pressentem o curso de uma disrupção paradigmática e a certeza de que os que largam na frente no domínio tecnológico têm mais chance de se tornar ou se consolidar como potência econômica os mobiliza a fazer aportes consideráveis em pesquisa científica e em inovação tecnológica, especialmente na área de novas fontes energéticas. Segundo os autores:

> *Os governos pressentem que vivemos um momento de ruptura tecnológica. E, historicamente, os países que largam na frente têm mais chance de se tornarem novas potências econômicas. Esta percepção transforma os gastos com pesquisas e mudanças nas suas matrizes energéticas em investimentos estratégicos*; (ARINI e MANSUR, 2009, p. 114).

No rastro das inversões estatais, as empresas descobrem que as oportunidades de negócios concentram-se crescentemente na nova fronteira tecnológica, deslocando para ela aportes cada vez maiores em Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) com risco mínimo, pois, as taxas de retorno são praticamente garantidas; apenas em 2008, a empresa líder global na produção de tecnologias para a geração de energias renováveis, a General Electric, lucrou US$17 bilhões com a venda de sistemas de geração de energias limpas; (ibdem).

Durante muito tempo atribuiu-se o atraso da transformação das bases energética e dos transportes às obstruções exercidas pelas empresas petrolíferas monopolistas, principalmente as norte-americanas. Embora este argumento tenha um fundo razão, hoje é possível vislumbrar que - nas duas décadas posteriores ao primeiro choque do petróleo - a canalização de trilhões de dólares à especulação financeira em detrimento das pesquisas científicas talvez tenha uma relação mais relevante com este atraso. A explosão da bolha especulativa, em Setembro de 2008, poderá provocar o re-direcionamento dos investimentos para a P&D e, consequentemente, mais celeridade na transposição dos obstáculos científicos e tecnológicos.

Por outro lado, o aprimoramento do computador é uma das faces mais impactantes dentre as transformações que se abateram sobre a economia capitalista ao final do século passado. A sua disseminação na produção de bens e serviços e no uso pessoal ocorreu a partir dos anos 1970, possibilitada pelo aperfeiçoamento dos *softwares* e dos *hardwares*. Além de possibilitar a grande expansão do Terciário em razão da sua associação às telecomunicações, o computador associado à mecânica fina também possibilitou uma fantástica transformação

do secundário, com o surgimento da *mecatrônica* e da robótica, possibilitando formidáveis ganhos de produtividade.

Certamente, o aspecto mais proeminente dentre as transformações do capitalismo repousa sobre as comunicações, área em que as inovações foram disruptivas. Despidas do ranço ideológico-militar que as fundaram nos anos 1950 e de 1960, as tecnologias espaciais ganharam dimensões comerciais nas décadas de 1980 e 1990, com a disseminação dos satélites. Com efeito, a conjunção entre as telecomunicações e a informática resultou na *telemática*, dando suporte à grande expansão do comércio internacional, o surgimento da *Era do Acesso* com a disseminação da Internet e uma profunda transformação na economia, como apontado por Rifkin (2003), *com a transição dos mercados convencionais para networks*.

Mas, grande impacto nesta área ainda está porvir, com a ampla democratização digital que a massificação do acesso à Internet promete. Dissemina-se rapidamente a distribuição gratuita de sinais de banda larga por ondas de rádio. Brevemente, as empresas de eletricidade fornecerão acesso à WEB através dos mesmos cabos da rede elétrica, façanha esta possibilitada pela novíssima tecnologia Power Line Communications (PLC), cujos marcos legais e técnicos já foram regulamentados pela Agência Nacional de Telecomunicações (ANATEL) e pela Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL). Desmoronam-se os monopólios exercidos pelas grandes empresas sobre o *hardware* e o *software*, sendo que a China já disponibiliza globalmente o *notebook* de US$100, enquanto a Mozilla Foundation da Califórnia, há algum tempo, oferece gratuitamente um navegador com qualidade superior ao da Microsoft Corporation. As micros, pequenas e médias empresas, as escolas, universidades, ONGs e os centros de pesquisa, se assim o quiserem, não precisam pagar um único centavo por um *software* de trabalho, recorrendo gratuitamente ao sistema operacional Linux.

A grande expansão da Internet no Brasil deu-se a partir da implantação do Plano Real, em 1994, quando a âncora cambial promoveu a moeda brasileira a um valor muito próximo do dólar norte-americano, favorecendo as importações e facilitando a compra de computadores e demais tecnologias da informação. Como demonstra a tabela a seguir, no Brasil, a inclusão digital ainda esbarra no problema dos baixos padrões de renda, uma vez que o acesso à Internet é maior entre os estratos com maior poder de compra.

Tabela 1. Proporção de domicílios brasileiros com acesso à Internet em 2008.

Domicílios por região		% de domicílios	Domicílios por estratos		% de domicílios
Regiões	Sudeste	26	**Estratos sociais**	A	93
	Nordeste	9		B	59
	Sul	23		C	17
	Norte	9		D / E	1
	Centro-Oeste	23		---	---

Fonte: Comitê Gestor da Internet no Brasil, 2009.

Tomando como norma para a estratificação social o critério ABA-ABIPEME,[4] a pesquisa realizada, em 2008, pelo Comitê Gestor da Internet no Brasil identificou que 93% dos domicílios com padrões de consumo do estrato A possuíam acesso à Internet, seguido por

[4] O critério ABA-APIPEME não leva em consideração a renda familiar, mas, sim, a posse de um determinado número de itens de conforto, tais como automóveis, eletrodomésticos, os aspectos da construção do domicílio e a escolarização do chefe de família. É um critério muito questionado em função da sua pouca coerência metodológica na delimitação dos estratos; para ver as críticas ao método, consultar Mattar (1995). Uma metodologia mais confiável para a classificação de estratos sociais foi desenvolvida por Valdir Quadros; (QUADOS, V: 2008).

59% dos domicílios com padrões do estrato B, 17% para o C e apenas 1% para os estratos D e E somados. Poderia parecer pouco, mas os números comprovam que a Internet dissemina-se de modo muito mais veloz que a massificação da televisão nas décadas passadas, o que, de certo modo, demonstra que a sua grande aceitação repousa sobre a radicalidade da sua estrutura. Certamente que a massificação pelo rebaixamento dos preços das tecnologias da informação, como apontado anteriormente, tende a sobrepor-se ao problema da escassez de renda, promovendo uma ampla disseminação do acesso dos estratos mais pobres.

Àqueles que ainda duvidam da capacidade da Internet em demolir os monopólios, basta olhar para decadência das gravadoras de discos, inflexão esta provocada pela opção dos artistas em disponibilizarem os seus trabalhos - em formato de mídias sofisticadas – na WEB, vendendo-os por centavos diretamente ao público. Mas, as grandes redes de televisão também se vêem sob fogo cerrado, posto que o seu império de mais de meio século fraudando a opinião pública nas sociedades de massa está seriamente ameaçado pela crescente preferência popular pelas novas mídias.

E, considerando-se a argumentação de Paiva (1995)[5] para quem a Internet e as novas mídias digitais impactam positivamente a qualificação da população, certamente que a revolução que acometeu as telecomunicações é a mais disruptiva e alvissareira dentre todas as transformações pela qual a sociedade capitalista passou até o presente momento. Mas, no Brasil, o monopólio exercido pelas grandes redes de televisão também sofre um outro tensionamento, uma vez que, já definidos os seus marcos regulatórios, a televisão digital possibilitará a democratização da mídia, com a concessão do direito de emissão de sinais a uma multiplicidade de atores sociais como os sindicatos, as ONGs, as associações de classe e outros.

A brutal expansão do Terciário não teria sido possível sem a disseminação das redes de *telemática*, sendo que, em muitos países, o Setor de Serviços já representa dois terços do PIB e o mesmo peso no tocante ao emprego da PEA. A maioria dos pesquisadores do mercado de trabalho, no entanto, vê com ceticismo o crescimento do Terciário porque a pulverização da força de trabalho por uma infinidade de micros, pequenas, médias e grandes empresas fragmenta a organização sindical. Ora, é preciso lembrar, entretanto, que o sindicato de massa só foi uma realidade da indústria de massa e que a dispersão física não dilui as contradições a que os indivíduos estão susceptíveis, mesmo no Terciário. Assim, os estudos sobre as novas configurações do trabalho têm que levar em conta, inclusive, as novas maneiras de organização dos trabalhadores, sabendo-se, de antemão, que muito provavelmente, as formas tradicionais do Século XX tendem a ser diluídas. Se, por um lado, a dispersão física tende a esvaziar a organização sindical, por outro, as pessoas nunca estiveram tão aproximadas por assuntos de interesses diversos como estão agora; multiplicam-se na Internet as comunidades virtuais por todos os tipos de assunto: comunidades de amigos, de pesquisas científicas, artísticas, de estudantes de escolas e outras tantas. Uma nova gama de relações sociais está-se conformando no ciberespaço, sendo que o medo de que o neoliberalismo disseminasse a cultura do individualismo parece não fazer tanto sentido.

---

[5] Para Vanilda Paiva, a revolução microeletrônica e o modo de vida por ela provocado exigem mais qualificação da força de trabalho e da população como um todo, sendo que esta nova qualificação não é tão-somente um pré-requisito para a operacionalização dos sistemas produtivos, mas também uma condição para o bom desempenho dos indivíduos frente às novas situações imposta pela esfera do consumo. Esta nova qualificação não é mais aquela específica implantada pelos sistemas convencionais de formação profissional e, sim, uma formação de caráter geral possibilitada pelos sistemas educacionais. Neste sentido, sustenta a autora, a teoria de Bravermann sobre a desqualificação tendencial está superada, enquanto a tese de Gorz sobre a elevação da qualificação permanece viva. Para a autora: *Já não resta qualquer dúvida sobre a elevação tendencial da qualificação. (...) Estamos, pois, perante movimentos que – apesar das contradições específicas – apontam para a elevação do nível médio de conhecimento da população;* (PAIVA: 1995: p. 75).

Pessoas, outrora, alheias à leitura, repentinamente se vêem forçadas a ler em razão da exigência imposta pela interatividade com o computador; informações de interesse comum, antigamente inacessíveis, agora estão à mão com uma simples pesquisa no ciberespaço possibilitada pelas ferramentas de busca; a curiosidade e a inventividade, antes abafadas pela inacessibilidade às fontes, agora afloram mediante a abundância de informação; os talentos individuais, outrora relegados ao anonimato, agora têm um espaço democrático para se manifestar. A pergunta, portanto, a que a revolução das telecomunicações induz é: que impacto toda esta interatividade das pessoas com os bits, as palavras, os textos, as imagens e, acima de tudo, com as idéias lhes provocará, principalmente, no tocante à capacitação para o trabalho e à organização em defesa dos seus interesses?

Como expuseram Löwy (1999) e Castels (1999), a grande ruptura da Internet em relação às velhas mídias do Século XX é o seu caráter interativo; a interatividade deita por terra o aspecto mais despótico dos meios de comunicação de massa que, segundo Eizensberger (1979), reside no fato de serem eles manipulados por poucas mãos; esta centralização está-se desmoronando à medida que os novos meios passam a ser manipulados por milhões de mãos ávidas por consumir, mas acima de tudo, por também produzir informações. Ao disponibilizar-lhes um meio revolucionário, a tecnologia possibilitou que os agentes, outrora, passivos se tornassem os protagonistas da emissão da mensagem. Mediante tantas possibilidades que a revolução tecnológica enseja, a democratização da comunicação é uma realidade irrefreável, consumando-se, assim, a utopia de Marshall MacLuhan de serem *os meios de comunicação como extensões do homem*; (MACLUHAN: 2000).

2. A nova divisão do trabalho.

Há uma determinada prudência por parte dos pesquisadores quanto ao uso do conceito *novo paradigma*, sendo que, para boa parte dos estudiosos, as mudanças em curso na esfera da economia e da produção industrial ainda carecem de maiores verificações. Dentre os pesquisadores brasileiros, Celso Ferreti, Helena Hirata e outros tantos recomendaram cautela, especialmente em se tratando da realidade brasileira, na qual nada é muito claro e distintivo. Relembro que, no Brasil, o debate sobre a conformação ou não de um novo paradigma foi promovido com grande ênfase na primeira metade dos anos 1990, quando a abertura da economia às importações tensionava a reestruturação da indústria brasileira; de lá para cá, o foco das investigações desviou-se para outras questões do mercado de trabalho e da economia, como o desemprego, a precarização das relações e a ampliação das políticas sociais redistributivas.

Entretanto, creio que o debate deva ser retomado, pois, quando transplantado para a esfera da política e da economia, evidencia que a cautela excessiva que acomete uma parte dos pesquisadores encontra uma ressonância ampliada no governo, podendo comprometer o desenvolvimento econômico e social brasileiro.

Este trabalho adota a premissa de que há efetivamente uma mudança paradigmática se desenvolvendo no interior das forças produtivas do capitalismo, argumento do qual pretendo demonstrar evidências no decorrer deste artigo. Se, por um lado, ainda não se pode afirmar a consumação de um paradigma científico, tecnológico e produtivo totalmente diferenciado do industrialismo do Século XX, por outro, muito menos se pode negar a existência de forças disruptivas tensionando a base econômica e a superestrutura social. Com efeito, adoto o conceito de um *novo modo de acumulação* para qualificar este momento transitorial, no qual se tem a clareza da inflexão do taylorismo-fordismo, da produção em massa, do *cluster* tecnológico da Segunda Revolução Industrial e, fundamentalmente, das relações sociais edificadas sobre o capitalismo monopolista do Século XX, mas ainda não se distingue

nitidamente as feições que o modo de produção capitalista assumirá nas primeiras décadas do Século XXI.

Como o demonstrou Friedmann (1972), o tensionamento do taylorismo-fordismo iniciou-se no segundo pós-guerra, quando a queda da produtividade provocada pela repulsa dos trabalhadores em serem tratados como parte da maquinaria exigiu que muitas empresas adotassem o *job enlargement*. Nos anos posteriores, a introdução da automação de base eletromecânica, ao retirar a centralidade da máquina e do posto de trabalho e transferi-la para o processo, também passou a demandar uma qualificação superior dos operadores. Na década de 1980, já evidenciado o esgotamento do padrão norte-americano, três sistemas de produção industrial passaram a concorrer como sucedâneos do taylorismo: o italiano, o sueco e o japonês. A virada do século, no entanto, viria a comprovar que, ainda que o sistema japonês encerre uma miríade de contradições que o desautoriza a candidatar-se como o sucessor do taylorismo-fordismo, a sua eficiência microeconômica e a sua incrível capacidade em adaptar-se aos picos baixos da demanda, no limite, o colocariam na condição de jogar uma pá de cal nas grandes empresas automobilísticas norte-americanas de produção em massa.

O fantástico crescimento das economias centrais, no segundo pós-guerra, possibilitou a exportação de capitais na forma e investimentos industriais para fora do núcleo monolítico do capitalismo, sendo que alguns países periféricos se beneficiaram deste movimento de expansão do capital, especialmente o Brasil, que o recepcionou com o Plano de Metas, instalando o seu departamento de bem de consumo duráveis. Para Rattner, no entanto, esta forma de assimilação do desenvolvimento não é digna de uma nação soberana porque ela foi realizada tão-somente ancorada na dependência externa e sem nenhuma estratégia de endogeneização da ciência e da tecnologia. Todavia, o Japão constitui uma experiência exitosa porque soube muito bem direcionar as inversões externas para uma política forte de desenvolvimento industrial. Segundo o autor, todo o sucesso da política econômica japonesa deriva das estratégias montadas e levadas a cabo pelo Ministry of International Trad and Industry (MITI). Fundado em 1949, o MITI, foi idealizado para executar as seguintes funções:

> ** realização de estudos prospectivos sobre o desenvolvimento e as mudanças necessárias na estrutura industrial japonesa. De acordo com estes estudos, são fixadas metas a serem alcançadas pelo setor privado, para que seja mantida a competitividade dos produtos japoneses nos mercados internacionais.*
> ** elaborar políticas e diretrizes para que aqueles setores considerados como estratégicos possam obter recursos financeiros para seu desenvolvimento dos bancos estatais e semi-estatais. Estas políticas são elaboradas em estreita colaboração com o Ministério das Finanças, que orienta os bancos privados na concessão do crédito às indústrias, de acordo com as suas normas*; (RATTNER: 1988, págs. 30 e 31).

Na elaboração das estratégias para o Setor Industrial, o segmento automobilístico foi o mais focalizado pelo MITI, pois a economia japonesa, em recuperação, não possuía um mercado dinâmico a ponto de justificar - pela demanda - um sistema produtivo consubstanciado na produção em massa, nos moldes do que os Estados Unidos exportavam para a Europa. Com efeito, o desafio imposto às empresas automobilísticas, nos anos 1950, foi desenvolver uma nova estrutura industrial capaz de produzir pequenos lotes para o atendimento do mercado interno, ou seja, elas deveriam operar em uma economia de escopo. Ainda na mesma década, as maiores companhias se lançaram às experimentações visando a montar um sistema flexível que respondesse, ao mesmo tempo, às limitações e às oscilações do mercado.

Ainda que muita atenção tenha sido dispensada pelo MITI ao desenvolvimento científico e tecnológico, segundo Rattner, a instrumentalização tecnológica das empresas japonesas foi feita a partir de tecnologias copiadas do Ocidente, porém, aperfeiçoadas no Japão. Assim, uma das características que mais pesaram na produtividade das empresas japonesas foi a sua formidável capacidade em aplicar as tecnologias à produção. Esta adaptabilidade não se fez presente apenas no plano tecnológico, mas, também, nos processos de trabalho. Não são poucos os que afirmam que a Toyota inspirou-se no sistema de reposição dos supermercados norte-americanos para implantar o *Just In Time*, enquanto Rattner afirma que os Círculos de Controle da Qualidade (CCQs) foram propostos aos japoneses pelo consultor norte-americano E. W. Deming, nos anos 1950; (ibdem: p. 87).

É impossível se entender a eficiência das empresas japonesas sem se levar em conta a forte presença do planejamento estatal, materializada, por um lado, na política industrial levada a cabo pelo MITI e por outro, a política macroeconômica voltada ao desenvolvimento, em que as taxas de investimento - em grande parte, aportes do Estado – garantiram o crescimento ininterrupto. Para se ter uma idéia, durante o Governo Ikeda (de 1960 a 1964) a taxa de investimento foi, em média, 25% proporcionalmente ao PIB. Hoje se pergunta se, deixado ao livre jogo das forças do mercado, o sistema japonês teria sobrevivido a ponto de impressionar o Ocidente, tendo em vista que ele foi desenvolvido no bojo do Estado, chegando mesmo a gozar de alguns benefícios da Guerra Fria, quando, a partir de1965, as Forças Armadas norte-americanas transformaram o Japão numa base logística para o fornecimento de uma parte substancial dos equipamentos consumidos no Vietnã.

O que nascera como estratégia para a superação de uma fragilidade da economia japonesa, atingiria a maturidade na segunda metade dos anos 1970, quando a sua eficiência produtiva se revelaria. No período entre 1975 e 1980, toda a produção de automóveis e de caminhões do Japão cresceu 116%, enquanto a força de trabalho empregada neste segmento aumentou apenas 4%, o que confere ao sub-setor um aumento de produtividade da ordem de 117%; (ibdem: p. 68). Mas, toda esta eficiência microeconômica só seria do conhecimento ocidental a partir dos anos 1980, quando as montadoras de automóveis japonesas se dispuseram a disputar o mercado norte-americano.

Tanto entre os seus críticos, quanto entre os seus admiradores, há um consenso sobre as principais características do sistema japonês, que consistem em: a flexibilidade da maquinaria, o incremento tecnológico, a polivalência da força de trabalho, uma organização cooperativa da cadeia de fornecedores, a gestão da força de trabalho. Como demonstrarei mais à frente, poucos pesquisadores discordam que o sistema empregue um nível mais elevado de qualificação dos operadores, sendo que as maiores críticas incidem sobre o seu regime de relações de trabalho. Este nível mais elevado de qualificação da força de trabalho é requerido por: (i) a multifuncionalidade, na qual os operadores têm que se adaptar a um número maior de tarefas a fim de garantir a produção de escopo; (ii) o relacionamento com o ambiente de alta tecnologia, necessário à flexibilidade e (iii) a transferência da centralidade da produção ao processo, diluindo crescentemente a importância dos postos de trabalho.

A maior pesquisa realizada sobre a indústria automobilística revelou-se, ao mesmo tempo, a mais apaixonada defesa do sistema japonês: trata-se da International Motor Vehicle Programam (IMVP), levada a cabo pelo Massachusetts Institute of Technology (MIT); (WOMACK *et al,* 1992). A conclusão a que os pesquisadores chegaram é que a *produção enxuta*[6] dissemina-se mundialmente enquanto forma superior e sucessora à produção em massa, pois, segundo os autores, ela *(...) é uma maneira superior de o ser humano produzir bens*; (WOMACK *et al*: 1992, p. 221). O maior problema desta investigação é que, olhando apenas para os índices de produtividade, os pesquisadores desconsideraram que: (i) ao

[6] A expressão *produção enxuta* foi criada pelos pesquisadores do MIT e empregada pela primeira vez na pesquisa IMPV.

requerer um nível pronunciado de desregulamentação das relações de trabalho para adaptar a produção à demanda, o sistema japonês desorganiza o mercado de trabalho e a organização doa trabalhadores; (ii) uma experiência bem-sucedida apenas no sub-setor automotivo não certifica a sua funcionalidade em todos os demais setores e sub-setores da economia.

Outro grande estudo sobre a indústria japonesa é o desenvolvido por Masahico Aoki. O economista faz uma comparação entre as empresas norte-americanas de produção em massa e as empresas flexíveis, concluindo que as vantagens do *modelo japonês* residem nas formas de gestão da força de trabalho. Todavia, o autor aponta ainda que, a despeito da sua formidável eficiência microeconômica, a *produção flexível* só funciona com um elevado nível de pressão sobre os trabalhadores e com a flexibilização das relações de trabalho; (AOKI: 1990).

Entusiasta do sistema japonês, B. Coriat (CORIAT: 1993 e 1994) argumenta que o Japão desenvolveu um novo sistema industrial – o *ohnismo* – com todas as pontencialidades para suceder o taylorismo-fordismo. Segundo Coriat, a característica mais virtuosa do *ohnismo* é a conformação de *uma via 'japonesa' de racionalização do trabalho* que, diferentemente do modelo norte-americano, assenta-se na *des-especialização dos trabalhadores qualificados por meio da instalação de uma certa polivalência e plurifuncionalidade de homens e de máquinas (...);* (CORIAT: 1993, p.81). Porém, a despeito do seu entusiasmo para com a o sistema japonês, Coriat admite que o fortalecimento do *ohnismo* no próprio Japão só foi possível em virtude do enfraquecimento do movimento sindical, *pois, a relação salarial foi construída e estabelecida sobre a base fundamental da série de importantes derrotas operárias que marcou a contra-ofensiva patronal do final do decênio de 1950*; (CORIAT: 1993, p.82). Também entusiasmados do *modelo japonês*, Kern e Schumann (1988) defendem que a atual fase de reestruturação industrial configura uma autêntica disrupção, em razão de ela provocar uma segunda divisão do trabalho, rompendo para com o *one best way*.

Como é possível observar, mesmo os admiradores do sistema japonês, apesar de enaltecerem a sua eficiência microeconômica, admitem que ele seja reprodutor de novos antagonismos nas relações de trabalho. Como demonstrarei a seguir, para os seus críticos, este tensionamento - assentado, principalmente, na incapacidade de o sistema em co-habitar com regimes avançados de relações de trabalho - o torna inaplicável universalmente como sucessor do taylorismo-fordismo.

Para Wood (1993), não se pode falar em um novo modelo industrial porque não há algo de revolucionário no *toyotismo*, uma vez que ele contém muitos dos fundamentos tayloristas. Para o autor, *o que o JIT inverte não são os princípios fundamentais da produção em massa, mas os meios convencionais para operacionalizá-los*; (WOOD: 1993, p.55). Também apontado para o aspecto coercitivo da *produção enxuta*, Wood, sustenta que a produtividade do *modelo* deriva da brutal pressão exercida sobre os trabalhadores, coerção esta que, em grande parte, é veladamente internalizada pelos operadores através da disseminação da ideologia da empresa. Como se pode observar, há uma convergência de opiniões sobre a coercitividade da qual o sistema japonês se utiliza a fim garantir a eficiência, tese esta também compartilhada por Zarifian (1993), para quem *é o contexto coercitivo que confere toda eficácia ao trabalho em equipe, em termos de ganhos de produtividade*; (ZARIFIAN: 1993, p.26).

Também muito crítica à pretensa virtuosidade do sistema japonês, Hirata (1993) questiona até mesmo o próprio conceito de *modelo*, argumentando que, em diversos países, a reestruturação produtiva tem assumido características diferenciadas, não reproduzindo o modelo originário, o que indica não haver uma padronização mundial de um novo sistema industrial baseado na experiência japonesa. Para Hirata:

> *(...) longe de haver unanimidade quanto a essa noção (...) a multiplicidade de abordagens e até mesmo das definições possíveis de 'modelos japoneses', e o próprio debate revelou pontos de vista totalmente opostos quanto a este modelo, chegando a negar sua própria existência*; (HIRATA: 1993: p. 12).

É possível identificar três posições diferentes em relação ao sistema japonês: de um lado as opiniões de Womack *et al*, Aoki, Coriat e outros, admirados, principalmente, com a sua produtividade; de outro, Hirata, Wood, Zarifian e mais uma miríade de pesquisadores que colocam em dúvida a suposta virtuosidade das empresas japonesas, por considerarem que o seu padrão de relações do trabalho é um retrocesso em relação àquilo que se conquistou na Europa, a partir do segundo pós-guerra; em uma posição intermediária estão Kern e Schumann, para quem o sistema possui virtudes em termos de produtividade, mas gera preocupações em termos sociais, especialmente nos setores que ele *perdedores*.

Escapando a este esquema, porém, sem negar o seu viés autoritário e, tampouco, sem elegê-lo como o sucessor do taylorismo-fordismo, Fleury (1993) credita o sucesso do *modelo* e da própria economia japonesa à ênfase dada à tecnologia e, especialmente à capacitação tecnológica, enquanto estratégias fundamentais de competitividade; segundo ele: *pouca atenção tem sido dada à concepção de tecnologia como capacitação, como atributo de empresas produtivas. No entanto, este nos parece um ponto-chave quando se pretende abordar o modelo japonês*; (FLEURY: 1993, p. 33). Além da formidável capacidade em empregar a tecnologia ao processo produtivo, as empresas japonesas consolidaram a visão de que o conhecimento tecnológico tem que ser amplamente assimilado pela força de trabalho. Assim, *(...) se uma empresa prioriza a tecnologia em sua estratégia de competição, deverá estruturar um conjunto de funções organizacionais especificamente voltadas à capacitação tecnológica*; (FLEURY: 1993, p. 36).

Tal como Fleury, Rattner (1988) também compartilha da tese que atribui à capacidade em lidar com as tecnologias no ambiente da produção como a maior virtude das grandes empresas japonesas. Segundo o pesquisador:

> *Porém, as empresas japonesas mostraram uma incapacidade incomum de aplicar tecnologias desenvolvidas através de longos esforços de pesquisa e desenvolvimento em outros países, bem como a habilidade de lucrar mais depressa que os outros, pelo emprego das mesmas. Numa retrospectiva histórica, essa foi certamente uma política 'apropriada' de sobrevivência e competitividade da indústria japonesa nos mercados internacionais*; (RATTNER: 1988, p. 84).

Tudo o que se debateu em teoria acerca do confronto entre estas duas concepções da produção industrial parece estar passando por um momento de redefinições, com a crise global do capitalismo, eclodida em 2008. Ainda em Abril de 2007, a Toyota divulgara a projeção para o seu balanço patrimonial com as perspectivas de vendas a serem realizadas, que acabaram por se confirmar ao final daquele ano; na projeção, a empresa consagrava-se como a maior montadora de automóveis do planeta, pondo fim a mais de um século de supremacia das companhias norte-americanas e acabando com setenta anos de liderança absoluta da General Motors Corporation (GM). No final de 2008, em meio à onda de socorro financeiro do governo aos bancos quebrados pela crise do *sub prime*, duas entre as três maiores montadoras norte-americanas – a GM e a Chrysler – anunciaram estar a beira da bancarrota, ao mesmo tempo em que pediram socorro ao Tesouro. As empresas alegaram que as suas vendas haviam declinado de tal modo que, caso o Estado não lhes socorresse com empréstimos a juros generosos e prazos dilatados, elas entrariam em processo de falência.

Em 8 de Dezembro de 2008, a GM publicou uma matéria paga nos principais jornais norte-americanos intitulada *Compromisso da GM para com o povo norte-americano*, se desculpando perante os consumidores por oferecer-lhes automóveis de baixa qualidade. A crise das empresas estadunidenses teve o seu desfecho em Maio de 2009, quando a Fiat sacramentou as negociações com a Chrysler, tornando-se a sua controladora, enquanto o Tesouro norte-americano fez pesados aportes à GM, tornando o Estado seu maior acionista; com este desdobramento, a primeira empresa deixou de ser norte-americana, enquanto a segunda passou a ser estatal. Paralelamente, a Fiat também sacramentou um acordo com as duas montadoras para ensinar-lhes a fabricar os revolucionários motores de Ciclo de Otto.

Em princípio, o fato atesta a flagrante debilidade da economia norte-americana, na qual a escassez de renda por parte da sociedade levou à tamanha retração da demanda, fazendo com que muitos estabelecessem um paralelo entre a crise de 2008 e a de 1929. Todavia, não há como deixar de estabelecer um juízo de valor comparativo entre os modelos norte-americano e japonês de produção industrial. Apesar de também terem as suas vendas drasticamente retraídas pela crise mundial, as empresas japonesas não tiveram o patrimônio desnacionalizado, não solicitaram aportes tão vultosos dos cofres públicos, passando a se armar de estratégias mais agressivas para o enfrentamento da crise[7].

Em resumo, tem-se nitidamente, por um lado, as empresas vencedoras e, por outro, as perdedoras. Além dos distúrbios macroeconômicos norte-americanos, que outros condicionantes de ordem gerencial impactaram esta disparidade? Os acontecimentos confirmam a supremacia das técnicas flexíveis de produção sobre a produção em massa ou do *toyotismo* sobre o taylorismo-fordismo? O que mais pesou no fracasso das companhias estadunidenses? Independentemente da conclusão a que se possa chegar no futuro, pelo menos uma das características mais proeminentes do sistema japonês e ausente no taylorismo-fordismo parece ter pesado na quebra das empresas norte-americanas, ou seja, a sua inadaptação aos picos baixos da demanda. Como visto, a *produção flexível* nasceu da necessidade de adaptação do volume de produção a uma demanda reduzida, o que a torna um modelo industrial facilmente adaptável ao ambiente de escassez, sendo que esta sua característica lhe deu mais resistência para o enfrentamento da crise de 2008.

Certamente que, entre os admiradores do *modelo japonês*, há quem esteja pensando que, finalmente, a história se prontificou em confirmar a sua teoria; para os seus críticos, no entanto, a tese preponderante é que o ano de 2008, no limite, expôs a natureza mais aguda da crise de regulação do fordismo norte-americano, o que não atesta a eficiência e nem a superioridade do *toyotismo*. Para o interesse deste trabalho, quem perdeu foram as empresas que operavam: (i) num ambiente muito baixo de regulação: (ii) com um alto coeficiente de trabalho parcelizado; (iii) com uma capacidade muito baixa de aproveitamento dos recursos da tecnologia para melhorar o perfil da produtividade; (iv) com uma brutal dificuldade em inovar o *mis* da produção e oferecer aos consumidores bens mais adequados às exigências ambientais e (v) com uma baixa capacitação tecnológica da força de trabalho.

Conclusão.

Na *Introdução*, fiz algumas interrogações que, embora possam parecer fora de propósito, têm a ver com os rumos que o mundo do trabalho poderá tomar doravante e que, portanto, nortearam o debate travado ao longo deste trabalho. É difícil analisar os fatos enquanto eles ainda estão ocorrendo e, assim, o máximo a que se consegue chegar são conjecturas, hipóteses e probabilidades. Neste sentido, as conclusões feitas a seguir

[7] A estratégia da Nissan, por exemplo, foi centralizar no Brasil toda a produção direcionada à América Latina. Assim, a empresa espera obter energia, mão-de-obra e os demais insumos a custos razoáveis ao ponto de lhe devolver a competitividade.

inscrevem-se nesta lógica probabilística, procurando organizar-se na seqüência a fim de responder pontualmente os questionamentos postos.

Independentemente do termo empregado para se qualificá-las, não há como ignorar que as inovações científicas e tecnológicas afloradas ao final do século XX configuram o início de disrupção paradigmática. Se, por um lado, a transformações processadas nos sistemas industriais, juntamente com a coexistência das antigas bases energética e de transportes, não são sintomáticas a ponto de reivindicarem o *status* de revolucionárias, por outro, a evolução da microeletrônica e o desenvolvimento dos sistemas de comunicação tendem a autorizar o emprego do conceito um novo modo de acumulação, ainda que sob o condicionante do seu caráter inaugural. A associação entre o satélite, o computador e as redes de fibra ótica deitou por terra tudo o que se concebia como comunicação ao longo do século passado. E como parte substancial da economia capitalista está conectada às grandes redes de *telemática*, fica nítido o alvorecer de um novo estágio da acumulação atrelado, dependente e possibilitado pelo *cluster* tecnológico.

Ainda que as mudanças operadas nos sistemas industriais contenham muitos dos elementos tradicionalmente característicos do taylorismo-fordismo, decerto que a maior autonomia da produção em relação ao trabalho humano não seria possível sem a contribuição do ferramental de base microeletrônica. Não haveria o *Just In Time* e o *Kanbam* sem as fenomenais redes de comunicação; da mesma forma, não existiriam os robôs e a flexibilidade da maquinaria sem o emprego da mecânica fina, dos *softwares* e dos computadores sofisticados.

No tópico *Os impulsos dinâmicos do novo ciclo schumpeteriano*, foi apresentado um rol de tecnologias embrionárias que, ao entrar em operação, poderá provocar mudanças ainda mais disruptivas no sistema capitalista e no modo de vida contemporâneo. Certamente que toda previsão do futuro é susceptível às ações imprevisíveis que os grupos humanos imprimem no processo histórico, residindo aí a necessidade de se ter cautela e não ser categórico.

Uma das maiores expectativas acalentadas no final do século passado foi idéia da re-humanização do trabalho sob a égide da ciência e da tecnologia. Muitos estudiosos debateram exaustivamente se as novas ferramentas, ao permitirem um comportamento polivalente e exigirem maior qualificação dos indivíduos, estariam conformando um mundo do trabalho mais antropocêntrico, rico e criativo. Como visto, as tecnologias embrionárias são tantas e tão radicais, autorizando a acreditar-se que, longe de ser um sonho idílico, a refundação das relações de produção num patamar de redescoberta e de consagração do *homo faber* é uma possibilidade tangível.

O ano de 2008 talvez entre para a história como o marco do fim de uma era insustentabilidade e de absoluta incoerência na gestão macroeconômica e na administração do Estado, pois a quebra do sistema financeiro norte-americano e o cataclisma dela decorrente guardam similaridades com a Grande Depressão da década de 1930. Nos anos posteriores ao segundo pós-guerra, o mundo do trabalho conhecera a regulação sobre uso de mão-de-obra e as sociedades - especialmente as dos países centrais - haviam sido beneficiadas pela política econômica centralizada pelo Estado, as políticas sociais e o aprofundamento da democracia representativa. Enfim, o mundo conhecera o Estado do Bem-Estar Social, experiência esta que, se esperava, perpetuasse no tempo. Mas, o retorno às idéias dogmáticas do liberalismo *renovado*, nos anos 1980, trouxe consigo o temor de uma longa submersão das sociedades numa das formas mais bizarras de fundamentalismo.

A segunda falência do liberalismo poderá definitivamente consagrar as experiências positivas do passado, reconhecendo a virtuosidade da regulação pública sobre a acumulação de capital enquanto instrumento indispensável à paz social e à estabilidade do modo de

produção capitalista. Sob este princípio, o grande sistema científico e tecnológico emergente poderá talvez contribuir para a edificação de um mundo do trabalho realmente novo.

Referências bibliográficas.

AOKI, M. *La estructura de la economia japonesa*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, 1990.

ARINI, J. e MANSUR, *A. Em busca da energia*. In Revista *Época* nº 571. Rio de Janeiro: Globo, 27/04/2009.

CASTELS, M. *A era da informação: economia, sociedade e cultura*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.

COMITÊ GESTOR DA INTERNET NO BRASIL. *Pesquisa TIC domicílios 2008*. In <http://www.cetic.br/pesquisas/index.htm>. visitado em 01/08/2008.

CORIAT, B. *Pensar pelo avesso*. Rio de Janeiro: UFRJ/Revam, 1994.

_____. *Ohno e a escola japonesa de gestão da produção. Um ponto de vista de conjunto*. In Hirata. H. (org.) *Sobre o 'modelo' japonês. Automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho*. São Paulo: Edusp, 1993.

ENZENSBERGER, H. M. *Elementos para uma teoria dos meios de comunicação*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1979.

FERRETTI, J. C. e*t al*. *Novas tecnologias, trabalho e educação*. Petrópolis: Vozes, 1994.

_____. *Formação profissional e reforma do ensino técnico no Brasil*. In *Revista Educação e Sociedade* nº59. Campinas: Papirus, 1997.

FLEURY, A. *Novas tecnologias, capacitação tecnológica e processo de trabalho. Comparações entre o modelo japonês e o brasileiro*. In Hirata. H. (org.) *Sobre o 'modelo' japonês. Automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho*. São Paulo: Edusp, 1993.

FRIEDMANN, G. *O futuro do trabalho humano*. Lisboa: Moraes Editores, 1968.

_____. *O trabalho em migalhas*. São Paulo: Perspectiva, 1972.

_____(a). *O objetivo da sociologia do trabalho*. In FRIEDMANN, G. e NAVILLE, P. *Tratado de sociologia do trabalho*. Vol. I. São Paulo: Cultrix, 1973.

GOMES, C.A. *Produção flexível e degradação da força de trabalho o Brasil*. Campinas: Unicamp - FE, 2006, (dissertação de mestrado).

GUROVITZ, H. *A crise é o melhor momento*. In Revista *Época* nº 571. Rio de Janeiro: Globo, 27/04/2009.

KERN, H. e SCHUMANN, M. *El fim de la división del trabajo. Racionalización de la producción idustrial, situación actual, determinación de las tendencias*. Madri: Ministério de Trabajo y Seguridad Social, 1988.

LÖWY, M. *Cibercultura*. São Paulo: Editora 34, 1999.

HIRATA. H. (org.) *Sobre o "modelo" japonês. Automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho*. São Paulo: Edusp, 1993.

WOOD, S. *Toyotismo e/ou japonização*. In HIRATA, H. *Sobre o 'modelo' japonês. Automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho*. São Paulo: Edusp, 1993.

WOMACK, J.P. *et al*. *A máquina que mudou o mundo*. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

MACLUHAN, Marshall. *Os meios de comunicação como extensões do homem*. São Paulo: Cultrix, 2000.

MATTAR, F. N. *Análise crítica dos estudos de estratificação sócio-econômica de ABA-ABIPEME*. São Paulo: *Revista de Administração da USP*. Vol. 30, nº. 1, Jan/Março de 1995.

PAIVA, V. *Inovação tecnologia e qualificação*. In Revista *Educação & Sociedade* nº 50.

Campinas: Papirus, 1995.
QUADROS, V. *A evolução recente da estrutura social brasileira*. Campinas: Unicamp (mimeo) 2008.
RATTNER, H. *Impactos sociais da automação. O caso do Japão*. São Paulo: Nobel, 1988.
RIFKIN, J. *A era do acesso. A transição de mercados convencionais para networks e o nascimento de uma nova economia*. São Paulo: Makron Books, 2001.
_____. *E economia do hidrogênio*. São Paulo: Makron Books, 2003.
SCHUMPETER. J.A. *Teoria do desenvolvimento econômico*. In Coleção *Os Economistas*. São Paulo: Nova Cultural, 1988.
TAVARES, M.C. *Ajuste e reestruturação nos países centrais: a modernização conservadora*. In *Revista Economia e Sociedade n^{o}1*. Campinas: IE - Unicamp, 1992.
ZARIFIAN, P. *Introdução da Primeira Parte: Os atrativos do modelo japonês e sua relatividade*. In Hirata. H. (org.) *Sobre o 'modelo' japonês. Automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho*. São Paulo: Edusp, 19.

TEMPO DE TRABALHO NA ATUALIDADE: RETROCESSO DA REGULAÇÃO SOCIAL E A QUESTÃO DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO[1]

Eduardo Martins Ráo[2]

Sessão Temática: Direito do trabalho, regulação e instituições públicas na área do trabalho (Justiça do Trabalho, Sistema de fiscalização, Ministério Público do Trabalho)

RESUMO

O artigo pretende analisar as transformações do padrão de determinação do tempo de trabalho no período recente caracterizado pela globalização financeira, reestruturação produtiva, crescente desestruturação do mercado de trabalho e fragilização do poder dos sindicatos. Procurou-se destacar as modificações operadas no âmbito do controle capitalista do tempo de trabalho a partir da introdução das novas tecnologias e a invasão do tempo de reprodução econômica sobre o tempo social. Buscou-se, de maneira geral, evidenciar as medidas de flexibilização do tempo de trabalho erigidas do movimento de reorganização empreendido pelas empresas com o intuito de racionalizar os processos produtivos, adaptando-as, por assim dizer, em condições mais avançadas de operá-las segundo as novas regras gestadas pela concorrência capitalista.
Palavras-chave: Tempo de Trabalho; Tempo Social; Capitalismo; Flexibilização.

ABSTRACT

The article intends to analyze the transformations of the standard of determination of the work time in the recent period characterized by the financial globalization, productive reorganization, increasing disorganization of the work market and embrittlement of the power of the unions. It was looked to detach the modifications operated in the scope of the capitalist control of the work time from the introduction of the new technologies and the invasion of the time of economic reproduction on the social time. One searched, in a generalized manner, to evidence the measures of flexibilization of the work time erected of the movement of reorganization undertaken for the companies with intention to rationalize the productive processes, to adjust them, so to speak, in more advanced conditions according to operate them new rules created for the capitalist competition.
Key words: Work Time; Social Time; Capitalism; Flexibilization.

1 O presente artigo foi extraído de algumas seções referentes ao trabalho de conclusão de curso (2008).

2 Especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo pelo Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho da Universidade Estadual de Campinas e Mestrando do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, e-mail: dudumrao@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

A flexibilização é uma tendência verificada praticamente em todos os países capitalistas centrais, semiperiferias e periferias, com diferentes intensidades e temporalidades, forjada a partir da crise dos anos 70. Na visão hegemônica, seria necessário ocorrer um ajuste das relações de trabalho à nova ordem social, econômica e política, em consonância com um ambiente em que tende a se intensificar a concorrência intercapitalista, com instabilidade e baixo dinamismo do produto, crescente importância do capital financeiro, prevalência de políticas econômicas restritivas voltadas ao controle da inflação e elevação do desemprego.

Nessa ordem econômica e política conservadora, a partir dos anos 80 nos países centrais e dos anos 90 no Brasil, a flexibilidade apresenta dois sentidos bem claros: (a) possibilitar maior liberdade às empresas na determinação das condições de uso, de contratação e de remuneração do trabalho e (b) possibilitar ajustes no volume e no preço da força de trabalho na perspectiva de reduzir seu custo. Finalidades que se concretizam, por um lado, por meio da supressão de benefícios e de direitos advindos da legislação e/ou de normas coletivas, o que significa a eliminação, diminuição ou afrouxamento da proteção trabalhista e social vigente em cada país e, por outro lado, pela introdução de novas legislações ou normas coletivas que permitam adaptar os direitos trabalhistas à lógica do regime liberal, especialmente em relação a quatro temas recorrentes em diversas experiências nacionais: remuneração, jornada, formas de contratação e alocação do trabalho.

De fato, os anos 80 representaram a ruptura de um padrão de regulação social do mercado e das relações de trabalho, restabelecendo a autonomia das empresas na contratação e na determinação das regras de uso da mão-de-obra. A formação desse caleidoscópio deu-se, indiscutivelmente, sob a égide da desregulamentação econômica e social e sob o império da lógica do mercado (Dedecca, 1999, p.193).

O avanço da flexibilização não corrói apenas um padrão de relações de trabalho construído historicamente, antes aponta na perspectiva de fortalecer a lógica de 'mercadorização' da força de trabalho, ao permitir que o mercado auto-regulável determine a relação de emprego. Atua como uma tentativa de despolitização da relação entre capital e trabalho que procura acentuar, nesta relação, três elementos estruturais do capitalismo: redução da dependência da força de trabalho, ampliação da subordinação, ou subjunção e diminuição do custo de contratação.

Do ponto de vista de seus desdobramentos concretos, a flexibilização implicou, por um lado, no sentido de fortalecer a descentralização da contratação por empresa ou por pessoa física, i.e., o espaço privilegiado para a definição das normas tende a ser a empresa e, por outro lado, a adaptabilidade das normas coloca a demanda pela existência de procedimentos que facilitem a alteração das condições que regem o trabalho, pois na lógica de um capitalismo financeirizado e flexível prevalece a dimensão do curto prazo.

Belluzzo (2006) ressalta o papel do Estado nesse processo de sorte que grande parte das medidas que viabilizaram a desregulação econômica e a flexibilização partiram, sobretudo, dos governos, em consonância com as expectativas do mercado, assim como o seu processo de desestruturação e privatização contribuiu para a perda de referência na estruturação do mercado de trabalho e da sociedade.

Os sindicatos, por sua vez, também sofreram um processo de fragilização, passando a ter menor capacidade de intervenção na regulação e nos rumos da sociedade. Baglioni (1994) assevera que, na era da globalização financeira, os sindicatos perdem força, dada a vigência de um contexto desfavorável, da mudança do perfil da classe trabalhadora e de uma crise de representação da instituição. As estratégias de ação, nesse cenário, foram absolutamente variadas, dependendo das concepções políticas, do grau de organização e da capacidade de preservação de sua força. Mas, no geral, as diferentes estratégias não foram capazes de segurar a tendência de flexibilização, apesar de terem ocorrido movimentos de resistência (de diferentes ordens), de negociação das mudanças e até de resignação, que legitimaram o processo em curso.

Nesse sentido, a flexibilização é uma agenda imposta pela lógica das transformações no capitalismo, sendo, portanto, uma agenda que afeta as bases da sociabilidade da sociedade contemporânea, redefinindo o papel do Estado e o perfil da classe trabalhadora, com importantes impactos nas instituições, especialmente no sindicalismo (Krein, 2007).

Nesse cenário de maior instabilidade e de exposição à concorrência, as grandes empresas tendem a realizar uma "reestruturação produtiva" cuja finalidade é ampliar a sua flexibilidade e buscar reduzir custos, dada a importância adquirida pela dimensão financeira na valorização do capital. O conjunto de inovações tecnológicas e organizacionais contribui para impulsionar a flexibilidade também. Trata-se de um cenário, portanto, propício para a adoção da flexibilização das relações de emprego, dado o menor poder de barganha dos trabalhadores, combinando-se mudanças nos três espaços de normatização da relação de emprego (Estado, negociações coletivas e empresa).

A despeito de considerar esse quadro mais geral, o presente trabalho pretende analisar apenas as transformações do padrão de determinação do tempo de trabalho na atualidade. No período mais recente, há uma variação mais sofisticada da organização do tempo de trabalho que aprofunda a flexibilização e até desrespeita a legislação em vigor. São mudanças que permitem ao empregador

> [...] ajustar a utilização do tempo de trabalho conforme com as necessidades advindas das variações da demanda, variações estas que podem ter uma sazonalidade ou simplesmente ocorrerem de forma aleatória. Em ambos os casos, a modulação da jornada é eficaz em ajustar a utilização do tempo de trabalho às necessidades da produção. [...] É cada vez mais comum o trabalho ser executado sem pagamento do adicional (Rosenberg, 1992, *apud* CALVETE, 2006, pp. 89 e 90).

A lógica da flexibilização não se estabeleceu apenas na perspectiva de distribuir a jornada de forma irregular para acompanhar a demanda efetiva, mas também na de ampliação do tempo que o trabalhador fica à disposição do capital (Krein, 2007)[3].

A flexibilidade da jornada, combinada com as inovações tecnológicas trazidas pela telecomunicação e informática e os novos métodos organizacionais - num contexto em que a concorrência, o individualismo, o consumismo e os valores mercantis adquirem expressão maior na sociedade -, tende a subordinar o tempo social à lógica do tempo econômico.

Outra dimensão da flexibilização do tempo de trabalho que adquiriu suma importância no período recente está relacionada com as alterações na organização da produção e do trabalho em um ambiente econômico restritivo e globalizado, levando a um aumento da concorrência entre os trabalhadores participantes do mercado de trabalho. Nesse sentido, é possível verificar, pela própria dinâmica do mercado de trabalho, apoiando-se nas novas tecnologias de informação e comunicação, uma sofisticação nas formas de controle da jornada de trabalho.

No plano expositivo este artigo encontra-se dividido em três seções. Na seção 2, buscou-se evidenciar as modificações atuais na regulação social do tempo de trabalho. Na seção 3, destacou-se a questão da redução da jornada de trabalho em perspectiva histórica. Na seção 4, destacou-se o debate atual acerca da redução da jornada de trabalho no Brasil.

2. O RETROCESSO DA REGULAÇÃO SOCIAL DO TEMPO DE TRABALHO NO PERÍODO RECENTE

A disputa pelo controle do tempo do trabalho pode ocorrer em três dimensões: duração, intensidade e distribuição, que convivem de modo simultâneo (Dal Rosso, 2000 *apud* Calvete, 2006). Ademais, em diferentes etapas da evolução do sistema capitalista, pode-se associar a

3 O aumento formal da jornada de trabalho foi objeto de pressão e negociação em alguns países centrais, mas não ocorreu no Brasil. A questão central no Brasil foi de buscar eliminar a porosidade, ampliar a liberdade de o empregador distribuir de forma irregular a jornada no decorrer do ano, intensificar o ritmo. Mas também ocorreram importantes alterações na duração do tempo de trabalho, na perspectiva de ampliar a flexibilização, destacando-se, entre elas, a larga utilização das horas-extras e a invasão do tempo social.

predominância de uma das três dimensões de disputa pelo controle e apropriação do tempo do trabalho.

Nos primórdios do modo de produção capitalista, os empresários buscaram o aumento da lucratividade através do aumento da extensão da jornada, por meio da extração da mais-valia absoluta. Em etapas posteriores, quando os trabalhadores e a sociedade se organizaram e impuseram regras que limitaram a jornada de trabalho, a preocupação principal voltou-se para a extração da mais-valia relativa obtida pela intensificação do trabalho dentro do período de tempo permitido em lei ou em convenção coletiva e pelo desenvolvimento das forças produtivas. Esse momento, em que a disputa pela intensificação do ritmo de trabalho foi hegemônica, se estendeu até meados da década de 70. Daí em diante, a luta pelo controle do tempo de trabalho passou a ocorrer, principalmente, na dimensão da distribuição.

Em acordo com os novos ritmos impostos pelo sistema financeiro, com as inovações tecnológicas e com o império do curto prazo, a gestão de pessoal nas empresas buscou fórmulas que permitissem uma distribuição do tempo de trabalho que melhor servisse aos interesses dessas mesmas. Pretende-se, na realidade, organizar o tempo de trabalho de forma a compatibilizá-lo com as incertezas da demanda, com a maior utilização do capital constante, com diminuição dos custos e intensificação do ritmo de trabalho da mão-de-obra. Atualmente, a flexibilização das relações trabalhistas tem buscado a individualização das relações de trabalho, o controle do tempo do trabalhador de forma unilateral, a intensificação do ritmo de trabalho e o aumento da extensão do período de atividade do trabalhador individual e também coletivo. As novas formas de organização do trabalho são utilizadas para aumentar a produtividade e reduzir custos, mas também servem para quebrar a capacidade de resistência dos trabalhadores (Calvete, 2006; Dedecca, 1999).

Ademais, o enfraquecimento da regulação pública sobre a jornada de trabalho permite uma discrepância entre horas de trabalho contratadas e horas efetivamente realizadas.

Essa constatação tem a ver com a especificidade com que o capitalismo submete as relações dos tempos das pessoas para o trabalho, na medida que o movimento interno de um modo de produção se torna uma forma histórica particular, ou melhor, é a história particular de um modo de produção cujo desenvolvimento é dito completo quando o sistema tem a capacidade para repor internamente e por inteiro seus pressupostos.

Com efeito, a força de um modo de produção não vem apenas de sua capacidade econômica para repor seus pressupostos, mas também, e principalmente, de sua força para manter nos membros da formação social o sentimento de naturalidade desses pressupostos.

Ora, o sistema capitalista modificou a natureza do trabalho - entendido como atividade orientada para superar uma carência - e, sobretudo, naturalizou três pressupostos imprescindíveis para seu desenvolvimento: (i) remuneração: a monetização do consumo, cuja principal via de regulação social acenta-se na proletarização que faz do salário o elemento central de sobrevivência; (ii) alocação: a alocação do trabalho determinada pelo capital, deixando o trabalhador desprovido do poder de controle sobre o ritmo de trabalho que fica a cargo de uma gestão administrativa científica, e (iii) tempo: a destinação do tempo, uma vez que, sendo o dia ubiqüidade limitada em suas 24 horas, cria-se uma tensão permanente entre o tempo de trabalho produtivo e o tempo para reprodução social da força de trabalho.

Com relação a esse último pressuposto, observa-se que a naturalização de tempo dedicado às atividades orientadas para superar uma carência deixa de resignar-se aos deuses e passa por incorporar importante bandeira reivindicatória no seio do movimento dos trabalhadores em busca de estabelecimento de algumas regras. Essas regras, por sua vez, vão forjando no âmbito do Estado uma regulação social em que se destacam a conformação de um conjunto de direitos e normas no sentido de conter a duração e normalizar a distribuição da jornada de trabalho.

Assim, a utilização do tempo de trabalho fica submetida a alguns controles sociais que ganham contornos distintos quando analisados à luz das histórias particulares de constituição da regulação social do trabalho em cada país.

De modo geral, partindo-se das experiências vivenciadas, pode-se dizer, que

> no século XX, a história do trabalho até a década de 1970 foi caracterizada pela difusão de instrumentos de regulação e padronização da jornada de trabalho. Esses instrumentos foram construídos inicialmente na esfera pública do Estado e, após a Segunda Guerra, através dos contratos coletivos em diversos países, em especial nos desenvolvidos (Dedecca, 2004, p.26).

A regulação da jornada de trabalho até os anos 1970 visava a separação entre o tempo para a reprodução econômica e aquele para a reprodução social. O principal objetivo daquele modelo de regulação era limitar a extensão do tempo econômico sobre o tempo total das pessoas e famílias. A compulsoriedade do trabalho estabelecia uma relação desigual entre trabalhadores e empresas, havendo necessidade da esfera pública restringir a extensão com que essas poderiam se apropriar do tempo disponível dos trabalhadores. Ao regular a extensão do tempo econômico garantiu-se tempo para a reprodução social. Ao padronizar a jornada de trabalho, definiu-se o regime do tempo das pessoas e famílias para a reprodução econômica. Nesse sentido, a padronização da jornada de trabalho permitiu a sincronização no uso do tempo para a reprodução social no interior das famílias e, também, nas políticas sociais.

A padronização da jornada de trabalho diurna, nos dias úteis, foi fundamental para a compatibilidade entre trabalho e vida familiar, ao fazer coincidir os horários de trabalho, de escola e de creche. Ademais, o desenvolvimento das políticas sociais transferiu para a sociedade a responsabilidade de parte das atividades de reprodução social exercidas no âmbito das famílias ou domicílios, reduzindo as jornadas de trabalho com objetivo econômico ou para reprodução social e ampliando o tempo livre nas sociedades desenvolvidas (Dedecca, 2004).

Contudo, o mundo produtivo predominante no século XX apresentava certas características que favoreceram o amplo desenvolvimento da regulação social sobre o contrato e as relações de trabalho. Decerto está a ampliação sistemática do trabalho assalariado como forma privilegiada de contratação de trabalho. A predominância desta forma de contrato de trabalho abriu uma ampla possibilidade de construção do ator coletivo e político conhecido como sindicato, criando a perspectiva dos trabalhadores passarem a influenciar sobre as condições e a organização do trabalho nas empresas. A construção de coletivos vinculados a locais específicos e fixos de trabalho também foram relevantes. A grande maioria dos trabalhadores tinha uma rotina cotidiana claramente estabelecida entre a casa e o local de trabalho, seja em termos de destino como de horários em que fazia o trajeto entre os espaços de consumo e de produção.

Assim, a regulação pública da jornada de trabalho aparece precocemente como instrumento de intervenção sobre o contrato de trabalho, rompendo a autonomia das partes, empresas e trabalhadores, de estabelecerem os termos em que ela seria exercida (Dedecca, 2005).

No entanto, estas condições favoráveis à regulação pública do contrato e das relações de trabalho foram colocadas em xeque a partir do final dos anos 60. A emergência da crise econômica reduziu a lucratividade das empresas e o crescimento da produção e recolocou o desemprego na ordem do dia das sociedades capitalistas, penalizando, sobremaneira, as políticas públicas, de um lado, ao reduzir o ritmo de crescimento das receitas dos fundos públicos associados às políticas de proteção ao trabalho e, de outro, ao ampliar os gastos destes fundos públicos, com a proteção do desemprego e com a previdência social, em razão do aumento de aposentadorias precoces. Nota-se, evidentemente, que a partir dos anos 70, a restrição orçamentária que o Estado começava a viver abria a possibilidade de redução do grau de proteção ao trabalho como forma de controlar os gastos com seguro desemprego e previdência social.

Além destas mudanças no cenário econômico e social vivenciado pelas nações, deve-se considerar a emergência e a expansão rápida do processo de descentralização produtiva realizado pelas empresas como reação ao processo de crise, com movimento de subcontratação de produção e serviços tanto no mercado local como no internacional.

As modificações na organização da produção também implicaram no rompimento da identidade entre empresa, local de produção e local de trabalho. Ademais, elas alimentaram um processo acelerado de externalização, pelas empresas, de atividades consideradas não vitais para seu desempenho econômico.

Assim, proliferam-se as situações ocupacionais onde o trabalhador desconhece a empresa que contrata seu trabalho ou a empresa para a qual seu trabalho se destina. Com isso, amplia-se a mobilidade espacial do trabalhador, seja porque sua atividade carrega mudanças recorrentes de local para a realização do trabalho, seja porque tais mudanças são determinadas pelo contratante do produto da sua atividade, que se diferencia do contratante de seu trabalho.

As dissonâncias entre local de trabalho e contrato de trabalho não somente se ampliaram nestes últimos 40 anos como viabilizaram uma flexibilidade ponderável da jornada de trabalho no interior das empresas. Naquelas em que o local de trabalho, a organização da produção e a contratação de mão de obra continuam sendo de sua responsabilidade, observa-se a emergência de acordos individuais ou coletivos sobre a implantação de jornadas flexíveis com a introdução do banco de horas.

Nestas condições de organização da atividade econômica, com um mercado de trabalho com desemprego ponderável e com enfraquecimento do movimento sindical, tornam-se bastante complicadas mudanças na regulação do trabalho que possam estabelecer limites para a jornada de trabalho. O crescimento do desemprego é tomado como justificativa pelos governos para permitir uma flexibilização da jornada de trabalho e utilizado pelas empresas para pressionar os sindicatos a estabelecerem normas menos restritivas. A referência da jornada padronizada de trabalho vai perdendo importância e as jornadas em regime excepcional vão ganhando relevância.

Segundo Dedecca (2008), a difusão da jornada de trabalho em regime excepcional é observada com maior intensidade em países como os Estados Unidos, Inglaterra, Canadá, França e Itália e com menor extensão na Alemanha, Áustria, Suécia e Holanda. Os setores de maior proliferação das jornadas em regime excepcional são o comércio varejista e a atividade bancária, estimuladas pelo crescimento explosivo e generalizado dos *shoppings centers* em todo o mundo. Este movimento, por sua vez, conheceu outra trajetória nos países em desenvolvimento, em especial na América Latina. Nestes países, a despeito de jamais se verificar uma regulação pública com efeitos abrangentes sobre a padronização da jornada de trabalho como tampouco ter se desenvolvida uma política social que reduzisse a responsabilidade da família sobre sua reprodução social, não houve maiores obstáculos para a flexibilização da jornada de trabalho nos nichos que ela tinha tido algum alcance (Dedecca, 1999). A tênue fronteira entre os tempos tem sido rapidamente corroída, criando inclusive uma tensão com a política social existente.

Nos países desenvolvidos ou em desenvolvimento observa-se que a flexibilidade da jornada de trabalho reverteu, em graus diversos, tendência de construção de uma regulação social que buscava estabelecer claramente tempos e processos. A flexibilização da jornada de trabalho encontra-se estreitamente associada à consolidação da cultura do consumo individual e conspícuo difundida no capitalismo central e periférico nesses últimos 20 anos.

Pode-se dizer que a flexibilização da jornada de trabalho expressa o principal retrocesso da regulação social[4] no sistema capitalista, ao permitir novamente que a reprodução social se

4 Soma-se à flexibilidade da jornada de trabalho a flexibilidade na alocação e utilização do trabalho assim como nas formas de remuneração. A flexibilidade na utilização do trabalho materializa-se, principalmente, pela liberdade de contratar e demitir trabalhadores sem ônus ou limitações. Mas também significa uma maior mobilidade na utilização da mão-de-obra no interior da empresa sem a rigidez anteriormente existente, que vinculava tarefas, salários e jornada de trabalho de forma estável e regular, permitindo um maior controle dos sindicatos sobre o processo produtivo. Seu objetivo é favorecer a multifuncionalidade laboral, onde o trabalhador individualmente ou em grupos deve participar da organização da produção com o intuito de maximizar os resultados da empresa na busca de competitividade e qualidade. A contratação por prazo determinado, a demissão imotivada e o trabalho em células produtivas, onde cada trabalhador desempenha bem mais de uma função, são exemplos desse tipo de flexibilização. Já a flexibilidade da remuneração foi alcançada através das novas formas de pagamento do trabalho que buscam uma desvinculação do rígido sistema anterior de remuneração de tempos predeterminados de trabalho, como a semana, o mês, com reajustes salariais em percentuais uniformes, fixos e indexados, abrangendo uma categoria de trabalhadores e empresas, para novas formas de premiações por ganhos produtivos e pelo pagamento de resultados individuais e/ou coletivos,

subordine aos desígnios da acumulação de riqueza.

A flexibilidade da jornada de trabalho tende a gerar conseqüências sobre os demais tempos de trabalho que a população adulta exerce. Em primeiro lugar, no que tange ao tempo gasto com transporte. A variabilidade do local de trabalho impede, muitas vezes, que o trabalhador possa estabelecer moradia em região de mais fácil acesso para o trabalho e que seja compatível com sua renda. Em segundo lugar, a flexibilidade da jornada rompe sua rotina e seus horários limites, podendo conflitar ou constranger a jornada de trabalho destinada pelo ocupado para a reprodução social de sua família. Também, tende a quebrar a coincidência entre horários de trabalho e de creche, criando problemas para as mães com filhos pequenos e que necessitam deste tipo de serviço. Decerto, a flexibilidade acaba permitindo que a jornada de trabalho vá além do espaço em que se deve realizar, invadindo e constrangendo os tempos associados a outras atividades fundamentais ou necessárias para nossa reprodução social.

As mudanças recentes na organização econômica que carregam consigo o desemprego e o enfraquecimento sindical vêm abrindo espaço para ampliação não visível da jornada de trabalho ou flexibilidade dos horários em que ela se realiza, invadindo e constrangendo o tempo destinado as demais atividades mais associadas ao núcleo familiar (Dedecca, 2005).

A flexibilidade da jornada, combinada com as inovações tecnológicas (telecomunicação e informática) e os novos métodos organizacionais, num contexto em que as características imanentes do capitalismo se expressam, tende a subordinar o tempo social à lógica do tempo econômico. Os trabalhadores/as, em parte do horário destinado ao descanso, ficam ligados à empresa, especialmente de duas formas: em primeiro lugar, levando atividades profissionais para a sua residência. Em segundo lugar, mesmo não exercendo atividades físicas em casa, o trabalhador fica à disposição da empresa ou leva os problemas para estudar e encontrar soluções fora do expediente de trabalho. Os próprios mecanismos modernos de comunicação permitem que a empresa acione o trabalhador para qualquer eventualidade, mesmo não o remunerando para tal disponibilidade. A remuneração, muitas vezes, fica condicionada não à disponibilidade, mas à realização do trabalho.

Trata-se, portanto, de um fenômeno mais profundo do que a simples regulamentação do tempo de trabalho, partindo das mudanças mais gerais e estruturais em curso no capitalismo contemporâneo.

Outra dimensão da flexibilização do tempo de trabalho que adquiriu suma importância no período recente está relacionada com as alterações na organização da produção e do trabalho em um ambiente econômico restritivo e globalizado, levando a um aumento da concorrência entre os trabalhadores participantes do mercado de trabalho. Nesse sentido, é possível verificar, pela própria dinâmica do mercado de trabalho, apoiando-se nas novas tecnologias de informação e comunicação, uma sofisticação nas formas de controle da jornada de trabalho.

Os mecanismos aperfeiçoados de controle da atividade profissional permitem eliminar as porosidades existentes no interior da jornada e fazem com que o ritmo de trabalho possa ser intensificado. A sofisticação no sistema de controle do trabalho permite, inclusive, a diminuição do número de chefias, pois o próprio programa do computador, ao apresentar as estatísticas, está vigiando o/a trabalhador/a, assim como os novos métodos de organização da produção e do trabalho fazem com que um trabalhador controle o outro, pois parte da remuneração depende do funcionamento do coletivo. A célula ou o grupo de trabalho de que o trabalhador faz parte tende a pressionar para uma maior dedicação de seus membros na perspectiva de atingir as metas estabelecidas pela empresa. É um ambiente que exige cooperação na competição. São técnicas que estimulam e impõem um autocontrole individual e coletivo. Todos esses aspectos reforçam a tendência de intensificação do ritmo de trabalho.

No período recente, porém, os tempos econômico e social vão perdendo sincronismo e, do ponto de vista da condição pessoal ou individual, essa situação aparece, simbolicamente, para as pessoas, como dois relógios de ponto com regimes de funcionamento distintos e

onde a participação nos lucros e resultados das empresas constitui um exemplo paradigmático (Dedecca, 1999).

incompatíveis.

> O aspecto mais preocupante aí inscrito é a subordinação do tempo social ao tempo econômico garantida pelo caráter compulsório do trabalho para a maioria da população (Dedecca, 2004, p.28).

A II Revolução Industrial permitiu, com o advento da energia elétrica, prolongar a atividade produtiva nas fábricas para além da duração do dia. Contudo, ela e todo o desenvolvimento capitalista do século XX não modificaram a extensão do dia, isto é, suas 24 horas. Assim, aumentos da jornada no mercado de trabalho devem ser compensados com reduções da jornada destinada à reprodução da família ou ao lazer. Afinal, a articulação entre os tempos no mercado de trabalho e no núcleo familiar não tem qualquer caráter natural, sendo estabelecida segundo normas e regras que regem uma determinada sociedade humana.

No contexto atual, a questão central para os trabalhadores e a sociedade parece ser a da garantia do emprego, especialmente daquele com uma certa estabilidade, que implica em um duplo efeito na regulamentação do tempo de trabalho: 1) na aceitação pelos sindicatos de uma certa flexibilidade, na perspectiva, de que ela ajudaria a manter o emprego dos que estão trabalhando, especialmente nas grandes empresas, dada a realidade do mercado de trabalho e da economia e 2) na preocupação central pela manutenção do emprego, fazendo com que a bandeira da redução da jornada de trabalho perca força na sociedade.

Há, portanto, uma variação mais sofisticada da organização do tempo de trabalho que aprofunda a flexibilização e até desrespeita a legislação em vigor. As características acima indicadas fazem parte de mudanças mais gerais no próprio capitalismo em que há o predomínio de um padrão de acumulação de curto prazo, que conseqüentemente estabelece maior fluidez nas relações de trabalho. Assim, as mudanças nem sempre ocorrem na ordem legal, mas podem advir da própria dinâmica do mercado do trabalho, bem como da frágil regulação existente no tema, tanto nos instrumentos normativos como na lei.

3. A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM RETROSPECTIVA HISTÓRICA

A luta pela redução da jornada de trabalho remonta as primeiras décadas do século XIX, na Europa, quando a extensão da jornada e as condições de trabalho tornaram-se extremamente desumanas, conforme descreveu Marx.

Com o advento da primeira Revolução Industrial (1780-1830), originada na Inglaterra e depois em outros países do continente, estendeu-se ainda mais a jornada de trabalho, inclusive para mulheres e crianças, chegando a atingir acima de 14 horas de trabalho por dia e mais de 3.750 horas por ano (Dal Rosso, 1996). As precárias condições de trabalho e de vida levaram os trabalhadores de fábrica a se organizar para lutarem contra o livre arbítrio dos patrões. Dentre inúmeros conflitos, finalmente em 1847, a jornada diária foi fixada em 10 horas na Inglaterra; no ano seguinte, ocorrendo o mesmo com a região de Paris.

Nas proximidades da Primeira Guerra Mundial, a duração média do ano de trabalho reduziu-se de quase 3.000 horas para algo em torno de 2.600 horas, graças à legislação de proteção ao trabalho feminino e infantil e, posteriormente, às limitações da jornada diária (e semanal) e à ampliação dos dias de repouso para o conjunto dos trabalhadores. Deve-se destacar nesse período ainda, o surgimento de acordos trabalhistas em alguns setores produtivos, particularmente naqueles onde se deu a introdução de métodos científicos de organização da produção, que contribuíram no sentido de aumentar a produtividade do trabalho e reduzir a carga horária contratada.

No entre-guerras, a jornada anual continuou a declinar significativamente, situando-se entre 2.200 e 2.300 horas às vésperas da Segunda Guerra Mundial, na maioria dos países selecionados[5]. No imediato pós-guerra, muitos países europeus mantiveram jornadas semanais

5 De fato, nas décadas de vinte e trinta, além da estrutura e dinâmica econômicas, as distintas conjunturas políticas tornaram-se

elevadas, durante os anos de reconstrução. Para os países que não tinham sido atingidos pela guerra, como a Austrália, os EUA e o Canadá, passou-se a adotar a semana de 40 horas.

Entre 1950 e 1970, aqueles países europeus que permaneciam com elevadas jornadas anuais procuraram convergir para um padrão mais moderno de duração de trabalho, como foram os casos de Alemanha, Holanda e Bélgica. Não raro, a constituição de alguma modalidade de Welfare State na maioria dos países da Europa Ocidental contribuiu bastante para o estabelecimento de relações de trabalho mais democráticas e jornadas menores. A redução deu-se por distintos mecanismos (Silva et. al., 1999): ampliação do repouso semanal, dos períodos de licença (doença, maternidade, etc.), do período de férias anuais, assim como diminuição do número de anos trabalhados - ao mesmo tempo que aumentava a expectativa média de vida da população, a maior escolarização retardava a entrada no mercado de trabalho e a generalização de institutos de aposentadoria antecipava o fim da vida produtiva do trabalhador.

Nos anos setenta, a tendência à redução da jornada anual se manteve em praticamente todos os países selecionados, situando-se em 1979 entre 1.600 e 1.800 horas, com exceção dos dois casos extremos: o Japão (mais de 2.100 horas) e a Suécia (1.450 horas).

Destaca-se, ademais, que embora a organização sindical e a força política dos trabalhadores tenham sido fundamentais na luta por melhores condições de trabalho, nota-se antes que o acentuado crescimento da produtividade garantia, desde o século passado, condições objetivas e períodos favoráveis para a redução da jornada e para a ampliação dos dias de descanso remunerado.

Porém, essa evolução política e econômica favorável à redução das horas de trabalho e a uma certa homogeinização do mercado de trabalho mostrou-se interrompida a partir dos anos oitenta. O paradoxo contemporâneo, nos países mais desenvolvidos - no contexto de uma reestruturação econômica com elevadas taxas de desemprego aberto -, é que, embora o crescimento da produtividade possibilite reduzir ainda mais o tempo de trabalho, a competição entre indivíduos, empresas e nações tem obrigado as pessoas a trabalharem mais (Dal Rosso, 1996).

Nos países capitalistas periféricos também se verificava uma redução das horas médias trabalhadas por trabalhador. Nas nações latino-americanas, por exemplo, nota-se uma significativa redução da jornada anual de trabalho nas décadas posteriores à Segunda Guerra Mundial, embora o ritmo e a temporalidade do processo tenham sido divergentes entre si e um pouco diferentes do que aconteceu nos países mais desenvolvidos.

Em 1950, os países latino-americanos apresentavam jornadas anuais médias superiores a 2.000 horas, superiores portanto ao padrão norte-americano e francês, mas não muito distintas do patamar alemão e japonês. Entre 1950 e 1960, a jornada se elevou em alguns desses países, contudo em 1970 ela já era menor em relação a 1950 em todos os países, com exceção do Brasil. Entre 1970 e 1985, por fim, a jornada continuou a se reduzir, com exceção do México, sendo que suas médias tornaram-se mais próximas entre si. Cabe ainda observar que as horas trabalhadas anuais nesses países, em meados da década passada, ainda eram superiores ao padrão europeu ou norte-americano de 1970.

Há indicações, no entanto, de que, nos anos noventa, com a nova inserção internacional dessas economias, as mesmas contradições que afligem as nações mais desenvolvidas tornam-se crescentemente presentes nas nações latino-americanas (Dal Rosso, 1996).

Decerto, o progressivo abandono do compromisso com a defesa da produção e do pleno emprego, que atingiram a maioria dos países mais desenvolvidos ainda nos anos setenta, colocaram em questão as razões, o ritmo e as possibilidades de redução da jornada de trabalho, dando origem a um debate que foi se configurando ao longo da década de oitenta e que continua

---

um importante diferencial entre as nações industrializadas em relação à luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho. A França foi a primeira nação a adotar a semana de 40 horas, em 1936, sob um governo popular, enquanto nos EUA a jornada foi reduzida no contexto do New Deal para ajudar a combater o desemprego. Por outro lado, na Alemanha o governo nazista aumentava a jornada anual de trabalho (Silva et. al., 1999)

bastante pertinente (Silva et. al., 1999). A problemática acerca da questão apareceu por um lado, com a defesa da redução da jornada, em face dos problemas sociais causados pelo crescente desemprego aberto, enquanto uma alternativa para a preservação ou mesmo geração de novos empregos, e, por outro lado, num contexto de acirramento da competição internacional, de enxugamento do quadro de pessoal das empresas e de redimensionamento das atribuições do Estado, tanto do ponto de vista econômico quanto da perspectiva do embate político, surgiram fortes resistências às propostas convencionais de redução da jornada semanal e/ou anual de trabalho.

Em última instância, atribui-se ao crescente desemprego estrutural de parcela da força de trabalho, naqueles países, o resultado das novas estratégias de valorização do capital e dos novos padrões de concorrência internacional. Em primeira instância, o aumento do desemprego pode ser visto como associado ao fato de empresas líderes no mercado mundial passarem a induzir a introdução de novas tecnologias e de novos métodos de gestão da produção, amplamente poupadores de mão-de-obra; processo este que desde então tem se difundido e provocado um escasso dinamismo na geração de novos postos de trabalho.

O que importa reter é que, com o acirramento da competição internacional e a necessidade de reorganizar a produção, desde o final dos anos setenta, a extensão da jornada e sua regulamentação tornaram-se, novamente, questões controversas no diálogo entre patrões e trabalhadores. As centrais sindicais continuaram a reivindicar reduções substantivas da jornada, agora como uma medida para combater o desemprego em ascensão. Os empresários, por seu turno, rejeitavam essas reivindicações e passaram a propor maior flexibilidade na definição das jornadas, ou seja, maior liberdade para o empregador alocar e remunerar seus empregados, visando reduzir custos fixos e aumentar a competitividade de seus produtos.

Dessa forma, o debate sobre a necessidade de conferir maior flexibilidade e reformular a configuração institucional do mercado de trabalho intensificou-se, nos anos oitenta, particularmente nos países onde o sistema de relações de trabalho era mais centralizado, onde a competitividade internacional precisava ser ampliada e onde as taxas de desemprego alcançavam níveis consideráveis. A discussão deixou de se restringir à questão de uma simples redução das horas trabalhadas, colocando-se agora a questão de como administrar o tempo efetivo de trabalho. Objetivamente, a proposta que ganhou maiores adeptos foi a que defende a redução da jornada com alteração do período de referência (de semanal para semestral ou anual), de modo a permitir uma sincronização da jornada com as oscilações da atividade da empresa e eliminar a diferença entre a jornada contratual e a jornada efetivamente trabalhada (através de mecanismos de compensação das horas que seriam perdidas). Esse processo de redução da jornada com reorganização das regras e normas que regulam a utilização do tempo do trabalho, visando incrementar a produtividade e amenizar os efeitos nefastos sobre o emprego, tem sido denominado de "modulação da jornada de trabalho" (Dedecca, 1997; 1999).

A contraposição que tem sido levantada contra a modulação, contudo, refere-se ao significado nefasto da desregulação pública dos limites e das maneiras de usar e distribuir o tempo de trabalho. A flexibilização representa, nesse sentido, um claro retrocesso das sociedades industrializadas na regulação do processo de trabalho e recoloca a problemática do uso abusivo e do desgaste excessivo da força de trabalho, com sérias conseqüências tanto para a saúde dos trabalhadores como para a sua reprodução social. Parece indubitável que a desregulamentação da jornada faz parte, como atestam várias experiências nacionais, de um processo maior de mudanças no conteúdo das relações de trabalho, processo esse marcado pela perda de eficiência da regulação pública e pela descentralização das negociações (Silva et. al., 1999).

Em termos teóricos, a definição de normas para regular as relações de trabalho, e entre elas a definição dos limites do período que o trabalhador pode ficar à disposição do empregador, envolve pelo menos três dimensões de análise muito distintas. Primeiro, temos o cálculo microeconômico, que considera o trabalho como um fator de produção, cujo preço é parte dos custos da empresa e cuja utilização deve ser otimizada. Segundo, a dimensão político-social,

que leva em conta o caráter humano do processo de trabalho e procura não só evitar um desgaste excessivo do conjunto dos trabalhadores e garantir melhores condições gerais de trabalho, mas também propiciar relações de trabalho mais democráticas e um ambiente mais harmônico de convívio social. Terceiro, a esfera macroeconômica, que visa conciliar as normas gerais de regulação do trabalho com as metas centrais da política econômica. Essa última dimensão tornou-se especialmente conflituosa nos últimos tempos, em função das próprias contradições da política econômica, que tem se mostrado dividida entre a tarefa de equilibrar as contas públicas, conter as pressões inflacionárias e garantir a moeda, a tarefa de estimular o crescimento interno, combater o desemprego e financiar os gastos sociais, e a tarefa de reestruturar a cadeia produtiva, ampliar a competitividade sistêmica e propiciar uma melhor inserção na economia global. Nesse contexto, o aspecto central que tem caracterizado as mudanças em curso é a sua subordinação à lógica econômica da integração competitiva, que restringe cada vez mais a questão nacional às necessidades de racionalização das empresas (Dedecca, 1997; 1999).

Seja via regulamentação estatal ou via negociação direta entre sindicatos de trabalhadores e empresários, as normas estabelecidas para as formas de usar e remunerar a força de trabalho, as regras de contratação, promoção e demissão de trabalhadores, assim como a definição da jornada de trabalho, sempre puderam ser entendidas como o resultado de barganhas e acordos políticos que visavam superar os conflitos presentes na relação capital-trabalho, no interior do mesmo espaço nacional. Decerto, nas últimas décadas, e de modo crescente, à medida que as fronteiras nacionais foram se enfraquecendo e a concorrência intercapitalista se acirrou no mercado mundial, tais normas foram sendo submetidas a um campo de disputas mais vasto do que aquele em que tradicionalmente essa barganha se travava.

Assim, dependendo da forma de inserção econômica internacional, da existência de uma estrutura regulatória e do tipo de sistema de relações de trabalho configurado, desde o início dos anos oitenta a jornada de trabalho só tem se reduzido com a condição de tornar-se mais flexível - processo que assume diferentes graus, conforme o país. Em alguns casos, a flexibilização foi obtida em troca de reduções da jornada, e mesmo de aumentos no preço da hora trabalhada, mas esse não parece ser o caminho mais comum. O que se tem observado, depois de várias experiências de poucos sucessos, é que veio se configurando uma nova tendência no sentido de desregulamentar o antigo padrão e regulamentar novos tipos de jornada de trabalho, que incluem emprego em tempo parcial e ocupações temporárias (Freyssinet, 1997).

Em decorrência dessa constatação, tornou-se mais complexa a mensuração da jornada de trabalho nos diferentes países, devido aos diferentes modos como as horas de trabalho estão distribuídas entre tempo integral, tempo parcial e rodízio por turnos, além das diferenças em termos de dias de descanso remunerado, absenteísmo e horas extras. Observa-se que foi interrompida aquela tendência a uma maior homogeneidade na jornada entre os países mais desenvolvidos e tem aumentado a diferenciação nos regimes de horas trabalhadas, não só entre essas nações como no próprio interior desses espaços nacionais (Dedecca, 2005; 2008).

4. O DEBATE ATUAL ACERCA DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

Em relação ao caso brasileiro, em particular, destacam-se alguns momentos importantes de luta pela redução da jornada de trabalho. O marco inicial refere-se às primeiras greves operárias do século XX. Tais conflitos nesta área, por sua vez, foram razoavelmente solucionados, ainda que de maneira conservadora, na década de 1930 e, em especial, no início dos anos 1940 com a promulgação da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, que estabeleceu um teto de oito horas diárias e descanso semanal remunerado (Ferreira, 2004). Na realidade, porém, verificou-se que a jornada semanal efetiva dos trabalhadores brasileiros na maioria das vezes ultrapassava as 48 horas, durante as décadas de crescimento acelerado da

economia brasileira, em razão da adoção de horas extras (em muitos casos, com descumprimento da lei) ou da proliferação de ocupações no setor informal da economia.

No contexto da crise econômica da década de 1980, ganhou novamente expressão a mobilização pela redução da jornada, movimento este liderado pelos sindicatos melhor organizados do ABC paulista. Nos trabalhos da Assembléia Constituinte, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) colocou a bandeira das 40 horas semanais, mas a Constituição Federal de 1988 estabeleceu apenas o limite em 44 horas. Novamente, a redução da jornada efetiva não saiu conforme se esperava, uma vez que as próprias empresas aumentaram a utilização de horas extras, embora tenha sido elevado o adicional pago por hora extraordinária (Dal Rosso, 1998a).

Em meados dos anos 1990, dado o agravamento dos problemas do mercado de trabalho brasileiro, ressurge na agenda sindical, a proposta de redução da jornada, agora encaminhada enquanto medida de combate ao desemprego (Silva et. al., 1999). Decerto que as transformações do padrão de determinação do tempo de trabalho ocorridas no Brasil, nesse contexto, caracterizado pela globalização financeira, reestruturação produtiva, crescente desestruturação do mercado de trabalho, fragilizaram o poder de atuação dos sindicatos.

As mudanças implementadas na segunda metade da década passada foram no sentido de permitir a flexibilização e a modulação da jornada de trabalho (Krein, 2007). Dessa forma, aumentaram ainda mais as diferenças em termos de regime de tempo de trabalho no Brasil.

O debate sobre a redução da jornada de trabalho legal foi reacendido em 2004 pelas seis centrais sindicais (CUT, Força Sindical, CGT, CGTB, CAT e SDS), que passaram a somar esforços no sentido da aprovação no Congresso Nacional do projeto de emenda constitucional (PEC 393/01) de autoria do senador Paulo Paim (PT) e do deputado federal Inácio Arruda (PCdoB). O projeto prevê a redução do limite legal para 40 horas semanais, podendo passar para 35 horas dois anos depois (36 horas na proposta das centrais), e estabelece uma compensação maior para as horas extras (há maiores restrições na nova proposta). A "Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução de Salário", que recolheu mais de 100 mil assinaturas, conta com o apoio do Dieese na formulação de estudos técnicos sobre a viabilidade econômica da proposta e tem procurado aprofundar e disseminar a discussão entre os setores organizados da sociedade brasileira.

Havia a expectativa de que o governo Lula se empenhasse em encaminhar medidas concretas que atenuassem os problemas do mercado de trabalho, fortalecessem a ação sindical e melhorassem as condições de vida da classe trabalhadora. Desde 2004, porém, esta discussão tem sido protelada e ainda não há previsão de quando será votado o projeto.

Proni (2006) afirma que no Brasil, ao longo dos anos 1990, apareceram muitas divergências em relação à necessidade de nova redução da jornada de trabalho legal e aos seus prováveis resultados econômicos. O autor sistematiza a versão de cada uma das partes envolvidas na discussão além das opiniões dos especialistas na área:

(a) *os empresários*: a Confederação Nacional da Indústria (CNI), em várias ocasiões, manifestou-se contra qualquer redução impositiva da jornada e a favor do banco de horas. Reduzir a jornada legal, para eles, não criaria novos empregos e poderia até reduzi-los. Afirmam que a redução de 48 para 44 horas semanais, conforme estabelece a Constituição Federal, teria induzido uma elevação da informalidade nas relações de emprego. Além disso, uma redução da jornada provocaria um aumento do custo de produção e, se não houvesse redução dos salários, seria preciso aumentar o preço dos produtos, alimentando a inflação. Como alternativa, visando à redução do desemprego, a CNI defende políticas macroeconômicas de estímulo à produção nacional, que assegurem um desenvolvimento econômico mais consistente.

(b) *os sindicalistas*: os defensores da medida usavam como contra-argumento a constatação de que a redução da jornada foi compensada pela elevação das horas extras, por isso não teve impacto expressivo em termos de geração de empregos. A redução da jornada seria uma forma de repartir com os trabalhadores os ganhos de produtividade. No entanto, somente a partir de 2004, as centrais sindicais passaram a defender de modo unificado e mais enfaticamente o projeto mencionado, enaltecendo o oportuno avanço que representava para a

melhoria das condições de trabalho e, principalmente, os ganhos que traria em termos de criação de empregos.

(c) *especialistas*: Marcio Pochmann (2002) considera que a política de redução da jornada de trabalho pode ser eficaz na diminuição do desemprego e como estímulo ao nível geral de atividade econômica, favorecendo a demanda agregada e estimulando as empresas industriais a elevar a ocupação da capacidade instalada[6]. Na visão de José Pastore (2002), a experiência da França e de outros países europeus na redução da jornada de trabalho para enfrentar o desemprego mostrou-se pouco efetiva. Isto porque, embora o emprego tenha crescido levemente nos anos 2000 e 2001, tal desempenho positivo coincidiu com a aceleração do crescimento econômico francês naqueles anos. Nos primeiros dez meses de 2002, no entanto, o crescimento caiu e o desemprego passou de 8,5% para 9%, em pleno vigor da lei das 35 horas por semana. A melhor solução, para ele, seria avançar nas medidas que reduzem o custo do trabalho e aumentam a competitividade das empresas, como aquelas destinadas a flexibilizar as relações de trabalho. Para Dal Rosso (1998a) e Calvete (2003), a redução da jornada de trabalho só seria viável se a economia brasileira voltasse a crescer de forma sustentada e se houvesse incentivos fiscais. Nesse sentido, os resultados efetivos de tal política dependeriam do desempenho global da economia e das formas de resposta das empresas ao novo quadro legal. Sadi Dal Rosso (1998b), defendia ainda a redução da jornada como uma estratégia eficiente de combate ao desemprego, desde que acompanhada de um conjunto de medidas para evitar a precarização das relações de trabalho. Contudo, reconhecia que surge um impasse quando se coloca a questão de quem deve arcar com os custos da mudança (empresas, trabalhadores ou governo?). Por sua vez, para Paulo Sérgio Fracalanza (2001), os efeitos imediatos de uma redução marginal da jornada de trabalho seriam apenas modestos. No entanto, a redução da jornada legal poderia contribuir para um crescimento mais rico em empregos. Dieese (2004) também publicou uma cartilha analisando as questões mais polêmicas sobre o tema com o objetivo de municiar as centrais sindicais de argumentos para o embate político. Entre as várias análises, destaca-se a refutação da tese de inviabilidade econômica da redução da jornada de trabalho na atual conjuntura[7]. Calvete (2006), finalmente, demonstra que os maiores obstáculos à aprovação do projeto não são de ordem econômica e sim política. Ademais, a luta pela redução da jornada não pode ser vista como uma panacéia para o problema do desemprego, mas sim como objetivo que pode ajudar a unir a classe trabalhadora em torno de uma ação pró-ativa no sentido do desenvolvimento social. Para o autor as maiores dificuldades a serem enfrentadas em torno desta questão são: (a) a resistência do setor empresarial; (b) a fragilidade do movimento sindical; (c) o tamanho do setor informal; (d) a heterogeneidade da economia nacional; (e) os baixos salários; (f) "a diversidade de situações ocupacionais e a elevada desigualdade nos rendimentos do trabalho" (Proni, 2006); e (g) a precariedade da fiscalização do trabalho. Esses são os principais fatores que se constituem em obstáculos à adoção da política pública de RJT no Brasil.

Nesse sentido, é evidente que a proposta encaminhada pelas centrais sindicais (Dieese, 2004), tem a preocupação de evitar com que as empresas compensem a redução da jornada legal de alguma maneira e não contratem novos empregados. Porém, diante do quadro de dificuldades a serem enfrentadas, é aconselhável maior cautela na projeção dos efeitos

---

6 No Brasil, segundo o professor da Unicamp, dever-se-ia adotar como referência um tipo de intervenção pública mais próximo do modelo francês (que fixou na legislação nacional a jornada semanal máxima de trabalho em 35 horas). Nesse sentido, a redução do tempo de trabalho tornava-se fundamental para conter o excesso de sobretrabalho, bem como para permitir um aumento do nível ocupacional com expansão da produção e controle dos preços.

7 Resumindo, os argumentos que sustentam a possibilidade da redução da jornada sem prejuízo para a produção são os seguintes: a) a produtividade do trabalho mais do que dobrou na década passada; b) o custo horário do trabalho no Brasil é um dos mais baixos do mundo; c) o peso dos salários no custo total da produção é relativamente baixo; d) nos últimos anos, a flexibilização da legislação trabalhista, a introdução de novas tecnologias e as novas formas de gestão do trabalho intensificaram o ritmo de trabalho. (DIEESE, 2004 apud Proni , 2006).

esperados de certas medidas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As tendências recentes, ora em voga, mostram-se coerentes com a ordem econômica, política e social que se tornou hegemônica no capitalismo a partir do último quartel do século XX. Um capitalismo caracterizado pela financeirização, que reduz e redefine o papel do Estado no desenvolvimento socioeconômico na perspectiva de garantir as condições para o funcionamento do mercado fundamentado por uma ideologia predominantemente liberal. Atesta-se, sobremaneira, o atendimento das necessidades de acumulação de riqueza abstrata do capital em detrimento de um processo de desenvolvimento econômico voltado para o benefício da coletividade tanto no que diz respeito à produção quanto à distribuição.

A partir da crise dos anos 70, as iniciativas indicam na perspectiva de viabilizar uma regulação com menor proteção social, por meio da desregulamentação de direitos e da flexibilização das relações de trabalho. A reorganização econômica e política fortaleceu as alternativas que ampliavam a liberdade de o empregador ou o "mercado" ajustarem as formas de contratação, a remuneração e a utilização do tempo de trabalho.

Essa concepção ideológica orientou a formulação de políticas econômicas voltadas ao ajuste fiscal, às políticas macroeconômicas restritivas como forma de combater a inflação e à abertura financeira e comercial, levando o mundo a presenciar um baixo e instável crescimento econômico, uma elevação do desemprego e uma ampliação da desigualdade na distribuição da riqueza gerada.

O campo da reorganização econômica assistiu profundas mudanças tecnológicas e organizacionais que também serviram como mecanismo de coerção no ajuste da força de trabalho à nova ordem e alteraram as bases sob as quais se estabelece o emprego. Decerto, o processo de flexibilização contou, muitas vezes, com a anuência dos trabalhadores e de suas organizações, acima de tudo enquanto estratégia defensiva para a manutenção do emprego.

A conformação desse cenário trouxe dificuldades adicionais para a regulação pública do trabalho e introduziu importantes mudanças na relação de emprego, especialmente com a diversificação nas formas de contratação, a flexibilização na jornada de trabalho e a tendência de, cada vez mais, a remuneração ser variável e individualizada. Além desses aspectos centrais da relação de emprego, outro ponto de forte tensão é a descentralização das negociações, na perspectiva de fortalecer o lócus da empresa como espaço privilegiado de estabelecimento das normas e regras que devem reger a relação de emprego.

No bojo desse processo, avança-se, nos anos 90, na lógica de ampliar a flexibilização. Essas mudanças ocorrem em três espaços de normatização das relações de trabalho:

(i) no âmbito do Estado, com uma redefinição do seu papel na regulação do trabalho que pode ser percebida nas alterações na legislação, nas políticas do Poder Executivo e numa inflexão na re-interpretação da legislação por parte da Justiça do Trabalho, ainda que se verifique em alguns órgãos ou membros de suas instituições movimentos de resistência contra a fragilização da legislação e da regulação.

(ii) nas negociações coletivas, que nos 90, em um contexto desfavorável ao trabalho, os sindicatos tiveram dificuldade para ampliar os benefícios e as normas coletivas, tendo sua atuação caracterizada, por um lado, pela resistência no sentido de manter as conquistas sociais e a regulação anterior, apesar da forte pressão patronal. Por outro lado, buscaram negociar a nova pauta de flexibilização, especialmente em relação à remuneração direta e indireta (redução de custos fixos) e à jornada. Na mesma perspectiva, os sindicatos legitimaram, via negociação, temas com conteúdos flexibilizadores (ganham centralidade em várias negociações) e, ao mesmo tempo, procuraram manter, apesar da segmentação, alguma representatividade por meio da intervenção no processo das mudanças em curso.

(iii) no âmbito da empresa, uma vez que o conjunto das mudanças na ordem econômica

e política, facilitadas pelas inovações tecnológicas e organizacionais, contribuiu para aumentar o poder discricionário do empregador em estabelecer unilateralmente as condições de uso e remuneração do trabalho. Por conseguinte, tende a descentralizar o espaço de definição das regras da relação de emprego.

Enfim, as mudanças não ocorrem somente do ponto de vista da norma ou lei, mas por meio da interação entre os agentes sociais, dentro de um contexto político, social, econômico, tecnológico e de mercado de trabalho. A partir da análise de três aspectos centrais da relação de emprego (contratação, remuneração e jornada) pode-se chegar à conclusão de que houve ampliação da flexibilização, mesmo que tenham persistido tensões e contradições em um ou outro aspecto (Krein, 2007).

O aspecto destacado no artigo, demonstrativo do caráter flexível da relação de emprego, diz respeito à utilização do tempo de trabalho. A política de flexibilização constitui uma busca incessante por transformar tudo em tempo produtivo, desconsiderando todas as suas implicações na vida pessoal e na estruturação da sociedade contemporânea. Os seus efeitos são prejudiciais à sociedade nos seguintes sentidos: 1) o processo de racionalização, embutido na política de flexibilização, tende, ao contrário do que propagam os seus defensores, a agravar o problema do desemprego ao promover uma distribuição desigual do trabalho; 2) há uma sobreposição, cada vez maior, do tempo econômico sobre o tempo social, o que gera uma série de desequilíbrios; e 3) em ritmo intenso, as múltiplas exigências, combinadas com a cobrança de um novo tipo de comportamento e atitude emocional, provocam a emergência de novas doenças do trabalho (estresse, burn-out, pânico, depressão, angústia, hipertensão arterial etc).

A política de flexibilização da jornada está gerando, assim, disfunções em outras dimensões além da ordem econômica e social. Combinada com políticas sociais de caráter restritivo representa um dos principais retrocessos tanto no sistema de proteção social como nos direitos trabalhistas, ao possibilitar que os desígnios da acumulação da riqueza submetam as demais esferas da vida em sociedade.

A tendência de flexibilização, em suma, é um elemento constitutivo da atual ordem econômica, pois as mudanças ocorreram não tanto pela derrogação da legislação, mas pela dinâmica do mercado de trabalho e pela introdução de novas regulamentações, inclusive estatais. Nessa ordem, a regulação pública é fragilizada e o trabalho tende a ficar mais exposto a uma determinação via mercado, transformando-se numa mercadoria como outra qualquer, em que, conforme nos indicou Marx, o capital celebra suas orgias.

BIBLIOGRAFIA

BAGLIONI, G. As relações industriais na Europa nos anos 80. In: Oliveira, C. A. et al (Org.). *O mundo do trabalho: crise e mudanças no final do século.* São Paulo: Scritta, 1994.

BELLUZZO, L.G. de M. Prefácio. In. KREIN, J. D. et al. *As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores.* Campinas: Cesit e Ematra XV. São Paulo: LTr, 2006.

CALVETE, C. S. A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego: o mito de Sísifo ou Prometeu? *Revista Cívitas*, Porto Alegre, v. 3, n. 2, p. 417-433, jul/dez, 2003.

_____. *Redução da jornada de trabalho:* uma análise econômica para o Brasil. Campinas: UNICAMP - IE (Tese, doutorado em Economia), 2006.

DAL ROSSO, S. *A jornada de trabalho na sociedade:* o castigo de Prometeu. São Paulo: LTr, 1996.

_____. *O debate sobre a redução da jornada de trabalho.* São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho - ABET, 1998a.

_____. A redução da jornada e o emprego. In: DIEESE (org.) *Emprego e desenvolvimento tecnológico:* Brasil e contexto internacional. São Paulo: Dieese, 1998b.

_____. Flextempo: flexibilização da jornada à brasileira. In: FERREIRA, M. C. & DAL ROSSO, S. (orgs.) *A regulação social do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2003.

DEDECCA, C. S. *Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado.* Campinas: UNICAMP - IE (Coleção Teses), 1999.

_____. Sobre tempos e gênero na sociedade brasileira. In: *Projeto Trabalho e Gênero no Brasil: formas, tempos e contribuição sócio-econômica*, Unifem, 2005.

_____. *Ocupação e tempo de trabalho*. Caxambu - MG: ENEP, 2008.

_____. Tempo, trabalho e gênero. In: COSTA, A. A. et al. *Reconfiguração das relações de gênero no trabalho.* São Paulo: CUT, 2004.

_____. *Racionalização Econômica, Emprego e Relações de Trabalho no Capitalismo Avançado.* Campinas: IE/UNICAMP, (Tese de livre-docência), 1997.

DIEESE. *Reduzir a jornada é gerar empregos.* São Paulo: Dieese, 2004. Disponível em: <http://www.tempolivre.org.br >.

DIEESE. *A jornada de trabalho nas negociações coletivas entre 1996 e 2004*. Estudos e Pesquisas, São Paulo, a. II, n. 16, dez. 2005.

FERREIRA, J. O. de S. *A regulação pública da jornada de trabalho brasileira.* Campinas: UNICAMP - IE (Dissertação, mestrado em Economia), 2004.

FRACALANZA, P. S. *Redução do tempo de trabalho:* uma solução para o problema do desemprego? Campinas: UNICAMP - IE (Tese, doutorado em Economia), 2001.

FREYSSINET, J. *Le Temps de Travail en Miettes.* Paris: Éditions Ouvrières, 1997.

KREIN, J. D. Balanço da reforma trabalhista do governo FHC. In: PRONI, M; HENRIQUE, W. *Trabalho, mercado e sociedade:* o Brasil nos anos 90. São Paulo: UNESP; Campinas: Instituto de Economia da UNICAMP, 2003.

KREIN, J. D. *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil (1990-2005).* Campinas: UNICAMP - IE (Tese, doutorado em Economia), 2007.

MARX, K. *O capital: Crítica da economia política.* Trad.: Reginaldo Sant'anna. 12.ed. Rio de Janeiro: Ed. Bertrand Brasil S.A., 1988, v. I. Tradução de Das Kapital.

OLIVEIRA, C. A. A formação do Mercado de Trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, M. A. (Org.) *Economia & Trabalho:* textos básicos. Campinas: Unicamp/IE, 1998.

PASTORE, J. Não há milagres. *Folha de São Paulo,* 23.nov.2002. Disponível em: <http://www.tempolivre.org.br >.

POCHMANN, M. O excesso ante o necessário. *Folha de São Paulo,* 23.nov.2002. Disponível em: <http://www.tempolivre.org.br>.

PRONI, M. W. Diferenciais da jornada de trabalho no Brasil. In: KREIN, J. D. et al. *As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores.* São Paulo: LTr, 2006.

RÁO, E. M. *Flexibilização do tempo de trabalho no Brasil (1995-2007): as mudanças recentes na jornada de trabalho.* Campinas: UNICAMP – IE (Trabalho de conclusão de curso), 2008.

SILVA, I. F.; TERRAZA, M.; PRONI, M. W. & POCHMANN, M. A jornada de trabalho no Brasil: o debate e as propostas. In: POSTHUMA, A. C. (org.) *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil:* políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade. Brasília: OIT e MTE. São Paulo: Ed. 34, 1999.

URIARTE, O. E. *A Flexibilidade.* São Paulo: LTr, 2002.

Terceirização e ação sindical no setor financeiro

Ana Tercia Sanches

Sessão: Sindicalismo e outras formas de organização e resistência dos trabalhadores

Resumo:

Este artigo tem por objetivo sistematizar e analisar as respostas sindicais aos processos de terceirização no setor financeiro no Brasil. Para compor esta reflexão serão enfatizados aspectos econômicos e políticos, observando seus desdobramentos nas relações e condições de trabalho. Pretende-se, ainda, resgatar de que maneira a fragmentação dos trabalhadores, que é veiculada através da forma terceirização, tem impactado na organização e representação sindical.

Palavras-chave: terceirização, setor financeiro, fragmentação, resistência.

Introdução

A terceirização tem sido uma das principais vias de flexibilização de direitos encontrada no Brasil dado o cenário onde o custo do trabalho aparece como uma das principais desvantagens competitivas capitalista. Se, por um lado, observamos que as conquistas dos trabalhadores bancários, organizados há décadas, elevaram a novos patamares civilizatórios as relações de trabalho em uma das maiores categorias profissionais do Brasil, por outro, verifica-se que a terceirização consegue fazer ruir este processo social.

Apesar de não haver lei específica sobre o tema no Brasil, diversos dispositivos jurídicos e burocráticos têm sido utilizados para buscar acomodar, na sociedade atual, os interesses em disputa de diversos grupos. Citamos, assim, para exemplificar, o Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e as Resoluções do Banco Central – BACEN (3110 e 3156). Ambos, na prática, acabam definindo, permitindo e incentivando alguns tipos de terceirização no sistema financeiro.

A controvérsia jurídica é de amplo espectro, razão pela qual não vamos tratar dela neste momento, mas vale a pena ressaltar que representa ao mesmo tempo uma ameaça aos próprios interesses patronais que observam os consideráveis riscos de suas dívidas com passivos trabalhistas se ampliarem pelo uso inadequado das práticas de terceirização no Brasil.

A classificação e a definição do que pode ser terceirizado ou não, assim como a escolha de qual Sindicato será o representante dos trabalhadores, têm sido prerrogativa patronal. De forma arbitrária, os empregadores dos bancos definem, livremente, a parte do processo de trabalho que poderá ou não ser repassada para outras empresas, quebrando determinada coesão e homogeneização do estatuto do trabalho anteriormente vigente.

A Convenção Coletiva de Trabalho assinada por diversos sindicatos vinculados à Contraf – Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro/CUT - é o principal instrumento de regulação dos direitos da categoria no país. Tem validade para todos os bancários sem distinção, por banco ou região. Confere pelo seu formato caráter de equidade regional do ponto de vista da distribuição da renda, pois, independentemente das relações de custo da força de trabalho local e de custo de vida geralmente variável de região para região do país, remunera igualmente a mesma atividade de trabalho e também distribui a mesma participação nos lucros, não discriminando pólos menos rentáveis, decorrentes das discrepâncias econômicas nas regiões.

Este artigo, além de tratar das questões econômicas observadas nos processos de terceirização, objetiva abordar sobre seus aspectos políticos, buscando, desta forma, trazer à tona alguns dos principais impactos verificados na ação sindical no Brasil.

Os acontecimentos do setor financeiro, mais especificamente percebidos nos bancos, servirão como base para esta análise. Para tanto, serão apresentados elementos que contribuam para explicitar como se efetivaram as relações entre a terceirização e a flexibilização das relações do trabalho e como têm se conformado as práticas de resistência.

Contornos do processo de terceirização no setor financeiro

As rotinas do serviço bancário têm migrado paulatinamente para fora dos bancos, uma vez que as facilidades tecnológicas impulsionaram os processos de terceirização com maior velocidade. O setor financeiro, por ter sua matéria-prima – o dinheiro – cada vez mais virtualizada consegue realizar suas operações nos mais diversos canais: caixas eletrônicos, internet, teleatendimento, cartões de crédito/débito, entre outros. Todas essas operações se concretizam a partir de senha eletrônica e todos os dados são repassados via interligação de sistemas de informação.

A terceirização que ocorre fora do espaço físico dos bancos é mais difícil de ser apreendida e, por isso, a atuação sindical torna-se mais difícil, pois o acirramento da divisão do trabalho leva para campos distintos partes cada vez mais singulares dos serviços antes realizados pelos bancários. Esta atomização faz com que pequenos grupos sejam paulatinamente desmembrados das grandes corporações e novos grupos apareçam vinculados às empresas terceirizadas. Tal movimento não pode ser confundido com geração de empregos, pois, segundo a pesquisa realizada em um dos maiores segmentos já terceirizados nos bancos, tanto a jornada de trabalho quanto o seu ritmo podem se intensificar, e o número de trabalhadores envolvidos tende a diminuir, ou seja, verifica-se uma apropriação clássica de *mais valia absoluta* e *relativa* vinculada ao processo de terceirização (Sanches, 2006).

Experiências à maneira daquelas vividas na categoria bancária podem nos levar a questionar se está sendo ou não propagado um mito que envolve a terceirização e a geração de empregos na sociedade atual. Os defensores desta tese não têm apresentado dados que possam ser representativos neste sentido, pois, à medida que determinados setores encolhem, outros crescem, demonstrando mais o modelo de transferência de estatuto de trabalho do que crescimento aleatório de força de trabalho vinculado aos processos de terceirização.

Um trabalhador de determinada empresa terceirizada pode concretizar uma operação bancária à distância, ao lançar *on line* no sistema do banco o resultado de seu processo de trabalho. Pode, ainda, digitalizar um contrato e igualmente proceder outras rotinas de trabalho, como juntar documentação de clientes, realizar análise dos dados, arquivo, pesquisa de situação, digitação, dentre outras tarefas, em um *site* (nome usual para um determinado local de trabalho da empresa terceirizada, centralizador de uma região geográfica estipulada). Também, certamente, existem muitos trabalhadores terceirizados que permanecem dentro dos conglomerados financeiros, realizando rotinas antes feitas por bancários.

Dentre os serviços bancários terceirizados mais comuns, podemos mencionar: Retaguarda (processamento de documentos bancários); Compensação; Tesouraria; Teleatendimento (Ativo e Receptivo); Cobrança; Microfilmagem; Digitação; Caixa, TI (hardware e software), Telecomunicações. Outros serviços já tratados habitualmente como atividades de suporte à atividade bancária são terceirizados de forma homogênea no setor financeiro, como limpeza, alimentação, vigilância e transporte de valores.

Ressalta-se que a terceirização varia muito quando se comparam as diferentes instituições. Pode ser parcial e não total, pode ser realizada dentro da instituição financeira ou fora dela.

No Brasil não dispomos de boas fontes que nos possam informar sobre os processos de terceirização nas mais diversas categorias. Pode-se explicar este fato em primeiro lugar, por seu caráter pulverizado, ou seja, a parte do processo de trabalho que for terceirizada habitualmente não se manterá no mesmo código de atividade econômica (CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas). Igualmente problemática

se torna a vinculação dos trabalhadores que, de acordo com a classificação escolhida pelo empregador, pode ser vinculado a diversas categorias, a saber, dos comerciários, dos autônomos, dos prestadores de serviço, dos temporários, dos trabalhadores vinculados à informática, à segurança, ao transporte de valores, dentre outros. Há, entretanto, outros dados dispersos que funcionam como pistas para averiguarmos o movimento de crescimento de terceirização dentro dos bancos, como é o caso dos dados disponibilizados nos Balanços Anuais. Já o material que é disponibilizado pelos chamados Balanços Sociais ou Relatórios Gerenciais são considerados muito frágeis, haja vista não terem regulamentação para divulgação bem definida, de forma que trazem amplas distorções às quais não se aplica o princípio da realidade (Sanches, 2006).

Conforme demonstra a tabela 1, as despesas de pessoal de um grande banco privado nacional, ao longo dos últimos três anos, apresentaram crescimento de 21,31% enquanto a inflação do mesmo período, segundo o ICV – Dieese - cresceu 14,08%. Porém, se observarmos os dados da tabela 2, os gastos com serviços de terceiros cresceu mais que o triplo, 66,90%.

Tabela 1 - Despesas Pessoal

DESPESAS DE PESSOAL

R$ Mil

	2006	2007	2008	2006/2008
Proventos	2.857.037	3.133.480	3.497.782	22,43%
Benefícios	1.260.690	1.365.630	1.405.968	11,52%
Encargos Sociais	1.032.134	1.147.386	1.282.672	24,27%
Participação dos empregados nos lucros	414.260	520.816	542.136	30,87%
Treinamentos	57.872	75.267	91.318	57,79%
Total	**5.621.993**	**6.242.579**	**6.819.876**	**21,31%**

Fonte: Notas explicativas dos Balanços Anuais do Bradesco.
Elaboração: Secretaria de Estudos Sócio-Econômicos SEEB-SP

Tabela 2 - Despesas com Serviços de Terceiros

DESPESAS ADMINISTRATIVAS

R$ Mil

	2006	2007	2008	Variação 2006/2008
Serviços de terceiros	1.232.460	1.635.234	2.128.868	72,73%

Fonte: Notas explicativas dos Balanços Anuais do Bradesco.
Elaboração: Secretaria de Estudos Sócio-Econômicos SEEB-SP

Outras formas mais agressivas de terceirização dos serviços financeiros já nasceram fora das instituições bancárias, como é o caso das Promotoras de Crédito[1] e dos Correspondentes Bancários[2]. Apesar de seu vínculo direto com os bancos, são

[1] São as Financeiras (Fininvest, Cacique, Losango, etc) que ofertam crédito popular veiculado através de CDC – Crédito Direto ao Consumidor.

[2] São estabelecimentos autorizados pelo BACEN para realizar atividades bancárias. Existem vários níveis de autorização, desde os mais simples, pagamentos de contas, até os mais complexos, aqueles que realizam a abertura de contas e aplicações. Os trabalhadores têm seu padrão de contratação vinculado às categorias diversas: comércio, autônomos, prestadores de serviço, não recebendo, portanto, remuneração, tampouco direitos relativos à categoria dos bancários, mesmo sendo geradores dos resultados dos

forjados em outra natureza burocrático-jurídica que possibilita novas relações de trabalho que implicam mais uma vez na mudança de vínculo com a categoria profissional bancária.

As interfaces possíveis entre banco e demais zonas do setor de serviços propiciaram que por intermédio das estruturas dos Correspondentes Bancários possam ser feitos, por exemplo, um depósito na Casa Lotérica ou agência do Correio, ou um pagamento de conta a vencer, na Farmácia, possibilitando aos não correntistas acionarem o sistema bancário fora do horário tradicional, ou seja, das 10 às 16 horas na agência bancária.

Observando-se os dados dos Correspondentes Bancários no país, verifica-se o crescimento de 28%, enquanto o número de agências e postos de atendimentos bancários teve um aumento de apenas de 5,8% e 2%, respectivamente.

Tabela 3 – Agências, PABs e Correspondentes Bancários

QUANTIDADE DE DEPENDÊNCIAS EM FUNCIONAMENTO

	2006	2007	2008	Variação 2006/2008
Agências	18.087	18.572	19.142	5,83%
PAB's (Posto de Atendimento bancário)	6.599	6.709	6.750	2,29%
Correspondentes*	84.332	95.849	108.074	28,15%

Fonte: Banco Central do Brasil (UNICAD, CADINF-DEORF/COPEC)
Elaboração: Secretaria de Estudos Sócio-Econômicos SEEB-SP

Essa mudança de vínculo com determinada categoria profissional significa o rompimento do padrão de contratação de direitos no âmbito das relações do trabalho, conquistado após anos de luta e organização de um dos segmentos que chegou a somar no início da década de 1990, segundo dados da RAIS, 732 mil trabalhadores. No ano de 2007, apesar da ampliação do número de correntistas, de produtos, do volume de depósitos e créditos efetivados, e ainda considerando o crescimento exponencial das demais operações bancárias realizadas, contávamos aproximadamente com 445 mil bancários e financiários em todo o Brasil. Concomitantemente, verifica-se que os dados da PNAD 2006 apontam para a cifra de 805 mil trabalhadores vinculados ao Sistema Financeiro Brasileiro, ou seja, pessoas que atuam em diversas formas de trabalho diretamente relacionadas à intermediação financeira no país. Assim, temos um universo de aproximadamente 360 mil trabalhadores desvinculados da Convenção Coletiva dos Bancários e Financiários.

Cumpre lembrar que pesam sobre os terceirizados os efeitos negativos da segregação, pois, por meio dela, campos do direito outrora consolidados são minados, representando para esses trabalhadores um outro padrão de inserção social bem distinto em relação àqueles que estavam submetidos à contratação direta dos bancos.

Neste sentido, destacamos, a seguir, os vários itens nos quais se configuram reduções ou perdas na composição das relações e condições de trabalho para os terceirizados, se comparados com os direitos e costumes aplicados ao cotidiano bancário:

a) Salários;
b) Jornada (ampliação);
c) PLR;
d) Vale Transporte;

bancos.

e) Vale Refeição (almoço);
f) Vale Alimentação (mercado);
g) Adicional Noturno;
h) Ajuda Deslocamento Noturno;
i) Auxílio Creche;
j) Estabilidade Mulher Gestante;
k) Licença Maternidade;
l) Convênio Médico;
m) CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes);
n) Prevenção a Doenças Ocupacionais;
o) Qualificação Profissional;
p) Representação Sindical.

Empresas terceirizadas podem ainda "quarteirizar", ou seja, contratar outras empresas para realizarem os trabalhos contratados pelos bancos. Nos últimos anos, conforme levantamento realizado pela autora, tem sido comum a prática de contratar diaristas apenas nos dias de pico, sem registro em Carteira Profissional, seguindo o seguinte padrão: salário por dia de R$ 13,10, vale refeição de R$ 6,00 e vale transporte limitado a uma condução para ir e uma para voltar[3].

Esse contexto indica a saída encontrada por empresas do setor financeiro no sentido de atuar sobre demanda, a exemplo do que já se praticava em outros setores da economia, mas que não eram usuais nos bancos e só foi possível levá-la a efeito, em virtude da terceirização.

Terceirização e fragmentação dos trabalhadores

As diversas reestruturações produtivas derivadas da nova divisão internacional do trabalho exigiram mudanças tanto no plano da organização sócio-técnica da produção como nos processos de reterritorialização e desterritorialização da produção e, não por acaso, há transferência de parcelas da produção de setores antes estruturados em seus países para a China; afinal, dentre outros elementos favoráveis, há o principal: força de trabalho com menor custo (Antunes, 2007). Analogamente, no caso brasileiro, podemos tratar as formas de terceirização que, através das migrações de força de trabalho entre empresas, igualmente respaldadas por uma nova base sócio-tecnica, encontram condições operacionais satisfatórias que, ao final, possibilitarão a conversão dessa nova forma de organização em mais lucro aos donos do capital, representados por algo cada vez mais anônimo e difuso denominado "acionistas", dado que as grandes corporações lançam suas ações nas bolsas de valores do mundo todo.

A fragmentação dos trabalhadores sempre existiu no universo do trabalho assalariado. Na contemporaneidade, mediante os processos de terceirização, tem havido o acirramento da fragmentação nos grupos de trabalhadores vinculados às grandes corporações capitalistas, como é o caso de diversas empresas e bancos que, invariavelmente, mantinham uma cultura de organização sindical estruturada (Alves, 2000).

Para Jinkings (2000) "os atuais métodos produtivos criam *novas formas de fragmentação.* Diferenças marcantes nas condições de emprego, carreira e remuneração separam os trabalhadores contratados formalmente, daqueles com precário vínculo

[3] Dados coletados de fonte primária referentes a 2008.

empregatício, subcontratados por processos de terceirização, emprego temporário ou em tempo parcial" (idem, p.251) (grifos meus).

Essas diferenças estabelecem para o sindicalismo a consolidação de uma base social profundamente dividida e heterogênea que leva a uma maior dificuldade de organização enquanto classe. Autoras como Jinkings (2000) e Druck (1999) ressaltam o caráter político contido no processo de terceirização, considerando que uma de suas consequências "tem sido a de fragilizar cada vez mais as representações e as práticas sindicais, reforçando identidades corporativas em prejuízo das identidades de classe, enfraquecendo os laços de solidariedade entre os trabalhadores, estimulando a sua desunião, a dispersão e a concorrência entre eles" (Druck,1999, p.129).

A terceirização, ao descentralizar a produção, promove uma nova re-divisão do trabalho bancário e, a partir dela, tem sido viabilizado o estabelecimento de vários estatutos de trabalhadores, gerando, por sua vez, uma nítida demarcação entre efetivos e subcontratados. De acordo com Cardoso (2003), a externalização de trabalhadores periféricos via terceirizações e subcontratações, é em si mesma um forte limite ao crescimento dos sindicatos.

As novas formas de organização do trabalho segmentam ainda mais os trabalhadores, a ponto de dificultar o estabelecimento de uma identidade coletiva ou de um núcleo comum de reivindicações, por causa da diversidade de relações de trabalho existentes. A alta rotatividade e a efemeridade dos tempos de trabalho de alguns terceirizados (horistas ou diaristas) que aparecem em cena conforme a demanda de mercado, limitam as possibilidades de construção de referenciais históricos que identifiquem indivíduos, formem grupos, gerem cumplicidade e façam os trabalhadores assumirem postura de conflito aberto com relação ao empregador.

Os empresários ou banqueiros escolhem as atividades que buscam preservar. Este gesto delimitará as carreiras com maior valor agregado, normalmente vinculadas ao fechamento de negócios financeiros, ao passo que outras funções serão terceirizadas e poderão de modo inverso serem desvalorizadas.

A segmentação quebra a participação de trabalhadores, representados nos estratos mais baixos da pirâmide de cargos e salários, os quais mantinham maior aproximação com os Sindicatos. Além disso, há uma diminuição da capacidade de resistência no setor bancário ligada à redução de trabalhadores não comissionados (sem cargo de confiança, sem comissão adicional de função por jornada de oito horas) e, entre eles, se destacam os escriturários e os caixas. Nesse sentido, conclui-se que o esvaziamento destas funções bancárias e a troca de funcionários por trabalhadores de empresas locadoras de força de trabalho "não se dá unicamente por necessidade objetiva das mudanças tecnológicas e organizacionais, mas implica também uma estratégia do capital, de enfraquecimento da organização sindical" (Jinkings, 2000).

A diminuição do número de trabalhadores efetivos possibilita o enfraquecimento dos sindicatos estruturados a partir de categorias profissionais. Portanto, a fragmentação da base de trabalhadores, além de reduzir o poder de pressão política, atinge a sustentação econômica das lutas sindicais mantidas por meio das sindicalizações ou do imposto sindical[4].

[4] O Imposto Sindical é o desconto de um dia de salário do trabalhador, equivalente a 3,3% do seu salário no mês de março. Os valores são direcionados para sustentar a estrutura sindical. Sua distribuição é feita da seguinte forma: 60% para o Sindicato, 15% para a Federação, 5% para a Confederação – todas as instâncias vinculadas à mesma categoria profissional, e finalmente, 20% para o Ministério do Trabalho. A CUT orienta os Sindicatos filiados a não cobrarem o Imposto Sindical. O Sindicato dos Bancários de São Paulo é um dos poucos que conseguiu sobreviver sem este tipo de arrecadação compulsória que é regrada pelo Estado, porque a mensalidade sindical é sua principal fonte de receita. A maioria dos sindicatos, cutistas ou não, tem como fonte principal de arrecadação o Imposto Sindical. Os bancários de São Paulo, Osasco e Região não pagavam o imposto sindical havia uma década, pois o Sindicato entrou na Justiça, exigindo que a categoria ficasse isenta desse pagamento. Dessa forma, em 1996, por defender que uma entidade sindical deve ser mantida apenas com as mensalidades e contribuições da categoria, o Sindicato conseguiu liminar garantindo o não desconto dos 60% que caberia à entidade. Poucos dias depois conseguiu uma segunda liminar impedindo também

Do ponto de vista do financiamento da ação sindical, o modelo que prevalece no país contém ambiguidades, pois, se de um lado favorece sindicatos pouco atuantes e protocolares que, mediante contribuições legais, como é o caso do Imposto Sindical, possuem uma fonte de recursos segura pela qual nada precisam fazer para mantê-la, por outro lado, o recurso foi utilizado como uma forma de viabilizar estruturas que subsidiaram a luta contra a exploração no trabalho em muitos sindicatos ativos (Krein, 2004).

A queda de receitas, além de impactar na rotina sindical, restringe os subsídios às diversas lutas nos campos social, econômico e político. Os recursos financeiros pagam a estrutura sindical, incluindo nela o suporte jurídico, econômico, comunicação, formação, instalação física, dentre outros.

A ação sindical, invariavelmente, se concentra no campo das relações do trabalho de determinada categoria profissional, mas considerando que os interesses de classe extrapolam os limites do local de trabalho, bem como os interesses corporativos, os bancários juntamente com demais categorias marcaram presença no cenário nacional, intervindo em temas mais amplos, por meio do apoio e da participação em vários movimentos sociais de massa e/ou comitivas que objetivavam pressionar representantes de setor governamental e empresarial.

Assim, como em outros períodos da história, de forma organizada, os bancários, durante a década de 1990 e anos posteriores, entraram na cena nacional, criticando a política econômica do governo; posicionando-se contra a onda de privatizações; pedindo o *Impeachment* de Collor; apoiando as diversas CPI´s (Comissão Parlamentar de Inquérito) que investigavam a corrupção e o Movimento Sem Terra; participando das greves gerais e manifestações, como a Marcha dos 100 mil em Brasília e combatendo a Reforma Trabalhista, dentre outras ações de caráter mais geral, a exemplo do aumento do Salário Mínimo e da correção da tabela do Imposto de Renda sobre os salários.

Essas formas de intervenção social expressam uma disputa entre estratos sociais distintos na sociedade e acentuam a rivalidade entre setores da elite brasileira. Portanto, se ponderarmos a contribuição de sindicatos fortes, economica e politicamente, nestas lutas mais gerais, podemos afirmar que o enfraquecimento destes representou por consequência a diminuição do tencionamento social por eles mesmos fomentados.

Uma outra dimensão dos impactos derivados dos processos de terceirização na ação sindical pode ser observada ainda nos trabalhadores efetivos que, de forma peculiar, também se tornaram mais fragilizados.

Os bancos buscam vantagens comparativas, e se, por exemplo, um banco terceiriza determinada área, o concorrente vai analisar o custo total da operação terceirizada e o custo total do trabalho realizado diretamente. Neste caso, as diferenças salariais podem chegar aos 60% a mais na remuneração paga aos bancários comparada com o que se paga aos terceirizados, para executarem a mesma tarefa. Essa situação assume, para o próprio bancário, um caráter ameaçador, colocando-o na defensiva por saber que poderá ser substituído a qualquer momento.

Considerando o início do processo de terceirização, o primeiro impacto pode ser contabilizado para o trabalhador efetivo (bancário), pois, em muitos casos, significa a própria perda de emprego, já que suas funções são extintas do banco. Segundo levantamento realizado no jornal sindical "Folha Bancária", foi registrada em várias oportunidades a intervenção sindical no sentido de preservar o emprego desses trabalhadores. Tal possibilidade de negociar uma condição melhor para os bancários,

o desconto dos 40% restantes (das federações, confederações e do Ministério). Essas liminares resistiram por dez anos. No ano de 2006, no entanto, a Justiça derrubou as duas liminares e determinou que todos os bancários voltassem a ter o desconto de um dia de trabalho no mês de março. Nos dias atuais, o Sindicato devolve aos bancários a parte que lhe é repassada a título do Imposto Sindical.

que, em determinado momento, estão mais vulneráveis, aponta de certa forma para o ofuscamento da luta contra a própria terceirização em si.

Se, de um lado o trabalhador bancário busca resposta e apoio no Sindicato e espera por uma saída intermediária para o problema que se apresenta, por outro lado, aqueles que eram admitidos na outra ponta, isto é, nas empresas terceirizadas, sobretudo no início do processo de terceirização, não suscitavam problemas quanto às condições e relações de trabalho que se estabeleceriam, porquanto quisessem, sim, a "oportunidade" para trabalhar.

O mercado de trabalho brasileiro tem sido marcado pelas altas taxas de desemprego por longos períodos. O setor bancário, mais especificamente, tem enfrentado sucessivas ondas de terceirizações, fusões e privatizações que provocaram a redução expressiva do estoque de empregos de sua categoria profissional.

Tabela 4 - Taxas de Desemprego Regiões Metropolitanas (1)

	Total
1998	18,7
1999	20,2
2000	18,7
2001	18,8
2002	19,5
2003	20,8
2004	19,6
2005	17,9
2006	16,8
2007	15,5
2008	14,1

Fonte: Convênio Dieese – Seade; MTE – FAT e convênios regionais. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED.

(1) Correspondem ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e o Distrito Federal.

Os trabalhadores efetivos, diante das possibilidades constantes de serem trocados ou eliminados, foram submetidos à elevação do ritmo de trabalho, à ampliação do número de horas-extras e ao rebaixamento de padrões já estabelecidos, sejam eles convencionados em Acordos Coletivos ou não[5]. Enquanto a terceirização crescia e ameaçava cada vez mais reduzir os empregos dos bancários, a margem de negociação por melhores salários e demais direitos, concomitantemente, se enfraqueciam e perdiam espaço, em virtude da luta pela garantia do emprego.

Em uma pesquisa sobre terceirização que abrangeu a categoria bancária na Bahia Druck *et al* (2002) afirmam que os bancários são submetidos a uma era marcada pelo risco e a terceirização é classificada como uma das principais políticas de gestão aplicada pelos bancos que pode favorecer a perda de emprego ou da representatividade política, bem como a aquisição de doenças ocupacionais.

Outro aspecto que se deve mencionar é que, por intermédio da terceirização, os bancos foram conseguindo flexibilizar direitos que o Sindicato dos Bancários não aceitava negociar sob patamares rebaixados. De acordo com a declaração do representante dos banqueiros na Revista Banco Hoje[6]: "O custo da mão de obra no

[5] Refiro-me ao rebaixamento de pisos salariais de funções que não eram contratadas em Convenção Coletiva e não estavam, conforme a instituição, acompanhando os valores de mercado. O Anuênio, verba fixa acrescida anualmente à remuneração do trabalhador, é um exemplo de retirada de direito já garantido em Convenção Coletiva de Trabalho.

[6] Revista Banco Hoje, out. de 2004

sistema financeiro é muito mais alto do que qualquer outra categoria, principalmente devido a incerteza da jornada de 8 horas... um caixa bancário entre salário e benefícios, ganha no mínimo R$ 1500,00. Um caixa de supermercado ganha R$ 500,00 e trabalha 8 horas"[7].

A ampliação da jornada dos bancários de seis para oito horas, assim como a extensão da regulamentação do trabalho bancário aos sábados, domingos e feriados, foram amplamente debatidas e reapresentadas em diversas "rodadas" das mesas de negociação ocorridas entre bancários e banqueiros, durante a década de 1990 e nos anos subsequentes. É importante ressaltar que os representantes dos bancos, em reiteradas vezes, insistiram na flexibilização da jornada como forma de resolver o problema da terceirização.

Conforme demonstra o *site* de uma empresa de terceirização na Internet www.insideserviços.com.br[8], é possível encontrar em seu texto de divulgação, mais especificamente no capítulo "Nossas metas com você", o objetivo da pulverização sindical literalmente explicitado.

Os bancos e empresas, ao deslocarem as atividades antes realizadas diretamente por seus funcionários, contam com a pulverização sindical como uma relevante vantagem. Tanto as declarações dos representantes dos bancos como a propaganda da Internet se combinam no sentido de levantar pistas de como ocorre a articulação entre a flexibilização das relações do trabalho e o papel da terceirização na sua viabilização. O setor patronal, ao topar com a intransigência sindical configurada na não aceitação da flexibilização das relações do trabalho já estabelecidas, tem recorrido à terceirização como uma forma de implementar, autoritária e arbitrariamente, aquilo que pretendem reestruturar na concorrência intercapitalista.

Assim, a possibilidade do empregador se relacionar com outro sindicato menos organizado e com menor tradição de luta, torna-se um elemento favorável.

Alterações na representação e ação sindical

Os sindicatos, quer pela falta de representatividade legal, política, ou corporativismo sindical, quer por dificuldades de localização e acesso, encontram sérias dificuldades de representar e organizar os trabalhadores que deixaram de ser considerados centrais no processo produtivo, tornando-se terceirizados.

Banqueiros e demais lideranças de setores empresariais utilizaram a terceirização como uma forma de promover a quebra da representatividade do trabalho organizado. Na medida em que o enquadramento sindical[9], após a Constituição de 1988, se tornou uma prerrogativa patronal, ao terceirizar as etapas do trabalho global, empresários podem definir qual Sindicato irá representar os trabalhadores. A escolha de filiação e representação sindical não era, e ainda não é, uma livre decisão dos próprios trabalhadores, e o que se observa é o surgimento de sindicatos muito mais interessados nas novas possibilidades de arrecadação financeira do que realmente em atender às novas demandas que se ofereceram por causa das situações extremamente adversas dos trabalhadores.

---

[7] De acordo com o artigo 224 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho - a jornada da categoria bancária é de seis horas para não comissionados.

[8] Consulta realizada em 14/5/2009

[9] O Enquadramento Sindical antes da Constituição de 1988 era feito pelo Ministério do Trabalho, que tinha o papel de reconhecer a existência de um Sindicato, Federação ou Confederação, bem como a descrição da categoria profissional (prevista na CLT) e a definição de sua base territorial (Krein, 2004).

Nos locais de trabalho onde estão reunidos bancários e terceirizados sob o mesmo espaço físico, os sindicatos têm se deparado com problemas de não adesão às greves realizadas. O fato de os terceirizados terem contratos e relações de trabalho distintas não cria apenas uma linha de separação jurídico-burocrática, mas coloca no fundo uma separação política que acaba cristalizando interesses em distintas dimensões: enquanto um deseja fortemente ser efetivado pelo banco, o outro, por exemplo, pode querer um aumento na PLR (participação nos lucros e resultados) da qual já é detentor.

A convivência entre trabalhadores efetivos e terceirizados no mesmo ambiente de trabalho, no mesmo espaço físico, faz gerar sentimentos ambíguos entre eles. Em algumas situações, nota-se que os próprios trabalhadores efetivos nutrem pelos terceirizados sentimentos discriminatórios, inferiorizando-os ou chegando, em alguns casos, a rivalizarem-se, pois o terceiro ameaça seu próprio posto de trabalho. Já em outros momentos, assumem postura de defesa, caracterizada por forte laço afetivo e solidário. Assim, passam a não racionalizar contra a lógica da terceirização e se preocupam com o fim da pessoalidade que se torna a questão preponderante.

Os sindicatos absorvem, em certa medida, este dilema: desempregar os terceirizados para empregar bancários. Se é certo que a defesa do fim da terceirização contém em si elementos extremamente defensáveis do ponto de vista da melhoria das relações e condições de trabalho, também é certo que despedir trabalhadores que serviram durante longos períodos às empresas tomadoras de serviços e que além das suas provas de competência profissional ainda construíram laços afetivos, se torna uma questão de difícil trato, sobretudo porque, em casos de reversão do processo de terceirização, as empresas realizam rigorosas triagens que acabam por descartar os próprios terceirizados que antes os serviam. O caso do setor público, apesar de não detalhado neste artigo, é emblemático neste sentido, pois o processo de terceirização abala um dos seus pilares estruturantes: o concurso público. Desse modo, se considerássemos a perspectiva de fim da terceirização, os trabalhadores terceirizados seriam descartados.

Também se constata que, em locais de trabalho onde convivem efetivos e terceirizados, as CIPAS (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) não abrangem os terceirizados, pois eles não votam e sequer podem ser votados no processo eleitoral. Esse tipo de organização que deveria servir à noção de proteção coletiva e, portanto, integrar as diversas partes, demarca claramente mais um aspecto da segregação.

As formas de recrutamento dos trabalhadores terceirizados são bem variadas. Alguns são efetivos da própria empresa terceirizada, outros nem mantém registro em Carteira Profissional. A variedade de estatutos é tal que estabelece uma determinada confusão. Tanto é que o trabalhador tem dificuldade de saber qual o sindicato que o representa, a que categoria pertence e, consequentemente, não tem clareza a respeito de seus direitos.

A representação oficial dos trabalhadores terceirizados com registro em Carteira Profissional e que realizam atividades bancárias tem sido feita por diversos sindicatos, dentre os quais podemos citar: Sindicato dos Empregados em Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros – SINDEEPRES; Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados – SINDPD; Sindicato dos Comerciários; e o SINDICATÃO.[10] O trabalhador deverá observar qual o sindicato o representa, de acordo com a categoria definida por seu empregador.

[10] SINDICATÃO é o nome fantasia utilizado pela própria entidade. Designa: Sindicato dos Empregados dos Agentes Autônomos do Comercio e Administração de Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo.

A diversidade de enquadramento sindical, promovida arbitrariamente pelos empregadores, não raro provoca disputa entre dirigentes sindicais, pois os sindicatos que ampliarem o número de representados, com a inserção de outros grupos de trabalhadores, poderão receber o Imposto Sindical.

No entanto, considerando que a falta de representatividade legal não exclui necessariamente a representatividade política de determinado sindicato, ainda assim, podem ser observados alguns limites derivados dessa situação de "ilegalidade na representação" que em várias circunstâncias vêm à tona. Podemos listar: a) o Sindicato não pode acompanhar fiscalização de órgão público competente como legítimo representante dos trabalhadores nos ambientes de trabalho; b) não pode abrir ação coletiva na Justiça do Trabalho em nome dos terceirizados; c) não pode participar de negociações e tampouco assinar acordo com as empresas terceirizadas tratando das melhorias nas condições de trabalho, e, portanto lhes conferir caráter mais perene garantido diante de qualquer empregador e a qualquer tempo.

Desde 1990, constou na Minuta de reivindicações da categoria bancária uma cláusula que reivindicava a abrangência da Convenção Coletiva de Trabalho para demais trabalhadores do setor financeiro, estendendo na proposta sua validade para demais campos de trabalho não declarados como bancários. Também se destaca na Minuta a existência da cláusula que vedava a Interposição de mão-de-obra, que era a forma encontrada pelos bancos, na época, de criarem empresas subsidiárias e lá alocarem força de trabalho em patamares diferentes dos bancários.

Nas negociações de 1995, os banqueiros concordaram em incluir pela primeira vez na CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) uma cláusula sobre terceirização, com a seguinte redação: "As partes ajustam entre si a constituição da Comissão Paritária de Saúde do Trabalho e da Comissão Paritária sobre Terceirização no prazo de até trinta dias da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho".

A cláusula foi renovada nos anos seguintes, e a Comissão Paritária passou a se chamar Mesa Temática. Apesar da cláusula, não havia garantia de que as negociações ou reuniões fossem iniciadas. O Sindicato teve de pressionar para que o espaço de negociação viesse a se efetivar, porém, quando o foi, não conseguiu produzir nenhum consenso entre as partes.

Antunes (2007), considerando que a classe trabalhadora tem uma conformação mais fragmentada, heterogênea e complexificada, afirma que esta condição não poderia deixar de afetar os organismos de representação dos trabalhadores, como de fato tem sido demonstrado em diversos aspectos no setor bancário. O autor aponta que a nova morfologia do trabalho, caracterizada pelo conjunto de trabalhadores vinculados ao operariado industrial e rural clássicos, homens e mulheres terceirizados, subcontratados e temporários, também leva a um novo desenho das formas de representação das forças sociais do trabalho. Mas, qual seria este novo desenho? Sem oferecer detalhamentos sobre sua proposição, o autor apenas indica que ele deveria romper com uma ideia de sindicalismo verticalizado e que fosse enraizado na base, local onde se dão as piores formas de exploração do homem pelo homem.

Dentro do contexto em que se insere a ação sindical dos bancários, novas formas de organização já têm sido planejadas pelas lideranças sindicais, como é o caso da criação da CONTRAF – Confederação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - em 2007. Essa iniciativa visava, de acordo com seus protagonistas, fortalecer a organização de segmentos dispersos e cada vez mais precarizados, superando, assim, a noção de organização definida apenas por uma categoria profissional.

Já o enraizamento na base, o conhecimento das questões vitais que afetam os grupos de trabalhadores, apesar de não conter nenhuma referência histórica nova,

recoloca o princípio mais elementar de qualquer processo organizativo que busca superar condições adversas do mundo do trabalho. Dessa forma, trata-se apenas de reafirmar um dos pilares centrais da ação sindical do que propriamente repensar algo novo diante do contexto de mudanças do capital.

Kurz (2004), ao tratar dos operadores de serviços nos domínios da terceirização, afirma que estes estão dentre as formas de reprodução que, segundo critérios jurídicos, são cada vez mais irregulares, inseguras e amiúde ilegais. Nas palavras do autor "a ocupação é irregular, as rendas transitam no limite do mínimo necessário para a existência ou até caem abaixo disso" (Idem, p.10).[11] Tendo em vista essas condições, ficam indicadas a possibilidade de resistência e a abertura de conflito em outros locais fora da grande indústria, antes tida como um lugar privilegiado para se estruturarem os diversos embates entre capital e trabalho.

Mesmo considerando que a segmentação e dispersão dos processos de trabalho dificultam a ação sindical, os motivos desencadeadores das lutas permanecem e se ampliam; afinal, os terceirizados fazem parte do que Kurz (2004) classificou de "massa problemática e perigosa". Nesse sentido, podemos inferir que os Sindicatos de qualquer categoria que atuarem em conjunto com os terceirizados estarão de certo modo adentrando com profundidade na luta contra a exploração.

Práticas de resistência diante do contexto das terceirizações

Alerta um documento do Sindicato dos Bancários de São Paulo[12] sobre a terceirização: "em breve praticamente toda a Compensação de cheques poderá passar para terceiros. Em especial, no caso da Compensação de cheques, [sic] é serviço essencialmente bancário e a paralisação deste setor tem sido determinante em momentos de greve".

Terceirizar o setor de Compensação dentre outros motivos de ordem financeira foi ao mesmo tempo uma tentativa de neutralizar um dos principais focos de resistência no setor bancário durante as décadas de 1980 e 90. Nas greves da categoria, a Compensação era decisiva, pois a paralisação do setor estrangulava o fluxo de trabalho proveniente das agências, postos eletrônicos e malotes de empresas. O ciclo do movimento bancário, uma vez interrompido, inevitavelmente atingia os clientes dos bancos lhes causando transtornos. A paralisação do setor era preservada taticamente nas greves como último recurso, mas, dada a intransigência tradicional dos banqueiros, era amplamente utilizada.

O processo de resistência no movimento sindical bancário se iniciou com base no cumprimento da Carta Compromisso[13], não só na busca pela igualdade de direitos entre terceirizados e bancários, como também se estruturou para combater demais problemas relacionados às relações de emprego e às condições de trabalho que envolviam os trabalhadores terceirizados no dia-a-dia. A partir destes elementos desencadeadores, geraram-se diversas paralisações nas empresas terceirizadas.

As paralisações sempre foram formas mais incisivas para pressionar os empregadores, foram modos de luta utilizados pelos sindicatos de bancários no país, em

---

11 Jornal *Folha de S. Paulo,* Caderno Mais, 19 de setembro de 2004.

12 Datado em 3/2/1994

13 Foi acordado, em outubro de 1993, por meio de uma Carta Compromisso, que a organização patronal FENABAN (Federação Nacional dos Bancos) se comprometeria a resguardar todos os direitos previstos na CCT, estendendo-os aos trabalhadores das áreas terceirizadas que realizassem serviços de Compensação. Tal documento também assegurava a possibilidade de sindicalização destes trabalhadores no Sindicato dos Bancários e, dessa forma, mantinha um elemento importante para a representação política deste grupo.

momentos nos quais não havia correlação de forças suficientes para deflagração de greve, tanto nos bancos como nas empresas terceirizadas[14]. Em pesquisa realizada na *Folha Bancária* e no acervo fotográfico do Sindicato dos Bancários de São Paulo, foram detectadas 30 paralisações entre 1990 e 2008, em empresas terceirizadas.

Os terceirizados, organizados também através dos diversos sindicatos de bancários no país, realizaram diversas paralisações no mesmo período com o objetivo de minimizar ou mesmo eliminar os impactos negativos dos processos de terceirização.

Na dinâmica da construção das paralisações dos terceirizados, combinavam-se dia, hora e local onde os serviços deveriam ser paralisados. A surpresa era um elemento a favor dos manifestantes, pois, ao escolher dias de pico, marcados pelo grande volume de trabalho, faziam que os donos de empresas terceirizadas se desesperassem para cumprir os horários previstos nos contratos firmados com os bancos, e tal procedimento favorecia que estes respondessem a algumas demandas colocadas e/ou agendassem negociação para resolver os problemas apresentados.

Tentando precaver transtornos futuros, as empresas terceirizadas reafirmavam para seus trabalhadores que eles não eram bancários, bem como programavam esquema de contingenciamento para não paralisar o processo de trabalho que, obrigatoriamente, se submete a rígidos horários demarcados pela própria dinâmica do sistema financeiro brasileiro.

As empresas que porventura viessem a descobrir o esquema montado para a paralisação, reorganizava os horários, sobretudo nos dias de pico. Mas, uma vez iniciada e mantida a paralisação, a empresa retinha trabalhadores do turno anterior, sem os deixar finalizar sua jornada. Neste tipo de episódio, o Sindicato chegava a registrar Boletim de Ocorrência na Delegacia Regional do Trabalho, acusando as empresas de manterem trabalhadores sob cárcere privado. A alegação se fundava no fato de que suas jornadas regulamentares já haviam sido cumpridas e havia impedimento das empresas para eles saírem, em virtude da paralisação, o que os obrigava a trabalhar ininterruptamente por mais de 20 horas.

Os jornais sindicais e demais formas de comunicação sempre reforçavam a ideia de que os terceirizados eram bancários. Constou como título em um boletim sindical o conceito que sintetizava bem essa postura: "Bancário Genérico".[15]

Os limites da ação sindical vinham à tona nos momentos em que ocorriam as paralisações, pois as empresas terceirizadas, ao tomarem conhecimento do movimento dos trabalhadores, agendavam uma data para abrir negociações. Contudo, na sequência, a cancelavam. As pressões para o encerramento das paralisações nas empresas terceirizadas sempre foi muito forte, uma vez que, se os serviços não fossem concluídos dentro dos prazos, levariam ao prejuízo inúmeros clientes que não conseguiriam efetivar alguma operação bancária, por exemplo, concluir depósito em dinheiro feito em sua conta corrente.

A truculência e a repressão sempre foram marcas da gestão nas empresas terceirizadas, tanto no que se refere a contar com o apoio policial, para desmobilizar a organização dos manifestantes e intimidar o Sindicato, bem como pela punição

[14] Em meados da década de 1990, as paralisações com duração variada de uma, duas, quatro horas, ou até uma jornada diária de trabalho, foram chamadas de "Operação Kinder-Ovo". O nome faz referência explícita a um doce em forma de ovo, muito popular na época, cujo interior trazia uma surpresa. Seguindo o espírito humorístico e o caráter lúdico das manifestações dos bancários contra os bancos, através dessa denominação, os militantes sindicais espalharam a idéia de paralisação surpresa, isto é, sem data, hora e local previamente anunciados, contrariando as exigências institucionais para deflagração de paralisações no Brasil. Após a Constituição de 1988 foi regulamentada a Lei de Greve que prevê o aviso público da deflagração da greve com 48 horas de antecedência; se a atividade a ser paralisada for considerada essencial deverá ser feito com 72 horas.

[15] Trata-se de uma alusão ao medicamento genérico que por força de lei passou a ser comercializado no Brasil. O remédio com as mesmas propriedades de um medicamento conhecido pela marca e com custo mais alto era comercializado em sua versão genérica, ou seja, sem marca e com um custo muito menor.

diretamente relacionada à vida laboral. Registra-se que, em uma das maiores empresas terceirizadas que prestava serviços para os bancos no início da década de 1990, foram demitidos 56 trabalhadores terceirizados por "justa causa", no dia seguinte à paralisação.

As poucas empresas que negociavam, "prometiam" melhorias, mas não as cumpriam. O Sindicato dos Bancários, muitas vezes não foi aceito como interlocutor dos trabalhadores terceirizados, porque não era considerado seu representante legal. Quando isso ocorria, outro Sindicato escolhido pelo empregador era chamado para intermediar a situação de conflito.

O Sindicato dos Bancários cobrava sistematicamente das empresas terceirizadas melhorias nas condições de trabalho e instalação das CIPAs (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). Em 1996, foi realizada a eleição na qual a "cipeira" apoiada pelo Sindicato recebeu 84% dos votos válidos, sendo demitida por justa causa, mesmo com estabilidade provisória, logo após participar de paralisação na empresa.

Em 2001, fruto do processo organizativo com os terceirizados, foi divulgado na grande imprensa a quebra de sigilo bancário de personalidades do cenário nacional cujos dados foram fornecidos pelos próprios trabalhadores. Essa foi uma prova do acesso que tinham sobre o trâmite bancário e de que as tarefas cotidianas nas empresas terceirizadas se relacionavam diretamente com os processos de trabalho dos bancos. A denúncia gerou diversas matérias em renomados veículos de comunicação[16], que quase sempre citavam a terceirização como uma forma de diminuir a qualidade do serviço.

Esse acontecimento movimentou a mesa específica de negociação da FENABAN – Mesa Temática - e repautou itens ligados às condições de trabalho que afligiam os terceirizados, recolocando o cumprimento da Carta Compromisso que sistematicamente era desconsiderada pelas empresas terceirizadas.

Os problemas não se resolveram nas negociações, mas pequenas soluções iam paulatinamente surgindo diante da contínua pressão do Sindicato dos Bancários e dos trabalhadores. As formas de resistência são diversas, e a soma das ações sindicais tem produzido efeitos que minimizam a precariedade das relações e condições de trabalho entre os terceirizados, contudo ainda não conseguem suplantar a prática que surge como um fenômeno contemporâneo.

Eis as frentes de luta implementadas pelo Sindicato dos Bancários em relação à terceirização:

a) organização nos locais de trabalho terceirizados;
b) formação de militância;
c) fiscalizações sobre as condições de trabalho e não cumprimento da CCT;
d) custeamento de ações individuais de terceirizados na Justiça do Trabalho;
e) denúncias em materiais impressos relatando tanto a precarização das relações de emprego como a queda de qualidade do serviço;
f) articulações com parlamentares;
g) negociações;
h) filiações simbólicas;
i) paralisações, greves, etc.

Em contrapartida, bancos e empresas terceirizadas buscavam formas jurídicas de desvincular os serviços terceirizados como atividades inerentes ao processamento bancário. Elaboravam carta-padrão de desfiliação do Sindicato, obrigando os funcionários, sob risco de demissão a assinarem. Ao lado disso, reuniões periódicas

[16] Matéria de capa da Revista *Carta Capital* (25/4/2001); Jornal *Folha de São Paulo* (4, 10 e 19, abril de 2001); Jornal *Diário Popular* (27/ 3/ 2001); Jornal *Agora* (26/3/2001).

eram realizadas para explicar que o Sindicato dos Bancários não era reconhecido como representante legal desses trabalhadores. Até mesmo processos criminais foram abertos contra dirigentes sindicais vinculados ao Sindicato dos Bancários, com base na lei do Interdito Proibitório.[17]

A III Conferência Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CNB (Confederação dos Trabalhadores Bancários)/CUT ocorrida em agosto de 2001, aprovou entre suas várias resoluções a seguinte formulação sobre a terceirização: "para avançar na estratégia de combater a terceirização e trazer para o nosso campo de representação segmentos terceirizados ou que pertencem ao ramo financeiro, mas estão completamente precarizados (em salário, jornada, direitos e benefícios)[sic] a III Conferência aprovou a busca de contratação desses trabalhadores, mesmo que em bases diferenciadas, para que, uma vez dentro da categoria, possam ter melhores condições de se organizar para lutar pela igualdade de direitos".

Entretanto, a contratação diferenciada é um ponto polêmico entre os dirigentes e militantes sindicais bancários. O tema suscita opiniões bem definidas que se dividem quanto à possibilidade ou não de assinar acordo específico para regular as relações de emprego em bases diferentes do padrão bancário existente.

Partindo do pressuposto de que, após nove anos de lutas contra a terceirização, as vitórias em torno da reversão desta forma de gestão da produção e da força de trabalho foram pouco expressivas, o Sindicato dos Bancários de São Paulo e a direção da CNB passaram a defender a ideia de que, uma vez tendo a representação política e legal destes trabalhadores, poderiam assinar um acordo com aspectos positivos que elevariam a condição de vida dos terceirizados e os colocariam na mesma perspectiva de luta traçada pela categoria bancária, unificando campanhas salariais, podendo, inclusive, realizar greves conjuntas, eliminando problemas oriundos das diversas formas de contratação e empregadores de setores diferentes.

A resolução da III Conferência Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro foi impulsionada por um fato anterior que ocorrera em dezembro de 1999. Naquela data, foi assinado pela CNB o primeiro acordo coletivo específico que colocava fim à terceirização de uma determinada atividade e, ao mesmo tempo, aceitava negociar um diferencial que não valeria para outras áreas dentro da categoria. Parte da área de Teleatendimento, que atuava com Cartão de Crédito, de um banco privado nacional estava terceirizada havia anos. Nesta área trabalhavam 800 pessoas, cumprindo jornadas aos sábados e domingos, recebendo salários e demais verbas salariais inferiores aos bancários. Ao construir o "Acordo em bases diferenciadas", os sindicalistas garantiram a estes trabalhadores elevação salarial e extensão dos demais direitos que os bancários já recebiam, conforme pode ser observado no quadro, a seguir.

[17] O Interdito Proibitório é uma lei elaborada no âmbito da esfera civil, amplamente utilizada para questionar a invasão de sem-terras durante a década de 1990. O mesmo instrumento jurídico passou a ser utilizado para arbitrar sobre questões trabalhistas, requerido por bancos e empresas terceirizadas para impedir o Sindicato de realizar paralisações e/ou greves nos locais de trabalho. O Interdito Proibitório prevê que o Sindicato deve manter distância de 100 metros da propriedade privada, como forma de não obstruir a passagem nem danificar o patrimônio privado; em caso de descumprimento o Sindicato pagaria por local de trabalho multas altíssimas, equivalentes a um percentual do valor total do imóvel. Houve multas que chegaram a mais de um milhão de reais, porém o Sindicato, apesar das dificuldades, continuou a realizar as paralisações e questionar na Justiça o não pagamento das multas.

Relações de emprego dos trabalhadores antes e após o
"Acordo em bases diferenciadas" – Ano Referência: 1999

	Antes Acordo	**Pós Acordo**
Principais Direitos	*Terceirizados**	*Bancários em Bases Diferenciadas*
Salário	R$ 457,00	R$ 760,00
Auxílio Refeição	R$ 3,40	R$ 8,56
Auxílio Alimentação	-	R$ 135,00
Auxílio Creche	-	R$ 105,50
PLR	-	80% Salário + R$ 400,00
Jornada	35 horas semanais (Segunda a sábado c/ Plantão no domingo)	30 horas semanais (segunda a sexta c/ Plantão em dois finais de semana)**

* Atividade desenvolvida: Atendimento Serviço Telefônico realizada dentro das instalações do banco .
**Pelo sistema de escalas e folgas o funcionário não pode trabalhar mais do que cinco dias consecutivos na semana e precisa folgar no mínimo dois finais de semana cheios no mês. A hora trabalhada no final de semana tinha o valor majorado (valor fixo que era reajustado anualmente que equivalia a 65% da hora normal). Nos feriados, diferente do funcionamento na empresa terceirizada, o trabalhador recebia o valor do plantão e acumulava uma folga que deveria ser gozada na mesma semana.

Fonte: CCT 1999/2000 e Acordo Específico

O caso abordado demonstra que houve abertura do Sindicato para negociar o tema, porque, se fosse mantido o discurso antes predominante, de que este segmento deveria ter exatamente as mesmas relações de trabalho mantidas com os bancários, não haveria perspectivas de mudanças e melhorias para os terceirizados. Porém, as posições contrárias ao "Acordo em bases diferenciadas" defendiam a proposta de que, uma vez aceitando este tipo de alteração, os bancos iam terceirizar cada vez mais e aguardar os Sindicatos esmorecerem, para flexibilizarem direitos.

Diante do cenário histórico, não se revelou possível incorporar 800 trabalhadores terceirizados de modo absolutamente igual aos bancários, em decorrência da alteração contratada na jornada. Mas, apesar disso, o direito de representação e enquadramento sindical destes trabalhadores na categoria bancária lhes garantiu todos os demais direitos.

Conforme exposto, a experiência de negociação do "Acordo em bases diferenciadas" que fora retratado, promoveu várias melhorias para os trabalhadores envolvidos e regrou o trabalho aos sábados e domingos apenas para um setor. Contudo, vale pontuar que os dirigentes sindicais enfrentam o problema do descumprimento da jornada diária de seis horas nos bancos, há anos. A jornada de oito horas já atinge aproximadamente 60% dos trabalhadores bancários, apesar da existência de diversas ações na Justiça do Trabalho para questionar a extensão da jornada. Do mesmo modo, ou seja, não obedecendo ao regramento da jornada bancária, os bancos têm aberto as agências em *shoppings,* em horários especiais.

Os dois exemplos se articulam com os processos de terceirização, na medida em que os representantes dos banqueiros insistem na regulamentação da jornada de oito horas para todos trabalhadores do sistema bancário, enquanto os sindicatos defendem a jornada de seis horas como uma conquista histórica. Conforme a regulamentação patronal: "a revisão do custo da mão-de-obra do próprio banco só acontecerá de duas formas combinadas: com o aumento da jornada de 8 horas e com o melhor aproveitamento dessa mão-de-obra especializada, que é a possibilidade de funcionar aos sábados, domingos e feriados e em outros horários onde for conveniente. *Caso*

contrário continuaremos lançando mão da terceirização de uma forma muito generalizada".[18]

Por fim, destaca-se ainda, do ponto de vista das formas de resistência, um outro tipo de iniciativa recente no campo das articulações entre sindicatos e centrais sindicais calcado na disputa parlamentar, haja vista existirem vários projetos na Câmara Federal em Brasília que, em sua maioria, têm caráter de expansão e legalização das práticas de terceirização no país.

A CUT, desde 2004, mantém em funcionamento um GT (Grupo de Trabalho) sobre terceirização, cujo objetivo é socializar informações e experiências dos diversos ramos de atividade econômica, além de propor ações no campo do combate e prevenção ao trabalho precário vinculado à prática no Brasil[19]. Neste escopo, a CUT monitora o andamento dos projetos de lei em curso, considerados danosos aos trabalhadores e, concomitantemente, ajudou a construir o Projeto de Lei Nº1621 de 2007 que tramita na Câmara dos Deputados Federais para fazer frente aos demais projetos patronais.

Considerações Finais

Os processos de terceirização nos bancos, entendidos como mudanças nas formas de gestão da produção e da força de trabalho, não atendem apenas aos propósitos econômicos dos bancos, mas interferem na atuação sindical, colocando desse modo, vários desafios para dirigentes e militantes sindicais.

Se a falta de representação legal não determinou a ausência de referência política e organizativa vinculada ao Sindicato dos Bancários de São Paulo junto às trabalhadoras e aos trabalhadores alocados nas empresas terceirizadas, no mínimo, essa situação revelou dificuldades adicionais a uma atuação sindical mais efetiva, que consiga estabelecer patamares de qualidade nas relações do trabalho e sempre tomá-los por base, caracterizando uma situação de acúmulo de forças e avanços consolidados.

A alta rotatividade e a efemeridade dos tempos de trabalho dos trabalhadores nas empresas terceirizadas são elementos que contribuem para eliminar militância e dissolver grupos de pressão mais coesos. A mobilização em muitas ocasiões conta com a "memória" daqueles que dia a dia, ano a ano acumulam situações mal resolvidas, incômodos que em momentos de conflito aberto funcionam como elementos motivadores, mesmo que não revelados.

Os sindicatos de bancários apostam em várias frentes de luta contra os processos de terceirização e de forma destacada investem na via da mobilização/paralisação dos trabalhadores para conquistar suas reivindicações. A rotatividade, contudo, não esteriliza as insatisfações que motivam a organização dos trabalhadores nas empresas terceirizadas nem anula o papel dos sindicatos.

A pulverização da representação sindical, intensificada pelos processos de terceirização, pode levar também à desmobilização da ação coletiva dos trabalhadores efetivos nos bancos. Sindicatos, pressionados diante das constantes ameaças de demissão e retirada de direitos dos trabalhadores, tendem em muitas circunstâncias atender, antes, às demandas da "categoria principal", deixando os terceirizados, mesmo que não intencionalmente, em segundo plano.

Do ponto de vista da manutenção do poder da entidade sindical, os terceirizados em grande parte por causa da não-representação legal permitida aos sindicatos de

[18] Revista *Banco Hoje,* n.185, out. de 2004, p.31 (grifos meus).

[19] Foi lançada em março de 2009 a Campanha de Combate à Terceirização da CUT Nacional que conta com cartazes, cartilhas e adesivos, distribuída para todos os sindicatos filiados.

bancários, não têm direito a voto no processo eleitoral que escolhe a nova direção como também não podem votar em momentos considerados fundamentais na vida sindical (assembleias, congressos estatutários, etc.). Esse aspecto abre a possibilidade de que o compromisso político e a solidariedade sejam flutuantes e não decisivos. Porém, não se pode afirmar que os Sindicatos não tenham atuado nas bases terceirizadas, simplesmente se aponta para quais são as suas prioridades.

Temas como a terceirização, quando enfrentados pelos Sindicatos, exigem mais do que "boas frases de efeito" sem lastro organizativo real, e vão além, solicitam uma ampla reflexão sobre suas formas de financiamento, corporativismo das categorias profissionais e unidade de classe; enfim, recolocam o debate sobre suas práticas e projetos futuros.

Bibliografia

ALVES, G. *O novo (e precário) mundo do trabalho*. São Paulo, Boitempo, 2000.

ANTUNES, R. "Dimensões da precarização estrutural do trabalho" In:DRUCK G. E FRANCO, T. (orgs.) *A perda da razão social do trabalho* – terceirização e precarização. São Paulo, Boitempo, 2007.

CARDOSO, A.M. *A Década Neoliberal e a Crise dos Sindicatos no Brasil*. São Paulo, Boitempo, 2003.

DRUCK, G. *Terceirização: (Des) fordizando a fábrica* – um estudo do complexo petroquímico da Bahia/SP. Salvador, Boitempo/Edufba, 1999.

DRUCK, G., BORGES, A. "Terceirização: balanço de uma década", *Caderno CRH*, Salvador, n°37, jul/dez, 2002.

DRUCK, G., GODINHO, L., JESUS, S., OLIVEIRA, L. BARRETO, T., BARRRETO, B. "Bancário: um emprego de múltiplos riscos", *Caderno CRH*, Salvador, n°37, jul/dez, 2002.

JINKINGS, N.M.T. *Trabalho e resistência na "fonte misteriosa"*: Os bancários em face da reestruturação capitalista. Tese de doutorado. Departamento de Sociologia, Unicamp, 2000.

KREIN, J.D. "O sistema de relações do trabalho no Brasil". In: *Caderno Debate & Reflexões*, Escola Sindical São Paulo, Nº12, 2004.

KURZ, R. "O declínio da classe média" In: Caderno Mais. *Folha de São Paulo* 19.9.2004.

SANCHES, A.T. *Terceirização e terceirizados no setor bancário*: relações de emprego, condições de trabalho e ação sindical. Dissertação de Mestrado. São Paulo: PUC, 2006.

SEGNINI, L. *Mulheres no trabalho bancário*. São Paulo: Edusp/Fapesp, 1998.

Documentos :

- Folhas Bancárias, 1990-2008;
- Fotos do Acervo CEDOC – Centro de Documentação/ SESE- Secretaria de Estudos Sócio-Econômicos do Sindicato dos Bancários de SP, Osasco e Região, 1990 – 2008;
- A Terceirização do Serviço de Compensação de Cheques. Sindicato dos Bancários de São Paulo, 3.2.1994.

FOLHA DE ROSTO

TÍTULO DO TRABALHO:

TERCEIRIZAÇÃO E JUSTIÇA DO TRABALHO: a regulação pública e o TST

AUTORES:

Magda Barros Biavaschi – Desembargadora aposentada do TRT4, Doutora em Economia Social e do Trabalho pelo IE/UNICAMP, Pós-doutoranda em Economia Social e do Trabalho pelo IE/UNICAMP, pesquisadora voluntária no CESIT/IE

Jorge Garcia Marques Junior: Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal do Rio de Janeiro. Advogado especialista em Direito do Trabalho e pós-graduado em Economia do Trabalho e Sindicalismo, CESIT/IE/UNICAMP/2008.

COMISSÃO TEMÁTICA:

RESUMO:

Nos últimos anos a sociedade brasileira tem sido palco de profundas mudanças que impactam o mundo do trabalho. No bojo de um movimento flexibilizador das normas de proteção social, a terceirização constituiu-se em uma das formas de contratar que mais avançou no País. Ainda que esse avanço se tenha traduzido em conflitos expressos em ações ajuizadas perante a Justiça do Trabalho, e apesar do significativo número de projetos de lei no Parlamento tendo como objeto a terceirização, até hoje não se constituíram as condições aptas a regulamentá-la. O que se tem no ordenamento jurídico brasileiro são leis que introduzem a relação trilateral legítima, alguns projetos de lei tramitando e entendimentos jurisprudenciais incorporados por Súmulas do TST. Este estudo aborda o fenômeno da terceirização no Brasil sob a óptica de sua regulação, trazendo ao debate alguns elementos relevantes sobre o tema.

PALAVRAS CHAVE:

Terceirização
Regulamentação
Súmulas do TST
Relações Trilaterais

TERCEIRIZAÇÃO E JUSTIÇA DO TRABALHO: a regulação pública e o TST

1. INTRODUÇÃO

Ao longo destes últimos 25 anos a sociedade brasileira tem sido palco de profundas mudanças no mundo do trabalho e na organização dos trabalhadores. O avanço da tecnologia, o acirramento da concorrência, a necessidade de redução de custos, a busca pela qualidade e o incessante desejo de maiores lucros vem sendo usadas como bandeiras para justificá-las. No bojo de um movimento flexibilizador do mercado de trabalho, ganhou maior dimensão a terceirização da mão de obra. Uma das formas de contratação flexível que mais avançou no País a partir dos anos 1990, a terceirização é, hoje, prática corrente em quase todos os segmentos econômicos das esferas pública e privada. Podendo expressar tanto um fenômeno interno quanto externo ao contrato de trabalho[1], vem sendo adotada, basicamente, como estratégia para reduzir custos, partilhar riscos e aumentar a flexibilidade organizacional[2].

No Brasil não há, até este momento, regulamentação específica para a terceirização. O que se tem são leis que introduziram no ordenamento jurídico a figura da relação trilateral legítima, alguns projetos de lei em andamento e outros em construção e, ainda, entendimentos jurisprudenciais incorporados por Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho [TST]. Ainda que essa forma atípica de contratar tenha avançado significativamente, com conflitos e tensões expressas em demandas ajuizadas perante a Justiça do Trabalho brasileira, e conquanto seja expressivo o número de projetos de lei tramitando no Parlamento, até hoje não se constituíram pressões substantivas aptas a regulamentá-la. Mas esses conflitos e tensões que impactaram a Justiça do Trabalho, em um cenário de certa anomia, provocaram a adoção pela jurisprudência trabalhista de determinados entendimentos sobre a matéria e, perante o TST, sua incorporação em Enunciados e Súmulas, especificamente o Enunciado 256, de 1986, e a Súmula 331, de 1993, revista em 2000 para estender a responsabilidade subsidiária aos entes públicos.

O presente estudo, fundamentado em pesquisa em andamento no Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da UNICAMP, CESIT/IE/UNICAMP - "A Terceirização e a Justiça do Trabalho" - que, com apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, FAPESP, analisa o papel da Justiça do Trabalho brasileira diante do fenômeno da terceirização, com foco na indústria de papel e celulose, elegendo como fonte primária específica processos judiciais que tramitaram no período[3], aborda o fenômeno da terceirização no Brasil sob a óptica de sua regulação, buscando trazer ao debate elementos sobre a importância ou não de se aprovar uma lei específica sobre a matéria. Assim, discorre sobre a legislação vigente que trata das relações "trilateriais" ou "assimétricas", sobre os entendimentos sumulados pelo TST e suas alterações, oferecendo, ainda, de forma breve, um balanço dos principais projetos de lei em andamento e, a partir de entrevistas realizadas, uma síntese dos principais argumentos que os entrevistados oferecem, relevantes para se pensar em uma regulação sobre o tema.

O trabalho está dividido em quatro partes. Inicialmente, aborda a normatização vigente sobre o assunto, incluindo os entendimentos sumulados pelo TST. A seguir, foca o processo de construção da Súmula 331 do TST e suas alterações. Depois, elenca os principais projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, abordando-os em suas especificidades. Por fim, algumas questões para o debate.

---

[1] Cf. VIANA, Márcio Túlio. *Terceirização e sindicato: um enfoque para além do Direito*, 2006, mimeo.

[2] Cf. KREIN, José Dari. *As tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990-2005*. Tese de doutoramento. IE/UNICAMP, Campinas, 2007.

[3] A pesquisa adota como marco temporal o Enunciado 256 e a Súmula 331, do TST. Aquele, aprovado pela Resolução 04/1986 [DJ 30.09.86], foi revisto pela Súmula 331, em 1993, que [inciso IV] atribui responsabilidade subsidiária ao tomador quanto aos direitos trabalhistas dos contratados pelas terceiras. Em 2000, essa responsabilidade foi estentida aos entes públicos [Resolução 96, DJ 18.09.2000].

2. **RELAÇÕES TRILATERAIS E LEIS BRASILEIRAS:** quando a exceção se torna regra

A terceirização desafia não só o princípio protetor, mas o próprio conceito de empregador, provocando ruptura no binômio empregado-empregador [= um sujeito que *admite* e *assalaria* e outro que *dirige* a prestação dos serviços][4]. Ainda que juridicamente possa ser compreendida de forma ampla ou restrita[5], interna ou externa, a terceirização corresponde sempre a uma das hipóteses em que um terceiro entra na relação de emprego[6]. Ou seja, há um intermediário na relação entre o trabalhador e a empresa a quem aproveita, em última instância, a força de trabalho.[7]

Como se referiu ao se introduzir este estudo, não há no ordenamento jurídico brasileiro uma regulamentação específica para a terceirização. O que se tem são leis dispondo sobre relações "trilaterais" ou "assimétricas", projetos de lei em andamento e entendimentos jurisprudenciais incorporados por Súmulas do TST. Focam-se, neste subitem, especificamente, aquelas leis que, provocando ruptura no binômio empregado-empregador, introduziram no ordenamento jurídico a figura da relação trilateral legítima.

É verdadeiro que a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT], desde sua vigência, em 1943, preocupou-se, no artigo 455, com os contratos de *marchandage*, protegendo os direitos dos trabalhadores contratados sob a modalidade de empreitada e sub-empreitada ao definir a responsabilidade solidária do "empreiteiro principal". Segundo Delgado[8], no entanto, ainda que os artigos 455 e 652 "a", III da CLT tratem da empreitada, as primeiras normas que, de fato, abordaram o tema das relações trilaterais no País dirigiram-se, especificamente, às relações de trabalho no âmbito do Estado. São elas: o Decreto-lei 200, de 1967, e a Lei 5.645, de 1970.

O Decreto-lei 200/67 dispõe sobre a organização da Administração Federal, trazendo algumas diretrizes referentes à descentralização da atividade administrativa da União. Em seu artigo 6º, III, define a descentralização como sendo um dos princípios fundamentais da Administração. Em seu artigo 10, §1º, "c", o Decreto-lei dispõe que um dos principais planos da descentralização a ser posto em prática refere-se à transferência da execução de atividades da Administração Federal para a órbita privada, mediante contratos ou concessões, complementando essas diretrizes no § 7º do mesmo artigo, como segue:

> § 7º - Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante

---

[4] Cf. VIANA, Márcio Túlio. *Terceirização e sindicato: um enfoque para além do Direito*, 2006, mimeo.

[5] Oscar Ermida Uriarte, em informe sobre terceirização – *Descentralización, tercerización, subcontratatíon* - de julho de 2008, mimeo, indica três formas de definir a terceirização: amplíssima, ampla e restrita. Este estudo e a pesquisa que o fundamenta a compreende em sentido amplo, identificada com a tendência empresarial e produtiva de realizar parte de suas atividades por meio de outras unidades, mais ou menos independentes, incluindo toda a operação – econômica ou de organização da atividade empresarial - de terceirização ou descentralização, qualquer que seja o instrumento jurídico ou a forma contratual usada. Em sentido estrito, se a identifica como mecanismo descentralizador que envolve uma relação trilateral estabelecida entre a empresa que contrata os serviços de outra empresa, terceira, a qual, por seu turno, contrata trabalhadores cujos serviços prestados destinam-se à tomadora

[6] Cf. Vianna, em sentido interno a terceirização expressa a situação em que alguém se coloca entre o empregado e o tomador dos serviços; em sentido externo, expressa fenômeno externo ao contrato de trabalho, evidenciando, por exemplo, a situação em que alguém se coloca entre o empresário e o consumidor. Mas esclarece que são faces do mesmo fenômeno, refletindo-se da mesma maneira nas relações de poder entre capitalistas e trabalhadores [VIANNA, Márcio Túlio. *Terceirização e sindicato: um enfoque para além do Direito*, 2006, mimeo].

[7] VIANA, Márcio Túlio et alii. *O novo contrato de trabalho: teoria, prática e crítica da lei n. 9.601/98.* São Paulo: LTr, 1998.

[8] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.* 8ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 410-411.

> contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

Abriram-se, assim, as possibilidades de contratação no serviço público via relação triangular. A Lei 5.645/70, por seu turno, estabeleceu diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das Autarquias Federais, dispondo, em seu artigo 3º, § único [posteriormente revogado pela lei 9.527/97], o que segue:

> § único - As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967.

Essas duas normatizações legais se, por um lado, não regulamentaram especificamente a terceirização, por outro introduziram mecanismos legitimadores da ruptura do binômio empregado-empregador no âmbito do serviço público, flexibilizando, por assim dizer, as salvaguardas jurídicas a essa forma atípica de contratar, pelo menos nas atividades não essenciais, num processo em que a exceção vai se tornando a regra.

Em 1974, a Lei 6.019, a chamada a "Lei do Trabalho Temporário", abriu as portas para a terceirização no âmbito das empresas ao introduzir, segundo Gonçalves,[9] mecanismos legais para enfrentarem *a competitividade do sistema econômico globalizado*, possibilitando-lhes contratar mão de obra qualificada a um menor custo e sem responsabilidade direta com os executores dessas atividades[10], firmando, no dizer de Delgado, uma tipicidade *inteiramente afastada da clássica relação de emprego*[11]. Essa lei, no artigo 4º, define empresa de trabalho temporário a pessoa, física ou jurídica, urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos. Já o trabalho temporário, prestado por pessoa física a uma empresa, é, pelo artigo 2º, limitado às necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente ou de acréscimo extraordinário de serviços e, ainda, pelo prazo máximo de três meses, salvo autorização do Ministério do Trabalho [condicionante de validade expressa no artigo 10º]. Uma vez estabelecida qualquer contratação fora dos limites da lei, é nula de pleno direito. Ainda que não tenha regulamentado expressamente a terceirização, essa lei é um marco, ainda que de incidência restrita.

Nesse sentido, pode-se dizer que a Lei 6.019/74 "inovou", trazendo para o âmbito da relação de emprego um terceiro, possibilitando que se colocasse entre o empregado e o empregador. Daí ter aberto os caminhos para a terceirização no âmbito das relações de emprego urbanas, sobretudo. Caminhos que, na década seguinte, em 1983, foram estendidos aos serviços de vigilância pela Lei 7.102/83. Referindo-se ao modelo "terceirizante" que a Lei 6.019/74 introduziu, diz Delgado[12]:

> [...] indubitavelmente, uma inflexão no sistema trabalhista do país, já que contrapunha à clássica relação bilateral (própria da CLT) uma nova relação trilateral de prestação laborativa, dissociando o fato do trabalho do vínculo jurídico que lhe seria inerente. Contudo, ainda assim tal inflexão foi limitada, uma vez que a fórmula do trabalho temporário não autorizava a terceirização permanente, produzindo efeitos transitórios no tempo.

Contrapondo-se à limitação temporal introduzida como condicionante de validade e eficácia de toda e qualquer relação "trilateral" ou "assimétrica" brasileira pela Lei 6.019/74,

[9] GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. *Flexibilização trabalhista.* Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.
[10] Ibidem, p. 175.
[11] DELGADO, Maurício Godinho, *op. cit.,* p. 438.
[12] Ibidem, p. 412.

como boa parte da jurisprudência da época passou a interpretar, a Lei 7.102/83 introduziu, na década seguinte, outra possibilidade de ruptura do binômio, agora com a característica de permanência, especificamente para o setor bancário. Posteriormente, porém, a Lei 8.863/94 ampliou a abrangência da Lei 7.102/83, legitimando a terceirização dos serviços de vigilância em qualquer instituição, pública ou privada. Na prática, o que era exceção, tornou-se regra.

Finalmente, completando-se a lista de leis que de alguma forma tratam da terceirização, embora sem regulamentá-la em toda sua amplitude e especificidades, chega-se à Lei 8.949/94 que, acrescentando o parágrafo único ao artigo 442 da CLT, em muito contribuiu para disseminar a prática nociva prática do falso cooperativismo, com contratações simuladas e em fraude a direitos assegurados, dispondo que: *qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo entre vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela*. Totalmente desnecessária a introdução do dispositivo quando se trata de verdadeiro vínculo entre sócios cooperativados, essa Lei 8.949/84 colaborou para afirmar um desenfreado processo de burla a direitos, sendo palco para terceirizações por meio de falsas cooperativas.

Para uma melhor compreensão das leis e dos dispositivos em vigor disciplinando aspectos referentes às relações "trilaterais" e à terceirização, consultar o Quadro em Anexo[13]. Da leitura desse mapeamento percebe-se que a terceirização não está regulamentada no Brasil. Diante de tal lacuna, e a partir de casos concretos questionando, por vezes, a legitimidade de relações trilaterais formalizadas ao arrepio da Lei 6019/74, por outras, postulando o reconhecimento da condição de empregadora da tomadora, ou sua condenação solidária, o Judiciário Trabalhista buscou dirimir tais controvérsias em suas decisões. No bojo desse processo, o TST, em 1986, construiu o Enunciado 256, posteriormente revogado pela Súmula 331, de 1993, revisitada em 2000, como se verá.[14]

2. 1 Os entendimentos sumulados pelo TST

A insuficiência de normas regulamentando amplamente o fenômeno da terceirização foi dando espaço para que o Judiciário Trabalhista consolidasse os entendimentos jurisprudenciais em Enunciados e Súmulas. Nesse processo, a Resolução n.04/86, de 22 de setembro de 1986, introduziu no rol dos então Enunciados do TST o de número 256, com a seguinte redação:

> 256 – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE.
> Salvo nos casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, previstos nas Leis ns. 6.019, de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.

Esse entendimento que, por um lado, expressava a linha decisória da jurisprudência à época, por outro passou a balizar grande parte das decisões subseqüentes, quer na declaração da existência de vínculo de emprego direto com a tomadora [beneficiária da força de trabalho], quer no reconhecimento da responsabilidade solidária desta frente aos trabalhadores contratados pelas terceiras[15].

---

[13] Anexo 01.

[14] As Súmulas dos Tribunais Superiores correspondem, em tese, à cristalização de um entendimento jurisprudencial que, em determinado período, é prevalente. O Enunciado 256 do TST, aprovado pela Resolução 04/1986 [DJ 30.09.86], foi revisto pela Súmula 331, em 1993. O inciso IV dessa Súmula atribuiu ao tomador responsabilidade subsidiária quanto aos direitos trabalhistas dos trabalhadores das terceiras. Em 2000, a Resolução 96 [DJ 18.09.2000], incluiu, no inciso IV, a responsabilidade subsidiária do ente público.

[15] Como demonstram as análises quantitativas e qualitativas do Relatório Científico Parcial encaminhado à FAPESP em 30 de outubro de 2008, na 4ª Região essa situação preponderou sobretudo no primeiro período da pesquisa [1985-1990]. Nos outros dois, a situação muda, evidenciando, de certa forma, a força dos entendimentos sumulados pelo TST.

Mas a partir de 1990, em tempos de acirramento da pressão pela flexibilização do mercado de trabalho, a força do movimento de terceirização da mão de obra teve impactos notórios na jurisprudência. No bojo dessa complexidade, o Enunciado 256 foi revisto: inicialmente em 1993 e, depois, em 2000, quando a Resolução n.96, do TST, aprovou a atual redação da Súmula 331, com o seguinte texto:

> 331 – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE – REVISÃO DO ENUNCIADO N.256.
> 1 – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3.1.74).
> II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).
> III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.0.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade a subordinação direta.
> IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (artigo 71 da Lei n. 8.666/93).

Essa inclusão no item IV da responsabilidade subsidiária dos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações e empresas públicas e das sociedades de economia mista se deu em decorrência da ampliação e do aprofundamento da terceirização no âmbito do poder público. Em 1997, essa forma de contratar foi incluída no texto constitucional a partir da **Reforma Administrativa** [PEC 41/97][16] que imprimiu alterações substanciais a estrutura do Estado, no âmbito da administração direta e indireta. Além de várias outras medidas, a reforma introduziu a possibilidade da terceirização em atividades essenciais por meio de contratos celebrados pelos entes da administração pública direta e indireta e empresas subsidiárias[17].

A terceirização - não restrita apenas às hipóteses de trabalho temporário, serviços de vigilância ou descentralização da atividade administrativa do setor público e condicionada às atividades-meio - é, por assim dizer, chancelada pelo entendimento consagrado pela Súmula 331 do TST a qual, ainda que não vinculante, tem vinculado, de forma prevalente, as decisões do primeiro e segundo graus de jurisdição, com algumas exceções e a partir de dinâmicas específicas, como demonstra a pesquisa na qual este estudo se fundamenta. Examinar o contexto em que foi construída a Súmula 331 é de extrema relevância para que se possa compreender sua força, abrangência e significado. É o que se buscará analisar no item a seguir.

3. A CONSTRUÇÃO DA SÚMULA 331 DO TST

A Súmula 331 do TST, de 1993, substituiu o Enunciado 256, de 1986. Os entendimentos que contemplam são diametralmente divergentes quanto à terceirização, sua legalidade e quanto à responsabilização das contratantes. Para o entendimento contemplado pelo Enunciado

---

[16] As reformas constitucionais tramitam no Congresso Nacional sob a modalidade de PEC [proposta de emenda à Constituição]. A Reforma Administrativa, encaminhada pela PEC 41/97, foi instituída pela Emenda Constitucional [EC] n.19, de 04 de junho de 1998, que alterou o texto constitucional.

[17] Ao adotar o contrato de emprego público, submete o servidor aos deveres típicos do regime estatutário, sem as vantagens correspondentes (ex: estabilidade, aposentadoria integral). Além disso, flexibiliza a regra de ingresso por concurso [art. 37, II da CF/88]. Na prática, permite que o regime jurídico do servidor público seja o da CLT.

256, excetuadas as hipóteses de trabalho temporário [Lei 6.019/74] e de serviços de vigilância [Lei 7.102/83], a contratação de trabalhadores por empresa interposta era considerada ilegal, formando-se vínculo de emprego direto com a tomadora dos serviços. Diferentemente, a Súmula 331 acabou por legitimar a terceirização. Introduzindo a idéia de atividade meio e atividade fim, conclui pela possibilidade dessa forma de contratar quando se trata de serviço de conservação e limpeza e de serviços especializados *ligados à atividade-meio do tomador,* desde que *inexistente a pessoalidade e a subordinação direta*. Quanto à responsabilização, preconiza que o inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador traz como decorrência a *responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações*.

Buscou-se analisar as razões que levaram à constituição da Súmula 331, examinando-se as seguintes fontes: peças de Inquérito Civil Público instaurado pelo Ministério Público do Trabalho [MPT], precedentes jurisprudenciais; redação proposta pela Comissão de Jurisprudência do TST; ata da sessão do Órgão Especial que aprovou o texto da Súmula; entrevista com Ministro do TST Ives Gandra Martins Filho [a seguir referido apenas como Ives Gandra Filho], à época Subprocurador Geral do MPT, com atuação destacada na construção da Súmula 331; e, entrevistas com os Ministros do TST, atores no processo em comento[18].

O Inquérito Civil Público objetivou investigar denúncia de locação de mão de obra ilegal envolvendo digitadores do Banco do Brasil, contratados por empresas prestadoras de serviços. A seguir, destaca-se os principais momentos desse Inquérito, peça fundamental na construção da Súmula 331. Nele, teve contribuição decisiva o então Subprocurador-Geral do MPT, Ives Gandra Filho. Na entrevista por ele concedida à pesquisa, em 16 de maio de 2008, esclareceu o contexto em que o debate envolvendo a proibição [ou não] da terceirização chegou à Procuradoria Geral do Trabalho e ao TST, recortando-se parcialmente:

> Basicamente, na época em que eu estava no Ministério Público, recebi denúncia dos sindicatos dos bancários contra o Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal. No caso do Banco do Brasil, a denúncia era a de que estava terceirizando atividades próprias do banco, atividades bancárias. E, em relação à Caixa Econômica Federal, a de que estava contratando estagiários em nível tal, que, na verdade, tratava-se de substituição de mão de obra **.**

Foi a partir dessa denúncia que, em 05 de abril de 1993, o MPT, por meio de sua Procuradoria Geral, expediu Portaria instaurando Inquérito Civil Público contra o Banco do Brasil. Buscava apurar se Banco estava, de fato, contratando digitadores de forma irregular, ao arrepio das hipóteses legais admitidas: trabalho temporário, até 03 meses [Lei 6.019/74] e serviços de vigilância [Lei 7.102/83]. Para presidi-lo, foi designado o então Subprocurador-Geral do Trabalho, Ives Gandra Filho.

Após uma série de audiências nas quais o Banco do Brasil teve a oportunidade de apresentar seus argumentos em prol da validade das contratações questionadas, em 20 de maio de 1993 foi assinado entre Banco e MPT um Termo de Compromisso. Os dois primeiros itens desse Termo são de extrema importância para os objetivos deste estudo. Segundo o item I, o Banco, no prazo de 180 dias, dispensaria mão de obra locada [por meio de prestadoras de serviços] para as tarefas de digitação e lavagem de carros. Já o item II, ao mesmo tempo em que previa a abertura de concurso público em 240 dias para ingresso de servidores nas áreas de limpeza, telefonia, ascensorista, copeiro, estiva e gráfica, garantia a possibilidade de o Banco oferecer outra solução para o caso, desde que de acordo com a legislação em vigor.

Em 27 de agosto de 2003, o Banco do Brasil conseguiu junto ao MPT que o prazo para o desligamento dos digitadores de que tratava o Item I fosse estendido para 240 dias. Quanto

[18] As entrevistas degravadas estão disponíveis no Memorial da Justiça do Trabalho no RS e serão incluídas no Relatório Científico Final a ser encaminhado à FAPESP em outubro de 2009.

ao compromisso expresso no Item II, em 24 de setembro de 2003 o Banco apresentou requerimento contemplando profunda análise fática e jurídica sobre as conseqüências para o mundo do trabalho da solução ajustada, qual seja, a da realização do concurso em 240 dias. Dando ênfase ao risco do desemprego que o cumprimento do Termo poderia gerar, advogou a possibilidade, via interpretação analógica, de serem aplicadas à Administração Indireta as regras que permitiam a descentralização dos serviços na Administração Direta. Em razão da relevância dos argumentos do Banco, das projeções que apresentou para o mundo do trabalho e das repercussões dessa petição no processo de construção da Súmula 331, listam-se seus principais pontos, iniciando-se com os argumentos fáticos:

- O cumprimento do item II do Termo abarca um universo de 13.000 trabalhadores [prestadores de serviços];
- Os trabalhadores alocados na prestação dos serviços correriam o risco de perder seus empregos, não dispondo de tempo e de disposição física e mental para se prepararem para o concurso;
- A abertura de concurso para tais funções faria com que profissionais portadores de diploma de nível superior se candidatassem, com reais vantagens sobre os então prestadores dos serviços;
- A perda do emprego para os então prestadores de serviços teria grave impacto social, repercutindo no aumento da informalidade e no incremento da violência.

A seguir, os principais argumentos jurídicos:

- O Banco não locava mão de obra, apenas celebrara contrato mercantil com empresas que se obrigavam a prestar serviços especializados;
- O Decreto-lei nº 200/67, que prevê a descentralização da Administração Federal, pode ser aplicado ao Banco do Brasil por se tratar de Sociedade de Economia Mista, integrando a estrutura da Administração Federal;
- O parágrafo único do artigo 3º da Lei 5.645/70 estabelece que as atividades de transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas "serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967";
- A Constituição Federal, no art.5º, XII, garante liberdade de trabalho, ofício ou profissão.

Em síntese, o Banco do Brasil requeria: a] que lhe fosse reconhecida a aplicação do Decreto-lei 200/67, como solução distinta àquela de realização de concurso público; e, b] que o cumprimento do Termo de Compromisso fosse suspenso por prazo indeterminado. Para subsidiar seus argumentos, juntou jurisprudência de Tribunais do Trabalho brasileiros e pareceres de juristas e de instituições. Um desses pareceres foi o da Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho, aprovado pelo então Ministro do Trabalho, Almir Pazzianotto, que depois veio a ser Ministro e Presidente do TST, parcialmente transcrito:

> [...] A empresa organizada para explorar atividade de asseio e conservação exerce atividade legítima e legal. Alias, trata-se de atividade prevista pelo 5º grupo-Turismo e Hospitalidade da Confederação Nacional do Comércio, do quadro a que se refere o art.

> 577 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a correspondente categoria profissional. Parece, ademais, óbvio que as empresas dessa natureza somente possam prestar serviços através de contrato, a terceiros, pessoas físicas ou jurídicas, que não desejam exercer determinada atividade com a utilização de empregados próprios. Inconcebível seria que a previsão legal de empresa de asseio e conservação existisse tão-somente para a execução de serviços a si mesma. Por outro lado, fixando-me na controvérsia gerada pela analogia com a empresa de prestação de serviço temporário, analogia que não resiste ao fulcro conceitual do caráter permanente da atividade de asseio e conservação, prevista em lei como antes anotado, certo é, portanto, que as atividades claramente diferenciam-se [Desp. de 23.01.86 no Processo MTB n. 24.000.011.808/85].[19]

Em relação ao conteúdo dos argumentos do Banco do Brasil é importante retomar a entrevista com Ives Gandra Filho, no momento em que se referiu ao debate em torno do Enunciado da Súmula 256 do TST:

> Exigimos o cumprimento da Súmula 256 e, nos termos dessa Súmula, apenas, poderia haver a terceirização de vigilantes e serviços temporários. E quanto às outras atividades, o termo previa o seguinte: ou abrir concurso ou, no prazo definido para o concurso, encontrar outra solução que estivesse de acordo com o ordenamento jurídico. Pois bem. A Súmula 256 somente admitia terceirização nos termos da Lei 61019/74, para trabalho temporário e trabalho de vigilante. Mas também percebíamos que a jurisprudência do TST começava a mudar. Mudar em que sentido? O ministro José Luis Vasconcellos, por exemplo, insistia muito, usando uma expressão que eu achava divertidíssima em relação às empresas de asseio e conservação. Ele dizia: 'Essas empresas não existem para se auto-limparem'.

Em 04 de outubro de 1993, respondendo ao Banco, o Subprocurador Geral do Trabalho despachou. A relevância desse despacho, que culminou no pedido de revisão do Enunciado 256, merece que se o transcreva, ainda que parcialmente:[20]

> [...]
> 4) Resta, pois, analisar, com maior profundidade a questão da autorização legal para o Banco contratar indiretamente pessoal para serviços de apoio. Em relação a tal aspecto, temos que:
>
> a) a autorização concedida à administração pública para contratar indiretamente os serviços de conservação, transporte e assemelhados diz respeito exclusivamente à administração direta e autárquica (Lei 5.645/70, arts. 1º e 3º, parágrafo único), não abrangendo as empresas públicas e sociedades de economia mista;
>
> b) o inquérito teria desembocado na imposição do reconhecimento do vínculo empregatício direto com o Banco (com o que não estaria o Sindicato adotando qualquer medida judicial, pois os interesses dos trabalhadores teriam sido a integralmente atendidos), não fosse a recente decisão do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que as sociedades de economia mista também estão sujeitas à regra do concurso público

[19] PAZZIANOTTO, Almir. Revista LTr, vol. 51, n. 3, março de 1987, p. 282.

[20] Esse despacho foi assinado em contexto de grande pressão por parte de diversas instituições interessadas no desfecho do caso. Em 20 de setembro de 1993, o Subprocurador foi intimado a prestar informações à Justiça Federal, em Mandado de Segurança impetrado pela Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Distrito Federal. Logo em seguida, mais duas intimações referentes a Mandados de Segurança lhes foram encaminhadas: uma, de 22 de setembro de 1993, envolvendo o **Sindicato dos Trabalhadores** em Processamentos de Dados e Empregados de Empresas de Processamento de Dados do Estado de São Paulo-SIND/SP; outra, de 23 de setembro de 1993, a **Federação Brasileira dos Sindicatos** e Associações de Empresas de Asseio e Conservação –FEBRAC. Essas instituições ponderavam as perdas que seus associados teriam com o concurso, defendendo as terceirizações.

para a contratação de empregado (MS 21.322-1-1DF, Rel. Min. PAULO BROSSARD, DJU de 23/04/93);

c) o problema do possível desemprego dos trabalhadores das prestadoras de serviço com a não renovação dos contratos e da adequação da clientela ao concurso público, especialmente na área de asseio e conservação, poderia perfeitamente ser resolvido, dentro do que dispõe a Constituição Federal, optando-se por realizar um concurso de provas e títulos, onde a experiência profissional dos trabalhadores que já prestaram serviços no Banco do Brasil, poderia ser levada em consideração, recebendo pontuação na prova de títulos, conforme o número de anos de serviço prestados para a Instituição, valorizando-se, assim, aqueles que já laboravam para o Banco nas áreas específicas para as quais o concurso está sendo realizado;

d) resta, no entanto, a caso adotada tal solução, o problema das prestadoras se serviços, que, sustentando a legalidade da atividade que desenvolvem na intermediação permanente de mão-de-obra, deixariam de contar com os contratos que ora têm com o Banco do Brasil, diminuindo substancialmente a sua atividade lucrativa; e
e) sob tal prisma, o reconhecimento da legalidade da locação permanente de mão-de-obra tropeça na existência do Enunciado nº 256 da Súmula do TST, que, em seu bojo, apenas contempla como exceções o trabalho temporário e a atividade de vigilância, sendo que teve como precedentes justamente casos judiciais relativos à área de limpeza e conservação.

5) O único argumento sólido que justificaria uma revisão da postura adotada pelo Ministério Público do Trabalho no presente inquérito seria o relativo à dificuldade adicional que a exigência do concurso público trouxe às empresas estatais no campo dos serviços de apoio. Com efeito:

a) a autorização legal que a administração direta e autárquica têm para contratar indiretamente os serviços de limpeza e assemelhados decorre, naturalmente, da dificuldade prática da adequação da clientela de um concurso público para os serviços de limpeza, pois seria aprovado pessoal com maior qualificação que a necessária, realizando insatisfatória e desmotivadamente os serviços para os quais foi admitido;

b) as empresas públicas e sociedades de economia mista não estavam abrangidas por tal autorização legal tendo em vista que podiam contratar pessoal sem a necessidade de concurso público;

c) com a Constituição de 1988 e a interpretação a ela dada pelo Supremo Tribunal federal, verifica-se que as condições fáticas que ensejaram a orientação do art. 3º, § único, da lei 5.645/70 passaram a ser as mesmas enfrentadas pelas empresas estatais, no que concerne à dificuldade de realização de concurso público para serviços de apoio que não requeiram escolaridade ou qualificação especial;

d) assim, aplicável p princípio básico da analogia, segundo o qual "onde as razões são as mesmas, o direito deve ser igual" (*ubi eadem ratio, idem jus*), concluir-se-ia que o art. 3º, § único, da Lei 5.645/70 poderia ser estendido pro analogia às empresas públicas e sociedades de economia mista, possibilitando-lhes a contratação indireta de serviços de limpeza e conservação.

6) Considerando as dificuldades ora enfrentadas pelo Banco do Brasil quanto à realização do concurso público previsto em termo de compromisso que pôs fim ao inquérito civil público e a impossibilidade do Ministério Público do Trabalho desobrigá-lo de seu cumprimento enquanto estiver vigente a Súmula nº 256 do TST com sua redação atual, decidimos fazer uso da faculdade que nos confere o art. 83 da Lei Complementar 75/93, pedindo ao TST a revisão do enunciado em tela, para que exclua as empresas estatais da incidência de seus termos.

7) Enquanto não houver a revisão do enunciado, já requerida ao TST, fica vigente o termo de compromisso, com os prazos nele previstos, pois enquanto o TST não alterar

> sua orientação, esta é a ordem jurídica vigente, a ser defendida pelo Ministério Público do Trabalho.

Por esclarecedora, retoma-se a entrevista quando aponta para os motivos que impulsionaram o pedido de revisão do Enunciado 256 do TST:

> [...] E, então, as razões que o Banco deu para não realizar concurso em determinadas atividades nos convenceram totalmente. A capilaridade do Banco do Brasil, hoje, é semelhante à capilaridade dos Correios, da Previdência Social. Só perde, no fundo, para a capilaridade dos Correios. Os Correios chegam a todos os lugares do Brasil. O Banco do Brasil, praticamente. Se eles abrissem concurso para pessoal de limpeza, o que iria acontecer? Dilemas: primeiro, deve-se exigir um mínimo de escolaridade ou não? Segundo, como vai ser a prova se não se exigir escolaridade? Como vai ser a avaliação? Exigindo-se escolaridade mínima, quem vai passar no concurso vai ser quem tem maior conhecimento das matérias que colocadas no concurso, e não a melhor pessoa para realizar aquela atividade? E aquele, desempregado, que estaria feliz fazendo trabalho de limpeza, realizado, não poderia ser selecionado. Enfim, em um Brasil em que os salários são baixos e o desemprego alto, calculava-se a quantidade de gente que se inscreveria para o concurso. Digamos que a população economicamente ativa na época fosse de 60 ou 80 milhões, teríamos metade dela concorrendo. Cada um querendo ser funcionário do Banco do Brasil. Mas se não se optasse pela avaliação da escolaridade, mas buscar ver, realmente, quem seria o melhor em limpeza, como criar algum tipo de padrão de comparação? Quem conseguisse deixar o vidro das janelas mais brilhante? Quem conseguisse arrumar melhor a sala? Impossível. Não haveria termos de comparação. Assim, chegamos à seguinte conclusão: Existem atividades para as quais é impossível a realização de concurso.

Logo a seguir, em 06 de outubro de 1993, o Subprocurador Ives Gandra Filho encaminhou ao TST o requerimento de revisão do Enunciado 256, sugerindo a seguinte redação:

> **ENUNCIADO Nº 256** – CONTRATAÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE – Salvo os casos previstos nas Leis nºs 6.019/74 e 7.102/83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, inclusive para serviços de limpeza e digitação, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviço, com exceção das empresas públicas, sociedades de economia mista e órgãos da administração direta, autárquica e fundacional.[21]

O tema foi encaminhado à Comissão de Súmula do TST. Analisando o requerimento, seu Presidente, Ney Proença Doyle, em parecer, sublinhou que as Turmas do TST, por diversas oportunidades, posicionaram-se no sentido da inaplicabilidade do entendimento expresso no Enunciado 256 à Administração Pública. Porém, continuava o parecer, a tese não estava pacificada, havendo divergência de entendimentos entre as Seções Especializadas e as Turmas do Tribunal. Além disso, as divergências não se limitavam ao setor público. Daí, *com o objetivo de unificar a jurisprudência desta Corte, não apenas quanto ao serviço público, mas também quanto ao alcance daquele Enunciado para as empresas privadas*, o Presidente da Comissão propôs a revisão do Enunciado 256, apresentando duas propostas [1ª e 2ª opções]:

> **1ª opção:**
> III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

[21] Redação original da Súmula 256: Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis ns. 6.019, de 03.01.1974, e 7.102 de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

> **2ª opção:**
> III – Não configura vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviço de vigilância (Lei 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem com ao de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que não disponha de empregados próprios nestas funções.
>
> IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e consta também do título executivo judicial.

A proposta encaminhada pela Comissão de Súmula do TST foi bem mais ampla do que o pedido de revisão do MPT. Tanto a 1ª quanto a 2ª opção, apesar de manterem o entendimento de que se forma vínculo de emprego com o tomador de serviço nos casos de contratação por empresa interposta, ampliavam as possibilidades de terceirização, definindo que:

> [...] não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância [Lei 7.102, de 20.06.83], de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador e que o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e consta também do título executivo judicial.

Em 17 de setembro de 1993, a Resolução nº 23/93-OE aprovou o texto que passaria a compor a Súmula de Jurisprudência dominante do TST, com a seguinte redação:

> ENUNCIADO Nº 331 – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE – REVISÃO DO ENUNCIADO 256
> I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, alvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.74).
> II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo do emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (Art. 37, II, da Constituição da República).
> III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.
> IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e consta também do título executivo judicial.

Em sua entrevista, esclarece Ives Gandra Filho que os Ministros do TST mostraram-se sensíveis aos argumentos invocados quanto à importância da revisão do Enunciado 256:

> Os ministros, na época, sensibilizaram-se com o problema e a Súmula saiu na última sessão judiciária, na sessão de encerramento do ano judiciário de 1993, no dia 17 de dezembro de 1993. Em que sentido? No sentido da espinha dorsal de como nós entendemos a terceirização. A terceirização pode se dar de duas formas: sob a forma de prestação de serviços e sob a forma de intermediação de mão-de-obra. Terceirização sob a forma de prestação de serviços é legítima tanto para atividades-fim quanto para atividades-meio. Imaginemos uma indústria automobilística. Quem vai fazer roda, quem vai fazer o motor, o pneu, é a empresa X. Ela vai entregar o produto pronto. Ou seja: o trabalhador dessa contratada trabalha no local de trabalho dela. E ela entrega o produto final. Na terceirização sob a forma de intermediação de mão-de-obra o trabalhador é de outra empresa, mas trabalha no local de trabalho da tomadora, com os

> empregados desta. Nesse caso, a terceirização somente é possível para as atividades-meio.

Outra entrevista de grande relevância para se compreender o processo de construção da Súmula 331 foi a do Ministro Vantuil Abdala, a seguir transcrita no ponto em que discorreu sobre sua concepção acerca da terceirização e sobre sua participação na construção da Súmula em exame:

> Quando eu cheguei no TST já existia a Súmula 256 dizendo que era vedada a intermediação de mão de obra. Todos nós aprendemos dos bancos escolares esse repúdio. A doutrina francesa muito nos influenciou com a chamada merchandage, a venda da força de trabalho. Mas aprendemos que a força de trabalho é inseparável da pessoa, do trabalhador. De tal maneira que isso é uma ofensa à dignidade da pessoa humana. Era como se estivesse sendo vendido o próprio trabalhador ao vender o trabalho. E havia um repúdio a isso. E esse repúdio foi consagrado pelo Enunciado 256, nome que se dava à Sumula: Enunciado 256. No entanto, a economia, os fatos sociológicos foram nos apresentando nova realidade. Veio a lei do trabalho temporário admitindo, consagrando legalmente uma forma de contrato de prestação de serviço. Foram constituídas, então, inúmeras empresas de prestação de serviços, de limpeza, de higiene, com atividades sempre atribuídas a terceiros. O Decreto Lei 200, por sua vez, formalizou a possibilidade de a Administração Pública não executar diretamente certos serviços de apoio para contratar terceiros. Foi-se, a partir de tudo isso, formando-se um quadro e a realidade foi nos mostrando que se estava atropelando o Direito, até porque o Código Civil não veda e, até, permiti que uma empresa de prestação de serviços seja contratada. Então, passamos a examinar alguns casos nos quais percebemos que não havia qualquer proximidade com o contrato de trabalho em face da completa ausência de pessoalidade, de subordinação, de fiscalização. Eram contratos nos quais aquele que contratava o serviço sequer sabia quem que ia trabalhar para ele, ou onde iria trabalhar, ou qual o número de horas prestadas. Eram serviços que nada tinham a ver com a atividade normal da empresa, serviços de mero apoio. É sabido que historicamente há certos tipos de serviços sempre atribuídos a terceiros, como o serviço de contadoria, por exemplo. Apenas as empresas de grande porte é que têm seu contador. Todas as pequenas empresas contratavam seus contadores mediante prestação de serviços. Já vivíamos, na época, uma grande evolução das montadoras de automóvel, as quais adotavam um tipo de terceirização especial na medida em que não era o trabalhador que ia ao estabelecimento da empresa para trabalhar, mas adquiria os produtos que compunham o automóvel de outras empresas que lhe entregavam e, muitas vezes, entregavam e iam lá colocar esses produtos. Assim, nos víamos diante de uma nova realidade. Começaram a aparecer os primeiros acórdãos admitindo, nessas hipóteses muito puras, a validade da terceirização. Ou seja, começaram a aparecer acórdãos abrindo exceções ao que seria o entendimento do Enunciado 256, para dizer naquele caso concreto não havia pura e simplesmente intermediação de mão de obra. O número das ações cresceu cada vez mais e, nesse processo, começou a se ampliar uma concepção de que no seu aspecto puro a terceirização era legítima, quando fosse mero serviço de apoio e objetivasse o aperfeiçoamento da produção. A competitividade era muito importante para o País. Davam-se os primeiros passos do desenvolvimento do país, abria-se para o mercado externo. Diante dos precedentes, abrindo-se essas exceções, tínhamos que tomar uma posição porque as novas decisões confrontavam-se com o entendimento do Enunciado 256. Assim, resolvemos fazer outro Enunciado. Nessa época, eu já estava na Comissão de Jurisprudência, juntamente com o Ministro Ney Doyle.

A aprovação dessa Súmula não se deu por unanimidade. O item I foi aprovado com ressalva dos Ministros José Ajuricaba, José Luiz Vasconcellos, Almir Pazzianotto e Francisco Fausto. Quanto ao item II, apresentaram ressalvas os Ministros: José Calixto, Francisco Fausto e José Luiz Vasconcellos. Quanto ao item III, que adotou a 1ª opção da Comissão de Súmula, ficaram vencidos os Ministros: José Calixto [que era contra a proposta], José Ajuricaba, Ursulino Santos e Ney Doyle [que votavam pela 2ª opção] e com ressalvas dos Ministros

Orlando Teixeira da Costa e Francisco Fausto. Finalmente, quanto ao item IV, a única ressalva foi do Ministro Francisco Fausto.

Foi importante a pressão externa em prol da Súmula 331 a qual acabou ampliando as possibilidades da terceirização. Mesmo depois de sua aprovação, a pressão continuou. Ives Gandra Filho fez referência às reivindicações de sindicatos de trabalhadores, em especial do Sindicato dos Prestadores de Serviços, pugnando pela modificação em análise:

> Pois bem, a pressão que sofri dos sindicatos dos prestadores de serviço quanto à interpretação da norma legal e sumular foi enorme. Diziam eles: "Nós não fornecemos trabalhadores. Recebemos por toques. O pagamento não é calculado pelo número de trabalhadores, mas pelo número de toques."Aí, eu respondi: "Então, vocês só alugam as mãos!! Não é nem a pessoa!" Ou seja, se o próprio nome é compensação bancária, a atividade é bancária.

Mas a Súmula 331, tal como aprovada em 1993, apresentava uma lacuna quanto à responsabilidade do ente público que contrata serviços terceirizados. Para supri-la, o TST revisitou seu entendimento. Em 2000, houve um acréscimo ao seu IV para ser incluída a responsabilidade subsidiária da administração pública, como segue:

> IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993). (Alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000)

Em relação a esse acréscimo, a entrevista com o Ministro Vantuil Abdala foi esclarecedora:

> Nós sentimos que cada vez mais a terceirização acontecia no âmbito de entidades públicas, principalmente em estados e municípios, sociedades de economia mista, fundações, empresas públicas. Por incrível que pareça, era onde havia o maior numero de inadimplência das prestadoras de serviços, talvez motivado esse fato pela circunstância de que essas prestadoras são contratadas por meio de uma licitação e, pela legislação, deveria ser escolhida a empresa que apresentasse o menor preço. Possivelmente, a empresa que oferecia o menor preço para poder ganhar a licitação já tinha intenção de não cumprir as obrigações trabalhistas.
> [...]
> E, afinal de contas, a Constituição tem um dispositivo que consagra a responsabilidade do Estado lato sensu pelo prejuízo que cause ao cidadão e, quando ocorre esse prejuízo, sempre há uma culpa da entidade pública, seja na escolha que fez – a culpa in eligendo -, seja na fiscalização, culpa in vigilando. Sempre conclamamos que o Estado, quando bem intencionado, tem como se resguardar, exigindo a caução, o que é permitindo, exigindo que antes do pagamento dos valores devidos mensalmente a prestadora de serviço apresente documentos comprovando o cumprimento de suas obrigações sociais. Diante disso, achamos que deveríamos ousar e ir em frente e dizer que havia a responsabilidade da entidade pública, dando uma interpretação nesse sentido ao dispositivo da Lei de Licitação, não dizendo que ele era inconstitucional, mas que não se aplicava a esse tipo de contrato, embora sendo contrato de licitação. Acho que foi uma das coisas mais importantes que esse Tribunal fez, de maior repercussão social, houve uma reação muito grande por parte de vários Ministros, como houve uma reação muito grande no mundo jurídico. A tal ponto que, passados mais de dez anos, foi ajuizada uma ADIN argüindo sua inconstitucionalidade. Entidades empregadoras ajuizaram essa ADIN, argüindo a inconstitucionalidade dessa parte do Enunciado, hoje Sumula 331. Curiosamente, não obtiveram a liminar, até porque nunca dissemos que o artigo da Lei de Licitação é inconstitucional, o que, aliás, foi uma habilidade. Eles entraram com uma ação declaratória de constitucionalidade. No entanto, diante da

> circunstância de que nunca afirmamos que o artigo era inconstitucional, Supremo ficou embasbacado diante da Ação: de que adianta declararmos que o artigo é constitucional se o Tribunal Superior decide isso não pelo fundamento de que o artigo é inconstitucional? Ou seja, passados tantos anos subsiste integralmente a Súmula, o que é uma evidência de que ela tem certo equilíbrio. Por que,caso contrário, se não o tivesse, seja por um lado ou por outro, ela já teria caído, embora de minha parte eu tenha a convicção de que a terceirização não vai acabar, por mais que possamos ter restrições contra a má terceirização, a precarização, os riscos quanto aos acidentes de trabalho. Mas, com certeza, a terceirização não vai acabar. Ela é um fenômeno mundial. Ao contrário, a tendência é aumentar, embora com outros tipos como tele-trabalho através da informática.

Esse relato, por um lado, demonstra que o Estado [no caso, o Judiciário do Trabalho] não é um bloco monolítico, sendo uma relação, uma condensação material de forças[22]. Daí porque o processo de construção nas normas, tanto no âmbito do Executivo, quanto no do Legislativo e no do Judiciário, não pode ser compreendido apartado das lutas e das disputas que se dão em uma determinada sociedade, no momento histórico em que produzidas. Por outro, elucidam quão complexo é o processo de uniformização da jurisprudência pelos Tribunais Superiores e a força que têm no sentido de balizarem as decisões a partir do momento em que construídas. Por outro, ainda, evidenciam que as construções históricas não são lineares, contemplando avanços e retrocessos. Como observou o Ministro Vantuil Abdala, a respeito da ampliação da responsabilidade subsidiária aos entres públicos, que aconteceu em 2000:

> Havia uma divergência muito grande nesta Corte. Foi objeto de grandes debates. Antes desse momento, havia Ministros com uma mentalidade que eu chamava, ironicamente, de fazendária. E havia mesmo a dificuldade da norma legal. Havia aqueles mais ortodoxos, legalistas, com uma interpretação literal da norma legal. Então isso dificultava muito a aprovação do texto, porque os precedentes até então decidiam na forma da lei. Não havia responsabilidade subsidiária da entidade pública em função da lei. Nós estávamos a quebrar uma jurisprudência existente até então, motivada por essa realidade social a qual, já disse, era muito grave. Tínhamos um sentimento de que a situação iria se tornar mais grave ainda, como de fato aconteceu. Vimos, depois, que os municípios usaram e abusaram da terceirização sem nenhum critério e com intenções nem sempre confessáveis. Assim, o número de trabalhadores ao desabrigo aumentava cada vez mais. Então, é isso que me encanta numa Corte Superior. É que entendo que uma Corte Superior de um País tem mesmo esse papel, deve ter esse papel. Por isso, tenho hoje uma compreensão melhor e diferente sobre a maneira pela qual é nomeado o Ministro, contando com a participação dos três Poderes. Isso porque creio que numa Corte Superior os Ministros estão a representar a Nação. É como alguém que está representando a Nação no exercício da jurisdição. Há o dever da compreensão social, do todo. Mas achávamos que com o inciso IV à Súmula não iríamos abalar a economia ou destruí-la. Não iríamos prejudicar o desenvolvimento do País, ao contrário. O empresário bem intencionado, de boa fé, pode continuar a fazer a terceirização. O tomador do serviço, inclusive a entidade pública, poder continuar a fazer a terceirização legítima, basta que ele tome todas as medidas acauteladoras. Então, ousamos e resolvemos ir em frente, o que me deixa muito feliz. Creio que hoje ela [a Súmula 331] é muito mais bem compreendida e aceita. Uma evidência disso foi a de tentou-se muito buscar derrubá-la por meio do Judiciário, do Superior Tribunal Federal. A própria Advocacia da União foi muito instigada a entrar com uma ação. Mas ela não o fez. Havia uma pressão muito grande de Estados e Municípios e acabaram achando uma espécie de bode expiatório que quem propôs a Ação foi o Distrito Federal.

[22] POULANTZAS, Nicos. *Estado, o poder, o socialismo.* Rio de Janeiro: Graal, 1990. Publicada na França em 1978, o autor revisita sua obra, compreendendo o Estado não apenas como comitê da burguesia, ou instrumento de coerção por meio do qual a classe dominante se impõe. O Estado é uma relação. Essa compreensão não está presente nas análises que compreendem o Direito apenas como dominação das elites para submeter os subalternos.

Diante da ampliação e do aprofundamento da terceirização e considerada a insuficiência legislativa no trato da matéria, trabalhadores, empregadores, teóricos e aplicadores do Direito, em suas entidades representativas, têm discutido sobre a necessidade ou não de uma regulação especifica que discipline essa forma de contratar. A questão é polêmica. Enquanto uma vertente, grosso modo, posiciona-se contrariamente à regulamentação, temendo que possa contribuir para legalizar uma sistemática que precariza ainda mais as relações entre capital e trabalho e acirra o processo de cisão da organização dos trabalhadores, outras duas a defendem, porém com visões distintas: uma, no intuito tanto de coibir situações fraudulentas quanto de assegurar tratamento mais equânime entre os que trabalham para as empresas tomadoras e os que desenvolvem seus serviços para as terceirizadas, avançando, relativamente à Súmula 331, nos aspecto da responsabilidade da empresa tomadora [adotando a tese da solidariedade], das atividades que podem ser terceirizadas e na questão da representação sindical; outra, legitimando a terceirização, ampliando suas hipóteses e sem avançar quanto à responsabilização solidária da tomadora. São compreensões que, de certa forma, encontram eco nos projetos de lei em andamento no Congresso Nacional que objetivam regulamentar a matéria, cujas distintas proposições correspondem às diferentes visões de mundo dos vários atores sociais.

4. OS PROJETOS DE LEI EM ANDAMENTO

Em março de 1998, o Executivo apresentou o projeto de lei - **PL 4302-B/1998** - que altera dispositivos da Lei 6.019, de 03 de janeiro de 1974 [que trata do trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências] -, dispondo sobre as relações de trabalho nas empresas de trabalho temporário e nas de prestação de serviços a terceiros. Em síntese: estabelece parâmetros econômicos e fiscais para funcionamento das empresas prestadoras de serviços e para os contratos com as tomadoras; admite trabalho temporário tanto nas atividades-fim como nas atividades-meio pelo prazo de até nove meses [seis meses prorrogáveis por mais três], ou por outros definidos em negociação coletiva; favorece as condições institucionais para intermediação da mão de obra, admitindo a terceirização em atividades de qualquer natureza, por prazo indeterminado. Dessa forma, além de se contrapor ao entendimento expresso na Súmula 331 do TST, legitimando a terceirização nas atividades-fim, desvirtua o caráter excepcional do trabalho temporário. No Senado, foi apresentada e aprovada emenda substitutiva[23]. Em 2003, depois de forte reação dos sindicatos, movimentos sociais organizados, operadores do direito e suas entidades representativas, foi encaminhada pelo Presidente da República ao Parlamento a Mensagem nº 389/2003, solicitando a retirada do projeto, até hoje não apreciada. O regime de urgência a que estava submetido, no entanto, foi retirado naquela oportunidade. Recentemente, sua tramitação foi retomada em regime de urgência, tendo sido aprovado em 15 de outubro de 2008 pela Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados, com cinco destaques, todos igualmente aprovados naquela oportunidade. O texto que está em discussão é o do substitutivo aprovado no Senado Federal. A proposição está sujeita à apreciação do Plenário da Casa[24]. Na seqüência, se aprovada, irá à sanção presidencial. Diante dessas circunstâncias, a Executiva da Central Única dos Trabalhadores [CUT], por meio de Ofício Circular 05015087375/08/SG/CUT, de 24 de setembro de 2008, manifestou-se contrariamente ao projeto sob o argumento de que precariza e vulnera as relações trabalhistas, reiterando a necessidade de sua retirada.

Mas não é apenas esse o projeto de lei em tramitação que busca regular a terceirização. Há tanto na Câmara dos Deputados, quanto no Senado, outros projetos de lei sobre o mesmo tema. Não se analisará cada um deles, mas, apenas, serão focados aqueles que têm suscitado

[23] Data de apresentação do substitutivo ao projeto de lei nº 4302-B: 17 de dezembro de 2002.
[24] Cf. www2.camara.gov.br/internet/proposições. Acesso em 23 de outubro de 2008, às 17horas.

maiores debates entre os atores sociais, apresentando-se suas linhas mestras e o *status* de sua tramitação, visando a mapeá-los.

Em 07 de agosto de 1990, bem antes de o Executivo ter encaminhado o PL 4302/98, o então Deputado Arnaldo Prieto [PFL/RS], encaminhara o **PL- 5490/90** que, dispondo sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, em síntese: ampliava as exigências para a abertura de novas empresas de tal natureza; fixava prazo máximo de duração do contrato de trabalho em 06 meses; definia a *co-responsabilidade da tomadora com a empresa tomadora de serviços em todos os casos de burla à lei,* incluindo 13º salário proporcional; proibia que o trabalhador temporário prestasse serviços em empresa na qual já tivesse atuado ou, ainda, na vigência de greve; previa que o trabalhador se tornaria efetivo quando houvesse irregularidade em seu contrato temporário. Esse PL, no entanto, depois de passar pela Comissão de Constituição e Justiça, sem emendas apresentadas, foi arquivado em 02 de fevereiro de 1991 pela Mesa Diretora da Câmara dos Deputados [MESA], nos termos do art. 105 do seu Regimento Interno [RICD].[25]

Alguns meses antes, em 08 de março de 1990, o Deputado Augusto Carvalho [PCB/DF] apresentou mais um projeto de lei, o **PL - 4879/90,** envolvendo o tema, igualmente arquivado pela Mesa Diretora da Câmara. Dispondo sobre proibição de atividades de locação de mão-de-obra, fixava, em síntese, prazo para as empresas usuárias de mão-de-obra locada absorver essa força de trabalho em seus quadros, garantindo a igualdade de direitos. Em 10 de abril de 1996, na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público [CTASP], houve parecer contrário do Relator, Deputado José Carlos Aleluia [PFL/BA, hoje DEM], com pedido de vista do Deputado Jair Meneguelli [PT/SP] em 08 de maio de 1996. Em 30 de abril de 1997, na mesma Comissão, foi distribuído ao Relator Deputado Chico Vigilante [PT/DF] que, no dia 02 outubro de 1997, emitiu parecer favorável. Em 02 de fevereiro de 1999, o PL foi arquivado pela Mesa Diretora da Câmara. O Deputado Augusto Carvalho, por meio do Requerimento nº 945, pediu desarquivamento, com resposta negativa da Mesa em 22 de maio de 2007, sob o argumento de que proposição fora arquivada definitivamente.

Mas há projetos em tramitação, isoladamente ou apensado a outros, com matéria similar, envolvendo trabalho temporário ou terceirização. Em regime ordinário, por exemplo, tramita o **PL 533/2007,** apresentado pelo Deputado Nelson Pellegrino [PT/BA], em 21 de março de 2007, dispondo sobre a responsabilidade da empresa tomadora de serviços reter, sobre a fatura do serviço prestado pela empresa contratada [terceira], o percentual de 5%, relativo ao Fundo de Garantia por Tempo do Serviço, nos casos admitidos de terceirização de mão-de-obra. Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público [CTASP], o parecer do Relator Deputado Roberto Santiago [PV/SP] foi pela rejeição. Em 03 de setembro de 2008, esse parecer foi aprovado pela Comissão por unanimidade, sendo encaminhado à publicação. Desde 06 de outubro de 2008, a proposição está na Mesa Diretora da Câmara, com prazo para recurso, nos termos do § 1º do art. 58 do RICD (05 sessões ordinárias a partir de 07/10/2008). Do mesmo Deputado, tramita, ordinariamente, o PL 2421/2007, apresentado em 13 de novembro de 2007, dispondo sobre responsabilização das empresas tomadoras de serviços terceirizados pela expedição do Perfil Profissiográfico Previdenciário [PPP], em favor dos trabalhadores sujeitos à aposentadoria especial. Esse projeto está na Comissão de Trabalho aguardando parecer.

O **PL 3127,** apresentado pelo Deputado Eduardo Valverde [PT/RO], em 11 de março de 2004, por seu turno, acrescenta à Consolidação das Leis do Trabalho [CLT] o artigo 455-A, dispondo, em síntese, sobre a nulidade dos contratos de trabalho que contenham, de forma implícita ou explícita, locação ou intermediação de mão-de-obra, fenômenos chamados de

[25] Dados obtidos na página da Câmara dos Deputados: www.camara.gov.br/proposicoes.

"mercancia" ou "gato". Em regime de tramitação ordinária, recebeu - na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço, em 20 de junho de 2007 - parecer do Deputado Sandro Mabel [PR/GO] pela rejeição. Até o momento, não há outros registros de andamento.

Especificamente regulando a terceirização, o **PL 4330/2004** [na realidade, a primeira proposta legislativa que contém regramento à terceirização], apresentado pelo **Deputado Sandro Mabel** [PL/GO], em 26 de outubro de 2004, dispõe sobre contratos de prestação de serviços e relações de trabalho deles decorrentes. Aprovado em 31 de maio de 2008 pela Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio da Câmara dos Deputados, entre os principais pontos que contempla está a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora dos serviços, tanto em relação às obrigações trabalhistas em sentido estrito, quanto às referentes à segurança e à saúde do trabalhador. O projeto garante, ainda, iguais salários aos trabalhadores que exercem as mesmas funções. Segundo o autor da proposta, a regulação dessa forma de contratação [estima que cerca de 27 milhões de brasileiros trabalhem como terceirizados no Brasil] colocará o País em consonância com o que ocorre em praticamente em todo o mundo, ponderando que, em face da ausência de previsão legal, tais contratos têm pautado a maioria dos conflitos trabalhistas apreciados pelo Judiciário brasileiro. Outra exigência que o PL contempla é a de que a prestadora de serviços, terceira, esteja inscrita no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica [CNPJ], tenha registro na Junta Comercial e apresente capital social compatível com o número de empregados contratados. Sob o fundamento de que a terceirização é, também, uma estratégia de gerenciamento, seu autor justifica o projeto por dar respaldo e legalidade a uma situação que faz parte do dia-a-dia de milhões de brasileiros. Em 08 de março de 2007, o PL foi para a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, sendo designado relator o Deputado Pedro Henry [PP/MT], aguardando parecer. Essa a última ação registrada.

Com a mesma linha de preocupação, visando a suprir a lacuna legislativa a respeito da forma de contratar em exame, em 12 de julho de 2007, o deputado **Vicentinho** [PT/SP] apresentou sua proposição **[PL 1621/2007],** dispondo sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista. Esse PL está fundamentado em proposição elaborada pelo GT de Terceirização da Central Única dos Trabalhadores [CUT][26] e, atualmente, encontra-se na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio [CDEIC], tendo sido apresentado substitutivo por seu Relator, Deputado Nelson Marquezelli [PTB/SP], em 18 de dezembro de 2007. Essa a última ação registrada.[27] A análise do PL 1621/07 está parada na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio, visto que em 29 de abril de 2009 foi retirado de pauta pelo relator.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma das questões centrais hoje colocadas para o mundo do trabalho é discutir o avanço da terceirização e seus impactos sobre as relações de trabalho, buscando-se, a partir dessa discussão, elementos que possam contribuir para o debate sobre a importância, ou não, de se construir no Brasil uma regulação específica para essa forma atípica de contratar que possa contribuir para a estruturação de um mercado de trabalho mais inclusivo e de uma sociedade menos desigual.

Deixa-se claro, desde logo, que o suposto para essa estruturação é o crescimento econômico. Mas, ainda que assim se entenda, sublinha-se que o arcabouço jurídico-

[26] Essa proposta do GT –Terceirização da CUT foi objeto de parecer da pesquisadora Magda Barros Biavaschi e do Juiz Jorge Luiz Souto Maior que embasou o trabalho apresentado no Congresso da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho [ABET], no ano de 2007.

[27] Disponível em: www.camara.gov.br/proposicoes.

institucional brasileiro – que inclui normas de proteção ao trabalho e instituições públicas com incumbência de assegurá-las – é relevante para a definição de um patamar civilizatório que garanta a constituição de uma sociedade menos desigual.[28] E especificamente quanto à terceirização, para que sua regulamentação contribua para a constituição de um mercado de trabalho com mais inclusão, alicerçado na dignidade do trabalhador individual e coletivamente considerado, deverá estar subordinada às seguintes condicionantes:

- A tomadora será responsável solidariamente pelo adimplemento dos direitos dos trabalhadores das terceiras;
- A terceirização somente poderá acontecer nas atividades não permanentes da tomadora;
- Aos trabalhadores das terceirizadas serão assegurados direitos iguais àqueles dos empregados da tomadora;
- Os trabalhadores terceirizados poderão ter a mesma representação sindical dos empregados tomadora, sendo-lhes assegurados os mesmos direitos coletivos quando mais benéficos.

Pode-se argumentar que assim estaria inviabilizada a terceirização. Porém, em uma sociedade como a brasileira, em que é notória a heterogeneidade estrutural do mercado de trabalho, talvez uma das grandes tarefas políticas de nosso tempo[29], seja a de se buscar articular a ação do Estado com a constituição de um modelo de desenvolvimento que distribua renda, riqueza e terra, valorize socialmente o trabalho e dignifique a pessoa humana. Essa constatação, por evidente, não afasta a tese da defesa de uma sociedade em que os "de baixo" tenham vez e voz.

[28] Cf. NOBRE JÚNIOR, Hildeberto B; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda Barros. A formalização dos contratos e as instituições públicas, *op. cit.,* p. 119-135.
[29] Parafraseando John Gray, Jornal Estado de São Paulo, 17 de fevereiro de 2008, p. J3.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIAVASCHI, Magda. Trabalho, Direito e Instituições Públicas no Brasil. *V Seminário Jurídico e Lançamento do Livro*: *Professores: Direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores no ensino privado,* CONTEE, 07 de agosto de 2008, Brasília.

_____. A terceirização e a violência contra os direitos sociais: nosso tempo. In: PEREIRA, J. L. C. (Org.). *Direito dos Professores, Técnicos e Administradores do Ensino Privado Brasileiro*. São Paulo: LTR, 2008, p. 60-72.

_____; BALTAR, Paulo E. de Andrade [Supervisor]. CESIT/IE-FAPESP. *A Terceirização a Justiça do Trabalho.* Campinas: 2008. Relatório Cientifico Parcial.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.* 8ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. *Flexibilização trabalhista.* Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

KREIN, José Dari. *As tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990-2005*. Tese de doutoramento. IE/UNICAMP, Campinas, 2007.

NOBRE JUNIOR, Hildeberto; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda Barros. A formalização dos contratos e as instituições públicas. In: FAGNANI, Eduardo; HENRIQUE, Wilnês; GANZ LÚCIO, Clemente [Org.]. *Previdência Social: Como Incluir os Excluídos*? São Paulo: LTR, 2008, p. 119-135.

PAZZIANOTTO, Almir. *Revista LTr*, vol. 51, n. 3, março de 1987.

POULANTZAS, Nicos. *Estado, o poder, o socialismo.* Rio de Janeiro: Graal, 1990.

URIARTE, Oscar Ermida; COLOTUZZO, Natalia. *Descentralización, tercerización, subcontratación.*, Uruguay, 2008, mimeo.

VIANA, Márcio Túlio et alii. *O novo contrato de trabalho: teoria, prática e crítica da lei n. 9.601/98.* São Paulo: LTr, 1998

_____. *Terceirização e sindicato: um enfoque para além do Direito*, Belo Horizonte, 2006, mimeo.

ENTREVISTAS: Disponíveis no Memorial da Justiça do Trabalho no RS

Ministros do TST:
Ministro Ives Gandra Martins Filho, Brasília, maio de 2008
Ministro Lacerda Paiva, Brasília, maio de 2009
Ministro Vantuil Abdala, Brasília, maio de 2009

Juízes do Trabalho:
Juiz Firmino Alves Lima, Piracicaba, abril de 2009
Juiz Jorge Luiz Souto Maior, São Paulo, abril de 2009

Advogados:
Advogado Frederico Alberto Hencklain Blaauw, Piracicaba, maio de 2009

Líderes sindicais:
Francisco Pinto Filho, Piracicaba, abril de 2009
[Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Papel, Papelão, Cortiça de Piracicaba]

Iduiges Ferreira Martins, São Paulo, abril de 2009 [Sindicato Nacional do Papel]

SITES CONSULTADOS:
www.leiria.com.br
www.camara.gov.br/internet/proposições
www.trt4.jus.br/memorial

ANEXO 01 – QUADRO 01: dispositivos legais em vigor

LEIS SOBRE TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL				
Norma	**Ano**	**Assunto**	**Principal Disposição**	**Status**
CLT Art. 455	1943	Empreitada	Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.	Em vigor
Decreto-lei 200	1967	Dispõe sobre a organização da Administração Federal e estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa.	Estabelece a descentralização como um dos princípios fundamentais da Administração e prevê que um dos principais planos da descentralização a ser posta em prática refere-se à transferência da execução de atividades da Administração Federal para a órbita privada, mediante contratos ou concessões.	Em vigor
Lei 5.645	1970	Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais.	Art. 3º, § único: As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei 200/67.	Art. 3º,§ú: revogado pela lei 9.527/97
Lei 6.019	1974	Trabalho temporário	○ Institui o conceito de trabalho temporário, bem como os requisitos para sua ocorrência. ○Define empresa de trabalho temporário como a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos. ○ Prevê duração máxima de 3 meses para duração do contrato, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho. ○ Estabelece responsabilidade solidária da tomadora, em caso de falência da empresa de trabalho temporário, pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.	Em vigor
Lei 7.102	1983	Serviços de vigilância e transporte de valores	Prevê que a vigilância ostensiva e o transporte de valores em estabelecimentos financeiros serão executados por empresa especializada contratada ou, pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que organizado e preparado para tal fim, e com pessoal próprio.	Em vigor, com alterações da lei 9.017/95
Lei 8.863	1994	Altera a lei 7.102/83	Altera a lei 7.102 para permitir que os serviços de segurança, vigilância e transporte de valores possam ser prestados também a pessoas, a estabelecimentos comerciais, industriais, de prestação de serviços e residências, a entidades sem fins lucrativos e a órgãos e empresas públicas.	Em vigor
Lei 8.949	1994	Cooperativas	Acrescenta ao art. 442 CLT um § único, que prevê: Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela	Em vigor.

Trabalho e identidade em ocupações subalternas

XI Encontro da Associação Brasileira de Estudos sobre o Trabalho

28 de setembro a 01 de outubro – Unicamp – Campinas - SP

ST 08 - Discriminação e precariedade no trabalho, trabalho degradante e trabalho decente

Resumo

O trabalho em serviços caracteriza-se por grande heterogeneidade, com reflexos na constituição do *self* do trabalhador. A autonomia e o reconhecimento do profissional especialista contrastam com a subordinação e a falta de auto-estima em ocupações subalternas. O objetivo aqui é analisar o trabalho no setor de serviços, com destaque à constituição da identidade em trabalhadores em ocupações culturalmente desvalorizadas, que frequentemente se efetivam no contexto de precárias condições e relações de trabalho e na fronteira da informalidade. A análise emprega um referencial teórico-metodológico sustentado principalmente nas teorias da identidade social da tradição francesa derivadas da sociologia de Bourdieu (e.g. Dubar, Lahire, Demazière) e na análise do trabalho ou das profissões tributária do interacionismo simbólico (e.g. Hoschchild, Glenn, Freidson)..

Jordão Horta Nunes

Universidade Federal de Goiás – Goiânia – Brasil

jordao@fchf.ufg.br

Junho de 2009

Trabalho e identidade em ocupações subalternas[*]

A análise do trabalho em serviços comparece com frequência na cena sociológica contemporânea, embora geralmente com papel subsidiário. Identifica-se, por exemplo, o consumismo como uma característica essencial da sociedade contemporânea, pautada pela realização efêmera de eventos e situações em que bens e serviços são desfrutados e consumidos, mas também descartados e substituídos por outros. A produção de bens duráveis, elementos necessários na manutenção, reprodução e até na constituição de atributos da identidade de seus proprietários numa sociedade de produtores contrasta com a produção em massa de bens mutáveis e descartáveis e o consumo das próprias relações sociais, muitas delas efetivadas ou tornadas possíveis por prestações de serviços. Nesta sociedade de consumidores os indivíduos não mais se posicionariam ou obteriam reconhecimento social pelo trabalho que desempenham, já que boa parte da produção das mercadorias tangíveis é realizada por artefatos mecatrônicos, mas pela capacidade de viabilizar situações de consumo distintivas de posição social e constitutivas de atributos identitários cultural ou socialmente valorizados. Correspondem a relações de crédito, serviços pessoais, aquisição ou locação de bens e sobretudo os serviços mais diversos (médico-odontológicos, de turismo, educacionais, desportivos, artísticos, sexuais etc.), desde que selecionados subjetivamente na prateleira de um mercado que se tornou virtualmente disponível no contexto da economia globalizada e dos serviços de informação e comunicação que lhe são indispensáveis.

Uma sociedade em que o consumo se torna o móvel mais importante, uma sociedade de consumidores, nos termos de Baumann (2008), parece constituir uma das mais imponentes consequências de uma sociedade em rede (cf. Castells, 2007; van Djik,1999) erigida com suporte no desenvolvimento tecnológico e cognitivo que orienta a manipulação comunicacional e informacional. O comércio eletrônico de bens e serviços pela Internet evidencia com eloquência o poder seletivo da rede não só na inclusão ou exclusão de virtuais consumidores, mas também na própria organização de trabalho que a envolve. Profissionais e técnicos altamente especializados desempenham serviços técnicos como analistas de redes, web-designers, programadores, publicitários, analistas de mercado, geralmente bem remunerados. Os sítios de supermercados para compras *online* entregues a domicílio exemplificam o trabalho altamente especializado que envolve a criação de interfaces virtuais seguras e atraentes para aproximar os produtos a eventuais consumidores, fornecendo imagens, informações técnicas detalhadas, opções de crédito adequadas a perfis sociais específicos, permitindo a "livre escolha" ou a "melhor razão custo-benefício". Há trabalhadores em serviços intermediários, com nível médio de qualificação, que podem inclusive operar em seus domicílios, respondendo a mensagens de correio eletrônico ou realizando diversas operações por comunicação telefônica, em e teleoperadores em terminais (*call-centers*). Finalmente há um exército de trabalhadores desqualificados sempre disponível a contratações por baixos salários, regimes de subcontratação e até trabalhadores "por conta própria", como os motobois contratados temporariamente para entregar produtos nas casas dos consumidores.

A ilustração atrás esboçada de uma rede informacional articulada a uma sociedade de serviços, embora incompleta e precária, tem o papel de introduzir os objetivos e a problemática que circunscreve esta comunicação. Não se pretende aqui estudar a organização do trabalho na sociedade de serviços ou pós-industrial nem identificar características sociais e relações de trabalho numa sociedade em rede. A análise se dirige à constituição do self e da identidade do trabalhador em serviços, ainda que algumas considerações sobre a relação entre trabalho e serviços, o desenvolvimento de uma sociedade de serviços no regime de

* O presente trabalho foi realizado no contexto do Projeto "Trabalho e qualificação no setor de serviços pessoais e distributivos", financiado pela FAPEG – Fundação de Apoio à Pesquisa do Estado de Goiás.

acumulação flexível no mundo globalizado e no Brasil sejam necessárias para sua realização. No entanto, não há espaço para ampliar tais considerações nos limites desta comunicação e o objetivo aqui é analisar a constituição da identidade em trabalhadores em serviços culturalmente desvalorizados, no contexto de precárias condições e relações de trabalho, na fronteira da informalidade. Primeiramente examina-se a emergência do trabalho em serviços a partir do fordismo, com destaque para o contexto brasileiro. A seguir analisa-se a construção da identidade e do self no trabalho em geral e especificamente no caso de serviços de baixa qualificação ou subalternos.

A terciarização e a sociedade de serviços

A relevância econômica progressiva das atividades terciárias, assim como o crescimento relativo, no interior de empresas ou complexos industriais, de vínculos, ocupações ou profissões do chamado setor de serviços constitui um fenômeno que, embora tradicionalmente analisado na economia, tem interessado significativamente à sociologia do trabalho e da cultura. A distinção tradicional entre as atividades econômicas foi proposta por Fisher (1935) e Clark (1938), que concebiam o setor terciário de forma residual, ou seja, compreendendo todas as atividades como o comércio e muitas outras não consideradas nos setores primário (atividades agrícolas, de caça, pesca e de extrativismo) e secundário (atividades industriais). O grau de desenvolvimento econômico poderia ser avaliado em função da contribuição relativa da atividade setorial correspondente. Um estágio inicial de desenvolvimento econômico e social compreende atividades destinadas à satisfação de necessidades elementares como alimentação e vestuário. O modo de vida urbano já requer o consumo de bens manufaturados, cuja produção depende das atividades do segundo setor. O nível de uma economia de serviços requer como condição o aumento da produtividade global e uma corresponde elevação da renda. A procura por bens de consumo elementares e duráveis desloca-se para serviços sociais (saúde, educação, distributivos (transporte e pessoais (lazer, entretenimento, higiene e beleza e outros). Esses novos de tipos de "bens"[1], de natureza intangível e imaterial, não estariam sujeitos à mesma tendência de saturação de mercado que afetava os setores primário e secundário, além de se multiplicarem de forma heterogênea e diversificada, numa progressão sem limites. A produção científica procurou responder a essa diferenciação do mercado e do trabalho em serviços, gerando classificações mais precisas das atividades de serviços e suas relações com a produção e uma visão otimista em relação à nova sociedade, pós-industrial, que teria como suporte o trabalho em serviços.

O sociólogo norte-americano Daniel Bell reconstruiu, no livro *O advento da sociedade pós-industrial* diversas teorias econômicas da corrente pós-industrialista (Cf. Gadrey, 1996; Carvalho, 2004) sobre o crescimento de atividades terciárias, como as de Jean Fourastié, Victor Fuchs e William Baumol, definindo a sociedade pós-industrial "pela qualidade da existência avaliada de acordo com os serviços e com o conforto – saúde,

1A economia clássica distingue bens e serviços, em geral atribuindo o atributo de produtividade aos primeiros e de trabalho improdutivo aos segundos. Adam Smith, por exemplo, considerava produtivo o trabalho de mineradores, manufatureiros, agricultores, pois geram produtos que satisfazem necessidades básicas ou que são duráveis e permanecem no mundo, constituindo a riqueza. Já o trabalho de músicos, médicos, advogados, apesar de úteis e respeitáveis, n ão são, stricto sensu, contribuem para a produção de mercadorias (Cf. Vargo, Morgan, 2005). Apesar de que essa classificação ainda seja aceita em algum grau nas análises contemporâneas do setor terciário, adota-se aqui a posição de autores como Daniel Bell (1977) e Browning & Singelmann (de 1978) que, já no contexto da preponderância das atividades de serviços na economia, reconheciam a existência de "serviços produtivos", de apoio à produção das empresas (serviços financeiros, jurídicos, contábeis, de consultoria, comunicação, etc.), diluindo, portanto, a classificação tradicional que atribui o caráter produtivo apenas à condição de bens materiais.

educação, lazer e artes – agora considerados desejáveis e possíveis a todos", substituindo uma sociedade industrial em que o padrão de vida era caracterizado por determinados tipos de bens (Bell, 1977, p. 148). O mercado de trabalho passa a demandar grande quantidade de informações e profissionais capacitados para produzi-las e manipulá-las, originando novas ocupações no no perfil dos profissionais da classe dos *white collar*, agora voltados para serviços de apoio à produção. A nova sociedade requer também, de forma crescente serviços profissionais de caráter relacional, desempenhados por trabalhadores cuja especialização é socialmente certificada por diplomas ou atestados, como no caso de serviços médicos e educacionais. Por outro lado, a demanda de consumidores com maior poder aquisitivo ou empresas comerciais passa a ser orientada por saberes especializados que geram informações mais precisas e por agentes intermediários que exercem funções de representação e aconselhamento, tornando anacrônicas as formas de solidariedade familiar ou vicinal que caracterizavam a organização, o fornecimento e a difusão de serviços no comércio. No entanto, a emergência da telemática e de novas tecnologias não refreou a demanda por serviços de baixa qualificação que requerem ou não interação direta com os clientes (e.g. manutenção, higiene e conservação, serviços pessoais), até criando novas categorias ocupacionais como teleoperadores que, paradoxalmente, tornam-se mais suscetíveis de padronização e mecanização de tarefas, nos moldes outrora requeridos no setor industrial.

O crescimento das atividades terciárias, de forma multifacetada e heterogênea, parecendo diluir a distinções clássicas entre oferta e demanda, produção e serviços, não correspondeu, no entanto, às esperanças depositadas na nova sociedade de serviços, no que se refere a formas de contratação e regulamentação de trabalho e emprego. Os vínculos emergentes no terciário altamente qualificado experimentam novas práticas de gestão: contratos por tempo parcial, individualização dos salários por comissões, taxas de produtividade etc.. A flexibilização da gestão do trabalho acarreta a desinstitucionalização das relações salariais, o enfraquecimento dos laços associativos nas categorias ocupacionais, além de se traduzir, no limite, como precarização e subcontratação nas ocupações que de baixa qualificação que não fazem parte da "ponta virtuosa" da cadeia produtiva. No entanto, é necessário sublinhar que tais problemas não decorrem diretamente do crescimento das atividades de serviços, mas da incapacidade de absorção, no setor industrial, da mão-de-obra menos qualificada. Jean Gadray, por exemplo, afirma que o ponto crucial da sociedade serviços emergente "não é de ordem técnica (apesar de suas dimensões técnicas incontestáveis ligadas à produção e à circulação da informação), mas de ordem social, e pode ser definido como um novo modo de relação entre as atividades produtivas (de bens, de informações, ou de serviço) e as atividades utilitárias" (1990, p. 52). A análise do serviços desloca-se do plano macro-econômico e estatístico (inclusive diante das dificuldades de uma delimitação precisa das atividades e ocupações no setor e de obtenção de informações estatísticas confiáveis no contexto da flexibilização) para o domínio das relações sociais de serviço, "que se apresentam como modalidade técnicas, sociais e institucionais de aproximação e, por vezes, de integração entre as esferas e os atores da oferta e da procura, e que se referem, por outro lado, não somente às atividades terciárias, mas também à indústria" (Gadrey, id., p 51).

A abordagem sociológica dos serviços ganha destaque com a contribuição de Philippe Zarifian que, diante da dificuldades dos modelos dualistas para explicar as transformações do mundo do trabalho, considera que a noção de serviço corresponde ao próprio trabalho moderno, independentemente do setor: trabalhar é "criar um serviço" a determinado cliente ou empresa; o "produto" do trabalho é um serviço prestado a um destinatário. Os serviços compreendem uma lógica transversal entre o domínio da produção, cujas atividades são crescentemente transferidas à automatização informatizada, e a esfera da circulação e da distribuição física, intermediada pela informação selecionada e veiculada (Cf. Almeida, 2004). No que se refere ao perfil do trabalhador exigido em serviços, a nova lógica que exige

a articulação entre secundário e terciário requer, na abordagem de Gadrey e Zarifian, um planejamento das competências, em que se deve reconstruir as etapas do trabalho em função das necessidades do cliente, orientando a produção efetiva de um serviço. Valoriza-se, no novo modelo, a unidade entre processo de trabalho e trabalhador, o que requer iniciativa, conhecimento prático, capacidade comunicativa na relação intersubjetiva entre colegas, mas também no diálogo com os clientes.

Do ponto de vista analítico, as abordagens virtuosísticas do trabalho e da sociedade em serviços enfatizaram a necessidade de analisar a tríade empregador-empregado-consumidor, valorizando a dimensão discursiva ou simbólica que estrutura as relações socais de serviço. No entanto, é necessário reconhecer que alguns de seus desdobramentos, como o modelo das competências, estão melhor adequados ao âmbito da sociologia aplicada na administração, por exemplo. Sob o ponto de vista das ocupações de baixa qualificação no setor de serviços e do caso empírico sob foco nesta comunicação há, no entanto, limitações no modelo. Não parece razoável considerar que, na posição de ocupação "autônomo" ou "por conta própria" que prevalece em muitos nichos do setor de serviços e também nos vínculos em que vigora a precarização, estejam "também em vias de modernização", a menos que a consideremos apenas sob o ponto de vista da técnica, o que implicaria contrariar os pressupostos do próprio modelo que valoriza "as relações sociais" (*raports sociaux*). Além disso, é difícil considerar que os indivíduos, mesmo que se tenham realizado no âmbito do trabalho mediante o desenvolvimento adequado de suas competências, desenvolvam, também por essa razão, auto-estima e reconhecimento nas esfera social, cultural, política e moral. Afinal, a flexibilização da jornada e dos contratos em vínculos formais e a condição de autônomo em boa parte das ocupações em serviços tornam mais plausível a realização pessoal em outras configurações identitárias além da profissional ou ocupacional.

As posições críticas perante o trabalho em serviços e de uma sociedade de serviços "virtuosa" principiam na constatação da dificuldade ou até a impossibilidade de se mensurar a produtividade em termos da qualidade dos serviços prestados, inclusive porque há diferenças culturais em sua recepção que dificultam comparações (Almeida e Silva, 1973). Contudo, as principais divergências encontram-se no plano teórico de uma ontologia do trabalho e da identidade laboral em trabalhadores em serviços. André Gorz, por exemplo, não vê o crescimento do trabalho em serviços com bons olhos, e sua justificativa para tal descrédito tem raízes na crítica à ideia de que o trabalho é um atividade essencialmente econômica, um tipo de troca mercantil para "ganhar a vida". É necessário distinguir o trabalho com finalidade econômica, racional, realizada na esfera pública, objeto de cálculo contábil, do "trabalho para si", desempenhado em âmbito privado, como o conjunto de atividades domésticas, dirigido à autoconservação: cozinhar, cuidar da higiene corporal, cuidar dos filhos etc. Estas são atividades realizadas em espírito de comunhão e não sobre bases mercantis. Por fim, há atividades autônomas, livres do ônus da necessidade, estas verdadeiramente capazes de aperfeiçoar o gênero humano: artísticas, educacionais, filosóficas, caritativas etc. O problema das sociedades contemporâneas é a valorização extremada da racionalidade econômica do trabalho, que nos impele a trabalhar cada vez, em detrimento do trabalho para si e das atividades autônomas. O desenvolvimento tecnológico há muito reduziu a necessidade de jornadas extensas de trabalho para obter uma produtividade que garantisse, no mínimo, a reprodução das necessidades básicas, das condições de vida e de trabalho e de padrões societários culturalmente aceitáveis. Contudo, ainda se trabalha muito, embora não diretamente para produzir riqueza ou bens materiais de usufruto individual ou coletivo, mas para substituir o trabalho para si, as atividades domésticas e mesmo algumas atividades autônomas, cujo cultivo e manutenção requer tempo e por isso os delegamos a instituições ou profissionais especializados. Pagamos a outras pessoas para realizarem as atividades que outrora realizávamos para nossa reprodução. O tempo de trabalho que "economizamos" não é

empregado, no entanto, na produção industrial, como nos primórdios do capitalismo, pois a produção automatizada substitui as atividades simples, mecânicas e repetitivas que eram distribuídas racionalmente numa linha de produção durante o fordismo, por exemplo. Empregamos o tempo que aplicávamos em atividades domésticas, comunitárias ou autônomas para desfrutar segmentos de experiências muitas vezes recriadas ou construídas por meio do pagamento de serviços: turismo programado, eventos culturais, relacionamentos fortuitos e descartáveis, serviços pessoais diversos (acompanhantes, *personal trainers*, instrutores, terapeutas etc.). Por outro lado delegamos a educação dos filhos, o cuidado com doentes e idosos e outras atividades da rede familiar a trabalhadores de serviços em instituições especializadas ou a autônomos.

Gorz não descarta a capacidade que o setor de serviços têm apresentado no aspecto de oportunidades de trabalho, ainda que com baixos vencimentos e muitas vezes de forma precária ou sem direitos ou garantias. Contudo, a maioria dos postos do setor acessíveis a trabalhadores com baixa qualificação compreende ocupações "serviçais", que substituem o trabalho para si (empregados domésticos, engraxates, trabalhadores de limpeza e conservação, motoristas particulares etc.), mas não geram riqueza, apesar de apresentarem uma racionalidade econômica indireta. Tais serviços subalternos nunca são exercidos completamente na esfera pública, sempre há um elemento de pessoalidade e sujeição. O trabalhador em serviços de alimentação recrutados e desempenhados na esfera pública, como por exemplo uma mulher que consegue um contrato de trabalho numa fábrica de doces, pode encarar sua atividade como uma emancipação do trabalho a que era culturalmente destinada, como mulher casada dependente do marido. O mesmo não ocorreria se obtivesse emprego como cozinheira "para fora", em outras casas de família, ou seja, na esfera privada. Pode-se considerar a crítica de Gorz é té injusta no que se refere à desqualificação das ocupações subalternas, mas é plausível concordar em muitos aspectos quando nos alerta para a reprodução de relações de dominação que impera, ainda que acobertada por estratégias e motivos, por vezes já culturalmente fixados, na moderna sociedade de serviços. A maior parte da população está prestando esses serviços subalternos, de baixa qualificação, pessoais, muitos dos quais poderiam ser desempenhados pelos próprios clientes ou consumidores que os solicitam ou compram. Enquanto esses consumidores o fazem por uma opção, ou seja, deixam de exercer suas atividades de autoconservação para empregar seu tempo desfrutando de outras atividades que lhe são pessoalmente dispensadas e que estão no mercado em estado de oferta abundante e diversificada, os trabalhadores serviçais deixam, por necessidade, de realizar as atividades autônomas que os enriqueceriam pessoal e moralmente, ou de trabalhar em atividades menos penosas e mais gratificantes na esfera pública, pois são "filtrados" pela rede de informações que controla a oferta de postos de trabalho e privilegia certos perfis de qualificação.

A desconfiança em relação às virtudes do terciário não é recente. No Brasil, Francisco de Oliveira (1979) contestava o otimismo de Fisher e Clark, rememorando as raízes escravistas da economia nacional, com reflexos até hoje e negando o caráter inovador ou emancipatório ao "séquito de serviçais" com função e importância econômica indefinidas. Gorz acrescenta, referindo-se a um contexto mais recente, que a situação de dominação é mantida não somente por uma ideologia do trabalho com reacionalidade econômica como atividade dignificante e emancipadora, mas por estratégias simbólicas de criação de necessidades no espírito das pessoas para o consumo de produtos "novos", utensílios e aparatos eletrônicos da moda (Gorz, 2007, p. 121). O consumismo no contexto da sociedade em rede cria condições para que o próprio indivíduo se coloque como objeto no mercado de consumo, divulgando ou tornando disponíveis, por vezes de forma inconsciente e não intencional, informações sobre vida, seus desejos, seus principais objetos de consumo e necessidades, no simples ato de preencher formulários em cadastros de lojas *online*, ou

procurar estabelecer relações em sites de relacionamento. Pode também investir reflexivamente em formas de construção e apresentação do self, construindo e participando, passiva ou ativamente, de *blogs* ou *podcasts*. Essas formas de auto oferenda material e simbólica do self, em que o indivíduo se oferta como mercadoria no mercado de trabalho e de consumo constituem, segundo Baumann, as próprias formas de efetivação da sociedade de consumidores no mundo contemporâneo. Embora haja esse substrato comum entre trabalhadores e consumidores-clientes, variam muito as configurações identitárias que os prestadores de serviço vivenciam, em ambientes e contextos sociais diferentes. A constituição de uma identidade laboral e sua relação com outras formas identitárias (sexual, simbólico-religiosa, econômica etc.) torna-se mais difícil no setor de serviços, principalmente em razão de características como intersubjetividade, interatividade e comunicação discursiva que lhe são constitutivas, além uma concepção negativa das interações em serviços, associadas a relações servis ou subalternas.

O trabalho em serviços pessoais no Brasil

Numerosas classificações foram elaboradas do setor de serviços, tentando , em grau de sucesso variável, contemplar sua heterogeneidade. Partimos aqui da taxonomia elaborada por Browning e Singelmann (1978), empregada por demógrafos, sociólogos e economistas para elaborar tipologias alternativas mais adequadas ao contexto da economia e do mercado de trabalho no Brasil. Os serviços são divididos em quatro subsetores: *produtivos* (serviços bancários, financeiros, seguros, imobiliários, de arquitetura e engenharia, auditoria, contabilidade, etc.); *distributivos* (comércio por atacado e varejista, transporte, armazenamento, comunicações); *sociais* (saúde, educação, serviços religiosos, postais, outros serviços governamentais); *pessoais* (domésticos, reparação, higiene e beleza, hospedagem e alimentação, diversões, etc.). No entanto, alguns exemplos podem ilustrar bem como muitas ocupações e atividades em serviço são resistentes à classificação. Um egresso do curso de educação física, por exemplo, exerce uma atividade "social" ao lecionar numa escola, mas desempenha uma atividade "pessoal" ao trabalhar como *personal trainer* ou ainda como proprietário d uma academia, ao explorar comercialmente atividades desportivas. No caso dos serviços de mototáxi também surge uma ambiguidade, já que o serviço de transportes constitui uma atividade "distributiva". Porém, como se trata do transporte de pessoas e não de objetos, além de que a atividade se torna acessível, por meio de telefone ou celular, por exemplo, poderia ser também ser considerada um serviço pessoal. Outra dificuldade surge quando se emprega outros sistemas de codificação, como os que são adotados por bases de dados administrativas e estatísticas, como a RAIS e a PNAD. Torna-se imprescindível, portanto, na análise empírica do setor de serviços ou de ocupações em seus subsetores, um cuidadoso estudo das categorias classificatórias, tentando adequá-las ou reagrupá-las em função dos objetivos e de princípios teórico-metodológicos concernentes à investigação.

Empregamos algumas análises do setor de serviços no Brasil (Carvalho, 2004; Melo, KON, 1999) e especificamente do subsetor de serviços pessoais (Morais, 2006; Melo et al, 1998) para construir um grupamento de códigos de atividade e tabular o espectro que concerne aos serviços pessoais e domésticos. Respeitou-se, de modo geral, a acepção de Browning e Singelmann, o que acarretou rever a codificação mais restrita de "serviços pessoais" utilizada na PNAD e incorporar outras atividades:

– serviços domésticos (babá, camareira, empregada doméstica, faxineira doméstica, motorista doméstico etc.);

– atividades recreativas, culturais e desportivas (produção de filmes, atividades de rádio e TV, atividades artísticas, promoção e organização de eventos artísticos, culturais e de entretenimento, arquivo e conservação, desempenho, instrução e organização de atividades

esportivas etc.);
serviços pessoais (serviços de higiene e limpeza, atividades funerárias, prostituição, agências de relacionamentos, serviços por telefone, engraxate, limpeza e conservação; vigilância, investigação e segurança);
– alojamento e alimentação (serviços relacionados a hotéis, pousadas, restaurantes, fast food etc.);
– manutenção e reparação (manutenção e reparação de veículos automotores e utensílios correlatos).[2]

Leandro P. Morais, que analisou os serviços pessoais e domésticos com base num grupamento de atividades próximo ao que adotamos, constatou, comparando resultados em 1992 e 2001, que o ramo ostenta os menores níveis de remuneração, quando consideramos as mesmas faixas de escolaridade relativas a outros grupamentos de atividades não-agrícolas (secundário, serviços sociais, serviços produtivos e serviços distributivos). Outro aspecto relevante é o baixo índice de trabalho formal no ramo de atividades (empregados sem carteira assinada) e a grande presença do trabalho doméstico, compondo quase metade dos vínculos no ramo. Além disso, o grupamento caracteriza-se por uma prevalência relativamente alta de ocupados na condição de trabalho por "conta própria", ainda que tenha havido, no período considerado, "uma queda relativa do conta-própria [32,5% em 1992 para 28,2% em 2001] e um aumento do peso do mercado de trabalho assalariado [aumento de 4,6% ano no número de empregados com carteira assinada], inclusive, levando em conta não só os empregados em estabelecimentos, mas também os empregados domésticos" (Morais, 2006, p. 80). Embora o grupamento com que trabalhamos não seja idêntico ao empregado por Morais e as alterações na codificação de atividades da PNAD a partir de 2003 dificultar comparações mais precisas entre as duas décadas, demonstra-se, nas tabelas a seguir, a manutenção das características atrás identificadas, bem como da relativa "estruturação" do setor:

Tabela 1
Distribuição dos Ocupados em Serviços Pessoais e Domésticos segundo Ramos de Atividades – Brasil, 2003 a 2007

	2003		2004		2005		2006		2007	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Serviços domésticos	6.075.591	44,3	6.393.383	44,3	6.559.840	43,9	6.673.061	42,8	6.632.095	41,8
Serv. cult. desp. e rec.	1.045.947	7,6	1.077.647	7,5	1.124.825	7,5	1.210.337	7,8	1.188.624	7,5
Serviços pessoais	1.335.540	9,7	1.458.541	10,1	1.484.134	9,9	1.674.157	10,7	1.784.289	11,3
Serviços de aloj. e alim.	2.861.061	20,9	2.973.860	20,6	3.122.162	20,9	3.333.687	21,4	3.293.373	20,8
Serviços de manut. e rep.	1.447.747	10,6	1.533.676	10,6	1.592.090	10,6	1.595.173	10,2	1.746.711	11,0
Serviços de vigil. e seg.	599.480	4,4	649.944	4,5	728.308	4,9	697.250	4,5	793.817	5,0
Serviços de limp. e cons.	356.056	2,6	353.654	2,4	346.999	2,3	393.471	2,5	408.746	2,6
Total	13.721.422	100	14.440.705	100	14.958.358	100	15.577.136	100	15.847.655	100

Fonte: PNADs 2003 a 2007 – Pessoas – construção do autor

Constata-se um crescimento anual do setor de até 5% no período considerado, o que evidencia uma taxa de crescimento ocupacional maior que no período examinado por Morais, onde a taxa de crescimento média anual foi de 3% (Cf. Morais, 2006, p. 95). Verifica-se

2Empregou-se, para a construção do grupamento de serviços pessoais e domésticos, os seguintes códigos de atividades econômicas, utilizadas nas PNADs de 2003 a 2007: serviços domésticos: 95000; serviços culturais, desportivos e recrativos: 92011, 92012, 92013, 92014, 92015, 92020, 92030, 92040; serviços pessoais: 93010, 93020, 93030, 93091, 93091; serviços de manutenção e reparação: 50020, 50040; serviços de vigilância e segurança: 74050; serviços de limpeza e conservação: 74060.

também que não há alteração significativa na contribuição relativa de cada ramo de atividade na distribuição dos ocupados no setor de serviços pessoais e domésticos, considerada no período de 2003 a 2006. Os serviços domésticos compõem quase a metade dos ocupados, seguido pelos ramos de alojamento e alimentação, serviços pessoais e serviços de manutenção e reparação (10,2%). Em relação aos ramos de atividades considerados, houve maior crescimento anual nos serviços pessoais (até 13%) e serviços de investigação, vigilância e segurança (até 14%).

As Tabelas 2 e 3 revelam outras características do setor. Os serviços domésticos compõem o contingente de trabalhadores menos escolarizado e com menor rendimento: até um salário mínimo para a maioria (a maioria (70,3%). Os trabalhadores em serviços culturais e recreativos apresentam os maiores rendimentos (14,1% com rendimento per capita acima de 5 salários mínimos); contudo, correspondem a apenas 7,3% do grupamento de trabalhadores em serviços pessoais e domésticos. Além disso, ostentam o nível de escolaridade mais elevado: 17,4% possuem acima de 15 anos de estudo, o que corresponde pelo menos a nível superior incompleto. Os trabalhadores de serviços de segurança apresentam tipicamente escolaridade preponderantemente de nível médio; contudo, o rendimento mensal não ultrapassa dois salários mínimos. Já os serviços pessoais, grupamento mais heterogêneo que contempla atividades subalternas mas também de nível técnico, ostenta o terceiro lugar no grupamento de serviços com que operamos. No entanto, a faixa de rendimentos mais frequente não passa de dois salários mínimos (50,9%). Finalmente, os ramos de serviços de manutenção e reparação, alojamento e alimentação, limpeza e conservação mantem a dualidade que caracteriza o setor de serviços pessoais e domésticos como lócus de serviços subalternos: baixa escolaridade, o que geralmente implica baixa qualificação e baixos rendimentos advindos do trabalho.

A feminização constitui uma forte características do setor de serviços pessoais e domésticos: 64,3% dos postos de trabalho são ocupados por mulheres e 36,7% por homens em 2007, é o que nos informa a PNAD. No mesmo ano a pesquisa registrou 58,4% de homens ocupados e 41,6% de mulheres no mercado de trabalho brasileiro. A feminização é muito expressiva no serviço doméstico (93,7%) e nos serviços pessoais (81,3%); entretanto, a distribuição se inverte no caso do trabalho em manutenção e reparação (94,3% de homens) e segurança (93,4% de homens). A outra face da feminização aparece no ramo de serviços culturais, desportivos e recreativos, por sinal o que ostenta rendimentos e escolaridade relativamente mais elevados: aqui é preponderância é de homens: 62,2%. Os setores de alojamento/alimentação e limpeza/conservação estão praticamente equilibrados, ainda que com pequena vantagem feminina: 51,4% e 55,4%, respectivamente.

Alguns aspectos peculiares do trabalho de serviços não decorrem de características técnicas ou funcionais das ocupações, ou de atributos de seus ocupantes, como gênero ou qualificação, mas da organização do trabalho, forma de contratação e posição na ocupação. No trabalho doméstico, por exemplo, apenas 26,8% dos(as) ocupados(as) tinha carteira assinada em 2007, ainda que este resultado confirme, em relação aos anos anteriores, um crescimento paulatino da formalização. Os trabalhadores em limpeza e conservação desfrutam de um índice maior de formalização (75,9% com carteira assinada), o que é significativo, pois 9,4% trabalham por conta própria e 2,1% já se tornaram empregadores ou contratadores, como proprietários de micro ou pequenas empresas prestadoras de serviços nesse ramo de atividades. Os serviços de segurança apresentam grau de formalização um pouco superior (77,7%), com fração menor de ocupados autônomos (6,4%) e uma parcela muito pequena de trabalhadores nesta ocupação que se tornam empresários (0,7%).

Tabela 2

Faixas de rendimentos em 2007 por grupamentos de atividades de serviços de tipo pessoal ou doméstico – Brasil, 2007

			Faixa de rendimentos em 2007 (em salários mínimos)					
			Até 1	Acima de 1 a 2	Acima de 2 a 3	Acima de 3 a 5	Acima de 5	Total
Grupamentos de atividades de serviços de tipo pessoal ou doméstico	Domésticos	Frequência	4625602	1736179	173900	36908	5385	6577974
		% relativa à linha	70.3%	26.4%	2.6%	.6%	.1%	100.0%
		% do Total	29.7%	11.1%	1.1%	.2%	.0%	42.2%
	Culturais, desportivos e recreativos	Frequência	347558	354918	164914	117576	161598	1146564
		% relativa à linha	30.3%	31.0%	14.4%	10.3%	14.1%	100.0%
		% do Total	2.2%	2.3%	1.1%	.8%	1.0%	7.3%
	Pessoais	Frequência	744210	590808	212896	116571	89084	1753569
		% relativa à linha	42.4%	33.7%	12.1%	6.6%	5.1%	100.0%
		% do Total	4.8%	3.8%	1.4%	.7%	.6%	11.2%
	Alojamento e alimentação	Frequência	1289549	1236745	330844	186598	181952	3225688
		% relativa à linha	40.0%	38.3%	10.3%	5.8%	5.6%	100.0%
		% do Total	8.3%	7.9%	2.1%	1.2%	1.2%	20.7%
	Manutenção e reparação	Frequência	503615	607667	297596	183873	120043	1712794
		% relativa à linha	29.4%	35.5%	17.4%	10.7%	7.0%	100.0%
		% do Total	3.2%	3.9%	1.9%	1.2%	.8%	11.0%
	Investigação, vigilância e segurança	Frequência	89982	397052	200129	72316	20114	779593
		% relativa à linha	11.5%	50.9%	25.7%	9.3%	2.6%	100.0%
		% do Total	.6%	2.5%	1.3%	.5%	.1%	5.0%
	Imunização, limpeza e conservação	Frequência	141148	226091	16917	11424	7778	403358
		% relativa à linha	35.0%	56.1%	4.2%	2.8%	1.9%	100.0%
		% do Total	.9%	1.4%	.1%	.1%	.0%	2.6%
Total		Frequência	7741664	5149460	1397196	725266	585954	15599540
		% relativa à linha	49.6%	33.0%	9.0%	4.6%	3.8%	100.0%
		% do Total	49.6%	33.0%	9.0%	4.6%	3.8%	100.0%

Fonte: PNAD 2007 – Pessoas – construção do autor

Tabela 3
Grupamentos de atividades de serviços por grupos de anos de estudo – Brasil, 2007

			Grupos de anos de estudo, 5 anos ou mais						
			S/ inst. e menos de 1 ano	1 a 3 anos	4 a 7 anos	8 a 10 anos	11 a 14 anos	15 anos ou mais	Total
Grupamentos de atividades se serviços de tipo pessoal e doméstico	Domésticos	Freq.	651.184	942.092	2.643.785	1.433.361	918.620	10.495	6.599.537
		% rel.à linha	9,9%	14,3%	40,1%	21,7%	13,9%	0,2%	100,0%
		% do Total	4,1%	6,0%	16,7%	9,1%	5,8%	0,1%	41,8%
	Culturais, desp. e recreativos	Freq.	27.077	42.336	180.618	223.111	508.119	206.534	1.187.795
		% rel.à linha	2,3%	3,6%	15,2%	18,8%	42,8%	17,4%	100,0%
		% do Total	0,2%	0,3%	1,1%	1,4%	3,2%	1,3%	7,5%
	Pessoais	Freq.	69.178	95.023	465.400	454.355	661.155	35.720	1.780.831
		% rel.à linha	3,9%	5,3%	26,1%	25,5%	37,1%	2,0%	100,0%
		% do Total	0,4%	0,6%	2,9%	2,9%	4,2%	0,2%	11,3%
	Alojamento e alimentação	Freq.	180.435	273.704	951.281	812.459	967.901	98.900	3.284.680
		% rel.à linha	5,5%	8,3%	29,0%	24,7%	29,5%	3,0%	100,0%
		% do Total	1,1%	1,7%	6,0%	5,1%	6,1%	0,6%	20,8%
	Manutenção e reparação	Frequência	76.282	135.940	597.709	481.944	420.741	28.516	1.741.132
		% rel.à linha	4,4%	7,8%	34,3%	27,7%	24,2%	1,6%	100,0%
		% do Total	0,5%	0,9%	3,8%	3,1%	2,7%	0,2%	11,0%
	Invest., vigilância e segurança	Freq.	30.513	41.113	154.597	178.160	367.639	19.015	791.037
		% rel.à linha	3,9%	5,2%	19,5%	22,5%	46,5%	2,4%	100,0%
		% do Total	0,2%	0,3%	1,0%	1,1%	2,3%	0,1%	5,0%
	Limpeza e conservação	Freq.	32.485	32.505	143.176	104.223	88.167	6.665	407.221
		% rel.à linha	8,0%	8,0%	35,2%	25,6%	21,7%	1,6%	100,0%
		% do Total	0,2%	0,2%	0,9%	0,7%	0,6%	0,0%	2,6%
Total		Freq.	1.067.154	1.562.713	5.136.566	3.687.613	3.932.342	405.845	15.792.233
		% do Total	6,8%	9,9%	32,5%	23,4%	24,9%	2,6%	100,0%

Fonte: PNADs – Microdados – 2007 Pessoas – Construída pelo autor.

A Tabela 4 reporta a posição na ocupação de serviços de alimentação, ramo de atividades em que a informalidade e a incidência de trabalhadores autônomos apresentam índices mais elevados (34,9% de trabalhadores sem carteira e 23,4% por conta própria). Evidencia-se uma possibilidade de ascensão social na ocupação e a conveniência de políticas de trabalho no setor, pois 7,6% tornam-se empregadores. No entanto, a existência de trabalhadores não-remunerados (7,7%) indica a ocorrência de precarização e constituição de pequenos empreendimentos de base familiar e, provavelmente, de trabalho em domicílio. Esta característica é ainda mais acentuada no ramo de serviços de manutenção e reparação, conforme indica a Tabela 5: 9,2% tornam-se empregadores, embora possam estar ocupando muitos trabalhadores da faixa dos 3% não remunerados nesse ramo de atividade, em oficinas de conserto e manutenção de veículos, muitas vezes em condições precárias no próprio domicílio ou em prédios adjacentes.

Tabela 4

Atividades de alojamento e alimentação – Brasil, 2007 – Posição na ocupação no trabalho principal da semana de 23 a 27/09/2007 para pessoas de 10 anos ou mais

		Frequência	%
Válidos	Empregado com carteira	1.150.055	34,9
	Funcionário público estatutário	304	0,0
	Outros Empregados sem carteira	770.784	23,4
	Conta- própria	871.096	26,4
	Empregador	249.030	7,6
	Não remunerado	252.104	7,7
	Total	3.293.373	100,0

Fonte: Microdados da PNAD 2007 – Construída pelo autor

Tabela 5
Atividades de manutenção e reparação – Brasil, 2007 – Posição na ocupação no trabalho principal da semana de 23 a 27/09/2007 para pessoas de 10 anos ou mais

		Frequência	%
Válidos	Empregado com carteira	481.194	27,5
	Funcionário público estatutário	233	0,0
	Outros Empregados sem carteira	583.884	33,4
	Conta- própria	468.073	26,8
	Empregador	160.942	9,2
	Não remunerado	52.385	3,0
	Total	1.746.711	100,0

Fonte: Microdados da PNAD 2007 – Construída pelo autor

No contexto dos serviços pessoais e domésticos, o trabalho em atividades culturais, desportivas e recreativas destaca-se também por um elevado contingente de trabalhadores autônomos (23,1%) e um nível médio de formalização entre os que mantêm vínculo empregatício (32,8% registrados e 33,3% sem carteira). A passagem à condição de empregador também se verifica (5,7%), bem como a incorporação de trabalhadores não remunerados (2,3%). Entretanto, a característica peculiar dos trabalhadores neste ramo de serviços é a incorporação de funcionários públicos estatutários (2,8%). Geralmente em cargos de técnicos ou auxiliares administrativos em secretarias ou agências de cultura, emissoras de radio ou TV públicas, tais funcionários escapam do caráter "servil" ou da condição de subalternidade que a maioria das ocupações em serviços pessoais e domésticos ostenta. Registra-se também a presença de funcionários públicos em serviços de limpeza e conservação (2,3%) e segurança (1,9%), possivelmente remanescentes do processo de terceirização que atingiu primeiramente tais categorias ocupacionais em bancos estatais, mas depois se ampliou, no âmbito de empresas públicas e privadas, incorporando serviços de transporte, segurança, engenharia e manutenção de prédios e equipamentos, restaurante, desenvolvimento de softwares, além de outras (Cf. Segnini, 1999, p. 190).

Tabela 6
Atividades culturais, desportivas e recreacionais – Brasil, 2007 – Posição na ocupação no

trabalho principal da semana de 23 a 27/09/2007 para pessoas de 10 anos ou mais

		Frequência	%
Válidos	Empregado com carteira	390.059	32,8
	Funcionário público estatutário	33.483	2,8
	Outros Empregados sem carteira	395.992	33,3
	Conta- própria	274.496	23,1
	Empregador	67.296	5,7
	Não remunerado	27.298	2,3
	Total	1.188.624	100,0

Fonte: Microdados da PNAD 2007 – Pessoas – Construída pelo autor

A identidade no trabalho em serviços

O trabalho em serviços de baixa qualificação, principalmente em serviços pessoais com interação direta e presencial entre cliente e servidor, conserva, sob complexas formas simbólicas, o estigma da servidão. Diversas análises sublinham a relação entre serviços e servidão, desde sua evidência indiscutível no trabalho doméstico (e.g. Glenn, 1992; Rollins, 1996; Bernardino-Costa, 2007) até as formas mais sutis e camufladas em que se manifestam em outras atividades, como vendedores, garçons e garçonetes, secretárias e trabalhadores em serviços administrativos (*white-collar workers*). Goffman, por exemplo, chega a designar o trabalhador doméstico como "tipo clássico de não-pessoa em nossa sociedade". Em geral, só se dirige a eles(as) na ocasião de pedidos ou ordens a serem executadas. Além disso, sua presença nas regiões de "frente" e não nos "bastidores" onde se espera que estejam, traz incômodo àqueles que estão "totalmente" presentes. Em outra ocupações de serviços em que permanece um "papel servil", como ascensoristas, motoristas de táxi etc., vigora uma incerteza, de ambos os lados, de como se dirigir ao outro ou do grau de intimidade na conversação, quando ocorre (Goffman, 1959, p. 151-2). Aos atributos de invisibilidade (Cf. Daniels, 1987) e intangibilidade (Cf. Gorz, 2007), que hoje praticamente definem o trabalho em serviços, junta-se a análise da exploração do trabalho emocional (Hoschschild, 1983), consolidando não apenas uma interpretação ligada à percepção popular ou a representações sociais sobre a subalternidade do trabalho em serviços, mas a configuração do self sem reconhecimento social ou auto-estima, ou uma identidade negativa do trabalhador ocupado nessa área.

A carga simbólica de subalternidade, dependência e falta de auto-estima atrelada ao trabalho em serviços tem raízes antigas, como ilustra o provérbio latino *In servitude dolor, in libertate labor* (Na servidão existe a dor, na liberdade o trabalho). O temas da dialética entre dominação e servidão e entre a consciência certa de si, independente, autônoma, do senhor, e a consciência para um outro, dependente, a do escravo, numa famosa passagem da *Fenomenologia do Espírito* (Hegel, 1977, p. 155-166), atualizam a visão crítica do trabalho servil. Porém, Hegel e autores que reconstruíram criticamente seu pensamento, como Fanon (1967) e Honneth (2003), enfatizam o papel ativo do trabalho na constituição da consciência dos subordinados. As experiências de desrespeito típicas de situações servis tornam-se, desde que intersubjetivamente reconhecidas e simbolicamente reconstruídas na constituição de vocabulários de motivos que orientam ações, condições da possibilidade de constituição de novas identidades e de organização de movimentos sociais, configurando uma "exigência coletiva por relações ampliadas de reconhecimento" (Honneth, 2003, p. 257). No entanto, na caso específico do trabalho em serviços subalternos, a efetivação de uma consciência para si "emancipadora" por parte dos subordinados encontra obstáculos culturais, como em

sociedades herdeiras de uma dominação colonial ou neocolonial, mas também na afirmação de uma ética administrativa e organizacional em vários ramos do setor de serviços que valoriza a soberania do cliente. É difícil contestar o peso simbólico e normativo da orientação que vigora no comércio, ou em serviços caracterizados pela interação direta entre o servidor e o cliente, expressa em máximas do tipo "O cliente tem sempre razão". Suas consequências na organização do trabalho e na constituição das identidades laborais foram analisadas por alguns autores (e.g. Korczynski, Ott, 2004).

As relações com os clientes passaram a constituir um modelo na organização contemporânea do trabalho, outrora pautada na produção. Tornaram-se mais próximas, personalizadas e flexíveis, buscando atender aos anseios dos clientes e adaptar-se perante suas necessidades. Os reflexos do novo modelo logo se tornaram visíveis nos ambientes de trabalho, onde as relações de confiança e as interações em espaços locais passaram a ser importantes e substituir o modelo clássico que valorizava a impessoalidade e o centralismo típicos de organizações burocráticas. A lógica da "soberania do cliente" torna-se modelar, inclusive no serviço público, onde os funcionários passam a ser considerados "profissionais", não no sentido da expertise no ramo de atividade, mas no de estabelecer uma relação de confiança com a clientela. Claude Dubar reconheceu nessa transformação um dos elementos de uma crise das "identidades de ofícios", desenvolvidas por trabalhadores em mercados relativamente fechados de trabalho, desempenhando profissões ou ocupações reconhecidas, valorizadas por políticas públicas e integradas por sindicatos, o que as protegia dos efeitos de uma concorrência mais direta (2006, p. 102-3).

Considerar o trabalho como uma relação de serviços prestados não implica desvalorizar o processo produtivo em função da substituição de operários por máquinas automatizadas, mas compreender que a própria relação entre produção e serviços foi alterada e não pode ser analisada somente com base em modificações tecnológicas que transformaram o processo produtivo nas plantas industriais. A preocupação com a contabilidade e a gestão dos fluxos começa nas indústrias de bens de capital, como siderúrgicas e petroquímicas, que vão gerar insumos para a indústria automobilística e de eletrodomésticos, por exemplo. A disponibilidade de informações qualificadas sobre mercado e preços, em nível nacional e global, é vital a montante e a juzante na cadeia produtiva. Produzir, filtrar e divulgar seletivamente essas informações requerem serviços produtivos, especializados, bem remunerados e qualificados. Já a presença dos autômatos na linha de produção e o controle informatizado do processo não ocorreram na mesma intensidade ou na mesma época, mesmo em países com liderança econômica no mundo globalizado. Nesses casos, o perfil de operário executor de tarefas repetitivas, simples, e rotineiras, seguidor de instruções, é substituído pelo do funcionário que domina algumas competências específicas, capaz de interagir bem com os colegas e tomar decisões pontuais em contextos de trabalho em grupo, como em células de produção. A competência requerida nas modernas gestões de trabalho não é mais adquirida nas escolas ou no interior das empresas, na forma de cursos e treinamentos coletivos que ajudavam a formar e integrar os funcionários sob a égide da identidade da empresa. Torna-se responsabilidade do funcionário a formação e o aprimoramento de sua competência, recorrendo a serviços especializados já disponíveis no mercado. Por outro lado, essa competência, internalizada na identidade do trabalhador ao longo de sua trajetória laboral, pode ser vendida ou "alugada" por períodos determinados, numa prestação de serviços. Dubar comenta, comenta, com pertinência, essa transformação identitária:

> muitas vezes, a grande empresa tem ao mesmo tempo os seus "serviços/clientes internos" e a sua rede de "clientes/fornecedores externos": ao colocá-los em concorrência, o mercado penetra na empresa, ao mesmo tempo em que a empresa tenta organizar o seu mercado. Assim, alguns serviços estandartizam-se, e até se "industrializam", e até "se taylorizam", ao passo que outros personalizam-se, praticam a "co-produção" do serviço pela realização duma relação de "profissional" com o cliente. É a empresa-rede

> que define as "missões" para resolver problemas, encontrar ou implantar inovações, alargar e fidelizar a sua clientela. (2006, p. 101).

As últimas considerações sobre a crise identitária de trabalhadores no contexto de uma organização de um modo de regulação pós-fordista e da acumulação flexível podem parecer irrelevantes no caso de serviços subalternos, em que prevalece, na maioria dos casos, senão uma falta de auto-estima por parte dos trabalhadores alinhada à ausência de reconhecimento social, no mínimo uma percepção ou representação social negativa a respeito de suas identidades no trabalho. Contudo, em muitos nichos do setor de bens pessoais e domésticos existe aspiração pela construção de empreendimentos próprios, como nos ramos de limpeza e higiene, manutenção e reparação, alojamento e alimentação, além de ramos mais qualificados e melhor remunerados, a exemplo das atividades culturais e desportivas, conforme se verificou pelas tabulações atrás exibidas. O espírito de livre iniciativa do empreendedorismo, valorizado pelo Sistema S e o modelo cultural-organizacional das "pequenas empresas – grandes negócios", valorizado tanto na área de serviços, em micro-empresas de base familiar, como no processo mais amplo de descentralização das grandes empresas produtivas em redes que interligam unidades menores com maior grau de autonomia, passam a orientar as aspirações sociais e preencher o horizonte dos ocupados em serviços subalternos. O caráter interativo e presencial que caracteriza várias de suas modalidades favorece a incorporação das experiências dos trabalhadores nas trajetórias laborais como um estoque de conhecimento não somente cognitivo, mas afetivo e social, que os qualifica e habilita para a administração de empreendimentos próprios, por vezes transferindo ou ampliando para seus empregados ou subordinados a configuração precária que vivenciaram como autônomos ou na pura informalidade.

Considerações finais

Os serviços pessoais e domésticos constituem ainda uma lacuna a ser preenchida na sociologia do trabalho, principalmente no que se refere a trabalhos atípicos em economias emergentes ou periféricas. As análises desse ramo de ocupações e atividades, a maioria centradas na economia, em geral ignoram elementos que interessam particularmente à sociologia de trabalho, como a organização, as interações e a cultura do trabalho, além de processos que solicitam o recurso de áreas de conhecimento fronteiriças para serem compreendidos, como é caso da identidade profissional em relação com outras formas identitárias. O recurso a tradições como a sociologia de base fenomenológica, a etnometodologia e o interacionismo simbólico, que valorizam teorica e metodologicamente a relação entre linguagem e sociedade, os atos de fala e a pragmática da linguagem, as tipificações discursivas, as análises do discurso, da conversação, das narrativas e histórias de vida, revela-se como bastante frutífero na pesquisa do trabalho em serviços, atividade essencialmente pautada na interação comunicativa, presencial ou intermediada tecnologicamente. Por outro lado, as teorias do reconhecimento de matriz hegeliana, o multiculturalismo e as teorias de ação afirmativa podem constituir outro pilar de sustentação para as pesquisas, principalmente de serviços dos serviços pessoais e domésticos, onde questões políticas e culturais de subalternidade e poder tornam-se prioritárias. Finalmente, as teorias da identidade na tradição sociológica francesa herdeira de Bourdieu, principalmente os trabalhos de Claude Dubar e Didier Demazière, que compreendem uma laboriosa reconstrução de diversas tendências, inclusive outras além das aqui referendadas, compõem outro suporte teórico fundamental, articulando as perspectivas da estrutura e da agência, em perspectiva histórica, para tornar compreensível a construção de narrativas biográficas e profissionais, mesmo quando empregadas como estratégias discursivas. A análise dos serviços

de baixa qualificação e as considerações sobre dilemas de identidade vivenciados por trabalhadores no ramo, em que se recorreu a elementos de algumas das tradições mencionadas, representou uma tentativa de contribuir para a pesquisa empírica nessa área e trazer para discussão nesse fórum a viabilidade da construção metodológica aqui aplicada.

Referências bibliográficas

ALMEIDA, Paulo Pereira de. A servicialização do trabalho: Perspectivas e tendências. *Sociologia*, n. 44, Lisboa, p.83-107 jan. 2004.

ALMEIDA, W. J. M. & SILVA, M. C. *Dinâmica do setor de serviços no Brasil* – emprego e produto. Rio de Janeiro: IPEA / INPES, 1973.

BAUMAN, Zygmunt. *Vida para consumo*. A transformação das pessoas em mercadoria. Rio de Janeiro: Zahar, 2008 [2007].

BELL, Daniel. *O advento da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Cultrix, 1977 [1973].

BERNARDINO-COSTA, Joaze . Colonialidade do Poder e Subalternidade: os sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil. *Revista Brasileira do Caribe*, v. VII, p. 311-345, 2007.

BROWNIG, Harley L., SINGELMANN, Joachim. The transformation of the US Labour Fource: the interaction of industry and occupation. *Politics and Society,* Springfield, n. 8 (3-4), p. 481-509, 1978.

CARVALHO, Marcelo Soares de. *Absorção de mão-de-obra no setor de serviços brasileiro dos anos 90.* Dissertação de Mestrado (Economia). Unicamp: FCHF, 2004.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. 8ed. São Paulo: Paz e terra, 2005 [1999].

DUBAR, Claude. A crise das identidades. A interpretação de uma mutação. Porto: Afrontamento, 2006._____. *A socialização.* Construção das identidades sociais e profissionais. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

FANON, Frantz*. Black skin, white masks*. New York: Grove, 1967.

GADREY, Jean. Raports sociaux des services: une autre régulation. *Révue economique,* n. 1, p. 49-70, janvier 1990.

GADREY, Jean. Societé de services ou societé de serviteurs. *Futuribles.* Paris*,* ***n.*** 167, p. 61-65, 1990.

GADREY, Jean; ZARIFIAN, Philippe. *L´Émergence d'un modèle du service: e*njeux et réalités*.* Paris: Liaisons, 2002.

GERSHUNY, Jonathan. *La nueva economia de servicios:* la transformacion del empleo en la sociedades industriales. La Habana: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1983.

GLENN, Evelyn Nakano. From servitude to service work: historical continuities in the racial division of paid reproductive labor*. Signs*. Chicago, v. 18, n. 1, p. 1-43, 1992.

GOFFMAN, Erving. *The presentation of self in everyday life*. New York: Anchor Books, 1959.

GORZ, André. *Metamorfoses do trabalho*. Crítica da razão econômica. 2ed. São Paulo: Annablume, 2007 [1988].

HEGEL, George W. F. *Phénoménologie de l´Esprit*. Tome I. Trad. De Jaen Hyppolite. Paris: Aubier, 1977.

HONNETH, Axel. Luta por reconhecimento. A gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: 34, 2003.

KON, Anita. Sobre as atividades de serviços: revendo conceitos e tipologias. *Revista de Economia Política.* São Paulo, v. 19, n.2 (74), p. 64-83, 1999.

KORCZYNSKI, Marek; OTT, Ursula F. When production and consumption meet: cultural contradictions and the enchanting myth of customer sovereignty. *Journal of Management Studies.* Leeds, v. 41, n. 4, p. 575–99, 2004.

MORAIS, Leandro Pereira. 2006. *Mercado de trabalho e os serviços pessoais no Brasil contemporâneo.* Dissertação (Mestrado em Economia). Unicamp/IE, Campinas.

OLIVEIRA, Francisco de. O terciário e a divisão social do trabalho. *Estudos CEBRAP.* São Paulo, n. 24, 1979.

ROLLINS, Judith. Invisibility, consciousness of the Other, and ressentiment amog black domestic workers. In: MACDONALD, Cameron Lynne; SIRIANNI, Carmen (eds). *Working in the service society.* Philadelphia: Temple University, 1996. p. 223-243.

SEGNINI, Liliana. Reestruturação nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. *Revista Educação e Sociedade*, Campinas, n. 67, p. 183-209, 1999.

VAN DJIK, Jan. The *Network Society.* London: Sage, 1999.

VARGO, Stephen; MORGAN, Fred W. Services in Society and Academic Thought: An Historical Analysis. *Journal of Macromarketing,* n. 25, v. 1, p. 42-53, 2005.

ZARIFIAN, Philippe. *A Quoi Sert le Travail?* Paris: La Dispute, 2003.

Associação Brasileira de Estudos do Trabalho
XI Encontro Anual da ABET

Sessão Temática: 2- Políticas públicas ativas e passivas de mercado de trabalho, emprego, trabalho e renda, ou
4- Rendas do trabalho, distribuição de renda, desigualdade e pobreza

Trabalho e Política Social – Dilemas para a Resolução da Questão Social Atual

Carolina Raquel Duarte de Mello Justo[•]

1. Resumo

O objetivo deste artigo é discutir a importância do trabalho para o debate sobre a coesão social e a cidadania, cerne da questão social atual, tendo em vista que o trabalho hoje, ao mesmo tempo, continua sendo e já não é mais o integrador social por excelência. Como sintetizou Barel,

> "Estamos numa situação marcada, ao mesmo tempo, pelo desfalecimento do trabalho enquanto grande integrador e pela inexistência de um grande integrador que o substitua. Na falta de um novo grande integrador, o trabalho continua a preencher a função do grande integrador que ele não é mais" (BAREL, 1990 in SILVA, 2001).

Este dilema ou esta ambigüidade gera importantes problemas teóricos e práticos que merecem atenção quando se discute as formas de ação política, o papel do Estado e o rumo das políticas sociais no atual contexto de crise, que evidencia as fissuras do tecido social na forma como ele foi estruturado pelo capitalismo contemporâneo.

O texto apresenta uma análise sobre a crise do Welfare State e as transformações no mundo do trabalho, explicitando como a questão social se tornou mais difícil de ser enfrentada a partir do foco sobre o trabalho. Depois é realizada uma discussão sobre as visões de Ricardo Antunes e André Gorz a respeito do trabalho e das formas de ação política, enfatizando os desdobramentos de seus enfoques teóricos sobre suas propostas de luta e projetos de sociedade. Na terceira parte explicita-se, a partir das discussões anteriores, o duplo dilema que o trabalho coloca para a política social e a cidadania, no contexto de enfrentamento da questão social. Para tanto, são analisadas as propostas e experiências de programas de transferência de renda europeus.

Palavras Chave: Trabalho, Cidadania, integração, política social

UNICAMP

[•] Professora de Ciência Política no curso de Ciências Sociais da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD). Doutora em Ciências Sociais pelo IFCH/UNICAMP. E-mail: carolinaraquel@yahoo.com.br

28 de setembro a 01 de outubro de 2009

2. Crise do Welfare State, Transformações no Mundo do Trabalho e a Nova Questão Social

Uma das principais características da crise é a constatação do desmoronamento da forma de sociabilidade consolidada pelo Welfare State, ou seja, a relação indivíduo-sociedade fundada na mediação do Estado – baseada na solidariedade orgânica, nos termos durkheimianos. Ora, da sociabilidade mediada pelo Estado deriva que cabe a ele, essencialmente, a responsabilidade pela proteção e pelo bem-estar social dos cidadãos. Daí porque a doutrina de Beveridge foi fundante do Welfare State, na medida em que previa a viabilidade da articulação entre progresso econômico e satisfação das necessidades sociais – pelo que o Estado era o responsável –, e estabelecia que nenhum sistema de previdência social poderia ser eficaz sem uma política de pleno emprego (MARSHALL, 1965). Na verdade, durante a edificação do Welfare State havia um vínculo muito claro entre as funções integrativas do Estado, a constituição da cidadania e o papel das políticas sociais: a integração social deveria se dar a partir da participação dos indivíduos no processo produtivo e, assim, a noção de cidadania característica do Estado de Bem-Estar social derivava do trabalho. Em síntese, enquanto o ideal do Welfare State assenta-se no pleno emprego, o ideal de cidadania a ele correspondente assenta-se no trabalho. Às políticas sociais cabia contribuir para o aumento da segurança e do bem-estar social dos indivíduos e, em certa medida, para a ampliação da cidadania (garantindo a satisfação de direitos sociais) e da integração[1], sobretudo dos "subcidadãos de segunda categoria", que não existiam em grandes proporções até meados dos anos 1970, quando teve início a dupla crise – do trabalho e do Welfare State. Assim, o papel integrativo das políticas sociais era secundário em relação à participação no processo produtivo, ou seja, à inserção no mercado de trabalho; porém como o Estado era o responsável por esta participação e, logo, pelas políticas sociais, era, portanto, também o principal responsável pela cidadania e pela manutenção da coesão social (JUSTO, 2002: 16-19). Em síntese, através das políticas de pleno emprego, ancoradas na macroeconomia keynesiana, o Welfare State, em seus anos áureos (entre o final da segunda guerra mundial e meados dos anos 70), conseguia manter os cidadãos sistemicamente integrados (via participação no processo produtivo). Ademais, a criação e expansão de uma rede de proteção social (garantindo direitos) também contribuiu para a institucionalização desta forma de integração sistêmica, ao substituir a caridade e a filantropia (características das relações pessoais, privadas e, assim, do tipo de solidariedade mecânica) pelo sistema de proteção social gerido pelo Estado e baseado no trabalho assalariado (ampliando desta maneira o peso relativo da solidariedade orgânica como vínculo social característico das sociedades contemporâneas)[2].

Mas o fato é que, a partir de meados dos anos 1970, verificou-se o início da crise, tanto do Welfare State, quanto no mundo do trabalho. Desde então, várias têm sido as tentativas de explicar as causas e as alternativas para o equacionamento da crise[3]. Uma análise bem elaborada sobre a crise do Welfare State, acompanhada de uma proposta bastante ambiciosa para sua

[1] Segundo Barbalet (1989), embora os direitos sociais facilitem a participação dos cidadãos numa comunidade nacional, isto não significa que eles sejam direitos de cidadania. Este autor aponta, assim, que um problema associado à cidadania social está em confundir os direitos de cidadania com os meios necessários para satisfazê-los. Por isso, as políticas sociais, ao assegurar direitos sociais, contribuem para a cidadania, porém não constituem o fator principal de integração, inclusive porque não beneficiam a população universalmente e estão condicionadas à infraestrutura administrativa, fiscal e profissional do Estado.

[2] Segundo Robert Castel (2003), "a construção de uma nova ordem de proteções, inscrevendo os indivíduos em coletivos abstratos, cortados das antigas relações de tutela e dos pertencimentos comunitários diretos, pôde assegurar, sem muitos choques, a passagem da sociedade industrial para a sociedade salarial". (pp. 604-605).

[3] Para um balanço da literatura sobre a crise do welfare state ver Arretche (1995) e Draibe e Henrique (1988); sobre a crise no mundo do trabalho ver Araújo (2001).

superação é apresentada por Pierre Rosanvallon (1997). Na visão deste autor, a crise do Estado protetor é de caráter cultural e sociológico: por trás do impasse financeiro, o problema fundamental a ser resolvido diz respeito ao reconhecimento do grau de socialização dos bens e serviços sociais que seria tolerável nas sociedades capitalistas ou, em outras palavras, trata-se do questionamento das fontes de sustentação do Welfare State, isto é, do modelo de desenvolvimento e do sistema de relações sociais que ele representa. A grande preocupação expressa por Rosanvallon refere-se, portanto, à coesão social e à solidariedade.

Uma das principais dificuldades enfrentadas pelo Welfare State hoje deriva de ele ter se erigido com base no indivíduo. Novamente, nos termos durkheimianos, a construção dos modernos sistemas de proteção social significou a substituição da solidariedade mecânica, que caracterizava fundamentalmente as relações sociais, seja no interior da classe trabalhadora, seja nas comunidades, por uma solidariedade orgânica, fundamentalmente intermediada pelo Estado: nesta passagem da comunidade (*Gemeinschaft)* para a sociedade contratual (*Gesellschaft*), enfraqueceram-se os laços de solidariedade micro-sociais que caracterizavam as relações interpessoais e a solidariedade passou a ter por referência o Estado e os indivíduos, tomados como somatório, e não mais a coletividade, o que obscurece as relações sociais. Como também resumiu Robert Castel (2003), o Welfare State homogeneíza e individualiza e, com isso, rompe, ou pelo menos não estimula, os laços de pertencimento coletivo. Neste sentido, Rosanvallon faz uma crítica inclusive ao modelo estatista social-democrata: a forma como foi construído leva a que o social seja sempre visto como encargo do Estado e, quando este deixa de dar conta dele, os indivíduos dessocializados ficam destituídos de qualquer amparo e referência; em suma, no isolamento. O corporativismo sindical seria um exemplo desta dissolução das preocupações e objetivos mais globais em prol daqueles mais particularizados, inerentes ao Welfare State.

Por outro lado, no que se refere especialmente às políticas sociais, o Welfare State se encontra, segundo Rosanvallon (1997), diante de um dilema em termos do próprio princípio de igualdade em que se assenta: se em termos civis e políticos ele se explicita através de normas idênticas que englobam a todos, no plano econômico ele se traduz tão somente na demanda pela redução das desigualdades: não era senão esta viabilidade entre a igualdade formal e a desigualdade concreta ou, em outras palavras, a compatibilidade entre a cidadania e a desigualdade de classes (sócio-econômica) o que Marshall (1967) explicita em seu texto clássico sobre a constituição da cidadania na Inglaterra:

> "A igualdade básica, concretizada nos direitos formais de cidadania, não é incompatível com as desigualdades das classes sociais, tanto que a cidadania em si mesma se tem tornado, sob certos aspectos, no arcabouço da desigualdade social legitimizada" (MARSHALL, 1967: pp).

Entretanto, mesmo a demanda pela redução das desigualdades entra em conflito com uma outra, que é justamente o avesso da igualdade, ou seja, o reconhecimento das diferenças[4].

Diante da constatação destas raízes da crise do Welfare State, Rosanvallon sugere que as alternativas pensadas para sua superação, nos termos da dicotomia entre privatização (tal como defendida por Friedman) e estatização (tal como defendida pelos socialistas e social-democratas) não conduzem a saídas eficazes para a crise: para ele, as lógicas unívocas da estatização (serviço coletivo = Estado = não-mercantil = igualdade) e da privatização (serviço privado = mercado = lucro = desigualdade) deveriam ser substituídas pela articulação entre socialização, descentralização e autonomização. A proposta do autor, portanto, fundamenta-se na necessidade

[4] Adiante voltaremos a esta discussão sobre os tipos de demanda por justiça – redistribuição ou reconhecimento – e os tipos de política passíveis de darem conta destas demandas – afirmativas ou transformadoras (cf. Fraser, 1995).

de reinserção da solidariedade na sociedade. Isto incluiria a produção de um novo direito, que reconhecesse formas não-estatais de socialização, em substituição àquele centralizado na bipolaridade indivíduo-Estado. A reinserção do indivíduo em redes de solidariedade direta tornaria a sociedade mais densa e permitiria o seu reencontro consigo mesma. E o primeiro passo para isso, segundo Rosanvallon (1997), consiste na diminuição da jornada de trabalho e aumento do tempo livre, o que, conforme insiste Rosanvallon, não seria uma saída lógica e natural, dada por uma exigência econômica de redução do desemprego; consistiria, sim, numa aposta na crença da possibilidade de aprendizagem social de novos tipos de vida, com base numa nova solidariedade, simultaneamente orgânica e mecânica. Entretanto, é certo, para o autor, que esta é uma perspectiva e que a superação da crise do Welfare State depende das formas como os partidos e as organizações da sociedade civil repensem sua identidade e redefinam suas posições políticas.

Referindo-se à crise, Castel (2003) concorda com Rosanvallon quanto à centralidade do problema da fragmentação e da coesão social. Para ele, enquanto no período dos "30 gloriosos" a questão social ficou obscurecida pelo crescimento econômico, e desta forma restrita aos marginalizados do processo de produção – os excluídos –, que eram numericamente pouco significativos para possibilitar a erupção do conflito social de largas proporções, a novidade da questão social com o fim do pacto do pós-guerra é justamente o agravamento quali e quantitativo da velha questão social, o que diz respeito, respectivamente, à precarização do trabalho, e ao conseqüente aumento do número de excluídos que, desde já, não são mais os mesmos excluídos de até então, o que leva Castel a formular duas novas denominações: a de desfiliação para referir-se àqueles completamente à margem do sistema – inclusive destituídos de proteção social – e a de vulnerabilidade para referir-se àqueles que se encontram numa zona intermediária entre a integração e a desfiliação. A complexa dinâmica entre estas zonas de integração, vulnerabilidade e desfiliação implica no reconhecimento de que o grande problema representado pela questão social hoje se refere à coesão social; e mais do que isso, no de que o modo pelo qual esta era mantida pelo Estado, via trabalho, não consegue se sustentar mais, gerando um processo de fragmentação, instabilidade, incerteza e insegurança social que atinge às três zonas identificadas por Castel, ou seja, a todas as esferas da sociedade. É por isso que, para o autor, se a questão social continua centrada no trabalho (isto é, no conflito entre capital e trabalho), o agravante da crise atual é o fato de que, se durante os 30 gloriosos do pós-guerra ela incidia sobre uma faixa estreita da população – os excluídos ou marginalizados – hoje ela incide sobre a sociedade como um todo.

Como Rosanvallon, Castel enfatiza o problema que o trabalho, como integrador sistêmico, coloca para a coesão social no contexto da crise:

> "Quando se fala do descrédito do trabalho que afetaria as novas gerações e em que alguns vêem o sinal feliz de uma saída da alienação da civilização do trabalho, é necessário ter presente ao espírito essa realidade objetiva do mercado de emprego. Como cercar essas situações e amarrar um projeto a essas trajetórias? O 'sonho do interino' é o desejo de tornar-se permanente, associado à dúvida lancinante quanto à possibilidade de chegar a essa condição(...).
>
> A precarização do emprego e o aumento do desemprego são, sem dúvida, a **manifestação de *um déficit de lugares* ocupáveis na estrutura social, entendendo-se por lugares posições às quais estão associados uma utilidade social e um reconhecimento público**. Trabalhadores 'que estão envelhecendo' (mas frequentemente têm cinquenta anos ou menos) e que não têm mais lugar no processo produtivo, mas que também não o têm alhures; jovens à procura de um primeiro

emprego e que vagam de estágio em estágio e de um pequeno serviço a outro; desempregados de há muito tempo que passam, até à exaustão e sem grande sucesso, por requalificações ou motivações: **tudo se passa como se nossa sociedade redescobrisse, com surpresa, a presença em seu seio de um perfil de população que se acreditava desaparecido, 'inúteis para o mundo', que nele estão sem verdadeiramente lhe pertencer. Ocupam uma posição de *supranumerários*, flutuando numa espécie de *no man's land* social, não integrados e sem dúvida não integráveis, pelo menos no sentido que Durkheim fala da integração como o pertencimento a uma sociedade que forma um todo de elementos interdependentes**.

Essa inutilidade social desqualifica-os também no plano cívico e político. Diferentemente dos grupos subordinados da sociedade industrial, explorados mas indispensáveis, não podem influir no curso das coisas (...). 'A gente se debruça' sobre o destino desses não-empregados que não são atores sociais e, sim, como foi dito, 'não-forças sociais', 'normais inúteis' (...). Desde então podem ser o objeto de atenções e suscitar inquietação, porque criam problema. Porém o problema é o próprio fato da sua existência. Dificilmente podem ser considerados pelo que são, pois sua qualificação é negativa – inutilidade, não-forças sociais – e em geral são conscientes disso.

Seria possível, talvez, sintetizar essas transformações recentes dizendo que, para categorias cada vez mais numerosas da população ativa, e *a fortiori* para as que estão colocadas em situação de inatividade forçada, ***a identidade pelo trabalho* está perdida**. Mas a noção de identidade pelo trabalho não é fácil de manejar no quadro de uma argumentação que gostaria de ser rigorosa. Certamente é possível identificar vários círculos de identidade coletiva fundada, primeiro, na profissão (o coletivo de trabalho) e que pode prolongar-se em comunidade de moradia (o bairro popular), em comunidade de modo de vida (...). Na sociedade industrial, sobretudo para as classes populares, o trabalho funciona como 'grande integrador', o que como precisa Yves Barel, não implica num condicionamento pelo trabalho. **'Há a integração familiar. Há a integração escolar, a integração profissional, a integração social, política, cultural, etc.'. Mas o trabalho é um indutor que atravessa esses campos, é um 'princípio, um paradigma, algo enfim que se encontra nas diversas integrações concernidas e que então torna possível a integração das integrações sem fazer desaparecerem as diferenças ou os conflitos**'". (CASTEL, 2003: 528-532; negritos meus).

Diante destas constatações no que diz respeito à crise, como resolver – tarefa que cabe simultaneamente ao Estado e à sociedade – os problemas relacionados à identidade e à cidadania, indispensáveis para a produção e sustentação da coesão social? Como resolver o problema da integração, em vista das transformações no mundo do trabalho? Qual a saída para a crise, diante dos questionamentos que ela coloca quanto à relação entre trabalho, renda e cidadania?

3. Implicações Políticas da Discussão sobre a Crise ou Centralidade do Trabalho no Mundo Contemporâneo

Um dos debates mais intensos que teve início nos anos 1980, no âmbito das ciências sociais, com a crise que se instalou sobre o mundo todo, trata da centralidade do trabalho nas sociedades contemporâneas. Diante de fenômenos como o crescimento do desemprego estrutural,

de massa, da maior disseminação de formas mais precárias e desreguladas de trabalho, em tempo parcial, temporário, subcontratado, etc., dois fenômenos que pareciam ter sido superados pela história voltaram a se abater sobre os países capitalistas avançados – o desemprego[5] e o pauperismo –, o que levou a um questionamento renovado sobre a possibilidade da definitiva substituição dos homens pelas máquinas (sobretudo em vista das inovações tecnológicas que passaram a se intensificar) e sobre a decorrente inviabilidade da obtenção e sustentação do pleno emprego. Em outras palavras, as transformações no mundo do trabalho originaram as teses sobre o fim do trabalho ou o fim do emprego, além do próprio questionamento do lugar do trabalho enquanto categoria explicativa essencial dos fenômenos sociais (OFFE, 1989).

Ora, se é certo que a reprodução do capitalismo sem a exploração do trabalho é pauta fora de questão, e se os rumos e conseqüências das inovações tecnológicas pode ser muito variado, retirando-lhe qualquer determinismo que pudesse sugerir uma "dominação capitalista das máquinas sobre os homens"[6], por outro lado a profusão do debate sobre a centralidade do trabalho preserva ainda um embate teórico tanto complexo quanto intenso e que, além disso, tem implicações políticas importantes, sobretudo no que se refere à construção de projetos e estratégias de superação da crise e, logo, aos rumos das políticas públicas.

Destacaremos, neste sentido, os principais contrastes entre dois autores – Ricardo Antunes (2000) e André Gorz (1988) –, no intuito de apontar quais as conseqüências práticas da concordância ou não com sua argumentação e da adoção de seus pressupostos como pilares da ação política.

Em primeiro lugar cabe destacar que, enquanto Ricardo Antunes se mantém teoricamente fiel à concepção marxista clássica, mais especificamente à lukacsiana, que vê a sociedade como uma totalidade unificada em torno do trabalho, entendido ontologicamente, André Gorz parece ter se distanciado bastante deste modelo de análise (que orientava seus escritos até os anos 1970), passando a apresentar uma visão dualista da sociedade, que seria formada por duas esferas interdependentes, mas analiticamente separadas: a da autonomia (ou da liberdade, ligada à sociedade civil) e a da heteronomia (ou da necessidade, ligada à economia e ao Estado), divisão esta que se aproxima, respectivamente, daquela entre mundo da vida e sistema, de Habermas (SILVA, 2002). Portanto, enquanto Ricardo Antunes vê na assim chamada "classe-que-vive-do-trabalho" o ator revolucionário por excelência, Gorz parece encontrar múltiplos atores que poderiam ser considerados revolucionários (entre eles os movimentos sociais, por exemplo). Além disso, é possível identificar na análise de Gorz sobre a crise e em suas propostas para a superação da mesma uma ênfase epistemológica que significa precisamente uma inversão da via revolucionária suposta pelo paradigma marxista. Enquanto este último prevê que a transformação da realidade, encoberta pela alienação, deve gerar o fim desta e a transformação nas esferas de poder (daí porque é preciso primeiro conquistar a libertação *no* trabalho, para depois obter a

[5] Myrdal é um dos autores emblemáticos que acreditavam que o desemprego em massa era algo definitivamente superado pelos países capitalistas avançados. Tendo em vista os anos de auge do Welfare State ele dizia: "hoje apenas uma minoria escassa de trabalhadores, naqueles países [ocidentais], pode pessoalmente falar de desemprego em massa pessoalmente experimentado por eles ou de alguma lembrança de algumas décadas atrás, quando mesmo nos anos de prosperidade, o medo do desemprego era uma nuvem sinistra no horizonte para todas as famílias da classe assalariada. **É seguro predizermos que em país algum entre os ocidentais um novo período de desemprego generalizado será tolerado pelo povo.** De certo modo, tal determinação de manter o pleno emprego é o coroamento do Estado de Bem-Estar democrático. É geralmente compreendido e aceito que isso implica numa decisão de utilizar até mesmo políticas radicais, se necessário, para manter toda a força de trabalho empregada e, também, que isso torna necessária uma observação cuidadosa de todo o desenvolvimento econômico e uma coordenação planejada de todas as diretivas econômicas". (MYRDAL, 1962: 83, negrito meu).

[6] Sobre a relação entre tecnologia e emprego ver Mattoso (sd).

libertação *do* trabalho), a idéia de revolução cultural de Gorz (capaz de romper com a racionalidade econômica instrumental), proporcionada pela redução do tempo de trabalho (o que significaria a libertação *do* trabalho antes da libertação *no* trabalho), vislumbra a ruptura com a ordem capitalista por uma outra via, em que o determinante é a dimensão significativa.

Faremos, então, uma breve exposição dos principais pontos conflitantes da argumentação destes dois autores para, depois, explorarmos a questão do dilema que este embate sobre o trabalho suscita para a ação política, para a política social e para a cidadania.

Para Antunes, o trabalho continua sendo a categoria sociológica chave porque é a exploração do trabalho pelo capital que continua sendo o elemento fundamental da vigência da ordem capitalista contemporaneamente. O trabalho é central e determinante da vida social em sua totalidade. E embora ter e manter um emprego seja aquilo que as pessoas mais desejam, não apenas pela necessidade, mas pelo *status* que o trabalho assalariado confere, é preciso ter em vista que na realidade o trabalho sob o capitalismo não é algo que possa ser desejado pelas pessoas, já que ele não dá sentido à vida, devido à separação entre o trabalhador e os meios de produção e os frutos do seu trabalho. E é só na medida em que o trabalho possa estar livre da opressão do capital que ele poderá conferir sentido à vida, o que significa a supressão do trabalho abstrato e o reencontro do homem com o trabalho concreto.

A partir desta sua concepção, são várias as críticas de Antunes a autores como Gorz, entre outros (Offe e Habermas), sendo as principais delas:

1.º) à crença de que o trabalho possa estar acabando, devido às inovações tecnológicas, possivelmente poupadoras de mão-de-obra; para Antunes, elas podem implicar numa redução do trabalho vivo, mas é ilusão acreditar que o trabalho assalariado pudesse estar acabando sob a vigência do capitalismo, pois que depende dele, essencialmente, para se manter e reproduzir;

2.º) à visão dualista da sociedade, dividida entre as esferas da autonomia (mundo da vida) e da heteronomia (sistema), e à suposição de que elas possam ser governadas por lógicas diferentes; para Antunes, a lógica do capital (de produção de mercadorias e exploração do trabalho) governa a totalidade da sociedade;

3.º) à bandeira de luta transformadora focada, em substituição à revolução socialista, na redução do tempo de trabalho e na construção de uma sociedade do tempo livre; para Antunes, a redução da jornada, que significa a libertação *do* trabalho, não é suficiente para garantir a libertação *no* trabalho, o que só é possível através da extinção do capitalismo, pela via inversa. Assim resume Antunes,

> "(...) De qual crise da 'sociedade do trabalho' se trata? (...) Ao contrário daqueles autores que defendem a perda da centralidade da categoria trabalho na sociedade contemporânea, as tendências em curso, quer em direção à maior intelectualização do trabalho fabril ou ao incremento do trabalho qualificado, quer em direção à desqualificação ou à sua subproletarização, não permitem concluir pela perda dessa centralidade no universo de uma sociedade produtora de mercadorias. Ainda que presenciando uma redução quantitativa (com repercussões qualitativas) no mundo produtivo, o trabalho abstrato cumpre papel decisivo na criação de valores de troca. A redução do tempo físico de trabalho no processo produtivo, e tampouco a redução do trabalho manual direto e a ampliação do trabalho mais intelectualizado não negam a lei do valor, quando se considera a totalidade do trabalho, a capacidade de trabalho socialmente combinada, o trabalho coletivo, como expressão de múltiplas atividades combinadas.
>
> Quando se fala da crise da sociedade do trabalho, é absolutamente necessário especificar de que dimensão se está tratando: se é uma crise da sociedade do trabalho

abstrato (como sugere Robert Kurz, 1992) ou se se trata da crise do trabalho também em sua dimensão concreta, como elemento estruturante do intercâmbio social entre os homens e a natureza (como sugerem Offe, 1989; Gorz, 1990 e 1999a, Habermas, 1989, Méda, 1997, entre tantos outros). No primeiro caso, da crise da sociedade do trabalho abstrato, há uma diferenciação que nos parece decisiva e que em geral tem sido negligenciada. A questão essencial aqui é: a sociedade contemporânea é ou não é predominantemente movida pela lógica do capital, pelo sistema produtor de mercadorias? Se a resposta for afirmativa, a crise do trabalho abstrato somente poderá ser entendida como a redução do trabalho vivo e a ampliação do trabalho morto. (...)

(...) exatamente porque o capital não pode eliminar o trabalho vivo do processo de criação de valores, ele deve aumentar a utilização e a produtividade do trabalho de modo a intensificar as formas de extração do sobretrabalho em tempo cada vez mais reduzido. Portanto, uma coisa é ter a necessidade imperiosa de reduzir a dimensão variável do capital e a conseqüente necessidade de expandir sua parte constante. Outra, muito diversa, é imaginar que eliminando o trabalho vivo o capital possa continuar se reproduzindo.(...)

Como criador de valores de uso, coisas úteis, forma de intercâmbio entre o ser social e a natureza, não me parece plausível conceber, no universo da sociabilidade humana, a extinção do trabalho social. Se é possível visualizar, para além do capital, a eliminação da sociedade do trabalho abstrato – ação esta naturalmente articulada com o fim da sociedade produtora de mercadorias – , é algo ontologicamente distinto supor ou conceber o fim do trabalho como atividade útil, como atividade vital, como elemento fundante, protoforma da atividade humana. Em outras palavras: uma coisa é conceber, com a eliminação do capitalismo, também o fim do trabalho abstrato, do trabalho estranhado; outra, muito distinta, é conceber a eliminação, no universo da sociabilidade humana, do trabalho concreto, que cria coisas socialmente úteis e ao fazê-lo (auto)transforma o seu próprio criador. Uma vez que se conceba o trabalho desprovido dessa sua dupla dimensão, resta identifica-lo como sinônimo de trabalho abstrato, trabalho estranhado e fetichizado. A conseqüência que disso decorre é, então, na melhor das hipóteses, imaginar uma sociedade do 'tempo livre', com algum sentido, mas que conviva com as formas existentes de trabalho estranhado e fetichizado.

Minha hipótese é a de que, **apesar da heterogeneização, complexificação e fragmentação da classe trabalhadora, as possibilidades de uma efetiva emancipação humana ainda podem encontrar concretude e viabilidade social a partir das revoltas e rebeliões que se originam centralmente no mundo do trabalho, um processo de emancipação simultaneamente *do* trabalho, *no* trabalho e *pelo* trabalho**. Essa rebeldia e contestação não exclui nem suprime outras, igualmente importantes. Mas **vivendo numa sociedade que produz mercadorias, valores de troca, as revoltas do trabalho acabam tendo estatuto de centralidade"**. (ANTUNES, 2000: 214-215, 218, negrito meu).

Conforme se pode perceber a partir desta citação, a luta política é entendida, para Antunes, essencialmente vinculada à relação entre capital e trabalho ou, em outras palavras, à desigualdade de classe e, portanto, compreende a luta para mantê-la ou eliminá-la. Por isso, todas as outras lutas travadas na sociedade são, em última instância, subordinadas a esta luta central, capaz de englobar todas as outras, pois diz respeito à emancipação do ser social.

Por conta disso, os trabalhadores e sindicatos são o ator político revolucionário por excelência. Deste modo, Antunes é adepto das formas tradicionais de luta sindical, combativas, hoje muitas vezes chamadas "radicais", e contrário às formas "reformistas", propositivas e negociativas, que se ergueram nos últimos anos. No Brasil, esta modalidade de sindicalismo ficou marcada pelas experiências da "Câmara Setorial", caracterizadas por negociações tripertite entre Estado, sindicatos e empresários para a solução de conflitos trabalhistas. Para Antunes, os trabalhadores têm que se unir entre si e não devem tolerar formas de concessão ao capital e muito menos de colaboração com ele. Assim, uma vez que a luta política por excelência é a luta entre capital e trabalho, a transformação da realidade requer, fundamentalmente, a alteração das relações de produção capitalistas, que elimine ao mesmo tempo a alienação e o estranhamento do trabalho e permita o reencontro do homem consigo mesmo. Por isso, para Antunes, ainda que lutas por melhores condições de trabalho tenham um papel importante no seio das lutas sindicais, elas valem mais, como também afirma Bihr (1998), pela capacidade de unificação e conscientização da classe trabalhadora, e menos pelas conquistas de benefícios que possam lograr alcançar. Isto porque, no extremo, por melhores que sejam estas condições de trabalho, elas nunca eliminarão a opressão fundamental do capital sobre o trabalho. Por conta disso, Antunes é crítico da crença de Gorz na possibilidade de emancipação e transformação social a partir da redução da jornada de trabalho, pois o "tempo livre" proporcionado pela redução da jornada não estaria verdadeiramente livre das relações de produção capitalistas. Segundo Antunes:

> "Uma vida cheia de sentido *fora* do trabalho supõe uma vida dotada de sentido *dentro* do trabalho. Não é possível compatibilizar trabalho *assalariado*, *fetichizado e estranhado* com *tempo (verdadeiramente) livre*. Uma vida desprovida de sentido no trabalho é *incompatível* com uma vida cheia de sentido fora do trabalho. Em alguma medida, a esfera fora do trabalho estará *maculada* pela *desefetivação* que se dá no interior da vida laborativa (...).
>
> Uma vida cheia de sentido em todas as esferas do ser social, dada pela *omnilateralidade humana*, somente poderá efetivar-se por meio da demolição das barreiras existentes entre *tempo de trabalho e tempo de não trabalho*, de modo que, a partir de uma *atividade vital* cheia de sentido, autodeterminanda, *para além da divisão hierárquica que subordina o trabalho ao capital hoje vigente* e, portanto, sob bases inteiramente novas, possa se desenvolver uma nova sociabilidade (...).
>
> A luta pela redução da *jornada* ou *tempo* de trabalho deve estar no centro das ações do mundo do trabalho hoje, em escala mundial. *Reduzir a jornada ou o tempo de trabalho para que não prolifere ainda mais a sociedade dos precarizados e dos desempregados.* À justa consigna *trabalharem menos para todos trabalharem* deve-se, entretanto, *adicionar outra não menos decisiva: produzir o quê? E para quem?*
>
> *(...) o direito ao trabalho* é uma reivindicação necessária *não porque se preze e se cultue o trabalho assalariado, heterodeterminado, estranhado e fetichizado* (que deve ser radicalmente eliminado com o fim do capital), mas porque estar *fora do trabalho*, no universo do capitalismo vigente (...), significa uma *desefetivação, des-realização e brutalização* ainda maiores do que aquelas já vivenciadas pela *classe-que-vive-do-trabalho (...).*
>
> Porém, essa luta pelo *direito ao trabalho em tempo reduzido e pela ampliação do tempo fora do trabalho* (o chamado "tempo livre"), sem redução de salário (...) deve estar intimamente articulada à luta contra o sistema de metabolismo social do capital que converte o "tempo livre" em tempo de consumo *para o capital*, onde o

indivíduo é impelido a "capacitar-se" para melhor "competir" no mercado de trabalho, ou ainda exaurir-se num consumo *coisificado e fetichizado*, inteiramente desprovido de sentido.

Ao contrário, se o fundamento da ação coletiva for voltado radicalmente contra as formas de (des)sociabilização do mundo das mercadorias, *a luta imediata pela redução da jornada ou do tempo de trabalho* torna-se *inteiramente compatível com o direito ao trabalho* (em jornada reduzida e sem redução de salário).

Desse modo, a luta imediata pela redução da jornada (ou do tempo) de trabalho e a luta pelo emprego, em vez de serem excludentes tornam-se necessariamente *complementares*. E o empreendimento societal por um *trabalho cheio de sentido* e pela *vida autêntica fora do trabalho*, por um *tempo disponível* para o trabalho e por um *tempo verdadeiramente livre e autônomo* fora do trabalho – ambos, portanto, fora do *controle e comando* opressivo do capital – convertem-se em elementos essenciais na construção de uma sociedade não mais regulada pelo sistema de metabolismo social do capital e seus mecanismos de subordinação". (ANTUNES, 2000: 175, 177-178).

Para Gorz, ainda que o trabalho assalariado até possa ser realmente alienante, o que importa é o que ele representa para as pessoas, isto é, sua dimensão significativa. É porque o trabalho assalariado confere identidade e pertencimento social, porque é ele que possibilita a integração ao sistema (o elemento da solidariedade orgânica), que o trabalho precisa ser redistribuído, juntamente com o tempo livre. Para Gorz, o indivíduo deve estar simultaneamente inserido no sistema, isto é, dando sua contribuição em trabalho, pois não há como se livrar completamente dos constrangimentos da necessidade, isto é, da esfera da heteronomia, e no "mundo da vida" (utilizando o conceito mais conhecido de Habermas, para simplificar), onde pode exercer a autonomia. A citação a seguir demonstra a visão de Gorz sobre a necessidade deste duplo pertencimento:

"O que hoje se entende por 'exclusão' não designa, nem o isolamento, nem o não-pertencimento a uma comunidade ou a um grupo. Os jovens desempregados dos subúrbios se auto-organizam em comunidades (em 'bandos') onde a solidariedade e a cooperação os ligam e integram mais fortemente que os membros de organizações publicamente reconhecidas. Se eles são, no entanto, os 'excluídos', é que (...) o desemprego os interdita de 'participar da produção da sociedade' e, por esta participação, de adquirir sobre a sociedade direitos e poderes. A garantia incondicional de uma renda suficiente não mudará nada disso, deste ponto de vista. Esta renda, com efeito, será somente uma renda que coloca seus beneficiários na dependência do Estado sem lhes dar qualquer apoio ou qualquer direito sobre ele. A incondicionalidade da renda significa, ao contrário, que a sociedade passará muito bem sem o concurso daqueles que preferem ficar à distância, a renda incondicional significa para eles que a sociedade não tem necessidade deles. O pertencimento a uma comunidade auto-organizada, por mais preciosa que ela pudesse ser por outro lado, não protege contra o sentimento de exclusão ou de marginalidade dos desempregados: eles não podem se sentir cidadãos como os outros". (GORZ, 1994: 56-57)[7].

[7] Tradução minha.
É preciso atentar para o fato de que, nesta citação, Gorz ainda se posiciona contra a distribuição de uma renda incondicional às pessoas, independente de que exerçam um trabalho assalariado reconhecido, mas o autor abandonou esta idéia em sua última obra *Misères du Prèsent, Richesse du Possible*, de 1997, em que passou a defender veementemente a Renda Básica incondicional, contrariando esta citação.

Assim, segundo Gorz, nas sociedades atuais, as pessoas precisam pertencer a dois tipos de comunidade: as microsociais (família, clube, cooperativa, rede de auto-ajuda, associação de vizinhança) e as societais, nas quais se mantêm relações macrosociais com outros membros do Estado-nação ou da cidade[8]. Todavia, o mercado se apresenta como força desintegradora, devido à expansão de relações competitivas e individualistas que instiga, em detrimento da cooperação voluntária para o bem comum. Este processo não é inteiramente negativo, pois o desenraizamento também libera as pessoas da pressão conformista das relações hierárquicas características da esfera privada. (GORZ, 1992: 178).

> "O problema é que, nas sociedades capitalistas, o espaço para o desenvolvimento de comunidades microssociais, novas e diferentes, com base na cooperação voluntária e projetos compartilhados, tende a desaparecer, na medida em que as necessidades são satisfeitas pela produção e troca de bens, produzindo déficits de relações comunitárias". (GORZ, 1992: 179).

Como Rosanvallon, Gorz também está preocupado com o enfraquecimento das formas de solidariedade mecânica nas sociedades atuais e, como ele, também vê na redução da jornada de trabalho uma saída para a crise. Para o autor, é através da redução do tempo de trabalho que se coloca a possibilidade de participação no processo social produtivo com um trabalho socialmente reconhecido e que seja fator de socialização e, assim, a possibilidade de acesso à cidadania econômica e a de participação em comunidades microssociais. E segundo Gorz, para isso é necessária a redistribuição do volume de trabalho economicamente necessário, de modo a que a renda de cada pessoa provenha, em parte, do trabalho produtivo e, em parte, da distribuição da riqueza socialmente produzida. (GORZ, 1992).

O pressuposto teórico subjacente ao pensamento de Gorz é o de que, com uma jornada de trabalho bastante reduzida, seria possível diminuir a alienação do trabalho e o tempo de trabalho não estaria mais separado do tempo de não-trabalho. Com a libertação *do* trabalho os indivíduos poderiam dedicar-se a atividades culturais e políticas, ampliando a esfera da autonomia em relação à da heteronomia. É da liberação do tempo de trabalho que seria possível combater a racionalidade econômica (do cálculo instrumental que não supõe a capacidade de escolha e o poder de decisão das pessoas) que domina todas as esferas da vida social. O que Ricardo Antunes critica é justamente a possibilidade de que essa racionalidade desapareça numa sociedade produtora de mercadorias (isto é, bens e serviços para troca), e voltada para o consumo, tendo em vista que ainda será esta a sociedade vigente por mais que se reduza a jornada de trabalho, conquanto persista a existência do trabalho abstrato, que impõe a sua lógica sobre todas as esferas da sociabilidade.

Por outro lado, a suposição de Gorz é justamente a de que a lógica da razão econômica será preferencialmente superada pelas transformações de caráter político-cultural engendradas na esfera da autonomia ou no mundo da vida. É desta forma que o trabalho assalariado pode ser definitivamente superado.

Gorz parte da constatação empírica do fim do trabalho fordista, entendido como atividade que envolve um "face a face" com a matéria (SILVA, 2002: 204), em função da revolução microeletrônica. Esta eliminação empírica do trabalho, traduzida em desemprego massivo e crescente, leva, por sua vez, à **eliminação da classe identificada com o trabalho**, que também estaria diminuindo gradual e tendencialmente. O **grande problema do capitalismo** deixa de ser, então, o da alienação e o da divisão do trabalho, mas passa a ser, sim, o da **desintegração social**,

[8] Em outras palavras, Gorz se refere, respectivamente, à *Gemeinschaft* (a comunidade ordenada essencialmente pela solidariedade orgânica) e à *Gesellschaft* (a sociedade contratual ordenada essencialmente pela solidariedade mecânica).

em vista da marginalização e dualização crescente e irreparável causada pelas transformações tecnológicas (SILVA, 2002: 204-205) – diagnóstico que converge com o de Castel. Entretanto, enquanto este último defende que "é sempre sobre o trabalho, que se tem ou que não se tem, que é precário ou seguro, que continua a se jogar o destino da grande maioria de nossos contemporâneos" (CASTEL, 1998: 3), ou ainda que o processo de transformações no mundo do trabalho é central e atinge a sociedade como um todo, André Gorz, em contraste, sugere que diante destas mudanças o trabalho deixa de ser tão importante na vida das pessoas, abrindo espaço para outras preocupações e interesses, que tanto já não permitem unificar a classe trabalhadora, quanto tiraram a primazia do trabalho como principal fator de produção de identidade social (e individual), isto é, a identificação de classe. A fragmentação do mundo contemporâneo teria feito surgir, segundo Offe (1989), outras fontes de identificação que se tornaram tão ou mais importantes que o trabalho. É por isso que, na análise de Gorz, **o tempo livre se torna a categoria central** neste novo modelo de sociedade e a luta a ser travada deixa de ser pelo controle operário do processo de trabalho e passa a ser pela autogestão do tempo. Além disso, cabe ressaltar que este posicionamento de Gorz consiste numa crítica aos defensores da política do pleno emprego, tributária tanto da ética do trabalho quanto do raciocínio econômico típico do industrialismo, que vêem no trabalho assalariado exercido no mercado de trabalho (e em tempo integral) o principal meio de integração social[9] (SILVA, 2002: 205-206). Porém, o fato é que se prender a esta visão um tanto quanto idealizada de um passado que não retornará transforma-se em fator de desintegração. Embora o trabalho possa continuar sendo visto como o principal integrador, a integração pelo trabalho é hoje uma ilusão, tanto porque é sinônimo de insegurança e incerteza para os amplos contingentes que constituem as faixas de vulnerabilidade e desfiliação identificadas por Castel, quanto porque, simultaneamente, para muitos grupos e contingentes sociais sua identidade social é derivada de sua participação em outras esferas da vida, que não a da produção. Enfim, o que Gorz parece propor (ou ao menos a extrapolação a que dá margem seu pensamento) é uma possível inversão da primazia do econômico sobre o político e o cultural.

Conforme enfatiza Gorz, "a questão é essencialmente política e só pode encontrar resposta no quadro de um projeto político de transformação social" (GORZ, 1995, citado por FONSECA, 2000). Porém, enquanto o projeto político transformador de Antunes permanece sendo o revolucionário, o de Gorz, de maneira distinta, não prevê a necessidade, *a priori*, de uma transformação das relações de produção capitalistas como pressuposto de toda e qualquer transformação social que, para ele, já vem ocorrendo de um certo modo, conforme o status do trabalho vem se alterando, assim como a atitude da sociedade em relação a ele. Segundo o autor, uma sociedade alternativa seria possível através da diminuição progressiva do tempo de trabalho

[9] Seguindo a análise de Gorz, seria possível dizer que, se para resolver problemas sociais, como o do desemprego e o da pobreza dele decorrente, políticas passivas (emergenciais, paliativas) podem ser necessárias, mas não são suficientes, sendo necessárias políticas ativas – a principal delas a política-econômica (GIMENEZ, 2003, POCHMANN, 199_) –, também se pode dizer que ambas estas medidas – sejam passivas ou ativas – contra a desigualdade sócio-econômica são insuficientes para resolver o problema da coesão social (lato senso) e, principalmente, para operar transformações sociais mais profundas, a menos que se tenha em vista os aspectos político-culturais de sustentação das desigualdades e que, portanto, estes aspectos estejam articulados em políticas que se voltem contra a injustiça distributiva tanto quanto à simbólica. Assim, não basta que o Estado meramente garanta emprego e renda aos seus cidadãos, inserindo-os nos mercados de consumo e trabalho, pois dependendo da forma como o fizer, por exemplo gerando ou reforçando o estigma da incapacidade, etc., ainda persistirá o problema da coesão social (JUSTO, 2002); ou, na feliz expressão de Castel, poderá haver "inserção sem integração social" (Castel, 2003).

com objetivo econômico, passando-se, assim, gradativamente, de uma sociedade produtivista (ou seja, de trabalho), a uma sociedade dos tempos livres, na qual o cultural e o societal se imponham sobre o econômico. Para ele, sem essa passagem, as economias de trabalho e tempo decorrentes das novas tecnologias levarão a mais exclusão social, desemprego e pobreza, e à intensificação da "guerra de todos contra todos". Portanto, a redução do tempo de trabalho comprometida com a transformação social e essencial para tal projeto deve consistir de uma política planejada, que estabeleça estratégias tanto para a diminuição da jornada quanto para a distribuição do trabalho disponível. (SILVA e SILVA, 1997).

Para seu ideal de sociedade, Gorz vê a necessidade de: uma redução do tempo de trabalho de modo igual para todos; que esta redução ocorra de modo intermitente, a fim de permitir uma concentração de tempo livre em várias semanas e meses e, com isso, a realização de projetos individuais ou coletivos, artísticos ou técnicos, familiares ou comunitários, que devem ser incentivados numa sociedade cultural; que a redução do tempo de trabalho ocorra sem perda de renda, isto é, seja acompanhada da concessão da Renda Social. (GORZ, 1992: 183).

Assim como Gorz, Aznar e Offe também vêem na liberação de tempo livre e dedicação a atividades não-pagas e comunitárias uma forma de socialização capaz de escapar à lógica capitalista (o que é criticado por Antunes, conforme visto antes), possivelmente capaz de romper com o princípio da reciprocidade contratual (da troca de equivalentes). Estes autores enfatizam as potencialidades político-culturais para a transformação social que podem advir de uma reativação de espaços comunitários com a liberação de tempo livre[10]. Porém, a visão de política compartilhada por estes autores é distinta da de Antunes, pois ela não está necessariamente associada à exploração do trabalho pelo capital ou pelo menos não confere a ela o estatuto de centralidade, como o faz Antunes, em relação a outras formas de desigualdade social.

Para Gorz, a ampliação do tempo livre e o conseqüente envolvimento das pessoas em atividades culturais e políticas (propiciadas pela liberação do trabalho) podem dar início à emancipação e a uma nova sociedade, mesmo que esta continue produzindo mercadorias, mas até podendo vir a superar tal condição ou modo de produção – quando o trabalho assalariado tiver perdido sua significância e houver um outro grande integrador social.

Na visão de Gorz (e de Offe), com a crescente diminuição do trabalho manual, substituído pelas máquinas com a revolução tecnológica, outros interesses e identidades vieram se juntar ao trabalho – num mesmo patamar de importância – como elementos constituintes e mediadores das relações sociais, de modo que são inúmeros os atores coletivos, e por variados motivos, a requererem a transformação profunda – e ampla – da sociedade. E é por isso que Gorz prevê a necessidade de preservação do Estado de direito nesta nova sociedade[11].

[10] Para Aznar, "A Revolução dos automáticos nos obriga a efetuar uma revolução cultural, a dinamitar a dupla tempo/salário e a colocar em rota o mais rápido possível a sociedade do futuro, onde cada um receberá dois cheques, um ligado ao tempo de presença diante do robô e outro constituindo uma redistribuição da riqueza produzida pela máquina. (...) O 'segundo cheque' [ou salário tecnológico] nos propõe uma sociedade alternativa ao projeto da sociedade dual. Não duas raças de homens, de uma parte os ativos, de outra parte os não-ativos, mais ou menos bem entretidos por uma renda mínima garantida, mas um homem múltiplo, móvel, polivalente. Porque ele trabalha menos, sem angústia de dinheiro, ele dispõe de um verdadeiro tempo livre, que pode ser aquele de um novo 'terreno de aventuras'. (...) [Este tempo livre] pode fornecer a possibilidade de se inserir em uma rede de relações micro-sociais, de participar na vida social do quarteirão ou da comunidade/cidade. Ele pode permitir a organização de uma dupla conexão. Uma para o trabalho sobre os sistemas produtivos, sobre as dimensões internacionais, sobre os macro-sistemas, sobre o gigantismo, sobre a expansão galopante dos sistemas. E Uma conexão para o novo tempo liberado sobre o micro-social, sobre a micro-economia, sobre as relações de vizinhança, sobre a criação individual, sobre a autonomia". (AZNAR, 1988: 66-68).

[11] Aliás, quando se critica a excessiva prevalência da solidariedade orgânica na sociedade atual, consolidada na forma do Welfare State, não se trata de incitar o fim do Estado ou sua substituição por uma articulação de

É possível afirmar, assim, que embora os dois autores sejam considerados de esquerda e apresentem propostas de luta semelhantes no que se refere ao trabalho, pois ambos defendem o emprego e a redução da jornada, há entre eles distinções teóricas e políticas importantes, que dizem respeito aos seus pressupostos, às estratégias de luta, aos objetivos a serem perseguidos e ainda aos seus projetos. Resumindo, se para Antunes, devido à sociedade se unificar em torno do trabalho, a principal luta transformadora deve ser aquela contra a alienação do trabalho, pela via revolucionária, visando ao socialismo; para Gorz, devido às múltiplas identidades dos indivíduos, a principal bandeira de luta dos diversos atores sociais deve ser pela autogestão do tempo, visando a uma sociedade do tempo livre. Para Antunes, a luta pelo emprego e pela redução da jornada têm caráter imediato e, embora essenciais, não podem ter precedência sobre a luta do trabalho contra o capital. Já para Gorz, é a luta pelo tempo livre que tem prioridade. Desta maneira seria possível restituir ao trabalho seu papel integrador, na esfera de heteronomia, e ao mesmo tempo dar vazão a outros interesses e identidades sociais igualmente importantes, na esfera da autonomia.

Enfim, para Antunes o trabalho tem hoje e deverá continuar tendo estatuto de centralidade para a sociedade que vislumbra normativamente. Para Gorz, o trabalho está perdendo hoje a centralidade que já teve no passado (o que tem sobretudo reforçado o significado da desintegração), mas deverá, na sociedade do futuro que tem em seus horizontes normativos, ocupar um lugar importante para a integração sistêmica (na esfera da heteronomia), porém sem desmerecer outras categorias e elementos mediadores das relações sociais (na esfera da autonomia) igualmente essenciais, determinantes e centrais para a vida social.

Finalmente, do ponto de vista da ação política, ao identificar o conflito entre capital e trabalho como algo que seja essencialmente o principal interesse de todos que pertencem à "classe-que-vive-do-trabalho", Antunes evoca como estratégia político-sindical a mobilização e o confronto com o capital, o que muitas vezes é difícil de se obter devido aos altos custos de uma tal ação, ponderada pelos trabalhadores individualmente, o que pode acabar os enfraquecendo. Em termos político-partidários, este tipo de ação freqüentemente leva ao isolamento eleitoral, pois, como mostrou Przeworski em texto clássico (1989), ter como bandeira apenas a defesa dos interesses dos trabalhadores não conduz à vitória nas urnas, devido à baixa identificação dos eleitores em geral com tais interesses. Este resultado Antunes atribuiria à força da ideologia capitalista e à baixa mobilização, o que não invalidaria sua tese. Por outro lado, parece ter sido a percepção de que há outros interesses que mobilizam mais as pessoas – inclusive os trabalhadores – do que a superação da alienação do trabalho, ou a aceitação da inviabilidade da estratégia revolucionária, que levou muitos partidos socialistas a cederam à estratégia social-democrata. É neste sentido que parece ser conduzida a argumentação de Gorz. Para este autor, a ação política não deve se restringir à sindical, e mesmo esta deve considerar as diversas dimensões da vida social que são importantes para os trabalhadores enquanto indivíduos, para além de sua determinação de classe. Da mesma forma, a estratégia político-partidária deve incorporar os diversos interesses presentes na sociedade, tendo em vista que a transformação social profunda e ampla deve dar conta de combater as várias modalidades de desigualdade social, sugerindo que

comunidades sem uma autoridade central. De forma alguma se pode esquecer do papel fundamental do Estado como garantidor de direitos. Porém é preciso também lembrar de que a política não se dá e nem se faz apenas no Estado ou tendo-o, apenas, em vista. Portanto, se é preciso revalorizar os laços de solidariedade orgânica, isto simultaneamente se relaciona com a valorização dos micro-espaços onde ocorre a política – e onde também é preciso fazerem valer as leis e os direitos de Estado, isto é, articular instituições e cotidiano, o formal e a prática. Então o desafio é justamente o de conseguir realizar a melhor integração entre as duas formas de solidariedade, mecânica e orgânica, que corresponda às demandas democráticas da atualidade.

os interesses reconhecidos, expressos e reivindicados pelas pessoas, sejam realmente aqueles que importam para elas, e não fruto da ideologia e do fetiche capitalistas.

Enfim, o desafio colocado por estas perspectivas conflitantes é grande. Discordar do essencialismo do interesse de classe não significa necessariamente concordar com a prevalência de outros interesses, como os de gênero ou raça, por exemplo, como principais fontes de uma luta política transformadora, pois também estes não são dados *a priori*. Na verdade, o desafio político de propor soluções para a crise e novos rumos para a sociedade atual está justamente em atentar de uma outra maneira para a questão social, no intuito de conciliar o mais harmonicamente quanto possível as modalidades de ação política concernentes às esferas de justiça, a fim de combater as diversas desigualdades sociais.

Seguindo a orientação de Gorz, a percepção dos atores sociais sobre as formas de desigualdade social que vivenciam recoloca o problema da coesão social que se apresenta hoje como cerne da "nova" questão social. Isto porque o problema da coesão ou da integração não diz respeito somente aos conflitos entre capital e trabalho, como sugere Castel (2003), mas também às múltiplas outras formas de preconceito e de exclusão identificadas pelos atores sociais em condições e situações distintas.

Se o excluído, desintegrado, desfiliado ou subcidadão é aquele cuja identidade se dá pela ausência ou pela negação, é preciso reconhecer que a ausência ou a negação sempre ocorrem em relação a algum referencial: o empregado, o patrão, a patroa, o branco, etc.. Mas na medida em que este próprio referencial possa se alterar em decorrência das formas de ação política, as desigualdades podem se diluir.

Conforme sugerida por Nancy Fraser (1995), a questão então seria: qual a melhor combinação de políticas capaz de dar conta da eliminação das desigualdades sociais, que tanto dizem respeito à injustiça na esfera sócio-econômica, quanto à injustiça de caráter simbólico ou cultural? Para isto a autora constrói uma matriz fazendo uma diferenciação entre as esferas de justiça – nomeadas redistribuição e reconhecimento – e os dois tipos de políticas utilizadas contra tais injustiças – políticas afirmativas ou transformadoras:

		Tipo de Política ou "Remédio"	
		Afirmativa (buscam corrigir os resultados desiguais de arranjos sociais sem abalar a estrutura subjacente que os criou, atacando o estado-final)	**Transformadora** (buscam corrigir os resultados desiguais precisamente reestruturando a estrutura, atacando o processo que os criou)
Esferas de Justiça	**Redistribuição** (contra a injustiça sócio-econômica)	Welfare State Liberal	Socialismo
	Reconhecimento (contra a injustiça cultural ou simbólica)	Multiculturalismo dominante	Desconstrução
Fonte: Fraser, 1995: 87.			

Para Fraser, a tarefa de solucionar os problemas sociais atuais consiste em resolver o problema do dilema entre redistribuição e reconhecimento quando situado no campo mais amplo das múltiplas e inter-relacionadas lutas contra as múltiplas e inter-relaciondas injustiças. Contrariando o pressuposto essencialista marxista, de que a classe é um grupo social dado

exogenamente, Fraser afirma que é preciso reconhecer os diversos grupos sociais a partir daquilo que eles dizem de si mesmos. Assim, talvez haja um certo autoritarismo em conceber *a priori* que a principal injustiça que oprime uma mulher trabalhadora seja de caráter sócio-econômico sem antes perguntar a ela sua opinião a respeito; o mesmo se daria em conceber *a priori* que a principal injustiça que oprime um trabalhador negro seja o preconceito racial. Por isso, a intersecção entre classe, raça, gênero e sexualidade intensifica a necessidade de soluções transformadoras, e faz da combinação entre socialismo e desconstrução[12] a mais atrativa como orientação programática capaz de fazer justiça a todas as lutas correntes contra a injustiça (em sua pluralidade).

Diante desta análise, convém notar que o conceito de cidadania, tal como concebido por Marshall, parece dar conta desta dupla demanda dos sujeitos sociais – por redistribuição e reconhecimento –, sem que uma esfera se sobreponha à outra ou a prejudique. Tê-lo em vista parece sugerir uma boa alternativa para se pensar os rumos da ação política no contexto de crise e desintegração social. Segundo Josué Silva, embora o conceito de cidadania de Marshall esteja fortemente referenciado no "mundo da vida", não se limita a ele, o que pode ser observado justamente em sua discussão sobre a redistribuição (que diz respeito ao sistema) como forma de promover a "desmercadorização" da força de trabalho (SILVA, 2000).

4. O Duplo Dilema Posto pelo Trabalho para a Política Social e para a Cidadania – uma Análise a partir das Propostas de Políticas de Transferência de Renda

A discussão sobre a centralidade do trabalho tem uma relação direta com a definição dos rumos das políticas sociais no contexto de crise do Welfare State, inclusive porque estas também são o resultado, em certa medida, das demandas e das formas de atuação política adotadas na sociedade. Assim, enquanto Castel (1998) considera que a discussão sobre a suposta crise do trabalho converte-se em um "mito desmobilizador" para a ação sindical, Guy Standing (1998), por outro lado, enfatiza que a mudança de estratégia do movimento operário europeu, que coincidiu com a mudança do significado do trabalho, que passou dos *direitos do trabalho* para o *direito ao trabalho* e, deste, para o *dever de trabalhar*, tem dado margem ao crescimento das práticas do workfare, um retrocesso político descabido e incoerente com as condições atuais.

No que se refere às análises sobre a "crise" do mundo do trabalho na atualidade, em uma revisão da literatura sobre o assunto, Araújo (2001) mostra que, enquanto as interpretações deterministas dos chamados "hiperglobalistas" e "neoliberais" tendem a ver a globalização como um processo irresistível, dentro do qual a difusão de novas tecnologias, novas práticas de emprego e novas formas de organização do trabalho e da produção em plano mundial seriam inevitáveis, outros autores contra-argumentam que aspectos legais, institucionais e culturais limitam as possibilidades de difusão destas práticas pelas corporações multinacionais através das fronteiras nacionais. Porém, mesmo entre estes últimos, que reconhecem a assimetria do processo de globalização e de suas conseqüências em diferentes países e regiões do globo, há autores que

[12] Para exemplificar uma política de desconstrução, Fraser utiliza o caso dos homossexuais: a homossexualidade seria, sob este ponto de vista, a construção e o desenvolvimento correlato da heterossexualidade. Ambos são reificações da ambigüidade sexual e co-definidos somente um em função do outro. O objetivo transformador da política ou estratégia de desconstrução não é o de solidificar a identidade gay, como no caso das políticas afirmativas, mas o de desconstruir a dicotomia homo-hetero, a fim de desestabilizar todas as identidades sexuais fixas. Não se trata de dissolver todas as diferenças sexuais em uma identidade humana singular, universal, mas de sustentar um campo sexual de diferenças múltiplas, não-binárias, fluidas e sempre mutantes. (FRASER, 1995:83).

não consideram os trabalhadores como atores centrais, cujas ações e escolhas (sejam elas de conformismo, negociação ou resistência) têm repercussões sobre este processo. É Jeremy Waddington, segundo a autora, quem procura colocar o trabalho no centro do debate sobre globalização.

Waddington, baseando-se nos neo-institucionalistas (que enfatizam a diversidade de regimes de regulação, sua persistência e a influência da ação individual e coletiva no desenvolvimento político), critica a tese da "tendência à convergência dos regimes regulatórios" dos globalistas, ao recusar a determinação da tecnologia e do mercado sobre as mudanças políticas, o que tem uma dupla implicação para o trabalho:

> "Primeiro, os trabalhadores não são apenas objetos passivos de forças externas, mas podem contestar e influenciar o desenvolvimento dos regimes de regulação. Segundo, apesar de os trabalhadores terem de enfrentar desafios similares em diferentes partes do mundo – colocados pela globalização ou pela descentralização das negociações coletivas, por exemplo – a diversidade dos regimes de regulação exige que os trabalhadores estabeleçam estratégias adequadas a cada tipo de regime" (ARAÚJO, 2001: 35).

Assim, segundo Waddington, diante das mudanças nos regimes produtivos, uma série de oportunidades se abre para os trabalhadores, tanto para resistir às estratégias e decisões das empresas quanto para construir a organização sindical. Não há uma equação simples capaz de determinar a reação dos trabalhadores – e nem as suas conseqüências sobre o processo como um todo. As pressões competitivas e a possibilidade de fechamento de postos de trabalho tanto podem motivar os trabalhadores a resistirem na busca da proteção a seus empregos como podem enfraquecê-los devido à perda do poder de barganha (ARAÚJO, 2001: 37).

Conforme se pode perceber, este debate tem um rebatimento claro sobre a discussão das propostas de renda mínima. Aliás, no intenso debate que vem ocorrendo nos últimos anos sobre o tema, a questão do trabalho tem sido um dos temas predominantes. A mesma análise determinista e economicista, do ponto de vista teórico, colocada em relação à crise do Welfare State, é repetida pelos neoliberais (aos quais se juntam os "hiperglobalistas") quanto à crise do trabalho, o que reforça a argumentação normativa dos autores pertencentes a esta linha em prol da renda mínima de inspiração liberal, tal qual enunciada por Friedman.

Há, por outro lado, aqueles autores que, como Waddington, procuram explicar as transformações recentes no mundo do trabalho preocupando-se com o papel que os trabalhadores e suas organizações desempenham para a conformação das mesmas, dados, também, os condicionantes legais, institucionais e culturais que compõem a dinâmica do quadro atual. Seguindo esta perspectiva teórica, é possível reconhecer as diferentes concepções sobre o trabalho nas sociedades atuais sobre as quais se baseiam as propostas de programas de renda mínima; mas não apenas isto: reconhecer também, a partir destas visões sobre o trabalho, os princípios defendidos, implícita ou explicitamente, através das propostas destes programas e, finalmente, quais são, e por que, estes princípios que ganham força na medida em que uma certa concepção de programa de renda mínima se difunde, mobilizada por organizações sindicais e partidos.

É na tentativa de um tal empreendimento que será feita, aqui, uma análise indicativa quanto à força das propostas, de um lado, de renda mínima vinculada ao trabalho, tal como defendida por Aznar, Bresson e Gorz (este último até 1997), e, de outro, de renda básica incondicional, tal como defendida por Van Parijs, Guy Standing e Eduardo Suplicy

(representante nacional). Mas mais do que isso, convém salientar que o embate entre estas duas propostas reflete, na verdade, o duplo dilema que se coloca para o Estado e para a sociedade contemporâneas: do ponto de vista da política social, a opção entre welfare ou workfare; do ponto de vista da cidadania, a manutenção ou a superação de seu substrato sobre o trabalho.

Como bem notou Sônia Draibe, uma vez que o trabalho é um dos pilares do Welfare State, o contraditório deste processo é que justamente quando crescem as pressões sobre as políticas sociais, devido a estas mudanças no mundo do trabalho, mais estão comprometidas as suas fontes de financiamento.

Na atual contextualização do mundo do trabalho, marcada pelo aumento do desemprego estrutural e o recurso a formas mais precárias de trabalho, como o emprego parcial, temporário, a subcontratação, a flexibilização da jornada e a desregulamentação do trabalho, tem aumentado a insegurança das pessoas. E um dos aspectos significativos desta situação é que há uma quantidade crescente de pessoas para quem o sentimento de cidadania se esvai juntamente com a exclusão do mercado de trabalho (devido à ética do trabalho), ou com a informalização e desregulamentação do trabalho, que de uma maneira ou de outra vem retirando ou negando direitos dos trabalhadores. O contraditório deste processo é que é inegável na sociedade a persistência da ética do trabalho, isto é, a idéia de que todo cidadão apto deve trabalhar. Com base na ética do trabalho, que desenvolveu o sentimento do "dever de trabalhar" e o de responsabilidade social ligado a ele, torna-se difícil pensar na integração social e no sentimento de pertencimento por outras vias que não a do trabalho.

Como bem sintetizou Barel,

> "Estamos numa situação marcada, ao mesmo tempo, pelo desfalecimento do trabalho enquanto grande integrador e pela inexistência de um grande integrador que o substitua. Na falta de um novo grande integrador, o trabalho continua a preencher a função do grande integrador que ele não é mais" (BAREL, 1990 in SILVA, 2001).

É fundamentalmente com base nisso que se distinguem as concepções de renda mínima em debate atualmente: nas visões que seus defensores apresentam em relação ao papel e ao futuro do trabalho e da cidadania nas sociedades.

De uma lado estão André Gorz (até 1997), Guy Aznar, Bresson e Rosanvallon, que defendem que a renda mínima deva ser destinada não aos pobres, mas aos trabalhadores, como uma compensação pela redução de sua jornada de trabalho, de forma a impedir a legitimação de uma sociedade dual, que passe muito bem sem os "inúteis" da nação. Esta proposta mantém a percepção do trabalho como pilar da cidadania e defende a redução da jornada, sem prejuízo da renda – e daí a renda mínima, que seria complementar ao salário. O objetivo é incluir a todos no mercado de trabalho, mas com jornada reduzida, criando assim uma sociedade de tempo livre. Estes autores criticam as propostas de renda básica incondicional, isto é, desvinculada do trabalho como contrapartida, por acreditarem ser ele o eixo essencialmente organizador da vida pública; daí porque consideram o direito à renda como indissociável do direito ao trabalho. Para estes autores, uma renda mínima aprofundaria o apartheid social, ou seja, as divisões entre os (bem) empregados e os semi, mal ou desempregados. Segundo Gorz (1986):

> "Qualquer que seja o montante do mínimo garantido, seu vício fundamental persiste: ele conduz a uma divisão da sociedade, a uma estratificação dualista que pode chegar até à sub-africanização das relações sociais. O mínimo garantido permanece, de fato, o salário da marginalidade e da exclusão social, porque se inscreve em um sistema de relações sociais dominado pelas relações de produção capitalistas e por aquilo que chamo 'elite do trabalho', tão minoritária seja ela. O

> mínimo garantido é uma maneira de aceitar esta divisão, de a consolidar e de torná-la mais tolerável. (...) Cada cidadão deve ter direito a um nível de consumo normal; mas cada um e cada uma deve também ter a possibilidade (o direito e o dever) de fornecer à sociedade o equivalente em trabalho daquilo que ele ou ela consome. É esta a condição do pleno pertencimento de cada um e cada uma à sociedade: de sua cidadania plena. (...) Como membro da sociedade eu tenho o direito de lhe pedir a garantia de um nível de vida normal; mas ser membro da sociedade significa também que ela possui direitos sobre mim. É por estes direitos sobre mim que ela me reconhece como seu membro. (...) Direito ao trabalho, dever de trabalhar e direito de cidadania são inextricavelmente ligados". (GORZ, 1986: 64).

Já a proposta de Renda Básica de Phillipe Van Parijs, Guy Standing e Eduardo Suplicy não parece se basear na busca de uma solução para a "crise do trabalho" ou da "sociedade salarial"; independentemente dela, a renda básica, universal e incondicional, deveria ser estabelecida a todo cidadão por fazer parte de uma comunidade, em função de sua participação no patrimônio comum. A renda básica deveria ser desvinculada de qualquer condicionante, inclusive do trabalho, pois que é conferida devido ao *status* de cidadania. Mas a questão que se coloca é a seguinte: para aqueles sem trabalho, mal empregados, etc., ou seja, destituídos da essência de sua cidadania – o trabalho –, será que uma renda básica é capaz de conferir cidadania?

Josué Silva vê exatamente na separação entre renda e trabalho a principal contribuição da renda básica para a cidadania. Para ele, esta proposta, ao garantir uma renda às pessoas, independentemente de sua inclusão no mercado de trabalho, faz com que se repense a noção de cidadania tradicional, assentada sobre o trabalho. A noção de renda básica substitutiva, que vê na quebra do vínculo entre trabalho e renda uma saída para a atual crise social, rompe com o paradigma típico dos sistemas de Welfare State, onde os benefícios têm sempre, direta ou indiretamente, o mercado de trabalho como referência (SILVA, 1998: 722).

Então, para sintetizar a questão paradoxal colocada pelas duas concepções, tem-se, de um lado, a proposta representada por Aznar, que estabelece uma renda mínima complementar ao salário, de forma a permitir a inclusão de todos no mercado de trabalho e, portanto, fundamentada na manutenção da cidadania assentada no trabalho.

De outro lado, temos a proposta de renda básica de Van Parijs, que procura se desvencilhar da discussão sobre as transformações recentes no mundo do trabalho, defendendo a concessão de uma renda de forma universal e incondicional, ou seja, quer as pessoas trabalhem ou não.

Segundo a visão da primeira proposta, uma renda mínima destinada aos pobres e que não trabalham (ainda que não só a eles) comprometeria seu *status* de cidadania pela falta do trabalho; mas, por outro lado, sendo condicionada pelo trabalho, esta concepção prejudicaria o princípio universal e incondicional requerido pelos direitos sociais.

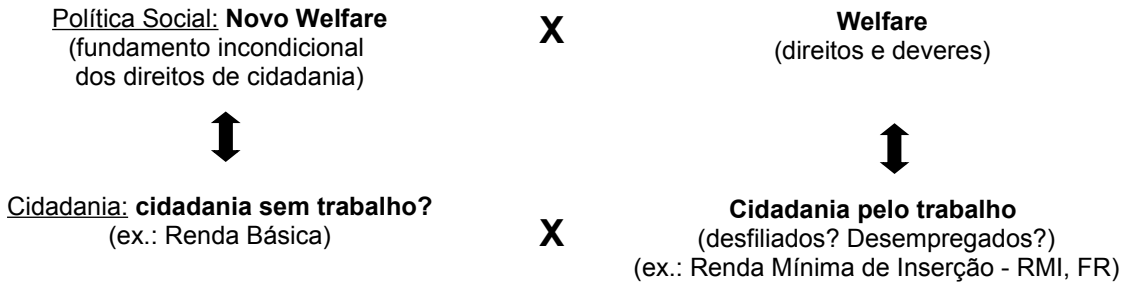
Segundo a visão da segunda proposta, é justamente esta universalidade e incondicionalidade da renda básica que é essencial para a cidadania, além de para a promoção da coesão social; porém, não sendo vinculada ao trabalho e com isso vislumbrando a possibilidade de que as pessoas possam viver sem trabalhar, também ela seria prejudicial à constituição da cidadania, uma vez que o seu substrato – o trabalho – poderia se fazer ausente.

Esta é a questão que se coloca: será que é possível imaginar a viabilidade de a cidadania deixar de se assentar no trabalho e passar a se assentar em outro elemento? E qual seria este elemento? Será que a mera transferência de renda é suficiente para conferir cidadania, diante das múltiplas dimensões da exclusão social?

Por outro lado, a vinculação da renda mínima ao trabalho como contrapartida não retoma, contraditoriamente, a retórica dos direitos e deveres, o princípio do workfare, de que cada um tem que dar a sua contribuição em trabalho para a produção da riqueza social, a fim de não receber "algo em troca de nada" (para relembrar Marshall), justamente quando o pleno emprego vislumbra-se como um horizonte distante?

Enfim, é nestes termos que parece se dar, com referência ao trabalho, o embate político[13], caracterizado por este duplo dilema para a política social e para a cidadania, por trás das discussões sobre renda mínima ou básica.

Resumidamente, este duplo dilema pode ser assim esquematizado:



Embora as propostas de Aznar e Gorz remetam-se a uma diminuição do tempo de trabalho para todas as pessoas, de modo a garantir que todas possam trabalhar, mas sob melhores condições, podendo assim dedicar-se a uma vida político-social mais intensa (Aznar, 1988; Gorz 1992), é possível depreender que, pela insistência com que defendem a vinculação ao trabalho como contrapartida à renda mínima, suas propostas dão abertura a uma expansão perigosa do chamado Workfare, uma vez que este implica numa minimização das possibilidades de desmercadorização que são potencializadas por uma renda básica fundamentada na cidadania.

Em muitas análises feitas mais recentemente sobre os programas de renda mínima na Europa, tem havido uma preocupação crescente com a questão do Workfare, principalmente nos países escandinavos. Na verdade, o Workfare significa que pessoas capacitadas receberão benefícios sociais sob a condição de que estejam dispostas a aceitar trabalhos disponíveis ou treinamento para o trabalho ou, mais simplesmente, que os beneficiários devem dar uma contrapartida, sob a forma de trabalho, pelo recebimento dos benefícios sociais. Uma renda básica, portanto, não deveria pertencer a este tipo de benefício, uma vez que não demanda nenhuma contrapartida para seu recebimento (pelo menos esta é a proposta original). Entretanto, o que se observa atualmente é que países tão diferenciados quanto Dinamarca e França, oriundos de tradições de Welfare State tão diversas, têm se aproximado da idéia de Workfare quando tratam de seus programas assistenciais. Assim, se o impacto destes programas no que se refere à redução da pobreza têm sido tão distintos nos países escandinavos e na França, devido às próprias lógicas organizadoras de seus sistemas de proteção social, por outro lado seus impactos no que se refere à difusão de um conjunto de idéias e valores estão sendo bem semelhantes.

Quando se observa que, embora provenientes de diferentes trajetórias evolutivas de Welfare State – a França de um tipo conservador, os países escandinavos de um tipo social-democrata – suas políticas sociais, e dentre elas especialmente as de emprego e assistência, têm

[13] Este embate parece poder ser representado, no caso brasileiro, no interior mesmo do Partido dos Trabalhadores: pela "obsessão pelo emprego" do discurso de Luís Inácio Lula da Silva, e pela "obsessão pela renda básica", de Eduardo Suplicy.

assumido traços semelhantes de Workfare, ou seja, têm difundido a ideia da necessidade de que os beneficiários destas políticas e programas façam ou dêem algo em troca dos benefícios que recebem do Estado, cabe perguntar qual a origem desta convergência.

Se na França uma tradição conservadora de Welfare State, baseada no princípio do seguro e dependente de contribuições dos trabalhadores é coerente com um estímulo – neste caso coercitivo – ao trabalho, o mesmo não se pode dizer dos países escandinavos: advindos de uma tradição social-democrata, seus sistemas de proteção social não têm uma dependência tão grande de contribuições prévias, já que seu financiamento é originado principalmente de recursos estatais (impostos), sobretudo na Dinamarca. Além disso, o próprio princípio do igualitarismo não condiz com as tendências ao Workfare.

Sob um outro ponto de vista, pode-se dizer que o contexto econômico mais conturbado dos anos 90, que desestabilizou o mundo inteiro, gerando recessão e desemprego seria uma explicação para um apelo renovado à ética do trabalho e à noção de troca de equivalentes simbolizada no binômio direitos/deveres. Entretanto, as estatísticas mostram (segundo Kildal, 2000) que o período de instabilidade econômica foi curto nos países escandinavos, que não chegaram a apresentar taxas de desemprego ou de crescimento econômico alarmantes, que comprometessem o orçamento público, a ponto de justificarem as medidas adotadas nestes países a fim não só de estimular o trabalho, como de "cobrar" pelos benefícios sociais distribuídos.

Enfim, numa terceira tentativa de explicação, é possível recorrer à observação da dinâmica das relações entre Estado e sociedade, o que permite apreender a influência dos atores sociais na conformação de contextos histórico-sociais. Em outras palavras, isto significa atender à advertência de Esping-Andersen (1991) para não se atentar apenas às categorias estruturais e institucionais para explicar o desenvolvimento dos Welfare States, mas ao papel dos atores sociais na conformação dos mesmos. Neste sentido, seria importante salientar dois fatores na tentativa de explicar esta ascensão do Workfare na Escandinávia: a mobilização de classes e a coalizão política de classes.

Seguindo este parâmetro analítico, torna-se indispensável observar qual tem sido a atuação dos partidos e do movimento sindical nestes países, a fim de encontrar uma chave-explicativa para a atual caracterização de suas políticas sociais. É exatamente isso o que faz Guy Standing (1999, citado por Janson, 2000), quando destaca que o significado de direitos e deveres mudou dramaticamente na ideologia do movimento operário europeu ao longo dos anos: **de uma estratégia de *direitos do trabalho*, para a do *direito ao trabalho* e, desta, para a do *dever de trabalhar***. Ora, não é senão esta mudança de significado que é explicitada no argumento de André Gorz, citado mais acima, para defender a vinculação entre Renda Mínima e trabalho ou, em outras palavras, o trabalho como contrapartida ao recebimento do benefício da renda mínima: a defesa do Workfare!

É portanto neste ponto que se encontra, talvez, um forte empecilho à ampliação da idéia de renda básica entre os países europeus. Quando vem se difundindo a retórica de direitos/deveres no seio da sociedade, afirmar o direito universal e incondicional a uma renda básica torna-se muito mais difícil. A idéia do Workfare que vem crescendo na Europa com maior ou menor vigor contradiz a ideia de uma renda básica. E o interessante é notar que, embora esta última fundamente-se num princípio igualitário que seria uma radicalização daquele em que se baseia a social-democracia, o que levaria a crer que ela fosse defendida pelos partidos social-democratas, parece que, em vez disso, em prol da valorização do trabalho (devida aos fenômenos

da reestruturação produtiva e do desemprego estrutural), estes partidos têm optado por uma concepção de renda mínima vinculada ao trabalho, ou que o tenha como contrapartida; enfim, têm defendido uma concepção coerente com o Workfare. Daí porque, talvez, este último esteja se mostrando como tendência das políticas sociais tanto na França quanto na Escandinávia.

Retomando o conceito de desmercadorização de Esping-Andersen, pode-se concluir que as novas formas que têm tomado as políticas de emprego e assistenciais nos países escandinavos e a RMI (Renda Mínima de Inserção) na França opõem-se a uma ampliação da liberdade das pessoas para poderem optar, sem prejuízo, por não trabalharem se e quando assim julgarem necessário. Com o crescimento da retórica de direitos e deveres, do "Arbetslinjen", da "ativação", da ética do trabalho, enfim, do Workfare, torna-se perceptível uma tendência de retrocesso nas políticas sociais destes países, sobretudo em termos ideológicos: a nova retórica que prevê o trabalho como contrapartida aos benefícios sociais remonta na verdade às discussões referidas por Marshall (1965), no início do século XX, sobre a legitimidade de benefícios assistenciais (quando se acreditava que eram algo que "vagabundo(as)" recebiam em troca de nada...), cuja evolução levou à consolidação da noção de direitos sociais, tão cara aos modernos sistemas de proteção social.

Portanto, quando o Workfare se revela forte em meio aos atuais Welfare States, quando era já dado por morto, vê-se que a própria legitimidade da idéia de direito social, garantido incondicionalmente, pode entrar em risco, já que um retorno ao princípio do "a cada um segundo suas capacidades" nega a solidariedade e o igualitarismo, ou seja, a defesa da garantia de uma vida digna a todas as pessoas. O perigo do Workfare está também em desviar os sistemas de proteção social de uma possível intervenção equalizante da sociedade.

É por isso que a difusão e legitimação da idéia de uma renda básica como direito inscreve-se na agenda não só dos países europeus como alternativa e oponente a uma cristalização da atual estratificação social. O quão radical é ela, se é uma via capitalista para o comunismo (como sugere Van Parijs, 1994a) é difícil responder; mas enquanto direito de cidadania ela é, pelo menos, uma proposta que visa garantir condições dignas de existência a todas as pessoas, num sentido mais igualitário e libertador (o da desmercadorização).

5. Bibliografia

ANTUNES, Ricardo. (2000). *Os Sentidos do Trabalho*. São Paulo: Editorial Boitempo;

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. (2001). "Globalização e Trabalho: uma Resenha da literatura" in *BIB*, n.º 52, 2.º semestre, São Paulo: ANPOCS/EDUSC;

ARRETCHE, Marta T. S. (1995). "Emergência e Desenvolvimento do Welfare State: Teorias Explicativas" in *BIB – Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais*, n.º 39, 1.º semestre, Rio de Janeiro: ANPOCS;

AZNAR, Guy. (1988) "Revenu Minimum Garanti et Deuxième Chèque" in *Futuribles*, Paris, n.º 120, avr.;

BIHR, Alain. (1998). *Da Grande Noite à Alternativa – O Movimento Operário Europeu em Crise*. São Paulo: Editorial Boitempo;

CASTEL, Robert. (1998). "O Fim do Trabalho: Um Mito Desmobilizador" in *CEPAT Informa*, n.º 44;

_____. (2003). *As Metamorfoses da Questão Social*. Petrópolis: Editora Vozes;

CHRISTENSEN, Erik. (2000). "The Rethoric of 'Rights and Responsabilities' in 'Workfare' and 'Citizen´s Income' Paradigms/Discourses in Denamark in a Labour History Prspective", paper apresentado no 8.º Congresso da BIEN (Basic Income European Network), Berlim: 6-7 de outubro;

DRAIBE, Sônia M. e HENRIQUE, Wilnês. (1988). "Welfare State, Crise e Gestão da Crise: Um Balanço da Literatura Internacional" in *Revista Brasileira de Ciências Sociais* (ANPOCS), n.º 06, vol. 03;

ESPING-ANDERSEN, Gosta. (1991). "As Três Economias Políticas do Welfare State" in *Lua Nova – Revista de Cultura Política*, n.º 24, setembro. São Paulo: CEDEC;

FRASER, Nancy. (1995). "From Redistribution to Recognition? Dilemmas of Justice in a 'Post-Socialist' Age" in *New Left Review*, n.° 212;

FRASER, Nancy e GORDON, Linda. (1994). "Civil Citizenship Against Social Citizenship? – On the Ideology of Contract-Versus-Charity" in VAN STEENBERGEN, Bart. (editor). *The Condition of Citizenship (Politics & Culture Series)*. London, Newbury Park e New Delhi: Sage Publications, em associação com *Theory, Culture & Society* (School of Health, Social and Policy Studies, University of Teesside);

GORZ, Andre. (1986). "Qui ne Travaille pas Mangera quand Même" in *Futuribles*, Paris, n.º 01, jui-août.;

_____. (1988). *Metamorphoses du Travail: Quête du Sens – Critique de la Raison Économique*. Paris: Éditions Galilée;

_____. (1992). "On the Difference between Society and Community, and Why Basic Income Cannot by Itself Confer Full Membership of Either" in VAN PARIJS, Philippe (editor). *Arguing for Basic Income – Ethical Foundations for a Radical Reform*. Londres e Nova Iorque: Verso;

_____. (1994). "Revenu Minimum et Citoyenneté. Droit au Travail vs. Droit au Revenu" in *Futuribles*, Paris, n.º 184, février;

_____. (1997). *Misères du Présent, Richesse du Possible*. Paris: Éditions Galilée;

_____. (1998). "O Fim do Trabalho Assalariado" in *Lugar Comum* (Revista editada pela Pós-graduação da Escola de Comunicação da UFRJ), n.º 5-6, maio-dezembro;

JANSON, Per (2000). "Basic Income and the Swedish Welfare State", paper apresentado no 8.º Congresso da BIEN (Basic Income European Network), Berlim: 6-7 de outubro;

JUSTO, Carolina R. D. M. (2002). *Assistência Social e Construção da Cidadania Democrático-Participativa no Brasil – Um Estudo do Impacto Social e Político do PGRFM de Campinas (1995-2000)*. Campinas: IFCH/UNICAMP (dissertação de mestrado);

_____ (2003). "Crise do Welfare State e Transformações no Mundo do Trabalho: o Surgimento e Experiência da Renda Mínima/Básica e suas Implicações sobre a Cidadania", artigo apresentado no XI Congresso Brasileiro de Sociologia, 1 a 5 de setembro, UNICAMP/Campinas (mimeo);

KILDAL, Nanna. (2000). "Workfare Tendencies in Scandinavian Welfare Policies", paper apresentado no 8.º Congresso da BIEN (Basic Income European Network), Berlim: 6-7 de outubro;

MATTOSO, Jorge. (sd). "Tecnologia e Emprego: Uma Relação Conflituosa" in *São Paulo em Perspectiva*, vol. 14, n.º 3;

MARHALL, T. H. (1965). *Política Social*. Rio de Janeiro: Zahar Editores;

_____. (1967). "Cidadania e Classe Social" in *Cidadania, Classe Social e Status*. Rio de Janeiro: Zahar Editores;

MAUSS, Marcel. (1974). "Ensaio sobre a Dádiva: Forma e Razão da Troca nas Sociedades Arcaicas" in *Sociologia e Antropologia*, vol. 2, São Paulo: EPU/EDUSP;

MYRDAL, Gunnar. (1962). *O Estado do Futuro*. Rio de Janeiro: Zahar Editores;

OFFE, Claus. (1989). "Trabalho: A Categoria Sociológica Chave?" in *Capitalismo Desorganizado*. São Paulo: Editora brasiliense;

POCHMANN, Márcio. (1993). *Políticas do Trabalho e de Garantia de Renda no Capitalismo em Mudança*.Campinas: IE/UNICAMP (tese de doutorado);

PRZEWORSKI, Adam. (1989). "A Social Democracia como Fenômeno Histórico" in *Capitalismo e Social Democracia*. São Paulo: Companhia das Letras;

PUTNAN, Robert. (1996). *Comunidade e Democracia – A Experiência da Itália Moderna*, Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas;

REDL, Johannes, TENTSCHERT, Ursula e TILL, Matthias (2000). "Income Poverty and Minimum Income Requirements in the EU 14", paper apresentado no 8.º Congresso da BIEN (Basic Income European Network), Berlim: 6-7 de outubro;

ROSANVALLON, Pierre. (1997). *A Crise do Estado-Providência*. Goiânia: Editora UnB e Editora UFG;

SILVA e SILVA, Maria O. (1997). *Renda Mínima e Reestruturação Produtiva*, Cortez Editora;

SILVA, Josué Pereira. (1998). "Renda Mínima, Trabalho e Cidadania: o Projeto Suplicy em Debate" in *Revista Estudos Econômicos*, IPE/USP/SP, vol.28, n.º 04, out.-dez.;

_____. (2000). "Cidadania e Reconhecimento" in AVRITZER, Leonardo e DOMINGUES, José M. (orgs.). *Teoria Social e Modernidade no Brasil*. Belo Horizonte: Editora da UFMG;

_____. (2001). "Trabalho e Integração Social" in TOLEDO, Caio Navarro e BOITO JR., Armando (orgs.). *Marxismo e Ciências Humanas*, CEMARX, IFCH/UNICAMP (no prelo);

_____. (2002). *André Gorz – Trabalho e Política*. São Paulo: Annablume Editora;

STANDING, Guy. (1998). *Renda Mínima: Discussões e Experiências – Conferência Internacional*. Exposição nos dias 11 e 12 de agosto. Editado pelo Gabinete do Senador Eduardo Suplicy: Brasília/DF;

SUPLICY, Eduardo Matarazzo. (2002). *Renda de Cidadania – A Saída É Pela Porta*. São Paulo: Cortez/Editora Perseu Abramo;

VAN PARIJS, Philippe. (1992.) "Competing Justifications of Basic income" in *Arguing for Basic Income*. London: Verso;

_____. (1994a) "Capitalismo de Renda Básica" in *Lua Nova – Revista de Cultura e Política*, CEDEC, São Paulo, n.º 24;

_____. (1994b). "Au Delà de la Solidarité. Les Fondements Éthiques de L'Etat-Providence et de son Dépassement" in *Futuribles*, n.o. 184, février;

Título: Trabalho e trabalhador informal em Boa Vista – RR.

Autor: Pedro M.Staevie.

Depto. Economia – UFRR. Doutorando em Desenvolvimento Sustentável do Trópico (NAEA) na Universidade Federal do Pará (UFPa).

Resumo: O presente trabalho tem como objetivo apresentar um breve relato sobre a situação do trabalho informal na cidade de Boa Vista, capital do estado de Roraima, particularmente o comércio exercido na região central da cidade. Utilizando duas pesquisas empíricas realizadas em 1997 e 2008, buscou-se discutir a evolução de algumas variáveis sócio-econômicas relacionadas à situação dos trabalhadores, tais como renda mensal, nível de escolaridade e tempo de exercício da atividade. A partir da comparação entre as variáveis observados nos dois estudos, percebe-se um maior nível de escolaridade e menor nível de renda entre os trabalhadores entrevistados, além de indícios que apontam para uma margem significativa de insucesso dos empreendimentos.

Palavras-chave: Boa Vista, trabalho informal, camelô, precariedade do trabalho.

Trabalho e trabalhador informal em Boa Vista – RR.

Introdução.

O mercado de trabalho no Brasil toma corpo com mais intensidade a partir dos anos 1930, a partir da maior industrialização do país através do modelo de substituição de importações. O período compreendido entre esta década e os anos 1980 se caracteriza pelo aprofundamento da industrialização e regulação do mercado de trabalho, tendo esta última como marco a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, documento que regulamenta os direitos trabalhistas no país, balizando as relações de trabalho capitalistas em nossas fronteiras. A economia se moderniza, constitui-se um mercado nacional de trabalho *"com o avanço do assalariamento no conjunto das formas do uso da mão-de-obra no Brasil"* (Silva e Silva; Yazbek, 2006, p.8).

Nesse período o país passa por profundas transformações econômicas e sociais. Há um deslocamento do centro dinâmico da economia para o mercado interno, isto é, assumimos a condição de produtor de bens e serviços voltados fundamentalmente para o consumo doméstico. Junta-se a isso o processo de modernização produtiva e da forte urbanização que dá origem a grandes metrópoles no território nacional. Este fenômeno se intensifica a partir de meados dos anos 1950, com a implementação do Plano de Metas do governo Juscelino Kubitscheck, plano esse de extrema importância para a industrialização dos setores mais dinâmicos da economia nacional. O plano contemplava fundamentalmente setores como transporte e energia, impulsionando a indústria automobilística no país, em função de sua capacidade de gerar uma gama de atividades econômicas a montante e a jusante. Como resultado desta industrialização/urbanização ocorre um crescimento do êxodo rural no país. Estimativas apontam para um deslocamento de aproximadamente 46 milhões de pessoas do campo em direção às cidades entre 1960 e 1990.

Portanto, no intervalo considerado (1930-1980), a industrialização se constituiu na base do crescimento econômico e na geração de postos de trabalho. Entretanto, devido à massa de trabalhadores que rumaram em direção às cidades, o mercado de trabalho não se estruturou de forma homogênea, dando origem a uma elevada força de trabalho excedente que não se apropriou dos louros alcançados com as altas taxas de crescimento econômico que o país obteve no período. Este contingente de trabalhadores – o exército de reserva – engrossou a fileira dos desempregados e ajudou na explosão das atividades informais no país, estando estes trabalhadores *"sujeitos à baixa remuneração, à instabilidade e à margem do Sistema de Proteção Social direcionado para aqueles inseridos no mercado de trabalho"* (Idem, p.10). Neste contexto o Estado brasileiro se vê obrigado a desempenhar o papel de promotor de políticas de proteção social, além de realizar efetiva regulação do trabalho e das relações trabalhistas no país.

Nestas cinco décadas o Brasil se industrializou radicalmente, apresentando um PIB industrial superior ao PIB primário a partir do final dos anos 1950, ratificando a condição de economia industrializada, dentro do que João Manuel Cardoso de Mello chamou de capitalismo tardio. O mercado de trabalho urbano neste período mostrou-se amplamente dependente do crescimento industrial e também das ações regulatórias do Estado. Mas, a partir da crise dos anos 1970 – que afeta o Brasil com mais intensidade nos anos 1980 – o padrão de crescimento/desenvolvimento centrado na industrialização entra em colapso. A crise cambial de 1971, os dois choques do petróleo (1973 e 1979) dão as tintas da grande crise internacional que desencadeará fortes turbulências nas economias latino-americanas, particularmente no Brasil.

Em decorrência da crise, o Brasil atravessa os anos 1980 com uma taxa média de crescimento econômico em torno de 1,5%; apresenta elevadas taxas de desemprego

(estrutural), contabiliza déficits crônicos no seu balanço de pagamentos e alcança taxas inflacionárias no patamar de até 80% ao mês. O "mundo do trabalho" no país entra em severa crise. O desemprego bate recorde, a recessão econômica engrossa ainda mais a fila dos desempregados no país. A proteção social declina, a flexibilização e a desregulamentação do trabalho desabrocham, o Estado fica incapacitado de suprir as demandas sociais existentes. O Estado brasileiro é assolado por uma devastadora crise fiscal-financeira, provocando um recorrente déficit fiscal que o engessa, que compromete sua capacidade gerencial e regulatória, agravando a crise social e do trabalho em curso. Com isso, surge a necessidade de uma nova concepção de políticas públicas, inserida dentro deste novo contexto (projeto) de Estado. Para Silva e Silva e Yazbek (2006), são essas as principais conseqüências das alterações ocorridas no mundo do trabalho no Brasil: (a) crescimento patológico do setor terciário, comércio e serviços (terceirização); (b) crescimento da informalidade nas relações de trabalho (informalidade das ocupações); (c) aumento dos níveis de desocupação (PIA desocupada) e do desemprego aberto (PEA desocupada); (d) piora na qualidade dos postos de trabalho, com precarização nas relações de trabalho, baixa remuneração, instabilidade e ausência de proteção social; (e) estagnação relativa dos rendimentos do trabalho; (f) piora relativa da situação distributiva, com concentração funcional da renda direcionada em favor do capital; (g) mudança no padrão de mobilidade social intrageracional, com aprofundamento de mecanismos de segmentação e discriminação no mercado de trabalho (p.12). É neste contexto de restrição financeira e com este quadro sobre a situação do trabalho no país que se coloca o desafio das políticas públicas para a geração de emprego e renda no Brasil.

As políticas de emprego tomam fundamentalmente duas formas: políticas passivas que, ao consideraram o nível de desemprego como dado, buscam assistir financeiramente os trabalhadores desempregados. Têm como um dos seus instrumentos mais tradicionais o seguro-desemprego. Esta ferramenta se constitui historicamente como a mais importante dentre as tantas utilizadas na esfera das políticas passivas de emprego[1] e; políticas ativas, que têm como objetivo exercer uma pressão positiva no lado da demanda por trabalho, isto é, criar mecanismos capazes de gerar trabalho, aumentando assim o nível de emprego da população economicamente ativa.

No caso brasileiro, o marco recente na conformação de um arcabouço institucional ligado à constituição de políticas públicas de emprego foi a criação do Sistema Nacional de Emprego (SINE), no ano de 1975, ainda sob os auspícios da crise dos anos 1970. Ainda nos anos 1970, *"dentro do arcabouço institucional do período desenvolvimentista"* (Azeredo e Ramos, 1996, p.102), foram criados programas de formação patrimonial do trabalhador, o PIS e o PASEP, que, a partir da Constituição de 1988, passaram a custear o pagamento do seguro-desemprego.

A unificação dos recursos do PASEP e do PIS possibilitou a criação do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), gerando um novo marco no âmbito das políticas públicas de emprego no país – o Sistema Público de Emprego. O SPE constitui-se de políticas de transferência temporária de renda (seguro-desemprego e abono salarial), prestação de serviços (intermediação de mão-de-obra e qualificação profissional) e concessão do micro-crédito.

Ao analisar as medidas mais recentes de políticas públicas de emprego e renda no país, Márcio Pochmann afirma que, a despeito das inovações introduzidas nos últimos anos, estas políticas têm apresentado baixa eficácia e pequena eficiência. Ademais, o gasto com políticas de emprego no país representa menos do que 1% do PIB, muito baixo se comparado a de outros países que possuem taxas de desemprego semelhantes, como a Espanha, que gasta em torno de 2,6% do PIB com políticas ativas e passivas de emprego.

[1] Azeredo e Ramos apresentam outras ferramentas, tais como o adiantamento de aposentadoria, redução da jornada de trabalho, dentre outras.

Atualmente as principais políticas ativas de emprego desenvolvidas pelo governo federal são: o Programa Nacional de Formação Profissional (Planfor), o Programa de Geração de Emprego e Renda (Proger), o Programa de Emprego (Proemprego) e as iniciativas de empréstimos do BNDES. Nas passivas se destacam o seguro-desemprego e a intermediação de mão-de-obra. Destarte, estes são os programas que merecem avaliação quanto sua eficácia e eficiência, que merecem atenção dos avaliadores (internos e/ou externos) de políticas públicas.

No bojo da crise do desemprego estrutural no país e da adoção de políticas públicas para a geração de emprego e renda, o incentivo aos pequenos empreendimentos tornou-se recorrente no âmbito dos programas governamentais, sejam eles trabalho autônomo ou independente, pequenos estabelecimentos, micro e pequenas empresas. Estas atividades, comumente identificadas como informais, têm recebido atenção do governo federal no âmbito das políticas de geração de emprego e renda. Entretanto, esta "atenção" é alvo também de críticas sobre seu real papel no combate ao desemprego e à pobreza. Nesta direção, Alencar (2007) afirma:

> As políticas de emprego e renda que, no Brasil, vêm articulando programas centrados na geração de emprego e renda em nome do combate ao desemprego, tentam na verdade transferir os riscos e as responsabilidades que significam a abertura dos pequenos negócios para os trabalhadores. Têm como base, portanto, um arcabouço ideológico que tende a responsabilizar os trabalhadores pelo desemprego e pela possibilidade de inserção no mercado na clara tentativa de individualização da questão social (...) (p.104).

A fase atual do capitalismo contemporâneo pode ser vista como um período em que se intensificam os processos de reestruturação produtiva e de surgimento de novas formas de relações trabalhistas, caracterizadas pela precarização do trabalho, através da flexibilização de direitos historicamente perseguidos pela classe trabalhadora. Esta flexibilização tem como pano de fundo o discurso ideológico da necessidade da adaptação do trabalho aos novos tempos do capitalismo neoliberal. O capitalismo que se apresenta a partir da crise dos anos 1970 se reveste de um novo padrão produtivo, tecnológico e organizacional que "aumenta a intensificação da exploração do trabalho" (Lira, 2005). A informalização, percebida anteriormente como uma etapa temporária entre a saída e a reentrada do trabalhador no mercado formal de trabalho, ou ainda conforme a interpretação marxista do exército industrial de reserva, não pode ser mais considerada como tal. Atualmente, a informalidade tornou-se um problema estrutural, o desemprego tornou-se "resposta" a uma situação permanente, inserida na própria lógica de reprodução/acumulação de capital.

As empresas, no afã de conseguirem reduções nos seus custos de produção, acabam por se utilizarem da informalidade como um mecanismo apropriado para tal propósito. A produção informal no capitalismo contemporâneo torna-se assim, amplamente relacionada com a formal, constituindo-se numa ferramenta importante na lógica da reprodução e acumulação do capital. Com as transformações ocorridas no padrão industrial da economia mundial dos últimos trinta anos, observa-se em todas as partes do mundo, sobretudo naqueles

países menos desenvolvidos, uma expansão das atividades informais[2], mas ainda assim atuantes na lógica da acumulação capitalista.

A informalidade no município de Boa Vista – RR.

O município de Boa Vista, capital do Estado de Roraima, apresentou nas últimas décadas uma explosão demográfica impressionante. Ao compararmos dados do IBGE de 1970 e 2007, observamos que tal município passou de uma população de cerca de 30 mil para aproximadamente 250 mil habitantes. Essa expansão populacional vai encontrar sua explicação no intenso fluxo migratório direcionado ao estado sobretudo a partir dos anos 1980, com os projetos de colonização agrícola e, principalmente, pela "febre do ouro", que levou a uma corrida desenfreada para as regiões auríferas do estado, intensificando a atividade garimpeira na região.

Analisando a situação dos 5.507 municípios brasileiros no ano 2000, Pochmann e Amorim (2004) criam o "Atlas da Exclusão Social" do país, onde apresentam diversos indicadores sócio-econômicos com os quais trabalham na elaboração deste Atlas. Dentre outros indicadores, como os de desigualdade social, pobreza, delinqüência juvenil, analfabetismo, apresentam o índice de emprego formal, que mensura a participação dos trabalhadores assalariados em ocupações formais no total da população em idade ativa. Este índice se mostrou extremamente baixo nas capitais periféricas da Amazônia (Rio Branco, Macapá, Boa Vista e Porto Velho)[3], conferindo à capital roraimense a pior posição no ranking nacional. O quadro abaixo mostra este índice para as capitais periféricas e suas respectivas posições no ranking nacional. Neste índice, Vitória apresentou o maior valor (0,603), colocando-a no topo do ranqueamento, com o maior índice de emprego formal do país.

Quadro 1 – Índice de emprego formal e posição geral no ranking – 2000.

Município	Índice de emprego formal	Posição geral no ranking
Porto Velho - RO	0,299	16ª
Rio Branco - AC	0,278	19ª
Macapá - AP	0,199	26ª
Boa Vista - RR	0,150	27ª

Fonte: Atlas da Exclusão Social no Brasil (Pochmann & Amorim, 2004). Elaborada pelo autor.

Portanto, as duas piores capitais classificadas no ranking do emprego formal foram Boa Vista e Macapá, ambas capitais periféricas da Amazônia. Não obstante serem cidades com alta participação do funcionalismo público nas economias locais, apresentaram elevados índices de informalidade. Estes valores demonstram baixo dinamismo destas economias. Excetuando-se os servidores públicos, o emprego formal apresenta baixíssimos índices nestas capitais, representando uma alta informalidade empregatícia. Isto impacta negativamente a arrecadação de tributos por parte do poder público, implicando em uma reduzida capacidade do mesmo em ofertar serviços públicos às sociedades locais. Importante ressaltar a provável

[2] O setor informal pode ser grosseiramente apreendido como formas heterogêneas de produção e de trabalho não usuais às empresas tipicamente capitalistas. Tipicamente capitalistas são as atividades que compreendem nítida separação entre capital e trabalho, entre as funções de produção e administração. Para um maior detalhamento, ver Cacciamali, 1993. Entretanto, podemos dizer que as atividades informais apresentam-se, dentre outras, das seguintes formas: ambulantes (sem e com local fixo), taxistas, feirantes, empregados domésticos, biscateiros, transportadores e o setor de vans, etc – os trabalhadores por conta própria. Um ponto é pacífico – são trabalhadores sem registro, autônomos. Pode-se considerar como informais os trabalhadores sem registro em carteira de trabalho e os empreendimentos sem legalização perante a junta comercial.

[3] Para um melhor detalhamento sobre a análise das capitais periféricas da Amazônia, ver Staevie (2008).

ligação existente entre este alto nível de informalidade com o forte fluxo de imigrantes observado nestas capitais. Como afirmamos anteriormente, Boa Vista e Macapá têm experimentado elevadas taxas de crescimento demográfico desde os anos 1980, decorrentes da imigração intensa de pessoas das diferentes regiões do país, em particular do Nordeste.

A cidade de Boa Vista tem uma economia pouco dinâmica, assim como de resto todo o estado de Roraima. Esta unidade da federação responde por apenas 0,11% do Produto Interno Bruto brasileiro, e é constituído fundamentalmente pela atividade pública e pelos setores de comércio e serviços. Tanto o setor primário quanto o setor secundário tem participações ínfimas na geração de riquezas do estado. Aproximadamente 60% da economia estadual se origina dos repasses da União e da folha de pagamentos dos servidores públicos das diferentes esferas governamentais. Aproximadamente 60% da receita do município advém do Fundo de Participação dos Municípios. Os setores de comércio e serviços respondem por mais de 85% de todo o PIB roraimense. Este dado já indica uma provável relação com o alto índice de informalidade elencado pelos autores citados anteriormente. Empiricamente, grande parte das atividades informais encontram-se nestes setores da economia.

Várias são as atividades informais, e dentre elas podemos citar, a que nos parece mais presente em nosso dia-a-dia, o chamado comércio informal. O comércio informal é parte do universo da economia informal, e é geralmente exercido em praças, ruas, avenidas e calçadas. Caracteriza-se principalmente por falta de barreiras à entrada, isto é, facilidade de entrada dos indivíduos na atividade, visto que requer baixo capital para o início dos negócios e pouca ou até mesmo nenhuma especialização. A atividade utiliza principalmente mão-de-obra desempregada, ainda que não de forma exclusiva, haja visto que muitos "camelôs" exercem a atividade como forma de complementar a renda que obtêm no mercado formal de trabalho.

No ano de 1997, Diniz e Matos (s/d) realizaram um importante estudo analítico sobre a situação do trabalho informal na cidade de Boa Vista, mais precisamente sobre o comércio informal. Dada a inexistência de dados de maior envergadura, os autores se utilizaram de pesquisa primária, coletando os dados diretamente junto aos trabalhadores que exerciam as atividades informais de comércio. Ainda assim, segundo dados que os autores retiraram do maior jornal de circulação da cidade, o número total de comerciantes informais chegava a aproximadamente 2.000 pessoas.

A área geográfica utilizada para o estudo ficou concentrada na confluência das Avenidas Sebastião Diniz e Silvio Botelho, no centro da cidade. Esta área fora escolhida pela sua clara posição como a de maior densidade de comércio informal na cidade. O questionário utilizado na pesquisa contemplava uma série de perguntas abertas e fechadas, tendo sido aplicado a todos os comerciantes informais encontrados na região no período da pesquisa, ocorrido durante o mês de outubro daquele ano.

A pesquisa tinha como objetivo um mapeamento das condições sócio-econômicas dos comerciantes informais daquela região. Dito de outra forma, os pesquisadores buscavam traçar o perfil sócio-econômico destes trabalhadores informais.

O número de comerciantes informais entrevistados foi de 86 indivíduos. Os trabalhadores do sexo masculino encontravam-se em maior número (56,18%), contra 43,82% do sexo feminino. Quanto ao nível de escolaridade, 54,65% responderam não possuir sequer o primeiro grau completo, enquanto 10,46% disseram ter concluído o ensino médio.

O quadro abaixo mostra o nível de escolaridade dos comerciantes entrevistados na pesquisa.

Quadro 2 – Nível de Escolaridade - 1997.

	Primeiro incompleto	**Primeiro completo**	**Segundo incompleto**	**Segundo completo**	**Terceiro incompleto**
%	54,65	18,60	15,11	10,46	1,16

Fonte: Diniz e Matos (s/d).

Outro ponto abordado pelos autores diz respeito à naturalidade (estado de nascimento) dos comerciantes. Chama atenção o fato de mais de 80% deles serem imigrantes, oriundos de diferentes estados da federação. O quadro 3 mostra os estados que mais foram citados como de origem pelos comerciantes pesquisados.

Quadro 3 – Estado de origem dos comerciantes informais.

Estado de origem	Maranhão	Pará	Ceará	Amazonas
%	31,39	22,09	12,73	5,1

Fonte: Diniz e Matos. Elaborado pelo autor.

Do quadro acima podemos auferir que mais de 71% dos comerciantes informais pesquisados são oriundos desses quatro estados da federação. E ainda, que aproximadamente 44% deles são oriundos de apenas dois estados do Nordeste brasileiro. Cabe destacar que a origem dos imigrantes residentes no estado naquele momento seguia esta mesma ordem (nas três primeiras posições), não necessariamente nas mesmas proporções. Assim, Maranhão, Pará e Ceará eram, nessa ordem, os três principais estados fornecedores de migrantes, ou, aos moldes de Gaudemar (1977), de "força de trabalho".

A relação entre migração e trabalho informal é bastante recorrente na literatura, como no caso de trabalhos de Todaro e de Harris e Todaro (1970). Segundo esses autores da corrente neoclássica (modelos neoclássicos contemporâneos) os trabalhadores (rurais) ao chegarem à cidade, deparam-se com a falta de emprego formal e tem como alternativa de sobrevivência o engajamento no mercado de trabalho informal.

Jean-Paul de Gaudemar afirma ser a mobilidade do trabalho (no caso a mobilidade geográfica), a chave mestra do desenvolvimento capitalista e que é estritamente determinada pelo capital, isto é, é o capital que condiciona o deslocamento espacial da força de trabalho. O trabalhador "livre" se desloca no espaço conforme os ditames do capital. E assim, também desloca-se entre diferentes atividades, entretanto permanece – sobretudo no caso dos trabalhadores menos qualificados – sem conseguir alcançar uma mobilidade social.

A pesquisa também levantou o período de tempo em que os comerciantes exerciam a atividade, isto é, há quanto tempo estavam no ramo do comércio informal. Os dados mostraram uma certa inexperiência, visto que cerca de 40% dos entrevistados eram "camelôs" a menos de 1 ano. A tabela abaixo mostra o tempo que os comerciantes estavam nesta atividade.

Quadro 4 – Tempo na atividade – 1997.

	< 1 ano	1 a 3 anos	3 a 5 anos	> 5 anos
%	40,7	30,3	17,4	11,6

Fonte: Diniz e Matos (s/d).

Os dados mostram a menor proporcionalidade na categoria acima de 5 anos na atividade, o que pode apontar para um elevado índice de insucesso da mesma a partir de um período de tempo mais elevado. Pode mostrar também que haja uma conquista de trabalho formal depois de certo tempo, o que parece menos provável.

Os autores afirmam ainda que 53% dos entrevistados que eram imigrantes sempre trabalharam na informalidade desde sua chegada na cidade, o que significa que nunca trabalharam no mercado de trabalho formal local. Muitos deles (60%) só haviam desempenhado outro tipo de atividade informal, especialmente a garimpagem. Frisam o fato

de que a maioria dos camelôs entrevistados havia chegado ao estado no período do *boom* do garimpo e que haviam exercido alguma atividade ligada a esta última, direta ou indiretamente. Apontam também para a existência de alguns empregados dos camelôs, ainda que de forma incipiente, visto que mais de 86% trabalhavam por conta própria.

Quanto ao rendimento mensal dos entrevistados, mais da metade se situou na faixa entre 2 e 3 salários mínimos, ao passo que cerca de 36% encontrava-se no intervalo entre 3 e 5 salários mínimos e 12% abaixo de 2 salários mínimos. A tabela a seguir apresenta de forma mais precisa estes dados.

Quadro 5 – Renda mensal (em sal. mínimos) – 1997.

Rendimento	Percentual
< 2 s.m.	11,64
2 – 3 s.m.	52,32
3 – 5 s.m.	36,04

Fonte: Diniz e Matos (s/d). Dados para o ano de 1997.

Uma das principais reivindicações dos comerciantes foi atendida no ano de 2002, quando a prefeitura municipal decide pela construção de um espaço destinado à execução da atividade de comércio informal. Os lojistas da região também foram favoráveis à decisão, por vislumbrarem assim a possibilidade da livre circulação de pessoas nas calçadas em frente aos seus estabelecimentos, ajudando no incremento de seus negócios (Feitosa, 2008).

O início das obras para a construção do Centro Comercial Caxambu (denominação dada ao espaço)[4] ocorreu em 02 de abril de 2002 e sua conclusão aconteceu no dia 28 de março de 2003, ainda que sua inauguração tenha ocorrido três meses antes, a 13 de dezembro do ano anterior. Sua estrutura é composta de 144 quiosques padronizados, onde são exercidas distintas atividades comerciais e de serviços, descritas na tabela abaixo.

Quadro 6 – Distribuição das atividades nos quiosques.

Atividades/destinos	Quantidade
Comercialização de produtos diversos	125
Venda de guaraná natural	1
Venda de saladas de frutas	2
Venda de café e lanches (simples)	1
Lanchonetes	7
Banca de revistas	1
Atendimento aos taxistas	1
Box para o sindicato dos ambulantes	1
Box para fiscalização	1
Sanitários e banheiro	4

Fonte: Secretaria Municipal de Gestão Participativa e Cidadania. Elaborado por Feitosa (2008).

No que diz respeito aos produtos mais comercializados no Centro Caxambu, encontram-se eletroeletrônicos, bijuterias, confecções, chapéus, cosméticos, relógios e acessórios a fim. No que tange os serviços, destacam-se as lanchonetes e chaveiros.

Segundo levantamentos feitos por Feitosa (2008) existem atualmente 701 camelôs e ambulantes registrados e cadastrados na Prefeitura Municipal para exercerem a atividade

[4] A termo de curiosidade, conta-se que Caxambu era a alcunha pela qual era conhecido um antigo vendedor ambulante da cidade, pelos idos de 1936 e que comercializava principalmente frutas, picolés, garrafas secas e sapatos usados.

informal na cidade. Estes trabalhadores informais exercem suas atividades em diferentes pontos da cidade, espalhados por distintos bairros da capital, particularmente em praças e próximos a terminais urbanos de transporte coletivo.

No Centro Comercial Caxambu existem 144 camelôs exercendo diferentes atividades comerciais e de serviços, como destacado no quadro 6 anterior. No intuito de traçar o perfil destes trabalhadores e compreender a dinâmica econômica dos mesmo, Feitosa (2008) realiza importante trabalho empírico no local no ano de 2008, resultando em seu trabalho de conclusão de curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Roraima (UFRR). Trataremos a seguir dos principais resultados obtidos através desta pesquisa e a partir deles, traçar um comparativo entre aquele efetuado por Diniz e Matos, buscando compreender as modificações ocorridas ao longo do período compreendido entre os dois estudos. Ressaltamos que não nos atemos aos procedimentos metodológicos mais específicos e também não desconsideramos a grande distância entre as pesquisas – 11 anos. A utilização de apenas estes dois estudos deve-se à falta de uma maior quantidade de pesquisas acerca deste tema na cidade de Boa Vista. Entretanto, cabe destacar que ambos contemplam dados comuns, o que permite a comparação entre os mesmos.

Inicialmente é importante destacar que o Centro Comercial Caxambu situa-se na mesma área geográfica do estudo de Diniz e Matos, portanto, ambas pesquisas foram realizadas na mesma região do centro da cidade de Boa Vista.

A pesquisa de Feitosa (2008) contemplou 93 trabalhadores informais do Centro Caxambu, de um total de 144 indivíduos. A pesquisadora levantou dados referentes à nível de escolaridade, sexo, idade, número de filhos, renda, situação do domicílio, dentre outros. Tal levantamento contemplou um número de informações relevantes para a construção do perfil sócio-econômico dos camelôs situados naquele espaço comercial.

Em relação ao nível de escolaridade dos entrevistados, os dados mostraram a predominância dos mesmos no estrato de ensino médio incompleto, onde situaram-se 41% deles, isto é, 41% dos camelôs entrevistados possuíam o segundo grau incompleto. Aqui se verifica uma importante transformação ao comparar os dados de 1997 (Diniz e Matos), onde predominavam os trabalhadores com o primeiro grau incompleto, respondendo estes por 54,65% do total de trabalhadores. Os que possuíam o ensino médio completo eram apenas 15,11%, contra os 41% observados no ano de 2008 (Feitosa, 2008).

Quadro 7 – Nível de Escolaridade – 2008.

Escolaridade	%
Alfabetizado/Analfabeto	2; 3
Fundamental incompleto	20
Fundamental completo	10
Médio incompleto	41
Médio completo	17
Superior incompleto	5
Superior completo	2

Fonte: Feitosa (2008). Elaborado pelo autor.

Importante destacar a existência de pessoas que freqüentaram o ensino superior (7%), ao passo que no levantamento anterior de 1997 apenas 1,16% dos entrevistados tinham freqüentado este nível de ensino. Esta situação pode ocorrer em função de uma maior precarização do trabalho, com a crise de desemprego desencadeada nos últimos anos ou pelo crescimento do número de vagas no ensino superior neste município. No ano da primeira pesquisa existia no estado apenas a Universidade Federal, ao passo que em 2008 este número

já era significativamente maior. Pelo menos mais três instituições de médio porte desenvolvem atualmente suas atividades de ensino superior na capital, sem considerar outras tantas de pequena atuação.

Merece destaque ainda a situação dos trabalhadores que freqüentaram/freqüentam o ensino médio. Os dados de 2008 apontam para uma porcentagem de 58% dos trabalhadores, enquanto em 1997 somente 25% deles tinham passado por este nível educacional. Este dado demonstra que houve uma maior precarização do trabalho no Estado, pessoas com maior nível de escolaridade não conseguem adentrar ao mercado formal de trabalho. Isto é reflexo principalmente da primazia do setor público como principal empregador no estado de Roraima. Em 1997, uma prática ainda comum de fisiologismo político acabava por garantir empregos através de indicações a cargos públicos por parte dos dirigentes governamentais. Ainda hoje a prática é levada a cabo pelos governantes, ainda que (presumivelmente) em menor escala.

Já no que tange o tempo na atividade exercida, os dados apontam para uma maior participação daqueles que a exercem a menos de 5 anos. Com mais de 8 anos na atividade se encontram 29% dos trabalhadores. Como a maioria (54%) exerce a atividade há menos de 5 anos, há indícios de um elevado nível de desistência, haja visto que quando o espaço foi inaugurado, sua ocupação era plena, 6 anos antes da realização da pesquisa (Feitosa, 2008). Portanto, estes 54% foram desenvolver suas atividades após um período considerável da inauguração do Centro, indicando a provável desistência de camelôs anteriormente alojados no local.

Quadro 8 – Tempo na atividade informal – 2008.

Tempo na atividade	%
Menos de 1 ano	13
De 1 a 3 anos	26
De 4 a 5 anos	15
De 6 a 7 anos	17
Acima de 8 anos	29

Fonte: Feitosa (2008). Elaborada pelo autor.

Sobre a renda mensal dos trabalhadores, Feitosa (2008) chama a atenção para uma possível incongruência das informações prestadas. Segundo a autora, 58% dos entrevistados afirmaram auferir no máximo dois salários mínimos, exclusivamente com a atividade, já que não possuíam qualquer outra fonte de renda. Entretanto, 98% deles responderam afirmativamente a pergunta sobre possuir casa própria e automóvel. Ademais, custeavam ainda água, luz, combustíveis e alvará de funcionamento do estabelecimento. Não obstante, os dados sobre a renda mensal podem ser conferidos no quadro abaixo:

Quadro 9 – Renda mensal (em salários mínimos) – 2008.

Renda mensal	%
Até 1 s.m.	18
De 1 a 2 s.m.	40
De 3 a 4 s.m.	29
De 5 a 6 s.m.	10
Acima de 6 s.m.	3

Fonte: Feitosa (2008). Elaborado pelo autor.

Do quadro acima pode-se observar que 58% dos entrevistados afirmaram receber no máximo 2 salários mínimos de rendimento mensal e apenas 3% tem rendimento superior a 6

salários mínimos. Ainda conforme a pesquisadora, a maioria dos entrevistados disse exercer apenas esta atividade, sendo portanto sua única fonte de renda. Entretanto, levantamentos feitos pela pesquisadora mostram que 25% dos entrevistados recebiam ao menos um auxílio financeiro proveniente de programas sociais governamentais, como o Bolsa Família.

Neste quesito, as duas pesquisas mostram alguns estratos diferenciados de renda, mas, ambos apresentam dados sobre trabalhadores que recebiam até 2 salários mínimos mensais de rendimento. Em 1997, 11,64% responderam receber no máximo este valor, ao passo que em 2008 esta porcentagem subiu para 58% dos entrevistados, o que representa um aumento de 5 vezes no contingente de trabalhadores dentro deste nível de renda.

Por fim, outras questões foram levantadas na pesquisa e que podem ser rapidamente citadas, dentre outras: tipo de construção (alvenaria ou madeira) em que moram, número de pessoas residentes no domicílio habitado e motivos para exercer a atividade informal. Tal pesquisa mostrou-se importante para o entendimento do mercado informal de trabalho no município de Boa Vista, apontado por Porchmann e Amorim como a capital campeã de informalidade no país.

Considerações finais.

As atividades ditas informais no Brasil têm crescido substancialmente desde a crise da década perdida dos anos 1980. O país, que experimentara elevadas taxas de crescimento econômico e baixos níveis de desemprego desde os anos 1930, entra em profunda recessão a partir da grave crise desencadeada ao apagar das luzes da década de 1970.

Com a crise do emprego em todo o mundo e particularmente no Brasil verifica-se um amplo processo de precarização do trabalho, onde a flexibilização trabalhista e a informalidade apresentam-se como suas facetas mais acabadas. Segundo dados do IBGE, em algumas grandes capitais do país o número de trabalhadores informais subiu mais de 100% entre o início dos anos 1980 e 2005.

Neste contexto de crescimento das atividades informais, cidades fortemente receptoras de migrantes como Boa Vista mostram-se amplamente inseridas neste processo. O SEBRAE aponta a existência de cerca de 14 mil empresas informais no município em 2003, enquanto estudo do DIEESE afirma existir aproximadamente 12 mil trabalhadores domésticos na mesma cidade, dos quais 10,5 mil informais. A história econômica contemporânea do estado de Roraima auxilia o entendimento da massiva quantidade de trabalhadores informais, sobretudo migrantes.

Utilizando duas pesquisas realizadas entre comerciantes informais no município de Boa Vista nos anos de 1997 e 2008, buscou-se com este artigo mostrar a evolução de algumas variáveis sócio-econômicas referentes à situação destes trabalhadores. Observou-se a ocorrência de uma crescente participação de trabalhadores com maior nível de escolaridade em 2008, significando uma menor absorção de trabalhadores mais qualificados no mercado formal de trabalho. Outro ponto importante diz respeito ao rendimento mensal dos trabalhadores, onde houve um crescimento de cinco vezes na porcentagem de indivíduos que recebiam até 2 salários mínimos mensais, isto é, em pouco mais de 10 anos a participação de indivíduos que auferiam no máximo 2 salários cresceu 5 vezes[5]. Finalmente, há indícios de que haja um elevado nível de desistência das atividades em função do insucesso do negócio após um curto período de tempo.

[5] Já nos referimos aqui à ressalva que faz a própria autora da pesquisa sobre uma possível (não comprovada) incongruência dos dados.

Referências Bibliográficas:

1. Alencar, Mônica Maria Torres de. O apoio às pequenas unidades produtivas no Brasil: alternativa ao desemprego ou (des)construção do trabalho assalariado no Brasil. **In: Francisco, Elaine Marlova Venzon; Almeida, Carla Cristina Lima de. Trabalho,**

território, cultura: novos prismas para o debate das políticas públicas. São Paulo: Cortez, 2007.

2. Azeredo, Beatriz; Ramos, Carlos A. Políticas Públicas de Emprego: experiências e desafios. **In: Revista Planejamento e Políticas Públicas. N. 12. Jun/dez. 1995.** Brasília: IPEA, 1996.

3. Diniz, Alexandre; Matos, Terezinha de Jesus. O comércio informal de Boa Vista. **Revista Textos e Debates**, Boa Vista, n. 5, s/d.

4. Feitosa, Jaqueline Cátia. O perfil sócio-econômico do trabalhador informal do Centro Comercial Caxambu: camelô. **Monografia de Conclusão do Curso de Economia da Universidade Federal de Roraima.** Boa Vista, 2008.

5. Gaudemar, Jean Paul de. **Mobilidade do trabalho e acumulação de capital**. Lisboa: Estampa Editorial, 1977.

6. Lira, Izabel Cristina Dias. Trabalho informal como alternativa ao desemprego: desmistificando a informalidade. **In: Silva e Silva, Maria Ozanira; Yazbek (org.). Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo.** São Paulo/São Luis: Cortez/FAPEMA, 2006.

7. Pochmann, Márcio. **O emprego no desenvolvimento da nação**. São Paulo: Boitempo, 2008.

8. Pochmann, Márcio. Rumos da política do trabalho no Brasil. **In: Silva e Silva, Maria Ozanira; Yazbek (org.). Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo.** São Paulo/São Luis: Cortez/FAPEMA, 2006.
Pochmann, Márcio; Amorim, Ricardo (orgs). Atlas da Exclusão Social no Brasil. 3ª ed. V. 1. São Paulo: Cortez Editora, 2004.

9. Silva e Silva, Maria Ozanira; Yazbek, Maria Carmelita. Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo. **In: Silva e Silva, Maria Ozanira; Yazbek (org.). Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo.** São Paulo/São Luis: Cortez/FAPEMA, 2006.

10. Soares, Marcos Antônio Tavares. Trabalho **informal: da funcionalidade à subsunção ao capital.** Vitória da Conquista: Ed. UESB, 2008.

11. Staevie, Pedro M. Crescimento demográfico e exclusão social nas capitais periféricas da Amazônia. In**: VI Encontro da ABER. Anais**. Aracaju, out. 2008.

12. www.paranegocios.com.br. Região Norte é campeã no trabalho doméstico informal. Acessado em 22/06/09.

TRABALHO E UTOPIA – REFLEXÕES A PARTIR DA ECONOMIA SOLIDÁRIA

Grupo de Trabalho 6 - **Sindicalismo e outras formas de organização e resistência dos trabalhadores**

Manuela Salau Brasil
Universidade Federal do Paraná
manu_lela2@hotmail.com

RESUMO

Trabalho e utopia são duas categorias modernas, e por isso mesmo, supostamente em crise. No discurso dominante, a acepção de crise utilizada para explicá-las é dada como algo ultrapassado, como algo a ser superado e suplantado. Ambas parecem representar, sob os olhares "pós-modernos", resquícios de uma civilização que se distancia, sem remorsos, de "anacronismos" sem sentido para a sociedade pós-industrial, e por suposto, pós-trabalho e pós-utopia. É na contracorrente desta visão que este artigo se apresenta. Além de justificar e reiterar a importância das duas categorias, reforça o vínculo entre elas, refletindo sobre a forma com que o trabalho é movido pela utopia, e como esta última influencia o significado do trabalho nas diferentes determinadas condições históricas. Para tanto, utilizar-se-à como referência o trabalho na economia solidária e a perspectiva de Ernst Bloch.

INTRODUÇÃO

> Destino é necessidade não decifrada, não dominada. Liberdade é necessidade dominada da qual desapareceu a alienação e da qual emerge verdadeira ordem, a saber, o *reino* da liberdade. A utopia tornada concreta fornece a chave para ele, para a ordem não-alienada na melhor de todas as sociedades possíveis. (Ernst Bloch)

A economia solidária é uma expressão recente, surgido no final do século XX, mas que se inspira no cooperativismo do século XIX. A cooperativa mais antiga de que se tem registro data de 1760 (VEIGA e FONSECA, 2001), mas é de 1844 a experiência da "Cooperativa de Consumo dos Pioneiros Eqüitativos de Rochdale" (Inglaterra) considerada a "mãe das cooperativas".

Na forma de construções teóricas e ações práticas, o socialismo utópico e o cooperativismo são fontes retomadas para orientar o que se entende por economia solidária atualmente. Um exemplo disso é o fato de que os princípios da economia solidária são os mesmos do cooperativismo de Rochdale, no que se evidencia a similaridade entre elas, embora não se trate de sinônimos.

A utopia, que inspira a economia solidária, é uma categoria ainda mais antiga. A palavra foi criada em 1516 por Thomas Morus, embora seu sentido seja anterior a esta data. Sujeita a diferentes interpretações, vê seu uso banalizado e tomado em seu conteúdo mais pejorativo.

O objetivo desta comunicação é refletir sobre o trabalho como elo que une as duas categorias – economia solidária e utopia – sem pretensão de um extenso resgate histórico sobre nenhuma delas, mas ao contrário, apontar para questões de repercussão futuras. Com este intuito, o artigo está disposto da seguinte forma: após esta introdução segue-se com um capítulo sobre trabalho, sucedido por outro sobre economia solidária e depois sobre utopia, para encerrar com as considerações finais.

1 TRABALHO

> Depois do escravo, do servo da gleba, do oficial artesão engolido aos poucos, apareceu o proletário. Se então a situação da classe trabalhadora era miserável, ela agora se tornou infernal. (Ernst Bloch)

A substituição do trabalho pelo emprego assalariado é uma conquista e um marco do sistema capitalista. A exploração capitalista dá-se pela propriedade dos meios de produção e pela exploração da força de trabalho, através da mais-valia. Isto posto, nunca é demais relembrar alguns conceitos clássicos, expostos a seguir.

Se o emprego é a especificidade do trabalho assalariado, não são, portanto, sinônimos. Marx diferencia trabalho e força de trabalho, quando explica que o trabalhador vende sua força de trabalho em troca de dinheiro e que o produto desse trabalho torna-se mercadoria. A força de trabalho é a única propriedade do trabalhador e tem como característica a criação de valor. Para vender sua força de trabalho, é necessário que seu possuidor seja livre e que receba os meios de subsistência para sua manutenção, incluídos alimentação, moradia, vestuário e aprendizagem.

Quanto ao trabalho, o autor assim o conceitua em "O Capital":

> Antes de tudo, o trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza.(...) Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua vida. O atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modifica-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza (...) O que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e portanto idealmente. Ele não apenas efetua uma transformação da forma da matéria natural; realiza, ao mesmo tempo, na matéria natural seu objetivo, que ele sabe que determina, como lei, a espécie e o modo de sua atividade e ao qual tem de subordinar sua vontade. [...] Além do esforço dos órgãos que trabalham, é exigida a vontade orientada a um fim. (MARX, 1988, p. 142-3)

Segundo o autor, o trabalho é expressão da criatividade, idealização e realização humana, e nesse aspecto é trabalho concreto, criador de valor de uso. Entretanto, quando subordinado ao modo de produção capitalista, esse sentido do trabalho encontra-se escondido sob a forma mercadoria, representado pelo valor de troca e valorizado pela forma de dinheiro.

Marx considera o trabalho assalariado como condição para o capitalismo, caracterizando o trabalho produtivo como aquele que produz mais valia. Portanto, o trabalho possui um duplo caráter, pois se apresenta como trabalho concreto e como trabalho abstrato. Enquanto o primeiro é o trabalho considerado útil, necessário e idealizado ou possuidor de valor de uso, o segundo representa o simples dispêndio da

força de trabalho, responsável pelo valor de troca. Segundo o autor "todo trabalho é, por um lado, dispêndio de força de trabalho do homem no sentido fisiológico, e nessa qualidade de trabalho humano igual ou trabalho humano abstrato gera o valor da mercadoria. Todo trabalho é, por outro lado, dispêndio de força de trabalho do homem sob forma especificamente adequada a um fim, e nessa qualidade de trabalho concreto útil produz valores de uso. (MARX, 1988, p. 53)

A mercadoria, em sua aparência, teria duas dimensões, quais sejam, a de valor de uso e o valor de troca, este expresso na forma aparente do valor. Nesse sentido MARX (p. 50) observa: " Como criador de valores de uso, como trabalho útil, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independentemente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana"

O fetichismo esconde o trabalho enquanto construção social, enquanto relação do homem com a natureza e entre os próprios homens, ocultada pela aparente relação entre as mercadorias. Sob o capital, o trabalho torna-se alienado. O trabalhador alienado não decide o que produzir, não tem acesso ao fruto de seu trabalho e não o identifica como resultado de seu trabalho.

Marx vê no trabalho concreto uma forma de emancipação do homem, ao contrário do trabalho abstrato que seria um instrumento para sua alienação.

O trabalho na sociedade capitalista é evidenciado enquanto emprego e, dessa forma, é fonte de exploração e do lucro capitalista. Ainda sobre as dimensões do trabalho e sua relação com o sistema capitalista, RAZETO (1997, p. 92-3) declara:

> O trabalho é a atividade e principal meio pelo qual o ser humano desenvolve as suas potencialidades, apossa-se da realidade e a transforma de acordo com suas necessidades e fins, manifesta e agrega a sua criatividade, abre o caminho para o conhecimento, humaniza o mundo e se auto-constrói em níveis de subjetividade crescentes. Mas, o capitalismo tem implicado no fato de que a maioria dos seres humanos não tem acesso aos meios e recursos necessários para exercer a atividade de trabalho com esse sentido tão pleno, de maneira que possa empreender e desenvolver iniciativas que lhe permitam controlar suas condições de vida e desenvolver seus próprios projetos criativos. Ao reduzir o trabalho a essa situação subalterna, o capitalismo impede que ele expresse sua riqueza de sentido e de conteúdos.

Marx, no entanto, visualizou uma sociedade em que o trabalho retoma seu sentido de criação e libertação, e onde divide importância com o tempo de não trabalho. Uma sociedade outra, onde trabalho e tempo livre libertam.

Qual a atualidade deste desejo em se fundar uma outra sociedade? Propõe-se uma análise a partir do potencial do trabalho inscrito na economia solidária em recuperar o sentido do trabalho e da própria vida, através das práticas autogestionárias, possíveis de inspirar uma nova sociabilidade.

De acordo com ANTUNES (2005, p. 66)

> Numa forma de sociabilidade superior, o trabalho, ao reestruturar o ser social, terá como corolário a desestruturação do próprio capital. E, avançando na abstração, esse mesmo trabalho autônomo, autodeterminado e produtor de coisas úteis tornará sem sentido e supérfluo o capital, gerando as condições sociais para o florescimento de uma subjetividade autêntica e emancipada. Dando, desse modo, um novo sentido ao trabalho e dando à vida um novo sentido. Resgatando a dignidade e o sentido de humanidade social que o

> mundo atual vem fazendo desmoronar. E o que o século XXI poderá conquistar.

Portanto, além de ser uma forma de garantir trabalho e renda, os empreendimentos da economia solidária, especialmente através da prática da autogestão, podem instaurar as bases para um nova sociabilidade ou uma nova subjetividade. De acordo com PINTO (2006, p.16)

> Não se trata, portanto, apenas de se alcançar trabalho e renda, por meios de saídas cooperativas. Assiste-se também como possibilidade a emergência, a partir de relações mediadas pelo trabalho associado, de novos significados compartilhados, novas solidariedades, que requalificam os sentidos do trabalho, da produção, do consumo e das trocas. A realização desses vínculos implica, também, na produção de novas identidades pessoais, modos distintos de autopercepção. Mas quais seriam mesmo as qualidades das novas solidariedades e identidades que estariam sendo aí experimentadas?

Argumenta-se que o trabalho realizado na perspectiva da economia solidária pode incitar este processo. Que os princípios, valores e as práticas destas organizações de trabalhadores têm a potencial de fazer nascerem novas formas de trabalho, bem como uma nova subjetividade deste trabalhador, mesmo reconhecendo que tais experiências estão inscritas no modo de produção capitalista, com todas as conseqüências que isto trás

GAIGER (2004, p.396-7) acredita que "as experiências concretas de solidarismo econômico possuem a propriedade de arrancar os trabalhadores de um contexto prático de reiteração da consciência alienada, quer no agir, quer nos seus fins. São, portanto, reais as chances para que se recupere e se reintegre às pessoas a riqueza dos conteúdos do trabalho e da vida coletiva em geral..."

É possível reconhecer no trabalho sob a economia solidária características que o libere da condição de mercadoria, alienação e exploração? Trata-se de evidência concreta ou utopia? Convém analisar alguns aspectos da economia solidária e especialmente de como o trabalho se insere nesta perspectiva.

2 TRABALHO E ECONOMIA SOLIDÁRIA

> O pivô da história humana é o seu gerador – o homem trabalhador, enfim não mais vendido, alienado, reificado, subjugado em prol do lucro de quem o explora. (Ernst Bloch)

A primeira observação a ser feita é entre a mudança substantiva que a economia solidária faz ao usar o termo trabalho e não emprego. Evidencia-se a necessidade de re-significar conceitos, elaborar novos modelos explicativos e interpretativos para explicar uma outra realidade – e tal esforço antevê a amplitude da economia solidária - muito mais que uma alternativa de trabalho e renda. Pode-se citar como exemplo, termos e práticas em uso na economia solidária: o termo "sobras" ao invés de "lucro", "empreendimentos" ao invés de "empresa", "trabalho" e não mais "emprego", além do uso freqüente de termos como participação, coletivo, assembléia.

Em documento do grupo de trabalho de economia solidária do Fórum Social Mundial de 2002 (2008, p. 113) lê-se: "O valor central da economia solidária é o trabalho, o saber e a criatividade humanos e não o capital-dinheiro e sua propriedade sob quaisquer de suas formas".

Na mesma toada, tem-se a seguinte afirmação: " De modo muito claro no caso das cooperativas, o trabalho desempenha aqui um papel central. Ele é o fator produtivo preponderante, senão exclusivo, em favor dos empreendimentos" (GAIGER, 1999, p. 6)

O autor continua: "O trabalho reveste-se, ademais, de um valor simbólico: por seu intermédio, vive-se uma experiência concreta de justiça, equidade e serviço à sociedade, na qual o labor produtivo é enriquecido do ponto de vista congnitivo e humano". (GAIGER, 1999, p. 6)

Atesta-se então que a centralidade do trabalho é um dos pilares da economia solidária, contraposta a centralidade do capital no capitalismo. A este respeito, tem-se:

> ...a questão da superação da exploração capitalista do trabalho humano através da apropriação privada dos meios de produzir e dos benefícios gerados pelas produção, comercialização e atividades financeiras. A participação social não apenas nos lucros do empreendimentos, mas também na propriedade e no controle do mesmo enquanto o trabalhador está vinculado a ele por meio do seu trabalho, é um fator distintivo dos empreendimentos que compõem um modo alternativo de propriedade ao modo privativista dominante. (GRUPO DE TRABALHO E.S., 2008, p. 116)

O trabalho autogestionário é também uma característica dos empreendimentos de economia solidária. Além desta autogestão econômica ou interna, Schütz (2008) identifica a autogestão social que articula os empreendimentos com a comunidade e o entorno. Não se pode ignorar o esforço contínuo e difícil da prática do trabalho autogestionário, a ponto de ser considerado como um tipo ideal. Uma de suas dificuldades é caminhar na contramão das experiências de emprego assalariado e hierarquizado. Ao mesmo tempo, há que se cuidar com a auto-exploração do próprio trabalhador, que no intuito de fazer crescer o empreendimento solidário, acaba reproduzindo ou até mesmo ampliando a prática da exploração.

> Muitas vezes, nos empreendimentos autogeridos, seja devido a sua dificuldade financeira em adquirir equipamentos com o nível de desenvolvimento técnico e produtivo médio ou devido a sua baixa qualificação técnica e administrativa, existe uma sobrecarga absoluta de trabalho. (SCHWENDTER, apud SCHÜTZ, 2008, p. 27-8)

Schütz (2008, p.28) prossegue a análise, indicando a insuficiência da autogestão interna:

> Experiências com intenções solidárias tornam-se, assim, formas de auto-exploração dos trabalhadores. Esta é a tendência fatal à qual, a médio e longo prazo, estão condenados todos os empreendimentos e todas as concepções que trabalham com a possibilidade da coexistência integrada e complementar de empreendimentos solidários e capitalistas. Experiências de autogestão econômica que não levem progressivamente a temas relacionados com a autogestão social, e à articulação em redes, tendem a ser absorvidas por cadeias produtivas capitalistas.

Nestes empreendimentos, movidos não pelo desejo de acumulação, mas sim de subsistência, muitas vezes a exploração do trabalho ocorre pelas vias da terceirização. As facções, a transferência de determinadas atividades e a produção por encomendas acabam impondo aos empreendimentos o ritmo, a dinâmica e os valores do capitalismo. Trata-se de uma forma sofisticada e 'pós-industrial" de exploração? Em nome do trabalho 'flexível" e "autônomo", é possível encontrar formas deturpadas do trabalho preconizado pela economia solidária. Deve-se ressaltar, entretanto, que a economia

solidária não deve ser confundida com estas práticas que nada mais são que formas disfarçadas de exploração do trabalho.

Neste contexto, não é difícil supor que a utopia de grande parte destes trabalhadores permanece sendo a carteira assinada, que fornece alguns direitos mesmo que colados à exploração. A comparação se dá entre uma forma conhecida e reconhecida de trabalho – o emprego assalariado – e o trabalho autogestionário, que carece de uma legislação própria e adequada, além de correr o risco de reproduzir a exploração– agora descolada dos direitos.

A cooptação operada pelo capitalismo não tem limites, e é difícil escapar de sua teia. O poder de convencimento e sedução é tanto que até nossos desejos são expressões do desejo do capital. O dramático não é tanto o fato de não querermos algo de forma genuina, mas sim, de que desejamos algo impossível. Explica-se: uma das premissas do capital está assentada na exploração do trabalho, e na disponibilidade de um maior número possível de exército industrial (e comercial, e de serviços) de reserva. Não é à toa que Schütz (2008, p. 43) alerta: "Subjetivamente, a lógica do capital se impôs em quase todas as dimensões da vida das pessoas, incidindo sobre suas relações, utopias e estruturas de sentimento".

A esperança dos trabalhadores em busca de um emprego é (falsamente) alimentada e assume diversas formas: ingresso em mais um curso profissionalizante, aprendizado de outra habilidade ou outra língua, a conclusão de uma etapa escolar, o curso técnico, graduação ou pós, os serviços de profissionais de recolocação, de agências públicas ou privadas de emprego. Se em nível micro é uma estratégia defensável, numa visão macro trata-se antes de uma impossibilidade: não há emprego para todos os trabalhadores aptos e dispostos a conquistar uma vaga de emprego, quando inseridos no sistema capitalista. Nem mesmo a aposta da redução de IPI, aumento do consumo, expansão do crédito, redução dos juros, mudanças cambiais, incentivos à exportação, torna viável que o capitalismo vivencie um pleno emprego, abrindo as portas para o mundo do trabalho.

Schütz (2008, p. 48) esclarece uma das faces do discurso de empregabilidade:

> ...esta dinâmica só consegue se legitimar à medida que mantém nas pessoas a esperança de serem reincluídas e enquanto consegue convencer de que este é o único caminho para se chegar a uma sociedade melhor. Essa dinâmica impede, assim, a concretização de qualquer outra utopia social.

Na perspectiva de que o trabalho na economia solidária seja constitutiva de uma utopia social, revolucionária ou transformadora, vale-se do relato de Reintjes sobre a "VI Feira Nacional de Economia Solidária". Realizada em 2007 no Uruguai, Reintjes a define como algo "Microrrevolucionário, mas megatransformador", e conclui: "Há quem prefira as grandes revoluções. Sabem o que eu digo? Já me cansei das megarrevoluções e dos super heróis. Prefiro os heróis invisíveis, ao mesmo tempo tão visíveis, milhões de camponesas e artesãos. Empreendimentos comprometidos". (REINTJES, 2008, p. 92)

Conspirando a favor destas experiências, afirma: "A Economia Alternativa e Solidária é rebelde. Tem potencial subversivo de empoderamento das comunidades e transformação social. Está ao alcance de nosso cotidiano, mas tem enorme potencial". (op cit, p. 93). E para reforçar sua crença no potencial destas experiências, retoma o slogan da referida feira: "Ela é muito mais do que você vê". (op. cit., p. 94)

Fazem-se necessárias duas ressalvas: primeiro que não é tema deste artigo a polêmica sobre os limites e possibilidades da economia solidária diante do sistema capitalista, o que não significa minimizar ou desqualificar esta discussão. Apenas que

extrapola os objetivos propostos, e que tal análise não deve ser simplificada ou tratada de forma reducionista.

Outro destaque diz respeito ao equívoco da crença de que os empreendimentos solidários são como ilhas de prosperidade e virtudes envolta pelas águas turvas do capitalismo, visão esta que deve ser evitada, senão por dois motivos. Primeiro porque não é possível tal isolamento, segundo porque reforça uma visão ingênua de tais experiências, evocando as ilhas imaginárias tal como a de Morus, como explica Dubois (2009, p. 36-7):

> O oceano que circunda a ilha exprime ao mesmo tempo uma ruptura e uma proteção. A utopia se define pelo isolamento: se não há mar e montanhas inacessíveis a separá-la do mundo, ainda assim ela permanece uma ilha no meio de terras. É 'outro mundo' e também um mundo que se basta a si mesmo. A geografia insular torna possível a realização, sem contato com o exterior, de uma sociedade em miniatura. Na ilha não pode haver fuga: ela permite uma experiência sem interferências exteriores possíveis.[...] A escolha da ilha para o criador de utopias exprime a mesma necessidade de 'cosmogônica': ele se faz criador de um mundo, inventa um cosmos miniaturizado, isolado, para que o campo magnético do real não o influencie, em que nada escapa ao determinismo estreito das leis arbitrárias da ficção.

Diante de tais argumentos torna-se necessário armar-se com um breve arsenal teórico sobre utopia.

3 UTOPIA

> Importa para a utopia concreta compreender com exatidão o sonho de seu objeto, inerente ao próprio movimento histórico. Como uma utopia mediada com o processo, importa-lhe destacar as formas e conteúdos que já se desenvolveram no seio da sociedade atual. (Ernst Bloch)

Sobre a miríade de significações, muitas delas contraditórias, aliadas a vulgarização do termo, que comumente julga utópicos aqueles que desejam e acreditam num futuro perfeito, Jacoby (2007, p. 10) adverte sobre as mesmas: "Baseia-se em uma distensão da categoria 'utópica', de modo a nela incluir qualquer idéia de uma sociedade futura, não importando o que isso implique de vicioso ou exclusivista".

Esta "distensão" da categoria utópica, ou o uso de um "pincel largo" para explicá-la – para usar outra expressão do mesmo autor, é fonte de vários exageros e imprudências tomadas em seu nome. Tanto utopia quanto trabalho são categorias analisadas em sua aparência, sem a radicalidade que exigem.

Na intenção de relacionar os temas do trabalho e utopia, é legítimo recorrer à obra de Thomas Morus (1478 – 1535) que escreveu em 1516 "A utopia ou o tratado da melhor forma de Governo", em que descreve a ilha de "Utopia" e o cotidiano dos utopianos: seu trabalho, sua moradia, seu desapego às riquezas e a busca pela felicidade humana. Ao fazer tais descrições, Morus critica a sociedade e suas desigualdades, como atesta a citação abaixo:

> Mas os operários! Eles penam dia após dia, sobrecarregados por um trabalho estéril e sem recompensa, e a perspectiva de uma velhice sem pão os mata. O salário cotidiano não basta sequer para suas necessidades; muito menos para reservar alguma coisa para o futuro. (MORUS, 1997, p.162)

Na ilha imaginada, ao contrário, à figura do sifogrante (que é eleito anualmente por um grupo de trinta famílias) cabe: "...zelar que ninguém permaneça inativo, mas que se entregue ativamente a seu ofício, não porém a ponto de nele se esgotar do nascer do

dia ao cair da noite, como um animal de carga, existência pior que a dos escravos, e que no entanto é a dos operários em quase todos os países, exceto em Utopia". (MORUS, 1997, p, 80)

A jornada normal de seis horas pode ser reduzida, uma vez que " Com efeito, os magistrados não desejam fatigar os cidadãos inutilmente e contra a vontade deles. Pois a Constituição busca unicamente, na medida em que as necessidades públicas o permitam, assegurar a cada pessoa, a liberação e o cultivo de sua alma, o maior tempo possível e um lazer desvencilhado de toda sujeição física. Nisso reside para eles a verdadeira felicidade". (MORUS, 1997, p. 85-6)

É de se registrar a existência de escravos em "Utopia", fato pelo qual o próprio Morus é criticado, e que abala sua aura de humanista. Sem o objetivo de aprofundar a análise do trabalho em sua obra, compartilha-se com Albornoz (2003, p. 5) que realizou tal empreendimento, e então relata:

> desenha-se um projeto de reorganização política, que contém também uma proposta de redistribuição do trabalho, com caráter de crítica à divisão do trabalho desigual existente entre as classes sociais na Inglaterra da época. Trata-se de uma proposta de nova divisão do trabalho no tempo, durante a jornada comum do cidadão comum, e de sua melhor divisão pelos diversos habitantes da ilha.

Ainda de acordo com a autora:

> Coerente com a sua formação, com sua raiz doutrinária imersa no mundo cultural medieval cristão e católico, nosso autor, embora revalorize o trabalho, não lhe concede o centro da vida humana na cidade ideal; não lhe confere a importância maior nem lhe atribui o lugar principal na organização do tempo na Ilha da Utopia. (op. cit., p.7)

E então conclui: "Sutil, insinua-se o desejo de libertação do trabalho. Longe da moral do trabalho, ainda debitário do espírito monástico, não só a propriedade privada e os luxos são negados, mas o trabalho também precisa ser reduzido ao mínimo". (op. ict., p.10)

É incontestável a presença do trabalho seja nas cidades imaginárias como nas cidades reais, independentemente da civilização. Pode-se afirmar que assim como o trabalho, a utopia também é parte constitutiva do homem. Ambos são imanentes ao homem, figuram na teia de suas relações com outros homens, com a natureza e sociedade, são instrumentos de transformação.

Dentre diversas perspectivas teóricas sobre utopia, a de Ernst Bloch (1885-1977) nos parece mais adequada, uma vez que lhe retira o estigma de algo impossível, inviável, ingênuo e apolítico. Bloch cria duas categorias de utopia: as abstratas e as concretas. Sobre as primeiras compreende as utopias que de fato habitam apenas o imaginário, os desejos e as vontades independentemente de quaisquer critérios de análise. A elas pode-se atribuir o uso comum do termo, aqueles cenários futuros que sabidamente nunca chegarão a existir. Diferentemente destas, nas utopias concretas há possibilidades reais da efetivação de um cenário previsto, e aqui é necessário explicar alguns aspectos. O primeiro diz respeito ao fato de que não se trata de um determinismo, ou seja, não significa que obrigatoriamente as utopias concretas irão de fato concretizar-se. Disto decorre a segunda observação: a necessidade imperiosa de encontra-se na realidade as condições objetivas e subjetivas que permitam – não de forma sentenciosa − sua realização. Por fim, cabe detalhar os diferentes níveis de possível que Bloch desenvolve para distinguir as utopias.

Divididas em quatro níveis, tem-se o primeiro como o possível "passível de ser pensado" e por isso sem compromisso nenhum com a realidade ; o possível objetivo-

factual como uma "condicionalidade parcial" em que "A possibilidade objetivo-factual designa, assim, sempre um estado gradual de fundamentabilidade objetivo-científica em conformidade com o *caráter incompleto do conhecimento* científico das condições factualmente disponíveis...o juízo é deixado em suspenso".(BLOCH, 2005, p.224)

O terceiro tipo de possível é o "possível conforme a estrutura do objeto real" e indica "...uma cautela factual por ocasião de juízos, geralmente no modo de uma pergunta que continua repercutindo, no modo de uma reserva factual[...] O possível objetal não vive das condicionantes insuficientemente *conhecidas*, mas das condicionantes insuficientemente *manifestadas*."(op cit, p.227)

O quarto tipo de possível, "possível objetivo-real" prevê a existência das condições objetivas e subjetivas para a realização de um objetivo, e de acordo com o autor:

> O realmente possível principia com o germe em que foi disposto o vindouro. O que nele está pré-formado procura desdobrar-se, todavia não como se anteriormente já existisse, comprimido no menor espaço possível. O próprio "germe" ainda se encontra diante de muitos saltos; no próprio desdobramento, a "disposição" desdobra-se em pontos de partida sempre renovados e mais precisos de sua *potentia-possibilitas*. Logo, o possível real no germe e na disposição nunca é algo pronto de modo estanque, que, como algo existente em forma diminuta, apensa tivesse de concluir o crescimento. Ao contrário, ele preserva a sua abertura como desdobramento que realmente significa evolução, não como mero despejamento ou evacuação". (op cit, p.235)

De acordo com o autor, a imaginação revela uma tendência ao real, apontando para a possibilidade e a virtualidade, enquanto a fantasia não possui tal tendência e por isso alude a alienação. Importante salientar que nem todo o sonho é possível, e nem todo possível é real.

Arrisca-se uma semelhança: da mesma forma com que Marx credita ao trabalho concreto a possibilidade de emancipação do homem, Bloch crê na utopia concreta como possibilidade desta emancipação. Ao mesmo tempo em que Marx desloca a alienação para o campo do trabalho abstrato, Bloch o faz com a categoria utopia abstrata.

A relação entre Bloch e o marxismo é sem dúvida polêmica. Bloch foi classificado como marxista revisionista, marxista marginal, marxista heterodoxo ou humanista socialista. Sobre o que chama de "marxismo sui generis", Albornoz (1998, p.10) adverte:

> Em toda a sua trajetória Bloch acompanhou Marx na crítica radical à sociedade burguesa; na defesa da união da teoria e da práxis transformadora; e na aposta no proletariado como sujeito privilegiado da história, *quando e onde se realiza ao máximo a alienação humana*.O proletariado é para Bloch a força revolucionária que pode realizar a utopia concreta do presente. Se Bloch se distancia do marxismo, é na sua avaliação das superestruturas em sua relação com a infra-estrutura econômica.

Bloch reveste a utopia de um conteúdo que se aparta daquele das idéias e ideais impossíveis, trazendo-a para as questões concretas e comprometidas com a transformação. Sobre as utopias sociais, ele revela:

> ...utopias sociais, mesmo em seus inícios tateantes, sempre foram capazes de dizer não à calhanice, ainda que esta fosse toda-poderosa, ainda que se tivesse tornado hábito. Este último, afinal de contas, em geral, é subjetivamente um empecilho maior que o poder, por se apresentar de forma mais incessante e, por isso, menos patética; anestesiando a consciência da contradição, reduzindo a motivação da coragem. Entretanto, em quase todas

> as ocasiões, a utopia social se formou na diferença dessa anestesia, na diferença dessa espécie de hábito que, entre as torpezas, até entre as insustentáveis, constitui a metade da falta de imaginação moral e a totalidade da estultice política. A utopia social funcionou como parte da força de se admirar e considerar a realidade vigente tão pouco natural que apenas sua transformação seria capaz de fazer sentido (BLOCH, 2006, p.37.)

Num balanço histórico observa-se muitas "utopias realizadas". De fato, muitas conquistas atuais foram consideradas como utópicas, e sobre isso Cattani exemplifica: "Entre as mais importantes realizações hoje incorporadas à vida social, mas que, no seu início, eram consideradas utópicas, destaca-se a luta contra o trabalho escravo e o emprego legal da tortura". (CATTANI, 2003, p.273)

Nas utopias sociais o trabalho ganha centralidade. Tiriba advoga a favor de uma uma nova cultura do trabalho, e ciente das dificuldades, adverte: "...una cultura del trabajo de nuevo tipo presupone también a una sociedad de nuevo tipo". (TIRIBA, 2007, p.201)

Coraggio defende a inserção de uma economia do trabalho para somar-se a outras duas (economia do capital e economia pública) no sistema econômico. Este novo sistema prioriza a qualidade de vida, e tem como substrato a economia popular hoje existente. Para a constituição desta economia, entre outras coisas é necessário, segundo o autor: "la discussión democrática de utopias sociales movilizadoras de la voluntad." (CORAGGIO, 2007, p.189) e observa: "Para ello se requiere de activistas" referindo-se a todos aqueles que "compartan una moral más solidaria y um paradigma de desarollo popular integral y que contribuyan con su accionar a cuestionar la noción, instalada en el sentido común, de que la economía es un mecanismo automático sin sujeto, solo compreendido por los economistas-gurús". (op. cit., p.190) Aqui destaca-se a convocação para se discutir as utopias, conclamando todos os atores para através da ação, transformar a realidade.

Destes comprovações de que o trabalho está incorporado ao centro das utopias sociais, é prudente não esquecer o alerta de Lisboa (2007, p.373): "Antes que nada, es importante recordar que no estamos haciendo uma apología de la economía solidaria: Ella no es uma panacea, sino uma apuesta, um potencial que florece, y aún son muchos sus desafíos".

A proposta é de valorizar a utopia e o trabalho, categorias centrais em qualquer civilização, e que nesta são consideradas descartáveis ou desnecessárias. Identificar sua importância é dar mais um passo em direção a sociedade "ainda não" que a economia solidária está construindo. Finaliza-se com indicações de que é um caminho prenhe de possibilidades – nossa utopia:

> Frente a la crisis del trabajo asalariado, además de la alternativa al desempleo, la produccioón asociada es instancia educativa y espacio de producción de nuevas concepciones de trabajo, de vida y de mundo.[...] Em esse proceso, le cabe también al intelectual vincularse visceralmente com la práxis cotidiana y redescubrir que, como immensa mayoría, podemos transformar nuestra vida y nuestra sociedad". (TIRIBA, 2007, p.222)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

> O homem é alguém que ainda tem muito pela frente. No seu trabalho a através dele, ele é constantemente remodelado. Ele está constantemente à frente, topando com limites que então já não são mais limites; tomando consciência deles, ele os ultrapassa. O propriamente dito no ser humano

> como no mundo ainda está por acontecer, está na expectativa, encontra-se sob o medo de ser frustrado, na esperança de ser bem-sucedido. Pois aquilo que é possível pode tanto se tornar um nada quanto um ser: o possível, não sendo totalmente condicionado, é o não-consumado. Justamente por isso, frente a essa pendência real, caso o ser humano não interfira, tanto o medo quanto a esperança são de antemão apropriados, medo da esperança, esperança no medo. (Ernst Bloch)

Tanto o trabalho quanto a utopia tornam imprescindível a imaginação humana, expressam a criatividade do homem, colocam em marcha sua capacidade de transformar a realidade – a sua e da sociedade. Se Marx divide o trabalho em concreto e abstrato, Bloch utiliza esta mesma classificação ao se referir à utopia, e é na utopia concreta que se encontra a possibilidade de emancipação do trabalho e do homem.

Senão vejamos: direito ao trabalho, emprego (e decente) para todos os trabalhadores ou é utopia abstrata ou mesmo ilusão, uma vez que carece de elementos concretos para se viabilizar no capitalismo. Qual a utopia concreta, possível e viável do trabalho sob a hegemonia do capital? O modo de viver, consumir, trabalhar e também de pensar o futuro são guiados pelo capital: ele apropriou-se também de nossos sonhos e anseios. Queremos o que ele quer, sem saber que isto é então uma utopia abstrata: uma impossibilidade.

Por outro lado, a economia solidária, que emerge em épocas de crise, tem o trabalho (e não o emprego) como central. Uma economia ainda em construção, mas que tem na realidade concreta condições de se sustentar para além da teoria ou do desejo militante. Apresenta-se como uma forma de organização e resistência dos trabalhadores que não se contentam com a crítica ao sistema posto, e por isso põe em movimento suas utopias. Uma delas é o desejo de um trabalho sem exploração, sem alienação, que não seja reduzido à forma de mercadoria nem esconda suas relações sociais. A paciência histórica é importante para, respeitando as dificuldades e uma certa processualidade, conceder tempo para estas transformações, algumas já em curso como as experiências do trabalho autogestionário nos muitos empreendimentos solidários.

Sem deixar-se perder pelas confusões conceituais – embora seja importante seu debate, os termos e sentidos da utopia e economia solidária convocam ao aviso de Buey (2008, p.7): " Não só no País das Maravilhas, senão que também aqui embaixo, a capacidade de nomear, de dar nome às coisas, é essencial para conhecer e para mudar o mundo".

Trata-se então de reconhecer, na realidade concreta, as transformações possíveis e já em andamento, que transformem o trabalho, a organização social e a própria utopia em possibilidades de um mundo melhor.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. Trabalho e utopia na modernidade. Cad. Psicol. Soc. Trab. V. 6., São Paulo, dez. 2003. p. 1-13.

ALBORNOZ, S**. O enigma da esperança**: Ernst Bloch e as margens da história do espírito. Petrópolis: Vozes, 1998.

ANTUNES, R. **O Caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho.São Paulo: Boitempo, 2005.

BLOCH, E. **O Princípio Esperança** v.2 Tradução de Werner Fuchs. Rio de Janeiro: EdUERJ: Contraponto, 2006.

BLOCH, E.**O Princípio Esperança**. v.1 Rio de Janeiro: EdUERJ: Contraponto, 2005.

BRASIL, M.S. Trabalhar ou não: eis a questão – a perspectiva do trabalhador da cidade de Ponta Grossa no final do século XX. Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2001.

BUEY, F.F. Utopias e ilusões naturais. Disponível em http://www.socialismo.org.br/portal/filosofia/157-livro/91-utopias-e-ilusoes-naturais Acesso em: 10 maio.2008

CATTANI, A. Utopia. In: CATTANI, A .D.(org) **A outra economia**. Porto Alegre: Veraz editores, 2003.

CORAGGIO, J. L. Una perspectiva alternativa para la economia popular a la economia del trabajo. In: CORAGGIO,J.L.(Org.). **La economía social desde la periferia** – contribuciones latinoamericanas. Buenos Aires: Editorial Altamira, 2007.

DUBOIS, Claude-Gilbert. **Problemas da Utopia**. Canpinas: UNICAMP-IEL, 2009. (Coleção Work in Progress).

GAIGER, L. I.(org) **Sentidos e experiências da economia solidária no Brasil**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004.

GAIGER, L.I. O trabalho ao centro da economia popular e solidária. XXIII Encontro anual da ANPOCS, Caxambu, out. 1999

GRUPO DE TRABALHO DE ECONOMIA SOLIDÁRIA PARA O LANÇAMENTO DO DEBATE SOBRE ECONOMIA SOLIDÁRIA DO FÓRUM SOCIAL MUNDIAL. 2002, PORTO ALEGRE. In: **Desafios da economia solidária**. São Paulo: Editora e Livraria Instituto Paulo Freire, 2008. Le Monde diplomatique.

JACOBY, R. **Imagem imperfeita**: pensamento utópico para uma época antiutópica.Tradução de Carolina de Melo Bomfim Araújo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

LISBOA, A.M. Economía solidaria: uma reflexion a la luz e la ética cristiana. In: CORAGGIO,J.L.(Org.). **La economía social desde la periferia** – contribuciones latinoamericanas. Buenos Aires: Editorial Altamira, 2007.

MARX, K. **O Capital**: crítica da economia política. 3.e.d São Paulo: Nova Cultura, 1988.

MORUS,T. **A Utopia ou o Tratado da melhor forma de Governo**. Porto Alegre: LP&M, 1997.

RAZETO, L. O papel central do trabalho e a economia de solidariedade. **Revista Proposta,** n.75 ,dez/fev 1997

REINTJES, C. A revolução das segundas-feiras. In: **Desafios da economia solidária.** São Paulo: Editora e Livraria Instituto Paulo Freire, 2008. Le Monde diplomatique.

PINTO,J.R.L. **Economia solidária**: de volta à arte da associação.Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

SCHÜTZ, R. Novos horizontes para a educação popular? In: **Desafios da economia solidária**. São Paulo: Editora e Livraria Instituto Paulo Freire, 2008. Le Monde diplomatique.

TIRIBA, L. Pedagogía (s) de la producción asociada: ¿Hacia donde camina la economia popular? In: CORAGGIO,J.L.(Org.). **La economía social desde la periferia** – contribuciones latinoamericanas. Buenos Aires: Editorial Altamira, 2007.

VEIGA, S. M. ; FONSECA, I. **Cooperativismo**: uma revolução pacífica em ação. Rio de Janeiro: DP&A: Fase, 2001.

XI Encontro ABET 2009
28 de setembro a 01 de outubro de 2009,
Instituto de Economia da UNICAMP

Tema global : "A Crise Mundial e os Dilemas do Trabalho"

Seção temática 8- Discriminação e precariedade no trabalho, trabalho degradante e trabalho decente

TRABALHO, CRISE E POLÍTICAS PÚBLICAS: ASSIMETRIAS ENTRE GÊNEROS NO BRASIL

Autor: Anita Kon
PUC/SP

Resumo

Este trabalho tem por objetivo fornecer subsídios para o conhecimento da situação considerávelmente assimétrica entre gêneros na esfera do mercado de trabalho brasileiro, no que diz respeito às condições desvantajosas das trabalhadoras brasileiras. Estas condições bloqueiam a resolução de questões relevantes relacionadas à diminuição da pobreza, à melhoria da distribuição de renda e à situação de reformas estruturais sócio-econômicas que levam à consecução do desenvolvimento.

Particularmente, no momento da crise econômica internacional atual, que apresenta uma conotação sistêmica expressando a falência do modelo financeiro mundial em distintas esferas, as respostas de mercado vêm ocorrendo significam mais concentração de riqueza, menos oportunidades de trabalho para homens e mulheres e reacomodação das desigualdades. O estudo mostra, entre as desigualdades entre gêneros no mercado de trabalho, que aspectos mais contundentes requerem a avaliação sobre quais transformações e quais respostas são necessárias para que nas crises não se busquem acentuar ou criar novas formas de assimetria.

São apresentadas inicialmente considerações teóricas sobre determinantes das assimetrias entre gêneros no mercado de trabalho que resultam em bloqueios estruturais à diminuição das desigualdades. É empreendida uma análise empírica das diferenças nas situações masculina e feminina no mercado de trabalho, avaliando a situação desigual do trabalho entre gêneros que desfavorece a força de trabalho feminina e tende a se exacerbar no país como consequência da crise, desde setembro de 2008. Finalmente, mostra as necessidades de implementação de políticas públicas específicas para a correção de assimetrias significativas, desde que políticas globais de apoio ao trabalho e renda que não incorporam abordagem de gênero, determinam a permanência ou o crescimento das desvantagens femininas.

Palavras-chave : Trabalho. Gênero. Discriminação. Políticas públicas. Crise.

Contato
Anita Kon
Rua Peixoto Gomide, 1995 ap. 101 – CEP 01409-003 – São Paulo – SP
Tel/Fax: (11) 3062-3448 E-mail: anitakon@pucsp.br

TRABALHO, CRISE E POLÍTICAS PÚBLICAS: ASSIMETRIAS ENTRE GÊNEROS NO BRASIL

1. Introdução

De 3 a 19 de Junho de 2009 realizou-se em Genebra a 98ª Conferência Internacional do Trabalho, organizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), onde foram discutidos os impactos enfrentados pelo mudo do trabalho em decorrência da crise financeira internacional de 2008. O cenário mundial descrito pelo Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia em seu discurso de abertura, chama a atenção para uma série de desafios no mundo do trabalho, como o aumento do desemprego, o incremento da pobreza e as dificuldades das empresas. "*Quando vemos todas estas coisas em conjunto podemos afirmar que o mundo está enfrentando uma crise de emprego e da proteção social que poderia durar de seis a oito anos*" (Somavia, 2009).

A crise atual apresenta uma conotação sistêmica, expressando a falência do modelo financeiro mundial em distintas esferas e as respostas de mercado que vêm ocorrendo significam mais concentração de riqueza, exploração do trabalho de homens e mulheres e reacomodação das desigualdades. Entre estas, as desigualdades entre gêneros no mercado de trabalho mostram um aspecto contundente que requer a avaliação de quais transformações e quais respostas são necessárias para que nas crises não se busquem acentuar ou criar novas formas de assimetria.

Como salienta a Organização Internacional do Trabalho (OIT 2009), em todo o contexto mundial, a crise econômica mundial pode colocar em risco os avanços relacionados à igualdade de gênero no trabalho e no lar, desde que o número de desempregadas pode aumentar em até 22 milhões em 2009 e das três bilhões de pessoas empregadas no mundo em 2008, 1,2 bilhão eram mulheres. A OIT estimou que em 2009 a taxa de desemprego mundial das mulheres possa aumentar até 7,4%, enquanto que a dos homens pode chegar a 7%. Particularmente na América Latina e no Caribe, o impacto da crise sobre as taxas de desemprego tende a ser mais prejudicial para as mulheres que para os homens

No Brasil, especificamente, a ênfase do planejamento governamental e da determinação de políticas pública nas duas últimas décadas tem sido dirigida, justificadamente, para as questões de consecução e manutenção da estabilização econômica, em condições de aceleração do crescimento produtivo e do consumo. Desde a crise financeira internacional de setembro de 2008, associada a estas questões, a preocupação prioritária consiste na consecução de medidas de contenção dos impactos desfavoráveis da crise sobre o sistema econômico brasileiro.

Às questões de disparidades entre gêneros no contexto do trabalho, ficam estabelecidas medidas posteriores, da mesma forma que vêm sendo postergada a formação de capacidades gerenciais de agentes do setor público, comprometidos com objetivos de igualdade entre gêneros e capazes de dialogar constantemente com outros agentes sociais e com os beneficiários destes programas. Neste contexto, é observado no país que a desigualdade de gênero no mundo do trabalho, assim como em outros países latino-americanos, é um problema estrutural que vem se prolongando há muito tempo, mas é provável que se acentue como consequência da crise. Em tempos de crise econômica, verificou-se com freqüência que as conseqüências negativas atingem com maior rapidez as mulheres e, por outro lado a recuperação acontece mais lentamente.

É preciso salientar que as desigualdades entre gêneros no mercado de trabalho brasileiro acabam por dificultar o próprio desenvolvimento econômico como um todo, pois ainda que estas desigualdades tenham impactos mais diretos sobre a população feminina, os custos totais implicados se refletem nos dados de produção, consumo e investimentos do país

como um todo. Isto que acarreta em elevação dos custos para o bem-estar populacional, diminuindo a capacidade de gerenciamento eficaz para a redução da pobreza e consequentemente do crescimento sustentável, além de não colocar em ação toda a potencialidade dos recursos humanos capacitados para o aumento da produção e produtividade econômica.

Dessa forma, este trabalho tem por objetivo fornecer subsídios para o conhecimento da situação consideravelmente precária, na esfera do mercado de trabalho brasileiro, no que diz respeito às condições desvantajosas das trabalhadoras brasileiras e que podem ser exacerbadas no contexto de crise atual. Estas condições bloqueiam a resolução de questões relevantes relacionadas à diminuição da pobreza, à melhoria da distribuição de renda e à situação de reformas estruturais sócio-econômicas que levam à consecução do desenvolvimento.

A seção que se segue, apresenta considerações teóricas sobre determinantes das assimetrias entre gêneros no mercado de trabalho que resultam em bloqueios estruturais à diminuição das desigualdades. A seção 3 se dedica a uma análise empírica das diferenças nas situações masculina e feminina no mercado de trabalho, avaliando a situação desigual do trabalho entre gêneros que desfavorece a força de trabalho feminina e tende a se exacerbar como consequência da crise desde 2008. Finalmente, a parte final mostra as necessidades de implementação de políticas públicas específicas para a correção de assimetrias significativas, desde que políticas globais de apoio ao trabalho e renda que não incorporam abordagem de gênero, determinam a permanência ou o crescimento das desvantagens femininas.

2. Determinantes de assimetrias entre gêneros no mercado de trabalho: discriminação ou segmentação?

A literatura dedicada à Economia do Gênero discute a prevalência de alguns fatores na determinação da distribuição do trabalho entre homens e mulheres, tanto da parte da oferta quanto da demanda por trabalho, que acabam por estabelecer a estruturação ocupacional de um mercado. As visões de especialistas[1] sobre alguns determinantes mais relevantes podem ser resumidos como:

a) diferenças entre os gêneros com relação aos gostos pelas atividades de trabalho, que são influenciados por valores sociais e dessa forma apresentam diferenciações entre as sociedades em um período e em uma mesma sociedade com a evolução do tempo;

b) diferenças entre gêneros nas capacidades para o trabalho, que conduzem à exploração das vantagens comparativas através da divisão de trabalho do mercado. Se na realidade cada gênero tem realmente predisposição para executar melhor algum tipo de tarefa, então a sociedade conseguiria maior eficiência com a segregação. Deve ser ressaltado o fato de que estas capacidades se transformam com a possibilidade de qualificação da mão-de-obra;

c) eficiência na separação dos gêneros de modo a reduzir os conflitos no trabalho relacionados a tensões entre os sexos;

d) necessidade de equilibrar o trabalho de mercado com o doméstico e outros afazeres familiares. Em algumas sociedades mais avançadas da atualidade, algumas atividades antes de mercado são estimuladas a serem desempenhadas no ambiente doméstico, como forma de redução de custos para a sociedade e maior eficiência (como por exemplo, cuidado dos velhos, de grupos de crianças, ou de doentes convalescentes).

e) informação imperfeita acerca das capacidades relativas entre os gêneros, da parte dos empregadores;

f) exploração de parte das mulheres por homens ou por outro sub-setor da sociedade

[1] Abramo e Todaro, 2002; Abramo e Todaro, 1998; Gardner, 1993; Bettio, 1987 e 2009; Bruschini, 2006; Cambota e Lopes, 2007; Baltar, 2009.

g) a atividade deve ser compatível com a reprodução e, mais precisamente, com o cuidado dos filhos;

h) as atividades da mulher são frequentemente uma extensão de seu trabalho doméstico. Assim ocorre com as tarefas consideradas tipicamente de trabalho feminino, não masculino;

i) cada gênero apresenta uma combinação e estoques diferenciados de capital humano geral e específico, que acarretam diferentes taxas de retorno quando comparados no mercado de trabalho;

j) as diferenças no planejamento sobre o tempo de vida útil no trabalho do homem e da mulher, levam á consideração, pelos empregadores, de que os maiores retornos ao treinamento oferecido ao trabalhador serão conseguidos por uma vida útil maior na empresa, o que privilegia o trabalho masculino.

Dessa forma homens e mulheres, empregadores e trabalhadores, expressariam diferentes preferências por condições de trabalho, e classificariam as oportunidades de emprego a partir destas condições. Algumas características dos empregos acarretam em escolhas diferenciadas entre os gêneros, como: variedade no número de tarefas, autonomia de funções, clareza sobre o tipo de trabalho, esforço, grau de desafio, relações com companheiros na empresa, grau de controle, tempo de locomoção ao local, liberdade de dispensas, uso das capacidades de trabalho e condições de saúde, entre outras.

Porém, as evidências empíricas revelam a tendência de que a segmentação vem favorecendo o gênero masculino. As ocupações desempenhadas principalmente por mulheres têm recebido ganhos inferiores do que as em desempenhadas por homens, apresentam maior rotatividade e piores condições de proteção trabalhista. Jacobsen (1998) discute se a segmentação é basicamente um estado imutável ou se é possível mudanças nesta condição. Se existirem forças significativas que impelem a sociedade à segregação, existe grande probabilidade que as políticas designadas a diminuí-la serão adaptadas de forma a preservá-la, de modo que talvez ressurja em formas menos notáveis. Porém em algumas sociedades, algumas políticas públicas colocadas em prática, ocasionaram mudanças consideráveis em outras áreas com a intervenção, enquanto que as diferenças entre gêneros com relação a salários e absorção de trabalho têm sido mais resistentes à mudança. Esta autora salienta que, de um modo geral, os diferenciais de segmentação entre os sexos têm diminuído desde os anos 1960, porém a taxa de mudança tem sido muito menor do que os índices de segregação por raça, e consequentemente o nível de segregação entre os sexos é consideravelmente superior.

A flexibilização do mercado de trabalho tem sido apontada como uma dimensão crucial do processo de diminuição de desigualdades entre gêneros, como meio de permitir que as empresas se adaptassem às mudanças nas condições de mercado. As políticas públicas também foram redirecionadas, tanto em países desenvolvidos quanto nos menos avançados, para eliminar pontos de rigidez que poderiam bloquear as operações dos mercados de produtos e de trabalho. O caminho para a flexibilidade toma três formas básicas:

a) flexibilidade salarial, que reafirma o papel central das forças de oferta e demanda nos mercados externos de trabalho, sinalizando para o retorno das noções clássicas de equilíbrio do livre mercado; é buscada através da desregulação do mercado de trabalho, diminuindo implícita ou explicitamente os padrões do salário mínimo e permitindo a negociação entre as partes envolvidas;

b) flexibilidade de emprego ou numérica, que tem a mesma conotação da anterior e diz respeito às formas de contratação diferenciadas, como em tempo parcial, temporária, sub-contratação, trabalho a domicílio e outras que funcionam como meio de aumentar as taxas de emprego;

c) flexibilidade funcional que funciona nos mercados internos de trabalho (dentro das empresas), e que reduz o poder tradicional dos trabalhadores dos setores principais, sindicalizados, através da flexibilização das características e dos requisitos para a escolha dos candidatos aos postos de trabalhos, o que vem acompanhado frequentemente da redução da política de carreiras e da mobilidade interna do trabalhador em direção à ascensão dentro das empresas (Dombois, 1999; Kon, 2005; Yañez, 2003).

A questão de gênero acrescenta uma nova perspectiva a esta análise da flexibilidade, pois cada uma dessas formas de flexibilidade recebe forte influência do gênero do trabalhador. A flexibilidade salarial afeta o salário familiar do trabalhador masculino, pois cada vez mais os trabalhos são pagos em consonância aos salários femininos (quando possível a substituição da função por trabalhadora feminina), que são inferiores. A flexibilidade no emprego é obtida frequentemente através do uso de trabalhadores em tempo parcial ou temporário, a que particularmente se adapta um grande número de mulheres. A flexibilidade interna, por sua vez, transforma as condições de trabalho nas indústrias em que predomina o trabalho masculino, para substituição por um emprego semelhante "secundário" (com poucas perspectivas de promoção e condições vagas de definição do posto de trabalho) exercido por uma mulher.

Grande parte desta flexibilização no mercado de trabalho foi conseguida devido à falta de equidade no pagamento do trabalho entre os gêneros e a falta de equidade é defendida por muitos analistas, como uma forma de possibilitar às forças de mercado de se adaptarem e responderem às condições de mudança econômica. Assim, salários mais altos são utilizados para diminuir a escassez de oferta de trabalhadores em determinada ocupação ou posto de trabalho e salários mais baixos são utilizados quando há excesso de oferta de trabalhadores; valores comparáveis ou eqüitativos não permitiriam esta flexibilidade. A partir disto, a feminização é considerada como parte de uma estratégia direta do empregador, para diminuir salários e aumentar o controle sobre mercados de trabalho internos (às empresas) e externos (Dombois. 1999; Yañez, 2003; Bettio, 2009).

Outra causa de consideráveis assimetrias entre gêneros, se refere aos efeitos da discriminação sobre o gênero, conceito diferenciado de segmentação. Do ponto de vista econômico esta discriminação é conceituada quando duas pessoas que possuem igual produtividade e gostos para o trabalho naquelas condições, mas que são membros de diferentes grupos (definidos de acordo com alguma característica, seja de gênero, raça, classe, preferência sexual, crença religiosa, etc.), recebem diferentes resultados no local de trabalho, em termos de salários pagos e/ou acesso ao posto de trabalho.

A discussão dentro do campo econômico tende a se limitar à discriminação na forma de remuneração, nas condições de contratação e nas práticas de promoção. Por outro lado, a comprovação destas evidências de discriminação se torna difícil, tomando a forma de depoimentos diretos, pesquisas de auditoria e evidências indiretas através de informações estatísticas. No entanto muitas vezes perdem o poder de explicação devido á interferência de outros fatores que influenciam as variáveis, embora se encontre na literatura alguns modelos neoclássicos que tentam explicar através da maximização da utilidade ou dos lucros, os mecanismos de equilíbrio que consideram discriminação (Jacobsen, 1998:304).

Estas teorias basearam-se seja no preconceito, seja em divergências do modelo de competição perfeita. As fontes de preconceito nestes modelos podem ser tanto os empregadores, quanto os trabalhadores ou os consumidores. As divergências da competição perfeita por empregos entre gêneros, apontam para o poder de mercado da parte de grupos da sociedade ou informação imperfeita sobre a produtividade do trabalhador, como visto. Estes modelos tentam justificar a discriminação para a consecução do equilíbrio a longo-prazo.

3. A desigualdade ocupacional brasileira segundo gênero: uma tendência estrutural

3.1 Considerações iniciais

É necessário salientar-se inicialmente que a conotação do termo gênero é utilizada quando a identidade do indivíduo leva em conta sua conotação enquanto ente social, que pode ser afetado por uma série de aspectos sociais como família, etnicidade, religião e outros que lhe conferem um papel social e cultural específico. O papel social de gênero das pessoas, por sua vez, pode ser definido pelo tipo de atividades que a sociedade determina como apropriada para indivíduos que possuam determinado tipo de configuração genética física de sexo. As informações empíricas utilizadas trazem a conotação de sexo referindo-se a características de homem e mulher. Porém através deste tipo de informações não é possível a separação entre identidade de sexo e identidade de gênero e, portanto, na análise aqui elaborada as diferenças entre sexo são consideradas como representativas das desigualdades entre gêneros.

Como é notório, nas décadas mais recentes as mulheres aumentaram sua participação no mercado de trabalho brasileiro, como historicamente já vinha ocorrendo com os países mais desenvolvidos. No entanto, as dificuldades econômicas que se instalaram nas décadas de 1980 e 1990, tiveram um efeito particular no emprego e na ocupação feminina no país, pois o aumento desta participação nos momentos de crise, se explica mais pela necessidade de complementação da renda familiar, do que pela tendência histórica de modernização sócio-econômica, como nos países mais avançados.

As taxas de desemprego feminino são superiores às masculinas e o trabalho das mulheres se concentra mais intensamente em ocupações informais, com forte segmentação no setor de serviços para as atividades de comércio, educação, saúde e serviços pessoais (Kon, 2005). Verifica-se que existem padrões de segregação, discriminação e informalidade com relação a gênero no mercado de trabalho, que podem ser influenciados por uma série questões culturais de um lado e pela carência de políticas públicas específicas, destinadas seja a melhorar as condições de absorção da mulher, através de programas de treinamento ou políticas anti-discriminatórias.

A observação empírica sobre as condições diversificadas de trabalho entre gêneros para o Brasil, como exposto nas sub-seções seguintes, mostra que esta segmentação, resultante de fatores específicos conforme examinados na seção anterior, acaba por estabelecer uma conotação estrutural, que vem persistindo no tempo, apesar ou devido ao aumento da participação feminina na força de trabalho, que toma a forma de desvantagens às mulheres.

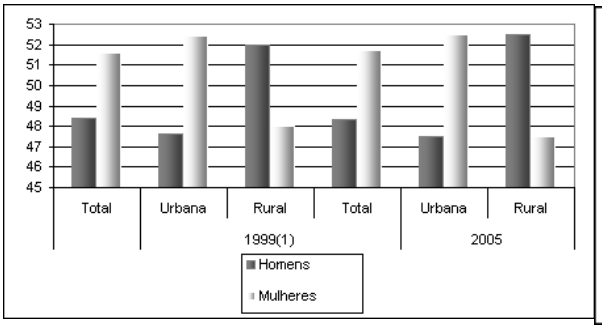
3.2 Distribuição do trabalho segundo situação do domicílio e condição de ocupação

A distribuição da força de trabalho brasileira entre gêneros é observada inicialmente a partir da localização dos trabalhadores de acordo com sua participação na região urbana ou rural. É verificado que do total de trabalhadores da região urbana, pouco mais da metade são mulheres e na região rural participam com menos de 39% (Figura 1), e nos dois anos do período analisados não foram constatadas alterações nesta composição. Predomina fora da cidade a mentalidade tradicional da função feminina como prioritário no trabalho doméstico e cuidado dos filhos.

Por outro lado, do total de trabalhadores ocupados, em torno de 80% se situa na região urbana, o mesmo se verificando para o total de cada gênero, com concentração não muito significativamente maior entre as mulheres (81,8%). A condição de alta urbanização caracteriza uma situação de países em que a especialização agrícola já cedeu lugar para a industrialização e se encontra em processo menos precário de desenvolvimento.

Figura 1

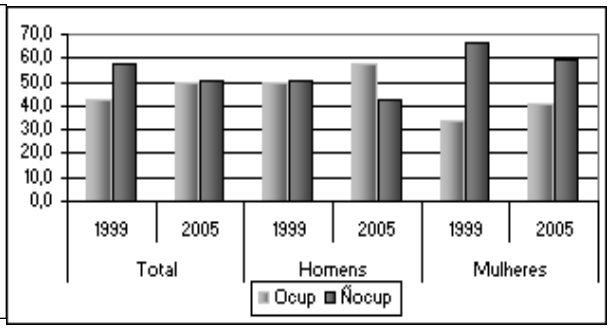
PEA por gênero segundo situação de domicílio



Fonte: IBGE-PNADs 1999 (1) e 2005.

Figura 2

PEA por sexo segundo condição de ocupação



Fonte: IBGE-PNADs 1999 (1) e 2005.

Elaboração própria. (1) Exclusive a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá

Para o total da PEA, a condição de ocupação melhorou entre os anos observados, tendo em vista que se no início do período quase 58% não eram ocupados, em 2005 esta situação diminuiu e a ocupação se elevou para quase 50% dos trabalhadores. A observação da PEA focando separadamente cada gênero (Figura 2) mostra que em 1999 entre os homens, a condição de ocupados e não ocupados se distribui quase que igualmente, com diferença negativa, porém não significativa para a situação de ocupado. Porém no fim do período analisado, o aumento da condição de ocupado se elevou consideravelmente para quase 58%, apesar da diminuição relativa de homens na PEA, como visto. Entre as mulheres, se em 1999 apenas cerca de 1/3 se apresentava entre as ocupadas, no ano de 2005 houve melhora nesta condição, embora o grupo de não ocupadas ainda equivalesse a quase 60% da força de trabalho feminina.

Este aumento na PEA feminina no país no período foi explicado mais intensamente pela entrada mais intensa de mulheres no mercado de trabalho por necessidade de complementação da renda familiar, do que pela condição de maior desenvolvimento cultural que conduz à condição de maior autonomia, como é observado em outros países mais avançados.

Como amplamente discutido na Plataforma de Beijing, é constatada nos países menos avançados a relação direta entre gênero e pobreza e a conseqüente necessidade de medidas próprias para atender à especificidade da condição social das mulheres na pobreza. Ficou evidenciado, o fato de que o número de mulheres vivendo na pobreza aumentou desproporcionalmente ao número de homens, principalmente nos países do Terceiro Mundo e especificamente no Brasil. Uma das principais causas do aumento da pobreza entre as mulheres, mesmo nos países em que as mulheres alcançaram um nível de educação equivalente aos homens e nos quais sistemas de proteção contra a discriminação são disponibilizados, consistiu no fracasso em tranversalizar de maneira adequada a perspectiva de gênero em todas as análises econômicas e de planejamento e no Brasil. Como conseqüência, em alguns setores, aumentou o desemprego das mulheres e/ou sua natureza precária e conseqüentemente, a proporção das mulheres entre os pobres aumentou (Bandeira e Bittencourt, 2004).

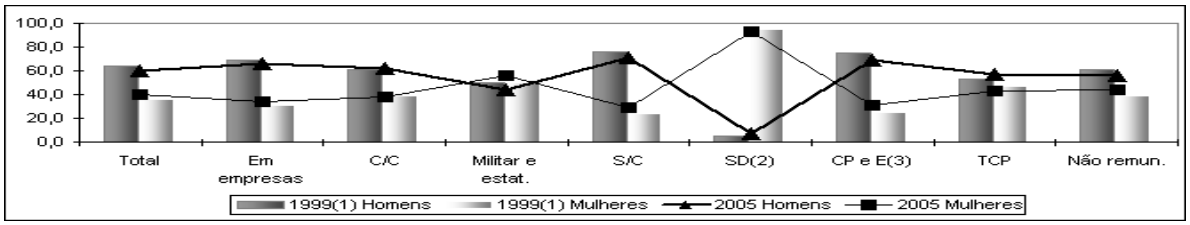
Em sequência serão analisadas as diferenças entre a distribuição dos gêneros no mercado de trabalho, de acordo com algumas características relevantes salientadas na teoria, como posição na ocupação, a representatividade enquanto chefes de famílias, idade, escolaridade, jornada de trabalho e rendimentos.

3.3 Posição na ocupação: composição entre gêneros

O exame da posição na ocupação nos dois gêneros é primeiramente observada através da distribuição de pessoas que estavam à procura de trabalho na semana de referência. (Figura 3). Observe-se que em 1999, a representatividade dos homens é muito superior à feminina (respectivamente 64% e 36%), entre as pessoas à procura de trabalho, situação que permanece em 2005, apesar da menor disparidade (60% e 40%). Nas empresas, a proporção relativa de participação entre os gêneros permanece quase a mesma entre os ocupados com carteira de trabalho, porem entre os sem carteira os homens representavam mais de 76% em 1999 e 71% em 2005. Relação semelhante se verifica entre os trabalhadores por conta própria e empregadores, enquanto que os trabalhadores que se dedicavam à produção para o próprio consumo e próprio uso se distribuíam com menor disparidade representando respectivamente em 2005 mais de 53% de homens e quase 47% de mulheres.

Figura 3

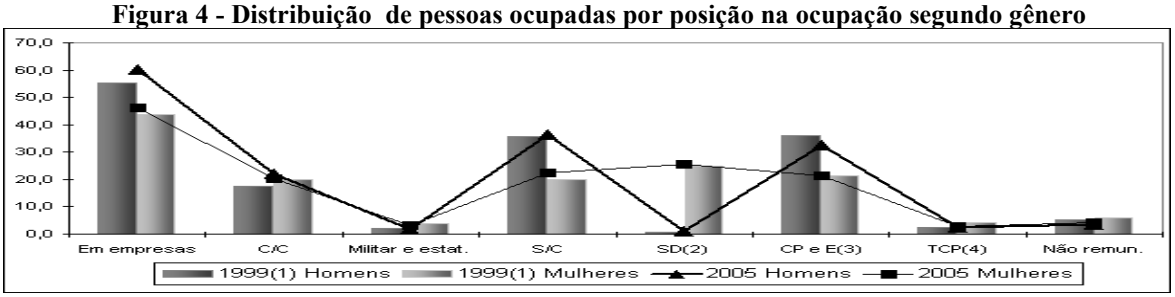
Distribuição de pessoas que procuraram trabalho na semana, por gênero segundo posição na ocupação.



Fonte: IBGE. PNAD 1999 (1) e 2005. Notas: (1) Exclusive a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá. (2) Serviço doméstico; (3)Conta Próprias e empregadores; (4) Trabalhadores na produção para o próprio consumo e na construção para o próprio uso.

Do total de pessoas ocupadas a distribuição por posição na ocupação por gênero (Figura 4), mostra uma concentração nas empresas em 1999 de 55% dos homens da PEA em relação ao total de seu gênero, dos quais a posição de ocupado sem carteira assinada prevalece (35,7% do total da PEA masculina) em relação aos com vínculo empregatício oficializado (17,5%).

Figura 4 - Distribuição de pessoas ocupadas por posição na ocupação segundo gênero



Fonte: IBGE. PNAD 1999 (1) e 2005. Notas: (1) Exclusive a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá. (2) Serviço doméstico; (3)Conta Próprias e empregadores; (4) Trabalhadores na produção para o próprio consumo e na construção para o próprio uso

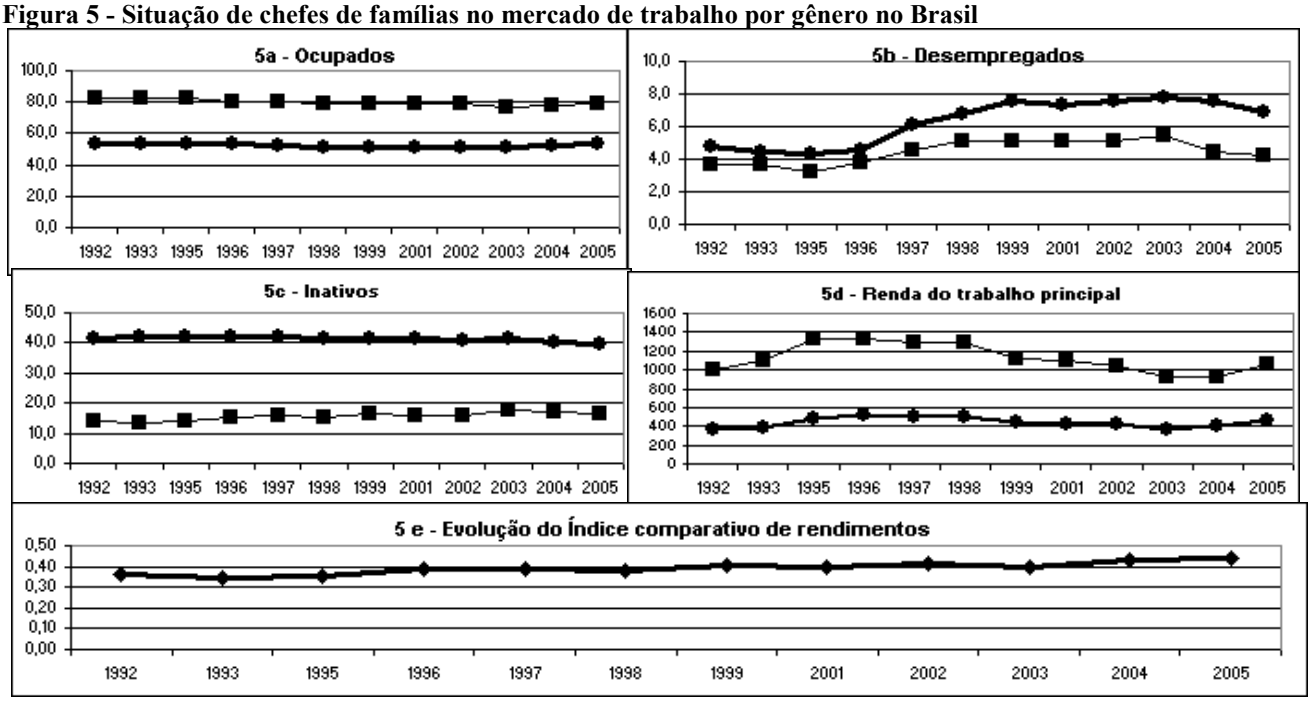
No entanto, apesar de menor representatividade das mulheres nas empresas em relação ao total deste gênero (43,8%) a condição de trabalhadoras com registro é relativamente maior (quase 20%) e a sem carteira é significativamente menor (20%). Isto se verifica dada a tradição de maior concentração feminina em serviços domésticos, pois se da força de trabalho feminino quase 1/4 participavam neste tipo de trabalho, do total de trabalhadores no serviço doméstico, 95% eram mulheres neste ano.

No final do período analisado, a participação dos dois gêneros se elevou nas empresas, porém entre os com registro em carteira a representatividade masculina foi superior, situação que também se repetiu entre os sem carteira. Por outro lado, enquanto entre as mulheres a participação como trabalhadora por conta própria e empregadora continuou a mesma, entre os homens esta concentração diminuiu, assim como entre as trabalhadoras para consumo e uso próprios. Portanto no período, as empresas passaram a empregar um maior contingente de mulheres, embora através de remunerações relativamente inferiores, como será visto.

3.4 A condição feminina como chefe de família

No Brasil, a relação entre pobreza e a situação feminina na família fica evidenciada, pelo aumento rápido do papel feminino enquanto chefe de família desde a década de 1990. Nessa situação familiar, observa-se que a condição feminina é constantemente desprivilegiada no mercado de trabalho, como pode ser observado nas várias situações apresentadas na Figura 5 para o período 1992-2005.

Figura 5 - Situação de chefes de famílias no mercado de trabalho por gênero no Brasil



Fonte: IBGE-PNADs. Elaboração própria. Nota: Mulheres = ● ; Homens = ■

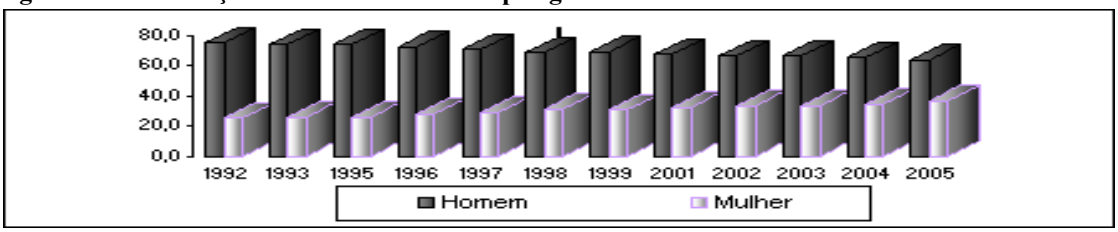
Com relação aos homens chefes de famílias ocupados (5a), no período a participação se situou ao redor de 80% do total masculino, sem grandes alterações, porém com ligeira diminuição no último ano examinado. A representividade das mulheres ocupadas, no entanto é bem inferior, situando-se entre 50% e 54% no total feminino no período.

Entre os desempregados homens no período as oscilações foram um pouco maiores, pois se em 1992 estes representavam 3,2% da PEA, nos anos de 1998 a 2003 chegou a atingir acima de 5%, para diminuir esta representatividade para 4,2% em 2005. A situação da mulher nesta situação continuou sendo desprivilegiada, verificando-se no início do período percentuais de 4,8%, após 1997 a participação se elevou gradativamente de 6% a 7,8%, para diminuir até quase 7% em 2005 (5b).

Dessa forma, de modo concomitante ao aumento da condição de chefe de família, a mulher continuou a apresentar taxas superiores e crescentes de desemprego, que repercutiram desfavoravelmente nas condições de pobreza do país, tendo em vista a elevada disparidade de remunerações entre os gêneros, desfavorecendo a froça de trabalho feminina, como se observa nas informações de 5d.

O índice de defasagem de rendimentos entre gêneros (5e), mostra que em 1992 os rendimentos das mulheres chefes de família equivaliam em média em 36% dos masculinos e esta disparidade veio diminuindo no período, chegando a representar em torno de 44% em 2005.

Figura 6 - Distribuição de chefes de famílias por gênero no Brasil



Fonte: IBGE-PNADs. Elaboração própria.

É interessante salientar que a condição de inatividade entre os chefes de família[2] é muito superior também entre o grupo feminino, que se situou em um patamar em torno de 40% no período, o que pode ser considerado um resultado da ainda arraigada visão cultural do papel feminino na família, de priorizar a função produtora e reprodutora da força de trabalho, utilizando-se uma conotação marxista.

Observa-se que nos primeiros anos da década de 1990, as mulheres representavam pouco acima de ¼ dos chefes de família, situação que foi gradativamente evoluindo até observar-s uma participação relativa de quase 37% em 2005 (Figura 6).

Dessa forma, infere-se que a situação menos vantajosa das mulheres no mercado de trabalho, pesa relativamente mais para as trabalhadoras chefes de família, que devem arcar com todos os custos de sobrevivência da família, para as quais o direcionamento de políticas públicas de apoio ao trabalho se faz mais urgente.

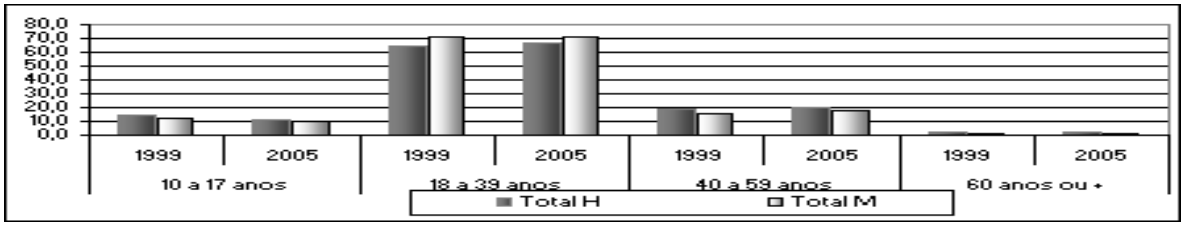
3.5 Composição da PEA por idade e escolaridade segundo gênero.

Com relação à ocupação por faixa etária, é observado que apenas a participação feminina do grupo de 18 a 39 anos de idade na PEA, em relação ao total do gênero, é mais elevada (em torno de 71%) que a masculina (quase 65% e 67%) nos anos analisados de 1999 e 2005. Neste grupo se concentra a maioria dos trabalhadores, tendo em vista a legislação trabalhista que permitia a aposentadoria de trabalhadores nesta faixa que apresentassem um período determinado de anos de trabalho comprovados. Nos demais grupos de idade, os homens são sempre mais concentrados, sendo a diferença em relação ás mulheres superior entre os que se situam entre 40 e 59 anos, o que mostra a representatividade superior masculina, da população infantil e de idade mais avançada (Figura 7).

No que se refere à escolaridade, as diferenças das condições de trabalho entre os gêneros que desfavorecem a mão-de-obra feminina, não podem ser explicadas pelo nível de escolaridade, pois como é verificado na Figura 8, as mulheres apresentam igualdade de concentração nos níveis de 4 a 10 anos de estudos e superioridade nos níveis mais elevados, acima de 11 anos de estudo.

[2] Foram definidas pelo IBGE como não-economicamente ativas na semana de referência as pessoas que não foram classificadas como ocupadas nem desocupadas nesse período.

Figura 7 - PEA por gênero segundo grupos de idade



Fonte: IBGE. PNAD 1999 (1) e 2005. Elaboração própria.
(1) Exclusive a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Por sua vez, das pessoas ocupadas e que procuraram trabalho, a predominância de homens se verifica com maior intensidade nas faixas menos escolarizadas de sem instrução a 3 anos de estudo, representando em torno de 75% em 1999 e 73% em 2005. A considerável mais elevada representação masculina continua nas demais faixas de 4 a 14 anos, porém com gradativa perda de peso nos dois anos do período, ou seja, aproximadamente de 68% de 4 a 7 anos, até cerca de 50% de 11 a 14 anos. Observa-se que entre os ocupados mais qualificados que apresentam 15 anos ou mais de estudo, as mulheres predominam, representando mais da metade dos trabalhadores, o que confirma a idéia de que o nível de qualificação não é causa da desvantagem feminina.

Figura 8 - Distribuição da PEA* por gênero, segundo anos de estudos

Fonte: IBGE. PNAD 1999 (1) e 2005. (1) Exclusive a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá. * Inclusive as pessoas sem declaração de condição de atividade na semana de referência (0,3%).

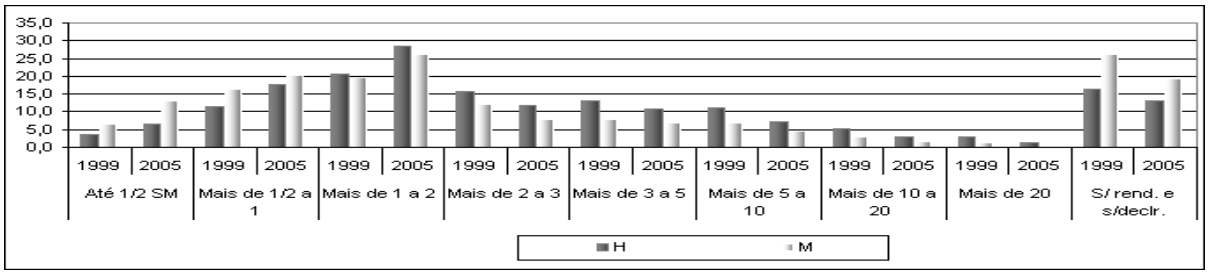
3.6 Assimetrias nos Rendimentos Médios

É observado, nos rendimentos médios mensais dos ocupados, um considerável nível de disparidade desfavorável à força de trabalho feminina. Pesquisas anteriores resultaram na verificação de que estas disparidades ocorrem para situações de trabalho nas mesmas categorias ocupacionais e nas mesmas condições de escolaridade e jornada de trabalho.

Como pode ser observado no Figura 9, que mostra a distribuição entre os gêneros dos rendimentos médios mensais da PEA segundo classes de rendimentos, a concentração de trabalhadores vai se elevando gradativamente em cada classe, desde a faixa dos que auferem até ½ salários mínimos mensais (SM) até a classe de mais de 1 a 2 SM (quase 27% dos homens e 26% das mulheres) e decresce a partir desta classe. As mulheres são mais representativas que os homens nas faixas de menor remuneração, até 1 SM (19,5% das mulheres e 10% dos homens) e nos trabalhadores que não auferem ou que não declararam rendimentos. Nas demais classes de rendimentos a concentração masculina é sempre superior.

É interessante observar-se que nas classes até 2 SM, a concentração de trabalhadores em 2005 se elevou para os dois gêneros, em relação aos de 1999, enquanto que nas demais faixas superiores, verificou-se o contrário. Portanto, no período analisado, observou-se ligeira queda nos coeficientes de Gini, caracterizando a melhora da distribuição, embora a níveis médios totais mais baixos.

Figura 9 - PEA por gênero segundo classes de rendimentos médios mensais



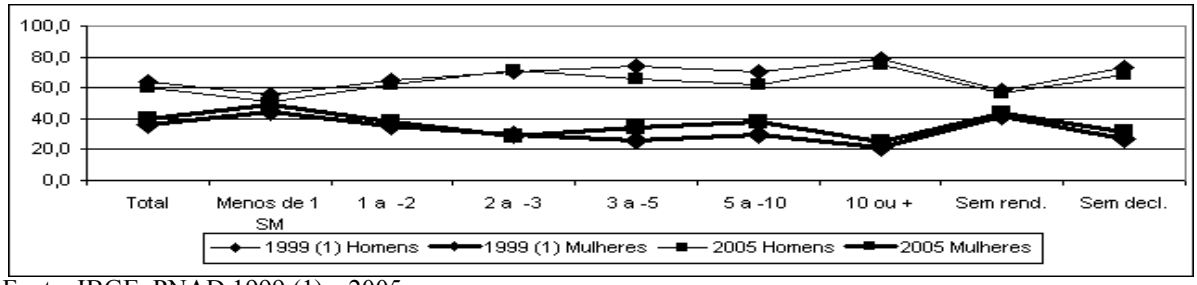
Fonte: IBGE. PNAD 1999 (1) e 2005. Elaboração própria

(1) Exclusive a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá. Em salários mínimos.

Observando-se a distribuição entre os gêneros em cada classe de rendimentos separadamente (Figura 10) verifica-se que com exceção da faixa até 1 SM e entre os sem rendimentos – onde as remunerações se aproximam, embora ainda com vantagens para os homens – nos dois anos analisados a concentração masculina (entre 65% a mais de 78% nas diversas faixas) supera muito significativamente a feminina (entre 22% e 30%). As variações entre os dois períodos não são significativas, do que é possível inferir-se que medidas políticas iniciais para a consecução de menor disparidade entre os gêneros, ainda não mostraram resultados, dada o breve período desde sua implantação, ou não foram suficientes para transformações observáveis.

Figura 10

Distribuição de pessoas ocupadas por gênero, segundo classes de rendimento mensal (em salários mínimos)



Fonte: IBGE. PNAD 1999 (1) e 2005

Nota: (1) Exclusive a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Observe-se que as diferenças de rendimentos entre os gêneros, representadas pelo IHM na Tabela 1 em cada classe de rendimentos, não é significativa em cada faixa, porém a defasagem na massa salarial revelada pelo índice, aumenta gradativamente à medida de aumento da classe de rendimentos. Isto significa que a concentração de mulheres vai diminuindo à medida da elevação dos rendimentos. Se para a média total o IHM mostra que em 1999 a massa dos rendimentos femininos representava cerca de 40% dos masculinos e a defasagem diminuiu em 2005 quando essa representatividade era de 47%, nas respectivas classes de rendimentos a melhora da situação feminina entre os períodos se verificou apenas nas faixas de 3 a 10 SM.

Por outro lado, verifica-se apenas entre os trabalhadores menos remunerados, até ½ SM, que as mulheres se concentravam mais que os homens, pois a massa de rendimentos foi cerca de 19% superior. As taxas anuais de crescimento dos rendimentos por gênero no período de 1999 a 2005, segundo classes de rendimentos, mostram que nas faixas de rendimentos de Mais de 2 a 5 SM, a elevação dos ganhos femininos em média ultrapassaram ligeiramente os masculinos e nas classes superiores de Mais de 20 salários mínimos, apresentaram crescimento superior em cerca de 3%. No entanto nas demais classes de

rendimentos as remunerações masculinas anuais tiveram elevações que chegaram a ser até 6% superiores.

Tabela 1

Diferenciação do rendimento médio mensal das pessoas ocupadas segundo sexo e situação de domicílio (SD)

Situação de domicílio	Valor do rendimento médio mensal (R$) (1)			IHM (2)	Quociente de Diferenciação (3) (QDDij)			Quociente de Diferenciação (4) (QDSij)		
	Total	Homens	Mulheres		Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
1999 (5)										
Total	313	436	197	0,45	1,0	1,39	0,63	1,0	1,0	1,0
Urbana	355	498	226	0,45	1,0	1,4	0,64	1,13	1,14	1,15
Rural	138	202	70	0,35	1,0	1,46	0,51	0,44	0,46	0,36
2005										
Total	527	695	371	0,53	1,0	1,32	0,7	1,0	1,0	1,0
Urbana	583	772	413	0,53	1,0	1,32	0,71	1,11	1,11	1,11
Rural	247	343	142	0,41	1,0	1,39	0,58	0,47	0,49	0,38

Fonte: IBGE. PNAD 1999 e 2005. Elaboração própria.

(1) Inclusive as pessoas que receberam somente em benefícios; (2) IHM: Índice de defasagem de rendimentos = rendimentos femininos/rendimentos masculinos; (3) QDDij - Base = Total segundo situação de domicílio; (4) QDSij -Base = Total segundo sexo; (5) Exclusive a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Com relação aos Quocientes de Diferenciação dos rendimentos segundo as classes de salários mínimos, verifica-se que se no interior de cada classe a média de cada gênero em relação ao total de cada classe, como é evidente, apresenta poucas diferenças, na maior parte das faixas a remuneração feminina é menor, com exceção dos ocupados que ganhavam Mais de ½ a 1 salário mínimo. No entanto na média global, considerando-se a soma de todas as classes de rendimentos, observa-se que as diferenças são bem consistentes, chegando a ganhos positivos masculinos em torno de 20% no período em relação e remunerações negativas em relação à média, das mulheres, em torno de 15% no período.

Como mostra a Tabela 1, os homens domiciliados na zona urbana receberam rendimentos consideravelmente superiores aos que moram na área rural e às mulheres em geral, nos dois períodos analisados. Para uma média global de remunerações de R$ 313 mensais em 1999 e R$527 em 2005, observa-se pelo QDD (com base na localização do domicílio) diferenciais 39% e 32% acima destas médias para os homens, respectivamente para cada período, enquanto que os femininos se situavam em 36% e 30% abaixo da média respectivamente. Na região urbana, estas diferenças são menos expressivas do que na área rural, onde os homens auferiram cerca de 46% e 39% acima da média respectivamente para os períodos e as mulheres 49% e 42% abaixo. O IHM mostra em 1999 os rendimentos femininos eram equivalentes a 45% e 35% dos masculinos, respectivamente nas áreas urbanas e rurais, e esta defasagem diminuiu em 2005 para 53% e 43%. Nestes resultados têm peso considerável os rendimentos desfavoráveis das trabalhadoras em situação de trabalho sem carteira assinada e por conta própria.

Por outro lado, tendo como base de comparação a média total de cada gênero separadamente, as remunerações masculinas na zona urbana foram 15% e 11% superiores às médias de R$436 e de R$695 respectivamente no primeiro ano e no último analisado, enquanto que na rural as diferenças foram mais consideráveis, respectivamente de 54% e 51%, em relação às remunerações médias também inferiores de R$202 e R$ R$343. Entre as mulheres, as domiciliadas na área urbana também ganharam respectivamente nos dois

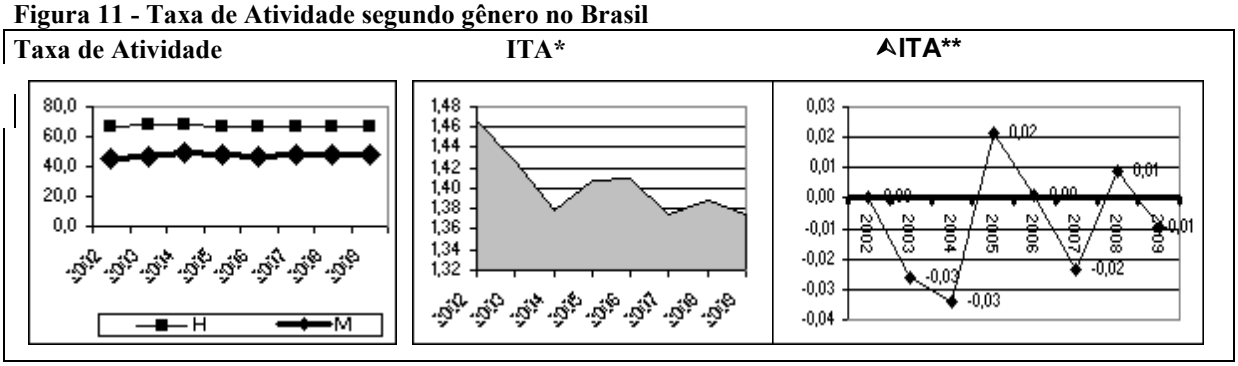
períodos 15% e 11% acima da média, porém os salários médios reais eram inferiores aos masculinos, ou seja, R$226 e R$413. A situação feminina de ganhos na área rural é ainda mais desfavorável, equivalendo a diferenciais de 64% e 62% abaixo da média, correspondentes a R$70 e R$142.

3.7 A condição de assimetrias após a recente crise mundial

A economia brasileira vem enfrentando desde setembro de 2008, um momento conjuntural controverso, como reflexo da crise financeira internacional, quando alguns dos indicadores econômicos mostram-se desfavoráveis, no entanto outros aspectos macroeconômicos continuam favoráveis. No mercado de trabalho, as repercussões da crise ainda se fizeram sentir grandemente na queda do emprego global que em maio de 2009 teve pior desempenho em 8 anos, particularmente na indústria. O número de postos de trabalho criados não tem sido suficiente para cobrir crescimento da população e a criação de vagas segue em ritmo muito lento. Os indicadores o mercado de trabalho só não são piores porque "desalento" evita alta no desemprego.

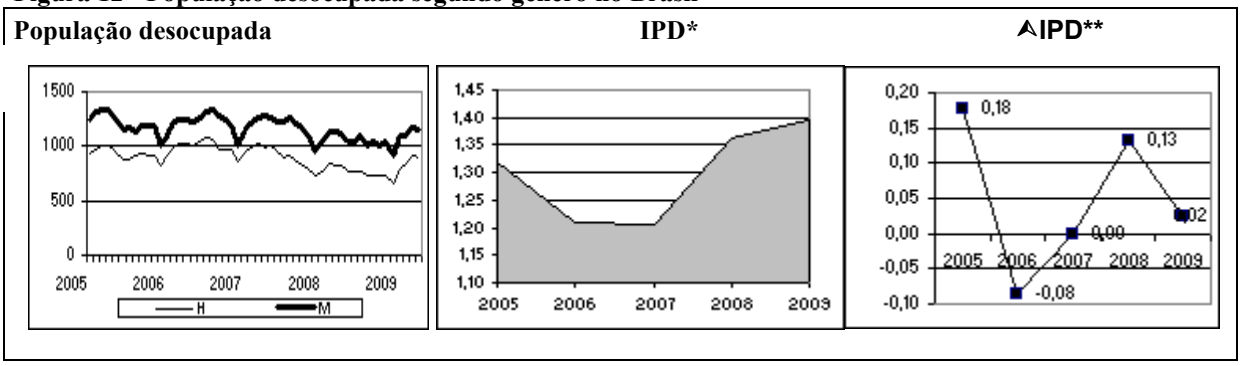
No que se refere às condições de trabalho segundo gêneros, as assimetrias estruturais não tiveram modificações consideráveis, mantendo o perfil anterior. As Taxas de Atividade (Figura 11) mostraram uma diminuição pouco significativa no índice de defasagem da participação dos gêneros na PEA (ITA) desde 2008, porém de abril de 2002 a abril de 2009 as oscilações positivas e negativas em relação à condição estrutural são quase nulas (ΔITA).

Figura 11 - Taxa de Atividade segundo gênero no Brasil



Fonte: IBGE- PME; * ITA = TAM/TAH. ** ΔITA = Evolução anual ITA. Elaboração Própria.

Figura 12 - População desocupada segundo gênero no Brasil



Fonte: IBGE- PME; * IPD = PDM/PDH. ** ΔIPD = Evolução IPD. Elaboração Própria.

A desocupação que vinha apresentando nível inferior desde 2008 (Figura 12), retomou um ritmo de crescimento em 2009, porém a defasagem entre os gêneros aumentou, com desvantagem ao contingente feminino (IPD), porém também não se observaram

transformações significativas nas condições estruturais anteriores. Estruturalmente como visto a desocupação feminina sempre se manteve acima da masculina (entre 20% a 35%).

Figura 13 - População ocupada segundo gênero no Brasil

Fonte: IBGE- PME; * IPO = POH/POM. ** ΔIPO = Evolução anual do IPO. Elaboração Própria.

Apesar do crescimento (embora pouco significativo) da ocupação para os dois sexos (figura 13), a distância estrutural do nível de população ocupada entre gêneros, que se situava acima de 35% em 2002, conforme visualizado através do índice de defasagem (IPO) e veio diminuindo gradativamente, porém se manteve estagnada desde 2008 (ΔIPO).

5. A crise econômica mundial recente e as políticas públicas necessárias

Os resultados da pesquisa empírica empreendida para o Brasil mostram primeiramente que nos anos mais recentes as disparidades entre gêneros no mercado de trabalho apresentam dimensões significativas desfavoráveis às condições femininas, que se mantiveram estruturalmente. As políticas públicas voltadas para a diminuição das assimetrias e integração mais efetiva da mulher no mercado de trabalho vêm sendo discutidas desde a década de 1990 e a institucionalidade de gênero no país vem gradativamente ocupando a pauta de debates governamental, embora de forma ainda incipiente.

As recomendações da OIT e as Metas do Milênio têm sido debatidas visando elaborar instrumentos públicos legais e outros estímulos à iniciativa privada, para apoiar a execução destas políticas. A análise dos Planos Plurianuais e de outros dispositivos institucionais mostra que já existem alguns instrumentos específicos nesse sentido, porém os resultados conseguidos ainda são poucos, como é evidenciado pela análise empírica efetuada. Na quase totalidade dos enfoques empíricos efetuados, ou seja, examinando as taxas de atividade, de desocupação, a posição na ocupação, a situação da escolaridade, dos rendimentos auferidos, a desvantagem feminina é notória e considerável.

Se, por um lado, cabe ressaltar o papel relevante das Conferências Internacionais e Regionais convocadas pelas Nações Unidas e pela OIT que discutiram a questão do gênero no mercado de trabalho e sua institucionalização, e embora os textos constitucionais brasileiros tenham introduzido os princípios de igualdade entre os gêneros, estes não foram acompanhados por instrumentos efetivos de aplicação direta ou de controle da implementação e, portanto estes textos continuam a ter pouco efeito na realidade. Por outro lado, determinados mecanismos de proteção foram instituídos legalmente (como no caso da proteção à maternidade e ao cuidado dos filhos através do estabelecimento de creches pelas empresas), mas, no entanto, em grande parte dos casos, os impactos foram negativos sobre a absorção de mulheres, tendo em vista a perspectiva de maiores custos aos empregadores.

Como salienta Bandeira (2005), a pobreza enfraquece a cidadania feminina e impede às mulheres de assumir ações políticas, interferências institucionais e legais para modificar sua condição. Além do mais, também precariza as possibilidades de romper com o ciclo

intergeracional da pobreza. No Brasil, como em países do Terceiro Mundo, o aumento da capacidade produtiva das mulheres seria um fator importante para quebrar o ciclo da pobreza, considerando o fato de que, segundo várias pesquisas, quando as mulheres assumem a renda familiar, os efeitos no bem-estar da família são significativamente amplos, uma vez que uma proporção considerável da mesma é revertida para gastos com comida, educação e saúde dos filhos.

Se as desigualdades de gênero vêm atuando no país como obstáculos para um desenvolvimento equilibrado, a integração da dimensão de gênero nas políticas públicas deveria se dar no sentido de formular novas articulações entre os espaços formais e informais da região (de trabalho e lazer), entre a economia produtiva e a reprodutiva, entre a esfera doméstica e a pública (Jasmine 1999). O exemplo de outros países permite observar-se que existem, entre as propostas de ações e programas, uma série de políticas públicas voltadas para o mercado de trabalho, destinadas seja a melhorar as condições de absorção da mulher, seja a programas de treinamento ou políticas anti-discriminatórias, que influenciam positivamente os padrões de segregação. Ignorar as desigualdades que surgem por motivo de disparidades entre gêneros, acarreta em custos elevados para o bem-estar da população e para a capacidade de os países crescerem de modo sustentável, serem eficazmente governados e assim reduzirem a pobreza.

Como salientou o Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia na 98ª Conferência Internacional do Trabalho de 2009, a crise de emprego e da proteção social provocada pela queda na atividade econômica poderá durar entre seis e oito anos a partir de uma série de desafios no mundo do trabalho, como o aumento do desemprego, o incremento da pobreza e as dificuldades das empresas. Explicou que experiëncias anteriores mostram que o emprego consegue recuperar-se aos níveis anteriores à crise somente depois de cinco ou seis anos em média

No contexto brasileiro, salienta-se inicialmente que a criação e implementação das políticas públicas de inclusão social e de combate à pobreza no país pressupõem a compreensão de que uma de suas causas, com as respectivas conseqüências associadas se refere às consideráveis disparidades econômicas entre gêneros no mercado de trabalho, como observado na seção anterior. Além disso, sendo a crise atual uma crise sistêmica, as respostas de mercado tem significado reacomodação das desigualdades, porém mantendo as consideráveis assimetrias estruturais entre gêneros.

Os instrumentos institucionais existentes no Brasil para o apoio às políticas públicas para a diminuição destas disparidades não levam em conta a integração macro, meso e microeconômicas e entre as esferas de governo, isto é, a transversalização das dimensões de gênero na política de emprego, conforme denominada na literatura brasileira sobre gênero (Bandeira, 2005). Como salienta a OIT, um elemento decisivo para transversalizar as dimensões de gênero nas políticas de emprego é reconhecer as mulheres como sujeitos fundamentais dessas políticas. No Brasil, ainda predomina grandemente a visão tradicional superada que atribui ao homem o papel de provedor exclusivo da família e à mulher o papel de manutenção e reprodução da força de trabalho ou ainda de força de trabalho secundária.

No entanto, recentemente a participação das mulheres no mercado de trabalho está aumentando, não tanto em virtude da superação deste pensamento tradicional, porém muito mais intensamente devido à necessidade de complementação da renda familiar, ou como visto, pelo fato de que vem aumentando consideravelmente a necessidade da mulher assumir o papel de chefe de família, mesmo quando a família é composta pelo casal completo. Nesse sentido, implica superar a visão de que as mulheres, devido ao papel a elas socialmente atribuído, na esfera doméstica e familiar, não estão em condições de serem inseridas adequadamente no mercado de trabalho de forma permanente e continuam sendo consideradas como uma fração não essencial e secundária do mercado de trabalho (OIT, 2005).

Os efeitos negativos desse tipo de visão tradicional começaram a ganhar maior ênfase no início da década de 1990, com as discussões coordenadas pela Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), que ressaltava os danos à eficiência das políticas públicas de emprego e melhoria da renda, e a necessidade de promoção da eqüidade de gênero. Verifica-se que na formulação das políticas públicas de gêneros no país, ainda não são abordadas algumas questões que restringem o acesso efetivo das mulheres às oportunidades iguais de direitos. Por exemplo, essa visão muitas vezes acontece, com as políticas focalizadas unicamente nos chefes de família (as quais partem do pressuposto de que esses são somente homens) e que buscam evitar ou retardar a entrada das mulheres (e dos jovens) no mercado de trabalho.

Como salientado anteriormente, a condição da mulher de chefe de família no Brasil está aumentando e está ligada à dimensão da pobreza do país, o que se relaciona diretamente às dificuldades da busca do desenvolvimento econômico. Nesse sentido, a criação e implementação das políticas de inclusão social e de combate à pobreza pressupõem a compreensão de que uma de suas causas, com as respectivas conseqüências associadas, reside nas dificuldades de oportunidades deste grupo feminino vulnerável entre os pobres que se refere à situação como chefe de família, que deve merecer um tratamento diverso do proposto pela "neutralidade" em relação a gênero. Da mesma forma, outras desvantagens mencionadas constatadas na análise empírica, devem receber o mesmo tipo de tratamento.

Em um ambiente de discussões sobre negociações coletivas, os problemas específicos dos trabalhadores femininos permanecem marginalizados, verificando-se de forma generalizada que as mulheres não participam no processo de negociação. Além do mais, os mecanismos administrativos e legais de supervisão da implementação dos instrumentos de proteção à mulher no mercado de trabalho são insuficientes e quando existem, ineficientes. A participação feminina em sindicatos patronais e de trabalhadores e em comitês governamentais que tratam desta questão tem sido baixa e desestimulada.

Como visualizado na seção teórica, alguns elementos sociais relevantes, acabam por pesar mais intensamente sobre a condição da mulher no trabalho fora de casa, como por exemplo, a carga das responsabilidades familiares, as restrições culturais ao exercício do trabalho remunerado, a dificuldade de acesso a redes de informações ou outras, que lhes permitam encontrar emprego e a qualificação profissional tradicional específica em determinados ofícios. Como salientado por especialistas no tema, para que as políticas e programas possam promover a igualdade de oportunidades, essa realidade deve ser incorporada no seu processo de formulação e execução, de uma forma transversal, em todas as fases do planejamento, de modo que os programas não sejam alheios às questões de gênero e considerem as características e condições específicas pelas quais vivem as mulheres no mercado de trabalho.

No Plano Plurianual (PPA) 2004-2007 (MPOG, 2003) já foi proposto de que o recorte transversal de gênero esteja presente na formulação e implementação de políticas públicas no país, através da articulação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – SPM em convênio com a CEPAL, sob o tema da Transversalização da Perspectiva de Gênero nas Políticas Públicas e nas Políticas de Superação da Pobreza, No entanto, é necessário que estas medidas não se resumam à efetivação da pesquisa a respeito, e passem a elaborar e implementar medidas legais e organizacionais para que esta articulação transversal se efetive a curto prazo. As questões de articulação entre Ministérios, Secretarias e outras instituições públicas e privadas, requer a criação de uma infra-estrutura organizacional para a efetividade das medidas de política pública, através do monitoramente, avaliação e aprimoramento constantes dos programas de ação. Além disso, a dificuldade de uma linguagem comum que facilite a integração micro, meso e macroeconômica é um dos principais obstáculos encontrados que até mesmo excede a insuficiência da dotação recursos financeiros.

A ênfase das medidas governamentais após a crise mundial, volta-se para as questões de manutenção da estabilização econômica e de embasamento para a aceleração do crescimento e consumo produtivo, e às questões de gênero ficam estabelecidas prioridades posteriores, da mesma forma que vê sendo postergados a formação de capacidades gerenciais no setor públicos comprometidos com estes objetivos de igualdade entre gêneros, capazes de dialogar constantemente com outros agentes sociais e com os beneficiários destes programas.

A OCDE recomenda estratégias de transversalização do enfoque de gênero como a implementação de ações específicas dirigidas às mulheres, destacando a importância de promover a articulação entre as políticas de emprego e as demais áreas de políticas públicas, tais como a educação, formação profissional, cuidado infantil, saúde, proteção social, fomento produtivo, etc. Entre algumas medidas relevantes de estratégia ressaltam : (a) acesso feminino às políticas ativas de mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens em uma proporção equivalente à sua participação na PEA e/ou na taxa de desemprego; (b) revisão dos sistemas tributários para facilitar a incorporação das mulheres no mercado de trabalho, reduzindo os fatores desestimulantes; (c) possibilitar o acesso das mulheres a áreas e postos de trabalho relacionados às tecnologias de informação, através da educação e formação profissional; (d) serviços de cuidado infantil e de outras pessoas dependentes (idosos e doentes); (e) não restringir as políticas dirigidas à promoção da igualdade de gênero a programas-piloto de curta duração e alcance limitado, mas sim objetivar um maior alcance a médio e longo prazo (OCDE, 2007).

Entre as propostas de ações e programas verificadas recentemente em outros países capitalistas, de uma série de políticas públicas voltados para o mercado de trabalho, destinadas seja a melhorar as condições de absorção da mulher, programas de treinamento ou políticas anti-discriminatórias, que influenciaram os padrões de segregação, foram resumidos os exemplo abaixo, de acordo com seu objetivo primordial:

a) voltadas para influenciar os salários, das quais as mais comumente adotadas visam elevar os salários em setores em que predomina a mão-de-obra feminina, para se compararem aos setores em que a masculina é predominante, comparando o valor de trabalhos que são comparáveis;

b) as que tentam modificar o comportamento do empregador com relação à contratação e promoção;

c) as voltadas mais a trabalhadores do que a empregadores e que visam o treinamento e outros programas educacionais;

d) programas como subsídios para o cuidado das crianças, que afetam a decisão familiar de entrada ou não da mulher na força de trabalho;

e) as que visam especificamente a integração entre os gêneros como o resultado desejado.

Outras políticas destinadas a influenciar o padrão de contratação e promoção dos empregadores, podem atuar através de restrições legais, que determinam uma taxa obrigatória mínima de contratação de determinado gênero (geralmente feminino), que atuam assim como as metas voltadas para discriminação de raça ou outras minorias. Em alguns setores, poderia verificar-se a ocorrência de vagas em postos, quando não fosse possível competir por um número insatisfatório de pessoas qualificadas ou que se oferecem para exercê-los. Os resultados, portanto, dependem da oferta relativa de trabalhadores de cada gênero para aqueles postos específicos. As políticas de treinamento e educacionais visam proporcionar à força de trabalho alvo (na maior parte das vezes do gênero feminino) as condições de assumir os tipos de colocações oferecidas, o que não significa necessariamente a garantia de obtenção de trabalho, tendo em vista outros requisitos demandados pelos empregadores para contratação e promoção. Um caminho adicional de política seria a concessão de subsídios ou

isenções a empregadores que apresentem esforços comprovados para a integração da mulher e equalização de salários.

A incorporação das mulheres no trabalho remunerado no Brasil, na maior parte das vezes não significou o abandono de suas tarefas domésticas, mas sim a extensão de sua jornada de trabalho, somando às atividades produtivas, as responsabilidades no campo da reprodução da força de trabalho e do desenvolvimento do ambiente comunitário. Nesse sentido as políticas voltadas para a institucionalização do cuidado dos filhos através da provisão adequada de creches, estão também afeitas à responsabilidade do planejamento espaço urbano e ao direcionamento das normas urbanas e de uso do solo de apoio à facilitação destas funções outorgadas à mulher ainda na atualidade. Este apoio se relaciona à disponibilidade e localização da habitação, dos serviços complementares, equipamentos e fontes de emprego que respeitem estas necessidades de acesso feminino à esfera pública da sociedade (diferenciando-a da esfera apenas doméstica). Da mesma forma, esta institucionalização poderia ser repensada no sentido de permitir a maior participação masculina na responsabilidade do cuidado infantil, ampliando os instrumentos trabalhistas legais que atinjam também a força de trabalho masculina.

Outra questão relevante se refere ao fato de que apesar dos níveis educacionais equivalentes e muitas vezes mais elevados das mulheres, em relação aos masculinos, esta condição não melhorou sua situação de desvantagem no emprego e no trabalho em geral, e a segmentação se verifica em ocupações reservadas para as mulheres e onde os níveis salariais são inferiores. Não existem no Brasil programas públicos "vocacionais" destinados a permitir a diversificação das opções ocupacionais das mulheres em trabalhos em que tradicionalmente têm sido pouco representadas. Os diferenciais de remunerações entre os gêneros permanecem elevados mesmo para "trabalhos de igual valor" e se ampliaram nos momentos de crise na estabilização das economias.

Dessa forma, se as desigualdades de gênero vêm atuando no país como obstáculos para um desenvolvimento equilibrado e a integração da dimensão de gênero nas políticas públicas deveria se dar no sentido de formular novas articulações entre os espaços formais e informais da região (de trabalho e lazer), entre a economia produtiva e a reprodutiva, entre a esfera doméstica e a pública.

6. Conclusões

Em suma, em vista dos fatores apontados nas seções anteriores, deve ser observado que o direcionamento da participação efetiva em condições igualitárias da mulher no mercado de trabalho no país, não depende exclusivamente do reconhecimento da necessidade de incorporação positiva da força de trabalho feminina expresso em documentos oficiais, mas depende também da mudança de padrões sociais e de mentalidade da população, no sentido de reivindicar a implementação efetiva de instrumentos de apoio. Paralelamente o papel do Estado é relevante no sentido da promulgação de normas, de uma legislação e de mecanismos de controle da implementação efetiva das medidas protecionista que favoreçam maior igualdade de oportunidades no mercado do trabalho. A política econômica destinada a melhorar o acesso dos trabalhadores ao mercado de trabalho, a qualidade de empregos e a condições de remuneração, podem perpetuar as assentirias e dessa forma, não podem deixar de incluir também a busca de maior igualdade entre os gêneros nestas questões. Além disso, como recomenda Beneria, (1995: 51) as políticas macroeconômicas, meso e microeconômicas não são neutras em relação a gênero e podem ser viesadas, requerendo medidas compensatórias.

Neste sentido, o direcionamento dos instrumentos sociais e trabalhistas, através de legislação dirigida ao trabalho feminino, deve se orientar de forma complementar também ao trabalho masculino, tendo em vista o apoio às situações que permitam à mulher condições de

absorção mais vantajosa no mercado de trabalho. Observa-se que o capital social do Brasil é ainda insuficiente, não estruturado e incapaz de proporcionar o apoio necessário para o deslanche do Brasil nos caminhos do desenvolvimento econômico que beneficie igualmente camadas diferenciadas da sociedade. Promover a igualdade entre gêneros é uma parte relevante da estratégia de criação do capital social que proporcione condições para que o desenvolvimento siga a direção da diminuição da pobreza e do aumento do bem-estar social. Como resposta, em longo prazo, o desenvolvimento econômico abre caminhos para o aumento da igualdade, porém o crescimento por si só não produzirá estes resultados esperados, sem um ambiente institucional e medidas políticas que dirijam as alternativas para a consecução deste fim. Reformar as instituições jurídicas, econômicas e outras sociais também é parte da estratégia da procura de maior equalização das oportunidades entre gêneros. Parafraseando o Banco Mundial, a *igualdade de oportunidades entre gêneros no mercado do trabalho é um tema central do desenvolvimento, e mais do que isso, é um objetivo em sí mesmo do desenvolvimento.*

Finalmente, é preciso salientar que as desigualdades entre gêneros no mercado de trabalho brasileiro acabam por dificultar o próprio desenvolvimento como um todo, pois ainda que estas desigualdades tenham impactos mais diretos sobre a população feminina, os custos totais implicados se refletem nos dados de produção, consumo e investimentos do país como um todo, o que acarreta em elevação dos custos para o bem-estar populacional, diminuindo a capacidade de gerenciamento eficaz para a redução da pobreza e consequentemente do crescimento sustentável. É necessário salientar-se que políticas globais de apoio ao trabalho e renda que não incorporam a abordagem transversa de gênero, determinam a permanência ou o crescimento das desvantagens femininas.

Importantes desafios estão estabelecidos para a condução de estratégias políticas que levem ao desenvolvimento econômico, através da promoção da igualdade entre gêneros. Para tanto, as medidas institucionais, sociais, econômicas e políticas globais devem assumir uma complementação para a criação de instrumentos e medidas locais diferenciadas e específicas para promover maior igualdade de condições e de oportunidades entre os gêneros, que estejam ligadas às condições específicas de cada região do país e às características próprias da população e da força de trabalho ligadas a aspectos culturais, sociais e econômicos de uma forma abrangente.

BIBLIOGRAFIA

ABRAMO, Laís y TODARO, Rosalba, "Costos Laborales y reproducción social: análisis comparativo de cinco países latinoamericanos", en *Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina*, OIT, Chile, 2002

ABRAMO, Laís y TODARO, Rosalba, "Genero y Trabajo en las decisiones empresariales" en *Inserción laboral de las mujeres en Chile: el punto de vista empresarial*, Centro de Estudios de la Mujer, Chile, 1998.

BALTAR, P. E. A. ; LEONE, Eugenia T . "A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho". *Revista Brasileira de Estudos da População*, v. 25, p. 233-249, 2008.

BANCO MUNDIAL *Hacia la integración de sexos en el desarrollo económico*, Ediciones Mundi-Prensa, Madrid, 2001

BANDEIRA, Lourdes e BITTENCOURT, Fernanda, *Desafios da Transversalidade de Gênero nas Políticas Públicas*, UnB, Brasília, 2004.

BANDEIRA, Lourdes, *Transversalidade na perspectiva de gênero nas políticas públicas,* CEPAL; SPM, Brasília, 2005.

BENERIA, Lourdes (1995), "Toward a greater integration of Gender in Economics", em *World Development*, Vol.23, N. 11. (Documento PRIGEPP, 2005).

BETTIO, Francesca, "Segregación y Debilidad. Hipótesis alternativas en el análisis de Mercado de Trabajo" em *La recerca delle donne, studi feminista in Italia.* Rosenberg& Séller, Turín, Itália, 1987. (Documento PRIGEPP, 2005).

BETTIO, Francesca, "The Pros and Cons of Occupational Gender Segregation in Europe", em *Journal* of *Applied Behavior Analysis*, Vol.28, 2009.

BRUSCHINI, Cristina, Trabalho doméstico:inatividade econômica ou trabalho não – remunerado?, *Anais do XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais* , Caxambu- 2006

CAMBOTA, Jacqueline Nogueira e PONTES, Paulo Araújo, "Inequality of incomes for gender in Brazil, 2004" , *Rev. econ. contemp.* , 2007, vol.11, no.2,

DOMBOIS, Rainer. La pérdida de la época dorada? La terciarización y el trabajo en las sociedades de industrialización temprana. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer, 1999.

GARDNER, Jean, *El trabajo doméstico revisitado: una crítica feminista de las economias neoclásica y marxista.* Conferencia Internacional "Out of the Margin", Amsterdan, Holanda, 1993.

IBGE, *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios*, Rio de Janeiro, CD ROM- Microdados, 1999 e 2005.

IBGE, *Pesquisa Mensal de Emprego,* Rio de Janeiro, 2009. www.ibge.gov.br

JACOBSEN, J. P., *The Economics of Gender*, Blackwell, Massachusetts, USA, 1998.

JASMINE, Gideon, "Looking at economies as gendered structures: an application to Central America", em *Feminist Economics,* 5 (1), Routledge, 1999.

KON, Anita, *Segmentación e informalidad del trabajo en las empresas en una perspectiva de género,* FLACSO/PRIGEPP, Buenos Aires, 2005. www.prigepp.org.

MONTALI, Lílian "Provedoras e co-provedoras:mulheres-cônjuge e mulheres-chefe de família sob a precarização do trabalho e desemprego", *Anais do XV ENABET*, Caxambu, 2006

MPOG, *Plano Plurianual 2004-2007 – PPA: projeto de Lei*. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão/ Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos. Brasília, 2003.

OCDE, *Gender and EconomicEmpowerment of Women,* Briefing Paper N.3, Geneve, 2007.

OIT, *Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego*, OIT/Secretaria Internacional do Trabalho do Brasil, Brasília, 2006b.

OIT, *Relatório Anual*: *Tendências Mundiais do Emprego das Mulheres*, Genebra, 2009.

OIT**,** *Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015***,** Brasília, 2006a.

SABORIDO, Marisol, *Ciudad y Relaciones de Género*, CEPAL, Santiago de Chile, 1999.

SOMAVIA, Juan, *Report of the Director-General: Tackling the global jobs crisis Recovery through decent work policies,* OIT, Geveve, 03/06/2009. www.ilo.org.

Trabalho, Desenvolvimento e Natureza: contradições sociais, limites ambientais e degradação do trabalho no complexo agroindustrial canavieiro da região de Ribeirão Preto-SP

Autor: Adriano Pereira Santos

Sessão Temática: 1-Trabalho, desenvolvimento, tecnologia e meio ambiente

Resumo:

A partir de uma análise de dados que demonstram a recente dinâmica econômica da agroindústria canavieira no Estado de São Paulo e particularmente na região de Ribeirão Preto-SP, o texto tem por objetivo discutir algumas contradições sociais e ambientais produzidas no interior da lógica do capital agroindustrial. Adotado e defendido como modelo de desenvolvimento econômico, limpo e sustentável, o setor sucroalcooleiro vem passando por um novo ciclo de expansão, marcado por um processo de reestruturação produtiva e inovação tecnológica, mas que tem produzido inúmeras contradições, dentre as quais se destacam a destruição ambiental, concentração latifundiária, degradação social e precarização das condições de trabalho. Por meio de uma reflexão crítica sobre a bibliografia concernente ao tema, busca-se investigar os impactos sociais e ambientais da produção e expansão canavieira sobre os trabalhadores (migrantes), cortadores de cana, provenientes de alguns Estados do nordeste brasileiro, que migraram para trabalhar no período de safra da cana-de-açúcar em São Paulo.

Palavras Chave: Trabalho, Desenvolvimento, Agroindústria Canavieira, Migrante

1) Introdução:

Parece ser lugar comum, no âmbito das Ciências Sociais, a idéia de que nos últimos anos o modo de produção capitalista sofreu inúmeras mudanças em seu "metabolismo social" a partir da reestruturação produtiva, que vem se processando com a implantação de novos modelos produtivos, novas formas de organização do trabalho e inovações técnico-científicas. O objetivo dessas mudanças, além de buscar conter as contradições sociais inerentes à "*crise estrutural do capital"* (MESZÁROS, 2002), que se instaurou no interior do sistema desde meados dos anos 1970, visa a garantir também novas bases de produção e reprodução econômica e novas formas de controle sobre o trabalho e sobre a natureza para repor o movimento incessante de expansão e acumulação do capital.

O fato preocupante dessas transformações é que além de gerar um novo padrão de acumulação capitalista, um novo processo de controle e domínio sobre a natureza também se instaura, ou seja, novas formas de capitalização dos recursos naturais e minerais necessários à reprodução do capital se impõem. Nesse sentido, a exploração intensiva e destrutiva da natureza pela ordem social do capital engendra não apenas uma forma degradante de existência social e econômica, mas também coloca em risco a permanência e reprodução da própria humanidade no planeta Terra.

Tendo em vista essas considerações mais gerais da lógica destrutiva do capital, o presente texto – que faz parte de uma pesquisa em andamento – tem por objetivo discutir as principais contradições sociais e ambientais que esse modo de produção impõe à reprodução da sociedade e da natureza, na medida em que o desenvolvimento econômico, associado à sua lógica de expansão e acumulação, tem sido defendido, no Brasil, como a finalidade do progresso econômico e social. Assim, busca-se desvelar tais contradições e os limites ambientais de tal desenvolvimento capitalista a partir da análise de um determinado setor produtivo que vem sendo apresentado como modelo sustentável de desenvolvimento econômico.

Trata-se do agronegócio canavieiro que, nos últimos anos (2001-2008), vem se expandindo, sobretudo na região Centro-Sul, em decorrência de algumas razões conjunturais e estratégicas referentes ao setor. Dentre elas destacam-se:

1) o crescente aumento do comércio de açúcar e álcool no mercado interno e externo;

2) crise e elevação do preço do barril de petróleo no mercado internacional, bem como sua escassez e alto nível de poluição (emissão de CO_2 na atmosfera);

3) aumento da demanda interna por álcool hidratado, devido ao aparecimento dos novos modelos de carros *flex-fuel* (bicombustível);

4) devido às alterações climáticas e ao aquecimento global provocado pela intensa emissão de CO_2, o protocolo de Kyoto defende a redução da emissão de gás carbônico, o que tem contribuído para gerar uma demanda internacional por álcool anidro de outros países da Europa, Ásia e América.

Assim, parece que a retomada de crescimento do setor sucroalcooleiro surgiu como uma alternativa energética ao petróleo, isto é, uma "alternativa" de desenvolvimento limpo e sustentável. No entanto, o que se verifica é exatamente o contrário, pois atrás das cortinas do presente cenário revelam-se algumas mazelas sociais e ambientais que degradam não apenas a vida de milhares de trabalhadores (migrantes) canavieiros e comunidades rurais, mas também o meio ambiente e diversos ecossistemas, que correm o risco de desaparecerem devido à expansão dos canaviais.

Nessa perspectiva, o artigo ainda problematiza alguns projetos conservadores, que visam convencer a sociedade dos benefícios sociais e econômicos do desenvolvimento capitalista do agronegócio, ao mesmo tempo em que repõe uma questão que parece vital no mundo contemporâneo: isto é, a necessidade da transformação social e da constituição de um

novo *"sujeito ecológico"* (CARVALHO, 2006) e de uma nova racionalidade que supere a razão instrumental e calculista do capital e construa um novo processo de *"cultura ecológica"* (LEFF, 2000).

2) Contradição do desenvolvimento econômico na lógica do capital:

No alvorecer do século XXI, a realidade social regida pela ordem do capital encontra-se, indelevelmente, marcada pelo paradoxo e pela contradição. O que parece intensificar-se a cada dia, na medida em que o avanço das forças produtivas, geradas pela aplicação tecnológica da ciência e pela ideologia do progresso produz, inevitavelmente, um conjunto de contradições sociais que se evidenciam por meio da ampliação da desigualdade social, da pobreza, concentração fundiária, alta concentração de renda, subdesenvolvimento e degradação ambiental.

Tais contradições reveladas por essa problemática manifestam-se no fato de que tanto o progresso quanto o desenvolvimento econômico se constituem em mitos construídos no interior da sociedade capitalista, pois já não traduzem mais o bem-estar social outrora possível – apenas para uma parte da população dos países centrais – durante a *"Era de Ouro"* do Capitalismo (HOBSBAWM, 1995).

Celso Furtado enfatizava – nos anos 1960 – a característica mítica do desenvolvimento econômico. Mas desmistificava a falácia e os equívocos de muitos economistas (teóricos do crescimento econômico) ao não perceberem as suas conseqüências, quanto ao crescimento desordenado das grandes metrópoles com seu ar irrespirável, a crescente desigualdade social e intensa degradação ambiental (FURTADO, 1981).

Assim, o autor assinalava que o desenvolvimento econômico como processo civilizatório do capitalismo era intrinsecamente predatório e que a sociedade burguesa, orientada para a criação de valor econômico (valor de troca), provocava necessariamente a degradação da natureza e do meio físico. Dessa forma, pode-se verificar que Celso Furtado revelou a lógica destrutiva e excludente na qual se funda a sociedade regida pelo capital ao afirmar que é impossível a generalização dos mesmos padrões de consumo para o conjunto do sistema capitalista, tal como os que são praticados nos países ditos desenvolvidos. Se isso fosse possível,

> (...) o custo, em termos de depredação e degradação do mundo físico, desse estilo de vida, é de tal forma elevado que toda tentativa de generalizá-lo levaria inexoralmente ao colapso de toda a civilização, pondo em risco as possibilidades de sobrevivência da espécie humana. Temos assim a prova definitiva de que o desenvolvimento econômico – a idéia de que os povos pobres podem algum dia desfrutar das formas de vida dos atuais povos ricos – é simplesmente irrealizável (FURTADO, 1981, p.75).

Disso decorrem duas questões relevantes para os objetivos aqui perseguidos: qual o significado do subdesenvolvimento nesse contexto? E quais os impactos da lógica da produção capitalista sobre a natureza e o meio ambiente?

A propósito do subdesenvolvimento, pode-se afirmar que se trata de um estado produzido pela DIT (Divisão Internacional do Trabalho) em que se estrutura uma relação de dependência dos países periféricos em relação ao processo de acumulação global do capital. Ou seja, ele é resultado de um processo de exploração e espoliação que rompe os mecanismos ecológicos e culturais de uma nação. Assim, tendo em vista a relação entre subdesenvolvimento e exploração da natureza, Enrique Leff assinala que:

> A iniqüidade entre países ricos e pobres não surge só de uma divisão desigual da riqueza que seria explicada – e justificada – pelo atraso tecnológico e pela

Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!

> inadequada relação dos fatores produtivos dos países do sul frente às características dos padrões tecnológicos gerados pelos países do Norte. A diferença de nível de desenvolvimento entre as nações são resultado de transferência de riqueza, gerada mediante a superexploração dos recursos e da força de trabalho dos países dominados para os países dominantes (LEFF, 2000, p.20).

Em outras palavras, significa que a deterioração ambiental, a devastação dos recursos naturais e seus efeitos nos problemas ambientais globais são, em grande parte, consequências dos padrões de industrialização, centralização econômica, concentração urbana e capitalização da natureza, impostos pela racionalidade econômica do capital. Isto é, ao maximizar excedentes e benefícios econômicos em curto prazo ela impõe sobre a questão social e a sustentabilidade ecológica um amplo processo de desestruturação dos ecossistemas produtivos e das culturas dos povos dos países periféricos (LEFF, 2000).

O caso do desenvolvimento capitalista no Brasil e sua posição no interior do sistema, subordinada historicamente aos países centrais, apresentam algumas particularidades e especificidades. Segundo Francisco de Oliveira (2006), o subdesenvolvimento do Brasil não se funda apenas na oposição entre o *"atrasado"* e o *"moderno"*. Ao contrário, "o processo real mostra uma simbiose e uma organicidade, uma unidade de contrários, em que o chamado *'moderno'* cresce e se alimenta da existência do *'atrasado'"* (2006, p.33). Isto é, o subdesenvolvimento é precisamente uma produção da expansão capitalista, conforme sua necessidade de reprodução ampliada.

Na mesma esteira de Oliveira (2006), Giovanni Arrighi, a partir de uma reconceituação sobre a estratificação da economia mundial, auxilia-nos a definir qual seria o lugar do Brasil no contexto da divisão internacional do trabalho.

Considerado como um país emergente, na nova definição desse autor, o Brasil faria parte do que ele denomina de *semiperiferia*, ou seja, posição que envolve a combinação mais ou menos igual de atividades de núcleo orgânico e atividades periféricas. Isto é, "Estados com essas características teriam o poder de resistir à periferização, mas não teriam poder suficiente para superá-la completamente e passar a fazer parte do núcleo orgânico do capital" (ARRIGHI, 1997, p.140). Afinal, as relações entre os países centrais, ditos desenvolvidos, e os países periféricos, ditos subdesenvolvidos, são relações determinadas não por combinações específicas de atividades, mas pela posição que ocupam no interior da divisão mundial do trabalho. Daí o desenvolvimento ser uma *ilusão*, pois, conforme Arrighi, a riqueza dos Estados do núcleo orgânico "não pode ser generalizada porque se baseia em processos relacionais de exploração e processos relacionais de exclusão que pressupõem a reprodução contínua da pobreza da maioria da população mundial" (1997, p.217).

Por essa razão, o traço essencial da economia capitalista mundial é a desigualdade, ou seja, a inserção de países periféricos é sempre subordinada às tendências excluídoras e exploradoras, através das quais os países centrais se reproduzem como núcleo orgânico do sistema.

Entretanto, o subdesenvolvimento, de acordo com essa ótica, não se inscreve numa cadeia evolutiva que vai do mais simples ao mais complexo, isto é, não se sucede por meio de estágios e etapas ao pleno desenvolvimento. Conforme Francisco de Oliveira, como singularidade, o "subdesenvolvimento não era, exatamente, uma evolução truncada, mas uma produção da dependência pela conjunção de lugar na divisão internacional do trabalho capitalista e articulação dos interesses internos" (OLIVEIRA, 2006, p.127). Por isso, o subdesenvolvimento é a forma da exceção permanente do sistema.

Created by eDocPrinter PDF Pro!!

Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!

Cabe assinalar ainda, que a desigualdade decorrente dessa "produção da dependência[1]" como condição inerente da expansão capitalista também se reproduz no interior dos países que buscam o desenvolvimento econômico. No caso brasileiro, Oliveira (2006) destacou que a industrialização do país, desde o início visou a atender às necessidades da acumulação, jamais às do consumo, o que certamente já implicava na produção da desigualdade. Nesse caso, assistiu-se a singularidade histórica do tipo de desenvolvimento capitalista no Brasil, a partir do qual se erigiu um *"pacto estrutural"* que preservou modos de acumulação distintos entre os setores da economia, mantendo as condições de reprodução das atividades agrícolas, não excluindo as classes proprietárias rurais da estrutura de poder nem dos ganhos da expansão do sistema, e desenvolvendo, ainda que tardiamente, o processo dependente de industrialização (2006, p.65).

Diante disso, pode-se afirmar que a expansão capitalista no Brasil se dá de acordo com a expansão do modo de acumulação global do capital. Todavia, ela é caracterizada por alguns traços que lhes são intrínsecos, pois conforme as condições concretas de realização da acumulação, a expansão capitalista no Brasil caminha inexoravelmente para uma concentração da renda, da propriedade e do poder (OLIVEIRA, 2006). A originalidade desse processo que criou o que Francisco de Oliveira denominou de *"Ornitorrinco"* consiste, segundo o autor, numa expansão que se desenvolve,

> (...) introduzindo relações novas no arcaico e reproduzindo relações arcaicas no novo, um modo de compatibilizar a acumulação global, em que a introdução das relações novas no arcaico libera força de trabalho que suporta a acumulação urbano-industrial e em que a reprodução de relações arcaicas no novo preserva o potencial de acumulação liberado exclusivamente para os fins de expansão do próprio novo (2006, p.60).

Ora, não seria essa a lógica da atual expansão da agroindústria canavieira, ao combinar amplo desenvolvimento tecnológico e científico com degradação social do trabalho e destruição ambiental? A colheita mecânica da cana-de-açúcar, associada à superexploração do corte manual realizado por trabalhadores migrantes, submetidos às condições degradantes de trabalho análogas ao escravo, não seriam exemplos dessa contradição do desenvolvimento econômico?

Antes de passar à análise sobre a realidade contraditória do setor sucroalcooleiro e suas mazelas sociais e ambientais, cabe enfatizar que o crescimento econômico, histericamente defendido pelos mais acríticos apologetas do sistema, induz à ampliação dos impactos ambientais e dos conflitos ecológicos distributivos. O exemplo mais evidente da expansão descontrolada do capital é a agricultura contemporânea. Segundo Gilberto Dupas (2008), apesar de seus altos níveis de produtividade, a agricultura contemporânea

> (...) caracteriza-se por baixa eficiência energética, grande erosão genética e das áreas de cultivo e contaminação do solo e da água, gerando riscos imprevisíveis para o ambiente e a saúde. A degradação ambiental é decorrente das técnicas de produção contemporâneas e da direção dos vetores tecnológicos que sustentam a atual lógica do capital (DUPAS, 2008, p. 8).

[1] A respeito do processo de produção da dependência cabe destacar que ele tem se realizado pelo processo de acumulação do capital, por meio de processos produtivos cada vez mais tecnificados, para revalorizar e incrementar a sua taxa de mais-valia. Com a expansão e mundialização do capital (Chesnais, 1996), a tecnoestrutura foi-se transferindo para os países subdesenvolvidos. Este processo, de acordo com Leff (2000), "gerou uma produção dependente, que degradou a capacidade produtiva dos ecossistemas tropicais e a riqueza potencial de suas populações". Por sua vez, isto implicou a "apropriação destes recursos pelas grandes potências industriais e uma distribuição cada vez mais desigual da riqueza produzida nos países assim explorados" (p.26).

Created by eDocPrinter PDF Pro!!

Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!

Portanto, trata-se de uma lógica de desenvolvimento econômico e de produção da existência material humana essencialmente destrutiva, o que significa dizer, em outras palavras, que o futuro da humanidade encontra-se ameaçado se o domínio do capital sobre a natureza e sobre o homem permanecer. Para evidenciar a tragédia de tal ameaça, irreversível, num plano mais geral da destruição natural destaca-se que: 12% de todas as espécies de aves, 23% dos mamíferos, 25% das coníferas e 32% dos anfíbios estão ameaçados de extinção; 60% dos serviços vitais que os ecossistemas fornecem à humanidade são explorados de maneira não sustentável ou já estão degradados. O petróleo, mantido o atual nível de demanda, caminha para a escassez. Ar, água, solo e, em conseqüência, agricultura e alimentos estão contaminados por moléculas químicas inéditas, suscetíveis de induzir ao câncer, à má-formação e à esterilidade (DUPAS, 2008).

Com isso, verifica-se que o atual estágio no qual se encontra o avançado processo de destruição e degradação da natureza é imposto pela lógica do crescimento econômico. Assim, num plano mais específico – o caso do setor sucroalcooleiro – em que se desenvolve a recente expansão da agroindústria canavieira, verificam-se alguns impactos gerados pelo contraditório movimento de expansão e acumulação capitalista. Isso pode ser observado na relação entre a produção energética a partir da cana, a concentração latifundiária e a degradação ambiental. Por exemplo, o aproveitamento da biomassa da cana como forma de geração de energia alternativa e o uso do etanol como combustível podem provocar inúmeros problemas ambientais, dentre os quais, destaca-se que: para substituir apenas 10% do consumo mundial de gasolina por etanol seria necessário o uso adicional de vinte milhões de hectares a mais plantados de cana-de-açucar, o que agravaria de modo significativo a tensão inexorável entre crescimento econômico e meio ambiente gerando, de um lado, uma maior concentração latifundiária e, por outro, a intensificação da monocultura extensiva da cana em detrimento do desaparecimento de biomas ou mesmo da substituição de outras culturas produtivas, variadas e diversas (DUPAS, 2008, p.16), sem falar, portanto, na superexploração de milhares de trabalhadores e trabalhadoras no corte da cana.

3) Degradação ambiental e produção destrutiva: o caso da expansão agroindustrial canavieira

Durante muito tempo se defendeu no Brasil a idéia de que a economia nacional, baseada no latifúndio e no monocultivo da produção agrícola, era sinônimo de um atraso característico de países do chamado Terceiro Mundo, subdesenvolvidos. No entanto, recentemente, o presidente da República afirmou que os usineiros – cuja riqueza nasce justamente da grande propriedade e da exploração do trabalho na monocultura canavieira – "podem ser considerados os *heróis nacionais*", pois seriam os verdadeiros representantes do que há de mais moderno no agronegócio mundial[2].

Nessa perspectiva e diante do quadro recente de expansão da agroindústria canavieira percebe-se um conjunto de estratégias que vem sendo desenvolvido tanto pelo setor privado, ligado ao agronegócio, quanto pelo Estado que, por meio do BNDES atua como principal credor da expansão canavieira e dos novos projetos industriais de usinas e destilarias. Assim, para aumentar a oferta de álcool, uma vez que este vem despertando o interesse de outros países, como EUA, Alemanha e Japão, um conjunto de medidas está sendo elaborado pelo setor sucroalcooleiro, como: novas variedades de cana geneticamente modificadas; expansão da área agrícola; e inovações na linha de produção das usinas.

Portanto, para viabilizar as estratégias que vem sendo adotadas pelo setor cujo interesse é atender prioritariamente as demandas internacionais está prevista até 2010 a

[2] Ver reportagem de Chico Góis em *O Globo*, 20/03/2007.

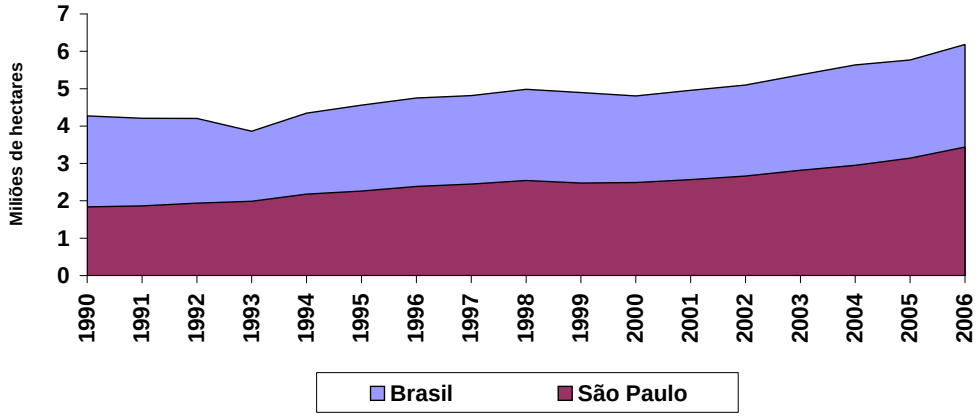
Created by eDocPrinter PDF Pro!!

Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!

construção e inauguração de novas unidades produtivas, de novas usinas de açúcar e álcool em algumas áreas no Brasil que estão no centro da expansão da cultura canavieira. São elas: Araçatuba, no Estado de São Paulo, a região do Triângulo Mineiro e os Estados de Goiás, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul (principalmente as regiões de Cerrado).

Para o pesquisador do IEA (Instituto de Economia Agrária), Thomas Fronzáglia, a expansão alarmante da produção de cana que se desenvolve no Estado de São Paulo é muito superior a do Brasil, quando observamos os dados apresentados na ***(Figura 1).***

Figura 1 – Evolução da área colhida de cana-de-açúcar, no Brasil e em São Paulo, 1990-2006.



Fonte: Intituto de Economia Agrícola - IEA. (dados do IBGE para Brasil)

Assim, se verificarmos a ocupação de áreas e a produtividade agrícola de cana em São Paulo é possível identificar um aumento de 5,92% no período entre 1996 e 2006. Considerando a variação média entre 1997 e 2000 que foi negativa, nota-se que a partir de 2001 há uma crescente recuperação em relação ao período anterior, com destaque para os recordes de produção atingidos nas safras de 2003 e 2004. Diante disso, é possível dizer que o setor sucroalcooleiro vive o terceiro ciclo de expansão (FRONZÁGLIA, 2007). O Estado de São Paulo, no Centro Sul, que possui a participação mais substantiva é responsável por mais de 60% do que o Brasil produz conforme a ***(Tabela 1)*** e a ***(Figura 2).***

Tabela 1: Produção de cana, açúcar e ácool

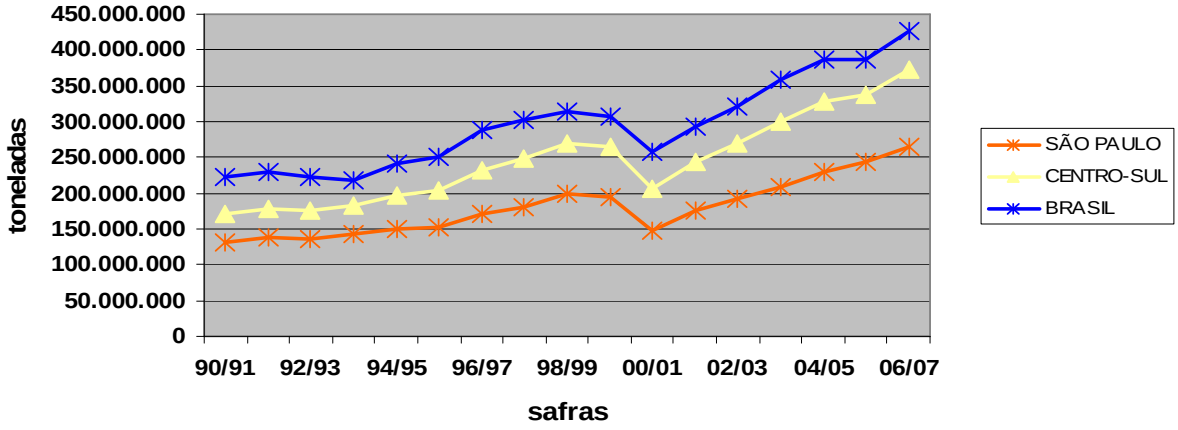
	Brasil	São Paulo	SP/BR
Cana-de-açúcar	401.895.200 t	257.040.710 t	64,0%
Álcool	16.904.573x10³ litros	10.695.549x10³ litros	63,2%
Açúcar	28.986.002 t	19.687.559 t	68,2%

Fonte: Ministério da Agricultura, Pecuária e do Abastecimento – MAPA – 16/01/2007

Created by eDocPrinter PDF Pro!!

Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!

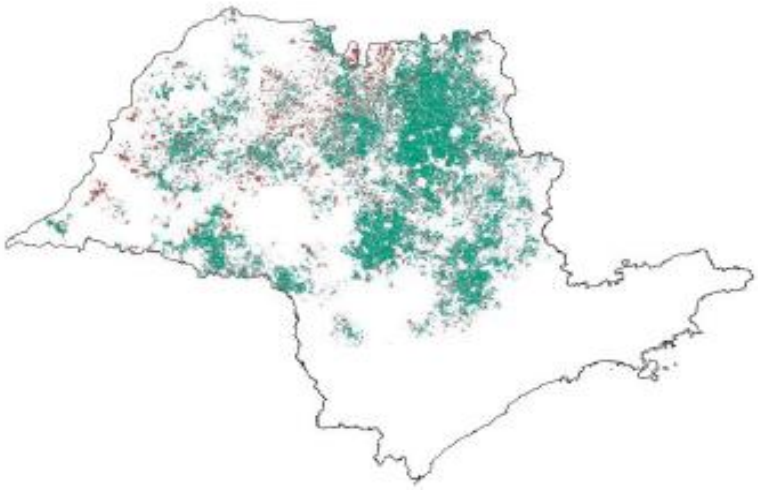
Figura 2. Evolução da produção de cana-de-açúcar (1990-2007)



Fonte: www.unica.com.br

Para exemplificar a capacidade produtiva deste Estado e a importância que a cultura da cana tem em regiões como a nordeste, noroeste e central do Estado de São Paulo, apresentamos o mapa ***(Figura 3.),*** que revela a lógica destrutiva da ocupação de terras realizada pela política expansionista do capital agroindustrial canavieiro, pois segundo (ANDRADE; DINIZ, 2007), em mais de 200 municípios a ocupação territorial da cana supera 50, 60, 70% das terras municipais disponíveis. Assim, raramente as áreas de vegetação nativa destes municípios ultrapassam 6,7%. É o que se pode observar também na ***(Tabela 2).***

Figura 3: Áreas de cana e de expansão safra 2006/2007



Fonte: CANASAT 2006

Created by eDocPrinter PDF Pro!!

Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!

Seguindo a análise acerca da participação dos municípios paulistas na produção de cana, açúcar e álcool, os dados da ***(Tabela 2)*** demonstram os dez principais municípios de São Paulo, responsáveis pela moagem de cerca de 29% da cana que o Estado produz. Destes municípios, Sertãozinho, que é conhecida como a capital internacional da indústria do açúcar e álcool, destaca-se como a primeira em moagem de cana. Todavia, cabe ressaltar, diante desse quadro, que as áreas de matas nativas dessas cidades foram praticamente extintas por causa da expansão incontrolável da agricultura canavieira.

Tabela 2: Principais Municípios Canavieiros

	Município	UGRHI	Moagem (t)	Território (ha)	Área de Cana (ha)	% de Cana	Vegetação Nativa (ha)	% Vegetação Nativa
1º	**Sertãozinho**	09	11.744.419	40.500	29.078	71,80	941,0	2,32
2º	**Guaíra**	08	8.671.783	124.100	41.734	33,63	6.934,0	5,59
3º	**Morro Agudo**	12	8.100.240	137.200	105.529	76,92	7.537,0	5,49
4º	**Ariranha**	15	8.325.111	13.200	9.502	71,98	287,0	2,17
5º	**Pontal**	09	8.254.108	38.000	28.718	75,57	797,0	2,78
6º	**Barra Bonita**	13	7.018.366	14.200	10.101	71,13	118,0	1,17
7º	**Pitangueiras**	09	6.769.690	44.000	32.863	74,69	717,0	1,63
8º	**Pradópolis**	09	6.735.073	17.000	10.648	62,64	163,0	0,96
9º	**Serrana**	04	5.480.873	12.800	8.091	63,21	554,0	4,33
10º	**Catanduva**	15	5.445.281	29.300	15.129	51,63	433,0	1,48

Fonte: ÚNICA, SEADE, SISFLOR e CANASAT

Dessa forma, o que se verifica em relação aos interesses econômicos de ampliação do setor por meio da expansão e ocupação de terras para a cultura canavieira, e da capacidade produtiva, é um risco anunciado de degradação ambiental em algumas regiões, especialmente a região Centro-Oeste, em Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Goiás, onde se localizam biomas com prioridade de preservação: trata-se do Cerrado e do Pantanal[3].

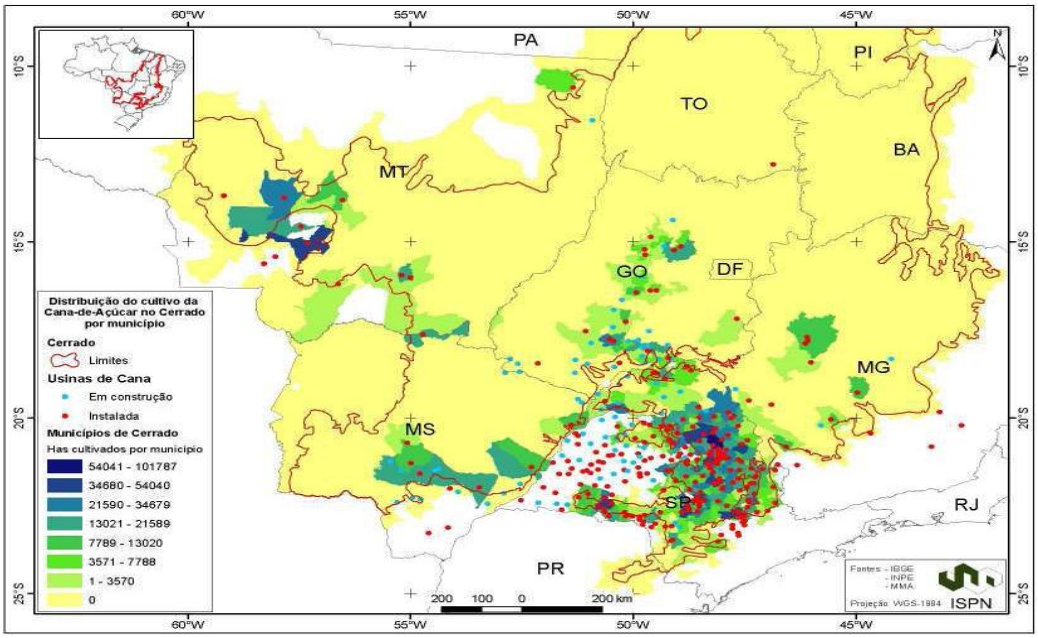
É o que podemos observar na ***(Figura 4)***, na qual se destacam a distribuição do cultivo de cana pela região Centro-Sul, as usinas já instaladas e as novas em construção.

[3] A esse respeito vale assinalar, conforme Fuser (2007), que o Cerrado mantinha, em 1985, cerca de 75% de sua vegetação original, mas nas duas décadas seguintes o avanço do agronegócio provocou uma devastação implacável, a tal ponto que, em 2004, restavam apenas 43%. Essa lógica é tão perversa que num primeiro momento ela foi marcada por forte concentração da propriedade num processo de monopolização. Agora, a recente expansão tem como característica principal a exigência de terras de boa qualidade, pois sua lógica está voltada, como em qualquer lugar do planeta, para o retorno rápido do capital, com um mínimo de riscos (FUSER, 2007).

Created by eDocPrinter PDF Pro!!

Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!

Figura 4: Mapa da distribuição do cultivo da cana-de-açúcar no Cerrado por município e indicação das usinas instaladas e em construção.



Fonte: ISPN

Não obstante o cenário econômico ser de grande vantagem para a recente expansão da agroindústria canavieira em que pese o fato de que o Brasil reúne boas condições tecnológicas, territoriais, climáticas, econômicas e naturais para a produção extensiva de cana, não se pode afirmar que a panacéia dos agrocombustíveis, notadamente a cana-de-açúcar, seja sinônimo de modernidade ou modelo de desenvolvimento econômico e sustentável. Pois, como já se afirmou anteriormente a agroindústria canavieira reproduz em escala ampliada, as contradições, mazelas e consequências inerentes à lógica de expansão e acumulação do capital – que intensificam a nossa *"vocação agrícola"* –, geralmente ocultadas por representantes, ideólogos e empresários do setor.

Assim, por um lado, o álcool é considerado uma alternativa, um combustível vegetal, renovável e limpo, que pode ser obtido a partir da energia solar por meio da fotossíntese das plantas. Por outro, as condições nas quais sua produção se desenvolve são a expressão de um modelo essencialmente destrutivo, exploratório e amplamente marcado pela degradação não só da paisagem ambiental, transformada pelo *"verde monocromático"* da cana-de-açúcar, mas também da situação social de milhares de trabalhadores canavieiros e operários metalúrgicos que atuam na cadeia produtiva do referido setor.

No que se referem à questão ambiental, alguns fatores são apontados como conseqüências nefastas desse modelo de desenvolvimento econômico fundado na expansão da agroindústria canavieira. Dentre eles, destacam-se:

a) a poluição dos recursos hídricos com agrotóxicos e resíduos (vinhaça) derivados do processo produtivo e que são utilizados como fertilizantes, mas que em intensa concentração no solo podem atingir os lençóis freáticos, contaminando mananciais de água subterrânea, como é o risco que corre a região de Ribeirão Preto-SP, local de recarga do Aqüífero Guarani;

b) poluição do ar com a emissão de partículas de CO_2 e ozônio, que em grande concentração a uma baixa altitude na atmosfera pode causar danos à saúde humana[4].

[4] A respeito dessa problemática que envolve as contradições da produção de etanol no Brasil ver reportagem especial, *Dossiê do Etanol*, da **Revista Brasileira de Saneamento e Meio Ambiente**, Ano XVI, Nº 43 – Jul/Set de 2007.

Created by eDocPrinter PDF Pro!!

Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!

c) e, por fim, o fato de que, além de causar a substituição de culturas produtivas, a expansão da cana pode provocar a redução das áreas de preservação, com redução das áreas de mata nativa.[5]

Ademais, uma decorrência da atual expansão da cana-de-açúcar para as áreas onde sua produção se desenvolve é a intensificação de alguns problemas ambientais, como a periódica destruição e degradação de ecossistemas inteiros, por meio da prática habitual das queimadas. Segundo Tamás Szmrecsányi,

> (...) as queimadas provocam periodicamente a destruição e degradação de ecossistemas inteiros, tanto dentro como junto às lavouras canavieiras, além de dar origem a uma intensa poluição atmosférica, prejudicial à saúde, e que afeta não apenas as áreas rurais adjacentes, mas também os centros urbanos mais próximos (SZMRECSÁNYI, 1994, p.73).

Cabe assinalar ainda, que, além de sua ação biocida em relação à fauna, à flora e aos microorganismos, as queimadas provocam um aumento da temperatura do solo, bem como a perda considerável de seus nutrientes, demonstrando, portanto, os limites ambientais dessa prática agrícola amplamente destrutiva.

No que tange a emissão de CO_2 causada pelas queimadas, muitos defendem que o próprio desenvolvimento e crescimento do canavial ameniza essa emissão, visto que a cana é consumidora de CO_2 e geradora de O_2, porque realiza a fotossíntese. No entanto, não se pode dizer o mesmo em relação ao Ozônio (O_3), um gás poluente que também é formado a partir de reações fotoquímicas e que, além de não dispersar facilmente, em grande concentração na atmosfera prejudica o crescimento das plantas e o sistema respiratório dos seres vivos em geral (SZMRECSÁNYI, 1994).

Portanto, não são poucos os prejuízos e danos ambientais que compõem a produção agroindustrial canavieira. Além da poluição provocada pela queima da cana antes do corte, a queima do bagaço para a geração de energia durante o processo de fabricação do açúcar e etanol gera o material particulado (MP), isto é, monóxido e dióxido de carbono e óxido nitrogênio, toxinas residuais de cinzas, fuligens e outros materiais que são inalados tanto pelos trabalhadores canavieiros durante o corte manual da cana, quanto pelos moradores das áreas urbanas, cercadas pelo "*mar de cana*". A respiração dessas toxinas, ao penetrarem nos pulmões gera uma diminuição da capacidade respiratória[6] (SILVA, 2008, p. 12).

Os prejuízos para a natureza não cessam diante da expansão canavieira. No que se refere à fauna e à flora, as queimadas provocam a morte de várias espécies de animais, como cobras, tatus, lagartos, capivaras, lobos, seriemas, onças, dentre outros que habitam essas áreas ou que se encontra em extinção. As reservas e florestas também são afetadas, na medida em que até mesmo as matas ciliares são destruídas para o plantio de cana, havendo, portanto, o desrespeito às Áreas de Preservação Permanente (APPs) (SILVA, 2008). Assim, pode-se

[5] O caso que mais chama a atenção é a ameaça que sofre o Pantanal e as áreas de Cerrado em Mato Grosso e Mato Grosso do Sul. Nestas regiões onde se localiza a maior parte do Pantanal brasileiro já existem 14 usinas de açúcar e álcool, segundo os dados da ONG WWF-Brasil (Análise da expansão do complexo agroindustrial canavieiro no Brasil) – Disponível em: **(www.wwf.org.br)**. Há uma estimativa que nos próximos 10 anos, esse número suba para 28 usinas, gerando diversos problemas ambientais. A grande preocupação, entre outras, é que, além da dificuldade dos órgãos estatais fiscalizarem o setor – caso a expansão ocorra de maneira abrupta, surge também a questão referente à interligação do bioma com outros de seu entorno. O Pantanal, longe de se constituir um sistema isolado, guarda uma forte relação de interdependência com os demais biomas que o cercam, e sua pujança vital, sua sobrevivência, depende da conservação dos demais biomas locais.

[6] Alguns estudos (HESS, 2008) demonstram que as queimadas de biomassa resultam na formação de substâncias potencialmente tóxicas, tais como monóxido de carbono, amônia e metano. Dentre as substâncias presentes nos materiais particulados finos liberados durante a queima de biomassa (vegetação), os hidrocarbonetos policíclicos aromáticos (HPAs) são os mais danosos à saúde, apresentando atividades mutagênicas, carcinogênicas e como desregulamentares do sistema endócrino.

Created by eDocPrinter PDF Pro!!

Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!

observar que a contradição entre capital e natureza se manifesta tão logo as mazelas sociais e ambientais começam a aparecer a partir do momento em que as cortinas que escondiam a poluição, morte e sangue dos canaviais foram erguidas.

4) Condições de vida e trabalho degradante nos canaviais paulistas

As análises feitas acerca das conseqüências da produção agroindustrial desconstroem os mitos tanto do desenvolvimento quanto da sustentabilidade da produção de etanol, pois a forma de produção e colheita da cana, associada ao impulso incessante de expandir e acumular capital causa danos não apenas ao meio ambiente, mas também afeta a saúde e vida dos milhares de trabalhadores que atuam no setor, sobretudo aqueles que trabalham com a colheita manual da cana.

É o que podemos constatar com o caso dos trabalhadores canavieiros que realizam a colheita manual da cana-de-açúcar. Submetidos a uma jornada de trabalho extenuante de 12 a 14 horas de trabalho, os cortadores de cana, especialmente os migrantes, trabalhadores temporários que se deslocam de suas terras de origem, principalmente da região nordeste do Brasil, para trabalhar no corte da cana das usinas de açúcar e álcool do interior do Estado de São Paulo, sobretudo na região de Ribeirão Preto-SP, são obrigados a cortar diariamente uma média de 10 a 12 toneladas de cana, o que os levam a um esforço extenuante, podendo colocar em risco sua própria vida.

Essa situação imposta a milhares de trabalhadores migrantes de algumas regiões do nordeste brasileiro, que deixam suas famílias em seus lugares de origem para trabalhar em diversas culturas do agronegócio, especialmente a da cana, é degradante em virtude das condições de trabalho e vida a que estão submetidos.

A migração desses trabalhadores (homens jovens) é forçada pelo objetivo de ganhar dinheiro para sustentar suas famílias, que ficaram distantes. As razões que explicam sua migração são inúmeras, porém, destaca-se que um dos fatores decisivos se deve à expulsão desses trabalhadores, quando as condições de reprodução social e econômica em seus locais de origem encontram-se comprometidas. Nesse sentido, Francisco Alves, assinala que no Maranhão e no Piauí o processo de expulsão é ocasionado pela “impossibilidade de os trabalhadores conseguirem boas terras para o plantio de subsistência e pela impossibilidade de acesso a outras formas de renda, por meio da venda de sua força de trabalho” (ALVES, 2007, p. 47). Em outras palavras, o que leva esses trabalhadores a deixarem suas terras de origem e se submeterem a uma viagem difícil, a um trabalho penoso e degradante, deixando suas famílias (mulheres e filhos) é a falta de trabalho. Ao chegar em São Paulo, lugar de destino de parte dos migrantes que vem para o corte da cana, sua situação é a seguinte:

- endividado, porque contraiu divida para a compra de passagem e para a sua manutenção, durante a viagem e até começar a trabalhar e receber o primeiro salário;
- ciente de que sua reprodução e de sua família passa a ser garantida apenas pelo dinheiro, porque ele já não produz parte dos produtos de subsistência, por meio de seu trabalho;
- está em terra estranha, longe de seus familiares, que dele dependem, terra esta onde não conhece ninguém, além de outros migrantes como ele; e
- não pode retornar antes do final da safra e não pode retornar sem dinheiro, porque retornar nessas condições seria demonstrar publicamente, na origem, o fracasso (ALVES, 2007, p.46).

Created by eDocPrinter PDF Pro!!

Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!

Portanto, de acordo com Maria Aparecida Moraes Silva (2005), a situação dos trabalhadores nas usinas e fazendas paulistas é de sujeição por dívida e de imobilização, coerção física e moral, além das exigências em torno da alta produtividade. Aliás, no que tange às condições de trabalho, é preciso destacar seus efeitos deletérios sobre o trabalhador que, conforme denúncias feitas tanto pela Pastoral do Migrante de Guariba-SP, quanto pelo Ministério Público do Trabalho, revelam uma superexploração do trabalho, que no período de 2004 até 2007 gerou 23 mortes registradas pela Pastoral do Migrante.

Tais mortes foram supostamente provocadas pelo excesso de esforço, isto é, uma verdadeira "overdose de trabalho", denominada *birola* pelos trabalhadores. Assim,

> Além das condições alimentares insuficientes – causadas pelos baixos salários, do calor excessivo, do elevado consumo de energia, em virtude de ser um trabalho extremamente extenuante –, a imposição da média, ou seja, da quantidade diária de cana cortada, cada vez mais crescente, tem sido o definidor do aumento da produtividade do trabalho, principalmente a partir da década de 1990, quando as máquinas colhedeiras de cana passaram a ser empregadas em número crescente (SILVA, 2006, p. 15).

As condições de trabalho e produção, além de provocarem mortes devido ao excesso de esforço no desempenho do trabalho, provocam também o adoecimento de muitos trabalhadores que são acometidos por LER/DORTS (Lesões por Esforços Repetitivos e Doenças Osteomusculares), câncer provocado pelo uso de veneno, doenças respiratórias alérgicas provocadas pela fuligem da cana que, aliadas a inexistência de recursos financeiros, conduzem o sujeito a uma morte física e social (SILVA, 2006), já que, lesionado e acometido por alguma doença, pode ser excluído do mercado de trabalho ao ficar inapto a qualquer outra atividade que lhe garanta condições mínimas de sobrevivência.

Mas qual seria a natureza do processo de trabalho no corte manual da cana que tem provocado esses efeitos deletérios sobre os trabalhadores?

Segundo algumas pesquisas (ALVES, 2007; NOVAES, 2007; SILVA, 2008), há a hipótese de que um dos fatores determinantes desses efeitos deletérios produzidos pelo corte da cana sobre a vida e corpo do trabalhador é a forma de pagamento por produção, que aliada às condições degradantes de trabalho e às novas exigências de produtividades das usinas tem provocado mortes, mutilação e degradação do trabalhador canavieiro.

Pode-se dizer, com isso, que a imposição do pagamento por produção implica em maior controle sobre o tempo de trabalho do cortador de cana e maior disciplina de seu corpo para uma atividade que se exige, em função de uma tendência da mecanização, uma maior produtividade. De acordo com E.P.Thompson, significa usar e gastar o tempo da força de trabalho e cuidar para que não seja desperdiçado (THOMPSON, 1998). É o que se pode verificar quando analisamos, especificamente, o próprio processo de trabalho de corte manual da cana. Este, segundo Alves (2007), consiste num processo que não se limita ao exercício da atividade de cortar cana, retirá-la do chão, usando um instrumento de corte, o facão ou podão. O trabalho no corte de cana envolve, além da atividade do corte de base, um conjunto de outras atividades:

- limpeza da cana, com a eliminação de seu pendão, que não tem valor para as usinas, porque praticamente não contém sacarose;
- transporte da cana até a linha central do eito (3ª linha); e
- arrumação da cana, depositada na terceira linha, para o carregamento mecânico (ALVES, 2007, p. 31).

Created by eDocPrinter PDF Pro!!

Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!

Vale destacar, nessa perspectiva, que apesar do trabalhador ganhar somente pela cana cortada, ele executa outras atividades como podar e limpar a cana, bem como o transporte e organização em montes para o carregamento, que não são remuneradas. Essas atividades interferem, portanto, no próprio rendimento e capacidade de produção do trabalhador, pois são essas novas exigências das usinas que aumentam e intensificam o ritmo de trabalho, o que significa um maior dispêndio de força física, que se não reposta de maneira adequada, poderá acarretar perda de capacidade do trabalho, comprometimento da saúde do trabalhador, ou até mesmo podendo levar a morte, por exaustão física.

É evidente, portanto, que o aumento da produtividade[7] do corte da cana nos últimos anos pode ser levantado como um dos fatores responsáveis por essa superexploração do trabalho que tem provocado morte e adoecimento. Para se ter uma idéia da expansão da produção canavieira nos últimos anos, na década de 1980, a média (produtividade) exigida pelas usinas era de 5 a 8 toneladas de cana cortada por dia; em 1990 aumentou para 8 a 9; de 2000 a 2004 foi para 10 toneladas; e a partir de 2004 passou de 10 a 12 e 15 toneladas de cana cortada por dia[8] (ALVES, 2008; SILVA, 2008). Dessa forma, não é por acaso que muitos trabalhadores reclamam de dores e câimbras no corpo, pois são obrigados a cumprirem a média de 10 ou 12 tonelas/dia, o que se torna condicional para a sua contratação na próxima safra, já que ficam na mira dos fiscais da usina.

A propósito do dispêndio de energia física que um trabalhador desprende durante sua jornada no canavial, convém destacar, a partir da síntese de Alves (2008), sob que condições o cortador de cana está submetido.

> Admitindo-se que, em média, em um metro de cana haja quatorze pés de cana, um trabalhador para cortar um metro de cana terá de despender até quatorze golpes de podão. Alguns trabalhadores mais experientes conseguem com um só golpe cortar quatro a cinco canas, o que faz com que ele, para cortar os quatorze pés no metro, despenda no máximo quatro golpes. Ao contrário, caso a cana ou habilidade do trabalhador não permita que ele abrace um feixe de quatro ou cinco canas, ele precisará dar um golpe em cada uma das varas de cana para cortá-las, com isso ele dará quatorze golpes por metro de cana. Como ele corta um metro de cada uma das cinco ruas, ele despenderá por metro entre vinte e setenta golpes. Só que para despender o golpe bem rente ao solo ele necessita flexionar os joelhos e costas. Assim, além de dar entre vinte a setenta golpes, ele fará entre vinte e setenta flexões de pernas e costas por metro nas cinco ruas, o que corresponde a algo entre 4.000 a 14.000 golpes e flexões de pernas e de costas num eito de 200 metros (ALVES, 2008, p.12-13).

Assim, diante dessas condições de trabalho que, além de colocar em risco a integridade física dos trabalhadores visto que estão submetidos aos acidentes típicos como mutilações e ferimentos causados por corte de facão e podão (BOAS; DIAS, 2009), eles também estão suscetíveis à hipertermia, que pode surgir em um cortador de cana, pois ele faz um exercício intenso e prolongado exposto às baixas umidades, altas temperaturas, sem

[7] Uma das razões levantadas por pesquisadores da área destaca que as mortes e doenças causadas pelo esgotamento físico dos trabalhadores canavieiros estão ligadas à lógica do ganho ou pagamento por produtividade, isto é, por tonelada cortada pelo trabalhador. A esse respeito ver importante texto sobre a questão de Francisco Alves (2006).

[8] Segundo reportagem da Folha de S. Paulo, de 23 de Dezembro de 2007, o cortador de cana trabalha cada vez mais para ganhar o mesmo, isto é, hoje o trabalhador tem que cortar três vezes mais para ganhar o mesmo que há 20 anos atrás. Isso se deve, segundo a reportagem feita com pesquisadora da Unesp de Jaboticabal, responsável pelo estudo que apontou esses resultados, ao aumento do lucro das usinas obtido em duas situações: 1) redução de custos da produção; 2) e menor transferência de ganhos aos cortadores de cana ao longo dos anos. Isto é, à medida que os usineiros ampliam suas margens de lucro, pois exploram cada vez mais os trabalhadores, estes têm suas condições de vida reduzidas, apesar de terem que trabalhar cada vez mais com as exigências e aumento da média de cana cortada.

Created by eDocPrinter PDF Pro!!

Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!

adequada hidratação, péssima transpiração por conta das vestimentas pesadas. A situação ainda é agravada pelo estímulo ocasionado pelo pagamento por produção de cana cortada por dia. Segundo, um grupo de pesquisadores (LAAT; VILELA; NUNES DA SILVA; LUZ, 2009) que realizou um importante estudo sobre o desgaste físico dos cortadores de cana e os impactos dessas condições de trabalho sobre a saúde dos trabalhadores:

> Como sintomas surgem inicialmente sede, fadiga e câimbras intensas, na sequência o mecanismo termorregulador corporal começa a entrar em falência e surgem sinais como náuseas, vômitos, irritabilidade, confusão mental, falta de coordenação motora, delírio e desmaio. A pele geralmente torna-se muito quente e vermelha, às vezes com calafrios mesmo em ambientes quentes. O suor é abundante, até o momento em que surge a desidratação, quando então a pele torna-se seca. Essa é uma fase perigosa, pois a ausência de sudorese não permite adequada perda de calor, colocando em risco de vida pela hipertermia grave. Cessa então a atividade motora, e a pessoa deve ser imediatamente tratada (p.37)

Assim, é dessa perspectiva de adoecimento e degradação social do trabalhador que se pode olhar o desenvolvimento econômico, notadamente o setor sucroalcooleiro, defendido como modelo limpo e sustentável. Podemos verificar a situação de milhares de trabalhadores submetidos ao *"moinho satânico"* (POLANYI, 1980) do capital, que reduz seu tempo de vida útil no corte de cana abaixo dos escravos que atuavam no mesmo setor no final do século XIX, de 15 anos para 12 anos (BOAS; DIAS, 2009). Com um piso salarial de R$ 410,00 e cortando uma média de 10 tonelas, o salário de um cortador de cana hoje pode chegar a R$ 800,00 reais, mas quando perde o emprego por não atingir a meta de produtividade exigida pelas usinas, lhe resta integrar as fileiras de trabalhadores itinerantes. Como não tem dinheiro para voltar para sua casa e família, reintegra o ciclo vicioso do capital, de exploração do trabalho temporário e precário.

A propósito dessa realidade sobre a qual discorremos anteriormente, pode-se constatar uma nova realidade para o trabalho na sociedade contemporâneo. Trata-se de uma *"nova morfologia do trabalho"* (ANTUNES, 2005) que é resultado de um amplo processo de transformação do *metabolismo social do capital* (MÉSZÁROS, 2002) que fragmentou, diversificou e complexificou a classe trabalhadora, tornando-a mais qualificada em vários setores, como na siderurgia, e mais desqualificada e precarizada em outros, como na indústria automobilística (ANTUNES, 2005).

Essa nova morfologia do trabalho apresenta, portanto, um caráter multifacetado, pois compreende o conjunto de seres que vivem da venda de sua força de trabalho, porém na forma que Vasapollo (2005) denomina de *"trabalho atípico"*, que se caracteriza pela perda dos direitos e garantias sociais, pela precarização das condições de trabalho, pela incerteza, pela descentralização produtiva e pela flexibilização das relações de trabalho e de produção. Na medida em que tal processo se intensifica, ampliam-se também os ritmos e os encargos dos trabalhadores, mas sem o incremento de salários reais ou redução da jornada de trabalho (VASAPOLLO, 2005). Ao contrário, presenciamos o aumento do desemprego estrutural, provocado pela contradição inerente à sociedade regida pelo capital, que precariza a totalidade do viver social (VASAPOLLO, 2005, p.27).

No que concerne ao tema desse artigo, que tem como objeto a agroindústria canavieira do Estado de São Paulo, especialmente a região de Ribeirão Preto-SP, alguns autores já destacaram os efeitos deletérios dessa contradição no setor (ALESSI; NAVARRO, 1997; VEIGA FILHO, 1994; SILVA, 2004), que combina ampla aplicação tecnológica da ciência aos processos produtivos com a superexploração do trabalho no corte da cana.

A propósito do processo de modernização e reestruturação da agroindústria canavieira alguns pesquisadores (VEIGA FILHO, 1994; SCOPINHO; EID; FREITAS VIAN; P, SILVA, 1999;) demonstram que ele atinge as várias fases do processo produtivo, desde a preparação

Created by eDocPrinter PDF Pro!!

Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!

do solo, plantio, colheita e transporte da cana até a área industrial da usina, onde ela será processada (SILVA, 2004). Contudo, essa reorganização do capital agroindustrial tem provocado impactos profundos sobre os trabalhadores da cadeia produtiva. Porque, além de haver o desemprego em massa decorrente da incorporação das máquinas à colheita da cana, que substituiu cinqüenta mil trabalhadores conforme as pesquisas de Maria Ap. Moraes Silva (2004), desenvolvem-se também algumas forças antagônicas que impõem ao trabalho: exclusão de boa parte dos trabalhadores (MARTINS, 2002); superexploração da força de trabalho, aliada ao processo despótico de seu controle; acumulação primitiva através da tomada de terras para novas plantações de cana; utilização das diversas áreas da ciência, como a química, biologia, física, mecânica, além da informática e das modernas formas de gestão e organização produtiva do trabalho (SILVA, 2004).

Com isso, institui-se no interior da nova lógica de acumulação e expansão da agroindústria, apesar das defesas apologéticas do setor em nome do desenvolvimento econômico, o que Silva (2004) denominou de a *"precariedade dos precários"*, pois no processo de proletarização dos trabalhadores canavieiros eles já nascem precarizados, na condição de trabalhador volante, contingente, eventual e inconsistente que sequer foram beneficiados pela legislação trabalhista. Portanto, é nesse contexto de extrema vulnerabilidade social e econômica para os trabalhadores migrantes do corte da cana que se desenvolve a recente expansão do capital agroindustrial canavieiro.

Assim, diante dessa problemática que envolve tanto as perspectivas de expansão da produção sucroalcooleira como alternativa energética ao petróleo a partir do álcool como bicombustível renovável, quanto às condições precárias de trabalho em que se dá tal produção, é possível afirmar que há uma contradição fundamental não apenas entre capital e trabalho, mas também entre capital e natureza. Considerando os limites desse artigo e as perspectivas de desenvolvimento e apologia que vem sendo adotadas por setores ligados diretamente ao agronegócio, o que se tentou desvelar aqui foi exatamente os efeitos de uma produção e de uma expansão que já traz em seu seio uma lógica destrutiva da natureza e de degradação social do trabalho.

5) Considerações Finais

Portanto, dentre as inúmeras possibilidades que o presente texto oferece, buscou-se debater – a partir da crítica ao agronegócio canavieiro – os limites inerentes à lógica do desenvolvimento econômico capitalista. Apresentando alguns aspectos e contradições da produção agroindustrial canavieira, revelou-se a situação na qual o meio ambiente corre sérios riscos de degradação e o trabalhador explorado para garantir a reprodução ampliada, acumulação e expansão do capital.

Contudo, ainda vale destacar que a realidade desse setor está pautada por uma racionalidade que, de acordo com Michael Lowy (2000), apresenta três características sobre as quais se fundam a lógica destrutiva do capital, quais sejam: 1) a racionalidade como finalidade, isto é, a racionalidade instrumental, a razão compatível com os princípios da administração racional burocrática; 2) a diferenciação e autonomização das esferas como resultado da separação entre o econômico, o social, o político e o cultural, bem como a ausência de controle da sociedade sobre o mercado; 3) o espírito do cálculo racional e o predomínio do valor de troca sobre o valor de uso e a monetarização das relações sociais.

Isso significa dizer que a racionalidade da lógica *(irracional)* da expansão capitalista não pode mais se reproduzir sob a pena de pôr em xeque a própria existência da humanidade no planeta Terra, pois os processos econômicos e tecnológicos submetidos à lógica do mercado esgotaram-se, na medida em que deflagraram uma crise estrutural e ambiental sem precedentes na história. Dessa forma, segundo Leff (2000) surge a necessidade de introduzir

Created by eDocPrinter PDF Pro!!

Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!

novos princípios valorativos e forças materiais para reorientar o processo de desenvolvimento humano. Logo, é nessa perspectiva que ganha lugar de destaque a necessidade de se construir uma *"nova ordem ecológica"* (FERRY, 1994).

Portanto, isso se afirma, conforme se intensifica e se radicaliza a contradição entre capital e trabalho, capital e natureza, racionalidade econômica e *"racionalidade ambiental"* (LEFF, 2000). A transição para a racionalidade ambiental pressupõe, inevitavelmente, a superação da contradição entre elas, pois, como afirma Marcuse:

> No desenvolvimento da racionalidade capitalista, a irracionalidade converte-se em razão: a razão como desenvolvimento desenfreado da produtividade, conquista da Natureza, aumento da quantidade de bens; mas irracional porque o incremento da produtividade, do domínio da Natureza e da riqueza social, convertem-se em forças destrutivas (MARCUSE apud LEFF, 2000, p. 237).

Assim, a fundamentação da racionalidade ambiental encontra-se em princípios e valores que impedem que suas estratégias sejam avaliadas em termos de cálculo econômico, pois, segundo LEFF (2000), o conceito de racionalidade ambiental aponta para a emancipação das capacidades humanas e do potencial dos processos biológicos, submetidos à lógica do mercado e à razão instrumental. Assim, a concretização de seus objetivos

> (...) exige a legitimação e as possibilidades de realizar os seus princípios e propósitos mediante as restrições que impõe ao seu processo de construção a institucionalização da lógica de mercado e da razão tecnológica (LEFF, 2000, p.237-238).

Desta feita, ao apresentar os entraves da recente dinâmica do setor sucroalcooleiro e sua expansão destrutiva, o presente texto buscou assinalar os limites da racionalidade econômica que permeiam a lógica do capital na sociedade contemporânea. Ao mesmo tempo, verificou-se que além de fazer valer sua força no que se refere ao próprio desenvolvimento tecnológico e produtivo, o complexo agroindustrial valoriza aspectos econômicos, como a idéia do etanol ser um possível substituto alternativo ao petróleo em detrimento do meio ambiente e das condições de vida e trabalho dos cortadores de cana no interior de sua expansão. Assim ocultam-se as consequências de uma produção baseada fundamentalmente na concentração latifundiária, monocultura extensiva da cana, destruição de ecossistemas e o esgotamento de recursos naturais fundamentais à reprodução da vida humana.

Por essa razão, o posicionamento crítico deste artigo objetivou não apenas revelar tais contradições, mas propor alguns questionamentos acerca da lógica econômica essencialmente destrutiva do capital. O que exige a necessidade de se adotar uma perspectiva transformadora com a finalidade de construir uma nova racionalidade (ambiental) que paute seu desenvolvimento (sustentável) num novo conjunto de valores e práticas e numa nova concepção de homem, de sociedade e de natureza.

Created by eDocPrinter PDF Pro!!

Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!

6) Referências Bibliográficas:

ALESSI, N; NAVARRO, V. Saúde e trabalho rural: o caso dos trabalhadores da cultura canavieira na região de Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil. *Cad. Saúde Pública*, Rio Janeiro, v.13 (Supl.2), p.111-121, 1997.

ALVES, F. Por que morrem os cortadores de cana? *Saúde e Sociedade***,** São Paulo**,** v.15, n.3, p.90-98, set-dez 2006.

_____. Trabalho e trabalhadores no corte de cana: ainda a polêmica sobre o pagamento por produção e as mortes por excesso de trabalho. In: SILVA, M.A.M. *Agrocombustíveis solução*?: a vida por um fio no eito dos canaviais. São Paulo: CCJ – Centro de Capacitação da Juventude, 2008.

_____. Migração de trabalhadores rurais do Maranhão e Piauí para o corte de cana em São Paulo. In: NOVAES, J. R. P; ALVES, F. J. C (Orgs.). *Migrantes***:** trabalho e trabalhadores no complexo agroindustrial canavieiro (os heróis do agronegócio brasileiro). São Carlos: EdUFSCAR, 2007.

ANTUNES, R. *Os Sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.* São Paulo: Boitempo, 2002.

_____. *O caracol e sua concha – ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. (Org.) *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.

ARRIGHI, G. *A ilusão do desenvolvimento econômico*. Petrópolis, RJ: Ed. Vozes, 1997.

BIO. Dossiê do Etanol. *Revista Brasileira de Saneamento Básico e Meio Ambiente***,** São Paulo, Ano XVI, n.43, jul/set 2007.

BOAS, S.W.V; DIAS, E.C. Contribuição para a discussão sobre as políticas no setor sucro-alcooleiro e as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores. In: BNDES. *Impactos da indústria canavieira no Brasil*. Disponível em www.plataformabndes.org.br. Acessado em 20 de abril de 2009.

BNDES. *Impactos da indústria canavieira no Brasil*. Disponível em www.plataformabndes.org.br. Acessado em 20 de abril de 2009.

CARVALHO, I. C. M. *Educação ambiental:* a formação do sujeito ecológico. São Paulo: Ed. Cortez, 2006 (coleção docência em formação).

DUPAS, G (Org.). *Meio ambiente e crescimento econômico* – tensões estruturais. São Paulo: Editora UNESP, 2008.

FERRY, L. *A nova ordem ecológica* – a árvore, o animal e o homem. São Paulo: Ensaio, 1994.

FRONZAGLIA, T. Cana-de-açúcar: expansão alarmante. *Análises e Indicadores do Agronegócio.* v.1, n.3, mar. 2007.

FURTADO, Celso. *O mito do desenvolvimento econômico*. São Paulo: Ed. Paz e Terra, 1981.

FUSER, I. O etanol e o verde enganador. *Le monde Diplomatique*. São Paulo, dez. 2007, ano 1, n.5.

HOBSBAWM, E. *A era dos extremos*. São Paulo: Cia das Letras, 1995.

LAAT, E.F; VILELA, R.A.G; SILVA, A.J.N; LUZ, V.G. Impactos sobre as condições de trabalho: o desgaste físico dos cortadores de cana-de-açucar. In: BNDES. *Impactos da indústria canavieira no Brasil*. Disponível em www.plataformabndes.org.br. Acessado em 20 de abril de 2009.

LEFF, E. *Ecologia, Capital e Cultura:* racionalidade ambiental, democracia participativa e desenvolvimento sustentável. Blumenal: Ed da Furb, 2000.

LOREIRO, C. F. B. *Trajetórias e fundamentos da educação ambiental*. São Paulo: Ed. Cortez, 2004.

Created by eDocPrinter PDF Pro!!

Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!

LOWY, M. De Marx ao ecossocialismo. In: LOWY, M; BENSAID, D. *Marxismo, modernidade e utopia*. São Paulo: Xamã, 2000.
MARTINS, J. S. *A sociedade vista do abismo* – novos estudos sobre exclusão, pobreza e classes sociais. Rio de Janeiro: Ed. Vozes, 2002.
MESZÁROS, I. *Para além do capital: rumo a uma teoria da transição***.** São Paulo: Boitempo; Campinas: Unicamp, 2002.
_____. *O desafio e o fardo do tempo histórico*. São Paulo: Boitempo, 2007.
NOVAES, J. R. P; ALVES, F. J. C (Orgs.). *Migrantes***:** trabalho e trabalhadores no complexo agroindustrial canavieiro (os heróis do agronegócio brasileiro). São Carlos: EdUFSCAR, 2007.
NOVAES, J. R. Campeões de produtividade: dores e febres nos canaviais paulistas. *Estudos Avançados*, São Paulo, n.21, (59), 2007.
OLIVEIRA, F. *Crítica à razão dualista:* o ornitorrinco. São Paulo: Boitempo, 2006.
OLIVEIRA, M; VASCONCELLOS, Y. Agroindústria: uma história de sucesso e polêmica. In: *PESQUISA-FAPESP*. São Paulo, nº 122, Abr. 2006.
POLANYI, Karl. *A grande transformação*. RJ: Campos, 1980.
RAMOS, P; VEIGA FILHO, A. Proálcool e evidências de concentração na produção e processo de cana. *Informações Econômicas*, São Paulo, v.36, n.7, Jul. 2006.
SCOPINHO, R; EID, E; VIAN, C; CORREIA DA SILVA, P. Novas tecnologias e saúde do trabalhador: a mecanização do corte da cana-de-açúcar. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v.15, n.1, p.147-161, jan-mar. 1999.
SILVA, M A. M. Trabalho e trabalhadores na região do 'mar de cana e do rio de álcool'. *Revista Latinoamericana de Estúdios del Trabajo*, n.17, 2005.
_____. Agronegócio: a reinvenção da colônia. In: SILVA, M. A. M. *Agrocombustíveis solução*?: a vida por um fio no eito dos canaviais. São Paulo: CCJ – Centro de Capacitação da Juventude, 2008.
_____. Se eu pudesse, eu quebraria todas as máquinas. In: ANTUNES, R; SILVA, M. A. M. (Orgs.). *O avesso do trabalho*. São Paulo: Ed. Expressão Popular, 2004.
SILVA, M. A. M; MARTINS, R. A modernidade da economia Junker à moda contemporânea do rural paulista: a degradação social do trabalho e da natureza. *Revista Lutas e Resistência*. Londrina, n.1, p. 91-106, set. 2006.
SZMRECSÁNYI, T. Tecnologia e degradação ambiental: o caso da agroindústria canavieira no Estado de São Paulo. In: *Informações Econômicas*, SP, v.24, n.10, out. 1994.
THOMPSON, E. P. *Costumes em Comum***.** Estudos sobre a cultura popular tradicional. São Paulo: Companhia da Letras, 1998.
VASAPOLLO, L. *Trabalho atípico e precariedade*. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

Created by eDocPrinter PDF Pro!!

Transformações no capitalismo contemporâneo e mercado metropolitano de trabalho: desafios analíticos para a compreensão de suas articulações

Hipólita Siqueira[1]

Sessão Temática: Reconfiguração do trabalho e realocação espacial

Resumo

O aumento significativo da população que vive em áreas urbanas de maior porte e densidade num ambiente de profundas transformações econômicas, sociais e culturais pós-1970 é um dos fenômenos de grande destaque na sociedade capitalista contemporânea. Nesse sentido, observa-se um maior interesse nos estudos sobre o desenvolvimento metropolitano e as transformações no mercado de trabalho, tanto por autores que ressaltam o "ressurgimento" das metrópoles e seu papel protagônico no capitalismo contemporâneo como por aqueles que atribuem o surgimento de uma marginalidade urbana "avançada" ao desemprego estrutural, estreitamento do mercado de trabalho para os jovens, aumento da pobreza etc. Este artigo tem como objetivo contribuir para o debate sobre tais mudanças destacando o papel da dimensão urbana da organização e do funcionamento do mercado de trabalho assalariado, bem como seus principais desafios analíticos impostos pelas transformações nas estruturas produtivas, salariais e de consumo no capitalismo contemporâneo.

Introdução

[1] Doutora em Desenvolvimento Econômico pelo Instituto de Economia da Unicamp.

O aumento significativo da população que vive em áreas urbanas de maior porte e densidade num ambiente de profundas transformações econômicas, sociais e culturais pós-1970 é um dos fenômenos de grande destaque na sociedade capitalista contemporânea. Os avanços nas tecnologias da informação, transporte e comunicação e seus impactos sobre a mobilidade espacial de pessoas, mercadorias e, principalmente, dos fluxos de capital contrastam com a exacerbação de contradições urbanas que tinham sido minimizadas nas metrópoles dos países desenvolvidos durante os Trinta Anos Gloriosos como o desemprego, as desigualdades sociais, a pobreza da classe trabalhadora, a violência, as carências habitacionais, de transporte, saúde e saneamento ambiental etc.

Nesse sentido, observa-se um maior interesse nas relações entre as transformações no mercado de trabalho e na dinâmica econômica das áreas urbanas de maior densidade e complexidade. De um lado, na perspectiva dos estudos que ressaltam o "ressurgimento" das metrópoles na era da globalização dos mercados, a dimensão do mercado de trabalho é incorporada como uma das variáveis que define os fatores de competitividade e de inovação das empresas sob uma dinâmica econômica exigente de maior flexibilidade e reatividade dos mercados (Veltz, 2004; Storper e Venables, 2005; Sassen, 2007 e Scott, 2008). De outro lado, também são importantes os estudos que ressaltam as transformações no mercado de trabalho (desemprego estrutural, estreitamento do mercado de trabalho para os jovens etc.) e suas relações com o aumento da segregação socioespacial e o surgimento de uma marginalidade urbana "avançada", que também passaram a afligir as grandes cidades dos países desenvolvidos (Wacquant, 2006).

Neste artigo, entende-se que é possível contribuir para a compreensão da articulação entre as transformações dinâmica econômica no capitalismo contemporâneo e seus impactos sobre o mercado de trabalho, tendo por base a análise do papel da dimensão urbana de maior complexidade e densidade no funcionamento e nos processos de organização do mercado de trabalho assalariado.

Além desta introdução e das considerações finais, o artigo é composto por mais duas seções. Na primeira, analisa-se o papel da dimensão urbana no funcionamento e na organização do mercado de trabalho assalariado. Na segunda seção, são discutidos os desafios analíticos para a compreensão das transformações econômicas no capitalismo contemporâneo e suas articulações com o mercado de trabalho em áreas urbano-metropolitanas.

1. A dimensão urbana do funcionamento e da organização do mercado de trabalho assalariado

O papel do espaço urbano de maior complexidade e densidade na análise do mercado de trabalho assalariado está relacionado à concentração de ampla oferta de força de trabalho requerida pelos avanços na dinâmica de acumulação capitalista e na divisão social do trabalho. Porém, a questão da disponibilidade de mão-de-obra aqui assinalada não se restringe aos aspectos demográficos e à sua pressão direta no rebaixamento de salários, tal como concebida pelas teorias do *mainstream* econômico. Sua função mais importante está relacionada à resolução de eventuais problemas de escassez de mão-de-obra. Assim, segundo Harvey (1985), a escala urbana seria fundamental para a análise dos mercados de trabalho, pois fornece "reservas de trabalho", em quantidade e qualidade, permitindo a superação de problemas de rigidez e estabilidade da oferta de trabalho e a substituição de trabalhadores numa "base diária".

A compreensão de tais articulações deve ter como base o entendimento do mercado de trabalho como uma relação de poder, em que as relações de concorrência e as "estratégias de adaptação" do lado da demanda e da oferta de trabalho são marcadas pela "desvantagem estrutural" desta última. Para Offe (1985), a quantidade, a qualidade, o local e a época da

oferta de trabalho são determinados por fatores demográficos "não estratégicos" e, sobretudo, por fatores relacionados à expansão do capital que "liberam" força de trabalho e aumentam sua oferta potencial. Do ponto de vista sistêmico, isso ocorre mediante a mobilização setorial e espacial dos trabalhadores pela expansão da produção capitalista que, em sua dinâmica de acumulação, cria, recria e destrói espaços econômicos e formas alternativas de organização da produção e de incorporação da força de trabalho. Ou seja, o processo de acumulação de capital é capaz de ajustar a oferta de trabalho de acordo com suas necessidades, atuando no mercado de trabalho tanto no lado da demanda como no lado da oferta.

Harvey (2006) ressalta algumas particularidades no processo de mobilização da mão-de-obra dadas pelo fato de esta ser a única mercadoria capaz de "chegar ao mercado por seus próprios pés". Entretanto, sua mobilização no sistema capitalista é comandada pelo fato de que esta se encontra "duplamente livre": para se vender e dos meios de sua subsistência[2]. Segundo esse autor, do ponto de vista dos trabalhadores, a mobilidade geográfica não se restringe às necessidades da acumulação de capital, também representa a busca por um futuro melhor e a possibilidade de escapar da "tirania e da opressão". Porém, o capital em geral se aproveita inclusive do perpétuo desejo de mudar de vida como meio de organizar a mobilidade do trabalho de acordo com seus requisitos de acumulação.

Além disso, é preciso considerar que o *ritmo* de mobilização (geográfica, setorial etc.) e de incorporação da força de trabalho segundo os desígnios da dinâmica de expansão capitalista depende do ritmo de crescimento da produção e do progresso tecnológico, cujo determinante principal é a pressão da concorrência intercapitalista. O embate permanente entre os tipos particulares de capital leva ao aumento crescente da composição orgânica do capital em geral, determinando a diminuição da quantidade de trabalho necessária por unidade de produto. Por meio desses processos, cria-se oferta de trabalho e rompem-se os limites à produção relacionados ao ritmo de crescimento natural da força de trabalho e às migrações populacionais (Souza, 1999; Baltar, 2003). Assim, a pressão demográfica assume papel secundário na formação de excedentes na oferta de trabalho em meio urbano, os quais não necessariamente serão incorporados no mercado de trabalho, tendo em vista a lógica de acumulação imposta pela concorrência.

No entanto, a existência de amplos estoques de mão-de-obra excedente nas áreas metropolitanas, criados pela própria dinâmica de acumulação, não significa que o sistema conta com uma oferta ilimitada de força de trabalho disponível a todo e qualquer momento. Tais estoques também devem ser vistos em relação às possibilidades de esta se manter fora da produção capitalista. Para Harvey (2006) a liberação de "reservas de trabalho" disponíveis para exploração se contrapõe à necessidade de mantê-las "em seu lugar" o que, por sua vez, envolve a cristalização de frações de capital nos "ambientes construídos" urbanos (residências, edifícios fabris, comerciais etc.). No entanto, não se trata de deduzir o urbano-metropolitano da dimensão dos custos de reprodução da força de trabalho, como sugerido por Castells (1983). Nesse espaço, atuam múltiplas lógicas de acumulação deflagradas por diversos interesses do Estado, do capital em suas diversas frações e da força de trabalho, também em seus diferentes segmentos, tornando-o, portanto, "fruto de tensões e

[2] Para Marx, a razão essencial das peculiaridades da mercadoria força de trabalho é dada pelo fato de que, já na esfera da circulação "(…) o operário se vê forçado a vender, em lugar de uma mercadoria, a sua própria capacidade de trabalho como mercadoria. Tal deve-se a que, do lado de lá, com ele se defrontam, como propriedade alheia, todos os meios de produção, todas as condições objectivas do trabalho, bem como todos os meios de subsistência. (…) O adquirente de capacidade de trabalho é meramente personificação do trabalho objectivado, o qual cede aos operários uma parte de si próprio sob a forma de meios de subsistência a fim de incorporar à sua outra parte a capacidade viva de trabalho e (por meio disto) conservar-se integralmente a si próprio e crescer para lá da sua medida original. Não é o operário que compra meios de subsistência e meios de produção: são os meios de subsistência que compram o operário para o incorporarem nos meios de produção." (Marx, 1975: 56-57).

contradições". Segundo Piquet (2001:13), "a urbanização capitalista é antes de tudo, uma multiplicidade de processos de apropriação do espaço".

Além destas condições mais gerais do funcionamento específico do mercado de trabalho, é preciso considerar ainda que os trabalhadores não competem pelos mesmos postos de trabalho, tampouco as empresas pelo mesmo tipo de força de trabalho. As empresas independentemente do porte, setor etc. contratam trabalhadores num mercado "geral" de trabalho. Porém, as grandes empresas se diferenciam por organizarem seus próprios mercados de trabalho por meio da implementação de políticas diferenciadas de contratação, uso e remuneração da mão-de-obra. Desta forma, impõem barreiras ao acesso de postos de trabalho por elas organizados e segmentados à grande parte dos trabalhadores que participam do mercado de trabalho mais geral (Tavares e Souza, 1981; Baltar, 2003).

No capitalismo contemporâneo, mudanças importantes ocorreram nesta dimensão, as quais serão analisadas no próximo item. Entretanto, cabe ressaltar aqui que a reorganização dos mercados de trabalho em contextos de menor dinamismo econômico, submetidos às novas práticas e políticas de emprego da grande empresa e marcados pelo enfraquecimento da ação sindical e pela reorientação política dos Estados Nacionais, transformou significativamente as "barreiras à entrada" no mercado de trabalho por meio de uma relação de emprego mais estável e com melhores salários, tornando-as praticamente intransponíveis à grande parte dos trabalhadores.

Do ponto de vista teórico, o modo pelo qual os mercados de trabalho são organizados foi analisado sob distintas formulações no campo das teorias da segmentação dos anos 1970. Em grande medida, a elaboração de tais perspectivas ocorre dentro do *mainstream* da teoria econômica, incorporando as práticas de segmentação da mão-de-obra de acordo com atributos pessoais (gênero, raça e capital humano). Os estudos mais disseminados (Doeringer e Piore, 1971; Edwards *et al.*, 1975) apresentaram versões "dualistas" de segmentação dos mercados de trabalho (mercado interno x mercado externo; mercado primário x mercado secundário) com base nas experiências dos países desenvolvidos, sobretudo dos Estados Unidos. Nas vertentes mais críticas das teorias da segmentação, as determinações centrais da organização distinta dos mercados de trabalho foram associadas às políticas de emprego das grandes empresas (Rubery, 1978). Desse modo, ao retirar as determinações dos atributos pessoais dos trabalhadores, como observado nas teorias neoclássicas e do capital humano (Becker, 1964), representaram avanços importantes no tratamento analítico da organização segmentada dos mercados de trabalho.

Porém, Medeiros (1992:6) ressalta que,

> (…) as grandes empresas constituem apenas um dos princípios estruturantes do mercado de trabalho. O mercado formado pelas pequenas e médias empresas, os mercados informais, as relações de reciprocidade – i.e, fora do mercado – e o emprego público, constituem outros mecanismos. Entre estes e o mercado das grandes empresas há uma relação de mão-dupla: as grandes empresas modificam o ambiente externo mas, por sua vez, tendem a internalizar parte das características prevalecentes nele.

A incorporação da dimensão urbana nos processos de organização do mercado de trabalho é ainda bastante incipiente, sendo apenas marginal, tanto no âmbito do *mainstream* econômico e da *regional science* como no âmbito da literatura crítica.

No âmbito do *mainstream*, o papel da escala urbana na estruturação do mercado de trabalho é tratado a partir da elaboração do conceito de *mercado local de trabalho* (MLT). Assim como ocorre no tratamento analítico dos mercados de trabalho pelas teorias da segmentação, apesar da existência de distintas visões sobre o modo de organização e funcionamento dos MLTs, há certa prevalência daquelas de inspiração neoclássica e nas teorias do capital humano. Dentre estas, as abordagens das áreas de deslocamento residência-trabalho (*travel to work areas* – TTWAs), dos "campos de emprego" (*labour sheds*) e das

economias de aglomeração. Por outro lado, as vertentes mais críticas de inspiração regulacionista-institucionalista (Clark, 1981; Martin *et al.,*1994 e Peck, 1989 e 1996) enfatizam as dimensões da regulação socioinstitucional e da organização sindical nos processos de segmentação dos MLTs.

Na primeira linha de interpretação, a referência básica para a definição teórica de MLT é a de Kerr (1954) que considera a dimensão geográfica como uma forma de "balcanização" dos mercados de trabalho. Nesta perspectiva, os MLTs são entendidos como espaço de recrutamento, pelo lado da demanda, e, pelo lado da oferta, como área geográfica na qual os trabalhadores podem trocar de emprego sem mudar de residência. Assim, a definição central dos MLTs seria dada pela delimitação de áreas de deslocamento diário entre o espaço do trabalho e o de residência *(*TTWAs). Entretanto, como a circunscrição destas áreas é bastante problemática por causa da elevada superposição dos fluxos de deslocamento, geralmente, aceita-se a definição de MLT como sendo sinônimo da área geográfica da cidade e, de modo mais amplo, das áreas metropolitanas.

Uma síntese das formulações de MLT com base nesta concepção foi feita por Martin (2002). De acordo com esse autor, as análises feitas por estas vertentes de MLT são, de maneira geral, bastante complementares. As TTWAs variam em termos da extensão geográfica e dos custos (monetários e psicológicos) do deslocamento (ou da migração) e de acordo com as redes espaciais de comunicação (formais e informais) estabelecidas entre trabalhadores e empregadores (agências de emprego, mídia local, recomendações pessoais etc.). Assim, os grupos de trabalhadores se diferenciariam internamente no MLT não só em termos de suas qualificações, mas também por uma série de contornos "informação-mobilidade" e de padrões de deslocamento da residência para o trabalho, segundo distintos vínculos com o local de residência. Nesses estudos, grande importância é atribuída aos vínculos residenciais, sendo que, sobretudo nos grupos de menor rendimento, a probabilidade de mudança de emprego/ocupação no MLT é maior do que a de residência. De modo que, mais do que vinculados, os grupos de trabalhadores de menor rendimento estariam "presos" ao local de residência (*trapped in*) por não poderem suportar os custos de mudança e/ou de uma jornada diária extensiva de deslocamento residência-trabalho. O que significa, portanto, redução do seu leque de oportunidades de emprego e maior vulnerabilidade ao desemprego.

Ainda de acordo com a síntese feita por Martin (2002), os MLTs seriam segmentados ao mesmo tempo pela qualificação das ocupações e pelo local de residência dos trabalhadores. Esse último, relacionado aos rendimentos auferidos no mercado de trabalho e sua interseção com o mercado residencial. Assim, a operação de processos que atuam nos mercados de trabalho e nos mercados de habitação seriam mutuamente reforçados, produzindo distintas espacialidades socioeconômicas. As quais, por sua vez, definiriam condições de vantagem ou desvantagem aos distintos grupos de trabalhadores dentro do MLT. Por exemplo, trabalhadores que moram nas áreas centrais das grandes cidades/metrópoles, próximos a uma gama maior de oportunidades de emprego e de ocupação (comércio, centros administrativos, serviços gerais etc.), estariam em posição mais vantajosa no MLT do que aqueles que moram nas periferias destas áreas.

A determinação mais forte do urbano-metropolitano na organização dos MLTs é observada nas teorias que tomam por base uma junção entre custos de transação e economias de aglomeração. Segundo estas, a dimensão dos mercados de trabalho seria importante na garantia dos requisitos de competitividade às empresas e aos trabalhadores. Os mercados externos de trabalho nas aglomerações urbanas mais densas e de maior complexidade produtiva conferem às empresas ampla oferta de mão-de-obra qualificada, que em outros contextos regionais seria escassa. Por outro lado, a elevada rotatividade da mão-de-obra permitiria rapidez na substituição de trabalhadores e a circulação de informações neles incorporadas. Ao mesmo tempo, também permite que os trabalhadores obtenham maiores

informações sobre o MLT a partir das redes de informação constituídas no entorno das empresas de complementaridade produtiva. Com isso, as condições para melhorar a posição ou para encontrar um novo emprego seriam mais favoráveis nos mercados de trabalho das grandes metrópoles (Storper e Venables, 2005).

Por outro lado, a dimensão dos mercados metropolitanos de trabalho também seria importante para a resolução do paradoxo entre *pooling* e *poaching*. Embora aproveitem os benefícios conferidos pela aglomeração de atividades (*pooling*), as empresas estão mais expostas ao assédio de sua mão-de-obra qualificada pelas empresas concorrentes. Estas podem oferecer melhores condições de trabalho e de salários como forma de se apropriarem de maneira oportunista e/ou ilícita dos investimentos realizados no capital humano[3] (*poaching*). Nesse caso, a dimensão urbana "ótima" da escala metropolitana seria vantajosa, pois nesta localização os efeitos do *pooling* superam os da prática do *poaching* (Combes; Duranton, 2006).

De modo geral, podem ser apontadas várias falhas nestas abordagens de MLT. Dentre elas, a concepção equivocada da dimensão espacial como mera distância a ser ultrapassada (como uma "fricção espacial"), segundo as formulações que buscam delimitar as áreas de deslocamento residência-trabalho (TTWAs) e os campos de emprego (*labour sheds*). Outras questões restritivas dizem respeito à forma como a escala metropolitana é incorporada pelas vertentes das economias de aglomeração, sendo esta reduzida a uma localidade de "tamanho ótimo". Além disso, em grande medida, estão fundamentadas nas concepções neoclássicas da segmentação, as quais atribuem às características pessoais dos trabalhadores a determinação das condições de organização/funcionamento do mercado de trabalho.

Tendo em vista que é a expansão da produção capitalista em sua dinâmica, nos termos discutidos anteriormente, que cria, recria e destrói oportunidades de emprego, o fato de residirem próximo aos centros de emprego nas áreas metropolitanas não necessariamente significa que os trabalhadores serão incorporados às atividades econômicas, tampouco que isso ocorra de modo estritamente relacionado ao nível de qualificação e de acessibilidade privilegiada às informações estratégicas. Embora, no período contemporâneo, a distância entre o local de residência e o de trabalho tenha ampliado significativamente nas grandes cidades, particularmente em suas áreas metropolitanas, os custos desse deslocamento não podem ser tomados como explicação determinante das posições desiguais no interior dos mercados locais de trabalho. Tais abordagens imputam aos atributos pessoais dos trabalhadores o seu próprio local de moradia, pois são os rendimentos auferidos no mercado de trabalho, determinados por suas qualificações e condições de empregabilidade, que definem sua posição no mercado imobiliário. Dessa maneira, suprimem a extrema complexidade dos processos que atuam no funcionamento de mercados distintos e específicos como o imobiliário e o de trabalho.

As abordagens mais críticas de MLT se contrapõem à essas vertentes neoclássicas enfatizando a dimensão da regulação socioinstitucional. Peck (1996) afirma que o mercado de trabalho também está organizado e funciona de modo localmente específico, como resultado da interação local dos processos que atuam na segmentação, pelo lado da demanda e da oferta de trabalho e pela regulação do Estado. Essa atuação estatal, observada tanto no que se refere ao estabelecimento das condições de participação dos diferentes grupos sociais no mercado de trabalho quanto à participação direta na criação de empregos.

Do mesmo modo, Martin *et al.* (1994) e Martin (2002) destacam os impactos regionais diferenciados das políticas macroeconômicas, sociais e dos mecanismos de regulação da

[3] Segundo Combes e Duranton (2006: 3), *"since knowledge is partly embodied in workers, flows of workers can be associated with flows of knowledge so that poaching workers is a way for firms to raise their productivity"*.

relação de trabalho nos contextos nacionais (direitos trabalhistas, salário mínimo, legislação de saúde e segurança no trabalho e reconhecimento dos sindicatos), bem como os mecanismos de regulação social e do trabalho e de criação de emprego em nível local (sistemas de benefícios à habitação, educação e treinamento, creches públicas, emprego na administração pública local etc.). Outras concepções como as de Clark (1981) focalizam o papel do desenvolvimento regionalmente diferenciado de tradições laborais, de formas de organização sindical e dos mecanismos de barganha capital-trabalho na construção dos MLTs.

Apesar de suas importantes contribuições, tais estudos dão grande ênfase aos quadros institucionais-regulatórios[4] e pouco discutem sobre os processos que atuam nos ambientes macroeconômicos específicos aos quais estão submetidos os diferentes MLTs.

No presente artigo, considera-se que é possível avançar a partir dessas contribuições críticas sobre MLTs por meio de uma compreensão mais ampla da articulação entre a dimensão urbana de maior densidade e complexidade e a estruturação dos mercados de trabalho, bem como da constituição de mercados metropolitanos de trabalho sob distintos padrões nacionais de desenvolvimento.

Segundo a concepção de Tavares (1981, p. 22), a urbanização "dá lugar ao surgimento de um mercado 'geral' de trabalho, externo à indústria". Sendo assim, tendo em vista a concentração de força de trabalho nas áreas urbanas de maior complexidade e densidade, em quantidade e qualidade exigidas pelos avanços na divisão social do trabalho, pode-se compreender que esse meio urbano define as condições de base para a organização dos mercados de trabalho. Porém, essa é uma "via de mão-dupla", a maior complexidade relativa das estruturas produtivas constituídas no âmbito do desenvolvimento urbano-metropolitano também significa uma influência maior das condições de funcionamento dos mercados de trabalho organizados pelas grandes empresas sobre a oferta de trabalho.

A própria existência do fenômeno urbano-metropolitano denota uma maior heterogeneidade nas ocupações do mercado de trabalho, observada pelo maior desenvolvimento das forças produtivas e de uma divisão social do trabalho mais sofisticada. Nos mercados metropolitanos de trabalho é mais importante o recrutamento de mão-de-obra com experiência de trabalho em empresas do núcleo capitalista do que daquela sem a "cultura" de exploração do trabalho no sistema capitalista. Assim, em termos demográficos, os fluxos migratórios de origem rural se tornam menos relevantes sobre as condições de funcionamento desses mercados de trabalho, sendo mais importantes os fluxos pendulares intrametropolitanos.

De modo geral, nas configurações metropolitanas, a maior heterogeneidade na organização dos mercados de trabalho resulta de distintos processos econômicos, sociais, demográficos e culturais que atuam na criação de estilos de vida e estratégias de sobrevivência, produzindo diferentes situações ocupacionais e oportunidades de emprego. Para Santos (1998), a metrópole está sempre "alentando" expectativas de encontrar alguma

[4] Peck e Theodore (2000) analisam a reorientação política dos sistemas de *Welfare State* no sentido do *workfare* nos Estados Unidos e no Reino Unido. Esses autores acentuam que, nesse quadro em que os benefícios sociais são condicionados à participação em programas de emprego e de treinamento, em geral subsidiados pelo setor público, a implementação dos programas de emprego é descentralizada em grande medida para os governos locais. Desse modo, tais programas assumem variação considerável em termos do "desenho" das políticas e seus impactos sobre a redução do desemprego, ao mesmo tempo em que os próprios sistemas locais de emprego são encorajados a estender a gama de opções de reforma, moldando intervenções de acordo com os mercados locais de trabalho. No caso do Reino Unido, apontam para uma maior fragmentação e privatização dos sistemas de regulação do trabalho, tanto pelo aumento das agências privadas de emprego como pela maior participação do setor privado na gestão dos programas. Martin *et al.* (1994), por sua vez, enfatizam os processos de descentralização/centralização das relações industriais em termos da atuação sindical e dos mecanismos de barganha capital-trabalho.

ocupação, tendo em vista a presença de atividades com diversos níveis de capitalização, organização e tecnologia. Nas metrópoles, são criadas diferentes oportunidades de trabalho e de captação e apropriação de rendas, inclusive para os estratos que estão na base da estrutura social. Desse modo, o autor enfatiza a formação de estoques de capital obsoleto nas metrópoles e sua importância na atração de pobres recriando as condições para a utilização desse "velho econômico".

Além disso, como ressaltam Clark (1981), Peck (1996) e Martin *et al.*(1994), citados anteriormente, a segmentação diversificada e heterogênea dos mercados urbanos de trabalho também é determinada pelas relações entre empresas e trabalhadores organizados e pelas políticas sociais e mecanismos de regulação do trabalho e de criação de emprego público, estabelecidos pelo Estado nos quadros nacionais jurídico-institucionais e suas "variantes" locais.

Entretanto, apesar de se poder argumentar a partir da maior complexidade relativa das estruturas produtivas, essas não são diretamente correspondentes ao modo como se organizam os mercados metropolitanos de trabalho. Como afirma Baltar (2003), a partir das características de uma estrutura industrial/produtiva determinada, sua estabilidade "facilitaria" a consolidação de segmentos no mercado de trabalho. Nesse sentido, afirma que seria possível fazer uma distinção geral com base nas diferenças no ritmo dos processos de industrialização e urbanização dos países desenvolvidos e subdesenvolvidos. Tal distinção se daria pelo ritmo em que foram implantadas as estruturas produtivas e pelas peculiaridades do meio urbano que enfrentaram.

Nos países desenvolvidos, a maior estabilidade relativa das estruturas produtivas em meios urbanos já consolidados foram importantes para a organização de mercados de trabalho internos às grandes empresas com base na definição de postos de trabalho dentro de grupos específicos de ocupação e segundo critérios de recrutamento, treinamento e qualificação, progressão de carreira, hierarquias salariais e de remuneração etc. Tais formas de segmentação foram consolidadas sobretudo no período do pós-Guerra num ambiente de crescimento econômico, de compromisso com o pleno emprego, de implementação dos programas do *Welfare State* e de maior participação política dos trabalhadores organizados.

Ao contrário dos países desenvolvidos, a implantação das estruturas produtivas/industriais de forma abrupta e concentrada no tempo nos países de capitalismo tardio exigiu um rápido e intenso processo de urbanização e de mobilização em larga escala da população do campo e/ou de regiões mais atrasadas. De modo que, nas regiões em que se concentrou o processo de industrialização e urbanização, predominou o recrutamento de uma mão-de-obra sem a experiência da disciplina do trabalho industrial. No âmbito desses processos, também ocorreu rápida e intensa modernização do campo e das atividades agrícolas com a introdução de máquinas, implementos e defensivos agrícolas, apoiada pela implantação de sistemas de crédito rural. Junto com os fatores políticos referentes à não realização de reforma agrária e a extensão denegada dos direitos e benefícios sociais aos trabalhadores rurais, atuaram como fatores de expulsão da população do campo.

Nesses países, apesar da consolidação e do aprofundamento da industrialização expandirem a participação do emprego assalariado em relação ao total da população ativa em áreas metropolitanas, a rapidez desses processos impediu a estruturação dos mercados de trabalho em torno de grupos específicos. Assim, diferentemente dos países de industrialização madura onde a montagem mais lenta das estruturas produtivas levou a uma maior especialização da mão-de-obra, formaram-se, nos países subdesenvolvidos, mercados metropolitanos de trabalho de ampla base e intensa concorrência, com elevada rotatividade da mão-de-obra e heterogeneidade nas situações de ocupação (Baltar, 2003).

Barbosa de Oliveira (1998) ressalta a dimensão política dessa organização específica do mercado urbano de trabalho brasileiro destacando não só o papel dos amplos excedentes de

mão-de-obra[5], mas, principalmente, a implantação de um regime de gestão da mão-de-obra amplamente desfavorável aos trabalhadores. Apesar da constituição de mecanismos de regulação do trabalho e de representação sindical ao longo do processo de industrialização, essas dimensões foram caracterizadas no período do Regime Militar pela repressão da atuação dos sindicatos e pela imposição de políticas de contenção do salário mínimo. Além disso, a regulação do trabalho implementada nesse período, sobretudo com a eliminação do estatuto da estabilidade e a criação do FGTS, conferiu grande liberdade às empresas na gestão da contratação, uso e remuneração da mão-de-obra. Assim, como destaca esse autor, constituiu-se um regime que favorece a instabilidade do emprego e o caráter fugaz dos contratos de trabalho, impedindo o acesso de grande parte dos trabalhadores aos mercados de trabalho mais organizados.

De uma perspectiva mais geral e considerando a dimensão política, a instabilidade estrutural do modelo de desenvolvimento brasileiro minaria a organização do mercado de trabalho, em geral e do urbano-metropolitano, em específico, em bases que pudessem garantir melhores condições para o trabalho assalariado. Segundo Medeiros (1992: 6)

> (…) as interações dinâmicas entre salários, estabilização dos contratos e produtividade afirmam-se no médio e longo prazos e supõe um relativo grau de estabilização e expansão dos mercados. Em mercados estruturalmente instáveis os ajustes quantitativos da força de trabalho, as estratégias de subcontratação, acabam por diluir os efeitos auto-alimentadores daquela relação. Neste sentido as desproporções intersetoriais, os constrangimentos do balanço de pagamentos, as tensões inflacionárias, os déficits fiscais, interrompem ou encurtam excessivamente os ciclos expansivos. Assim as instituições do mercado de trabalho e da formação dos salários não se estabilizam, os horizontes empresariais se encurtam e o sistema de contratação passa a demandar uma excessiva flexibilidade (Medeiros, 1992: 6).

Nessas condições, segundo Medeiros (1992), no caso brasileiro poderiam ser identificados alguns mecanismos de estruturação do emprego assalariado de acordo com quatro estruturas contratuais distintas: as grandes empresas e seus mercados internos de trabalho; as pequenas e médias empresas e o mercado geral de trabalho; o Estado e suas relações de emprego; e os mercados "desestruturados" de trabalho. A especificidade brasileira estaria na baixa participação relativa das grandes empresas no total do emprego assalariado e na elevada heterogeneidade interna a essas estruturas. Outra especificidade seria dada pela elevada participação relativa das ocupações informais as quais, segundo esse autor, não devem ser consideradas apenas como "refúgio" nas áreas metropolitanas mais desenvolvidas, mas sim, como outro tipo de mercado (seletivo, instável e não regulado) com múltiplas formas de integração com as empresas modernas.

Tavares (1981) argumenta que, nos países subdesenvolvidos, e no Brasil especificamente, a distinção não se dá apenas em relação aos problemas da industrialização tardia. Seria necessário considerar também os mecanismos que atuam nos processos de marginalização urbana e rural, os quais implicam na existência de um excedente permanente de força de trabalho "inutilizável" diante do desenvolvimento das forças produtivas. Nesse caso, assumiriam peso maior os problemas da formação histórica nacional e os mecanismos sociopolíticos que restringem as possibilidades de defesa dos interesses das camadas inferiores da sociedade. Em particular, o atraso das relações sociais de produção no que

[5] Apesar de ganhar novas dimensões com a industrialização e a urbanização do país, o excedente estrutural de mão-de-obra não surge a partir desses processos. Segundo Barbosa de Oliveira (1998) tal fenômeno sempre fez parte da sociedade brasileira. No período escravista, sob a forma de "não proprietários" de toda sorte no campo (moradores livres e agregados); e de uma massa de ex-escravos e brancos pobres nas cidades. De modo geral, marginalizados pela sociedade, subsistiam através de "favores" prestados aos grandes proprietários de terra, da prática de atividades precárias e descontínuas ou até mesmo de pequenos delitos. Com a abolição do escravismo e a "solução de compromisso entre as oligarquias regionais", da imigração subsidiada de mão-de-obra (à qual foram reservados o trabalho agrícola e, em momento posterior, nas atividades urbano-industriais) esta camada de mão-de-obra excedente permanece submetida às piores ocupações no incipiente mercado urbano-industrial de trabalho (serviços domésticos e gerais), gravitando em torno de situações de marginalização.

concerne à não resolução da questão agrária e a permanência do latifúndio, que se reproduzem na "fenda" social que caracteriza a questão urbana. A influência disso é maior na dimensão das possibilidades de ocupação da população fora do mercado de trabalho organizado pelo núcleo capitalista. Nesse sentido, a questão mais complexa da organização dos mercados metropolitanos de trabalho não se restringiria apenas às relações entre o emprego formal e informal, mas também pela gravitação do emprego em torno de condições de "marginalização transitória ou definitiva" dos mercados de trabalho organizados.

A partir dessa compreensão da articulação existente entre a dimensão metropolitana e o funcionamento e a organização dos mercados de trabalho, pode-se inferir sobre algumas articulações da trama complexa que envolve a concentração de força de trabalho nas áreas metropolitanas e a formação de amplos mercados de consumo.

2. Desafios analíticos para a compreensão das articulações entre as transformações econômicas no capitalismo contemporâneo e o mercado de trabalho

No plano da dinâmica econômica, em geral, e da metropolitana, em particular, a concentração de força de trabalho, em certa quantidade e qualidade, pode ser observada segundo a dupla perspectiva das taxas de emprego e de salários, ou seja, custos diretos de produção e demanda por bens e serviços.

O tema salarial é bastante complexo, sendo que sua "natureza política" impossibilita seu tratamento analítico tendo por base os ajustes entre oferta e demanda, como observado nas teorias neoclássicas[6]. Em relação à perspectiva dos salários como custos diretos de produção, é importante reter que, diferentemente das teorias elaboradas pelo *mainstream* econômico, a principal função da existência de uma oferta excedente de força de trabalho nos mercados metropolitanos de trabalho, criada pela própria dinâmica de acumulação, não é a de reduzir os níveis salariais, pressionando-os para baixo. Segundo Tavares (1998), a constituição crescente de uma "oferta elástica" de trabalho cumpre papel essencial na formação salarial, menos por funções depressivas diretas sobre os salários e mais por "aumentar os graus de liberdade" dos capitalistas em relação à solução de eventuais problemas de escassez de força de trabalho.

Contudo, isso não é incompatível com a existência de maiores níveis salariais médios, em termos nominais, nas áreas metropolitanas. Isso se deve não só à existência de estruturas produtivas e ocupacionais mais complexas e heterogêneas e, por conseguinte, à maior concentração de trabalhadores de colarinho branco, ocupando funções de comando (no setor público e no setor privado), mas também ao desenvolvimento de organizações sindicais mais ativas e à maior sofisticação de seus instrumentos de negociação dos salários e da relação de emprego em geral.

Da perspectiva da demanda por bens e serviços, a expansão do emprego e dos salários (seja pelo aumento da massa salarial ou pelo aumento dos salários em termos reais e, por conseguinte, do poder de compra dos trabalhadores), em períodos de crescimento econômico, impactam positivamente sobre a indústria produtora de bens de consumo (duráveis e não-duráveis), pois, no meio urbano, a maioria desses bens é exclusivamente fornecida pela produção industrial capitalista. O que, por sua vez, gera efeitos positivos sobre a sua comercialização e distribuição, em grande medida, concentrada pelas grandes redes de distribuição (lojas de departamento, hiper/supermercados, concessionárias, *shopping centers* e outros). O consumo de serviços mais modernos e especializados também é impulsionado,

[6] Segundo Medeiros (1992: 1), a formação salarial resulta de "(…) uma interação dinâmica, nacionalmente diferenciada, entre a estruturação dos mercados de trabalho, das instituições e dos padrões de industrialização." Para uma análise das principais questões teóricas envolvidas na formação dos salários no capitalismo, consultar os estudos de Souza (1999) e Baltar (2003a).

refletindo mudanças introduzidas nos hábitos de consumo, a maior incorporação do emprego feminino no mercado de trabalho etc.

A intensidade desses efeitos está relacionada à maior complexidade das relações intersetoriais das estruturas produtivas nas economias metropolitanas. Entretanto, como ressalta Tavares (1998), é preciso levar em consideração que, sob o marco da concorrência oligopólica, a dinâmica econômica não é comandada pela demanda de bens e serviços dos trabalhadores. A demanda mais importante é a intraindustrial, no que concerne às relações entre indústria produtora de bens de consumo e indústria produtora de bens de capital. Dessa forma, partindo da premissa geral de que são os investimentos que geram emprego e renda, os efeitos multiplicadores-aceleradores das taxas de emprego e de salários sobre a economia, em geral, e a metropolitana, em particular, dependem da natureza e do ritmo dos investimentos realizados e seus efeitos em cadeia sobre as demandas intersetoriais.

Porém, é preciso cautela no estabelecimento de articulações entre a dinâmica econômica intersetorial e a do mercado de trabalho. Como argumentam Tavares e Souza (1981), não existe correspondência direta entre as estruturas produtivas, salariais e de consumo. Segundo esses autores, a realização da produção corrente é feita pela conjunção dessas estruturas que, em termos macroeconômicos, guardam algum tipo de relação. Porém, nos termos do padrão oligopolista de acumulação e dadas as assimetrias de poder entre os diferentes tipos de capital e entre capital e trabalho, o ajuste entre as três estruturas é determinado por "instâncias intermediárias" bastante complexas e específicas (financiamento da produção, do consumo, fiscal e tributário, do comércio exterior e da ação sindical), que influenciam os parâmetros de uma melhor/pior distribuição da renda.

As transformações no capitalismo contemporâneo aumentaram de maneira considerável a complexidade desses nexos de interação, impondo desafios ainda maiores para a análise das mudanças nessas três estruturas e de suas articulações com as mudanças na organização e no funcionamento dos mercados de trabalho.

As estruturas de produção são caracterizadas por assimetrias intercapitalistas (porte, setor, mecanismos de financiamento, pesquisa e desenvolvimento) bastante acentuadas pela lógica da coerção concorrencial. As grandes empresas se destacam pelo seu poder de endividamento, de inovação, de acesso a mercados e pelos diferentes instrumentos competitivos (canais de distribuição e comercialização, preço, diferenciação dos produtos, propaganda e publicidade). Tais assimetrias são clivadas por diferentes padrões nacionais de industrialização, com distintos graus de "internalização" dos setores de bens de capital e do progresso científico e tecnológico.

No período atual, a dimensão produtiva tem sido impactada por intensas transformações nos padrões de concorrência e de rentabilidade das grandes empresas. Num contexto político-econômico marcado pela desregulamentação e de grande avanço tecnológico, foi ampliada a mobilidade internacional dos fluxos de capital comercial, produtivo e, sobretudo, financeiro. Os ajustes implementados pelas empresas ocorreram tanto pela via da reestruturação produtiva (automatização, aumento dos componentes importados, introdução de novos produtos e novas formas de organização da produção e do trabalho.) quanto pela via das mudanças patrimoniais (privatizações e fusões & aquisições). Seus impactos diferenciados sobre as estruturas produtivas (desestruturação de elos das cadeias produtivas, criação de novos complexos produtivos, terciarização etc.) e os mercados de trabalho (aumento do desemprego, flexibilização e precarização das condições e das relações de trabalho) em países desenvolvidos e subdesenvolvidos foram marcantes, tendo sido amplamente estudados pela literatura especializada. É importante destacar que, mais recentemente, também surgiram novas questões determinadas pelos padrões de valorização da riqueza financeira. De modo geral, isso ocorre por meio das pressões dos novos parâmetros de

gestão da riqueza financeira sobre as dimensões da decisão autônoma de investimentos e da gestão operacional e do emprego nas grandes empresas.

Na perspectiva do que vem sendo denominado de "regime econômico dominado pelas finanças" (*finance led growth)* alguns autores argumentam que, como resultado da reestruturação produtiva e patrimonial poderia ser estabelecida uma nova associação entre o capital financeiro e a indústria sob o predomínio dos interesses dos investidores institucionais (Chesnais, 2005; Plihon, 2005)[7]. Em termos gerais, Plihon (2005) ressalta a maior penetração dos critérios de valorização da riqueza financeira na gestão operacional das empresas, principalmente por meio da introdução das opções de recompra das ações como garantia à rentabilidade dos acionistas, predominantemente investidores institucionais. O que, por sua vez, impacta negativamente a decisão autônoma de investimentos e introduz, no curto prazo, novas vulnerabilidades aos sistemas produtivos.

Nesse contexto e num quadro de políticas macroeconômicas comprometidas com tais lógicas de valorização do capital, torna-se necessário ter em grande conta que a decisão autônoma sobre a realização de investimentos encontra graves obstáculos. E, quando implementadas, devido às características dos novos produtos e serviços, das novas formas de organização da produção e do trabalho e em razão da imposição dos critérios de valorização da riqueza financeira que reduzem significativamente os prazos de retorno do investimento, seu potencial de encadeamento intersetorial sobre o emprego e a renda nas estruturas produtivas nacionais tem sido limitado e, em grande medida, seus efeitos são canalizados para o exterior (Carneiro, 2007).

A partir das transformações nesse plano mais geral, mudanças profundas e abrangentes nas formas de organização da produção e do trabalho trouxeram consequências relevantes. Também nesse caso, foram amplamente estudadas as estratégias de externalização e descentralização (por meio da terceirização, subcontratação, *global outsourcing* e outras), de reorganização do trabalho em equipe, trabalho por projetos etc., implementadas pelas organizações do setor privado e do setor público. As quais, associadas à flexibilização da regulamentação do trabalho e à introdução de inovações tecnológicas resultaram, de um lado, na extinção de postos de trabalho em todos os setores da atividade econômica e, de outro, na redução das possibilidades de inserção no mercado de trabalho por meio de uma relação de emprego mais estável e segura, em geral representadas pelas ocupações na grande empresa e pelo emprego público[8].

A fragmentação das atividades entre unidades econômicas de variados portes e sob os mais diversos formatos de organização em rede, células de produção, complexos regionais de produção e das inúmeras opções estratégicas de externalização e descentralização, que articulam diferenças inter e intranacionais, aumentaram de modo excepcional a complexidade dos vínculos intersetoriais das estruturas produtivas, com repercussões distintas sobre a

[7] Segundo Chesnais (2005: 26), embora o "capital portador de juros" tenha reascendido nos anos 1980, a "emergência e tentativa de consolidação" desse regime ocorre de forma mais acentuada no início da década de 2000. O predomínio dos interesses desse tipo de capital e sua consolidação nos Estados Unidos surgem como um "sistema de relações econômicas e sociais internas e internacionais cujo centro é a finança e que está apoiado nas instituições financeiras e políticas do país hegemônico em escala mundial".

[8] As mudanças aqui ressaltadas representam apenas alguns dos aspectos mais gerais das mudanças nos mercados de trabalho em contextos de reestruturação produtiva e racionalização econômica etc. Entretanto, estas são questões bastante complexas, clivadas pela existência de diferentes sistemas nacionais de regulação do trabalho. Para uma análise destas mudanças nos Estados Unidos, ver Matos (2001) e, no continente europeu, consultar o estudo de Bosch, Rubery e Lehndorff (2007). No Brasil, importantes estudos foram desenvolvidos por pesquisadores do CESIT/IE-Unicamp, de modo mais geral, sobre o trabalho em suas perspectivas econômica, de gênero, políticas sociais e de emprego, negociações coletivas e classes sociais (Proni e Henrique, 2003) e de modo mais específico, sob as óticas da racionalização econômica (Dedecca, 2005), setorial (DIEESE/CESIT, 2005), dos pequenos negócios (Santos, 2006) e da regulação do trabalho (Krein, 2007).

organização do trabalho[9]. Tais transformações tiveram como consequência o aumento da diversidade das relações (de interdependência, de cooperação e subordinação) entre as empresas e entre empresas e trabalhadores independentes por meio de esquemas de produção "ultradescentralizados", como designado por Veltz (2008). Entretanto, de maneira geral, isso não significa aumento dos "espaços potenciais de autonomia". Pelo contrário, associadas às novas formas de inovação tecnológica e informacional e de alavancagem financeira tais arranjos econômicos reforçam ainda mais o poder de comando dos grandes conglomerados empresariais sobre os demais elos das cadeias produtivas, exacerbando as assimetrias competitivas (Martinelli e Schoenberger, 1994; Chesnais, 2005).

Alguns autores têm associado a ascensão de novas formas de organização da produção e do trabalho às diferentes formas de segmentação da mão-de-obra determinadas pelos requisitos de maior flexibilização das relações de trabalho no interior das empresas[10], constituindo uma situação de tensão permanente entre um núcleo de trabalhadores mais estáveis e seguros e trabalhadores em diversas situações contratuais periféricas no âmbito dos diversos arranjos produtivos.

A erosão dos mercados internos de trabalho tradicionais, como consequência dos novos requisitos de competitividade produtiva, denotaria, por sua vez, uma redução do papel das grandes empresas na organização dos mercados de trabalho. Dessa forma, a segmentação desses estaria sob maior influência dos mecanismos que atuam nos mercados externos de trabalho, com destaque para as políticas de flexibilização das leis e normas de regulação do trabalho, dos programas de qualificação técnica etc., de modo geral, estabelecidos nos contextos nacionais.

Porém, segundo as conclusões do estudo de Grimshaw *et al.* (2001), a partir de pesquisas em empresas de diferentes setores no Reino Unido (indústria, comércio, administração pública local e telecomunicações), a queda dos pilares tradicionais dos mercados internos de trabalho[11] não indica a diminuição do papel das grandes empresas na organização do mercado de trabalho. Os autores argumentam que, dadas as mudanças no balanço de poder entre capital e trabalho, ocorre, pelo contrário, um fortalecimento da autonomia dos empregadores no desenho e na implementação de novas práticas e políticas de emprego que lhes sejam mais favoráveis[12], elevando sobremaneira as barreiras à entrada nos mercados de trabalho. A incorporação de trabalhadores nos quadros das empresas requer, cada vez mais, períodos intermitentes de emprego temporário, muitas vezes, através de agências de emprego, em vez de recrutamento direto com contratos por tempo indeterminado. Também significa uma maior probabilidade de a entrada/saída dos quadros das empresas ocorrer no mesmo ponto da *job ladder*[13]*,* pois os espaços para a promoção interna foram

---

[9] Alguns autores se contrapõem à existência de um modelo único de organização e gestão da produção e do trabalho ou de "variantes" nacionais dos modelos fordista e taylorista, demonstrando a multiplicidade de suas formas concretas. Assim, Veltz (2008) considera ser esta a "era do diverso e do experimental" caracterizada por um "*zapping* incessante" entre os modos de gestão da produção e do trabalho.

[10] Dentre as abordagens mais disseminadas está a de Atkinson (1984) com base na "firma flexível" e suas formas de segmentação da mão-de-obra entre o *centro* com melhores salários e relação de emprego mais estável (flexibilidade funcional) e a *periferia* caracterizada por ocupações precárias e inseguras (flexibilidade numérica) sob vínculos diversos com a firma principal (contratos por tempo determinado, estágios subsidiados ou não pelo setor público, autônomos, agências de emprego, subcontratados, *part-time* e *job sharing*).

[11] Práticas de recrutamento, treinamento e qualificação, políticas de progressão na carreira e estruturas de pagamento internalizadas pelas grandes empresas.

[12] Ressaltam o recurso de maneira recorrente à oferta de mão-de-obra das agências temporárias de emprego, recrutamento externo de pessoal especializado, subcontratação, fragmentação das estruturas de pagamento etc. associadas ao desmantelamento das políticas de "qualificação na ocupação", dos mecanismos de promoção interna e fragmentação das estruturas dos salários e remunerações.

[13] "Escada de emprego" (em tradução literal) na qual postos de trabalho estão organizados em níveis hierárquicos dentro de grupos específicos, segundo práticas e políticas de qualificação e treinamento, pagamento

bastante reduzidos. As próprias *job ladders* se tornaram "horizontais" e as oportunidades de promoção na carreira profissional são externas à empresa ou ao setor. A organização do mercado de trabalho nesse sentido teria tornado mais escassa a incorporação da mão-de-obra por meio de uma relação de emprego mais estável e segura. Por outro lado, nessas condições, mesmo os trabalhadores do núcleo não estão imunes a essas mudanças dado que, por meio desses processos, as fronteiras entre mercado interno e externo se deslocam constantemente.

Esses autores ressaltam que, embora as empresas se beneficiem crescentemente das condições dos mercados externos de trabalho, não há evidências de que isso ocorra de modo estritamente relacionado aos requisitos internos da produção. Tampouco as mudanças nos mercados externos de trabalho refletem diretamente as políticas internas das empresas. Segundo esses autores, as teorias que concebem a segmentação por esses processos criam uma "dicotomia artificial" entre mercado interno e mercado externo de trabalho e não ajudam no esclarecimento do modo pelo qual vêm sendo redesenhadas as fronteiras entre esses dois mercados de trabalho. Desse modo, Grimshaw e Rubery (1998) e Rubery (2006) afirmam que é preciso conceber as diferentes formas de organização dos mercados de trabalho por parte das grandes empresas de forma mais dinâmica e integrada às políticas macroeconômicas e de (des)regulamentação dos sistemas nacionais de emprego, de seguridade social e de legislação do trabalho que impactam a oferta de trabalho.

Desse modo, cabe enfatizar que as análises do modo pelo qual os mercados de trabalho vêm sendo reestruturados, a partir das transformações nas dinâmicas de acumulação e de valorização da riqueza capitalista, exigem também uma visão de conjunto, não se restringindo tão-somente às formas de mobilização da mão-de-obra por parte das grandes empresas. Como visto, essas, apenas em parte, determinam a organização dos mercados de trabalho. Nesse sentido, foram importantes as mudanças na esfera macroeconômica (volatilidade cambial, rigor fiscal e monetário, taxas de juros elevadas e maior exposição à concorrência externa), ampliando sobremaneira as incertezas sobre as decisões autônomas de investimento, bem como as pressões de flexibilização dos mercados nacionais de trabalho e definindo contextos de alta instabilidade e vulnerabilidade econômica.

Com relação à dimensão salarial deve-se considerar que, num contexto de forte reorientação político-ideológica, houve uma redistribuição de renda favorável ao capital (sob a forma de lucros e dividendos e juros da dívida pública), às grandes fortunas e às classes sociais de maior poder, sobretudo daquelas ligadas à valorização da riqueza financeira, em detrimento dos rendimentos dos trabalhadores. A dimensão salarial tem sido negativamente impactada tanto pelo aumento do desemprego como pela reorganização dos mercados de trabalho em bases mais frágeis, sob condições de maior instabilidade e precariedade dos vínculos ocupacionais. Nesse quadro, a ampliação das desigualdades de renda ocorre em simultâneo à uma "redefinição" da relação capital-trabalho.

As estruturas salariais das empresas são determinadas pela lógica da repartição dos ganhos de produtividade, sendo essa fundamentalmente mediada pela ação organizada dos trabalhadores. A ação sindical pode ser observada sob os diversos prismas de suas formas de organização (em termos setoriais, regionais e por empresa) e aos seus instrumentos de negociação dos salários, das condições e relações do trabalho frente às políticas das empresas. Nesse sentido, a intensificação do poder discricionário das empresas na determinação da relação de trabalho ocorre em detrimento do poder de negociação dos sindicatos, num ambiente de "ataque" político-ideológico à representação sindical, de aumento do desemprego e de elevação das barreiras à entrada no mercado de trabalho.

Ao mesmo tempo, observa-se um crescente aumento da parte variável dos salários por meio da introdução de diversos programas de remuneração (bônus, prêmios, Participação nos Lucros e Resultados-PLR e outros). Esses são estabelecidos de acordo com critérios de

e promoção interna etc.

desempenho dos trabalhadores (individualmente, em equipe ou por células de produção) no cumprimento das metas estabelecidas pelas empresas (número de clientes, desempenho das vendas etc.), que, por sua vez, não é incorporada aos salários e nem incide sobre ela contribuições sociais e previdenciárias e ajustes salariais futuros (Dedecca, 2005; Krein, 2007).

Sauviat e Chesnais (2005) afirmam que, com a maior participação do "capital portador de juros" sobre a propriedade das empresas, o controle das decisões de investimento não só está crescentemente sob os desígnios diretos do capital, mas também sob a gestão de dirigentes corporativos alinhados aos critérios de rentabilidade estabelecidos pelos mercados financeiros. Esse "alinhamento" seria observado pela oferta sistemática de opções de compra das ações das empresas e de bônus como mecanismo de remuneração dos dirigentes superiores. Isso ocorre tanto por meio dos novos critérios de desempenho na criação de valor no curto prazo[14] como do clássico resultado operacional. Os autores mostram que, segundo esses mesmos critérios de rentabilidade, a gestão do emprego nas empresas é influenciada pela introdução de "fórmulas salariais e contratos adaptados às diferentes categorias de mão-de-obra e ao funcionamento peculiar dos mercados de trabalho correspondentes a essas categorias" (p. 251). Assim, além de uma maior diferenciação dos mecanismos de repartição dos ganhos de produtividade, as próprias fontes desses ganhos se tornaram mais opacas à grande parte dos trabalhadores.

A estrutura de consumo, por sua vez, não pode ser derivada diretamente desse novo padrão salarial e das novas condições de incorporação dos trabalhadores no mercado de trabalho. Está também relacionada à própria estrutura produtiva no que diz respeito aos instrumentos de concorrência (propaganda e publicidade, financiamento do consumo etc.) e aos padrões históricos de acumulação e de distribuição de renda dos países. O avanço sem precedentes nas formas de endividamento determinadas pelas inovações financeiras e de crédito é fundamental para a compreensão dos novos padrões de consumo. Nesse, o consumo se desconecta da renda familiar disponível, tendo suas formas de antecipação propiciadas por vários instrumentos de financiamento da dívida (cartão de crédito, crediário, *leasing* etc.), muitas vezes, oferecidos por bancos e agências financeiras da própria empresa industrial/comercial. Além disso, o sistema, cuja forma mais avançada é representada pelos processos que atuam na dinâmica econômica dos Estados Unidos, transforma as dívidas contraídas em fonte para um novo endividamento[15].

Considerando as mediações aqui sinteticamente esboçadas, sob o prisma de uma divisão social do trabalho mais sofisticada nas áreas metropolitanas, seria possível observar interações entre a maior densidade da população urbana, a concentração de mercados de consumo de bens-salário, a elevada heterogeneidade das atividades econômicas e dos mercados de trabalho, a presença mais acentuada dos estratos médios-altos das estruturas de classes sociais ligadas às funções de comando etc. De maneira geral, os efeitos nas interações das três estruturas supracitadas (produtivas, salariais e de consumo) estão associados à imposição de um estilo de vida urbano no sistema capitalista que impele o consumo de bens e serviços industriais (alimentos, vestuário, residência, energia elétrica, água e gás). Tais interações atuam na esfera da diferenciação do consumo, por exemplo, no consumo de bens e serviços de luxo pelas classes de mais alta renda. No meio urbano-metropolitano, o poder de compra dessas classes é importante para a análise dos mecanismos de apropriação da renda fundiária urbana e das decisões de investimento nas infraestruturas de "consumo coletivo". Isso tem sido cada vez mais acentuado por meio dos processos de ampliação das

[14] Os autores citam os critérios ROCE-*Return on Capital Employed*, ROA-*Return on Assets* e ROI-*Return on Investments.*

[15] Como é o caso dos mecanismos de refinanciamento das hipotecas, ampliados para as classes de menor poder aquisitivo, que estão no cerne da crise atual.

desigualdades de renda em favor desses estratos. Por outro lado, também é preciso levar em consideração que os instrumentos de financiamento que antecipam o consumo não são mais exclusivos das famílias de classe média-alta, também foram repassados àquelas das classes de menor poder aquisitivo, com fortes impactos sobre seu estilo de vida urbano[16].

Assim, apesar dessa "aproximação" pelo consumo, a estrutura de consumo associada a um estilo de vida tipicamente urbano não pode ser diretamente derivada das relações no mercado de trabalho. Importantes mediações também devem ser feitas no que diz respeito às questões da distribuição de renda e suas relações com as alternativas de sobrevivência fora das relações capitalistas de produção.

No caso dos espaços metropolitanos brasileiros, as características de um mercado de trabalho de ampla base, elevada rotatividade, intensa concorrência e alta heterogeneidade nas situações de ocupação, em que predominam baixos salários, inclusive dos trabalhadores do mercado de trabalho formal, certamente têm influência na reprodução da força de trabalho, com impactos negativos sobre as paisagens físicas urbanas. O que foi ainda mais agravado no período pós-1980, com a interrupção do processo de estruturação do mercado de trabalho, que vinha sendo caracterizado, em termos gerais, pelo aumento da taxa de assalariamento, das ocupações urbanas de maior qualificação e de classe média, do emprego de maior qualificação na administração pública e serviços sociais e do emprego nas grandes empresas, privadas e estatais[17].

Diferentemente das metrópoles de países desenvolvidos, o conflito clássico entre trabalhadores do núcleo e da periferia do mercado de trabalho não é o principal determinante no que se refere às questões distributivas e à estrutura de consumo nas metrópoles brasileiras[18]. Nessas, há grande proximidade dos rendimentos auferidos pelos empregados assalariados com relações formais de trabalho e os empregados assalariados informais.

Segundo Tavares (1981), nos espaços metropolitanos brasileiros as possibilidades de sobrevivência fora das relações formais de trabalho dependeriam menos da pequena produção e mais dos meios de se auferir rendimentos prestando serviços pessoais diversos às classes dos estratos médios-altos. De outro modo, "em torno de cada 'bom posto' de trabalho criado, desenvolve-se uma miríade de ocupações precárias" (Medeiros,1992:326). Nesse sentido, como ressaltado anteriormente, as questões distributivas mais importantes são determinadas pelo anacronismo da concentração da propriedade da terra e da renda fundiária, tanto rural como urbana, pela interdição do direito à cidade e pelo arcaísmo do papel do capital mercantil nas lógicas de produção do espaço urbano brasileiro.

Considerações Finais

No que se refere à problemática do mercado de trabalho, a urbanização no sistema capitalista cumpre papel fundamental na concentração de força de trabalho, em quantidade e qualidade, requerida pelos avanços na dinâmica de acumulação e na divisão social do trabalho. Sobretudo em suas áreas de maior concentração, o processo de urbanização permite a superação de eventuais problemas de rigidez e estabilidade da oferta de mão-de-obra, bem como sua (des)mobilização numa base "diária".

Nesses termos, o urbano mais avançado, ou seja, o espaço metropolitano, entendido como uma escala amplificada dos processos de diversificação produtiva e diferenciação social

[16] Isso poderia ser atestado nas metrópoles brasileiras, em que "(…) Os aparelhos eletrônicos chegam às favelas antes da unidade sanitária completa (e evidentemente da moradia digna)" (Maricato, 2003: 78).

[17] Ver Henrique (1999).

[18] Porém, do ponto de vista da proteção social, a inserção no "núcleo" do mercado de trabalho e a formalização do vínculo de emprego representam um diferencial importante.

que estruturam o urbano em geral, contribui decisivamente para o estabelecimento das bases de organização dos mercados gerais de trabalho. Nesses, se torna mais importante o recrutamento de mão-de-obra com experiência anterior de venda de sua força de trabalho para organizações capitalistas do que daquela sem a cultura de exploração.

Entretanto, tais articulações não são imediatas, a organização dos mercados de trabalho no espaço urbano, em geral, e no metropolitano, em particular, resulta de distintos processos econômicos, sociais, demográficos e culturais que atuam na criação de variados estilos de vida e estratégias de sobrevivência, portanto, produzindo diferentes situações ocupacionais e oportunidades de emprego. Sob o referencial da economia política do desenvolvimento, é necessário considerar ainda a conformação de padrões específicos de industrialização e urbanização segundo distintos estilos nacionais de desenvolvimento. Nesse sentido, as mediações teóricas e históricas da problemática do mercado de trabalho em aglomerações urbanas de maior densidade e complexidade passam pela compreensão dos processos que atuam na distribuição de renda e nas possibilidades de reprodução social fora do mercado de trabalho.

Nos países subdesenvolvidos, o conflito clássico entre trabalhadores do núcleo e da periferia do mercado de trabalho não seria o principal determinante das questões distributivas e do consumo. Dessa forma, torna-se imprescindível levar em consideração as determinações da não-resolução dos impasses estruturais do desenvolvimento econômico nacional e dos problemas urbanos na periferia do capitalismo mundial. Nesses espaços, ainda predominam as lógicas de valorização do capital mercantil nas dinâmicas de expansão metropolitana, as quais, por sua vez, impõem fortes restrições ao desenvolvimento pleno de uma condição urbana com direito à cidade e uma cidadania substantiva. Desde o final dos anos 1970, tais determinações foram agravadas pela interrupção dos projetos nacionais de desenvolvimento e, por conseguinte, de processos econômicos e sociais estruturantes que estavam em curso.

Referências Bibliográficas

ATKINSON, J. Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel Management*, 16 (8), pp. 28-31, 1984.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade. Salários e preços. Campinas, IE-Unicamp, Coleção Teses, 2003.

BARBOSA DE OLIVEIRA, Carlos Alonso. Formação do mercado de trabalho no Brasil. In: BARBOSA DE OLIVEIRA, Carlos Alonso et al. (orgs.). Economia & Trabalho: textos básicos. Campinas: IE-Unicamp, 1998.

BECKER, Gary Stanley. Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education. New York, Columbia University Press, 1964.

CASTELLS, Manuel. A questão urbana. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1983.

CARNEIRO, Ricardo. Globalização e integração periférica. *Texto para discussão*. Campinas, IE-Unicamp, 126, 2007.

CHESNAY, François; SAUVIAT, Catherine. O financiamento da inovação no regime global de acumulação dominado pelo capital financeiro. In: LASTRES, Helena M. M.; CASSIOLATO, José E.; ARROIO, Ana (orgs.). Conhecimento, sistemas de inovação e desenvolvimento. Rio de Janeiro: Editora UFRJ/Contraponto, 2005.

CLARK, Gordon. The employment relation and spatial division of labor: a hypothesis. *Annals of the Association of American Geographers*. 71 (3), 1981.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado. Campinas: IE-Unicamp, 2005.

DOERINGER, Peter B.; PIORE, Michael J. Internal labour markets and manpower analysis. Lexington, Mass., D. C. Heath, 1971.

EDWARDS, R. C.: REICH, M.; GORDON, D. M. (eds.). Labor market segmentation. Lexington, Mass., D. C. Heath, 1975.

GRIMSHAW, Damian; WARD, Kevin G.; RUBERY, Jill; BEYNON, Huw. Organisations and the Transformation of the Internal Labour Market. *Work, Employment & Society*, 15 (1), pp. 25-54, 2001.

HARVEY, David. The limits to capital. London, Verso, 2006.

HARVEY, David. The urbanization of capital. Oxford, Basil Blackwell, 1985.

KERR, C. The balkanization of labour markets. In: BAKKE, E. Wright; HAUSER, PP. M. (eds.). Labour mobility and economic opportunity. New York, MIT Press, 1954.

KREIN, José Dari. Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005. Campinas: IE-Unicamp, 2007 (Tese de doutoramento).

MARICATO, Ermínia. Brasil, cidades. Alternativas para a crise urbana. Petrópolis, Editora Vozes, 2001.

MARTIN, Ronald L. Local labour markets: their nature, performance, and regulation. In: CLARK, Gordon; FELDMAN Maryann; GERTLER, Meric S. (eds.). The Oxford Handbook of Economic Geography. Oxford University Press, 2002.

MARX, Karl. Capítulo inédito d'O Capital. Porto, Publicações Escorpião, 1975.

MEDEIROS, Carlos Aguiar de. Padrões de industrialização e ajuste estrutural: um estudo comparativo dos regimes salariais em capitalismos tardios. Campinas: IE-Unicamp, 1992. (Tese de doutoramento).

OFFE, Claus. O capitalismo desorganizado: transformações contemporâneas do trabalho e da política. São Paulo: Brasiliense, 1985.

PECK, Jamie. Workplace: the social regulation of labor markets. New York, The Guilford Press, 1996.

PECK, Jamie. Reconceptualizing the local labour market: space, segmentation and the state. *Progress in Human Geography*, 13, pp.42-61,1989.

PIQUET, Rosélia. Os marcos da intervenção do Estado no urbano. In: PIQUET, Rosélia; RIBEIRO, Ana Clara Torres. O desenvolvimento urbano em questão. Textos didáticos. Rio de Janeiro: IPPUR/UFRJ, 2001.

PLIHON, Dominique. "As grandes empresas fragilizadas pela finança". In: CHESNAY, François (org.). A finança mundializada. São Paulo: Boitempo, 2005.

RUBERY, Jill. Segmentation theory thirty years on. *European Work and Employment Research Centre*, 2006. Disponível em http://vxu.se/ehv/cafo/iwplms/papers/rubery_segmentation.doc

RUBERY, Jill. Structured labour markets, worker organization and low pay. *Cambridge Journal of Economics*, 2 (1), pp.17-37, 1978.

SASSEN, Saskia. El reposicionamiento de las ciudades y regiones urbanas en una economía global: ampliando las opciones de políticas y gobernanza. *Revista Eure*, 100 (33), pp. 9-34, 2007.

SAUVIAT, Catherine; CHESNAY, François. As transformações das relações salariais no regime de acumulação financeira. In: LASTRES, Helena M. M.; CASSIOLATO, José E.; ARROIO, Ana (orgs.). Conhecimento, sistemas de inovação e desenvolvimento. Rio de Janeiro: Editora UFRJ/Contraponto, 2005.

SCOTT, Allen John. Resurgent metropolis: economy, society and urbanization in na interconnected world. *International Journal of Urban and Regional Research*, 32 (3), p.548-64, 2008.

SOUZA, Paulo Renato Costa. Salário e emprego em economias atrasadas. Campinas: IE-Unicamp, Coleção Teses, 1999.

STORPER, Michael; VENABLES, Anthony J. O burburinho: a força econômica da cidade. In: Diniz, Clélio Campolina; LEMOS, Mauro Borges (orgs.). Economia e Território. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005.

TAVARES, Maria da Conceição. Acumulação de capital e industrialização no Brasil Campinas: IE-Unicamp, 1998.

TAVARES, Maria da Conceição. Problemas de industrialización avanzada en capitalismos tardios y perifericos. *Economia da América Latina*, CIDE México, pp. 21-42, 1981.

TAVARES, Maria da Conceição; SOUZA, Paulo Renato Costa. Emprego e salários na indústria. *Revista de Economia Política*, 1 (1), pp. 3-29, 1981.

WACQUANT, Loïc. Parias urbains: ghetto, banlieues, État. Paris, La Découverte, 2006.

VELTZ, Pierre. Le nouveau monde industriel. Paris, Gallimard, 2008.

Um indicador de satisfação no trabalho: um estudo para homens e mulheres

Danielle Carusi Machado[a]

Adriana Fontes Rocha Expósito da Silva[b]

Sessão temática 8-

Discriminação e precariedade no trabalho, trabalho degradante e trabalho decente

Resumo

Existem evidências na literatura internacional de que medidas de satisfação no trabalho podem funcionar como boas preditoras para as saídas do mercado de trabalho. Desta forma, estas medidas seriam também informativas para o entendimento das diferenças de mobilidade no mercado de trabalho entre homens e mulheres, complementando outros indicadores comumente utilizados na literatura tais como rendimento do trabalho, desemprego, etc. Os trabalhadores classificados como insatisfeitos na ocupação são provavelmente os que mais contribuem para o aumento da rotatividade no mercado de trabalho, sendo mais vulneráveis ao desemprego, à inatividade ou à inserção de forma autônoma na atividade econômica. Utilizaremos como *proxy* para a satisfação no trabalho a variável que identifica se o indivíduo tomou alguma providência para conseguir trabalho. Nossos resultados mostram que a insatisfação no trabalho é um determinante importante da probabilidade do trabalhador ficar inativo ou desempregado e de transitar para uma ocupação autônoma. Além disso, mostramos que o sexo parece importante na determinação da transição para a inatividade e para o desemprego, contudo não para o trabalho autônomo quando o trabalhador está insatisfeito.

Abstract

International literature presents evidence that measures of job satisfaction can serve as good predictors for labor market exits. Thus, these measures could be also important to the understanding of the differences of mobility in the labor market between men and women, complementing other indicators commonly used in literature such as income, unemployment, etc. Workers classified as unsatisfied in the occupation are probably those who contribute most to the turnover in labor market, being more vulnerable to unemployment, inactivity or self-employment. As proxy for satisfaction at work, we use the variable that identifies if individual has taken any measure to get work. The results show that satisfaction at work is an important determinant of the probability of unemployment or inactivity and self-employment. Moreover, gender seems important to determine the transition to inactivity and unemployment, but not for self-employment when the worker is dissatisfied.

Palavras-chave: satisfação no trabalho, gênero, trabalho.

Keywords: Job Satisfaction, gender, labor.

JEL Classification – J28, J16, J63

[a] Professora Adjunta da Faculdade de Economia da Universidade Federal Fluminense. E-mail: daniellecarusi@vm.uff.br

[b] Doutoranda do IE/UFRJ e pesquisadora do IETS. E-mail: afontes@iets.org.br

Um indicador de satisfação no trabalho: um estudo para homens e mulheres

1. Introdução

Existem evidências na literatura internacional de que medidas de satisfação no trabalho podem funcionar como boas preditoras para as saídas do mercado de trabalho (*Akerlof et al., 1988*; *Vasileiou e Theodossou, 2007; Sousa-Poza e Sousa-Poza, 2007*). Trabalhadores menos satisfeitos no trabalho possuem um maior risco de perder a sua ocupação. Por outro lado, o risco de perda de ocupação também tem um forte efeito no quanto os trabalhadores se sentem satisfeitos no trabalho. Determinadas características dos trabalhadores e de sua ocupação também são fundamentais para a compreensão dos motivos pelos quais as pessoas estão ou não satisfeitas com o trabalho que possuem.

Desta forma, estas medidas seriam também informativas para o entendimento das diferenças de mobilidade no mercado de trabalho entre homens e mulheres, complementando outros indicadores comumente utilizados na literatura tais como rendimento do trabalho, desemprego, etc. A satisfação no trabalho pode ser vista como um indicador da qualidade do casamento entre trabalhador e posto de trabalho reunindo dimensões quantificáveis como renda e jornada, mas também questões subjetivas.

Existe uma vasta literatura que relaciona a satisfação no trabalho com as características sócio-econômicas dos indivíduos (*Clark, 1997; Kaiser, 2002; Clark e Oswald, 1996, etc*). Especificamente com relação ao sexo, os artigos mostram que as mulheres possuem níveis mais altos de satisfação no trabalho do que os homens. Estes trabalhos usam normalmente medidas subjetivas de avaliação das condições do trabalho. Através de uma escala que vai de insatisfeito a completamente satisfeito, os indivíduos avaliam o trabalho como um todo, bem como as diversas dimensões em termos de salário, jornada, iniciativa, segurança no trabalho, relação com os supervisores, etc. Um dos problemas de utilizar medidas subjetivas é a agregação dos indivíduos com percepções e grau de exigência diferentes. Além disso, as medidas subjetivas podem superestimar a insatisfação com o trabalho. O indivíduo insatisfeito com outras questões não diretamente relacionadas ao trabalho, mas com o casamento, filhos, condições de saúde, etc. pode avaliar negativamente o trabalho, pela influência da sua insatisfação com a vida pessoal.

No caso brasileiro, não há literatura específica sobre o tema, principalmente devido à inexistência de dados subjetivos sobre a satisfação no trabalho, tais como utilizados nos estudos de outros países. Neste contexto, uma forma de estudar este aspecto da vida do trabalhador é analisar medidas que descrevem suas atitudes diretas, como por exemplo, as providências que tomaram caso não estivessem satisfeitos com a ocupação na qual estavam inseridos.

A definição de satisfação nos diz que esta corresponde ao "*ato ou efeito de satisfazer(-se); contentamento, prazer advindo da realização do que se espera, do que se deseja (Houaiss)"* Desta forma, a partir do momento em que algum aspecto gera descontentamento no indivíduo, cria-se um incentivo para que ele modifique ou pelo menos, tente modificar a situação na qual se encontra. A partir deste princípio, estudaremos o grau de insatisfação no trabalho.

Para o Brasil, temos acesso aos dados da Pesquisa Mensal do Emprego (PME/IBGE) que permitem avaliar o grau de satisfação "objetiva" do trabalhador. A pergunta da PME/IBGE utilizada para esta análise é a seguinte: "Enquanto estava nesse trabalho, tomou alguma providência para conseguir outro trabalho no período de referência de 365 dias?". O

indivíduo que respondeu ~~que~~ "sim" é considerado insatisfeito enquanto ~~o~~ ~~individuo~~ que respondeu ~~que~~ "não" é considerado satisfeito.

Se, por um lado, as medidas subjetivas de satisfação superestimam a insatisfação com o trabalho, por outro, através da atitude direta na busca de trabalho, podemos subestimar a insatisfação. Isto porque é relativamente freqüente a situação em que o indivíduo que quer mudar de trabalho, ~~mas~~ não ter ~~tomou~~ tomado providências para obter outro trabalho.

Os dados desta pesquisa estão disponíveis mensalmente para os anos de 2002 a 2007 para as seis principais regiões metropolitanas brasileiras. Através de suas informações também é possível traçar um perfil dos trabalhadores e trabalhadoras não satisfeitos com sua ocupação e identificar se este indicador de insatisfação com a ocupação influencia de forma significativa o ingresso dos trabalhadores no desemprego ou na inatividade bem como na sua inserção de forma autônoma na atividade econômica.

Para atingir tais objetivos, o artigo se divide em cinco partes, contando com esta introdutória e as considerações finais. A próxima seção apresenta os principais aspectos da base de dados e a análise descritiva dos indicadores utilizados. Em seguida, abordamos o modelo teórico de satisfação no trabalho. Na quarta seção apresentamos a estratégia econométrica e na seção 5, os principais resultados encontrados.

2. Base de dados e análise descritiva

2.1. A base de dados

A base de dados utilizada no artigo é a Pesquisa Mensal do Emprego (PME/IBGE) no período de 2002 a 2007.[1]

Conforme IBGE (2002), a PME é uma pesquisa domiciliar de periodicidade mensal e que apresenta um esquema de rotação de domicílios mensal e uma estrutura de painel. Estas características da PME, por um lado, permitem a existência de sobreposição amostral mensal garantindo a precisão das estimativas mensais dos principais indicadores que descrevem o mercado de trabalho brasileiro. Por outro, a PME pode ser classificada como uma pesquisa de caráter longitudinal, onde, os mesmos *domicílios* são entrevistados por 4 meses consecutivos, saem da amostra pelos 8 meses seguintes e, retornam novamente para a amostra posteriormente por 4 meses. Logo, o domicílio pode ser acompanhado de um ano para outro, por um período de até 16 meses entre a 1ª. e a última entrevista. Se a primeira entrevista de um domicílio é realizada em janeiro de 2003, a quinta entrevista deste domicílio será feita em janeiro de 2004 e assim por diante até abril de 2004.

De acordo com Ribas e Soares (2007), a informação da PME utilizada para o emparelhamento de domicílios é precisa, mas o mesmo não ocorre com a usada para o emparelhamento de indivíduos. Na PME não há um código de identificação para cada pessoa no domicílio. Por exemplo, o número da ordem é atribuído a cada pessoa de forma independente, podendo ser modificado de um mês para outro.

Estes autores propõem vários procedimentos para aumentar a taxa de identificação no painel de pessoas. Uma das estratégias é utilizar um emparelhamento básico, que considera a data, o mês e o ano de nascimento de cada pessoa no domicílio. É o procedimento mais rigoroso proposto pelos autores, mas há um menor risco de emparelhar informações de pessoas diferentes.

[1] A PME/IBGE passou por profunda reformulação na sua metodologia de forma que serão utilizados apenas os dados com a nova metodologia. Os dados da PME de 2007 compreendem o período de janeiro a agosto de 2007, pois os demais dados ainda não estavam disponíveis no momento de realização deste artigo.

Seguindo o algoritmo elaborado por Ribas e Soares (2007), construiu-se uma nova variável que identifica o mesmo indivíduo em todo o painel e se ele é identificado na entrevista seguinte ou anterior. O banco de dados foi construído com as primeiras entrevistas de todas as pessoas e suas respectivas quintas entrevistas, ocorridas nos dozes meses posteriores. Assim, para os indivíduos que entraram na amostra na primeira entrevista do domicílio comparamos a primeira e a quinta entrevista. Já para os indivíduos que foram entrevistados apenas na segunda entrevista do domicílio, a amostra é constituída pela segunda e sexta entrevista do domicílio e assim por diante. Tem-se, desta forma, todos os indivíduos na amostra com informações em dois pontos no tempo com uma diferença de 12 meses entre eles.

Tabela 1 - Total de indivíduos de acordo com número da entrevista

Número da entrevista no domicílio	Freqüência	Percentual
1ª e 5ª	268.054	80,4
2ª e 6ª	29.976	9,0
3ª e 7ª	19.565	6,0
4ª e 8ª	15.247	4,6
Total	332.842	100,00

Fonte: PME/IBGE, 2002 a 2007

Neste artigo, como o interesse é a relação entre a satisfação no trabalho e algumas outras variáveis relacionadas às características individuais dos trabalhadores e de suas ocupações, a sub-amostra da PME é delimitada aos trabalhadores de 25 a 65 anos de idade[2] ocupados na semana de referência, totalizando 162.876 observações.

Como no Brasil não existem pesquisas específicas sobre o grau de satisfação no trabalho,[3] utilizaremos com *proxy* deste, a pergunta da PME/IBGE que identifica se o trabalhador ocupado na semana de referência tinha tomado alguma providência para conseguir um outro trabalho no período de referência de 365 dias. Esta pergunta é feita para todos os trabalhadores ocupados na semana de referência, e, caso ele responda que tomou providência, é investigada a última providência (se consultou empregadores, se realizou concursos, etc...) e o período no qual realizou esta providência (nos últimos 7 dias ou 23 dias, etc.). Caso ele responda que não tomou nenhuma providência, a entrevista é encerrada.

Como já mencionado na introdução, a medida utilizada pode subestimar a insatisfação com o trabalho. Um trabalhador mesmo insatisfeito com o seu trabalho pode não tomar providências para conseguir outro trabalho devido a dois motivos principais:

i) acomodação: mais relacionado ao perfil do trabalhador e suas expectativas. Neste caso o indivíduo quer mudar de trabalho, mas nunca (ou pelo menos no último ano) tomou providências para arrumar outro trabalho porque é "acomodado" ou porque trabalha muito e não tem tempo de buscar ativamente outro trabalho ou ainda porque acha que não vai conseguir outro trabalho, e;

[2] Ao delimitarmos a análise à população adulta de 25 a 65 anos de idade, esperamos minimizar os efeitos da rotatividade/mobilidade no mercado de trabalho decorrentes da necessidade dos trabalhadores mais jovens quererem ganhar mais experiência mudando constantemente de ocupação. Quando focamos a população adulta a rotatividade pode estar mais associada ao grau de satisfação gerado pela ocupação.

[3] Em vários países europeus, existem pesquisas subjetivas específicas para avaliar a satisfação dos trabalhadores com relação a vários aspectos da sua ocupação.

ii) desalento: mais relacionado às condições do mercado de trabalho. O indivíduo está insatisfeito com o trabalho, mas não buscou ativamente trabalho no último ano porque já buscou antes e não conseguiu outro trabalho. Se o trabalhador está neste trabalho em um período igual ou menor a 365 dias, podemos dizer que ou ele de fato não quer mudar de trabalho e portanto está satisfeito, ou ele se encaixa no motivo anterior.

A procura por uma outra ocupação é um dos indicativos de que o trabalhador não está alocado da forma que deseja, refletindo uma insatisfação com relação ao posto de trabalho que ocupa.[4] De acordo com *Machado e Machado (2007)*, uma pessoa pode estar na condição de subocupada se deseja encontrar alguma ocupação alternativa a que possui e nela se engajar. Se estiver subocupada, significa que sua capacidade produtiva estaria sendo sub-aproveitada, pois estaria melhor num outro tipo de trabalho. Portanto, existe uma relação entre pessoas não satisfeitas com o trabalho e o grau de rotatividade dentro do mercado de trabalho.

Através deste banco de dados, iremos analisar a mobilidade na parte descritiva, desagregando por sexo, das pessoas que estavam "satisfeitas" ou "insatisfeitas" na ocupação da semana de referência, conforme nosso indicador *proxy* de satisfação no trabalho. Construímos tabelas de mobilidade dos trabalhadores, onde a situação de origem define se o trabalhador está ou não satisfeito com o trabalho (primeira entrevista). A situação de destino (quinta entrevista) define a mudança da sua situação no mercado de trabalho.

A análise econométrica (seção 3) está dividida em 3 partes. Inicialmente, iremos estudar os principais fatores que afetam a probabilidade dos trabalhadores e trabalhadoras estarem ou não satisfeitos com a sua ocupação. Separamos estes fatores em dois grupos:

1. Características do trabalhador: sexo, idade, *proxy* da experiência (idade elevado ao quadrado), se chefe de família, região metropolitana onde o domicílio da pessoa está localizado;
2. Características da ocupação do trabalhador: tempo de permanência na sua ocupação atual, de forma a descrever algo sobre instabilidade na ocupação (igual a 1 se o trabalhador está menos de um ano na ocupação e zero, caso contrário), posição na ocupação, total de horas habituais que trabalha na semana, rendimento horário habitual mensal e setor de atividade da sua ocupação.

Na segunda parte, iremos identificar se o grau de insatisfação no trabalho é um fator importante para determinar a saída da atividade econômica (inatividade) ou o ingresso no desemprego e, se este efeito é diferenciado entre homens e mulheres. Esse corte por sexo é importante, tendo em vista que segundo a literatura internacional, há uma enorme discussão sobre as preferências de homens e mulheres com relação à inserção no mercado de trabalho, sobretudo no que tange a sua permanência caso ocorra insatisfação na ocupação.

Nesta parte, também iremos fazer uma análise da probabilidade do trabalhador se inserir de forma autônoma na atividade econômica, seja como trabalhador por conta própria ou como empregador, dado que está insatisfeito com seu emprego. Há na literatura brasileira, artigos que enfatizam que o trabalhador por conta própria ou empregador muitas vezes escolhe se inserir desta forma na atividade econômica por vontade própria (Machado e Fontes, 1999;

[4] Evidentemente, existe a possibilidade do indivíduo estar insatisfeito, mas não tomar nenhuma providencia para conseguir outro trabalho. Devido inclusive à limitação dos dados, estamos levando em consideração apenas a insatisfação que leva a uma ação de busca por trabalho.

Pero e Urani, 1993[5]). Através da análise de transição poderemos identificar se o grau de insatisfação tem efeito significativo nesta probabilidade e se existem diferenças com relação ao sexo do trabalhador.

2.2. **Análise descritiva**

Como pode ser visto na tabela 1, cerca de 8% do total de ocupados de 25 a 65 anos de idade são considerados como não satisfeitos com ocupação tendo em vista que, mesmo ocupados, tomaram providências para conseguir outro trabalho. Esse percentual difere um pouco para homens e mulheres. Enquanto que 7,6% dos homens ocupados declararam tomar providência para conseguir outra ocupação, para as mulheres, este percentual sobe 0,6 pontos percentuais, chegando a 8,3%.

O percentual de mulheres que gostaria de trabalhar além do número de horas efetivamente trabalhado é, por sua vez, mais alto que o dos homens (10,8% contra 8,6%, respectivamente). Em geral, as trabalhadoras inserem-se em ocupações com jornadas de trabalho inferiores a dos homens, portanto, muitas ainda possuem uma margem de manobra para o aumento do tempo de trabalho, caso queiram. Embora exista alguma interseção entre estes dois indicadores eles podem ser vistos como complementares para a análise da satisfação no trabalho. A busca por outra ocupação não está necessariamente relacionada a subocupação no sentido de horas trabalhadas.

Tabela 1: Indicador de satisfação no trabalho por gênero

	Homem	Mulher	Total
Tomou providência para conseguir outro trabalho			
Sim	4.536	3.957	8.493
	7,6%	8,3%	7,9%
Não	54.801	43.772	98.573
	92,4%	91,7%	92,1%
Total de ocupados	59.337	47.729	107.066
Gostaria de trabalhar além do número de horas efetivamente trabalhado			
Sim	5.128	5.156	10.284
	8,6%	10,8%	9,6%
Não	54.315	42.621	96.936
	91,4%	89,2%	90,4%
Total	59.443	47.777	107.220

Fonte: PME/IBGE, 2002 a 2007.

A tabela 2 mostra alguns resultados sobre a mobilidade dos trabalhadores para dentro e fora da força de trabalho (população economicamente ativa) no período de 12 meses segundo a situação de satisfação com relação à ocupação na primeira entrevista. Todos trabalhadores estavam ocupados no início do período, sendo investigada a sua situação final, em termos de inserção na força de trabalho, no 12º. mês após a 1ª. entrevista.

[5] Com base no suplemento da Pesquisa Nacional por amostra de Domicílios (PNAD/IBGE) de 1989, analisam o interesse dos trabalhadores informais em mudar para um emprego com carteira de trabalho assinada. Os autores mostram que 2/3 dos empregados sem carteira de trabalho assinada gostariam de mudar para um emprego formal. Já com relação aos trabalhadores por conta própria, somente 1/3 se mostram interessados em obter um emprego com carteira de trabalho assinada.

Existiam, portanto, cerca de 59,3 mil trabalhadores ocupados homens e 47,7 mil ocupados mulheres durante a 1ª. entrevista. Deste total, 98,6 mil trabalhadores consideravam sua ocupação satisfatória, tendo em vista que não tomaram nenhuma providência para conseguir outro trabalho. Como pode ser visto na tabela 2, do total de trabalhadores que estão satisfeitos com a ocupação, 92% permanecem na força de trabalho, seja como ocupados (89%) ou procurando um trabalho (3%). Desagregando esta informação por sexo, conforme esperado, verificamos que este percentual de permanência na força de trabalho é menor para as mulheres, 89% ficam na PEA 12 meses após a 1ª. entrevista. Para os homens, este percentual é de 95%.

As diferenças entre os sexos ficam mais evidentes quando observamos a mobilidade dos trabalhadores para a situação de inatividade. A porcentagem total de mulheres que trabalhava durante a realização da primeira entrevista e que deixava de trabalhar (tornava-se inativa) na entrevista ocorrida nos 12 meses seguintes era de 12%. Este resultado é esperado tendo em vista que a inserção feminina muitas vezes não é adequada às suas preferências ou a de seus empregadores. No conjunto de mulheres "insatisfeitas" com a inserção na atividade econômica, 14% tornaram-se inativas no período posterior. Para as mulheres "satisfeitas", este percentual é de 11%. Nos homens, este percentual de saída da força de trabalho é bem mais baixo: 5% , tanto para os homens "insatisfeitos" como para os "satisfeitos" com a ocupação.

Tabela 2: Trabalhadores ocupados segundo a situação no mercado de trabalho 12 meses depois

	Homem	Mulher	Total
Total	59.337	47.729	107.066
Ocupado	54.531	40.663	95.194
	91,9%	85,2%	88,9%
Desempregado	1.750	1.503	3.253
	2,9%	3,1%	3,0%
Inativo	3.056	5.563	8.619
	5,2%	11,7%	8,1%
Insatisfeitos	4.536	3.957	8.493
Ocupado	4.009	3.118	7.127
	88,4%	78,8%	83,9%
Desempregado	294	303	597
	6,5%	7,7%	7,0%
Inativo	233	536	769
	5,1%	13,5%	9,1%
Satisfeitos	54.801	43.772	98.573
Ocupado	50.522	37.545	88.067
	92,2%	85,8%	89,3%
Desempregado	1.456	1.200	2.656
	2,7%	2,7%	2,7%
Inativo	2.823	5.027	7.850
	5,2%	11,5%	8,0%

Fonte: PME/IBGE, 2002 a 2007.

Outra questão é se a insatisfação com relação ao trabalho no momento de realização da 1ª. entrevista levou a uma mudança na posição na ocupação 12 meses depois. A mobilidade entre as posições na ocupação dos trabalhadores insatisfeitos pode ser verificada na tabela 3.

A maioria dos trabalhadores insatisfeitos no momento de realização da 1ª. entrevista e que eram funcionários públicos ou empregados registrados, permanecem no mesmo tipo de ocupação. Isto ocorre tanto para homens quanto para as mulheres. As maiores transições ocorrem quando os trabalhadores insatisfeitos estavam inseridos em ocupações de baixa qualidade, como empregados sem carteira de trabalho assinada ou em trabalhos domésticos.

Cerca de 39,4% dos empregados sem carteira assinada no momento de realização da 1ª. entrevista permanecem neste tipo de inserção 12 meses depois, enquanto que 21,9% mudam para ocupações com carteira de trabalho assinada. Destaca-se que a mobilidade para o desemprego destes trabalhadores no ano seguinte a 1ª. entrevista é maior dentre todas as posições na ocupação (9% deles entram no desemprego). As diferenças por sexo mostram que a transição do emprego sem carteira assinada para o desemprego é menor para os homens, contudo, a permanência no emprego sem carteira assinada é maior. As mulheres empregadas sem carteira de trabalho assinada migram mais para o desemprego e para a inatividade.

Tabela 3: Trabalhadores ocupados insatisfeitos no momento de realização da 1a. Entrevista segundo a situação no mercado de trabalho 12 meses depois

	situação no mercado de trabalho 12 meses depois da 1a. Entrevista (%)									
	funcionários públicos	empregados com carteira de trabalho assinada	empregados sem carteira de trabalho assinada	trabalhadores domésticos	trabalhadores por conta própria	empregadores	trabalhadores não remunerados	desempregados	inativos	Total
Total	**5,4**	**28,9**	**15,6**	**6,8**	**24,4**	**2,5**	**0,3**	**7,0**	**9,1**	**100,0**
funcionários públicos	71,0	14,9	8,1	0,5	1,8	0,2	0,0	1,6	2,0	100,0
empregados com carteira de trabalho assinada	2,9	73,9	6,7	0,7	4,2	0,5	0,1	6,6	4,6	100,0
empregados sem carteira de trabalho assinada	3,2	21,9	39,4	2,0	13,9	1,8	0,3	9,0	8,6	100,0
trabalhadores domésticos	0,5	5,6	4,9	56,5	7,4	0,3	0,0	7,3	17,6	100,0
trabalhadores por conta própria	0,4	9,1	11,0	2,7	55,0	3,0	0,3	6,9	11,6	100,0
empregadores	1,4	10,3	9,8	0,9	30,8	36,9	0,9	3,7	5,1	100,0
trabalhadores não remunerados	1,4	13,9	8,3	1,4	20,8	4,2	16,7	12,5	20,8	100,0
Homens	**3,7**	**32,7**	**18,6**	**0,6**	**28,9**	**3,7**	**0,2**	**6,5**	**5,1**	**100,0**
funcionários públicos	66,9	20,3	6,8	0,0	3,7	0,6	0,0	0,6	1,2	100,0
empregados com carteira de trabalho assinada	2,3	75,6	6,4	0,3	5,5	0,6	0,0	6,1	3,3	100,0
empregados sem carteira de trabalho assinada	1,8	24,0	41,3	0,6	16,2	2,0	0,3	7,9	5,9	100,0
trabalhadores domésticos	0,0	28,0	8,0	28,0	16,0	4,0	0,0	8,0	8,0	100,0
trabalhadores por conta própria	0,4	11,5	14,0	0,5	56,8	4,2	0,1	6,3	6,3	100,0
empregadores	1,3	11,1	9,2	0,0	30,7	39,9	0,0	5,2	2,6	100,0
trabalhadores não remunerados	3,6	17,9	3,6	0,0	25,0	3,6	14,3	17,9	14,3	100,0
Mulheres	**7,4**	**24,5**	**12,2**	**14,0**	**19,2**	**1,2**	**0,5**	**7,7**	**13,6**	**100,0**
funcionários públicos	73,3	11,7	8,9	0,7	0,7	0,0	0,0	2,1	2,5	100,0
empregados com carteira de trabalho assinada	3,7	71,6	7,0	1,2	2,5	0,3	0,1	7,3	6,2	100,0
empregados sem carteira de trabalho assinada	5,4	18,4	36,5	4,3	10,0	1,5	0,3	10,7	12,9	100,0
trabalhadores domésticos	0,5	4,9	4,7	57,4	7,1	0,1	0,0	7,3	17,9	100,0
trabalhadores por conta própria	0,4	5,3	6,4	6,2	52,2	1,2	0,5	8,0	19,9	100,0
empregadores	1,6	8,2	11,5	3,3	31,2	29,5	3,3	0,0	11,5	100,0
trabalhadores não remunerados	0,0	11,4	11,4	2,3	18,2	4,6	18,2	9,1	25,0	100,0

Fonte: PME/IBGE, 2002 a 2007.

3. **Modelo teórico**

Existe uma vertente na economia que estuda o bem estar social através do uso de medidas subjetivas sobre a satisfação pessoal. Uma dessas medidas de satisfação pessoal está relacionada ao trabalho do indivíduo. Logo, a utilidade individual poderia ser representada por uma função utilidade com diferentes componentes, onde cada componente estaria relacionado a uma área específica da vida do indivíduo. Por exemplo, a utilidade derivada de ter uma família, ou, a utilidade derivada de ter uma ocupação. Seguindo *Clark e Oswald (1996)*, teríamos uma função utilidade total dividida em outras funções "sub-utilidade":

$$v = v(u, \mu) \qquad (1)$$

Onde μ seria a componente que agregaria as sub-utilidades advindas de diversas outras áreas da vida do indivíduo, enquanto, u representaria a utilidade advinda do trabalho do indivíduo.

Em economia do trabalho, usualmente, não se descreve que o trabalho gera utilidade, mas apenas desutilidade (*Borjas, 1996*). Entretanto, existem vários trabalhos que mostram que o trabalhador pode ter um determinado grau de satisfação no trabalho. Este seu grau de satisfação depende de condições implícitas a sua ocupação, tais como o rendimento, a sua jornada de trabalho, as formas de contratação (se é um empregado formal) e ao ambiente de trabalho (se trabalha sozinho ou em equipe, se a empresa tem muitos ou poucos funcionários, etc.). A satisfação no trabalho, portanto, poderia ser uma *proxy* para a utilidade que o trabalhador tem na sua atividade econômica.

A utilidade no trabalho é usualmente considerada como sendo da seguinte forma:

$$u = u(y, h, i, j) \qquad (2)$$

Onde y é o rendimento do trabalho, h é a jornada do trabalho, i e j representariam as características individuais e específicas da ocupação do indivíduo, respectivamente.

A análise da relação destes fatores com o grau de satisfação no trabalho é importante, pois serve como um "termômetro" do comportamento do trabalhador em relação à sua atividade bem como, da relação entre este e seu empregador. O fato de um trabalhador estar insatisfeito ou não com o seu emprego pode ser explicado por inúmeros fatores, refletindo que o "casamento" empregador-trabalhador não é perfeito. Desta forma, o fato de um trabalhador estar procurando uma nova ocupação é um indicativo de saídas futuras e, do possível aumento da rotatividade no mercado de trabalho.

Como descrito na eq. (2), acima, as características individuais influenciam o grau de satisfação alcançado no trabalho. Um trabalhador mais escolarizado possui preferências com relação à atividade que realiza completamente diferentes de um trabalhador com menor grau de instrução. Isto advém não apenas do seu diferencial de produtividade, traduzido principalmente no quanto ganha de rendimento, mas, também no seu grau de realização profissional, por exemplo. Desta forma, o grau de satisfação no trabalho é influenciado por estas características individuais observadas, mas também por valores subjetivos associados ao trabalho. Estes valores podem revelar prioridades e valores individuais específicos de cada um, *Clark (1997)*. A mobilidade no trabalho ocorre quando a utilidade que o trabalhador adquire em uma determinada situação no mercado de trabalho é inferior à utilidade que poderia adquirir em uma outra situação. Se um trabalhador não está satisfeito com sua

ocupação, ele irá procurar uma nova forma de se inserir no mercado de trabalho ou pode até preferir sair da força de trabalho. Essas diferenças com relação ao grau de satisfação do trabalhador em diferentes estados do mercado de trabalho, por sua vez, influenciam as transições ocupacionais e o fluxo de entrada e saída da força de trabalho.

4. **Estratégia econométrica**

Neste artigo, não temos uma medida explícita de como os trabalhadores avaliam de forma subjetiva a sua ocupação. Utilizamos a busca por uma nova ocupação de uma pessoa já inserida na atividade econômica como indicador da utilidade que tira do trabalho, e, portanto, sua satisfação. O fato de o indivíduo estar procurando uma nova ocupação enquanto já ocupado, mostra que ele não está satisfeito na atividade na qual está engajado.

Iremos estudar os aspectos que afetam este indicador de "insatisfação" do trabalhador e se esta característica influencia de forma significativa a mobilidade destes trabalhadores no ano posterior à realização da pesquisa. Ou seja, iremos mostrar o efeito do indicador de insatisfação dos trabalhadores sobre a probabilidade de ficarem desempregados ou inativos e de se tornarem trabalhadores autônomos no ano seguinte e, se este efeito é diferenciado por sexo.

Este fenômeno pode ser estudado através da aplicação de modelos de variáveis dependentes binárias. Na primeira parte, a variável dependente tem valor um para os trabalhadores ocupados insatisfeitos (tomaram providências para obter outro trabalho) e zero para os trabalhadores ocupados satisfeitos (não tomaram providências para obter outro trabalho). Investigam-se os fatores que influenciam a probabilidade do trabalhador estar insatisfeito com a sua ocupação no momento de realização da 1ª. entrevista.

Na segunda parte, inicialmente analisamos a probabilidade dos trabalhadores transitarem para a situação de inatividade ou desemprego um ano depois. A variável independente é igual a um para os trabalhadores que ficaram desempregados ou inativos no segundo momento e zero, caso contrário. Posteriormente, estudamos a probabilidade dos trabalhadores ocupados que não eram autônomos se tornarem autônomos ou empregadores. A variável dependente é igual a 1 para os trabalhadores que antes não eram trabalhadores por conta própria nem empregadores, mas que no segundo momento viraram trabalhadores por conta própria ou empregadores, e igual a zero para o caso contrário.

Nestas duas partes, utilizamos o modelo econométrico *probit*, que ao estimar esta probabilidade, mostra a relação entre as variáveis dependentes e as variáveis explicativas. Através desta análise, iremos inicialmente identificar o efeito de cada uma das variáveis explicativas separadamente, isolando o efeito das demais. Iremos, portanto, estimar a probabilidade descrita na eq. (3):

$$P(y = 1/x) = G(\beta_0 + \beta_1 x_1 + ... + \beta_k x_k) \qquad (3)$$

Onde $0 < G(z) < 1$, para todos números z reais. No modelo probit, a função não linear G é função de distribuição cumulativa normal padrão ($G(z) = \Phi(z) = \int_{-\infty}^{z} \phi(v)dv$).

Para analisar os determinantes da satisfação no trabalho e se existem diferenças por sexo, utilizaremos as variáveis explicativas já descritas na seção 2, relacionadas às características individuais dos trabalhadores e de sua ocupação. Os resultados desta estimação

são apresentados na tabela 4 para a amostra total de ocupados, para os homens ocupados e para as mulheres ocupadas separadamente.

Para identificar se o indicador de insatisfação no trabalho afeta de forma significativa a probabilidade de transitar para inatividade ou para o desemprego (tabela 5) e para o trabalho autônomo (tabela 6), utilizamos o modelo probit e analisamos o coeficiente do indicador de insatisfação bem como a sua interação com a variável sexo. Neste caso, controlando para diversas características, nosso interesse é mostrar se a insatisfação gera mobilidade entre os trabalhadores e se existem diferenças significativas por sexo.

5. Resultados

A tabela 4 apresenta os coeficientes da estimação da probabilidade do trabalhador estar insatisfeito com a sua ocupação no momento de realização da primeira entrevista. Na segunda coluna estão os resultados para a amostra total, nas terceira e quarta colunas, os coeficientes estimados para homens e mulheres separadamente.

Na primeira linha da segunda coluna, verificamos que o coeficiente da *dummy* de gênero é positivo (0,081) e estatisticamente significativo. Após os controles por características observáveis, os homens têm maior probabilidade de estarem insatisfeitos no trabalho do que as mulheres. Este resultado está em conformidade com a literatura internacional que utiliza medidas subjetivas de avaliação das condições de trabalho. *Clark (2007)* aborda diferentes argumentos para o fato das mulheres estarem mais satisfeitas do que os homens, tais como, problemas relativos à seleção da amostra,[6] às preferências específicas de homens e mulheres, bem como aos valores atribuídos a carreira profissional.

[6] Temos o mesmo problema neste estudo, tendo em vista que analisamos apenas trabalhadores ocupados, ou seja, pré-selecionamos uma amostra de indivíduos que já se inserem no mercado de trabalho. No caso de mulheres, este problema de seleção tende a ser ampliado. Desta forma, devemos olhar os resultados considerando este problema, e, não generalizá-los para todas as mulheres: as mulheres ocupadas já podem deter características bem particulares quando comparadas às não inseridas no mercado de trabalho.

Tabela 4: Resultados da estimação da probabilidade do trabalhador estar insatisfeito com a ocupação: amostra total, homens e mulheres

Variável dependente: estar insatisfeito	Coeficientes		
	Total	Homem	Mulher
Homem	**0.081**		
	(5.36)**		
Chefe	0.123	0.028	0.223
	(8.76)**	(1.39)	(11.33)**
Idade	0.015	0.015	0.023
	(2.74)**	(2.10)*	(2.75)**
Idade ao quadrado	-0.000	-0.000	-0.001
	(6.68)**	(4.85)**	(5.55)**
Menos de um ano no trabalho	0.318	0.354	0.279
	(21.15)**	(17.06)**	(12.72)**
Empregado informal	0.539	0.648	0.379
	(29.91)**	(27.23)**	(13.55)**
Conta própria	0.541	0.633	0.397
	(32.70)**	(29.44)**	(14.77)**
Empregador	0.064	0.135	-0.029
	(1.85)	(3.22)**	(0.46)
No. de horas trabalhadas	-0.012	-0.011	-0.015
	(24.32)**	(14.65)**	(20.28)**
Rendimento-hora	-0.006	-0.006	-0.005
	(17.93)**	(13.85)**	(10.85)**
Construção	0.268	0.234	0.008
	(9.84)**	(7.41)**	(0.08)
Comércio	0.098	0.064	0.097
	(4.52)**	(2.21)*	(2.87)**
Serviços prestados às empresas	0.177	0.191	0.096
	(7.52)**	(6.38)**	(2.46)*
Administração pública	0.201	0.184	0.137
	(8.70)**	(5.42)**	(4.07)**
Serviços domésticos	0.550		
	(18.67)**		
Outros serviços	0.105	0.098	0.075
	(4.75)**	(3.35)**	(2.17)*
Outras atividades	0.131	0.149	-0.230
	(1.62)	(1.67)	(1.03)
4 a 7 anos de estudo	0.071	0.111	0.029
	(2.81)**	(3.33)**	(0.73)
8 a 10 anos de estudo	0.082	0.134	0.032
	(3.05)**	(3.77)**	(0.76)
11 ou mais	0.295	0.301	0.301
	(11.48)**	(8.84)**	(7.53)**
Salvador	0.241	0.193	0.287
	(9.54)**	(5.54)**	(7.73)**
Belo Horizonte	0.003	-0.045	0.052
	(0.12)	(1.43)	(1.52)
Rio de Janeiro	-0.071	-0.095	-0.034
	(3.11)**	(3.12)**	(0.98)
São Paulo	-0.136	-0.163	-0.104
	(5.82)**	(5.19)**	(2.95)**
Porto Alegre	-0.190	-0.236	-0.151
	(7.51)**	(6.90)**	(4.00)**
Constante	-1.356	-1.343	-1.333
	(12.02)**	(8.88)**	(7.85)**
Observações	100.242	55.871	44.371

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PME 2002 a 2007.
Valor absoluto da estatística z em parênteses.
* significante a 5%; ** significante a 1%.
Nota: Os grupos de referência são: não chefe; emprego formal (empregado com carteira e funcionário público); indústria; até 3 anos de estudo; Recife.

Analisando as demais variáveis explicativas, tanto para a amostra total quanto para as desagregações por sexo, verificamos que em geral, não existem muitas diferenças em termos de significância ou sinal dos coeficientes.

Tanto para o total de trabalhadores como para as mulheres, ser chefe tem efeito positivo sobre a probabilidade de estar insatisfeito no trabalho. Observamos que este efeito não é significativo para os homens, apenas para o total e para as mulheres. Provavelmente, mulheres que acumulam a função de chefe de família com o exercício de uma atividade profissional podem se sentir mais sobrecarregadas e insatisfeitas em cumprir este duplo papel.

A variável idade tem coeficiente positivo sugerindo que trabalhadores mais velhos têm maior probabilidade de estarem insatisfeitos com seus postos de trabalho. O coeficiente negativo do termo quadrático, entretanto, mostra que a curva de satisfação no trabalho tem o formato de U invertido, ou seja, aumenta até uma determinada idade e depois se reduz.

O nível de escolaridade aumenta o grau de exigência dos trabalhadores. Os ocupados com mais de 4 anos de estudo têm maior probabilidade de estarem em busca de outro trabalho do que os que têm menos de 4 anos de estudo. As diferenças com relação aos menos escolarizados são maiores para os trabalhadores com mais de 11 anos de estudos. Destacamos que para as mulheres, apenas o coeficiente referente ao maior nível de escolaridade (mais de 11 anos de estudo) é significativo, mostrando que o grau de exigência com relação a uma ocupação é maior para as mais escolarizadas apenas. Se, por um lado, a procura por outro trabalho indica certa insatisfação com a ocupação atual, por outro, mostra que a percepção do trabalhador é que ele pode conseguir um trabalho melhor, que tende a aumentar com a educação.

Os trabalhadores com menos tempo de trabalho se mostram mais insatisfeitos do que os ocupados há mais de um ano no mesmo trabalho. A informalidade – definida como trabalhadores por conta própria, empregados sem carteira de trabalho assinada e trabalhadores não remunerados – é um fator de insatisfação no trabalho, tanto para homens como para mulheres.

Jornada de trabalho e rendimentos-hora têm relações negativas e estatisticamente significativas com insatisfação no trabalho. Outras características do posto de trabalho como setor de atividade também exercem influência sobre a satisfação no trabalho. Todos os setores apresentam coeficientes positivos e significativos em relação à indústria (referência), com exceção do grupamento de setores "outras atividades" e do setor de construção civil para as mulheres. [7]

Na tabela 5, estimamos os coeficientes da probabilidade do trabalhador estar inativo ou desempregado um ano depois da realização da 1ª. entrevista. Como pode ser visto, o coeficiente de interesse, indicador de insatisfação com relação à ocupação no momento de realização da 1ª. entrevista, é positivo e significativo para todas as três especificações, não sendo muito reduzido quando os controles de características individuais dos trabalhadores são inseridos. Ou seja, trabalhadores insatisfeitos têm uma maior probabilidade de se encontrarem inativos ou desempregados no ano seguinte à realização da primeira entrevista.

Este efeito é reduzido para os homens. Como mostra a especificação 3, a interação como sexo é significativa e negativa. O grau de insatisfação no trabalho aumenta a probabilidade de inatividade e desemprego de forma menos intensa para os homens do que para as mulheres. Este resultado mostra que as preferências com relação à permanência na

[7] Nas regressões separadas de homens e mulhers, o coeficiente referente ao setor "serviços domésticos" não foi estimado tendo em vista que quase todos trabalhadores ocupados nesta atividade são do sexo feminino (97%).

ocupação e na força de trabalho diferem entre os sexos quando há insatisfação no trabalho. Como já visto na análise descritiva, o percentual de mulheres insatisfeitas com a ocupação e que migram para a inatividade ou o desemprego é superior ao dos homens.

Os demais controles desta regressão seguem os resultados esperados:

- Quanto maior o nível educacional, menor a probabilidade de ficar inativo ou desempregado;
- Para trabalhadores de faixas etárias mais avançadas, a probabilidade de ser inativo ou desempregado aumenta;
- A probabilidade de estar desempregado ou inativo é menor para os trabalhadores que moram nas regiões mais desenvolvidas economicamente, como São Paulo e Rio de Janeiro;
- Todos os trabalhadores têm uma probabilidade maior de ficarem inativos ou desempregados em relação aos funcionários públicos, contudo, este efeito é mais forte para os que estavam inseridos nas ocupações de pior qualidade, como trabalhadores não remunerados ou empregados sem carteira de trabalho assinada.

Por fim, a tabela 6 apresenta os coeficientes da probabilidade do trabalhador abrir o seu próprio negócio, como conta própria ou empregador, no ano seguinte. A insatisfação com relação à ocupação no momento de realização da 1ª. entrevista tem efeito positivo e significativo sobre a probabilidade do trabalhador iniciar o seu próprio negócio no ano seguinte, como pode ser visto na primeira linha das especificações 1, 2 e 3 da tabela 6. À medida que inserimos mais controles na regressão este efeito é reduzido contudo permanece positivo e significativo.

Ao contrário do encontrado para a probabilidade de transitar para a situação de desemprego ou inatividade, a interação da *dummy* de sexo com o indicador de insatisfação não foi significativa na estimação da probabilidade do trabalhador se tornar autônomo. Ou seja, a insatisfação na ocupação não tem efeitos diferenciados para homens ou para as mulheres quando consideramos a transição para o trabalho autônomo. Apesar dos homens terem uma probabilidade maior de se tornarem trabalhadores autônomos do que as mulheres, (pois o coeficiente da *dummy* que indica o sexo é positivo e significativo tanto na especificação 2 quanto na especificação 3), o efeito da insatisfação com a ocupação não reforça este efeito.

Ou seja, a insatisfação com relação à ocupação parece ser muito mais importante para diferenciar homens e mulheres quando consideramos a transição para inatividade ou para o desemprego.

As outras variáveis desta regressão utilizadas como controle apontam para um aumento da probabilidade de desenvolver atividades autônomas com o avanço da idade e uma menor chance de se tornar trabalhador por conta própria ou empregador com o aumento da escolaridade. Em termos regionais a probabilidade de ser conta própria ou empregador é maior para os trabalhadores que moram em Porto Alegre e Recife (categoria omitida).

Tabela 5: Resultados da estimação da probabilidade do trabalhador ficar desempregado ou inativo

Variável dependente: probabilidade de ficar desempregado ou inativo	Coeficientes		
	(1)	(2)	(3)
Insatisfeito	**0.254**	**0.249**	**0.244**
	(14.78)**	**(14.37)****	**(10.02)****
homem		**-0.352**	**-0.365**
		(34.31)**	**(30.98)****
insatisfeitoxhomem			**-0.097**
			(2.72)**
4 a 7 anos de estudo			-0.074
			(3.89)**
8 a 10 anos de estudo			-0.113
			(5.48)**
11 anos de estudo ou mais			-0.304
			(15.89)**
Idade			0.008
			(14.93)**
Salvador			-0.168
			(7.34)**
Belo Horizonte			-0.148
			(7.69)**
Rio de Janeiro			-0.454
			(23.13)**
São Paulo			-0.264
			(13.92)**
Porto Alegre			-0.153
			(7.68)**
empregado com carteira			0.528
			(20.55)**
empregado sem carteira			0.820
			(29.52)**
trabalhador doméstico			0.641
			(20.79)**
Conta própria			0.732
			(27.96)**
Empregador			0.313
			(9.14)**
Não remunerado			0.941
			(17.50)**
2003			-0.059
			(3.74)**
2004			-0.090
			(5.73)**
2005			-0.104
			(6.63)**
2006			-0.121
			(5.96)**
Constante	-1.245	-1.068	-1.513
	(232.82)**	(147.43)**	(34.83)**
Observações	107066	107066	106861

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PME 2002 a 2007.
Valor absoluto da estatística z em parênteses.
* significante a 5%; ** significante a 1%
Nota: Os grupos de referência são: mulher, até 3 anos de estudo, Recife, ser funcionário público e o ano de 2002.

Tabela 6: Resultados da estimação da probabilidade do trabalhador se tornar conta própria ou empregador

Variável dependente: probabilidade de se tornar conta própria ou empregador	Coeficientes		
	(1)	(2)	(3)
Insatisfeito	**0.106**	**0.110**	**0.082**
	(4.64)**	**(4.78)****	**(2.19)***
homem		**0.196**	**0.182**
		(14.43)**	**(12.73)****
insatisfeitoxhomem			**0.069**
			(1.45)
4 a 7 anos de estudo			-0.002
			(0.08)
8 a 10 anos de estudo			-0.034
			(1.26)
11 anos de estudo ou mais			-0.128
			(5.32)**
Idade			0.026
			(4.84)**
idade ao quadrado			-0.000
			(4.51)**
Salvador			-0.062
			(2.00)*
Belo Horizonte			-0.003
			(0.11)
Rio de Janeiro			-0.068
			(2.69)**
São Paulo			-0.005
			(0.18)
Porto Alegre			0.046
			(1.74)
2003			-0.027
			(1.36)
2004			-0.077
			(3.90)**
2005			-0.060
			(3.07)**
2006			-0.094
			(3.65)**
Constante	-1.678	-1.794	-2.231
	(243.83)**	(164.80)**	(19.12)**
Observações	107100	107100	106895

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PME 2002 a 2007.
Valor absoluto da estatística z em parênteses.
* significante a 5%; ** significante a 1%
Nota: Os grupos de referência são: mulher, até 3 anos de estudo, Recife e o ano de 2002.

5. **Considerações finais**

A satisfação no trabalho é um aspecto relevante sobre a qualidade do casamento entre oferta e demanda de trabalho que explica fenômenos como desemprego e rotatividade no mercado de trabalho. No Brasil, cerca de 8% dos trabalhadores ocupados estão insatisfeitos com seus postos de trabalho, pois buscam outra ocupação. Quando analisamos apenas os dados descritivos da amostra, verificamos que não há diferenças significativas entre homens e mulheres em termos de incidência da "insatisfação" no mercado de trabalho. Cerca de 7,6% dos homens tomaram providência para conseguir trabalho estando ocupados, enquanto que para as mulheres este percentual foi de 8,3%. Na análise descritiva também mostramos que a insatisfação com relação ao trabalho atual levou a uma mudança na posição na ocupação nos 12 meses posteriores. Os trabalhadores insatisfeitos mudam mais de ocupação, sobretudo os que estão inseridos de forma informal no mercado de trabalho, onde o grau de permanência na mesma ocupação um ano depois é menor.

Parte dessas diferenças entre homens e mulheres no tocante à satisfação no trabalho e à posterior mudança ocupacional está sendo influenciada pelas suas características individuais e das ocupações nas quais estão inseridos. Através da análise econométrica, ao controlarmos por diversos destes fatores, mostramos que os homens têm uma probabilidade maior de estarem insatisfeitos com a sua ocupação do que as mulheres. O coeficiente estimado da variável *dummy* sexo foi negativo e significativo para a amostra total.

Os resultados também mostraram que os trabalhadores que estão inseridos na atividade econômica de forma mais precária, ou seja, com relações de trabalho informais, com rendimentos de trabalho menores, com menor tempo de permanência na ocupação, em setores tais como construção civil, são os que mais procuram por uma nova ocupação. Estes trabalhadores serão mais vulneráveis às situações de desemprego e inatividade, podendo contribuir para um aumento potencial da rotatividade do mercado de trabalho.

Na análise econométrica também mostramos que o grau de insatisfação com o trabalho no momento de realização da primeira entrevista tem o efeito de aumentar a probabilidade do trabalhador ficar inativo ou desempregado 12 meses depois. Este efeito é diferenciado para homens e mulheres, sendo mais forte para as trabalhadoras.

Já com relação a probabilidade do trabalhador abrir seu próprio negócio, seja como empregador ou trabalhador por conta-própria, mostramos que a insatisfação tem um efeito positivo. Ou seja, trabalhadores que no momento de realização da primeira entrevista não estavam inseridos na atividade econômica como autônomos, aumentam a sua probabilidade de virarem trabalhadores por conta própria ou empregadores no ano seguinte se estiverem insatisfeitos com o seu trabalho. Este efeito, contudo, não é diferenciado por sexo, ao contrário do resultado encontrado na transição para inatividade ou desemprego. A insatisfação com relação à ocupação parece ser muito mais importante para diferenciar homens e mulheres quando consideramos a transição para inatividade ou para o desemprego.

6. **Referências bibliográficas**

- Akerlof, G.A., Rose, A.K., Yellen, J.L, (1988). Job switching and job satisfaction in the U.S labor market. ***Brookings Papers on Economic Activity*** 2, 495-582.
- Clark, A. (1997). *Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?* ***Labour Economics*** 4, pp. 341-372.
- Clark, A.E., Oswald, A.J., (1996). Satisfaction and comparison income. ***Journal of Public Economics*** 61, 359-381.
- IBGE. ***Microdados da Pesquisa Mensal do Emprego***, vários anos.
- Kaiser, L.C., (2002). Job Satisfaction: a Comparison of Standard, Non-Standard, and Self-Employment Patterns across Europe with a Special Note to the Gender/Job Satisfaction Paradox. ***EPAG Working Paper 27***, University of Essex, Colchester.
- Machado, D.C. ; Fontes, A.F (1999). *Trabalho por conta-própria: uma opção satisfatória para os trabalhadores da Região Metropolitana do Rio de Janeiro?* . ***Boletim O Mercado de Trabalho do Rio de Janeiro Conjuntura e Análise***, Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro: Rio de Janeiro, v. 6.
- Machado, D.C., Machado, A.F. (2007). *Um aspecto da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas: a análise do desejo de trabalhar horas adiciona*is. ***Anais do X Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho*** – ABET, Salvador, nov.
- Pero, V. , Fontes, A. (2008). Trabalho por conta-própria e mobilidade de renda no Rio de Janeiro. ***Mimeo***.
- Pero, V. ; Urani, André . ***Os Trabalhadores Informais Querem um Emprego com Contrato Formal de Trabalho?***. In: III Encontro da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), 1993, Rio de Janeiro. Anais do III Encontro da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 1993.
- Ribas, R.P. , Soares, S.S.D. (2007). *Sobre o Painel da PME*. ***Mimeo***.
- Sousa-Poza, A. A. ; Sousa-Poza, A. (2007). *The effect of job satisfaction on labor turnover by gender: an analysis for Switzerland*. ***The Journal of Socio-Economics*** 36, pp. 895-913.
- Vasileiou, E. ; Theodossiou, I. (2007). *Making the risk of job loss a way of life: does if affect job satisfaction?* ***Research in Economics*** 61, pp. 71-83.
- Wooldridge, J. (2006). ***Introdução à Econometria: uma abordagem moderna***. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.

Políticas Públicas Compensatórias Frente à Mecanização do Corte de Cana Crua

Francisco Alves[*]

Resumo

Este trabalho defende a implementação de políticas públicas compensatórias, que mitiguem a destruição dos postos de trabalho gerados pela mecanização total do corte de cana crua sem queimar. Nesta perspectiva, as propostas aqui apresentadas buscam a geração de trabalho e renda tanto nas regiões canavieiras, quanto nas regiões de origem do grande contingente de trabalhadores migrantes sazonais pendulares, que anualmente saem de suas regiões de origem para buscar a venda de sua força-de-trabalho onde a cana demanda trabalhadores. Neste trabalho defende-se além da qualificação profissional dos trabalhadores desempregados a destinação social das terras que serão desocupadas pela cana, com a mecanização completa do corte, nas regiões de destino, quanto a Reforma Agrária, nas regiões de origem dos trabalhadores migrantes.

Palavras-Chave: Mecanização do Corte de Cana, Processo de Trabalho; Políticas Públicas Compensatórias, Meio Ambiente, Relações de Trabalho

1. Introdução

A discussão sobre a mecanização do corte de cana ocorre, com maior ênfase, em dois momentos: quando o Complexo Agroindustrial Canavieiro Brasileiro está numa fase expansiva, ou quando a sociedade exige ações contra os danos sociais e ambientais causados pela atividade.

Neste momento, em que o Complexo Agroindustrial Canavieiro tem perspectivas de crescimento, a discussão sobre a mecanização completa do corte de cana voltou à agenda. Há dois fatores novos e articulados nesta discussão, neste momento: o primeiro, é a repercussão na imprensa nacional e internacional das péssimas condições de trabalho dos cortadores de cana; o segundo, é a possibilidade do álcool vir a tornar-se uma nova commodity do complexo, com isto, os países, potenciais importadores de álcool brasileiro, tendem a condicionar suas compras a boas práticas sociais, trabalhistas e ambientais[1] apresentadas pelo CAI Canavieiro.

[*] Professor Associado do Departamento de Engenharia de Produção da UFSCar, E-Mail: chiquinho@dep.ufscar.br

[1] Na última visita da Chanceler Alemã ao Brasil, em junho de 2008, ela deixou claro, falando não apenas em nome da Alemanha, mas da Comunidade Européia, que a inclusão do álcool brasileiro à matriz energética alemã e européia, depende dos produtores demonstrarem que não há exploração de trabalho escravo e infantil e não há plantação de cana na Amazônia

No início da década de 1970, quando o CAI Canavieiro passava por uma outra fase de expansão, antes do Proálcool, os usineiros iniciaram a mecanização do corte. Esta iniciativa foi exclusivamente dos usineiros, não houve consulta ã sociedade, e se deu em decorrência da possibilidade de vir a faltar braços para a colheita de cana. Naquele momento, a economia brasileira atravessava uma fase expansiva, chamada de Milagre Econômico, na qual houve forte aumento dos empregos urbano/industriais. Os usineiros temiam, naquela oportunidade, pela falta de força-de-trabalho, ou que tivessem que competir por trabalhadores pagando salários urbano/industriais a cortadores de cana.

Naquele momento, a mecanização total não se deu, porque a dinâmica populacional, com a expulsão de trabalhadores da agricultura de subsistência no Vale do Jequitinhonha e outras regiões do país, resolveu o problema da possibilidade de falta de força-de-trabalho (MORAES SILVA, 2000 e ALVES 1991). As máquinas desenvolvidas e adquiridas, naquela oportunidade, transformaram-se em máquinas de vitrine, usadas apenas para ameaçar os trabalhadores no início da safra, pressionando os salários para baixo (GRAZIANO DA SILVA, 1981).

Posteriormente, no final da década de 1980 as usinas empreenderam novo processo de mecanização do corte de cana. Naquele momento, a mecanização foi a resposta patronal às greves dos cortadores, que se iniciaram em Guariba, em 1984 e levaram a que os trabalhadores obtivessem significativas conquistas salariais e trabalhistas (ALVES 1991).

Na década de 90, logo após à Conferência Rio 92, há, novamente, a retomada da discussão sobre a necessidade de mecanização do corte de cana. A diferença deste momento em relação aos dois momentos anteriores (1970 e 1980) é que a discussão foi posta por iniciativa da sociedade, através de Associações Ambientalistas e dos Promotores Públicos, reivindicando o fim da queimada de cana, devido a seus efeitos deletérios sobre o meio ambiente e à saúde dos trabalhadores e da população em geral.

Os usineiros, em defesa da permanência da queima, criaram um binômio indissociável entre corte de cana crua e mecanização. Este binômio passou a

(Folha de São Pauloxxx).

ser divulgado como uma verdade absoluta, que o fim da queimada de cana só poderia ocorrer com a mecanização do corte, isto é, com a substituição de trabalhadores por máquinas. Ou seja, a mensagem dada pelos usineiros era: se nos pressionam a parar de queimar cana, nós respondemos com a mecanização e com desemprego.

Naquele período, década de 90, o CAI Canavieiro passava por um momento econômico difícil, provocado por um conjunto de acontecimentos, como a crise de abastecimento do álcool e a abertura comercial, que serão detalhados na segunda seção deste trabalho. O que importa destacar aqui é que na década de 90 os usineiros é que foram pressionados pela sociedade e responderam à pressão ameaçando com o risco do desemprego de milhares de trabalhadores. Portanto, é a partir da década de 90 que os usineiros juntam duas questões que estavam separadas: uma era a necessidade de acabar com a queima de cana, que era reivindicado pela sociedade, a outra era a mecanização do corte de cana crua com ameaça de desemprego.

A partir de 2004, a discussão sobre mecanização voltou à agenda. Do lado da sociedade, a reivindicação é pela necessidade de eliminação das queimadas e pela melhoria das condições de vida e de trabalho dos cortadores de cana. Do lado dos empresários, a mecanização é uma alternativa para aumentar as exportações de álcool. Ou seja, as exportações de álcool brasileiro para se expandirem, dependem do CAI demonstrar, para os importadores internacionais, que a produção deste "biocombustível"[2] não agride ao meio ambiente e não degrada as condições de trabalho dos trabalhadores, por que a parcela de trabalhadores mais atingida pelas péssimas condições de trabalho deixará de existir; os cortadores de cana.

Os inúmeros casos documentados de abusos sobre os trabalhadores, que vão da contratação em condições análogas a escravo, às mortes por excesso de trabalho, colocam os usineiros no seguinte dilema: ou melhoram as condições de trabalho dos trabalhadores ou não conseguem exportar álcool. Para escapar deste dilema os usineiros pretendem adotar a mecanização completa do corte.

[2] Biocombustível está com aspas porque é necessário datar este termo. Este termo passa a ser usado no Brasil após a visita do Presidente dos EUA, em março de 2007. A partir desta data o álcool passa a ser etanol e combustíveis renováveis passam a ser chamados de biocombustíveis. Esta nova denominação tem um forte apelo de marketing, pois une bio, que significa vida, com combustível, energia, opondo este aos chamados combustíveis fósseis, que derivam de matéria orgânica morta.

A questão que precisa ser respondida pela sociedade é: Como deverá se dar a expansão do Complexo Agroindustrial Canavieiro, de forma a preservar e melhorar as condições de vida dos trabalhadores e o meio ambiente? Ou seja, a sociedade deve decidir se aceita a permanência da atual forma de produção de cana, açúcar e álcool que depreda as condições de trabalho e o meio ambiente, ou se deseja uma nova forma de produção que imponha novas práticas sociais, trabalhistas e ambientais ao CAI Canavieiro?

O objetivo deste trabalho é mostrar que não adianta a mera substituição de trabalho vivo por máquinas para melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores e as condições ambientais das regiões canavieiras. Neste trabalho defendemos a posição que, na perspectiva da sustentabilidade, o corte manual de cana deve ser eliminado. Porém, a sociedade não pode ficar inerte a esta decisão, de trocar trabalhadores por máquinas. A sociedade precisa apresentar suas propostas de como esta substituição deverá se processar. Neste sentido, este trabalho apresenta um elenco de propostas de políticas públicas compensatórias, que objetivam impor condições à ampliação do complexo e à mecanização do corte de cana. São políticas públicas que compensam a perda de postos de trabalho e, ao mesmo tempo, melhoram as condições de vida e trabalho dos trabalhadores e preservam o meio ambiente.

Consideramos que a mecanização total do corte de cana deve ser implementada, porque não cabe à sociedade a defesa e a preservação de maus empregos. A sociedade deve se mobilizar pela criação de novos e bons empregos, que promovam a melhoria das condições de trabalho, o respeito aos direitos humanos e preservem o meio ambiente. O trabalho no corte de cana é uma atividade penosa, que aleija e mata trabalhadores, como diz o poeta popular:

...”dizem que todo trabalho
É digno e não é verdade
cortar cana e quebrar pedra
é uma barbaridade,
trabalho que o homem faz
por pura necessidade....” [3]

[3] COSTA, Pedro, repentista e poeta popular do Piauí, A migração para o corte de cana, in NOVAES, J.R. & ALVES, F., 2007 , MIGRANTES, Vídeo-Documentário, DVD, Editora da UFRJ, Rio de Janeiro, 40 minutos.

Nessa perspectiva, é crucial que se adéqüe o ritmo da mecanização ao ritmo da adoção das políticas públicas compensatórias, que promovam trabalho e renda aos cortadores desempregados. Além disto, propomos que, enquanto as políticas públicas não se materializam, implemente-se, imediatamente, novas relações de trabalho, que tenham como eixo fundamental: o fim da terceirização da mão-de-obra; a adoção do controle da produção pelos trabalhadores, através da quadra fechada, e o fim do pagamento por produção. Isso porque é a terceirização combinada com o pagamento por produção e com a ausência de controle da produção que agem no sentido da deterioração das condições de vida e trabalho dos cortadores de cana. Desta forma, é necessário que enquanto as políticas públicas compensatórias de geração de trabalho e renda não se concretizem, os trabalhadores livrem-se destes três elementos que levam à precarização, à doença e à morte por excesso de trabalho.

Este trabalho está dividido em três partes, além desta introdução. Na segunda seção, discutimos a evolução recente do Complexo Agroindustrial Canavieiro, na qual apresentamos as origens e causas desta fase expansiva e como se colocam os desafios a esta expansão.

Na seção 3, A Modernização Perversa, são apresentados os elementos componentes do processo de mecanização do corte de cana, como parte do que aqui chamamos de modernização perversa, porque as novas tecnologias de produto de processo ao serem implementadas, preservam e aprofundam a exploração do trabalho.

Na seção 4., apresentamos as propostas de políticas públicas compensatórias, que se postas em prática, acreditamos, criarão novas formas de trabalho e renda, compensando as perdas de postos de trabalho impostos pela mecanização. Nesta seção apresentamos, além das políticas públicas compensatórias, como foi dito, propostas de mudanças imediatas nas relações de trabalho, objetivando a melhoria das condições de trabalho, enquanto a mecanização completa não se processa e as políticas públicas não se materializam em ações.

Evolução Econômica Recente do Complexo Agroindustrial Canavieiro

Na presente seção faremos um breve retrospecto da evolução recente do Complexo Agroindustrial Canavieiro, com ênfase na presente fase, que se inicia em 2002. A realização deste retrospecto é importante, porque permitirá a avaliação dos rumos tomados pelo Complexo, no que tange à qualidade das relações de trabalho.

Na década de 1990, dois fatores comprometeram o ritmo de expansão do CAI Canavieiro: por um lado, o PROÁLCOOL, padece de credibilidade, provocada pelo desabastecimento de álcool nas bombas, de outro lado, o Estado, promove a abertura comercial e a desregulamentação parcial do CAI Canavieiro.

A partir dessa nova realidade, as empresas do CAI adotaram um conjunto de modificações que vão da mudança da base técnico produtiva, através de novas tecnologias de processo e produto, até a área organizacional da produção e do trabalho.

A saída parcial do Estado, através do fim do Instituto do Açúcar e do Álcool (IAA), em 1990, e do fim da fixação dos preços da cana praticadas por este instituto, transferiu a concorrência para o interior do próprio CAI. Nesta medida, a adoção do progresso técnico e o ritmo desta adoção passaram a ser o carro chefe para o estabelecimento dos ganhos diferenciais de produtividade entre as usinas (ALVES & ASSUMPÇÃO, 2005).

A adoção do progresso técnico no CAI Canavieiro, neste período, converteu-se em novas tecnologias de processo e de produto combinadas com novas técnicas de organização do trabalho, que permitiram crescimento da produtividade do trabalho, através do crescimento da intensidade do trabalho. O aumento da intensidade tem resultado no aumento do comprometimento à saúde dos trabalhadores, o que será mostrado mais a frente.

A partir de 2002, o CAI Canavieiro entra em um período de grande dinamismo em seu processo de crescimento, que faz lembrar o período áureo do PROÁLCOOL (1974/1983), salvo por duas diferenças essenciais: ausência de subsídios diretos e exclusivos garantidos pelo Estado e porque o país atravessa um período de democracia, o que não ocorreu durante o Proálcool, que foi aprovado sem que a sociedade fosse ouvida[4].

[4] Hoje, embora estejamos numa democracia, qualquer manifestação contrária à forma de expansão dos "biocombustíveis" é vista pelo Estado e pelos meios de comunicação quase como um atentado ao país. Isto se explica pelo notável poder no interior da sociedade que

Vale a ressalva que, embora não haja subsídios diretos e exclusivos ao setor, os investimentos em novas unidades produtivas de açúcar e álcool são financiados pelo BNDES, portanto, gozam de taxas de juros inferiores às praticadas no mercado e têm elevado prazo de carência. A diferença é que os investimentos, no período do Proálcool, vinham de recursos oriundos do tesouro e eram exclusivos ao CAI canavieiro. Hoje, os recursos são do BNDES captados em várias fontes[5], dentre elas o tesouro, e estão disponíveis para qualquer setor de atividade.

Neste novo quadro, embora o mercado externo para o açúcar e para o álcool, tenha papel importante para a nova dinâmica do CAI Canavieiro, internamente, é o crescimento das vendas de carros Flex Fuel (movidos tanto à álcool quanto à gasolina) que tem papel importante para a atividade. No plano externo, devido as questões decorrentes do aquecimento global, o álcool, agora chamado de etanol, é incentivado para reduzir a queima de combustíveis fósseis. Nesta medida, o etanol tem possibilidade de vir a converter-se na nova commodity do Complexo Agroindustrial canavieiro.

Para atender a esta excelente conjuntura, houve entre 2002 e 2008 a retomada de investimentos, tanto na parte agrícola, quanto na parte industrial. A partir de 2008, como reflexo da crise mundial, todo o setor produtor de commodities sentiu o impacto da redução do comércio mundial. As usinas, produtoras de açúcar e álcool, junto com o segmento de carnes foram os ramos que mais sentiram o impacto da crise econômica internacional. Várias destilarias de álcool que entraram em operação para atender preferencialmente ao mercado externo, que se esperava crescente, estão agora em sérias dificuldades financeiras.

3. A Modernização Perversa

desfruta o agronegócio, o que será visto mais adiante.

[5] A principal fonte de recursos do BNDES e a que tem mais baixo custo de captação é o Fundo de Amparo aos Trabalhadores (FAT), que tem como fonte principal os recursos do PIS e do PASEP, portanto, pertencem, em última instância, aos trabalhadores. O que não se entende é o seguinte: se os recursos são do BNDES e se pertencem aos trabalhadores; pois são oriundos de um fundo pertencente aos trabalhadores, por que o banco não impõe rígidas normas sociais e ambientais que reduzam o enorme passivo social e ambiental do CAI canavieiro?

A denominação desta fase (1970/19990) como Modernização Perversa, se deve ao fato dela ter modificado a base técnica de produção sem alterar o essencial das relações de trabalho. A forma de contratação de trabalhadores por tempo determinado; a prevalência de pagamento por produção, elevada informalidade, com terceirização, são heranças das relações de trabalho do período anterior (1888/1930). A forma de contratação dos trabalhadores existente hoje, combinada com o pagamento por produção são, como veremos a seguir, os causadores do aumento da intensidade do trabalho, que tem como conseqüência os danos à saúde dos trabalhadores e, no limite, as mortes por excesso de trabalho.

Na parte agrícola, as mudanças tecnológicas e organizacionais mais nítidas se deram no: aumento da intensidade do trabalho, a partir de maior rigor na seleção de trabalhadores, na logística de integração agricultura/indústria; na mecanização do plantio e do corte de cana e na terceirização de atividades.

3.1 A Mecanização do corte a passos lentos

Após o ciclo de greves, iniciado em Guariba em 1984, as usinas implementaram um vigoroso processo de mecanização do corte de cana queimada (ALVES, 1991). Este processo introduziu máquinas colheitadeiras, operadas por um pequeno conjunto de homens, que substituíram, a um só tempo, o trabalho dos cortadores de cana e de operadores de máquinas carregadeiras (guinchos).

A luta contra a queima de cana mobiliza, um amplo conjunto de organizações da sociedade civil (ONGs ambientalistas, promotores públicos, juízes, vereadores e outras organizações sociais). Mesmo com esta ampla mobilização o fim das queimadas de cana não ocorreu, porém, provocou, em 1998, a celebração de um pacto, chamado Acordo dos Bandeirantes[6] e em 2007 a celebração de um outro pacto, também de adesão voluntária, entre governo do Estado e UNICA (União da Agroindústria açucareira de São Paulo), prevendo o fim da queima de cana para 2014, para as áreas mecanizáveis e para 2025, para as áreas não mecanizáveis. A existência deste

[6] Acordo dos Bandeirantes foi o nome dado ao acordo selado entre o Governador do Estado de São Paulo, Mário Covas, Representantes das usinas do Estado, Representantes dos fornecedores de cana e representantes dos trabalhadores, em 1988, no Palácio dos Bandeirantes, que acordava o fim da queima de cana em todo o Estado de São Paulo para 2006.

tempo entre o pacto e a sua vigência se deve à necessidade, de um lado, as unidades produtivas promoverem a aquisição das máquinas e a adequação de seus sistemas de corte a esta nova modalidade (ALVES 1995), de outro lado, este tempo se deve à necessidade de criação de alternativas de trabalho e renda para os trabalhadores, que serão desempregados com a mecanização do corte.. Porém, nem em 1998 nem em 2007 foram determinadas políticas públicas compensatórias.

É necessário reiterar que a sociedade reivindica o fim da queima e os trabalhadores reivindicam a melhoria de suas condições de vida e trabalho, principalmente através do cumprimento da legislação trabalhista. A iniciativa de juntar o fim da queima de cana com o corte mecanizado é uma iniciativa patronal. Isto é, na perspectiva dos usineiros, só é possível o fim da queima de cana, se for adotada a mecanização, devido ao aumento de custos ocasionados pela necessidade de aumentar os gastos com salários.

Para entendermos este binômio criado pelos usineiros; fim da queima de cana e mecanização, é necessário termos claro o momento político em que isto se dá: início da década de 1990. Naquele momento, os trabalhadores assalariados rurais ainda detinham algum poder de barganha, que poderia impedir que os usineiros, atendendo ao apelo da sociedade pelo fim das queimadas, implementassem o corte manual de cana crua. Isto porque, os trabalhadores se recusariam, a ver seu trabalho aumentado sem aumento da remuneração. O corte manual de cana crua, sem queimar, assim como o corte em 7 ruas, que deflagrou a greve de 1984 em Guariba, reduz a quantidade de cana cortada por cada trabalhador. No corte de cana crua, o cortador corta, no máximo, 4 toneladas de cana por dia (66 metros)[7], ao passo que, com cana queimada, corta 12 toneladas por dia (mais ou menos 200 metros de cana). Para quem ganha por produção, cortar cana crua, sob os mesmos valores da tonelada de cana queimada, reduziria os salários e, por conta, poderia deflagrar um novo ciclo de greves, exatamente como ocorreu em 1984 devido à introdução do corte em 7 ruas.

É necessário ter claro que, embora o corte manual de cana gere trabalho e renda, é uma atividade penosa, que compromete a saúde e a vida dos trabalhadores e, neste sentido, não tem que ser preservado. Na nossa

[7] Esta complicada transformação de tonelada em metro será explicada mais adiante.

forma de ver, a sociedade tem que objetivar, em suas ações, a criação de bons empregos; que remunerem bem os trabalhadores e permitam-lhes desfrutar de condições de vida dignas e cidadãs. O processo de trabalho no corte de cana é, na palavra dos trabalhadores,

"... trabalho ruim, que encurta a vida....
Cortar cana não é trabalho de gente, é trabalho de bicho...
Só corto cana porque não tenho outra coisa pra fazer...
... se não cortar cana, morro de fome..."[8]

Vejamos agora, antes das propostas de políticas públicas, porque o processo de trabalho no corte manual de cana é lesivo à saúde dos trabalhadores e é causa das mortes por excesso de trabalho (ALVES 2006).

4. Propostas de Políticas Públicas

As políticas públicas devem apontar, como dissemos, para a sustentabilidade[9] e para isto será necessário:

a) fim da queima de cana e
b) completa mecanização do corte de cana crua.

Estas duas medidas, porém, contam com a oposição de sindicatos de trabalhadores e de usineiros.

A mecanização sempre foi um problema para os sindicatos dos trabalhadores, na medida em que esta reduz postos de trabalho e os reduzindo, reduz o poder de barganha e reduz a arrecadação, que ainda se baseia, fundamentalmente, na contribuição confederativa.

Do lado dos usineiros a supressão da queima através da mecanização, além de envolver novos custos, ainda não está tecnicamente resolvida. Existem problemas, tais como: a ainda reduzida longevidade do canavial, quando submetido ao corte mecânico, a ocorrência de novas pragas e o não aproveitamento da palha para geração de energia elétrica. Estes problemas técnicos levam à elevação de custos de produção, que comparativamente a forma de exploração da força-de-trabalho ora existentes, com elevada

[8] A primeira vez que ouvi estas frases foi em Guariba, em 1988, quando fazia uma pesquisa sobre a mecanização do corte de cana, foi dita por um trabalhador cortador de cana, hoje assentado. Depois, ao longo destes quase 20 anos, ouvi esta frase, com pequenas diferenças, pronunciada por outros trabalhadores.

[9] Adota-se aqui os três pressupostos básicos da sustentabilidade: viabilidade econômica da produção; preservação e melhoria das condições ambientais e a melhoria das condições de vida e trabalho dos trabalhadores e da população em geral, submetidos ao critério transgeracionalidade..

produtividade do trabalho e baixa remuneração, leva a que um conjunto de usineiros e fornecedores prefiram o corte manual.

Isto significa que, embora baseados em argumentos diversos, parte dos sindicatos de trabalhadores, quanto parte dos usineiros, opõem-se à mecanização. Porém, como o fim da queima e a mecanização são reivindicações do conjunto da sociedade, baseada na necessidade de apontar para a sustentabilidade, a implementação destas duas medidas necessitará de negociações. Estas, para ocorrerem deverão contar com a participação de todos os envolvidos: o conjunto da sociedade, os sindicatos de trabalhadores, os usineiros e o Estado.

O que tem que se colocar em foco, para o estabelecimento de políticas públicas compensatórias é o ritmo da mecanização, que deverá se dar no mesmo ritmo da criação de novos postos de trabalho. A adequação dos ritmos entre a adoção de novas tecnologias e o estabelecimento de políticas públicas compensatórias aos empregos perdidos deve ser um dos resultados fundamentais do processo de negociação.

Do lado dos empresários, é necessário um tempo para a adoção do fim da queima de cana, porque esta requer a introdução de um novo sistema de corte. Este novo sistema é composto por máquinas e trabalhadores qualificados à operação. Do lado dos sindicatos de trabalhadores, é necessário que a eliminação de postos de trabalho se dë no mesmo ritmo da criação de novos, o que requer um tempo, necessário à qualificação dos trabalhadores para o seu possível re-emprego.

No Estado de São Paulo existem, aproximadamente, entre 180.000 e 250.000 trabalhadores cortando cana[10], sendo que deste total, aproximadamente 70%[11], são migrantes pendulares. O grande número de migrantes temporários reduz o contingente de trabalhadores que necessitarão de políticas compensatórias na região de destino, tais políticas serão necessárias em suas regiões de origem, de forma a eliminar a necessidade de

[10] Não há números precisos sobre a quantidade de trabalhadores cortando cana. Para isto seria fundamental que as empresas fornecessem tais dados, porque a captação de informações sobre trabalhadores temporários e migrantes é imprecisa pelos instrumentos de pesquisas existentes. Do lado dos empresários só há a divulgação de dados sobre o número de trabalhadores formais, como existe uma elevada terceirização e uma elevada informalidade na contratação destes trabalhadores, estes dados são parciais.

[11] A quantidade de migrantes e, dentre estes os pendulares, isto é, aqueles que vêem para safra e retornam na entre-safra, é calculada em 70% pelo Serviço Pastoral do Migrante de Guariba..

migração. Com base na pressuposição que os migrantes pendulares preferirão permanecer nas regiões de origem, a necessidade de novos postos de trabalho em São Paulo baixa para algo, entre 54.000 e 75.000 postos.

Para os migrantes pendulares que querem permanecer em suas regiões de origem, o fundamental é que haja nestas regiões outras políticas públicas. O elemento central destas políticas, passa inevitavelmente pela Reforma Agrária[12], porque é a impossibilidade de acesso à terra e o processo de expulsão cometido pelo agronegócio, que são as causas da emigração pendular. Além da Reforma Agrária, serão necessárias, nas regiões de origem, outras políticas públicas compensatórias, que assegurem os meios para que os trabalhadores lá permaneçam. Estas políticas deverão ser localmente e regionalmente determinadas e negociadas entre os atores sociais e não cabem neste texto, cujo foco é a proposição de políticas públicas compensatórias em São Paulo.

Políticas Públicas Compensatórias em São Paulo:

1 - qualificação de trabalhadores cortadores de cana, para que estes ocupem os novos postos de trabalho gerados pela mecanização;

2 - destinação das áreas desocupadas pela cana para projetos de trabalho e renda para os trabalhadores desempregados pela mecanização.

Justificativas e viabilidade:

1 - qualificação de trabalhadores cortadores de cana, para que estes ocupem os novos postos de trabalho gerados pela mecanização;

As usinas alocam suas máquinas colheitadeiras em frentes de corte mecanizado. Estas frentes de corte são áreas próximas, onde toda a cana está apta ser cortada mecanicamente numa mesma época (semana ou mês). Nestas frentes de corte estão concentradas todas as máquinas colheitadeiras e as demais máquinas, que lhes dão apoio. Em cada frente de corte mecanizado são alocados conjuntos de 4 ou 5 máquinas colheitadeiras e um outro conjunto

[12] Defendemos a realização de Reforma Agrária em bases ecológicas adaptada as particularidades de cada bioma, isto significa dizer que não é uma reforma agrária baseada apenas no assentamento de famílias em lotes individuais. Ela requer amplas áreas reformadas, que poderá ser utilizada em parte familiarmente e, em parte coletivamente, que permita a proteção das florestas e o uso coletivo destas, como na coleta coletiva do coco do babaçu, por exemplo, que no Maranhão e Piauí é um dos elementos que garante a sobrevivência das famílias, assim como de outros produtos florestais (castanha, borracha, açaí, cupuaçu etc.).

de máquinas e equipamentos, que lhes dão apoio. Este outro conjunto é composto de:

- caminhão oficina, responsável pelo conserto de todas as máquinas operando naquela frente, este é conduzido por um motorista, com um mecânico qualificado e mais dois ajudantes;
- caminhão comboio, que faz o abastecimento de óleo combustível e óleo lubrificante em todas as máquinas da frente, que tem um motorista e um operador;
- caminhão pipa, que tem que estar sempre presente, quando se opera com cana crua, onde a presença de palha aumenta o risco de incêndios;
- trator de esteira, que auxilia as colheitadeiras em terrenos com risco de atoleiros e
- veículo de ligação campo/usina, responsável pelo suprimento do campo com peças e pneus sobressalentes.

Para a operação de todas estas máquinas são necessários, cerca de, 66 trabalhadores diretos[13] por frente de corte.

Considerando que a produção de cana em São Paulo atingirá 516.000.000 toneladas e 6.000.000 de hectares na safra 2009/2010, a mecanização completa requererá 1.194 máquinas, como cada grupo de 4 máquinas gera 66 empregos diretos, esta mecanização gerará 78.800 novos postos de trabalho. Como a mecanização em São Paulo, segundo a UNICA, atingirá nesta safra a 50% da cana colhida, logo, os novos postos de trabalho gerados exigirão 39.400 trabalhadores.

Considerando a Política Pública 1 (Qualificação dos trabalhadores desempregados pela mecanização), esta deverá significar dota-los de habilidades técnico-cognitivas e práticas. A qualificação em habilidades técnico-cognitivas passa pela escolaridade (mínima de 8 anos ou equivalente).

[13] Este cálculo se baseia em jornada de trabalho de 6 horas diárias como determina a Constituição de 1988, para empresas que operam diuturnamente, e.na necessidade de trabalhadores adicionais para suprir as pausas e afastamento de trabalhadores com isto cria-se a necessidade de:: 20 operadores de colheitadeiras; 20 mecânicos e auxiliares; 10 operadores de caminhões comboios; 10 operadores de caminhões pipa e 6 operadores de trator esteira, além de operadores que operam veículos leves, que transportam peças e material sobressalente às máquinas operadoras de cada frente de corte.

Uma parte dos trabalhadores já detêm esta escolaridade, porque uma das políticas públicas que deu certo nas décadas de 80 e 90 foi a da massificação do ensino. Porém, uma outra parcela de trabalhadores ainda não detêm esta escolaridade e a política de qualificação deverá assegurá-la. A qualificação de trabalhadores em habilidades técnico-cognitivas poderá ser objeto de parcerias entre usinas, onde estes trabalhadores estão empregados, e instituições de ensino públicas próximas.

As habilidades práticas requerem a qualificação destes trabalhadores nos locais de trabalho, tanto nas usinas, demandantes destes trabalhadores, quanto nas fábricas produtoras de tais equipamentos e interessadas nas suas vendas. Tanto para a qualificação técnico-cognitiva quanto para a qualificação prática para o trabalho poderão ser proporcionadas através do estabelecimento de parcerias entre usinas, instituições de ensino e empresas fornecedoras de máquinas agrícolas., Para isto, será necessário o estabelecimento de negociações entre estas instituições e disponibilidade de financiamento.

O financiamento para a qualificação profissional deverá ter duas direções: i) permitir a liberação dos trabalhadores de suas atuais atividades para se qualificarem, porque é impossível cortar 12 toneladas de cana durante o dia e ainda qualificar-se a noite; ii) arcar com os custos da qualificação em si (materiais, equipamentos e recursos humanos).

A questão do financiamento será, obviamente um tema de conflito. As entidades patronais atribuem ao Estado o dever da qualificação e o Estado e os sindicatos atribuem este ônus às usinas. O Estado e os sindicatos defendem, que os recursos do PAS[14] sejam usados para este fim. As usinas não aceitam, porque contestam a existência do PAS, embora a lei continue em vigor e não seja cumprida. Desta forma, o pagamento pela qualificação deverá ser objeto de negociações entre sociedade, Estado e Usinas.

2 - destinação das áreas desocupadas pela cana para projetos de trabalho e renda para os trabalhadores desempregados pela mecanização

Esta política pública compensatória destina-se a geração de trabalho e renda para os trabalhadores desempregados, que não serão admitidos nos empregos gerados pela mecanização. Esta política objetiva destinar as áreas

[14] PAS - Programa de Ação Social, existente em lei desde 1937, que determina a aplicação de 1% do faturamento em cana e am açúcar e 2% do álcool.

que não poderão permanecer ocupadas com cana, após a mecanização, para a produção de produtos alimentares em propriedades familiares, ou para a conversão destas áreas em reservas ecológicas de proteção permanente.

O Estado de São Paulo terá 6 milhões de hectares de cana plantados, na safra 2009/2010, porém, aproximadamente, 20% de toda esta área não poderá permanecer ocupada com cana após a mecanização completa. Isto porque, 20% da terra hoje ocupada com cana em São Paulo, segundo o IEA (Instituto de Economia Agrícola do Estado de São Paulo) está em áreas impróprias à mecanização, devido a: declividade superior a 12%; existência de acidentes pedológicos (buracos, pedras e vossorocas) e existência de limitações à regularidade e comprimento dos talhões, impostas por cercas, cursos d'água etc.[15] Desta forma, 1 milhão de hectares hoje ocupados com cana deverão ser liberados para outros usos.

Uma parte destas áreas liberadas de cana poderão ser utilizadas para assentamentos de reforma agrária para os trabalhadores, que perderam seus empregos na colheita de cana. Em um milhão de hectares é possível o assentamento de 30.000 famílias (considerando um módulo rural médio de 30 hectares). Em um lote deste tamanho cria-se, pelo menos, 2,5 empregos diretos, o que poderá gerar 75.000 novos postos de trabalho.

O aumento da produção de cana no Estado de São Paulo está pondo em risco a segurança alimentar estadual, porque grande parte dos alimentos aqui consumidos estão vindo de regiões mais distantes. Desta forma, urge que as áreas de assentamento rural sejam direcionadas para a produção de alimentos e não para converterem-se em novas áreas produtores de cana, como, infelizmente, vem ocorrendo em alguns assentamentos de São Paulo. A conversão de áreas de assentamento em áreas de produção de cana ocorre por dois motivos: i) assentamentos de pequenos produtores familiares cercados por canaviais de usinas por todos os lados e ii) carência de instrumentos de políticas públicas agrícolas para pequenas propriedades familiares assentadas pela Reforma Agrária em áreas de grandes propriedades pertencentes ao agronegócio da cana. Isto significa, que se não houver políticas agrícolas para a pequena produção familiar para a produção de

[15] Para o corte mecanizado é necessário, além de baixa declividade e eliminação de acidentes pedológicos, que os talhões sejam longos e retangulares, para evitar excesso de manobras das máquinas, o que eleva o gasto com combustível e necessidade de manutenção.

alimentos, estas áreas tenderão a retornar ao controle do agronegócio da cana, frustrando a perspectiva da soberania alimentar regional e, no limite, a idéia de sustentabilidade.

Políticas Públicas para a produção familiar de assentamentos produtores de alimentos:

- políticas de incentivo à agroindustrialização de produtos alimentares;
- políticas de incentivos a compras institucionais de prefeituras e governos estaduais e mesmo federal dos produtos alimentares produzidos pela produção familiar;
- políticas para a venda direta regional, evitando-se a elevada intermediação;
- política de crédito específica para produtos alimentares;
- política de qualificação profissional para converter cortadores de cana em produtores familiares de alimentos seguros.

Desta forma, a política de conversão de terras desocupadas pela cana em assentamentos rurais de reforma agrária resolve, a um só tempo, dois dos problemas apontados acima: a geração de postos de trabalho e a insegurança alimentar paulista.

Em algumas regiões de São Paulo, com baixa cobertura de mata nativa e com elevados problemas hídricos resultantes do desmatamento, poderá ser preferível a conversão destas áreas desocupadas pela cana em reservas ecológicas de proteção permanente, através da restauração da mata nativa.

A recomposição ambiental, dependendo da forma de manejo, também cria novos postos de trabalho, tais como: coleta e produção de mudas de árvores nativas; replantio destas mudas e na manutenção desta vegetação. Ou seja, a destinação das áreas liberadas pela cana em áreas de reservas ecológicas não é incompatível com a geração de trabalho e renda.

O que é necessário é que a sociedade decida localmente o que vai fazer com as áreas, que não mais serão ocupadas com cana. O destino que estas áreas terão deverá ser socialmente e localmente decidido, de forma a gerar trabalho e renda, segurança alimentar e recomposição ambiental. Deve-se ter em conta que a utilização destas áreas liberadas da cana em assentamentos produtores de alimentos, ou a transformação destas áreas em reservas

ecológicas são destinações legítimas, não excludentes e geradoras de trabalho e renda.

Síntese das propostas de políticas públicas compensatórias:

1 - qualificação de trabalhadores cortadores de cana, para que estes ocupem os novos postos de trabalho gerados pela mecanização;

2 - destinação das áreas desocupadas pela cana para projetos de trabalho e renda para os trabalhadores desempregados pela mecanização.

Como desdobramento de 1 (qualificação de trabalhadores cortadores de cana) propõe-se:

a) o estabelecimento de fóruns de discussão e negociação locais e estaduais visando: adequar o ritmo da mecanização à qualificação e determinar a distribuição de responsabilidades pela qualificação;

b) elaboração de um Plano Estadual de Qualificação Profissional de Cortadores de Cana.

Como desdobramento de 2 (destinação das áreas desocupadas pela cana para projetos de trabalho e renda), propõe-se:

a) A localização das áreas, em cada município, que não poderão ser ocupadas com cana, devido a problemas técnicos e de uso do solo;

b) Criação de fóruns sociais, com a participação do Estado (nível municipal e estadual), dos sindicatos de trabalhadores, dos movimentos de luta pela terra, de entidades de defesa do meio ambiente, de usinas e fornecedores de cana, objetivando determinar as possibilidades de reconversão destas terras e das formas de financiamento para estes usos;

c) Elaboração de um Plano de Reconversão Produtiva de áreas de cana em outros usos, com elaboração de uma Política de Qualificação dos Trabalhadores cortadores de cana em gestores e produtores de reservas ecológicas locais.

Adoção de medidas imediatas para mudança das relações de trabalho em regiões canavieiras

O fim da queima com a total mecanização do corte só ocorrerá se usineiros e fornecedores de cana aderirem ao protocolo de intenções do Governo estadual. Neste, o fim da queima e a mecanização se dará em 2014, nas áreas mecanizáveis, e em 2020, nas não mecanizáveis. Dado este intervalo de tempo, propomos que se iniciem as políticas propostas em 1 e 2 e, se adote de imediato o que se segue, visando a introdução de uma nova Política de Relação de Trabalho:

I – Fim das terceirizações com o contrato direto de trabalho, sem intermediários, entre usinas/fornecedores de cana com os trabalhadores;

II - Introdução do controle da produção com base na quadra fechada, sob controle dos trabalhadores;

III – Fim do pagamento por produção, com a introdução do pagamento de salário fixo, baseado em horas trabalhadas para todas as atividades agrícolas e não agrícolas do Complexo Agroindustrial Canavieiro.

As medidas I e II podem ser adotadas imediatamente, mas III, fim do pagamento por produção, necessita ser negociada entre as partes, sindicatos e usinas. Além disto, o fim do pagamento por produção dispensará a introdução da quadra fechada, porque, como dissemos, a quadra fechada, embora menos sujeita a roubo, continua sendo pagamento por produção e deverá ser eliminada pela terceira.

O fim do pagamento por produção significa a substituição desta cruel relação de trabalho, por uma relação na qual os trabalhadores sejam remunerados pelo tempo dedicado ao trabalho.

O objetivo da mudança nas relações de trabalho é impedir a continuidade de um processo que aleija e mata trabalhadores. Isto só poderá se dar se, imediatamente, cessarem os mecanismos de super-exploração dos trabalhadores e nesta direção é que se justifica os três itens colocados acima: fim da terceirização, implantação do talhão fechado e fim do pagamento por ;produção.

Conclusões

Acreditamos que é crucial que a sociedade aproveite esta fase expansiva do Complexo para apresentar suas propostas na direção da

sustentabilidade. Nos momentos de expansão, em que está havendo crescimento dos lucros, a obtenção de conquistas são mais freqüentes do que nos períodos de recessão. Desta forma, a sociedade não pode deixar que a expansão da canavicultura seja decidida apenas pelos empresários, é necessário que as demandas sociais sejam apresentadas e sejam implementadas, porque senão teremos um novo ciclo de expansão igual aos anteriores, que provocaram aumento dos passivos sociais e ambientais.

6. Referências Bibliográficas

ALVES, F. (1989) - A mecanização do corte de cana e o movimento dos trabalhadores assalariados volantes na região de Ribeirão Preto: algumas reflexões. **Cadernos de Engenharia de Produção, DEP/UFSCar, Ano V, nº 12**. São Carlos (p.p. 18-48)

ALVES, F. (1991) - **Modernização da agricultura e sindicalismo: as lutas dos trabalhadores assalariados rurais na região canavieira de Ribeirão Preto**. Tese de doutoramento, IE/UNICAMP, Campinas, 270 p.

ALVES, F. (1994) - Progresso técnico e trabalho migrante no setor sucroalcooleiro da Região de Ribeirão Preto, **Travessia - Revista do Migrante, Centro de Estudos Migratórios, Vol. 7, jan/abril**, São Paulo, SP (p.p.17- 22)

ALVES, F. (1995).- O corte de cana Crua: talvez haja luz no meio da fumaça, in **Teoria e Pesquisa, Janeiro/Junho de 1995, n 12/13**, São Carlos: Departamento de Ciências Sociais/UFSCar (p.p. 17-28).

ALVES, F. *et alli* (2003) - **Políticas públicas para o desenvolvimento auto-sustentável da Bacia Hidrográfica do rio Mogi-Guaçu**. Relatório de Pesquisa, FAPESP, DEP/UFSCar, São Carlos, mimeo, 410 p.

ALVES, F, & ALVES, M. (2000) - Crise e perspectivas do setor sucroalcooleiro no Estado de São Paulo, in FERRAZ, J; PRADA, L & PAIXÃO, M (ed) - **Certificação socioambiental do setor Sucroalcooleiro**. São Paulo: EMBRAPA/IMAFLORA/FASE (p.p. 147-171)

ALVES, F. & ASSUMPÇÃO,M.R.P. (2005) Competitividade do SAG da Cana-de-Açúcarin SEBRAE/IEL, O novo Ciclo da Cana – Estudo sobre a Competitividade do Sistema Agroindustrial da Cana-de-Açúcar e Prospecção de Novos Empreendimentos, Brasília, p 37 a 100, 344p.

ALVES, F. (2006). Por que Morrem os Cortadores de Cana, in Saúde e Sociedade, set/dez 2006, No. 15/3, p 90 a 98.

ALVES, F. e PAIXÃO, M. (2007), Reflexões Sobre a Questão Social e Trabalhista nas Áreas de Domínio do Setor Sucroalcooleiro do Estado de São Paulo, in ALVES, F. & PINTO, L.F.G. (ed) - **Certificação socioambiental do setor Sucroalcooleiro**. EDUFSCAR, São Carlos, 2008.

DELGADO, G. SANT'ANA, R (2008). Setor Sucro-alcooleiro: Tendências Recentes da Produção e do Mercado de Trabalho, (versão corrigida em 16/11/2007), xerox.

GRAZIANO DA SILVA, J. (1981) - **Progresso técnico e relações de trabalho na lavoura canavieira**. São Paulo: Hucitec.
MARX, K. (1975).- **O capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira,
NOVAES, J. (1993) - **Modernização, relações de trabalho e poder: um estudo das transformações na agroindústria canavieira no Nordeste**. Campinas: IE/UNICAMP, Tese de Doutoramento, 280p..
NOVAES, J. e ALVES, F. (orgs.) (2003) - **No eito da cana: exploração do trabalho e luta por direitos na região de Ribeirão Preto**, São Carlos: Rima Editora.
NOVAES, J., ALVES, F. (2007). Migrantes, Vídeo Documentário em DVD, UFSCar, UFRJ, UFMA, UFPI. São Carlos, SP.
NOVAES, J., ALVES, F. (orgs.) (2007).Migrantes – Trabalho e Trabalhadores no Complçexo Agroindustrial Canavieiro (os heróis do agronegócio brasileiro, São Carlos, EDUFSCar, 314 p.
NOVAES, J. (2007). Quadra Fechada. Vídeo documentário em VHS, Rio de Janeiro: IE/UFRJ.
PAIXÃO, M. (2000) – Relações de trabalho na agroindústria sucroalcooleira do Brasil: exclusão ou cidadania? In FERRAZ, J; PRADA, L & PAIXÃO, M (ed) - **Certificação socioambiental do setor Sucroalcooleiro**. São Paulo: EMBRAPA/IMAFLORA/FASE (p.p. 111-145)
SZMRECSÁNYI, T. (1994) - Tecnologia e degradação ambiental: o caso da agroindústria canavieira no Estado de São Paulo. In **Informações Econômicas IEA, vol. 224, nº 10; out** (p45 a 57).
VEIGA FILHO, A. (1998) - **Mecanização da colheita da cana-de-açúcar no estado de São Paulo: uma fronteira de mecanização tecnológica da lavoura**. Campinas: UNICAMP, Instituto de Geociências, Dissertação de Mestrado, 180 p.

POLÍTICAS PÚBLICAS 'EMANCIPATÓRIAS' NO BRASIL: UMA ANÁLISE ACERCA DAS POSSIBILIDADES DE GERAÇÃO DE EMPREGO E RENDA A PARTIR DA ECONOMIA SOCIAL E SOLIDÁRIA.

Leandro Pereira Morais – lpmorais@gmail.com
Miguel Juan Bacic – bacic@eco.unicamp.br

Resumo:

Observa-se no Brasil, um novo "modelo" de enfrentamento da realidade socioeconômica, visando a "emancipação" de grupos desfavorecidos, com base em políticas públicas executadas no âmbito da geração de trabalho, emprego e renda. Paralelamente, constata-se o crescimento de iniciativas de produção e de prestação de serviços organizadas sob princípios de cooperação e autogestão, como opção de geração de renda a partir da Economia Social (ES) e Economia Solidária (ESOL). Este trabalho tem como intuito realizar uma discussão teórico-conceitual sobre ES e ESOL para, posteriormente, analisar a relação do *Programa Bolsa Família*, em seu intento "emancipatório" e as dificuldades dos Empreendimentos Econômicos Solidários (EES) no Brasil, com base no *Atlas da Economia Solidária* da SENAES. Entende-se que conhecer a dinâmica dos EES, bem como as políticas públicas em elaboração e experimentação constitui-se um passo importante para desvendar e enfrentar a realidade de um país marcado por uma profunda desigualdade socioeconômica.

Palavras-chave: políticas públicas, economia social, emancipação e emprego**.**

POLÍTICAS PÚBLICAS 'EMANCIPATÓRIAS' NO BRASIL: UMA ANÁLISE ACERCA DAS POSSIBILIDADES DE GERAÇÃO DE EMPREGO E RENDA A PARTIR DA ECONOMIA SOCIAL E SOLIDÁRIA.

1. Introdução

Recentemente, em muitos países, constata-se o crescimento de iniciativas de produção e de prestação de serviços, organizados com base na livre associação e nos princípios de cooperação e autogestão. De fato, a presença e a progressiva amplitude deste campo de práticas suscitaram programas e ações do setor público, no sentido de promovê-las como opção de renda e de melhor qualidade de vida. Ao mesmo tempo, provocou-se um estado permanente de debates entre líderes políticos e sociais, militantes e estudiosos, acerca de suas principais causas explicativas e de sua importância para a construção de uma alternativa de desenvolvimento, nos âmbitos local e global (Gaiger, 2004; Morais, 2007).

Do ponto de vista internacional, segundo Moreno & Chaves (2006), foi a partir dos anos 1970 que se iniciaram, sob uma perspectiva econômico-social, os estudos teóricos e empíricos mais significativos sobre o tema, no âmbito da Economia Social"- ES. Segundo Carpi (1997), é a partir deste período, mencionado por alguns autores como a crise do "modelo fordista" de produção e de distribuição, que se podem entender as "novas" tendências e o interesse pela ES. Para o autor, as transformações socioeconômicas deste período e o contexto de desemprego, incertezas, insegurança, tensões sociais e políticas, aliados à incapacidade do Estado e do "mercado" para enfrentar tal situação são os principais elementos que podem explicar a massiva mobilização da sociedade civil em busca de soluções coletivas. É aqui onde a ES encontra um "caldo de cultivo" apropriado para seu desenvolvimento; "caldo" este que ganha ainda mais sustância nos anos 1990, frente às transformações econômicas, sociais e políticas em âmbito internacional.

Nesta perspectiva, Defourny, Favreau & Laville (1997) já haviam antecipado a idéia de que a crescente participação destas formas de organização da atividade econômica e social podia ser entendida como "novas respostas" da sociedade civil à crise do emprego e do Estado de Bem-Estar. No entanto, estes autores também chamam a atenção ao fato de que além da dimensão socioeconômica, deve-se levar em conta, para entender as motivações deste tipo de organização, a dimensão "sociopolítica" ou "sociocultural", no sentido de que a "identidade coletiva" de pertencer a um mesmo grupo e cujos membros são conscientes de compartir destinos comuns, conforma o segundo grande registro de explicação. Para eles, a ES surgiu de movimentos que atuariam como mecanismos de transformação social e que queriam afirmar a possibilidade de estabelecer relações sociais de solidariedade nas atividades econômicas.

No entanto, a ES constitui uma realidade econômica heterogênea, marcada por uma série de dificuldades e contradições no que tange à sua definição, conceituação, delimitação de suas atividades e de suas organizações e, consequentemente, de sua mensuração. Vale lembrar que este setor inclui unidades econômicas vinculadas a atividades de todos os setores e que podem estar presentes em todas as fases do processo produtivo. Além do que, em cada país ou região, é tratada com terminologias diferentes que se deixam confundir facilmente. Ou seja, a expressão ES não está isenta de ambigüidades, uma vez que convive com expressões de diversos tipos, tais como: setor voluntariado, filantrópico, não monetário, não lucrativo, de interesse

social, terceiro setor, ONG, economia solidária, economia social e outras que embora tentem descrever realidades similares, nem sempre delimitam o mesmo campo de atividades. Conforme atentou Cruz (2006: 37), a ES "é uma expressão conceitual em disputa" ou, cujo significado é "objeto de viva polêmica", onde "aqueles que defendem a utilização da expressão não coincidem no seu sentido, e aqueles que a criticam, obviamente, não coincidem também em suas críticas".

Em outras palavras, o termo ES contempla uma multiplicidade de opiniões, ou seja, o conceito carece de aceitação e implementação generalizadas. Na verdade, vive-se ante uma realidade de que muitos falam sobre o tema, mas cujas fronteiras se encontram abertas e nebulosas. Embora ao longo dos últimos anos pôde-se notar o aumento dos estudos e do interesse pelo tema, a superação de fronteiras e de meios para defini-lo e quantificá-lo, está por vir. Pode-se afirmar, portanto, que até o momento, não existe consenso sobre a delimitação deste "setor" (Barea, 1990; Carpi, 1997; Defourny, Favreau & Laville, 1997; Chaves, 1998; Barea & Monzón, 2002; Toscano, 2002; Cruz 2006; Monzón 2006; Moreno & Chaves, 2006; Morais, 2007).

No Brasil, o termo ES não é tradicionalmente utilizado, apesar das organizações que atuam na interface entre a economia e a sociedade constituírem um fenômeno social expressivo e cada vez mais reconhecido (Serva & Andion, 2006). Segundo estes autores, pode-se constatar que ainda não existe no país uma visão dominante e, muito menos, um consenso sobre o que é a ES, quais organizações e entidades que as compõe e qual o seu papel social. Do ponto de vista científico, "observa-se a coabitação de diferentes representações, correntes e concepções as quais se apóiam em ideologias distintas e, em alguns casos, até contraditórias" (p. 39). Ainda na concepção destes autores, "a pluralidade de um campo teórico em formação é, em grande medida, o reflexo de um campo da práxis formado por múltiplos atores, interesses e estratégias, em constante disputa" (p. 85). Assim, torna-se necessário e pertinente, promover um debate mais amplo sobre o papel da ES no Brasil, a começar pela identificação das entidades que as constitui e qual seu significado e contribuição para a economia e sociedade brasileiras.

Independentemente da terminologia utilizada, das dificuldades de conceituação, definição e de mensuração e da controvérsia inerentes a um tema "espinhoso", entende-se que a ES pode desempenhar um papel significativo, do ponto de vista socioeconômico, frente ao contexto de globalização atual. Em que pese a contribuição de alguns autores como, por exemplo, Vainer (2000) que se posiciona contra a idéia de ES como alternativa ao enfrentamento da crise do emprego e do Estado de Bem-Estar[1] e de Castel (1998), que entende tais realizações como pouco inovadoras e com limitadas chances de ultrapassarem o estágio de "experimentação", entende-se que a ES, através de seus "mecanismos específicos", pode contribuir para a geração de emprego e renda, para uma distribuição de renda menos desigual e para o desenvolvimento endógeno, tendo em vista seus maiores vínculos com o território, o que, consequentemente, levaria à uma maior autonomia destes, de forma complementar aos objetivos macroeconômicos mais gerais. Ou seja, diferentemente de alguns autores muito otimistas sobre o papel desempenhado pela ES, entende-se que, para uma maior efetividade e êxito, estas iniciativas devem estar condicionadas às

[1] Segundo este autor, como bem notou Lima (2003), essa é uma tentativa de juntar coisas que se repelem e se opõem – economia e solidariedade. Sua visão é a de que no mundo da economia capitalista não há lugar para a solidariedade, uma vez que os espaços de solidariedade são regidos por outros fins, outros valores, outras práticas. Ele entende que a chamada ES não constitui um modelo alternativo de organização social, pois qualquer projeto amplo e abrangente de solidariedade social é inseparável da crítica da economia. É expressa a idéia da impossibilidade de se construir um projeto de solidariedade social, uma alternativa à economia e a suas leis, nos marcos da economia.

determinações mais gerais de escala macroeconômica, ou seja, aos reflexos da política econômica adotada em cada país / região, no que diz respeito aos níveis de investimento, emprego, renda, consumo, distribuição de renda, etc.

Nesta perspectiva, do ponto de vista das políticas públicas atualmente executadas no âmbito de geração de emprego e renda no Brasil, um novo "modelo" de enfrentamento da realidade socioeconômica atual vem sendo observado e se dá a partir de certas iniciativas, também adotadas recentemente na América Latina, de "*Programas de Transferência Monetária Condicionada*" (PTMC). Estes Programas têm como idéia basilar o "trabalhar conjuntamente" com as famílias beneficiárias para que estas possam encontrar as "portas de saída" de sua condição de pobreza; abordagem esta que implica a integração com outras políticas e programas, no marco de uma estratégia de desenvolvimento mais amplo (Soares & Britto, 2008).

No Brasil, o Programa "*Bolsa Família*" (PBF) do Governo Federal, instituído em 2004, a partir da unificação de alguns programas sociais de transferência de renda (tais como o "Bolsa Escola", o "Fome Zero", o "Bolsa Alimentação", o "Vale Gás") é tido como "um dos maiores Programas de Transferência Condicionada de Renda do mundo", beneficiando mais de 11 milhões de famílias (Soares, Ribas & Osório, 2007: 2). Na América Latina, outros exemplos também são verificados, embora com menor envergadura, como são os casos de "*Red Solidária*" em El Salvador; "*Tekoporã*" no Paraguai; "*Chile Solidário*" no Chile: "*Oportunidades*" no México; "*Bono Solidário*" no Equador e "*Famílias em Acción*" na Colômbia".

Em que pese a acirrada discussão acadêmica e política sobre o tema, característica inerente a um tema espinhoso e controverso, de fato, do ponto de vista prático, o recente Relatório, intitulado "*Avaliação de Impacto do Programa Bolsa Família*", elaborado pelo CEDLEPAR/UFMG e encomendado pelo Ministério do Desenvolvimento Social (MDS - Governo Federal, 2007), apontou que os PTMC tiveram impacto sobre a pobreza e, em especial, sobre a pobreza extrema. No entanto, verificou-se que, na maior parte dos casos, tais transferências e o tempo de sua duração são insuficientes para tirar as famílias da pobreza, ou seja, para quebrar o círculo intergeracional da pobreza e de falta de oportunidades.

No que se refere especificamente à terceira dimensão, ou seja, aos programas que visam sensibilizar, estimular e direcionar-se no sentido da geração de trabalho e renda, a idéia central reside na elaboração de programas que disponibilizem recursos para financiar programas de capacitação profissional e de geração de emprego e renda, além de estimular a integração de programas de microcréditos e na inclusão dos beneficiários dos PTMC, com o objetivo maior de se "deslocar" de um perfil de políticas "assistencialistas" para políticas "emancipatórias" (Scolese, 2007).

Conforme se pode notar, há um ambiente favorável, econômica, social e politicamente, para levar adiante projetos que contemplem objetivos socioeconômicos com a possibilidade de geração de trabalho, emprego e renda. Por outro lado, empiricamente, percebe-se uma série de dificuldades para que tais projetos obtenham êxito e realmente cumpram com a função da "emancipação" de famílias beneficiárias. Além do que, a grande maioria dos empreendimentos sociais, desde sua concepção, é marcada por determinados óbices que inviabilizam sua consecução.

Neste sentido, este trabalho tem como objetivo discutir as dificuldades dos programas de "emancipação" através dos Empreendimentos Econômicos Sociais ou Solidários (EES) no Brasil, com base na análise de algumas experiências dos beneficiários do "Programa Bolsa Família" do Governo Federal e seu intento em promover, além da transferência de renda (assistencialismo), novos programas baseados em meios e critérios para gerar trabalho, emprego e renda a partir de instituições da ES e ESOL (Economia Solidária). Conforme nos atentou Leite (2008), o papel das políticas públicas se revela cada vez mais importante pelos

estudiosos do assunto e é tido como um elemento central para o bom desempenho dos empreendimentos, sobretudo num contexto onde, segundo França Filho (2006), a atual política pública brasileira de ESOL encontra-se "em construção", em "processo de experimentação".

Para tal, pretende-se, de forma inicial, discutir os principais aspectos que permeiam a discussão teórica sobre ES e ESOL, bem como a problemática do tema no Brasil. Posteriormente, discute-se a relação do "Programa Bolsa Família", em seu intento "emancipatório" e as dificuldades do empreendedorismo social no Brasil, com base na análise de alguns aspectos do "Atlas da Economia Solidária" (2008), elaborado pela Secretaria Nacional de Economia Solidária – SENAES, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE - do Governo Federal.

2. ES e ESOL: revisão teórico-conceitual

De acordo com Cruz (2006: 37), é difícil precisar o momento em que os termos começaram ser utilizados, além do que, "vários teóricos reivindicam para si a primazia na utilização do conceito". No entanto, existe certo consenso de que foi nas primeiras décadas do século XIX, período caracterizado pelo processo de "emancipação" da ciência econômica, quando a primeira acepção do termo ES toma força. Para Montolio (2002), a expressão ES foi empregada provavelmente pela primeira vez pelo economista da Escola francesa liberal, Charles Dunoyer (1768-1862)[2].

No entanto, cabe a questão: o que é a "ES"? No intuito de responder tal indagação, um primeiro aspecto que chama a atenção dos investigadores deste campo de estudo é a grande quantidade de terminologias existentes. De acordo com Moreno & Chaves (2006: 91), *"esta inflación de locuciones se justifica en los diferentes modos de generación, actuación y comportamiento con que este sector se manifiesta en los distintos países"*. A diversidade terminológica existente foi minuciosamente descrita por Moreno (1996) e, de acordo com a autora, os termos mais freqüentes são: "*Terceiro Setor*"; "*Setor Voluntário*"; "*Setor Não Lucrativo*"; "*Setor Filantrópico*"; "*Setor Caritativo*"; "*Organizações Não Governamentais*" – ONG´s; "*Setor Independente*"; "*Setor Intermediário*"; "*Setor Isento de Impostos*" e "*Economia Social*".

Nesta perspectiva, cabe notar que a multiplicidade de terminologias referente ao setor se traduz em um outro problema, descrito por Barea & Monzón (2002, 22):

> *"las ambigüedades y contradicciones existentes a la hora de ofrecer información cuantitativa del sector de la Economía Social se deben, en buena medida, a la ausencia de una delimitación conceptual de su ámbito y al escaso rigor metodológico con que frecuentemente se elaboran las magnitudes agregadas correspondientes"*.

Desta forma, a grande quantidade de terminologias é justificada pelos diferentes modos de geração, atuação e comportamento que este setor se manifesta nos diferentes países, ou seja, em cada nação, assim como em cada região, se adotam distintas terminologias para fazer frente ao setor, de acordo com aspectos históricos, culturais, políticos, jurídicos, etc. Além do que, conforme salientaram Moreno & Chaves (2006:91): *"la elección de éstos como objeto de estudio por parte del*

[2] Para uma discussão mais aprofundada, ver: Cocharan (1979); Barea (1990); Barea & Monzón (1992; 2002); Montolio (2002); Monzón (2006); Morais (2007).

científico social evidencia la existência de juicios de valor em el proceso científico y denota uma indudable carga política y ideologica"[3].

Trata-se, portanto, de um setor em que, até o momento, não existe delimitação de suas fronteiras, ou seja, onde as entidades que o contemplam não estão definidas de forma consensual. Na visão de Moreno & Chaves (2006), o problema da diversidade terminológica, um dos temas que vem gerando um maior número de investigações e trabalhos científicos, está intimamente ligado ao problema da conceituação, ou seja, da definição do conjunto de organizações / entidades que integram este complexo setor. Frente a estas dificuldades, de acordo com os autores, na literatura econômica podem-se detectar três enfoques teóricos bem definidos: a) enfoque da "ES", tido como o mais antigo, mais consolidado e bastante divulgado e utilizado na Europa; b) enfoque das organizações *"Non Profit"* e c) enfoque da "economia solidária", o mais recente e considerado por muitos autores como uma derivação do enfoque da "ES".

Como se percebe, o campo da ES e da ESOL é marcado por uma pluralidade terminológica, o que evidencia a complexidade de seus conteúdos e a multiplicidade de formas e riqueza que as cerca. Na seção a seguir, pretende-se analisar as principais contribuições de estudos e análises referentes ao caso brasileiro, ainda em fase de construção.

2.1. ES e ESOL no Brasil: balanço teórico-conceitual, tendências e perspectivas

Conforme já enunciado anteriormente, o termo ES não é tradicionalmente utilizado no Brasil[4], apesar das organizações que atuam na interface entre a economia e a sociedade constituírem um fenômeno social expressivo e cada vez mais reconhecido. No entanto, assim como a maioria dos estudos sobre o tema em outros países, no Brasil não existe um consenso sobre o que é ES e quais entidades a constitui (Morais, 2007). Conforme observaram Serva & Andion (2006: 51), "emoldurados sob vários rótulos e conceitos (...), tais estudos vêm se multiplicando e constituindo paulatinamente um novo campo científico no país". Partindo-se desta constatação, os autores realizam uma apresentação dos principais conjuntos de estudos que participam da construção deste "novo campo científico", tomando como referência a filiação teórica e os conceitos principais que caracterizam cada conjunto e não somente a simples questão da nomenclatura, dividindo-os em: a) os estudos do "cooperativismo"; b) a corrente do "terceiro setor"; c) os estudos interdisciplinares sobre organizações da sociedade civil e d) a corrente "neomarxista".

No que se referem aos estudos do cooperativismo, a mais antiga produção teórica no campo da ES no país, dentre as mais diversas correntes teóricas, duas correntes possuem uma forte influência no pensamento cooperativo brasileiro: a doutrina cooperativa de inspiração "rochdaleana" e a corrente da racionalidade econômica e administrativa. Na verdade, o corpo da doutrina cooperativa é composto por diversos eixos, todos tendo como base os princípios estabelecidos pelos pioneiros de Rochdale[5], em que pese o fato da existência, além das cooperativas "autênticas", de "*pseudos* cooperativas", que seriam caracterizadas por aquelas que apresentam "casos desviantes que distorcem o padrão normativo das cooperativas e que comprometem os objetivos de desenvolvimento participativo" (Lima, 2008: 4).

[3] Conforme apontou Cruz (2006: 88), conceituar este "setor" é algo complexo, "uma vez que é uma tarefa que se desloca do mero debate acadêmico, para incorporar-se aos olhares e propostas de um espectro amplo de atores sociais, do movimento sindical aos formuladores de políticas públicas, de instituições religiosas a organismos multilaterais (...)".

[4] Ou, conforme afirma Tesch (2004: 86): "O termo ES é desconhecido no Brasil".

[5] Tida como a primeira cooperativa moderna inglesa, fundada em 1844 por 28 obreiros, cujos principais valores e princípios (empresas democráticas, de livre adesão, igualdade de direito de voto, criação de patrimônio irrepartível, etc) foram adotados por todas as classes de cooperativas existentes atualmente.

No âmbito das cooperativas informadas e contabilizadas pela Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB, para se ter uma idéia da dimensão deste segmento no Brasil, cabem algumas informações que constam no Informativo Técnico da OCB (2008), em seu estudo intitulado: "*Panorama do Cooperativismo no Brasil: Censos, Exportações e Faturamento*". Vale mencionar que a OCB organiza as cooperativas, com base em 13 Ramos principais: *Agropecuário, Crédito, Educacional, Saúde, Infra-Estrutura, Transportes, Turismo e Lazer, Produção, Especial, Mineral, Consumo, Trabalho*. O Quadro 1, abaixo, sintetiza as principais informações.

Quadro 1 – Informações sobre o Cooperativismo no Brasil

- *7.727 cooperativas filiadas a OCB (Aumento de 66% entre 2000 e 2007). Por setor: Trabalho: 1826, Agropecuário: 1544, Crédito: 1148, Transporte: 954, Saúde: 919, Habitação: 381, Educação: 337, Produção: 208, Outros setores: 366;*
- *7,69 milhões de afiliados. Crédito: 2,851 milhões, Consumo: 2,468 milhões, Agropecuário: 888 mil, Infraestrutura 628 mil, Trabalho: 335 mil, Saúde: 246 mil, Habitação: 99 mil, Transporte: 88 mil, outros setores: 93 mil.*
- *Empregos: 251 mil trabalhadores (Aumento de 48% entre 2000 e 2007), com destaque ao Ramo Agropecuário (140 mil);*
- *Faturamento: US$ 41.200,00 milhões no ano de 2007.*
- *Exportações das cooperativas (US$ 3.300,00 milhões – Aumento de 18% em relação a 2006 – segundo SECEX, concentradas nas vendas do ramo Agropecuário).*
- *% das exportações por setor: complexo sucroalcooleiro: 32,79%, complexo soja: 25,91% , carnes: 25,91%, café: 8,32%.*

Fonte: OCB (2008)
(http://www.brasilcooperativo.coop.br/GERENCIADOR/ba/arquivos/13_analiseeconomicacooperativismo_2.pdf

Em se tratando da segunda corrente enunciada, dos estudos referentes ao "terceiro setor", assim como descrito nos estudos internacionais, esta corrente está voltada mais para o estudo das organizações que não possuem objetivo de lucro e que visam à promoção do interesse geral. Assim, nos estudos que compõem esta corrente, o termo "terceiro setor" é empregado na mesma acepção originária dos países anglo-saxões, ou seja, referindo-se ao conjunto de organizações que atuam na esfera pública e não pertencem ao aparelho burocrático do Estado, nem ao setor das empresas privadas e demais instituições que integram a economia de mercado. Refere-se, portanto, a um vasto conjunto de organizações como as ONG´s, fundações, institutos empresariais, entidades filantrópicas, organizações populares, organismos internacionais de cooperação, etc.

Do ponto de vista da quantificação deste segmento, foi realizado pelo IBGE (2004), em parceria com o IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), ABONG (Associação Brasileira de Organizações Não Governamentais) e GIFE (Grupo de Institutos, Fundações e Empresas), um mapeamento intitulado "As Fundações Privadas e Associações sem fins lucrativos no Brasil". Utilizando-se os dados do CEMPRE (Cadastro Central de Empresas), realizados pelo IBGE, a partir de tabulações especiais que levaram em conta cinco parâmetros para selecionar o objeto de estudo[6] (entidades privadas, sem fins lucrativos, institucionalizadas, auto-administradas e voluntárias), das 500 mil entidades sem fins lucrativos registradas, obteve-se um subconjunto de análise que contemplou 276 mil entidades para o ano de 2002.

Como principais conclusões, a pesquisa revelou que as organizações são relativamente novas, pois 62% foram criadas a partir dos anos 1990 e que a cada década se acelera o ritmo

[6] Vale lembrar que as cooperativas estão excluídas deste âmbito de análise.

de crescimento destas. Para se ter uma idéia desta constatação, nos anos 1980, as organizações que apareceram eram 88% mais numerosas que as que existiam nos anos de 1970, e em relação às que apareceram nos anos 1990, estas eram 124% superior às que existiam nos anos 1980; e somente de 1996 para 2002, estas registraram um aumento de 157%. Outras características apontam que, em sua grande maioria, são pequenas organizações (77% delas não possuem qualquer empregado e somente 7% contam com mais de 10 ou mais assalariados), embora haja uma concentração da mão-de-obra em poucas organizações, uma vez que somente 1% delas possui 100 ou mais empregados, reunindo 61% do total das pessoas ocupadas neste âmbito de estudo. Em relação aos postos de trabalho gerados neste setor, dois dados interessam ser reproduzidos: o primeiro, refere-se ao fato de que, do conjunto do total dos ocupados em organizações formalmente registradas no país, o número de empregos gerados nestas organizações corresponde a 5,5 % destes e, o segundo refere-se ao significativo aumento dos postos de trabalho entre um período de apenas seis anos: em 1996, estes registravam 1.039.925, saltando, em 2002, para 1.541.290, o que significa um aumento de quase 50%. Do ponto de vista setorial, as áreas de educação e saúde ocupam mais da metade das pessoas ocupadas, seguida da assistência social que, em terceiro lugar, corresponde a 15% do total dos ocupados. Por regiões do país, somente a região Sudeste concentra 44% das Fundações privadas e Associações sem fins lucrativos, sendo que só São Paulo (21%) e Minas Gerais (13%) reúnem 1/3 das organizações existentes no Brasil. No que diz respeito à massa salarial, os dados da pesquisa apontam para o valor de R$ 17,5 bilhões no ano de 2002. Uma versão mais recente deste estudo foi realizada pelas mesmas instituições e, segundo a pesquisa, entre 2002 e 2006, o número de entidades enquadradas neste tipo de organização cresceu 22,6%, passando de 276 mil para 338 mil.

A despeito dos estudos interdisciplinares sobre as organizações da sociedade civil, onde se inserem diversos estudos de caráter interdisciplinar que tentam abordar o fenômeno da progressiva organização desta no Brasil, bem como de suas repercussões diretas ou indiretas para a ES, os autores Serva & Andion (2006) propugnam a idéia de não atribuir a este conjunto de estudos a denominação de "corrente", tendo em vista a constatação de uma "razoável pluralidade interna, principalmente no que diz respeito aos pontos de vista sob os quais as análises se realizam" (p.57). No entanto, a opção por colocarem juntas no mesmo apanhado se dá pelo fato da constatação de alguns traços comuns, como: i) a adoção do conceito de sociedade civil como uma esfera "semi-autônoma" face ao Estado e ao mercado e, ao mesmo tempo, em constante relação com os mesmos; ii) o reconhecimento de que a sociedade civil e suas organizações constituem um campo marcado pela complexidade e, portanto, requer uma abordagem interdisciplinar; iii) o interesse em analisar os aspectos sociais, econômicos e políticos presentes no âmbito das organizações da sociedade civil, buscando compreender sua contribuição para o avanço da democracia, a ampliação da coesão social e o reforço a uma economia plural, embora reconhecendo seus limites e contradições.

No que tange ao quarto conjunto de estudos sobre ES no Brasil, sugerido por Serva & Andion (2006), cabe agora tecer algumas considerações sobre a denominada corrente "neomarxista". Segundo os autores, esta corrente emprega o conceito de ESOL para designar o seu campo de estudo, no entanto, como já adiantado, numa acepção diferente do conceito elaborado na França por Laville, dentre outros. Aos adeptos a esta corrente, a ESOL constitui um modo de produção distinto do capitalismo[7]. O Professor e também responsável pela Secretaria Nacional de Economia Solidária – SENAES[8], do Ministério do Trabalho e

[7] Embora para autores como Lisboa (1999), a economia solidária constitua uma alternativa a partir do interior das relações com o mercado, sendo, portanto, a economia solidária uma alternativa não mais ao capitalismo, mas no capitalismo.

[8] A SENAES foi criada em junho de 2003, como reconhecimento, por parte do Estado Brasileiro, de um processo de transformaçao social em curso, provocado pela ampla crise do trabalho que vem assolando o país desde os anos de 1980. É tida como defesa contra a exclusão social e como mecanismo de inserção

Emprego – MTE, Paul Singer, situa-se como um dos grandes ícones desta corrente. Segundo ele, a economia solidária "foi inventada por operários, nos primórdios do capitalismo industrial, como resposta à pobreza e ao desemprego" (Singer, 2002: 83). Conforme destacam os autores Serva & Andion (2006), para Singer, no capitalismo a arma dos desprovidos de capital é a solidariedade e, então, a ESOL pode ser definida como um conjunto composto por diferentes tipos de "empresas" que surgem como reação às carências que o sistema dominante se nega a resolver.

3.. Programas de Transferência Monetária Condicionada (PTMC): avanços e limites nas possibilidades de "emancipação"

No Brasil, assim como na América Latina, ao longo dos últimos 10 anos, têm sido levadas a cabo, experiências de Programas de Transferência Monetária Condicionada – PTMC, com o objetivo de aliviar a pobreza a curto prazo e de romper o círculo intergeracional de pobreza. Estes Programas normalmente fornecem uma transferência de renda às famílias pobres, condicionada à freqüência escolar das crianças e de *cheks ups* médicos regulares, tanto de crianças como de mulheres grávidas. Os PTMC são vistos por muitos Governos e Agências Multilaterais como um instrumento eficaz e de baixo custo para redução da pobreza e ampliação de oportunidades aos pobres (Soares & Zepeda, 2008).

Sobre a eficácia destes Programas em seus respectivos países, embora haja muito a ser discutido, mais recentemente, há uma crescente literatura demonstrando que os PTMC reduzem a pobreza, melhoram os indicadores de educação e de saúde e aliviam vários outros sofrimentos dos pobres, como o trabalho infantil[9]. Soares at al (2006), nos "*Working Paper*" publicados pelo *International Poverty Centre* – IPC, em parceria com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, discutem a contribuição e o impacto dos *cash transfer programmes* no que tange à desigualdade e pobreza no Brasil, entre os anos de 1995 e 2004. Segundo os autores:

> *"the eradication of poverty and the substantial reduction of the levels of inequality in Brazil are goals which are difficult to reach within a reasonable time limit without resorting to direct redistribution mechanisms. Cash transfer programmes that are of a non-contributory nature are clear examples of the use of this type of mechanism. These programmes have existed for decades and have passed through innovations and expansions since the end of the 1990s" (p. 2).*

Ainda de acordo com este estudo,

> "*the Brazilian programmes for the direct transfer of cash to the low income population are important because, without them, it would hardly be possible to eradicate poverty or reduce inequality to tolerable levels within a reasonable time frame*", embora "*even though these programmes surely do not constitute the only and permanent solution for the country´s social problems, there is no doubt that they should be part of any proposal that would promote a more just society*" (p.26).

Em um trabalho mais atual, intitulado "*Confronting capacity constraints on conditional cash transfers in Latin América: the cases of El Salvador and Paraguay*", Soares & Britto (2008) enfocam as contradições e tensões potenciais que emergem dos dois objetivos destes Programas (aliviar a pobreza a curto prazo e romper o círculo intergeracional da

socioeconômica (Singer, 2004), além de uma alternativa ao modo capitalista de organizar as relaçoes sociais dos seres humanos entre si e destes com a natureza (Lance, 2006).

[9] Sobre aspectos metodológicos utilizados para tais desideratos, bem como algumas comparações entre países latinoamericanos, é interessante ver: Soares et al (2006; 2007) e Soares & Brito (2008).

pobreza através do acúmulo de capital humano), bem como as limitações concernentes à capacidade financeira e institucional. Segundo os autores, existem muitas dúvidas acerca do potencial destes Programas, sobretudo em países onde tais limitações são mais significativas, uma vez que "*having strong institutional coordination and ensuring funds for a reasonable period of time are basic requierements for the sucess of CCT Programmes*" (p.2).

Os autores propugnam a idéia de que, em um contexto marcado pela histórica heterogeneidade e exclusão, característico dos países da América Latina, os PTMC não podem ser considerados como uma estratégia integral de redução da pobreza e/ou de proteção social. Além do que, a grande maioria destes Programas na região, possui um limite de tempo de permanência de três anos em média. Após este prazo, as famílias seriam re-avaliadas em sua situação de pobreza e exclusão. Isto se justificaria, sobretudo por duas razões: i) evitar a dependência e ii) dar oportunidade a outras famílias, talvez mais pobres, de participar deste programa cujo financiamento é limitado.

Nesta perspectiva, iniciativas de PTMC mais recentes, denominadas de PMTC de "terceira geração[10]", enfatizam uma nova dinâmica para o enfrentamento da pobreza, a partir da idéia de "portas de saída" ou "emancipação". Inspirados no "*Programa Puente de Chile Solidário"*, defende-se que o trabalhar conjuntamente com as famílias beneficiárias para que estas possam encontrar as "portas de saída" de sua atual condição de pobreza seria um caminho pertinente. No entanto, para Soares & Britto (2008), esta abordagem implicaria a integração com outras políticas e programas, a partir de uma estratégia de desenvolvimento mais amplo. Este pareceria ser um dos "aspectos novos" que estariam presentes nos PTMC desta "geração".

Neste estudo em questão, os autores analisam a experiência de El Salvador e Paraguai, mostrando que em El Salvador, por exemplo, um dos componentes do "*Red Solidária*" é uma "rede de sustentabilidade familiar" que oferece micro-crédito e promove projetos produtivos nos municípios onde se estão implementados os PTMC. Já no Paraguai, o componente de apoio familiar recorre a "guias familiares" para desenvolver estratégias conjuntamente com as famílias beneficiárias visando melhorar seu potencial produtivo e apoiar a organização de espécie de "Comitês de beneficiários produtivos".

Desta forma, o "apoio integral" que oferecem estes Programas aos beneficiários se dará no sentido de acrescentar capital financeiro, social e humano aos membros adultos da família, de tal modo que estes possam melhorar suas condições de vida de maneira sustentável, potencializando, assim, suas possibilidades de sair da pobreza, quando no período de não receber mais o auxílio oriundo das transferências monetárias dos Programas. Nesta perspectiva, afirmam os autores, há um "distanciamento" da idéia originária dos PTMC, cujo enfoque se dava no alívio à pobreza a curto prazo, inserindo na discussão atual, oportunidades econômicas, "*empowerment*" e atividades de geração de renda e de trabalho como elementos importantes, sobretudo para dar "respostas" às críticas de que os PTMC não alteram a situação de pobreza da família a curto prazo, podendo, inclusive, gerar dependência.

No Brasil, bem como em âmbito internacional, embora estudos mais específicos sobre os impactos e perspectivas da "terceira geração" dos PTMC ainda se constituam como um tema em elaboração pode-se, mesmo que de maneira preliminar, esboçar algumas considerações sobre o caso brasileiro. No âmbito da ESOL - como se tentou mostrar na parte anterior deste trabalho - há um ambiente mais favorável e permissivo à consecução de políticas e práticas que vão ao encontro da idéia das possibilidades de "emancipação" dos beneficiários. Só para se ter uma idéia, basta analisar os dados e as possibilidades encontradas

[10] Em alusão ao fato de que a "primeira geração" constituiria no alívio imediato da pobreza, no curto prazo, enquanto que a "segunda" se daria, a partir das condicionalidades, no sentido de uma melhora do perfil educacional e de saúde dos beneficiários para, num momento subseqüente, enfrentar, em melhores condições, os desafios para encontrar a "porta de saída".

no âmbito da SENAES. Também é interessante analisar as possibilidades abertas pelos programas de microcrédito, experiência que vem sendo desenvolvida em diversos municípios brasileiros.

3. 1. Dificuldades para a "terceira geração" dos programas "emancipatórios"

Segundo Abreu, Jorge & Sorj (1997), na década de 1980, numerosos programas de geração de renda foram desenvolvidos a partir de iniciativas diversificadas – Estado, setor privado, ONGs – voltados para a melhoria das condições de trabalho e renda dos grupos sociais de baixa renda. O objetivo das autoras era discutir algumas políticas e projetos de geração de renda voltados para mulheres de baixa renda e identificar os avanços e os entraves que permanecem para sua consolidação. Dentre os principais problemas levantados, as questões econômica – jurídica – administrativa – financeira eram as de maior relevância, sendo que "a comercialização e a ampliação de mercado são vistos como os principais pontos de estrangulamento no desenvolvimento das atividades" (p.65).

De forma resumida, os principais "gargalos" ou dificuldades que as produtoras enfrentavam - basicamente os mesmos -, dentre os casos analisados, eram: a) comercialização (estabelecer fluxos de compradores aos seus produtos e de atender a demanda, fixar preços, etc); b) matéria-prima (comprar a quantidade ideal e, em pequenas quantidades, há uma tendência de preços mais altos e condições menos favoráveis de pagamento, o que torna o valor do produto final não-competitivo); c) recursos para equipamentos; d) qualificação e aperfeiçoamento e e) gerenciamento. O estudo sugere, com base nos casos analisados, a importância de atuar em áreas específicas, como pesquisas de mercado, atividades de capacitação profissional, linhas de crédito específicas, aproximação produtor – consumidor.

Abreu, Jorge & Sorj (1997) retratam dificuldades típicas de programas emancipatórios que são construídos a partir do conceito de "geração de renda" por parte dos beneficiados. Esta perspectiva resultou, no Brasil, origem a esforços e políticas visando a constituição de cooperativas "populares" e formas associativas autogestionárias nas quais os trabalhadores criassem um "espaço de autonomia" com o qual, além de obter renda, pudessem exercer a cidadania intraorganizacional, tomando decisões gerenciais e estratégicas dentro do organização, repensando a organização do trabalho e decidindo sobre as formas de remuneração dos participantes desse coletivo produtivo.

Este caminho, eticamente louvável, encontra sérias dificuldades quando confrontado com a realidade. A construção de um "espaço de autonomia" tem como pré-requisitos competências e recursos que não estão ao alcance da maioria dos grupos autogestionários. Assim, no que refere a uma forma bastante comum de organização dos grupos para geração de renda - as cooperativas de trabalho -, verificam-se inúmeras dificuldades e limitações que tornam estas experiências nada exitosas (Lima, 2007). Conforme alguns casos relatados por Reis (2007), a geração de renda com "autonomia" (elemento muito valorado dentro da ESOL) não se verifica e os "patrões" (no caso os clientes) continuam mandando.

Lima (2007 b) ao analisar cooperativas gaúchas de trabalho afirma que "a*lguns trabalhadores estão conscientes de que a utilização das cooperativas* [por fábricas calçadistas] *funciona como formas de redução de custos. Afirmam que sua existência elimina postos de trabalho assalariado"* (p.149). Porém, a despeito das dificuldades das cooperativas gaúchas, segundo Lima, estas cooperativas, dada a experiência anterior dos cooperados como assalariados, estão em situação bem melhor comparativamente às cooperativas localizadas no Estado de Ceará formadas por empresas com a utilização de pessoal sem experiência anterior. Os cooperados cearenses apresentam menor grau de autonomia e maior risco de precarização, no sentido de perda de direitos trabalhistas. A experiência anterior dos cooperados gaúchos foi importante para sua melhor situação relativa.

Singer (1997) propugna a tese de que a fragilidade destes tipos de empreendimentos reside em sua "pequenez" e "isolamento", que restringe brutalmente o acesso a tecnologias que exigem mais investimentos e mais produção. Segundo ele, a vantagem decisiva da grande empresa sobre a pequena é provavelmente a possibilidade de desenvolver novas técnicas de processo e novos produtos, além de dispor de informações e de conhecimentos. Ademais, estes empreendimentos em geral apresentam graves carências, como defasagem tecnológica, equipamento desgastado e falta de competitividade. Neste cenário, é preciso dotá-los de criatividade e eficiência, além de experiência gerencial, administrativa e comercial.

Ou seja, utilizando-se o termo de Coraggio (1997), é preciso alcançar uma "organicidade", o que implica "investir recursos importantes no desenvolvimento, consolidação e alimentação de redes que articulem, comuniquem e dinamizem a multiplicidade de empreendimentos e micro redes populares" (p.37). Implica, inclusive, em sua visão, "canalizar recursos de pesquisa e assessoria técnica das universidades para a conformação de centros tecnológicos que alimentem e estimulem estas redes de maneira permanente". Além disso, no que tange à superação do sentimento "estruturalmente hostil" ao surgimento e ao desenvolvimento de tais empreendimentos, "é necessário empreender também uma profunda transformação cultural dos valores sobre o bem-estar, o trabalho, a democracia e os limites da legitimidade do exercício do poder" (p.37).

Do ponto de vista da literatura econômica, foi Schumpeter (1951) quem reconheceu e ressaltou o papel do empreendedor como "motor" do desenvolvimento econômico e quem, portanto, propugnou a idéia da importância de se conhecer o seu comportamento, inclusive como um problema específico a ser analisado. A literatura econômica tem estudado o processo empreendedor sob diversas perspectivas. Enquanto alguns autores destacam os atributos de personalidade e motivação, por exemplo, Penrose (1959) e McClelland (1961), outros focalizam mais o processo, como, por exemplo, Gibb e Ritchie (1982), Johannisson (1988), Kantis et.all (2002), Bacic e Souza (2008).

Para Penrose (1959), o "espírito empreendedor" se caracteriza pela "predisposição psicológica" que leva os indivíduos a arriscarem-se com a esperança de obter algum lucro, com base no aproveitamento de oportunidades. Mc Clelland (1961) define o empreendedor como aquele que busca o lucro, enfrenta riscos, possui aptidões, capacidade de organização e valores morais. Gibb e Ritchie (1982) entendem que o sucesso de um empreendimento depende da qualidade da oportunidade de negócio identificada (a idéia), do acesso aos recursos e sua organização, da habilidade do empreendedor e suas motivações. Johannisson (1998) destaca o papel das redes dentro do processo e Kantis, *et al* (2002) diferenciam etapas distintas no processo empreendedor, além de discutirem os diversos tipos de recursos aos quais o empreendedor pode ter acesso.

Bacic e Souza (2008), afirmam que a partir da revisão da literatura é possível concluir que há etapas diferentes no processo empreendedor e necessidade de diversos tipos de recursos. As etapas englobam: incubação da idéia, início do empreendimento e consolidação inicial. Essas etapas, para serem percorridas, precisam da ação sistêmica de distintos fatores: motivacionais, competências, redes de sustentação e recursos financeiros.

Segundo Bacic e Souza (2008) no conjunto das competências cabem destacar três aspectos: a habilidade para tolerar riscos, o estudo formal e a experiência acumulada no trabalho. Observa-se, assim, o complexo arranjo necessário para que um empreendimento seja criado e tenha sucesso. A falta de alguns dos elementos necessários pode levar ao fracasso do processo. Neste sentido cabe refletir nas dificuldades que terão os empreendimentos criados para serem "portas de saída" para as políticas emancipatórias.

Bacic, Baldeón e Almeida (2003), no que tange especificamente às cooperativas populares contempladas no Projeto de Incubadoras pela ITCP/UNICAMP mostram que esses empreendimentos não são formados, em sua grande parte, por pessoas com o perfil de

recursos necessários para ter sucesso. Um levantamento comparativo referente às características pessoais do empreendedor brasileiro e do cooperado, realizado pelos autores, mostra que o empreendedor "nato" brasileiro possui, em sua totalidade, elevado nível educacional (muito acima da média do total do país), média de 41 anos de idade, do sexo masculino, pertencente à classe média e que já apresentou experiências profissionais anteriores, na área de seu empreendimento. A experiência anterior no trabalho foi fator chave para a descoberta da oportunidade que deu origem ao novo empreendimento e foi também muito importante para a construção da rede profissional e no enriquecimento da rede pessoal. Já os cooperados, em sua grande maioria, apresentavam baixa escolaridade e qualificação técnica, geralmente desempregados ou trabalhadores informais, e do sexo feminino. Também em se tratando dos fatores ligados à motivação, competências empresariais e redes de relacionamento, estes eram bem diferentes quando comparados os dos empreendedores "natos" com os "sociais".

Nesta perspectiva, os autores concluem que "o estudo sobre o empreendedorismo confirma a necessidade de elevar os níveis educacionais para a efetivação dos programas auto-sustentáveis de geração de emprego e renda" (p.11); frente pela qual as políticas públicas deveriam atuar com mais veemência.

Caso o perfil dos cooperados atendidos pela ITCP/UNICAMP esteja próximo ao perfil dos atendidos pelo PBF, a formulação de programas emancipatórios, não pode ser pensada no sentido de criação de simples "portas de saída", mas sim de processos (evidentemente longos e trabalhosos) que conduzam em direção às "portas de saída". Nestes processos, deverão ser integradas ações e políticas que visem, além da aquisição de competências empreendedoras mínimas por parte dos cooperados, a formulação de políticas que sustentem esses empreendimentos, inclusive, lhes facilitando acesso a alguns mercados (por exemplo, fornecimento ao setor público). Também, é necessário reforçar as ações para possibilitar a inserção dos beneficiários pelo PBF no mercado formal de trabalho (o que pode demandar menos esforços que a constituição dos empreendimentos autogestionários, tão caros à ESOL).

4.. Políticas Públicas e sustentabilidade dos EES

As políticas públicas elaboradas e implementadas na área da ESOL, entendem os EES como uma possível "porta de saída" para os beneficiários do PBF, no sentido de permitir que eles busquem sua própria renda[11]. Os EES são, dentro desta perspectiva, instrumentos de transição de políticas do tipo "assistencialistas" para políticas "emancipatórias" (Morais & Bacic, 2008). O PBF beneficia mais de 11 milhões de famílias e é considerado como um dos maiores PTMC do mundo (Soares, Ribas & Osório, 2007). No entanto, em que pese o significativo número de famílias beneficiadas, existem hoje no país, aproximadamente, 20,3 milhões de pessoas que vivem em situação de extrema pobreza, de acordo com os estudos e com a definição da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas – IBGE, de 2007. Neste estudo, a extrema pobreza se define como aquela pessoa que sobrevive com uma renda média mensal domiciliar per capita de até ¼ de salário mínimo (SM), na época em R$ 380.

Nesta perspectiva, conforme comentam Campos et al (2008), é provável que parte importante deste contingente já receba os benefícios do PBF, mas cujos recursos recebidos são insuficientes para retirá-los da linha de pobreza extrema. Cabem, portanto, algumas

[11] Um exemplo prático destas políticas foi o Projeto "Apoio à Implementação do Programa Bolsa Família nos Municípios Paulistas", realizado pela Secretaria Estadual de Assistência e Desenvolvimento Social - SEADS, em parceria com a Fundação Prefeito Faria Lima – CEPAM, que percorreu 579 municípios paulistas no segundo semestre de 2007, oferecendo oficinas de geração de renda, no âmbito de políticas "emancipatórias", a partir da idéia de criação de "portas de saída" aos beneficiários do PBF. Mais informações, visitar o site: http://www.cepam.sp.gov.br.

indagações: Os EES seriam uma solução definitiva para o problema da busca de "portas de saída" para o imenso contingente de pessoas em situação de miséria e que já recebem benefícios do PBF? Qual seu potencial para criar um espaço amplo e alternativo ao capitalismo? Mediante tais questões, este trabalho se limitará a pensar algumas respostas, a partir dos dados que podem ser obtidos no Atlas da ESOL (2008), elaborado pela SENAES / MTE, nos quesitos referentes ao faturamento dos EES (que pode ser visto como um indicativo do potencial para gerar renda) e da retirada média mensal dos participantes destes EES.

Antes de entrar especificamente nestas questões, cabem algumas informações adicionais que ajudam a compreender, por um lado, o direcionamento das políticas que vêm sendo desenvolvidas pela SENAES e, por outro, o perfil destes EES.

No que concerne ao direcionamento das políticas públicas elaboradas e implementadas pela SENAES, vale mencionar algumas informações referentes aos programas de apoio à ESOL e à geração de trabalho e renda no Governo Federal. De acordo com o documento intitulado: "*Avaliação das Políticas Públicas de ESOL*", de 2005, realizado a partir de um Convênio entre o MTE / IPEA e ANPEC, as políticas de ESOL representam uma "forma específica de operar ações de geração de trabalho e renda", pois estão assentadas em uma concepção estratégica de desenvolvimento territorial. No entanto, chamam atenção ao fato de que tal concepção e modo de implementar as políticas de ESOL não encontram unanimidade em razão da diversidade de contextos nos quais tais políticas são empreendidas, implicando diferentes visões sobre a concepção da política, seu nível de estruturação, bem como sua forma de implementação.

Tal constatação sugere o estado de experimentação em que as políticas públicas nesta área se encontram; idéia esta que encontra respaldo no próprio documento em questão, que propugna a idéia de que "tais políticas inauguram uma concepção renovada em termos de geração de trabalho e renda, bem como aponta novas tendências na configuração das relações entre Estado e sociedade no caminho de sua maior democratização". No entanto, continua o documento, "tal hipótese apresenta desafios muito grandes para sua efetividade, e o maior deles diz respeito ao nível de fragilidade institucional sob o qual repousa tais políticas" (p.92).

Entretanto, ao analisar o "*Programa de ESOL em Desenvolvimento*" da SENAES, percebe-se um avanço no que tange à introdução de políticas públicas específicas para a ESOL em âmbito nacional, em um contexto de novas realidades do mundo do trabalho que demandam do poder público respostas para as relações de trabalho distintas do emprego assalariado. Este Programa começou a ser implementado em 2004, seis meses após a criação da SENAES dentro do MTE; ano em que as ações de ESOL sob responsabilidade da SENAES/MTE passaram a contar com orçamento próprio, a partir da inclusão do programa no Plano Pluri-Anual (PPA) do Governo Federal de 2004-2007. Desde o princípio de sua elaboração, o programa buscou expressar as principais demandas da ESOL na definição de ações e prioridades, dialogando com a plataforma do Fórum Brasileiro de ESOL e, mais recentemente, com as resoluções da I Conferência Nacional de ESOL e do Conselho Nacional de ESOL. Além da intensa interlocução com a sociedade civil, a política nacional de ESOL também se caracteriza por apostar na transversalidade e na intersetorialidade, buscando articular-se às demais políticas de geração de trabalho e renda, de combate à pobreza e de inclusão social do Governo Federal e de outros entes federativos (SENAES/MTE, 2009).

No que se refere ao perfil dos EES, de acordo com o Atlas da ESOL (2008), no total de 21.638 EES contabilizados no país, que geram pouco mais de 1,6 milhão de empregos, percebe-se que, em sua grande maioria, estes EES foram criados entre 1991 e 2007 e estão localizados na área rural. No entanto, foi entre 2005 – 2007 que o número de EES cresceu 46%. Do ponto de vista do número de trabalhadores, mais de 15000 deles possuem entre 10 e 50 pessoas empregadas e pouco mais de 5000, mais de 50 trabalhadores. Do total dos EES, 52% se organizam em forma de "associação", 36,5% em forma de "grupo informal" e quase

10% em forma de "cooperativas". Os motivos pelos quais foram criados os EES são: alternativa ao desemprego (38%), complemento de renda (36%), obtenção de acesso ao financiamento (16%), exercer o trabalho associado (9%) e recuperação de empresa (1%). Dentre tais motivos, percebe-se que o motivo direta ou indiretamente ligado à renda, perpassa mais de 75% do total dos casos registrados. Das 50 principais atividades econômicas contabilizadas, destacam-se as de serviços da agricultura, cultivos de produto agrícola em geral, fabricação de produtos têxteis, cultivo de cereais e hortaliças e cuidado de animais.

Do ponto de vista do faturamento dos EES, (Tabela 1), percebe-se uma média mensal de R$ 30 mil por EES, o que corresponde a um faturamento médio mensal por participante de R$ 386,98 (considerando os 1.687.496 participantes informados pelo Atlas). Este valor permite pensar que existe certo potencial para que os EES sejam vistos como um caminho para retirar da situação de extrema pobreza uma parte da população que vive com menos de ¼ de SM *per capita*, uma vez que este valor de faturamento equivale a algo mais que 1 SM da época, R$ 380,00.

No entanto, ao analisar, ainda na Tabela 1, os dados estratificados, observa-se uma forte concentração do faturamento em poucos EES, visto que 3,3% deles concentram 80,4% do faturamento total. Como o faturamento médio mensal destes 3,3% dos EES é de R$ 726 mil, é de se pensar que tal valor empurra para cima a média geral. Basta ver que, ao retirar este estrato, o faturamento médio mensal dos EES cai em 80%, de R$ 30 mil para R$ 6 mil. Tal constatação impacta diretamente a possibilidade destes EES gerarem rendimentos a seus participantes.

Tabela 1. Brasil 2007 – Faturamento médio mensal dos EES

Faturamento mensal	Nº de EES	% EES	TOTAL	% Fat.	Faturamento médio mensal por EES
Sem faturamento	6.533	30,2%	R$ 0,00	0,0%	R$ 0,00
de R$1,00 a R$ 1.000,00	3.628	16,8%	R$ 1.888.534,99	0,3%	R$ 520,54
de R$ 1.001,00 a R$ 5.000,00	5.412	25,0%	R$ 13.489.199,68	2,1%	R$ 2.492,46
de R$ 5.001,00 a R$ 10.000,00	2.031	9,4%	R$ 14.551.018,35	2,2%	R$ 7.164,46
de R$ 10.001,00 a R$ 50.000,00	2.789	12,9%	R$ 61.387.900,66	9,4%	R$ 22.010,72
de R$ 50.001,00 a R$ 100.000,00	522	2,4%	R$ 36.722.203,36	5,6%	R$ 70.349,05
Mais de R$ 100.000,00	723	3,3%	R$ 524.990.592,41	80,4%	R$ 726.128,07
TOTAL	21.638	100,0%	R$ 653.029.449,45	100,0%	R$ 30.179,75

Sem declaração: 221.
Fonte: SIES/SENAES. Atlas da ESOL (**http://www.mte.gov.br/ecosolidaria/sies.asp**).

No que se referem aos rendimentos, vale observar (Tabela 2) que somente 12,4% dos EES auferem uma remuneração superior a 1 SM, enquanto que a maioria (50,3%) não percebe rendimento aos seus participantes.

Tabela 2 - Brasil 2007 – Remuneração Média Mensal
(em classes de Salário Mínimo- SM)

Classes de SM	Quantidade de EES	%
0 SM	10987	50,3%
Até ½	4809	22,0%
De 1/2 a 1	3357	15,4%
De 1 a 2	1765	8,1%
De 2 a 5	763	3,5%
Mais de 5	178	0,8%

Fonte: SIES/SENAES, Atlas da ESOL (http://www.mte.gov.br/ecosolidaria/sies.asp)

A análise de ambas as tabelas nos permite deduzir que os EES são limitados, até o momento, como forma para geração de renda, sobretudo quando se trata de uma ampla população em situação desfavorável, seja do ponto de vista da renda, seja do ponto de vista da inserção no mercado formal de trabalho. Outro problema muito preocupante refere-se à concentração quando se analisa o faturamento dos 3,3% dos EES que auferem 80,4% do total faturado pelos EES contabilizados no Atlas.

Por outro lado, pode-se pensar que estes 3,3% dos EES de maior faturamento, mostram que há potencial de crescimento no âmbito de empreendimentos econômicos no formato "autogestionário". Também, ao analisar que 12,4% dos EES percebem mais de 1 SM de retiradas, é possível afirmar a existência de potencial para geração de renda, podendo ser considerado pelos gestores do PBF, um interessante exemplo de possibilidade "emancipatória". Entretanto, deve-se frisar que tal fato indica um potencial de enfrentamento e não uma solução acabada, pronta para emancipar os milhares de cidadãos em situação desfavorável e de marginalidade.

Neste sentido, acredita-se que o caminho para a busca de uma alternativa para a "emancipação", dentro do atual sistema capitalista, com base na expansão dos EES, é eticamente correta e aceitável, visto que permite a inserção sociolaboral, de forma produtiva, tanto econômica quanto socialmente. No entanto, a fragilidade destes EES aponta para a necessidade de se pensar as políticas públicas nesta área de forma mais "estruturante", ou, conforme sugere Coraggio (2008), de forma a contemplar ações de longo prazo.

Entende-se que o maior problema dos EES é que a construção do "espaço emancipador" ou do "espaço de autonomia" tem como pré-requisito competências e recursos que não estão ao alcance da maioria das pessoas que participam dos grupos autogestionários. Este problema se recrudesce no caso das pessoas que vivem no meio urbano, tendo em vista as características dos mercados, bastante sofisticados, como por exemplo, no caso das costureiras que devem entender de aspectos ligados às tendências da moda para programar suas atividades futuras, além da necessidade de possuírem os equipamentos necessários e de conhecerem a arte da costura.

Segundo Gaiger (2008), os intelectuais que discutem a ESOL apresentam certa resistência no que tange à discussão dos temas empresa, eficiência e empreendedorismo (*entrepreneuship*), dado que estariam contaminados ideologicamente e que levariam a pensar dentro do marco da racionalidade capitalista. O autor critica esta visão, a considera uma "atitude refratária", visto que não é possível pensar uma sociedade na qual não haja relações de troca e atividade econômica e propugna a necessidade de resgatar o termo empreendedorismo no âmbito da ESOL, além de entender a complexidade do processo empreendedor e sua adequação às necessidades de uma "empreendedorismo associativo", típico dos EES, na qual são ingredientes necessários: a cooperação no trabalho, as decisões coletivas, a troca de informações e um projeto coletivo. Em outros termos, Gaiger defende um conceito de "empreendedorismo brando", quando comparado ao perfil empresarial das atividades tipicamente capitalistas e fortemente competitivas e individualistas.

Ainda de acordo com este autor, é interessante mencionar que a eficiência dos EES diz respeito à capacidade de preservar-se e consolidar-se em resultado de seu funcionamento, ou seja, "refere-se a aspectos da operação econômica que garantem a sobrevivência do empreendimento no presente e não o comprometem no futuro próximo" (Gaiger, 2008: 66). No que concerne à sustentabilidade dos EES, esta diz respeito à sua capacidade de gerar condições de viabilidade e prosseguir funcionando a médio e longo prazos, o que envolve aspectos internos e externos e requer um conjunto de ações, tais como auto-suficiência econômica e financeira, capacidade de investimento, incremento produtivo, educação e qualificação permanentes, ampliação social do empreendimento, preservação de parceiros estratégicos, emprego de tecnologias limpas, etc.

5. Considerações Finais

Do ponto de vista conceitual, o tema referente à ES contempla uma multiplicidade de opiniões, ou seja, seu conceito carece de aceitação e implementação generalizadas. Na verdade, pode-se afirmar que, até o momento, não existe consenso sobre a delimitação de suas fronteiras e atividades. Além do que, a utilização deste termo não está isenta de ambigüidades, uma vez que convive com uma diversidade de nomenclaturas e tipologias ("terceiro setor", "terceiro sistema", "economia *no profit*", "setor voluntário", "economia alternativa", etc.) que, embora seja utilizada para designar realidades similares, nem sempre delimitam o mesmo campo de atividades. Como corolário desta multiplicidade de opiniões e de conceitos, bem como das ambigüidades e contradições existentes, aparece um outro obstáculo para o avanço dos estudos deste "setor", que se refere às informações quantitativas, de mensuração. Neste sentido, em cada país, ou até mesmo em cada região, adotam-se distintas referências, que variam em função da trajetória histórica, sociocultural, política, econômica e também dos desideratos, da ideologia e dos valores do pesquisador.

No que se refere especificamente à ESOL, esta pode ser considerada como um subconjunto da ES, que tanto no Brasil como em outros países da América Latina, ganhou muita importância e foi utilizado como resposta das classes populares que foram duramente atingidas pela crise do emprego e pelo quadro de pobreza extrema, desemprego crônico e elevado nível de desigualdade socioeconômica. Nesta perspectiva, a experiência popular com base na ESOL ganhou densidade, apresentou casos concretos de relativo êxito e, apoiada por alguns teóricos e estudiosos, constitui-se em um corpo doutrinário, que baseado em princípio de ética, cooperação, autogestão e cidadania, mostrou elementos concretos para a formulação de políticas públicas.

Nesta perspectiva, em se tratado das políticas públicas atualmente executadas no âmbito de geração de emprego e renda no Brasil, um novo "modelo" de enfrentamento da realidade socioeconômica atual vem sendo observado e desenhado a partir de certas iniciativas, também adotadas recentemente na América Latina, de "*Programas de Transferência Monetária Condicionada*" (PTMC). Estes Programas têm como idéia basilar, enfatizar o "trabalhar conjuntamente" com as famílias beneficiárias para que estas possam encontrar as "portas de saída" de sua condição de pobreza; abordagem esta que implica a integração com outras políticas e programas, no marco de uma estratégia de desenvolvimento mais amplo.

No que concerne especificamente à "terceira geração" destes Programas, ou seja, aos programas que visam sensibilizar e estimular a geração de trabalho, emprego e renda, no Brasil, assim como na América Latina, ao longo dos últimos 10 anos, têm sido levadas a cabo, experiências de PTMC, com o objetivo de aliviar a pobreza a curto prazo e de romper o círculo intergeracional de pobreza. Sobre a eficácia destes Programas em seus respectivos países, embora haja muito a ser discutido, mais recentemente, há uma crescente literatura

demonstrando que os PTMC reduzem a pobreza, melhoram os indicadores de educação e de saúde e aliviam vários outros sofrimentos dos mais desfavorecidos.

No Brasil, bem como em âmbito internacional, embora estudos mais específicos sobre os impactos e perspectivas da "terceira geração" dos PTMC ainda se constituam como um tema em elaboração pode-se, mesmo que de maneira preliminar, esboçar algumas considerações sobre o caso brasileiro. No âmbito da ESOL, há um ambiente mais favorável e permissivo à consecução de políticas e práticas que vão ao encontro da idéia das possibilidades de "emancipação" dos beneficiários. Só para se ter uma idéia, basta analisar os dados e as possibilidades encontradas no âmbito da SENAES. Também é interessante analisar as possibilidades abertas pelos programas de microcrédito, experiência que vem sendo desenvolvida em diversos municípios brasileiros.

No entanto, como se nota, inúmeras dificuldades permeiam o êxito socioeconômico dos EES no Brasil. Dentre os principais problemas levantados, as questões econômica, jurídica, administrativa e financeira são, consensualmente, citadas como as de maior relevância. A fragilidade destes tipos de empreendimentos reside em sua "pequenez" e "isolamento", que restringe brutalmente o acesso a tecnologias que exigem mais investimentos e mais produção. De forma resumida, os principais "gargalos" ou dificuldades enfrentadas são basicamente: dificuldades na comercialização, acesso à matéria-prima, insumos e recursos para equipamentos e falta de qualificação, aperfeiçoamento e técnicas de gerenciamento para seus quadros, além da ausência e dificuldade em obter e aproveitar as linhas de crédito específicas à consecução de atividades mediante Projetos.

A análise de algumas experiências relatadas na literatura utilizada mostra a limitação que a maioria dos EES apresenta para gerar renda aos seus participantes. No caso brasileiro, os dados utilizados revelam que os EES são, até o momento, limitados no que tange às possibilidades de geração de trabalho, emprego e renda para uma população significativa que contempla, sejam os beneficiários do PBF, sejam àqueles que convivem em situação de miséria extrema. Outro problema verificado refere-se à concentração do faturamento pelos 3,3% do total dos EES que auferem mais de 80% do total faturado pelo conjunto dos EES contabilizados no país.

A natural fragilidade dos EES e o fato de que a maioria dos beneficiados pelos programas não possuem minimamente o conjunto de requisitos necessários para se tornar empreendedor, coloca limites claros às políticas "emancipatórias" que procuram prioritariamente a constituição de EES. Neste aspecto, há que pensar num amplo leque de possibilidades, que deve ser entendido como processos em direção às "portas de saída" e que conduza os beneficiários à obtenção de renda, muitas vezes de forma paulatina e complementada pela renda do PBF.

As experiências devem ser estudadas e apoiadas dentro de critérios de sustentabilidade não unicamente econômicos, mas sim a partir de ações que permitam a melhora nas condições de acesso, como assistência direta, financiamento, regulação de mercados, geração de serviços de apoio às formas não capitalistas de produção, ou seja, com base em uma "política de Estado" que contemple a vontade social e política dos atores coletivos envolvidos, de modo a tratar os EES e a ESOL de forma ampla e integrada com as demais políticas de desenvolvimento humano, social, econômico, político e cultural. Nesse sentido, as políticas públicas desempenham um papel de enorme importância na viabilização destes programas que objetivam "portas de saída" ou a "emancipação".

Assim, entende-se que conhecer a dinâmica dos EES, bem como os programas públicos - em experimentação e em elaboração - desenvolvidos no âmbito da ESOL é um passo importante para desvendar e enfrentar a realidade de um país marcado por uma profunda desigualdade socioeconômica e, portanto, um avanço inquestionável para se pensar em políticas públicas de geração de trabalho, emprego e renda em nosso país; objetivos que

contemplarão os próximos passos desta empreitada, uma vez que se pretende investigar mais detalhadamente certos aspectos que permeiam esta pertinente discussão.

6. Referências Bibliográficas

ABREU, A . R.; JORGE, A . F. ; SORJ, B. *Projetos de Geração de Renda para mulheres de baixa renda:* reflexões a partir de estudos de caso no Rio de Janeiro. In: Revista Proposta. Ed. Fase. No. 72, março / maio de 1997, p. 62-72.

ANTUNES, Ricardo. In: VASAPOLLO, Luciano. *O trabalho atípico e a precariedade*. São Paulo: Expressão Popular, 2005. (Apresentação), p. 7-15.

ARAÚJO, H.E., BARBOSA DA SILVA, F. *Economia Solidária:* um novo paradigma de política pública? In: IPEA-Mercado de Trabalho, no. 28, setembro de 2005.

ATLAS DA ECONOMIA SOLIDÁRIA (ESOL) NO BRASIL 2007. Brasília: MTE /SENAES, 2008 (http://www.mte.gov.br/ecosolidaria/sies.asp).

BACIC, M., SOUZA, M.C. *Empreendedor e Processo Empreendedor no Brasil*: Resultados de uma Pesquisa de Campo. Anais do V EGEPE - Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas, São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2008.

BACIC, M., BANDEÓN, N. ALMEIDA, C. *Empreendedorismo x Cooperativismo*: Um Estudo de Caso das Cooperativas Incubadas pela Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares/Unicamp. Anais do III Encontro de Pesquisa em Administração e Contabilidade-EPAC. São Paulo: Fundação Alvares Penteado - FECAP,2003.

BAREA, José. *Conceptos y agentes de la Economía Social.* CIRIEC-España, no. 8, 1990, p. 109-117.

BAREA, José. *La Economía Social en España*. Economía y Sociología del Trabajo, no. 12, 1991, p. 8-16.

BAREA, José, MONZÓN, José Luis (Dirs.). *La Economía Social en España en el año 2000*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Dirección General de Fomento de la Economía Social y del FSE, CIRIEC – España, 2002.

CARPI, Juan T. *La Economía Social en un mundo en transformación*. CIRIEC – España, no. 25, abril de 1997, p. 83-115.

CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social:* uma crônica do salário. Petrópolis, Ed. Vozes, 1998.

CHAVES, Rafael. *La Economía Social como enfoque metodológico, como objeto de estudio y como disciplina científica*. CIRIEC – España, no. 33, 1998, p. 115-140.

COCHARAN, K. *Why a social economics?* Review of social economics, vol. 37, april, 1979, p. 121-132.

CORAGGIO, J. L. Alternativas para o desenvolvimento humano em um mundo globalizado. In: Revista Proposta. Ed. Fase. No. 72, março / maio de 1997, p. 30-38.

CORAGGIO, J. L. Da economia dos setores populares à economia do trabalho: In: KRAYCHETE, G., LARA & F., COSTA, B. (Orgs.). *Economia dos setores populares:* entre a realidade e a utopia. Petrópolis: Vozes, 1999, p. 91-132.

CORAGGIO, J. L. La sostenibilidad de los emprendimientos de la economía social y solidaria *Otra Economía* - Volumen II - Nº 3 - 2º semestre/ 2008 – (www.riless.org/otraeconomia).

CRUZ, Antonio Carlos Martins da. *A diferença da igualdade:* a dinâmica da economia solidária em quatro cidades do Mercosul. Campinas: IE/UNICAMP (Tese de Doutoramento), 2006.

CUNHA, G.C. ESOL e políticas públicas: reflexões a partir do caso do Programa Incubadora de Cooperativa da Prefeitura Municipal de Santo André. São Paulo: USP, 2002 (Dissertação de Mestrado), 2002.

DEFOURNY, J., FAVREAU, L., LAVILLE, J. (Dir). Inserción y nueva economía social, CIRIEC-España. Valéncia: IUDESCOOP, 1997.
DUGGER, W. M. *Social economics*: one perspective. Review of social economics, vol. 35, December, 1977, p. 299-310.
FRANÇA FILHO, G. A economia popular e solidária no Brasil. In: França Filho et al. *Ação Pública e ESOL*: uma perspectiva internacional, Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.
GAIGER, L.I. Sentido e viabilidade das formas de produção não capitalistas: alguns resultados de pesquisa sobre a ESOL no Brasil, 2004 (http://www.tau.org.ar/upload/89f0c2b656ca02ff45ef61a4f2e5bf24/gaiger_sentido_y_viabilidad.pdf.).
GAIGER, L.I. A dimensão empreendedora da economia solidária: Notas para um debate necessário. *Outra Economía* - Volume II - Nº 3 - 2º semestre/ 2008 (www.riless.org/otraeconomia).
GIBB, A., RITCHIE, J. (1982). Understanding the Process of Starting Small Business. *European Small Business Journal* 1, p. 26-46, 1982.
INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *As Fundações privadas e associações sem fins lucrativos no Brasil.* Estudo realizado em parceria com o IPEA, ABONG e GIFE, 2004, 120p.
JOHANISSON, B. *Personal Networks in Emerging Knowledge-Based Firms*: Spatial and Functional Patterns. Entrepreneurship & Regional Development, 10(4), p. 297-312, 1988.
KANTIS, H, ISHIDA, M, KORNORI, M.(2002) *Entrepreneurship in emerging economies:the creation and development of new firms in Latin America and East Asia*. Washington : Inter-American Development Bank, 2002.
KREIN, J. D. Balanço da reforma trabalhista do governo FHC. In: PRONI, M., HENRIQUE, W. *Trabalho, mercado e sociedade*. São Paulo: UNESP/UNICAMP, 2003.
LANCE, E. *Políticas públicas para o desenvolvimento econômico solidário do Brasil.* SENAES (www.mte.gov.br/ecosolidaria/prog-txdiscussao), 2006.
LEITE, M.P. A Economia Solidaria e o Trabalho Associativo: teorias e realidades. Campinas, UNICAMP, FE, 2008.
LIMA, Ana Luiza Machado. O fenômeno da Economia Solidária: reflexões em um campo de estudo controverso. In: Revista Integração, no. 25, abril de 2003 (**http://integracao.fgvsp.br/ano10/05/index.htm**).
LIMA, J. *Trabalho flexível e autogestão*: estudo comparativo entre cooperativas de terceirização industrial. In Lima, Jacob Lima, Jacob (org) Ligações Perigosas. Trabalho Flexível e Trabalho Associado. São Paulo: Annablume, 2007 b.
LIMA, J. *Trabalho autogestionário e cooperativas*: uma introdução ao debate internacional. São Carlos: UFSCAR, 2008.
LISBOA, A M. A emergência das redes de economia popular no Brasil. In: Dal Ri, Neusa Maria (org). *Economia Solidária:* o desafio da democratização das relações de trabalho. São Paulo: Arte & Ciência, 1999, p. 55-89.
MCCLELLAND, D. *The Achieving Society*. New York: The Free Press, 1961.
MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO E COMBATE À FOME – MDS. (http://www.mds.gov.br/).
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. (www.mte.gov.br).
MONTOLIO, J. M. *Economía Social: concepto, contenido y significación en España*. CIRIEC – España, no. 42, noviembre, 2002, p. 5-31.
MONZÓM, J. L. *Economía Social y conceptos afines*: fronteras borrosas y ambigüedades conceptuales del tercer sector. CIRIEC- España, no. 56, noviembre de 2006, p. 9-24.

MORAIS, L.P. Economia Social e Solidária: do que se trata este complexo e contraditório setor? Balanço, tendências e perspectivas para análise do caso brasileiro. In: ANAIS do Congresso Nacional da ABET. Salvador, Bahia, 2007. (CD ROM).

MORAIS, L.P. , BACIC, M.J. *Economía social y programas de emancipación por medio de emprendimientos sociales en Brasil:* los avances y las dificultades actuales**.** In: ANAIS do 27º. Congresso Internacional do CIRIEC. Espanha, Sevilha, 2008. (CD ROM).

MORENO, A. S., CHAVES, R. *Balance y tendencia en la investigación sobre tercer sector no lucrativo.* Especial referencia al caso español. CIRIEC- España, no. 56, noviembre de 2006, p. 87-116.

ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS – OCB. Relatório consultado: "*Panorama do Cooperativismo no Brasil: Censos, Exportações e Faturamento" - INFOTEC, 2008* (www.ocb.org.br).

PENROSE, Edith Tilton (1959) *The theory of the growth of the firm.* Inglaterra: Wiley & Sons, Inc.

PINHO, Diva. *O pensamento cooperativo e o cooperativismo brasileiro*. São Paulo: CNPQ, vol.1, 1982.

PROGRAMA BOLSA FAMÍLIA-PBF: Guia do Gestor. Secretaria Nacional de Renda de Cidadania. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Brasília, 2006.

REIS, Cristina R. N. *Não têm patrão mais têm, porque eles continuam mandando*: trabalhadores e cooperativas de trabalho no Maranhão. In Lima, Jacob (org) Ligações Perigosas. Trabalho Flexível e Trabalho Associado. São Paulo: Annablume, 2007.

SERVA, M., ANDIÓN, C. A economia social no Brasil: panorama de um campo em construção. In: URALDE, J.M. *La Economia Social em Iberoamérica*: um acercamiento a su realidad. Madrid: MTAS/FUNDIBES, 2006, p. 39-86.

SINGER, P. A recente ressurreição da economia solidária no Brasil. In: SOUZA SANTOS (Org.). *Produzir para viver*: os caminhos da produção não capitalista. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

SINGER, P. *A Economia Solidária no Governo Federal*. In: Textos de Discussão IPEA-Mercado de Trabalho, no. 24, agosto de 2004.

SOARES, et al. Cash Transfers Programmes in Brazil: impacts on inequality and poverty. In: International Poverty Centre - IPC. *Working Paper*, no. 21, june 2006.

SOARES, et al. *Conditional Cash Transfers in Brazil, Chile and Mexico*: impacts upon inequality. In: International Poverty Centre - IPC. *Working Paper*, no. 35, april, 2007.

SOARES, F. V. ; RIBAS, R.P.; OSÓRIO. *Avaliando o impacto do PBF*: uma comparação com programas de Transferência Condicionada de Renda de outros países. In: IPC Evaluation Note. No. 1, dezembro de 2007.

SOARES, F. V. ; BRITTO, T. *Confronting capacity constraints on Conditional Cash Transfers in Latin America:* the cases of El Salvador and Paraguay. In: International Poverty Centre - IPC. *Working Paper*, no. 38. August, 2007.

SOARES, F.V.; ZEPEDA, E. *Todas as transferências de renda diminuem as desigualdades?* In: One Pager, IPC, no. 36, janeiro de 2008.

TESCH, W. *Economía Social en el Brasil*: espacio y potencial- el desafío de la construcción de una cultura participativa en una sociedad patrimonialista. En: *Economía Social y cooperación al desarrollo en Ibero América.* Madrid: MTAS / FIES, 2004, p. 60-90.

TOSCANO, Fernando Sanchés. *Informe sobre la Economía Social en Andalucía*, 2002 (CD ROM).

VAINER, C. *Controle Político ou utopia experimental?*. Unitrabalho Informa, III, no. 10, Janeiro de 2000. (http://www.unitrabalho.org.br/boletim/artigos/vainer.html).

Título do Trabalho: **Precariedade nas relações de trabalho e divisão sexual do trabalho no contexto de reestruturação produtiva: o exemplo do teleatendimento**

Autora: TAÍS VIUDES DE FREITAS

Sessão Temática: Discriminação e precariedade no trabalho, trabalho degradante e trabalho decente

Resumo:

O processo produtivo vem sofrendo transformações desde as últimas décadas do século XX, fruto do desenvolvimento tecnológico e dos serviços de informação. Em um contexto mundializado e orientado por políticas neoliberais, novas profissões surgem, a exemplo do teleatendimento, marcadas por um elevado grau de precariedade e flexibilização das relações de trabalho. O teleatendimento é um setor caracterizado pelo trabalho *part-time*, escalas irregulares de trabalho e baixa remuneração. Nestes serviços, a força de trabalho feminina é majoritária, justificando-se, no setor empresarial, pelo fato de que as construções sociais acerca do papel da mulher na sociedade atendem às demandas de qualificação deste setor. O presente artigo visa analisar a ação das políticas de flexibilização junto ao mercado de trabalho e suas conseqüências sobre a força de trabalho, principalmente a feminina, tomando como base o setor de teleatendimento.

Palavras chaves: precariedade, flexibilidade, divisão sexual do trabalho, teleatendimento

Desde as últimas décadas do século XX, o processo produtivo capitalista passou por profundas transformações, como tentativa de superar a crise que enfrentava. Esta crise tinha como causa aparente o esgotamento do padrão de acumulação baseado no modelo de produção fordista e taylorista. Entretanto, ela era algo ainda mais complexo: era uma crise estrutural do capital (Bihr, 1998; Antunes, 2007). Para Bihr (1998), essa crise é duradoura, global e de resolução incerta.

A resposta dada a essa crise, por meio da reestruturação do processo produtivo, aparenta não conseguir garantir a sustentabilidade da economia capitalista. Ao contrário, parece intensificar ainda mais seu efeito destruidor, ampliando a situação de precariedade da força de trabalho e de forma mais aguda sobre certas categorias da classe trabalhadora. Essas categorias são aquelas marcadas pelas desigualdades de gênero, de raça/etnia, de classe e de geração (Araujo, 2005).

Neste trabalho, focaremos em como se inscreve a desigualdade estabelecida entre os sexos dentro do espaço produtivo. É importante salientar que esta desigualdade também está recortada pelas outras dimensões (de raça, de classe e de geração), havendo, portanto, diferenciações entre as mulheres negras e pobres quando comparadas a homens e a mulheres brancas e de condições socioeconômicas mais favoráveis, bem como diferenças em relação à idade.

Do mesmo modo, cabe ressaltar que a desigualdade entre os sexos não se dá apenas na esfera produtiva, mas também na reprodutiva. O capital explora o trabalho da mulher nessas duas esferas: como força de trabalho menos valorizada na esfera produtiva e por meio do trabalho doméstico, que ela realiza gratuitamente em seus lares, reproduzindo a força de trabalho humana, tão necessária ao capital.

Embora a relação social entre os sexos e a opressão sofrida pela mulher, contida nesta relação, envolvam essas duas dimensões (espaço produtivo e reprodutivo), bem como as clivagens de raça, de classe e de geração, este estudo se limitará à divisão estabelecida entre os sexos no trabalho produtivo.

Por outro lado, também seria necessário realizar uma contextualização específica e mais aprofundada quanto às características do modelo produtivo capitalista em suas diferentes fases e as transformações sofridas. Entretanto, isto estenderia ainda mais esta análise. Dessa forma, as particularidades e as transformações sofridas, principalmente no período em que predominou o modelo fordista e taylorista para o período em que se estabeleceu o processo de reestruturação produtiva, que conformou no chamado modelo de acumulação flexível (Harvey, 1993), são apresentadas aqui de modo mais superficial, apenas para contextualizar as mudanças analisadas no que tange à força de trabalho feminina, sua participação na esfera produtiva e as desigualdades existentes entre os sexos.

Do fordismo e taylorismo às novas formas de exploração da classe trabalhadora

O modelo de produção fordista/ taylorista surgiu em meados do século XIX, sendo difundido para todo o conjunto da produção capitalista. De acordo com Bihr (1998), havia dois eixos-base: o taylorismo, que implementou a estrita separação das tarefas de concepção e de execução, além de fragmentar as tarefas de execução, fazendo com que cada operário realizasse apenas uma tarefa; e o fordismo, que implementou a mecanização do processo de trabalho, isto é, um sistema mecânico que garantia a unidade do processo de trabalho realizado em parcelas, ditando seus gestos e ritmo.

Estes dois eixos unidos tinham como efeito a intensificação da exploração da força de trabalho: reduzia o tempo de trabalho necessário, por meio da intensificação do ritmo da produção, para assim permitir ao capitalista extrair, de forma crescente, a mais-valia. Assim, era um regime "prioritariamente orientado para a formação da mais-valia relativa: o aumento do trabalho excedente pela diminuição do tempo de trabalho necessário à reprodução da força de trabalho do proletariado, graças ao aumento contínuo da produtividade média do trabalho social" (Bihr, 1998, p.40).

Este modelo de produção possibilitou aos capitalistas atingirem patamares elevados de acumulação. No entanto, no final dos anos 1960 e início dos anos 1970, sinais de esgotamento se evidenciaram. Neste contexto, o capital teve de passar por um intenso processo de reestruturação produtiva na tentativa de fazer com que o seu nível de acumulação fosse restabelecido e para que o capitalismo seguisse como projeto dominante. Reestruturação que veio com a criação de modelos de acumulação flexível e modelos alternativos ao anterior.

De acordo com Bihr (1998), foram implementados novos meios de trabalho, novas formas de organização do processo de trabalho e de contrato de trabalho, novos modos de mobilização dos trabalhadores nas empresas e novas formas de disciplina no trabalho com o intuito de ampliar a exploração e a dominação do trabalho para além do modelo de fábrica fordista/ taylorista.

Essas mudanças tornaram o processo produtivo mais flexível: as empresas passaram a utilizar o trabalho em equipe e a exigir funcionários polivalentes e multifuncionais; tornaram-se mais horizontalizadas; envolveram os trabalhadores com os processos de organização e gestão; terceirizaram parte de sua produção; recorreram à idéia de qualidade total do produto (o que é uma falsa idéia, uma vez que, na verdade, ela funciona com o seguinte lema: "quanto mais 'qualidade total' os produtos devem ter, menor deve ser seu tempo de duração" (Antunes, 2007, p.50)).

Harvey chama este novo modelo de acumulação flexível, o qual "se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo" (1993, p.40). Como aponta Leite (2008), essa flexibilização se dá em diferentes níveis, isto é, por meio da flexibilização das jornadas de trabalho, na facilidade dada às empresas quanto à demissão dos trabalhadores, nos processos de trabalho, bem como nos vínculos de emprego.

Desta forma, passou-se a cada vez mais fazer uso de formas variadas de flexibilização do trabalho, como o trabalho em tempo parcial e em domicílio, o contrato de trabalho por tempo determinado, e a terceirização dos serviços, entre outros. Todas essas transformações, possibilitadas pelo desenvolvimento tecnológico e pelos sistemas de informação, visavam a intensificação da exploração da força de trabalho por meio da otimização do tempo de trabalho e da redução dos custos da produção e dos salários dos trabalhadores.

Conforme aponta Vasapollo (2005), há que se definir o termo flexibilização, pois são variadas as formas de flexibilidade que atingem o trabalho. Estas se dão sobre os contratos, os horários, as jornadas e nas relações de trabalho. De acordo com o autor "flexibilização" pode ser entendida como uma maior liberdade por parte da empresa para contratar e demitir os funcionários, para alterar – reduzindo ou ampliando – o horário e a jornada de trabalho, para terceirizar parte de sua produção, entre outras.

Segundo Thébaud-Mony e Druck (2007), as formas de precarização do trabalho e de flexibilização, ainda que já existentes desde a Revolução Industrial, ganharam novas configurações no contexto atual. De acordo com as autoras, "o curto prazo impõe processo ágeis de produção de trabalho e, para tal, é indispensável contar com trabalhadores que se submetam a quaisquer condições para atender ao novo ritmo e às novas mudanças" (p.26). A inovação tecnológica atinge a força de trabalho, tornando os homens descartáveis, passíveis de serem

substituídos por novos e flexíveis trabalhadores. Com isto, cada indivíduo torna-se responsável por se munir de atributos necessários para sobreviver ao mercado de trabalho. De acordo com Vasapollo (2005), a flexibilização se impõe à força de trabalho, de modo que esta se vê obrigada a aceitar salários mais baixos e piores condições de trabalho.

Essas políticas de nova gestão e organização do trabalho adotadas tendem à desregulamentação dos direitos trabalhistas. Ainda de acordo com Harvey (1993), a maior flexibilidade e mobilidade permite aos empregadores exercerem mais controle sobre a força de trabalho, pois esta se encontra enfraquecida e desorganizada. Nesta nova organização do capital, as conquistas dos trabalhadores na época fordista/ taylorista foram destruídas aos poucos.

> O sistema fordista nos havia acostumado ao trabalho pleno e de duração determinada. Agora, ao contrário, um grande número de trabalhadores tem um contrato de curta duração ou de meio expediente; os novos trabalhadores podem ser alugados por algumas poucas horas do dia, por cinco dias da semana ou por poucas horas em dois ou três dias da semana (Vasapollo, 2006, p.52).

Portanto, "a nova organização capitalista do trabalho é caracterizada cada vez mais pela precariedade, pela flexibilização e desregulamentação, de maneira sem precedentes para os assalariados" (Vasapollo, 2006, p.45). Estas novas configurações do trabalho, as quais o autor denominou como trabalho atípico, atingem toda a classe trabalhadora, mas parecem ser ainda mais intensas sobre a força de trabalho feminina, acentuando a desigualdade existente entre os sexos dentro do espaço produtivo. De acordo com Vasapollo (2005), por exemplo, na Itália em 2002, havia 1,87 milhão de trabalhadores *part-time*, sendo que dentre estes 75% eram mulheres.

Leite (2008) chama a atenção para o termo trabalho atípico, considerando que este, na nova configuração que o mercado de trabalho vem recentemente ganhando, tornou-se inapropriado na medida em que o que antes era considerado atípico hoje apresenta-se como predominante. Ainda segundo a autora, este conceito foi inicialmente utilizado para caracterizar formas de emprego que não correspondiam ao emprego homogêneo, estável, por tempo indeterminado e com garantias de direitos trabalhistas, o qual era predominante na sociedade salarial – definição esta que a autora remete à obra de Castel. Para Castel (1998), a propagação das formas de flexibilização do emprego faz parte da crise da sociedade salarial. Diante deste quadro, as formas atípicas de emprego se propagam, atingindo grande parte da classe trabalhadora.

O próprio Vasapollo (2005), ao verificar a ampliação que as formas de trabalho atípico vêm ganhando dentro do mercado de trabalho, principalmente analisando a Itália e os demais países europeus, mas também em todo o mundo, aponta que o trabalho atípico provoca uma certa tipicidade, que generaliza a precariedade para as condições de trabalho, mas também para toda a vida social. Segundo o autor, os trabalhadores vivem, dentre outras, uma situação de insegurança econômica, falta de perspectivas, dificuldades de conciliação dos tempos e precariedade em cada fase da vida.

Segundo Padilha (2000), "para as empresas, os princípios de flexibilidade têm aparecido como solução para a crise, como aumento da produtividade e de rentabilidade, redução de gastos e de riscos a longo prazo. Para os trabalhadores, as alterações do mercado de trabalho provocam o que se chama de 'desemprego estrutural', destruição e alteração das suas habilidades, ganhos geralmente menores de salários reais e o retrocesso da participação sindical" (p.26)

Como é o caso dos profissionais do setor de teleatendimento submetidos a escalas de trabalho atípicas e com inúmeros prejuízos à vida da classe trabalhadora.

Divisão sexual do trabalho (e da vida) - desde o advento do capitalismo até os dias atuais

A divisão sexual do trabalho e da vida foi definida histórica e socialmente, destinando os homens à esfera produtiva, pública e de maior reconhecimento social e as mulheres à esfera reprodutiva, privada, doméstica e, em contraposição, de menor reconhecimento social.

Segundo Scott (1994), anteriormente ao século XIX, o modelo de trabalho predominante era o familiar, no qual os membros da família dividiam as tarefas a serem realizadas. Porém, as mulheres também realizavam outras atividades extra-lar, como o trabalho de vendedoras nos mercados e comércios locais ou realizando algumas atividades esporádicas. Entretanto, por mais que as mulheres, neste período, já trabalhassem fora dos lares, as atividades domésticas e de cuidado sempre foram consideradas como sua responsabilidade central.

Com a Revolução Industrial e o advento do capitalismo, as mulheres, principalmente das classes econômicas mais desfavoráveis, foram incorporadas ao trabalho fabril e industrial como força de trabalho menos valorizada, além de serem inseridas em atividades com baixo prestígio social e com ritmo e controle de trabalho intensos.

Segundo Thébaud-Mony e Druck (2007), no período de formação das fábricas, as mulheres operárias eram as que mais sofriam com as condições precárias de trabalho já naquele período.

> O trabalho nas fábricas têxteis era realizado sob condições de semi-escravidão, constituído em sua maioria por mulheres e crianças que, em casa ou na oficina, viviam em condições extremamente precárias, com intensas jornadas de trabalho (quinze horas ou mais), ambientes insalubres e sob a pressão permanente dos 'capatazes', que exigiam produção e produtividade, ao tempo em que pagavam um salário miserável que não permitia sequer repor a energia gasta com o trabalho realizado (Thébaud-Mony e Druck , 2007, p.24).

As autoras ainda chamam a atenção para o fato de que as condições precárias de trabalho que vigoraram durante o século XIX foram sendo enfrentadas por meio do movimento operário e pela atuação do Estado na regulação dos direitos trabalhistas e, principalmente pela constituição dos Estados de Bem-Estar Social, em alguns países, que levaram a uma melhoria nas condições de trabalho e de vida da classe operária. Entretanto, três categorias não foram totalmente cobertas por essas proteções sociais, isto é, as mulheres, os jovens e os migrantes. Ou seja, a precariedade nas condições de trabalho das mulheres foi permanente durante toda sua participação no espaço produtivo.

No período da Revolução Industrial, a incorporação de mulheres e crianças na produção fabril foi possibilitada pelos avanços tecnológicos e maquinários e, posteriormente, pelo modelo fordista/taylorista de produção, que tornaram os instrumentos de trabalho acessíveis a este tipo de trabalhadores.

De acordo com Marx (1984),

> à medida que a maquinaria torna a força muscular dispensável, ela se torna o meio de utilizar trabalhadores sem força muscular ou com desenvolvimento corporal imaturo, mas com membros de maior flexibilidade. Por isso, o trabalho de mulheres e de crianças foi a primeira palavra-de-ordem da aplicação capitalista da maquinaria (1984, p.23).

As mulheres tornavam vantajosos os lucros adquiridos pelo capitalista, uma vez que já tinham as habilidades exigidas para as atividades (aprendidas dentro do âmbito doméstico) e por seus custos serem mais baixos. Matias (2002) comentando texto de Battagliola (2000)[1] mostra que,

> as oficinas de fiação e de tecelagem tornaram-se lugares clássicos de trabalho feminino. Para as povoarem, os patrões dispunham de um vasto reservatório de mão-de-obra não qualificada sobretudo entre as mulheres do campo: as máquinas não pediam qualificação nem força muscular. Por outro lado, o maquinismo tornara inútil e pouco rentável um certo número de atividades tradicionais, como a tecelagem e a fiação manuais (p.2).

Além disso, essa incorporação da força de trabalho feminina e também a infantil no espaço produtivo levaram a uma ampliação do exército industrial de reserva. Conforme Marx (1984), a acumulação no capitalismo necessitava e, assim, produzia uma massa de trabalhadores relativamente supérflua ou subsidiária, que formava o exército industrial de reserva. A relação entre o exército de trabalhadores ativos e o exército de reserva é fundamental para definir o salário pago ao trabalhador pelo capitalista. Assim, "o sobretrabalho da parte ocupada da classe trabalhadora engrossa as fileiras de sua reserva, enquanto, inversamente, a maior pressão que a última exerce sobre a primeira obriga-a ao sobretrabalho e à submissão aos ditames do capital" (Marx, 1984, p.203). Portanto, uma ampliação do exército industrial de reserva sujeitava os trabalhadores a aceitarem baixos salários.

A menor valorização da força de trabalho feminina era reiterada pelos diferentes atores sociais. Assim, o Estado, os sindicatos e os capitalistas, em nome da manutenção de uma ordem social (patriarcal), afirmavam que as mulheres eram menos produtivas e que, portanto, seus salários deveriam ser inferiores. Estes discursos e uma série de 'leis protetoras' criadas (que impediam a mulher de trabalhar em horário noturno ou em trabalhos 'perigosos', por exemplo) contribuíram para que as mulheres seguissem realizando suas atividades domésticas e permanecessem em condições de dependência financeira em relação aos cônjuges (uma vez que sua remuneração era considerada como complementar ao do marido), além de realizarem atividades marginais e menos valorizadas dentro do espaço produtivo (Scott, 1994; Besse, 1999; Perrot, 1988).

Neste sentido, a análise de Mészáros sugere que a entrada massiva das mulheres na esfera produtiva, iniciada durante a revolução industrial e principalmente durante o século XX e que permanece até os dias atuais, possibilitou reduzir o salário dos trabalhadores em geral, inclusive dos homens. Ou seja, "apareceu a tendência a generalizar para toda a força de trabalho a imposição dos salários mais baixos a que as mulheres sempre tiveram de se submeter (...)" (Mészáros, 2002, p.272). A isto o autor se refere a uma tendência ao nivelamento do índice diferencial da exploração, sendo um nivelamento por baixo. Isto é, por exemplo, o movimento, ainda que muito singelo, de aproximação dos salários entre homens e mulheres que vem sendo acompanhado nos últimos tempos se deve não a um aumento do salário das mulheres, mas a uma redução dos salários masculinos.

Além de consideradas uma força de trabalho de baixo custo, o que as levou a realizarem atividades marginais e menos valorizadas, as mulheres foram incorporadas na esfera produtiva em atividades relacionada às características enquadradas no estereótipo feminino de fragilidade,

[1] BATTAGLIOLA, François. *Histoire du travail des femmes*. Paris, Éditions La Découverte, 2000, 123 p.

delicadeza, acuidade, atenção, paciência, entre outros. O modelo de produção fordista/ taylorista aparecia como ideal para o enquadramento das trabalhadoras, pois estas eram mais predispostas a realizar atividades repetitivas e fragmentadas e que exigiam demasiada atenção e submissão ao controle de uma chefia rigorosa. Segundo Kergoat (1989), as operárias apresentavam uma formação condizente com os trabalhos que eram propostos a elas, uma vez que tinham recebido um aprendizado na infância e depois uma formação contínua com as práticas realizadas na esfera doméstica. Conforme explica Hirata, o argumento de Kergoat é de que

> as habilidades que tornam as mulheres mais adequadas a esses empregos não são adquiridas pelos mesmos canais usados pelos homens – formação profissional, aprendizagem, experiência *on the job* no trabalho industrial –, mas são obtidas antes de entrarem no mundo do trabalho remunerado, por meio do treinamento no trabalho doméstico, na costura e em outras 'artes domésticas' (Hirata, 2002, p 46).

Mesmo com as mudanças ocorridas, nas últimas décadas, no sistema produtivo, por meio do processo de reestruturação produtiva, das inovações tecnológicas e das novas formas de gestão do trabalho, o sexo segue como decisivo na determinação de quais atividades as mulheres realizarão e os postos e setores de trabalho que ocuparão.

No Brasil, a partir dos anos 1980, assistiu-se a transformações quanto à inserção das mulheres no mercado de trabalho, quando se passou a falar em feminização do mercado de trabalho (Araujo, 2005). Houve uma forte expansão no número de mulheres participantes nas atividades produtivas.

De acordo com Guimarães (2004), este intenso ingresso feminino no mercado de trabalho está associado a mudanças no comportamento demográfico (como a queda de fecundidade; redução da mortalidade; envelhecimento da população; aumento no número de domicílios chefiados por mulheres, entre outros), a expansão da escolaridade feminina e a transformações nos valores culturais. Estas últimas estão ligadas principalmente a luta do movimento feminista a partir dos anos 1970 e da atuação das mulheres nos espaços públicos, as quais ocasionaram alterações quanto às práticas sociais realizadas pelas mulheres (Araujo, 2005).

Essas novas práticas das mulheres podem ser vistas nas tendências relacionadas ao perfil da mulher trabalhadora. Segundo Guimarães (2004), este mudou dos anos 1970 em relação aos anos 1990. Se antes a mulher que disputava posições no mundo do trabalho era mais jovem, solteira e sem filhos, na década de 1990, o perfil era de mulheres em idades mais elevadas e que, ainda que jovens, não saíam do mercado de trabalho quando iniciavam a idade reprodutiva.

Embora tenha alterado o perfil da mulher trabalhadora, sua inserção no mercado de trabalho apresenta tanto rupturas como continuidades (Araujo, 2005; Guimarães, 2004). Araujo (2005) aponta que as mulheres seguiram sendo incorporadas majoritariamente em atividades precárias quanto ao vínculo de emprego e às condições de trabalho, além de serem atividades mal remuneradas e carentes de proteção social. Da mesma forma, o trabalho doméstico seguia sendo uma atividade realizada por mulheres e concentrando uma parcela significativa das trabalhadoras.

Ademais, alguns setores profissionais continuaram sendo considerados tipicamente "femininos", como os serviços pessoais, de saúde, administração pública, ensino, alimentação, costura, entre outros (Araujo, 2005; Guimarães, 2004).

Por outro lado, o estudo de ambas as autoras revelam que as mulheres passaram a se inserir em alguns nichos profissionais antes predominantemente masculinos, passando, portanto, a ocupar alguns postos mais qualificados de trabalho. Entretanto, este fenômeno não atinge

grande parte das mulheres trabalhadoras, pelo contrário, estas ainda seguem em atividades de menor prestígio e valorização social dentro do mercado de trabalho.

Assim, segundo Antunes (2007), tendencialmente, as mulheres estão mais presentes naqueles setores que requerem menor qualificação, tarefas mais elementares, manuais, e fundados no trabalho intensivo, enquanto que os homens estão nos de concepção ou de capital intensivo. Este achado foi constado por Pollert (1996) em pesquisa realizada em uma fábrica de alimentos na Inglaterra.

> The division of confectionery production, as in most process industry, between the 'hot' or 'wet' end of manufacture and the 'dry' or 'cold' end of packing is accompanied by a clear sexual division of labour. Men dominate in the first – often called the 'kitchen' (sic); this is usually capital-intensive, computer-controlled production (…). Women are concentrated in the routine, repetitive labour-intensive occupations[2] (p.187).

Hirata (2002) também chamou a atenção para a ocorrência da divisão do trabalho de acordo com o sexo em seu estudo, no qual compara empresas do Brasil, França e Japão. Segundo resultados da pesquisa realizada em uma multinacional de eletro-eletrônicos na França e no Brasil, a autora mostra que havia um predomínio de mulheres naquele setor. Fato que se justifica pelas características exigidas para a realização daquele trabalho serem consideradas como tipicamente femininas (habilidade manual, meticulosidade, acuidade visual e submissão ao controle direto dos chefes).

Da mesma forma, a divisão das tarefas também se dá entre trabalhos pesados, sujos, perigosos e insalubres, que são considerados postos exclusivamente masculinos, e trabalhos leves e limpos, que são mais indicados para empregar as mulheres.

Como forma de sintetizar alguns aspectos importantes da divisão sexual do trabalho, cabe citar um estudo, apresentado por Hirata (2002) e realizado por Guilbert com 129 empresas de metais. Segundo este estudo, há um tipo de máquina específico destinado às mulheres (as tarefas femininas são predominantemente manuais); as qualidades exigidas diferem de acordo com o sexo (rapidez e destreza são apontadas como os fatores que levam as mulheres a trabalharem em linhas de montagem e a capacidade de realizar trabalhos simples, minucioso e monótono é o fator que as leva a realizarem atividades de controle); e a separação entre tarefas masculinas e femininas é evidente. Segundo seus resultados, a utilização de tornos automáticos, "modernos", descarta as mulheres. Ao contrário, quando a produção utiliza tornos comuns ou semi-automáticos, em que as operações manuais são importantes, a força de trabalho feminina ganha destaque. Portanto, o tipo de máquina é, do mesmo modo, um aspecto importante na divisão de tarefas entre os sexos.

Essas mesmas separações foram constadas por Hirata (2002) dentro das indústrias de petroquímica, de cimento e de vidro. Nestes setores, havia um predomínio de força de trabalho masculina, devido ao tipo de trabalho realizado (pesado, insalubre e perigoso). Esses exemplos nos levam a conclusão de que os postos em que homens e mulheres ocupam dentro da esfera

[2] *A divisão na produção de confeitos, como na maior parte da indústria de processamento, entre a parte "quente" ou "molhada" da manufatura e a parte "seca" ou "fria" do empacotamento é acompanhada de uma clara divisão sexual do trabalho. Os homens predominam na primeira – freqüentemente chamada de 'cozinha' (sic); é em geral uma produção intensiva em capital e controlada por computador (...). As mulheres se concentram nas ocupações rotineiras, repetitivas e intensivas em trabalho.* (Tradução livre)

produtiva são determinados pela divisão existente entre masculino e feminino, na qual o último está abaixo na hierarquia de valorização e prestígio social.

Com a automação e a informatização dos instrumentos de produção, a tarefa do operador se tornou mais complexa (os operadores tornaram-se também supervisores, controlando a produção por meio de computadores), mas deixou de exigir grandes esforços físicos. Entretanto, estes postos não foram feminizados e as mulheres continuaram afastadas destes setores de produção. Este exemplo permitiu a autora constatar que não é só o grau de força física que o trabalho requer que aproxima ou afasta as mulheres de determinada atividade, mas é preciso analisar como os homens se apropriam da tecnologia.

A tecnologia é um elemento importante a ser considerado na abordagem desta problemática, pois ao passo que ela transformou o processo produtivo, por meio de sua automatização, ela não alterou a divisão sexual do trabalho. Pelo contrário, acentuou ainda mais essa divisão. Este fator foi encontrado em um levantamento realizado anteriormente sobre os recentes estudos que têm tratado da questão da divisão sexual do trabalho, no Brasil, nos diferentes setores profissionais. O afastamento das mulheres das atividades que exigem maior uso de tecnologia e requerem maior qualificação técnica apareceu nos setores de calçado, confecção, automobilístico, metalurgia, de aviação, entre outros (Freitas, 2007).

Ao estudar os setores de confecções, têxtil, metal-mecânico e químico, Araujo (2005) constatou que as inovações tecnológicas têm pouco impacto sobre as atividades femininas. Pelo contrário, na medida em que os setores vão se complexificando e ganhando investimentos tecnológicos, estes tendem a se masculinizar, ou seja, há uma substituição de mulheres por homens conforme as indústrias se modernizam.

> As inovações organizacionais e tecnológicas não têm representado uma melhoria real nas condições de trabalho da maioria das trabalhadoras pois, em várias empresas, os setores 'femininos' não têm sofridos grandes alterações. As mulheres permanecem alocadas em postos que trazem nítidos riscos à sua saúde, devido à alta carga de esforço, à repetitividade, à intensificação do ritmo de trabalho mas também às pressões pelo aumento da produtividade e da qualidade (Araujo, 2005).

Pollert (1996) também constatou a dificuldade das mulheres em entrar em setores de alta tecnologia. Segundo ela, "women found it hard to enter 'high technology' areas even though the jobs themselves required only routine monitoring and recording; the machines and their operation had become male-gendered, exclusionary and socially constructed as more skilled than fast, dextrous job"[3] (p.187).

Leite (2003) ainda aponta um agravamento, verificado em seus estudos, para esta situação, que consiste no fato das mulheres terem menor acesso, em comparação aos homens, a programas de treinamento dentro das empresas. Isto porque o tipo de atividade realizada por elas segue a ser ausente de conteúdo e realizado em tempo imposto. A autora ainda aponta que, mesmo quando as mulheres participam dos programas de treinamento, estes têm pouco impacto sobre o conteúdo e a natureza do trabalho.

---

[3] *"as mulheres encontraram dificuldades em entrar em áreas de 'alta tecnologia' apesar de os trabalhos em si requererem somente monitoramento e arquivamento rotineiros; as máquinas e sua operação haviam sido masculinizadas, exclusivas e socialmente construídas como tarefas que exigem mais técnica do que agilidade e destreza"* (Tradução livre)

Nas indústrias de calçados, Santos (2006) também verificou outro ponto limitador ao acesso das mulheres aos treinamentos. Segundo a autora, as mulheres têm mais dificuldade em realizar os treinamentos que a empresa oferece em espaços externos, apenas participando daqueles ocorridos dentro da empresa, muitas vezes, devido à conciliação que fazem de suas carreiras profissionais com suas atividades domésticas e de cuidado, o que desponta como outro elemento que impede as mulheres de ascender em suas carreiras profissionais.

Como conclui Leite (2003), ao se referir aos achados encontrados por ela e Rizek em trabalho anterior[4], "cria-se assim um círculo vicioso que mantém as mulheres confinadas nos mesmos postos desqualificados e destituídos de conteúdo, que a lógica dos programas de treinamento é não só insuficiente para romper como acaba por colaborar para sua perpetuação (p.89).

Assim, tecnologia e emprego feminino caminham em direção oposta. Conforme explica Guilbert (1966, *apud* Hirata, 2002), a introdução da automação suprime um certo número de empregos femininos, acentua o caráter fragmentado das tarefas industriais femininas, elimina-as dos postos de direção ou de supervisão das máquinas que as mudanças tecnológicas necessariamente multiplicam e aproxima à natureza do trabalho efetuado nas oficinas e nos escritórios.

Ainda que a considerável expansão do volume de empregos em escritórios, vista nas últimas décadas, tenha contribuído amplamente para o movimento do assalariamento da força de trabalho feminina (Hirata, 2002), este movimento foi marcado por um quadro de precarização e de desigualdade entre os sexos. Segundo a autora, mesmo em maior número, as posições que elas ocupam permaneceram inferiores às dos homens, continuando excluídas de qualquer projeto de carreira, recebendo salários menores e ocupando postos de trabalho socialmente pouco reconhecidos, seja por serem contratadas por tempo determinado ou por encontrarem discriminação em relação aos homens.

> Hoje, as funções reservadas às mulheres, na maior parte das vezes, se resumem a tarefas bem definidas, mais do que a tarefas que apelam a sua iniciativa. Elas são relegadas a uma organização do tempo que não lhes dá a oportunidade de ter fases longas de trabalho, nem mesmo a chance de realmente explorar as vantagens do material utilizado para a execução de suas atividades (Hirata, 2002, p.217).

Uma das hipóteses de Kergoat é que "a entrada das mulheres em um ramo automotizado acompanha um movimento de desqualificação de uma parte dos postos de trabalho" (Hirata, 2002, p.207). Hipótese que caminha no mesmo sentido da idéia de Mészáros (2002), o qual aponta que a incorporação massiva da mulher em trabalhos precários e menos valorizados contribui para rebaixar as condições de trabalho da força de trabalho total.

Portanto, como resultado da desigualdade estabelecida entre os sexos e dos interesses capitalistas, as mulheres passaram a ocupar a maior parte dos trabalhos não qualificados, reforçando sua posição de inferioridade no mercado de trabalho, inclusive no setor terciário.

Em suma,

[4] LEITE, Márcia de Paula e RIZEK, C. Cadeias, complexos e qualificações. In: LEITE, Márcia de Paula e NEVES, Magda de Almeida (orgs.). *Trabalho, qualificação e formação profissional*, Série II Congresso Latino-americano de Sociologia do Trabalho. São Paulo/ Rio de Janeiro, ALAST, 1998.

> apesar das características setoriais distintas, o emprego de mulheres ou dos homens parece comandado por dimensões comuns: o grau de complexidade dos equipamentos, o grau necessário de adaptação, de acuidade, de destreza, o nível de desempenho técnico das ferramentas, a formação profissional requerida, etc (Hirata, 2002, p.217).

São essas dimensões que definem qual tipo de trabalho será realizado por cada sexo, sendo a relação de gênero determinante para uma maior precariedade do emprego feminino.

Precariedade do trabalho feminino

As novas formas de organizar e gerir a força de trabalho, bem como a produção, parecem incidir mais incisivamente sobre as mulheres, uma vez que a tecnologia as afasta dos postos de trabalho e elas predominam em atividades em tempo parcial, de contrato temporário, entre outras tantas formas precárias de trabalho. Isto leva Araujo (2005) afirmar que "na sua heterogeneidade, o processo de reestruturação produtiva tem uma nítida dimensão de gênero, pois seus efeitos perversos, desiguais e excludentes atingem de forma particular as mulheres".

As condições de desvantagem que elas se encontram no mercado de trabalho são nítidas. Segundo dados da SEADE para a Região Metropolitana de São Paulo, em 2006, as mulheres representavam 54,9% dos desempregados; de acordo com os dados do IBGE, em 2000, no Brasil, elas trabalhavam, predominantemente, em atividades precárias, de baixa qualificação e mal remuneradas (28% da população ocupada feminina trabalhava em atividades domésticas ou sem remuneração) e tinham, em média, rendimentos 30% menores do que dos homens, mesmo tendo um maior grau de escolaridade. Ademais, elas estão em reduzido número nos postos de chefia e de supervisão, além de estarem submetidas a uma jornada de trabalho muito extensa, devido à conciliação entre o trabalho e o cuidado com os filhos e casa, responsabilidades que lhes são tradicionalmente atribuídas.

É importante destacar, como aponta Georges (2008), que nos anos 1990, o desemprego foi crescente no Brasil, atingindo principalmente as mulheres. No entanto, na década de 2000, quando estas taxas passaram a diminuir, foram os homens os principais atingidos por isso. Este fenômeno revela a tendência de serem as mulheres, diante de uma crise econômica ou de reestruturação no modelo produtivo, as primeiras a serem excluídas do mercado de trabalho (Guimarães, 2004).

Além disso, embora homens e mulheres sofram com tendência de expulsão do mercado de formal de trabalho, segundo Guimarães, esta é ainda mais intensa sobre as mulheres. Fato ainda agravado pela maior dificuldade que elas encontram em retornar a este mercado, fenômeno que contribui para que a força de trabalho feminina se concentre em postos informais (e, por conseqüência, mais precários de trabalho).

Hirata (2003) aponta que se assiste, mundialmente, um movimento de bipolarização do trabalho feminino entre um contingente minoritário, mas significativo, de trabalhadoras ocupando cargos executivos, postos de chefias e profissões que exigem o grau superior, por um lado, e uma grande maioria de mulheres em situações de trabalhos precários, vulneráveis, mal-remunerados e não valorizados socialmente, por outro.

Este fenômeno, por sua vez, contribui com o estabelecimento de uma relação hierárquica entre as mulheres, na medida em que aquelas que alcançam cargos de maior prestígio, que exigem uma dedicação intensa das trabalhadoras, passam a contratar outras mulheres para

realizarem suas atividades domésticas (Hirata e Kergoat, 2007). Essas últimas têm que deixar o cuidado de seu lar e filhos com outras mulheres da família ou vizinhas para poderem realizar o trabalho assalariado, fortalecendo um ciclo em que se mantém a responsabilidade feminina pelo trabalho doméstico e a situação de pobreza e de precarização das mulheres.

Ainda segundo Hirata, na última década, viu-se uma intensificação dos trabalhadores pobres (*working poor*), mais especificamente das trabalhadoras pobres.

> Em 1998, na França, 16% do total de trabalhadores eram pobres, ou seja, recebiam dois terços do salário mediano, mas 28,5% das trabalhadoras achavam-se nessa situação (Concialdi e Ponthieu, 1999:35). O desenvolvimento do que se chama a 'feminização da pobreza' encontra uma parte da explicação no aumento extraordinário do trabalho em tempo parcial – e com salário parcial – que passa de 17,2% das trabalhadoras, em 1980, para 31,7% em 1999. Em 1999, 77% dos empregos com baixos salários eram empregos em tempo parcial (Hirata, 2003, p.23).

Da mesma forma, Antunes aponta para esta situação. De acordo com o autor, atualmente, "vivencia-se um aumento significativo do trabalho feminino, que atinge mais de 40% da força de trabalho em diversos países avançados e tem sido absorvido pelo capital, preferencialmente no universo do *part-time*, precarizado e desregulamentado" (2007, p.105).

Segundo Vasapollo (2005), em todos os países da União Européia, o percentual de mulheres que trabalham em *part-time* (meio expediente) é superior ao percentual de homens, quando analisado total da força trabalhadora de 15 a 65 anos.

Deste modo, constata-se que o modelo de reestruturação produtiva, diante da exigência de flexibilidade – seja das relações de trabalho, das jornadas de trabalho, dos vínculos empregatícios, entre outras – incorporou fortemente as mulheres. Segundo Georges (2008), autoras francesas apontam que o trabalho em tempo parcial, juntamente com outras formas atípicas de emprego, contribuem para aumentar a desigualdade entre homens e mulheres. As diferentes formas de trabalho atípico e o desemprego formam um quadro de precariedade no mundo trabalho, uma vez que "muitas das pessoas jovens e/ou menos qualificadas passam de uma dessas situações para outra, sempre à margem do emprego regulado" (Georges, 2008). E é nesta situação que se encontra grande parte das mulheres trabalhadoras, sendo que este fenômeno está atrelado aos interesses do modelo capitalista neoliberal que visa à redução do custo da produtividade e ao aumento de sua qualidade, objetivo com o qual a força de trabalho feminina contribui por ser incorporada como de menor valor social.

É neste contexto que, perante a flexibilização das relações e gestão do trabalho, passou-se a exigir um novo perfil de trabalhador, mais ágil, que se adapte facilmente a novas situações, ou seja, um trabalhador flexível (Thébaud-Mony e Druck, 2007). Segundo Araujo (2005), as qualidades consideradas tipicamente femininas foram apontadas como ideais a este tipo de trabalho, isto é, sua capacidade de vivenciar o espaço doméstico, de se comunicar, de trabalhar em equipe, entre outras. Estas deixaram de ser consideradas como fatores limitadores, tornando-se características desejáveis para a realização de um trabalho flexível. Entretanto, a autora chama a atenção para o fato de que essas capacidades não são consideradas como qualificações para o trabalho e sim, como habilidades naturais e, portanto, não exigem uma maior valorização do trabalho feminino.

Além disso, Araujo (2005) aponta que, com as novas formas de gestão do trabalho, a capacidade de polivalência dos trabalhadores, isto é, de realizar diversas tarefas ao mesmo tempo,

começou a ser decisiva dentro deste novo modelo produtivo. Esta capacidade também era considerada como inata às mulheres. Porém, conforme revela a autora, não houve uma maior qualificação do trabalho feminino. Ao contrário, para as mulheres, a polivalência significou agregação de tarefas simples, aumento de responsabilidade e intensificação do ritmo de trabalho.

Cabe ressaltar que, da mesma forma, as mulheres são vistas como ideais para a realização de trabalhos terceirizados e subcontratados. Estes tipos de trabalho não são novos, estando presentes desde a Revolução Industrial. No entanto, eles sofrem reformulações na atualidade, se apresentando como uma estratégia central nas novas formas de gestão de trabalho advindas com a reestruturação produtiva (Thébaud-Mony e Druck, 2007). Segundo Leite (2008), o trabalho a domicílio é realizado em grande parte por mulheres casadas, com filhos pequenos, que trabalham sob condições precárias de trabalho e em ritmos intensos. Além disso, normalmente, as horas trabalhadas pelas mulheres tornam-se ainda mais elevadas uma vez que dentro de seus lares elas são responsáveis pelas atividades domésticas e de cuidado, o que leva a uma extensão da jornada de trabalho.

Ainda como aponta Araujo (2005), para as mulheres, o trabalho a domicílio e terceirizado significam informalidade, perda de direitos, ampla jornada de trabalho e em condições precárias, além da falta de proteção à super-exploração dos empregadores. Enquanto que para as empresas, estas são estratégias eficientes de redução de custos e de maior extração da mais-valia.

Assim, as novas formas de gestão e organização do trabalho levam ao recrudescimento de situações de precariedade, na medida em que, como aponta Leite (2008), formas de trabalho como o tempo parcial, o trabalho a domicílio, por conta própria, por tempo determinado, muitas vezes se sobrepõe umas as outras. Isto leva ao aprofundamento da deterioração das condições de trabalho, as quais atingem de modo mais intenso alguns segmentos da classe trabalhadora, como é o caso das mulheres. Pode-se concluir, valendo-se da afirmação de Araujo (2005) que "a flexibilização das relações de emprego facilitou a exploração do trabalho da mulher nos contratos de tempo parcial ou temporários, nas empresas subcontratadas e no setor informal, em condições de trabalho precárias e salários em geral muito baixos".

Estes fatores indicam que as novas formas de flexibilização do trabalho afetam fortemente a condição da força de trabalho feminina, acentuando seu quadro de exploração e de precarização.

> Neste sentido, o processo de reestruturação produtiva não supera, mas, ao contrário, se soma a um processo de desenvolvimento econômico historicamente excludente realimentando as assimetrias de gênero ao recriar algumas das características históricas da divisão sexual do trabalho e aprofundar a segregação ocupacional das mulheres entre e intra setores e empresas (Araujo, 2005)

Portanto, a reestruturação produtiva intensifica a divisão sexual do trabalho, sendo a exploração do trabalho ainda mais aguda sobre as mulheres, uma vez que a exploração que sofrem se dá tanto no âmbito econômico como na dimensão de gênero.

Um exemplo típico de trabalho atípico: o setor de teleatendimento

O setor de teleatendimento é uma forma exemplar do quadro acima. Este é um setor que surgiu nos anos 1990, tendo como base os serviços de informação e de tecnologia, e que, desde

então, tornou-se um setor em franca expansão. Diversos estudos apontam para o elevado grau de precarização a que os profissionais deste setor estão submetidos, principalmente as mulheres, uma vez que são maioria (Venco, 2003, 2006; Nogueira, 2006; Braga, 2006). Segundo Relatório da Indústria de *Call Centers* no Brasil (2006), 76,2% dos operadores no setor de *call center* são mulheres e, segundo as empresas terceirizadas, elas conformam 85% da categoria (Venco, 2006).

A opção por contratar trabalhadores do sexo feminino neste ramo de atividade não se dá por acaso, conforme querem demonstrar as empresas. Como mostra Venco (2003), esta opção é justificada pelas qualificações consideradas inerentes a elas serem ideais para este tipo de atividade, como paciência, tolerância, habilidade manual e atenção, além do fato das pessoas se sentirem mais seguras ao falar e tratar com mulheres do que com homens.

Ademais, Leite (2008), citando estudo de Braga (2006), aponta que as empresas tendem a contratar trabalhadoras que sejam mães solteiras, pois isto garante uma maior dependência da trabalhadora com o vínculo empregatício.

Além de mulheres, este é um setor composto principalmente por jovens. Em sua maioria, a jornada de trabalho é de 36 horas por semana (normalmente, 6 horas por dia durante seis dias por semana). Ou seja, é um trabalho em tempo parcial, marcado por um ritmo intenso de trabalho, totalmente controlado pelas chefias. De acordo com Leite (2008), o fato de serem trabalhadores jovens e em tempo parcial – fatores que permitem o prosseguimento deles nos estudos - é utilizado pelas próprias empresas como justificativa para os baixos salários pagos.

Alguns estudos apontam que esta profissão representa um novo modelo de taylorização não-industrial (Braga, 2006; Venco, 2003). Conforme Venco, neste modelo estão presentes características tayloristas como o forte controle da produção, isolamento dos profissionais, produção em série, forte pressão e vigilância da chefia, entre outras. Para Braga, o teleoperador permanece sob forte pressão do fluxo informacional, seguindo uma rotinização na comunicação e subordinação a um rigoroso protocolo, e sob a constante supervisão da gerência.

> Do ponto de vista das características gerais do trabalho dos teleoperadores ocupados em CTAs é possível realçar que: (a) os contratos de trabalho inclinam-se, por meio das jornadas de 6 horas, na direção da precariedade e da instabilidade; (b) o dia de trabalho corresponde às 24 horas, sete dias por semana – conseqüentemente, as CTAs exigem uma forte disponibilidade dos trabalhadores; na medida em que a disponibilidade destes encontra-se associada a condições de trabalho difíceis, resulta um forte *turnover*; o trabalho submete-se agudamente ao fluxo informacional (...) (Braga, 2006, p.16)

De acordo com Rosenfield (2007), este tipo de atividade envolve uma forte pressão sobre os trabalhadores, que precisam atingir metas de vendas, correndo o risco de serem demitidos caso não as alcancem. Além disso, ainda conforme a autora, o ritmo do trabalho é intenso, com uma pequena pausa para lanche e outra pausa caso o operador necessite (mas que precisa ser autorizada pelo supervisor). Durante todo a jornada de trabalho, o operador permanece sentado, em sua Posição de Atendimento (P.A.), preso pelo fio do telefone, que é curto, dificultando sua mobilidade.

Venco (2003), ao estudar empresas de *telemarketing* no serviço bancário, constatou que a própria dimensão espacial favorece o rigoroso controle da produção e a forte disciplina dos trabalhadores. A divisão da central de atendimento por baias faz com que os operadores permaneçam separados por divisórias (e portanto, são impedidos de terem contato com seus

colegas), ao mesmo tempo em que estejam posicionados de modo que possam ser vigiados pelo supervisor.

Como resultado, tem-se profissionais que adoecem precocemente, muitas vezes sendo impossibilitados de voltar, posteriormente, ao mercado de trabalho. Segundo Nogueira, os mecanismos de controle utilizados neste tipo de trabalho, como "o controle do tempo de trabalho, das pausas de descanso, do comportamento emocional, do esforço mental e afetivo para que haja o cumprimento de metas de produtividade dentro do tempo imposto, facilitam sobremaneira o adoecimento das trabalhadoras" (2006b, p.293).

Este quadro agrava ainda mais a posição desigual das mulheres, uma vez que além de serem maioria neste tipo de trabalho, o ritmo intenso de trabalho a que se submetem é ainda mais elevado por serem responsabilizadas pelo trabalho em seus lares, o que Nogueira (2006) chamou de trabalho duplicado das operadoras de *telemarketing*.

Este ramo de atividade é, portanto, marcado por um modelo de produção que associa características tayloristas/ fordistas e formas flexíveis de trabalho, como o trabalho em tempo parcial e o fato de serem empresas terceirizadas. Esta seria uma característica marcante do capitalismo brasileiro. Como afirma Antunes, "há uma mescla nítida entre elementos do fordismo, que ainda encontram vigência acentuada, e elementos oriundos das novas formas de acumulação flexível e/ou influxos toyotistas no Brasil, que também são por demais evidentes" (2006, p.19).

Essas formas associadas – de um lado, flexibilização, desregulamentação dos direitos trabalhistas, terceirização, novas formas de organização e de gestão das empresas sobre a força de trabalho; do outro lado, características fordistas/ tayloristas, como controle rigoroso da produção, vigilância, isolamento dos funcionários, entre outros - permitem uma intensificação da exploração da força de trabalho. Acentuando, inclusive, a exploração sobre a força de trabalho feminina e ainda fazendo uso desta última para precarizar ainda mais a situação da classe trabalhadora como um todo.

Bibliografia

ANTUNES, Ricardo. A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil. In. ANTUNES, Ricardo (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.* São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.* São Paulo: Boitempo, 2007.

ARAUJO, Angela Maria Carneiro. Os sentidos do trabalho da mulher no contexto da reestruturação produtiva. (mimeo), 2005.

BESSE, Susan K.. *Modernizando a desigualdade: reestruturação da ideologia de gênero no Brasil 1914-1940.* São Paulo: Edusp, 1999.

BIHR, Alain. Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise. São Paulo: Boitempo, 1998.

BRAGA, Ruy. Infotaylorismo: o trabalho do teleoperador e a degradação da relação de serviço. *Revista de Economia Política de las Tecnologias de la información y comunicación,* Vol VIII, n.1, ene. – abr. 2006.

CASTEL, Robert. As metamorfoses da questão social. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 1998.

FREITAS, Taís Viudes. O cenário atual da divisão sexual do trabalho. In: SILVEIRA, Maria Lúcia e FREITAS, Taís Viudes. *Trabalho, corpo e vida das mulheres: crítica à sociedade de mercado*. São Paulo: SOF, 2007.

GEORGES, Isabel. As novas configurações do trabalho: precarização e "Economia solidária" (comparação Brasil – França). (Mimeo), 2008.
GUIMARÃES, Nádya Araujo. Caminhos cruzados: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores. São Paulo: USP, Curso de Pós-graduação em Sociologia: Editora 34, 2004.
HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Edições Loyola, 1993.
HIRATA, Helena. *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.
_____. Por quem os sinos dobram? Globalização e divisão sexual do trabalho. In: EMÍLIO, Marli; TEIXEIRA, Marilane; NOBRE, Miriam; GODINHO, Tatau (orgs). *Trabalho e cidadania ativa para as mulheres – Desafios para as políticas públicas.* São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher/ Prefeitura Municipal de São Paulo, 2003.
HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. *Division sexuelle du travail professionnel et domestique: evolution de la problématique et paradigmes de la "conciliation"*. In: Seminário Internacional Mercado de Trabalho e Gênero: comparações Brasil França, São Paulo e Rio de Janeiro, 2007.
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *As mulheres no alvo das políticas públicas brasileiras.* Disponível em: http://www1.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=605&id_pagina=1 Acesso em 28/06/2008.
KERGOAT, Daniele. Da divisão do trabalho entre os sexos. In: HIRATA, Helena (org). *Divisão capitalista do trabalho.* Tempo social, Vol. 1 (2): 73-103, 2º sem, 1989.
LEITE, Márcia de Paula. Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003.
LEITE, Márcia de Paula. *O trabalho e suas reconfigurações: conceitos e realidades*. Projeto A crise do trabalho e as experiências de geração de emprego e renda: as distintas faces do trabalho associado e a questão de gênero; Projeto FAPESP, 2008.
MARX, Karl. *O capital – Crítica da Economia Política*. Volume I, Tomo 2. São Paulo: Abril Cultural, 1984.
MATIAS, Maria Goretti. Recensões. *Análise Social*, Número 163, Volume XXXVII, 2002.
MÉSZÁROS, István. *Para além do Capital: rumo a uma teoria da transição*. São Paulo: Boitempo e Campinas: Editora da Unicamp, 2002.
NOGUEIRA, Claudia Mazzei. *O trabalho duplicado: a divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing.* São Paulo: Expressão Popular, 2006.
_____. A feminização do trabalho no mundo do telemarketing. IN: ANTUNES, Ricardo (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006(b).
OLIVEIRA JUNIOR, Moacir de Miranda (coord.). *Relatório da Indústria de Call Center no Brasi, 2005 (The Global Call Center Industry Project)*. Pontifica Universidade Católica de São Paulo e ABT – Associação Brasileira de Tele-serviços, 2006.
PADILHA, Valquíria. Tempo livre e capitalismo: um par imperfeito. Campinas, SP: Editora Alínea, 2000.
PERROT, Michelle. *Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.
POLLERT, Anna. 'Team work' on the Assembly Line: contradiction and the dynamics of union resilience. In: ACKERS, P. et al (orgs). *The new workplace and trade unionism: critical perspectives on work and organization.* Routlege, Londres, 1996.

ROSENFIELD, Cínara Lerrer. *Construção da identidade no trabalho em call centers: a identidade provisória.* In: V Congresso Latinoamericano de Sociologia del Trabajo, Montevidéu, Uruguay, 2007.
SANTOS, Tania Steren dos. Divisaão sexual do trabalho na indústria calçadista do Vale dos Sinos, Rio Grande do Sul. Mulher e Trabalho, 6:59-74, 2006.
SCOTT, Joan. A mulher trabalhadora. In: DUBY, Georges; PERROT, Michelle (dirs.). *A história das mulheres: o século XIX* (vol.4). Porto: Edições Afrontamento e São Paulo: Ebradil, 1994.
SEADE - Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados. O mercado de trabalho feminino na região metropolitana de São Paulo em 2006. *Mulher e trabalho*, São Paulo, v.17, 2007. Disponível em http://www.seade.gov.br/produtos/mulher/boletins/boletim_17/boletim_MuTrab17.pdf Acesso em 23/06/2007.
THÉBAUD-MONY, Annie e DRUCK, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, Graça e FRANCO, Tânia. A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.
VASAPOLLO, Luciano. O trabalho atípico e a precariedade. São Paulo: Expressão Popular, 2005.
VASAPOLLO, Luciano. O trabalho atípico e a precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista. IN: ANTUNES, Ricardo (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.* São Paulo: Boitempo, 2006.
VENCO, Selma Borghi. *Telemarketing nos bancos: o emprego que desemprega*. Campinas, SP: Editora da UNICAMP, 2003.
_____. *Tempos modernissimos nas engrenagens do telemarketing*. Tese de Doutorado, Universidade Estadual de Campinas, Brasil, 2006.

Previdência e Proteção Social dos Idosos no Brasil e na América Latina

Graziela Ansiliero[1]
Rogério Nagamine Costanzi[2]

Opção de Sessão Temática: Sessão 2

Políticas públicas ativas e passivas de mercado de trabalho, emprego e renda.

Resumo:

A Previdência é fundamental para garantir a seguridade social dos trabalhadores frente a vicissitudes que diminuem sua capacidade de auto-sustento, como velhice e doença. Em um contexto de envelhecimento populacional, a Previdência Social ganha ainda maior importância do ponto de vista da proteção social dos idosos. O artigo buscar analisar a situação atual e a evolução da proteção social ofertada aos idosos no Brasil e na América Latina frente a um mercado de trabalho caracterizado por elevada e estrutural informalidade. Também são analisados os impactos da referida proteção. Chama-se atenção que, dada as características dos mercados de trabalho da região, é fundamental a existência de mecanismos semi ou não contributivos no âmbito da Seguridade Social para possibilitar a ampliação da cobertura previdenciária na América Latina, que se caracteriza por um quadro bastante precário e que pode piorar em função do envelhecimento populacional.

Palavras-Chave:

Previdência Social; Proteção Social dos Idosos; Envelhecimento Populacional.

[1] *Bacharel em Economia pela Universidade de Brasília – UnB e Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental do Governo Federal*

[2] *Mestre Economia IPE/USP, Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental do Governo Federal e ex Assessor Especial do Ministro do Trabalho e Emprego.*

Previdência e Proteção Social dos Idosos no Brasil e na América Latina

1. Introdução

A existência de um sistema que ofereça seguridade social ou proteção social aos idosos, com ampla cobertura, é de fundamental importância para prevenir o incremento da pobreza. Na ausência do referido sistema, e frente às transformações demográficas (envelhecimento populacional) e da estrutura familiar (aumento expressivo de famílias cada vez menores), haverá riscos crescentes de que tanto o Brasil, como a América Latina, sofram com problemas de insuficiência de renda entre as pessoas com idade mais avançada.

A América Latina atualmente já possui profundas deficiências em termos de proteção social dos idosos e, dada as tendências demográficas e de estrutura familiar, esse quadro pode se agravar ainda mais. Esse cenário se torna ainda mais preocupante tendo em vista que a globalização financeira, caracterizada por capitais especulativos em busca de ganhos rápidos e elevados, associada a uma inadequada regulamentação, acabou por gerar uma crise financeira internacional que criou riscos à Seguridade Social em países da América Latina que realizaram reformas liberais que transformaram regimes de repartição pública em regimes de capitalização de contas individuais, ou mixaram ambos os regimes, como Chile, Colômbia e Argentina - embora esse último tenha recentemente voltado a repartição pública.

Dado esse contexto, o presente artigo busca avaliar a situação atual e as perspectivas da proteção dos idosos no Brasil e na América Latina, mas com foco principalmente na situação do Brasil, em função de uma maior disponibilidade de dados e estudos para o caso brasileiro.

O artigo se encontra organizado da seguinte forma: a) na segunda seção é feita um breve relato da evolução recente da população idosa no Brasil e na América Latina, chamando atenção para o acelerado processo de envelhecimento populacional; b) na terceira seção será apresentado um retrato da proteção social entre os idosos, de forma mais detalhada no Brasil, buscando avaliar seus determinantes, mas também na América Latina; c) na quarta parte será feita uma análise dos efeitos ou impactos sociais da proteção focando sobre a participação dos idosos no mercado de trabalho e sobre o nível de pobreza, focando no caso brasileiro; d) na quinta seção são feitas as considerações finais, considerando as perspectivas da proteção social dos idosos no Brasil e na América Latina frente ao processo de envelhecimento populacional e de reformas liberais que implantaram regimes de capitalização de contas individuais em um cenário de crise financeira internacional.

2. População Idosa no Brasil e na América Latina – Envelhecimento Populacional

De acordo com o Estatuto do Idoso, em vigor no Brasil desde janeiro de 2004[3], são consideradas idosas todas as pessoas com idade igual ou superior a 60 anos. Existem no país cerca de 19,95 milhões de pessoas nesta faixa etária, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD de 2007. Do total de idosos brasileiros, aproximadamente 44,3% (8,84 milhões) são homens e, 55,7% (11,1 milhões) são mulheres (Tabela 1).

Os idosos, segundo os dados da PNAD 2007, compõem um grupo que representa 10,5% da população residente no país em 2007[4], percentual que apresenta tendência de crescimento. Há três fatores combinados que têm determinado a expansão da participação dos idosos na

[3] Para maiores esclarecimentos, consultar a Lei nº. 10.741 de 1º de outubro de 2003, que dispõe sobre o Estatuto.

[4] *Inclusive os habitantes das áreas rurais da Região Norte, que passaram a ser abrangidas pela PNAD em 2004.*

população total: a) os progressos na medicina e a melhoria nas condições de vida da população brasileira favoreceram a elevação da esperança de vida ao nascer, que aumentou de 42,7 anos em 1940, para 61,7 anos em 1980 e para 72,6 anos em 2007[5], sendo que há expectativa que tal indicador alcance as cifras de 76,1 e 81,3 anos em, respectivamente, 2020 e 2050 (deve atingir 80 anos em 2040); b) redução da taxa de fecundidade que caiu de 6 filhos por mulher, na década de 60, para cerca de 4 na década de 80 e foi estimada em 1,95 na PNAD 2007 e 1,86 em 2008 pela projeção de população do IBGE, havendo a projeção que a mesma caia para 1,5 em 2050 (como resultado o número de nascimentos caiu de 3,8 milhões por ano em 1980, para uma estimativa de 3,1 milhões em 2008 e deve cair para 1,7 milhão em 2050[6]); c) embora a taxa de mortalidade tenha sido reduzida significativamente nas últimas décadas, passando de 100 óbitos por cada mil nascimentos em 1970, para 24,32 por cada mil em 2007, esse patamar não pode ser considerado baixo para os padrões internacionais[7].

Tabela 1
População Idosa e População – Brasil – 2007

Grupo	Homens	Mulheres	Total
População Idosa (60 anos ou mais)	8.838.779	11.115.732	19.954.511
População Total	92.625.387	97.194.943	189.820.330
Participação dos Idosos na população total em %	9.54 %	11.44 %	10.51 %

Fonte: PNAD/IBGE 2007.

A combinação de queda na taxa de fecundidade com redução ainda insuficiente na taxa de mortalidade infantil, somada à elevação da expectativa de vida ao nascer, tem provocado um processo de envelhecimento da população brasileira, com a diminuição relativa da população jovem e, conseqüentemente, o aumento da participação dos idosos na população total. Esta situação fica visível no Gráfico 1, que apresenta a evolução da participação relativa dos idosos na população brasileira. Segundo os dados da PNAD, apenas entre 1992 e 2007, a taxa de participação dos idosos na população aumentou sensivelmente, tendo passado de 7,9% para 10,6%.

Segundo os dados da projeção da população de 1980-2050, considerando a revisão de 2008, a participação dos idosos (60 anos ou mais) teria crescido de 6,1% em 1980 para 9,5% em 2008 e passaria para 13,7 % e 29,8% em, respectivamente, 2020 e 2050. O número de pessoas de 60 anos ou mais passaria de cerca de 18 milhões em 2008 para 64 milhões em 2050.

Também está se projetando um aumento da importância relativa das pessoas com 80 anos ou mais, que têm maior probabilidade de sofrerem de problemas de dependência funcional (Batista, Jaccoud, Aquino e Dario El-Moor; 2008), que deverá passar de 1,27% da população, em 2008, para 1,93% e 6,39%, respectivamente, em 2020 e 2050. Em termos absolutos, segundo os dados de projeção da população, aqueles com 80 anos ou mais passariam dos atuais 2,4 milhões (dado para 2008) para 13,7 milhões em 2050.

Essa alteração da estrutura etária da população, com um aumento da participação relativa dos idosos, obviamente implica na necessidade de alteração nas políticas públicas e no planejamento, bem como torna, no longo prazo, o desafio da proteção social dos idosos ainda mais importante para a sociedade como um todo, mas também um desafio mais difícil e mais

[5] *Informações obtidas no site http://www.ibge.gov.br/series_estatisticas nas séries estatísticas e séries históricas sobre população e demografia para o ano de 1940, da projeção da população 1980-2050 revisada em 2008 para 1980 e também http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/tabuadevida/2007/ambossexos.pdf para o dado de 2007. Os dados de 2020 e 2050 foram extraídos da projeção da população 1980-2050 revisada em 2008.*

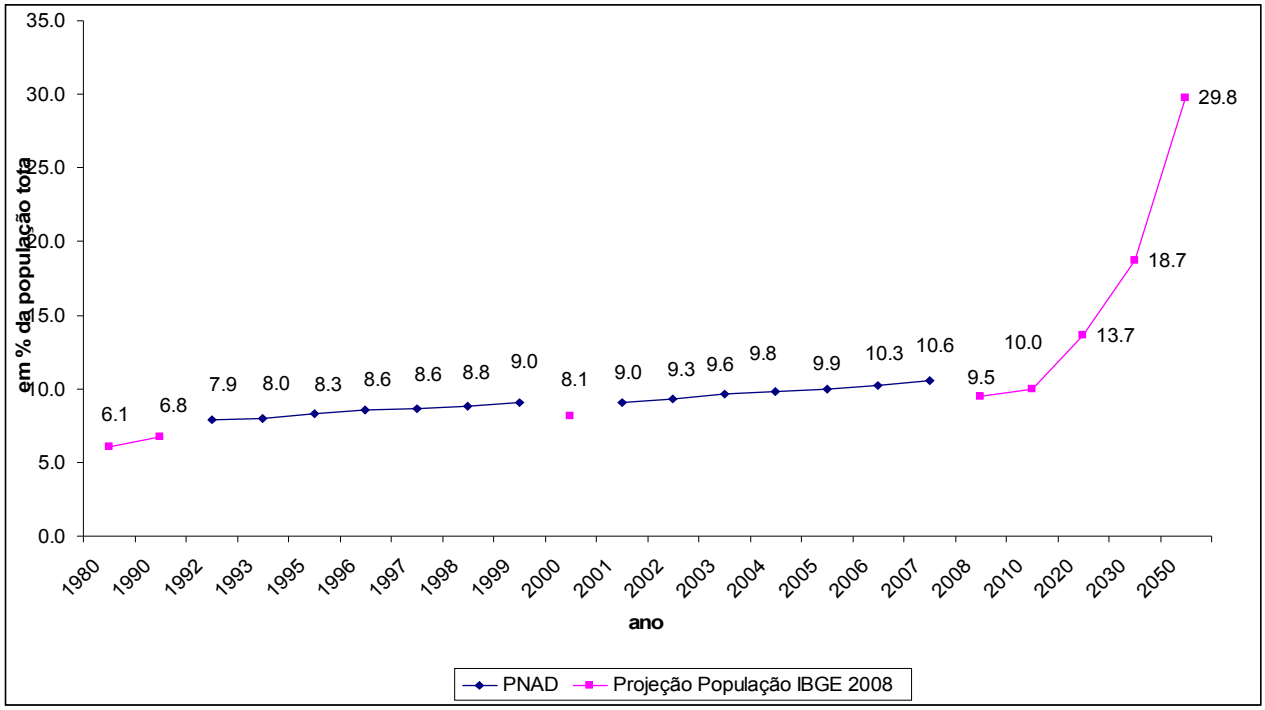
[6] *Informações disponíveis no site www.ibge.gov.br e na Projeção da População 1980-2050 revisada em 2008 pelo IBGE.*

[7] *A taxa de mortalidade infantil de 2007 foi obtida na publicação Síntese de Indicadores Sociais – Uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira 2008 disponível no site www.ibge.gov.br.*

custoso. Implica, também, na necessidade de realocação ou reestruturação do gasto público ao longo do tempo.

Vale mencionar, também, que não apenas a expectativa de vida entre homens e mulheres é distinta, mas que o incremento da esperança de vida tem sido ligeiramente mais pronunciado entre as mulheres. Como resultado, a expectativa de vida é superior para as mulheres em todas as faixas etárias, ainda que os diferenciais por sexo diminuam com a idade. Esses fenômenos têm levado a uma "feminilização" do envelhecimento populacional. Os homens, em especial quando jovens, também são vítimas mais comuns da violência.

Gráfico 1
Participação dos Idosos na População Total do País
Brasil – 1980 a 2050[8] – em %do total



Fonte: PNAD/IBGE 1992 e 2007 (exclusive área rural do Norte, exceto Tocantins) e Projeção da População 1980-2050 – Revisão 2008.

O processo de envelhecimento populacional que se observa no Brasil é, na realidade, um processo mundial, que também está ocorrendo para a América Latina e o Caribe como um todo e para a grande maioria dos países da referida região (Batista, Jaccoud, Aquino e Dario El-Moor; 2008). Segundo o referido estudo, a projeção seria que a participação das pessoas com 60 anos ou mais na população total, depois de aumentar 5,9% em 1950 para 8,0% em 2000, chegue à cifra de 22,5% em 2050 na América Latina e Caribe.

Segundo dados e projeções do Centro Latino Americano e Caribenho de Demografia – CELADE[9], a participação das pessoas de 60 anos ou mais na população total, depois de subir de 5,5% em 1950 para 8,1% em 2000, iria crescer para 23,6% em 2050. Em termos absolutos, a população de 60 anos ou mais na referida região, que era de 41,6 milhões em 2000, alcançaria o patamar de 180,3 milhões em 2050. Já o percentual de pessoas com 80 anos ou mais, que cresceu de 0,4% para 1% no período de 1950 a 2000, atingiria o patamar de 4,6%

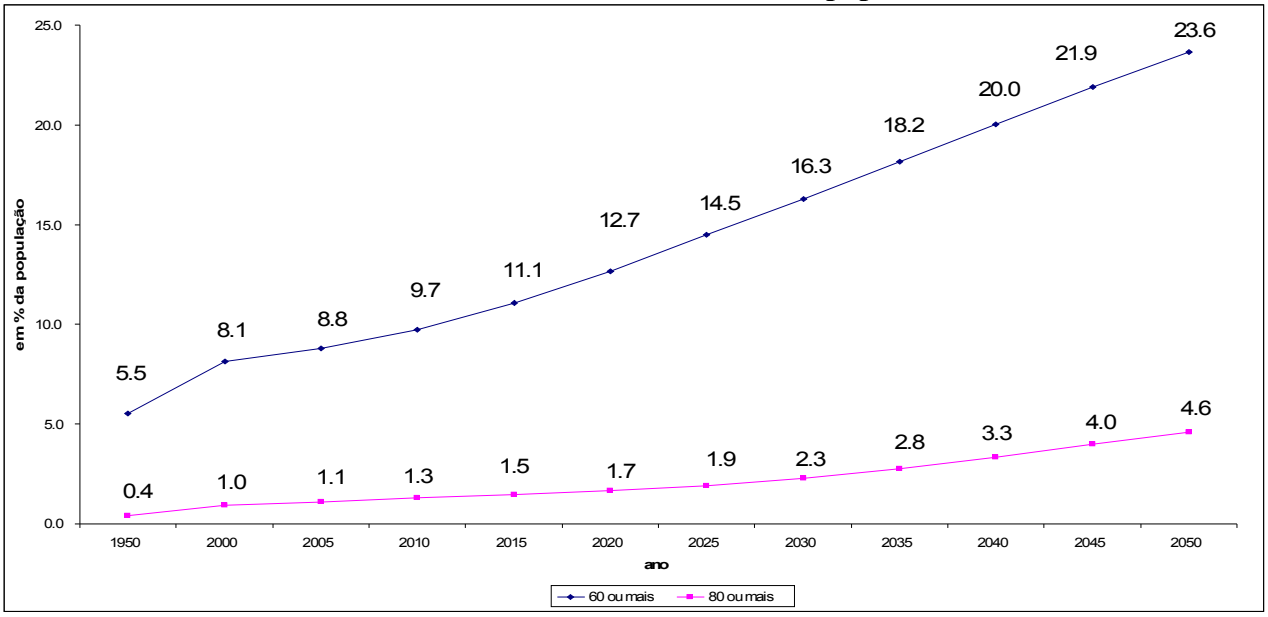
[8] *Exclusive 1994 e 2000, anos em que a PNAD não foi a campo. Não inclui os dados da área rural do Norte, exceto do estado do Tocantins, nos anos de 2004 a 2007 para garantir a mesma cobertura geográfica do período de 1992 a 2003.Há discrepância entre os dados da PNAD e aqueles da Projeção da População.*

[9] *Informações obtidas na página www.eclac.cl/celade*

em 2050. Em termos absolutos, a população com 80 anos ou mais, que cresceu de 679 mil em 1950 para 4,9 milhões em 2000, chegaria a 35,1 milhões em 2050.

Em 2010, segundo projeções da CELADE, haverá na América Latina, cerca de 56,8 milhões de idosos com 60 anos ou mais, para uma população total de 582,6 milhões, correspondendo, portanto, a 9,7% do total. Desse total, 25,7 milhões serão homens (45,3% do total) e 31 milhões (54,7% do total) serão mulheres. Enquanto a participação de idosos entre a população masculina como um todo será de 8,9%, entre as mulheres esse percentual será de 10,5%.

Gráfico 2
Participação dos Idosos na População Total
América Latina e Caribe – 1950 a 2050 – em % população total



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da CELADE/CEPAL.

O comportamento demográfico descrito – que combina aumento do contingente de idosos, bem como o incremento de sua participação na população total e a redução da taxa de fecundidade – provoca efeitos importantes na Previdência Social. Por um lado, esses fatores tendem a gerar elevação da despesa previdenciária em função do crescimento absoluto da população idosa e, por outro, tendem a resultar em uma redução das taxas de crescimento da população potencialmente ativa, e, conseqüentemente, da principal fonte de arrecadação da Previdência Social – a contribuição dos trabalhadores ativos (pelo menos em regimes de repartição). Em outras palavras, caminha-se para um agravamento da razão de dependência da população idosa tanto no Brasil quanto na América Latina (ver tabela 2).

No Brasil, enquanto em 2008 há 10,26 pessoas de 15 a 64 anos para cada indivíduo com 65 anos ou mais, em 2050, haverá apenas 2,82 indivíduos na idade economicamente ativa para cada idoso. Na América Latina, de forma similar, em 2005 havia cerca de 10,49 pessoas de 15 a 64 anos para cada idoso de 65 anos ou mais. Essa relação, em 2050, deve cair para 3,58.

Contudo, em parte, o aumento das responsabilidades, em termos de dependência, que as pessoas de 15 a 64 anos irão sofrer em função do aumento de idosos, será compensado, até 2020, com a diminuição da população de 0 a 14 anos, tanto para o Brasil quanto para América Latina (ver tabela 2). No período de 2020 a 2050, contudo, essa relação também ira se deteriorar.

Também há uma profunda mudança de composição na dependência, que passa a ser cada vez menos crianças e adolescentes e cada vez mais idosos. Em 2008, por exemplo, no Brasil, cada pessoa de 15 a 64 anos teria que cuidar de 0,49 dependentes, sendo 0,1 idoso e 0,39 criança/adolescente. De um total de 62,6 milhões de dependentes, 50,2 milhões (80,2% do total) eram de 0 a 14 anos e 12,4 milhões de pessoas com 65 anos ou mais (19,8% do total). Em 2050, cada pessoa de 15 a 64 anos teria que cuidar de 0,56 dependentes, sendo 0,35 idosos e 0,21 crianças/adolescentes. De um total de 77,2 milhões de dependentes, cerca de 48,9 milhões seriam idosos de 65 anos ou mais (63,3 % do total) e 28,3 milhões de crianças e adolescentes de 0 a 14 anos (36,7% do total).

Na América Latina também se observa uma alteração semelhante, tendo em vista que do total de 197 milhões de dependentes em 2005, 16,9% do total eram idosos e 83,1% crianças/adolescentes e, em 2050, de um total de 274,3 milhões de dependentes, 49,7% do total serão pessoas de 65 anos ou mais e 50,3% indivíduos de 0 a 14 anos.

Certamente essa profunda alteração da estrutura etária dos dependentes precisa ser levada em consideração na definição das áreas prioritárias para os gastos públicos, para o planejamento e para o desenho das políticas de proteção social. Mais que isso, nesse contexto de envelhecimento populacional e piora da relação de dependência é fundamental que as políticas de seguridade social sejam reforçadas sob pena de comprometer a proteção social de uma parcela crescente da população.

Tabela 2
Relação de Dependência Brasil e América Latina 1980-2050

BRASIL							
ANO	População 15/64 anos (a)	População 65 ou mais anos (b)	População 0 a 14 anos (c)	b + c	(a) / (b)	(a) / (c)	(a)/(b+c)
1980	68.464.223	4.758.476	45.339.850	50.098.326	14.39	1.51	1.37
2000	110.951.338	9.325.607	51.002.937	60.328.544	11.90	2.18	1.84
2008	127.048.354	12.377.850	50.186.610	62.564.460	10.26	2.53	2.03
2020	146.447.173	19.124.736	41.571.334	60.696.070	7.66	3.52	2.41
2050	138.081.864	48.898.647	28.306.952	77.205.599	2.82	4.88	1.79
America Latina							
ANO	População 15/64 anos (a)	População 65 ou mais anos (b)	População 0 a 14 anos (c)	b + c	(a) / (b)	(a) / (c)	(a)/(b+c)
1980	198.544.360	15.601.418	140.554.303	156.155.721	12.73	1.41	1.27
2000	319.772.564	28.683.464	163.278.614	191.962.078	11.15	1.96	1.67
2005	349.651.078	33.346.368	163.666.236	197.012.604	10.49	2.14	1.77
2020	431.772.405	56.217.272	160.090.341	216.307.613	7.68	2.70	2.00
2050	488.359.687	136.425.589	137.893.055	274.318.644	3.58	3.54	1.78

Fonte: Elaboração dos autores a partir de dados do IBGE e da CELADE.

3. Evolução da Proteção Social Entre os Idosos no Brasil e na América Latina

No Brasil, apesar da expansão expressiva da população idosa descrita brevemente no tópico anterior, a Previdência Social tem logrado aumentar a taxa de cobertura social das pessoas com 60 anos ou mais, muito embora persista um desequilíbrio na proteção de homens e mulheres nessa faixa etária. Grosso modo é considerado idoso com proteção social aquele que, segundo os dados da PNAD, recebe benefício de pensão ou aposentadoria, ou continua

trabalhando com contribuição para a previdência, conforme metodologia empregada pelo Ministério da Previdência Social e aprovada pelo Conselho Nacional de Previdência Social – CNPS (ver Schwarzer, Paiva e Santana; 2004 e Costanzi e Ansiliero; 2008).

Na série harmonizada da PNAD, que desconsidera a área rural da Região Norte (salvo Tocantins), a parcela da população idosa protegida socialmente – que recebe aposentadoria e/ou pensão de qualquer regime previdenciário ou da assistência social e/ou contribui para a Previdência Social - passou de aproximadamente 74,0% em 1992 para 80,7% em 2007.

O recorte de gênero evidencia que tais melhoras, especialmente aquelas ocorridas entre 1992 e 2002 (Gráfico 3), resultam em grande medida do aumento da proteção de idosos do sexo feminino (+11,77 pontos percentuais entre 1992-2002), uma vez que a série referente aos homens idosos permaneceu relativamente estável neste mesmo período (+2,41 p.p.). O aumento da cobertura entre as idosas pode ser resultado do incremento na participação das mulheres na população ocupada, fenômeno intensificado nas últimas décadas. No longo prazo, com tudo mais constante, a confirmação desta tendência pode reduzir as disparidades na proteção de homens e mulheres idosos.

Dentre os idosos em geral, o aumento na proteção também pode estar relacionado ao aumento do número de beneficiários da Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS: as recentes alterações promovidas pelo Estatuto do Idoso ampliaram ainda mais o público beneficiário dos chamados Benefícios de Prestação Continuada – BPC, afetando positivamente a cobertura dos idosos com 65 anos ou mais.[10] Além disso, a evolução positiva observada desde 1992-2005 está indubitavelmente associada à instituição da categoria de Segurado Especial, regulamentada em 1991, que possibilitou a expansão significativa da cobertura previdenciária no meio rural – notadamente entre as mulheres.[11]

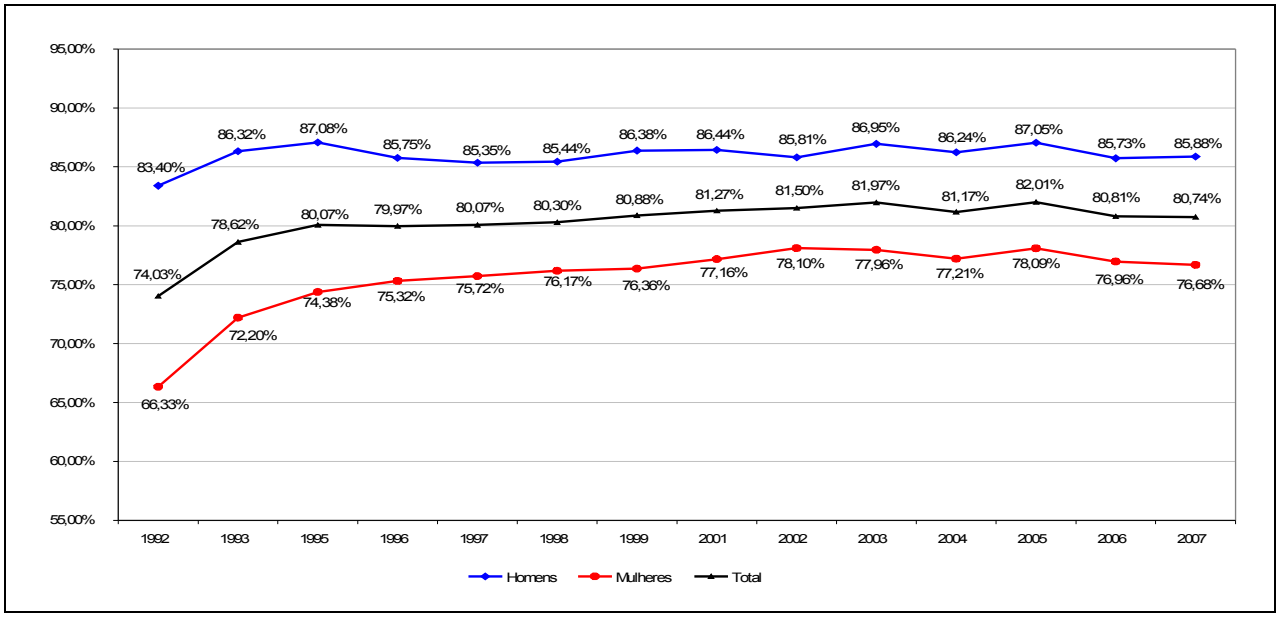
Nos dois últimos anos, a PNAD aponta para uma ligeira redução na taxa de proteção dos idosos, queda esta mais acentuada entre as mulheres idosas. Entre 2005 e 2007, muito embora o contingente de protegidos tenha crescido sensivelmente (2007/2006: 3,8%; 2006/2005: 2,9%), a taxa de crescimento deste grupo foi inferior ao crescimento observado na população idosa total (2007/2006: 4,5%; 2006/2005: 4,5%). Nestes dois anos, houve uma inversão no ritmo de expansão dos dois grupos, resultado que pode ser explicado, em parte, pelo aumento na expectativa de vida da população em geral. Este fenômeno tem possibilitado a inclusão na

[10] *O Estatuto, vigente desde janeiro de 2004, reduziu - de 67 para 65 anos - a idade mínima para acesso ao benefício assistencial, além de ter flexibilizado o cálculo do limite máximo de ¼ de salário mínimo de renda familiar per capita também necessário para a concessão do benefício. De todo modo, os resultados recentes merecem uma análise mais aprofundada, especialmente no que toca aos efeitos da expansão da população idosa.*

[11] *O segurado especial, segundo os incisos VII dos arts. 12 e 11 das Leis nºs 8.212 e 8.213, ambas de 1991, respectivamente, é a pessoa física residente no imóvel rural ou em aglomerado urbano ou rural próximo a ele que, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros a título de mútua colaboração, na condição de: (i) produtor, seja proprietário, usufrutuário, possuidor, assentado, parceiro ou meeiro outorgados, comodatário ou arrendatário rurais, que explore atividade agropecuária (em área de até 4 módulos fiscais) ou de seringueiro ou extrativista vegetal (desde que exerça suas atividades nos termos do inciso XII do caput do art. 2º da Lei nº 9.985, de 18 de julho de 2000, e faça dessas atividades o principal meio de vida); (ii) de pescador artesanal ou a este assemelhado, que faça da pesca profissão habitual ou principal meio de vida; e de cônjuge ou companheiro, bem como filho maior de 16 anos de idade ou a este equiparado, que comprovadamente trabalhem com o grupo familiar respectivo. A contribuição do segurado especial, segundo o disposto no art. 25 da Lei nº 8.212, de 1991, é de 2,1% sobre a receita bruta decorrente da comercialização da produção rural.*

população idosa de camadas mais vulneráveis da sociedade, para as quais a contribuição previdenciária tende a ter sido mais limitada durante a vida ativa.[12]

Gráfico 3
BRASIL: Idosos de 60 anos ou mais que recebem aposentadoria e/ou pensão ou que continuam contribuindo para algum regime previdenciário – 1992 a 2007 – Em %



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD/IBGE – 1992 a 2007.

Tomando-se apenas 2007, quando a taxa de cobertura nacional (incluindo a área rural da Região Norte) chegou a 80,6%, os idosos socialmente protegidos totalizam 16,1 milhões de pessoas, sendo 7,6 milhões homens e 8,5 milhões mulheres. A proteção social entre os homens chega a 85,6%, resultado consideravelmente superior ao observado entre as mulheres (76,6%). Os dados apontam para a existência de concentração relativa e absoluta de idosas socialmente desprotegidas. Aproximadamente 67,1% dos desprotegidos são do sexo feminino, ao passo que as mulheres representam 55,7% do total de pessoas com idade igual ou superior a 60 anos. Em outras palavras, as mulheres idosas possuem a maior participação absoluta e estão sobre-representadas dentre o total de idosos socialmente desprotegidos – em 2007, a proporção de idosas desprotegidas é 1,2 vez a participação de mulheres na população idosa total (Tabela 3).

Tabela 3
Proporção de Idosos* Residentes no País (A) e Idosos Desprotegidos (B), segundo Sexo – 2007 -

Sexo	% Total de Idosos (a)	% Idosos Desprotegidos (b)	(b)/(a)	Total de Desprotegidos
Homens	44,3%	32,9%	0,7	1.272.740
Mulheres	55,7%	67,1%	1,2	2.601.053
Total	100,0%	100,0%	-	3.873.793

Fonte: PNAD/IBGE – 2007 - Elaboração: SPS/MPS. Pessoas com 60 anos ou mais de idade.*

[12] *Dado o caráter amostral da pesquisa, oscilações desta natureza, observadas em períodos imediatamente anteriores, devem ser tomadas com precaução. É precoce reconhecer nos dados uma reversão da tendência, até então consistente, de elevação da cobertura. Na série harmonizada da PNAD, houve, por exemplo, uma aparente redução na taxa de cobertura masculina nos anos de 1996 e 1997 - não confirmada nas edições seguintes da pesquisa.*

Estes números podem estar associados ao fato de que a participação das mulheres no mercado de trabalho - embora venha apresentando evolução positiva contínua nas últimas décadas – ainda tende a ser sistematicamente inferior à dos homens, sendo que a geração das idosas que atualmente possuem 60 anos ou mais possivelmente experimentou taxas de participação ainda mais baixas. Além disso, a ocupação em condições precárias e a taxa de desemprego tendem a ser mais elevadas entre as mulheres. Conseqüentemente, face à elevada correlação existente entre ocupação e contribuição previdenciária, é provável que esse indicador esteja apenas refletindo a dinâmica do mercado de trabalho vivenciada pelas mulheres atualmente idosas durante a idade ativa.

Em 2007, as mulheres são maioria absoluta dentre os pensionistas – 93,2% do total de pessoas que recebem apenas pensão -, enquanto os homens são maioria, embora com diferencial menos expressivo, dentre aqueles que recebem aposentadoria – 58,5% do total de pessoas que recebem apenas este benefício. Dentre aqueles que acumulam os dois benefícios, mais uma vez a participação das mulheres é significativamente superior (86,2%) (Tabela 4).

Tabela 4
Cobertura Previdenciária entre os Idosos com 60 anos ou mais de Idade, segundo Sexo e Tipo de Benefício - 2007 -

Categorias	Homens (a)	% (a / c)	Mulheres (b)	% (b / c)	Total (c)
Aposentados	6.558.689	58,5%	4.657.134	41,5%	11.215.823
Pensionistas	176.409	6,8%	2.417.931	93,2%	2.594.340
Aposentados e pensionistas	190.761	13,8%	1.187.887	86,2%	1.378.648
Contribuintes não beneficiários	640.180	71,8%	251.727	28,2%	891.907
Total protegidos (a)	**7.566.039**	**47,1%**	**8.514.679**	**52,9%**	**16.080.718**
Residentes (b)	8.838.779	-	11.115.732	-	19.954.511
Taxa de Proteção (a)/(b) - Em %	**85,6%**	**-**	**76,6%**	**-**	**80,6%**

Fonte: PNAD/IBGE – 2007. Elaboração: SPS/MPS.

A elevada proporção de mulheres dentre os pensionistas deve estar ligada à maior expectativa de vida deste grupo populacional. Como em média vivem mais, é natural que enviúvem mais freqüentemente que os homens, tornando-se beneficiárias de pensão e, muitas vezes, chefes da unidade familiar. A menor participação das mulheres dentre os aposentados, por sua vez, pode estar atrelada a questões culturais e econômicas – a população feminina atualmente em idade de aposentadoria provavelmente participou do mercado de trabalho menos freqüentemente que os homens e em condições bastante distintas, conforme mencionado anteriormente.

De um modo geral, na América Latina, prevalece um baixo grau de proteção social entre os idosos, sendo que o Brasil possui um dos níveis mais elevados da região (ver tabela 5). Como mostrado por Rofman e Luccheti (2007), a cobertura dos idosos, entendida como o percentual que recebe algum tipo de benefício contributivo ou não contributivo, indica que a proteção social dos idosos na América Latina é extremamente baixa em muitos países da referida região e, somente na Costa Rica (60,09% sendo 39,42% contributivo e 20,12% não contributivo em 2004), Argentina (68,8% em 2006), Bolívia (14,7% contributivo e 69,46% não contributivo, resultando em um total de 72,34% em 2002), Chile (62,99% contributivo e 14,42% não contributivo, resultando em 77,26% em 2003), Uruguai (85,97% em 2004) e Brasil essa cobertura seria igual ou superior a 60% da população idosa.

Para outros 10 países da América Latina, mais especificamente, Colômbia (18,61% em 2000), Equador (33,27%, sendo 16,08% contributivo e 18,47% não contributivo em 2004),

Guatemala (11,17% em 2000), México (18,70% em 2002), Panamá (41,86% em 2003), Paraguai (14,91% em 2004), Peru (26,19% em 2003), El Salvador (13,88% em 2003) e Venezuela (26,82% em 2004), essa cobertura era inferior a 60%, sendo que em 6 desses países estava em um patamar igual ou inferior a 20% e, em outros 4 países, estava na faixa de 20% a 40%. Tais dados consideram tanto os benefícios contributivos como os não contributivos, até porque para muitos países, as pesquisas domiciliares não permitem separar o recebimento esses tipos de benefícios, sendo possível para Bolívia, Equador, Chile e Costa Rica, onde o percentual de idosos que recebe benefícios desse tipo é de, respectivamente, 58%, 17%, 14% e 21% dos idosos. Portanto, a cobertura seria ainda mais baixa sem considerar os benefícios não contributivos.[13]

Essa baixa cobertura dos idosos reflete, entre outros fatores: precariedade do mercado de trabalho da região, caracterizado por elevada informalidade, bem como a incapacidade do modelo de desenvolvimento dos países da América Latina em construir um sistema de proteção social abrangente e adequado. Ademais, a baixa proteção social dos idosos afeta de forma muito desigual os diferentes grupos da sociedade, sendo mais um reflexo de um modelo de desenvolvimento que criou uma elevada desigualdade. São afetados de forma mais severa aqueles que vivem nas áreas rurais, os mais pobres, aqueles com menor escolaridade e, em geral, há uma menor proteção para as mulheres vis-à-vis os homens e para determinados grupos raciais/étnicos que historicamente foram alvo de discriminação, como indígenas e negros.

No tocante à tendência da proteção social, Rofman e Luccheti (2007) apontam que a mesma seria um mix de melhora em alguns países, com piora em outros, havendo dificuldade de definir uma tendência geral. As mudanças seriam lentas e pequenas, prevalecendo um quadro geral de proteção social muito baixa aos idosos da América Latina. Na maioria dos países, como constata Mesa Lago (2007), não é possível mensurar de forma precisa o impacto de reformas previdenciárias recentes na cobertura dos idosos, seja por terem ocorrido há muito pouco tempo ou por insuficiência de registros estatísticos. De todo modo, em alguns países da região pode-se sugerir alguma relação entre a evolução da cobertura e a adoção de novos modelos previdenciários.

Tabela 5
Proteção Social dos Idosos na América Latina

PAÍS	Cobertura da Proteção Social dos Idosos e Evolução	Desigualdade de Proteção e Outras Observações
Argentina	68,8% em 2006. Queda se comparado com 1992 (78,1%). 65 anos ou mais para área urbana.	Em 2006, era de 73,9% para homens e 65,4% para mulheres, ambos com tendência de queda. Variava de 39,9% para 20% mais pobres a 77,8% entre 20% mais ricos. Tendência de queda para todos os quintis, em especial os 40% mais pobres.
Bolívia	72,34% em 2002 quando considerados os benefícios contributivos (14,71%) e não contributivos (69,46%). Alta se comparado com 1996 quando havia apenas 17,63% atendidos pelos benefícios não contributivos.	59,96% para os 20% mais pobres e 79,85% para os 20% mais pobres, mas considerando apenas os contributivos seria de 0,16% para os 20% mais pobres em 1996; em 2004 e para os contributivos seria de 16,93% para homens, 12,87% para mulheres, 5,07%

[13] *Por outro lado, quando se adiciona ao grupo de protegidos os idosos que vivem em domicílios onde no mínimo um membro recebe benefício, as taxas crescem para acima de 70% no Chile e Argentina e acima de 90% no Uruguai e no Brasil, segundo Rofman e Luccheti (2007).*

		rural e 24,40% urbano.
Chile	77,26% em 2003, sendo 62,99% contributivos e 14,42% não contributivos. Estabilidade se comparado com 1990 (77,19%), mas com queda do contributivo (73,04%) e alta do não contributivo (6,78%) – 65 anos ou mais	Considerando apenas os contributivos seria de 43,20% para os 20% mais pobres e 68,97% para os 20% mais ricos, 71,76% para os homens e 56,42% para as mulheres, 45,39% rural e 66,52% urbano.
Colômbia	18,61% em 2000. Queda se comparado com 1992 (20,03%) e alta em relação a 1995 (13,66%). – 65 anos ou mais	24,51% para homens e 13,55% para mulheres, 6,23% rural e 27,24% urbano, 5,89% para 20% mais pobres e 44,88% para 20% mais ricos no ano de 2000.
Costa Rica	60,09%, sendo 39,42% contributivo e 20,12% não contributivo em 2004. Alta em relação a 1991 (25,56%, havendo apenas contributivos).	Considerando apenas os contributivos seria de 10,79% para os 20% mais pobres e 62,05% para os 20% mais ricos, 51,13% homens e 29,25% mulheres, 24,45% rural e 47,59% urbano.
El Salvador	13,88% em 2003. Alta comparado a 1997 (12,35%).	19,81% para homens e 9,38% para mulheres, 3,89% rural e 20,0% urbano, 1,13% para 20% mais pobres e 32,61% para 20% mais ricos.
Equador	16,08% em 2004. Queda se comparado com 1990 (18,60%) e alta se comparado com 2000 (13,68%).	Considerando apenas os contributivos seria de 19,38% para homens e 12,95% para mulheres, 5,45% rural e 23,17% urbano, 2,03% para os 20% mais pobres e 36,97% para os 20% mais ricos.
Guatemala	11,17% em 2000. Queda comparado a 1998 (13,73%)	19,10% para homens e 3,59% para mulheres, 6,89% rural e 16,46% urbano, 0,67% para os 20% mais pobres e 26,08% para os 20% mais ricos em 2000.
México	18,70% em 2002. Alta se comparado com 1992 (16,66%).	26,18% para homens e 12,14% para mulheres, 7,97% para rural e 23,40% para urbano, 2,97% para 20% mais pobres e 30,13% para os 20% mais ricos.
Panamá	41,86% em 2003. Alta se comparado com 1991 (35,55%).	48,72% para homens e 35,04% para mulheres, 17,69% rural e 57,625 para urbano, 5,16% para os 20% mais pobres e 73,96% para os 20% mais ricos em 2003.
Paraguai	14,91% em 2004. Queda se comparado com 1999 (17,39%)	15,23% para homens e 14,64% para mulheres, 6,64% rural e 21,39% urbano, 1,03% para os 20% mais pobres e 37,85% para os 20% mais ricos em 2004.
Peru	26,19% em 2003. Queda se comparado a 1998 (29,85%).	34,49% para homens e 18,62% para mulheres, 5,72% para rural e 38,80% para urbano, 0,95% para os 20% mais pobres e 58,46% para os 20% mais ricos.
República Dominicana	13,17% em 2004. Alta se comparado com 2000 (10,99%) – 65 anos ou mais	18,77% para homens e 7,42% para mulheres, 6,02% para rural e 18,26% para urbano, 4,44% para 20% mais pobres e 21,64% para 20% mais ricos em 2004.
Uruguai	85,97% em 2004. Queda se comparado a 1995 (87,62%).	87,44% para homens e 85,03% para mulheres, 78,05% para os 20% mais pobres e 87,10% para os 20% mais ricos.
Venezuela	26,82% em 2004. Alta se comparado com 1995 (18,79%).	33% para homens e 21,73% para mulheres, 11,84% para 20% mais pobres e 47,37% para os 20% mais ricos.

Fonte: Elaboração a partir de dados Rofman e Luccheti (2007).

Na década de 80, a reforma da Previdência no Chile "fechou" o sistema público de repartição e o substituiu por um sistema privado de capitalização de contas individuais (Mesa-Lago 2008). A cobertura permaneceu relativamente constante entre 1990 e 2003. No entanto, separando-se os benefícios contributivos dos assistenciais observa-se que a cobertura dos primeiros baixou, enquanto a dos assistenciais aumentou. Estes resultados sugerem que a reforma estrutural implantada em 1981, substituindo completamente o modelo público por um modelo privado, pode ter contribuído para dificultar o acesso a benefícios contributivos.

Segundo Mesa-Lago (2008), durante o período de 1992 a 2003, a cobertura dos idosos de 65 anos ou mais se estancou em 76%, mas a dos programas contributivos caiu e a dos assistenciais (não contributivos) aumentou. Havia, contudo, desigualdades expressivas em termos de gênero: em 2003, enquanto a cobertura contributiva era de 57,2% das mulheres idosas, para os homens idosos a proteção (contributiva) chegava a 72,6%. A aposentadoria mínima do sistema privado equivalia, em 2005, a 23% do salário médio, seguindo uma tendência declinante desde 1990, sendo que metade dos afiliados, em especial as mulheres, iria conseguir apenas o mínimo. Havia previsão de queda na cobertura no período de 2006 a 2020.

O sistema privado carece de solidariedade, eliminando a redistribuição entre gerações e segurados, transferindo ou deixando a responsabilidade de solidariedade e redistribuição ao Estado. Exatamente com essa visão, em julho de 2008, foi instituída a Lei de Reforma Previdenciária, estabelecendo um Sistema de Aponsentadorias Solidárias, em que se garante benefícios solidários de velhice e invalidez, substituindo o benefício assistencial. Financiado pelo Estado, o referido Sistema é destinado aos 40% da população de menor nível de renda, que não tenha contribuído para a Previdência, não possua nenhum tipo de aposentadoria e tenha 65 anos completos. A aposentadoria básica solidária será estendida de forma gradual: tem uma meta de cobertura de 45% da população de menor renda em 2009 e pretende chegar a 55% em 2012, sendo que, em 2009, teria valor 67% superior ao beneficio assistencial anteriormente vigente (Mesa-Lago 2008).

Na Bolívia, onde reforma similar foi realizada em 1997, a proteção aos idosos aumentou basicamente em função da expansão da cobertura assistencial, mediante a instituição do denominado Bônus Solidário, benefício anual e vitalício de caráter pessoal e destinado a idosos com idade igual ou superior a 65 anos.[14] Na Colômbia, que em 1994 também optou por uma reforma estrutural, migrando para um modelo paralelo de Previdência Social – onde há competição entre um sistema público e um privado -, os registros restritos aos benefícios contributivos mostram retração da cobertura entre 1992 e 2000.

No caso colombiano, cabe destacar o chamado Fundo de Solidariedade Pensional, que é uma conta especial do Governo Federal daquele país, vinculado ao Ministério da Proteção Social, que tem como objetivo ou finalidade ampliar a cobertura mediante um subsídio às contribuições de grupos da população que por suas características e condições socioeconômicas não têm acesso aos sistemas de seguridade social, bem como a oferta de benefícios para proteção social de idosos em situação de indigência ou pobreza. O referido Fundo financia dois programas muito importantes para a proteção social dos idosos na Colômbia: o Programa de Subsídio de Aporte a Pensão (Programa de Subsídio de Aporte a Pensión) e o Programa de Proteção Social aos Idosos (Programa de Protección Social al Adulto Mayor – PPSAM).

[14] *As informações sobre o Bônus Solidário foram obtidas em:* www.spvs.gov.bo.

Exatamente porque o Fundo financia dois programas distintos o mesmo é divido em duas sub-contas: a) Sub-conta de solidariedade é destinada a subsidiar as contribuições ao Sistema Geral de Aposentadorias e Pensões dos trabalhadores assalariados ou por conta própria do setor rural e urbano que careçam de recursos suficientes para efetuar a totalidade da contribuição de 16% e, trata-se, portanto, de um programa de subsídio à contribuição previdenciária. Serve para financiar o Programa de Subsídio de Aporte a Pensão; b) Sub-conta de subsistência é destinada a proteção social das pessoas em estado de indigência ou pobreza extrema, mediante a concessão de benefício para garantir o combate à pobreza. Serve para financiar o Programa de Proteção Social aos Idosos, que tem semelhanças com o chamado Benefício de Prestação Continuada da Lei Orgânica de Assistência Social BPC – LOAS, que tem um desenho e função muito similares.

A fonte de recursos do Fundo de Solidariedade Pensional é uma contribuição adicional de 1% (além dos 16% citados anteriormente) para aqueles com renda superior a 4 salários mínimos. Portanto, como os recursos do Fundo são advindos de impostos cobrados sobre aqueles de maior remuneração ou mais ricos, as ações financiadas pelo referido Fundo não apenas tem a importante função de ampliar a proteção social, como também acabar por contribuir para uma melhor distribuição de renda na Colômbia. Essa contribuição adicional de 1% sobre aqueles que ganham mais de 4 salários mínimos é dividida igualmente ou 50%-50% entre as sub-contas de solidariedade e subsistência.

Costa Rica e Argentina instituíram reformas estruturais que deram origem a modelos mistos de Previdência Social – caracterizados pela integração de um sistema público, que outorga um benefício básico, com um sistema privado, que oferece um benefício complementar. No primeiro país, a cobertura aumentou também em função dos benefícios contributivos, mas principalmente em razão da concessão de benefícios não contributivos. Na Argentina, por outro lado, a cobertura dos idosos de 65 anos ou mais caiu de 76,7% em 1994 para 71,8% em 1999 (Bertranou, 2001), quase um ponto percentual por ano de decréscimo desde a mudança de modelo.[15] Dentre outros fatores, uma possível explicação para a diferença nos resultados reside no fato de que, no caso argentino, o peso dos benefícios não contributivos sobre o total de benefícios da Seguridade Social é menor - 10,1% em Dezembro/2000, segundo Schwarzer & Quirino (2002).

Segundo Mesa-Lago (2009), a reforma Argentina de 1993 (Lei nº 24.241), que criou um sistema misto, alguns anos após sua implementação, adoecia de sérios problemas: queda da cobertura dos trabalhadores e dos idosos, falta de solidariedade e aprofundamento das desigualdades de gênero, exigência de anos excessivos de contribuições para obter a aposentadoria mínima (gerando uma proporção considerável de segurados que não conseguiam obter aposentadoria), altos custos administrativos dos gestores privados e substanciais custos fiscais na transição de modelo. Esses problemas se agravaram com a crise de 2001, que provocou uma redução drástica do patrimônio dos fundos de pensões.

Em função dos problemas apontados, entre 2003 e 2007 houve uma série de medidas "corretivas"[16] como o acesso a aposentadoria para afiliados carentes de requisitos, aposentadoria antecipada por desemprego, um plano de inclusão previdenciária, se estabeleceu um prazo para que os afiliados de certa idade e com fundos insuficientes no sistema de capitalização passassem a previdência pública, possibilidade que os segurados

[15] *Os dados de Bertranou (2001) e Rofman e Luccheti (2007) não contemplam os efeitos das novas reformas aprovadas em 2007, no sentido de fortalecer o pilar público do modelo previdenciário argentino.*

[16] *Entre as medidas cabe destacar a Lei nº 26.222/2007.*

passassem de um sistema para outro a cada cinco anos e com certos requisitos, redução dos custos administrativos e medidas de ampliação da cobertura. Entre julho de 2007 e outubro de 2008 2,1 milhões de afiliados (1 milhão de contribuintes) passaram do sistema privado de capitalização para o sistema público e a cobertura total aumentou em 1,5 milhão de afiliados (500 mil contribuintes).

Em Novembro de 2008, o governo argentino, por meio da Lei 26.425, aprovou uma reforma da Previdência que eliminou o sistema de capitalização individual de gestão por administradoras privadas e o transferiu para um sistema único integrado de repartição e administração pública, revertendo a reforma realizada na década de 90 (para maiores detalhes ver Mesa-Lago 2009). As alegações oficiais para essa reforma foram: que o sistema de capitalização não havia contribuído, como se esperava, para desenvolver o mercado de capitais; não havia sido expandida a cobertura (que havia caído); as comissões das administradoras dos Fundos de Pensão eram muito altas; muitos não conseguiam aportar recursos suficientes para obter o valor mínimo de aposentadoria e o sistema estava à mercê dos riscos do mercado financeiro, que certamente gerava um fator de incerteza e risco muito grande[17]. Um ponto na Argentina que cabe salientar é que uma parcela considerável dos recursos dos Fundos de Pensão privados era aplicada em títulos da dívida pública daquele país.

Contudo, embora Mesa-Lago (2009) aponte problemas sérios no sistema de capitalização, também chama atenção que, da forma como foi feita a reforma mais recente, há riscos e problemas que vão desde a falta do diálogo social, imprecisões/problemas jurídicos e legais e, acima de tudo, de uma forma que pode agravar ainda mais a falta de credibilidade dos trabalhadores no sistema previdenciário argentino.

Os dados deixam claro que de um modo geral a proteção social dos idosos na América Latina é bastante precária e heterogênea entre os países, variando de países com cobertura de 80 % a países com proteção abaixo de 20%. O mais importante é salientar que em vários países a melhora da proteção social esteve relacionada com a introdução de benefícios de caráter não ou semi contributivo, como a previdência rural, ou mesmo de caráter assistencial ou não contributivo, como os Benefícios de Prestação Continuada – Lei Orgânica de Assistência Social (BPC-LOAS) no caso brasileiro, mas que também foi uma realidade para outros países como Bolívia, Chile, Colômbia e Costa Rica.

Ademais, a transformação de regimes de repartição pública em esquemas de capitalização de contas individuais tende, *ceteris paribus*, a reforçar o componente contributivo dos esquemas de proteção social, sem maiores ganhos em termos de ampliação da proteção social dos idosos, como mostra, por exemplo, a experiência da Argentina.

Com os dados apresentados na Tabela 5 é possível fazer, com limitações, uma estimativa da proteção social dos idosos na América Latina. Utilizando os dados de população com 65 anos ou mais da CELADE/CEPAL em 2005 e os dados de cobertura apresentados na tabela 5, pode-se estimar que na dos cerca de 30,7 milhões de pessoas com 65 anos ou mais na América Latina (inferior ao dado da tabela 2, pois não considera todos os países, apenas aqueles para os quais há informação sobre cobertura), cerca de 16,9 milhões contavam com proteção (54,9% do total) e 13,8 milhões (45,1% do total) eram desprotegidos (tabela 6).

[17] *Em relação a esse último ponto, países como Chile, México e Peru criar estratégias de "multifundos", de tal forma que os investimentos para aqueles contribuintes mais próximos da aposentadoria são de menor risco em relação àqueles mais distantes da aposentadoria.*

Tabela 6
Proteção Social dos Idosos na América Latina

REGIÃO	População 65 anos ou mais	Com Proteção Social	Desprotegidos
América Latina* (não inclui todos os países, apenas aqueles com dados de cobertura)	30.701.326	16.855.391	13.845.935

*Fonte: Estimativa elaborada pelos autores a partir de dados da CELADE/CEPAL e Rofman e Luccheti (2007) * não inclui todos os países, apenas aqueles com dados de cobertura: Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, El Salvador, Equador, Guatemala, México, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Uruguai e Venezuela.*

Portanto, a médio e longo prazos, a melhora da proteção social dos idosos na América Latina passa necessariamente por uma melhor estruturação dos mercados de trabalho da região, com redução da informalidade e ampliação da proteção social, bem como diminuição dos chamados *working poor* (trabalhadores ocupados com baixo nível de renda e incapacidade de contribuição). Contudo, no curto prazo a análise da evolução recente da proteção social dos países da América Latina indica que a ampliação da cobertura passa necessariamente pela criação de mecanismos semi ou não contributivos, que geram distribuição de renda e ampliação da seguridade social. A focalização em esquemas de proteção social dos idosos unicamente ou quase exclusivamente em esquemas contributivos resulta em uma mera reprodução das desigualdades profundas que existem no mercado de trabalho e precariedade na proteção, tendo em vista o alto grau de informalidade.

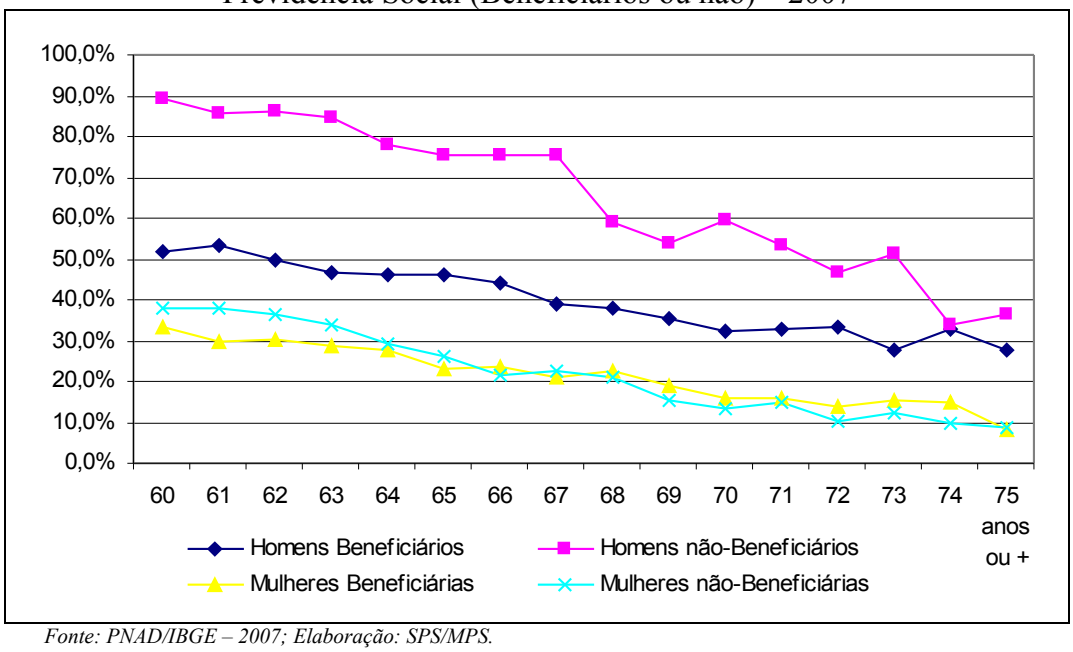
4. Efeitos ou Impactos da Proteção Social dos Idosos

Como o objetivo principal da Previdência Social é garantir renda ao trabalhador em situação de idade avançada, a taxa de participação dos idosos no mercado de trabalho consiste em um indicador fundamental para avaliar o impacto da política previdenciária na vida dos beneficiários. Como mostra o Gráfico 4, os resultados encontrados, de modo geral, são consistentes com a tese de que os benefícios previdenciários[18] provocam impactos positivos e não desprezíveis na decisão de seus beneficiários quanto à participação ou não no mercado de trabalho.

Dentre os idosos do sexo masculino, fica evidente a diferença na taxa de participação entre beneficiários e não beneficiários da previdência social, muito embora para os dois grupos esta tenda a decrescer com a idade. A participação média do total de homens beneficiários com idade igual ou superior a 60 anos é de 34,9%, menos da metade da participação dos homens não beneficiários situados na mesma faixa etária (76,7%). No caso das mulheres, o impacto da previdência não está tão evidente - a diferença de participação dos dois grupos é menor, ficando em 18,0% entre as beneficiárias e em 25,1% entre as não beneficiárias, mas não deve ser subestimado.

[18] *Como a PNAD não permite que os benefícios assistenciais sejam dissociados dos benefícios previdenciários, ao longo desse estudo trataremos do impacto dos benefícios pagos pela Seguridade Social – exceto Saúde. De todo modo, como forma de simplificar a análise e considerando que os benefícios assistenciais representam cerca de 12,1% do estoque de benefícios emitidos – estoque em setembro de 2007 de benefícios emitidos, aqui tratados como pagos – pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, denominaremos os montantes pagos como transferências previdenciárias e os benefícios como benefícios previdenciários.*

Gráfico 4
Taxa de Participação no Mercado de Trabalho por Sexo e segundo Situação Perante a Previdência Social (Beneficiários ou não) – 2007



Fonte: PNAD/IBGE – 2007; Elaboração: SPS/MPS.

De acordo com Schwarzer e Paiva (2003)[19], a proximidade verificada nas taxas de participação por idade de mulheres beneficiárias e não beneficiários pode estar relacionada à existência de padrões distintos de inserção no ambiente familiar, não observados entre os homens, para os dois grupos. Entre as beneficiárias, pouco mais da metade (54,1%) ocupa a posição de pessoa de referência -, categoria que tradicionalmente tende a participar mais do mercado de trabalho porque dela costuma depender a maior parte do núcleo familiar. Entre as não beneficiárias, no entanto, apenas 29,0% são chefes de família. Entre os homens, como pode ser visto na Tabela 7, as diferenças no perfil de beneficiários e não beneficiários são quase inexistentes.

Tabela 7
Distribuição de Beneficiários e não Beneficiários segundo Condição na Unidade Familiar e Sexo – 2007

Condição na Família	Homens Beneficiários	Homens não-Beneficiários	Mulheres Beneficiárias	Mulheres não-Beneficiárias
Pessoa de Referência	87,2%	82,3%	54,1%	29,0%
Cônjuge	6,4%	10,2%	27,9%	59,6%
Filho	0,2%	0,8%	0,5%	0,9%
Outros Parente	5,8%	5,9%	17,0%	9,7%
Outras Situações	0,4%	0,7%	0,6%	0,9%
Total	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: PNAD/IBGE – 2007. Elaboração: SPS/MPS.

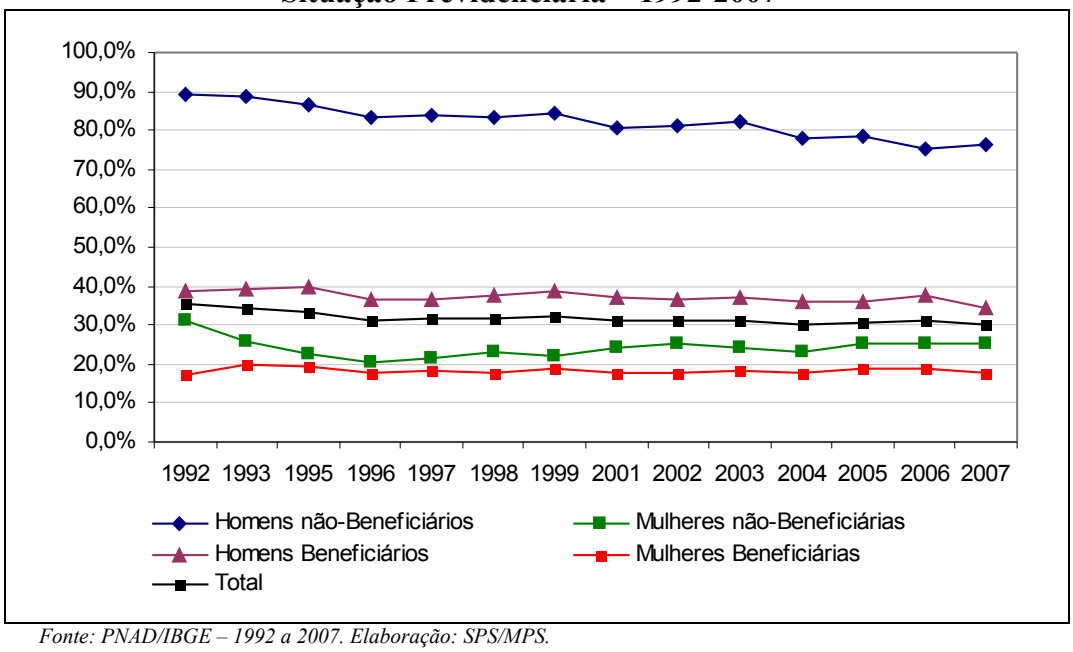
No caso das mulheres beneficiárias, portanto, ocorrem dois movimentos em sentidos contrários, que aparentemente tendem a se anular. Por um lado, o rendimento recebido por meio do benefício previdenciário tende a atuar no sentido de favorecer a queda na taxa de

[19] *Ver: SCHWARZER, Helmut & PAIVA, Luis Henrique da Silva. "Participação de Beneficiários e Não Beneficiários da Previdência Social no Mercado de Trabalho". Informe de Previdência Social, volume 15, número 11, novembro de 2003.*

participação no mercado de trabalho. Por outro lado, o elevado percentual de mulheres beneficiárias na condição de pessoa de referência tende a pressionar a taxa de participação para cima. Dentre as não beneficiárias, no entanto, apesar da inexistência de rendimentos previdenciários, a pouco expressiva parcela de chefes de família tende a manter a taxa de participação em nível mais baixo. O resultado desta combinação de forças é a já mencionada semelhança na participação dos dois grupos no mercado de trabalho, situação que tenderia a não ocorrer caso o perfil de condição na unidade familiar fosse o mesmo para beneficiárias e não beneficiárias - a taxa de participação das primeiras possivelmente seria significativamente inferior à das segundas.

Ressalte-se que, ao longo do período 1992-2007, os dados relativos à participação confirmam a tendência de menor participação de beneficiários da Previdência Social no mercado de trabalho como meio de complementação de renda. No período analisado, a taxa de participação caiu ou ao menos permaneceu relativamente estável em quase todos os grupos, exceto para as mulheres não-beneficiárias. Em todos os casos, o diferencial entre beneficiários e não beneficiários de ambos os sexos manteve-se evidente (Gráfico 5).

Gráfico 5
Taxa de Participação no Mercado de Trabalho de Residentes Idosos, segundo Sexo e Situação Previdenciária – 1992-2007



Fonte: PNAD/IBGE – 1992 a 2007. Elaboração: SPS/MPS.

Uma forma de avaliar o impacto da proteção e da posição no domicílio sobre a probabilidade de participar ou não no mercado de trabalho é fazer uma análise por meio de uma regressão logística binária. Tomando a variável participação ou não no mercado de trabalho como a variável dependente (sendo 1 para inativo e 0 para ativo) e as variáveis dependentes sendo proteção social (1 para protegido e 0 para não protegido), *dummy* de sexo (sendo 0 para mulher e 1 para homem) e *dummy* de posição no domicílio (sendo 1 para pessoa de referência e 0 para as demais). Como mostrado pela tabela 8, o fato de um idoso ter proteção social aumenta a probabilidade que o mesmo se encontre fora da PEA, ou seja, esteja inativo, denotando o impacto positivo da proteção social.

Esse efeito foi feito isolando o impacto da posição no domicílio, que como discutido anteriormente, tornava mais obscuro o impacto positivo da proteção social sobre a não

participação na PEA no caso das mulheres. Os dados da tabela 7 mostram que ser pessoa de referência, isolados efeitos de sexo e proteção social, implicam em uma redução da probabilidade de estar fora da PEA, ou de forma inversa, aumenta a probabilidade de estar ativo, mesmo sendo idoso. A *dummy* sexo indicou que, isolado os efeitos de pessoa de referência e proteção, ser homem reduzia a probabilidade de estar fora da PEA em relação a ser mulher, provavelmente, decorrência do fato que entre os idosos atuais havia uma diferença de participação na PEA muito grande entre homens e mulheres, ainda maior do que a prevalecente atualmente.

Tabela 8
Regressão Logística Binária Probabilidade de Participação na PEA Idosos segundo determinadas características
Brasil 2007 (microdados PNAD/IBGE)

Variável Dependente	B	Significância	Exp (B)
Proteção Social	+ 0,425	0,000	1,530
Dummy de Sexo	- 1,105	0,000	0,331
Dummy Pessoa de Referência	- 0,262	0,000	0,769
Constante	+ 1,186	0,000	3,274

Fonte: PNAD/IBGE 2007.

Um importante aspecto adicional do impacto da Previdência Social diz respeito à relevância das transferências previdenciárias para a redução da pobreza. A estimativa deste impacto foi elaborada tomando-se em conta a quantidade de pessoas com renda domiciliar per capita abaixo de meio salário mínimo – valor definido para a "linha de pobreza", conforme se inclui ou exclui a renda previdenciária. Seguindo este critério, chegou-se, para 2007, em 56,87 milhões de pessoas em situação de pobreza considerando rendas de todas as fontes, número que chegou a 79,10 milhões quando excluídos todos os rendimentos oriundos da Previdência Social.

Isto significa que as transferências previdenciárias foram responsáveis pela retirada de aproximadamente 22,23 milhões de pessoas, de todas as faixas etárias, da condição de pobreza[20]. Este impacto dos benefícios da Previdência sobre a pobreza se concentra, naturalmente, na população idosa, tendo em vista que a função básica de benefícios deste tipo é substituir a renda do trabalhador contribuinte quando este perde a capacidade de trabalho. Embora a redução da pobreza decorrente da expansão da Previdência Social atinja todas as faixas etárias, a renda previdenciária privilegia, sobretudo, aqueles com idade superior aos 55 anos.

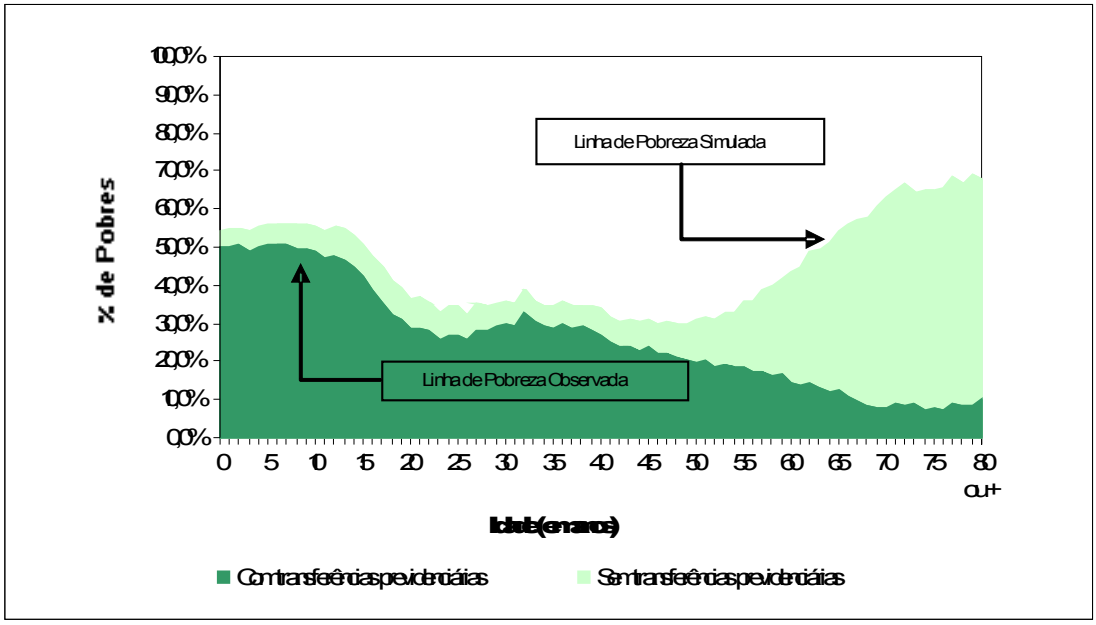
Como destacam Passos *et al* (2005)[21], a partir dos 55 anos de idade nota-se uma forte redução no percentual daqueles que seriam pobres, caso não fossem beneficiários da Previdência. Pode-se perceber, portanto, que Previdência Social é determinante para que a pobreza diminua com o aumento da idade (Gráfico 6), chegando ao limite inferior de 10% para a população com 70 anos de idade ou mais. Caso não existissem transferências previdenciárias, haveria um ponto (que, para o ano de 2007, é de aproximadamente 50 anos) a partir do qual a

[20] *Supondo que tudo mais permaneça constante, ou seja, considerando que todas as demais variáveis que interferem no nível de pobreza não sofram alterações e descartando possíveis impactos das transferências previdenciárias nas decisões dos indivíduos beneficiados direta ou indiretamente.*

[21] *Ver: PASSOS, Alessandro Ferreira et al. "Previdência Social e Pobreza". Informe de Previdência Social, volume 17, nº. 09. Brasília: MPS, setembro, 2005.*

pobreza aumentaria significativamente, chegando a cerca de 70% para a população com idade acima de 70 anos.

Gráfico 6
Percentual de Pessoas com menos de ½ salário mínimo de renda domiciliar per capita no Brasil por idade, considerando e não considerando a renda previdenciária - 2007



Fonte: PNAD/IBGE – 2007. Elaboração: SPS/MPS.

5. Considerações Finais

A combinação de elevação da expectativa de vida e redução da taxa de fecundidade tem levado a um processo de envelhecimento populacional não apenas no Brasil como em toda América Latina, o que implica em uma maior participação dos idosos na população total e o agravamento da razão de dependência.

No Brasil, ao longo do período de 1992 a 2007 se notou uma melhora da proteção social entre os idosos, em especial, entre as mulheres de 60 anos ou mais. Esse aumento da cobertura decorreu, entre outros fatores, do aumento do número de beneficiários da Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS e das mudanças na Previdência Rural, como a instituição da categoria de Segurado Especial. Portanto, a melhora da proteção social dos idosos no Brasil está relacionada ao fortalecimento de programas de caráter não ou semi contributivo. Em outros países da América Latina a ampliação da proteção social dos idosos esteve associada a instituição ou fortalecimentos de programas de proteção de caráter semi ou não contributivo.

Deveria ser obvio que programas tradicionais de Previdência Social, baseados exclusivamente no princípio contributivo, não são capazes de universalizar a cobertura da Previdência Social na América Latina, apesar de sua importância e mérito. Além da alta incidência de relações informais de trabalho assalariado, esses programas enfrentam dificuldades para incluir os setores da economia familiar rural e urbana e o chamado setor informal. A elevada pobreza, seja estrutural ou resultante da instabilidade econômica e social das últimas décadas, é outro obstáculo ao incremento da proteção social por meio de programas contributivos na América Latina.

Por outro lado, além de cobrar a contribuição daqueles que são capazes de fazê-la, uma política que tenha por objetivo aumentar a cobertura da proteção social demandará novas formas de financiamento que não sejam baseadas em contribuições monetárias individuais, para incorporar aqueles grupos que não são capazes de manter contribuições regulares. Obviamente, programas exclusivamente contributivos não servem para distribuir renda e apenas tendem a reproduzir as desigualdades existentes no mercado de trabalho que, no caso da América Latina, significa um setor com alta informalidade, elevada precariedade e má distribuição de renda.

Finalmente, vale ressaltar que, apesar da natureza de longo prazo dos regimes previdenciários, o que poderia lhes garantir certa proteção contra as oscilações econômicas, os diferentes tipos de regimes, incluindo os de capitalização e de repartição, podem ser significativamente afetados pela atual crise financeira mundial. Caso a recessão econômica se agrave e o desemprego aumente, para além das perdas em termos de proteção social dos indivíduos economicamente ativos, os governos poderão ter de reavaliar suas estratégias para assegurar algum equilíbrio entre receitas e despesas nos regimes de repartição e a cobertura da população idosa.

Mesmo em países nos quais os regimes previdenciários concentram-se fundamentalmente no pilar privado de capitalização, a persistência do atual cenário pode exigir esforços estatais para que as obrigações referentes ao pagamento de aposentadorias e pensões aos seus membros sejam cumpridas (Benefício Definido) ou mesmo para garantir que os segurados atinjam um benefício mínimo e/ou suficiente para suas necessidades básicas (Contribuição Definida). Caso contrário, pode-se esperar uma piora na cobertura dos idosos ainda no curto prazo. De todo modo, a fim de que sejam minimizados os efeitos de futuras crises financeiras, deve-se investir na melhoria da regulamentação dos regimes privados, de forma que estes não fiquem tão vulneráveis à volatilidade dos mercados financeiros.

Referências Bibliográficas

- BATISTA, Analía Soria; JACCOUD, Luciana de Barros; AQUINO, Luseni e DARIO EL-MORR Patrícia. 2008. Envelhecimento e Dependência: Desafios para a Organização da Proteção Social. Coleção da Previdência Social – Volume 28. Brasília. Novembro de 2008.

- BERTRANOU, Fabio, Carlos Grushka e Rafael Rofman. 2001. "Evolución Reciente de la Cobertura Previsional en Argentina." In: Bertranou, ed., p. 29-55.

- BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios – PNAD. Microdados. 1992 a 2007;

- _____ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Projeção da População do Brasil por Sexo e Idade 1980-2050 – Revisão 2008;

- _____ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Síntese de Indicadores Sociais – Uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira 2008;

- _____ Informe da Previdência Social. 2008. "Evolução Recente da Proteção Social e Seus Impactos Sobre a Pobreza". Volume 20, Número 10, Outubro de 2008;

- _____ Lei nº 10.741 de 1º de outubro de 2003;

- _____ http://www.ibge.gov.br. Acessos em diversas datas.

- BOLÍVIA. Superintendencia de Pensiones, Valores y Seguros – SPVS. www.spvs.gov.bo. Acessos em diversas datas.

- Centro Latino Americano e Caribenho de Demografia – CELADE/CEPAL. http://www.eclac.cl/celade. Acessos em diversas datas.

- COLÔMBIA. Ministério de la Protección Social. Sistema General de Pensiones. Bogotá 2008.

- _____. http://www.minproteccionsocial.gov.co. Acessos em diversas datas.

- _____. http://www.prosperarhoy.com/ . Acessos em diversas datas.

- COSTANZI, Rogerio e ANSILIERO, Graziela. 2008. "Evolução, Determinantes e Efeitos da Proteção Social Entre os Idosos no Brasil". Informe da Previdência Social, Volume 20, Número 09, Setembro de 2008. Disponível no site www.mps.gov.br.

- MESA-LAGO, Carmelo. 2007. As reformas de previdência na América Latina e seus impactos nos princípios de seguridade social. Brasília: Ministério da Previdência Social, 2007. 190 p. Coleção Previdência Social. Disponível no site www.mps.gov.br.

- MESA-LAGO, Carmelo. 2008. Protección Social en Chile: Reformas para Mejorar la Equidad. Revista Internacional del Trabajo, Volume 127, nº 4, páginas 421 a 446. 2008.

- MESA-LAGO, Carmelo. 2009. La Ley de Reforma de la Previsión Social Argentina. Revista Nueva Sociedad nº 219, Janeiro/fevereiro de 2009.

- ROFMAN, Rafael e LUCCHETI, Leonardo 2007. "Pension Systems in Latin America: Concepts and Measurements of Coverage". Discussion Paper nº 616. Social Protection World Bank. November 2006 versão atualizada em janeiro de 2007.

- SCHWARZER, Helmut e PAIVA, Luis Henrique e SANTANA, Rafael. "Cobertura Previdenciária: Evolução 1999-2002 e Aperfeiçoamento Metodológico". Informe da Previdência Social, Volume 16, Número 05, Maio de 2004. Disponível no site www.mps.gov.br.

- SCHWARZER, Helmut e PAIVA, Luis Henrique. "Participação de Beneficiários e Não Beneficiários da Previdência Social no Mercado de Trabalho". Informe de Previdência Social, volume 15, número 11, novembro de 2003. Disponível no site www.mps.gov.br.

- SCHWARZER, Helmut e QUERINO, Ana Carolina. Benefícios sociais e pobreza: programas não contributivos da seguridade social brasileira. Textos para Discussão n. 929. Brasília: IPEA, 2002.

Previdência e Proteção Social dos Trabalhadores no Brasil e na América Latina

Carolina Veríssimo Barbieri
Rogério Nagamine Costanzi
Graziela Ansiliero

Opção de Sessão Temática: Sessão 8

Discriminação e precariedade no trabalho, trabalho degradante e trabalho decente.

Resumo:

A alta informalidade, característica estrutural do mundo do trabalho do Brasil e da América Latina, em geral, sempre resultou em baixos e/ou precários níveis de proteção social aos trabalhadores da referida região. Nesse contexto, uma preocupação fundamental dos países latino-americanos deveria ser a expansão da cobertura previdenciária dos trabalhadores economicamente ativos que, por sua vez, traz implicações futuras sobre a proteção dos idosos. A chamada Agenda Hemisférica de Trabalho Decente, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, em um prazo de 10 anos, de 2006 a 2015, estabeleceu como meta o aumento de 20% da proteção social nas Américas[1].

Tendo em vista a referida meta, o presente artigo busca: a) nas duas primeiras partes, analisar o quadro atual e a evolução da proteção social dos trabalhadores no Brasil, em especial, e em alguns países da América Latina, bem como apresentar uma análise econométrica das probabilidades de proteção; b) na terceira parte, descrever ações tomadas no Brasil, em especial, e em outros países da América Latina, visando o aumento da cobertura previdenciária; c) na quarta parte, tecer considerações finais.

O panorama geral da América Latina é de diminuição da proteção social ao longo dos anos 1990 e ligeira recuperação no início dos anos 2000. A análise econométrica indica que, quanto maior a renda, ser branco/amarelo em relação a ser negro/indígena, ser homem em relação a ser mulher e anos de idade adicionais aumentam a probabilidade de contar com proteção previdenciária.

Os países latino-americanos possuem níveis de proteção social bastante variados, mas, em geral, muito baixos. Apesar do contexto de crise, e até mesmo por causa dele, as estratégias para ampliação da proteção social têm se intensificado. Exemplos disso podem ser vistos analisando-se casos como o do Brasil, o do Peru e o do Uruguai.

Palavras-Chave: Mercado de Trabalho; Cobertura Previdenciária; Proteção Social.

[1] Ver OIT (2006: 43).

Previdência e Proteção Social dos Trabalhadores no Brasil e na América Latina

A Previdência Social é um pilar fundamental da Seguridade Social dos trabalhadores. No que concerne à complexidade de estabelecer um conceito para a Previdência Social, trata-se de uma política que visa garantir proteção aos trabalhadores, diante de contingências futuras e/ou incertas que causem diminuição ou mesmo eliminação da capacidade de auto-sustento do referido trabalhador e seus dependentes[2].

A alta informalidade, característica estrutural do mundo do trabalho do Brasil e da América Latina, em geral, sempre resultou em baixos e/ou precários níveis de proteção social aos trabalhadores da referida região. Nesse contexto, uma preocupação fundamental dos países latino-americanos deveria ser a expansão da cobertura previdenciária dos trabalhadores economicamente ativos que, por sua vez, traz implicações futuras sobre a proteção dos idosos. A chamada Agenda Hemisférica de Trabalho Decente, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, em um prazo de 10 anos, de 2006 a 2015, estabeleceu como meta o aumento de 20% da proteção social nas Américas[3].

Tendo em vista a referida meta, o presente artigo busca: a) nas duas primeiras partes, analisar o quadro atual e a evolução da proteção social dos trabalhadores no Brasil, em especial, e em alguns países da América Latina, bem como apresentar uma análise econométrica das probabilidades de proteção; b) na terceira parte, descrever ações tomadas no Brasil, em especial, e em outros países da América Latina, visando o aumento da cobertura previdenciária; c) na quarta parte, tecer considerações finais.

1. Evolução da Proteção Social dos Trabalhadores no Brasil e na América Latina

Cobertura Previdenciária no Brasil: Critérios de Mensuração e Evolução Recente

Nesse artigo, a análise da cobertura parte de dois indicadores clássicos na literatura previdenciária: (i) a taxa de contribuição previdenciária da população ocupada – participação dos contribuintes ocupados sobre o total de trabalhadores ocupados; e, (ii) a taxa de contribuição previdenciária da População Economicamente Ativa (PEA) – participação do total de contribuintes (ocupados ou desocupados) sobre a PEA. Apesar das já bastante conhecidas desigualdades regionais e raciais, os indicadores foram calculados para o conjunto do país, privilegiando-se apenas a análise dos diferenciais de gênero. São considerados todos os trabalhadores com idade mínima de 16 anos e máxima de 59 anos[4].

De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE), em 2007, a cobertura previdenciária no Brasil alcançou 54,1% da população ocupada e 49,5% da PEA. A diferença entre as duas taxas, naturalmente, reflete as consequências do desemprego sobre a capacidade contributiva dos segurados da Previdência Social. Em termos de gênero, pode-se dizer que há um relativo equilíbrio em termos de contribuição previdenciária entre a população ocupada: em 2007, 52,4% das mulheres contribuíam, contra 55,3% dos homens. Quando a referência passa a ser a PEA, o nível de proteção cai e as diferenças aumentam entre homens e mulheres (cobertura de 51,9%, contra 46,5%, respectivamente). A inserção precoce no mercado de trabalho e a maior concentração

[2] Para uma discussão mais aprofundada do conceito de Previdência Social ver DIAS & MACEDO (2008).

[3] Ver OIT (2006: 43).

[4] Menores de 16 anos não podem legalmente contribuir para a Previdência (salvo se emancipados ou aprendizes); maiores de 60 anos dificilmente o farão (pois, tornando-se contribuintes nessa idade, não chegarão a preencher os requisitos para a maioria dos benefícios). Ademais, no caso da Aposentadoria por Idade, a idade média para os homens foi de 54,12 anos, em 2008, e, das mulheres, de 51,38 anos.

em postos de trabalho de pior qualidade determinam uma menor taxa de cobertura previdenciária entre as mulheres, situação agravada pelo fato de que esse grupo possui ainda uma maior probabilidade de enfrentar situações de desalento e desemprego.

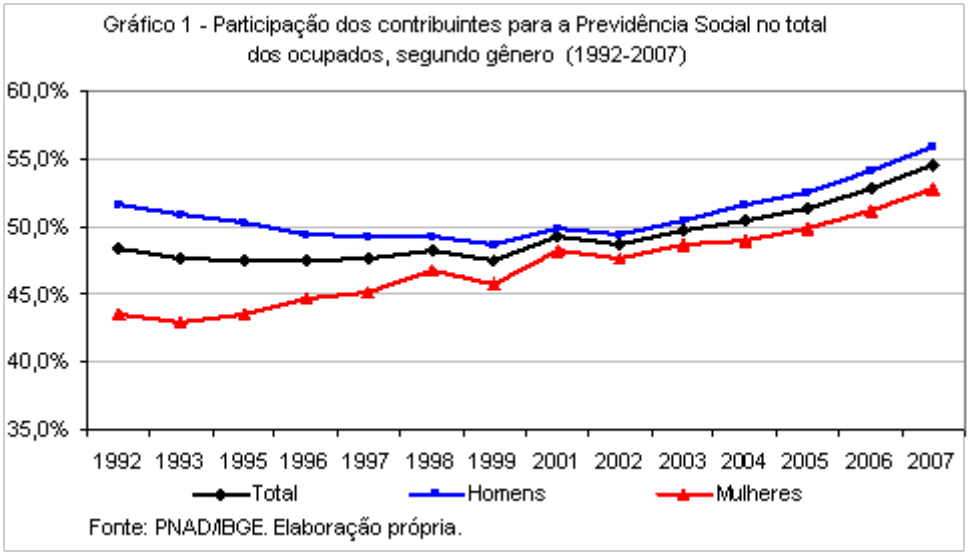
Tabela 1 - Cobertura Previdenciária da População Ocupada e da PEA com idade entre 16 e 59 anos - Brasil, 2007.

Categorias	Total	Homens	Mulheres
Trabalhadores Contribuintes (a)	44.578.298	25.986.801	18.591.497
PEA Ocupada (b)	82.475.678	46.979.459	35.496.219
PEA (c)	90.017.960	50.064.967	39.952.993
Proporção de Contribuintes sobre a PEA Ocupada (a/b)	54,1%	55,3%	52,4%
Proporção de Contribuintes sobre a PEA (a/c)	49,5%	51,9%	46,5%

Fonte: PNAD/IBGE. Elaboração própria.

Na série histórica de 1992 a 2007[5], observa-se uma tendência de elevação da participação dos trabalhadores que declaram contribuir para instituto de previdência no total de ocupados (Gráfico 1). Embora essa participação ainda seja baixa (e não possa, por si mesma, ser confundida com o conceito de "proteção previdenciária", como veremos a seguir), a tendência é de elevação ao longo dos últimos 15 anos (saindo de 48,4% no início do período, para 54,6%, no final). Nota-se uma maior variação positiva das mulheres (9,3 pontos percentuais), em relação à variação dos homens (4,3 pontos percentuais).

Gráfico 1 - Participação dos contribuintes para a Previdência Social no total dos ocupados, segundo gênero (1992-2007)



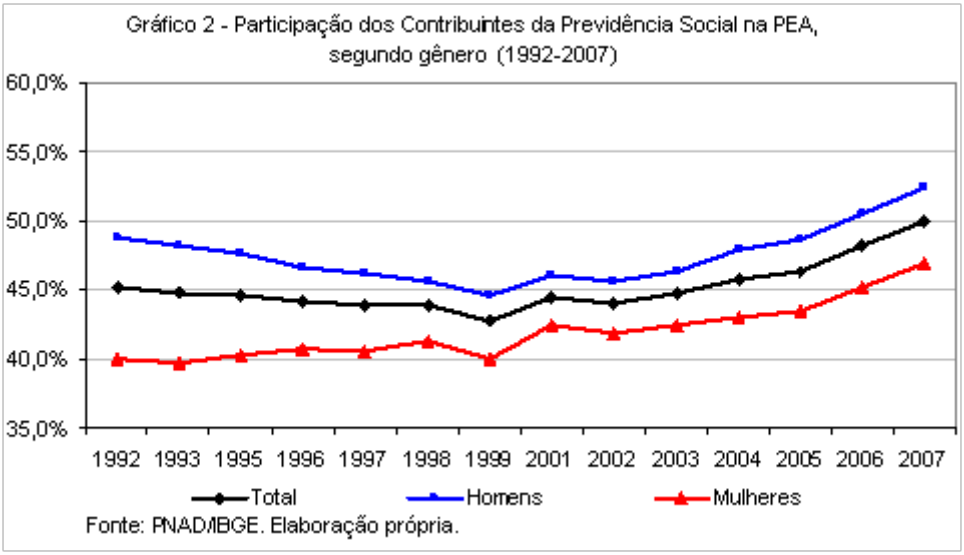
Fonte: PNAD/IBGE. Elaboração própria.

Devido à natureza eminentemente contributiva da Previdência Social brasileira, um condicionante importante da cobertura é justamente o nível de desemprego[6]. Em outras palavras, para além da cobertura ocupacional (percentual de contribuintes sobre a quantidade de pessoas ocupadas), deve-se acompanhar também a evolução da cobertura efetiva (contribuintes sobre a PEA). Embora a inclusão dos trabalhadores desocupados nas estimativas de cobertura naturalmente faça com que a cobertura previdenciária fique menor, a cobertura efetiva também tem crescido no país. Muito embora o desemprego não se distribua de forma homogênea entre a PEA, visto que tende a afetar particularmente as categorias mais

[5] Como a PNAD passou a cobrir a população rural da Região Norte apenas a partir de 2004 (exceção feita ao Estado de Tocantins), a construção de séries históricas implicou a "harmonização" dos dados. Para tanto, a área rural da Região Norte (exceto Tocantins) foi retirada da amostra nos anos de 2004 a 2007.

[6] Ressalte-se que, na PNAD, as perguntas relativas à contribuição previdenciária são direcionadas apenas aos trabalhadores ocupados. Os desocupados, portanto, mesmo que contribuam, aparecem sem registro de informação sobre contribuição previdenciária e são aqui tratados como não contribuintes.

vulneráveis, homens e mulheres sofreram queda da cobertura efetiva entre 1992 e 1999 e tiveram uma melhora do grau de cobertura a partir de 2001 (Gráfico 2).



Até aqui foram analisados indicadores básicos de cobertura previdenciária que, embora importantes, não são suficientes para que se avalie a proteção social efetiva no país. É importante notar que há dificuldades metodológicas/operacionais em relação à forma ideal de mensuração da cobertura previdenciária[7]. Certamente, a mais simples é justamente o percentual de trabalhadores ocupados ou economicamente ativos que contribuem para a Previdência. Contudo, o emprego exclusivo dessa metodologia implica excluir dos cálculos os trabalhadores protegidos por mecanismos que não se enquadram nos padrões contributivos tradicionais.

Portanto, para o caso brasileiro será utilizada também uma metodologia desenvolvida pelo Ministério da Previdência Social e aprovada pelo Conselho Nacional de Previdência Social – CNPS, que define como protegidos, além dos ocupados que contribuem, os ocupados segurados especiais e os beneficiários não contribuintes que continuam trabalhando (por exemplo, aposentados/pensionistas que recebem o benefício e não mais contribuem)[8]. A referida metodologia utiliza como indicador de cobertura a proporção de ocupados protegidos sobre o total de ocupados.

Uma possível alternativa é usar como denominador não o total de ocupados, mas sim a população economicamente ativa total, que também será utilizada.[9] Nesse último caso, são agregados aos desprotegidos os trabalhadores desempregados que são, efetivamente, potenciais desprotegidos. Os desempregados obviamente têm dificuldade ou mesmo impossibilidade de contribuir, pela ausência de renda, mas tal situação não é (ou pelo menos não deveria ser) duradoura, mas sim transitória e, nesse sentido, o trabalhador deveria, ao longo do tempo, ser considerado nos esforços de inclusão previdenciária.

Ressalte-se que os desempregados que recebem o seguro-desemprego e/ou não perderam a condição de segurados da Previdência não estão desprotegidos (ou, ao menos, não estão em situação tão vulnerável quanto os desocupados sem qualquer tipo de proteção). Entretanto, como a PNAD não capta estas situações com precisão, apenas são considerados protegidos aqueles que declaram receber algum benefício permanente (aposentadoria ou pensão). Ademais, a Pesquisa não traz informações sobre a situação contributiva dos trabalhadores desocupados, como citado anteriormente, e tampouco registra de forma

[7] Para ver uma discussão sobre o assunto, ver ROFMAN & LUCCHETTI (2007).
[8] Para uma análise mais detalhada da metodologia, ver SCHWARZER, PAIVA & SANTANA (2004).
[9] Como a PNAD não permite que os benefícios assistenciais sejam dissociados dos previdenciários, a metodologia proposta resulta em indicadores de proteção social, não de proteção previdenciária.

explícita o recebimento de outros benefícios previdenciários (como o auxílio-doença, por exemplo). Finalmente, a PNAD dispõe de dados consistentes acerca do desemprego friccional, mas não capta com exatidão o desemprego oculto por precariedade ou desalento.

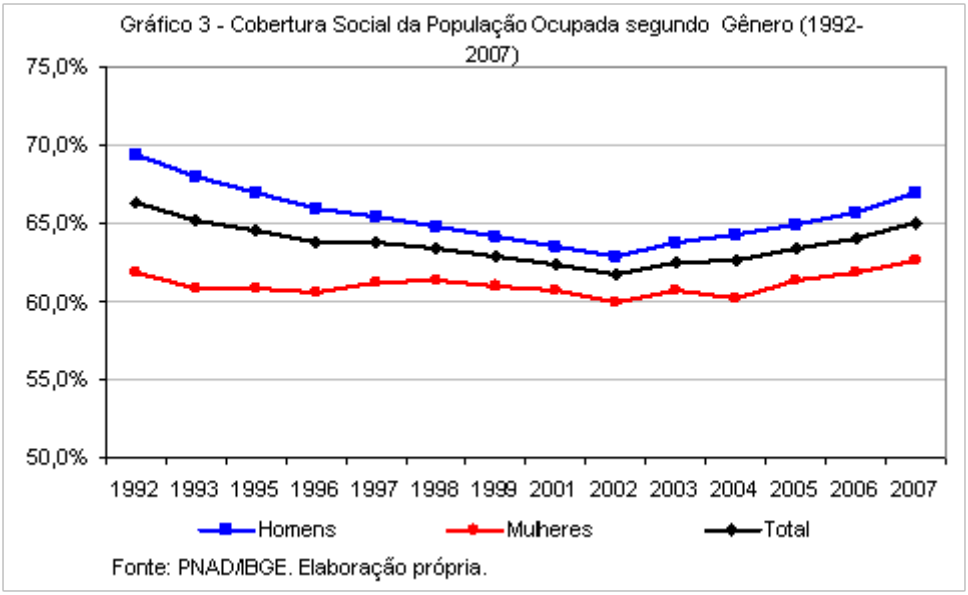
Esses fatores, em maior ou menor grau e muitas vezes em sentidos opostos, podem influenciar os indicadores de proteção, mas não chegam a comprometer sua relevância. Feitas essas observações, chega-se a um retrato mais claro dos trabalhadores não idosos que contam ou não com alguma proteção previdenciária, independentemente do valor dos seus rendimentos – ainda que a metodologia preveja uma abertura, para os desprotegidos, por faixa de rendimento. O resultado para o ano de 2007 é apresentado na Tabela 2. O último dado disponível, assim, é o de que 6,4 em cada 10 trabalhadores ocupados contam com proteção social. Entre a PEA, essa relação é de 6,0 para cada 10 trabalhadores.

Na série harmonizada (isso é, que desconsidera a população da área rural da Região Norte, exceto de Tocantins, a partir de 2004), a evolução da taxa de cobertura social da população ocupada, levantada segundo os critérios adotados pelo MPS, mostra uma queda contínua entre 1992 e 2002, com uma reversão em 2003, quando a taxa sobe de 61,7% para 62,5%, reversão essa sustentada e ampliada nos anos seguintes – em 2004 (62,6%), 2005 (63,4%), 2006 (64,0%) e 2007 (65,1%)[10]. Muito embora, em termos absolutos, tenha aumentado o contingente de desprotegidos, desde 2003 a população ocupada protegida tem crescido a taxas superiores àquelas observadas para a população ocupada total. Consequentemente, a taxa de proteção social vem apresentando melhoras contínuas.

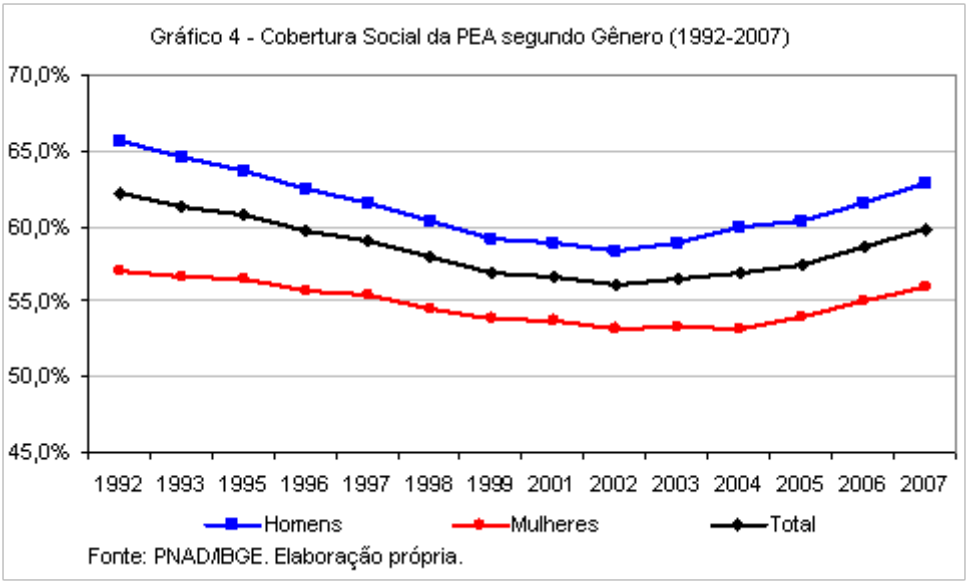
[10] A pequena diferença na cobertura quando se incorpora a zona rural da Região Norte se deve ao fato de que muitos dos moradores dessa área são classificados como segurados especiais.

Tabela 2 - Proteção Social da PEA e da População Ocupada entre 16 e 59 anos* - 2007	
Categorias	**Quantidade de Trabalhadores**
Contribuintes RGPS (A)	38.899.730
Contribuintes RPPS (B)	5.918.013
Militares	*242.845*
Estatutarios	*5.675.168*
Segurados Especiais (RGPS)** (C)	7.781.545
Ocupados não contribuintes (D)	29.876.390
Desocupados não contribuintes (E)	7.542.282
PEA Ocupada (F = A+B+C+D)	**82.475.678**
PEA (G = A+B+C+D+E)	**90.017.960**
Ocupados - Beneficiários não contribuintes*** (H)	1.225.663
Desocupados - Beneficiários não contribuintes*** (I)	185.924
Ocupados Socialmente Protegidos (J = A+B+C+H)	**53.824.951**
Ocupados Socialmente Desprotegidos (K = D-H)	**28.650.727**
Desprotegidos com rendimento inferior a 1 salário mínimo	*12.515.565*
Desprotegidos com rendimento igual ou superior a 1 salário mínimo	*15.703.629*
Desprotegidos com rendimento ignorado	*431.533*
Desocupados Socialmente Protegidos (L = I)	**185.924**
Desocupados Socialmente Desprotegidos (M = E-I)	**7.356.358**
Taxa de Proteção Social da PEA Ocupada (J/F)	**65,3%**
Taxa de Proteção Social da PEA ((J+L)/G)	**60,0%**
Fonte: PNAD/IBGE – 2007 - Elaboração: SPS/MPS.	
* Independentemente de critério de renda.	
** Moradores da zona rural dedicados a atividades agrícolas, nas seguintes posições na ocupação: sem carteira, conta própria, produção para próprio consumo, construção para próprio uso e não remunerados, respeitada a idade entre 16 e 59 anos.	
*** Trabalhadores ocupados (excluídos os segurados especiais) que, apesar de não contribuintes, recebem benefício previdenciário.	

Apesar das diferenças no grau de cobertura, a tendência de evolução, entre 1992 e 2007, é semelhante para ambos os sexos: queda entre 1992 e 2002 e sinais claros de recuperação a partir de 2003 (Gráfico 3). Contudo, entre os homens, a recuperação nos anos recentes foi suficiente apenas para que o nível de proteção retornasse ao patamar inicial da série – no caso da população ocupada total, precisamente o nível de cobertura de 1993. Entre 1992 e 2007, a queda na proteção dos homens foi de 2,3 pontos percentuais (de 69,3% para 67,0%); no caso das mulheres, apesar das oscilações ao longo do período, a taxa de proteção em 2007 foi superior à de 1992 (61,8% contra 62,7%). Pode-se dizer que a situação das mulheres, vis-à-vis a dos homens, melhorou. A diferença entre a cobertura de um grupo e outro caiu de 7,5 pontos, em 1992, para 4,3 pontos, em 2007.



Quando se toma como referência a PEA, os dados da PNAD também revelam queda na proteção social no período de 1992 a 2002 e recuperação de 2003 a 2007 (Gráfico 4). Contudo, nesse caso, a recuperação nos anos recentes foi mais modesta, suficiente apenas para que se retomasse o patamar de 1996. Nenhum dos subgrupos populacionais considerados superou o nível de cobertura registrado em 1992 – principalmente porque suas taxas de desemprego, embora menores nos últimos anos, ainda são superiores às observadas em meados da década de 1990 –, mas o diferencial de gênero foi ligeiramente reduzido.



Em que pese essa recuperação – ainda que parcial – dos indicadores de cobertura, a quantidade de trabalhadores desprotegidos ainda é bastante preocupante. Ademais, os indicadores são relevantes para que se perceba que, muito embora a cobertura social brasileira esteja crescendo, as disparidades de gênero são marcantes e devem ser consideradas quando da formulação de qualquer política de inclusão previdenciária. Do mesmo modo, embora não abordados aqui, os diferenciais raciais e regionais devem ser considerados.

Cobertura Previdenciária no Brasil e nos países da América Latina

Na maioria dos países da América Latina, também prevalece um quadro de precariedade no mundo do trabalho, que resulta em baixos e/ou precários níveis de proteção previdenciária dos trabalhadores da referida região. Como pode ser visto pela Quadro 1, segundo dados da OIT (2009), a proporção da população ocupada na área urbana que estava vinculada a Seguridade Social (Previdência e/ou Saúde), por meio de contribuição, era, em 2007, de 61%. Segundo dados da CEPAL (2008), a proporção da população ocupada de 15 anos ou mais que contribuía para a Seguridade Social era, em 2006, de 49,6% (média ponderada). Portanto, cerca de metade dos trabalhadores da América Latina não estaria vinculada à Seguridade Social.

Além de um nível bastante precário de proteção média, há grandes diferenças de cobertura não apenas entre os países (variando de patamares de 10% a quase 60% da PEA), como também é muito grande dentro de cada país. Em que pesem as diferenças para cada país, de um modo geral, a proteção é muito maior entre os ricos do que entre os pobres, entre aqueles com escolaridade superior relativamente àqueles com nível primário, bem superior aos trabalhadores de grandes empresas e aquelas do setor secundário/terciário, respectivamente, em relação aos trabalhadores de empresas pequenas e do setor primário, bem como maior no meio urbano do que no rural. O Brasil, contudo, dada a peculiaridade de sua Previdência Rural e da figura do segurado especial, não tem as discrepâncias de proteção entre setor urbano e rural tão características da América Latina.

No tocante à faixa etária, há diferenças entre os países, mas para muitos predomina um maior nível de proteção na faixa de 30 a 39 anos. Já no que diz respeito às diferenças de gênero, há países para os quais predomina um maior nível de proteção para os homens, e outros para os quais a cobertura é maior entre as mulheres. Há discrepância dos resultados entre diferentes fontes/períodos/metodologia, mas, em geral, parece haver um maior nível de proteção social entre os homens vis-à-vis as mulheres. Os dados da CEPAL, para a região da América Latina e Caribe, em 2006, apontam uma maior cobertura para os ocupados do sexo masculino comparativamente às mulheres ocupadas. Ademais, há dados, como os da OIT, que consideram a proteção previdenciária e/ou de saúde, o que pode estar distorcendo os resultados.

Portanto, em que pesem as diferenças entre os países, o mapa da desproteção social dos trabalhadores na América Latina e Caribe aponta, principalmente, para o setor rural (em relação ao urbano), para aqueles mais pobres/menos escolarizados (em relação aos mais ricos/escolarizados), para mulheres em relação aos homens, bem como para o setor primário e para as pequenas empresas. Provavelmente, para vários países, seria possível definir um padrão de desigualdades étnicas nos níveis de proteção, como no caso de indígenas, em vários países, e dos negros, no Brasil (obviamente, esses grupos têm menor cobertura).

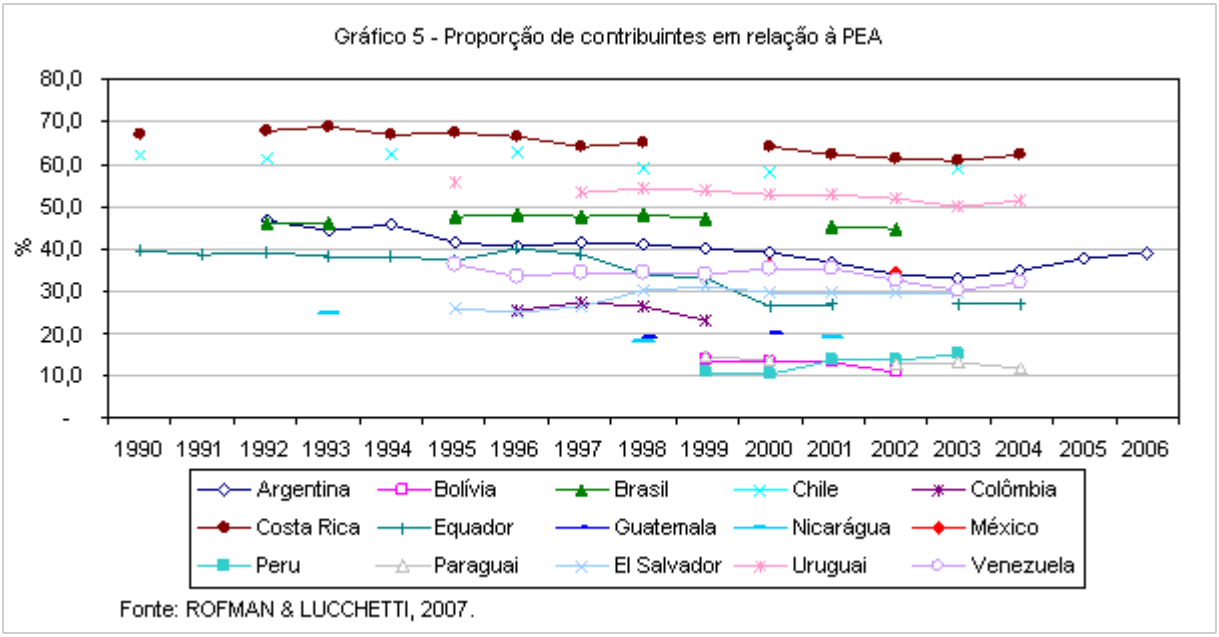
Quadro 1 – Resumo da Situação e Evolução da Proteção Social em alguns países da América Latina			
País	Rofman e Lucchetti 2007	OIT (Cuadro 8-A)	CEPAL (Cuadro II.14)
Argentina	A proporção de contribuintes/PEA caiu de 46,76%, em 1992, para 39,18%, em 2006 e, sobre ocupados, de 49,71% para 43,43%, no mesmo período. Em relação à PEA, em 2006, é maior para homens (41,48%) do que para mulheres (36,18%); para os 20% mais ricos (61,17%), do que para os 20% mais pobres (8,64%); para aqueles com nível superior (53,76%), em relação aos com nível primário (25,48%). Em relação aos ocupados, a proporção de cobertura, em 2006, é maior para as faixas etárias de 30 a 39 anos (49,02%) e de 40 a 49 anos (46,60%); para grandes empresas (86,10%), em relação às pequenas (10,84%).	A proporção da população ocupada urbana com proteção previdenciária cresceu de 42,6%, em 2005, para 45,4%, em 2006. Em 2006, era maior para homens (46,4%) do que para mulheres (44,1%). A proteção previdenciária e/ou de saúde aumentou de 63,6%, em 2005, para 67,1%, em 2006. Nesse ano, a proteção para mulheres foi maior do que para homens (68,7% e 66,0%, respectivamente).	
Bolívia	A proporção de contribuintes/PEA caiu de 13,76%, em 1999, para 10,71%, em 2002, e, sobre ocupados, de 14,15% para 10,85%, no mesmo período. Em relação à PEA, em 2002, é maior para homens (12,30%) do que para mulheres (8,69%); para os 20% mais ricos (30,13%) do que para os 20% mais pobres (0,67%); para aqueles com nível superior (43,59%) em relação aos com apenas o primário (2,18%); maior no meio urbano (15,72%) do que no rural (2,74%). Para os ocupados, a proporção é maior para os de 30 a 39 anos (13,38%) e de 40 a 49 anos (14,30%); para grandes empresas (56,88%) em relação às pequenas (2,06%).		A proporção de ocupados remunerados de 15 anos ou mais com contribuição para a Seguridade Social cresceu de 15,1%, em 2002, para 15,6%, em 2004. Em 2004, era maior para mulheres (16,6%) do que para homens (14,8%).
Brasil*	A proporção de contribuintes/PEA caiu de 46,28%, em 1992, para 44,67%, em 2002, e, sobre ocupados, de 48,89% para 48,35%, no mesmo período. Em relação à PEA, em 2002, é maior para homens (46,35%) do que para mulheres (42,43%); para os 20% mais ricos (67,15%) do que para os 20% mais pobres (17,00%); para aqueles com nível superior (73,86%) em relação aos com apenas o primário (32,53%); maior no meio urbano (49,94%) do que no rural (17,31%). Para os ocupados, a proporção é maior para os de 30 a 39 anos (53,36%) e de 40 a 49 anos (52,39%); para grandes empresas (85,87%) em relação às pequenas (38,68%); e nos setores secundário/terciário (53,60% e 58,41%, respectivamente) em relação ao primário (11,81%).	A proporção da população ocupada urbana com proteção previdenciária cresceu de 57,3%, em 1995, para 62,2%, em 2007. Em 2007, era ligeiramente maior para homens (62,7%) do que para mulheres (61,5%). A proteção previdenciária e/ou de saúde aumentou de 57,6%, em 1995, para 62,7%, em 2007. Nesse ano, essa proteção para mulheres foi menor do que para homens (61,9% e 63,3%, respectivamente).	A proporção de ocupados remunerados de 15 anos ou mais com contribuição para a Seguridade Social diminuiu de 53,3%, em 1990, para 49,5%, em 2006. Nesse ano, era maior para homens (50,4%) do que para mulheres (48,3%).
Chile	A proporção de contribuintes/PEA caiu de 62,21%, em 1990, para 58,74%, em 2003, e, sobre ocupados, de 67,46% para 64,71%, no mesmo período. Em relação à PEA, em 2003, a proporção de contribuintes é maior para homens (61,13%) do que para mulheres (54,89%); para os 20% mais ricos (70,19%) do que para os 20% mais pobres (40,20%); para aqueles com nível superior (72,93%) em relação aos com nível primário (44,15%); no meio urbano (60,52%) do que no rural (44,78%). Para os ocupados, a proporção é maior nas faixas etárias de 20 a 29 anos (65,63%), e de 30 a 39 anos (69,31%); para grandes empresas (90,76%) em relação às pequenas (32,71%); e nos setores secundário/terciário (66,12% e 66,34%, respectivamente) em relação ao primário (55,19%).	A proporção da população ocupada urbana com proteção previdenciária caiu de 66,7%, em 2000, para 66,5%, em 2006. Em 2006, era maior para homens (69,4%) do que para mulheres (62,2%). A proteção previdenciária e/ou de saúde aumentou de 92,4%, em 1996, para 93,9%, em 2006. Nesse ano, a proteção para mulheres foi maior do que para homens (95,7% e 92,6%, respectivamente).	Depois de cair, na década de 90, de 65,9% (1990) para 63,5% (2000), a proporção de contribuintes aumentou para 66,7%, em 2006. Em 2006, era maior para homens (69,0%) do que para mulheres (62,9%).
Colômbia	A proporção de contribuintes/PEA caiu de 25,25%, em 1996, para 22,99%, em 1999, e, sobre ocupados, de 27,55% para 26,91%, no	A proporção da população ocupada urbana com proteção previdenciária	

	mesmo período. Em relação à PEA, em 1999, é maior para mulheres (25,12%) do que para homens (21,56%); para os 20% mais ricos (49,74%) do que os 20% mais pobres (9,72%); para aqueles com nível superior (55,77%) em relação aos com primário (8,77%); no meio urbano (29,52%) do que no rural (10,49%). Em relação aos ocupados, a proporção é maior nas faixas etárias de 30 a 39 anos (29,82%) e de 40 a 49 anos (30,48%).	cresceu de 34,3%, em 2000, para 35,8%, em 2007. Em 2007, era maior para homens (35,9%) do que para mulheres (35,7%). A proteção previdenciária e/ou de saúde aumentou de 47,8%, em 2000, para 86,0%, em 2007. Nesse ano, a proteção para mulheres foi maior do que para homens (88,0% e 84,4%, respectivamente).	
Costa Rica	A proporção de contribuintes/PEA caiu de 66,93%, em 1990, para 62%, em 2004, e, sobre ocupados, de 68,50% para 64,67%, no mesmo período. Em relação à PEA, em 2004, é maior para homens (65,98%) do que para mulheres (54,66%); para os 20% mais ricos (76,57%) do que os 20% mais pobres (46,07%); para aqueles com nível superior (80,51%) em relação aos com primário (51,28%); no meio urbano (64,79%) do que no rural (57,12%). Em relação aos ocupados, a proporção é maior nas faixas etárias de 20 a 29 anos (66,43%) e de 30 a 39 anos (68,21%); nos setores secundário e terciário (66,01% e 65,90%, respectivamente) em relação ao primário (56,97%)	A proporção da população ocupada urbana com proteção previdenciária e/ou de saúde caiu de 84,1%, em 1995, para 82,0%, em 2007. Em 2007, era maior para mulheres (86,4%) do que para homens (79,1%).	Depois de cair, na década de 90, de 69,3% (1990) para 64,4% (2002), a proporção de contribuintes remunerados com mais de 15 anos de idade aumentou para 65,2%, em 2006. Em 2006, era maior para homens (68,8%) do que para mulheres (58,8%).
Equador	A proporção de contribuintes/PEA caiu de 39,42%, em 1990, para 26,81%, em 2004, e, sobre ocupados, de 40,32% para 27,57%, no mesmo período. Em relação à PEA, em 2004, é maior para homens (27,06%) do que para mulheres (26,42%); para os 20% mais ricos (49,24%) do que para os 20% mais pobres (13,80%); para aqueles com nível superior (52,88%) em relação aos com primário (15,72%); no meio urbano (30,49%) do que no rural (19,13%). Em relação aos ocupados, a proporção é maior nas faixas de 40 a 49 anos (31,19%) e 50 a 59 anos (32,20%); e nos setores secundário/terciário (26,53% e 33,95%, respectivamente) em relação ao primário (16,91%).	A proporção da população ocupada urbana com proteção previdenciária e/ou de saúde caiu de 34,9%, em 1995, para 33,6%, em 2007. Em 2007, era maior para mulheres (34,8%) do que para homens (32,7%).	Depois de cair, na década de 90, de 37,5% (1990) para 32,1% (2002), a proporção de ocupados contribuintes remunerados com mais de 15 anos aumentou para 33,1%, em 2006. Em 2006, era maior para mulheres (35,5%) do que para homens (31,5%).
El Salvador	A proporção de contribuintes/PEA cresceu de 25,84%, em 1995, para 29,75%, em 2003, e, sobre ocupados, de 27,46% para 31,79%, no mesmo período. Em relação à PEA, em 2003, é maior para mulheres (30,13%) do que para homens (29,49%); para os 20% mais ricos (54,26%) do que para os 20% mais pobres (11,16%); para aqueles com nível superior (73,27%) em relação aos com primário (15,60%); no meio urbano (38,20%) do que no rural (13,59%). Em relação aos ocupados, a proporção é maior nas faixas etárias de 20 a 29 anos (36,98%), e de 30 a 39 anos (37,68%); e nos setores secundário/terciário (41,63% e 35,53%, respectivamente), em relação ao primário (2,48%).	A proporção da população ocupada urbana com proteção previdenciária e/ou de saúde cresceu de 34,7%, em 1995, para 44,7%, em 2007. Em 2007, era maior para homens (45,0%) do que para mulheres (44,3%).	A proporção de ocupados de 15 anos ou mais com contribuição para a Seguridade Social aumentou de 25,3%, em 1995, para 28,9%, em 2004. Em 2004, era maior para homens (29,2%) do que para mulheres (28,4%).
Guatemala	A proporção de contribuintes/PEA cresceu de 18,90%, em 1998, para 19,62%, em 2000 e, sobre ocupados, de 19,19% para 19,90%, no mesmo período. Em relação à PEA, em 2000, é maior para homens (21,60%) do que para mulheres (16,09%); para os 20% mais ricos (39,77%) do que para os 20% mais pobres (2,05%); para aqueles com nível superior (49,10%), em relação aos com primário apenas (12,16%); no meio urbano (28,97%) do que no rural (11,58%); Em relação aos ocupados, a proporção é maior nas faixas etárias de 20 a 29 anos (24,65%) e de 30 a 39 anos (21,63%).		A proporção de ocupados de 15 anos ou mais com contribuição a Seguridade Social cresceu de 25,3%, em 1995, para 28,9% em 2004. Em 2004, era maior para homens (29,2%) do que para mulheres (28,4%).

México	A proporção de contribuintes/PEA cresceu de 34,33%, em 1998, para 35,93%, em 2004, e, sobre ocupados, de 34,98% para 37,01%, no mesmo período. Em relação à PEA, em 2004, é maior para homens (36,42%) do que para mulheres (35,13%); para os 20% mais ricos (56,00%) do que para os 20% mais pobres (10,01%); para aqueles com nível superior (57,37%) em relação aos com primário (16,86%); no meio urbano (41,28%) do que no rural (15,10%). Em relação aos ocupados, nas faixas etárias de 20 a 29 anos (39,77%) e de 30 a 39 anos (41,43%), bem como nos setores secundário/terciário (47,37% e 38,85%, respectivamente) em relação ao primário (9,35%).	A proporção da população ocupada urbana com proteção previdenciária cresceu de 35,5%, em 1995, para 42,9%, em 2007 (abaixo do patamar de 2000 – 44,9%). Em 2007, era maior para homens (43,3%) do que para mulheres (42,4%). A proteção previdenciária e/ou de saúde aumentou de 45,6%, em 1995, para 53,9%, em 2007. Nesse ano, a proteção para mulheres foi maior do que para homens (59,7% e 49,9%, respectivamente).	A proporção de ocupados remunerados de 15 anos ou mais com contribuição para a Seguridade Social aumentou de 50,4%, em 1989, para 52,1%, em 2006. Em 2006, era maior para mulheres (54,6%) do que para homens (50,6%).
Nicarágua	A proporção de contribuintes/PEA cresceu de 24,38%, em 1993, para 18,78%, em 2001, e, sobre ocupados, de 27,51% para 19,43%, no mesmo período. Em relação à PEA, em 2001, a proporção de contribuintes é maior para mulheres (21,78%) do que para homens (16,97%); para os 20% mais ricos (27,65%) do que para os 20% mais pobres (4,43%); para aqueles com nível superior (53,37%) em relação aos com apenas o primário (8,46%); no meio urbano (25,10%) do que no rural (8,03%). Quanto aos ocupados, a proporção é maior nas faixas etárias de 30 a 39 anos (22,63%) e de 20 a 29 anos (21,14%) bem como nos setores secundário/terciário (29,28% e 25,68%, respectivamente) em relação ao primário (3,04%).		A proporção de ocupados de 15 anos ou mais, remunerados, com contribuição para a Seguridade Social caiu de 25,3%, em 1993, para 17,4%, em 2005. Em 2005, era maior para mulheres (22,0%) do que para homens (14,8%).
Paraguai	A proporção de contribuintes/PEA caiu de 14,36%, em 1999, para 11,56%, em 2004, e, sobre ocupados, de 15,23% para 12,35%, no mesmo período. Em relação à PEA, em 2004, é maior para mulheres (12,04%) do que para homens (11,22%); para os 20% mais ricos (27,09%) do que para os 20% mais pobres (0,59%); para aqueles com nível superior (41,96%) em relação aos com apenas o primário (3,18%); no meio urbano (16,39%) do que no rural (4,52%). Para os ocupados, a proporção é maior nas faixas etárias de 30 a 39 anos (15,50%) e de 40 a 49 anos (12,94%),, bem como nos setores secundário/terciário (11,33% e 19,26%, respectivamente) em relação ao primário (1,23%).	A proporção da população ocupada urbana com proteção previdenciária caiu de 21,5%, em 1995, para 21,1%, em 2007. Em 2007, era maior para homens (22,5%) do que para mulheres (19,3%). A proteção previdenciária e/ou de saúde aumentou de 25,9%, em 1995, para 34,0%, em 2007. Nesse ano, a proteção para mulheres foi maior do que para homens (37,0% e 31,8%, respectivamente).	A proporção de ocupados remunerados de 15 anos ou mais com contribuição para a Seguridade Social caiu de 24,6%, em 2000, para 22,6%, em 2005. Em 2005, era maior para homens (23,8%) do que para mulheres (21,3%).
Peru	A proporção de contribuintes/PEA cresceu de 10,81%, em 1999, para 14,83%, em 2003, e, sobre ocupados, de 11,51% para 15,24%, no mesmo período. Em relação à PEA, em 2003, é maior para homens (18,56%) do que para mulheres (10,31%); para os 20% mais ricos (36,25%) do que para os 20% mais pobres (1,58%); para aqueles com nível superior (37,23%) em relação aos com primário (3,67%); no meio urbano (20,74%) do que no rural (3,78%). Para os ocupados, nas faixas etárias de 50 a 59 anos (19,16%) e de 40 a 49 anos (18,39%); e nos setores secundário/terciário (21,72% e 21,68%, respectivamente) em relação ao primário (4,40%).	A proporção da população ocupada urbana com proteção previdenciária diminuiu de 34,7%, em 1995, para 29,3%, em 2007. Em 2007, era maior para homens (32,0%) que para mulheres (25,4%). A proteção previdenciária e/ou de saúde diminuiu de 45,0%, em 1995, para 37,0%, em 2007. Nesse ano, a proteção para mulheres foi maior do que para homens (37,3% e 36,9%, respectivamente).	A proporção de ocupados de 15 anos ou mais, remunerados, com contribuição para a Seguridade Social cresceu de 12,9%, em 2001, para 13,7%, em 2003. Em 2003, era maior para homens (16,8%) do que para mulheres (9,8%).
Uruguai	A proporção de contribuintes/PEA caiu de 55,47%, em 1995, para 51,43%, em 2004, e, sobre ocupados, de 59,54% para 57,35%, no mesmo período. Em relação à PEA, em 2004, é maior para homens (53,33%) do que para mulheres (49,15%); para os 20% mais ricos (73,22%) do que para os 20% mais pobres (18,91%); para aqueles com nível superior	A proporção da população ocupada urbana com proteção previdenciária cresceu de 65,0%, em 2001, para 65,6%, em 2007. Em 2007, era maior para homens (66,2%) do que para mulheres	A proporção de ocupados de 15 anos ou mais com contribuição para a Seguridade Social caiu de 63,0%, em 2002, para 61,1%, em 2005. Nesse ano, era maior

	(70,51%) em relação aos com primário (36,78%). Para os ocupados, a proporção de contribuintes é maior nas faixas etárias de 30 a 39 anos (61,20%) e de 40 a 49 anos (60,79%). A proporção de contribuintes parece ser mais equilibrada quanto aos setores de atividade, já que os percentuais são de 60,43%, para o terciário; 50,55%, para o primário; e 48,26%, para o secundário.	(64,9%). A proteção previdenciária e/ou de saúde aumentou de 94,3%, em 1997, para 96,3%, em 2007. Nesse ano, a proteção para mulheres foi maior do que para homens (97,6% e 95,3%, respectivamente).	para homens (61,5%) do que para mulheres (60,7%).
Venezuela	A proporção de contribuintes/PEA caiu de 36,30%, em 1995, para 31,86%, em 2004 e, sobre ocupados, de 39,90% para 36,08%, no mesmo período. Em relação à PEA, em 2004, é maior para mulheres (35,90%) do que para homens (29,46%); para os 20% mais ricos (49,37%), do que para os 20% mais pobres (15,62%); para aqueles com nível superior (53,20%) em relação aos com apenas o primário (22,18%). Em relação aos ocupados, a proporção de contribuintes é maior nas faixas etárias de 30 a 39 anos (40,64%) e de 40 a 49 anos (38,55%); e também maior nos setores secundário/terciário (38,01% e 38,61%, respectivamente) do que no primário (15,38%).		A proporção de ocupados de 15 anos ou mais, remunerados, com contribuição para a Seguridade Social caiu de 61,5%, em 2002, para 35,7%, em 2006. Nesse ano, era maior para mulheres (39,3%) do que para homens (33,4%). Contudo, se forem consideradas as pessoas que têm direito a alguma prestação social, independentemente de contribuição, a cobertura da proteção social chega a 60,9%, em 2006, ao invés dos 35,7%, uma queda menos significativa.
Total Região		A proteção da população ocupada urbana, em termos de saúde e/ou previdência, caiu de 55,0%, em 1995, para 54,6% em 2000, subindo para 61,0%, em 2007. Em 2007, era maior para as mulheres (62,6%) do que para os homens (59,7%), possivelmente pela cobertura de saúde ser quase em todos os casos maior para mulheres do que para homens.	A proporção de ocupados de 15 anos ou mais, remunerados, com contribuição para a Seguridade Social caiu de 51,8%, em 1990, para 48,8%, em 2002. Em 2006, havia crescido para 49,6%, sendo maior para homens (49,8%) do que para mulheres (49,5%).
Fonte: Elaboração dos autores a partir de Rofman e Lucchetti (2007), OIT (2009) e CEPAL (2008).			
* É preciso ressaltar que, além das discrepâncias entre as informações por conta das diferentes fontes e períodos, os dados para o Brasil são discrepantes em relação aos apresentados sob elaboração própria nesse trabalho devido também às distintas metodologias adotadas pelos autores.			

O Gráfico 5 permite a visualização da evolução da proporção de contribuintes em relação à PEA de alguns países da América Latina. Observa-se uma tendência de queda da cobertura (segundo o critério contribuintes em relação à PEA) ao longo da década de 1990 até início dos anos 2000. A partir de então, a cobertura começa a ser ampliada para países como a Argentina, o Peru, a Costa Rica e o Uruguai; e se estabiliza para outros como Chile, El Salvador e Equador. Os motivos que levaram cada país a seu respectivo movimento são variados e o seu detalhamento foge ao escopo desse trabalho. Entretanto, pode-se apreender do item 3, a seguir, que alguns países da América Latina estão comprometidos com a ampliação da proteção social, até mesmo em resposta à Agenda Hemisférica de Trabalho Decente proposta pela OIT. Como exemplos, citam-se os casos do Brasil, do Peru e do Uruguai.



2. Características dos Trabalhadores e Probabilidade de Proteção Previdenciária no Brasil

Analisando os dados da PNAD/IBGE é possível inferir que a probabilidade de proteção previdenciária parece variar de acordo com determinadas características associadas ao trabalhador ocupado. Notadamente, a renda do trabalhador parece afetar positivamente a proteção previdenciária na medida em que há uma correlação positiva estatisticamente significativa entre renda e contribuição para a previdência. Dada a correlação entre renda e escolaridade, também pode-se imaginar que exista relação estatística significativa entre escolaridade e contribuição para a previdência. Determinadas características que afetam a probabilidade de informalidade, como o sexo e a cor/raça do trabalhador, acabam também por afetar a probabilidade de proteção social. Essa relação, mesmo quando isolando outros efeitos, denota o efeito nefasto da discriminação sobre a informalidade e a desproteção social de determinados grupos que são vítimas dessa mazela social. Também é um fato amplamente conhecido que há uma correlação positiva entre idade e proteção social, de tal sorte que a cobertura previdenciária aumenta para aquelas faixas etárias mais elevadas. Esse resultado reflete, entre outros fatores, tanto a maior informalidade entre os jovens, bem como pode decorrer de uma maior aversão ao risco dos trabalhadores mais próximos da aposentadoria ou de idade mais avançada.

A análise de correlação da proteção previdenciária com a faixa de renda em salários mínimos, anos de estudo e faixa etária apresentou os resultados mostrados na Tabela 3, denotando que quanto maior a renda/escolaridade/idade, maior é a probabilidade de proteção (todos os coeficientes se mostraram significativos a 1%). Cabe notar que políticas públicas que busquem o aumento da proteção social, devem levar em consideração não apenas o nível de renda per capita de um país, estado ou região, mas também a forma como a renda é distribuída. Duas regiões distintas com mesmo nível de renda per capita podem ter diferentes níveis de proteção social em função de possuírem distribuições de renda diferentes, sendo que, *ceteris paribus*, poderia-se esperar uma maior cobertura para aquela com melhor distribuição de renda. Dessa forma, políticas que busquem a redução da desigualdade podem favorecer o incremento da proteção social.

Tabela 3 – Correlação* entre Proteção Social Previdenciária dos Trabalhadores e Renda, Escolaridade e Idade – Brasil 2007

Variável	Coeficiente de Correlação com Proteção Previdenciária
Renda em Salários Mínimos	0,172**
Anos de Estudo	0,178**
Idade (16 a 59 anos)	0,079**

Fonte: Elaboração dos autores a partir dos microdados da PNAD/IBGE 2007.

* correlação medida sem aplicação de pesos, apenas com observações amostrais da PNAD.

** correlação significativa a 1%.

Além das dimensões de faixa de renda e etária, também se notam importantes diferenças de proteção no que diz respeito a gênero e raça dos trabalhadores ocupados. Os dados indicam que há um maior grau de proteção social dos homens vis-à-vis às mulheres, e dos brancos em relação aos negros (Tabela 4). Cabe destacar que, entre 2006 e 2007, houve aumento da proteção social para ambos os sexos, masculino e feminino, como também para praticamente todas as raças, exceto a amarela.

Tabela 4 – Proteção Previdenciária por Sexo e Raça – Brasil 2006/2007

COR/RAÇA	Trabalhadores Ocupados (a)		Com Cobertura Previdenciária (b)		Proteção em % (b)/(a) em %		Variação dos Trabalhadores com Cobertura 2007/2006	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	Absoluta	Relativa em %
Indígena	235.626	260.269	131.859	154.446	56,0	59,3	22.587	17,1
Branca	41.370.473	41.681.970	28.589.705	29.210.330	69,1	70,1	620.625	2,2
Preta	5.996.039	6.669.099	3.647.920	4.128.913	60,8	61,9	480.993	13,2
Amarela	402.897	445.427	286.666	298.148	71,2	66,9	11.482	4,0
Parda	32.930.865	33.395.478	19.246.661	20.031.339	58,4	60	784.678	4,1
Negros (pretos + pardos)	38.926.904	40.064.577	22.894.581	24.160.252	58,8	60,3	1.265.671	5,5
TOTAL	80.938.320	82.475.678	51.903.853	53.824.951	64,1	65,3	1.921.098	3,7
SEXO	Trabalhadores Ocupados (a)		Com Cobertura Previdenciária (b)		Proteção em % (b)/(a) em %		Variação dos Trabalhadores com Cobertura 2007/2006	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	Absoluta	Relativa em %
Masculino	46.042.171	46.979.459	30.300.155	31.531.513	65,8	67,1	1.231.358	4,1
Feminino	34.896.149	35.496.219	21.603.698	22.293.438	61,9	62,8	689.740	3,2
TOTAL	80.938.320	82.475.678	51.903.853	53.824.951	64,1	65,3	1.921.098	3,7

Fonte: Elaboração: CGEP/DRGPS/MPS a partir dos microdados PNAD/IBGE 2006/2007.

Feita a análise individual de várias dimensões, como renda e idade, seria importante fazer uma análise econométrica da probabilidade de proteção, levando em consideração todas as variáveis de forma conjunta por meio de uma regressão logística binária. Para tanto, a regressão foi estimada utilizando-se os microdados da PNAD 2007, tendo como variável dependente a proteção previdenciária (0 para desprotegido e 1 para protegido) e as seguintes variáveis explicativas: a) renda, de todas as fontes, em salários mínimos, considerando os trabalhadores ocupados de 16 a 59 anos, mas excluindo aqueles sem rendimento ou renda ignorada; b) *dummy* de raça, sendo 0 para negros e indígenas e 1 para brancos e amarelos; c) *dummy* de sexo, sendo 0 para mulheres e 1 para homens; d) idade, variando de 16 a 59 anos.

Tabela 5 - Regressão Logística Binária: Probabilidade de Proteção Previdenciária – Brasil 2007			
Variável	B	Nível de Significância	Exp(B)
Renda em Salários Mínimos	0,2192	0	12.450
Dummy Raça	0,2614	0	12.988
Dummy Sexo	0,0889	0	10.930
Idade	0,0071	0	10.071
Constante	-0,3175	0	0.7280
Fonte: Elaboração dos autores a partir dos microdados PNAD/IBGE 2007.			

Como pode ser visto na Tabela 5, todos os coeficientes foram positivos e significativos mesmo a 1%. Tais resultados indicam que quanto maior a renda, ser branco/amarelo em relação a ser negro/indígena, ser homem em relação a ser mulher e anos de idade adicionais aumentam a probabilidade de contar com proteção previdenciária. Entre as explicações para esses resultados estariam: a) há uma correlação positiva entre renda e número de pessoas contribuindo para a previdência, de tal sorte que um incremento do rendimento tende a estar relacionado com maiores percentuais de contribuição; b) mulheres possuem um nível de informalidade superior a dos homens, mesmo quando se isola o efeito de outras variáveis como idade, raça e renda; c) negros e indígenas possuem um nível de informalidade superior a dos brancos e amarelos, mesmo quando se isola o efeito de outras variáveis como idade, sexo e renda; d) jovens possuem um nível de informalidade superior a dos adultos, mesmo quando se isola o efeito de outras variáveis como sexo, raça e renda.

A maior probabilidade de proteção social dos brancos/amarelos e homens em relação a, respectivamente, os negros e as mulheres é resultado, entre outros fatores, do processo de discriminação no mercado de trabalho em relação a esses últimos grupos.

A maior informalidade dos jovens em relação aos adultos também ajuda a explicar porque a probabilidade de proteção aumenta a cada ano adicional de idade, mas tal resultado igualmente pode decorrer de uma maior preocupação com a aposentadoria e outros benefícios por parte de trabalhadores com idade mais avançada em relação aos jovens.

3. Políticas de Ampliação da Proteção Social no Brasil e em alguns países da América Latina

Brasil

Em vários países da América Latina têm sido desenvolvidas experiências/tentativas de ampliação da Seguridade Social dos trabalhadores. No Brasil, em especial, as mudanças na Previdência Rural na Constituição de 1988, e a sua posterior regulamentação na década de 90, permitiram ampliar de forma significativa a cobertura no meio rural que, em geral, é tão precária na maioria dos países da América Latina. A criação da figura do segurado especial, com regras de contribuição peculiares (não individualizada, com alíquota mais baixa incidindo sobre a comercialização e com acesso a aposentadoria por comprovação de tempo de trabalho na área rural) foi fundamental para expandir a cobertura aos trabalhadores da agricultura familiar e se tornou uma referência internacional.

Ademais, também no Brasil, várias outras medidas foram tomadas com intuito de ampliar a proteção social dos trabalhadores:

- Lei nº. 10.666, de 08 de maio de 2003, que alterou a sistemática do recolhimento dos trabalhadores autônomos que prestam serviço a empresas, ficando a tomadora do serviço obrigada a arrecadar a contribuição desses contribuintes individuais, descontando a contribuição de suas remunerações;

- a Emenda Constitucional nº. 47, de 5 de julho de 2005, que abre a possibilidade legal de regulamentação, por meio de Lei, sobre sistema especial de inclusão previdenciária para atender a trabalhadores de baixa renda e àqueles sem renda própria que se dediquem

exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencentes a famílias de baixa renda, garantindo-lhes acesso a benefícios de valor igual a um salário mínimo. O referido sistema especial teria alíquotas e carências inferiores às vigentes para os demais segurados do regime geral de previdência social;

- instituição do Plano Simplificado, por meio da Lei Complementar nº. 123, de 14 de dezembro de 2006, que reduziu a alíquota de 20% sobre a remuneração para 11% sobre o salário mínimo para contribuintes individuais que prestam serviços para pessoas físicas e contribuintes facultativos, oferecendo os mesmos benefícios de risco do RGPS, mas incluindo apenas aposentadoria por idade, sem direito a aposentadoria por tempo de contribuição;

- Medida Provisória nº. 284/2006, posteriormente convertida na Lei nº. 11.324, de 19 de julho de 2006, que permitiu aos empregadores domésticos a dedução no Imposto de Renda da Pessoa Física dos valores pagos a título da contribuição previdenciária patronal dos trabalhadores domésticos (incentivo limitado a um empregado doméstico e um salário mínimo) como mecanismo para estimular a formalização dessa categoria ocupacional caracterizada por elevada informalidade;

- instituição, por meio da Lei Complementar nº. 128, de 19 de dezembro de 2008, do chamado Microempreendedor Individual – MEI, permitindo a inclusão no SIMPLES de trabalhadores por conta própria com faturamento anual de até R$ 36 mil (embora do ponto de vista previdenciário, essa medida seja similar ao Plano Simplificado, permite a redução de outros impostos como ICMS e ISS, bem como simplificação do pagamento – nesse sentido, é complementar ao referido Plano).

Peru

O Peru elaborou um plano de ação, o *Plan de acción de los sistemas de pensiones en Perú: 2004 – 2008* (MEF, 2004), preocupado com a sustentabilidade futura do sistema. Para basear o estabelecimento de metas e o monitoramento do desempenho dos sistemas previdenciários do país, o Ministério de Economia e Finanças do Peru, em coordenação com a *Oficina de Normalización Previsional* e com a *Superintendência de Banca y Seguros*, desenvolveram indicadores para cada um dos sistemas previdenciários peruanos. Para o regime público, *Sistema Nacional de Pensiones* – SNP, dada a magnitude de seu desequilíbrio financeiro e a necessidade de transferências do Tesouro, só há indicadores de sustentabilidade financeira e eficiência, até porque não há intenção de ampliar-se a cobertura do SNP.

Já para o *Sistema Privado de Pensiones* – SPP, que é administrado por entidades denominadas *Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones* (AFP), foram desenvolvidos indicadores de cobertura e eficiência, porque é nele que o governo peruano baseia sua estratégia de ampliação da proteção social (MEF, 2004: 4). O primeiro indicador para o SPP é a proporção da PEA afiliada ao SPP, o que não necessariamente significa que os afiliados trabalhadores estejam contribuindo de maneira efetiva para o sistema. Por isso, o segundo indicador é o número de contribuintes para o sistema (afiliados que contem com contribuição efetiva pelo menos nos últimos doze meses) como proporção da PEA (MEF, 2004: 29).

Considerando-se os dois sistemas, a cobertura previdenciária no Peru, em 2003, alcançava 35,3% da PEA, e os contribuintes representavam apenas 15,2% da PEA. Em 2006, esses números passaram a 41,1% e 15,1%, respectivamente (Tabela 6). Os trabalhadores podem escolher a que regime se afiliar (ao público ou ao privado, embora o sistema público esteja sendo desestimulado), e a grande maioria está afiliada ao SPP, mas os níveis de afiliação a ele são baixos, e os níveis de cobertura efetiva, ainda menores. Por isso o governo peruano acredita ser necessário um maior estímulo para a afiliação e a contribuição ao sistema.

Até a elaboração do plano, mais de 60% da população do Peru não tinha nenhuma cobertura previdenciária. A reforma do sistema previdenciário peruano de 1992 foi feita com o intuito de reduzir a carga financeira do Estado e promover a existência de um sistema de pensões viável financeiramente. Um dos seus objetivos colaterais era contribuir para o aumento da cobertura previdenciária, mas há o entendimento de que somente a reforma não seria suficiente para isso, sendo necessário estimular a formalização da economia e a melhoria das relações trabalhistas. Para isso, o governo peruano vem trabalhando no sentido de reduzir os custos do trabalho e de incentivar a afiliação e a contribuição dos trabalhadores em geral, principalmente os sem vínculo empregatício (MEF, 2004: 20-21).

Dentre as medidas estabelecidas no plano para ampliação da cobertura via SPP estão (MEF, 2004: 33):

- *Programas de aportes diferenciados para trabajadores independientes*: aplicação de um esquema escalonado e crescente de taxas de contribuição em função da idade do trabalhador. Busca-se, com isso, atrair a atenção dos jovens para os benefícios do SPP, e reduzir a carga previdenciária para os que recebem salários mais baixos (etapa inicial da vida), com a finalidade de aumentar a taxa de contribuição à medida que o trabalhador envelhece e seus rendimentos aumentam.

- *Programas de pensión complementaria con salud*: dirigido basicamente aos trabalhadores informais ou sem vínculos empregatícios. O fator atrativo desses programas seria um benefício colateral como a atenção à saúde. Para isso, torna-se necessário analisar a possibilidade de implementar-se um microseguro, com apoio e orientação do governo, para estender a cobertura a grupos específicos de trabalhadores desprotegidos.

- *Mecanismos de recaudación no convencionales*: a serem desenvolvidos para aumentar a cobertura de trabalhadores sem vínculos empregatícios e informais através de convênios com organizações não-governamentais (ONG) e associações de trabalhadores. Essa proposta é dirigida a organizações que trabalham com grupos de empresários das micro e pequenas empresas e trabalhadores sem vínculo empregatício, grupos de baixa renda onde geralmente não existem relações de dependência formalmente estabelecidas. As ONG seriam responsáveis por convênios com as AFP para afiliar pessoas pertencentes a seu grupo de beneficiários, atuando como promotor institucional e recebendo uma comissão pelas afiliações realizadas. Depois, as ONG se encarregariam de receber as contribuições de seus beneficiários e transfeririam os recursos às AFP, funcionando como suas arrecadadoras passivas. Esse mecanismo foi pensado para diminuir os custos de transação dos beneficiários para pagar as contribuições, porque as ONG geralmente se localizam perto dos lugares onde os contribuintes trabalham, e são o local onde os trabalhadores vão quando participam de algum programa.

- *Modificaciones Tributarias*: para evitar que empresas deixem de transferir os recursos retidos dos trabalhadores às AFP, gerando problemas para a SPP e prejudicando diretamente os afiliados por meio da perda de acumulação de recursos e da postergação dos benefícios.

- *Supervisión de pago de aportes previsionales*: criação de um sistema de supervisão dos pagamentos das contribuições que as unidades executoras fazem às AFP e ainda ao SNP.

Ainda diante da preocupação quanto à sustentabilidade da previdência em médio e longo prazo, foi criada uma Comissão Técnica, em 2007, encarregada de implantar melhorias no SPP e no SNP. A comissão partiu de uma análise das características do sistema previdenciário atual[11], levando-se em consideração que cada sistema possui particularidades que precisam ser observadas no desenho das políticas públicas.

[11] Para maiores detalhes, consultar o documento "*Los sistemas de pensiones en Perú*", de maio de 2004, disponível em: http://www.mef.gob.pe/ESPEC/sistemas_pensiones.pdf

As principais características observadas foram que a aposentadoria tem um horizonte de longo prazo; a contribuição para a aposentadoria é voluntária para os trabalhadores sem vínculo empregatício; e é comum as pessoas terem um grau reduzido de conhecimento acerca do alcance do sistema de pensões. Tendo-se isso em vista, as propostas de melhoria precisavam contemplar os seguintes aspectos: horizonte contínuo de poupança; incentivos para poupar; maior educação financeira; e mecanismos não convencionais de contribuição para os trabalhadores sem vínculo empregatício e de microempresas.

Outro aspecto a ser considerado era o cenário do mercado de trabalho. Segundo o Ministério do Trabalho do Peru, estima-se que apenas 13% dos assalariados trabalhando em microempresas (que empregam 48% da PEA) estejam cobertos pela previdência. Nas pequenas empresas a proporção estimada é de 34%, e, nas médias e grandes empresas, de 69% (PERU, 2008: 74). Do total de trabalhadores que recebem remuneração igual ou superior à RMV (Remuneración Mínima Vital), 50% não estão afiliados a nenhum sistema de pensão. Dos que recebem menos que a RMV, 42% são trabalhadores sem vínculo empregatício[12].

Parte importante das propostas elaboradas pela comissão está centrada na questão da ampliação da cobertura. As principais propostas são a ampliação da formalização do emprego (via aumento de fiscalização, inclusive) e o incentivo à incorporação e à contribuição de trabalhadores autônomos à previdência (implementação de pensões sociais para trabalhadores de microempresas; incorporação de trabalhadores jovens – menores de 45 anos).

Como medidas complementares, o Ministério do Trabalho do Peru propõe a promoção da educação financeira dos cidadãos em convênio com o Ministério da Educação; a elaboração de programas de contribuição diferenciados; que sejam ampliados os cuidados com a saúde; e que sejam desenvolvidos microseguros.

Estão sendo estudadas formas de tornar obrigatória a afiliação dos trabalhadores sem vínculo empregatício e medidas para melhorar a cobrança de contribuições dos já afiliados, como, por exemplo, a implantação da arrecadação e da declaração eletrônicas (para reduzir erros e custos de operação e transação) e o aumento das visitas de inspeção aos empregadores, bem como das aplicações de sanções aos não contribuintes. Medidas menos impositivas também têm sido tomadas, como promover campanhas educativas sobre os benefícios de se contribuir para o sistema, com a finalidade primordial de se criar e fortalecer uma cultura sustentável de contribuições que garanta a viabilidade econômica, financeira e social do sistema previdenciário.

Há iniciativas mais concretas para a ampliação da cobertura, como o Decreto Legislativo nº. 1.086, de 2008, que é a Lei de Promoção da competitividade, formalização e desenvolvimento da micro e pequena empresa e do acesso ao emprego decente. No que diz respeito ao regime de benefícios, o Decreto Legislativo amplia o alcance de uma lei mais antiga, aumentando o número de empresas (micro e pequena) que podem estabelecer um regime de trabalho com redução de custos do trabalho. Cria o *Sistema de Pensiones Sociales (SPS)*[13] para a microempresa, que se destina a trabalhadores e empregadores de microempresas que não estejam afiliados a nenhum outro sistema de pensões (para trabalhadores de microempresas e trabalhadores sem vínculo de emprego a afiliação é voluntária, para os demais trabalhadores formais e/ou com vínculo empregatício, é obrigatória).

[12] Dados da Encuesta Nacional de Hogares, ENAHO, 2006.

[13] O SPS funciona da seguinte forma: os benefícios pagos são calculados com base nas contribuições dos afiliados e do Estado (em partes iguais), sendo de filiação optativa para o trabalhador. A contribuição mensal mínima do trabalhador é definida por Decreto Supremo, referendado pelo Ministério de Economia e Finanças do Peru. A contribuição complementar do Estado deve ser feita anualmente, com a finalidade de incentivar a contribuição do afiliado e de promover a poupança de longo prazo. As contribuições do afiliado vão para a *Cuenta Individual del Afiliado*, enquanto as do Estado vão para o *Registro Individual del Afiliado*, e ambas formam o *Fondo de Pensiones Sociales*.

O informe final da comissão técnica, intitulado "*Plan de mejoras al sistema nacional de pensiones y al sistema privado de administración de fondos de pensiones que permitan asegurar su coexistencia en el mediano y largo plazo y propuesta de nueva política de inversiones del fondo consolidado de reservas previsionales*", afirma que a cobertura, em geral, tem aumentado ao longo dos anos, mas admite que ainda há muito por fazer (Tabela 6).

Tabela 6 - Participação na cobertura por contribuintes e segurados - em %

Sistema/ Indicador	Ano			
	2003	2004	2005	2006
SNP				
Contribuintes(1)/PEA(2)	3,4	3,4	3,6	4,1
Segurados(1)/PEA	7,1	7,7	8,4	9,6
SPP				
Contribuintes(3)/PEA(4)	11,8	11,6	11,0	11,0
Segurados(3)/PEA(4)	28,2	29,1	30,0	31,5

Fonte: PERU, 2008.

(1) Número de contribuintes e segurados em dezembro de cada ano. Fonte: ONP.

(2) PEA: Fonte INEI - ENAHO 2002, abril 2003-maio 2004, 2005 e 2006. Elaboração: MEF.

(3) Informação de dezembro de cada ano. Fonte: Boletín Estadístico del SPP/SBS.

(4) Fonte: Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS).

Segundo o informe (PERU, 2008: 38), desde o início do SPP, em 1992, pode-se observar um ligeiro aumento do nível de cobertura do sistema. Em dezembro de 2006, a população total afiliada ao SPP representava uma cobertura de 31,5%, mas a cobertura efetiva, ou seja, de contribuintes, era de apenas 11,0% da PEA. Para os técnicos que elaboraram o informe, essas baixas taxas resultam das condições pouco favoráveis do mercado de trabalho para a afiliação dos trabalhadores, quais sejam, o alto índice de informalidade, as formas de contratação sob a forma de prestação de serviços e o elevado número de profissionais, técnicos e outros trabalhadores que trabalham sem vínculo com o empregador.

Uruguai

Garcia Pais (2007) afirma que houve mudanças negativas no Uruguai na década de 1990 e nos anos 2000 que afetaram a cobertura da proteção social, como aumento do desemprego, modificações na estrutura do emprego, aumento dos postos de trabalho no setor de serviços não-qualificados e em pequenas empresas, e proliferação de empregos com jornada reduzida e de alta rotatividade. O autor explica que essas mudanças estruturais ocorreram porque a indústria manufatureira teve sua participação no emprego reduzida de 20%, no início dos anos 1990, para 13%, em 2002. O emprego cresceu nos setores de serviço, especialmente no comércio, em restaurantes e hotéis, e serviços financeiros e para empresas. Somados ao setor de construção, esses setores passaram a representar 39% dos empregos, em 2002, contra 27,5%, em 1986. Os conta-própria sem local de trabalho tiveram um crescimento significativo e uma parte considerável e crescente dos ocupados trabalha em microempresas (de 31% para 47% do total de ocupados, entre os anos 1980 e os 2000). A contrapartida desse processo foi a perda de participação relativa das empresas maiores (10 ou mais empregados) no emprego total. Estima-se que, em 2002, 63% dos ocupados estavam cobertos.

Em 2003, seis organizações recebiam contribuições e eram responsáveis pelas prestações sociais no Uruguai: o *Banco de Previsión Social (BPS),* responsável por 88% dos benefícios e por 88,9% dos contribuintes (relação de 1,2 contribuintes por beneficiário); a *Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias*, que contava com 1,9% dos benefícios e 1,3% dos contribuintes (0,8 contribuintes por beneficiário); a *Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios*, com 1,3% dos benefícios e 3,3% dos contribuintes (relação de 3

contribuintes por beneficiário); a *Caja Notarial de Seguridad Social*, com apenas 0,2% dos benefícios e 0,7% dos contribuintes (3,3 contribuintes por beneficiário); o *Servicio de Retiros y Pensiones de las Fuerzas Armadas,* concentrando 5,5% dos benefícios e 3,1% dos contribuintes (relação de 0,7 contribuintes por beneficiário); e o *Retiros y Pensiones Policiales,* com 3% dos benefícios e 2,8% dos contribuintes (1,1 contribuintes por beneficiário). O total das organizações tinha, em 2003, uma relação de 1,2 contribuintes por beneficiário (Garcia Pais, 2007).

Foi criada pelo Artigo 238 da Lei nº. 18.172 de 2007 a Direção Nacional de Seguridade Social (DNASS), dentro do Ministério do Trabalho e Seguridade Social do Uruguai (MTSS)[14]. Sua função principal é assessorar o MTSS na fase final do Dialogo Nacional de Seguridade Social, um "fórum" composto por quarenta e cinco organizações sociais, políticas, acadêmicas, internacionais e governamentais que debateram ao longo de um ano para desenvolver um diagnóstico sobre a Seguridade Social e as possíveis modificações a serem realizadas no sistema em curto e longo prazos. Além disso, o DNASS deve assessorar o MTSS em temas como a reforma da *Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias* e dos *Servicios de Retiros y Pensiones de las Fuerzas Armadas*. Também controla as *Cajas de Auxilio* e os *Fondos Complementarios de Seguridad Social*. Dentre as atribuições da DNASS estão: a formulação de propostas de políticas em seguridade social; a realização de pesquisas e avaliações sobre diferentes programas de seguridade social, administrados por entidades públicas ou privadas; o controle da gestão da Seguridade Social cujas disposições legais e regulamentares sejam atribuídas ao MTSS; a coordenação das unidades executoras do MTSS, assim como dos demais órgãos públicos, nacionais ou departamentais, para que cumpram suas metas. Apesar da preocupação evidente do governo uruguaio com a sustentabilidade do sistema de seguridade social do país, não há, dentre as atribuições do DNASS nada que evidencie projetos de ampliação de cobertura de proteção social.

Como o BPS é a organização que mais concentra benefícios e contribuintes, sua estratégia de ampliação de cobertura torna-se a mais significativa no caso do Uruguai. O *Plan Estratégico 2006-2010* do BPS (BPS, 2006), além de reforçar as atividades inerentes ao banco de gestor do sistema de seguridade social (programas de curto e longo prazo que incluem prestações por riscos de invalidez, velhice, sobrevivência, enfermidade, desemprego involuntário), destaca a postura pró-ativa que o BPS deve ter quando identifica vazios ou setores da sociedade sem cobertura[15].

O BPS coloca como seu objetivo que o princípio da universalidade que rege a seguridade social seja aplicado, e, para isso, se propõe a incluir setores não amparados e a promover a suficiência das prestações sociais. Possui também ações no sentido de orientar o cidadão e de facilitar o seu acesso aos serviços do BPS. Procura informar as pessoas sobre seus direitos e obrigações e busca melhorar permanentemente ferramentas que facilitem a prestação dos serviços. Isso também pode ser considerado como uma ação para ampliação da cobertura, já que, com mais acesso à informação e mais facilidade de acesso aos serviços, os protegidos em potencial aumentam.

Faz parte ainda das diretrizes estratégicas do BPS aumentar a capacidade institucional como gestor e promotor de políticas sociais. Para isso, uma das frentes é realizar estudos e pesquisas para melhorar o desempenho dos programas sociais, projetando, propondo e executando as ações requeridas. A partir disso, uma outra frente que se abre é a do

[14] Segundo informações do site oficial do Ministério do Trabalho e Seguridade Social do Uruguai, disponíveis em: http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1693&Itemid=371

[15] "O BPS deve ter uma ação pró-ativa em relação ao cumprimento dos princípios básicos da seguridade social. (...) Tem a obrigação de ter iniciativa para sanar situações detectadas em que se identifique que os princípios da seguridade social não estão sendo cumpridos integralmente e também quando são verificadas injustiças e iniqüidades no sistema, realizando os estudos pertinentes para atuar com responsabilidade, buscando o equilíbrio financeiro" (BPS, 2006: 3).

desenvolvimento de mecanismos para ampliar a cobertura e a inclusão no sistema de proteção social. Segundo o plano estratégico, os estudos realizados de políticas e programas alternativos servirão como subsídio para promover, de forma prioritária, linhas de ação específicas para melhorar a cobertura do sistema, principalmente nos setores da sociedade com menores recursos, e desenvolver políticas ativas de inclusão e formalização de trabalhadores com vínculo empregatício ou não, observando-se ações progressivas e graduais de melhoria de emprego, de condições laborais e de reativação produtiva (BPS, 2006: 11).

Outra medida proposta nessa frente pelo BPS é o desenvolvimento de programas específicos, mudando a visão tradicional em que se priorizavam as ações punitivas do sistema fiscal para uma visão em que se priorizem os objetivos e as boas práticas inclusivas e os mecanismos graduais de formalização. O BPS também possui ações no sentido de consolidar a melhoria dos processos administrativos e tributários com a finalidade de aumentar a confiabilidade no sistema de seguridade social por parte dos cidadãos – e, assim, promover a inclusão e a formalização no sistema de seguridade social e proteção social –, e também de assegurar os direitos dos trabalhadores, dando sustentabilidade ao sistema.

Há ainda modificações recentes na legislação pertinentes à questão da ampliação da cobertura, como a Lei nº. 17.659, que estabelece um documento fronteiriço na fronteira com o Brasil, válido para direitos e obrigações de seguridade social, desde janeiro de 2009; a Lei nº. 18.246, que dá direito aos companheiros não casados a receberem benefícios da seguridade social (pensões por morte de companheiro) a partir de janeiro de 2009; e Lei nº. 18.384, que facilita a inclusão de artistas, com vigência a partir de outubro de 2009 (BPS, 2009).

4. Considerações Finais

Os países da América Latina, em geral, vêm encontrando problemas para estender a cobertura de proteção social aos trabalhadores, bem como a todos os cidadãos. Sabe-se que essa proteção é maior para alguns grupos do que para outros de forma bastante similar em todos os países analisados. Por exemplo, é mais provável encontrar homens cobertos do que mulheres, trabalhadores do setor urbano do que do setor rural, brancos do que não-brancos, pessoas mais velhas do que mais jovens. Características ligadas à estrutura do mercado de trabalho também são passíveis de generalização; ocupados nos setores secundário e terciário são mais prováveis de estarem protegidos do que os do setor primário, grandes empresas oferecem mais postos de trabalho com acesso à previdência social do que micro e pequenas.

Ainda que não seja possível esgotar os elementos necessários ao entendimento dos distintos sistemas de proteção social, pode-se concluir que os movimentos ressaltados em alguns países são bastante prováveis de terem acontecido com maior ou menor intensidade em todos os países. As estratégias para enfrentamento dos mesmos obstáculos são variadas, guardam relação com o histórico específico de cada país, mas devem ser observadas e utilizadas como exemplo pelos diferentes países. Nesse sentido, observa-se que algumas práticas têm sido adotadas com frequência, como, por exemplo, a facilitação do acesso de trabalhadores sem vínculo empregatício aos sistemas de proteção social, assim como de micro e pequenas empresas.

Não há dúvida de que os países latino-americanos têm se empenhado em cumprir as proposições da Agenda Hemisférica de Trabalho Decente (OIT, 2006). Entretanto, sabe-se que as questões ligadas à proteção social dependem muito dos movimentos do mercado de trabalho. Temas como o nível de crescimento da economia, de desenvolvimento social, de distribuição de renda são de extrema relevância para que as estratégias nacionais sejam bem-sucedidas, especialmente em tempos de crise econômica mundial.

Referências

BPS – Banco de Previsión Social. Plan Estratégico 2006-2010. 2006. Montevideo, julho/2006. Disponível em: http://www.bps.gub.uy/folletos/Plan Estrategico.pdf

_____. 2009. Nuevas leyes, decretos y resoluciones a implementar desde enero y febrero 2009. Disponível em: http://www.bps.gub.uy/ReformaSeguridadSocial/Nuevas%20leyes%202009%20version %2020-011.doc

BRASIL. 2003. Lei nº. 10.666, de 8 de maio de 2003.

_____. 2005. Emenda Constitucional nº. 47, de 5 de julho de 2005.

_____. 2006. Lei nº. 11.324, de 19 de julho de 2006.

_____. 2006. Lei Complementar nº. 123, de 14 de dezembro de 2006.

_____. 2008. Lei Complementar nº. 128, de 19 de dezembro de 2008.

CEPAL – COMISSÃO ECONÔMICA PARA AMÉRICA LATINA E O CARIBE. 2008. "Panorama Social de América Latina".

CRUZ-SACO, MARIA AMPARO. 2002. Labourmarkets and social security coverage: the Latin American experience. Geneva: International Labour Office, 2002. 41 p. (ESS Working Papers, n.2).

DIAS, EDUARDO ROCHA & MACÊDO, JOSE LEANDRO MONTEIRO. 2008, "Curso de Direito Previdenciário". Editora Método. São Paulo.

GARCIA PAIS, JUAN CARLOS. 2007. La expansión de la Protección Social en Uruguay. Gaceta Laboral. [online]. ago. 2007, vol.13, no.2 [citado 03 Junio 2009], p.242-266. Disponível em: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000200005&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1315-8597.

MEF – Ministerio de Economía y Finanzas. Plan de acción de los sistemas de pensiones en Perú: 2004 – 2008. 2004. Documento elaborado pelo Ministerio de Economía y Finanzas en coordinación con la Oficina de Normalización Previsional y la Superintendencia de Banca y Seguros. Outubro, 2004.

OIT – OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2009. "Panorama Laboral – América Latina y El Caribe".

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 2006. "Trabalho Decente nas Américas: Uma Agenda Hemisférica, 2006-2015".

PERU. 2008. Informe final de la comisión técnica (Ley nº. 28.991 - Decreto Supremo nº. 051-2007-EF). 2008. Disponível em: http://www.mef.gob.pe/PENSIONES/doc/Informe_final_comision_tecnica_Ley28991_DS051_2007EF.pdf

ROFMAN, RAFAEL & LUCCHETTI, LEONARDO. 2007. "Pension Systems in Latin American: Concepts and Measurements of Coverage". Discussion Paper Social Protection nº 616 – World Bank.

SCHWARZER, HELMUT; PAIVA, LUIS HENRIQUE & SANTANA, RAFAEL. 2004. "Cobertura Previdenciária: Evolução 1999-2002 e Aperfeiçoamento Metodológico". Informe de Previdência Social, Volume 16, nº. 05. 2004.

Título: Previdência Social e Distribuição de Renda Intermunicipal

Autores:

Rogério Nagamine Costanzi (Mestre em Economia IPE/USP e Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental do Governo Federal)

Edvaldo Duarte Barbosa (Auditor Fiscal da Receita Federal do Brasil)

Resumo: A Previdência Social tradicionalmente é reconhecida como um importante mecanismo de distribuição regional de renda e instrumento que serve para dinamizar a economia de pequenos municípios ou localidades. Uma forma de demonstrar tal fato, que vem sendo utilizada em outros estudos, é a comparação das transferências previdenciárias com as do Fundo de Participação dos Municípios – FPM. Além de atualizar a referida comparação para os anos de 2006 e 2008, a presente análise busca reforçar o importante papel da Previdência Social na distribuição intermunicipal de renda por meio de análises inovadoras, como a análise de arrecadação, pagamento de benefícios e benefícios líquidos em relação ao PIB das cidades ordenadas por décimo de PIB per capita e tamanho da população, que demonstra que os municípios que estão entre os 10% mais ricos transferem R$ 15 bilhões (1,1% do PIB dessas localidades) para as demais cidades, sendo que os 10% mais pobres recebem R$ 3,6 bilhões (17,1% do PIB). O presente estudo também demonstra uma redistribuição de renda das capitais das UFs e das regiões metropolitanas para, respectivamente, as demais cidades e as regiões não metropolitanas. A comparação do perfil das cidades onde a arrecadação supera o pagamento de benefícios com os municípios em situação inversa reforça o diagnóstico que a Previdência transfere renda das cidades mais ricas para as mais pobres, enfatizando a importância social da Seguridade Social no Brasil. Tal fato é importante tendo em vista a ênfase de setores da mídia e certos pesquisadores nos aspectos fiscais e/ou nos custos da Previdência, sem qualquer referência a sua importância social, como, por exemplo, como mecanismo de redução das desigualdades regionais.

Sessão Temática: 4 – Distribuição de Renda, Desigualdade e Pobreza

Previdência Social e Redistribuição de Renda Intermunicipal

1- Introdução

Tradicionalmente a Previdência Social, em especial devido à Previdência rural, é vista como um importante mecanismo de redistribuição de renda da cidade para o campo, bem como entre municípios. Também há uma ênfase sobre o importante papel que a Previdência Social tem do ponto de vista de estimular a economia local de pequenos municípios, onde a dinâmica tem forte vínculo com o pagamento de benefícios previdenciários.

Uma forma de reforçar esses papéis da Previdência tem sido a de comparações entre o valor dos benefícios com o das transferências para os municípios por conta do Fundo de Participação dos Municípios (FPM).

Embora a Previdência Social tenha uma importância muito grande do ponto de vista de distribuição regional de renda, não existe uma literatura muita extensa sobre o tema. Ademais, há, por determinados setores da mídia e de certos pesquisadores em enfatizar os aspectos fiscais e os custos associados à Previdência Social, sem a devida atenção a importância social da Seguridade.

Com o objetivo de avaliar as questões discutidas acima, buscando introduzir inovações nas análises, o presente artigo se encontra organizado da seguinte forma: 1) na seção seguinte são descritos dois estudos sobre o tema; 2) nas partes 3 e 4 é feito um balanço da arrecadação, pagamento de benefícios e benefícios líquidos da Previdência Social e a relação com o PIB dos municípios, sendo esses ordenados, respectivamente, por décimo segundo o valor do PIB per capita e por tamanho da população; 3) na parte 5 é feita uma análise de arrecadação, pagamento de benefícios e benefícios líquidos em relação ao PIB para capitais das UFs x demais cidades e regiões metropolitanas x não metropolitanas; 4) na parte 6 é feita uma análise do perfil dos municípios de acordo com sua situação em termos da relação entre arrecadação e valor dos benefícios emitidos; 5) na parte 7 é feita uma descrição da redistribuição de renda por meio da Previdência Social entre as UFs e regiões do país; 8) na seção 8 é apresentada a comparação do valor dos benefícios com as transferências do FPM; 9) na seção 9 são feitas considerações finais.

2 - Análise de Estudos sobre o Tema

O estudo sobre a Previdência Social e a redistribuição de renda nos municípios brasileiros ainda é pouco explorado na literatura brasileira. Foram encontrados dois trabalhos: um de Álvaro Sólon de França[1] (2004), que mostra o impacto do pagamento dos benefícios previdenciários nos municípios do Brasil, e o de Marcelo Caetano[2] (2008), que analisa como a previdência social brasileira afeta a distribuição de renda do ponto vista regional, mais especificamente, municipal.

Em seu trabalho, França (2004), ressaltou que milhares de municípios apresentavam o montante de pagamento de benefícios superior ao FPM (Fundo de Participação dos Municípios). Segundo o referido estudo, a quantidade de benefícios rurais emitidos beneficiou, em 2003, indiretamente, em torno de 24 milhões de pessoas

[1] *França, Álvaro Sólon. Previdência Social e a Economia dos Municípios. Brasília/DF, 2004. 5ª Edição atualizada – ANFIP (Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Previdência Social).*

[2] *Caetano, Marcelo Abi-Ramia. Previdência Social e Distribuição Regional da Renda. Brasília/DF, 2008. Texto para Discussão nº 1.318 – IPEA.*

no campo, em uma população total de 31,8 milhões, de acordo com o Censo Populacional do IBGE/2000. Essas pessoas pouco ou nada contribuíram diretamente para a Previdência Social, o que, conforme cita o autor, indica que a instituição funciona como um verdadeiro programa de renda mínima para os idosos no Brasil, principalmente nas Regiões Norte e Nordeste.

De acordo com França (2004), o maior volume de pagamentos de benefícios previdenciários em relação ao FPM não é um fenômeno estritamente nordestino. Em 2003, do total de 5.561 municípios brasileiros pesquisados, 3.773 apresentaram o pagamento de benefícios previdenciários superior ao FPM, o que significa uma participação de 67,85% do total. Conforme a pesquisa, nas regiões Norte e Nordeste, os recordes ficaram, respectivamente, por conta dos estados do Pará, onde 80 dos 143 municípios tinham pagamento de benefícios previdenciários em montante superior ao valor recebido pelo FPM, o que representava 55,94%, e Pernambuco, com 160 dos 185 municípios nessa situação, 86,49% do total. As regiões Sudeste e Sul também apresentavam percentuais expressivos, com destaque para o estado do Rio de Janeiro, que em 84 dos 92 municípios o pagamento de benefícios previdenciários superava o FPM, o que representava 91,30%, no Espírito Santo isto se verificava em 74 dos 78 municípios (94,87%), e em São Paulo, maior estado arrecadador, em 519 dos 645 municípios (80,47%). Na Região Sul o maior percentual era no Paraná: de 399 municípios, 305 conviviam com essa realidade, ou 76,44%.

França (2004) mencionou ainda que a superação do FPM em relação aos benefícios previdenciários decorre, em alguns casos, pela criação de municípios no Brasil. Em 2003, existiam 142 municípios sem fonte pagadora do INSS, ou seja, para receber seu benefício, o beneficiário teria que se deslocar para outra cidade e, conforme destacou o autor, isso acarreta prejuízo para a cidade de origem do beneficiário, pois este acaba fazendo suas compras em outras localidades. Em 2003, o estado recordista nessa situação era o Maranhão, com 21 municípios (9,68%), seguido por Minas Gerais, com 16 municípios (1,88%). Atualmente, apenas 30 municípios não possuem unidades pagadoras do INSS.

A pesquisa de França (2004) também apontou que, em 2003, o pagamento de benefícios previdenciários, em relação ao Produto Interno Bruto (PIB), correspondia a 17,17% no Piauí; 15,16% no Maranhão; 13,66% na Paraíba; 12,66% no Ceará; 11,45% em Alagoas; 11,23% no Rio Grande do Norte; 10,51% em Pernambuco; 9,44% na Bahia; 8,12% em Minas Gerais; 8,11% em Tocantins; 7,98% no Acre; 7,69% em Sergipe; 7,63% no Rio Grande do Sul; 7,25% no Rio de Janeiro; 7,00% em Santa Catarina e 6,46% em São Paulo.

Outro ponto que a pesquisa ressalta é a comparação do pagamento dos benefícios com o Índice Municipal de Desenvolvimento Humano (IDH-M), que diz que dos 100 municípios melhor situados com o IDH-M, em 92 deles o pagamento de benefícios era superior ao FPM. Já nos 100 piores o número de municípios com benefícios previdenciários em volume superior ao FPM caía para 28. Em cerca de 94 dos 100 municípios onde o IDH de renda é maior, o pagamento de benefícios é superior ao FPM, enquanto somente em 36 dos 100 municípios com pior IDH de renda o pagamento de benefícios é superior ao FPM.

O estudo feito por Caetano (2008) afirma que a Previdência seria progressiva tanto do ponto de vista funcional quanto regional. No caso funcional, tal fato seria decorrência do fato da rentabilidade das pessoas de menor rendimento superar à observada para os indivíduos de maior remuneração. Seria também progressiva do ponto de vista regional tendo em vista distribui renda dos municípios mais ricos em direção aos mais pobres (considerando apenas o Regime Geral de Previdência Social –

RGPS e sem considerar os Regimes Próprios, até porque não faria sentido tal análise, pois esses últimos ficam circunscritos a cada município). Em 2006, haveria 1.971 municípios que não exibiram contribuição previdenciária alguma (a grande maioria das cidades têm pagamentos de benefícios) e apenas 148 apresentaram superávit.

O estudo feito por Caetano (2008) testou a progressividade regional do RGPS por meio de um modelo econométrico que utilizou dados municipais do Sistema de Informações Socioeconômicas dos Municípios Brasileiros (Simbrasil), que é resultado de uma cooperação entre a Associação Nacional de Pós-Graduação em Economia (ANPEC), Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e Caixa Econômica Federal (CEF), e informações do Ministério da Previdência Social. O modelo econométrico utilizado é apresentado abaixo:

$$Ln(\frac{Arrecadação}{Despesa}) = \alpha + \beta_1(LnIdosos) + \beta_2(LnPIB) + \beta_3 DummySemArrec + \varepsilon$$

onde:

Arrecadação / Despesa = relação entre arrecadação e despesa previdenciária do município, considerando apenas o RGPS

Idosos = é quantidade de pessoas com mais de 65 anos

PIB = Produto Interno do Município

Tendo em vista que uma maior quantidade de idosos tende a aumentar a despesa previdenciária, pode-se esperar, um sinal negativo para β_1, pois quanto maior Lnidosos, menor deve ser a relação arrecadação / despesa. O sinal de β_2 é um indicador da forma como o RGPS redistribui a renda regionalmente, sendo que um valor positivo (negativo) indicaria que os municípios com PIB maior (menor) teriam uma maior (menor) relação arrecadação/despesa. Obviamente, um valor positivo (negativo) de β_2 indicaria progressividade (regressividade). Também foi utilizado um modelo substituindo o PIB por PIB per capita. Os resultados apontaram para valores de β_2 positivos e estatisticamente diferentes de zero. Portanto, isso mostra que quanto menor o PIB menor a relação arrecadação /despesa, ou seja, um maior nível de despesa para uma mesma arrecadação a medida que o PIB cai. Dessa forma, a conclusão é que a Previdência Social (RGPS) é um potencial instrumento de distribuição de renda das regiões mais afluentes para as mais necessitadas.

Outro dado apresentado pelo estudo (Caetano 2008), que corrobora essa conclusão, é o fato da previdência distribuir renda de forma mais igualitária que a observada pela economia (PIB). Dito de outra forma, enquanto o Índice de Gini do benefício médio previdenciário é de 0,12, o do PIB per capita municipal é de 0,44 e, portanto, a distribuição do PIB per capita é quase quatro vezes mais desigual que a previdenciária.

Caetano (2008), contudo, coloca a ressalva de que o efeito positivo da Previdência sobre as desigualdades regionais seria de curto prazo e não atacaria o problema de forma estrutural ou dinâmica e que seria mais eficiente a utilização dos escassos recursos públicos de outras formas e/ou em outros setores (educação/infra-estrutura) que tivessem maior potencial para dinamizar as economias locais no longo prazo. Mesmo admitindo a racionalidade do argumento apresentado pelo autor é importante salientar que: as transferências para a população idosa pode ter, via transferências no âmbito das famílias, pode ter efeito, por exemplo, na qualidade da

educação dos netos e/ou estimular investimentos pelo maior dinamismo das economias locais, e nesse sentido, ter efeitos de longo prazo; o efeito atenuador de curto prazo nas desigualdades regionais e na pobreza é de extrema importância social, sem gerar, necessariamente, a perpetuação da pobreza local e uma suposta dependência das transferências previdenciárias.

3- Arrecadação e Despesas da Previdência Social por Décimo de PIB per capita dos Municípios

Uma primeira análise não tradicional consiste em fazer uma avaliação da arrecadação e despesas da Previdência Social, por décimo de municípios ordenados pelo PIB per capita, sendo que o primeiro engloba aqueles com PIB per capita mais baixo e, obviamente, de forma inversa, o último décimo agrega aqueles com o PIB per capita mais elevado[3]. Cabe esclarecer que foram considerados apenas as receitas tradicionalmente incluídas na Previdência Social e, portanto, não há igualdade entre receitas e despesas, mas ao contrário, as últimas superam as primeiras, bem como parte da receita/despesa teve sua vinculação com algum município ignorada[4].

Como mostrado pela tabela 1 abaixo, em todos os décimos, exceto aquele dos municípios de PIB per capita mais elevado, prevaleceu um montante de pagamentos de benefícios superior às receitas. No décimo de PIB per capita mais elevado, ao contrário, o valor arrecado foi superior ao montante de gastos com pagamento de benefícios, denotando um primeiro aspecto redistributivo da Previdência Social. Os dados utilizados foram de 2006, tendo em vista que ser o ano mais recente com informações disponíveis para o PIB das cidades (utilizando os dados do IBGE).

Ademais, o caráter da Previdência Social como mecanismo de redistribuição de renda dos municípios mais ricos para os mais pobres fica claro quando se faz a comparação do valor líquido dos benefícios (despesas – receitas) com o valor do PIB desses municípios. Enquanto no décimo dos municípios mais ricos, há um excesso de arrecadação da ordem de R$ 15,1 bilhões ou 1,1% do PIB dessas municipalidades, no décimo dos mais pobres, há um excesso de benefícios em relação à arrecadação da ordem de R$ 3,6 bilhões, que corresponde a 17,1% do PIB desses municípios.

Claramente, como pode ser visto pelos dados da tabela 1 e do gráfico 1, há uma relação inversamente proporcional entre PIB per capita do município e relação pagamento de benefícios líquidos (descontado a arrecadação) / PIB. A análise de correlação entre essas duas variáveis foi estimada em – 0,265 e se mostrou significativa a 1%.

[3] A regra geral é que cada decil tenha 556 municípios. Contudo, tendo em vista a existência de 5.564 municípios, restariam 4. Como forma de ajuste esses 4 municípios adicionais foram incluídos, de forma arbitrária, no 2º, 4º, 6º e 8º decil. Tal fato, altera de forma muito pouco significativa os resultados obtidos.

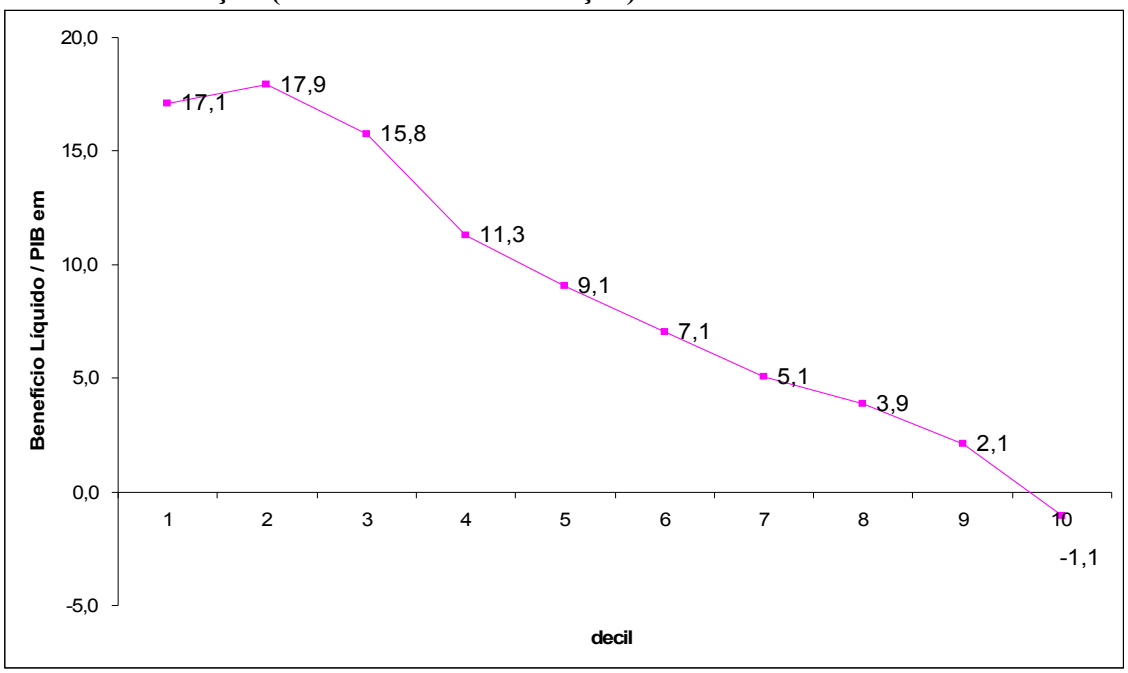
[4] Do lado da receita, portanto, foram consideradas apenas as tradicionalmente vinculadas a Previdência Social, bem como parte da receita/despesa teve sua vinculação com qualquer município ignorada. No pagamento de benefícios também foi considerado o BPC/LOAS. Foram considerados o valor dos benefícios emitidos, cujos valores não são exatamente iguais ao do Fluxo de Caixa do INSS.

Tabela 1
Arrecadação* e Pagamento Benefícios da Previdência Social**
por Décimos de Municípios Ordenados por PIB per capita
Valores em R$ correntes Milhões – 2006

Décimo por PIB per capita	Arrecadação* (1)	Pagamento de Benefícios** (2)	(3) = (2) – (1)	PIB total (4)	(3) / (4) em %
1	261	3.871	3.610	21.139	17,1
2	424	5.144	4.720	26.337	17,9
3	700	6.152	5.452	34.571	15,8
4	1.004	6.148	5.144	45.542	11,3
5	1.821	9.206	7.385	81.549	9,1
6	2.568	9.435	6.867	97.293	7,1
7	5.925	12.810	6.884	135.335	5,1
8	7.026	14.047	7.021	182.175	3,9
9	17.931	24.791	6.860	327.539	2,1
10	81.861	66.803	-15.058	1.418.317	-1,1

Fonte: Elaboração dos autores a partir de dados do MPS e do IBGE; * Apenas receitas tradicionalmente vinculadas a Previdência Social, não inclui receitas para cobrir necessidade de financiamento do Regime Geral de Previdência Social – RGPS; ** Inclui pagamento do BPC/LOAS, considera valor dos benefícios emitidos e não coincide exatamente com valores do fluxo de caixa do INSS.

Gráfico 1
Relação (Benefícios – Arrecadação)/PIB em %



Fonte: Elaboração dos autores a partir de dados do MPS e do IBGE; * Apenas receitas tradicionalmente vinculadas a Previdência Social, não inclui receitas para cobrir necessidade de financiamento do Regime Geral de Previdência Social – RGPS; ** Inclui pagamento dos Benefícios de Prestação Continuada - Lei Orgânica de Assistência Social - BPC/LOAS, considera valor dos benefícios emitidos e não coincide exatamente com valores do fluxo de caixa do INSS.

4- Arrecadação e Despesas da Previdência Social por Tamanho da População dos Municípios

Outra dimensão que pode ser analisada é a arrecadação e despesa da Previdência Social por tamanho do município ou população. Como pode ser visto pela tabela 2, apenas na faixa de municípios com mais de 100 mil habitantes, há um volume de arrecadação superior ao de benefícios, em R$ 3,4 bilhões, o que corresponde a 0,2% do PIB dessas cidades. Nas demais, o volume de despesas com pagamento de benefícios é superior à arrecadação (apenas aquelas fontes tradicionalmente consideradas, sem considerar as utilizadas para cobrir a necessidade de financiamento).

O maior impacto, considerado a relação benefícios líquidos / PIB, se dá para aqueles municípios com mais de 10 mil e até 20 mil habitantes, onde o pagamento de benefícios superou as despesas em cerca de R$ 8,7 bilhões, que representou 6,9% do PIB dessas cidades. Os dados da tabela 2 também deixam clara a importância da Previdência Social em redistribuir renda das cidades com mais de 100 mil habitantes para aquelas com até 100 mil habitantes, onde os benefícios líquidos, descontada a arrecadação, totalizaram R$ 42,3 bilhões (5,9% do PIB desses municípios).

Tabela 2
Arrecadação* e Pagamento de Benefícios**
por Tamanho da População
Valores em R$ correntes Milhões – 2006

Tamanho do Município (número habitantes)***	Arrecadação* (1)	Pagamento de Benefícios** (2)	Benefícios Líquidos (3) = (2) – (1)	PIB (4)	(3) / (4) Em %
Até 5 mil	263	2.152	1.889	37.690	5,0
> 5 mil e até 10 mil	1.056	5.326	4.270	71.276	6,0
> 10 mil e até 20 mil	3.075	11.758	8.682	126.368	6,9
> 20 mil e até 50 mil	6.646	22.753	16.108	256.862	6,3
> 50 mil e até 100 mil	6.750	18.077	11.327	223.281	5,1
>100mil	101.731	98.341	-3.389	1.654.319	-0,2
Subtotal até 100 mil	17.790	60.066	42.276	715.478	5,9

Fonte: Elaboração dos autores a partir de dados do MPS e do IBGE; * Apenas receitas tradicionalmente vinculadas a Previdência Social, não inclui receitas para cobrir necessidade de financiamento do Regime Geral de Previdência Social – RGPS; ** Inclui pagamento do BPC/LOAS, considera valor dos benefícios emitidos e não coincide exatamente com valores do fluxo de caixa do INSS; *** estimado pela divisão do PIB pelo PIB per capita da publicação do IBGE do PIB dos municípios em 2006.

A análise de correlação entre população do município e a relação (benefício líquido / PIB) se mostrou significativa a 1%, mas com um coeficiente baixo (– 0,056) e inferior ao verificado com o PIB per capita (– 0,265). Tal fato denota que, embora se possa argumentar que, quanto menor a cidade maior tende a ser a relação (benefício líquido / PIB), na realidade, a referida relação é mais negativamente correlacionada com o PIB per capita. Portanto, do ponto de vista estatístico, é mais correto dizer que um município com baixo PIB per capita tende a ter uma elevada relação (benefício líquido / PIB) do que um município com pouca população tende a ter essa referida relação elevada. Dado esse resultado, a Previdência Social[5] distribui mais renda entre cidades com alto PIB per capita para aquelas com baixo PIB per capita, do que de grandes

[5] Inclui pagamento do BPC / LOAS.

cidades para pequenos municípios (em termos de população), embora esse último efeito também exista (de cidades com mais de 100 mil habitantes para aquelas com uma população até 100 mil habitantes).

5- Arrecadação e Despesas da Previdência Social por Capitais x Demais Cidades e Regiões Metropolitanas x Não Metropolitanas

Uma análise possível da redistribuição de renda entre municípios gerada pela Previdência Social é comparando a arrecadação e despesa das capitais das UFs e DF x demais cidades e das regiões metropolitanas x não metropolitanas.

Fazendo o primeiro exercício, que compara a situação das capitais das 27 Unidades da Federação e o Distrito Federal em relação às demais cidades é possível notar que há uma redistribuição de renda das primeiras cidades para as últimas. Como pode ser visto pela tabela 3, nas capitais e DF a arrecadação supera o pagamento de benefícios em R$ 23,5 bilhões, que representou, em 2006, 1,5% do PIB dessas cidades. Já nas demais cidades do país, o pagamento de benefícios supera a arrecadação em R$ 62,4 bilhões, que representou, em 2006, uma injeção de 7,7% do PIB dessas cidades.

Tabela 3
Arrecadação* e Pagamento de Benefícios**
Capitais das UFs x Demais Cidades
Valores em R$ correntes Milhões – 2006

Capitais das UFs x Demais Cidades	Arrecadação* (1)	Pagamento de Benefícios** (2)	Benefícios Líquidos (3) = (2) – (1)	PIB (4)	(3) / (4) Em %
Capitais das UF's e DF	70.785	47.251	-23.533	1.554.214	-1,5
Demais Cidades	48.736	111.157	62.420	815.582	7,7

Fonte: Elaboração dos autores a partir de dados do MPS e do IBGE; * Apenas receitas tradicionalmente vinculadas a Previdência Social, não inclui receitas para cobrir necessidade de financiamento do Regime Geral de Previdência Social – RGPS; ** Inclui pagamento do BPC/LOAS, considera valor dos benefícios emitidos e não coincide exatamente com valores do fluxo de caixa do INSS.

Também é importante avaliar a arrecadação e a despesa comparando as regiões metropolitanas e as não metropolitanas. De forma a simplificar a análise, de forma arbritária, foram consideradas apenas as cinco principais regiões metropolitanas do país: Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo, Curitiba e Porto Alegre, totalizando 150 municípios. Feito essas considerações, como pode ser visto pela tabela 4, enquanto nas cinco regiões metropolitanas citadas, a arrecadação supera o pagamento de benefícios em R$ 12,1 bilhões, que corresponde a 1,4% do PIB dessas cidades, nos demais municípios do país, os pagamentos superam a arrecadação em cerca de R$ 51 bilhões, que representa 3,3% do PIB dessas municipalidades. Portanto, pode-se afirmar que a Previdência Social promove uma redistribuição de renda das principais regiões metropolitanas do país para as demais cidades.

Tabela 4

Arrecadação* e Pagamento de Benefícios**
Cinco Regiões Metropolitanas x Demais Cidades
Valores em R$ correntes Milhões – 2006

Capitais das UFs x Demais Cidades	Arrecadação* (1)	Pagamento de Benefícios** (2)	Benefícios Líquidos (3) = (2) – (1)	PIB (4)	(3) / (4) Em %
Regiões Metropolitanas de BH, Curitiba, Porto Alegre, RJ e SP	62.017	49.943	-12.074	839.885	-1,4
Demais cidades	57.504	108.465	50.961	1.529.912	3,3

Fonte: Elaboração dos autores a partir de dados do MPS e do IBGE; * Apenas receitas tradicionalmente vinculadas a Previdência Social, não inclui receitas para cobrir necessidade de financiamento do Regime Geral de Previdência Social – RGPS; ** Inclui pagamento do BPC/LOAS, considera valor dos benefícios emitidos e não coincide exatamente com valores do fluxo de caixa do INSS.

6- Comparações do Perfil de Municípios de acordo com relação entre Arrecadação e Despesa

De um total de 5.564 municípios existentes no Brasil, em 2006, apenas 159 (2,9% do total) tinham um volume de arrecadação tradicionalmente vinculada a Previdência superior ao pagamento de benefícios. Portanto, havia transferência de renda desses 159 municípios para os demais 5.405[6]. O estado que contava com maior número de municípios com "superávit" era São Paulo, com um total de 41 cidades (25,8% do total de 159), seguido do Mato Grosso (20 cidades), Minas Gerais (13), Goiás (12), Paraná (10), Mato Grosso do Sul (10), Rio Grande do Sul (9), Santa Catarina (9), Rio de Janeiro e Bahia (6 cada um). Os municípios com maior excesso de arrecadação em relação ao valor dos benefícios emitidos eram, por ordem de grandeza (do maior superávit para o menor): São Paulo, Brasília, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Curitiba, Porto Alegre, Campinas, Barueri, Joinvile, Goiânia, Manaus, Caarapó (MS), Vitória, Osasco, Florianópolis, Macaé, Cuiabá, Palmas e Camaçari. Claramente, há predomínio de grandes cidades e/ou com grande parque produtivo.

É possível comparar o perfil dos municípios com excesso de arrecadação x valor dos benefícios emitidos com aqueles onde prevalece a situação inversa, de forma a definir qual o município está transferindo recursos e qual está recebendo recursos por conta da Previdência Social. Como pode ser visto pela tabela 5, enquanto as cidades com superávit apresentavam um PIB per capita de R$ 22 mil, em 2006, nesse mesmo ano, as cidades com pagamento de benefícios acima da arrecadação tinham, para esse mesmo indicador, um valor de cerca de R$ 10 mil (primeiro era 125% superior a esse último). Tal resultado reforça o diagnóstico de transferência de renda dos municípios mais ricos para os mais pobres por meio da Previdência Social. Em termos de média da população, também se pode notar que, enquanto aqueles com superávit tinham em média 256 mil habitantes, as cidades com "déficit" tinham em média 27 mil habitantes.

Tabela 5

[6] Para 114 municípios o saldo de arrecadação – benefícios era igual a zero, pois não ambos eram zero.

Perfil Comparativos entre Municípios com Excesso de Arrecadação em Relação Valor dos Benefícios Emitidos x Situação Inversa
2006

Situação	PIB Per Capita em R$	Média de População
Excesso de Arrecadação em relação Pagamento de Benefícios	22.437	255.834
Excesso de Pagamento de Benefícios em relação a Arrecadação***	9.974	27.029

Fonte: Elaboração dos autores a partir de dados do MPS e do IBGE; * Apenas receitas tradicionalmente vinculadas a Previdência Social, não inclui receitas para cobrir necessidade de financiamento do Regime Geral de Previdência Social – RGPS; ** Inclui pagamento do BPC/LOAS, considera valor dos benefícios emitidos e não coincide exatamente com valores do fluxo de caixa do INSS; *** inclusive 114 municípios onde arrecadação e benefícios são iguais a zero.

7- Arrecadação e Despesas da Previdência Social por Unidade da Federação e Região

Também é possível fazer uma análise da arrecadação e do pagamento de benefícios por Unidade da Federação e por Região. Como pode ser visto pela tabela 6, nota-se que há uma redistribuição de renda dos estados do Amazonas, Roraima, DF e São Paulo para as demais unidades da Federação (embora nesse resultado não estão considerados todas as receitas que financiaram o pagamento integral dos benefícios, apenas aquelas tradicionalmente vinculadas a Previdência e isso afeta o resultado). Em termos regionais, há redistribuição de renda da região Centro-Oeste para as demais, em especial, por conta do resultado do DF. Na região Sudeste, em princípio não ocorre redistribuição porque há excesso do valor dos benefícios emitidos em relação a arrecadação dos estados do ES, MG e RJ superior ao superávit apresentado pelo estado de SP, sendo que tal resultado foi obtido sem considerar o total das receitas.

Em termos regionais, a maior relação valor dos benefícios emitidos / PIB, para o ano de 2006, se observou para a Região Nordeste (10,54% do PIB da região), com UFs onde tal valor chegou a valores ainda maiores (13,96% do PIB para o Piauí, 13,13% para a Paraíba, 10,99% Ceará, 10,89% Pernambuco e 10,83% para o Maranhão). Depois vieram as Regiões Sul (7,17% do PIB), Sudeste (6,34%), Norte (4,67%) e, o menor nível, para a região Centro-Oeste (3,39% do PIB).

Em termos de arrecadação o maior nível, em relação ao PIB, foi observado para a região Sudeste (5,71% do PIB) e o menor para a Norte (3,20% do PIB), sendo que foram apenas consideradas as receitas mais tradicionalmente vinculadas a Previdência.

Em termos de benefícios líquidos (pagamento de benefícios – arrecadação) em % do PIB, a maior relação se deu para a Região Nordeste (7,04%) e a menor para a Sudeste (0,63%) e Centro-Oeste (- 1,13%), sendo que esse último caso se explica principalmente pela relação no DF (- 6,97% do PIB).

Tabela 6
Arrecadação e Valor dos Benefícios Emitidos por UF e Região 2006
Valores em R$ milhões correntes ou nominais ou em %

Unidade da Federação	Arrecadação em R$ milhões (a)	Benefícios em R$ mihões (b)	(c)= (b) – (a) em R$ milhões	PIB em R$ milhões (d)	(a) / (d) em %	(b) / (d) em %	(c) / (d) em %
ACRE	185,6	291,4	105,7	4.834,8	3,84	6,03	2,19
ALAGOAS	559,7	1.644,0	1.084,3	15.753,4	3,55	10,44	6,88
AMAPÁ	126,6	151,6	25,0	5.260,1	2,41	2,88	0,48
AMAZONAS	1.195,1	1.074,3	-120,8	39.166,3	3,05	2,74	-0,31
BAHIA	3.343,9	9.268,2	5.924,3	96.558,9	3,46	9,60	6,14
CEARÁ	1.805,1	5.090,2	3.285,1	46.309,9	3,90	10,99	7,09
DISTRITO FEDERAL	5.285,8	1.606,6	-3.679,2	89.630,1	10,01	3,04	-6,97
ESPIRITO SANTO	1.935,9	2.709,8	774,0	52.781,9	3,39	4,75	1,36
GOIÁS	2.163,3	2.904,3	741,0	57.090,9	3,79	5,09	1,30
MARANHÃO	628,2	3.099,5	2.471,3	28.621,4	2,20	10,83	8,63
MATO GROSSO	1.041,7	1.221,0	179,2	35.284,5	2,95	3,46	0,51
MATO GROSSO DO SUL	839,9	1.274,0	434,2	24.355,4	3,45	5,23	1,78
MINAS GERAIS	9.636,3	17.118,6	7.482,3	214.813,5	4,49	7,97	3,48
PARÁ	1.456,1	2.816,3	1.360,2	44.375,8	3,28	6,35	3,07
PARAÍBA	638,5	2.620,2	1.981,8	19.953,5	3,20	13,13	9,93
PARANÁ	6.386,9	8.532,0	2.145,1	136.680,8	4,67	6,24	1,57
PERNAMBUCO	2.113,0	6.044,1	3.931,1	55.504,9	3,81	10,89	7,08
PIAUÍ	429,9	1.785,7	1.355,8	12.790,4	3,36	13,96	10,60
RIO DE JANEIRO	14.049,9	18.598,7	4.548,8	275.362,7	5,10	6,75	1,65
RIO GRANDE DO NORTE	798,7	2.090,5	1.291,8	20.556,7	3,89	10,17	6,28
RIO GRANDE DO SUL	7.572,5	12.972,1	5.399,5	156.882,6	4,83	8,27	3,44
RONDÔNIA	395,6	626,6	231,0	13.110,1	3,02	4,78	1,76
RORAIMA	149,5	104,1	-45,4	3.660,2	4,08	2,85	-1,24
SANTA CATARINA	4.716,9	6.242,9	1.526,0	93.173,5	5,06	6,70	1,64
SÃO PAULO	51.154,6	46.817,8	-4.336,8	802.551,7	6,37	5,83	-0,54
SERGIPE	584,7	1.161,1	576,4	15.125,9	3,87	7,68	3,81
TOCANTINS	327,0	542,1	215,1	9.606,7	3,40	5,64	2,24
Unidade da Federação	**Arrecadação em R$ milhões (a)**	**Benefícios em R$ mihões (b)**	**(c)= (b) – (a) em R$ milhões**	**PIB em R$ milhões (d)**	**(a) / (d) em %**	**(b) / (d) em %**	**(c) / (d) em %**
NORTE	3.835,5	5.606,4	1.770,9	120.013,9	3,20	4,67	1,48
NORDESTE	10.901,8	32.803,6	21.901,8	311.175,0	3,50	10,54	7,04
CENTRO-OESTE	9.330,7	7.005,8	-2.324,8	206.360,9	4,52	3,39	-1,13
SUL	18.676,3	27.746,9	9.070,7	386.737,0	4,83	7,17	2,35
SUDESTE	76.776,7	85.245,0	8.468,3	1.345.509,8	5,71	6,34	0,63
TOTAL*	130.448,6	158.407,8	27.959,2	2.369.796,5	5,50	6,68	1,18

Fonte: Elaboração dos autores a partir de dados do MPS e do IBGE; * inclui arrecadação com vinculação municipal/estadual ignorada.

8- Os Benefícios da Previdência Social e o Fundo de Participação dos Municípios

A Previdência Social tem se consolidado como a maior distribuidora de renda do País, fechando o ano de 2008 com cerca de 26 milhões de benefícios, com valor em torno de R$ 190,0 bilhões e com presença em todo território nacional. Segundo Ansiliero e Costanzi (2008), a partir de estimativas feitas com os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD (2007) e considerando uma linha de pobreza de renda familiar per capita de ½ salário mínimo, os benefícios pagos pela Previdência Social retiram cerca de 22,2 milhões de pessoas da linha de pobreza e tem uma forte presença nas áreas rurais.

O volume de recursos mensalmente pagos pela Previdência Social e conseqüentemente injetado na economia dos municípios é expressivo e representa, principalmente para aqueles menores e mais pobres, a garantia da movimentação da economia.

A fim de conhecer o quão expressivo é esse volume de recursos para os municípios é importante estabelecer sua comparação com alguma fonte de recurso igualmente importante do orçamento municipal. Nesse caso a comparação se dá com o Fundo de Participação dos Municípios - FPM que é, para muitos pequenos municípios, sua principal fonte de receitas.

A Constituição Federal estabelece uma série de transferências de recursos próprios da União para os Estados, Distrito Federal e Municípios com o intuito de amenizar as desigualdades regionais. Uma das transferências é a do FPM e se trata de uma parcela do valor arrecadado a partir do Imposto de Renda e do Imposto sobre Produtos Industrializados. O Tesouro Nacional efetua as transferências desses recursos nos prazos legalmente estabelecidos e a distribuição é feita de acordo com o número de habitantes (para cada faixa populacional, um coeficiente é estabelecido).

Em 2006 e 2008, os benefícios pagos pela Previdência Social superam os repasses do FPM em mais de 60% dos municípios brasileiros e por região esse percentual chega ao patamar de 70% nas regiões Sul e Sudeste, conforme tabela 7.

Tabela 7
Municípios por Região Brasileira em que o pagamento de benefícios supera o FPM em 2006 e 2008

Região	Total de Municípios	Municípios em que os benefícios superam o FPM				%
		2006		2008		2008/2006
		Quantidade	%	Quantidade	%	
Norte	449	186	41,4	181	40,3	-2,7
Nordeste	1.793	1.098	61,2	1.036	57,8	-5,6
Centro-Oeste	466	247	53,0	239	51,3	-3,2
Sudeste	1.668	1.211	72,6	1.166	69,9	-3,7
Sul	1.188	863	72,6	827	69,6	-4,2
Total	5.564	3.605	64,8	3.449	62,0	-4,3

Fonte: Elaboração dos autores a partir de dados do MPS e do IBGE

Ao se comparar a evolução desses municípios entre 2006 e 2008 percebe-se uma queda de 4,3%, saindo de 3.605 para 3.449, fato não verificado em comparações anteriores[7]. Isso pode ser explicado pelo bom desempenho da economia em 2008, que se refletiu em sucessivos recordes de arrecadação federal e conseqüentemente no aumento do FPM e, por outro lado, a um maior controle das despesas com pagamento

[7] Ver Álvaro Sólon de França, "Previdência Social e a Economia dos Municípios", Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Previdência Social – ANFIP, Brasília 2004.

de benefícios em função de medidas de gestão[8] adotadas pelo Ministério da Previdência Social, o que resultou em 2008 em um crescimento percentual para as despesas inferior ao da arrecadação de contribuições previdenciárias.

Ao se comparar os valores de FPM e de pagamento de benefícios entre 2006 e 2008 é possível visualizar um crescimento percentual de mais que o dobro da transferência de FPM em relação ao pagamento de benefícios, tabela 8. Essa comparação deixa ainda mais clara a importância da Previdência Social para os municípios, tendo em vista o maior volume dos benefícios em relação ao FPM.

O FPM depende do crescimento da arrecadação federal e foi positivamente influenciada pelo bom momento da economia em 2008, mas deve enfrentar em 2009 uma desaceleração em função da crise econômica mundial. Já o volume de recursos transferidos aos municípios pela Previdência Social apresenta uma estabilidade maior em função da sua própria natureza e ainda conta, para mais de 60% dos benefícios, com uma política de valorização do salário mínimo que lhes garante aumento real. Nesse sentido, o pagamento de benefícios previdenciários terá um importante papel anticíclico para os municípios brasileiros, em 2009[9].

Tabela 8
Transferência de FPM e Pagamento de Benefícios em 2006 e 2008
em R$ milhões Nominais[10]

ITEM	2006	2008	Variação de 2006 para 2008 em %
FPM	29.503	42.302	43,4
Benefícios*	158.408	190.975	20,6

Fonte: Elaboração dos autores a partir de dados do MPS e do IBGE; * Inclui BPC/LOAS, valor dos benefícios emitidos e não totalmente similar ao fluxo de caixa do INSS.

Uma comparação entre os valores de transferência de FPM e Pagamento de benefícios por região mostra que o forte crescimento do FPM entre 2006 e 2008 se distribui em patamares aproximados para todas as regiões, com um destaque interessante para a região Norte que apresenta a maior taxa de crescimento para os benefícios e a menor para as transferências de FPM, contra a Região Sudeste na qual se verifica o menor crescimento dos benefícios (Tabela 9). O maior crescimento do FPM, entre 2006 e 2008, ocorreu para a região Nordeste.

Tabela 9

[8] Entre as medidas de gestão pode-se destacar a Cobertura Previdenciária Estimada – COPES e o Censo Previdenciário. A COPES é um procedimento administrativo adotado pelo INSS que permitiu a pré-definição de datas de alta para os segurados com incapacidade temporária para o trabalho e estabeleceu duração máxima de dois anos para o auxílio-doença, período após o qual o benefício deve ser cessado ou convertido em aposentadoria por invalidez. O Censo Previdenciário realizado entre outubro de 2005 e outubro de 2007 teve como objetivo atualizar os dados cadastrais de aposentados e pensionistas do Regime Geral de Previdência Social – RGPS e, como conseqüência, eliminar pagamentos indevidos de benefícios.

[9] Não foram feitas considerações ou simulações com base em um modelo de equilíbrio geral e considerando todas as receitas utilizadas para pagamento de benefícios, mas, como colocado anteriormente, apenas aquelas tradicionalmente vinculadas a Previdência Social.

[10] No caso do pagamento de benefícios trata-se do valor dos emitidos e para os quais foi possível vincular algum município (excluído os ignorados) e cujo valor/conceito não é totalmente similar ao do fluxo de caixa do RGPS. Inclui BPC/LOAS.

Transferência de FPM e Pagamento de Benefícios em 2006 e 2008 por Região e Estados em R$ milhões Nominais[11]

Região/UF		Benefícios		FPM		%		Relação entre benefícios e FPM	
		2006 (A)	2008 (B)	2006 (C)	2008 (D)	(B)/(A)	(D)/(C)	2006 (A)/(C)	2008 (B)/(D)
Norte	AC	291,36	367,37	164,14	222,17	26,1	35,4	1,8	1,7
	AM	1.074,27	1.337,84	414,40	623,17	24,5	50,4	2,6	2,1
	AP	151,61	195,07	113,16	162,92	28,7	44,0	1,3	1,2
	PA	2.816,27	3.514,93	1.070,36	1.525,62	24,8	42,5	2,6	2,3
	RO	626,60	841,92	267,89	370,84	34,4	38,4	2,3	2,3
	RR	104,14	149,79	154,75	145,34	43,8	-6,1	0,7	1,0
	TO	542,15	695,34	457,39	640,51	28,3	40,0	1,2	1,1
	Total	5.606,41	7.102,25	2.642,09	3.690,57	26,7	39,7	2,1	1,9
Nordeste	AL	1.643,97	2.165,30	701,31	1.005,93	31,7	43,4	2,3	2,2
	BA	9.268,16	11.311,59	2.634,41	3.848,65	22,0	46,1	3,5	2,9
	CE	5.090,19	6.317,69	1.541,92	2.209,34	24,1	43,3	3,3	2,9
	MA	3.099,55	3.938,73	1.215,95	1.765,77	27,1	45,2	2,5	2,2
	PB	2.620,21	3.161,19	950,09	1.362,60	20,6	43,4	2,8	2,3
	PE	6.044,10	7.409,34	1.437,33	2.121,00	22,6	47,6	4,2	3,5
	PI	1.785,69	2.252,68	757,09	1.052,78	26,2	39,1	2,4	2,1
	RN	2.090,53	2.515,30	732,33	1.067,22	20,3	45,7	2,9	2,4
	SE	1.161,14	1.450,88	417,78	630,85	25,0	51,0	2,8	2,3
	Total	32.803,55	40.522,68	10.388,22	15.064,14	23,5	45,0	3,2	2,7
Cento-Oeste	DF	1.606,57	1.978,73	62,19	70,03	23,2	12,6	25,8	28,3
	GO	2.904,26	3.657,87	1.068,46	1.535,76	25,9	43,7	2,7	2,4
	MS	1.274,02	1.610,30	436,81	643,86	26,4	47,4	2,9	2,5
	MT	1.220,97	1.554,30	546,42	772,76	27,3	41,4	2,2	2,0
	Total	7.005,82	8.801,20	2.113,88	3.022,40	25,6	43,0	3,3	2,9
Sudeste	ES	2.709,84	3.334,66	526,06	729,62	23,1	38,7	5,2	4,6
	MG	17.118,65	20.622,05	3.878,70	5.554,64	20,5	43,2	4,4	3,7
	RJ	18.598,70	21.560,04	866,38	1.251,77	15,9	44,5	21,5	17,2
	SP	46.817,83	55.073,79	3.957,92	5.590,94	17,6	41,3	11,8	9,9
	Total	85.245,01	100.590,54	9.229,05	13.126,97	18,0	42,2	9,2	7,7
Sul	PR	8.532,00	10.563,76	2.005,51	2.869,30	23,8	43,1	4,3	3,7
	RS	12.972,06	15.603,91	1.971,08	2.873,19	20,3	45,8	6,6	5,4
	SC	6.242,87	7.790,29	1.145,35	1.644,38	24,8	43,6	5,5	4,7
	Total	27.746,94	33.957,96	5.121,94	7.386,87	22,4	44,2	5,4	4,6

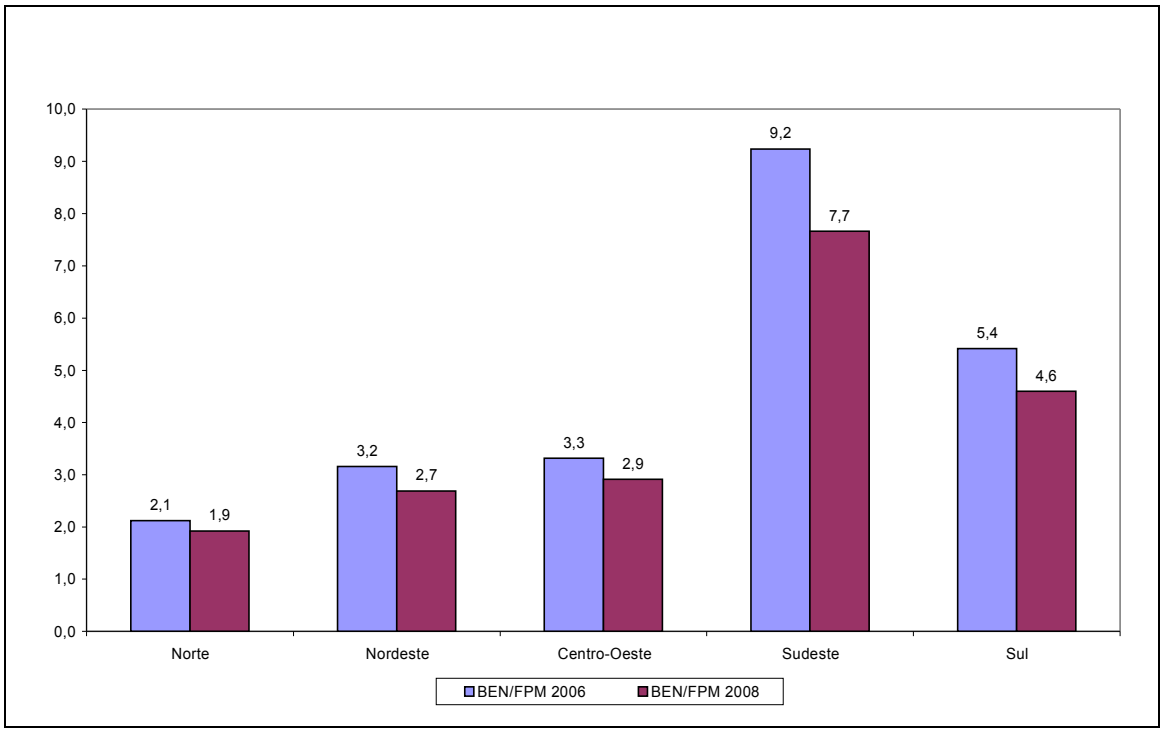
Fonte: Elaboração dos autores a partir de dados do MPS e do IBGE; * Inclui BPC/LOAS, valor dos benefícios emitidos e não totalmente similar ao fluxo de caixa do INSS

A relação entre pagamento benefícios e transferência de FPM, mesmo com a alta elevação do FPM provocado pelo bom momento vivido pela economia em 2008, mantém-se, na comparação com 2006, praticamente estável para a Região Norte e Nordeste, com ligeira queda de 2,1 para 1,9 e 3,2 para 2,7, respectivamente. Já na Região Sudeste e Sul essa relação passa, respectivamente, de 9,2 para 7,7 e 5,4 para 4,6 (Gráfico 2).

Gráfico 2

[11] No caso do pagamento de benefícios trata-se do valor dos emitidos e para os quais foi possível vincular algum município (excluído os ignorados) e cujo valor/conceito não é totalmente similar ao do fluxo de caixa do RGPS. Inclui BPC/LOAS.

Relação entre Benefícios Pagos e Transferência de FPM por Região em 2006 e 2008



Fonte: Elaboração dos autores a partir de dados do MPS e do IBGE

Outro aspecto diz respeito à caracterização dos municípios onde os benefícios superam as transferências do FPM. Como pode ser visto pela tabela 10, em 2006, os 3.605 municípios para os quais o pagamento de benefícios da Previdência superava o FPM receberam, em média, R$ 43,3 milhões do INSS contra R$ 6,5 milhões do FPM (diferença de R$ 36,7 milhões). Essas cidades tinham em média uma população de cerca de 48 mil habitantes e agregavam 172,2 milhões de pessoas (92,2% da população total do país).

Em 2008, para os 3.449 municípios para os quais o pagamento de benefícios superava o FPM, a média de recebimentos do INSS foi de R$ 54,3 milhões contra R$ 9,7 milhões do FPM (diferença de R$ 44,6 milhões).

Tabela 10
Caracterização dos Municípios onde Valor do Pagamento dos Benefícios Supera o FPM 2006 e 2008

ITEM	2006

	Média dos 3.605 municípios	Total dos 3.605 municípios
Benefícios em R$ milhões	43,3	156.000
FPM em R$ milhões	6,5	23.544
Benefícios menos FPM em R$ milhões	36,7	132.457
População	47.775	172.228.593
PIB em R$ milhões	633,0	2.282.054
PIB per capita em R$ mil	13.250	----
ITEM	**2008**	
	Média dos 3.449 municípios	**Total dos 3.449 municípios**
Benefícios em R$ milhões	54,3	187.293
FPM em R$ milhões	9,7	33.420
Benefícios menos FPM em R$ milhões	44,6	153.874

Fonte: Elaboração dos autores a partir de dados do MPS e do IBGE

9- Considerações Finais

O presente estudo demonstrou, com clareza, que a Previdência Social tem uma grande importância social no país. Além do seu papel tradicional de garantir proteção social aos idosos e aos trabalhadores que perdem temporariamente ou de forma permanente a sua capacidade de auto-sustento, também serve como mecanismo de distribuição regional de renda, contribuindo para a redução das desigualdades regionais existentes no país. Mais especificamente, como foi mostrado, a Previdência Social, por meio da sua arrecadação e do pagamento de benefícios, transfere recursos para os municípios mais ricos do país para os mais pobres. Ademais, os pagamentos de benefícios são cerca de quatro vezes menos desiguais que a distribuição do PIB.

Também foi mostrado que a Previdência Social tem grande importância na movimentação das economias locais das pequenas municipalidades, sendo que para cerca de 2/3 dos municípios brasileiros recebem mais recursos da Previdência Social do que do Fundo de Participação dos Municípios – FPM. Além disso, os benefícios previdenciários representaram, em 2006, 10,54% e 7,17% do PIB das regiões, respectivamente, Nordeste e Sul. Os benefícios líquidos (benefícios – arrecadação), também em 2006, representaram 7% do PIB da região Nordeste.

Todos esses dados apresentados mostram, com clareza, a importância da Previdência Social como mecanismo de distribuição regional de renda e de redução das desigualdades regionais, na medida em que transfere recursos dos municípios mais ricos para os mais pobres. Tal diagnóstico é importante em um contexto onde a mídia e pesquisadores enfatizam apenas os custos e aspectos fiscais da Previdência, "esquecendo" a grande importância social dessa política pública.

Referências Bibliográficas

- Ansiliero, Graziela & Costanzi, Rogério. 2008. "Proteção Social dos Idosos no Brasil". Informe de Previdência Social – Setembro de 2008.

- Caetano, Marcelo Abi-Ramia. 2008. "Previdência Social e Distribuição Regional de Renda". Texto para Discussão nº 1.318 do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA – Brasília – janeiro de 2008;

- Sólon de França, Álvaro. 2004. " Previdência Social e a Economia dos Municípios". Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Previdência – ANFIP – 5º edição atualizada. Brasília 2004.

- www.ibge.gov.br – dados sobre PIB dos municípios e PIB per capita;

- www.previdencia.gov.br – dados de benefícios e arrecadação da Previdência, nos municípios, que podem ser encontrados na seção "estatísticas";

PRINCÍPIOS PARA UMA CRÍTICA À ECOLOGIA POLÍTICA: A DIMENSÃO AMBIENTAL DA CRISE.

Iraldo Alberto Alves Matias[1]
Rui Carlos Alves Matias[2]

Resumo

O presente artigo enuncia fundamentos para uma crítica aos pressupostos teóricos da Ecologia Política, frente à emergência da questão ambiental. A partir da apresentação das principais correntes ambientalistas, é feita a sua crítica de acordo com autores marxistas que mostram as limitações conceituais e políticas na análise da "crise ambiental". O centro argumentativo consiste em demonstrar a *centralidade do trabalho* no intercâmbio material entre os seres humanos e a natureza, além do papel de mediação das *relações sociais de produção capitalistas* nesse processo. Daí concluem a necessidade de superação do capitalismo e da *emancipação do trabalho* para a efetiva solução dos problemas ambientais.
Palavras-Chave: Centralidade do trabalho; relações sociais de produção; Ecologia Política; crise ambiental.

Abstract

The present article lays out the foundations for a criticism of the theoretical assumptions of Political Ecology as it faces the emerging environmental problem. The main environmentalist schools are presented and criticism is made in accordance with Marxist authors who point out the conceptual and political limitations of the analysis of the "environmental crisis". The argument centres on demonstrating the *centrality of labor* in the material exchange between humans and nature and the mediating role of *capitalist social relations of production* in the process. Hence the need for the overcoming of capitalism and the *labor's emancipation* if the environmental problems is to be effectively solved.
Keywords: centrality of labor; social relations of production; Political Ecology; environmental crisis.

Introdução

> *Nos tempos modernos o extermínio dos bisontes e das focas-bebé tem apenas como causa o facto de a sua pele ser um mero valor de troca, dinheiro. Só o reinado desta relação social muito precisa explica estes massacres; não a industrialização, nem o "produtivismo", ainda que o seu instrumento tenha sido a espingarda.*
>
> Tom Thomas

A partir da segunda metade do século XX, a questão que se convencionou chamar de "crise ambiental global" tornou-se uma questão estratégica no cenário político-econômico

[1] Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Estadual de Campinas, na Área de Concentração *Trabalho, Cultura e Ambiente*, na Linha de Pesquisa em *Sociologia do Trabalho*. Endereço eletrônico: iraldomatias@yahoo.com.br.
[2] Graduando do Bacharelado em Filosofia da Universidade de São Paulo. Endereço eletrônico: ruiaugustomc@yahoo.com.br.

internacional. Enquanto expressão fenomênica de crises estruturais, provenientes das contradições intrínsecas ao modo de produção capitalista, por um lado, e demanda programática de parte das lutas sociais, por outro, a problemática ambiental ganha novas proporções neste início do século XXI. Isto se deve à seqüência de catástrofes naturais em diversos continentes, relacionadas às mudanças climáticas globais atribuídas à ação humana; pelo agravamento das condições de miséria de uma parte considerável da população mundial; a questão dos transgênicos; e, principalmente, devido à polêmica em torno da produção de Bioenergia frente à recente "crise dos alimentos" (uma das primeiras manifestações da atual crise econômica); entre outras temáticas que aparecem na "ordem do dia".

A Ecologia Política identifica a si mesma como uma área do conhecimento surgida no contexto da emergência da questão ambiental, em linhas gerais, resultante de uma síntese entre a Ecologia Humana e a Economia Política. Para Lipietz (2002), trata-se de uma "interação complexa entre meio ambiente (o meio em que vive a humanidade) e funcionamento econômico, social e, acrescentemos, político das comunidades humanas", fundada numa "tomada de consciência dos efeitos perturbadores da atividade humana e do progresso técnico" (2002:17). Além disso, no horizonte político ambientalista – salvo raras exceções, como no "ecologismo popular" –, rompeu-se com as lutas sociais anticapitalistas, passando-se a discutir "modelos econômicos alternativos" e novas formas de "participação" na institucionalidade burguesa, e não na transição para um modo de produção de tipo novo, baseado em relações sociais nas quais a organização e a apropriação social da riqueza é realizada pelos produtores diretos. Esta assertiva pode ser ilustrada pela significativa declaração do "verde" Lipietz (2002), para quem "a esperança revolucionária sumiu do horizonte, o comunismo faliu e o projeto socialista decepcionou" (idem:21).

No entanto, autores como Bernardo (1979) e Thomas (1994) identificam a origem da chamada "crise ambiental" com a dinâmica global de expansão do capital, e as contradições no desenvolvimento das *condições gerais de produção*[3] inerentes a esse processo. Bernardo (1979) ressalta que este último aspecto resulta da "(...) necessidade de integração tecnológica das empresas capitalistas e fundamentam a sua realização prática" (1979:24). Tal *integração* está diretamente ligada ao princípio econômico da *concorrência* entre capitais, e "é a partir de uma base comum de inter-relação tecnológica que as empresas vão entrar em concorrência pelo crescimento da produtividade" (idem:21). Este autor mostra ainda como, no interior das *relações sociais de produção*, mais especificamente a partir separação entre *gestão* e *execução*, surge (no pólo capitalista) uma classe especializada na administração das *condições gerais de produção*, denominada como classe dos *gestores*.

Assim, a cisão entre o produtor direto e a gestão da produção introduziu o *gestor* em cada um dos processos produtivos particulares, enquanto seu organizador, dando a este um papel fundamental na organização global do processo de *reprodução do capital*. Exatamente por este motivo, o autor identifica o antagonismo entre a classe gestora e a trabalhadora, na luta pelo controle da produção. Colocadas estas questões, ainda que de forma simplificada, será possível apreender, no decorrer do texto, a natureza "tecnocrática" da Ecologia Política, a partir de sua posição "gestorial de um capitalismo globalmente planificado" (idem:35) [4].

---

[3] Para Marx (1984b), o conceito de *condições gerais de produção* abrange as "condições de existência e de vida do trabalhador"; as "condições naturais ou externas de produção" (os recursos naturais); e "condições gerais, ou comunitárias de produção" (relativas à infraestrutura urbana e ao espaço da produção). Na perspectiva do capital, as dificuldades no abastecimento e manutenção de quaisquer destas condições podem diminuir a produtividade do trabalho, além de afetar diretamente os custos da produção e, portanto, a taxa de lucro. Para uma análise detalhada da importância das *condições gerais de produção* no capitalismo ver Bernardo (1991).

[4] Esta classe, "que consubstancia a integração tecnológica entre as unidades de produção; em virtude das funções predominantemente organizacionais que esta desempenha, na união entre os vários processos particulares de fabrico (e, posteriormente, na própria organização interna de cada um desses processos) e, portanto, na orquestração do capitalismo como um todo, posso chamar-lhe de classe dos gestores" (Bernardo, 1979:37). Este

Mas, para além de suas características gerais, no interior da Ecologia Política existem diferentes abordagens teóricas com bases políticas divergentes. Sem pretensões de esgotar o debate, aqui serão apresentadas as mais significativas, que procuram estabelecer uma relação entre a Ecologia e a totalidade da vida social, em sua dimensão econômica, política, jurídica e cultural: o *ambientalismo de mercado*, de tradição tanto liberal quanto keynesiana e o seu princípio de "quem polui paga"; o *ecodesenvolvimento*, com sua base epistemológica "sistêmica" e a política de "gestão de recursos"; a *Economia Ecológica*, com sua defesa da autonomia de populações rurais e indígenas e uma análise centrada na crítica energética ao capitalismo.

O cerne da crítica à Ecologia Política em geral, para além de suas divergências internas, está baseada em dois pontos fundamentais desta: a sua relativa negação do *trabalho* como categoria central no intercâmbio material entre as sociedades humanas e a natureza; e a desconsideração do papel das *relações sociais de produção* no capitalismo – os antagonismos entre *capital* e *trabalho*, devidamente demonstrados por Marx, inerentes à dinâmica imposta pela *lei do valor* e seu imperativo de *acumulação* –, como mediações historicamente desenvolvidas nesse intercâmbio e, justamente por isto, determinantes da própria "crise ambiental". Estas questões, juntamente com suas respectivas conseqüências teóricas e políticas sobre a relação entre os seres humanos em atividade e a natureza, são objeto do presente texto.

Para tanto, primeiramente, serão discutidos alguns conceitos que aparecem, em maior ou menor grau, nas diferentes abordagens ecológicas, tais como o de "limites físicos" e de "equilíbrio ambiental" na sua relação com a questão demográfica. Em seguida, serão apresentados o *Relatório Meadows* e o *Informe Brundtland* enquanto marcos históricos e políticos das respostas sistêmicas do capitalismo mundial à "crise ambiental", e da formulação da ambígua noção de "desenvolvimento sustentável". Essa discussão inicial dará suporte para o diálogo crítico com as principais correntes da Ecologia Política.

Crise Ambiental: as noções ecológicas de "limites" e "equilíbrio".

Desde 1929, quando da primeira grande crise econômica global, vem crescendo em importância o papel das *condições gerais de produção* sobre o processo de reprodução do capital. No Livro III de *O Capital*, Marx (1984b) demonstrou exaustivamente, entre outras coisas, as relações entre as *condições naturais* (ou *ambientais*: matérias-primas, recursos energéticos, etc.), os *custos* e a *produtividade* do capital.

Por exemplo, o preço dos meios de produção é diretamente afetado pelas variações de preço da matéria-prima que entra em sua constituição. Assim, "à medida que seu preço aumenta em virtude das oscilações de preço, seja da matéria-prima, em que consiste, seja da matéria auxiliar, que seu funcionamento consome, cai *pro tanto* a taxa de lucro" (Marx, 1984b:81-82). Ou seja, a taxa de lucro cai ou sobe no sentido inverso ao preço da matéria-prima, resultando, entre outras coisas, "(...) quão importante é para os países industriais o preço baixo da matéria-prima" (ibidem:82). Como o valor das matérias-primas entra por

---

marxista português complementa afirmando que, "à medida que a integração tecnológica das empresas particulares progride, a função social da burguesia reduz-se, e os gestores lutam por se apoderar [coletivamente] da propriedade do capital ou, pelo menos, obter posições decisivas de controle" (ibidem:58). O autor identifica os conflitos entre a dasse dos *gestores* (enquanto administradores e, em muitos casos, como *proprietários coletivos* dos meios de produção: as chamadas *burguesias de Estado*) e a dos *burgueses* (enquanto proprietários privados) que ocorrem no interior do pólo capitalista, embora sejam as duas antagônicas à classe trabalhadora. A questão do *Estado* é importantíssima para se compreender o papel dos *gestores* e do desenvolvimento das *condições gerais de produção*, bem como a problemática ambiental. No entanto, não será possível tratá-la neste artigo. Uma consulta aos principais autores aqui utilizados pode ajudar a suprir essa lacuna.

inteiro no valor da mercadoria produzida, e por ser parte do capital circulante – tendo de ser reposta por inteiro após a venda desta –, Marx afirma que uma alta no preço da matéria-prima "pode truncar ou inibir todo o processo de reprodução, ao fazer com que o preço obtido pela venda da mercadoria não seja suficiente para repor todos os elementos da mercadoria" (idem:84). Marx vai demonstrar, para a surpresa de muitos ambientalistas, o princípio econômico que fundamenta a "reciclagem" de materiais, uma vez que o encarecimento das matérias-primas "constitui, naturalmente, incentivo para a utilização dos resíduos" (Marx, 1984b:78).

Neste sentido Bernardo (1979) procura mostrar como a "crise ambiental" não surgiu enquanto tal devido à ocorrência de problemas ambientais em si, mas apenas quando estes passaram a afetar as *condições gerais de produção* (na forma como acabamos de ilustrar). Assim, se cada crise apresenta "(...) como carácter dominante da sua fisionomia as contradições económicas de momento mais relevantes" (Bernardo, 1979:83) então, ao que tudo indica, a questão ambiental tem se tornado um dos vetores das últimas crises econômicas internacionais. Um exemplo claro é a forma como analistas oficiais identificaram a crise da década de 1970 com a questão energética, denominando-a "Crise do Petróleo". Ou, como afirma Thomas (1994), "os limites ecológicos à marcha da acumulação são, pois, um dos factores da crise actual e é por isso mesmo que os problemas ecológicos só hoje desencadeiam um movimento político de massas" (1994:58).

Diante deste quadro, cientistas, políticos e organizações das mais diversas origens abordam a problemática ambiental a partir de três temáticas principais, de onde derivam diversos pontos específicos: a *depredação dos recursos naturais* (limites naturais de reprodução da matéria); a *geração de resíduos* (limites naturais de reciclagem); e problemas relacionados à pressão de uma *superpopulação* sobre o ambiente (limite para o abastecimento de alimentos e outros recursos). Estas temáticas têm como fio condutor, de acordo com Thomas (1994), a noção de "equilíbrio" (ainda que um "equilíbrio dinâmico") e de "limites físicos" da natureza, confrontados com uma "industrialização excessiva".

Como sugere Thomas (1994), essa visão baseia-se numa separação entre o "Homem" e a "Natureza", enquanto conceitos genéricos, sendo o primeiro um predador em essência e a segunda, um sistema auto-regulador baseado em "equilíbrios imutáveis" rompidos pelo desenvolvimento industrial. Neste sentido, Foladori (2001) afirma que a Ecologia estuda as inter-relações de uma espécie determinada, enquanto uma unidade, com outras espécies e com seu entorno. Dentro desta perspectiva, a "crise ambiental" se dá quando existe um "desequilíbrio" entre a espécie em análise (no caso a humana) e suas possibilidades de adaptação a um meio escasso. A questão dos "limites naturais", tal como abordada pela Ecologia Política, passa à margem das *relações sociais capitalistas de produção*[5]. Para Foladori (2001), isto significa que a sociedade humana, antes de se deparar com limites naturais ou físicos, está frente a frente com contradições sociais provenientes da *divisão social do trabalho*, que no capitalismo tem como fundamento a separação entre *proprietários* e *não-proprietários* de meios de produção; entre *trabalho manual* e *intelectual*; e entre *concepção/gestão* e *execução*.

Além disso, ao se tratar do problema dos "limites" deve ser considerada também a *velocidade* de utilização desses recursos. Antes de se pensar na finitude de um recurso de forma absoluta, a questão é se o ritmo de utilização desses materiais implica um esgotamento futuro e em que prazo. A noção de "recursos escassos", no pensamento ecológico, também se encontra diretamente ligada à teoria demográfica malthusiana e sua afirmação de que a população mundial, quando não devidamente controlada, cresceria em uma "progressão geométrica", enquanto a produção de alimentos se daria numa "progressão aritmética". Com

[5] Para uma discussão teórica sobre processo dialético entre *relações sociais de produção* e as *forças produtivas*, numa perspectiva de transição para o *comunismo*, ver Turchetto (2005).

relação à "progressão" da produção de alimentos, as revoluções agrícolas posteriores a esta formulação refutaram, na prática, o postulado de Malthus (Foster, 2005).

A crítica marxista à teoria malthusiana da população (que tanto influencia algumas perspectivas ecológicas) consiste no argumento básico de que não existe uma lei geral, supra-histórica, para a questão demográfica. As dinâmicas populacionais são diferentes nas distintas formações sociais, em diversos momentos históricos. Foster (2005) lembra que foi em oposição a Malthus que Engels formulou o conceito de "exército industrial de reserva", que aparece em maior ou menor grau em relação à capacidade do setor produtivo de absorver *trabalho vivo*. Além disso, esta "superpopulação relativa" cumpre tanto o papel de pressionar a classe trabalhadora a aceitar um achatamento salarial, quanto de reduzir a solidariedade de classe devido ao acirramento da competitividade entre os trabalhadores. Engels considera que o malthusianismo leva a crer que, "(...) como só os pobres são excedentes, nada se deve fazer por eles senão facilitar o mais possível a sua fome, convencê-los de que ela é inevitável e que a única salvação para toda a classe deles é manter sua propagação no grau absolutamente mínimo" (Engels apud Foster, 2005:155).

Neste sentido, para Thomas (1994) a relação entre demografia e miséria não é necessariamente causada por um excesso de população em termos absolutos. De fato, este excesso deve ser relacionado com a possibilidade de acesso aos meios de produção, ao trabalho e, em menor grau, com o acesso aos recursos naturais. Não se trata, para este autor, da relação entre certo número de seres humanos com uma quantidade de meios de subsistência disponível, mas da *divisão social do trabalho* que cerceia o acesso aos recursos a uma determinada classe, e da *apropriação*, por *outra* classe, da riqueza produzida por aquela (processo que se inicia já no momento da produção). E isto, não numa perspectiva estática, mas dentro do quadro dinâmico da *reprodução* do capital. Logo, para o autor, o problema ambiental não estaria, como querem alguns ambientalistas, no "excesso de industrialização", mas numa relação social muito precisa em que se baseia o processo produtivo capitalista: a *lei do valor*[6].

Esta perspectiva demográfica calcada na "escassez" e no "equilíbrio" fica bem clara, como veremos, no *Relatório Meadows* e no *Informe Brundtland*, documentos ambientalistas que penalizam a "pobreza" na sua relação com a "crise ambiental".

O Clube de Roma e a ideologia do "crescimento zero".

O *Relatório Meadows*, publicado em 1972 com o título *Limites do Crescimento* – resultado da pesquisa realizada por um grupo interdisciplinar de cientistas ligados ao *Massachusetts Institute of Technology - M.I.T* (EUA), conhecido como *Clube de Roma* –, é um importante marco histórico da noção de "desenvolvimento sustentável", evidenciando o caráter político-econômico por trás da questão ambiental global. Uma das conclusões do *Relatório* dizia respeito ao colapso que o atual sistema econômico sofreria em, no máximo,

[6] A *lei do valor* é dinâmica, compreendendo não só a incorporação de valor na mercadoria por meio do trabalho abstrato e da apropriação de sobretrabalho, durante o mesmo processo, na forma de mais-valia. É importante ressaltar o caráter *reprodutivo* do capital, exposto por Marx (1984a) no Livro II de *O Capital*. Bernardo (1991) lembra que "os processos de produção de mais-valia pressupõem-se e sucedem-se e, por isso, não podemos limitar-nos a concebê-los como atos isolados, mas temos de explicá-los como uma cadeia ininterrupta" (1991:16). O autor mostra como dessa dinâmica surge o antagonismo de classes, pois "a estrutura do modelo de mais-valia é a de uma *relação social*, entendida como movimento de tensão entre dois pólos. (...) É neste movimento de tensão que defino as classes sociais" (idem:15-16) (grifo nosso). É justamente neste processo contínuo, onde prevalece a produção/apropriação de *mais-valia relativa*, que a *integração tecnológica* vai exercer um papel nevrálgico para reduzir o valor da *força de trabalho*. Aqui se insere a atividade própria dos *gestores* enquanto classe.

cem anos caso se mantivessem aqueles níveis de produção e consumo. Principalmente, se os países "subdesenvolvidos" atingissem o mesmo grau de consumo dos países "desenvolvidos". Isto gerou interpretações que penalizavam os países pobres política e economicamente, o que tornou esse documento alvo de inúmeras críticas, além do fato de boa parte das suas previsões não terem se confirmado.

A análise de Bernardo (1979) sobre o tema contribui para ilustrar essa questão, ao traçar uma relação direta entre a emergência da questão ambiental, a tese do *crescimento zero* proposta pelo Clube de Roma, e a crise estrutural do capital iniciada na década de 1970, conhecida popularmente como "Crise do Petróleo". De acordo com este marxista português, simplificadamente, no capitalismo "o mecanismo central do sistema de expansão do consumo particular tem por base um permanente aumento da taxa de produtividade" (1979:123). O autor ainda afirma que, nos países industrializados, a produção estava voltada para o mercado de bens de consumo particular, orientando os investimentos em função desse setor da produção. Enquanto as condições gerais de produção (força de trabalho, infraestrutura e matérias-primas) permitiram, houve uma elevada taxa de crescimento da produtividade. Mas, a partir da pressão exercida pela classe trabalhadora pelos movimentos de ocupação de fábricas da década de 1960, e pela falta de investimento nas *condições gerais de produção*, este processo esgotou-se, restringindo o aumento da produtividade e tornando os investimentos produtivos menos rentáveis. Daí a necessidade de se reinvestir nas condições gerais de produção, especialmente na infraestrutura, para inaugurar um novo ciclo de aumento da produtividade.

Portanto, para Bernardo (1979), a proposta de *crescimento zero* correspondeu a uma necessidade estrutural momentânea, do capitalismo como um todo, de reorientação dos investimentos de uma área produtiva voltada aos bens de consumo individual, para o desenvolvimento das condições de produção (incluindo novas formas tecnológicas de controle sobre o trabalho). Este autor mostra ainda o financiamento da pesquisa realizada pelo *Clube de Roma* por grandes multinacionais, como Volkswagen, Xerox e, inclusive, produtores texanos de petróleo. Essas informações esclarecem a assertiva de Thomas (1994:82), de que "não se pode negar que os *trusts* que vivem do consumo do petróleo não estejam tocados pelo espírito ecológico". Apenas nestes termos é possível entender como empresas capitalistas podem tentar "frear" a produção em determinadas conjunturas.

Na década de 1970, já começava a se delinear a tentativa de realizar uma diferente forma de *integração tecnológica*, a partir de novos preceitos produtivos que em nada punham em risco a dinâmica de acumulação, ainda que entrasse em antagonismo com algumas empresas capitalistas tomadas individualmente. Essa reorientação passa a colocar em primeiro plano os interesses "sistêmicos" do "capital em geral", tendo os *gestores* como seus principais beneficiários. A partir do *Informe Brundtland* esta perspectiva ambientalista tecnocrática se torna ainda mais concreta.

O Informe Brundtland e a política global de "desenvolvimento sustentável".

O *Informe Brundtland*, fruto do relatório da *Comissão Mundial para o Meio Ambiente e o Desenvolvimento* (CMMAD, 1991), publicado sob o título de *Nosso Futuro Comum*, marcou o debate ambientalista da década de 1980 ao introduzir a noção de "desenvolvimento sustentável". De acordo com o *Informe*, a economia deveria ser orientada globalmente para que se atendessem "as necessidades do presente sem comprometer a capacidade de as gerações futuras atenderem também às suas" (1991:09). Em outras palavras, este relatório tinha como proposta um processo de transformação, onde a exploração dos recursos, a direção dos investimentos, a orientação do desenvolvimento tecnológico e a

"mudança institucional" deveriam se "harmonizar" e "reforçar o potencial presente e futuro, a fim de atender às necessidades e aspirações humanas" (idem:49).

O economista ecológico Alier (1988) mostra que a formulação do conceito de "desenvolvimento sustentável" é uma tentativa de unir o conceito de "crescimento" ou "desenvolvimento econômico" próprio da economia liberal, baseado no crescimento da *renda per capita* e do *produto interno bruto* (PIB), com o conceito ecológico de "capacidade de sustento"[7]. Com isso, se tenta estabelecer a reconciliação de duas idéias opostas, onde a última coloca um "limite para o crescimento", e a outra propõe a expansão do modelo de desenvolvimento dos "países ricos" para os "países pobres" como uma única via possível, ainda que com uma roupagem "verde". Mas, na verdade, estes mecanismos garantem os interesses estratégicos do grande capital e do imperialismo internacional.

Esta articulação conceitual tem como conseqüência "lógica", mais uma vez, a culpabilização da pobreza pela degradação ambiental, como vemos nesta esclarecedora passagem do *Informe*: "A própria pobreza polui o meio ambiente, criando outro tipo de desgaste ambiental. Para sobreviver, os pobres e os famintos muitas vezes destroem seu próprio meio ambiente" (CMMAD, 1991:30). Enquanto isso, aos "ricos" é sugerida apenas uma adoção de "estilos de vida compatíveis com os recursos ecológicos do planeta" (idem:49).

Assim, dentro do que Guerra *et al* (2002) chamam de *Divisão Ecológica Internacional* – que consiste no mapeamento mundial das fontes de recursos renováveis e não-renováveis, e nas estratégias de apropriação e gestão destes –, os programas globais que engendram políticas ambientais intervencionistas (imperialistas) são construídos no sentido de privilegiar os países financiadores, em detrimento daqueles incluídos nas áreas sobre as quais se exige maior rigor na "gestão ambiental". Neste sentido, existem duas possíveis conseqüências mais gerais no curso deste processo: a diminuição do acesso das populações pobres aos recursos, em favor dos interesses econômicos hegemônicos; e criação de uma política de gestão ambiental internacional em regiões classificadas como "ecologicamente privilegiadas" (na perspectiva do capital, obviamente). Esta questão não deixa dúvidas sobre as relações estabelecidas por Marx (1984b) entre os custos de exploração dos recursos naturais e a *taxa de lucro*. Desta forma, através da noção de "desenvolvimento sustentável" voltado à idéia de um "futuro comum" da sociedade, é possível mascarar interesses de classe utilizando-se de um discurso de "interesse geral"[8]. Postas estas questões, cabe agora definir como esse debate se desdobra no interior da Ecologia Política, sintetizado em diferentes interpretações teóricas e respostas políticas à "crise ambiental" global.

Algumas abordagens teóricas na Ecologia Política.

Economistas neoclássicos, keynesianos e o ambientalismo de mercado.

Economistas ligados organicamente ao sistema capitalista, tanto liberais quanto as correntes econômicas que postulam uma participação mais incisiva do Estado na regulação da economia (entre eles, os keynesianos) procuraram soluções para a "crise ambiental" dentro da

[7] Segundo Martinez Alier (1988), este conceito "refere-se, em ecologia, à população máxima de uma espécie que pode manter-se indefinidamente em um território, sem provocar uma degradação na base dos recursos que leve a diminuir esta população no futuro" (1988:91).

[8] A noção de um "futuro comum" está diretamente relacionada com a idéia de "interesse geral", devidamente criticada por Marx (2005), para quem "só em nome dos interesses gerais da sociedade é que uma classe particular pode reivindicar a supremacia geral" (2005:154). Para Thomas (1994) este é o principal aspecto ideológico na questão ecológica, pois o apelo dos *gestores* ao "interesse geral" sobre esta temática tem fácil aceitação, na medida em que todos se sentem "ameaçados" de alguma forma pelos problemas ambientais.

dinâmica do *mercado*. Com base em premissas que atribuem "necessidades ilimitadas" a uma sociedade imersa em um ambiente restrito por "recursos escassos", as soluções apontadas por estes apologetas do capital vão no sentido de tentar "internalizar as externalidades"[9] produzidas pela economia. Esta "internalização" deve ser quantificável para poder entrar na contabilidade capitalista, logo são atribuídos arbitrariamente preços tanto aos prejuízos ambientais (princípio do "quem polui paga"), como aos recursos naturais que antes de serem submetidos ao *trabalho* não possuem *valor*, principalmente os de "uso comum" (como a água dos rios, o ar que respiramos, etc.)[10]. Sendo assim, se aos olhos da economia esse preço passa a ter um equivalente na forma fetichizada do *dinheiro*, na realidade assume uma relação com o verdadeiro equivalente universal no mundo das mercadorias: o *trabalho abstrato* (Thomas, 1994; Foladori, 2001).

Disto decorrem alguns problemas: como saber a extensão dos danos ambientais e suas respectivas conseqüências para poder quantificá-los, e pior, com quais critérios? Além disso, essa política leva a uma elevação dos custos do capital, aumento este transferido ao preço dos bens de consumo, incidindo diretamente sobre a *carestia da vida*, além do agravamento da pressão sobre os salários, apenas para citar alguns dos efeitos perversos para a classe trabalhadora. O encarecimento de certos produtos, enquanto parte de uma estratégia ecológica de frear o consumo, não elimina a necessidade produzida socialmente deste produto, ao invés, elitiza o seu acesso. Ademais, Thomas (1994) demonstra que a criação de uma "indústria de despoluição" significa "levar a divisão do trabalho ao cúmulo do absurdo: uns trabalham para poluir, outros trabalham para despoluir" (Thomas, 1994:61). Enquanto isso o capital continua seu processo de valorização "no melhor dos mundos possíveis".

O Ecodesenvolvimento e a gestão de recursos.

O termo "ecodesenvolvimento" foi desenvolvido conceitualmente e difundido pelo economista Ignacy Sachs. O próprio Sachs (1993) afirma que este conceito consistia na proposta de um caminho intermediário entre um ecologismo "catastrofista" e um "desenvolvimentismo economicista". Este autor define o "ecodesenvolvimento" fundamentando-o sobre "três pilares do desenvolvimento sustentável" (*relevância social*, *prudência ecológica* e *viabilidade econômica*) e "cinco dimensões da sustentabilidade" (*sustentabilidade social*, *econômica*, *ecológica*, *espacial/geográfica* ou *territorial* e *cultural*). Posteriormente, Sachs (2002) incluiu a "*sustentabilidade política*", traduzida em termos de "governabilidade". Estas diretrizes são utilizadas como parâmetros ideal-normativos para a análise de problemáticas ambientais específicas. Estes devem partir, para o autor, de um "duplo imperativo ético": a *solidariedade sincrônica* (em relação à geração atual) e a *solidariedade diacrônica* (com as gerações futuras).

Sachs (1993) aceita a *competição* como premissa econômica, naturalizando uma lei econômica própria do capitalismo, ao afirmar que a globalização exige que "todos os países sejam suficientemente competitivos em relação a uma variedade crescente de produtos, para conseguirem uma participação maior no comércio mundial" (1993:48). Em linhas gerais, o autor postula que para os "países do Sul" enfrentarem o mercado globalizado de forma competitiva devem investir, com auxílio dos "países do Norte" e das organizações multilaterais, num "desenvolvimento endógeno" e "não autarcizado".

---

[9] Alier (1988:166) define as "externalidades" como "impactos ambientais cujos valores não são captados pelos preços do mercado, permanecendo externos a ele".

[10] As regulamentações que fixam preços sobre a poluição tornam-na um negócio rentável, vide o *Protocolo de Kyoto* e seu mercado de cotas de carbono. É assim que "o ar torna-se objecto de negócios da Bolsa, dinheiro, coisa indiferenciada, abstracta; a poluição também" (Thomas, 1994:65).

A ambigüidade fundamental dessa proposta consiste na idéia de um desenvolvimento autônomo de mercados nacionais, dentro de uma lógica competitiva internacional (na verdade, *imperialista*), onde ficaria ao encargo dos países que dominam o mercado, e suas instituições financeiras, investirem no desenvolvimento econômico dos seus futuros competidores. Contudo, não fica claro como isto seria possível. Ademais, sua base epistemológica *funcionalista* não apreende as contradições estruturais inerentes ao sistema capitalista, sendo estas apresentadas, *grosso modo*, como "desvios" ("anomias") a serem corrigidos por medidas jurídicas, ou por reformas econômicas e políticas.

Neste sentido, Thomas (1994) demonstra como esse tipo de reformismo leva a uma reestruturação "sistêmica" – ou a um "capitalismo verde" –, buscando a "sustentabilidade" do capital em geral ainda que se coloque, muitas vezes, contra os interesses de capitalistas tomados individualmente. Aqui fica patente a natureza *gestora* desta linha teórica, não sendo mero acaso a centralidade por ela dada à "gestão de recursos comuns".

A Economia Ecológica e a questão energética.

A Economia Ecológica, ou "ecologismo popular", fundamenta-se na análise dos fluxos de energia, com base nas *Leis da Termodinâmica*, especificamente sobre o *princípio da entropia*[11]. Sua crítica ao capitalismo considera o consumo produtivo de energia, partindo da contradição entre um "mundo finito" em materiais e uma "sociedade consumista" e de "crescimento ilimitado". Alier (1988) propõe que o uso de "recursos renováveis" não exceda sua taxa de renovação, e que o uso de "recursos esgotáveis" não atinja um ritmo superior ao de sua substituição por renováveis.

A Economia Ecológica critica o marxismo, considerando que lhe falta uma "visão entrópica da economia", por este não considerar o esgotamento dos recursos e a produção de resíduos (Alier, 1988). No entanto, Foster (2005) refuta essa crítica argumentando que Marx demonstrou, em muitos momentos de sua obra, uma grande preocupação sobre os efeitos do desenvolvimento capitalista sobre o meio ambiente, principalmente no caso da relação entre a moderna agricultura e o uso do solo[12], através do conceito de *falha metabólica*[13]. De acordo com Foster (2005), esta *falha* é decorrente da separação cidade-campo gerada, no desenvolvimento do modo de produção capitalista, como uma das dimensões da *divisão social do trabalho*. Ela consiste na transferência, para as cidades, de nutrientes do solo no processo de produção agrícola, sem a devida reposição. Esta condição é agravada pelo imperativo do aumento da produtividade agrícola, próprio do processo de aplicação do capital no campo.

A crítica energética é, sem dúvida, uma importante ferramenta para analisar a relação entre os seres humanos e a natureza na sua atividade produtiva evidenciando, assim, a ineficácia do capitalismo em relação à utilização de recursos e à produção de resíduos. Apesar disso, esta abordagem apresenta algumas ambigüidades. A primeira é a de considerar os

[11] De acordo com Foladori (2001) a energia total em um sistema fechado é constante; e, quando a energia flui em uma só direção, tende a se dissipar em calor de baixa temperatura que não pode ser utilizado. A *entropia* é essa soma de energia não aproveitável.

[12] Como exemplo, citamos a seguinte passagem de Marx (2004b): "Todo o progresso da agricultura capitalista significa progresso na arte de despojar não só o trabalhador, mas também o solo; e todo aumento da fertilidade da terra num tempo dado significa esgotamento mais rápido das fontes duradouras dessa fertilidade. Quanto mais se apóia na indústria moderna o desenvolvimento de um país (...), mais rápido é esse processo de destruição. A produção capitalista, portanto, só desenvolve a técnica e a combinação do processo social de produção, exaurindo as fontes originais de toda a riqueza: a terra e o trabalhador" (Marx, 2004b:571).

[13] A idéia de *falha metabólica*, em Marx, deriva do conceito de *metabolismo* (*Stoffwechsel*), utilizado para explicar o intercâmbio material entre os seres humanos e a natureza no processo de produção (Foster, 2005).

limites físicos da matéria em termos absolutos, dando pouca ênfase às determinações das *relações sociais de produção*, enquanto mediação para o uso e a apropriação dos recursos naturais. Tende, assim, a autonomizar a produção agrícola em relação à totalidade da dinâmica sócio-econômica capitalista – lembrando que esta corrente, também conhecida como "ecologismo popular", defende os movimentos camponeses, principalmente por valorizar os "saberes ambientais" dessas populações.

Do ponto de vista político, o deslocamento do centro da análise ambiental para a questão energética cria "critérios técnicos" de tomada de decisão, legitimando o poder tecnocrático dos gestores, entrando em contradição com a idéia inicial da Economia Ecológica de popularização das decisões sobre as problemáticas ambientais. Thomas (1994) traz uma contribuição importante a este debate, ao mostrar que muitos ecologistas consideram que apenas a ciência deve determinar quais elementos da biosfera devem ser protegidos e como. Isto criaria uma tecnocracia "auto-empossada" para conduzir de forma "sustentável" o desenvolvimento global, dependente de processos complexos muito distantes dos indivíduos concretos. Desta forma, estariam as soluções dos problemas ambientais reservadas a este grupo "seleto" de especialistas e gestores atuando em nome do "interesse geral", engendrando uma nova forma de totalitarismo.

No limite desta questão, Bernardo (1991) demonstra que é a *energia* do "trabalho em ação" (o *trabalho vivo*) "a única capaz de uma ação criadora"[14], absorvida na forma de *trabalho abstrato*, sendo a substância real do *valor*, então,

> (...) a mais-valia constitui, no capitalismo, a entropia negativa. É ela a fonte dos ganhos de energia, que permite a expansão da sociedade existente, e não o seu declínio; a obsessão de tantas correntes doutrinárias pelo problema da entropia revela a preocupação com a ameaça de suspensão da mais-valia, a conversão ideológica do que para elas seria uma catástrofe social numa catástrofe natural (1991:17).

Este desperdício da energia, na forma do trabalho de toda uma classe, bem como sua apropriação por outra classe no pólo oposto da produção, geralmente não é assunto entre os ambientalistas. Neste ponto se dá, ideologicamente, a cisão entre *os seres humanos* e a *natureza*, uma vez que a *energia* proveniente do *trabalho* (que não é menos "natural" do que a energia mecânica do vapor d'água, que impulsionou a primeira Revolução Industrial) não é considerada na "contabilização" da entropia.

Trabalho, "estranhamento" e emancipação.

Retornando à perspectiva de "escassez" presente na Ecologia Política que, em linhas gerais, se apresenta na forma de uma pressão sobre os recursos naturais, esta deriva do fato de que na maior parte da produção teórica ambientalista, a atividade produtiva humana (representada aqui pelo "trabalho" enquanto categoria) é tratada como algo "antinatural". Nos casos em que isto não acontece, a produção é tomada em seu caráter genérico, suprimindo-se da análise categorias-chave para a apreensão das *relações sociais de produção* no capitalismo, tais como a *divisão social do trabalho*, a *mais-valia*, entre outras.

[14] Bernardo (1991) complementa seu raciocínio afirmando que, "este caráter absolutamente exclusivo da força de trabalho enquanto ação decorria, para Marx, do caráter específico e único do seu valor de uso. De todas as mercadorias existentes, afirmava ele, a força de trabalho é a única capaz de despender mais tempo de trabalho do que aquele que nela se incorpora e, assim, é a única capaz de produzir mais-valia, de fundamentar o capital e a sociedade contemporânea" (1991:54).

Leff (1994) – para citar um dos mais importantes representantes da Ecologia Política, que aceita determinados pressupostos do marxismo para a crítica ao capitalismo –, chegou a formular teoricamente a virada da centralidade do trabalho para a "centralidade da cultura". Acusando o pensamento de Marx de um "vazio ecológico", afirmou que era necessária a passagem do postulado de um modo de produção fundado na propriedade social dos meios de produção, para a construção de uma nova racionalidade produtiva a partir de princípios ecológicos, que denominou de "racionalidade ambiental"[15]. Leff (1994) recorre, desta forma, a um recurso *idealista*, uma vez que pretende que uma transformação radical ocorra subjetivamente, sem que as relações sociais concretas sejam de fato modificadas. Logo, "é limitada e em suma ineficaz a posição dos ecologistas que vêem na produção em massa a fonte de todos os males e que pretende controlá-la sem tocar nas suas representações (valor, preço, salário, etc.) nem nos seus alicerces (a divisão capitalista do trabalho)" (Thomas, 1994:37).

Neste sentido, autores como Thomas (1994), Foladori (2001) e Foster (2005) contestam a tese de que a atividade humana é predadora *per se*, e convergem na idéia de que, não só a espécie humana (embora só aqui possamos chamar de trabalho), mas todas as formas de vida modificam constantemente seu *habitat* e contribuem para criar um novo, fundamentando-se nos mais variados exemplos retirados das próprias ciências naturais. Logo, a transformação da natureza por meio da atividade produtiva torna-se uma condição humana *natural*, embora não exista um comportamento imutável dos seres humanos em relação à natureza. Ou, nas palavras de Marx (2004a):

> A natureza é o *corpo inorgânico* do homem, a saber, a natureza enquanto ela mesma não é corpo humano. O homem *vive* da natureza significa: a natureza é o seu *corpo*, com o qual ele tem de ficar num processo contínuo para não morrer. Que a vida física e mental do homem está interconectada com a natureza não tem outro sentido senão que a natureza está interconectada consigo mesma, pois o homem é uma parte da natureza (2004a:84).

Mas, como lembra Thomas (1994) o "Homem" em geral e a "Natureza" em geral não existem. O que existe são "homens concretos, elementos da natureza, unidos entre si num movimento de transformações recíprocas" (1994:27). De acordo com Foster (2005), a *especificidade humana* de intercâmbio com a natureza define-se pelo *trabalho* e o seu desenvolvimento dentro de formações sociais historicamente determinadas. Como afirma Marx (2004b) numa passagem central sobre esta questão, em *O Capital*:

> Antes de tudo, o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo – braços e pernas, cabeça e mãos –, a fim de apropriar-se dos

[15] Ao deslocar a centralidade do trabalho para a "racionalidade", Leff (1994) acaba se aproximando do pensamento habermasiano e a sua "centralidade da comunicação". Neste caso, o autor fica sujeito às mesmas críticas que Lessa (1997) faz ao filósofo alemão, para quem "a centralidade *ontológica* do trabalho, tal como proposta por Marx deveria ser substituída pela centralidade fenomenológica do 'mundo da vida'" (1997:156). No desdobramento político de sua teoria, Habermas, segundo Lessa, tenta demonstrar que "a humanidade apenas avança quando é capaz de construir um 'mundo da vida' de tal forma denso que possibilite um elevado nível de consenso entre os homens. E seria o consenso, – e não a luta de classes – o verdadeiro motor da história" (idem:159-160). Não por acaso o "consenso" (traduzido nas noções de "governabilidade", de "participação, de "co-gestão", entre outros) é um dos pressupostos da Ecologia Política.

> recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza (2004b:211).

Todavia, não se quer defender aqui uma "antropologia ontológica" fundada na positividade do trabalho. É preciso apreender o *processo de trabalho* a partir de suas contradições. Se o *trabalho*, enquanto atividade genérica, tem essa dimensão positiva de afirmação do humano, apresentando um potencial emancipador (na medida em que através dele os seres humanos conseguem minimizar suas limitações diante das forças da natureza), por outro lado, numa sociedade de classes como a capitalista, há uma dissociação do produtor do controle sobre a totalidade das condições da produção. As *relações sociais de produção* capitalistas garantem e reproduzem a separação entre possuidores e não-possuidores dos meios de produção. Materializa-se um sistema que assegura e reproduz a divisão entre *trabalho manual* e *intelectual*, entre *concepção/gestão* e *execução*. Para os produtores diretos tal desapropriação é radical, pois estes "(...) não só não influenciam o destino ulterior do produto e a ele permanecem alheios, como também ninguém os consulta quanto ao tipo de bens que convirá fabricar, que características lhes dar, onde procurar matérias-primas e de que qualidade, e assim por diante" (Bernardo, 1979:33). A *negatividade do trabalho*, como mostra Thomas (1994), manifesta-se quando este "perde a sua existência concreta de mediação transparente para se tornar trabalho abstrato e se cristalizar em trabalho morto nas máquinas e no capital, senhor do homem, hostil ao homem" (1994:29).

A este processo Marx (2004a) chamou de *estranhamento*[16], ou de *trabalho estranhado*[17], que consiste na não-identificação do trabalhador com o produto de seu trabalho, tampouco com sua própria atividade, na medida em que estes são apropriados por outrem, tornando-se "estranhos" e antagônicos a ele. Sendo a atividade produtiva condição natural de sua existência social, "o trabalho estranhado 1) estranha do homem a natureza, 2) [e o homem] de si mesmo, de sua própria função ativa, de sua atividade vital; ela estranha do homem o *gênero* [humano]" (Marx, 2004a:84). Assim, a relação entre os seres humanos e a natureza, intermediada pela atividade produtiva capitalista, torna-se uma relação de classe. Bernardo (1991) mostra como Marx pôde "identificar a alienação, enquanto perda de si próprio, com a exploração, enquanto apropriação alheia do cindido" (1991:53), sendo este o fundamento filosófico da *mais-valia*, enquanto categoria que expressa a *relação social* de antagonismo entre a classe exploradora e a explorada.

Logo, como toda contradição inerente ao atual sistema econômico, no caso aquela entre *capital* e *natureza*, não pode ser resolvida dentro dos marcos de uma sociedade baseada na exploração do trabalho, o horizonte da solução para a "crise ambiental" deve estar circunscrito pela luta pela superação do capitalismo, do "estranhamento" e a conseqüente *emancipação no trabalho*. O que se está defendendo é a necessidade de uma transformação

---

[16] Temos consciência da negação da problemática da *alienação* por parte de muitos *marxistas das relações de produção*, no entanto, outros autores deste mesmo campo teórico, como Thomas (1994) e Bernardo (1991), se reapropriam desta temática sem comprometerem suas análises sobre a *transição para o comunismo* e sem perderem o foco e a radicalidade da crítica às *relações sociais de produção capitalistas*. Esta posição pode ser criticável, porém, não menos legítima.

[17] Existe um amplo debate no interior do marxismo sobre qual o termo mais adequado para designar esse processo descrito por Marx (2004a), nos *Manuscritos de Paris, de 1844*: *alienação* (*Entäusserung*), ou *estranhamento* (*Entfremdung*), ambos utilizados pelo autor. Ranieri (2004) defende a necessidade de demarcar, com maior precisão, as divergências e complementaridades destes termos. Para os objetivos deste artigo, não cabendo aqui um aprofundamento sobre esta questão, utilizaremos a categoria "estranhamento" tal como interpretada por este último, que afirma que "(...) se estruturam em Marx, graças à descoberta da contradição interna da propriedade privada, todos os desdobramentos do estranhamento do trabalho (...) sob o pressuposto do trabalho subordinado ao capital" (Ranieri, 2004:13).

radical que leve a um novo modo de produção, visto como um novo complexo de *relações sociais de produção* onde, segundo Marx, existiriam "produtores associados" regulando racionalmente seu intercâmbio material com a natureza e pondo-a sob controle comum.

Neste momento, as formulações teóricas de Turchetto (2005) sobre a *transição para o comunismo* são de suma importância. Para a autora, "(...) não pode existir uma propriedade coletiva dos produtores sobres os meios de produção que seja separada da reapropriação do conhecimento e do domínio sobre o processo produtivo, portanto, da recomposição entre trabalho manual e intelectual, trabalho de direção e de execução, etc." (2005:46). Logo, não é possível "(...) modificar os 'papéis sociais' burgueses sem superar a organização capitalista do processo de trabalho, nem superar a forma valor sem transformar a estrutura do processo laborativo subordinado aos fins de valorização" (ibidem). Mas, como vimos, a natureza tecnocrática da maioria das abordagens ambientalistas é a expressão, e o aprofundamento, da cisão entre *trabalho manual* e *intelectual*, e entre os campos da *gestão* e da *execução* da produção. Assim como a quantificação dos recursos e da poluição em termos de *preços*, nada mais é do que a afirmação da forma *fetichizada da mercadoria* enquanto mediação das relações sociais. O que significa a manutenção do trabalho *subsumido* ao capital, com todas as suas representações sociais.

Além disso, como bem mostrou Turchetto (2005), mesmo sem se referir à questão ambiental, não basta trocar uma "tecnologia suja" por uma "tecnologia limpa". O que é preciso, numa perspectiva realmente emancipatória, é a transformação da *estrutura material* das *forças produtivas* capitalistas concomitantemente à revolucionarização das *relações sociais de produção*, com toda a complexidade desses processo. Caso contrário, o máximo que pode ocorrer é a criação de um novo "vetor de relançamento do processo de valorização do capital", na forma de um "capitalismo verde", com a assinatura e o carimbo de uma Ciência[18] que se coloca em nome do "interesse geral (Thomas, 1994:11). Em outras palavras "(...) é esse alvo – a maior acumulação possível de capital, material e intelectual, nas mãos duma minoria –, esse movimento sem outro objetivo do que ele próprio, que determina o desperdício generalizado, bem como a miséria, as duas faces dos problemas ecológicos" (idem:47).

Assim, com a supressão das *relações sociais capitalistas* a tendência seria o desaparecimento das "velhas mediações fetichizadas" (salário, preço, juro, renda, etc.), pois, do *valor*, só continuaria existindo "o conteúdo (trabalho), mas já não a forma (valor de troca) nem a substância (trabalho abstracto)" (Thomas, 1994:97). Do ponto de vista ambiental, isto poderia levar ao fim de determinadas produções inúteis e de desperdícios, tanto de trabalho humano como de recursos materiais e energéticos, voltados meramente ao processo de reprodução do capital. Sob o controle direto dos produtores, a produção pode ser, de forma realmente racional, concebida e direcionada para a satisfação de necessidades sociais engendradas sob novas bases. Qual a forma que essa nova sociedade "deve ter", não é possível determiná-la antes de sua realização histórica, mas quanto às relações que de forma alguma podem permanecer, algumas delas foram aqui delineadas.

[18] É importante lembrar que a ciência de forma alguma é "neutra", ou encontra-se "acima" dos processos sociais reais. Como mostra Turchetto (2005), "o capital tem necessidade da 'ciência' para fundar o seu domínio no interior da produção: como já vimos, a expropriação'subjetiva' dos produtores – que caracteriza de modo específico a relação de produção capitalista – passa pela aplicação da ciência aos processos de trabalho e a sua transformação em 'potência do capital'" (2005:52).

Considerações Finais

Embora as denúncias da Ecologia Política sobre a problemática ambiental demonstrem, *per se,* a irracionalidade do atual modo de produção, a não negação de fato das *relações sociais de produção capitalistas* – situação presente até nas correntes ambientalistas mais "avançadas" na crítica ao capitalismo, como o "ecologismo popular" –, interfere diretamente no que é considerado um dilema, ou uma solução, para a questão ambiental. Como vimos, maior ou menor exploração da natureza é sem dúvida um problema, mas não o de fundo. No entanto, não se está afirmando que buscar resolver questões ambientais imediatos seja uma tarefa desnecessária ou mesmo fácil. Antes, o que se quer mostrar é que a questão ambiental, tal como apresentada pela Ecologia Política, com toda a sua complexidade e seus avanços, é parcial e passa ao largo da crítica às contradições inerentes ao atual sistema produtor de mercadorias. O que significa uma "crise ambiental" para um determinado grupo ou classe social, para outro pode representar justamente uma "oportunidade de negócios", dentro da lógica de um imperialismo "verde" voltado à "sustentabilidade" do capitalismo internacional.

As exigências ecológicas podem fazer desaparecer certas empresas, devido ao acréscimo dos custos do capital. Mas, isso pode acontecer sem comprometer os interesses gerais do capitalismo, agora vestido com uma roupagem "verde". Mas, se existe um "interesse geral" do capital, existe necessariamente uma classe que o organize e que dele se beneficie: a classe dos *gestores* (além dos velhos burgueses de sempre). É neste sentido que, diante da situação de bilhões de pessoas que não têm nenhuma garantia de vida para as gerações atuais, o que dizer sobre suas gerações futuras. Portanto, se não há um "presente comum" para o conjunto da sociedade, torna-se questionável tentar projetar um "futuro comum" sem que sejam enfrentadas e suprimidas as formas de exploração do *trabalho*, ainda mais quando estas são legitimadas por um discurso "ecologicamente correto". Em última análise, resolver a questão ambiental significa transcender a oposição *seres humanos/natureza* que é, no atual sistema econômico, determinada em última instância pelo antagonismo entre *capital* e *trabalho*. Desta forma, mantém-se viva a necessidade de uma *revolução social* e *política*, não como uma aspiração utópica, antes, como um projeto historicamente viável.

Referências Bibliográficas.

ALIER, Joan Martínez. *Da economia ecológica ao ecologismo popular*. Blumenau: FURB, 1988.

BERNARDO, João. *O inimigo oculto: ensaio sobre a luta de classes*. Porto: Afrontamento, 1979.

_____. *Economia dos conflitos sociais*. São Paulo: Cortez, 1991.

COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO - CMMAD. *Nosso futuro comum***.** Rio de Janeiro: FGV, 1991.

FOLADORI, Gillermo. *Limites do desenvolvimento sustentável*. Campinas: UNICAMP, 2001.

FOSTER, John Bellamy. *A ecologia de Marx: materialismo e natureza*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

GUERRA, Lemuel; FERNANDES, Marcionila; RAMALHO; Deolinda. "Por uma abordagem sociológica da crise ambiental e do modelo do desenvolvimento sustentável". In: DUQUE,

Gislaine (org.). *Agricultura familiar, meio ambiente e desenvolvimento: ensaios e pesquisas em sociologia rural.* Campina Grande: Universitária, 2002. p.17-46.

LEFF, Enrique. *Ecología y Capital: Racionalidad Ambiental, Democracia Participativa y Desarrollo Sustentable.* Madrid: Siglo Vientiuno, 1994.

LESSA, Sergio. "Centralidade do trabalho: qual centralidade?". In: *Revista de Ciências Humanas*. Florianópolis: UFSC, v.15, nº22, outubro de 1997. p.153-164.

LIPIETZ, Alain. "A Ecologia Política: solução para a crise da instância política?". In: *Ecología Política: Naturaleza, Sociedad y Utopía.* Buenos Aires: CLACSO, 2002. p.15-26.

MARX, Karl. *O Capital, Vol. II.* São Paulo: Abril Cultural, 1984a.

_____. *O Capital, Vol. III, Tomo I.* São Paulo: Abril Cultural, 1984b.

_____. *Manuscritos econômico-filosóficos.* São Paulo: Boitempo, 2004a.

_____. *O Capital: Vol. I, Tomo I.* São Paulo: Civilização Brasileira, 2004b.

_____. "Crítica da filosofia do direito de Hegel: Introdução". In: *Crítica da filosofia do direito de Hegel***.** São Paulo: Boitempo, 2005. p.145-156.

RANIERI, Jesus. "Apresentação". In: MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos.* São Paulo: Boitempo, 2004. p.11-17.

SACHS, Ignacy. *Estratégias de transição para o século XXI: desenvolvimento e meio ambiente.* São Paulo: Studio Nobel/Fundap, 1993.

_____. *Caminhos para o desenvolvimento sustentável.* Rio de Janeiro: Garamond, 2002.

THOMAS, Tom. *A ecologia do absurdo.* Lisboa: Dinossauro, 1994.

TURCHETTO, Maria. "As características específicas da transição ao comunismo". In: NAVES, Márcio Bilharinho. *Análise marxista e sociedade de transição*. Campinas: IFCH/UNICAMP, 2005. p.07-56.

XI ENCONTRO NACIONAL DA ABET – A CRISE MUNDIAL E OS DILEMAS DO TRABALHO

SESSÃO TEMÁTICA: DISCRIMINAÇÃO E PRECARIEDADE NO TRABALHO, TRABALHO DEGRADANTE E TRABALHO DECENTE

PROCESSO DE TRABALHO NA AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA: UMA ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS CORTADORES DE CANA NO INTERIOR DE SÃO PAULO

ELLEN GALLERANI CORRÊA

RESUMO

A partir de um contexto marcado pelas recentes discussões acerca da importância do agronegócio para o crescimento econômico do país, sobretudo da agroindústria canavieira, que tem apresentado crescentes aumentos na produção e cuja produção de etanol tem atraído as atenções e os investimentos de capitais nacionais e estrangeiros, o presente texto tem como objetivo analisar o processo de trabalho agrícola no setor canavieiro, tendo como foco principal a realização de um diagnóstico das precárias condições de trabalho a que são submetidos os cortadores de cana, responsáveis diretos pelo bom desempenho do setor, nas usinas do interior do Estado de São Paulo. Nossa metodologia consistiu na realização de uma revisão bibliográfica sobre o tema do desenvolvimento capitalista da agricultura e do trabalho assalariado, principalmente no setor canavieiro, no Brasil e de um levantamento, junto ao Ministério Público do Trabalho (MPT), acerca das principais irregularidades encontradas no processo de trabalho nos canaviais. Os resultados encontrados apontam que a forma de pagamento utilizada pelas usinas – salário por produção – é um dos principais fatores que permitem a precariedade do trabalho rural. Soma-se a isso, segundo dados do MPT, a recorrente prática dos empregadores de desrespeitar a legislação quanto ao registro da carteira de trabalho, à saúde, segurança, moradia e ao transporte do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalhadores rurais – relações de trabalho – agroindústria canavieira

UNICAMP

27 a 30 de setembro 2009

1. Introdução

O presente texto tem como objetivo analisar o processo de trabalho agrícola no setor canavieiro no interior paulista, tendo como foco principal a realização de um diagnóstico das condições de trabalho dos trabalhadores empregados no corte da cana-de-açúcar. Este trabalho se insere em um contexto marcado pelas recentes discussões acerca da importância do agronegócio para o crescimento econômico do país, sobretudo da agroindústria canavieira, que tem apresentado crescentes aumentos na produção e cuja produção de álcool tem atraído as atenções e os investimentos de capitais nacionais e estrangeiros.

O interesse na produção brasileira de álcool se deve a tendência atual de busca por fontes alternativas de energia que sejam renováveis e menos poluentes que as fontes atuais. O etanol de cana-de-açúcar, considerado pelos seus defensores como uma forma de energia "limpa" e, portanto, menos agressiva ao meio-ambiente, tem sido apontado como um dos principais substitutos para os combustíveis derivados do petróleo.

Além do bom desempenho econômico, as atuais discussões sobre o setor canavieiro também envolvem as precárias condições de trabalho a que são submetidos os trabalhadores rurais. Diante deste cenário, a discussão deste tema justifica-se na medida em que procura compreender as condições de vida e trabalho daqueles trabalhadores que se encontram na base da cadeia produtiva do setor, tendo contribuído diretamente para o aumento de suas taxas de produção. Como veremos adiante, este bom desempenho da produção[1] está associado aos crescentes níveis de produtividade observados no corte manual da cana.

De acordo com Silva (2008), o agronegócio tornou-se símbolo do desenvolvimento econômico do país devido ao saldo positivo conquistado no mercado exterior com o aumento das exportações. A autora destaca que, dentre os principais produtos agropecuários produzidos pelo Brasil, estarão em expansão nos próximos anos a soja, o etanol e a carne bovina para exportação.

No que se refere à agroindústria canavieira, o incentivo a sua expansão, defendido principalmente pelos empresários do setor e pelo atual governo brasileiro, suscitou uma série de questões a respeito das conseqüências sociais que este processo acarretaria tendo em vista a forma como está organizada hoje a produção de cana-de-açúcar no Brasil, a saber: através do uso extensivo de grandes porções de terras e da exploração intensiva da força de trabalho humana.

Com relação à força de trabalho rural, esse debate trouxe à cena pública a realidade das precárias condições de trabalho vividas pelos cortadores de cana nos canaviais brasileiros, marcadas principalmente pelo desrespeito aos direitos trabalhistas e pela manutenção de práticas arcaicas de organização do trabalho, sendo a principal delas o salário por produção. O Estado de São Paulo foi o principal alvo das denúncias de condições irregulares de trabalho no setor canavieiro em função de ser hoje o principal produtor de cana-de-açúcar do país. No entanto, é importante lembrar que essa situação também foi encontrada em outras regiões canavieiras, como por exemplo, na região Nordeste.

Desta forma, para analisar o processo de trabalho agrícola neste setor, objetivando a realização de um diagnóstico das condições de trabalho dos trabalhadores rurais, nossa metodologia consistiu em uma revisão bibliográfica sobre os temas do desenvolvimento capitalista da agricultura brasileira e do trabalho assalariado rural, sobretudo na agroindústria canavieira. Além disso, para compor o quadro das condições do trabalho rural, fizemos um levantamento junto ao Ministério Público do Trabalho das principais irregularidades cometidas pelos empregadores com relação ao processo de trabalho agrícola nos canaviais paulistas.

---

[1] De acordo com dados do Ministério da Agricultura sobre as últimas cinco safras, a produção de cana-de-açúcar está em constante crescimento, passando de 357.110.883 de toneladas na safra 2003/2004 para 495.843.192 na safra 2007/2008. Disponível em www.agricultura.gov.br, acessado em 27/03/2009.

2. Desenvolvimento capitalista da agricultura brasileira e configuração do modelo de produção agroindustrial no setor canavieiro

A partir dos anos 60, começou a ser implementada no Brasil a estratégia de desenvolvimento para a agricultura, fazendo com que esta passasse por profundas transformações. De acordo com Alves et al. (1994), após a instauração do regime ditatorial militar em 1964, a proposta de reforma agrária que integrava as "reformas de base" pretendidas pelo governo anterior de João Goulart foi desconsiderada, adotando-se um modelo de desenvolvimento que privilegiava a grande propriedade produtora de culturas agrícolas destinadas ao mercado externo, como a cana-de-açúcar, a laranja, a soja, o cacau e o algodão.

Uma das principais características deste modelo de desenvolvimento foi a articulação entre indústria e agricultura. Esta última se tornou tanto consumidora de produtos industrializados, como insumos (fertilizantes, defensivos etc.) e máquinas agrícolas (tratores, colheitadeiras, arados etc.), como produtora de matérias-primas para a indústria responsável pela transformação industrial, distribuição e comercialização de produtos agropecuários.

Segundo Coletti (1998), este processo de integração da agricultura tanto com a indústria produtora de insumos e bens de capital para a própria agricultura quanto com a indústria processadora de produtos agropecuários ficou conhecido, na literatura especializada, como consolidação dos "complexos agroindustriais". Em virtude da utilização crescente por parte da agricultura de maquinaria e insumos agrícolas, o processo de industrialização da agricultura implicou em uma transformação da base técnica da produção agrícola.

Graziano da Silva, ao analisar as inovações tecnológicas presentes no desenvolvimento capitalista da agricultura, elaborou uma classificação das mesmas: 1) *inovações mecânicas:* utilização de máquinas agrícolas, como arados, tratores, colheitadeiras e caminhões, com o objetivo de mecanizar o ciclo, o qual compreende os períodos de preparo do solo, plantio, tratos culturais e colheita, de uma determinada cultura; 2) *inovações físico-químicas*: as inovações físicas procuram preservar, e até mesmo melhorar, as condições naturais do solo diante do desgaste produtivo e das ações de intempéries através de diferentes combinações de espaçamentos, plantio em nível, drenagem, irrigação, rotação de cultivos etc.; já as inovações químicas, dizem respeito à utilização de adubos para aumentar a produtividade natural do solo e ao uso de defensivos químicos para reduzir as perdas naturais do processo produtivo causadas pelo ataque de pragas, das doenças e pela competição das ervas daninhas; 3) *inovações biológicas*: este tipo de inovação refere-se à interferência direta do homem sobre as determinações da natureza com o objetivo de transformá-las de acordo com seus interesses; um exemplo desta prática são as variedades vegetais (sementes geneticamente melhoradas, por exemplo) e animais transformadas pela pesquisa em laboratórios (Graziano da Silva, 1981[2] apud Coletti, 1998: 95).

O desenvolvimento das forças capitalistas na agricultura foi impulsionado e sustentado por uma série de mecanismos criados pelo Estado ditatorial militar, a saber:

> "(...) o crédito rural subsidiado, significando o mais importante instrumento de transferência da mais valia controlada pelo Estado para o setor agrícola; os incentivos fiscais às atividades agropecuárias; a política de terras públicas, a partir da qual se transferiu parte significativa do patrimônio fundiário da Nação para particulares; os investimentos em infra-estruturas necessários à expansão do setor – rodovias, eletrificação rural, etc.; os investimentos em pesquisa e assistência rural, etc." (Coletti, 1998: 98).

[2] GRAZIANO DA SILVA, José. *Progresso técnico e relações de trabalho na agricultura.* São Paulo: Hucitec, 1981.

Estes incentivos tinham por objetivo sustentar o processo de industrialização da agricultura. Para que esta fosse capaz de se tornar consumidora de insumos produzidos pelo setor industrial, bem como de ampliar a escala de produção agrícola a fim de, principalmente, atender ao mercado internacional, o Estado montou, em 1965, o Sistema Nacional de Crédito Rural (SNCR), o qual previa a concessão de crédito subsidiado em condições privilegiadas de financiamento no que se refere à taxa de juros, prazos e carências de pagamento. Estas condições privilegiadas provocaram uma acentuada demanda pelo crédito rural ao longo da década de 70.

A política estatal de concessão de crédito atingiu de forma diferente os vários setores da agricultura brasileira, uma vez que tinham acesso ao crédito apenas aquelas propriedades que produziam determinados produtos, principalmente aqueles voltados para suprir a demanda do mercado externo (cana, laranja, soja, cacau e algodão), utilizando certas práticas impostas pelo pacote tecnológico prescrito no crédito (Alves et al., 1994).

A partir da década de 80, os recursos para o financiamento da agricultura por meio do crédito rural começaram a se tornar escassos, fazendo com que a política de concessão de crédito assumisse um caráter mais seletivo. Assim, a partir deste momento, procurou-se atender as demandas por recursos daqueles setores considerados mais "modernos" ou mais "dinâmicos", ou seja, aqueles setores que, como salientou Coletti (1998), estivessem mais integrados à lógica dos "complexos agroindustriais".

Em tal contexto, a cana-de-açúcar foi uma das culturas agrícolas mais privilegiadas, uma vez que se encontrava protegida pelo Programa Nacional de Álcool (Proálcool) criado em 1975. De acordo com Alves et al. (1994), o Proálcool foi a forma encontrada pelo governo para solucionar a crise provocada pela queda dos preços do açúcar no mercado externo a partir de 1974. Diante da disponibilidade de recursos estatais subsidiados, os usineiros passaram a investir na produção de álcool numa tentativa de diversificar a produção e contornar os impactos negativos da crise do preço do açúcar.

A estratégia de desenvolvimento adotada para a agricultura brasileira a partir dos anos 60 provocou mudanças substanciais tanto na produção agrícola quanto na configuração do meio rural brasileiro. Ao mesmo tempo em que proporcionou um considerável incremento na capacidade produtiva da terra e do trabalho, elevando substancialmente a produtividade agrícola, esta estratégia também resultou na acentuação da concentração da propriedade da terra, na elevação da taxa de exploração da força de trabalho agrícola e da auto-exploração da mão-de-obra familiar nas pequenas propriedades, na expansão do trabalho sazonal na agricultura e no crescimento das taxas de êxodo rural (Coletti, 1998).

Os desequilíbrios sociais supracitados foram resultado das profundas desigualdades que se formaram entre pequenos e grandes proprietários agrícolas brasileiros, as quais, por sua vez, foram promovidas pelo processo de "modernização" da agricultura iniciado pelo Estado ditatorial militar. Tais desequilíbrios tornaram este processo conhecido como conservador ou perverso.

Uma das principais características da postura conservadora deste processo de "modernização" foi a seletividade dos recursos estatais subsidiados. Como já mencionado, obtinham acesso ao crédito as produções em larga escala de culturas voltadas para atender o mercado internacional, uma vez que o crédito encontrava-se atrelado a um padrão tecnológico de produção preestabelecido. Além disso, o crédito só era concedido àqueles produtores agrícolas que possuíam a propriedade jurídica da terra.

Estas condições para a obtenção do crédito subsidiado deixaram de fora da política de financiamento estatal da agricultura uma grande quantidade de pequenos produtores, incluídos aí os parceiros, pequenos arrendatários e posseiros, que não se encaixavam nos requisitos estabelecidos para a tomada de crédito em função ou da insuficiência de suas terras,

as quais não eram capazes de atender aos objetivos da política econômica estatal, ou da ausência do título de propriedade da terra.

Assim, segundo Alves et al. (1994), o padrão de desenvolvimento adotado para a agricultura criou uma estrutura dicotômica no interior da produção agrícola brasileira. Numa ponta, se encontravam as grandes propriedades agrícolas localizadas nas melhores terras e com acesso ao crédito subsidiado. No outro extremo, estavam as pequenas propriedades menos capitalizadas, produzindo alimentos da cesta básica (feijão, arroz, mandioca, batata, trigo) através de práticas agrícolas tradicionais e da exploração da mão-de-obra familiar.

O crescimento da valorização especulativa da terra, a qual se tornou reserva de valor e ativo financeiro, aliada à busca pelos grandes proprietários agrícolas por maiores quantidades de terras para a produção em larga escala provocou um aumento da concentração da propriedade da terra. Este processo de concentração de terras trouxe graves conseqüências para o meio rural, sendo a principal delas a elevação substancial das taxas de êxodo rural. De acordo com Ricci (1999), as pequenas propriedades, sem condições de competir com as grandes culturas agrícolas capitalizadas, foram engolidas pelos latifúndios.

A necessidade de produzir em grande escala, imposta pelo padrão de desenvolvimento da agricultura adotado, fez tanto com que os grandes proprietários agrícolas adquirissem maiores porções de terra quanto eliminassem os espaços destinados ao cultivo de alimentos para subsistência no interior de suas propriedades, o qual era feito pelos trabalhadores rurais residentes. De um modo geral, o meio rural brasileiro assistiu a uma substancial redução dos espaços físicos da pequena produção.

No caso dos pequenos produtores, parceiros, pequenos arrendatários e posseiros, tanto a impossibilidade de se capitalizarem e de fazerem parte da acumulação capitalista da agricultura quanto a de competirem com a grande propriedade, fez com que grandes contingentes de trabalhadores rurais deixassem o campo em busca de melhores condições de vida na cidade ou então se tornassem trabalhadores rurais assalariados.

O mesmo se deu com os trabalhadores residentes das grandes propriedades agrícolas, que foram obrigados a deixar o campo em virtude de terem sido substituídos pelos trabalhadores assalariados permanentes ou temporários, uma vez que ficou mais vantajoso para os grandes proprietários pagar um salário aos seus empregados, empregando-os na produção extensiva de culturas para a exportação, do que lhes ceder terra para a produção de sua subsistência.

Segundo Coletti (1998), a redução dos espaços físicos e econômico-sociais da pequena produção, por um lado, e a substituição dos trabalhadores residentes por trabalhadores assalariados temporários, por outro, provocaram um processo de migração rural-urbana jamais visto no país. De acordo com o autor, estima-se que, durantes os anos 60 e 70, 28,5 milhões de pessoas abandonaram o campo e foram para as cidades.

De um modo geral, portanto, o processo de expropriação e expulsão dos trabalhadores do campo envolveu tanto os pequenos produtores, parceiros, pequenos arrendatários e posseiros quanto os trabalhadores agrícolas que mantinham uma certa relação com a terra, como os trabalhadores residentes no interior das grandes propriedades agrícolas.

Além da migração para as cidades, Graziano da Silva (1982) afirma que, ao pequeno produtor, restaram as seguintes opções: ir em busca de terras na área de expansão da fronteira agrícola; proletarizar-se e se tornar um assalariado puro, que vive unicamente da venda de sua força de trabalho; ou, nos locais onde a pequena propriedade tiver resistido, tornar-se constantemente um “meio-assalariado”, isto é, assalariar-se durante determinados períodos (assalariamento temporário) do ano para complementar a pequena produção insuficiente.

Os trabalhadores que anteriormente moravam no interior das propriedades agrícolas passaram a viver nas periferias das cidades, trabalhando como assalariados permanentes ou temporários nas grandes culturas agrícolas ou fazendo “bicos” na área urbana.

2.1 Desenvolvimento da agroindústria canavieira no Estado de São Paulo

A cultura cafeeira do Estado de São Paulo foi profundamente afetada pela crise de 1929, a qual promoveu uma retração da cultura e a quebra de inúmeros produtores de café. Assim, a partir de 1930, nas antigas áreas ocupadas pelo café, passa a ser cultivada a cana-de-açúcar, iniciando uma nova fase do setor canavieiro na região. No período do pós-guerra, o país assistiu à consolidação da mudança de hegemonia do setor canavieiro do Nordeste para o Centro-Sul. Esta mudança ocorreu em virtude da reunião de condições privilegiadas nesta região, a saber: maior capacidade financeira dos produtores do Sul, principalmente os de São Paulo; existência de um parque industrial moderno com eficientes instalações; mercado em posição vantajosa; e condições agrícolas melhores do que no Nordeste.

De acordo com Ricci (1999), a região Sudeste do Brasil, entre os anos de 1965 e 1980, presenciou o declínio das fazendas de café, bem como de seu sistema de colonato, e a emergência de diversos pólos de produção agroindustrial, principalmente a agroindústria canavieira, voltados para a exportação. Segundo o autor, estes pólos passaram a funcionar com um mercado de trabalho com dinâmica própria, o qual se caracteriza pela absorção de trabalhadores expropriados ou com pouca terra e não qualificados tecnicamente durante algumas etapas do processo produtivo, em especial a colheita.

Segundo Alves et al. (1994), a partir do processo de desenvolvimento capitalista da agricultura brasileira, cuja sustentação se deu através da política estatal de concessão de crédito subsidiado para ramos específicos do setor agrícola, o Estado de São Paulo foi aquele que constituiu mais sólida e rapidamente o complexo agroindustrial sucroalcooleiro, além de ter se tornado o principal produtor de açúcar e álcool do país. A constituição de um complexo agroindustrial completo, com a instalação de um departamento produtor de bens de capital para o próprio setor sucroalcooleiro no estado, possibilitou a elevação do ritmo de incorporação do progresso técnico em São Paulo.

A utilização de novas variedades de cana mais produtivas foi a principal inovação biológica introduzida no setor sucroalcooleiro. Estas variedades, além de elevarem o rendimento de sacarose por hectare de cana plantada, permitiram que o tempo de colheita da cana-de-açúcar fosse estendido, fazendo com que as unidades industriais se mantivessem em funcionamento por mais tempo. No que tange às inovações físico-químicas, tem-se a prática de fertiirrigação por meio da utilização da vinhaça ou vinhoto, um subproduto da cana extremamente poluente que, até a década de 70, não era aproveitado, sendo descartado nos rios. Além disso, passou-se a utilizar herbicidas ao invés das carpas manuais ou mecânicas. Por fim, temos a introdução de inovações mecânicas, sendo estas aquelas que mais provocaram mudanças na configuração da força de trabalho ocupada nos canaviais. Tais inovações ocorreram a partir da mecanização (utilização de arados e tratores) de determinadas fases do processo produtivo da cana-de-açúcar, principalmente a de preparo do solo e plantio (Alves et al., 1994).

Para Coletti (1998), a utilização de insumos industriais e a introdução de máquinas apenas em determinadas fases do processo produtivo agrícola aumentaram a sazonalidade da demanda por mão-de-obra. A mecanização das fases de preparo do solo e plantio reduziu a força de trabalho ocupada nestas atividades, aumentando, entretanto, a demanda nos períodos de colheita, o que permitiu, principalmente no Estado de São Paulo, a expansão do assalariamento temporário.

Em 1975, com a criação do Proálcool, os incentivos concedidos ao setor canavieiro permitiram tanto a ampliação da área plantada com cana-de-açúcar como um aumento da produtividade do solo e do rendimento industrial da matéria-prima. A incorporação do progresso técnico foi determinante para a realização de tais mudanças na produção sucroalcooleira. Os efeitos do Proálcool podem ser muito bem observados na região de

Ribeirão Preto, localizada no interior paulista. Segundo Coletti (1998), o dinheiro farto e barato oferecido pelo Estado através do programa, fez com que dobrasse o número de destilarias destinadas à fabricação de álcool e possibilitou o avanço dos canaviais sobre as áreas ocupadas com pecuária e outras culturas agrícolas.

Souza e Landim, em um estudo do município de Dumont, localizado na região de Ribeirão Preto, apoiado nos dados dos Censos Agropecuários de 1960-1980, constataram a existência de uma estreita relação entre o Proálcool, a expansão da cultura da cana-de-açúcar, a concentração da terra e a redução da produção de alimentos para o consumo interno. Para os autores, o cultivo da cana-de-açúcar em substituição às culturas alimentares e ao cultivo do café e do algodão no município inviabilizou a pequena produção e consolidou o domínio das usinas e da grande propriedade sobre a produção agrícola de Dumont (Souza e Landim, 1991[3] apud Coletti, 1998: 41).

3. Características e condições do trabalho assalariado no setor canavieiro do interior paulista

Como discutido na primeira parte do texto, o processo de desenvolvimento capitalista da agricultura, iniciado no Brasil a partir da década de 1960, produziu uma série de conseqüências no meio rural. Dentre elas, estão a expropriação e expulsão do homem do campo e a expansão da relação de trabalho assalariada, principalmente o assalariamento temporário. A grande maioria dos trabalhadores empregados no corte da cana-de-açúcar na região canavieira do Estado de São Paulo são migrantes[4] das regiões mais pobres do país, como Nordeste e norte de Minas Gerais. Todos os anos, estes trabalhadores se deslocam de suas regiões de origem para trabalhar na safra da cana que dura, em média, de 8 a 10 meses. Durante este período, os migrantes residem nos alojamentos coletivos das usinas ou nas pensões das "cidades-dormitórios" próximas aos canaviais.

O trabalho assalariado no corte da cana tem como função complementar a renda proveniente das pequenas produções insuficientes destes trabalhadores que são, na grande maioria dos casos, camponeses com terra, pequenos parceiros ou pequenos arrendatários. Ao analisar os migrantes do Vale do Jequitinhonha, região norte de Minas Gerais, Silva nos dá a seguinte definição: "São proprietários de uma ínfima parcela de terra, plantam para a subsistência, comercializam os excedentes, quando os possuem, nas feiras locais (...)" (Silva, 1990: 07).

Desta forma, estamos diante de um grupo de trabalhadores que combina o trabalho no pequeno lote agrícola, próprio ou arrendado, com o assalariamento temporário, dedicando muito mais tempo a este último do que ao primeiro (como mencionamos acima, o trabalho no corte da cana dura, em média, de 8 a 10 meses, restando ao trabalhador migrante cerca de 4 a 2 meses para o cultivo de seus próprios roçados). De acordo com Martins (1988), as migrações temporárias têm como objetivo assegurar a permanência do pequeno mundo camponês que não consegue mais sobreviver apenas através da unidade familiar de produção. No entanto, o autor salienta que a migração temporária de camponeses deixa marcas permanentes em seu mundo de origem, na medida em que produz o seu desenraizamento e altera o arranjo das relações sociais. Um exemplo dessa alteração é o aumento da necessidade de se mobilizar mulheres e crianças como força de trabalho para o cultivo das pequenas lavouras, já que a grande maioria dos migrantes é formada por homens.

Em um estudo sobre a migração de trabalhadores rurais do Estado da Paraíba para as usinas de açúcar e álcool de São Paulo, Menezes e Saturnino (2007) afirmam que a causa da migração temporária de camponeses pode ser encontrada quando observadas as condições

[3] SOUSA, Argemiro O.; LANDIM, José R. M. "Monopólio canavieiro e produção de alimentos". *Perspectivas*. São Paulo, v.14, 1991.

[4] Uma análise detalhada da migração de camponeses pode ser encontrada em Silva (1999) e Menezes (2002).

objetivas presentes nas regiões de origem: ausência de oportunidades de emprego e renda somados aos problemas enfrentados pelos pequenos agricultores – dificuldades de acesso à terra, impossibilidade de investimentos e os constantes períodos de seca.

Em virtude das precárias condições em que vive, o trabalhador migrante, quando se assalaria no corte da cana, tem como objetivo ganhar a maior quantidade de dinheiro possível, já que, muitas vezes, o trabalho na safra é a sua principal fonte de renda, a qual irá garantir a subsistência de sua família durante todo o ano. Esta característica da força de trabalho migrante se casa perfeitamente com os objetivos perseguidos pelas usinas. Em busca da constante elevação das taxas de produtividade, as usinas encontram no migrante o perfil desejado do cortador de cana.

De acordo com estudiosos desta temática, a preferência por estes trabalhadores deve-se a sua dedicação e eficiência no trabalho. A necessidade premente de emprego e renda faz com que os trabalhadores migrantes se tornem mais tolerantes às precárias condições de trabalho existentes nos canaviais (desrespeito aos direitos trabalhistas, distorções nos valores do salário do trabalhador etc.), bem como sejam responsáveis pelos níveis mais elevados de produtividade no corte da cana quando comparados com trabalhadores locais (Menezes e Saturnino, 2007; Novaes, 2007).

Diante desta rotina vivida pelos pequenos camponeses, que se caracteriza pelo seu deslocamento anual[5] para trabalhar como assalariado na safra da cana-de-açúcar, Silva afirma que

> (...) os camponeses trabalhadores migrantes são agentes sociais para os quais o caráter migrante temporário é permanentemente temporário. Esse é seu destino. Essa é sua história. Destino de um ser híbrido, isto é, de uma mistura de camponês e assalariado, mistura de duas condições sociais (Silva, 1992[6] apud Pereira, 2007: 310).

Em pesquisas recentes, Silva (2006) constatou que está ocorrendo uma mudança da cartografia migratória, na medida em que está aumentando o número de migrantes provenientes de Estados, como o Maranhão e o Piauí, que anteriormente possuíam uma pequena participação neste processo. Segundo a autora, este fenômeno pode ser explicado pelo fato de que, com o aumento da intensificação do ritmo de trabalho ocorrida nas últimas décadas, tornou-se necessária a busca de novos migrantes que pudessem suprir a necessidade de trabalhadores jovens, já que a capacidade física é fator determinante para se alcançar a meta atual das usinas de 12 toneladas diárias de cana cortada por dia.

Além dos trabalhadores migrantes, a força de trabalho ocupada nos canaviais também é composta por trabalhadores locais, dos quais grande parte são ex-migrantes. Uma das principais características desta categoria é a sua segmentação quanto aos tipos de contrato de trabalho e origem dos trabalhadores. Assim, temos os trabalhadores locais permanentes (que possuem contrato por tempo indeterminado com as usinas e que representam uma pequena porcentagem dos trabalhadores rurais das usinas), os trabalhadores locais temporários (contratados apenas pelo período da safra) e os trabalhadores migrantes temporários (que também trabalham apenas na safra).

De um modo geral, segundo D'Incao (1984), o trabalhador assalariado rural compreende desde o pequeno produtor que se assalaria temporariamente nas empresas agrícolas, durante os meses de safra, para complementar a sua renda, até o trabalhador

[5] De acordo com Silva (2006), a migração temporária de camponeses se repete todos os anos desde a década de 1960.

[6] SILVA, M. A. M. Destinos e trajetória de camponeses migrantes. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 8, 1992, Águas de São Pedro. *Anais...* Águas de São Pedro: Associação Brasileira de Estudos populacionais, 1992, v. 3, pp. 161-177.

totalmente expropriado da terra que reside nas cidades, que se assalaria durante a colheita e faz “bicos” na entressafra. Segundo a autora, o que permite identificar estes trabalhadores é o caráter temporário e itinerante de seu trabalho, pois prestam serviço durante períodos determinados e se deslocam constantemente em busca de trabalho.

3. 1 Implicações do modelo de produção agroindustrial no processo de trabalho agrícola

A agroindústria canavieira possui com uma de suas características principais a separação entre duas fases distintas de seu processo produtivo: a obtenção da matéria-prima, por um lado, e o seu processamento industrial por outro. Estas duas fases estabelecem uma relação de mútua independência; entretanto, esta relação se dá sob o domínio da unidade industrial. A influência da indústria nas operações agrícolas não é formal ou claramente explicitada, ou seja, ela não determina, por exemplo, como os trabalhadores devem ser organizados ou distribuídos durante a realização das atividades no campo. No entanto, é a indústria que determinada as condições e o ritmo com que necessita receber a matéria-prima, condicionando, portanto, o planejamento agrícola (Fischer et al., 1987)

Segundo Alves (2006), durante a segunda fase do Proálcool, ou seja, no início da década de 80, a agroindústria canavieira paulista, estimulada pela elevada demanda por álcool combustível, passou por um período de grande expansão. A necessidade de elevar a capacidade produtiva da unidade industrial, a qual, como observado acima, dita o ritmo com que quer receber a matéria-prima, para atender a este aumento da demanda, provocou também a necessidade de se elevar a produtividade do corte da cana.

De acordo com dados fornecidos pelo autor, na década de 1950, a produção de cada trabalhador no corte manual da cana era de 3 toneladas de cana por dia; na década de 1980, este número avança para 6 toneladas de cana cortada por dia; no final da década de 1990 em diante, a produtividade de um cortador de cana atingiu a quantidade de 12 toneladas de cana diárias. Segundo Silva (2006), a partir de 2004, a média de cana cortada por cada trabalhador durante um dia já estaria em 15 toneladas.

Outros fatores que permitiram esta substancial elevação da produtividade do cortador de cana foram a grande quantidade de trabalhadores disponíveis para o emprego no corte; a utilização, pelos departamentos de recursos humanos das usinas, de uma seleção mais criteriosa da mão-de-obra, o que permitiu a escolha de trabalhadores mais jovens e a redução da contratação de mulheres (o rendimento do trabalho das mulheres no corte da cana é menor do que o dos homens); a possibilidade de contratação de trabalhadores migrantes (as vantagens do emprego da força de trabalho migrante já foi explicitada acima); e, por último, a implementação pelas usinas do período de experiência, provocando a demissão daqueles trabalhadores que, nos 3 primeiros meses de contrato, não fossem capazes de atingir a nova meta (quantidade mínima de cana cortada imposta pelas usinas aos trabalhadores) de produção de 10 toneladas de cana por dia (Alves, 2006).

No que tange aos trabalhadores, esta exigência de aumento da produtividade significou a intensificação do ritmo de trabalho nos canaviais. A intensificação do ritmo do corte da cana tornou-se, para os trabalhadores, o meio para garantir o emprego e melhorar os baixos salários pagos pelo setor e, para os usineiros, a forma encontrada de elevar a produtividade do trabalho agrícola, ampliar a produção das unidades industriais e aumentar os lucros.

A maneira mais eficiente encontrada pelas usinas para promover a intensificação do ritmo de trabalho e, conseqüentemente, uma elevação da produtividade do trabalho agrícola foi, portanto, combinar remuneração por produção e baixos salários. Assim, como a grande maioria dos trabalhadores do corte da cana trabalha pela subsistência e os seus salários são determinados pela quantidade de cana que cortam, eles possuem o interesse de trabalhar até os limites de suas forças para garantir uma melhor remuneração.

Os efeitos provocados pelo salário por produção, e pelo processo de intensificação do ritmo de trabalho que desencadeia, são perversos para a saúde do trabalhador rural. Para alcançar as metas de produção, os cortadores de cana despendem uma elevada quantidade de energia e esforço físico, já que, além da realização de inúmeros movimentos repetitivos (golpes com o facão, flexões e carregamento de peso) ao longo do dia, estes trabalhadores desempenham suas atividades sob sol forte, poeira e fuligem e utilizando uma vestimenta composta por: botina com biqueira de aço, perneira de couro até o joelho, calça de brim, camisa de manga longa, luvas de couro, lenço no pescoço e no rosto e chapéu ou boné. Todas estas condições provocam suor em abundância e a perda de uma grande quantidade de água e sais minerais, o que desidrata o trabalhador e provoca fortes dores no corpo, câimbras e convulsões (Alves, 2006).

De acordo com Novaes (2007), os movimentos repetitivos realizados ao longo do dia e durante várias safras seguidas favorecem o aparecimento de doenças do trabalho, como problemas na coluna, tendinites, bursites e dores no corpo. A câimbra é um dos problemas mais freqüentes entre os cortadores de cana. Elas costumam aparecer no período da tarde quando o trabalhador já apresenta um grande cansaço. As contrações dolorosas dos músculos começam pelas mãos e aumentam até tomar o corpo todo. Neste estágio, a demora no atendimento médico ao trabalhador pode provocar a morte. Outro problema imposto pelo ritmo intenso do corte da cana à saúde do trabalhador é o aumento dos riscos de acidentes de trabalho. O trabalhador, já exausto, perde a precisão dos golpes do facão, podendo facilmente atingir a mãos e as pernas. Acidentes como estes são recorrentes entre os trabalhadores e podem causar desde cortes superficiais até a mutilação de membros do corpo.

Além de provocar o surgimento de doenças e a ocorrência de acidentes durante a jornada de trabalho, a intensificação do ritmo de trabalho pode chegar a conseqüências extremas, como a morte por exaustão. De acordo com estatísticas da Pastoral do Migrante, desde 2004, 21 casos de mortes de trabalhadores empregados no corte da cana em usinas do interior de São Paulo estão sendo investigados pelo Ministério Público do Trabalho[7] em função das fortes evidências de que elas teriam sido causadas pelo excesso de trabalho.

O salário por produção não possui como conseqüência impactos perversos apenas na saúde do trabalhador, mas também perdas substanciais no valor das remunerações. Após um dia de trabalho, cada trabalhador recebe pela quantidade de metros lineares de cana que cortou. Entretanto, a unidade de medida utilizada pelas usinas em seu processo produtivo é a tonelada. Assim, para se chegar ao valor que deve ser pago ao trabalhador pelo metro linear, é necessário fazer a conversão da tonelada de cana em metro. O valor do metro só é fixado depois da pesagem da cana feita na balança das usinas, uma vez que o preço pago pelo metro de cana varia conforme o seu peso que, pro sua vez, depende da variedade da cana (cana de primeiro corte, de segundo corte, cana queimada, crua, deitada etc.). Como, portanto, o metro linear de cana não possui um valor previamente determinado e tanto a pesagem da cana como a fixação do preço do metro são feitos nas usinas, isto é, longe do controle dos trabalhadores, estes últimos, ao final de um dia de trabalho, desconhecem o valor total de sua produção (Alves, 2006).

As perdas na remuneração do trabalhador ocorrem em virtude da prática recorrente das usinas de cometer os chamados "roubos na produção", ou seja, as usinas não divulgam o real peso da cana, já que a pesagem não passa pelo controle dos trabalhadores, baixando o valor do metro, no qual se baseiam os salários.

Além dos efeitos negativos e perversos causados pelo salário por produção tanto na saúde quanto na remuneração do trabalhador, o descumprimento dos direitos trabalhistas

---

[7] FACIOLI, Inês; PERES, Garcia. *Histórico dos Cortadores de Cana mortos no setor canavieiro.* Disponível em www.pastoraldomigrante.org.br. Acessado em 10/07/2008.

também ajudam a compor a realidade das precárias condições de trabalho enfrentadas pelos trabalhadores rurais nos canaviais das modernas usinas paulistas.

Nos últimos anos, tornou-se recorrente na mídia a veiculação de matérias relatando a existência de condições de trabalho degradantes nos canaviais paulistas e, até mesmo, casos de trabalho análogos à escravidão. Fiscalizações do Ministério Público do Trabalho constataram que é freqüente o desrespeito à legislação trabalhista por parte de usineiros e fornecedores de cana-de-açúcar. Para um conhecimento mais aprofundado das irregularidades no processo de trabalho agrícola nas usinas paulista, realizamos um levantamento sobre este tema junto a documentos produzidos pelo Ministério Público do Trabalho. As irregularidades mais recorrentes são aquelas referentes à saúde e segurança do trabalhador, transporte e moradia. O conjunto das condições de trabalho no que diz respeito a estes temas não estão em concordância, na grande maioria dos casos, com a Norma Regulamentadora Nº 31 (NR 31) que dispõe sobre as condições do trabalho na agricultura.

4. Os resultados da pesquisa no Ministério Público do Trabalho (MPT)

O levantamento dos dados foi realizado junto à Procuradoria Regional do Trabalho (PRT) da 15ª Região de Campinas, na qual foi nos permitido a consulta dos 15 volumes que compõem o *Expediente Administrativo* (EA) nº 24322, instaurado para investigar as condições do meio ambiente de trabalho, transporte e moradia dos trabalhadores do corte manual da cana-de-açúcar no Estado de São Paulo. De acordo com o texto do EA, a sua instauração foi resultado de uma série de denúncias de precarização das relações de trabalho nas lavouras de cana-de-açúcar no interior paulista. Dentre os volumes do EA, construímos uma amostra, selecionando, no interior de cada volume, os documentos – atas de audiências públicas, relatórios das ações desenvolvidas pelo MPT, relatórios de diligências, relatórios de fiscalização rural e relatórios de investigação das mortes ocorridas nos canaviais paulistas – que mais correspondiam aos nossos propósitos. O EA é o ato que antecede a instauração de inquéritos, uma vez que ele permite o desenvolvimento de uma investigação acerca da realidade sócio-econômica da cadeia produtiva de um determinado setor econômico.

No caso do EA em questão, foram investigadas todas as usinas de açúcar e álcool do Estado de São Paulo. Após a sua instauração, foram realizadas audiências públicas e administrativas, fiscalizações e diligências, envolvendo trabalhadores, usinas, sindicatos, prestadoras de serviços, fornecedores de cana, Poder Judiciário e Ministério do Trabalho e Emprego. Estas atividades tiveram como objetivo propiciar à PRT um conhecimento aprofundado da atividade do corte manual da cana. Seguiram-se a estas atividades a instauração de procedimentos investigatórios/inquéritos que resultaram na assinatura de termos de ajustamento de conduta pelas usinas e no ajuizamento de ações civis públicas.

As irregularidades que serão aqui descritas foram constatadas a partir das fiscalizações feitas, ao longo do ano de 2007, pelo MPT em parceria com o grupo móvel de fiscalização rural estadual do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nas 206 usinas produtoras de açúcar e álcool existentes no Estado de São Paulo, nas fazendas dos fornecedores de cana-de-açúcar para estas usinas, nos alojamentos dos trabalhadores e nos ônibus utilizados para o seu transporte. A seguir, apresentamos as principais irregularidades, separadas por tema, encontradas durante as fiscalizações.

- **Alojamento/Moradia:** alojamentos úmidos e em péssimas condições de higiene, superlotados, com fogões e botijões dentro de quartos pequenos, fiação exposta, sem chuveiros ou chuveiros sem água quente, sem armários, com alimentos estocados no chão ou embaixo da cama, sem ventilação, com apenas um banheiro para um grande número de trabalhadores; trabalhadores dormindo no chão e em local frio;

- **Transporte:** materiais e ferramentas (podões) de trabalho sendo transportados juntamente com os passageiros; ônibus com freios em condições irregulares;

- **Saúde e Segurança no Trabalho:** ausência de água potável e fresca para os trabalhadores nas frentes de trabalho; oferecimento de água armazenada em compartimentos inadequados; não fornecimento de marmitas térmicas para os trabalhadores armazenarem a comida; não fornecimento de Equipamento de Proteção Individual (EPI); trabalhadores com EPIs desgastados; condições sanitárias irregulares ou ausência de sanitários adequados e separados por sexo nas frentes de trabalho; abrigo inadequado (sem mesas e cadeiras) para os trabalhadores realizarem refeição nos locais de trabalho; ausência de intervalos para refeição e descanso; ausência de materiais de primeiros socorros e de pessoa treinada para a prestação destes nas frentes de trabalho; trabalhador realizando misturas de agrotóxicos com roupa inadequada;

- **Condições de Trabalho em geral:** trabalhadores sem carteira assinada; jornada de trabalho excessiva; terceirização ilegal de atividade principal das usinas (os trabalhadores rurais, sobretudo os migrantes, são trazidos de seus locais de origem por aliciadores de mão-de-obra contratados por empresas prestadoras de serviço, acarretando a terceirização da atividade fim, ou seja, da produção de cana-de-açúcar, que é ilegal.)

5. Considerações finais

As questões discutidas ao longo deste texto procuram oferecer um panorama geral das condições de trabalho no corte manual da cana-de-açúcar no interior de São Paulo, principal região canavieira do país. Em um primeiro momento, fizemos uma reconstrução do processo de desenvolvimento capitalista da agricultura brasileira, cujas conseqüências principais foram o aumento da concentração da propriedade da terra, êxodo rural e aumento da sazonalidade do trabalho agrícola. A expropriação e expulsão de um grande contingente de trabalhadores do campo, bem como a expansão do trabalho assalariado no meio rural, sobretudo o assalariamento temporário, decorrem deste processo.

Com o avanço do capitalismo na agricultura, a necessidade de produzir em larga escala se impõe, principalmente com relação às grandes culturas agrícolas, como a cana-de-açúcar. No caso da agroindústria canavieira, o aumento da produção foi possibilitado por vários fatores: crédito estatal subsidiado, mudanças na base técnica da produção a partir da utilização de um conjunto de inovações tecnológicas e aumento da produtividade do corte manual da cana.

O aumento na produtividade do cortador de cana, que vem ocorrendo ao longo de décadas, está associado, como mostramos ao longo do texto, à combinação entre baixos salários e remuneração por produção. Em função da necessidade premente de emprego e renda, os trabalhadores rurais se submetem às precárias condições de trabalho nos canaviais e trabalham até o limite de suas forças para garantir um salário que permita, na grande maioria dos casos, o sustento da família que ficou nos locais de origem destes trabalhadores.

Além do esgotamento físico, o salário por produção é um mecanismo que impede o controle do processo de trabalho pelo trabalhador: primeiramente, porque o trabalhador só consegue saber o quanto produziu após terminar a sua jornada de trabalho – quando o trabalhador termina de cortar as ruas de cana que lhe foram designadas para cortar no dia, o fiscal da usina mede a quantidade de metros lineares de cana que ele cortou; em segundo lugar, o trabalhador só fica sabendo o valor exato da sua produção depois que a cana é pesada

na usina. Em muitas usinas, os trabalhadores são avisados do preço pago pela cana dias depois ou então quando chega o holerite de pagamento.

A falta de controle dos trabalhadores sobre o processo de trabalho permite que as usinas cometam fraudes nos pagamentos. A fraude pode ocorrer tanto no momento da medição dos metros lineares de cana cortados pelos trabalhadores, já que muitas vezes ela é feita quando os trabalhadores já foram embora do canavial, quanto no momento da pesagem da cana, pois é uma prática recorrente das usinas apresentarem um peso mais baixo para a cana e, assim, baixarem também os salários[8]. Do ponto de vista do empregador, as vantagens do salário por produção são evidentes, uma vez que esta forma de pagamento permite, além das fraudes, uma intensificação do ritmo normal de trabalho e, conseqüentemente, a superexploração da força de trabalho. Além dos problemas associados ao salário por produção, os trabalhadores rurais do setor canavieiro convivem com o constante desrespeito aos direitos trabalhistas. Como demonstrou a nossa pesquisa junto ao MPT, as situações irregulares de trabalho compreendem tanto a ausência de registro na carteira de trabalho como aspectos relacionados à saúde, segurança, transporte e moradia do trabalhador rural.

Desta forma, embora o Brasil detenha a mais avançada tecnologia para a produção de açúcar e álcool, sendo este um dos principais argumentos daqueles que defendem uma expansão do setor com vistas a tornar o Brasil o maior exportador mundial de etanol, o cenário das precárias condições de trabalho no corte manual da cana aqui apresentado e discutido demonstra que este avanço não atinge as relações de trabalho na parte agrícola do setor.

Referências bibliográficas

ALVES, F. J. C. Por que morrem os cortadores de cana? *Saúde e Sociedade*, v. 15/3, 2006, p. 90-98.

ALVES, F. J. C.; NOVAES, J. R.; RICCI, R. *Mercado de Trabalho do Setor Sucro-Alcooleiro no Brasil*. Estudos de Política Agrícola, volume nº 15, Projeto BRA/91/014, IPEA/PNUD. Brasília, abril de 1994.

COLETTI, Claudinei. *A estrutura sindical no campo.* Campinas: Editora da Unicamp, 1998.

D'INCAO, M. C. *Qual é a questão do bóia-fria?* São Paulo: Brasiliense, 1984.

FISCHER, André Luiz et al. O trabalho na agroindústria canavieira: um processo em mudança. In: FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria. *Processo e relações de trabalho no Brasil.* São Paulo: Atlas, 1987.

GRAZIANO DA SILVA, J. O "bóia-fria" entre aspas e com os pingos nos is. *A mão-de-obra volante na agricultura.* In: Departamento de Economia Rural. São Paulo: Polis: Unesp, 1982 p.137-77.

MARTINS, J. S. Migrações temporárias: problemas para quem? *Revista Travessia*, Ano I, n. 1, maio - ago, 1988._

[8] O controle da produção sempre foi uma demanda constante entre os cortadores de cana. Esta reivindicação foi o principal motivo da deflagração, em 1986, da greve de trabalhadores rurais que se iniciou nas cidades de Leme e Araras e depois se espalhou para outras regiões canavieiras do Estado de São Paulo (Alves, 2006).

MENEZES, Marilda Ap. de. *Redes e enredos nas trilhas dos migrantes:* um estudo de famílias de camponeses-migrantes. Rio de Janeiro: Relume Dumará; João Pessoa, PB: EDUF, 2002.

MENEZES, M. Ap. de; SATURNINO, Marcelo. As migrações sazonais do sertão paraibano para as usinas canavieiras de São Paulo. In: ALVES, F. (org.); NOVAES, J. R. (org.). *Migrantes* – trabalho e trabalhadores no Complexo Agroindustrial Canavieiro (os heróis do agronegócio brasileiro). São Carlos: EdUFSCar, 2007.

NOVAES, J. R. P. Dores e febres nos canaviais paulistas. *Revista Estudos Avançados 21* (59), 2007, pp. 167-177.

PEREIRA, J. C. A. Condição camponesa e migração – caminhos e descaminhos do roçado. In: NOVAES, J. R. (org.); ALVES, F. (org.). *Migrantes:* trabalho e trabalhadores no complexo agroindustrial canavieiro (os heróis do agronegócio brasileiro). São Carlos: edUFSCar, 2007.

RICCI**,** Rudá. *Terra de ninguém: representação sindical rural no Brasil.* Campinas: Editora da Unicamp, 1999.

SILVA, M. A. M. Como "expulsar o camponês" do proletário. *Revista Travessia*, set-dez, 1990.

_____. *Errantes do fim do século.* São Paulo: Fundação Editora da Unesp, p. 107-35, 1999.

_____ . A morte ronda os canaviais paulistas. *Reforma Agrária*, São Paulo, v. 33, n. 1, 2006.

_____. Agronegócio: a reinvenção da colônia. In: SILVA, M. A. M., ALVES, F., PEREIRA, J. C. A. (Org.). *Agrocombustíveis solução?* A vida por um fio no eito dos canaviais. São Paulo: Edunesp, 2008, v. 1, p. 4-18.

Outras fontes

Documentos oficiais

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região de Campinas. *Expediente Administrativo* (EA) nº 24322/2006-08, Objeto: Meio ambiente do Trabalho no Corte da Cana-de-açúcar, Núcleo: Proteção à Saúde e Segurança do Trabalhador, Data autuação: 11/01/2006, 15 volumes.

NORMA REGULAMENTADORA de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aqüicultura – NR 31.

Produção domiciliar de artigos de vestuário e condições de trabalho: um estudo sobre Toritama-PE

Resumo
Toritama é um município localizado no Agreste do estado de Pernambuco e que tem como principal atividade econômica a produção de peças de vestuário, especialmente a que utiliza como matéria-prima o jeans. A cidade notabilizou-se por apresentar indicadores de desocupação muito baixos, conjugada com elevadíssima informalidade (considerando o aspecto jurídico do termo) e severos problemas ambientais. Este artigo tem por objetivo, a partir de pesquisa de campo realizada em 2007-2008, caracterizar de forma mais adequada a produção realizada nos domicílios bem como estudar as condições de trabalho nessas unidades produtivas domiciliares. Com este intuito foram aplicados dois questionários, um destinado ao responsável pela unidade produtiva e outro aos trabalhadores envolvidos na produção. Também foi observado, pelos pesquisadores de campo, o local de trabalho no qual são produzidas as peças de jeans.

Introdução

Nas últimas décadas, tem-se presenciado o crescimento econômico expressivo do município de Toritama, o qual se assenta na produção de peças simples de vestuário, notadamente em *jeans*, destinado, especialmente, ao público de baixa renda residente na região Nordeste. A forma quase espontânea do surgimento da produção em área de escassos recursos naturais, pouco dinamismo econômico e sem passado industrial, bem como o expressivo crescimento do emprego em confecção em momento de crise e estagnação do setor no país, chamaram a atenção de instituições e pesquisadores que buscaram compreender as razões do sucesso do município situado no agreste do estado de Pernambuco.

Para citar alguns, Raposo; Gomes (2003) apresenta o primeiro grande estudo realizado na região envolvendo ampla pesquisa de campo. No mesmo constata-se elevado percentual de domicílios onde havia produção de confecções e estimou-se um grande número de empresas na área (mais de 2.000 empresas). Este estudo transformou-se em referência para a elaboração de políticas públicas para os municípios do pólo de confecções do agreste. Pesquisa financiada pela Rede-Ipea, no âmbito do projeto "Arranjos Produtivos Locais (APLs): a construção da cooperação", buscou desvendar as relações institucionais e os tipos de contratos realizados em Toritama (Noronha; Turchi, 2007; Almeida; 2008).

Cabral (2007) realizou tese de doutorado onde focou principalmente o espírito empreendedor e as características da inovação de algumas empresas de destaque da região.

Estes estudos contribuíram, cada um ao seu modo, para um melhor entendimento sobre as razões e a natureza do crescimento experimentado por Toritama. Todavia, avançaram pouco na caracterização das unidades produtivas domiciliares, as quais são responsáveis pela maior parte da produção de artigos de vestuário realizada no município. Preocupações sobre a qualidade do trabalho gerado também mereceram pouca ou nenhuma referência nessas pesquisas consultadas.

Nesse sentido, são dois os objetivos desse artigo. O primeiro é o de avançar na caracterização da atividade produtiva realizada em Toritama, buscando diferenciar as unidades produtivas domiciliares e apresentando, para tanto, uma proposta de tipologia dessas unidades. A maioria das análises realizadas em Toritama indica a existência de duas configurações produtivas básicas: a empresa e o autônomo. A classificação proposta mostra, por exemplo, que o trabalho autônomo não é uma categoria representativa da produção domiciliar naquele município. O segundo objetivo é o de apresentar um estudo preliminar sobre as condições de trabalho nas unidades produtivas domiciliares. Os dados utilizados nesse artigo derivam de levantamento primário realizado em Toritama em 2007-2008, o qual será detalhado em tópico específico. O texto está dividido em 2 itens. No primeiro deles serão apresentadas algumas informações e dados sobre o município de Toritama. No segundo item serão apresentadas a classificação e as condições de trabalho nas unidades produtivas.

1. Conhecendo Toritama

Situada no Agreste Setentrional de Pernambuco, particularmente na microrregião do Alto Capibaribe, Toritama dista 167 km do Recife e 36 km de Caruaru. O município apresenta uma área de 34,8 km^2 e sua população, de acordo com os dados do censo de 2000 do IBGE, era de 21.800 habitantes. O município apresentou expressivo crescimento populacional na década de 90, registrando em 2007 uma população de 29.897 pessoas (taxa média de crescimento de 4,6% ao ano).

A cidade faz parte do denominado Pólo de Confecções do Agreste Pernambucano. O Pólo de Confecções está localizado na mesorregião do Agreste pernambucano, nas microrregiões do Alto Capibaribe, municípios de Santa Cruz do Capibaribe e Toritama, e do Vale do Ipojuca, município de Caruaru.

A economia do município divide-se entre o comércio local e a indústria de vestuário. Quanto a área agrícola, esta se apresenta pouco desenvolvida, existindo no município apenas o plantio de coco da Bahia com 02 ha, cerca de 380 ha destinados ao plantio de feijão e 300 ha destinados ao plantio de milho (IBGE 2000). Tal fato se deve, em parte, as peculiaridades do clima semi-árido muito quente (tipo Bs'h da classificação de Köppen), com chuvas no outono e inverno, apresentando um dos índices pluviométricos mais baixos do Agreste e com temperaturas médias entre 25 e 35° no verão e 20° no inverno. Nesse tipo climático, nos quais se inserem não apenas o município de Toritama, mas também a maior parte da região no seu entorno, se desenvolve uma vegetação de Caatinga Hipoxerófila arbustiva, com árvores e arbustos entremeados de cactáceas e bromeliáceas.

A indústria do vestuário tem se desenvolvido fortemente nos últimos anos, principalmente impulsionado pela confecção de jeans, que é a principal fonte de renda do município. Este setor é o que mais tem contribuído para a dinâmica econômica local, assim como para uma ampla oferta de trabalho, garantindo a ocupação de seus habitantes, e até mesmo atraindo mão-de-obra de outros municípios.

O setor produtivo de confecções em Toritama é composto por muitos empreendimentos, na maioria informais, conforme aponta Gomes; Raposo (2003). Até o início dos anos setenta, a cidade produzia volume considerável de calçados à base de couro ou borracha, não se destacando no setor de vestuário. Foi, há aproximadamente, 30 anos, que se iniciou a confecção de peças de vestuário e, no final dos anos 80, de *jeans*.

A comercialização local se dá através da Feira da Sulanca, no município, que começa na segunda-feira e alcança seu ponto alto na terça-feira. São nesses dias que feirantes do próprio município e de municípios vizinhos como Taquaritinga do Norte, Vertentes, Caruaru, e outras cidades expõem seus produtos, sendo intenso o movimento em grande parte da cidade. Os produtores também se deslocam para outras feiras situadas em

diferentes municípios ou comercializam suas peças em lojas próprias ou boxes/lojas localizados no Parque das Feiras[1], espécie de *shopping* construído pelos empresários do município.

As empresas localizadas no município experimentaram, nos anos 90, alguma modernização, em geral ligadas ao processo de idealização[2], montagem e divulgação[3] das peças produzidas. Destaca-se, ainda, o esforço em organizar administrativamente o negócio, com o uso de computadores, contratação de consultores entre outros (Andrade, 2008).

1.1. O trabalho em Toritama: alguns dados

Segundo os dados do Censo Demográfico de 2000 Toritama tinha uma das mais elevadas taxas de atividade do estado, 62,8% (a média do estado é 51,3%), com taxa de participação feminina superior a verificada para o Brasil, 49,7% contra 44,1%. A força de trabalho na cidade era jovem, 64% tinha entre 18 e 39 anos e possuía escolaridade muito baixa: 25,6% afirmaram não saber ler e escrever, 87,2% tinha até 8 anos de estudo (o equivalente ao fundamental completo).

A taxa de ocupação também era elevada, 97,8%, o que coloca o município entre os que apresentam taxas mais elevadas em Pernambuco[4] (81,7% é a taxa média calculada para o estado). Nesse sentido, a taxa de desocupação era muito baixa: 2,3%. Praticamente não há diferenças entre as taxas de ocupação feminina e masculina: 97,7% e 97,8%, respectivamente. Entre os ocupados, as principais posições na ocupação eram: o emprego sem carteira (61,8%) e o trabalho por conta-própria (21,7%). O emprego com carteira é artigo raro em Toritama, apenas 7,6% dos ocupados informaram ter um vínculo regular de emprego.

Os rendimentos auferidos com o trabalho (levando-se em conta todos os trabalhos) não podem ser considerados baixos no município, comparativamente à realidade do estado,

[1] Com 5 mil metros de área coberta, concentrando 500 boxes e 110 lojas, além de praça de alimentação, caixas eletrônicos de bancos e uma rádio comunitária (Andrade, 2008).
[2] Com a contratação de estilistas profissionais.
[3] A título de exemplo: participação em eventos de moda, a realização de desfiles, criação de marcas próprias.
[4] Os três primeiros são: Fernando de Noronha, Manari e Paranatama. Manari é, segundo o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDH-M), considerado o município mais pobre do Brasil, naquela localidade as pessoas sobrevivem da lavoura de subsistência, além das transferências governamentais.

uma vez que 78% dos ocupados percebiam mais de um salário mínimo por mês (57% era o percentual do estado). O rendimento mediano superava o mínimo legal em 65,6% em Toritama, no estado como um todo era igual ao salário mínimo. Segundo Rocha; Albuquerque (2004), o município apresentava a menor proporção de pobreza extrema da região Nordeste: 3,27%.

A maioria dos ocupados, 86,4%, informou não contribuir para a previdência social. No Brasil como um todo esse mesmo percentual era de 48,5%. Na verdade, a cidade, no que diz respeito à previdência social, está entre aquelas com menor percentual de ocupados contribuintes do país.

Mais da metade dos ocupados (58,3%) eram vinculados diretamente ao segmento produtor de artigos de vestuário. Eram trabalhadores jovens (90,4% tinham entre 10 e 39 anos de idade), 55% eram do sexo masculino[5]. A escolaridade não difere muito da observada para o conjunto dos trabalhadores toritamenses em geral: 88,5% tinha no máximo 8 anos de estudo e 20,5% não sabiam ler e nem escrever. A posição ocupacional mais comum era a de trabalhador sem registro em carteira, correspondendo a 77,1% do total dos ocupados; seguido pelo trabalho por conta-própria (14,2%). O percentual de empregados com carteira assinada era de 4,5%. Entre os ocupados no setor, 83% percebia rendimentos iguais ou maiores do que um salário mínimo e o rendimento mediano era 85% superior ao mínimo. Registrava-se diferenças substantivas de rendimento considerando a posição na ocupação. Na base da pirâmide salarial estavam os trabalhadores sem carteira e no topo os empregadores (cuja renda média era 3,9 vezes superior à dos empregados sem registro). O percentual de não-contribuintes para a Previdência Social entre os trabalhadores da indústria do vestuário era superior ao observado para o conjunto dos ocupados no município: 92,5% afirmaram não contribuírem.

Esses indicadores convencionais sobre o mercado de trabalho sugerem que o município não apresentaria problemas de geração de empregos, as dificuldades estariam ligadas à qualidade do emprego, especialmente no que tange à proteção social (baixa incidência de carteira assinada e contribuição previdenciária). Um olhar mais aproximado e

[5] Embora o trabalho no setor seja tradicionalmente associado ao sexo feminino (Gazzona, 1997), observa-se que em municípios com elevada especialização na indústria de confecções a participação masculina supera a feminina (é o caso de Jaraguá/GO).

atento, no entanto, revela outras questões importantes. Em primeiro lugar, embora taxas de atividade e ocupação elevadas costumeiramente sejam associadas a um maior dinamismo econômico, pois tendem a indicar maiores oportunidades para inserção no mercado de trabalho, em Toritama elas parecem estar mais relacionadas a existência de um mercado de trabalho pouco estruturado ou até mesmo incipiente. Taxas de atividade e ocupação tão elevadas, como as observadas em Toritama, indicam que praticamente todos (homens, mulheres, crianças, idosos etc.) trabalham. Quase não existe população inativa no município. De imediato surgem três questões: quem cuida da reprodução social na organização familiar em Toritama? Crianças e jovens conseguem combinar trabalho e educação? E os idosos?

O próprio Censo Demográfico de 2000 já acusava o trabalho de menores de 16 anos em Toritama. Segundo essas informações, 22,9% dos indivíduos com idades entre 10 e 15 anos trabalhavam na cidade, em outras palavras, mais de duas a cada cinco crianças/adolescentes trabalhavam no município no ano de 2000. É conveniente lembrar que o trabalho só é permitido no país a partir dos 16 anos de idade[6]- mas com restrições até os 18 anos (desde que não seja prejudicial à formação e desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, e nem realizado de forma que comprometa a freqüência escolar). O Censo de 2000 mostrou que na região Nordeste a taxa de atividade do segmento infanto-juvenil é a maior do país, mas, em boa parte dos casos, trata-se do trabalho agrícola (Sabóia, 1996), a peculiaridade de Toritama é que o trabalho infanto-juvenil é particularmente urbano, especialmente vinculado à indústria do vestuário (64,1% das crianças e jovens trabalhavam na produção de itens de vestuário, 57,2% estavam ocupados como operadores de máquinas de costura).

A qualidade do trabalho também não pode ser associada somente à posse da carteira de trabalho e à efetivação da contribuição previdenciária. As condições de uso da força de trabalho também devem ser levadas em consideração e seu uso extensivo pode acarretar mais prejuízos, em geral só vislumbrados no médio e longo prazos. Esse ponto será retomado mais adiante.

[6] Segundo padrões definidos pela Convenção 132 e 182 da Organização Internacional do Trabalho, ambas ratificadas pelo Brasil.

2. Condições de trabalho na indústria de confecções em Toritama

2.1. Questões metodológicas

O inquérito domiciliar foi dividido em duas fases. Na primeira foram localizados, a partir dos setores censitários definidos para o Censo Demográfico de 2000, domicílios nos quais residissem trabalhadores da indústria de confecção ou que funcionassem como unidade produtiva. Nessa fase foram visitados 445 domicílios. A pesquisa atestou a existência, em 37% dos domicílios, de produção de confecções. Atestou, ainda, que 71,% dos moradores trabalhavam em atividades ligadas ao setor.

A partir de cadastro montado na primeira fase da pesquisa, foram selecionados, utilizando procedimentos estatísticos, 200 domicílios/unidades produtivas que receberam a visita dos entrevistadores. Foram aplicados, na segunda fase da pesquisa, dois questionários (sobre a atividade produtiva - dirigida aos responsáveis pela produção domiciliar; e sobre as condições de trabalho – direcionada aos trabalhadores de unidades selecionadas) e, além disso, os entrevistadores realizaram observação do local de trabalho, a partir de roteiro previamente definido.

O primeiro questionário contém informações sobre o tipo de atividade realizada, o maquinário existente, faturamento, destino da produção, entre outras. O segundo questionário contém informações sobre a jornada de trabalho, tempo de serviço, remuneração, contribuição previdenciária, problemas de saúde, acidentes de trabalho e questões relativas ao local de trabalho (ruído das máquinas, ventilação, iluminação). Na "Ficha de observação" os entrevistadores registraram o tipo de cadeira utilizada, a iluminação, instalações elétricas, ruído das máquinas, condições de ventilação e de higiene e a utilização de equipamentos de proteção individual (protetor auditivo, óculos de segurança e respirador). Esse roteiro inspirou-se em diversas Normas Regulamentadoras (NR), especialmente a de número 17, mas não foi rigoroso ao ponto de reproduzi-las integralmente. No caso do tipo de cadeira utilizado observou-se o assento, o encosto, se a altura era ajustável, se era giratória. Em relação à iluminação esta deveria ser uniformemente distribuída e difusa. As instalações elétricas mal dimensionadas e visivelmente improvisadas foram consideradas inadequadas. No que diz respeito ao ruído das máquinas não foram medidos decibéis (conforme NR 10152), observou-se se seria

possível entabular um diálogo normalmente e se o nível de ruído era desconfortável. A ventilação foi observada tendo como parâmetro o conforto dos trabalhadores (se ficavam suados, por exemplo). Sobre as condições de higiene foram observadas a existência de lixeiras e locais diferenciados para o trabalho e a alimentação, além da existência de instalações sanitárias.

Esse instrumento foi elaborado tendo-se em conta três ordens de fatores: i) em Toritama o domicílio se confunde com o local de trabalho e, muitas vezes, o trabalhador ocupa o mesmo espaço que o patrão, o que poderia constrangê-lo a discorrer sobre aspectos do trabalho realizado cotidianamente; ii) procurar revestir de certa objetividade o relato sobre as condições de trabalho, buscando fugir do estigma de pesquisa de opinião ou satisfação[7]; iii) muitas vezes o trabalhador não é consciente sobre os riscos que determinada atividade/ação pode acarretar sobre sua saúde.

2.2. Resultados da pesquisa

Em Toritama, segundo Andrade (2008), a maior parte da produção local é realizada em unidades produtivas instaladas em domicílios, cabe ressaltar que a produção de artigos de vestuário ocorre em 37% dos domicílios localizados no município (de acordo com a pesquisa apresentada nesse estudo). Tais unidades produtivas são muito heterogêneas, vão desde pequenas oficinas mais ou menos improvisadas até o típico trabalho domiciliar (segundo a definição da Organização Internacional do Trabalho - OIT[8]).

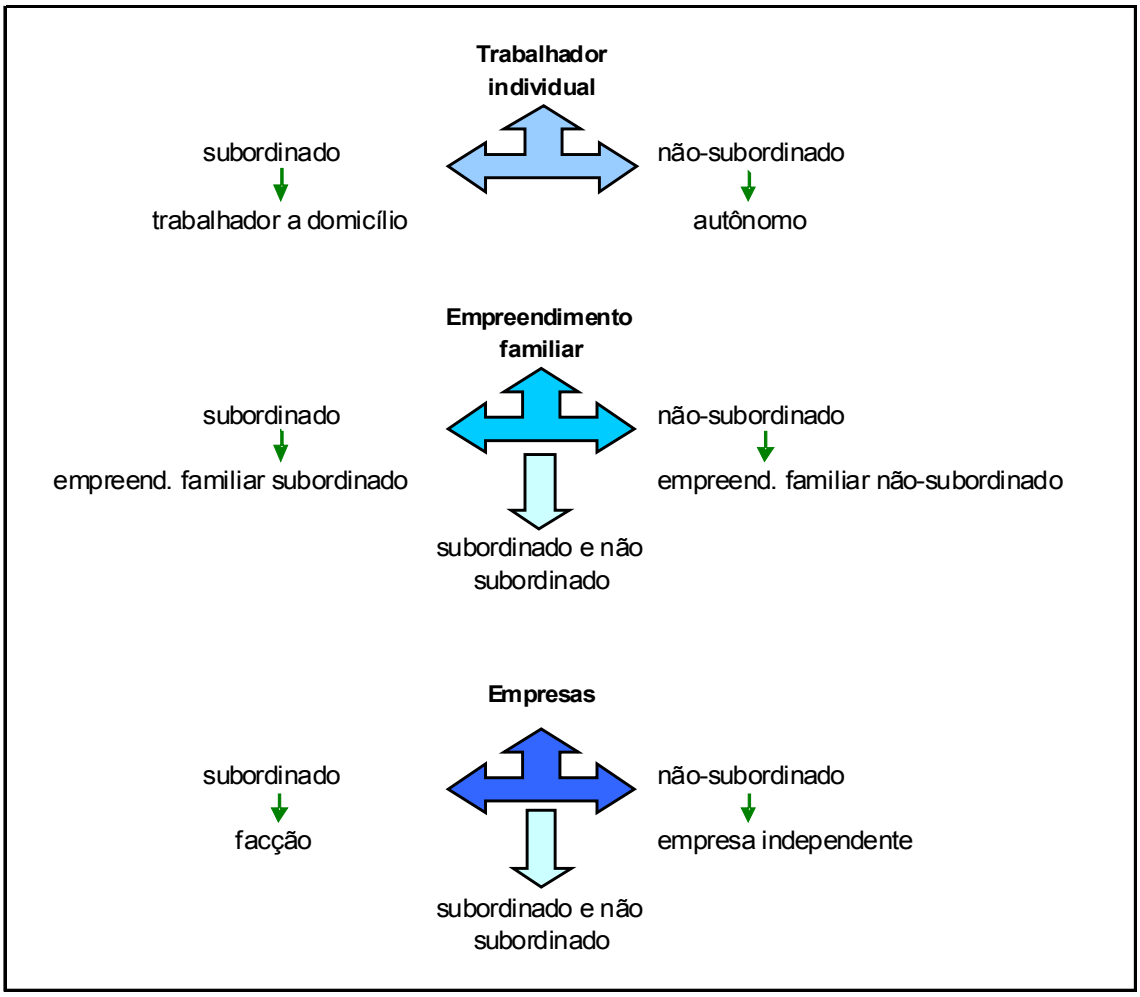
No município, a produção domiciliar de itens do vestuário está organizada a partir de três configurações básicas definidas segundo o número (apenas um, mais de um), as características dos trabalhadores envolvidos na produção (familiar, não familiar) e o nível de autonomia do empreendimento (determinada pelo destino da produção: feiras, lojas, empresa contratante etc.), a saber: as microempresas, os empreendimentos familiares e o os trabalhadores individuais. Tais formas básicas, por sua vez, se subdividem em oito categorias que podem ser vistas na figura abaixo.

---

[7] Ainda que mesmo a observação realizada pelos entrevistadores não tenha sido totalmente objetiva, ou seja, baseada puramente em critérios objetivos.

[8] Presente na Convenção 177 da OIT assinada em 1996, a qual "... caracteriza o trabalho a domicílio como a produção de bens ou serviços feita por um indivíduo, no seu domicílio ou em lugar de sua escolha, em troca de salário, sob a especificação de um empregador ou intermediário." (Lavinas *et. all*., 2000). Essa convenção não foi ratificada pelo Brasil.

Figura 1 – Configurações produtivas



Fonte: Fundaj – pesquisa direta.

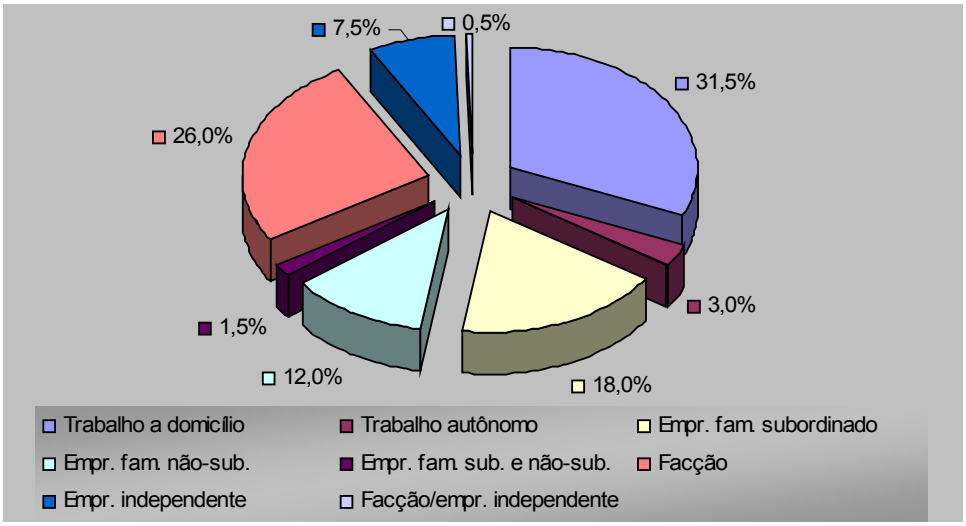
As microempresas confeccionistas, que podem ser formalizadas ou não, utilizam predominantemente trabalho assalariado. São, em alguns casos, proprietárias do produto final (empreendimentos independentes) e, na maior parte dos casos, subcontratadas para executar parcela (ou a totalidade) do processo produtivo (a típica facção). Em geral, o proprietário reserva um espaço exclusivo, no domicílio, para as atividades da empresa (pode ser um cômodo construído para tal finalidade). Algumas dessas empresas atuam tanto como empresas independentes quanto como subcontratadas, isto é, possuem uma linha própria de produtos e aceitam encomendas de outras empresas. Os empreendimentos familiares correspondem a oficinas especializadas que empregam exclusivamente força de trabalho familiar. Podem receber tecidos e peças semimontadas e realizar determinadas

etapas do processo produtivo e, ao mesmo tempo, manter linhas próprias de produtos (ou as duas coisas simultaneamente). Essas oficinas são organizadas dentro do domicílio do proprietário (na garagem, na sala), que também participa da produção. Os trabalhadores individuais, por sua vez, se subdividem em dois grupos: os típicos trabalhadores a domicílio (segundo a definição dada pela Convenção n.º 177 da Organização Internacional do Trabalho) e os trabalhadores autônomos. Os trabalhadores a domicílio realizam tarefas parciais do processo produtivo, trabalham em seu próprio domicílio em condições de dependência a determinada unidade produtiva. Esses trabalhadores tanto podem ser arregimentados pelos empreendimentos familiares como pelas empresas independentes (de forma direta ou por meio de intermediários[9]). Já os autônomos dominam todo o processo produtivo, produzem por encomenda ou fabricam peças para serem comercializadas em feiras.

O gráfico 1 mostra a distribuição dessas configurações nos domicílios nos quais ocorre produção em Toritama. Observa-se que 31,5% dos domicílios de Toritama abrigam o típico trabalhador a domicílio. Apenas 3% correspondem aos trabalhadores autônomos. Os empreendimentos familiares subordinados perfazem 18% dos domicílios e os não subordinados 12%. Somente 1,5% dos domicílios no qual estão organizados empreendimentos familiares atuam como subcontratados e, em simultâneo, possuem produção própria. As facções típicas correspondem a 26% dos domicílios e as empresas independentes a 7,5%. Por último, 0,5% dos domicílios acolhem empreendimentos que utilizam essencialmente força de trabalho assalariada e atuam como subcontratadas e possuem linha de produtos própria.

Gráfico 1 – Distribuição das configurações produtivas nos domicílios de Toritama

[9] Pessoa que recebe a encomenda e distribui o trabalho para uma rede de oficinas e domicílios.



Fonte: Fundaj. Pesquisa direta.

Outras características no que diz respeito à especialização/fragmentação do processo produtivo, ao acesso/utilização do maquinário e ao faturamento distinguem as diferentes categorias produtivas. Os trabalhadores a domicílio costumam executar poucas etapas do processo produtivo (52,4% realiza até duas atividades) e, na maioria das vezes, muito simples, como: limpar a peça (isto é, cortar os fios sobrantes); cortar a aba do bolso; colocar elástico; costurar o zíper, entre outras. Nesse caso, a qualificação ou habilidade requerida para o exercício do trabalho é mínima. A ampla maioria dos trabalhadores a domicílio é do sexo feminino (84,1%). O maquinário utilizado é, em boa parte das vezes, emprestado ou cedido por algum parente ou pelo contratante do serviço, exceto a máquina de costura reta, a qual 73% são de propriedade do trabalhador que a utiliza. Percebem, em média, R$113,90 por semana (rendimento 9% superior ao salário mínimo vigente na época da pesquisa). O rendimento semanal mediano é R$75,00.

Já o trabalhador autônomo domina todo o processo produtivo, pois produz a peça inteira e não apenas determinadas partes. Esse trabalhador, nesse sentido, é mais qualificado. Aqui também a mulher é ampla maioria: 83,3%. No que diz respeito ao maquinário, condizente com o tipo de trabalho realizado, possuem máquinas de costura (reta, overlock e, em menor proporção, interlock) e não máquinas especializadas em parcela do processo produtivo. Essas máquinas são de propriedade do trabalhador. O rendimento

percebido é superior ao auferido pelo trabalhador a domicílio: R$283,33 é o rendimento médio semanal e R$165,00 o mediano.

Nos empreendimentos familiares subordinados são realizadas, em média, quatro tarefas relacionadas com a produção. Na verdade, o trabalho é distribuído entre os membros da família (em média dois familiares participam da produção) que podem executar todos a mesma tarefa ou cada um uma tarefa diferente. As mulheres, em grande maioria (77,8%), são responsáveis pelo comando do empreendimento. Trabalham com maior diversidade de maquinário (costura reta, overlock, interlock, máquina de pregar botão, duas agulhas, travet, máquina de rebater, de braguilha, de gola, zig zag, de ilhós etc.). Parte do maquinário é próprio (adquirido, inclusive, por meio de empréstimo bancário), a maioria adquirido sem uso anterior, isto é, novo. Também foram mencionados maquinário cedido/emprestado. Esses empreendimentos foram iniciados com capital próprio em 97,2% dos casos. O faturamento médio semanal é R$282,56 e o mediano R$190,00. Nenhum desses empreendimentos é formalizado.

No empreendimento familiar não-subordinado são executadas inúmeras tarefas. As mulheres e os homens dividem igualmente o comando do negócio no qual trabalham em média 2,5 membros da família. Também possuem maquinário diversificado e, a maioria (66,7%) sem utilização anterior. Esse grupo iniciou o empreendimento com recursos próprios (91,7%) ou empréstimo bancário (8,3%). Faturam em média R$1.120,00 por semana. O faturamento mediano é bem mais modesto: R$350,00. Poucos, 12,5%, são formalizados.

Na facção são realizadas em média 5,3 tarefas, desempenhas em média por 6,9 funcionários. As mulheres são responsáveis por 57,7% do comando dessas unidades produtivas. Possuem maquinário bastante diversisficado, a maior parte, 75%, comprado sem uso anterior. Como as demais, foi iniciada preponderantemente com capital próprio (96,6%). O faturamento médio semanal é R$1.305,4 e o mediano R$800,00. Apenas 5,8% afirmaram ser formalizadas.

Nos empreendimentos independentes são realizadas muitas tarefas, desempenhas por 6,4 empregados. Mais da metade, 53,3%, são comandados por homens. O maquinário é diversificado e próprio. A maioria, 53,3%, foi adquirida sem uso anterior. O capital

utilizado para iniciar a atividade é totalmente próprio. O faturamento médio semanal é R$1.778,80 e mediano é R$1.000,00. O percentual de empresas formalizadas é o mais alto entre as categorias analisadas: 40%.

Considerando as unidades produtivas com mais de um trabalhador, observa-se que apenas 7,6% dos empregados desses empreendimentos possuem registro em carteira de trabalho. A remuneração é paga, em quase todos os casos (90,4%), semanalmente. Como mostra a literatura sobre a indústria do vestuário, neste setor a forma de remuneração utilizada difere do assalariamento puro, em geral os trabalhadores são pagos por peça produzida o que faz a renda ter um caráter instável e variável[10]. Em Toritama acontece o mesmo, a tabela 1 mostra o que o trabalhador recebe por algumas atividades da produção de artigos de *jeans*. Por exemplo, um trabalhador que costura os bolsos traseiros da peça em jeans precisará costurar cerca de 648 vezes um par de bolsos por semana para atingir um salário mínimo ao final do mês. A montagem e costura de uma calça, por exemplo, custa algo em torno de R$2,50 para a empresa. Mas além do salário por peça foi encontrada outra forma de remuneração, a qual é baseada no "volume de trabalho" e consiste no seguinte: o empregador "avalia" a quantidade de trabalho e efetua o pagamento. Essa é, por exemplo, uma forma de remuneração comum entre os "aprontadores", indivíduos que limpam, numeram e embalam as mercadorias. Esses dados parecem evidenciar que a competitividade da produção toritamense se sustenta, em grande medida, na utilização extensiva de força de trabalho barata[11]. A título de registro, nos empreendimentos familiares, por exemplo, nem sempre há pagamento monetário[12] e, em alguns casos, quando se efetua algum tipo de remuneração esta não é regular[13].

[10] Alguns trabalhadores tiveram dificuldade em responder ao questionamento sobre a renda do mês anterior. Como o pagamento é feito por semana e varia muito, muitas vezes são traídos pela memória. Cabe mencionar que alguns trabalhadores reclamaram da queda no volume diário de produção. Também informaram que não conseguem peças para costurar em alguns períodos. Segundo Andrade (2008), dos meses de janeiro a março é comum ocorrer uma redução da produção em Toritama.

[11] Fato contestado por uma amostra de micro, pequenos e médios empresários da cidade, entrevistados em outra etapa dessa pesquisa. Na verdade, segundo os próprios, o custo da força de trabalho é elevado em Toritama (ver Andrade, 2008).

[12] Uma entrevistada, por exemplo, disse que ajudava a mãe e não recebia nada por isso. Da mesma forma, outra entrevistada relatou ajudar o filho com a limpeza das peças e também não recebia nenhum pagamento por este trabalho.

[13] Um entrevistado, que trabalha com o pai, disse que "... recebe algum dinheiro quando precisa". Outro relatou que a "... mãe dá algum dinheiro de vez em quando."

Tabela 1 – Valor pagado por unidade produzida, Toritama

Atividade	Valor R$
Corte à mão	R$0,20
Corte com máquina	R$0,25
Costura dos bolsos traseiros	R$0,16
Costura do zíper	R$0,09
Revés do bolso	R$0,03
Abanhado do bolso	R$0,03
Abanhado da perna	R$0,08
Lixar	R$0,25
Esponjado	R$0,25 a R$0,30

Fonte: Fundaj. Pesquisa direta.

Para o trabalhador, o salário por peça aliado ao ritmo intenso de trabalho, propicia rendimentos razoáveis considerando a realidade da região, conforme os dados do Censo 2000 mostraram. Todavia, embora não sejam representativos do universo dos trabalhadores na indústria do vestuário em Toritama, pois o foco eram as unidades produtivas domiciliares, os trabalhadores entrevistados apontaram um ganho menor, em salários mínimos, em relação ao Censo de 2000. Segundo os pesquisados, 29,3% ganhavam mais de um salário mínimo na ocasião da pesquisa (abril de 2008)[14]. O rendimento mediano correspondia a 86,7% do salário mínimo.

Para explicar tal diferença podem ser aventadas três hipóteses não necessariamente excludentes: i) houve alguma perda de dinamismo da indústria de confecção em Toritama; ii) o rendimento não conseguiu acompanhar o salário mínimo e iii) os trabalhadores domiciliares percebem menores rendimentos. No primeiro caso, o ano de 2000, ainda sob o efeito da desvalorização do câmbio, o qual favoreceu a indústria local do vestuário, pode ter sido um ano atípico. Sobre o salário mínimo, nos últimos anos houve deliberada política de recuperação do seu valor real (Brandão, 2005), sendo possível que as remunerações pagas em Toritama não tenham acompanhado essa valorização, uma vez que as relações de trabalho não são formalizadas, os rendimentos percebidos ficaram defasados em relação ao mínimo legal. Por último, é possível que os trabalhadores em unidades produtivas domiciliares percebam rendimentos inferiores em relação aos que trabalham em estabelecimentos industriais mais estruturados. Nesse caso, seria interessante conhecer o

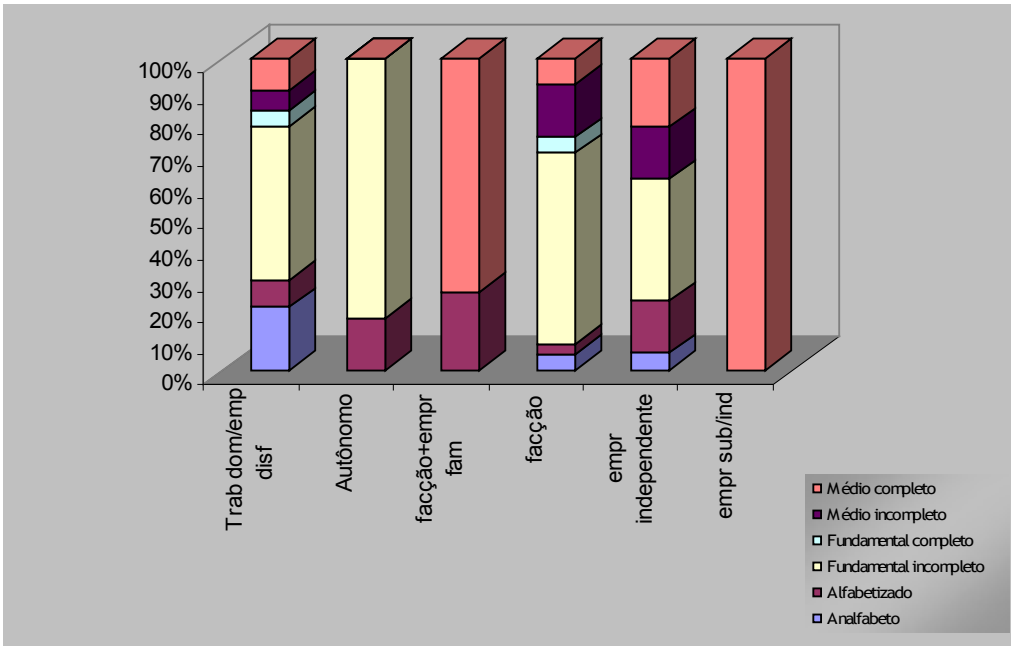
[14] Foram retirados do cálculo os trabalhadores familiares devido à natureza de sua remuneração mencionada anteriormente.

peso desses trabalhadores em relação ao total de ocupados na indústria do vestuário em Toritama.

Há ainda outro elemento que deve ser adicionado às análises sobre o rendimento em Toritama. Naquele município o custo de vida é relativamente alto. Os aluguéis[15] são elevados (um quarto com banheiro em uma área periférica da cidade, por exemplo, era encontrado em por R$100,00). A água é um item escasso, o abastecimento, nesse sentido, não é regular, o que obriga os moradores a comprar o produto para satisfazer necessidades básicas como: beber, cozinhar, tomar banho.

O questionário aplicado aos trabalhadores mostra uma escolaridade muito baixa: 71,5% não chegaram a completar o ensino fundamental e 10,9% eram analfabetos. Dentre as configurações produtivas analisadas os trabalhadores individuais, a domicílio e autônomos, apresentam o pior nível educacional: 78% e 100%, respectivamente, não completaram o ensino fundamental (gráfico 2).

Gráfico 2 – Escolaridade dos trabalhadores entrevistados por configuração produtiva, Toritama



Fonte: Fundaj. Pesquisa direta.

[15] Uma casa simples é vendida no município por R$200.000,00.

Poucos trabalhadores, 12,9%, afirmaram ter participado de algum curso de qualificação profissional, sendo 57,1% deles oferecido gratuitamente. O curso freqüentado foi o de corte e costura.

Os entrevistados possuem uma razoável experiência na atividade, em média trabalham no setor a mais de 7 anos. Sobre a experiência, não foram observadas diferenças substantivas entre os trabalhadores nas diversas configurações produtivas analisadas.

Dado caráter subordinado da produção na maioria das unidades analisadas a jornada de trabalho é variável, dependendo, nesse sentido, das encomendas recebidas. Os trabalhadores assalariados informaram ter trabalho, em média, 39 horas na semana de referência da pesquisa e 56,7 horas na semana de maior encomenda. Cerca de metade dos trabalhadores entrevistados (52,5%) afirmou ter trabalhado até 44 horas na semana de referência (jornada legal no Brasil). Nesse sentido, o percentual de trabalhadores que realizou jornada extra é muito elevado: 47,5% (ver Tabela 2).

Tabela 2 – Trabalhadores entrevistados distribuídos por jornada de trabalho semanal, Toritama - 2008

Horas de trabalho na semana	%
Menos de 22 horas	23,1
De 22 a 44 horas	29,4
De 44 a 66 horas	38,5
De 66 a 88 horas	7,7
88 ou mais horas	1,4
Total	100

Fonte: Fundaj. Pesquisa direta.

A maioria dos trabalhadores entrevistados (75,5%) informou que costuma fazer intervalos ao longo do dia de trabalho. Em média fazem dois intervalos de aproximadamente 30 minutos. A produção diária é definida, segundo 56,9% dos entrevistados, pela chefia; 29,2% afirmaram que o próprio trabalhador decide o volume de produção e, de acordo com 12,5% não há produção diária pré-determinada.

Sobre as condições físicas do local de trabalho, 90,5% dos trabalhadores avaliou como adequada as condições de iluminação, 74,1% como adequada a ventilação, 70,7% como adequadas as condições acústicas do ambiente de trabalho. Esses dados contrastam com a observação e avaliação realizadas pelos entrevistadores. Se não vejamos: apenas

33% das unidades produtivas possuíam iluminação considerada adequada pelos entrevistadores, 23,5% possuíam ventilação adequada e 11,5% condições acústicas consideradas adequadas. Os trabalhadores, ao que parece, quando confrontadas suas respostas com a folha de observação, sentiram alguma dificuldade ou se sentiram constrangidos em exprimir sua opinião sobre as características e condições do seu posto de trabalho. Deve-se considerar, também, que o julgamento desses trabalhadores sobre o local de trabalho é influenciado, entre outras coisas, pelas experiências prévias de trabalho. Muitos deles, no entanto, nunca trabalharam em outro local/atividade ou trabalhavam anteriormente na agricultura (em vários casos na lavoura canavieira). Nesse sentido, suas referências sobre como deve ser um local de trabalho são, no mínimo, discutíveis.

Nas unidades produtivas, nas quais foi possível a observação, os trabalhadores não utilizavam equipamentos de proteção individual como: protetor auditivo, óculos de segurança e respirador. A cadeira utilizada pelos trabalhadores foi considerada adequada em apenas 6% das unidades produtivas[16]. Aliás, em 30% delas nem sequer existiam cadeiras. Os entrevistadores também observaram as condições de higiene e as instalações elétricas do local de trabalho e avaliaram que somente 31,5% e 30%, respectivamente, podiam ser considerados como adequados. Cabe observar, ainda, que a organização do trabalho e do espaço de produção é caótico, conforme Lima; Soares (2002) já havia mencionado. Não existe local exclusivo para a estocagem de matérias-primas, produtos semi-acabados e sobras de produção (é comum, inclusive, vê-los empilhados nas calçadas dos domicílios), no mesmo espaço de produção são realizadas as refeições, alguns trabalhadores chegam a dormir nos "fabricos".

Cerca de 11% dos trabalhadores entrevistados informou ter sofrido algum acidente de trabalho. Entre os mais freqüentes estão os acidentes relacionados ao manuseio de tesouras (cortes nas mãos, nos dedos) e agulhas (perfurações nas mãos, dedos).

O afastamento por problemas de saúde acometeu 26,5% dos trabalhados entrevistados, entre os motivos para o afastamento estão males que podem ser diretamente associados ao trabalho na indústria do vestuário (Barreto, s/d) como: problemas na coluna e articulações (15,4%), alergias e complicações respiratórias (10,3%), além de acidentes

[16] As cadeiras utilizadas são, em boa parte dos casos, vendidas de porta em porta. São cadeiras de fio de plástico e quando os fios se quebram são substituídos por tiras de jeans, de pneus ou de couro.

ocorridos no local de trabalho (2,6%). O atendimento a esses problemas de saúde em 66,7% dos casos foi realizado em equipamentos públicos de saúde (posto ou hospital), 20,5% em hospitais/médicos privados e 12,8% afirmaram não ter procurado nenhum tipo de atendimento médico.

Considerações finais

Em Toritama, a produção de peças de vestuário é essencialmente domiciliar: 37% dos domicílios do município abrigam a atividade. Essa produção apóia-se no trabalho extensivo, com intensa divisão do trabalho e tecnologia, na maioria das vezes, rudimentar. São inúmeras as implicações relacionadas a tal constatação. Em primeiro lugar, o domicílio, local que deveria ser reservado ao convívio familiar, aos momentos de lazer e descanso, é apropriado pela produção capitalista e passa a funcionar como uma espécie de fábrica estendida. Há uma fusão entre o domicílio e a fábrica, entre os momentos de trabalho e não-trabalho. Na maioria das vezes o espaço de produção é improvisado e não há qualquer preocupação com a salubridade desses mesmos espaços.

As unidades produtivas domiciliares podem ser classificadas em três configurações produtivas básicas: as microempresas, os empreendimentos familiares e os trabalhadores individuais. Tais formas básicas, por sua vez, se subdividem em oito categorias. As formas mais representativas são: o típico trabalhador a domicílio (31,5%), as facções (26%) e os empreendimentos familiares subordinados, ou subcontratados (18%). A maioria das unidades produtivas participa de esquemas de subcontratação.

Os trabalhadores a domicílio vivenciam uma relação de emprego não-regular, situação semelhante a da maioria dos trabalhadores do setor (apenas 7% são formalizados nas unidades produtivas domiciliares). De certa forma há uma tolerância com a informalização do trabalho em Toritama, a qual é tratada como problema menor diante de outros que o município se defronta, entre os quais a poluição gerada pelo despejo, por parte das lavanderias, de produtos químicos utilizados na lavagem do *jeans* (como mencionaram Noronha; Turchi, 2007). Essa questão, por exemplo, mereceu uma firme atuação por parte do Estado (ver Noronha; Turchi, 2007 e Almeida, 2008). Além de não possuírem registro

em carteira, os trabalhadores em Toritama convivem com rendimentos baixos, sobretrabalho e precárias condições de trabalho. Cabe perguntar: quem assumirá o ônus pelo desenvolvimento a partir do uso extensivo da força de trabalho? Doenças profissionais, doenças derivadas das condições insalubres de trabalho, perda de capacidade para o trabalho decorrente de acidentes, doenças e velhice? Em um momento não muito distante essa fatura será cobrada.

Por fim, espera-se que a pesquisa possa servir de instrumento para a melhor compreensão da realidade do trabalho em pólos e/ou arranjos produtivos e auxilie os gestores públicos na definição de políticas condizentes com a melhoria das condições de vida da população residente nessas localidades, principalmente porque a maior parte da produção acadêmica, do noticiário econômico e dos documentos de planejamento governamental vem afirmando que o pólo apresenta forte dinamismo com baixas taxas de desemprego e seria um grande celeiro de empresas e empreendedores. Em outros termos, buscou-se desnudar a realidade sob o ponto de vista do trabalhador e mostrar que existem grandes deficiências que precisam ser suplantadas para que o pólo realmente posse ser visto como uma região de desenvolvimento econômico sustentável.

Referências Bibliográficas

ALMEIDA, M. *Além da informalidade: entendendo como os fiscais e agentes de desenvolvimento promovem a formalização e o crescimento de pequenas e médias empresas*. Brasília, IPEA, 2008. (Texto para Discussão n.º 1.353)

ANDRADE, T. S. *A estrutura institucional do APL de confecção do Agreste Pernambucano e seus reflexos sobre a cooperação e inovação: o caso do município de Toritama*. Dissertação (Mestrado em Economia) – Faculdade de Economia/UFPB, João Pessoa, 2008.

BARRETO, M. "A indústria do vestuário e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras". *Cadernos de Saúde do Trabalhador*. Central Única dos Trabalhadores, s/d.

BRANDÃO, S. M. C. "Diretrizes para uma política de recuperação do salário mínimo". In: BALTAR, P.; DEDECCA, C.; KREIN, J. (orgs) *Salário mínimo de desenvolvimento.* Campinas, IE/UNICAMP, 2005.

CABRAL, R. M. *Relações possíveis entre empreendedorismo, arranjos organizacionais e institucionais: Estudo de casos múltiplos no Pólo de Confecções do Agreste Pernambucano***.** Tese (Doutorado em ccc) – III/ UFBA, Salvador, 2007.

GAZZONA, R. S. "Trabalho feminino na indústria do vestuário". *Educação & Sociedade*. Campinas, Ano XVIII, n.º 61, dez. 1997.

GOMES, G. M.; RAPOSO, M. C. *Estudo de caracterização econômica do Pólo de Confecções do Agreste Pernambucano*. Recife, FADE/UFPE/SEBRAE, 2003.

LAVINAS, L. et. all.. *Trabalho a domicílio: novas formas de contratualidade*. Rio de Janeiro, IPEA, 2000. (Textos para Discussão n.º 717)

LIMA, J. C.; SOARES, M. J. B. "Trabalho flexível e o novo informal". *Caderno CRH*, Salvador, n.º 37, jul./dez. 2002.

NORONHA; E. G; TURCHI, L. "O pulo do gato da pequena indústria precária". *Tempo Social: revista de sociologia da USP*, vol. 19, n.º 1, junho de 2007.

OIT. *Guia sobre las normas internacionales del trabajo*. Genebra, OIT, 2000.

ROCHA, S.; ALBUQUERQUE, R. C. *Geografia da pobreza extrema e vulnerabilidade à fome*. Rio de Janeiro, Fórum Nacional, 2003.

SABÓIA, J. "O trabalho infanto-juvenil no Brasil dos anos 90". *Caderno de Políticas Sociais*. N.º 3, outubro de 1996.

XAVIER, M. G. P. *O processo de produção do espaço urbano em economia retardatária: a aglomeração produtiva de Santa Cruz do Capibaribe (1960-2000).* Tese (Doutorado em Desenvolvimento Urbano) - Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2006.

Programa Seguro-Desemprego no Brasil: relevância e vulnerabilidade financeira e socioeconômica

Ana Elizabeth Neirão Reymão[1]
Helena Ariane Borges Correa[2]
Danilo Nolasco C. Marinho[3]

Resumo

O artigo aponta a relevância e a vulnerabilidade financeira e socioeconômica do Programa Seguro-Desemprego (SD) no Brasil, argumento defendido sob a perspectiva teórica e empírica, com base em dados do Programa no país e sob a perspectiva de seu usuário. A dispensa involuntária do emprego representa para os trabalhadores uma situação limite na qual o acesso a bens e serviços vitais para a sua sobrevivência é cerceado. Os usuários do SD no país são pessoas para quem o benefício é muito importante não apenas por sua frágil condição social e econômica, mas porque avaliam positivamente esse segmento do programa, conforme revelam os resultados da pesquisa realizada pela Universidade de Brasília (UnB) e Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) na cidade de São Paulo. Esse beneficiário, seguindo o perfil do trabalhador no mercado de trabalho formal, é de baixa escolaridade, de baixa renda, está ligado ao setor de comércio ou serviços e é membro de famílias com três a quatro pessoas que dependem dessa renda, sendo muitas vezes o benefício a única fonte de sustento até sua recolocação nesse mercado. A discussão dessas questões aborda a relevância do SD à luz da teoria keynesiana, apresentando uma evolução histórica do programa, uma discussão sobre o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e a vulnerabilidade financeira do programa. Analisa-se, ainda, o perfil do beneficiário e sua avaliação acerca do SD, enfatizando-se a relevância social do benefício para o trabalhador.

Palavras-chave: seguro-desemprego, FAT, beneficiário.

---

[1] Mestre em Economia pela UNICAMP (2001), Doutoranda em Ciências Sociais no CEPPAC-UnB e professora da Faculdade de Economia da UFPA.
[2] Mestre em Ciências Sociais pela Universidade de Brasília (2008) e Doutoranda em Ciências Sociais no CEPPAC-UnB.
[3] Mestre em Sociologia pela *Mississippi State University* (1979), Doutor em Sociologia pela Universidade de Brasília (1991) e Pós-Doutor *senior* pela UNICAMP (2006-2007).

Programa Seguro-Desemprego no Brasil: relevância e vulnerabilidade financeira e socioeconômica

Introdução

O objetivo do presente artigo é apontar a relevância e vulnerabilidade financeira e socioeconômica do Programa Seguro-Desemprego (SD) no Brasil, argumento que será defendido sob a perspectiva teórica e empírica, com base em dados do programa no país e sob a perspectiva de seu usuário. Para tanto, foram utilizados dados secundários, incluindo da Base de Gestão do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Cadastro Geral de Admitidos e Desligados (CAGED), além de dados primários coletados em uma pesquisa realizada pela Universidade de Brasília (UnB) em conjunto com o MTE. Nela foram aplicados 900 questionários junto a beneficiários do seguro-desemprego na cidade de São Paulo, entre os meses de novembro de 2008 e janeiro de 2009, como parte da avaliação externa do Programa SD.

O Seguro-Desemprego se insere no conjunto de políticas públicas de trabalho, emprego e renda do Estado brasileiro com objetivo de promover a assistência financeira temporária aos trabalhadores desempregados em virtude de dispensa sem justa causa. É um benefício garantido pelo art. 7º dos Direitos Sociais da Constituição Federal de 1988.

Embora previsto na Constituição de 1946, o pagamento do benefício do Seguro-Desemprego foi introduzido no país no ano de 1986. Com a Constituição de 1988, esse benefício passou a integrar o Programa SD, que tem por objetivo: (i) prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa involuntária; (ii) auxiliar o trabalhador na manutenção e busca de emprego por meio de ações integradas de orientação e recolocação profissional; e (iii) promover ações de qualificação profissional. Este conjunto de ações forma o chamado tripé do Programa SD.

O Programa foi criado por meio da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que ao mesmo tempo deliberou sobre a fonte de custeio com a instituição do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), definiu critérios de concessão do benefício e instituiu normas para o cálculo dos valores do SD. Esta legislação também estabeleceu o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) constituído por representantes dos empregadores, dos trabalhadores e do governo.

Dos recursos que constituem a receita do FAT, 40% são repassados ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) para aplicação no financiamento em programas de desenvolvimento econômico. O restante é destinado ao custeio do Programa do Seguro-Desemprego, do Programa de Geração de Emprego e Renda (PROGER), do Programa de Fortalecimento da Agricultura Familiar (PRONAF), do Programa de Expansão do Emprego e Melhoria da Qualidade de Vida do Trabalhador (PROEMPREGO) e ao pagamento do Abono Salarial do PIS-PASEP[4].

O Programa SD é executado pelo MTE, por meio: das Superintendências Regionais do Trabalho (SRT); do Sistema Público de Emprego (SINE); e de convênios com as prefeituras. É custeado pelo FAT, que utiliza a Caixa Econômica Federal como agente pagador.

Atualmente, o SD possui cinco modalidades: 1. Seguro-Desemprego Formal (iniciada em 1986); 2. Seguro-Desemprego Pescador Artesanal (iniciada em 1992); 3. Bolsa Qualificação

[4] Fonte: sítio do MTE: http://www.mte.gov.br/seg_desemp/historico.asp Acesso em 10 de junho de 2009.

(iniciada em 1999); 4. Seguro-Desemprego Empregado Doméstico (iniciada em 2001); 5. Seguro-Desemprego Trabalhador Resgatado (iniciada em 2003). Nesse artigo, as análises efetuadas referem-se somente à modalidade trabalhador formal, que representou 96% do valor das parcelas emitidas do SD em dezembro de 2008.

A dispensa involuntária do emprego representa para os trabalhadores uma situação limite na qual o acesso a bens e serviços vitais para a sua sobrevivência é cerceado. Nesse sentido, o seguro-desemprego representa um benefício de suma importância para o trabalhador ao assegurar o atendimento de suas necessidades básicas durante o período de procura por uma nova colocação no mercado de trabalho.

O SD constitui-se uma política passiva do mercado de trabalho para atenuar sua falta de renda, em que o Estado outorga-lhe um benefício no período de transição entre um emprego e outro.

Ocorre que os sucessivos déficits primários de sua fonte de recursos, o FAT, que em 2008 alcançou quase R$ 6 milhões, podem comprometer a sustentabilidade do programa, que se vê pressionado com a tendência de crescimento dos beneficiários, a qual tende a se agravar no contexto de crise internacional em 2009. Por outro lado, os usuários do SD no país, são pessoas para quem o benefício é muito importante, não apenas por sua frágil condição social e econômica, mas porque avaliam positivamente esse segmento do programa, conforme revelam os resultados da pesquisa realizada na cidade de São Paulo.

Esse beneficiário, seguindo as tendências do perfil do trabalhador no mercado de trabalho formal, é de baixa escolaridade, de baixa renda, está ligado ao setor de comércio ou serviços, e é membro de famílias com três a quatro pessoas que dependem dessa renda, posto que o benefício é a única fonte de renda para seu sustento até sua recolocação nesse mercado, como o artigo mostrará.

A discussão dessas questões faz-se nas seções seguintes, abordando a relevância do SD à luz da teoria keynesiana, apresentando uma evolução histórica do programa, uma discussão sobre o FAT e a vulnerabilidade financeira do programa. Por fim, analisa-se o perfil de seu beneficiário e sua avaliação acerca do SD, enfatizando-se a relevância social do benefício para o trabalhador.

A relevância do Seguro-Desemprego e os argumentos da teoria keynesiana

Políticas públicas de trabalho, emprego e renda, especialmente às de proteção ao trabalhador, ganham grande relevância em períodos de crise. O Seguro-Desemprego é uma delas. Historicamente, sua criação pode ser creditada à Inglaterra, a pioneira na sua criação, através do *Unemployment Insurance Act* de 1912. À época, abrangia poucos setores de atividade, tendo generalizado-se em 1920. A partir dos anos trinta, com a Grande Depressão, outros países industrializados começaram a implantar programas semelhantes. Nesse momento, o programa deixa de ser visto como um estabilizador das flutuações temporárias do mercado de trabalho para ser tratado como um importante mecanismo de recuperação da demanda agregada.

Dessa forma, o pagamento de benefícios para os trabalhadores desempregados fazia parte de uma estratégia de recuperação econômica pautada na visão keynesiana de que a recessão devia-se a um problema de insuficiência de demanda. Assim, caberia ao Estado o papel de criar mecanismos para cobrir o hiato entre a demanda efetiva e a demanda potencial da economia. Em outras palavras, o Estado deveria criar demanda. E o Seguro-Desemprego passou a ser visto

como uma das estratégias de criar demanda, através da geração de renda para os trabalhadores (BARBOSA, 2007).

Nesse sentido, como a visão keynesiana apontava como causa de recessão o baixo nível relativo de demanda da economia, então uma das formas de sair da recessão seria estimular o consumo através da transferência de renda para aqueles que imediatamente a transformariam em consumo. Pessoas de baixa renda comprometem quase toda sua renda em consumo, satisfazendo necessidades alimentares, de transporte, moradia, etc. Em faixas mais elevadas de renda, a proporção da renda gasta em consumo é menor, pois parte vai ser poupada, indo para aplicações financeiras ou outras formas de poupança.

Então, a idéia de transferir renda para indivíduos de baixa renda é que, ao a converterem em consumo, isso tem efeitos que se espalham na economia como um todo, aumentando o investimento e a renda das famílias nas faixas mais elevadas de renda. Algumas pesquisas corroboram esse efeito. Mark Zandi, economista da Moody's, estima que cada dólar gasto em benefícios do Seguro-Desemprego aumentaria o PIB americano em US$1.64, o que seria um resultado muito mais interessante que a redução de tributos, pois essa o aumentaria em apenas US$1.29.

Essa visão pautou a implantação de programas de emprego e renda em muitos países, inclusive no Brasil, mas a crise dos anos 1970 e os sinais crescentes de esgotamento do modelo de crescimento dos países centrais do pós-guerra colocaram em cheque o paradigma keynesiano, fazendo crescer as críticas tanto entre os acadêmicos quanto entre os gestores de política.

A queda nos níveis de atividade econômica, a retração dos mercados nacionais e internacionais, a alta das taxas de juros, o aumento do desemprego tiveram impactos negativos na arrecadação fiscal e colocam sérios entraves à continuidade das políticas sociais. O estrangulamento orçamentário e divergências ideológicas deram forças aos defensores do liberalismo, que passam a exigir cortes nos gastos sociais com vistas a equilibrar o orçamento público (RAMOS & FREITAS, 1998).

Ao lado da implementação de políticas de abertura econômica e de estímulo à produtividade, uma das conseqüências das pressões liberais foi a transformação no Seguro-Desemprego em diversos países, dadas inclusive pela pressão fiscal que ela produz. Na Inglaterra, por exemplo, as reformas impostas pelo governo Thatcher dificultaram o acesso ao benefício e fizeram com que os beneficiários passassem a ter que provar que estavam buscando trabalho com freqüência, além da redução do valor do seguro, depois de certo período, ao nível da sobrevivência. Mudanças nas regras de concessão, quanto à elegibilidade, duração e valor das prestações foram adotadas na França e Alemanha, assim como nos demais países europeus, EUA e Japão.

Ademais, cresceram as críticas como a de que o subsídio de desemprego introduz um problema de risco moral, pois garante um rendimento nas situações sem emprego que, segundo essas críticas, pode tornar os trabalhadores menos receosos de estar desempregado, aumentando a ocorrência e a duração dessa situação de forma desnecessária.

Assim, a reformulação defendida para as políticas do mercado de trabalho fez com que elas passassem a focar na flexibilização e no aumento de produtividade, sob o argumento de que, numa economia dinâmica, na qual a destruição e criação de emprego são fundamentais para esse aumento da produtividade, é importante disponibilizar um sistema de proteção entre empregos que facilite essas transições.

As mudanças macroeconômicas e as críticas acadêmicas, como já mencionado, fizeram com que as políticas ativas de emprego e outras políticas compensatórias passassem a desempenha um papel mais relevante no sistema público de emprego. O Seguro-Desemprego,

afirmam alguns autores, teria se tornado mais uma política social voltada para os pobres e menos um mecanismo para impedir a precarização do mercado de trabalho.

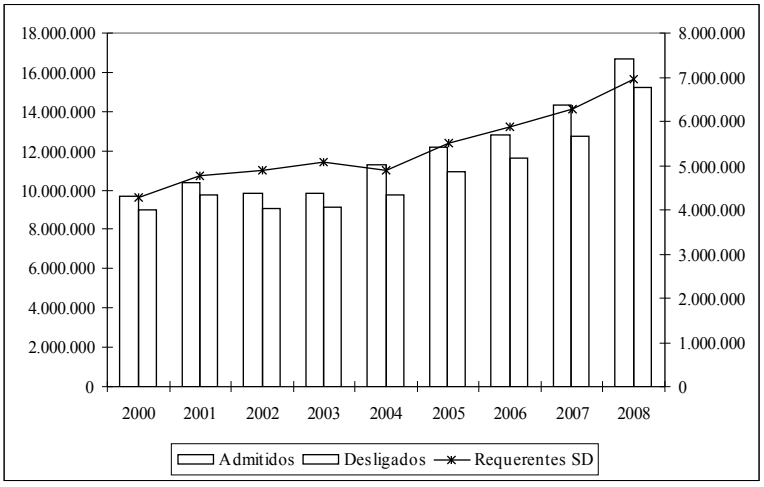
Não cabe nesse artigo discutir o tema sob essa ótica, mas sim mostrar o importante papel anticíclico que o Programa Seguro-Desemprego tem no país, considerando o perfil de seus beneficiários e alguns aspectos de sua gestão, como a sustentabilidade financeira do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), apresentada na seção a seguir.

O FAT e a vulnerabilidade financeira do Programa Seguro-Desemprego no Brasil

Os dados do Seguro-Desemprego (SD) no Brasil revelam, por um lado, o crescimento de seus beneficiários, de seu peso em relação ao produto interno bruto (PIB) e uma elevação da vulnerabilidade do Programa, dada a evolução negativa de sua situação financeira.

O movimento do mercado de trabalho entre 2000-2008 revela que a variação do saldo de empregos (admitidos – desligados) no mercado formal brasileiro tem sido muito irregular, conforme dados do Cadastro Geral de Admitidos e Desligados (CAGED). A fase de recuperação econômica permitiu uma forte elevação desse saldo que, entre 2003 e 2004, cresceu 136%, passando de 645.433 para 1.523.276 novos postos de trabalho. Paralelamente, o número de requerentes do SD na modalidade trabalhador formal, embora tenha caído de 5.068.275 para 4.898.355 no período, vem crescendo fortemente nos anos mais recentes. Só em 2008, esse total cresceu 10%, quando alcançou o patamar superior a 6,9 milhões de requerimentos (gráfico 1).

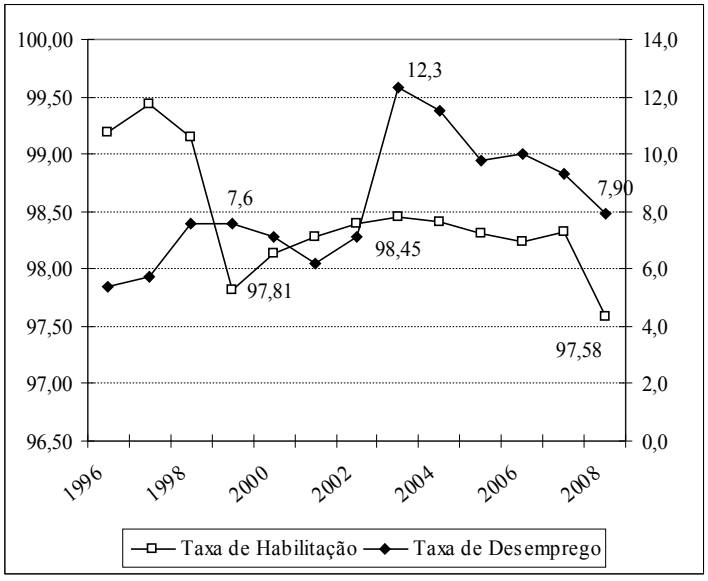
Gráfico 1. Evolução dos admitidos, desligados e requentes do SD formal – Brasil (2000-2008)



Fonte: Elaboração dos autores, com base em dados do MTE

Não há diferenças expressivas entre o total de requerentes e aqueles que efetivamente tornam se beneficiários do SD, pois a taxa de habilitação, dada pela proporção dos requerentes ao programa que se tornam efetivamente segurados, é alta, ainda que tenha caído após 2003. Essa queda que se observa mais fortemente entre 1998 e 1999 e entre 2007 e 2008 pode estar associada a uma maior informalidade na economia, o que impossibilita o acesso ao benefício do SD pelo fato de o trabalhador não atender os requisitos para acessar o benefício. A mesma queda ocorre com a taxa de desemprego a partir de 2003, conforme se visualiza no gráfico a seguir.

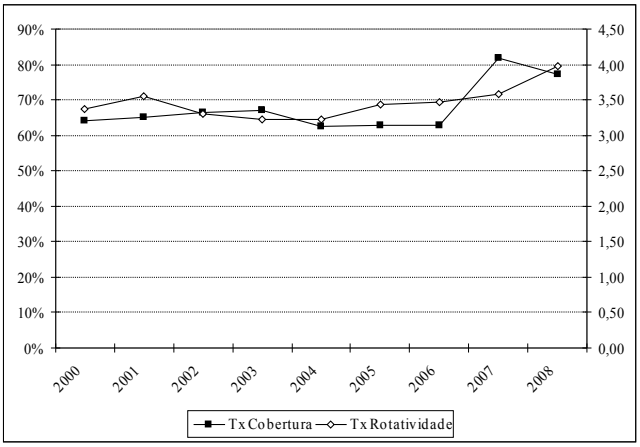
Gráfico 2. Taxa de Habilitação e taxa de desemprego – Brasil – 1996 a 2008



Fonte: Elaboração dos autores, com base em dados do MTE

Com o desemprego e a taxa de habilitação em queda, o que poderia explicar o crescimento de segurados? O aumento da taxa de cobertura e da taxa de rotatividade do mercado de trabalho podem nos ajudar a entender o fenômeno. A taxa de cobertura, dada pela razão segurados/demitidos sem justa causa, elevou-se de 64% para 77% entre 2000 e 2008. Já a taxa de rotatividade, que considera o mínimo entre o total de admitidos e desligados, dividido pelo estoque do CAGED, elevou-se de 3,37 para 3,97 no período (gráfico 3).

Gráfico 3. Taxa de cobertura do SD e a taxa de rotatividade do mercado de trabalho – Brasil – 2000 a 2008

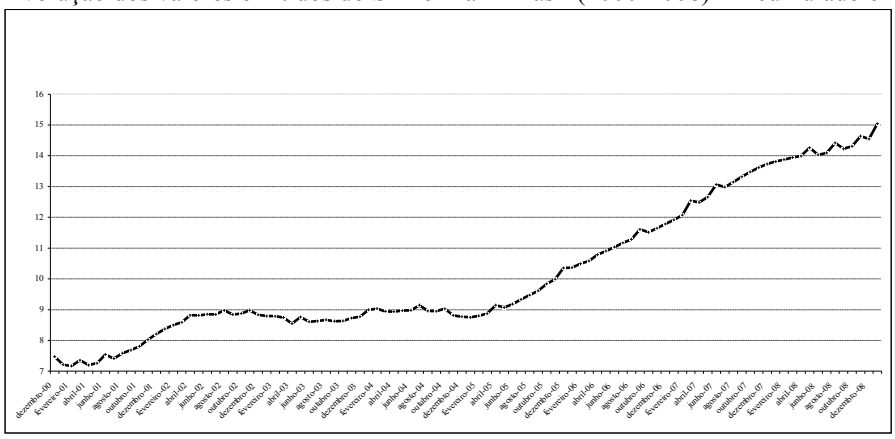


Fonte: Elaboração dos autores, com base nos dados do CAGED e MTE

Os impactos em termos de elevação dos valores gastos com a emissão do Seguro-Desemprego são impressionantes, mesmo com a queda da taxa de desemprego e da taxa de habilitação. Entre 2000 e 2004, eles cresceram a uma taxa real de 15,1% aa e entre 2000 e 2008 dobraram, passando de R$ 7,5 bilhões para R$ 15 bilhões, com uma taxa real de 12,9% em 2008 (gráfico 4).

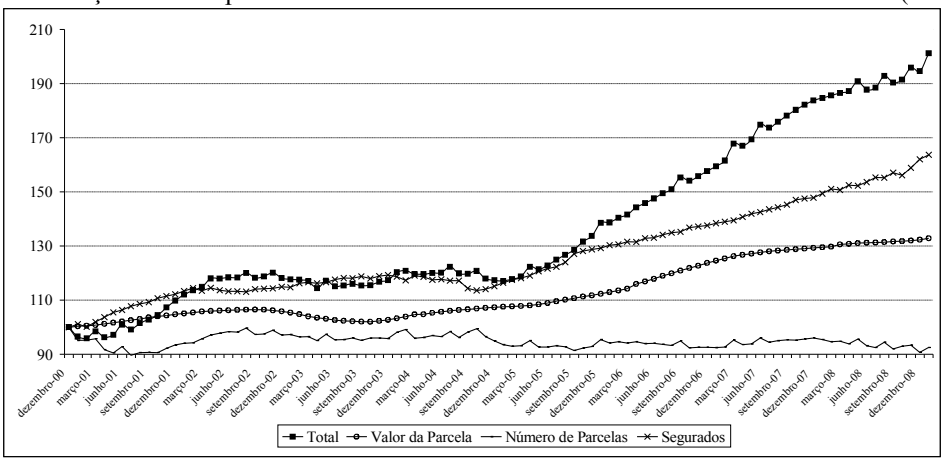
Uma decomposição dos valores emitidos nos determinantes "valor da parcela" (influenciada pela elevação do salário-mínimo), "número de parcelas" e "total de segurados", mostra que, a partir de 2004, o crescimento do número de segurados foi mais relevante para a elevação desses gastos, seguido de perto pelo valor das parcelas, enquanto que o número dessas parcelas é irrelevante (gráfico 5).

Gráfico 4. Evolução dos valores emitidos do SD formal - Brasil (2000-2008) – Acumulado em 12 meses



Fonte: Elaboração dos autores com base em dados do SAEG/MTE
Nota: Valores deflacionados pelo INPC, em R$ bilhões de janeiro de 2009 (pelo INPC)

Gráfico 5. Variação dos componentes determinantes dos valores emitidos com o SD formal (2000-2008)



Fonte: Elaboração dos autores com base em dados do SAEG/MTE

Esse forte crescimento das despesas, dado especialmente pela elevação dos segurados, tem implicado em um forte crescimento dos dispêndios do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), fonte de financiamento do Programa do Seguro-Desemprego. O FAT foi proposto pela Constituição Federal de 1988 (artigos 201 Inciso IV e 239) e é formado pelas contribuições provenientes do Programa de Integração Social e o Programa de Formação do Servidor Público

(PIS/PASEP) para financiar seguro desemprego e o abono salarial, assim como programas de desenvolvimento econômico através do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), como parte do desenho de uma rede de proteção ao trabalhador (BAZILIO, AFONSO & NAJBERG, 2009).

A arrecadação do PIS/PASEP não tem sido suficiente para custear as despesas previstas. Seu resultado primário é deficitário ao longo de todo o período e mesmo o crescimento da receita não tem sido suficiente para diminuir os déficits observados (tabela 1).

Tabela 1. Evolução das contas do FAT (2000-2008), R$ milhões

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Arrecadação líquida de recursos PIS/PASEP	16.573,83	17.101,39	17.549,40	17.948,83	19.089,03	20.401,12	22.935,33	21.521,83	25.045,39
Dispêndios constitucionais	16.933,77	18.134,85	19.607,45	19.438,25	20.032,98	21.931,57	26.744,64	28.700,80	30.488,50
1. Pagamento de Abono Salarial	1.483,82	1.767,70	2.245,95	2.492,14	2.904,91	3.334,80	4.769,58	5.786,83	6.006,10
2. Pagamento de Seguro-Desemprego	8.820,45	9.582,15	10.223,33	9.374,87	9.244,53	10.449,70	13.059,01	14.407,41	14.967,80
3. Transferência ao BNDES (40%)	6.629,50	6.785,00	7.138,17	7.571,24	7.883,54	8.147,07	8.916,05	8.506,56	9.514,60
Outros dispêndios	1.463,06	1.692,13	918,42	398,49	376,59	389,16	389,46	347,93	438,50
Resultado Primário	(1.823,00)	(2.725,59)	(2.976,47)	(1.887,91)	(1.320,54)	(1.919,61)	(4.198,77)	(7.526,90)	(5.881,61)

Fonte: Relatório de Informações Financeiras do FAT, dos meses de dezembro de 2000 a 2008.

Notas: (1) Receita da arrecadação pelo regime de caixa, repassada ao FAT; (2) De 2000 a 2007 os valores estão expressos em moeda de 31/12/2008 (IGP-DI). Valores de 2008 a preços correntes

Apesar do crescimento de 4,4% aa da arrecadação do PIS/PASEP, o aumento das despesas foi de 80% entre 2000 e 2008, equivalendo a um crescimento de 9%aa. Isso resultou em um crescimento do déficit do resultado primário de R$ 1,8 bilhões em 2000 para R$ 5,9 bilhões em 2008, com média de 17% aa.

O crescimento dos segurados e, conseqüentemente, do pagamento do seguro desemprego, é uma das principais explicações para o aumento das despesas do FAT. A partir de 2005 há uma aceleração desses gastos, que representam em média 48% do total dos dispêndios.

Outro item cuja participação vem aumentando é o abono salarial, cujas despesas totalizaram R$ 1,5 bilhão em 2000 (a preços de 2008), elevando-se para R$ 6,0 bilhões em 2008, o que equivale a um aumento de 300%. Sua participação no total dos dispêndios também apresentou forte crescimento: de 8,1% em 2000, passando a 14,2% em 2004 e atingindo 19,4% em 2008.

Um terceiro fator importante na compreensão da situação primária do FAT está relacionado à queda de receitas proporcionadas pela Desvinculação das Receitas da União (DRU), relacionada entre as principais despesas/aplicações do Fundo. Com a criação da DRU e de seus antecessores mecanismos de desvinculação de recursos (Fundo Social de Emergência – FSE e Fundo de Estabilização Fiscal – FEF, de 1994 e 1995, respectivamente), 20% dos recursos do FAT passaram a ser destinados à União (BAZILIO, AFONSO & NAJBERG, 2009). Tal fato deteriorou a situação financeira do Fundo, causando déficits no resultado primário em nome do financiamento do superávit primário do governo:

> "*os recursos arrecadados com o PIS/Pasep, fonte do FAT, têm sido subtraídos por meio da Desvinculação das Receitas da União (DRU) para que, somados a outros recursos advindos*

> *de arrecadações oriundas de contribuições sociais e que deveriam financiar políticas sociais, financiem o superávit primário*" (CONVÊNIO MTE/SPPE/CODEFAT, 2005: 20).

Campos, Amorim e Garcia (2007: 420-421) corroboram esse argumento, ao analisarem o efeito do FSE/FEF e da DRU no resultado do FAT entre 1995 e 2005:

> *"o déficit primário anual do FAT se deveu, em sete dos onze anos analisados, exclusivamente à aplicação das desvinculações, posto que a parcela percentual do BNDES manteve-se constante. Sem elas, segundo o exercício aqui realizado, a execução financeira anual do FAT teria se apresentado com uma configuração bem menos problemática: até mesmo com saldos positivos significativos nos últimos três anos da série".*

Essa hipótese se reforça quando observamos os resultados operacionais do FAT. Entre 2000 e 2008, os déficits do Fundo e foram cobertos pelas receitas financeiras, o que permitiu resultados operacionais positivos.

Tabela 2. Resultado operacional do FAT (2000-2008), R$ milhões

	2000	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**
Resultado primário do FAT	(1.823,00)	(2.725,59)	(2.976,46)	(1.887,90)	(1.320,54)	(1.919,61)	(4.198,76)	(7.526,91)	(5.881,61)
Receitas financeiras	8554,91	9089,97	9904,09	10537,30	9504,35	11075,35	10391,80	10102,32	9366,10
Outras receitas	657,76	907,64	728,05	604,03	402,08	513,79	334,88	718,68	590,34
Resultado operacional	7.389,67	7.272,02	7.655,68	9.253,43	8.585,89	9.669,53	6.527,92	3.294,09	4.074,83

Fonte: Relatório de Informações Financeiras do FAT, dos meses de dezembro de 2000 a 2008.
Nota: De 2000 a 2007 os valores estão expressos em moeda de 31/12/2008 (IGP-DI). Valores de 2008 a preços correntes

As receitas financeiras correspondem a ganhos financeiros com juros (juros BNDES, juros dos depósitos especiais e juros do Banco do Brasil – BB – extramercado). Não se pode esquecer que essas taxas de juros têm ficado em patamar muito elevado no país, o que possibilitou ganhos financeiros expressivos ao FAT nesse período. Com a queda recente da taxa SELIC, os valores das receitas financeiras sofrerão uma redução.

O problema da vulnerabilidade do FAT se agrava quando se recorda que sua principal fonte de recursos, a arrecadação do PIS/PASEP, é uma componente pró-cíclica, o que significa que ela acompanha o crescimento da economia. Como ela é influenciada diretamente pelo nível de atividade econômica, a queda do PIB tende a provocar uma redução da receita de PIS/PASEP e, conseqüentemente, um agravamento do seu déficit primário.

A combinação dessas duas tendências: queda de receita operacional, dada pela queda da taxa de juros, e queda do PIS/PASEP, dada pela redução da atividade econômica no Brasil, oferecem perspectivas preocupantes quanto ao agravamento da situação fundo e, conseqüentemente, ao Programa Seguro-Desemprego. Essas tendências merecem maior atenção ainda quando se recorda os impactos da crise no mercado de trabalho e o crescimento da demanda por Seguro-Desemprego nesse contexto.

Quando se analisa o perfil do beneficiário do Seguro-Desemprego no país e se observa sua vulnerabilidade social e econômica, como é objeto da seção seguinte, o quadro anterior torna-se ainda mais preocupante.

O Seguro-Desemprego e seus beneficiários

Os beneficiários do Seguro-Desemprego não diferem significativamente do perfil do trabalhador no mercado de trabalho brasileiro em termos de faixa etária, grau de escolaridade, setor de atividade e faixa salarial, como apresentaremos nessa seção. Os dados considerados nessa análise correspondem aos anos de 2000 e 2008 da Base de Gestão do MTE e referem-se à modalidade trabalhador formal.

Essa análise é complementada com dados da pesquisa realizada junto a 900 beneficiários do SD na cidade de São Paulo, que revelou a importância e a satisfação desses usuários do programa, conforme detalhado a seguir.

1.1 Perfil dos beneficiários

a) Escolaridade

Em 2000, 46,3% dos beneficiários do SD formal possuíam, no máximo, a 8ª série incompleta, percentual que caiu para aproximadamente 31% em 2008.

Essa escolaridade vem se elevando, notadamente quando se observa os de segundo grau completo, que representavam 18,7% dos beneficiários em 2000 e em 2008 totalizavam 39,2% (tabela 3). Observe também o crescimento dos beneficiários de nível superior, assim como a queda dos beneficiários de analfabetos ou com até a 4ª série.

Tabela 3. Distribuição dos beneficiários do seguro da modalidade trabalhador formal, segundo a escolaridade – Brasil – 2000 e 2008

ESCOLARIDADE	2000	2008
Analfabeto	2,00%	1,10%
4ª Série incompleta	8,60%	6,10%
4ª Série completa	12,80%	5,80%
8ª Série incompleta	22,90%	17,60%
8ª Série completa	18,90%	13,10%
2º grau incompleto	10,60%	10,40%
2º grau completo	18,70%	39,20%
Superior incompleta	2,60%	3,90%
Superior completo	2,60%	2,60%

Fonte: Elaboração dos autores, com base em dados do MTE

Esse aumento da escolaridade dos segurados reflete um aumento da escolaridade no país como um todo, bem como em seu mercado de trabalho. A taxa de analfabetismo das pessoas de 10 anos ou mais de idade caiu de 12,3 em 1999 para 9,1 em 2007. Já a média de anos de estudo das pessoas de 10 anos ou mais de idade elevou-se de 6,3 para 7,8 anos entre 1999-2007.

Embora a dinâmica aponte para um aumento dos anos de estudo dos beneficiários do SD, ainda é muito alta sua pouca escolaridade, o que os torna vulneráveis às dificuldades de recolocação no mercado de trabalho.

b) Faixa salarial

Expressiva maioria dos beneficiários do SD encontra-se na faixa salarial até 3 salários mínimos (SM). Em 2000, a soma dos beneficiários que recebiam até esse valor era de 76,40%, e em 2008 esses representavam 81,80%, graças ao aumento do peso dos beneficiários que recebem entre 1 e 2 SM, que passou de 20,9% para 29,7% no período, como se visualiza na tabela 4.

Tabela 4. Distribuição dos beneficiários do seguro da modalidade trabalhador formal, segundo a faixa salarial – Brasil – 2000 e 2008

FAIXA SALARIAL	2000	2008
Até 1,00 SM	6,60%	0,90%
1,01 a 1,5 SM	19,50%	20,30%
1,51 a 2,00 SM	20,90%	29,70%
2,01 a 3,00 SM	29,40%	30,90%
3,01 a 4,00 SM	10,90%	9,20%
4,01 a 5,00 SM	4,70%	3,80%
5,01 a 10,00 SM	6,10%	4,00%
Mais de 10 SM	2,00%	1,20%

Fonte: Elaboração dos autores, com base em dados do MTE

Essas faixas de renda são muito baixas e revelam a importância que o Seguro-Desemprego tem na composição da renda familiar dos beneficiários.

c) Faixa etária

Os beneficiários do SD formal concentram-se na faixa etária até 39 anos, sendo forte a presença do grupo de 18 a 24 anos. Comparando-se os anos 2000 e 2008, observa-se uma queda da participação das idades mais novas e um crescimento da participação dos beneficiários acima de 40 anos, mas ainda predominam os beneficiários entre 18 e 39 anos, como mostra a tabela 5.

Tabela 5. Distribuição dos beneficiários do seguro da modalidade trabalhador formal, segundo faixa etária – Brasil – 2000 e 2008

FAIXA ETÁRIA	2000	2008
14 a 17 anos	2,17%	0,89%
18 a 24 anos	28,60%	27,10%
25 a 29 anos	20,80%	22,50%
30 a 39 anos	28,90%	28,60%
40 a 49 anos	14,50%	15,10%
50 a 64 anos	4,90%	5,80%
65 anos ou mais	0,10%	0,10%

Fonte: Elaboração dos autores, com base em dados do MTE

d) Setor de atividade

Entre 2000 e 2008, a principal mudança observada quanto ao setor de atividade dos beneficiários do SD no país é o aumento da participação do comércio. Somada aos serviços, a participação dos beneficiários alcançava quase 59% nos dois anos da série. Nesses anos, permanece o grande peso de setores como a indústria de transformação e a construção civil, conforme se observa na tabela 6.

Tabela 6. Distribuição dos beneficiários do seguro da modalidade trabalhador formal, segundo o setor de atividade – Brasil – 2000 e 2008

SETOR/REGIÃO	2000	2008
Administração pública	0,40%	0,10%
Agropecuária, extrativa vegetal, caca e pesca	6,30%	6,60%
Comércio	25,70%	27,10%
Construção civil	10,80%	10,00%
Extrativa mineral	0,40%	0,40%
Indústria de transformação	22,00%	23,30%
Outros	0,20%	0,00%
Serviços	32,90%	31,60%
Serviços industriais de utilidade pública	0,60%	0,40%
Ignorado	0,70%	0,40%

Fonte: Elaboração dos autores, com base em dados do MTE

1.2 O Seguro-Desemprego na visão de seus beneficiários

Entre os meses de novembro de 2008 e janeiro de 2009 foi realizada uma pesquisa, com a aplicação de um questionário a 900 beneficiários do Seguro-Desemprego na cidade de São Paulo, como parte da avaliação externa do Programa, realizada pela Universidade de Brasília (UnB) junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

a) Perfil dos entrevistados

Os 900 beneficiários foram entrevistados no momento do recebimento do Seguro-Desemprego, quase todos em agências da Caixa Econômica Federal e alguns em lotéricas da cidade. Predominaram trabalhadores do sexo masculino (57,4%), dos 17 aos 62 anos, com idade média de 31,2 anos. Não foi encontrada diferença estatística entre as médias de idade das mulheres (30,4 anos) e dos homens (31,7 anos). As faixas de idade com maior número de entrevistados foram de 30 a 39, com 30% dos entrevistados, e 20 a 24 anos, com 22%.

Com maior frequência, foram entrevistados beneficiários com escolaridade "nível médio completo" (38%), seguido dos de nível superior incompleto (13%). Destaca-se, no entanto, que um quarto dos entrevistados só possuía até o nível fundamental completo.

Quando perguntados se ainda estavam estudando, 81% dos entrevistados responderam negativamente.

Os entrevistados, em sua maioria, são solteiros (49%), com os casados totalizando 46%. No que diz respeito à cor ou à raça, 48% declararam-se brancos e 38%, pardos/ morenos.

b) Importância do SD para os entrevistados e sua condição socioeconômica

A pesquisa do SD na cidade de São Paulo revelou que 44% dos entrevistados se considera uma pessoa de classe média baixa e 33% pobre. A renda familiar declarada variou de dois a quatro salários mínimos (26%) e de um a dois salários mínimos (21%), e o grave fato é que a maioria declarou que não tinha renda alguma (54%) ou que tinha renda de um a dois salários mínimos (26%).

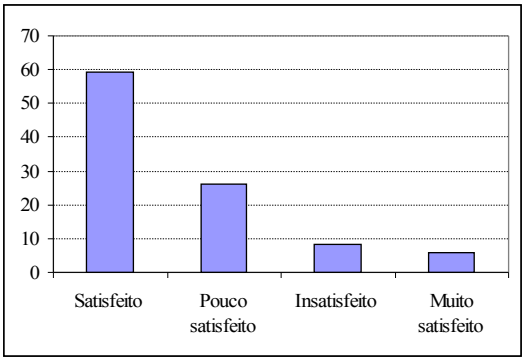
Uma parte significativa (50%) afirmou que entre três e quatro pessoas dependiam dessa renda familiar.

Desses dependentes, 55% dos entrevistados não tinham dependentes menores de 14 anos e quase um quarto (24%) tinha apenas um. Com relação ao número de dependentes com mais de 14 anos, apenas 12% declararam ter apenas um e a maioria (81%) dos trabalhadores não possuía dependentes.

A percepção dos beneficiários sobre o SD é muito positiva e, em geral, eles estão satisfeitos com o atendimento e outros aspectos do Programa, apesar de boa parte ter considerado a quantidade de parcelas insuficiente para se manter até conseguir um novo emprego e de que há um percentual significativo de entrevistados pouco satisfeitos ou até mesmo insatisfeitos (35%) com o benefício.

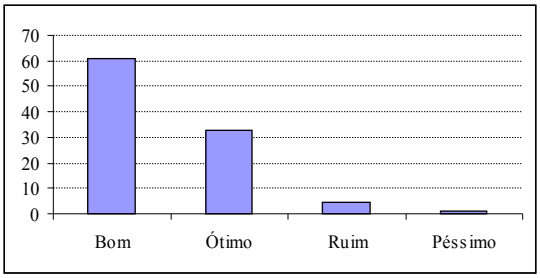
Os gráficos seguintes revelam essa percepção.

Gráfico 6. Sobre o Seguro-Desemprego, o(a) sr(a) se sente:



Fonte: UnB e MTE

Gráfico 7. Como foi o atendimento no momento do pedido do Seguro-Desemprego?



Fonte: UnB e MTE

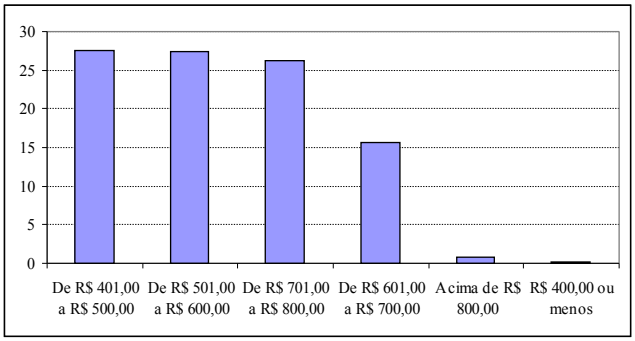
Quase todos os entrevistados avaliaram positivamente o atendimento (94% de ótimo e bom) no momento do pedido do Seguro-Desemprego. Para 61%, o atendimento foi avaliado como "bom". Isso foi corroborado pelo fato de que a maioria só precisou ir uma vez a uma unidade de atendimento para dar entrada no SD. A média ficou em 1,3 vezes. E que para 90% dos entrevistados, não houve dificuldades para dar entrada no pedido.

Ademais, 82% declararam não ter tido problemas com documentos para dar entrada no benefício. Dos 18% que tiveram alguma dificuldade, os problemas apontados foram referentes à falta dos documentos pessoais exigidos ou documentos em geral (44%), ou ainda erros ou rasuras na documentação exigida, como número de PIS errado ou trocado, RG danificado ou inválido, datas de nascimento erradas, entre outros.

Essa satisfação também foi corroborada porque grande parte dos entrevistados (88%) não teve dificuldades para receber o SD. Quando afirmaram ter tido dificuldades, as principais causas apontadas foram o atraso para iniciar o recebimento do benefício (26%) e a exigência do cartão cidadão (16%).

Em média, o valor do benefício recebido pelos entrevistados foi de R$ 599,71, considerando uma faixa que variou de R$ 380,00 a R$ 859,00. Grande parte (56%) recebeu R$ 600,00 ou menos, como mostra o gráfico seguinte.

Gráfico 8. Faixas de valores do Seguro-Desemprego, São Paulo, 2008-2009



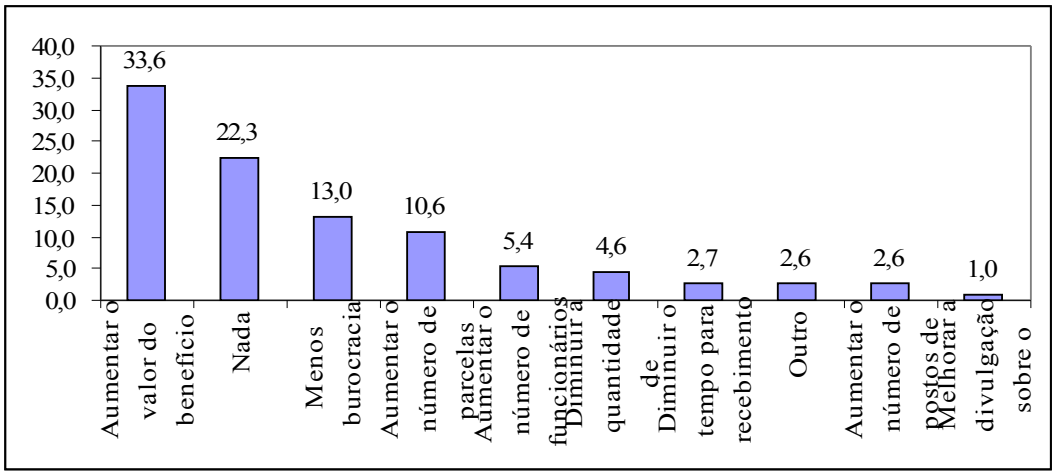
Fonte: UnB e MTE

Um dos principais problemas apontados pelos entrevistados, no entanto, está relacionado a esses valores. O valor recebido foi considerado insuficiente para 63% dos trabalhadores. Segundo 21% dos beneficiários, o valor foi considerado suficiente para viver e também para procurar trabalho e enquanto para os demais, 16%, o valor era suficiente para viver, mas não para procurar trabalho.

Com relação ao número de parcelas, cerca de 59% disseram ter direito a cinco parcelas do benefício, 27% a quatro, 13% a três parcelas e mais de cinco parcelas foi o caso de 2% dos entrevistados. Essas quantidades de parcelas foram consideradas insuficientes para 55% dos entrevistados.

Essa realidade refletiu-se nas sugestões dadas pelos entrevistados para melhorar o processo do pedido do SD. O gráfico abaixo revela que quase 34% acreditam que seria necessário aumentar o valor do benefício e 10,6% gostariam de aumentar o número de parcelas. Com menor frequência, foram sugeridas também mudanças acerca dos processos, dos atendimentos e dos atendentes, além de que o benefício seja compatível com o salário que o trabalhador recebia. Entretanto, 22,3% declararam que nada precisa ser modificado para melhorar o pedido do benefício, como mostra o gráfico a seguir.

Gráfico 9. O que o(a) Sr(a) acha que pode melhorar no pedido do Seguro-Desemprego?



Fonte: UnB e MTE

Quando questionados sobre como estão conseguindo se manter 32,7% declararam que "Fazendo Bicos/Autônomo" e 21,8% disseram que conseguem se manter com a ajuda de familiares ou amigos. Importante ressaltar que quase um terço dos entrevistados afirmaram que se mantém somente com o benefício do Seguro-Desemprego, o que reforça o argumento de que o benefício para o segurado é fundamental para suprir suas necessidades básicas de alimentação, transporte e moradia.

Considerações finais

Conforme apresentado, a dispensa involuntária do emprego representa para os trabalhadores uma situação limite na qual o acesso a bens e serviços vitais para a sua sobrevivência é cerceado. Os usuários do SD no país são pessoas para quem o benefício é muito importante não apenas por sua frágil condição social e econômica, mas porque avaliam positivamente esse segmento do programa, conforme revelam os resultados da pesquisa realizada na cidade de São Paulo.

Políticas públicas de trabalho, emprego e renda, especialmente às de proteção ao trabalhador, ganham grande relevância em períodos de crise especialmente porque políticas

passivas como o Seguro-Desemprego deixam de ser vistas como estabilizadoras das flutuações temporárias do mercado de trabalho para serem tratadas como importante mecanismo de recuperação da demanda agregada. Ou seja, em contextos de crise, o SD tem um papel anticíclico importante, ajudando a reverter a tendência negativa do ciclo econômico.

No entanto, os dados aqui apresentados revelam uma ameaça ao futuro do Programa Seguro-Desemprego no Brasil, posto que eles revelam, por um lado, o crescimento de seus beneficiários, de seu peso em relação ao produto interno bruto (PIB) e uma elevação da vulnerabilidade financeira do Programa, dada a evolução negativa de suas contas. Apesar da queda da taxa de desemprego e de habilitação ao SD, há um crescimento do número de segurados, que parece estar associado ao aumento da taxa de cobertura e da taxa de rotatividade do mercado de trabalho, gerando forte impactos em termos de elevação dos valores gastos com a emissão do seguro-desemprego.

Esse crescimento das despesas tem implicado em um forte crescimento dos dispêndios do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), fonte de financiamento do Programa. A arrecadação do PIS/PASEP não tem sido suficiente para custear as despesas previstas. Seu resultado primário é deficitário ao longo de todo o período e mesmo o crescimento da receita não tem sido suficiente para diminuir os déficits observados. Destacam-se três fatores importantes para a compreensão da situação primária do FAT: 1) O crescimento dos segurados e, conseqüentemente, do pagamento do seguro desemprego, é uma das principais explicações para o aumento das despesas do FAT; 2) Elevação da participação do pagamento do abono salarial; 3) Queda de receitas proporcionadas pela Desvinculação das Receitas da União (DRU), relacionada entre as principais despesas/aplicações do Fundo.

O problema da vulnerabilidade do FAT se agrava quando se recorda que sua principal fonte de recursos, a arrecadação do PIS/PASEP, é uma componente pró-cíclica, o que significa que ela acompanha o crescimento da economia. Como ela é influenciada diretamente pelo nível de atividade econômica, a queda do PIB que se espera para 2009 tende a provocar uma redução da receita de PIS/PASEP e, conseqüentemente, um agravamento do seu déficit primário nesse contexto de crise.

A combinação dessas duas tendências: queda de receita operacional, dada pela queda da taxa de juros, e do PIS/PASEP, afetada pela redução da atividade econômica no Brasil, oferece perspectivas preocupantes quanto ao agravamento da situação Fundo e, conseqüentemente, ao Programa Seguro-Desemprego. Essas tendências merecem maior atenção ainda quando se recorda os impactos da crise no mercado de trabalho e o crescimento da demanda por Seguro-Desemprego nesse contexto.

O quadro torna-se ainda mais preocupante quando se analisa o perfil do beneficiário do Seguro-Desemprego no país e se observa sua vulnerabilidade social e econômica. Esses beneficiários do SD da modalidade formal não diferem significativamente do perfil do trabalhador no mercado de trabalho brasileiro em termos de faixa etária, grau de escolaridade, setor de atividade e faixa salarial. Eles concentram-se na faixa etária até 39 anos, sendo forte a presença do grupo de 18 a 24 anos. A escolaridade apresenta pequena elevação, o que reflete um aumento da escolaridade no país como um todo, bem como em seu mercado de trabalho. Embora a dinâmica aponte para um aumento dos anos de estudo dos beneficiários, ainda é muito alta sua pouca escolaridade, o que os torna vulneráveis às dificuldades de recolocação no mercado de trabalho. Entre 2000 e 2008, a principal mudança observada quanto ao setor de atividade dos beneficiários do SD no país é o aumento da participação do comércio. Nesses anos, permanece o grande peso de setores como a indústria de transformação e a construção civil. A expressiva maioria dos beneficiários do SD encontra-se na faixa salarial de até 3 salários mínimos (SM).

O resultado da pesquisa do SD na cidade de São Paulo revelou que a renda familiar declarada é de até 4 SM, porém é grave o fato de a maioria declarar não ter renda alguma (54%) ou ter renda entre um e dois salários mínimos (26%). E parte significativa (50%) afirmou que entre três e quatro pessoas dependiam dessa renda familiar.

A percepção dos beneficiários sobre o SD é muito positiva e, em geral, eles estão satisfeitos com o atendimento e outros aspectos do Programa, tal como o atendimento e a ausência de problemas significativos no momento da habilitação.

Um dos principais problemas apontados pelos entrevistados, no entanto, está relacionado ao valor recebido que foi considerado insuficiente para a maioria. Quando questionados sobre como estão conseguindo a grande maioria se mantém complementando a renda com trabalhos autônomos ou com a ajuda de familiares ou amigos. Porém, é importante ressaltar que quase um terço dos entrevistados afirmou que se mantém somente com o benefício do Seguro-Desemprego, o que reforça o argumento de que o benefício para o segurado é fundamental para suprir suas necessidades básicas de alimentação, transporte e moradia.

Nesse contexto de vulnerabilidade socioeconômica, o papel do seguro-desemprego é muito importante para seus beneficiários. Com a sustentabilidade financeira do Programa ameaçada, quem se vê ameaçado é o trabalhador classe média baixa e o pobre, com renda inferior a quatro salários mínimos e que não possui outra renda a não ser o benefício SD e cuja família depende dessa renda.

Neste sentido, propõe-se uma reflexão quanto ao enfrentamento do déficit primário do FAT, uma vez que milhões de beneficiários e suas famílias seriam afetadas diretamente pela falta do recurso. Caberiam mudanças nas formas de financiamento? Caberiam mudanças na distribuição dos recursos? Estas questões podem servir para incitar a discussão uma vez que, como apresentado neste artigo, a realidade da falta de recursos para financiamento do Programa não está tão distante.

Referências

BARBOSA, Alexandre de Freitas. O seguro-desemprego, o mercado de trabalho e o sistema público de emprego, trabalho e renda. IN: A Cobertura do Seguro-Desemprego. Convênio MTE – DIEESE. Brasília: 2007.

BAZILIO, Juliana Krame. AFONSO, José Roberto. NAJBERG, Sheila. Uma Análise da Saúde Econômica e Financeira do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Relatório de Pesquisa do Convênio UnB/MTE. Brasília, mimeo, 2009.

CAMPOS, A. G., AMORIM, R. L. C., GARCIA, R. C. (ed.). “Brasil: o estado de uma nação”, Cap. 7, IPEA, 2007.

CONVÊNIO MTE/SPPE/CODEFAT Nº. 075/2005. A integração das políticas e ações no âmbito do sistema público de emprego, trabalho e renda: visão sistêmica e ações recentes. Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego, 2005.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Informações Financeiras – FAT, Secretaria Executiva, Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração, Coordenação-Geral de Recursos do FAT, relatórios de dezembro dos anos de 2000 a 2008.

PRADO, Antonio. A revitalização do mercado de trabalho brasileiro. IN: Visão do Desenvolvimento n. 22. Rio de Janeiro: BNDES, 2006.

RAMOS, Carlos Alberto. FREITAS, Paulo Springer de. Sistema Público de Emprego: Objetivos, Eficiência e Eficácia (Notas sobre os países da OCDE e o Brasil). Texto para discussão, nº 568. IPEA: Brasília, 1998.

QUALIDADE DE VIDA – SEUS DETERMINANTES E SUA INFLUÊNCIA SOBRE A SEGURIDADE SOCIAL

Victoria Echeverría[1]
victoria21br@yahoo.com.br
Milko Matijascic[2]
milko@ipea.gov.br
James Richard Silva Santos[3]
james.santos@ipea.gov.br

RESUMO

Esse artigo tem como objetivo analisar se os hábitos da vida moderna e as precárias condições de trabalho levam à queda na qualidade de vida e como esses determinantes influenciam na seguridade social por meio da emissão de benefícios como auxílio-doença e aposentadoria por invalidez. Essas análises foram feitas a partir de dados da OMS, OPAS, IBGE/PNAD, MPAS/DATAPREV e MS/DATASUS. A conclusão principal desse estudo é de que o atual sistema de previdência em conjunto com a cultura moderna constrói um quadro no qual o cidadão tem baixa qualidade de vida e, por isso, se apóia precocemente no sistema de seguridade social que tende a ter, assim, um gasto superior ao ideal. Deve-se, então, buscar alternativas, tanto de sistema previdenciário como de hábitos cotidianos, que permitam uma melhor qualidade de vida do cidadão e um menor gasto da seguridade social, principalmente da previdência.

Palavras Chave: Qualidade de vida; auxílio-doença, aposentadoria por invalidez.

I. Introdução

O conceito qualidade de vida (QV) é um termo utilizado em duas vertentes: (i) na linguagem cotidiana, por pessoas da população em geral, jornalistas, políticos, profissionais de diferentes áreas e gestores ligados às políticas públicas; (ii) no contexto da pesquisa científica, em diferentes campos do saber, como economia, sociologia, educação, medicina, enfermagem, psicologia e demais especialidades da saúde (Bowling e Brazier, 1995) e (Rogerson, 1995).

Os determinantes e condicionantes do processo saúde-doença são multifatoriais e complexos, assim saúde e doença configuram processos compreendidos como um *continuum*, relacionados aos aspectos econômicos, socioculturais, à experiência pessoal e estilos de vida. Consoante essa mudança de paradigma, a melhoria da QV passou a ser um dos resultados esperados, tanto das práticas assistenciais quanto das políticas públicas para o setor nos campos da promoção da saúde e da prevenção de doenças (Schuttinga, 1995) que afetam diretamente a seguridade social.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) indica que as doenças crônicas, como as doenças cardiovasculares, a diabetes, a obesidade, o câncer e as doenças respiratórias,

[1] Mestranda do IE/UNICAMP, no curso de Desenvolvimento Econômica na área de concentração Social e Trabalho.
[2] Assessor chefe da presidência do IPEA
[3] Estatístico da assessoria da presidência do IPEA

representam cerca de 60% do total de mortes por ano, em todo o mundo. De 35 milhões de pessoas que morreram vítimas de doenças crônicas em 2005, cerca de metade não atingiram 70 anos de idade e metade eram do sexo feminino. A expansão das doenças crônicas reflete os processos de industrialização, urbanismo, desenvolvimento econômico e "globalização alimentar", que acarretam na alteração das dietas alimentares; no aumento dos hábitos sedentários; e crescimento do consumo de tabaco (ver sítio da OMS).

Os avanços nos tratamentos e as possibilidades efetivas de controle dessas enfermidades têm acarretado o aumento da sobrevida e/ou vida longa das pessoas cometidas por esses agravos, porém a questão que se coloca é a qualidade de vida desses anos de vida à mais conquistados pela evolução da medicina. As pessoas estão vivendo mais, mas estão vivendo melhor?

O presente artigo tem o objetivo exploratório de pontuar as possíveis causas que, em conjunto, influenciam nessa qualidade de vida por meio de dados que indicam as causas de mortes nos últimos anos – e projeções futuras – e a incidência da incapacidade – temporária ou permanente – laboral do cidadão.

As (i) condições de trabalho e as (ii) atividades decorrentes da vida moderna influenciam negativamente para a qualidade de vida do cidadão: (i) apesar de reconhecidamente evitáveis, as doenças relacionadas ao trabalho (DRT) são responsáveis por uma grande parte da morbidade da população trabalhadora, podendo causar incapacidade e até mesmo a morte (Mendes, 1988).

Quanto maior o registro de DRT - quanto maior o número de trabalhadores incapacitados para o trabalho devido a DRT - entre os trabalhadores do Regime Geral da Previdência Social (RGPS), maior o pagamento de benefícios ocupacionais para compensação salarial, maior o número de pedidos de auxílio-doença, maior o pagamento desse benefício, maior o peso nas contas públicas. Quanto maior o número de auxílios-doença que migram para a aposentadoria por invalidez ou por morte, maior o peso nas contas da previdência.

(ii) Ao se debruçar sobre as atividades decorrentes da vida moderna que podem afetar a qualidade de vida, as doenças-crônicas não-transmissíveis (DCNT) constituem-se no estopim inicial de queda na qualidade de vida.

O grupo das DCNT compreende majoritariamente doenças cardiovasculares, diabetes, câncer e doenças respiratórias crônicas. Muitas doenças deste grupo têm fatores de risco comuns, e demandam por assistência continuada de serviços e ônus progressivo, na razão direta do envelhecimento dos indivíduos e da população. Há mais de trinta anos, este conjunto de doenças é reconhecido como importante não somente em países industrializados (OMS, 1972). Em 2001, no Brasil, as DCNT foram responsáveis por 62% de todas as mortes e 39% de todas as hospitalizações registradas no Sistema Único de Saúde (OPAS/OMS, 2004).

As premissas subjacentes a este "alerta de epidemia" nos documentos citados são: (a) as DCNT são decorrentes do estilo de vida ocidental; (b) a adoção deste estilo de vida por populações em vias de desenvolvimento determina uma modificação de seu perfil de morbidade, aumentando a importância das DCNT (transição epidemiológica); (c) estes fatores de risco são os mesmos ao longo do tempo e no espaço; (d) seus efeitos são modificáveis por intervenção sanitária; (e) a redução na mortalidade por DCNT verificada nos EUA e em outros países semelhantes deveu-se à intervenção com sucesso sobre estes fatores de riscos.

Está ocorrendo uma mudança no perfil de morbidade ocupacional e isso leva a pensar sobre as mudanças requeridas na lógica da abordagem no âmbito da atenção à

saúde do trabalhador, ao estilo de vida moderno e insustentável, à prevenção, à qualidade de vida.

No Brasil, os trabalhadores do RGPS que podem receber benefícios por DRT são empregados, trabalhadores avulsos e segurados especiais.

O conhecimento da contribuição das DRT para o total dos afastamentos por problemas de saúde geral e ocupacional, bem como a sua distribuição entre os diversos ramos de atividades econômicas e os respectivos diagnósticos mais comuns, pode subsidiar decisões voltadas para a adoção de medidas preventivas, além de ajudar na discussão pública sobre o impacto destes agravos na seguridade social.

Tem-se, portanto, um problema duplo: se, por um lado, a alta incidência de DCNT gera um aumento no número de auxílios-doença e aposentadorias por invalidez concedidos e, conseqüentemente, diminui a vida útil – seja braçal seja intelectual – do trabalhador que muitas vezes não alcança a idade mínima para aposentar, por outro lado temos uma alta demanda na previdência ao conceder esses benefícios. Portanto, o cidadão tem baixa qualidade de vida, vive mal e a previdência paga por isso. Deve-se, buscar, portanto, ferramentas que possam aumentar a qualidade de vida do cidadão, fazendo-o viver não só mais, mas melhor e desafogar as contas da previdência.

O artigo é constituído de cinco sessões incluído esta introdução, três sessões com apresentações empíricas e as considerações finais.

A sessão II apresentará a evolução do perfil epidemiológico no Brasil e a comparação deste país com outros das Américas e Europa em anos mais recentes Posteriormente, na sessão III apresentará dados e análises referentes ao perfil de proteção do cidadão brasileiro.

A sessão IV focaliza a análise na evolução do perfil da incapacidade dos cidadãos contribuintes. Em seguida apresenta-se as considerações finais.

II. Evolução do perfil epidemiológico no Brasil e alguns dados comparativos internacionais

Nessa segunda sessão apresentam-se alguns dados que ilustram a incidência das doenças, principalmente as doenças crônicas não-transmissíveis, na população brasileira – e em alguns países das Américas e Europa – para observar se o perfil de mortalidade tem mudado.

II.1. Incidência de doenças

Segundo a OMS, as doenças cardiovasculares (uma das doenças crônicas não transmissíveis) são as principais causas de mortes no mundo hoje, como apresenta a Tabela 1.

Tabela 1 – *Principais causas de mortes em alguns países das Américas e Europa em 2005 e projeções para 2030 (%).*

País	2005 e projeção para 2030 (%)					
	Doenças	Câncer	Outras	Total de	Doenças	Ferimentos /

	cardio-vasculares				doenças crônicas		doenças crônicas		transmissíveis		acidentes	
Brasil	33,0	36,2	14,8	10,1	24,3	29,5	72,1	75,8	16,5	17,2	11,5	7,0
Argentina	33,2	30,7	13,2	11,0	25,5	28,8	71,9	70,5	21,2	22,6	6,9	6,9
Chile	28,5	30,9	10,7	8,7	27,5	27,7	66,7	67,3	24,3	26,2	9,0	6,6
México	39,4	46,5	12,5	8,1	23,2	24,8	75,1	79,4	15,3	13,8	10,6	6,9
EUA	37,9	36,7	6,1	5,3	27,0	30,9	71,0	72,9	23,2	22,4	5,9	4,7
Portugal	41,4	41,0	8,7	5,1	24,6	25,3	74,7	71,4	21,0	25,0	4,3	3,6
Espanha	33,6	36,4	4,7	3,4	30,9	29,0	69,2	68,8	26,6	28,1	4,3	3,0
Alemanha	47,4	44,9	4,2	3,7	26,6	27,0	78,2	75,6	18,0	21,0	3,8	3,5
Suécia	45,8	41,9	4,9	4,9	23,4	25,8	74,1	72,6	21,5	23,3	4,5	4,1

Fonte: OMS: http://apps.who.int/infobase/report.aspx?rid=119&iso=USA&generateReport=Generate+Report
Elaboração própria

Observa-se que, em 2005, as doenças crônicas, como um todo, foram responsáveis por mais da metade das mortes em todos os países selecionados atingindo até 78,2% (Alemanha). As projeções para 2030 apresentam um quadro diverso. Países como Espanha (projeção de queda de 0,58%) e Chile (projeção de aumento de 0,90%) mantém o quadro relativamente constante. Já países como Portugal apresenta expectativa de queda e países como Brasil e México apresentam expectativa de aumento, como mostra a Tabela 2.

Tabela 2 – *Variação percentual da incidência do total de doenças crônicas*

País	2005	2030	Δ%
Brasil	72,1	75,8	5,13
Argentina	71,9	70,5	-1,95
Chile	66,7	67,3	0,90
México	75,1	79,4	5,73
EUA	71,0	72,9	2,68
Portugal	74,7	71,4	-4,42
Espanha	69,2	68,8	-0,58
Alemanha	78,2	75,6	-3,32
Suécia	74,1	72,6	-2,02

Fonte:OMS: http://apps.who.int/infobase/report.aspx?rid=119&iso=USA&generateReport=Generate+Report
Elaboração própria

Vê-se, portanto, que as doenças crônicas como um todo – com especial atenção às doenças cardiovasculares – são as grandes responsáveis pelas mortes no início do século XXI e as projeções para as próximas décadas, apesar de apresentarem queda em alguns países (como os países europeus apresentados na tabela 1 acima e a Argentina), apresentam elevações preocupantes em países como Brasil e México.

Ao se desagregar as causas de mortes e comparar os dados brasileiros com os demais países selecionados – Tabela 3 -, observa-se que Neoplasmas (que abrange todos os tipos de câncer) e as doenças do Sistema cardiovascular e circulatório (Angiologia e cardiologia) são os responsáveis por maior parte das mortes nesses países em 2003 encabeçado pelas doenças crônicas cardiovasculares como já apresentado anteriormente.

Tabela 3 - *Principais causas de mortes em alguns países das Américas e Europa em 2003 (%).*

Categoria	Argentina	Brasil	Chile	México	Estados Unidos	Portugal	Espanha	Alemanha	Suécia
I - Doenças transmissíveis	5,74	6,15	2,70	5,40	3,16	2,64	2,31	1,46	1,56
II - Neoplasmas	23,58	17,72	30,05	17,75	27,57	25,65	31,11	28,44	27,57
III - Endocrinológicas, metabólicas e nutricionais	3,02	3,74	3,31	11,15	2,69	3,07	2,12	1,96	1,57
IV – Sistema Nervoso	1,46	1,41	3,49	1,89	4,15	1,69	4,42	1,81	4,04
V - Angiologia e cardiologia	39,90	36,27	35,52	31,11	44,37	45,79	41,13	53,20	51,45
VI – Sistema Respiratório	8,69	6,46	5,55	5,81	5,77	5,33	6,94	3,89	3,90
VII - Sistema Digestivo	2,47	3,10	4,93	6,59	2,15	2,57	3,10	2,83	1,95
VIII – Sistema Subcutâneo e conjuntivo	1,76	1,05	1,69	1,86	1,47	1,35	1,43	0,88	0,87
IX - Urologia e ginecologia	0,42	0,33	0,53	0,56	0,46	0,20	0,73	0,17	0,38
X - Causas externas	6,26	12,08	9,18	12,52	6,82	5,35	4,65	3,69	4,85
XI - Outros	6,71	11,69	3,04	5,37	1,39	6,35	2,05	1,66	1,84

Fonte:OMS: http://apps.who.int/infobase/report.aspx?rid=119&iso=USA&generateReport=Generate+Report
Elaboração própria

Ao focalizar a análise no Brasil no período 1979-2004 – Tabela 4 - verifica-se queda alta (57,12%) na incidência de doenças transmissíveis e aumento na incidência de câncer (66,67%) e doenças do sistema nervoso (40,01%).

A queda na incidência de doenças transmissíveis tendem a estar correlacionadas ao aumento de saneamento básico, elevadas taxas de vacinação encabeçadas por políticas públicas. De acordo com a OPAS/Brasil, as estratégias utilizadas para o combate às doenças transmissíveis são: (i) fortalecer a constituição de grupos consultivos e redes de apoio para a tomada de decisões; (ii) estimular o modelo de gestão descentralizado que fortaleça as competências dos governos estaduais e municipais, para realizar a Vigilância em Saúde com seus componentes de Vigilância Epidemiológica, Vigilância Ambiental e Promoção da Saúde; (iii) contribuir para a disponibilidade de insumos para a prevenção e controle de doenças, garantindo a qualidade, oportunidade e custo acessível para o país; (iv) promover a capacitação de recursos humanos em promoção da saúde, prevenção, vigilância, análise de tendências e controle de doenças transmissíveis e não-transmissíveis; (v) atender as necessidades e demandas para avançar e aprofundar os resultados obtidos na eliminação de doenças (e.g., tétano neonatal, doença de Chagas, filariose linfática, oncocercose, hanseníase, raiva urbana), bem como no controle e ações em surtos epidêmicos; (vi) promover a Cobertura de Vacinação elevada e homogênea, introduzir novas vacinas, manter a erradicação da poliomielite, erradicar o sarampo autóctone e o tétano neo-natal e controlar o tétano acidental, difteria, febre amarela, Hepatite B, rubéola, parotidite, infecções invasivas de meningite bacteriana e pneumococos; (vii) apoiar intervenções para modificar fatores de risco, condicionantes sociais e ambientais (Programa CARMEN), buscando o maior impacto sobre a morbidade e a mortalidade por doenças não-transmissíveis.

Ainda segundo a OPAS/Brasil, essas estratégias foram efetivadas por meio do fortalecimento técnico das equipes de saúde dos três níveis de governo (federal, estadual e municipal); da aplicação de medidas de prevenção e controle de doenças, estimulando ações intersetoriais e participativas; da contribuição para a disponibilização de insumos críticos para a prevenção e controle de doenças e da incorporação da vigilância e controle de enfermidades nos tratados sub-regionais (Mercosul e Incorsur).

O resultado, portanto, se mostrou efetivo na diminuição das doenças transmissíveis, no Brasil, em 57,12%, como mostra a Tabela 4.

Tabela 4 – *Principais causas de mortes no Brasil entre 1979 e 2004 (%).*

Categorias	1979	1989	1999	2004	Δ% (1979-2004)
I - Doenças transmissíveis	13,83	7,36	6,58	5,93	-57,12
II - Neoplasmas	10,82	13,02	16,28	18,03	66,67
III - Endocrinológicas, metabólicas e nutricionais	2,67	2,77	3,38	3,74	40,27
IV – Sistema Nervoso	1,08	1,07	1,21	1,51	40,01
V - Angiologia e cardiologia	33,81	37,41	36,42	36,77	8,77
VI – Sistema respiratório	5,44	5,40	6,31	6,58	20,94
VII – Sistema Digestivo	2,22	2,62	2,97	3,13	41,42
IX - Urologia e ginecologia	1,15	1,03	1,04	1,21	5,09
VIII - Subcutâneo e conjuntivo	0,13	0,16	0,27	0,31	142,27
X - Causas externas	7,00	9,02	12,27	11,99	71,38
XI - Outros	21,87	20,14	13,28	10,80	-50,63

Fonte: OMS: http://apps.who.int/whosis/database/mort/table1_process.cfm
Elaboração própria

Já as doenças do sistema subcutâneo e conjuntivo, do sistema nervoso, do sistema digestivo e as ligadas ao sistema endócrino-metabólico aumentaram pelo menos 40,01% ao longo desses 25 anos. Essas doenças não-transmissíveis que fazem parte do grupo de doenças crônicas não transmissíveis têm aumentado decorrente de diversos fatores, principalmente os de natureza comportamental (dieta, sedentarismo, dependência química - tabaco, álcool e outras drogas), segundo a OMS/OPAS, o que ressalta a importância de políticas públicas de prevenção e conscientização.

Pelo fato de os índices atuais serem muito elevados e as projeções mostram constância e elevação, para se estudar melhor a incidência dessas doenças é importante analisar qual o perfil de proteção do cidadão, pois ao saber se e como este é protegido, se produz melhores insumos para possíveis elaborações de políticas públicas. Assim sendo, faz-se necessário verificar o perfil do cidadão que esteve temporariamente – ou permanentemente – incapacitado, e se este foi coberto pelo sistema de seguridade social.

III. Perfil de proteção do cidadão

O objetivo dessa seção é identificar se o cidadão, tanto contribuinte como não-contribuinte, esteve, por algum período, incapacitado de exercer suas funções laborais. Os dados apresentados pretendem mostrar as diferenças entre homens e mulheres, entre as faixas de renda, faixas etárias sempre considerando, separadamente, contribuintes e não-contribuintes.

A Tabela 5 mostra que tanto entre os contribuintes como entre os não-contribuintes, a ocorrência de incapacidade laboral é maior nas mulheres do que nos homens e em ambos os casos é maior entre os não-contribuintes. Entre os contribuintes houve aumento na incidência da incapacidade laboral de 8,77% entre os homens e 6,97% entre as mulheres.

Tabela 5 – *Incapacitados de realizar atividades habituais por gênero e condição de atividade (%)*

Gênero		1998	2003	Δ%		1998	2003	Δ%
Masculino	Contribuinte	4,02	4,37	8,77	Não contribuinte	5,35	5,36	0,00
Feminino		5,87	6,28	6,97		7,24	7,15	-0,01

Fonte: PNAD
Elaboração própria

De acordo com a Tabela 6, observa-se maior ocorrência da incapacidade laboral entre aqueles nas faixas etárias mais altas tanto entre os contribuintes quanto entre os não-contribuintes. Cabendo ressaltar que a diferença entre contribuintes e não-contribuintes se dá, de forma um pouco mais significativa, a partir da faixa etária de 40-54 anos de idade. O maior aumento se deu entre os contribuintes na faixa etária de 16-24 e 40-54.

Tabela 6 - *Incapacitado de realizar atividades habituais por faixa etária (%).*

Faixa etária (anos)		1998	2003	Δ%		1998	2003	Δ%
16 a 24		3,99	4,41	10,57		3,70	3,92	5,99
25 a 39	Contribuinte	4,29	4,61	7,42	Não contribuinte	5,62	5,56	-1,07
40 a 54		5,35	5,92	10,74		7,71	7,91	2,52
55 a 65		7,66	7,42	-3,13		10,04	8,35	-16,85

Fonte: PNAD
Elaboração própria

A Tabela 7 revela que a diferença da incidência de incapacidade laboral entre os decis não é relevante o que significa que, independentemente das diferenças características do tipo de incapacidade, o fato é que ela ocorre em qualquer e toda faixa de renda da população. O maior aumento se deu nas segunda e sexta faixa de renda mais pobre da população, 31,65% e 26,43%, respectivamente.

Tabela 7 - *Incapacitados de realizar atividades habituais por faixa de renda (%).*

Faixa de renda		1998	2003	Δ%		1998	2003	Δ%
1		3,96	3,92	-1,07		7,88	5,73	-27,32
2		5,97	7,87	31,65		6,92	7,11	2,87
3		5,24	6,24	19,06		6,53	6,59	0,91
4		5,97	6,03	1,01		6,79	6,53	-3,81
5	Contribuinte	5,02	5,78	15,05	Não contribuinte	5,39	5,91	9,74
6		4,92	6,21	26,43		5,29	5,27	-0,47
7		4,58	5,24	14,34		5,78	5,65	-2,25
8		4,44	4,75	7,09		5,34	5,14	-3,71
9		4,59	4,63	0,80		4,54	5,21	14,70
10		4,39	4,33	-1,40		5,65	4,86	-14,11

Fonte: PNAD
Elaboração própria

Observa-se, portanto, que a incidência da incapacidade laboral – temporária ou permanente – é uniformemente distribuída entre gênero, porém existem diferenças ente faixas etárias e faixas de renda. É importante, a partir do presente ponto, verificar o quão coberto está o cidadão pela seguridade social.

É importante verificar se essa proteção/cobertura se apresenta uniformemente entre contribuintes e não-contribuintes, homens e mulheres, faixa etária e faixa de renda.

Ao analisar-se o status da cobertura do cidadão por área (regiões metropolitanas e regiões não-metropolitanas), observa-se que houve aumento de 33,69% na incidência desse benefício na população.

Isso leva a inferir possíveis justificativas como (i) uma provável deterioração nas condições de trabalho, seja mecânico seja intelectual: essas condições de trabalho tanto pode se referir às condições nos trabalhos braçais como condições sanitárias, equipamentos de segurança, carga horária, alimentação adequada ou não, etc, como pode se referir às novas condições de trabalho de quem está nos escritórios, nos trabalhos burocráticos, políticos ou acadêmicos como stress - dada a pressão para cumprimento de metas -, carga de trabalho elevada, dentre outros; (ii) aumento da capilaridade do sistema de previdência que passaria, então, a atingir parcela da população antes não coberta; (iii) possível existência de dificuldade de gerenciamento que possibilitaria a obtenção do auxílio, por parte do cidadão, que seria usado como uma proteção contra o desemprego.

Tabela 8 – *Usufruíram do auxílio-doença por área (regiões metropolitanas e regiões não-metropolitanas)*

Área		1992	2007	Δ%		1992	2007	Δ%
Região metropolitana	Contribuinte	26,15	34,96	33,69	Não contribuinte	2,73	2,33	-14,46
Região não-metropolitana		17,70	22,46	26,92		3,49	2,57	-26,22

Fonte: PNAD
Elaboração própria

A mesma tendência se encontra nas regiões não-metropolitanas onde o aumento na incidência do benefício na população, no mesmo período, foi de 26,92%. Houve queda na incidência do benefício na população, no mesmo período, de 14,46%. Nas regiões não-metropolitanas a incidência caiu 26,22%.

Levando em consideração que para a obtenção do benefício é necessário a contribuição do trabalhador, ainda assim é possível encontrar trabalhadores não-contribuintes com o benefício já que um indivíduo pode receber o benefício e logo em seguida sair do emprego ficando desempregado e com o auxílio-doença. O trabalhador pode estar no "período de graça", ou seja, logo após receber o benefício, sair do emprego no qual contribuía se tornando um não-contribuinte com o auxílio-doença. Podendo até manter o benefício por tempo indeterminado ou além do devido - provavelmente devido a ausência de fiscalização adequada – ganhando apesar de não - contribuir.

Após analise das faixas de renda, apresentadas na Tabela 9, nota-se que, entre a população contribuinte, o que equivale a uma variação de -34,74% na incidência desse benefício na população do primeiro decil. Nos demais decis da população observa-se aumento de pelo menos 28,24% (décima faixa de renda) na incidência desse benefício na população entre os anos de 1992 e 2007.

Esses dados permitem inferir que, quanto maior o nível de renda maior o acesso ao benefício o que pode ocorrer ou devido a um maior acesso a informação entre as camadas de maior renda ou ainda devido ao medo, por parte dos trabalhadores, de perderem o emprego, o que faria com que estes trabalhassem mesmo em condições debilitadas de saúde.

Tabela 9 - *Usufruíram do auxílio-doença por decil*

Faixa de renda	Contribuinte	1992	2007	Δ%	Não contribuinte	1992	2007	Δ%
1		6,1	3,9	-34,74		0,8	0,4	-46,07
2		6,8	9,1	33,73		1,0	0,6	-37,60
3		8,5	12,8	51,23		0,9	0,5	-41,57
4		11,3	14,8	31,43		1,2	0,8	-27,69
5		12,3	16,4	32,96		1,2	0,9	-31,68

6		14,7	20,3	37,66		1,5	1,3	-14,74
7		15,6	21,0	34,51		1,7	1,4	-15,70
8		19,9	26,4	32,37		2,2	1,9	-12,93
9		21,5	30,5	41,40		3,7	2,9	-20,00
10		25,3	32,4	28,24		6,0	3,3	-44,35

Fonte: PNAD
Elaboração própria

Com relação à população não-contribuinte, o quadro é diferente: todos os decil tiveram a incidência do benefício diminuída no período.

Ao desagregar a população por faixas etárias, Tabela 10, e considerando inicialmente a população contribuinte, observa-se que houve aumento daqueles que usufruíram o benefício em todas as faixas etárias sendo o maior aumento na faixa etária de 55-65 anos de idade (97,93%). Com relação à população não-contribuinte, apenas a faixa etária 55-65 anos apresentou aumento na incidência do benefício (7,52%).

Tabela 10 – *Ocupados (contribuintes e não-contribuintes) que usufruíram do auxílio-doença por faixa etária.*

Faixa etária (anos)		1992	2007	Δ%		1992	2007	Δ%
16 a 24		18,3	22,3	21,64		2,7	2,4	-10,82
25 a 39	Contribuinte	20,0	25,5	27,49	Não contribuinte	1,5	1,4	-6,16
40 a 54		16,5	24,4	47,54		0,9	0,9	-4,59
55 a 65		9,3	18,3	97,93		0,9	0,9	7,52

Fonte: PNAD
Elaboração própria

Essa constatação tende a considerar a hipótese que um provável aumento na consciência da população com relação aos seus direitos deve ter ocorrido. Outro ponto importante a destacar é a alta incidência de doenças crônicas na população na faixa de 55-65 anos. Em 2003, como mostra a Tabela 11, 62,63% das pessoas entre 55-65 anos tinham doença crônica.

Tabela 11 - *Doentes crônicos ocupados(contribuintes e não-contribuintes), por faixa etária – TOTAL POR FAIXA ETÁRIA (%).*

Faixa etária (anos)		1998	2003	Δ%		1998	2003	Δ%
16 a 24		17,23	15,55	-9,78		16,08	12,70	-21,03
25 a 39	Contribuinte	28,81	25,67	-10,90	Não contribuinte	35,21	26,12	-25,83
40 a 54		48,74	45,65	-6,36		56,31	47,22	-16,15
55 a 65		64,24	62,63	-2,51		70,95	61,83	-12,85

Fonte: PNAD
Elaboraçãoprópria

A probabilidade, portanto, de se desenvolver alguma doença crônica quando se chega aos 55 anos de idade é muito grande e isso se deve a diversos fatores confluentes. Várias causas podem ser levantadas como o sedentarismo ao longo de décadas que resulta em doenças quando se chega à meia idade. A carga elevada de trabalho, principalmente entre as mulheres que uniu à carga horária doméstica a carga horária do trabalho e a responsabilidade que veio junto com as conquistas no mercado de trabalho que resulta, não só entre as mulheres, mas também entre os homens, em stress e outras doenças crônicas da modernidade. O problema nutricional também se faz presente por

meio de mudanças nos hábitos alimentares que se explicitam no aumento do consumo dos *fast food*, por exemplo; as pessoas estão deixando de comer nas suas casas para ganharem tempo e praticidade.

Outro dado que induz ao argumento recém citado é o que está apresentado na Tabela 12: dentre o total de doentes crônicos na população contribuinte, em 2003, 43,82% (41,53% em 1998) estão na faixa etária de 40-54 anos. O sedentarismo, o ritmo de trabalho e outros fatores da modernidade – como o trânsito, a violência urbana, as conquistas femininas, os meios de comunicação que permitem fazer com que a pessoas trabalhem em qualquer lugar e a qualquer hora resultando em jornadas de trabalhos maiores do que o previsto na legislação – tendem a colaborar para o aumento da incidência de doenças crônicas em pessoas em faixas etárias mais baixas, como 40-54.

Entre os não-contribuintes observa-se queda na incidência de doenças crônicas entre aqueles que se enquadram nas faixas etárias de 16-24 e 25-39 e aumento da incidência nas demais faixas etárias.

Tabela 12 – *Doentes crônicos ocupados, (contribuintes e não contribuintes), por faixa etária – TOTAL POR CONDIÇÃO DE SAÚDE.*

Faixa etária (anos)		1998	2003	Δ%		1998	2003	Δ%
16 a 24		9,59	8,81	-8,12		11,54	10,31	-10,65
25 a 39	Contribuinte	38,37	35,57	-7,31	Não contribuinte	33,37	29,95	-10,24
40 a 54		41,53	43,82	5,50		37,06	39,96	7,81
55 a 65		10,51	11,81	12,36		18,03	19,78	9,72

Fonte: PNAD
Elaboração própria

Ao dividir a população por gênero, como apresentado nas Tabelas 13 e 14, infere-se que, apesar de as mulheres terem mais doenças crônicas do que os homens (36,3% das mulheres têm doenças crônicas contra 29,4% dos homens) elas utilizam menos o benefício auxílio-doença (22% das mulheres e 25,5% dos homens). Isso deve ocorrer devido ao fato de que os homens, em geral, tendem a ser mais estáveis no trabalho e, conseqüentemente, na contribuição.

Tabela 13 – *Doentes crônicos(contribuintes e não-contribuintes), por gênero*

Gênero		1998	2003	Δ%		1998	2003	Δ%
Masculino	Contribuinte	31,97	29,43	-7,95	Não contribuinte	35,18	27,69	-21,2846
Feminino		38,35	36,33	-5,27		44,88	38,77	-13,6212

Fonte: PNAD
Elaboração própria

A maternidade tende a ser, para as mulheres, um momento de instabilidade no trabalho já que o período de gravidez e os primeiros anos pós nascimento da criança são períodos os quais as mães tendem a se afastar do trabalho (licença-maternidade) o que pode vir a resultar em demissão após a volta da licença. Por conseguinte, a contribuição também tende a ser instável.

Tabela 14 - *Ocupados (contribuintes e não-contribuintes) que usufruíram do auxílio-doença por gênero*

Gênero	Contribuinte	1992	2007	Δ%	Não	1992	2007	Δ%

Masculino		18,7	25,5	36,70	contribuinte	1,5	1,5	3,52
Feminino		17,1	22,0	29,03		2,0	1,3	-36,30

Fonte: PNAD
Elaboração própria

Após analise dos dados apresentados ao longo da seção, pode-se concluir que o número de pessoas que passaram por um momento de incapacidade laboral foi significante. Existe, portanto, uma população expressiva de pessoas que estiveram impossibilitadas de trabalhar por algum período – ou permanentemente – e, de acordo com os dados apresentados nesse artigo, pode-se inferir que ou as condições de trabalho se deterioraram ou a consciência dos indivíduos com relação aos seus direitos aumentou ou ainda a cobertura do benefício se expandiu. Essas alternativas não são excludentes e, conjuntamente, explicam o aumento no número de auxílios-doença, e o aumento na incidência desse benefício na população contribuinte.

Existe diferença considerável entre a população contribuinte e não-contribuinte: a população contribuinte apresentou, em geral, maior aumento do número de auxílios-doença no período 1992-2007 e maior incidência desse benefício na população.

O mesmo perfil comparativo entre contribuintes e não-contribuintes confere para as regiões metropolitanas e não-metropolitanas. Com relação a divisão da população por faixa de renda, vê-se que tanto entre os ocupados contribuintes como entre os ocupados não-contribuintes, quanto maior a renda maior o usufruto do benefício – provavelmente devido a maior consciência de seus direitos – porém, a incidência do benefício entre os ocupados contribuintes é significativamente maior do que a incidência nos ocupados não-contribuintes.

Já com relação a desagregação em faixa etária vê-se que houve aumento no número de auxílios-doença em todas as faixas etárias na população contribuinte – a população não-contribuinte apresenta o mesmo perfil com exceção da faixa que engloba os indivíduos entre 16-24 anos que apresentou queda.

Houve aumento da incidência do benefício em todas as faixas etárias da população contribuinte e o oposto ocorreu com a população não-contribuinte com exceção da faixa etária 55–65 anos. O maior aumento, tanto no número de benefícios quanto de incidência do mesmo se encontra nas faixas de 55-65 e 40-54 anos.

Por fim, com relação a análise por gênero, tem-se que, apesar de as mulheres terem mais doenças crônicas do que os homens elas utilizam menos o benefício auxílio-doença.

IV. Evolução do perfil da incapacidade dos ocupados contribuintes

Nessa seção o objetivo se concentra em analisar a cobertura dos cidadãos ocupados contribuintes.

Tabela 15 – *Média de duração da aposentadoria por invalidez e do auxílio-doença*

Benefícios cessados - Brasil		
Grupo de risco	Média de duração	
	1992	2007
Aposentadoria por invalidez	12 anos	16 anos
Auxílio doença	10 meses	9 meses

Fonte: DATAPREV
Elaboração própria

Vê-se, primeiramente, que a duração média do benefício aposentadoria por invalidez aumentou em 4 anos – Tabela 15 - o que pode significar um aumento de doenças crônicas entre aqueles que se aposentam definidamente e, sendo a média de idade desse benefício baixa tanto em 1992 quanto em 2007 – Tabela 16 - verifica-se que essas doenças crônicas estão limitando a vida do indivíduo precocemente comprometendo a qualidade de vida deste.

Tabela 16 – *Média de idade da aposentadoria por invalidez e do auxílio-doença*

Benefícios cessados - Brasil		
Grupo de risco	Média de idade	
	1992	2007
Aposentadoria por invalidez	51,6	52,2
Auxílio doença	40,9	39,9

Fonte: DATAPREV
Elaboração própria

Ao se focalizar na incidência de doenças crônicas, vê-se que, do total da população contribuinte que recebe auxílio doença, 33,63% - em 1998 - têm alguma e pelo menos uma doença crônica e, em 2003 a incidência sobre para 34,44%, ou seja, a incidência de doenças crônicas entre os beneficiários – Tabela 17 – se manteve estável.

Tabela 17 – *Incidência de doenças crônicas entre aqueles que possuem auxílio-doença*

Auxílio Doença		1998	2003	Δ%		1998	2003	Δ%
Sim	Contribuinte	33,63	34,44	2,42	Não-contribuinte	29,05	28,55	-1,71
Não		33,20	30,37	-8,51		33,23	27,28	-17,92

Fonte: PNAD
Elaboração própria

Do total da população contribuinte que não recebe auxílio-doença, 33,20% - em 1998 - têm doença crônica contra 30,37% em 2003 o que equivale a uma queda de 8,51% na incidência de pessoas com doenças crônicas não cobertas pelo benefício. Isso pode decorrer de um aumento na consciência dos trabalhadores com relação aos seus direitos levando-os a pedir o benefício.

Já na população não-contribuinte esses números são menores e sofrem queda tanto entre aqueles que obtêm quanto entre aqueles que não obtêm o benefício.

Ao se analisar os benefícios por faixa etária, vê-se que, no caso da aposentadoria por invalidez, o número de benefícios entre as faixas etárias de 40-54 e 55 anos ou mais aumentou o que leva a reconsiderar a hipótese – já explicitada anteriormente – de que as condições de trabalho e as condições impostas pelo ritmo de vida da sociedade moderna promovem queda na qualidade de vida de pessoas que ainda estão em plenas capacidades laborais. O maior aumento de incidência desse benefício se deu entre aqueles na faixa etária de 40-54 (+164,08%) anos – tabela 18 - que é uma população jovem que se encontra, entre aqueles que laboram no mundo acadêmico e burocrático, por exemplo, no seu auge intelectual. Ou seja, as variáveis impostas pelas condições de trabalho e pela vida moderna estão afetando a qualidade de vida de tal forma que está

incapacitando – permanentemente - pessoas que ainda estão em plenas capacidades laborais.

Já com relação ao auxílio-doença, os maiores níveis de incidência – em 2007 - se encontram nas faixas etárias 15-24 e 25-39 anos de idade. Entre 1992 e 2007 as faixas etárias que apresentaram maior aumento na incidência do benefício foram 15-24 e 25-39 anos, com provável correlação com a maior precariedade dos postos de trabalho entre a população jovem, recém iniciada no mercado de trabalho.

Tabela 18 – *Benefício concedido por faixa etária*

Faixa etária (anos)		1992	2007	Δ%		1992	2007	Δ%
15 a 24	Aposentadoria por Invalidez	46,04	53,96	17,22	Auxílio Doença	19,71	80,29	307,40
25 a 39		39,00	61,00	56,41		19,97	80,03	300,78
40 a 54		27,47	72,53	164,08		20,44	79,56	289,24
55 ou mais		32,76	67,24	105,28		26,25	73,75	181,02

Fonte: PNAD
Elaboração própria

Por fim, a análise de incidência dos benefícios por gênero - Tabela 19 – mostra que tanto entre os que recebem aposentadorias por invalidez quanto entre os que recebem o auxílio-doença, os homens são os que mais usufruem dos benefícios provavelmente por razões já explicitadas como o fato de que os homens, em geral, tendem a ser mais estáveis no trabalho e, conseqüentemente, na contribuição.

A maternidade tende a ser, para as mulheres, um momento de instabilidade no trabalho e por conseguinte instabilidade na contribuição como já abordado.

Tabela 19 – *Incidência do benefício por gênero*

Gênero		1991	2007	Δ%		1991	2007	Δ%
Masculino	Aposentadoria por Invalidez	51,45	59,56	15,77	Auxílio Doença	36,74	55,78	51,83
Feminino		26,46	29,75	12,42		24,73	44,20	78,73

Fonte: PNAD
Elaboração própria

Algumas hipóteses podem ser levantadas com base nos dados apresentados: (i) o aumento de doenças crônicas entre aqueles que se aposentam definidamente e o aumento na média de idade desse da aposentadoria por invalidez mostra que as doenças crônicas estão limitando a vida do indivíduo precocemente comprometendo a qualidade de vida deste; (ii) o maior acesso aos benefício pode decorrer de um aumento na consciência dos trabalhadores com relação aos seus direitos sociais; (iii) as condições de trabalho e as condições impostas pelo ritmo de vida da sociedade moderna promovem queda na qualidade de vida da população cada vez mais jovem incapacitando-a – permanentemente - de exercerem suas capacitações laborais; (iv) existe uma provável correlação com a maior precariedade dos postos de trabalho entre a população jovem, recém iniciada no mercado de trabalho; (v) os homens são os que mais usufruem dos benefícios provavelmente por serem mais estáveis no trabalho e, conseqüentemente, na contribuição. A maternidade tende a ser, para as mulheres, um momento de instabilidade no trabalho e, por conseguinte, na contribuição.

V. Considerações finais

O presente artigo teve o objetivo exploratório de apontar as possíveis causas que, em conjunto, influenciam a qualidade de vida. As condições de trabalho e as atividades decorrentes da vida moderna tendem a influenciar negativamente a qualidade de vida do cidadão. Ao se debruçar sobre as atividades decorrentes da vida moderna que podem afetar a qualidade de vida vê-se que as doenças-crônicas não-transmissíveis (DCNT) constituem-se no estopim inicial de queda na qualidade de vida.

Existe uma população expressiva que esteve impossibilitada de trabalhar por algum período – ou permanentemente – e, juntamente com os dados que mostram a alta incidência de doenças crônicas na população mundial, infere-se que, ou as condições de trabalho se deterioraram ou a consciência dos indivíduos com relação aos seus direitos aumentou ou ainda a cobertura do benefício se expandiu. Essas alternativas não são excludentes e, conjuntamente, explicam o aumento no número de auxílios-doença, e o aumento na incidência desse benefício na população contribuinte.

A diferença apresentadas entre aqueles que são contribuintes e não-contribuintes, as diferenças de gênero e as demais diferenças apresentadas ao longo deste trabalho devem ser olhadas como ponto de partida para a elaboração de políticas públicas focalizadas.

O principal ponto a ressaltar a partir deste estudo é de que o atual sistema de previdência em conjunto com a cultura moderna constrói um quadro no qual o cidadão tem baixa qualidade de vida e, por isso, se apóia precocemente no sistema de seguridade social que tende a ter, assim, um gasto superior ao ideal. Deve-se, então, buscar alternativas, tanto de sistema previdenciário como de hábitos cotidianos, que permitam uma melhor qualidade de vida do cidadão e um menor gasto da seguridade social, principalmente da previdência.

Referências Bibliográficas

Bowling A, Brazier J. Quality of life in social science and medicine – Introduction. Soc Sci Med 1995; 41:13337-8.

Conclusões da Conferência Mundial da Saúde – OMS, 1972. Genebra

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – PNAD

Mendes R. O impacto dos efeitos da ocupação sobre a saúde dos trabalhadores. I. Morbidade. Rev Saúde Publica. 1988;22(4):311-26. doi:10.1590/S0034-89101988000400007.

Ministério da Saúde (MS) – DATASUS

Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) – DATAPREV

OPAS/OMS 2004. Disponível em HTTP://portalweb02.saude.gov.br/saude/visualizar_texto.cfm?idtxt=17098.

Rogerson RJ. Environmental and health-related quality of life: conceptual and methodological similarities. Soc Sci Med 1995; 41: 1373-82

Schuttinga JÁ. Quality of life from a federal regulatory perspective. In: Dimsdale JE, Baum A, editors. Quality of life in behavioral medicine research. New jersey: Lawrence Erlbaum Associates; 1995. p. 31-42.

QUALIFICAÇÃO E SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO: O CASO DA REGIÃO METROPOLITANA DE BELO HORIZONTE NA DÉCADA DE 1990

Mario Marcos Sampaio Rodarte*

Resumo

O propósito principal desse estudo é o de subsidiar a reflexão sobre o mercado de trabalho e a importância que a qualificação profissional assumiu na década de 1990, nos diversos extratos sociais e segmentos do mercado de trabalho. Para tanto fez-se uso dos dados (pouco divulgados) do questionário suplementar da Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED-RMBH) de 1996/1997.

Não é por acaso que se toma aqui a PED-RMBH como fonte de informação. Na verdade, essa escolha é amparada na forte tradição dessa pesquisa regional em investigar a questão da qualificação profissional. Além do questionário básico (que já fornece inúmeros elementos para essa reflexão) e da pesquisa suplementar de 1996-1997, foram aplicadas duas outras pesquisas suplementares focadas na questão da qualificação profissional: uma, em 2000, que visou analisar o mercado de trabalho para jovens; e a outra, em 2008, que se volta para a qualificação juntamente com outras políticas públicas de trabalho e renda.

Entre outros resultados, identificou-se que a menor renda familiar per capita associava-se à menor taxa de formação em qualificação, podendo-se depreender mudança do significado da qualificação para indivíduos de diferentes níveis socioeconômicos. Alguns elementos apresentados nesse estudo permitem afirmar que a qualificação para os segmentos de menor renda, quase sempre se apresentava como uma estratégia de (nova) inserção em alguma atividade produtiva. Entre os segmentos de maior renda, por seu turno, a qualificação aparece não só como estratégia de busca de trabalho, mas também como parte da rotina profissional dos indivíduos já ocupados.

Palavras-chave: Qualificação profissional; Mercador de trabalho; Crise do mercado de trabalho da década de 1990; Belo Horizonte

* Doutor em Demografia e mestre em Economia pelo Cedeplar/UFMG. Pesquisador do *Núcleo de Pesquisas em História Econômica e Demográfica* do Cedeplar/UFMG e coordenador da PED-RMBH, pelo DIEESE.

QUALIFICAÇÃO E SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO: O CASO DA REGIÃO METROPOLITANA DE BELO HORIZONTE NA DÉCADA DE 1990

Introdução

O propósito principal desse estudo é o de subsidiar a reflexão sobre o mercado de trabalho e a importância que a qualificação profissional assumiu na década de 1990, nos diversos extratos sociais e segmentos do mercado de trabalho, a partir do uso dos dados do questionário suplementar da Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED-RMBH) de 1996-1997.

Sendo, originalmente, um trabalho para auxiliar a formulação de políticas de qualificação profissional no município de Belo Horizonte, deve-se sublinhar que não é apenas a correspondência espacial que justifica privilegiar a PED-RMBH como fonte de informação. Na verdade, essa escolha é amparada na forte tradição dessa pesquisa regional em investigar a questão da qualificação profissional. Além do questionário básico (que já fornece inúmeros elementos para essa reflexão) e da pesquisa suplementar de 1996-1997, foram aplicadas duas outras pesquisas suplementares focadas na questão da qualificação profissional[1]: uma, em 2000, que visou analisar o mercado de trabalho para jovens; e a outra, em 2008, que se volta para a qualificação juntamente com outras políticas públicas de trabalho e renda.

Cumpre dizer que os blocos complementares de 1996-1997 e 2000 são praticamente inéditos, dado o fato de terem sido pouco utilizados em estudos, apesar da pertinência do tema. Com isso, esse estudo se justifica, inclusive, por trazer à luz esses dados até então quase inexplorados. Procurou-se, aqui, discutir uma série de questões que envolvem a demanda de qualificação, as condições para empreender o esforço de qualificação – dentre elas, os limites financeiros, a disponibilidade de tempo, etc. – e, por fim, os impactos da qualificação ou de sua ausência sobre as trajetórias profissionais. Apesar de decorrer uma década em relação à aplicação dos questionários, o estudo preserva-se atual, pois se supõe que as relações existentes entre a qualificação profissional e a inserção no mercado de trabalho pouco se alteraram na última década.

O trabalho está subdividido em seis grandes itens, a saber: 1) Qualificação profissional e mercado de trabalho; 2) Descrição das famílias segundo a renda per capita e inserção no mercado de trabalho; 3) Demanda de qualificação profissional; 4) Taxa de formação profissional; 5) Formas e conteúdos dos cursos e treinamentos de qualificação profissional; e 6) Custos e benefícios dos cursos e treinamentos de qualificação profissional.

1. Qualificação profissional e mercado de trabalho

A importância da qualificação profissional sobre a inserção no mercado de trabalho é reiterada e crescentemente confirmada pelas estatísticas convencionais do mundo do trabalho, ao apresentar, dentre outros indicadores, taxas de desemprego mais baixas e rendimentos maiores para os segmentos mais instruídos da força de trabalho, como se apresenta, por exemplo, em Rodarte, Garcia e Guerra (2007c).

Há dez anos, entre dezembro de 1996 e março de 1997, sob demanda de um grupo de pesquisadores do Cedeplar/UFMG[2], introduziu-se na PED-RMBH um questionário

[1] Para uma análise mais aprofundada, ver "Diagnóstico da qualificação para o trabalho e estratégias frutíferas na busca de ocupação no mercado de trabalho do município de Belo Horizonte (Parte I)". Belo Horizonte, 2007. (mimeo) 89p.

[2] A pesquisa "Metodologia de acompanhamento e avaliação do plano estadual de qualificação profissional" foi desenvolvida no Cedeplar/UFMG, com os professores Eduardo L. G. Rios-Neto, Renato M. Assunção, e os pesquisadores José T. L. Ribeiro e Ana Maria H. C. Oliveira.

suplementar sobre a participação dos adultos (de 15 anos e mais) em programas e cursos de qualificação profissional, para servir de parâmetro na investigação da eficácia do Programa Estadual de Qualificação (PEQ), que por sua vez, teria as informações extraídas do levantamento direto junto à treinandos do PEQ.

O que se verá, nos itens subseqüentes desse texto são análises a respeito de novas tabulações desses dados sobre qualificação profissional, obtidas a partir de um exame mais circunstanciado e exaustivo desse rico banco de dados, sem deixar de respeitar seus limites. Além do ineditismo já mencionado, estudar a qualificação da população adulta da RMBH, mesmo que seja há mais de uma década, legitima-se, também, por outros dois fatores: 1) por se tratar de uma pesquisa cujo conjunto questões é muito pertinente e até hoje não foi replicado em nenhuma outra pesquisa do gênero, e 2) por conter relações entre qualificação e mercado de trabalho que se preservam, em grande parte, atuais. Os dados, contudo, devem ser lidos à luz do contexto histórico em que se inserem para se desvencilhar da armadilha do anacronismo. Foi com esse raciocínio que se buscou, nesse item, apresentar, ainda que brevemente, o momento histórico em que o questionário foi aplicado bem como as principais transformações do mercado de trabalho ocorridas nos últimos anos.

Em 1996 e 1997, o mercado de trabalho encontrava-se ligeiramente aquecido pelo crescimento da renda decorrente da estabilidade monetária nos primeiros anos do Plano Real, embora os dados já apontassem setores econômicos afetados pela âncora cambial, que constituía um dos principais elementos da política de estabilização. Esse problema agravou-se, ano a ano, gerando uma das piores crises do mercado de trabalho (Rodarte, Garcia, Guerra, 2007c). Uns dos aspectos mais flagrantes da degeneração do mercado de trabalho era a insuficiência de criação de ocupações para se fazer frente ao rápido crescimento da força de trabalho. Com isso, teve-se um explosivo aumento da taxa de desemprego, como bem caracterizou o capítulo sobre emprego e desemprego do DIEESE (1999). Em BH a retração ocupacional média anual de 0,7%, combinada com o crescimento da população economicamente ativa (PEA), de 1,4% ao ano, elevou o patamar de desemprego, ao passar de 11,7% para os elevados 17,0% da PEA, em apenas três anos, entre 1996 e 1999 (Tabela 1)[3].

Tabela 1 – Estimativas médias da população total, PIA, PEA e inativos com 10 anos ou mais - Belo Horizonte - 1996/1999/2003/2005/2006

ESPECIFICAÇÃO	ANO					VARIAÇÃO MÉDIA ANUAL (%)					
						PERÍODO	SUBPERÍODOS 2006/1999			**PERÍODO**	**TOTAL**
	1996	1999	2003	2005	2006	**1999/1996**	2003/1999	2005/2003	2006/2005	**2006/1999**	**2006/1996**
Estimativas (em mil pessoas)											
População em Idade Ativa	1.767	1.853	1.976	2.042	2.074	**1,6**	1,6	1,7	1,6	**1,6**	**1,6**
PEA	1.021	1.065	1.190	1.227	1.265	**1,4**	2,8	1,5	3,1	**2,5**	**2,2**
Desempregados	119	181	212	191	159	**15,0**	4,0	-5,1	-16,8	**-1,8**	**2,9**
Ocupados	902	884	978	1.036	1.106	**-0,7**	2,6	2,9	6,8	**3,3**	**2,1**
Inativos com 10 anos ou mais	746	788	786	815	809	**1,8**	-0,1	1,8	-0,7	**0,4**	**0,8**
Taxas (em %)											
Taxa de desemprego	11,7	17,0	17,8	15,6	12,6	**13,3**	1,2	-6,4	-19,2	**-4,2**	**0,7**
Taxa de participação	57,8	57,5	60,2	60,1	61,0	**-0,2**	1,2	-0,1	1,5	**0,8**	**0,5**

Fonte dos dados básicos: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênio regional com SINE-MG e Fundação João Pinheiro (FJP). Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED/RMBH).

Seguiu-se período de relativa melhora, sem, contudo retornar às mesmas condições presentes em 1996. A recuperação do mercado de trabalho, a princípio mais tímida até 2003, e mais intensa nos três seguintes, é uma característica marcante da tendência atual, e provavelmente está relacionada com a reorientação das políticas macroeconômicas a partir do início de 1999, com o colapso cambial. O crescimento das ocupações, de 3,3% a.a., passou a

[3] O trabalho de Schneider e Rodarte (2006) propõe uma periodização que melhor retrate as fases do mercado de trabalho nas seis regiões metropolitanas pesquisadas pela PED.

ser superior que o ritmo de crescimento da PEA (2,5% a.a.), o que desencadeou um processo de redução do número absoluto de desempregados (1,8% a.a.), em BH.

O pífio crescimento das ocupações no final dos anos 90 afetou todos os segmentos sociais, mas, sobretudo, os menos qualificados e escolarizados, que foram mais afligidos pelo desemprego e pela deterioração das condições de trabalho. Isso contribuiu para que as disparidades de acesso ao mercado de trabalho segundo a qualificação se agravassem entre as décadas de 1990 e 2000. Há alguns indícios de que essas disparidades não diminuirão com o contexto atual de retomada do crescimento do emprego e das demais ocupações. Isso foi tratado exaustivamente por Rodarte, Garcia e Guerra (2007b), sendo três indícios de maior importância.

Em primeiro lugar, ressalta-se o aumento da participação de setores e ramos intensivos em mão-de-obra mais qualificada, pelo crescimento relativamente maior desses segmentos, como os de serviços especializados, saúde, educação e financeiros. Em segundo, deve-se considerar o aumento das exigências quanto à qualificação nos setores e ramos que tradicionalmente absorviam a parcela da PEA menos escolarizada, tais como a indústria têxtil e de vestuários, a construção civil e as oficinas de reparação mecânica, devido às profundas transformações da organização do trabalho e do aumento do nível tecnológico. Por último deve-se mencionar o elevado crescimento da oferta de trabalho qualificada, com o aumento da escolarização dos jovens e demais entrantes na PEA, fazendo com que determinado nível de instrução e qualificação – como o de ter ensino médio – transformasse em um quesito necessário para assumir funções que anteriormente requeriam menor instrução. Mesmo assim, a busca da qualificação para se (re)inserir no mercado de trabalho, apesar de mais freqüente hoje, já era muito comum há uma década, quando o primeiro bloco suplementar de qualificação da PED-RMBH foi a campo.

O esforço de escolarizar, contudo, não depende apenas da iniciativa do indivíduo, mas, sobretudo, do volume de recursos que este disponibiliza, dado que a maior parte dos cursos e treinamentos destinados à qualificação profissional é paga, quando não aberto apenas àqueles que já possuem, previamente, inserção mais bem posicionada no mercado de trabalho. Na busca de se fazer um recorte que melhor distinguisse as diferentes situações quanto ao acesso à qualificação profissional, procurou-se compartimentalizar, por quartis, a população por nível renda familiar disponível por membro, uma vez que é um indicador que reflete tanto os diferenciais de condições de financiamento próprio – ou de parentes – dos cursos de qualificação, como os desníveis preexistentes de inserção produtiva.

2. Famílias segundo a renda per capita e inserção no mercado de trabalho

A distribuição das famílias segundo a renda guarda uma relação com a organização espacial da região metropolitana, dado que se percebe maior proporção de famílias residentes na Capital nos estratos mais elevados de renda. Assim, constata-se que no grupo 4, correspondente aos 25% das famílias com maior renda per capita, 76,3% residiam em Belo Horizonte, ao passo que no outro extremo, no grupo 1, esse percentual era de 50% (Tabela 2).

Nas famílias de renda menor, em especial no grupo 1, o perfil do chefe tenderia a corresponder ao do indivíduo negro, jovem, sobretudo até 39 anos, e com baixa escolaridade, com até o fundamental incompleto, na maioria dos casos. Apesar dos chefes serem predominantemente do sexo masculino, a proporção de mulheres como chefes era mais elevada nas famílias de menor renda, chegando a representar 29,7% no grupo 1, quando no grupo 3 e 4 era de 21,4% e 24,5%, respectivamente. Nos segmentos de maior renda, por sua vez, os chefes tendiam a ser não-negros, em idade mais madura, e com maior escolaridade, sendo pouco mais de ¼ com nível superior completo.

Tabela 2 – Distribuição dos chefes de famílias, por grupos de renda familiar per capita, segundo atributos pessoais – Região Metropolitana de Belo Horizonte – Dez/1996-Mar/1997

(Em %)

Atributos pessoais do chefe	Grupo segundo renda familiar per capita						Total
	50% com menor renda per capita			50% com maior renda per capita			
	Grupo 1	Grupo 2	Subtotal	Grupo 3	Grupo 4	Subtotal	
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mun. de residência							
Belo Horizonte	50,0	51,4	50,7	57,4	76,3	67,6	60,5
Demais mun. da RMBH	50,0	48,6	49,3	42,6	23,7	32,4	39,5
Sexo							
Masculino	70,3	72,4	71,4	78,6	75,5	76,9	75,8
Feminino	29,7	27,6	28,6	21,4	24,5	23,1	24,2
Cor (1)							
Negra	59,1	54,6	56,7	48,7	30,4	46,7	46,9
Não-negra	40,9	45,4	43,3	51,3	69,6	53,3	53,1
Faixa etária							
Até 29 anos	21,2	14,8	17,9	16,5	10,7	13,4	14,1
30 a 39 anos	29,9	26,3	28,0	25,3	27,5	26,5	26,3
40 a 49 anos	19,5	23,1	21,4	25,4	23,6	24,4	23,3
50 a 59 anos	13,1	14,1	13,6	16,0	17,4	16,8	17,0
60 e mais	16,3	21,7	19,1	16,7	20,7	18,9	19,3
Nível de instrução							
Analfabeto	14,6	12,5	13,6	5,5	(4)	3,3	7,9
Fundamental incompleto	70,3	69,5	69,9	59,5	26,2	41,5	53,3
Fundamental completo (2)	8,4	11,4	10,0	17,6	16,0	16,7	13,2
Médio completo (3)	5,5	6,2	5,8	14,6	29,5	22,7	15,2
Superior completo	(4)	(4)	(4)	(4)	26,9	15,8	10,3

Fonte dos dados básicos: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênio regional com SINE-MG e Fundação João Pinheiro (FJP). Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED/RMBH).

(1) Negra corresponde às pessoas de cor parda e preta. Não-negra corresponde às pessoas de cor branca e amarela.

(2) Inclui indivíduos com ensino médio incompleto

(3) Inclui indivíduos com ensino superior incompleto

(4) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Percebeu-se, também, que aos tipos das famílias – na forma de classificação apresentada na Tabela 3 – mantinham estreita ligação com a renda familiar disponível por membro. No grupo 1, era maior a proporção de famílias monoparentais (24,8%) que nos demais grupos, o que corrobora estudos anteriores que mostram a maior vulnerabilidade social das famílias com essa conformação. Nos segmentos sociais de rendimento mediano, o grupo 3, sobretudo, predominava a forma mais tradicional de organização familiar, estruturada pela formação de um núcleo conjugal com seus filhos (61,7%), ao passo que, entre as famílias mais abastadas, era menor a freqüência de famílias com filhos (as monoparentais e as nucleares com filhos) e maior o peso das famílias unipessoais (15,9%) e nucleares sem filhos (15,5%). Isso mostra o efeito do menor número de dependentes na determinação de uma maior renda per capita.

Como já visto o critério de renda empregado para analisar as diferentes estratégias de qualificação profissional, a seguir, refere-se à renda familiar per capita, que no primeiro grupo era, em média de R$ 79 e de R$ 1.348 no grupo 4 (Tabela 4). Tais diferenças relacionam-se, em grande medida, à diferenciadas formas de aquisição de conhecimento profissional entre os individual, já que esse é um aspecto intrinsecamente correlacionado, entre outros fatores, com a capacidade de auto financiamento, acesso a informações, e indício de trânsito nos diversos segmentos do mercado de trabalho.

Tabela 3 – Distribuição das famílias, por grupos de renda familiar per capita, segundo tipo – Região Metropolitana de Belo Horizonte – Dez/1996-Mar/1997

(Em %)

Tipos familiares	Grupo segundo renda familiar per capita						Total
	50% com menor renda per capita			50% com maior renda per capita			
	Grupo 1	Grupo 2	Subtotal	Grupo 3	Grupo 4	Subtotal	
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Unipessoal	6,5	10,5	8,6	7,6	15,9	12,1	8,7
Monoparental (1)	24,8	18,5	21,5	15,9	13,9	14,8	17,8
Nuclear com filhos	56,9	59,8	58,4	61,7	49,4	55,0	59,2
Nuclear sem filhos	7,5	7,4	7,4	10,5	15,5	13,2	9,8
Outros	(2)	(2)	4,1	(2)	5,3	4,8	4,5

Fonte dos dados básicos: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênio regional com SINE-MG e Fundação João Pinheiro (FJP). Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Belo Horizonte
(1) Famílias chefiadas por indivíduos sem a presença do cônjuge, e com filho(s).
(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

O elevado hiato entre os extremos de renda disponível por membro da família assume contornos tão desiguais não só devido às diferenças de renda média total, em média, de R$ 331 e R$ 4.073, respectivamente entre os grupos 1 e 4, mas também pelos distintos tamanhos das famílias, sendo estas mais numerosas entre os mais pobres. Curiosamente, apesar de tão diferentes, havia uma grande semelhança em relação à participação da renda do chefe sobre a renda total, que girava em torno de 50%, em todos os grupos de renda, sendo, contudo, ligeiramente menor nos segmentos empobrecido do que nos mais abastados.

Tabela 4 – Atributos de renda e de tamanho das famílias, por grupos de renda familiar per capita – Região Metropolitana de Belo Horizonte – Dez/1996-Mar/1997

Atributos de renda e de tamanho das famílias	Grupo segundo renda familiar per capita						Total
	50% com menor renda per capita			50% com maior renda per capita			
	Grupo 1	Grupo 2	Subtotal	Grupo 3	Grupo 4	Subtotal	
Tamanho médio (número de pessoas)	4,2	3,9	4,0	3,7	3,0	3,3	3,8
Renda familiar per capita (em R$ de nov/06)	79	207	144	385	1.348	865	479
Renda familiar (em R$ de nov/06)	331	804	576	1.409	4.073	2.853	1.816
Renda trabalho principal do chefe (em R$ de nov/06)	158	398	284	702	2.062	1.440	881
Participação de renda do trabalho principal do chefe no total da renda familiar (em %)	47,7	49,5	49,3	49,8	50,6	50,5	48,5

Fonte dos dados básicos: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênio regional com SINE-MG e Fundação João Pinheiro (FJP). Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED/RMBH).

A elevada iniqüidade de renda familiar relaciona-se intimamente com as formas como as pessoas estão inseridas no mercado de trabalho, o que é aqui investigado. Em geral, quanto maior a renda familiar, maior a proporção de pessoas, em idade ativa, inseridas na força de trabalho (ocupada ou desempregada). Comparando os extremos, observa-se que esta razão, denominada taxa de participação, atingia 63,6% nas 25% das famílias de maior renda per capita, e apenas 41,9% entre 25% das famílias mais pobres (Tabela 5). Via de regra, a menor taxa de participação pode ser interpretada como um reflexo do aleijamento do mercado de trabalho, dadas as exigências de maior qualificação profissional, discriminações relativas à cor, sexo, etc.

Pelos dados apresentados, observa-se que os desníveis de participação por quartil de renda familiar se sobrepunham aos apresentados por cada perfil das pessoas. Assim, os homens do grupo 4 apresentavam taxa de participação de 72,3%, ao passo que a participação

das mulheres do grupo 1 era de apenas 33,1%.

Tabela 5 – Taxa de participação na PEA, por grupos de renda familiar per capita, segundo atributos pessoais – Região Metropolitana de Belo Horizonte – Dez/1996-Mar/1997

(Em %)

Atributos pessoais dos membros das famílias (de 10 anos ou mais)	Grupo segundo renda familiar per capita						Total
	50% com menor renda per capita			50% com maior renda per capita			
	Grupo 1	Grupo 2	Subtotal	Grupo 3	Grupo 4	Subtotal	
Total	41,9	53,7	48,1	60,0	63,6	61,8	57,2
Mun. de residência							
Belo Horizonte	41,5	53,9	48,2	60,4	62,9	61,9	57,9
Demais mun. da RMBH	42,4	53,6	48,1	59,4	66,0	61,8	56,1
Sexo							
Masculino	52,3	65,8	59,3	71,6	72,3	71,9	68,2
Feminino	33,1	43,4	38,5	49,2	56,0	52,7	47,2
Cor (1)							
Negra	44,1	56,1	50,2	62,1	67,4	64,2	58,2
Não-negra	38,7	50,6	45,2	58,0	62,0	60,3	56,2
Posição no domicílio							
Chefe	60,4	68,5	64,6	77,1	77,7	77,4	72,9
Demais	32,8	46,7	40,1	51,7	55,5	53,6	49,9
Cônjuge	31,9	42,2	37,3	47,8	58,6	53,4	46,9
Filho	32,2	48,2	40,6	52,6	50,3	51,5	49,7
Outros	38,3	51,9	45,6	59,2	64,9	62,2	58,3
Faixa etária							
10 a 17 anos	18,1	25,9	21,8	19,3	12,7	16,3	20,8
18 a 24 anos	59,9	75,0	68,0	78,0	74,9	76,6	73,8
25 a 39 anos	58,6	74,3	66,7	80,0	87,9	84,1	78,0
40 a 49 anos	57,1	68,8	63,8	75,0	81,9	78,7	73,5
50 e mais	22,7	24,8	23,9	33,7	40,2	37,5	35,4
Nível de instrução							
Analfabeto	28,1	32,5	30,1	(4)	(4)	33,9	32,4
Fundamental incompleto	41,6	51,2	46,5	53,4	46,4	50,8	49,9
Fundamental completo (2)	54,3	67,8	62,6	66,8	57,6	62,5	63,6
Médio completo (3)	52,2	74,8	66,1	78,8	72,6	74,7	73,2
Superior completo	(4)	(4)	(4)	(4)	85,6	85,0	84,8

Fonte dos dados básicos: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênio regional com SINE-MG e Fundação João Pinheiro (FJP). Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED/RMBH).

(1) Negra corresponde às pessoas de cor parda, amarela e preta. Não-negra corresponde às pessoas de cor branca.

(2) Inclui indivíduos com ensino médio incompleto

(3) Inclui indivíduos com ensino superior incompleto

(4) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Nos estratos de renda familiar baixa e mediana, a entrada precoce no mercado de trabalho é sinalizada pela taxa de participação entre 10 e 17 relativamente maior que nas famílias de renda mais elevada, sobretudo as do grupo 4, o que já é um indício importante da menor disponibilidade dos jovens mais pobres em se qualificarem através de cursos e até mesmo pelo ensino regular.

O grau de alijamento, ou seja, de exclusão do mercado de trabalho – dito acima, como um dos principais elementos a determinar o nível de inserção da população na força de trabalho e, também, a renda familiar – é indicado pela taxa de desemprego. Este indicador era elevado nas famílias de renda baixa, sobretudo nas do grupo 1 (33,7%) e expressivamente mais baixo nas famílias de renda alta, sendo de 5,7% entre os membros do grupo 4 (Tabela 6).

O desemprego – que era maior entre as mulheres, negros, e pessoas com menor nível de instrução – era agravado quando tais indivíduos estavam inseridos nas famílias de menor renda familiar, enredados num processo nem sempre claro de causalidade entre renda e exclusão do mercado de trabalho.

Dentre todos os segmentos, o que desperta maior atenção, pela elevada taxa de

desemprego são os jovens de todas as faixas de renda, mas, em especial, os mais pobres, identificados no grupo 1, cujo índice foi de 43,6%. Tais níveis de desemprego recolocam a questão da passagem quase sempre intranqüila entre escola e trabalho, e reforça a importância da melhora do ensino regular e da necessidade de se oferecer cursos de qualificação profissional.

Tabela 6 – Taxa de desemprego, por grupos de renda familiar per capita, segundo atributos pessoais – Região Metropolitana de Belo Horizonte – Dez/1996-Mar/1997

(Em %)

Atributos pessoais dos membros das famílias	Grupo segundo renda familiar per capita						Total
	50% com menor renda per capita			50% com maior renda per capita			
	Grupo 1	Grupo 2	Subtotal	Grupo 3	Grupo 4	Subtotal	
Total	33,7	15,9	23,2	10,5	5,7	8,0	12,6
Tipo de desemprego							
Aberto	22,4	10,0	15,1	7,3	3,8	5,5	8,2
Oculto	11,3	5,9	8,1	3,2	(4)	2,5	4,4
Mun. de residência							
Belo Horizonte	34,2	16,1	23,3	10,5	5,7	7,6	11,7
Demais mun. da RMBH	33,3	15,5	23,3	10,6	(4)	8,7	14,0
Sexo							
Masculino	32,3	13,8	21,6	8,6	4,9	6,7	11,3
Feminino	35,6	18,5	25,5	13,2	6,6	9,5	14,2
Cor (1)							
Negra	33,1	16,1	23,4	10,1	(4)	8,4	14,3
Não-negra	34,7	15,5	23,1	11,0	5,5	7,7	10,9
Posição no domicílio							
Chefe	27,4	(4)	15,4	(4)	(4)	(4)	6,6
Demais	39,5	23,0	29,4	15,4	(4)	12,2	16,6
Faixa etária							
10 a 24 anos	43,6	28,1	34,6	19,0	14,4	17,1	22,9
25 a 39 anos	31,3	9,9	19,0	7,5	(4)	5,6	9,5
40 e mais	22,6	(4)	13,6	(4)	(4)	4,1	6,1
Nível de instrução							
Analfabeto	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)
Fundamental incompleto	31,9	15,7	22,8	9,1	(4)	7,9	14,5
Fundamental completo (2)	42,5	(4)	25,6	13,2	(4)	10,9	15,3
Médio completo (3)	(4)	(4)	29,5	(4)	7,1	8,5	10,3
Superior completo	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)

Fonte dos dados básicos: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênio regional com SINE-MG e Fundação João Pinheiro (FJP). Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED/RMBH).

(1) Negra corresponde às pessoas de cor parda, amarela e preta. Não-negra corresponde às pessoas de cor branca.

(2) Inclui indivíduos com ensino médio incompleto

(3) Inclui indivíduos com ensino superior incompleto

(4) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Os dados da PED possibilitam dizer que os ocupados por grupos de renda estavam identificados com formas específicas de inserções e de áreas de atuação. Os ocupados pertencentes aos 25% das famílias mais abastadas estavam alocados, em especial, nos serviços (59,2%), e, comparado aos demais grupos de renda, os ocupados desse segmento de renda eram caracterizados pela proporção mais elevada de assalariados no setor público (23,4%), como se observa na Tabela 7.

No outro extremo, ente os ocupados do grupo 1, havia maior predomínio de indivíduos inseridos nos serviços domésticos (23,3%), e na construção civil (15,0%). Nesse segmento o setor de serviços respondia por uma proporção menor de ocupados (35,0%), embora fosse a que absorvia maior parcela de ocupados, como, de resto, nos demais segmentos de renda. A inserção mais vulnerável no mercado de trabalho é sugerida pelas formas mais irregulares de contratação, tendo uma maior percentagem de assalariados sem carteira (14,1%), além do

emprego doméstico, não registrado, na maior parte dos casos.

Nos estratos intermediários de renda, em especial, no grupo 3, os ocupados, em geral, assalariados (68,8%), sobretudo do celetistas no setor privado (46,3%) estavam alocados, em sua maior parte, na indústria (19,4%) e nos serviços (49,2%).

Tabela 7 – Distribuição dos ocupados, por grupos de renda familiar per capita, segundo município de residência, setores de atividade e posição na ocupação – Região Metropolitana de Belo Horizonte – Dez/1996-Mar/1997

(Em %)

Município da RMBH, setor de atividade e posição na ocupação	Grupo segundo renda familiar per capita							Total
	50% com menor renda per capita			50% com maior renda per capita				
	Grupo 1	Grupo 2	Subtotal	Grupo 3	Grupo 4	Subtotal	S/ decl. renda	
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mun. de residência								
Belo Horizonte	48,6	52,7	51,2	58,3	75,8	67,7	61,3	61,6
Demais mun. da RMBH	51,4	47,3	48,8	41,7	24,2	32,3	38,7	38,4
Setor de atividade								
Indústria	13,5	16,2	15,2	19,4	15,5	17,3	15,4	16,2
Construção civil	15,0	11,9	13,0	8,0	4,0	5,8	9,5	8,8
Comércio	11,7	13,0	12,5	15,0	15,3	15,2	17,2	15,2
Serviços	35,0	42,3	39,7	49,2	59,2	54,6	47,3	48,5
Serviços domésticos	23,3	15,6	18,4	7,9	5,2	6,5	9,1	10,2
Demais (1)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)
Posição na ocupação								
Empregados	55,9	66,2	62,5	68,8	64,4	66,4	57,6	62,5
C/ carteira - setor priv.	36,0	45,5	42,1	46,3	33,6	39,4	34,7	38,5
S/ carteira - setor priv.	14,1	11,7	12,5	10,2	7,4	8,7	11,1	10,4
Setor público	(3)	9,0	7,8	12,1	23,4	18,2	11,7	13,5
Serviços domésticos	23,3	15,6	18,4	7,9	5,2	6,5	9,1	10,2
Autônomos	19,1	16,0	17,1	19,1	16,8	17,8	22,2	19,1
Empregador	(3)	(3)	(3)	(3)	9,9	6,5	7,4	5,4
Outras (2)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	2,8

Fonte dos dados básicos: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênio regional com SINE-MG e Fundação João Pinheiro (FJP). Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED/RMBH).

(1) Incluem Agricultura, Pecuária, Extração vegetal e outras atividades

(2) Inclui donos e trabalhadores em negócio familiar, e outros

(3) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

3. Demanda de qualificação profissional

O questionamento sobre a principal fonte de instrução para o desempenho da atividade profissional é um dos mais importantes elementos que auxiliam na detecção da demanda por qualificação profissional. Há pouco mais de 10 anos, mais da metade das pessoas (65,6%) com experiência ocupacional havia respondido que a própria prática do trabalho tinha lhes capacitado para o exercício da função, pelo conhecimento transmitido pelos colegas de profissão (20,5%) ou mesmo a partir da experiência individual (45,1%), Tabela 8. Essa elevada parcela pode sugerir uma valorização excessiva do conhecimento proporcionado pela prática cotidiana da atividade (*learning by doing*) e pelo manuseio de máquinas e equipamentos (*learning by using*) *vis-à-vis* os conhecimentos prévios trazidos com a educação formal, qualificação profissional, etc. e sugere, também, um baixo nível de conhecimento intrínseco às atividades profissionais, principalmente entre aquelas que exigem esforço repetitivo e pouco exercício de elaboração.

Como esperado, a parcela de pessoas com experiência recente que atribuía maior importância ao conhecimento pela prática com esforço próprio, era maior entre os indivíduos de renda familiar per capita menor. Entre os 25% mais pobres nada menos que 57,2% apontavam o conhecimento advindo da prática solitária das tarefas de sua ocupação, ao passo

que entre os 25% mais ricos, esses percentuais era de 39,2%. A transmissão do conhecimento prático pelos colegas de trabalho era mais importante para as pessoas de renda familiar intermediária, sobretudo para aqueles no terceiro quarto de renda per capita (23,4%).

O reconhecimento da escola como a principal fonte de capacitação para o exercício da atividade ocorria, sobretudo, entre os ocupados do grupo mais elevado de renda, mas que, ainda assim, representava apenas 13,3% do total. O mesmo se verificava com a parcela dos que atribuíam aos cursos formais de treinamento a principal fonte de conhecimento para a atividade profissional, que de 5,6%, entre os 25% mais pobres, passava para 16,0% entre os 25% mais ricos. O aumento da importância do conhecimento oriundo da escola e dos cursos de treinamento, em detrimento das fontes práticas de conhecimento na medida em que se eleva a renda familiar per capita alude a postos de trabalho de maior conteúdo técnico, e que a insuficiência de qualificação e/ou educação são entraves importantes para preenchê-los.

Tabela 8 – Distribuição dos indivíduos de 15 anos ou mais, que trabalharam nos últimos dois anos, por grupos de renda familiar per capita, segundo principal fonte de instrução para desenvolvimento da atividade – Região Metropolitana de Belo Horizonte – Dez/1996-Mar/1997

(Em %)

Fonte de aprendizado para desempenho da ocupação	Grupo segundo renda familiar per capita						Total
	50% com menor renda per capita			50% com maior renda per capita			
	Grupo 1	Grupo 2	Subtotal	Grupo 3	Grupo 4	Subtotal	
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Na escola	(1)	(1)	(1)	3,0	13,3	8,4	6,1
Em cursos formais de treinamento	5,6	8,8	7,4	12,2	16,0	14,2	11,7
Pela prática, através de colegas	21,6	22,6	22,2	23,4	14,9	18,9	20,5
Pela prática, através de supervisores	6,5	11,0	9,0	11,6	11,7	11,7	10,0
Pela prática, sozinho	57,2	48,5	52,3	43,7	39,2	41,3	45,1
Outras fontes	8,1	7,5	7,7	6,0	5,0	5,5	6,6

Fonte dos dados básicos: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênio regionail com SINE-MG e Fundação João Pinheiro (FJP). Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED/RMBH) e pesquisa suplementar sobre qualificação profissional.
(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

A demanda realizada de qualificação por vias formais através de cursos ou treinamentos é estreitamente relacionada com a renda familiar disponível. Comparando os extremos de renda, depara-se que pouco menos de 10% dos indivíduos de 15 anos ou mais havia participado de alguma forma de qualificação profissional, nos últimos 3 anos anteriores à pesquisa, nas famílias abaixo do quartil mais pobre (Tabela 9). Conforme a renda se eleva, esse percentual aumenta gradativamente, e chega a atingir cerca de 1/3 dos indivíduos adultos do quarto de renda mais elevado (33,8%).

Tabela 9 – Distribuição dos indivíduos de 15 anos ou mais, por grupos de renda familiar per capita, segundo participação em curso ou treinamento – Região Metropolitana de Belo Horizonte – Dez/1996-Mar/1997

(Em %)

Freqüência a cursos/treinamentos de qualificação (nos últimos 5 anos)	Grupo segundo renda familiar per capita						Total
	50% com menor renda per capita			50% com maior renda per capita			
	Grupo 1	Grupo 2	Subtotal	Grupo 3	Grupo 4	Subtotal	
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Participou	**9,6**	**14,1**	**12,0**	**22,1**	**33,8**	**28,2**	**20,2**
Um	7,2	10,0	8,7	14,8	17,0	16,0	12,2
Mais de um	2,4	4,2	3,3	7,2	16,8	12,2	8,0
Não participou	**90,4**	**85,9**	**88,0**	**77,9**	**66,2**	**71,8**	**79,8**

Fonte dos dados básicos: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênio regional com SINE-MG e Fundação João Pinheiro (FJP). Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED/RMBH) e pesquisa suplementar sobre qualificação profissional.

Além do crescimento da taxa de formação profissional com o aumento de renda familiar per capita, deve-se considerar, também, o correspondente aumento da freqüência com que busca mais qualificação, em curto espaço de tempo. Entre aqueles indivíduos do grupo 1 que tinham se qualificado nos últimos cinco anos, apenas ¼ deles haviam feito mais de um curso ou treinamento durante esse período, ao passo que nas famílias 25% mais ricas (grupo 4), cerca de metade dos egressos de cursos e treinamentos tinham feito, pelo menos, duas qualificações em período recente.

4. Taxa de formação profissional

Pode-se observar que o indicador econômico de renda não explica, de forma isolada, as diferenças de qualificação. De fato, os vários recortes sociais, como cor ou sexo ajudam a compreender as disparidades do acesso à qualificação profissional, como se observa na Tabela 10. Além disso, deve-se considerar o atributo espacial, uma vez que os residentes na Capital possuíam taxas de formação profissional maiores que dos residentes nos demais municípios da RMBH em quase todas as faixas de renda e no total.

Tabela 10 – Taxa de formação em qualificação profissional, por grupos de renda familiar per capita, segundo atributos pessoais – Região Metropolitana de Belo Horizonte – Dez/1996-Mar/1997

(Em %)

Atributos pessoais (de 15 anos ou mais)	Grupo segundo renda familiar per capita						Total
	50% com menor renda per capita			50% com maior renda per capita			
	Grupo 1	Grupo 2	Subtotal	Grupo 3	Grupo 4	Subtotal	
Total	9,6	14,1	12,0	22,1	33,8	28,2	20,2
Mun. de residência							
Belo Horizonte	11,2	14,2	12,9	21,8	34,6	29,3	22,1
Demais mun. da RMBH	8,0	14,1	11,2	22,5	31,3	25,7	17,2
Sexo							
Masculino	10,8	14,4	12,8	22,7	35,0	29,0	20,9
Feminino	8,5	13,9	11,4	21,5	32,8	27,4	19,6
Cor (1)							
Negra	8,1	12,6	10,5	21,2	32,0	25,6	16,5
Não-negra	11,7	16,2	14,2	22,9	34,6	29,8	23,6
Posição na família							
Chefe	10,5	13,5	12,1	19,0	33,4	26,8	18,8
Demais	9,0	14,5	12,0	23,8	34,1	29,0	21,0
Cônjuge	(4)	10,0	7,5	17,1	33,7	25,7	17,0
Filho	13,1	19,0	16,5	30,5	41,5	35,7	26,1
Outros	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	18,9	14,5
Faixa etária							
15 a 24 anos	12,8	18,7	16,0	30,3	37,6	33,5	24,5
25 a 39 anos	11,4	17,1	14,3	24,7	44,3	35,0	24,3
40 e mais	4,3	7,3	6,0	12,4	23,0	18,4	12,9
Nível de instrução							
Analfabeto	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)
Fundamental incompleto	6,5	9,3	8,0	13,3	14,1	13,6	9,8
Fundamental completo (2)	20,9	30,0	26,5	29,9	29,2	29,6	27,4
Médio completo (3)	39,4	37,8	38,4	39,5	42,3	41,3	38,5
Superior completo	(4)	(4)	(4)	(4)	51,1	50,6	44,2

Fonte dos dados básicos: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênio regional com SINE-MG e Fundação João Pinheiro (FJP). Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED/RMBH) e pesquisa suplementar sobre qualificação profissional.

(1) Negra corresponde às pessoas de cor parda, amarela e preta. Não-negra corresponde às pessoas de cor branca.

(2) Inclui indivíduos com ensino médio incompleto

(3) Inclui indivíduos com ensino superior incompleto

(4) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Independentemente do nível de renda familiar per capita, os homens possuíam

propensão à formação em qualificação profissional maior que as mulheres. Na segmentação por cor, constata-se que os não-negros tinham mais acesso aos cursos e treinamentos que os negros, embora as taxas de formação em qualificação se elevasse para ambos os perfis, assim com entre os sexos, com a elevação da renda familiar disponível por pessoa.

Em relação aos segmentos por posição na família, eram os filhos, seguidos dos chefes, os indivíduos com maiores taxas de formação em qualificação, há 10 anos. Como a posição na família já sugere, qualificação profissional era algo estreitamente relacionado com o perfil jovem, sendo, muitas vezes, um importante instrumento para o ingresso no mercado de trabalho. Contudo, na medida em que a renda cresce observa-se que, mais e mais, cursos e treinamentos passam a fazer parte da rotina para os demais adultos, sobretudo, entre os 25 e 39 anos. No quarto de renda per capita mais elevada (Grupo 4) a taxa de formação em qualificação profissional entre os indivíduos dessa última faixa etária (44,3%) chegava a ser superior à dos jovens de 15 a 24 anos (37,6%), além de ser também elevado o nível desse indicador para as pessoas com 40 anos e mais (23,0%).

As taxas de formação em qualificação profissional por cursos ou treinamentos reiteram a estreita relação entre qualificação e escolaridade mostradas em outras pesquisas. Com efeito, essa relação mantém evidente mesmo com a incorporação dos cortes por renda no estudo. Entre os 25% mais pobres, essa taxa passava de 6,5% para 39,4% entre as pessoas com ensino fundamental incompleto, para o ensino médio completo, ao passo que, no outro extremo de renda, saltava-se de 14,1% para 42,3%, entre os mesmos níveis de instrução, e atingindo 51,1% entre aqueles com ensino superior completo.

Os indicadores de anos médios de escolaridade segundo a participação em cursos e treinamentos em qualificação profissional, pela Tabela 11 também auxiliam na investigação ente qualificação e escolaridade, e, evidencia, para cada nível de renda, a relação entre aumento da intensidade com que se qualifica e o crescimento da escolaridade.

Tabela 11 – Tempo médio de escolaridade, por grupos de renda familiar per capita, segundo participação em curso ou treinamento – Região Metropolitana de Belo Horizonte – Dez/1996-Mar/1997

(Em anos)

Freqüência a cursos/treinamentos de qualificação (nos últimos 5 anos)	Grupo segundo renda familiar per capita						Total
	50% com menor renda per capita			50% com maior renda per capita			
	Grupo 1	Grupo 2	Subtotal	Grupo 3	Grupo 4	Subtotal	
Total	4,6	5,1	4,9	6,7	9,7	8,2	6,9
Participou	7,6	7,6	7,6	8,5	11,5	10,3	9,7
Um	7,4	7,1	7,2	8,2	10,8	9,6	9,0
Mais de um	8,5	8,6	8,5	9,0	12,2	11,3	10,9
Não participou	4,3	4,7	4,5	6,2	8,8	7,4	6,2

Fonte dos dados básicos: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênio regional com SINE-MG e Fundação João Pinheiro (FJP). Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED/RMBH) e pesquisa suplementar sobre qualificação profissional.

Pode-se concluir, também, que a taxa de qualificação se eleva ao passar de um extrato de renda menor para um maior não só porque os segmentos de maior renda são mais instruídos, mas também porque há um crescimento da propensão a se qualificar, dado um mesmo nível de instrução, quando a renda per capita se eleva.

Pelas evidências apresentadas na Tabela 12, é possível supor que a demanda de qualificação profissional partia, sobretudo, dos indivíduos que desejavam se inserir ou manter-se na força de trabalho sendo o conhecimento adquirido, como tratado antes, um diferencial para os que ansiavam encontrar trabalho. De fato, as taxas de formação em qualificação profissional mais elevadas eram encontradas entre os desempregados (24,5%) e

os ocupados (25,0%), em especial, nas faixas de renda familiar per capita mais elevadas.[4]

Tabela 12 – Taxa de formação em qualificação profissional, por grupos de renda familiar per capita, segundo situação ocupacional – Região Metropolitana de Belo Horizonte – Dez/1996-Mar/1997

(Em %)

Situação ocupacional (indivíduos de 15 anos ou mais)	Grupo segundo renda familiar per capita						Total
	50% com menor renda per capita			50% com maior renda per capita			
	Grupo 1	Grupo 2	Subtotal	Grupo 3	Grupo 4	Subtotal	
Total	9,6	14,1	12,0	22,1	33,8	28,2	20,2
Ocupado	10,5	16,9	14,6	25,8	40,5	33,7	25,0
Desempregado	16,7	22,2	18,9	31,5	43,5	36,0	24,5
Inativo	6,7	8,5	7,6	13,7	18,5	16,1	11,8

Fonte dos dados básicos: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênio regional com SINE-MG e Fundação João Pinheiro (FJP). Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED/RMBH) e pesquisa suplementar sobre qualificação profissional.

Ainda em relação à situação ocupacional, observou-se que a superioridade da taxa de formação em qualificação profissional entre os desempregados *vis-à-vis* a dos ocupados diminuía nas rendas mais elevadas, o que sugere um papel distinto dos cursos e treinamentos de formação, em cada nível de renda. Se nas famílias mais pobres, a qualificação visava a inserção, nas famílias mais ricas, esse objetivo coexistia com a finalidade de agregar mais conhecimento (ou título) ao que já era adquirido pela prática da atividade que já exercia.

Quanto aos inativos, grupo que menos se qualificava, notou-se que, assim como entre os desempregados e os ocupados, a taxa de formação em qualificação profissional eram maior nos extratos de renda mais elevados: de meros 6,7%, no Grupo 1, passava-se para 18,%, no Grupo 4.

Atendo-se exclusivamente ao segmento dos ocupados, a freqüência a cursos e treinamentos visando qualificação profissional era maior no setor de serviços (31,9%) e na indústria (27,8%), do que no comércio (21,7%), pela Tabela 13. Em todos os casos, a freqüência crescia com o aumento da renda.

Em relação à posição na ocupação, verificou-se que a recorrência a cursos e treinamentos para transmissão de conhecimento profissional relacionava-se com o nível de formalidade, ou de segurança do posto de trabalho. Assim, as taxas de formação em qualificação profissional eram maiores entre os assalariados do setor público (39,9%), assalariados com carteira assinada no setor privado (28,5%) e entre os empregadores (26,2%); e sensivelmente menores entre os autônomos (18,4%) e assalariados sem carteira (22,1%). Como também havia relação positiva das posições com a renda, constatou-se que essa taxa era maior entre os assalariados do setor público no segmento dos 25% das famílias de renda per capita mais elevada (49,7%).

Os assalariados das empresas de maior porte (500 e mais empregados), como esperado, eram mais preparados por cursos e treinamentos de qualificação profissional (37,6%) que os de empresas menores (24,6%), pela Tabela 14. A maior freqüência à qualificação nas grandes empresas foi observada em todos os segmentos de renda familiar, e era relativamente elevada entre os 50% das famílias de menor renda (22,7%), embora essa taxa fosse expressivamente inferior à do Grupo 4 (56,3%).

A permanência no trabalho, embora não de forma tão marcante, também determinava taxas diferenciadas de qualificação, em especial, no segmento dos 50% com renda familiar mais baixa. A incidência de pessoas com mais qualificação entre os assalariados com maior tempo de permanência, independentemente do nível de renda, pode estar sugerindo o efeito da

[4] Vale ressaltar, como nota metodológica, que se contrapõe aqui, a situação ocupacional no mês da pesquisa com a freqüência a cursos e treinamentos nos 5 anos anteriores à pesquisa. Por isso, concomitância entre os dois eventos não se verifica em todos os casos.

qualificação na diminuição da rotatividade, ou mesmo, pelo uso do raciocínio inverso, que as empresas passam a investir mais no conhecimento dos seus empregados após um período experiência. Além disso, estatística pode estar mascarando a diferença da incidência de treinamento entre assalariados no setor público, com e sem carteira no setor privado, pois sabe-se que estes dois últimos possuem tempo médio de permanência menor que os primeiros.

Tabela 13 – Taxa de formação em qualificação profissional dos ocupados, por grupos de renda familiar per capita, segundo município de residência, setor de atividade e posição na ocupação – Região Metropolitana de Belo Horizonte – Dez/1996-Mar/1997

(Em %)

Município da RMBH, setor de atividade e posição na ocupação	Grupo segundo renda familiar per capita						Total
	50% com menor renda per capita			50% com maior renda per capita			
	Grupo 1	Grupo 2	Subtotal	Grupo 3	Grupo 4	Subtotal	
Total	10,5	16,9	14,6	25,8	40,5	33,7	25,0
Mun. de residência							
Belo Horizonte	(1)	16,8	15,1	24,8	41,7	35,0	27,1
Demais mun. da RMBH	(1)	17,1	14,1	27,1	36,7	31,0	21,6
Setor de atividade							
Indústria	(1)	20,3	15,7	27,9	40,2	33,8	27,8
Comércio	(1)	(1)	(1)	19,8	33,9	27,4	21,7
Serviços	(1)	22,3	20,7	31,6	46,2	40,2	31,9
Posição na ocupação							
Empregados	14,4	19,5	17,9	30,8	46,6	39,1	29,9
C/ carteira - setor priv.	(1)	18,9	17,7	28,7	47,1	37,2	28,5
S/ carteira - setor priv.	(1)	(1)	(1)	28,7	34,5	31,3	22,1
Setor público	(1)	(1)	(1)	40,4	49,7	46,8	39,9
Autônomos	(1)	(1)	(1)	17,8	29,0	23,5	18,4
Empregador	(1)	(1)	(1)	(1)	37,9	34,1	26,2

Fonte dos dados básicos: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênio regional com SINE-MG e Fundação João Pinheiro (FJP). Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED/RMBH) e pesquisa suplementar sobre qualificação profissional.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Tabela 14 – Taxa de formação em qualificação profissional dos ocupados e assalariados, por grupos de renda familiar per capita, segundo várias características – Região Metropolitana de Belo Horizonte – Dez/1996-Mar/1997

(Em %)

Tamanho da empresa, tempo de permanência e categoria ocupacional	Grupo segundo renda familiar per capita						Total
	50% com menor renda per capita			50% com maior renda per capita			
	Grupo 1	Grupo 2	Subtotal	Grupo 3	Grupo 4	Subtotal	
Tamanho da empresa (entre assalariados no setor privado)	**13,6**	**18,0**	**16,5**	**28,7**	**44,8**	**36,1**	**27,1**
Menos de 100 empregados	(1)	15,6	14,5	26,3	38,8	31,9	24,6
De 100 e mais empregados	(1)	24,1	22,7	34,1	56,3	45,1	37,6
Tempo de permanência no trabalho atual (entre assalariados)	**14,4**	**19,5**	**17,9**	**30,7**	**46,6**	**39,0**	**29,9**
Até 2 anos	(1)	18,5	16,6	30,0	45,9	37,0	26,9
Mais de 2 anos	(1)	21,1	20,1	31,6	47,0	40,7	33,3
Categoria ocupacional (entre ocupados)	**10,5**	**16,9**	**14,6**	**25,8**	**40,5**	**33,7**	**25,0**
Direção, planejamento	(1)	(1)	(1)	(1)	47,0	43,6	36,1
Execução qualificada e serviços de escritório	(1)	32,1	30,3	39,5	48,8	45,2	39,0
Execução semi e não-qualificada, e demais de apoio	9,8	15,5	13,4	21,6	32,0	25,9	19,3

Fonte dos dados básicos: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênio regional com SINE-MG e Fundação João Pinheiro (FJP). Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED/RMBH) e pesquisa suplementar sobre qualificação profissional.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Ainda sobre o segmento ocupado, detectou-se relação estreita entre o nível técnico de exigência de qualificação e a intensidade com que se recorria a cursos e treinamento para transmissão do conhecimento profissional. Isso porque a taxa de formação em qualificação

nas profissões de execução qualificada ou de apoio em serviços de escritório (39,0%) foi mais elevada que o mesmo indicador para os segmentos de execução semi, não-qualificada, e outros de apoio (19,3%), e até mesmo em relação aos cargos de direção e planejamento (36,1%), que tendia a ter maior prestígio social, além de maiores rendimentos.

5. Formas e conteúdos dos cursos e treinamentos de qualificação profissional

No item anterior, haviam sido destacadas as diferenças qualitativas em relação à qualificação profissional, por faixa de renda familiar disponível por pessoa, em relação a vários atributos. As diferenças qualitativas desses cursos e treinamentos, contudo, também eram marcantes como se observa a seguir.

Entre ócio e negócio, os indivíduos de renda mais elevada (grupo 4) que tinham se qualificado, distinguiam-se dos demais, pela procura maior de cursos e treinamentos relativos à direção, gestão e planejamento (16,4%), e, sobretudo, de cursos relativos a serviços qualificados (46,6%), que poderia ir desde cursos de línguas, informática, a outros, como os relacionados à cultura e lazer (Tabela 15).

Tabela 15 – Distribuição dos cursos ou treinamentos, por grupos de renda familiar per capita, segundo tipo e local de realização – Região Metropolitana de Belo Horizonte – Dez/1996-Mar/1997

(Em %)

Tipo e local dos cursos/treinamentos de qualificação mais importantes feitos nos últimos 5 anos	Grupo segundo renda familiar per capita						Total
	50% com menor renda per capita			50% com maior renda per capita			
	Grupo 1	Grupo 2	Subtotal	Grupo 3	Grupo 4	Subtotal	
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Tipos de cursos/ treinamentos							
Direção, gestão, planejamento (1)	(5)	(5)	(5)	(5)	16,4	12,5	10,7
Serviços qualificados (2)	23,2	20,6	21,5	33,4	46,6	41,6	37,1
Profissões manuais e mecânicas (3)	(5)	22,5	20,4	13,5	9,7	11,2	13,9
Atividades fabris, comerciais e de apoio (4)	48,4	41,2	43,9	37,6	18,0	25,4	29,3
Demais cursos, s/ informação	(5)	(5)	(5)	9,4	9,2	9,3	9,0
Local de realização dos cursos							
Sistema S	(5)	12,0	12,4	13,7	9,3	11,0	11,2
Escolas de informática e idiomas	(5)	(5)	9,2	14,3	17,4	16,3	15,7
Demais instituições	46,7	47,4	47,1	36,9	33,0	34,5	37,9
Na empresa em que trabalhava	(5)	18,3	16,5	22,0	24,3	23,4	20,4
Outro local	(5)	13,8	14,8	13,2	15,9	14,8	14,7

Fonte dos dados básicos: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênio regional com SINE-MG e Fundação João Pinheiro (FJP). Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED/RMBH) e pesquisa suplementar sobre qualificação profissional.

(1) Inclui cursos relacionados à gerência, contabilidade, administração pública e assemelhados; (2) Inclui cursos de informática, línguas, e agregado de outros relacionados à cultura e lazer, assim como direcionados à áreas específicas como saúde, educação e turismo; (3) Inclui cursos de higiene e embelezamento, culinária, corte e costura, esportes e assemelhados; (4) Inclui cursos relacionados ao aprimoramento de profissões da industria e da construção civil, de secretariado, vendas e corretagem, etc.; (5) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

A procura por cursos e treinamentos de profissões manuais e mecânicas – que eram relacionados à capacitação de atividades mais identificadas com a inserção autônoma, ou o auto-emprego – era proporcionalmente maior entre os indivíduos de renda intermediária, em especial, o grupo 2 (22,5%).

Por fim, os cursos e treinamentos de atividades ditos de chão de fábrica, de vendas, e assemelhados eram mais procurados, quanto mais baixa era a renda do indivíduo, chegando a representar 48,4% no grupo 1, embora a parcela desses cursos e treinamentos também fosse elevada para os indivíduos do grupo 4 (18,0%), de renda mais elevada.

Dessa forma, os dois conjuntos de cursos e treinamentos geralmente mais procurados, que eram os relativos a serviços especializados (37,1%) e os de atividades fabris, comerciais e

de apoio (29,3%), tinham uma relação inversa quanto ao perfil público para o qual se voltavam, sendo os primeiros mais voltados ao segmento de maior renda, e os últimos mais afeitos ao atendimento dos grupos de menor renda.

Em relação ao local de realização dos cursos e treinamentos, nota-se que a parcela dos que eram ministrados nas próprias empresas em que as pessoas trabalhavam era maior entre os indivíduos de renda mais elevada, em especial, do grupo 4 (24,3%), o que sugere a predileção das empresas em capacitarem, sobretudo, os ocupantes de postos mais graduados. Da mesma forma, as escolas de línguas e informática guardavam a mesma relação com a renda, açambarcando 17,4% dos egressos em cursos de qualificação do grupo 4, talvez por serem cursos que dependam, quase exclusivamente, do pagamento dos próprios alunos ou de suas respectivas famílias.

Os cursos e treinamentos empreendidos pelo Sistema S tinham uma penetração maior nos segmentos de renda intermediária, sobretudo no grupo 3 (13,7%), embora tais cursos também fossem representativos entre as 50% das famílias com menor renda familiar per capita (12,4%).

A maioria dos cursos e treinamentos de capacitação era, em geral, proferida em outras instituições, como escolas, igrejas ou entidades filantrópicas (37,9%), e tinha maior peso nos segmentos de menor renda, em especial no grupo 1 (46,7%), embora também fossem muito freqüentes entre os indivíduos de famílias com maior renda, atingindo 33,0% no grupo 4.

Pode-se ter uma medida do conteúdo apresentado nos diversos cursos e treinamentos de qualificação através da sua duração, carga horária e tempo reservado ao curso por semana. Tomando a mediana como uma das medidas mais adequadas de centralidade, para esse tipo de dado, tem-se que metade dos cursos e treinamentos de qualificação durava até nove semanas (Tabela 16). Dentre os tipos de cursos, mais longos, estavam os de serviços qualificados (metade de até 13 semanas), e os de atividades fabris, comercias e de apoio (11 semanas); ao passo que os mais curtos referiam-se aos de direção, gestão e planejamento (uma semana). Em relação à carga horária, observou-se que metade dos cursos e treinamentos tinha duração de até 64 horas, sendo também os de serviços qualificados e de atividades fabris, comerciais e de apoio os mais longos (77 e 69 horas, respectivamente).

Em relação ao tempo de dedicação aos cursos e treinamentos por nível de renda familiar disponível por membro, nota-se que o tempo gasto é maior entre os egressos com maior renda, atingindo quase 13 horas, em metade dos casos entre os 25% com maior renda, ao passo que esse mesmo indicador era pouco menos da metade (6 horas), no extremo oposto, nos 25% de menor renda. Tais diferenças aludem às condições mais favoráveis de se obter qualificação entre os segmentos de maior renda, já que em alguns casos, os cursos e treinamentos seriam ministrados nas próprias empresas, durante a jornada de trabalho, no caso dos ocupados que recebiam cursos de gestão, direção ou planejamento.

Tabela 16 – Medianas da duração, carga horária total e por semana, por grupos de renda familiar per capita, segundo tipo – Região Metropolitana de Belo Horizonte – Dez/1996-Mar/1997

Tipo de cursos/treinamentos de qualificação mais importantes feitos nos últimos 5 anos	Grupo segundo renda familiar per capita						Total
	50% com menor renda per capita			50% com maior renda per capita			
	Grupo 1	Grupo 2	Subtotal	Grupo 3	Grupo 4	Subtotal	
Mediana de semanas de duração	**13**	**9**	**9**	**9**	**4**	**6**	**9**
Direção, gestão, planejamento (1)	(5)	(5)	(5)	2	1	1	1
Serviços qualificados (2)	13	13	13	13	9	9	13
Profissões manuais e mecânicas (3)	(5)	13	13	9	13	13	9
Atividades fabris, comerciais e de apoio (4)	13	13	13	13	4	9	11
Demais cursos, s/ informação	(5)	(5)	(5)	2	1	1	2
Mediana de carga horária (em horas)	**77**	**64**	**69**	**69**	**55**	**64**	**64**
Direção, gestão, planejamento (1)	(5)	(5)	(5)	33	40	39	40
Serviços qualificados (2)	107	77	86	77	77	77	77
Profissões manuais e mecânicas (3)	(5)	77	77	51	75	64	64
Atividades fabris, comerciais e de apoio (4)	64	64	64	77	51	64	69
Demais cursos, s/ informação	(5)	(5)	(5)	43	40	40	40
Carga horária por semana	**6,0**	**7,5**	**8,0**	**8,0**	**12,8**	**10,0**	**7,5**
Direção, gestão, planejamento (1)	(5)	(5)	(5)	16,4	40,0	38,6	31,1
Serviços qualificados (2)	8,3	6,0	6,7	6,0	9,0	9,0	6,0
Profissões manuais e mecânicas (3)	(5)	6,0	6,0	6,0	5,8	5,0	7,5
Atividades fabris, comerciais e de apoio (4)	5,0	5,0	5,0	6,0	12,0	7,5	6,4
Demais cursos, s/ informação	(5)	(5)	(5)	21,5	40,0	28,0	20,0

Fonte dos dados básicos: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênio regional com SINE-MG e Fundação João Pinheiro (FJP). Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED/RMBH) e pesquisa suplementar sobre qualificação profissional.

(1) Inclui cursos relacionados à gerência, contabilidade, administração pública e assemelhados.

(2) Inclui cursos de informática, línguas, e agregado de outros relacionados à cultura e lazer, assim como direcionados à áreas específicas como saúde, educação e turismo.

(3) Inclui cursos de higiene e embelezamento, culinária, corte e costura, esportes e assemelhados.

(4) Inclui cursos relacionados ao aprimoramento de profissões da industria e da construção civil, de secretariado, vendas e corretagem, etc.

(5) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

6. Custos e benefícios dos cursos e treinamentos de qualificação profissional

Em geral, os cursos e treinamentos de qualificação profissional tinham conteúdo relacionado ao trabalho desempenhado pelos ocupados (76,3%), segundo a Tabela 17. Esse percentual é maior nos grupos de maior renda, sobretudo, o grupo 4 (83,8%), o que pode estar sugerindo maior direcionamento entre os indivíduos de maior renda, ou então, desejo de o curso ou treinamento profissional possibilite uma mudança de profissão entre os mais pobres.

Entre os desempregados no período em que haviam feito o curso de qualificação, pouco menos de um terço (29,5%) lograram obter um trabalho relacionado ao curso realizado, sendo que esse percentual pouco se alterava entre os diversos segmentos por renda.

De todos os egressos de cursos e treinamentos profissionalizantes, mais da metade dos financiaram com recursos particulares (53,5%), os seus estudos sendo com recursos pessoais, 33,2%, e com de parentes, 19,9%, segundo a Tabela 18. Outros 32,6% dos egressos tiveram financiamento pela empresa em que trabalhava.

Entre os indivíduos de maior renda, era maior o percentual dos que se qualificavam pela empresa em que trabalhavam, atingindo 39,3% entre aqueles do grupo 4, ao passo que entre os 25% de menor renda, tinham o mesmo percentual era de apenas 24,4%.

Com poucas chances de se qualificarem pelas próprias empresas em que trabalham, quando ocupados, ou mesmo com os escassos recursos de parentes ou próprios, a indivíduos com menor renda contam, em alguns casos, apenas com o financiamento dos cursos e treinamentos por meio de bolsas, parciais ou integrais. Mesmo assim, entre os 50% das

pessoas com menor renda familiar per capita, apenas 16,9% dos egressos utilizaram essa forma de financiamento, o que sugere ser esses recursos também limitados.

Tabela 17 – Relação entre ocupação e a natureza dos cursos ou treinamentos, por grupos de renda familiar per capita – Região Metropolitana de Belo Horizonte – Dez/1996-Mar/1997

(Em %)

Relação entre ocupação e os cursos/treinamentos de qualificação mais importantes feitos nos últimos 5 anos	Grupo segundo renda familiar per capita						Total
	50% com menor renda per capita			50% com maior renda per capita			
	Grupo 1	Grupo 2	Subtotal	Grupo 3	Grupo 4	Subtotal	
Ocupados durante o curso	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
conteúdo com relação ao trabalho	69,7	66,2	67,4	72,6	83,8	79,9	76,2
conteúdo sem relação ao trabalho	(1)	33,8	32,6	27,4	16,2	20,1	23,8
Não ocupados durante o curso ou ocupados em área não afim	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
obteve trab. relacionado ao curso feito	(1)	29,9	27,4	30,5	30,6	30,5	29,5
não obteve trab. relacionado ao curso feito	76,4	70,1	72,6	69,5	69,4	69,5	70,5

Fonte dos dados básicos: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênio regional com SINE-MG e Fundação João Pinheiro (FJP). Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED/RMBH) e pesquisa suplementar sobre qualificação
(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Tabela 18 – Fonte de pagamento dos cursos ou treinamentos, por grupos de renda familiar per capita – Região Metropolitana de Belo Horizonte – Dez/1996-Mar/1997

(Em %)

Fonte de pagamento dos cursos/treinamentos de qualificação mais importantes feitos nos últimos 5 anos	Grupo segundo renda familiar per capita						Total
	50% com menor renda per capita			50% com maior renda per capita			
	Grupo 1	Grupo 2	Subtotal	Grupo 3	Grupo 4	Subtotal	
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Exclusivamente com recursos particulares	52,2	55,8	54,4	53,2	49,0	50,6	53,5
Só recursos próprios	30,6	34,8	33,2	32,3	31,8	32,0	33,2
Só de parentes	21,6	20,8	21,1	19,9	16,9	18,0	19,9
Pago só pela empresa em que trabalhava	24,4	26,3	25,6	33,5	39,3	37,1	32,6
Com bolsa parcial ou integral	(1)	15,8	16,9	11,3	10,2	10,6	12,1
Demais formas	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)

Fonte dos dados básicos: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênio regional com SINE-MG e Fundação João Pinheiro (FJP). Pesquisa de emprego e desemprego da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED/RMBH).
(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Os benefícios colhidos pela ampliação dos conhecimentos proporcionados pelos cursos e treinamentos, pela opinião dos próprios egressos, segundo os dados coletados no bloco suplementar do questionário da PED, referiam-se, na maior parte dos casos, ao aperfeiçoamento pessoal e/ou profissional (82,7%), conforme se constata na Tabela 19. Muito menores foram os números daqueles que sentiram um benefício mais palpável, como a ascensão no trabalho (9,2%) ou a obtenção de um novo trabalho (7,5%).

Por nível de renda dos indivíduos, observou-se que a satisfação com o conhecimento trazido pelo curso ou treinamento por ter propiciado o aperfeiçoamento pessoal e/ou profissional era maior entre aqueles de renda mais elevada, sobretudo entre os do grupo 4 (90,5%), o que sugere a adequação das iniciativas de qualificação com o contexto de trabalho e atividades já praticadas por eles.

O mesmo não se verificava entre as pessoas de menor renda, o que pode ser percebido pela proporção de pessoas que utilizaram os novos conhecimentos para encontrar novo – ou outro – trabalho, ligeiramente maior entre os 50% com menor renda que dos mais abastados (9,4% e 6,0%, respectivamente). O insucesso em conseguir uma mudança mais concreta com a qualificação, provavelmente, está na raiz dos motivos que levou uma parcela mais expressiva dos 50% mais pobres a considerar que não havia obtido nenhum benefício com o curso ou treinamento feito (20,0%).

Tabela 19 – Benefícios auferidos[1] com os cursos ou treinamentos, por grupos de renda familiar per capita – Região Metropolitana de Belo Horizonte – Dez/1996-Mar/1997

(Em %)

Benefícios auferidos com os cursos/treinamentos de qualificação mais importantes feitos nos últimos 5 anos	Grupo segundo renda familiar per capita						Total
	50% com menor renda per capita			50% com maior renda per capita			
	Grupo 1	Grupo 2	Subtotal	Grupo 3	Grupo 4	Subtotal	
O curso ajudou a encontrar novo/outro trabalho	(2)	(2)	9,4	8,2	4,6	6,0	7,5
O curso ajudou ascender no trabalho que já fazia	(2)	(2)	9,6	10,5	9,6	9,9	9,2
O curso trouxe aperfeiçoamento pessoal/profissional	70,9	72,0	71,6	81,7	90,5	87,2	82,7
Não obteve nenhum benefício	20,7	19,6	20,0	12,1	6,2	8,5	11,6

Fonte dos dados básicos: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênio regional com SINE-MG e Fundação João Pinheiro (FJP). Pesquisa de emprego e desemprego da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED/RMBH).

(1) Permite a indicação de mais de uma resposta.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Considerações finais

Esse estudo sobre a qualificação profissional com base no uso combinado de informações da PED-RMBH e de seu bloco suplementar de 1996/1997 reitera algumas assertivas de outras pesquisas realizadas a respeito, tal como a estreita relação entre educação regular e procura por qualificação. Contudo, buscou-se, nesse estudo, desvendar mais as relações entre as condições socioeconômicas – mostradas pelos diferenciais de renda familiar per capita – e a qualificação profissional, o que foi pouco explorado em estudos anteriores.

Mostrou-se aqui, que a menor renda familiar per capita associa-se à menor taxa de formação em qualificação, seja por cursos, seja por treinamentos. Os dados apresentados sugerem duas razões de maior relevância para que isso ocorra. De um lado, a menor exigência de qualificação das ocupações e profissões desempenhadas pelo segmento de menor renda pode justificar menor demanda de qualificação nesse segmento. De outro lado, a não gratuidade da maior parte das formas de qualificação, pode explicar as menores taxas de formação em qualificação entre os mais pobres. Em relação a isso, verificou-se que as bolsas (parciais ou integrais), bem como os financiamentos por empresas estavam mais disponíveis para os segmentos de renda familiar maior. Com isso, diferentes níveis de anseio e condições de se qualificar parecem determinar as expressivas diferenças de taxas de qualificação por nível de renda.

Isso traz à baila outra questão, que era o significado da qualificação para indivíduos de cada nível socioeconômico. Alguns elementos apresentados nesse estudo permitem afirmar que a qualificação para os segmentos de menor renda, quase sempre se apresentava como uma estratégia de (nova) inserção em alguma atividade produtiva. Entre os segmentos de maior renda, por seu turno, a qualificação aparece não só como estratégia de busca de trabalho, mas também como parte da rotina profissional dos indivíduos já ocupados. Em outras palavras, a ação de se qualificar para os segmentos mais vulneráveis da população assumia um significado maior, de transcender o estado em que se encontrava, ao passo que para os membros de famílias mais abastadas, a qualificação era quase uma afirmação do seu *status quo*.

Dada a maior expectativa de melhora de inserção no mercado de trabalho como resultado prático da qualificação nos segmentos de menor renda, maiores eram as decepções quando essas expectativas não se materializam. Compreender os limites e as possibilidades da qualificação profissional é central para uma condução mais eficiente das políticas públicas de emprego.

Referências bibliográficas

DIAGNÓSTICO da qualificação para o trabalho e estratégias frutíferas na busca de ocupação no mercado de trabalho do município de Belo Horizonte (Parte I). Belo Horizonte, 2007. (mimeo) 89p.

DIEESE. **A situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2001.

DIEESE. Juventude: diversidades e desafios no mercado de trabalho metropolitano. **Estudos e Pesquisas**, n. 11. São Paulo: DIEESE. Setembro de 2005.

FJP. **A inserção dos jovens no mercado de trabalho.** Belo Horizonte: Fundação João Pinheiro – CEI, 2ª ed., 2003. 62 p.

GARCIA, Lúcia S.; RODARTE, Mario M. S.; BRAGA, Thaiz S. Desemprego de longa duração como corolário da 'Década Neoliberal': a evolução do desemprego entre as décadas de 1990 e 2000. In: Jussara Maria Januzzi; Marcy Soares. (Org.). **As várias faces do mercado de trabalho no Brasil**. 1ª ed. Belo Horizonte: Fundação João Pinheiro. Centro de Estatística e Informações, 2006, v., p. 1-134.

RODARTE, Mario M. S.; GARCIA, Lúcia S.; GUERRA, Maria de F. L. As tendências recentes do mercado de trabalho e o novo perfil dos moradores de Belo Horizonte. **Pensar BH. Política Social**, v. 18, p. 16-24, 2007a.

RODARTE, Mario M. S.; GARCIA, Lúcia S.; GUERRA, Maria de F. L. A escolarização em marcha forçada: O aumento da qualificação na demanda e oferta de trabalho em Belo Horizonte. **Pensar BH. Política Social**, v. 18, p. 32-37, 2007b.

RODARTE, Mario M. S.; GARCIA, Lúcia S.; GUERRA, Maria de F. L. O mercado de trabalho em Belo Horizonte. **Pensar BH. Política Social**, v. 18, p. 25-31, 2007c.

SCHNEIDER, Eduardo M.; RODARTE, Mario M. S. Evolução do mercado de trabalho metropolitano entre meados das décadas de 1990 e 2000. **São Paulo em Perspectiva**, v. 20, p. 74-102, 2006.

Anexo estatístico

Tabela 20 – Duração e carga horária médias dos cursos ou treinamentos, por grupos de renda familiar per capita, segundo tipo – Região Metropolitana de Belo Horizonte - Dez/1996-Mar/1997

Tipo e local dos cursos/treinamentos de qualificação mais importantes feitos nos últimos 5 anos	Grupo segundo renda familiar per capita							Total
	50% com menor renda per capita			50% com maior renda per capita				
	Grupo 1	Grupo 2	Subtotal	Grupo 3	Grupo 4	Subtotal	S/ decl. renda	
Média de semanas de duração	**23**	**15**	**18**	**18**	**21**	**20**	**21**	**20**
Direção, gestão, planejamento (1)	(5)	(5)	8,1	7	7	7	8	8
Serviços qualificados (2)	56	20	35	28	33	31	33	32
Profissões manuais e mecânicas (3)	(5)	16	16	14	17	16	16	16
Atividades fabris, comerciais e de apoio (4)	13	15	14	15	12	13	17	15
Demais cursos, s/ informação	(5)	(5)	8,4	11	11	11	10	10
Média de carga horária	**546**	**276**	**375**	**479**	**1.283**	**977**	**890**	**840**
Direção, gestão, planejamento (1)	(5)	(5)	(5)	71	178	158	169	200
Serviços qualificados (2)	344	371	360	534	2.247	1.720	1.421	1.485
Profissões manuais e mecânicas (3)	(5)	277	444	344	735	555	212	422
Atividades fabris, comerciais e de apoio (4)	501	264	358	597	534	569	835	579
Demais cursos, s/ informação	(5)	(5)	(5)	257	454	379	725	440
Carga horária por semana	**23,8**	**17,8**	**20,6**	**26,5**	**60,7**	**48,9**	**41,5**	**41,9**
Direção, gestão, planejamento (1)	(5)	(5)	(5)	10,9	23,8	21,8	20,9	26,3
Serviços qualificados (2)	6,2	18,2	10,4	19,4	69,0	55,4	43,0	46,4
Profissões manuais e mecânicas (3)	(5)	17,4	28,1	25,0	43,0	35,7	13,5	27,0
Atividades fabris, comerciais e de apoio (4)	37,9	17,3	24,8	40,5	46,2	42,6	49,7	39,8
Demais cursos, s/ informação	(5)	(5)	(5)	23,9	40,9	34,5	74,2	43,1

Fonte dos dados básicos: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênio regional com SINE-MG e Fundação João Pinheiro (FJP). Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED/RMBH) e pesquisa suplementar sobre qualificação profissional.

(1) Inclui cursos relacionados à gerência, contabilidade, administração pública e assemelhados.

(2) Inclui cursos de informática, línguas, e agregado de outros relacionados à cultura e lazer, assim como direcionados à áreas específicas como saúde, educação e turismo.

(3) Inclui cursos de higiene e embelezamento, culinária, corte e costura, esportes e assemelhados.

(4) Inclui cursos relacionados ao aprimoramento de profissões da industria e da construção civil, de secretariado, vendas e corretagem, etc.

(5) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Redução da jornada de trabalho como proposta para diminuir o desemprego: viabilidade teórica e algumas constatações empíricas

Taíse Cristina Gehm [1]
Marcelo Sartorio Loural[2]

Resumo

Este artigo tem como objetivo analisar a proposta de redução da jornada de trabalho para diminuição do desemprego. Discutiremos os argumentos sobre sua viabilidade econômica e seus efeitos sobre a distribuição da renda e a demanda efetiva. A diferença existente na prática entre a jornada legal e o tempo efetivamente trabalhado pelos indivíduos, devido a práticas como as horas extras e o banco de horas, além das relações de trabalho que se diferenciam do assalariamento formal, certamente colocam entraves aos efeitos da redução da jornada sobre o nível de emprego, bem como dificultam sua mensuração. Contudo, mostrando-se a proposta economicamente viável e levando em conta a elevada produtividade do setor industrial e seus impactos na demanda efetiva, acreditamos que tal ideia deva ser considerada, apesar de reconhecermos que seus efeitos reais estarão aquém daqueles idealizados.

Palavras-chaves: Redução da jornada de trabalho; tempo efetivo de trabalho; relações de trabalho.

1. Introdução

Com os grandes ganhos de produtividade, especialmente no setor industrial, a produção de bens acaba se dando, de maneira geral, com alta intensidade de tecnologia e baixa utilização de mão-de-obra, o que acaba resultando em um fenômeno que o marxismo chama de redundância do trabalho vivo, ou seja, um excedente de trabalhadores em relação aos postos de trabalho. Além disso, no atual contexto do capitalismo globalizado e financeirizado, regado pela incerteza, a lógica dos investimentos acaba sendo a redução de custos e não simplesmente o aumento da capacidade produtiva.

Dado esse contexto, uma alternativa muito discutida para o aumento do nível de emprego é a redução da jornada de trabalho.

Os defensores dessa tese argumentam que, em virtude da alta produtividade, é possível o aumento do emprego sem redução de salários através da redução da jornada. Os argumentos contrários a essa proposta geralmente se embasam em pressupostos da economia neoclássica, enfatizando que haveria perda de competitividade das empresas em virtude do aumento dos custos com salários, o que acabaria resultando em recessão e desemprego.

Neste trabalho pretendemos demonstrar até que ponto a redução da jornada de trabalho teria efeitos benéficos sobre o mercado de trabalho e na economia como um todo, através de constatações teóricas e empíricas. Pensamos que esses efeitos positivos realmente ocorreriam, contudo, duas ressalvas devem ser feitas. A primeira quanto à diferença entre a jornada determinada legalmente e a efetivamente trabalhada, na qual se incluem mecanismos como a hora extra e o banco de horas. A segunda diz respeito à jornada legal não se aplicar ao setor informal da economia, no qual se insere também grande parte dos prestadores de serviços

[1] Mestranda em Economia Social e do Trabalho do Instituto de Economia da Unicamp
[2] Mestrando em Economia Social e do Trabalho do Instituto de Economia da Unicamp
Os autores agardecem os comentários de Juliana Bacelar de Araújo, Cassiano Trovão e Camila Lins Rodrigues.

autônomos, que realizam uma jornada tão grande quanto sua necessidade pelos rendimentos de suas atividades.

Para chegarmos a nossas conclusões, o trabalho será estruturado a partir da diferenciação entre jornada legal de trabalho e a jornada efetivamente trabalhada. Na sequência, analisaremos a viabilidade de se aplicar a redução da jornada e seus impactos na distribuição de renda e na demanda efetiva. Trataremos também de dois casos emblemáticos nos quais a aplicação de uma jornada legal de trabalho acaba sendo dificultada, que são o trabalho autônomo e o trabalho a domicílio. Seguiremos então para uma abordagem acerca da utilização de instrumentos como as horas extras e o banco de horas como forma de flexibilização da jornada de trabalho estabelecida pela lei. Por fim, traremos nossas considerações finais.

2. Jornada de trabalho: algumas considerações conceituais

Para iniciarmos nossa abordagem convém estabelecer algumas considerações acerca dos conceitos que utilizaremos ao longo deste trabalho.

O próprio conceito de jornada de trabalho pode gerar ambiguidades. Em primeiro lugar, cabe discutirmos a *jornada legal de trabalho*.

Por jornada legal de trabalho entende-se a duração máxima estabelecida por lei para o período de trabalho a que o trabalhador pode ser submetido dentro de um período de referência (geralmente medido em horas semanais). No caso brasileiro, a jornada legal de trabalho é de 44 horas semanais, ou seja, o número de horas de trabalho contratadas deve ser de no máximo 44 ao longo de uma semana.

A jornada legal de trabalho determina o limite máximo das horas contratadas por trabalhador. No entanto, a jornada expressa nos contratos de trabalho pode ser menor que o limite de 44 horas semanais. Ou seja, o objetivo da instituição da jornada legal de trabalho não é determinar a duração das jornadas em qualquer circunstância, e sim expressar que nenhuma jornada contratual pode estar acima de 44 horas semanais.

Contudo, percebe-se que no Brasil a grande maioria dos trabalhadores contratados de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) acaba sendo submetido às 44 horas semanais, atuando assim a jornada legal de trabalho como uma quase padronização do período de trabalho contratado (CALVETE, 2006). Tal informação pode ser visualizada na tabela 1:

Tabela 1 – Trabalhadores formais por faixa de horas contratuais por semana em 2007

Faixa de horas contratuais por semana	Total	%	Quantidade de horas contratuais por semana	Média de horas contratuais por semana
Ate 12 horas de trabalho semanais	410.953	1,09	2.897.320	7,05
De 13 a 15 horas de trabalho semanais	71.523	0,19	1.038.608	14,52
De 16 a 20 horas de trabalho semanais	907.131	2,41	17.785.799	19,61
De 21 a 30 horas de trabalho semanais	2.702.998	7,19	75.332.975	27,87
De 31 a 40 horas de trabalho semanais	7.603.460	20,22	296.588.195	39,01
De 41 a 44 horas de trabalho semanais	25.911.365	68,90	1.139.358.053	43,97
Total	37.607.430	100	1.533.000.950	40,76

Fonte: RAIS/MTE – 2007

Percebe-se, portanto, que quase 70% dos trabalhadores contratados de acordo com o regime da CLT são submetidos contratualmente às regulamentares 44 horas semanais.

Além da jornada de trabalho estabelecida pela lei e da jornada estipulada em cada contrato de trabalho, cabe também definirmos o que chamaremos de *jornada de trabalho efetiva*, que seria o período pelo qual o trabalhador está efetivamente exercendo sua atividade profissional durante uma semana.

Observando a tabela 1, percebemos que, em média, os trabalhadores estão submetidos contratualmente a suas atividades por cerca de 41 horas semanais. Alguns analistas contrários à redução da jornada de trabalho utilizam esse argumento para demonstrar que a jornada efetiva já seria menor que as 44 regulamentares. No entanto, tal argumento peca pelo fato de considerar apenas o trabalho celetista e as informações expressas nos contratos, desconsiderando alguns fenômenos importantes do mercado de trabalho.

A jornada efetiva pode, em muitos casos, exceder as 44 horas semanais regulamentares. As formas mais comuns para a ocorrência desse fenômeno são através das horas extras ou do banco de horas, que atuam como fatores de "flexibilização" da jornada, além de práticas como o trabalho a domicílio. Além disso, no setor informal da economia o controle da jornada se torna muito mais complicado, uma vez que nesse setor não são consideradas as convenções da CLT. Outro caso emblemático corresponde ao trabalho autônomo em algumas atividades de serviços, geralmente de baixa qualificação, nas quais os rendimentos do indivíduo estão diretamente relacionados com a jornada de trabalho efetiva do mesmo. De acordo com estudos do Dieese, cerca de 39% dos trabalhadores dos serviços trabalhavam acima das 44 horas semanais em 2002 na Região Metropolitana de São Paulo. Na construção civil esse número sobe para 55%, enquanto que no comércio chega a incríveis 62% (CHAHAD, 2003).

O fenômeno da jornada efetiva acima das 44 horas pode ser bem observado no caso dos empregadores. Tal fato parece, a princípio, contraditório. Contudo, deve-se destacar que os empregadores contemplados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) correspondem, em sua maioria, a donos de pequenos e médios negócios, que dependem do seu trabalho para a prosperidade do negócio. O que os diferencia dos autônomos (ou conta-própria) é o fato de terem alguns funcionários, que em muitos casos podem até se restringir a familiares. A tabela 2 mostra a jornada de trabalho efetiva além da concepção da contratação formal, englobando todas as posições na ocupação:

Tabela 2 - Número de ocupados por posição na ocupação e número médio de horas trabalhadas por semana no trabalho principal da semana de referência. Brasil, 2007

Posição na ocupação	Total	%	Média de horas trabalhadas
Empregados com carteira	36.386.753	40,1	42,8
Empregados sem carteira	15.696.585	17,3	39,8
Conta-própria com previdência	3.121.707	3,4	45,3
Conta-própria sem previdência	16.091.078	17,7	38,3
Empregadores com previdência	1.965.092	2,2	49,1
Empregadores sem previdência	1.446.385	1,6	46,9
Domésticos com carteira	1.833.388	2	44,0
Domésticos sem carteira	4.898.317	5,4	34,1
Trabalhadores não-remunerados (mais de 15 horas)	9.346.714	10,3	24,3
Total	90.786.019	100	39,4

Fonte: IBGE – PNAD, 2007

Se observarmos apenas a média de horas trabalhadas para o total da população trabalhadora pela tabela 2, podemos ser induzidos a acreditar que, considerando todas as posições na ocupação e não apenas os empregados com carteira, como ocorre na tabela1, a jornada efetiva acaba sendo ainda menor. Entretanto, deve-se ressaltar que na composição dessa média há um peso significativo dos trabalhadores não-remunerados (10%), que em muitos casos são empregados em pequenos negócios familiares, que exercem uma jornada muito menor que a habitual. Para um melhor paralelo com a tabela 1, podemos observar que se considerarmos a jornada declarada pelos trabalhadores com carteira de trabalho assinada mostra um número médio de horas trabalhadas um pouco maior que a média estabelecida nos contratos (43 contra 41).

A jornada de trabalho, contudo, pode assumir um horizonte mais abrangente, como coloca Gorz (2003). O referido autor utiliza a expressão *tempo de trabalho* justamente para conferir uma ideia de maior alcance do conceito. Para Gorz (2003), o tempo de trabalho pode ser medido semanalmente, mensalmente, anualmente ou até mesmo ao longo da vida.

Tendo em vista essa consideração, Gorz (2003) propõe a redução do tempo de trabalho, possibilitada em virtude dos grandes ganhos de produtividade do setor produtivo, sem se restringir as modificações na jornada semanal, considerando também a possibilidade de se modificar o número de meses trabalhados ao longo de um ano ou o número de anos trabalhados ao longo da vida.

Feitas as contextualizações conceituais, partiremos para a discussão das propostas para a redução da jornada de trabalho como uma alternativa viável para o aumento do nível de emprego no Brasil.

3. Propostas para redução da jornada de trabalho

A redução da jornada de trabalho tem sido objeto de lutas e reivindicações pela classe trabalhadora há muito tempo. Existem muitas dificuldades em se controlar a jornada de trabalho efetivamente praticada nas empresas.

De acordo com Calvete, apesar de certa dificuldade, existem alguns mecanismos de controle da jornada de trabalho, como a lei, convenção ou acordo coletivo que determinam a extensão máxima da jornada normal de trabalho a partir de onde começarão a ser pagas as horas extras; a existência ou não de limitações para horas extras diárias, semanais, mensais e/ou anuais; limitação da jornada efetiva; adicional para pagamento das horas extras; e o custo fixo da mão-de-obra. (CALVETE, pág. 34)

Neste tópico nos propomos a analisar a viabilidade econômica da redução da jornada de trabalho. Em seguida, são feitas considerações a respeito da visão marxista da redução da jornada. No subitem final, há a análise dos impactos de uma efetiva redução da jornada de trabalho sobre a distribuição da renda e sobre a demanda efetiva.

3.1 Viabilidade econômica

A discussão referente à redução da jornada de trabalho ocorre meio a grandes controvérsias de opiniões. Os grandes opositores à redução são em geral do setor empresarial, que afirma sofrer com o forte aumento dos custos, com a perda de competitividade, bem como a dificuldade das pequenas e micro empresas de sobreviverem frente ao aumento dos custos. Os sindicatos e trabalhadores almejam a redução da jornada, tendo em vistas também o ganho em qualidade de vida dos trabalhadores.

Calvete (2006) apresenta as perspectivas de redução da jornada de trabalho. Na ótica dos empresários, existem dificuldades em se enxergar as vantagens, sendo estes contra, pois apresentaria uma elevação do custo das empresas com mão-de-obra[3], e consequente prejuízo quanto à competitividade internacional. Para o autor, precisamos de uma análise cautelosa e criteriosa. As inovações tecnológicas que ocorreram nos últimos anos acarretaram em aumento do capital constante na determinação do capital total, o que significa diminuição do peso do capital variável – como o custo com mão-de-obra. As empresas tornaram-se mais produtivas, necessitando crescentemente menos da força de trabalho humana. Para que a utilização do capital constante seja garantida, uma solução seria uma reorganização do tempo de trabalho em mais turnos, garantindo também o aumento da produtividade almejada pelos empresários. (CALVETE, 2006: 45 - 46). A tendência geral é de aumento da produtividade, com redução dos custos com mão-de-obra, principalmente devido às inovações.

[3] Tal argumento dos empresários condiz com a abordagem teórica novo-keynesiana, que analisa os microfundamentos do mercado de trabalho. De acordo com essa abordagem, o aumento do emprego através da redução da jornada implicaria em maiores custos para as empresas, que decidiriam investir menos em virtude dos maiores custos, resultando em um nível de emprego menor nos longo prazo. Para mais detalhes sobre a abordagem novo-keynesiana e a crítica da mesma, ver Fracalanza (2001 e 2005).

Tabela 2 – Evolução dos gastos com pessoal em relação ao total dos custos e despesas e ao Valor Bruto da Produção, em % – 1996 a 2006

Período	Gastos com pessoal/Total de custos e despesas	Gastos com pessoal/Valor Bruto da Produção
1996	19,35	21,47
1997	18,46	20,48
1998	17,80	20,28
1999	14,11	16,81
2000	13,99	15,09
2001	13,08	14,51
2002	11,46	13,62
2003	12,34	13,19
2004	12,18	12,45
2005	12,79	13,25
2006	13,15	13,73

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da Pesquisa Industrial Anual – PIA- IBGE

Os dados da tabela acima corroboram para a tese de aumento da produtividade associada com a redução dos gastos com mão-de-obra. A tabela mostra a queda da participação ao longo do tempo dos gastos com pessoal em relação ao total das despesas e aos custos totais das empresas. Essa queda se verifica também em relação ao Valor Bruto da Produção, o que significa que os custos com salários não estão colocando entraves para o crescimento da produção industrial. Os custos com mão-de-obra são decrescentes ao longo do tempo relativamente a outros custos e despesas empresariais. Esses dados também significam o aumento da produtividade dos trabalhadores. A redução da jornada de trabalho traria baixos impactos aos custos totais das empresas, e traria a possibilidade de criação de novos postos de trabalho.

Ao que se refere o argumento empresarial de que a redução da jornada implicaria em aumento de custos, trazendo prejuízos significativos à competitividade nacional, não se verifica, pelo simples motivo de que o diferencial na competitividade dos países não se encontra no custo da mão-de-obra. O que torna uma economia competitiva são as vantagens sistêmicas que o país oferece: o sistema financeiro voltado ao financiamento de capital de giro e de longo prazo e com taxas de juros acessíveis, redes de institutos de pesquisa e universidades dirigidas ao desenvolvimento tecnológico, população com altas taxas de escolaridade, mão-de-obra qualificada, infra-estrutura desenvolvida, etc. (Calvete, 2006: 136)

O argumento de que as micro e pequenas empresas sofreriam com a redução da jornada de trabalho, não suportando a elevação dos custos é controversa. Os indícios são de que a redução da jornada teria um baixo impacto nos custos de produção, bem como haveria a possibilidade de a redução tornar um ciclo de crescimento econômico rico em empregos. Eventuais dificuldades localizadas ou mesmo falências de algumas empresas seriam absorvidas naturalmente pela economia e pelo mercado que apresenta condições para tanto. (CALVETE, 2006: 137).

Quanto à questão do financiamento à redução da jornada de trabalho, Calvete (2006) explicita que não se pode analisar apenas o custo no momento inicial da redução da jornada, mas também quais são os mecanismos que compensarão o incremento nos custos. Do ponto de vista empresarial, pode-se reduzir o lucro, ou procurar meios de aumentar a produtividade, por exemplo, por meio de inovações técnicas, intensificando assim o ritmo de trabalho. O custo da redução da jornada seria o aumento do salário horário dos trabalhadores, bem como custos com a contratação de novos funcionários. Esses novos custos poderiam ser pagos pelos trabalhadores através da moderação total de salários; pelos empresários, com a redução das

margens de lucro; pelos consumidores, com a elevação dos preços; ou pela sociedade, através de isenções fiscais ou subsídios financeiros concedidos pelo governo. Deve-se levar em conta que em geral a redução da jornada eleva a produtividade do trabalho, pois com a diminuição do tempo de trabalho, os trabalhadores tendem a produzir mais e elevar a qualidade de vida dos trabalhadores. A redução da jornada de trabalho também poderia implicar em aumento de novos turnos, significando novas contratações (podendo incluir também os finais de semana), e elevando assim a utilização do capital constante – o que reduziria o custo fixo unitário. (CALVETE, 2006: 47 e 48). Isso seria possível principalmente nas grandes empresas intensivas em capital.

Se o financiamento da redução da jornada for feito com base na compensação salarial integral, pode-se optar por uma redução dos gastos com encargos cobradas pelo Estado. Deve-se levar em conta o ganho de produtividade que se tem com a redução da jornada. (CALVETE, 2006: 51).

Calvete em sua tese (2006), mostra-se um defensor da redução da jornada de trabalho, demonstrando os ganhos em termos sociais – aumento da qualidade de vida para os trabalhadores – e em termos empresariais, com o ganho de produtividade. Também poderia significar redução do desemprego, e de gastos sociais relacionados com esta questão – como o seguro-desemprego e os gastos decorrentes da questão do desemprego.

3.2. A redução da jornada em uma perspectiva marxista

No subitem anterior discutimos a viabilidade econômica de se estimular o aumento do nível de emprego através da redução da jornada de trabalho sem que tal medida afete demasiadamente os custos das empresas e a competitividade das mesmas. A partir de tal constatação pode-se fazer um paralelo teórico com a obra do alemão Karl Marx, mostrando os possíveis efeitos da redução da jornada de trabalho sobre a *mais-valia*.

Marx dedica um capítulo de sua principal obra, *O Capital* (MARX, 2002), um capítulo à questão da jornada de trabalho e da sua importância para a dinâmica do sistema capitalista. O autor alemão compreende o papel central exercido pela força de trabalho para o capitalismo, uma vez que a força de trabalho é a única mercadoria capaz de criar valor.

Definindo valor como a quantidade de trabalho social necessário para a produção de uma determinada mercadoria, Marx (2002) considera também que a força de trabalho pode ter seu valor mensurado da mesma maneira. O valor da força de trabalho é determinado, então, pelo custo de sua reprodução, considerando as condições básicas para que o trabalhador continue exercendo suas atividades. Em outras palavras, o custo de reprodução da força de trabalho corresponde ao valor da cesta de consumo para sua subsistência.

Partindo dessa consideração, Marx (2002, capítulo VIII) divide o tempo de trabalho entre o que é necessário para reprodução social do trabalhador e o tempo de trabalho excedente. Por exemplo, um indivíduo tem uma jornada de trabalho de 12 horas diárias. O valor da cesta de consumo necessária para sua reprodução é equivalente a seis horas de seu trabalho diário, o que corresponde ao seu salário. As outras seis horas em que este trabalhador está a serviço do capital representam o trabalho excedente, ou *mais-trabalho*. Esse *mais-trabalho* é apropriado pelo capitalista na forma de trabalho não pago, ou seja, como *mais-valia*, que é determinada, portanto, na esfera da produção e futuramente transformada em lucro para o capitalista na esfera da circulação.

Como bem descreve Marx (2002), o objetivo do capital é extrair a maior quantidade possível de mais-trabalho. Isso se deu, primeiramente, com a utilização de uma jornada de trabalho extensa. O autor discorre que o limite inferior da jornada de trabalho seria o correspondente ao valor pago ao trabalhador (sendo que Marx faz a ressalva de que esse limite nunca seria atingido, pois a extração de *mais-valia* é a base do sistema capitalista) e o

limite máximo seria dado pelas limitações físicas e morais da exploração do trabalho (considerando que o trabalhador precisa de tempo para suas necessidades fisiológicas e também para o convívio social). Assim, faz parte da lógica do capital a exploração do trabalho até um ponto próximo de seu limite máximo. Esse processo, no qual a exploração se dá através de uma jornada longa, denomina-se extração de *mais-valia absoluta*.

Contudo, dada essa exploração excessiva, mais uma vez se torna evidente o fenômeno da luta de classes. Os trabalhadores acabem conseguindo, através de manifestações organizadas, paulatinas reduções da jornada de trabalho e sua regulação pela lei.

Com a limitação legal da jornada, o capital se vê forçado a extrair *mais-valia* por uma outra maneira, que é o aumento da produtividade do trabalho, isto é, desenvolver as forças produtivas de modo que um trabalhador consiga produzir um valor equivalente ao de sua reprodução com menos horas de trabalho. Por exemplo, se antes o trabalhador precisava de seis horas para produzir o valor equivalente ao seu salário, precisará agora apenas de duas horas. Assim, mesmo limitando-se a jornada a oito horas diárias, o capital ainda conseguirá se apropriar de seis horas de trabalho não pago. Esse processo recebe a denominação de extração de *mais-valia relativa*, que passa a ser a forma mais comum de apropriação de trabalho não pago por parte do capital. Outra forma de extração de *mais-valia* relativa é a intensificação do trabalho dentro de uma determinada jornada, o que pode acontecer também em conjunto com o aumento da produtividade.

Considerando o conceito marxista de *taxa de mais-valia*, que seria a relação entre o trabalho não pago e o trabalho pago, Fracalanza (2005) discorre que há quatro formas não excludentes de repartição dos ganhos oriundos do aumento da produtividade. A primeira forma seria a apropriação desses ganhos pelos capitalistas, com um aumento da taxa de *mais-valia*. A segunda forma se daria com a ampliação da cesta de consumo dos trabalhadores, ou seja, com aumento dos salários em termos reais sem que houvesse decréscimo da taxa de *mais-valia*. A terceira maneira seria canalizar o excedente econômico gerado para o Estado, cabendo a este agente redistribuí-lo socialmente através de políticas públicas. Por fim, o excedente poderia ser utilizado para redução da jornada de trabalho, sem queda da taxa de *mais-valia*. Fracalanza (2005) coloca, ainda, que uma condição necessária para que a geração do excedente oriundo do aumento da produtividade ou da intensificação do trabalho seja apropriada na redução da jornada de trabalho sem perda da taxa de *mais-valia* seria a redução do valor da cesta de consumo dos trabalhadores, ou seja, das horas de trabalho necessárias para produção dos bens que compõem essa cesta, através do aumento da produtividade também na produção desses bens.

Portando, vemos que a partir de uma perspectiva marxista a proposta da redução da jornada mostra-se viável sem que necessariamente a taxa de *mais-valia* seja afetada. Contudo, para que isso ocorra se faz necessária a mobilização organizada por parte dos trabalhadores para conseguir a redução da jornada em termos legais, uma vez que é da natureza do capital se apropriar ao máximo do trabalho não pago e esse fenômeno nada mais é, na perspectiva marxista, mais uma representação da luta de classes.

3.3. Impactos da redução da jornada na distribuição de renda e na demanda efetiva

Neste item discutimos a viabilidade econômica da proposta de aumento de emprego através da redução da jornada de trabalho e analisamos seus possíveis impactos sobre a *mais-valia*. Cabe agora analisarmos essa proposta através de mais uma abordagem teórica robusta, a da demanda efetiva.

A teoria macroeconômica embasada na demanda efetiva, que tem como seus maiores representantes Keynes e Kalecki, também pode mostrar que o aumento do nível de emprego através da redução da jornada de trabalho tem impactos positivos na economia como um todo,

inclusive para os empresários, através da melhora na distribuição de renda e da consequente dinamização do consumo.

Keynes (1992) reconhece que são as variáveis de gasto que determinam a renda de uma economia, conferindo papel de destaque à variável investimento, uma vez que é através das decisões de investir dos empresários que o nível de emprego é determinado. Outro conceito fundamental para Keynes é o efeito multiplicador do gasto autônomo. Tal efeito se dá da seguinte maneira: uma decisão de investimento gera renda e emprego na economia; esses trabalhadores agora empregados passam a consumir mais, usufruindo de seus rendimentos; o aumento do consumo, além de incrementar a demanda agregada, estimula a realização de novos investimentos, repetindo o processo. Percebemos, portanto, que para Keynes o aumento do emprego estimula, através do crescimento da demanda por consumo, maiores investimentos por parte dos empresários, uma vez que estes percebem o crescimento das vendas de seus produtos.

Em raciocínio análogo, Kalecki (1990) chega às mesmas conclusões de Keynes, porém conferindo maior clareza ao papel da distribuição de renda neste processo. Tal relação é de grande valia para este trabalho, uma vez que o aumento do emprego através da redução da jornada atuaria, em primeiro lugar, na redistribuição de renda dos capitalistas para os trabalhadores[4].

Kalecki (1990) considera os capitalistas (empresários) como classe, assim como os trabalhadores, e considera, por hipótese, que estes não poupam[5].

Em sua análise, o autor divide a economia em três departamentos, o de produção de bens de capital; o de produção de bens de consumo dos capitalistas (bens de consumo de "luxo"); e o de bens de consumo dos trabalhadores. Uma decisão de investimento no setor de bens de capital, por exemplo, aumentaria o número de empregados no referido setor; esses empregados, que na visão de Kalecki não poupam, estimulariam a demanda por bens de consumo dos trabalhadores, aumentado os lucros nesse departamento e estimulando novos investimentos no mesmo.

Uma vez descrito esse processo, podemos compreender como, para Kalecki, uma redistribuição de renda dos capitalistas para os trabalhadores traria efeitos positivos para a economia como um todo. A transferência de uma parte dos lucros agregados para o montante de salários agregado (que poderia ocorrer, por exemplo, via poder de barganha dos sindicatos) estimularia a demanda no departamento de bens de consumo dos trabalhadores e, na existência de capacidade ociosa[6], aumentaria o consumo no mesmo.

O crescimento dos salários em relação aos lucros não afetaria, de imediato, os investimentos e o consumo dos capitalistas, pois essas variáveis dependem principalmente do acúmulo prévio de riqueza por parte dos capitalistas e não de seu fluxo de renda. Além disso, os investimentos são fruto de decisões tomadas no passado, em um período anterior ao aumento salarial. Assim, quando os capitalistas forem rever suas decisões de investir, perceberão o aumento da demanda por bens de consumo dos trabalhadores, não diminuindo seus investimentos. Para Kalecki, portanto, a redistribuição de renda não diminui os lucros da classe capitalista, reduzindo apenas a parcela dos mesmos no valor agregado da economia em

[4] Esse raciocínio já fora realizado por Calvete (2006).

[5] Para maior realismo da hipótese de Kalecki, podemos considerar que os trabalhadores gastam quase a totalidade do que ganham, poupando uma parcela pequena de seus rendimentos, que poderia ser não ser significativa. Isso também pode ser visto na teoria de Keynes, uma vez que o inglês considera que a propensão marginal a consumir é maior quanto menor for a renda do indivíduo (KEYNES, 1992). Tal relação sofre transformações conforme se desenvolve o sistema de crédito ao consumo, possibilitando que o indivíduo gaste com o consumo de bens e serviços em uma relação superior a 100% de sua renda.

[6] Kalecki faz a ressalva de que a redistribuição de renda de lucros para salários surtiria efeito na demanda agregada somente com a existência de capacidade ociosa. Caso a capacidade produtiva esteja sendo plenamente utilizada, o aumento da demanda por bens de consumo dos trabalhadores o resultado será a aceleração de um processo inflacionário.

virtude do aumento dos salários (CALVETE, 2006). Tal conclusão é análoga à que apresentamos quando da análise marxista da redução da jornada, na qual discorremos que é possível que se reduza a jornada sem que haja queda na taxa de *mais-valia*[7].

O aumento do nível de emprego através da redução da jornada de trabalho, sem perda de salários, é uma representação da transferência de lucros para salários. Tendo em vista as abordagens de Keynes e Kalecki, podemos claramente perceber que o setor empresarial/capitalista não seria prejudicado por tal medida, uma vez que os trabalhadores costumam gastar grande parte de sua renda com o consumo, o que estimularia a demanda efetiva bem como os rendimentos dos capitalistas. Mostra-se, portanto, que o aumento do emprego sem perda de salários tem efeitos benéficos na economia como um todo, inclusive sem prejuízos para a classe empresarial/capitalista.

4. Trabalhadores autônomos e trabalhadores a domicílio: difícil efeito da redução da jornada

Discutimos até este ponto os efeitos da redução da jornada legal de trabalho sobre o nível de emprego e o dinamismo econômico. No entanto, nem sempre a jornada determinada legalmente corresponde ao tempo efetivamente trabalhado pelos indivíduos. Tal fenômeno aparece exacerbado no caso dos trabalhadores que não são protegidos pelas determinações legais, ou seja, os trabalhadores do setor informal da economia[8].

Apesar da jornada efetiva se diferenciar bastante da legal entre os trabalhadores que não são protegidos pela legislação, essa diferença também pode ser observada em relações de trabalho formais. Os casos da utilização de instrumentos como horas extras e banco de horas serão discutidos no item 5 enquanto o caso dos trabalhadores a domicílio será escopo deste item.

Dentre os trabalhadores informais, abordaremos a seguir o caso emblemático dos autônomos no próximo subitem.

4.1. Jornada de trabalho e trabalho autônomo

Um fenômeno relevante no mundo do trabalho nas últimas décadas é o crescimento da participação dos trabalhadores autônomos entre os ocupados (chegam a 21% do total de ocupados no Brasil em 2006[9]). Dentre os autônomos podemos destacar três grupos, sendo o primeiro deles formado por indivíduos que são contratados pelas empresas para realizar atividades de um trabalhador assalariado, porém através de uma relação de prestação de serviços, na forma de pessoa jurídica. Tal grupo é formado, em grande medida, por trabalhadores mais qualificados. O segundo grupo engloba prestadores de serviço que em geral possuem menor nível de qualificação (encanadores, por exemplo) e que tem sua renda fortemente vinculada à quantidade de atendimentos que conseguem realizar. Muito semelhante a esse segundo grupo seria um terceiro, no qual os trabalhadores também tem sua renda vinculado ao número de atendimentos, porém são, em geral, mais qualificados e obtém maiores rendimentos. Médicos e advogados seriam exemplos desse terceiro grupo.

[7] Tal semelhança não é surpreendente, uma vez que Kalecki respalda-se em Marx para desenvolver sua teoria sobre a demanda efetiva, que nada mais é que a realização dos lucros, na esfera da circulação, a partir da *mais-valia* extraída na esfera da produção.

[8] Consideremos aqui como trabalhadores formais os contratados de acordo com o regime da CLT e funcionários públicos estatutários. Trabalhadores sem carteira e autônomos estão incluídos entre os informais. Tal classificação é alvo de um intenso debate teórico que não nos cabe realizar aqui. Para maiores detalhes dessa discussão, ver Barbosa (2009).

[9] De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD – IBGE (2006).

A maior semelhança entre esses três grupos de trabalhadores autônomos está no fato de nenhum deles ter proteção da legislação trabalhista, logo não estão submetidos à determinação legal da jornada de trabalho. Os indivíduos do primeiro grupo, certamente, tem maior segurança em seus trabalhos que os demais autônomos, justamente por exercerem funções de assalariados e trabalharem em regime semelhantes a estes. Assim, em muitos casos são submetidos a uma jornada similar à dos assalariados.

Quanto aos demais autônomos, que constituem a maior parcela desta classificação ocupacional, a jornada de trabalho determinada legalmente e válida para os trabalhadores formalmente contratados geralmente não é aplicada. Tais trabalhadores tem sua renda fortemente vinculada ao volume de serviços que conseguem prestar. Como, em especial os do segundo grupo, são pouco qualificados e tem menores rendimentos, esses indivíduos acabam trabalhando o tempo que for necessário para conseguir o suficiente para seu sustento e para o sustento de sua família. Como bem percebe Bologna (2006), a noção de tempo de trabalho para os autônomos é completamente distinta em relação aos assalariados.

Bologna (2006) também atenta para o fato de, como esses trabalhadores são desprotegidos e dependem do seu volume de trabalho para sobreviver, os mesmo estão envoltos em grandes incertezas quanto ao futuro e riscos de chegarem à condição de pobreza caso algum problema, como uma lesão, os impossibilite de trabalhar por algum período. Justamente por essa incerteza, acabam intensificando ainda mais seu tempo de trabalho quando estão bem fisicamente para suas atividades. Tal trabalho mostra-se, portanto, extremamente degradante.

Deve-se ressaltar, também, que alguns indivíduos são classificados como empregadores pelo fato de terem alguns poucos funcionários, como já fora discorrido no item 2 deste trabalho. Alguns exemplos são pequenos negócios familiares, geralmente no comércio. Para tais indivíduos são válidas muitas das considerações aqui feitas acerca do trabalho autônomo, pois suas atividades efetivas pouco se diferenciam desta categoria ocupacional.

Percebemos, então, que a noção de jornada de trabalho dificilmente se aplica ao trabalho autônomo. Uma redução na jornada legal surtiria poucos efeitos diretos sobre esses trabalhadores. No entanto, o aumento de postos de trabalho resultante da redução da jornada poderia englobar no mercado de trabalho formal alguns desses trabalhadores, que passariam a trabalhar sob a proteção da lei e consequentemente em melhores condições[10].

Discutido o caso dos autônomos, partimos agora para a questão dos trabalhadores a domicílio.

4.2 Trabalhadores a domicílio

Com a flexibilização das relações de trabalho e a globalização, o trabalho a domicílio ganhou certo peso, pois permite viabilizar ajustes que geram ganhos de competitividade. Lavinas (1998) aponta para algumas novidades em relação ao trabalho a domicílio, como a heterogeneidade de padrões de produção e emprego – esse tipo de trabalho pode assumir a forma artesanal, como de trabalho assalariado registrado ou não; produzir componente ou produto final. Outra nova característica identificada é o trabalho a domicílio dentro de uma cadeia produtiva internacional – relacionada às pressões que a competição internacional tem imposto às empresas, fazendo com que busquem espaços produtivos também internacionalizados, tirando proveito das competências de trabalhadores em diferentes regiões

[10] Souza (1999) coloca muito bem que os trabalhadores urbanos do setor atrasado da economia, que pode ser entendido, de certa maneira, como o setor informal, constituem uma parcela do Exército Industrial de Reserva (a outra seria composta pelos desempregados), ou seja, estariam dispostos a trocar seu trabalho por um no setor formal.

do mundo, de menores níveis de remuneração. Em geral há o predomínio de mão-de-obra feminina. Pode ser considerado como de baixa qualidade, quando comparado aos empregos usuais, também sofrendo com a ausência de legislação trabalhista. (LAVINAS, 1998: 2)

Quando o trabalho a domicílio envolve o teletrabalho, principalmente relacionados aos serviços de informática, a realidade é um pouco diferente. Em geral os trabalhadores são melhores qualificados, capazes de gerar rendimentos elevados e de introduzir contratualidades inovadoras entre fornecedores e clientes. (LAVINAS, 1998: 4)

Há certa diferença entre o antigo e o novo trabalhador domiciliar, que reside no fato de que o antigo era um assalariado disfarçado, e o novo reitera a figura do trabalhador independente, autônomo, não inserido na tradicional relação salarial. Em geral a sua condição passa a ser o resultado de uma opção consciente e negociada. (LAVINAS, 1998: 5)

Geralmente os trabalhadores a domicílio não possuem renda fixa e jornada de trabalho estabelecida. O rendimento é diretamente relacionado à produtividade – o que faz com que estes trabalhadores se dediquem muitas horas para que um rendimento mínimo seja garantido. O controle das horas trabalhadas torna-se extremamente complicado nesses casos. Na maioria dos casos, as remunerações são baixas, o que se torna um atrativo desse tipo de contratação pelas empresas, como forma de redução dos custos com salários, bem como diminuir os gastos gerados em se manter empregados registrados e com o pagamento de horas extras.

5. Hora extra e banco de horas: formas de flexibilização do tempo de trabalho

A hora extra e o banco de horas são recursos utilizados de forma que as empresas passam a ter o controle maior sobre o horário de trabalho dos empregados; também são meios que podem ser utilizados pelas empresas frente às variações da demanda. O banco de horas é uma medida amplamente adotada no Brasil como meio de flexibilização da jornada de trabalho, alterando a maneira de compensação das horas trabalhadas por tempo livre. A utilização do banco de horas possibilita a utilização flexível do tempo de trabalho sem implicar no aumento dos custos com as horas extras. (KREIN, 2007: 221).

A questão maior é quando essas empresas passam a utilizar esses mecanismos como forma de redução de custos com novas contratações. Segundo a pesquisa da CUT (2006), muitos trabalhadores se sentem pressionados pelos empregadores para que aceitem exceder o horário padrão de trabalho.

No Brasil, quando as horas extras são pagas por meio de remuneração, o peso acaba sendo maior, pois o acréscimo é de 50% sobre a hora de trabalho. Por meio do aumento das horas trabalhadas e do poder empresarial na determinação da jornada de trabalho, as empresas acabam contratando menos funcionários. Muitos trabalhadores são favoráveis a estender o horário padrão de trabalho, como forma de complementar a renda mensal. A questão é a que com a jornada de trabalho estendida, menos postos de trabalho tendem a ser gerados. Um modo de se diminuir a jornada efetiva de trabalho, seria a redução da jornada legal – mecanismo este que seria ambíguo, pois poderia acabar estimulando um maior uso das horas extras.

Deve-se levar em conta que as horas extras utilizadas em ampla escala são um mecanismo de flexibilização e precarização. Os funcionários passam a estender suas jornadas de trabalho, de modo a terem dificuldades na vida relacionada ao não-trabalho. Além disso, muitos empregados se sentem pressionados para que cumpram uma jornada superior à contratada, com medo de perder o emprego, ou de sofrer retaliações dentro do local de trabalho.

A eliminação, ou pelo menos uma forte restrição da utilização das horas extras, aliados à redução da jornada legal de trabalho, seriam de fundamental importância para a geração de

novos postos de trabalho, como meio de se assegurar a plena utilização do maquinário disponível nas empresas.

Para Calvete (2006), a questão da extensão da jornada de trabalho apresenta outro problema, o de que um grande número de horas extras trabalhadas, principalmente no Brasil, não são pagas. Segundo o autor, a falta de fiscalização, a morosidade da Justiça do Trabalho e a não-criminalização do não-pagamento de direitos trabalhistas acabam estimulando que empresas não realizem o pagamento das horas extraordinárias trabalhadas pelos funcionários. (CALVETE, 2006: 115).

Falta uma maior regulação do uso de horas extras. Segundo Krein (2007), a única limitação imposta ao uso de horas extras e do banco de horas é a imposição do Poder Judiciário de que deve haver uma negociação coletiva com a respectiva entidade de representação sindical dos trabalhadores. (KREIN, 2007: 222). Dessa forma, beneficiam-se os setores em que o movimento sindical é mais atuante e possui mais força.

Em geral o movimento sindical posiciona-se contrario à adoção do banco de horas, dividindo-se em dois grupos. O primeiro grupo admite continuar negociando, porém pretendem aumentar as exigências para a sua implementação, com o objetivo de impor limites para as empresas na hora de convocação e computação do sistema de crédito e débito de horas. Desse modo, manteriam a representatividade junto aos trabalhadores presentes na base, pois o banco de horas tende a facilitar a manutenção do vínculo dos já contratados. O outro grupo posiciona-se de modo a negar-se em negociar o banco de horas. Nesse grupo estão os que historicamente foram contra e se negaram a negociar o banco de horas e os que mudaram de opinião após de tê-lo adotado por um período. (KREIN, 2007: 227)

As empresas acabam em geral buscando mecanismos de estender a jornada de trabalho. Para KREIN (2007) o início do comércio varejista aos domingos, a partir de 1990, foi feito em grande medida por meio da adoção de horas extras, bancos de horas, ou compensação individual da jornada. A ampliação do comércio para os domingos, por exemplo, não gerou novos postos de trabalho, e acabou sendo um fator de elevação da precariedade do trabalho.

6. Considerações finais

Analisamos neste artigo a proposta da redução da jornada de trabalho como forma de se reduzir o desemprego. Chega a ser quase consensual que, com a atual jornada e a alta produtividade do setor industrial, não há postos de trabalho para todos. Desse modo, um aumento substancial do nível de emprego dificilmente será visto sem que tenhamos uma redução, mesmo que pequena, da jornada.

Conforme apresentamos ao longo do texto, a proposta da redução da jornada, apesar de várias críticas sofridas, em especial por parte do setor empresarial, mostra-se economicamente viável considerando os altos índices de produtividade e as elevadas taxas de lucro dos empresários, além da decrescente participação dos gastos com pessoal tanto nos total dos custos quanto no valor bruto da produção. Tal proposta poderia ter inclusive efeitos benéficos para o próprio setor empresarial, através do aumento da demanda agregada e do consumo sem que ocorresse perda significativa de lucros e de competitividade por parte das empresas, o que pode ser demonstrado tanto teórica quanto empiricamente.

Contudo, uma grande dificuldade de se mensurar os efeitos da redução da jornada sobre o nível de emprego está no fato de nem sempre a jornada determinada legalmente corresponder à jornada efetiva. O alcance da determinação legal da jornada se restringe aos trabalhadores formais, ficando os informais e autônomos desprotegidos pela legislação. Dentre os próprios trabalhadores formais, a utilização de instrumentos como as horas extras e o banco de horas permite uma flexibilização de tal jornada. Há ainda o caso dos trabalhadores

a domicílio, que devem estar disponíveis a qualquer momento para suas atividades profissionais. Nesses casos, que estão longe de ser esporádicos, seria de grande dificuldade a ocorrência de efeitos de uma redução da jornada legal.

O aumento de postos de trabalho no setor formal, no entanto, poderia empregar não só os que estão desempregados, mas também alguns dos trabalhadores autônomos que estão inseridos de forma precária no mundo do trabalho, melhorando sua condição através do acesso à proteção pela lei.

Portanto, o aumento do nível de emprego decorrente da redução da jornada teria efeitos positivos em uma economia como a brasileira, sem perda de competitividade por parte das empresas. Porém, tais efeitos são difíceis de ser mensurados, devido às formas flexíveis de tempo de trabalho existentes, que poderiam inclusive ser intensificadas em caso de uma legislação que reduza a jornada legal. No entanto, acreditamos ser viável a referida proposta mesmo que a redução seja pequena, por exemplo, de 44 horas semanais para 40 e posteriormente para 35, chegando na referência da política de redução da jornada relativamente bem sucedida na França (FRACALANZA, 2005). Além disso, seria necessária uma maior fiscalização por parte dos órgãos governamentais competentes para que as práticas de horas extras e banco sejam minimizadas e a formalização do trabalho se faça mais presente, a fim de garantir maior eficácia da redução da jornada na geração de novos empregos.

A redução da jornada mostra-se como uma ferramenta importante para aumento do nível de emprego. Contudo, a mesma deve vir acompanhada por uma política econômica voltada para o crescimento, a fim de dinamizar a economia e potencializar a geração de empregos.

Referências bibliográficas

BARBOSA, Alexandre de Freitas. **Reconceptualizing the informal sector in underdeveloped countries: some comparisons between Brazil, India and South Africa**. In: *TISS-GLU interntional conference on Financialization of capital – deterioration of working conditions*. Mumbai, 2009.

BOLOGNA, Sergio. **Crisis de la clase media y posfordismo**. Madri: Ediciones Akal, 2006.

CALVETE, C. **Redução da jornada de trabalho**: uma análise econômica para o Brasil. Campinas: Unicamp/IE, 2006. (Tese de Doutorado).

CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Tendências recentes no mercado de trabalho**: Pesquisa de Emprego e Desemprego. In: *São Paulo em Perspectiva*, no.17. São Paulo, 2003. pp. 205-217.

CUT. **Hora extra: o que a CUT tem a dizer sobre isto**. São Paulo: CUT, 2006.

FRACALANZA, Paulo Sérgio. **Redução do tempo de trabalho: uma solução para o problema do desemprego?** Campinas: Unicamp/IE, 2001. (Tese de Doutorado).

FRACALANZA, Paulo Sérgio. **A redução da jornada de trabalho em Marx: por que falham as previsões novo-keynesianas sobre os impactos dessa medida?**. In: *Análise Econômica* (UFRGS), v. 23, n. 43, p. 153-172, Porto Alegre, 2005.

GORZ, André. **Metamorfoses do trabalho:** busca de sentido, crítica da razão econômica. São Paulo: Annablume, 2003.

IBGE. Estatísticas diversas. Disponível em www.ibge.gov.br. Acessado em 13 de junho de 2009.

KALECKI, Michal. **Crescimento e Ciclo das Economias Capitalistas** – Ensaios selecionados e traduzidos por Jorge Miglioli. São Paulo: Hucitec, 1990.

KEYNES, John Maynard. **A teoria geral do emprego, do juro e da moeda**. São Paulo: Ed. Atlas, 1992.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990 - 2005**. Campinas: Unicamp/IE, 2007. (Tese de Doutorado).
LAVINAS, Lena, et al. **Trabalho a domicílio:** novas formas de contratação. Genebra: OIT, 1998. (Documento de discussão). Disponível em www.ilo.org/publns.
MARX, Karl. **O Capital:** crítica da economia política. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002. (Volume 1).
RAIS/MTE (2007). Estatísticas diversas. Acessado em 13 de junho de 2009.
SOUZA, Paulo Renato Costa. **Salário e emprego em economias atrasadas**. Campinas: Unicamp/IE, 1999. (Coleção Teses).

Attila Magno e Silva Barbosa (Mestre em antropologia social pela UFPA e doutorando em sociologia na Universidade Federal de São Carlos)

Endereço: Rua Porceno Marino, 115, apt. 36. Bairro: Jd. Gibertoni. CEP: 13574-560. São Carlos-SP.

Telefone: (16) 3376-1514

e-mail: barbosaattila@hotmail.com.

Reestruturação produtiva e atuação sindical: a diferenciação social entre trabalhadores diretos e terceirizados na indústria do alumínio paraense

Introdução

Nos diais atuais, a flexibilização produtiva e a redução dos direitos sociais ligados à condição de assalariamento nas sociedades capitalistas contemporâneas têm produzido uma situação de insegurança social que não fica circunscrita apenas ao mundo do trabalho, os seus efeitos espraiam-se por todo o sistema de vida social. Diante da persistência desta situação, a derrocada dos princípios reguladores e fundadores da coesão social tendem a tornar-se inevitável. Essa condição de insegurança se apresenta como fator decisivo na construção de identidades sociais distintas de trabalhadores diretos e trabalhadores terceirizados, tanto nos ambientes de sociabilidade internos quanto externos das instalações fabris. As mudanças organizacionais inspiradas na lógica da flexibilização produtiva contribuem para a intensificação da fragmentação e da desmobilização da classe trabalhadora. Para entender adequadamente as mudanças no mundo do trabalho é preciso considerar, como sugere Robert Kurz (1995), a "classe operária" menos como o agente subjetivo-objetivo portador da superação do capital e mais como uma categoria funcional que lhe é imanente.

Com isso em mente, a fundamentação empírica deste trabalho diz respeito ao modo como o Sindicato dos Metalúrgicos de Barcarena se posiciona diante das mudanças organizacionais inspiradas na lógica flexibilização produtiva implantadas na companhia ALBRÁS S.A e das conseqüências produzidas por estas mudanças no aprofundamento da diferenciação entre os trabalhadores diretos e terceirizados.

A ALBRÁS é uma empresa produtora de alumínio primário instalada no município de Barcarena, no estado do Pará, no de 1985. Empresa esta que resulta de um acordo entre os governos do Brasil e do Japão, a ALBRÁS é uma empresa de capital fechado formalmente constituída em setembro de 1978 a partir de uma associação entre a CVRD[1] e a NAAC[2]. A CVRD detém 51% do capital e os outros 49% pertencem a NAAC. A empresa foi constituída com a finalidade primordial de industrializar e a

[1] Em novembro de 2007 a Companhia Vale do Rio do Doce mudou de nome e passou a se chamar apenas Vale, nome pelo qual o grupo já era conhecido no mercado. O novo logotipo substitui as iniciais CVRD e ganhou as cores verde e amarela para reforçar a ligação da multinacional com o Brasil. Uma outra intenção que se objetivou com a mudança foi desvincular o nome do grupo da Vale da época em que ela era estatal. Como nossa pesquisa foi iniciada antes da mudança, nós ficaremos aqui com o antigo nome.

[2] Consórcio de 17 empresas japonesas, entre trading companies, bancos, consumidoras e produtoras de alumínio, e o Japan Bank for Internacional Cooperation.

comercializar lingotes de alumínio para exportar para o mercado japonês. Atualmente a empresa é a maior produtora individual de alumínio primário nacional e 8ª do mundo, sendo que a sua produção garante 15% do consumo japonês de alumínio.

Quando as obras de construção da ALBRÁS foram iniciadas em janeiro de 1980 e a sua implantação foi programada em duas etapas de 160 mil toneladas/ano cada uma. No dia 06 de julho de 1985, quando do início do funcionamento da primeira fase de sua planta industrial, a empresa tinha capacidade de produção nominal anual de 160.000 toneladas de lingotes de alumínio. A construção da segunda fase foi iniciada em outubro de 1987 e a ativação das cubas eletrolíticas ocorreu entre maio de 1990 a fevereiro de 1991. Em 1991, com a partida da segunda fase, essa capacidade aumentou para 320.000 t/ano. Em dezembro de 2001, devido outra expansão em seu parque industrial, houve um aumento dessa capacidade para 406.000 t/ano. Após algumas melhorias tecnológicas concluídas no processo de produção no ano de 1993 e da implementação de um novo modelo de organização de trabalho inspirado na lógica da flexibilização produtiva no decorrer da década de 1990, a empresa, segundo dados divulgados no Relatório da Administração referente ao ano de 2007 atingiu uma capacidade nominal de produção de 455.272 t/ano.

A pesquisa que deu origem a esse *paper* baseia-se em informações obtidas a partir de quinze entrevistas com trabalhadores diretos da ALBRÁS, quinze entrevistas com trabalhadores terceirizados e duas com dois dirigentes do Sindicato dos Metalúrgicos de Barcarena. Também tivemos acesso ao acordo coletivo entre o sindicato e a ALBRÁS, ao Estatuto da Associação dos Empregados da ALBRÁS/ALUNORTE e aos relatórios da administração da empresa acima referidos.

A lógica da reestruturação produtiva

Desde o final da década de 1970 passamos a testemunhar um processo de fragmentação crescente da classe trabalhadora. O desencadeamento desse processo pode ser atribuído ao esgotamento do modo de regulação keynesiano-fordista e ao conseqüente espraiamento da lógica de reestruturação produtiva que se tornou um dos elementos constitutivos do receituário fundamental do regime de acumulação flexível que passou a caracterizar o atual estágio de desenvolvimento capitalista. Desde então, é possível se dizer que se deu o início de um movimento de desomogeinização e paralisação do proletariado enquanto força social, não apenas no que concerne a um

possível potencial de sujeito histórico na derrubada do poder do capital - papel que lhe o foi atribuído no legado teórico marxista -, mas também nos limites da atuação econômico-corporativa que caracterizava a ação sindical no período de vigência do compromisso fordista.

No cenário desenhado pelo modelo de produção flexível, a força de trabalho que caracterizou o período fordista foi atingida severamente pelas mudanças ocorridas nas relações de emprego e trabalho promovidas pelos processos de inovações técnico-gerenciais estimulados pela reestruturação produtiva, até mesmo porque, a aplicação do princípio da flexibilização que lhe é inerente não se restringiu aos limites meramente internos das fábricas, mas também foi aplicado na redefinição das relações salariais existentes e de todo o conjunto de direitos sociais atrelados ao emprego de inspiração fordista. Como conseqüência a flexibilização dos direitos trabalhistas passou a ser apresentada como um processo de ajustamento às novas formas de relação entre o capital e o trabalho que surgiram com o modelo de produção flexível. Ante essas mudanças, tanto a homogeneidade das categorias profissionais, quanto mais amplamente às instâncias de regulação coletivas passaram a ser colocadas em cheque. A ocorrência disto, como demonstra Castel, está intimamente ligada ao fato de que:

> O desemprego em massa e a precarização das relações de trabalho não afetam apenas diferencialmente as diversas categoriais de trabalhadores ferindo mais duramente a base da hierarquia salarial. Provocam também imensas disparidades *intracategoriais* – por exemplo entre dois operários, mas também entre dois quadros do mesmo nível de qualificação, um dos quais terá garantido seu emprego. A solidariedade dos estatutos profissionais tende assim a transformar-se em *concorrência entre iguais*. Em vez de unir todos os membros de uma mesma categoria em torno de objetivos comuns que beneficiarão o conjunto do grupo, cada um é levado a colocar em evidência sua diferença para manter ou melhorar sua própria condição (2005, p. 44-45).

A transformação da relação salarial aliada às estratégias de cooptação dos trabalhadores aos interesses das empresas por intermédio da estratégia de individualização do trabalhador são fatores decisivos para a crescente heterogenização e desmobilização da classe trabalhadora na era da produção flexível. O modelo de fábrica enxuta pensada por Ohno é a corporificação desta situação desassociativa, isto porque, ele instaura de um lado um núcleo cada vez mais reduzido de trabalhadores protegidos pelo *welfare* rareado oportunizado por grandes empresas e de outro um conjunto de trabalhadores cada vez mais numerosos desprovido de quaisquer benefícios sociais realmente efetivos. A segregação que deriva dessa situação se manifesta não apenas

pela diferenciação de estatutos legais, mas também por recortes de qualificação técnica, de gênero e geracionais. Por isso:

> Quando se fala hoje da reestruturação do mundo do trabalho e da preponderância que é preciso atribuir ao bom desempenho das empresas para serem competitivas em face dos desafios impostos pela concorrência exacerbada e pela globalização do intercâmbio, não é mais a mesma dinâmica das relações profissionais que se invoca como sendo a mais apta a assegurar o desenvolvimento econômico. É muito mais do contrário que se trata. Uma gestão fluída e individualizada do mundo do trabalho deve substituir sua gestão coletiva à base de situações estáveis de emprego. Com um pouco de recuo começa-se a perceber que o que está em jogo, através da mutação do capitalismo que começou a produzir seus efeitos no começo dos anos de 1970, é fundamentalmente a instauração de uma *mobilidade generalizada* das relações de trabalho, das carreiras profissionais e das proteções ligadas ao estatuto do emprego. Dinâmica profunda que é, simultaneamente, de descoletivização, de reindividualização e de inseguriação (Castel, 2005, p. 45).

No período taylorista-fordista, apesar das heterogeneidades e desigualdades existentes entre a classe trabalhadora, era possível notar a predominância de certa tendência à homogeneização devido a uma "estratégia de integração" do proletariado possibilitada pelo convívio de grandes contingentes de operários com o mesmo estatuto social nas instalações fabris, o que de certa maneira lhes permitia mais facilmente pensar a idéia de um destino comum e, por conseguinte, de uma identidade comum que tornava menos complicada a tomada de uma "consciência de classe" em oposição aos proprietários dos meios de produção.

Essa tendência foi fortalecida após o término da segunda guerra mundial devido à preocupação que os países centrais do capitalismo passaram a ter com uma possível expansão da influência da experiência socialista soviética sobre o imaginário dos trabalhadores no que concerne à possibilidade de um modelo de organização social alternativo ao capitalismo.

No período pós-guerra consolidou-se a tendência de se instituir "direitos sociais" ligados ao trabalho por intermédio dos mecanismos compensatórios do *Welfare State*. Tendência esta que se baseava em uma forte estratégia de inserção da classe trabalhadora nos padrões de consumo do modelo fordista. Do ponto de vista político pode se dizer que o principal objetivo era enfraquecer um possível potencial revolucionário do proletariado enquanto sujeito histórico dando-lhe acesso ao padrão de consumo fordista. Como conseqüência, os sindicatos passaram a ser reconhecidos pelo Estado como entidades representativas dos interesses econômico-corporativos das categoriais de trabalhadores e não como portadores de um projeto de classe alternativo ao capital. Nos países do capitalismo avançado, apesar do caráter conflito e tenso da

relação capital-trabalho não ter sido eliminada, deu-se origem ao chamado "compromisso fordista".

As principais características do compromisso fordista foram: a negociação coletiva, a uniformização da condição jurídica dos diferentes trabalhadores e a efetividade do emprego. Essa estratégia de garantir direitos sociais e políticos, mínimos que o fossem aos olhos dos sindicatos e partidos de esquerda que a ela não aderiram, como se sabe, foi bastante exitosa, pois se por um lado promoveu melhorias efetivas nas condições de vida dos trabalhadores dos países do capitalismo avançado pós 1945, por outro contribuiu de modo significativo para a integração dos trabalhadores ao modo de vida capitalista; já que os mesmos passaram a ter sua atuação social circunscrita às demandas econômico-corporativas de suas categorias profissionais nos limites do próprio compromisso que fora estabelecido, configurando assim uma espécie de "parceria antagônica" entre o capital e trabalho. Desta feita, a tendência homogeneizante da classe trabalhadora pela via das categorias profissionais ganhou corpo, pois, como lembra Castel:

> O "compromisso social" que caracteriza os anos de crescimento é um equilíbrio mais ou menos estável, negociado por ramo e por profissão, fruto de acordos interprofissionais entre sindicatos e patronato, sob a égide do Estado. Havia como que um círculo virtuoso entre as relações de trabalho estruturadas num modo coletivo, a força de sindicatos de massa, a homogeneidade das regulações do direito do trabalho e a forma generalista das intervenções do Estado que permite uma gestão coletiva da conflitualidade social (2005, p. 44).

Apesar de todas as tensões sociais geradas no âmbito do compromisso fordista, principalmente aquelas relacionadas ao problema da rotinização e ao esvaziamento do conteúdo subjetivo do trabalho, fatores que motivavam as ações sindicais na busca por melhorias das condições de trabalho, tanto nos países onde efetivamente se fez presente, quanto naqueles em que se deu de modo parcial ou restrito, o fordismo conseguiu se manter firme até a crise do petróleo de 1973. Vide os padrões materiais de vida e altos lucros corporativos alcançados nos países do capitalismo avançado (Harvey, 2004).

A crise do regime de acumulação fordista conduziu à redefinição da divisão internacional do trabalho e, por conseguinte, à redefinição espacial dos espaços produtivos em escala global. O enfraquecimento do modelo de regulação econômica keynesiano-fordista que dava suporte ao compromisso fordista deu ensejo ao surgimento do modelo de acumulação flexível capitalista sob o qual vivemos hoje.

Nas últimas décadas do século XX, o fomento das estratégias de flexibilização no mundo do trabalho ocorreu em estreita consonância com as estratégias políticas de

inspiração neoliberal[3] que vêem no encolhimento das funções do Estado uma exigência para o bom funcionamento dos mercados. Estes últimos entendidos como esferas adequadas para garantir o vigor das economias nacionais em tempos de economia globalizada. Para os arautos dessa lógica, liberdade de mercado significa agir sem as amarras impostas por demandas sociais coletivas que possam impedir a livre expansão dos mercados. Não é por acaso que em um cenário como este as empresas visem o enfraquecimento de possíveis focos de resistências que possam emergir da configuração de um coletivo de trabalhadores mais coeso e cônscio ante as novas formas de exploração do trabalho.

O caso do Sindicato dos Metalúrgicos de Barcarena

Além da dimensão desagregadora desencadeada pelos efeitos dos processos de reestruturação produtiva, quando estamos falando de grandes empresas, como é o caso da ALBRÁS, tem-se ainda uma outra situação em jogo, qual seja: a tentativa de construir uma nova hegemonia a partir da chamada à adesão dos trabalhadores ao ideário organizacional da empresa. A introdução de novas tecnologias tanto nos processos produtivos como nas relações de trabalho produz um efeito que podemos considerar como uma externalidade positiva para o capital, visto que o cerne da lógica da flexibilização produtiva consiste na redução de custos. A esse respeito é preciso que se diga que o caso da Albrás é bem ilustrativo, pois:

> A adoção de tais tecnologias tem contribuído para a reconstrução da hegemonia da empresa graças à adesão de seus trabalhadores, expressa no abandono da luta por seus interesses, dada a alteração nas forças políticas estabelecidas (...) Isso certamente fragiliza a principal organização política dos trabalhadores – o SIMETAL (Gomes & Castro, 2004, p. 141-142).

Os dados obtidos na pesquisa de campo confirmam essa afirmação. Porém, antes de tentarmos entender essa situação, é preciso dizer que o Sindicato dos Metalúrgicos de Barcarena enquanto organização política tem como nomenclatura atual SIMEB e não mais SIMETAL. Essa mudança se deve a reivindicação pela municipalização do sindicato, pois até 2003 o controle da política sindical era em Belém, onde a sede do Sindicato dos Metalúrgicos do Estado do Pará está situada. No ano de 1999 o sindicato filiou-se à Força Sindical após se desfiliar da CUT e a luta pela municipalização ganhou força entre os dirigentes sindicais do município. Diga-se de passagem, todos eles

[3] Aqui se entenda o conjunto de princípios ordenados para o ajuste estrutural do mercado que consiste basicamente nas seguintes regras básicas: liberalização do mercado e do sistema financeiro, fixação dos preços pelo mercado, fim da inflação ("estabilidade macroeconômica") e privatizações.

funcionários da Albrás, o que é compreensível considerando que a expansão do parque industrial na micro-região de Barcarena é recente. Nas palavras de um dos diretores do sindicato:

> "Até pouco tempo atrás, você tinha um sindicato da Albrás, hoje com essa expansão do parque industrial nós temos ai a Usipar, a Alubar, empresas de médio porte temos com 50/60 empregados. Temos empresas ai em Abaetetuba que é o caso da São João, temos empresas WL Engenharia que é uma empresa também que atua nessa coisa de metalurgia, temos a Conaf e também temos empresas ai com 10/15 empregados. Hoje a gente está ai também defendendo os interesses desses companheiros".

O número de trabalhadores da Albrás que são filiados ao SIMEB é de 464 dos 1260 trabalhadores da empresa que não estão em cargos diretivos, gerenciais ou de administração, sendo que destes apenas 158 são sócios contribuintes, isto é aqueles que pagam uma contribuição assistencial. É preciso dizer também que o quadro de filiados do sindicato inclui trabalhadores de outras metalúrgicas, de pequeno e médio porte, existentes na região. Também é preciso que seja dito que muitas destas atuam como prestadoras de serviços para Albrás. Segundo informações obtidas no próprio sindicato, o número total de filiados é de aproximadamente 800.

Os dirigentes do sindicato admitem que atualmente o número de trabalhadores da Albrás filiados ao sindicato é menor que no passado, o que é compreensível, já que os processos de *downsizing* pela qual a empresa passou no decorrer da década de 90 reduziram consideravelmente seu quadro de funcionários de cerca de 3300 no início desta década para os atuais 1342. Outro elemento importante a ser considerado é que as estratégias de gestão da força de trabalho hoje vigente na empresa possuem uma forte dimensão individualizadora, que é norteada cada vez mais para uma lógica de premiações dos esforços individuais e dos grupos de trabalho, o que tende a enfraquecer a perspectiva de pertencimento à classe social. Todavia é preciso que se diga que por si só a redução do número de filiados não é um indicativo da fragilização das ações sindicais, pois com lembra Cardoso considerando a legislação que regula as relações de trabalho no Brasil:

> Porque os sindicatos representam os trabalhadores independentemente de eles serem ou não filiados, a filiação deve, logicamente, indicar outra coisa além da representatividade. Em outras palavras, a filiação sindical *não* deve ser indicador relevante do fato de os sindicatos serem ou não instituições de galvanização e promoção de identidades sociais ou políticas. Isso é muito diferente de dizer que os sindicatos não são instituições desse tipo. Estou apenas afirmando que, se o são, a filiação não é medida nem necessária nem suficiente do fenômeno (Cardoso, 2003, p 232).

A despeito de ser necessário levar em conta essa ressalva, é preciso dizer que para os líderes sindicais é possível falar hoje em uma falta de combatividade do coletivo de trabalhadores da Albrás, pois esta é entendida e diagnosticada por eles a partir de uma "*ausência de bandeiras de luta*". Como foi dito por um dirigente sindical: "o que a ALBRAS oferece aos seus trabalhadores é uma coisa já sólida, construída ao longo de 20 anos de ação sindical, e eu diria que é o *top* hoje na categoria metalúrgica".

Os atuais dirigentes do SIMEB se alinham ao legado daquilo que passou a ser denominado de "novo sindicalismo", isto é, de um tipo de prática sindical que objetiva a organização dos trabalhadores no sentido de construir uma maior intervenção nos locais de trabalho, de garantir a manutenção de postos de trabalho e de manter o máximo possível o conjunto de benefícios atrelados ao salário. No que se refere a este último ponto estamos falando de um conjunto de benefícios conquistados no decorrer de mais de vinte anos de atuação sindical.

No caso específico dos trabalhadores da Albrás, também é necessário dizer que por estarmos tratando de um grande projeto pensado para Amazônia a partir da lógica da relocalização das atividades produtivas, a ausência de uma tradição de organização de trabalhadores enquanto classe foi um dos elementos considerados. Isto é, não estamos diante apenas da ausência de uma tradição sindical mais combativa dos metalúrgicos na micro-região de Barcarena, mas fundamentalmente da ausência de qualquer tradição sindical, haja vista que ela é inaugurada justamente no decorrer dos anos iniciais das atividades da Albrás na região, precisamente no ano de 1987, quando o SIMETAL foi constituído no município de Barcarena.

Nos primeiros dois primeiros anos de funcionamento da Albrás o coletivo de trabalhadores da Albrás era representado pela ABAN, que como já foi dito anteriormente é uma associação dos trabalhadores do complexo Albrás-Alunorte. Apesar de o sindicato ter sido constituído no ano de 1987, somente no decorrer dos anos seguintes que ele foi ganhando força e credibilidade enquanto representação dos trabalhadores. O ano de 1990 é tido pelos dirigentes sindicais como o ano em que o sindicato efetivamente se apresentou como força constituída, visto que foi este o ano da greve que resultou na paralisação de sete dias das atividades da fábrica.

Segundo Rodrigues (1990) no caso do Brasil a partir da década de 80 devido ao reconhecimento social que o sindicalismo passou a ter no cenário nacional como fruto das lutas em defesa dos direitos dos trabalhadores que vinham sendo travadas durante os anos 70 e 80 no contexto político da luta pela redemocratização, os sindicatos passaram

a ter uma "presença significativa" na vida nacional e mais intensamente ainda nos locais de trabalho. Essa presença nos locais de trabalho manifestou-se por meio das mais diversas formas de denominação: comissões de fábrica, comissões de empresa, conselho de representantes de funcionários, entre outras. Na Albrás a ocorrência disto se manifesta até os dias atuais pela existência da comissão de chão de fábrica na qual o sindicato possui um representante.

A característica fundamental desse tipo de sindicalismo corresponde à passagem de uma postura de confrontação para uma de cooperação conflitiva (Rodrigues, 1995). O caso do antigo SIMETAL em Barcarena não fugiu a essa tendência marcante do final dos anos 80 e inicio dos 90. O momento mais delicado da história do sindicato também pode ser visto como um momento que funcionou, vamos dizer assim, como um divisor de águas. Esse momento corresponde à greve ocorrida em 1990 na qual o sindicato organizou uma paralisação de sete dias objetivando uma reposição salarial no contexto das perdas geradas por uma conjuntura econômica de altas taxas de inflação.

De acordo com a avaliação dos dirigentes sindicais no final dos anos 80 e início dos anos 90 era mais fácil reivindicar, pois o problema, nas palavras de um deles, também dirigente sindical à época, era "conjuntural" e não "estrutural" como é hoje. Isto é, o que é entendido como problema estrutural é o fato de que com a hegemonia do capital financeiro no cenário capitalista global e à imposição dos processos de reestruturação produtiva que lhes servem de suporte no sentido de reduzir custos e aumentar o retorno dos acionistas, torna-se bem mais complicado para o sindicato ter uma postura mais incisiva e combativa em relação à empresa. Nas palavras de um outro dirigente sindical essa configuração estrutural é entendida como não suscetível ao controle:

> "Nem pelos trabalhadores e nem pelo empresário, ai a coisa se complica de fato. Ou seja, a luta tem se dado a todo o momento para a gente buscar informação e conhecer o que está se passando na empresa para tentar propor soluções que visem à melhoria da situação dos trabalhadores, esse é o caminho que nós temos tomado".

A fala do sindicalista revela a perspectiva de naturalização da atual configuração do capitalismo, um sentido de falta de alternativas diante de um tipo de mercado que assume feições de entidade indócil ao controle dos atores sociais que o constituem. Nós sabemos que não é bem assim, pois os mercados, apesar do que possam crer alguns, não deixam de ser construções sociais.

Diante de um cenário em que como lembram Ramalho & Santana "o medo do desemprego tornou-se um poderoso fator de desmobilização sindical" (2003, p. 26), não é de se estranhar que apesar das tentativas de também representar os interesses dos desempregados, os sindicatos, devido o enfraquecimento de sua capacidade de exercer pressão sobre as empresas, passem a adotar uma postura de defesa dos interesses daqueles que ainda estão empregados e tenham dificuldade de organizar a miríade de trabalhadores surgida com os contratos atípicos de trabalho criados pela lógica da flexibilização.

No caso do sindicato dos metalúrgicos de Barcarena essa situação é bem evidente, visto que apesar da mobilização no sentido de defender os interesses não apenas dos desempregados, mas também daqueles que estão empregados como trabalhadores terceirizados, o sindicato tem centrado seus esforços exatamente no sentido de manutenção de empregos, não apenas em relação aos trabalhadores da Albrás, mas também em relação aos trabalhadores de outras empresas metalúrgicas. Essa postura defensiva tem dado o tom das ações do sindicato. Diante da impossibilidade de controlar a volatilidade do capital financeiro que demanda retorno àquilo que é investido, o medo do desemprego não apenas desmobiliza a ação sindical, mas também atua como uma força que a direciona cada vez mais para o âmbito local, onde se acredita ser possível ter uma maior intervenção.

Nos anos que se seguiram a greve de 1990, em decorrência dos processos de reestruturação produtiva pela qual a empresa passou e da implementação do modelo de gestão baseado no TQC o sindicato gradativamente abriu mão de uma postura de enfrentamento e passou a adotar uma estratégia que objetiva o estreitamento, digamos assim, de uma relação de parceria com a empresa. Na avaliação do sindicato tem sido exatamente essa estratégia esta que tem permitido conseguir mais facilmente a obtenção de algumas vantagens por meio de negociações coletivas (Antonaz & Lopes, 2005).

Nas palavras de Telles a corrosão dos direitos gerada por situações como esta:

> Além da evidente fragilização das condições de trabalho e de vida da maioria, a destituição dos direitos – ou, no caso brasileiro, a recusa de direitos que nem mesmo chegaram a se efetivar – significa também a erosão das mediações políticas entre o mundo social e as esferas públicas, de tal modo que estas se descaracterizam como esferas de explicitação de conflitos e dissenso, de representação e negociação; é por via dessa destituição e dessa erosão, dos direitos e das esferas de representação, que se ergue esse consenso que parece hoje quase inabalável de que o mercado é o único e exclusivo princípio estruturador da sociedade e da política, que diante de seus imperativos não há nada a fazer, a não ser a administração técnica de suas exigências, que a sociedade deve a ele se ajustar e que os indivíduos,

> agora desvencilhados das proteções tutelares dos direitos podem finalmente provar suas energias e capacidades empreendedoras (1998, p. 25-26).

A descrição feita por Telles (1998; 1999; 2000) corresponde ao encolhimento da cena política, isto fica evidente pela restrição da dimensão transgressora da palavra que deveria reivindicar e pronunciar os direitos daqueles que são sofredores dos danos ligados à fragilização da rede de proteção social viabilizada pela condição de assalariamento, se não acessível para todos os trabalhadores no caso brasileiro, pelo menos situação almejável para a maioria destes. As conseqüências disto são a inviabilização da construção de alternativas na dinâmica conflituosa da vida social e o estreitamento do horizonte do possível e do pensável; o que leva a um processo de demissão do pensamento como possibilidade fundadora de um mundo comum.

A crise do estilo e das orientações tradicionais do sindicalismo pode ser identificada como uma das causas deste encolhimento da cena política, assim como a incorporação do ideário empresarial por parte do conjunto de trabalhadores que se sentem relativamente mais seguros em relação ao seu estatuto social é uma de suas conseqüências. O efeito desmobilizador produzido pelos desdobramentos da reestruturação produtiva sobre a capacidade de organização política do coletivo de trabalhadores da Albrás é somente mais um exemplo, entre tantos outros, de um cenário social e político no qual a lógica da flexibilização se impõe como definidora do real.

O papel do sindicato diante da diferenciação social entre trabalhadores diretos e terceirizados

Na tradição legada por Marx (2008), o trabalho é tido como o elemento central da condição humana, pois permite aos homens transformar mediante ações planejadas a natureza ao mesmo tempo em que estas ações transformam a natureza humana dos próprios homens. Nenhuma outra espécie animal é capaz de empreender tal feito por mais bem elaborado que seja o resultado de seus esforços, vide o célebre exemplo das abelhas. O que nas outras espécies é uma ação resultante de impulsos instintivos, no homem é o resultado de uma ação previamente planejada na qual o produto se faz presente em sua mente antes da intervenção sobre a matéria-prima na qual incide. A reciprocidade transformadora que é inerente ao trabalho é o fator que o converte em um elemento central da sociabilidade humana. Até mesmo porque, o trabalho é criador de valores de uso e como trabalho útil constitui-se em uma condição de existência do homem, independente de todas as formas de sociedade, uma eterna necessidade natural

de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana. O trabalho na matriz do pensamento marxiano é a categoria central no entendimento da condição humana, porque o é seu fator constitutivo.

Entretanto, desde os anos de 1980, pensadores sociais como André Gorz (1982), Jürgen Habermas (1987) e Klaus Offe (1989) têm advogado em favor da tese da perda de centralidade do trabalho como categoria fundamental no que concerne à constituição da vida social. Eles alegam que a instabilidade na construção a partir da esfera do trabalho de um ambiente de vida social como uma unidade subjetiva estaria se tornando cada vez mais inútil em decorrência do tempo que os indivíduos a ela despendem. Ou seja, a identidade social e pessoal pela via do trabalho estaria perdendo força no atual contexto do capitalismo. A ocorrência disto seria uma decorrência das inovações tecnológicas e do fato da biografia individual dos trabalhadores não necessariamente ter na formação profissional a realização de uma carreira a ela condizente. Para esses autores a esfera do trabalho perde sua posição de categoria central na sociedade e cede lugar àquilo que Habermas denomina de "esfera comunicativa", onde as identidades se constroem mais fortemente a partir do "mundo da vida". Isto é, a partir de um conjunto de atividades que se realiza na interação intersubjetiva do dia a dia e não apenas na esfera institucional do trabalho.

Não temos dúvidas que o trabalho, do ponto de vista de uma razão instrumental, constitui-se em um elemento fundamental para a sobrevivência do modo de produção capitalista, pois ele é a fonte de valorização do capital, assim como também ainda representa para um grande contingente de indivíduos espalhados pelo planeta um meio crucial de inscrição na vida social. Tudo isso ganha uma dimensão maior ainda quando consideramos que nos últimos dois séculos o modo de produção capitalista destitui ou debilitou significativamente quaisquer outras formas de reprodução social da vida fora do espectro de influência de sua lógica instrumental.

Todavia, nos dias atuais, não podemos deixar de reconhecer que devido ao advento da produção flexível com suas inovações técnico-gerenciais, à exemplaridade da fábrica enxuta, à fragmentação crescente da classe trabalhadora que emergiu das transformações nas relações salariais e que, por conseguinte, tem contribuído para a fragilização do poder de pressão dos sindicatos e para a desmobilização visível dos movimentos operários nos últimos trinta anos, cada vez mais fica difícil construir identidades sólidas pela via do trabalho. Isto porque, a situação de instabilidade que passou a caracterizar as novas formas de contrato de trabalho surgidas no contexto da

flexibilização produtiva e normatizadas sob a égide de políticas de inspiração neoliberais torna as trajetórias profissionais bastante imprevisíveis. Principalmente se comparadas com as trajetórias profissionais possíveis no período fordista outrora então vigente nos países centrais do capitalismo, onde o Estado do bem-estar social incorporou direitos que foram conquistados pela classe trabalhadora no decorrer do século XX.

O cenário social produzido pela transformação das relações salariais tem dado ensejo à configuração de novas imagens proletárias, sendo que três grandes conjuntos estão se delineando: a) os proletários estáveis com garantias, uma reminiscência do período taylorista-fordista; b) os proletários excluídos do trabalho, aqueles condenados ao desemprego e à dependência da seguridade social e; c) uma massa flutuante de trabalhadores instáveis, na qual se incluem os trabalhadores em tempo parcial, os temporários, os informais e os terceirizados. Essas diferentes imagens dificultam a construção de uma identidade comum da classe trabalhadora, assim como também contribuem para o enfraquecimento dos sindicatos como agentes coletivos de defesa dos interesses dos trabalhadores (Bihr,1998).

Nesse cenário, onde a lógica da precarização dos direitos se instala como um elemento constitutivo da nova configuração do mundo do trabalho, os trabalhadores se vêem obrigados a ter que apreender a lhe dar com as situações de risco decorrentes da condição de transitoriedade das novas formas de ocupação e do efeito desmobilizador que elas produzem na dimensão coletiva do trabalho. Transitar em um mundo de instabilidade e incertezas produzidas pela fragilização dos direitos vinculados à rede de proteção vinculada ao assalariamento é a essência da condição do trabalhador precarizado, trabalhador este que, como nos lembra o sociólogo italiano Andrea Tiddi, se encontra:

> (...) em uma fronteira entre a ocupação e não-ocupação e também em um não menos incerto reconhecimento jurídico diante das garantias sociais. Flexibilização, desregulação da relação de trabalho, ausência de direitos. Aqui a flexibilização não é riqueza. A flexibilização, por parte do contratante mais frágil, a força de trabalho é um fator de risco e a ausência de garantias aumenta essa debilidade. Nessa guerra de desgaste, a força de trabalho é deixada completamente descoberta, seja em relação ao próprio trabalho atual, para o qual não possui garantias, seja em relação ao futuro, seja em relação à renda, já que ninguém o assegura nos momentos de não-ocupação (2002, p. 75).

Tendo essas novas imagens proletárias em mente e a incerteza do reconhecimento jurídico de algumas garantias sociais ligadas ao padrão de ocupação

característico do período fordista, é possível identificar claramente que no caso da diferenciação social entre trabalhadores diretos e trabalhadores terceirizados da Albrás, os trabalhadores diretos estão inscritos no primeiro conjunto e os terceirizados no terceiro conjunto. Isto é, estes últimos estão sujeitos à condição de incerteza que caracteriza essa fronteira entre a ocupação e a não ocupação a qual se refere Tiddi.

Mesmo tendo tudo isso em mente, assim como também, considerando que as circunstâncias com as quais aqueles que vendem sua força de trabalho precisam aprender a lhe dar no atual estágio do capitalismo em que o processo de flexibilização e precarização do trabalho produzem a sensação de desfiliação ante ao coletivo social, nós nos alinhamos à tese de que, a despeito de todas essas dificuldades, para certos grupos sociais, o trabalho ainda se apresenta como uma referência dominante. Pois como advoga Castel,

> Certamente, é possível identificar vários círculos de identidade coletiva fundada, primeiro, na profissão (o coletivo de trabalho) e que pode prolongar-se em comunidade de moradia (o bairro popular), em comunidade de modo de vida (o bar, [...], o pertencimento sindical e político), [...] Na sociedade industrial, sobretudo, para as classes populares, o trabalho funciona como 'grande integrador', o que [...] não implica em condicionamento pelo trabalho (2003, p. 531-532).

O enfraquecimento da ação política e da capacidade de promover "solidariedade de classe" dos sindicatos é uma conseqüência de um cenário social em que a hegemonia da racionalidade instrumental do mercado, apresentada como "neutra" pelos seus arautos, torna a responsabilização dos indivíduos pela permanência ou não em determinada condição de existência material em princípio ordenador do mundo social.

Aqui, julgamos pertinente fazer referência à interpretação alternativa proposta por Hyman (1996) de que não estamos testemunhando uma crise do sindicalismo, mas uma crise do estilo e da orientação tradicionais do sindicalismo. Como nos lembra Hyman, a classe operária deve ser vista como uma abstração, ou se preferirmos usar uma linguagem weberiana um tipo ideal, jamais como uma descrição ou generalização sociológica, caso contrário, a sua mitificação acaba ocultando a diferenciação, a divisão e a desunião que têm sido no decorrer da história do movimento sindical uma de suas características recorrentes.

Certo discurso ontologizante da classe trabalhadora como agente revolucionário definitivo que sobrevive e floresce em certos círculos de "iniciados" tem sido um fator revigorante dessa mitificação no campo da interpretação sociológica. Esse tipo de discurso tem contribuído menos para a proposição de idéias que permitam aos

sindicatos promoverem mudanças no sentido de promover a identificação entre trabalhadores com os mais diferentes estatutos sociais e defender adequadamente os interesses dos empregados e dos desempregados e mais para a revitalização de uma metanarrativa da classe trabalhadora que se vê obrigada a agir de acordo com o seu "modo de ser", seja lá o que isso queira dizer descritivamente e não prescritivamente, como é de praxe nesse espectro interpretativo. O discurso que atribui a inerência de sujeito histórico revolucionário à classe operária parece esquecer, ou tão somente omitir, que:

> A solidariedade não é nunca uma qualidade natural ou fixa, sempre é uma meta que, no melhor dos casos, resulta difícil de alcançar e é efêmera. (...) Crer no mito de uma época dourada prévia, de unidade proletária e solidariedade sindical sem problemas, distorce nossa percepção da dinâmica atual dos movimentos trabalhistas (Hyman, 1996, p. 20-21).

Com essa ressalva em mente, não é de se estranhar que com o enfraquecimento do estilo e da orientação tradicionais do sindicalismo como instituição de defesa dos interesses e como fonte de promoção da identidade social operária, uma empresa do porte da Albrás, devido ao reconhecimento e ao protagonismo que possui na cadeia de produção do alumínio primário brasileiro e mundial se torne uma referência identitária para o coletivo de seus trabalhadores. Isto ocorre simplesmente porque os trabalhadores se sentem parte integrante de um empreendimento que não apenas é bem sucedido e reconhecido em nível nacional, mas também em nível global. Em outras palavras, grandes empresas como a Albrás têm conseguido conferir um sentido de pertença coletiva que o movimento sindical nos dias atuais tem tido bastante dificuldade de conseguir.

Mesmo que as experiências dos trabalhadores da Albrás estejam totalmente fincadas no âmbito local, o pertencimento ao quadro funcional da empresa, por mais que não seja uma condição plenamente garantida devido à possibilidade de novos processos de reestruturação, lhes confere a sensação de inserção privilegiada em um mundo globalizado quando comparada não apenas com os trabalhadores terceirizados, mas também à maioria dos trabalhadores da micro-região de Barcarena e até mesmo do estado do Pará.

> "Por salário tem empresa que paga até melhor que Albrás, mas não oferecem os benefícios que ela. Outra coisa é muito difícil a gente ver alguém ser mandado embora da empresa. A não ser que o cara faça alguma coisa errada. Ela segura, ela valoriza a mão-de-obra dela. Então a gente se sente seguro trabalhando lá" (operador de produção, 39 anos, casado, segundo grau completo, trabalha na empresa desde 1988).

> "Na realidade na região não existe melhor empresa do que a Albrás, ela oferece educação, assistência médica e odontológica e outras coisas que muitas empresas não oferecem, como por exemplo, a participação no resultados, porque isso é *facultativo*, mas ela, mesmo assim pratica" (operador de produção, 49 anos, casado, segundo grau completo, trabalhou na empresa de 1986 até 2002).

A lógica da flexibilização produtiva não apenas desmobiliza o coletivo de trabalhadores pela via da fragmentação de classe promovida pelas novas formas de contrato de trabalho, ela também coloniza a subjetividade dos trabalhadores por meio da promoção do assujeitamento subjetivo destes. Isto é possível de ser verificado quando consideramos que na percepção dos trabalhadores o conjunto de benefícios que a empresa oferece passa a ser visto quase como uma concessão espontânea da empresa, quando na verdade o papel desempenhado pelo sindicato, por menos combativa que atualmente seja sua atuação, ainda se apresenta como crucial.

Um ponto bem ilustrativo de manifestação do assujeitamento subjetivo dos trabalhadores da Albrás é pensar, como o faz o operador de produção acima, que a participação nos resultados seja facultativa, quando em verdade ela decorre do que dispõe a Lei 10.001 de 19 de dezembro de 2000. O conteúdo da referida lei dispõe que a participação nos lucros ou resultados é um instrumento de integração entre capital e trabalho assim como um incentivo à produtividade, sendo que ela é um objeto de negociação entre empresa e seus empregados. Portanto, o assujeitamento se manifesta quando se introjeta subjetivamente o caráter integrador que a própria lei prescreve.

Quando se considera o porte a e a importância que uma empresa como a Albrás possui no estado do Pará e todos os benefícios que uma empresa como ela pode disponibilizar em negociações coletivas, aliado ao modelo de organização que hoje evoca uma maior participação dos trabalhadores do chão de fábrica, não é difícil entender porque aquilo que deveria ser visto como um direito conquistado passa a ser visto como fruto de uma "ação facultativa" das empresas. Mas uma vez estamos diante da mágica da prescrição do real se convertendo em descrição do real, só que aqui a mágica especificamente se propõe a esvaziar o caráter conflituoso da relação capital e trabalho e consequentemente fortalecer o caráter funcional que as duas categorias possuem no processo de acumulação capitalista.

Como usualmente tem ocorrido em casos semelhantes, o modelo de produção flexível hoje adotado pela Albrás impele o SIMEB a converter-se cada vez mais em um sindicato de postura pragmática e de resultados, isto é, a um tipo de ação sindical voltada para uma luta de manutenção do máximo possível de empregos diretos e dos

benefícios atrelados ao salário. Porém, não temos dúvidas que esse cenário de identificação com a empresa só é possível porque os trabalhadores diretos da Albrás se inserem em larga medida nos grupos sociais para os quais o trabalho ainda se apresenta como uma referência dominante.

Diante desse quadro desintegração social produzido pela lógica da flexibilização produtiva, os dirigentes do SIMEB vêem o processo de terceirização como a situação precarizadora de direitos que o é, mas eles entendem que essa é uma tendência que se impõem de modo quase que inevitável no atual estágio do desenvolvimento capitalista pela via de uma concorrência cada vez mais acirrada pelos melhores postos de trabalho. Na percepção dos dirigentes sindicais, a atual conjuntura do mercado de trabalho aliada a falta de capital e a má administração de algumas empresas que terceirizam serviços para a Albrás, quando considerada dentro do contexto de uma economia capitalista extremamente competitiva e voltada para a redução de custos, cria um cenário no qual, nas palavras de um dirigente sindical é possível dividir:

> "Os terceirizados de empresas corretas, vamos dizer assim, aquelas que pagam direitinho, que dão prêmio, que de qualquer maneira o trabalhador acaba gostando de trabalhar. E as outras de menor porte, que não tem dinheiro para fazer coisas assim; as mal administradas. Eu diria o seguinte: o trabalhador que reclama é aquele que não tem o salário dele em dia, correto e tal. No caso das empresas mal organizadas, essas não têm jeito. Nestas é comum os trabalhadores entrarem em grave, é comum eles não estarem dando o melhor de si. O das outras, aquelas pequenas empresas que pagam direitinho, que pagam prêmio para o sujeito que trabalha correto, o cara se esforça ao máximo até pensando em entrar numa empresa como a Albrás. O que pode acontecer, pois quando o cara é muito bom, ele é chamado para ingressar no quadro da empresa, que sempre acha uma vaguinha lá para isso".

É obvio que a freqüência com que o tipo de situação descrita no final da fala de nosso informante não acontece como o sindicato gostaria que o fosse, ou se formos um pouco mais críticos, como gostaria de acreditar que o fosse. O nível de entrelaçamento entre a visão da empresa e a visão do sindicato sobre as relações de trabalho é algo que, se não chega a estar em total sintonia, ao menos está longe de ser efetivamente dissensual. As fortes tensões que normalmente são pressupostas como inerentes à relação capital e trabalho, no caso da Albrás não são tão fortes assim, pois o sindicalismo de resultado tem sido o mote que define a atuação do SIMEB.

Considerações finais

A nova organização do trabalho na ALBRÁS atua como uma poderosa força individualizadora, a ponto dos trabalhadores diretos perceberem claramente como negativa a condição de terceirizado e de não desejarem esta para si mesmos, mas ao mesmo tempo eles não se identificam com os terceirizados no que diz respeito ao pertencimento de classe, até mesmo porque, o que muitas vezes se nota em suas falas é um orgulho de pertencer aos quadros da empresa. O que temos na verdade é um sentimento apiedado ante ao infortúnio do outro que é alimentado pela constatação passiva de que no atual estágio do capitalismo as coisas são assim mesmo, isto é, cada um deve procurar o seu aperfeiçoamento profissional para aumentar suas chances de se inserir em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

Não é difícil perceber que a disseminação e o fortalecimento dessa lógica no imaginário dos trabalhadores da ALBRÁS produzem um efeito naturalizador desse estado de coisas. É como se os indivíduos envolvidos na figuração social estivessem nos dizendo que não é possível fazer nada diante desse estado de coisas porque o capitalismo nos dias atuais não é entendido como um modo de produção transitório contra o qual a classe trabalhadora deve se insurgir, mas sim como um modo de organização da vida social que aí está e no qual o indivíduo deve responsabilizar a si mesmo pelo sucesso ou fracasso de sua inserção.

A influência da nova forma de organização do trabalho existente na Albrás e dos efeitos desmobilizadores que ela produz sobre o coletivo de trabalhadores incide fortemente nas ações do sindicato, até mesmo porque, historicamente todos os diretores do sindicato, desde o ano de sua fundação em 1987, pertenceram ao quadro de funcionários da Albrás. Se no passado não se pode dizer que o antigo SIMETAL constitui-se como um exemplo de postura dissensual na defesa dos interesses dos operários, hoje o SIMEB movimenta-se num terreno muito mais movediço, a ponto de ter assimilado em certa medida o discurso que norteia o paradigma da responsabilização do indivíduo pela permanência ou não em determinada condição material de existência.

Referências Bibliográficas

ANTONAZ, Diana & LOPES, José Sergio Leite. Para além dos sindicatos: os grupos de atingidos do trabalho. Trabalho apresentado no GT 26 – Trabalho e Sindicatos na Sociedade Contemporânea do XIX Encontro anual da ANPOCS. Anais do XIX Encontro anual da ANPOCS. Caxambu. 2005.

BIHR, Alain. Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 1998.

CARDOSO, Adalberto Moreira. Os sindicatos e a segurança socioeconômica no Brasil. In: SANTANA, Marco Aurélio & RAMALHO, José Ricardo. Além da Fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, 2003. p. 227-270.

CASTEL, Robert. As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário. 4ª ed. Petrópolis: Vozes, 2003. 611 p.

_____. A insegurança social: o que é ser protegido? Petrópolis: Vozes, 2005. 95 p.

GOMES, Vera Lúcia Batista Gomes e Castro, Edna Ramos de. Trabalhadores da Albras e sua organização política. Novos Cadernos NAEA, Belém, v. 7, n. 1, p. 123-254, jun. 2004.

GORZ, André. Adeus ao proletariado. Rio de Janeiro: Forense, 1987. 204 p.

HABERMAS, Jürgen. Trabalho & Sociedade. "A Nova Intransparência". Novos Estudos Cebrap. São Paulo, n° 18, p. 103-114, setembro. 1990.

HYMAN, Richard. Los sindicatos y la desarticulação de la clase obrera. *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho*, ano 3, nº 5, São Paulo, Alast. 1996.

JÁCOME RODRIGUES, Iram. Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria. São Paulo: Cortez, 1990.

KURZ, Robert. O pós-marxismo e o fetiche do trabalho. Krisis 15. disponível na internet via http://obeco.planetaclix.pt/. Arquivo capturado em 28 de Dezembro de 2007.

RAMALHO, José Ricardo & SANTANA, Marco Aurélio. Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. In: SANTANA, Marco Aurélio & RAMALHO, José Ricardo. Além da Fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, 2003. p. 11-43.

MARX, K. 2008. O Capital – Crítica da economia política, vol. 1. Rio de janeiro: Civilização Brasileira.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. De ferro e flexíveis: marcas do Estado empresário e da privatização na subjetividade operária. Rio de Janeiro: Garamond, 2004. 460 p.

OFFE, Claus. Trabalho como categoria fundamental. In: OFFE, Claus (Org.).Capitalismo desorganizado: transformações contemporâneas do trabalho e da política. São Paulo: Brasiliense, 1989. 324 p. p. 167-197.

TELLES, V. S. No fio da navalha: entre carências e direitos. In: Silvio Caccia Bava (Organizador), Estudos, Formação e Assessoria em Políticas Sociais Programa de Renda Mínima no Brasil:Impactos e Potencialidades, mimeo, 1998. p. 09-36.

_____. Direitos sociais: afinal do que se trata? Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2006. 194 p.

_____. A modernização vista de baixo, *mimeo*, 2000. p. 01-26.

TIDDI, Andrea. Percorsi di vita tra lavoro e non lavoro. Roma: Derive Approdi, 2002. 144 p.

Sessão Temática: Políticas públicas ativas e passivas de mercado de trabalho, emprego, trabalho e renda

Reflexões acerca do Emprego no Setor Público

Autores:

Daniele dos Santos Fontoura

Dra. Valmiria Carolina Piccinini

Resumo:

Neste artigo busca-se avaliar a importância do setor público como empregador e também as mudanças pelas quais o setor passou que repercutiram sobre o emprego. A partir de uma revisão teórica sobre o tema e de dados secundários da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) verificou-se que o setor público desempenha importante papel na geração de emprego (21,8% do total de empregos formais em 2007). Além disto, observou-se que, principalmente a partir da Reforma Administrativa de 1995, o sistema de emprego neste setor aproximou-se do praticado na esfera privada. É importante ressaltar que a finalidade última do Estado é governar e não gerenciar e, desta forma, muitas práticas utilizadas na iniciativa privada não podem ser simplesmente transpostas para a esfera pública.

Palavras-chave: setor público; reforma administrativa; mercado de trabalho; emprego formal.

Reflexões acerca do Emprego no Setor Público

Resumo

Neste artigo busca-se avaliar a importância do setor público como empregador e também as mudanças pelas quais o setor passou que repercutiram sobre o emprego. A partir de uma revisão teórica sobre o tema e de dados secundários da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) verificou-se que o setor público desempenha importante papel na geração de emprego (21,8% do total de empregos formais em 2007). Além disto, observou-se que, principalmente a partir da Reforma Administrativa de 1995, o sistema de emprego neste setor aproximou-se do praticado na esfera privada. É importante ressaltar que a finalidade última do Estado é governar e não gerenciar e, desta forma, muitas práticas utilizadas na iniciativa privada não podem ser simplesmente transpostas para a esfera pública.

Palavras-chave: setor público; reforma administrativa; mercado de trabalho; emprego formal.

Introdução

Quando se pensa em emprego no setor público seja na esfera federal, estadual ou municipal constata-se que diversas representações sociais permeiam o tema, algumas pejorativas. Muito se fala sobre um possível inchaço no quadro funcional, pagamento de salários excessivamente altos, vínculo de trabalho protegido, trabalhadores sem comprometimento com a máquina pública, troca de favores políticos, além de expressões como "cabide de emprego".

No entanto, se faz mister conhecer a importância do setor público como empregador e também as mudanças pelas quais o setor passou que repercutiram sobre o trabalho e acabaram por aproximá-lo do sistema de emprego privado. Para tanto, buscou-se realizar neste trabalho uma revisão teórica sobre o tema bem como avaliar estatísticas disponíveis na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)[1] do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)[2] do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Ambas as pesquisas são realizadas anualmente e abrangem todo o território nacional. É importante salientar que enquanto a RAIS considera apenas o mercado de trabalho formal – trabalhadores com vínculo contratual celetista, militares e estatutários - a PNAD inclui diversos tipos de ocupações independente da existência de vínculo contratual e, sendo assim, permitem que se analise tanto a repercussão do emprego no setor público em relação ao emprego formal, quanto ao total de pessoas ocupadas na economia.

Observando-se a evolução recente da economia brasileira, especialmente a partir do início da década de 90, é possível destacar um rol de importantes transições econômicas, sociais, demográficas e tecnológicas, com profundas implicações para o mercado de trabalho e para as relações de emprego. Essas transições devem ser entendidas como indo muito além de sua influência sobre as principais variáveis que compõem o mercado de trabalho, afetando-lhe, também, a dinâmica e as estruturas regional, setorial e ocupacional (CHAHAD, 2003).

A partir do final da década de 1980 as pressões internacionais entre as quais se destaca a globalização, a hegemonia dos países centrais e a assinatura do Consenso de Washington em 1989 forçaram os países latinos a colocarem em prática uma série de mudanças políticas,

[1] A RAIS abrange 97% do mercado formal de trabalho brasileiro.

[2] Na PNAD 2007, foram pesquisadas 399.964 pessoas e 147.851 unidades domiciliares distribuídas por todas as Unidades da Federação.

econômicas e sociais (SALDANHA, 2006). Em resposta a tais pressões, no Brasil, as mudanças estruturais promovidas a partir do final dos anos de 1980, em especial, a abertura comercial, a entrada do capital estrangeiro, bem como as privatizações promovidas no governo Collor e aprofundadas no governo de Fernando Henrique Cardoso, afetaram fortemente a economia brasileira. Duas mudanças políticas interdependentes acompanharam essas alterações, notadamente no que se refere ao funcionamento do mercado de trabalho: a flexibilização dos regimes de trabalho (jornadas, salários, mobilidade funcional, ritmos) e a flexibilização/desregulamentação do sistema legislativo nacional de proteção ao trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (COSTA, 2005). Estas transformações tiveram forte impacto sobre a classe trabalhadora.

No setor público as repercussões foram inicialmente mais sutis, mas não tardaram em refletir tanto sobre os servidores públicos estatutários quanto sobre os empregados públicos, estes últimos regidos pela CLT. Conforme Bergue (2007) as intervenções geraram, além do repensar dos objetivos institucionais do governo, as transformações nos processos de gestão pública com reflexos intensos nas estruturas humana e material dos organismos governamentais.

Nos últimos 20 anos, várias áreas do serviço público perderam sua singularidade e se tornaram bastantes similares ao sistema geral de emprego em diversos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2005). No Brasil, importantes modificações no emprego na área pública ocorreram a partir de 1995 quando da elaboração do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado e, em abril de 1998, a aprovação da Emenda Constitucional 19 (EC19) ambos com severas repercussões para o trabalho no serviço público. Tanto o Plano Diretor da Reforma do Estado como a EC 19 fazem parte de um processo maior conhecido como Reforma do Estado que requereu, além da aprovação de mudanças na Constituição, a revisão de outras leis e normas, a concepção de novos instrumentos de gestão e de formas inovadoras de organização da administração, procurando assimilar o que havia nas teorias e métodos de administração gerencial, na experiência internacional e na própria trajetória da administração pública brasileira (MARE, 1997), o que implicou na importação de modelos de gestão da iniciativa privada, cite-se a busca por resultados por meio da estipulação de metas.

Ressalte-se que o setor público desempenha importante papel na geração de empregos formais, além de seu papel social. Também, conforme ressalta Marconi (1997) o emprego público contribui para amortecer os efeitos da recessão sobre a demanda por mão-de-obra, pois enquanto o nível de emprego no setor privado cai nos períodos de desaquecimento, o do setor público não se altera, resultando numa maior participação deste último no mercado de trabalho. Segundo dados da RAIS em 2007 havia 8,198 milhões de servidores públicos estatutários, militares ou celetistas vinculados à Administração direta, autárquica ou fundacional[3] em todo o país. Este total representou 21,8% dos 37,607 milhões de empregos formais em todo o país naquele ano.

Mesmo o setor público tendo importante participação no emprego formal a maioria dos estudos e publicações foca os trabalhadores do setor privado bem como as relações de trabalho que daí surgem. Além disto, diversas publicações na área caracterizam-se por serem traduções de obras nas quais as situações descritas não se assemelham a trajetória da Administração Pública brasileira. Sendo assim, este artigo visa contribuir para o aprofundamento das discussões sobre a temática do trabalho e emprego no setor público brasileiro.

[3] Na categorização realizada pela RAIS as empresas públicas e as empresas de economia mista são enquadradas conforme seu setor de atividade, isto é, empresas que realizam atividades no ramo da indústria de transformação tiveram seus servidores e empregados públicos contabilizados no ramo de indústria de transformação e assim por diante.

Mudanças na Administração Pública

Os países industrializados vêm sofrendo mudanças significativas, desde a metade dos anos 70 no que tange à administração do serviço público. Os governos têm-se empenhado em substituir a burocracia rígida, hierárquica, herdada do século XIX, por um conjunto de órgãos mais flexíveis, descentralizados, mais sensíveis às necessidades do público e compatíveis, com as exigências tecnológicas e econômicas do final do século XX. Em alguns países as reformas têm sido drásticas, com programas de transformação radical, sistêmica. Outros têm buscado estratégias mais modestas, a partir do aperfeiçoamento de aspectos específicos de gerenciamento de pessoal do serviço público, conservando o núcleo básico da estrutura e da prática administrativa (NUNBERG, 1998).

Na década de 1980 o amadurecimento do processo de globalização associou-se à hegemonia conquistada por alguns países centrais com conseqüente difusão dos princípios neoliberais em todo o mundo, inclusive nos países latinos. Tal concepção foi sintetizada no Consenso de Washington de 1989, resultante de reunião organizada para discutir políticas econômicas para a América Latina. Entre as medidas que deveriam ser tomadas pelos países estavam o corte de gastos públicos, a política comercial de abertura do mercado e das importações, a liberdade para entrada de investimentos estrangeiros, a privatização de empresas estatais, a desregulamentação da economia, entre outros (SALDANHA, 2006).

No Brasil, a partir do governo do ex-presidente Fernando Collor (1990-1992), foram implantadas as primeiras medidas concretas para reduzir o Estado e romper com o passado intervencionista, típico do modelo da industrialização substitutiva de importações e do desenvolvimentismo dos governos militares. Esse esforço reformista foi aprofundado no primeiro governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, que se propôs a tarefa de "sepultar" a Era Vargas e superar o que chamaram de entraves decorrentes daquele período (DINIZ, 2001).

A Reforma Administrativa de 1995 foi, no entanto, a terceira grande reforma sofrida pela Administração brasileira. A primeira delas – a Reforma Burocrática – foi realizada em 1936 no governo de Getúlio Vargas, implementada por Maurício Nabuco e Luiz Simões Lopes. Seu objetivo foi implementar um corpo burocrático de agentes do Estado, à luz da teoria weberiana (MIRANDA, 2005). Nesta época assistiu-se à criação do Conselho Federal de Serviço que em 1938 passou a chamar-se Departamento Administrativo de Serviço Público (DASP) no qual a administração de pessoal no país passou a ser organizada (SALDANHA, 2006).

A segunda reforma foi preconizada pelo Decreto-Lei n.200 de 1967, idealizada por Hélio Beltrão. Constitui-se de um esforço no sentido de diminuir a rigidez do modelo burocrático, podendo ser considerada como a primeira manifestação da administração gerencial no Brasil. Este decreto promoveu a transferência das atividades de promoção de bens e serviços para autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, que teriam o quadro de funcionários regidos pelo regime celetista. Contudo, houve uma retomada de práticas da administração patrimonialista que ocasionaram um verdadeiro inchaço nas entidades descentralizadas em função da facilidade de contratação (MIRANDA, 2005). Em resposta, a CF de 1988 vinculou o acesso a cargo ou emprego público à aprovação em concurso público (exceto os cargos em comissão) e, embora de forma controversa, transpôs antigos celetistas para o regime estatutário. Para alguns autores tais medidas representaram um retrocesso aos moldes da Administração burocrática (BRESSER-PEREIRA, 1997).

No primeiro governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-1998) uma das medidas tomadas foi a criação, em 1995, do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE) por meio da transformação da antiga secretaria da Administração Federal da Presidência da República. Além da mudança de nome do Ministério que vigorou até janeiro de 1999, foi alterado também seu status e ampliado seu campo de atuação. Dando prosseguimento à reforma, foram elaborados o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado e aprovada a Emenda Constitucional 19 (EC19), em abril de 1998, propostas estas que além de gerarem grande polêmica tiveram importantes na gestão pública (TEIXEIRA, KOUZMIN E ANDREWS, 1999).

Tanto o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado como a EC 19/1998, englobam pressupostos da abordagem gerencial, também conhecida como nova administração pública. Segundo defendem Bresser-Pereira e Spink (1998) a reforma administrativa partiu do reconhecimento de que os Estados democráticos contemporâneos não eram apenas instrumentos para garantir a propriedade e os contratos, mas formulam e implementam políticas públicas estratégicas para a sociedade. segundo esses autores, para que isso acontecesse era necessária a utilização de práticas gerenciais modernas. Consideram, ainda, que a perspectiva desenvolvida na Administração de Empresas é também aplicável às organizações públicas, pois as novas funções do Estado em um mundo globalizado exigem novas competências, novas estratégias administrativas e novas instituições. O ex-presidente Fernando Henrique Cardoso (1998) complementa que é preciso incorporar técnicas gerenciais que introduzam na cultura do trabalho público as noções de qualidade, produtividade, resultados, responsabilidade dos funcionários, entre outros.

A necessidade de aumentar a eficiência do Estado foi, conforme Bresser-Pereira e Spink (1998), uma imposição do processo de globalização, que acirrou a competição entre os países. Em conseqüência defendem QUE a administração pública burocrática tornou-se obsoleta e as burocracias públicas foram levadas a adotarem cada vez mais a abordagem gerencial, baseada na descentralização, no controle de resultados e não no controle de procedimentos e no controle social direto.

Passados alguns anos do ciclo de reforma do Estado e da Administração Pública da década de 1990, os autores dividem-se em suas opiniões. Para alguns como Bresser-Pereira (1997) e Fernando Henrique Cardoso (1998), os quais Costa (2007) chama de otimistas, o processo já se completou e vive-se hoje o advento do *new public management*. Para outros como Diniz (2001), Teixeira, Camargo e Salomão (1999), os mais céticos conforme Costa (2007), o processo de reforma restringiu-se apenas a programas de ajuste fiscal, apoiados em um discurso ideológico. Apesar das divergências de opiniões sobre o alcance da reforma administrativa quanto a seus objetivos, é indiscutível que tais mudanças surtiram importantes efeitos na organização e nas condições de trabalho no setor público.

Nas últimas décadas, características consideradas tradicionais do serviço público em muitos países, inclusive no Brasil, como a estabilidade – ou o chamado emprego para toda a vida – e um regime especial de contratação, perderam essa distinção em diversas áreas do serviço público porque, com os processos de reforma, um número significativo de funções públicas passou para o setor privado por meio de privatizações ou de publicização de serviços públicos não-exclusivos. Assim, muitas das suposições sobre como o serviço público funciona não são mais verdadeiras (OCDE, 2005). Além disso, muitas das atividades que permaneceram na Administração Pública foram reformuladas ou descentralizadas, incorrendo em mudanças no mundo de trabalho.

Dimensões do emprego no setor público

Embora o emprego público represente importante papel na geração de empregos, em comparação com outros países a participação do emprego público no Brasil é inferior aos índices registrados em vários deles. Conforme estudo publicado pelo IPEA em março de 2009 baseado em dados da OCDE sobre seus países membros[4] e do PNAD em relação ao Brasil, para o ano de 2005, enquanto o emprego público[5] no Brasil representava 10,7% do emprego total, excetuando-se os casos específicos de Coréia (6,3%), Japão (6,3%) e da Suíça (8,4%), em todos os demais 27 países membros desta organização o peso do emprego público na ocupação total é maior do que no Brasil: Dinamarca (39,2), Suécia (30,9%), França (24,9%), Bélgica (19,5%), Espanha (14,3%), para citar alguns exemplos. Mesmo nos EUA, a mais importante economia capitalista e com elevado contingente de postos de trabalho no setor privado, o peso do emprego público (cerca de 15%) é maior do que o do Brasil. Esta maior proporção do emprego público nos países desenvolvidos, em comparação com o caso brasileiro, deve-se, em grande medida, ao fato de que, especialmente ao longo do pós-segunda guerra, consolidaram-se naqueles países os chamados Estados de Bem Estar Social, que representaram o principal fator responsável pela expansão do peso do emprego público nos respectivos mercados de trabalho destes países. Há que se considerar que a existência do Estado de Bem Estar Social nestes países caracteriza-se pela ampla oferta de serviços públicos que, para serem executados, necessitam de força de trabalho empregada no setor público ou em atividades a ele relacionado. Esta é, conforme Pessoa et all (2009)a principal razão pela qual, nos países desenvolvidos, existe uma maior participação de empregos no setor público do que nos países pobres e subdesenvolvidos.

No Brasil, o enorme dinamismo na geração de empregos nos grandes centros urbanos até 1980, assim como a limitada atuação do Estado na área social, mantiveram relativamente baixa a participação do emprego público no total das ocupações. Além disso, tradicionalmente, a criação de emprego na gestão pública estadual e municipal, em particular nas regiões mais pobres e atrasadas do país, era vista como uma forma de reprodução das estruturas de dominação, pautando-se muitas vezes por uma lógica político-eleitoreira. Portanto, as características do mercado de trabalho urbano e as distorções na condução da administração pública deram um significado reduzido e geralmente pejorativo ao emprego público (FECAMP, 2001).

Na década de 1980 quando a crise econômica colocou pela primeira vez o problema da insuficiência de empregos, não fosse a expansão do emprego público no período – motivada pela maior demanda por programas sociais – o desempenho do mercado de trabalho teria sido muito pior, em particular no que diz respeito ao emprego formal. Deve-se considerar, também, o fato de a CF de 1988 ter expandido as responsabilidades dos Estados e Municípios, o que exigiu um correspondente aumento do quadro de funcionários públicos, num momento de profunda crise fiscal do Estado (FECAMP, 2001).

Nos anos 1990, a abertura econômica e as dificuldades enfrentadas pelo setor privado nacional implicaram políticas de ajuste altamente restritivas para o mercado de trabalho, configurando um problema estrutural na geração de empregos formais. Ao mesmo tempo, o setor público federal passou a adotar uma política de redução ou contenção do quadro

---

[4] Os países membros da OCDE são: Alemanha, Austrália, Áustria, Bélgica, Canadá, Coréia, Dinamarca, Espanha, Estados Unidos, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Irlanda, Islândia, Itália, Japão, Luxemburgo, México, Noruega, Nova Zelândia, Países Baixos, Polônia, Portugal, Reino Unido, República Eslovaca, República Tcheca, Suécia, Suíça e Turquia.

[5] Neste estudo foram considerados no estoque de emprego público não apenas os trabalhadores da administração direta em todas as esferas de governo, mas também as ocupações da administração indireta (autarquias, fundações e demais órgãos autônomos do setor público), considerando também os empregados de empresas estatais (tanto de empresas públicas quanto de sociedades de economia mista sob controle do Estado).

funcional, tanto na administração direta como nas autarquias, fundações e empresas públicas. Ainda, o processo de privatização de empresas estatais iniciado nesta década também implicou uma redução de postos no emprego público. A partir deste período os governos estaduais passaram, ainda, a adotar uma política de contenção semelhante (FECAMP, 2001).

Conforme dados da RAIS do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) de 2007 obtidos através do Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho (PDET) o setor público empregou 8,198 milhões de pessoas no país - 21,8% do total de empregos formais naquele ano, já, conforme os dados da PNAD de 2007, considerando-se o universo da PEA ocupada no país no ano de 2007, abrangendo tanto o mercado formal como o informal de trabalho, a participação do emprego no setor público cai para aproximadamente 9% (PNAD, 2008).

A participação do emprego público no mercado formal de trabalho apresenta expressiva variação entre os 26 Estados e o Distrito Federal. Conforme a RAIS de 2007 o Rio Grande do Sul é o Estado no qual o emprego público apresenta a menor participação no emprego formal (13,49%), seguido pelos Estados de Santa Catarina (13,69%), São Paulo (13,70%) e Paraná (16,75%). É interessante observar que os 7 Estados das regiões Sul e Sudeste apresentam participação do emprego público no mercado de trabalho formal inferior à média nacional enquanto que os Estados do Norte e do Nordeste foram os que apresentaram maior participação do setor público no emprego formal. Já no Tocantins, o setor público é responsável por mais da metade do emprego formal (51,08%), seguido pelos Estados do Acre (48,93%), Paraíba (45,74%), Amapá (43,47%), Piauí (42, 31%), Maranhão (40,94%), índices superiores, inclusive, à participação constatada no Distrito Federal (40,56%) reconhecido empregador na área pública por sediar a Capital Federal. Tal fato deve-se, entre outros fatores, à conhecida situação de precarização do trabalho em muitos Estados do Norte e Nordeste do país.

O ano de 2007 foi o que teve o maior ingresso de trabalhadores na Administração Pública direta, autáquica e fundacional com 1.099.764[6] novos trabalhadores públicos. Neste mesmo ano foram desligados 938.067[7] trabalhadores, restando um saldo positivo de 128.728 servidores ou empregados públicos. Comparando-se os dados da RAIS de 1993 a 2007 é possível observar uma tendência de aumento no número de novos ingressos a partir de 2001, fato que coincide com o final do governo de Fernando Henrique Cardoso e início do governo de Luis Inácio Lula da Silva.

Ainda segundo dados da RAIS, considerando-se a classificação por setores de atividade da economia proposta pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – a Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE/95) - e levando-se em conta o vínculo contratual constata-se que do total de 8.198.396 trabalhadores do setor público em 2007, 7.421.945 eram estatutários[8] (federais, estaduais ou municipais), o que representa 90,5% destes. O restante estava composto por empregados da Administração Direta, Autárquica ou Fundacional que são regidos pela CLT, menores aprendizes, trabalhadores temporários ou com contrato por prazo determinado alocados em órgãos da administração direta, autárquica ou fundacional. Salienta-se que a contratação via CLT é legalmente

[6] Inclui contratações de primeiro emprego, reemprego, transferência entre unidades do mesmo órgão, reintegração, recondução e reversão.

[7] Inclui exonerações, demissões, transferência entre unidades do mesmo órgão, posse em outro cargo inacumulável, redistribuição/cessão/readaptação do servidor na mesma entidade ou em outra, mudança de regime trabalhista, reforma de militar, falecimento e aposentadoria.

[8] Este trabalho não fará distinção entre servidor público estatutário vinculado a regime próprio de previdência, servidor público estatutário vinculado ao Regime Geral de Previdência Social e tampouco servidor público estatutário não-efetivo, tratando a todos como servidor público estatutário.

permitida a partir da EC 19/1998 quando esta acabou com o regime jurídico único para ingresso no setor público.

Há que se considerar, no entanto, que há, também, trabalhadores regidos pelo regime estatutário que estão contabilizados em outros setores que não a administração pública. Isto se deve ao fato de que a categorização realizada pela RAIS enquadra os órgãos da administração indireta (como as empresas públicas e as de economia mista controladas pelo Estado) conforme seu setor de atividade, isto é, empresas que realizam atividades no ramo da indústria de transformação tiveram seus servidores públicos estatutários contabilizados no ramo de indústria de transformação e assim por diante. Nota-se, entretanto, que trabalhadores estatutários em outros setores que não a Administração Pública direta são minoria, ou seja, apenas 406.995 trabalhadores. Assim, somando-se o montante de servidores públicos estatutários da administração direta, autárquica ou fundacional com os da administração indireta, observa-se que ao final de 2007 havia no país 7.828.940 servidores públicos estatutários federais, estaduais ou municipais.

Observa-se que o setor público empregou mais mulheres que homens em 2007, ao contrário do que foi observado nos outros 8 setores (extrativa mineral, indústria de transformação, serviços de utilidade pública, construção civil, comércio, serviços, agropecuária e outros) que empregaram mais homens que mulheres. Do total de trabalhadores no setor público 58,56% são mulheres, ou seja, 4.801.246 trabalhadoras. Em relação ao vínculo contratual, representaram 58,63% dos servidores públicos estatutários. Já considerando-se apenas os trabalhadores da esfera federal a tendência se inverte. Segundo dados do ano de 2007 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão que apura o quantitativo de servidores públicos federais civis ativos (incluindo Administração direta e indireta) os homens representam a maioria dos trabalhadores (56,10%). A mão-de-obra feminina é maioria apenas nos órgãos de Desenvolvimento Social e Combate à Fome (56,1%), Governos dos Ex-Territórios (60,4%), Previdência e Assistência Social (55,9%) e Turismo (57,5%).

Quando se analisa a faixa de remuneração no setor público segundo os dados da RAIS, há mais mulheres que homens que recebem remuneração inferior a 7 salários mínimos. Já a partir deste valor, há mais homens que mulheres recebendo remuneração nestas faixas. A maior diferença se dá entre os que recebem mais de 20 salários mínimos, pois o universo feminino representa apenas 37,42% destes. Isto pode estar relacionado ao fato de que a mão-de-obra masculina é maioria na Administração Pública Federal (conforme os dados citados anteriormente), esfera esta que, em geral, confere remunerações superiores às pagas nos âmbitos estaduais e municipais.

Considerando o crescimento de empregos no período 1995-2002, a geração de postos de trabalho no setor público foi bastante diferenciada: entre 1995 e 2002, houve expansão média de apenas cerca de 0,04% ao ano e, no período seguinte (2003-2007), de cerca de 4,4%. Conforme Pessoa et all (2009) a expansão do emprego público nos anos mais recentes (2003 a 2007) acompanhou o dinamismo da economia e seus efeitos positivos sobre o mercado de trabalho brasileiro. As decisões políticas que levaram à recente expansão do emprego público na verdade foram apenas capazes de recompor, em termos relativos (ou seja, levando-se em conta o tamanho da população residente em cada ano), o estoque de empregos públicos que havia no início da década de 1990, época então marcada por profunda recessão econômica. Para estes autores, a recente expansão do número de servidores públicos no Brasil não parece ter sido suficiente para referendar a tese de que esteja ocorrendo, nos anos mais recentes, um "inchaço" no Estado brasileiro, uma vez que a relação calculada indica que o aumento recente do número absoluto de pessoas ocupadas no setor público parece estar sendo suficiente apenas para repor a dimensão relativa do estoque de empregos públicos que havia no Brasil durante os anos 1990.

Outro fato que impulsionou a realização de concursos públicos após 2003 foi a imposição do Ministério Público do Trabalho (MPT) obrigando a substituição gradual do número de terceirizados. Desde o início de 2003 o governo federal vem trabalhando na substituição de funcionários terceirizados ou temporários, o que fez aumentar o número de cargos criados, assim como o número de concursos públicos realizados. Do total de 24.808 concursos autorizados em 2003, 12.100 destinaram-se a substituição de terceirizados, além de 3.233 dos temporários contratados via organismos internacionais. Em 2004, do total de 12.525 concursos autorizados, 3.265 foram para a troca de terceirizados. Mesmo assim, conforme dados divulgados pela Secretaria de Gestão (SEGES) do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão restam ainda 12.633 terceirizados em situação irregular na Administração Direta[9], e que deverão ser substituídos até 31 de julho de 2009. Como os dados disponibilizados tratam apenas da Administração Direta, sabe-se que, ao considerar-se a Administração Pública como um todo, o montante é bastante superior.

Com relação às recentes alterações nos tipos de vínculos de emprego dos servidores públicos, entre 1992 e 2007, tem havido uma contínua queda da participação percentual dos celetistas no conjunto das ocupações do setor público, ao lado de uma expansão dos chamados "não-estatutários sem carteira", que reúne uma ampla gama de funções precárias no setor público brasileiro, como funcionários terceirizados, estagiários, trabalhadores temporários, bolsistas, consultores, entre outros, que não têm vínculo estável com o setor público (PESSOA et all, 2009).

Conforme estudo do IPEA (PESSOA et all, 2009) destaca-se, também, o aumento do peso dos estatutários. Tal fenômeno pode ser explicado, em primeiro lugar, como efeito da eliminação de postos de trabalho de trabalhadores celetistas no setor público, ocorrida em meados dos anos 1990, como decorrência da redução nas funções econômicas do Estado, em virtude do processo de privatizações. Ao mesmo tempo, a ampliação das atividades do Estado na administração direta, notadamente em estados e municípios desde pelo menos os anos 1980, e que tem continuado a ocorrer nos anos mais recentes, tem promovido uma expansão do peso dos estatutários no conjunto dos servidores públicos brasileiros.

Analisando o mercado de trabalho formal para profissionais de nível superior à luz dos dados disponíveis na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) entre os anos de 1992 e 2004, Lima e Abdal (2007) salientam que a proporção da força de trabalho na faixa de 8 a 10 anos de estudo cresceu 77,6%, e com mais de onze anos de estudos o aumento foi ainda mais significativo, 137,3%. Em contrapartida, a força de trabalho menos escolarizada vem perdendo espaço no mercado de trabalho, principalmente aqueles com até três anos de estudo (queda de 28,8%). Salientam, também, que a distribuição da população ocupada nas regiões metropolitanas (RMs) do Brasil em 2004 apresentava um perfil diferenciado se comparado ao total de ocupados no Brasil: 12,2% dos ocupados nas RMs apresentavam mais de quinze anos de escolaridade enquanto para o total do Brasil esse percentual é de 7,9%.

No que se refere à distribuição dos ocupados com nível superior por ramo de atividade econômica, os empregados formais com nível superior estão mais concentrados em serviços produtivos e no governo. Outro dado interessante é a forte predominância do ramo de governo em todas as RM´s com destaque para a RMPA (58,0%) o que demonstra que a mão-de-obra de nível superior está associada a um tipo de atividade que é menos afetada pelas dinâmicas sócio-produtivas. Levando-se em conta a RMPA, a região metropolitana de São Paulo (RMSP) e a região metropolitana de Salvador (RMSA) constata-se que serviços sociais e, principalmente, o governo são os setores que mais agregam essa mão-de-obra nas três RMs

[9] Administração Direta não inclui autarquias, fundações, empresas públicas tampouco sociedades de economia mista.

investigadas. Isso demonstra que o serviço público e a área social (na qual inclui-se saúde e educação) funcionam como a principal porta de entrada no setor formal para esse perfil de ocupados (LIMA E ABDAL, 2007).

Trabalho no setor público *versus* Trabalho no setor privado

Desenvolveu-se e generalizou-se a idéia de que o Estado deveria ser um empregador modelo, adiantando-se ao setor privado na aplicação dos direitos trabalhistas como meio de sinalizar para esse setor formas de relações de trabalho mais avançadas do ponto de vista social. Assim, os empregados públicos têm gozado, tradicionalmente, de uma situação vista como protegida e/ou privilegiada quando comparada aos trabalhadores do setor privado. Em muitos casos, as regras trabalhistas garantem aos empregados públicos vantagens que diminuem muito os custos da ação coletiva nesse setor. Por exemplo, a vigência da estabilidade no emprego e o não-desconto dos dias parados, práticas comuns no serviço público, fazem com que os custos da greve para os servidores seja muito menor que no setor privado no qual esses princípios não são aplicados (CHEIBUB, 2004).

O emprego estável e com mais garantia do que no setor privado tem sido adotado tradicionalmente no setor público dos países da OCDE. De fato, essa segurança no trabalho e os benefícios da aposentadoria fazem com que, em muitos países, os jovens acabem por buscar um emprego público (OCDE, 2005).

Nas últimas décadas, entretanto, diversas áreas do serviço público brasileiro perderam a característica de estabilidade e de regime especial, porque, com os processos de reforma, um número significativo de funções públicas passou para o setor privado (OCDE, 2005) ou não mais funcionam daquela forma, como no caso das mudanças na gestão dos recursos humanos no setor público introduzida em 1998 com a EC 19.

Mesmo assim, o setor público ainda é o que proporciona maior estabilidade no emprego. Segundo estudo do BNDES (2002) tendo como base os dados da RAIS de 2000, na administração pública, 71,2% dos trabalhadores estava no emprego há pelo menos cinco anos. Em setores como a construção civil apenas 10,2% a pelo menos cinco anos e 13,5% no comércio, comprovando a alta rotatividade do trabalho nessas atividades. O elevado grau de estabilidade do emprego público contrasta ainda mais com o setor privado quando se consideram os trabalhadores informais - cuja rotatividade é superior a dos trabalhadores formais.

Diferentemente do setor privado, as relações de trabalho no setor público têm uma natureza intrinsecamente política. Tal característica, porém, não advém simplesmente do fato destas relações terem lugar dentro do Estado. O fundamental é que o sucesso das demandas trabalhistas no setor público depende do apelo aos eleitores e da defesa da expansão do Estado bem como de seu orçamento (CHEIBUB e LOCKE, 1999).

A determinação dos salários no setor público é um tema extremamente importante para a administração pública – não somente no caso brasileiro. Os gastos com pessoal representam uma parcela considerável dos orçamentos dos diversos tipos de órgãos públicos em todos os lugares do mundo. Por essa razão há tanta polêmica em relação aos níveis salariais estabelecidos para os servidores públicos e uma grande preocupação sobre a utilização dos recursos públicos para que ao mesmo tempo em que se promova quadros dos governos com profissionais qualificados não haja desperdício do recurso público (MORICONI, 2007).

Observa-se que os trabalhadores brasileiros recebem melhores remunerações médias no setor público que os do setor privado. No entanto, essa situação não é homogênea entre as diversas carreiras do funcionalismo público (MORICONI, 2007), pois os salários também

variam de acordo com as regiões e com as esferas de governo. Geralmente, federais ganham em média mais do que os estaduais – que, por sua vez, ganham mais que os municipais (BNDES, 2002). Exceção pode ser constatada quanto a profissionais do magistério público da educação básica que ainda recebem remunerações inferiores no governo estadual. É importante salientar que a partir da Lei 11.738 de 16/07/2008 o governo federal estabeleceu o piso salarial da categoria independente da esfera de atuação e, sendo assim, União, Estados e Municípios devem se adequar ao piso de R$ 950,00 até janeiro de 2010.

Segundo Pacheco (2002) há importantes desníveis de remuneração entre os três poderes: a remuneração nos Poderes Legislativo e Judiciário é bastante superior à do Executivo, atraindo boa parte dos quadros qualificados para aqueles dois poderes. Tal fato se deve, em parte, porque até a EC 19 de 1998, os Poderes Legislativo e Judiciário tinham plena autonomia para fixar seus próprios salários; com a emenda, passaram a ter que fazê-lo por meio de projeto de lei encaminhado ao Congresso, sujeito à sanção presidencial. Tais diferenças têm ainda impedido regulamentar o dispositivo da emenda constitucional de 1998 que define um teto único para remuneração no setor público, que deve abranger os três poderes. As propostas do Executivo, de um teto de R$ 8 mil ou de R$ 10,8 mil, têm sido rejeitadas pelo Judiciário.

A discussão a respeito do estabelecimento dos níveis salariais no setor público tem sido constantemente permeada pela comparação destes com os salários pagos pelo setor privado, especialmente para avaliar a eficiência do setor público na definição dos seus níveis de salário. Isto se daria pelo fato de que o setor privado, ao operar sob a lógica da acumulação, encontraria restrições no processo de determinação dos salários de seus trabalhadores, pois os salários corresponderiam ao preço de apenas um dos fatores de produção – a força de trabalho – cujos custos devem ser minimizados para que se consiga maximizar os lucros (MORICONI, 2007).

A fonte da diversidade salarial entre o mercado de trabalho público e o privado está nos objetivos distintos de ambos os setores: enquanto o setor privado foca na maximização de lucros e no princípio da troca, ou seja, o trabalho como mercadoria, o setor público apresenta objetivos distintos, como a manutenção da ordem, o desenvolvimento econômico e a promoção da eqüidade social, por exemplo (MORICONI, 2007).

Moriconi (2007) ao calcular os diferenciais de salário público-privados de modo separado para cada carreira nos 26 estados brasileiros e no Distrito Federal para os diferenciais público-privados para os anos de 2002 a 2005 encontrou evidências que confirmariam a hipótese de que as carreiras de servidores públicos estaduais não são tratadas de forma homogênea no que diz respeito às políticas remuneratórias. Adicionalmente, identificou que esses resultados obedecem a um padrão: as carreiras públicas melhor e pior remuneradas são as mesmas nos diversos estados brasileiros. Enquanto os profissionais da área jurídica e de auditoria e fiscalização recebem os maiores salários, os professores de ensino superior são penalizados em relação ao mercado de trabalho privado.

Braga (2007) investiga o hiato de remuneração público-privado tendo como base a PNAD de 2005. O autor considera que a qualidade dos serviços que o Estado presta à população depende de como é estruturado o sistema de remuneração dos trabalhadores do setor público. Devido ao fato do Governo não ter como objetivo primordial a maximização de lucros, ao contrário das empresas, a política salarial não é utilizada como um sistema eficiente de incentivos, mas sim com fins políticos e caráter patrimonialista, como forma de tentar prolongar a permanência de governantes no poder. Assim, salienta que a pressão política pode impedir que trabalhadores do serviço público com alto potencial produtivo recebam salários compatíveis com os da iniciativa privada, ou mesmo que trabalhadores pouco qualificados recebam baixos salários no setor público. Isto dependerá, também, do poder de barganha que

algumas ocupações têm na hora de negociar reajustes de salário no setor público e por isso recebem um prêmio salarial maior.

Braga (2007) evidenciou, também, que a trajetória de salários tem um comportamento mais suave ao longo da carreira dos trabalhadores do serviço público quando comparados aos trabalhadores da iniciativa privada. Isso se justifica, pois trabalhadores do serviço público podem ser premiados com bons salários no início de carreira, mas estes mesmos salários se tornam pouco atrativos se comparados à iniciativa privada ao longo dos anos. Utilizando duas diferentes metodologias o autor encontrou um diferencial de rendimentos público-privado decrescente ao longo da distribuição de salários para quase todos os níveis de governo e regiões. Isso implica que trabalhadores de salários relativamente baixos são bem melhor remunerados no setor público. Já para trabalhadores pertencentes aos quantis mais elevados da distribuição de salários, o diferencial de rendimentos público-privado torna-se significativamente negativo para a maioria das estimações. Os trabalhadores da faixa inferior da distribuição de salários são premiados com altos salários no setor público e os da faixa superior penalizados com baixos salários. A idéia é que salários do setor público e privado respondem de maneiras diferentes à educação e experiência. Assim, o setor público tende a valorizar pouco estes atributos quando comparado à iniciativa privada.

Ainda conforme os resultados encontrados por Braga (2007) evidenciou-se que os salários reagem de forma diferente à educação nos setores público e privado. Ao analisar os coeficientes das variáveis de interação, percebe-se que com exceção do ensino médio (11 a 14 anos de formação), o impacto de níveis de educação sobre os salários é significativamente menor no setor público. Para elevados graus de qualificação, como ensino superior (15 e 16 anos de formação) e pós-graduação (17 anos ou mais de formação), que esta diferença se torna bastante expressiva. Para trabalhadores sem instrução o diferencial de remuneração é de cerca de 40% em favor dos trabalhadores do setor público. Para o autor isto significa que esses trabalhadores têm produtividade marginal muito baixa no setor privado, recebendo provavelmente salários inferiores ao salário mínimo. No setor público, onde o piso salarial é bem definido, estes trabalhadores recebem salários bem superiores à sua produtividade marginal enquanto para trabalhadores altamente qualificados o diferencial público privado é significativamente baixo, tornando-se negativo para trabalhadores com pós-graduação (17 anos ou mais de estudo). Como esses trabalhadores apresentam produtividade marginal elevada, seus salários no setor privado são substancialmente altos. No entanto, a existência de teto salarial bem definido para servidores públicos impede que este tipo de trabalhador receba remuneração correspondente no setor público.

Dessa forma, duas estimativas destacam-se: a diferença salarial para os trabalhadores de menor grau de instrução da economia chega a ser cerca de 60% favorável ao setor público enquanto que trabalhadores de maior índice de capital humano podem receber salários cerca de 20% melhores no setor privado, valor também bastante significativo (BRAGA, 2007).

É também interessante notar que trabalhadores com 15 e 16 anos de estudo, ou seja, com nível superior concluído, mas com pouca experiência tendem a ganhar em média salários 25% superiores no setor público. No entanto, na medida em que estes permanecem mais tempo no mercado de trabalho, o diferencial de salários torna-se insignificante (BRAGA, 2007).

Conforme Marconi já destacava em trabalho de 1997, esta aparente eqüidade de remuneração entre início e fim de carreira embute, entretanto, um grave problema: a hierarquia salarial não obedece a relevância de responsabilidades e atribuições, implicando em desestímulo para as pessoas mais qualificadas ingressarem no serviço público, assim como para os próprios servidores buscarem sua capacitação e progressão profissional. Logo, uma política salarial eficaz deveria envolver, necessariamente, correções setoriais a fim de sanar estas distorções.

Considerações Finais

A Administração Pública no Brasil passou por diversas fases, sendo inegável que em seu início, ou seja, com a vinda da família real para o Brasil em 1808, esteve estreitamente atrelada à vontade dos governantes seguindo a lógica patrimonialista. No entanto, principalmente a partir da primeira reforma administrativa na década de 1930, tal situação começou a modificar-se até chegarmos à estrutura que conhecemos hoje, voltada a uma maior profissionalização do serviço público.

Assumindo como verdadeiros os pressupostos de que a Administração Pública era pouco eficiente e estava com excesso de trabalhadores, Bresser-Pereira elaborou a Reforma Administrativa de 1995, baseada nos princípios da Administração Gerencialista e calcada fortemente na busca por resultados. No entanto, não se pode esquecer que o objetivo fundamental do serviço público é governar e não gerenciar. Isso significa que se tem de pensar em valores como integridade, eqüidade, justiça e coesão social, valores necessários para se manter a confiança no sistema político e governamental. Os aspectos gerenciais, embora importantes, devem ser considerados secundários segundo a OCDE (2005).

Entre os reflexos da Reforma Administrativa da década de 1990 ocorreram cortes de pessoal realizados por meio da redução ou não-realização de concursos públicos para repor o quadro de pessoal, bem como pelo estímulo à adesão a planos de aposentadoria voluntária. A redução do quadro funcional refletiu no aumento do número de terceirizados em todas as esferas da administração pública. Aqui cabem algumas reflexões: se o objetivo do governo é governar e servir aos seus cidadãos, ficando o gerenciamento em um segundo plano (OCDE, 2005), não cabe também ao Estado zelar pelo trabalho decente e protegido? Não deveria o Estado desenvolver relações de trabalho modelo para contrapor algumas observadas na esfera privada?

É sabido que a relação trabalhista via terceirização restringe os direitos e, muitas vezes, os ganhos financeiros dos trabalhadores, além do que, por serem terceirizados ou temporários, não é estendida a estes trabalhadores a estabilidade no serviço público, podendo ficar a relação de trabalho sujeita mais facilmente a interesses políticos. Atento a estes pontos e, assim, considerando a relação contratual via terceirização como irregular no serviço público quando se destina a atender a atividades-fim da organização e sob supervisão direta desta, o Ministério Público do Trabalho (MPT) obrigou a substituição dos trabalhadores terceirizados por trabalhadores concursados do próprio órgão. Assim, desde o ano de 2003 observa-se um aumento no número de concursos realizados, bem como servidores e empregados públicos que tomaram posse nas três esferas do governo com vistas à substituição destes trabalhadores com vínculo precário.

As ações referentes à terceira Reforma Administrativa tiveram, também, outros impactos, como o fim do regime único para ingresso na Administração Pública. Desde 1998 a permissão via EC19 para contratar via CLT na Administração Pública fez com que muitos cargos deixassem, a partir de então, de serem ocupados por servidores estatutários e passassem a ser ocupados por empregados públicos. Como há a defesa do direito adquirido, novos trabalhadores celetistas passaram a atuar ao lado de trabalhadores estatutários realizando, muitas vezes, a mesma tarefa, porém percebendo remunerações e direitos inferiores a estes últimos.

Quanto à importância do emprego no setor público em relação ao emprego formal no país, contata-se que este representa mais de um quinto do total de empregos formais, ou seja, a cada cinco trabalhadores formais, um está no setor público. Esta participação varia dependendo de cada Estado brasileiro, tomando como exemplo Tocantins, Estado de maior participação do emprego público no setor formal, a cada dois trabalhadores formais um está

no setor público. Já no Estado do Rio Grande do Sul, com menor participação, aproximadamente um a cada oito trabalhadores formais está na esfera pública. Este setor tem, ainda, importância crucial em momentos de crise econômica quando há retração do emprego na esfera privada, pois turbulências econômicas não refletem diretamente em exonerações ou demissões no setor público, contribuindo, assim, para a manutenção do emprego e da economia do país como um todo.

Analisando o perfil dos servidores públicos constata-se que, quando consideradas as três esferas da Administração, a maioria destes trabalhadores são mulheres (58,63%), mas quando se considera estritamente a esfera federal, tal evidência inverte-se: 56,1% são homens. Já quando se analisa gênero *versu*s remuneração no setor público constata-se que as mulheres recebem remunerações, em média, inferiores aos homens. Como o ingresso se dá por concurso público e a remuneração é atrelada ao cargo, conclui-se que as mulheres ocupam, no geral, cargos que oferecem menores remunerações. Uma das explicações pode ser a maior presença masculina em órgãos federais, tradicionalmente onde estão os melhores salários.

Ainda quanto à estrutura remuneratória praticada pela Administração Pública há inúmeros desafios. Ao mesmo tempo em que Gestão Pública se complexifica, para aqueles cargos de maior qualificação e maiores exigências do cargo, os salários apresentam-se inferiores aos da esfera privada, influindo, conforme Marconi (1997) no sentido contrário às necessidades do Estado, uma vez que este necessita recrutar trabalhadores qualificados. Salienta, ainda, que se poderia contra-argumentar, pois a maioria dos servidores apresenta escolaridade de nível superior e, portanto, a estrutura salarial não estaria atuando no sentido inverso ao desejado, porém, ressalta, é justamente neste aspecto que reside a contradição: como o salário médio dos cargos que exigem escolaridade de 2o grau é relativamente mais elevado que na iniciativa privada ao contrário do que ocorre com os cargos executivos e aqueles que exigem escolaridade de nível superior, muitas pessoas que ingressaram em cargos de nível médio possuem nível superior (e este é um dos fatores decisivos para o descompasso entre escolaridade e perfil dos cargos ocupados), enquanto os cargos que exigem escolaridade de nível superior para o seu desempenho, para os quais o governo está direcionando sua política de contratações, são menos atrativos, pois o salário, que constitui uma informação relevante para a decisão de ingresso, é comparativamente menor para tais posições.

Conforme os dados de pesquisa de Lima e Abdal (2007), o setor público tem se mostrado atraente para profissionais de nível superior, porém se este não acompanhar as tendências do mercado em termos de remuneração, corre o risco de perder pessoal treinado e qualificado para a iniciativa privada.

Assim, verifica-se que a Administração Pública e especialmente a gestão de pessoal neste setor tem um longo caminho a percorrer. Analisando informações históricas ao lado de dados estatísticos sobre o setor, este parece confrontar-se constantemente na busca de seu papel na sociedade. Quanto à gestão de seus recursos humanos, houve momentos mais protecionistas aos servidores e empregados públicos até momentos de restrições no quadro e diminuições de direitos, o grande desafio parece ser encontrar um meio termo, no qual o setor público seja exemplo para a iniciativa privada em termos de condições de trabalho decente e ao mesmo tempo consiga oferecer serviços de qualidade a preço baixo aos cidadãos, com uma gestão eficiente dos recursos públicos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de Pessoas em Organizações Públicas.** 2 ed. rev. e atual. Caxias do Sul: Educs, 2007.

BNDES-AFE, Área de Assuntos Fiscais. Emprego: participação dos empregos do setor público no mercado de trabalho. **Informe-se,** n. 42, 2002.

BRAGA, Breno Gomide. **Capital Humano e o Diferencial de Salários Público-Privado no Brasil.** XXXV Encontro da Associação Nacional dos Centros de Pós-graduação em Economia. **Anais...**, Pernambuco: ANPEC, 2007

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. A Reforma do estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle. **Cadernos MARE da reforma do estado.** Brasília: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, V.1, 1997. 58p.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos; SPINK, Peter. Apresentação. In: BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos; SPINK, Peter. **Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial.** Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1998. 316 p.

CHEIBUB, Zairo B. **Negociação coletiva no setor público - experiências internacionais recentes por meio de análise da literatura. Cadernos ENAP.** 2004

CHEIBUB, Zairo B.; LOCKE, Richard M. **Reforma administrativa e relações trabalhistas no setor público**. Brasília: ENAP, 1999.

COSTA, Frederico Lustosa. Condicionantes da Reforma do Estado no Brasil. In: MARTINS, Paulo Emílio Matos; PIERANTI, Octavio Penna. **Estado e Gestão Pública: visões do Brasil contemporâneo.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007. 340 p.

COSTA, Márcia da Silva. O sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais.** V. 20, n. 59. Out. 2005. p. 111-131.

FECAMP, Fundação de Economia de Campinas. **A Importância do Setor Público na Geração de Empregos.** Campinas: FECAPM/Instituto de Economia da Unicamp, 2001.

LIMA, Márcia; ABDAL, Alexandre. Educação e Trabalho: a inserção dos ocupados de nível superior no mercado formal. In: **Sociologias**. Porto Alegre, ano 9, nº 17, jan./jun. 2007, p. 216-238.

MARCONI, Nelson. Uma breve comparação entre os Mercados de Trabalho do Setor Público e Privado. **Revista do Serviço Público**. Ano 48 n. 1, Jan/Abril 1997.

MARE, Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. **A Reforma do Aparelho do Estado e as Mudanças Constitucionais:** síntese e respostas a dúvidas mais comuns. Cadernos MARE, n. 06. Brasília: MARE, 1997.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. **Boletim Estatístico de Pessoal.** Brasília: MP, 2007.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Relatório Anual de Informações Sociais 2007.** Disponível em: http://www.mte.gov.br/pdet/index.html. Acesso em 15/11/2008.

MIRANDA, Henrique Savonitti. **Curso de Direito Administrativo.** 3 ed., ver. Brasília: Senado Federal, 2005.

MORICONI, Gabriela Miranda. Todos os Servidores Públicos são bem remunerados? uma comparação entre as carreiras dos governos estaduais brasileiros. XXXV Encontro da Associação Nacional dos Centros de Pós-graduação em Economia. **Anais...**, Pernambuco: ANPEC, 2007.

NUNBERG, Barbara. Gerência de Recursos Humanos no Setor Público: lições da reforma em países desenvolvidos. **Cadernos ENAP**. Brasília: ENAP, 1998, n.14. 90p.

OCDE, Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico. Modernizando o emprego público. **Revista do Serviço Público**. n. 56, v.4, p. 419-428. Out/Dez 2005

PACHECO, Regina Silvia. Política de Recursos Humanos. **Revista do Serviço Público**. Ano 53, n.4. p. 79-106. Out-Dez/2002.

PESSOA, Eneuton et all. Emprego Público no Brasil: comparação internacional e evolução. **Comunicado da Presidência.** N. 19, IPEA, 2009.

PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIO (PNAD). **Síntese de Indicadores 2007.** Rio de Janeiro: IBGE, 2008.

SALDANHA, Clésio. **Introdução à Gestão Pública.** São Paulo: Saraiva, 2006. 156p.

SECRETARIA DE GESTÃO (SEGES). **Relatório de Atividades de 2008 da Secretaria de Gestão.** Disponível em http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/seges / 090105_relatorio_atividades_2008.pdf. Acesso em 15 de junho de 2009.

TEIXEIRA, Hélio Janny; KOUZMIN, Alexandre; ANDREWS, Christina W. Reestruturação e Reforma do Estado: Brasil e América Latina no processo de globalização. **Revista de Administração**. São Paulo, v.34, n.1, p. 5-8, Jan/Março, 1999.

RELAÇÕES DE TRABALHO NUMA ORGANIZAÇÃO HOSPITALAR: FLEXÍVEIS OU PRECARIZADAS?

Autoras:
Ivana Dolejal Homem
Elenice Pastore
Luisa Grigoletti Dalla Rosa

Sessão temática: 8 - Discriminação e precariedade no trabalho, trabalho degradante e trabalho decente

RESUMO

As transformações no mundo do trabalho observadas, principalmente, após os processos de reestruturação produtiva e o avanço da tecnologia da informação têm instigado a discussões sobre flexibilização/precarização do trabalho. Dentro dessa ótica, o artigo buscou investigar quais são as formas de flexibilização do trabalho que se apresentam em um hospital localizado na região norte do estado do Rio Grande do Sul e como os trabalhadores vivenciam tal flexibilização. Por flexibilização do trabalho, entende-se as formas atípicas de contratos de trabalho. É um estudo de caso realizado com setenta e nove sujeitos (sendo cinco chefias, dois representantes do sindicato e setenta e dois pesquisados em cargos diversos relacionados à atividade fim da organização). A coleta de dados se deu por meio de entrevistas individuais semi-estruturadas e fontes documentais. Os dados demonstram que as formas de flexibilização do trabalho existentes no Hospital são: banco de horas, multifuncionalismo e polivalência, jornada de trabalho em turnos e jornada dupla. O banco de horas e o multifuncionalismo são usados para conseguir a maior produtividade com menor número de empregados, em face de uma visível precarização do trabalho. Entretanto, essa precarização se dá de forma velada, pois, em nenhum momento, ela foi evidenciada, direta ou claramente, nas falas dos trabalhadores que se dizem felizes por estarem inseridos no mercado de trabalho em uma região com poucas oportunidades de colocação.

Palavras-chave: flexibilização do trabalho, precarização do trabalho, relações de trabalho, organizações hospitalares.

RELAÇÕES DE TRABALHO NUMA ORGANIZAÇÃO HOSPITALAR: FLEXÍVEIS OU PRECARIZADAS?

1 INTRODUÇÃO

A reestruturação do trabalho, intensificada no Brasil na década de 90 do século passado, culminou num processo de transformação nas organizações a partir da introdução de novas tecnologias e criação de novos modos de ser e de agir dos sujeitos no trabalho. Essas mudanças, ocorridas em vários setores econômicos, de um lado criaram novos postos de trabalho e de outro acarretaram a diminuição destes, provocando alterações nas relações de trabalho.

Os setores associados aos serviços cresceram de forma expressiva, dentre eles o do setor da saúde. De acordo com Organização Internacional do Trabalho (OIT) (1998), em linha com as mudanças estruturais, houve alterações nas formas de emprego neste setor, o que conduziu a novos desafios na área de proteção social e condições de trabalho.

O Observatório de recursos humanos em reformas setoriais da saúde (2007) constatou que existem, aproximadamente, sete milhões de pessoas na América Latina e no Caribe, sendo a maioria do sexo feminino, trabalhando em atividades intensivas no campo da saúde. Segundo dados do referido Observatório, são características desse trabalho: setor público como o principal empregador da mão-de-obra; tecnologias dinâmicas e de alto impacto, complexas relações de trabalho e alto nível de conflito dentro do ambiente organizacional.

As mudanças no mundo do trabalho desencadearam transformações nas práticas da saúde, não pela substituição dos trabalhadores por equipamentos, como ocorreu em outros setores de serviços, "mas com mudanças no arranjo tecnológico das práticas de saúde" (FEUERWERKER; CECÍLIO, 2007, p. 966). Segundo Merhy (2002), a atenção à saúde demanda saberes conjugados de diversas áreas, além do encontro intersubjetivo entre profissionais e usuários e a utilização de diferentes tipos de tecnologias (tecnologias duras – os equipamentos e os medicamentos; tecnologias leve-duras – os saberes científicos da clínica e da epidemiologia; tecnologias leves – as tecnologias relacionais por meio das quais se produz o cuidado: escuta, vínculo, responsabilização, singularização, entre outras). As duas primeiras dimensões tecnológicas evoluíram muito nos últimos anos na área da saúde e passaram a exigir do profissional um constante aprimoramento e dedicação ao trabalho.

A incorporação da informática nos serviços da saúde, os novos procedimentos e modernos equipamentos disponíveis para esse setor e a evolução da indústria químico-farmacêutica acarretaram mudanças na natureza e organização de trabalho realizado pelos profissionais da saúde. Segundo a OIT (1998), exigências em termos de qualificações, formas de trabalhar e novas ocupações requerem flexibilidade por parte dos trabalhadores e empregadores. No Brasil, os estudos sobre as mudanças na gestão dos serviços e natureza do trabalho na área da saúde pública vêm sendo abordados por diversos autores (CAMPOS, 1992, 1997a, 1997b, 1998; CECÍLIO, 1997a, 1997b, 1999; MERHY, 1997, 2002; CECÍLIO; MERHY, 2003; MATOS, 2006, entre outros), cujas discussões contribuem para pensar nas novas formas de organização do trabalho que se formatam neste setor, numa perspectiva interdisciplinar e na manutenção da vida.

De acordo com Matos (2006), as diversas profissões que integram o campo da saúde têm contribuído para fragmentação do trabalho, quer seja: pelo aumento de profissionais nesse setor, maior especialização e conhecimento e as iniciativas das entidades representativas de cada profissão que, por meio de legislações restritivas tentam assegurar espaços privativos no mercado de trabalho. Desse modo, torna-se visível, em algumas profissões da saúde, formas de

flexibilização/precarização do trabalho advindas de novas estruturas organizacionais que requerem modos de ser e de trabalhar mais flexíveis. Por flexibilidade, entende-se, a adoção de processos e instrumentos de gestão e produção capazes de adaptarem-se às mudanças súbitas do mercado. Essa flexibilidade é visível em todo o processo produtivo, especialmente na organização do trabalho (KOVÁCS, 2001).

No Brasil, as respostas empresariais à concorrência se traduzem em implantação de novas tecnologias e novos métodos organizacionais por meio de estratégias que incluem: desverticalização e externalização do processo produtivo (com a terceirização ou subcontratação), a contratação de mão-de-obra em tempo parcial, as estruturas de rede e de intercooperação, o trabalho fora do sistema de seguridade social e a flexibilização da jornada de trabalho evitando o controle sindical e visando romper com os contratos formais de trabalho (GAZIER, 1993; BRESCIANI, 1997; CASTRO, DEDECCA, 1998; ALVES, 2000). São, manifestamente, formas de flexibilização que repercutem nas organizações e nas relações de trabalho sob a forma de precarização do trabalho.

De acordo com os dados da OIT (1998), as reformas no setor da saúde também incorporaram o novo paradigma da competitividade e flexibilidade na organização do trabalho. A necessidade das organizações hospitalares de proverem serviços essenciais 24 horas, requer uma organização do trabalho muito complexa, com trocas de turnos e períodos além da jornada de trabalho. A situação é extremamente delicada, pois exige que um número crescente de profissionais da saúde trabalhe em turnos parciais e sob arranjos flexíveis (OIT, 1998).

Tendo em vista, que os estudos sobre as relações de trabalho no campo da saúde são ainda incipientes no Brasil, entende-se como pertinente conhecer e analisar quais são as formas de flexibilização do trabalho existentes em uma organização hospitalar. Para tanto, buscou-se conhecer como os trabalhadores percebem, vivenciam e reagem às possíveis formas de flexibilização existente em uma organização hospitalar do norte do Rio Grande do Sul. Foram pesquisados sujeitos que em sua rotina de trabalho executam práticas de trabalho que compõem a dinâmica hospitalar.

2 ABORDAGEM TEÓRICO-CONCEITUAL

2.1 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO HOSPITALAR

Na atualidade, o hospital, assim como qualquer outro empreendimento vem passando por mudanças rápidas e de grande impacto nos diferentes setores e níveis hierárquicos da organização em face à necessidade de adaptação ao contexto sócio-político-econômico. Observa-se, assim, o surgimento de novos arranjos organizacionais capazes de elevar a qualidade e aprimorar os processos, produtos e serviços colocados à disposição dos clientes.

Segundo Stumpf (1996), a evolução do conceito de assistência à saúde tem provocado mudanças no foco da prestação dos serviços de saúde e sua gestão. Na atual estrutura, os diferentes níveis de atenção: federal, estadual e municipal assumem importantes papéis. As instituições hospitalares são vistas como componentes de um sistema integrado de saúde cuja função é dispensar à sociedade assistência integral à saúde.

Gonçalves (1983) complementa, dizendo que os avanços tecnológicos e o aparecimento da medicina científica em fins do século XIX e início do século XX revolucionaram o papel e as funções do hospital, transformando-se na mais importante instituição para o tratamento das enfermidades. O mesmo autor coloca, que o hospital é uma instituição que evoluiu, mudaram suas características, suas finalidades, sua administração, seus processos e instrumentos de

trabalho. Desse modo, surgiram também a necessidade de implementar novas formas de fazer a gestão, a fim de melhor atender ao paciente, tendo em vista toda a complexidade que envolve o cuidar e tratar médico.

Guimarães e Évora (2004, p. 73), afirmam que as instituições prestadoras de serviços de saúde, especificamente os hospitais,

> foram tradicionalmente organizadas à luz das teorias administrativas clássicas, o que pode ser constatado nas estruturas extremamente rígidas, com vários níveis hierárquicos, centralização do poder e limitada autonomia e responsabilidade dos níveis intermediários/gerenciais e operacionais, além da acentuada valorização da função controle, enquanto "fiscalização da produção".

O desenho organizacional preponderante nas organizações da saúde, segundo os autores supracitados, retratam uma acentuada departamentalização, com ênfase no trabalho repetitivo, mecanizado que impede a iniciativa e criatividade dos profissionais. Organogramas clássicos, estruturas hierarquizadas verticais, fragmentação das responsabilidades, formalização das relações, pautando-se nas lógicas de autoridade legal, herdados da concepção burocrática fazem parte desse universo de trabalho (MATOS, PIRES, 2006). O controle se dá por meio da padronização das habilidades (cursos profissionalizantes) e também pela informatização dos sistemas de gestão das atividades da saúde.

Para Matos e Pires (2006, p. 511), "as organizações de saúde configuram-se em instituições complexas, em que convivem projetos políticos bastante diferenciados entre si, influenciando a gestão e organização do trabalho". Desse modo, novos modelos de gerência incentivam modificações na estrutura das organizações hospitalares, com a extinção da departamentalização e a criação de unidades de tratamentos/atendimentos conforme a lógica de cada processo de trabalho (CAMPOS, 1998). Desta forma, todos os profissionais envolvidos com um determinado processo constituirão uma unidade de trabalho, ou seja, as equipes serão multiprofissionais.

Outro fator preponderante nas discussões sobre os trabalhadores da saúde refere-se às diferenças entre as classes. Os médicos, segundo Ribeiro, Pires e Blank (2004), ocupam a maior parte dos espaços de decisão e mantêm certa independência no que diz respeito ao seu trabalho (poucos dependem unicamente do assalariamento). Já os trabalhadores de enfermagem, a maioria é assalariada e apenas uma pequena parcela de enfermeiros atua de forma independente, fora do trabalho coletivo institucional. Essa realidade dicotômica e hierárquica existente entre trabalhadores da saúde remete as discussões sobre as transformações no mundo do trabalho evidenciadas em decorrência da reestruturação produtiva que implicou na flexibilização/precarização do trabalho.

2.2 FORMAS DE FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

Para Bresciani (1997), dentre os vários aspectos que acompanham a chamada "reestruturação produtiva", em meio à crise contemporânea que envolve os "mundos do trabalho", a "flexibilidade" ocupa espaço destacado. Em nível mundial, as reestruturações produtivas, principalmente, no setor de serviços têm tido implicações significativas sobre a conformação dos mercados de trabalho. As evidências disponíveis hoje apontam na direção de uma reestruturação do mercado de trabalho caracterizado, agora, por um núcleo cada vez menor de trabalhadores em tempo integral, com pouca segurança e quase nenhuma perspectiva de promoção e estabilidade. A partir desse núcleo se aglutinam formas permanentes de trabalho menos seguras, lado a lado com as mais diferentes formas de trabalho eventual, temporário,

menos especializado e fundamentalmente, mais “flexível”, nas quais a subcontratação é de fundamental importância (CARLEIAL, 1995).

Segundo Kóvacs (2001), as formas emergentes de trabalho flexível (trabalho temporário, auto-emprego, trabalho a tempo parcial, trabalho a domicílio, teletrabalho, etc) são referenciadas como atípicas em decorrência do padrão normal do emprego típico dos 30 anos de pós-guerra. Porém, a utilização deste adjetivo não lhe parece correto já que estas novas formas passaram a ser cada vez mais “típicas” e, além disso, não são novas, mas sim uma transformação e massificação de antigas formas, como o trabalho independente, a tempo parcial e o próprio trabalho doméstico. Assim seria mais adequado tratá-las como empregos flexíveis.

Outro ponto importante sobre o trabalho flexível diz respeito ao deslocamento progressivo do emprego do setor de bens de produção para o de serviços, onde as pessoas, de modo geral, tornaram-se mais refratárias à sindicalização (LEVESQUE; MURRAY; LEQUEUX, 1998 apud TREMBLAY; ROLLAND, 1998). Este fenômeno é acompanhado, na maioria das vezes, pela precarização do trabalho, que perde seu caráter permanente, de tempo integral, para assumir formas ditas atípicas: trabalho em tempo parcial, por tarefa, sobre chamada, autônomo, ocasional, etc. (BOURHIS; WILS, 2001, DAGENAIS, 1998 apud TREMBLAY; ROLLAND, 1998). O setor terciário vem sofrendo um enxugamento no número de postos de trabalho, em grande parte devido à informatização e automatização dos serviços prestados, que remetem a novas formas de organização do trabalho. Essa nova estrutura do trabalho exige do trabalhador, principalmente, da saúde, novos modos de ser e de trabalhar na execução de suas tarefas e implicam relações de trabalho mais dinâmicas com maior comprometimento durante a jornada de trabalho.

Nota-se, desse modo, que a idéia de flexibilidade está, primeiramente, ligada às exigências de organização da força de trabalho no processo produtivo e de prestação de serviços. Além disso, engloba o conjunto de práticas tendentes a fazer coincidir progresso técnico, produtividade e adaptabilidade da força de trabalho em face das incertezas da demanda e da concorrência, tanto em nível nacional quanto no internacional (PICCININI, 1996).

Essas situações são ainda mais visíveis no setor da saúde, onde segundo dados do Dieese (2006), grande parte dos trabalhadores possui altas jornadas e trabalho adicional, devido aos baixos rendimentos e à flexibilidade da jornada de trabalho. A possibilidade de exercer autonomamente a profissão, como é o caso do setor de enfermagem também contribui para a jornada adicional. Submetidos a este regime de trabalho estão mais de 10% dos ocupados da saúde que estendem suas jornadas de trabalho além do período normal. Esses profissionais chegaram a exercer, em 2004, em média 57 horas semanais ao acumularem o período de trabalho semanal dedicado ao trabalho principal (em média, dimensionado de 38 a 40 horas/semana) com o tempo trabalhado na segunda ocupação (variável entre 20 e 22 horas/semana) (DIEESE, 2006).

Uma outra forma de flexibilizar, externamente, que vem sendo utilizada maciçamente pelas organizações atuais é a terceirização. A terceirização é a relação criada entre uma empresa que presta o serviço (prestadora) outra que utiliza os serviços desta empresa (tomadora) e o empregado, vinculado à empresa prestadora do serviço. Assim, é a contratação de serviços por meio de empresa, intermediária entre o tomador de serviços e a mão-de-obra, mediante contrato de prestação de serviços. A relação de emprego se faz entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, e não diretamente com o contratante destes (BARROS, 1998).

Entretanto, apesar dos benefícios trazidos para as empresas que terceirizam, como o corte nos custos e, conseqüentemente, o aumento de sua competitividade, há que se ressaltar que ela também é nociva ao trabalhador, trazendo consigo o desemprego, demissão em massa, redução salarial e precarização do trabalho. Isso porque não se conservam as mesmas condições de trabalho entre os funcionários que são registrados pela empresa e os funcionários terceirizados.

Na maioria das vezes, os terceirizados trabalham fora do sistema de seguridade social, dos direitos sociais e do direito do trabalho.

No tocante à estratégia de flexibilidade interna tem-se, entre várias, o banco de horas. O artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (2004), em seu parágrafo refere:

> poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

Em muitos casos, o banco de horas caracteriza-se como uma flexibilização dos direitos trabalhistas, em que a Lei 9.601/91 flexibiliza o acordo de compensação de jornada de trabalho que passa a ter um banco de horas, onde o empregador para diminuir seus custos operacionais, pode optar por ficar sem produzir em uma determinada época, dispensando os funcionários. Muitas vezes essa 'dispensa' gera uma síndrome da insegurança e da incerteza, invadindo a zona do emprego estável ou permanente. Outra questão importante é a freqüente substituição das horas-extras pelo banco de horas.

Ainda, como parte das estratégias de flexibilização interna da empresa, a multifuncionalidade e polivalência ocupam um lugar importante. "A polivalência refere-se ao desenvolvimento de múltiplas habilidades, contrapondo-se à multifuncionalidade entendida como a habilidade de desenvolver múltiplas tarefas, que seria a operação simultânea de duas ou mais máquinas" (BRESCIANI, 1994, p.59). Embora, o trabalhador esteja apto a operar vários postos de trabalho e, pela polivalência, o trabalho perca um pouco o caráter repetitivo, não significa que o trabalho seja menos intenso. Assim, a produtividade é alcançada através da mobilização e envolvimento dos trabalhadores, unindo produtividade e flexibilidade ao nível das tarefas (LARANGEIRA, 1997). Também, com a incorporação dessas competências pelos trabalhadores, não se tem a dependência a um único sujeito dotado de habilidades específicas. A substituição e compensação da força de trabalho em caso de absenteísmo é facilitada. "Busca-se dessa forma, empregados adaptáveis, flexíveis, multifacetados, capazes de conviver com todas as mudanças surgidas em ritmo acelerado, com total desapego" (SOUZA, 2003, p. 7).

Dado o exposto, é de pensar que todas as formas até agora citadas de flexibilização no trabalho implicam, em maior ou menor grau, na precarização das condições de trabalho (LEITE, 1994; SALERNO, 1995, CARLEIAL, 1995; RAMALHO, 1997, CASTRO e DEDECCA, 1998, ALVES, 2000). Souza (2003) relata que se excluindo um pequeno número de trabalhadores pertencentes ao processo produtivo que são relativamente estáveis e bem pagos, as grandes massas operárias subsistem sob condições degradantes de trabalho e de vida. A incerteza reina soberanamente no panorama das relações de trabalho, fomentando-se a competitividade, a ausência de identidade com o sindicato de classe, em razão da precarização dos vínculos de trabalho, e a "adaptação" como palavra de ordem do momento: o empregado precisa ser capaz de adaptar-se aos rápidos e novos movimentos (SOUZA, 2003).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 MÉTODO

Com intuito de desenvolver o conhecimento científico acerca do tema flexibilização do trabalho e obter informações sobre a precarização do trabalho na área da saúde, o presente artigo teve como objetivo analisar as formas de flexibilização do trabalho existentes em um hospital da cidade de Passo Fundo/RS. Para tanto, utilizou-se a abordagem **qualitativa** e cunho

exploratório-descritivo. Salienta-se, que na administração, são poucos os estudos que evidenciam as relações de trabalho na área da saúde.

O modo de investigação adotado foi o **estudo de caso** que para Yin (2001), é uma categoria das mais relevantes em pesquisa qualitativa, onde se analisa intensivamente um objeto, permitindo que se obtenha um grande número de informações de um único caso. É adequado quando se pretende investigar as questões "como" e "por que" de um conjunto de eventos contemporâneos.

3.2 SUJEITOS DA PESQUISA

Sabe-se que a maioria dos hospitais é complexa em sua estrutura de gestão, com muitos cargos e funções que dão suporte ao serviço médico propriamente dito. Com um universo de pesquisa com tantas especificidades, optou-se por investigar os profissionais que na sua rotina diária de trabalho trabalham em turnos, lidam diretamente com os pacientes e tem seus saberes relacionados ao cuidar e tratar pacientes. Desse modo, foi pesquisado um total de 79 sujeitos (ver Quadro 1) distribuídos nos seguintes setores: postos de internação, o serviço de radioterapia, a emergência, os centros de tratamento intensivo, o centro cirúrgico, administração de recursos humanos, setor de segurança e medicina do trabalho, radioterapia. Trabalham um total de 1353 profissionais nestes setores pesquisados, revezados em três turnos. Eles são compostos de médicos, enfermeiros, auxiliares e técnicos de enfermagem, técnicos de radiologia, copeiros e auxiliares de higienização. Para manter o anonimato dos entrevistados, optou-se por identificá-los pelos cargos. Também foram entrevistados: dois gestores de unidades, as duas chefes de enfermagem, uma enfermeira do setor de segurança e medicina do trabalho e dois representantes do sindicato da saúde da região.

Quadro 1 – Pesquisados por cargo

Cargo	Número de pesquisados
Chefe da Enfermagem	02
Enfermeiros	11
Auxiliar e Técnico de enfermagem	29
Técnico em radiologia	01
Auxiliar de higienização	09
Copeiras	20
Médico	02
Gestor	02
Enfermeira-chefe do SESMT	01
Representantes do Sindicato da Saúde	02
Total	**79**

Fonte: autores, 2008.

3.3 COLETA DE DADOS

A coleta de dados privilegiou o uso de fontes primárias e secundárias. Como fonte primária utilizou-se a entrevista semi-estruturada e a observação. A entrevista "(...) ao mesmo tempo em que valoriza a presença do investigador, oferece todas as perspectivas possíveis para que a informação alcance a liberdade e a espontaneidade necessárias, enriquecendo a investigação". (TRIVIÑOS, 1987, p.146). As entrevistas foram realizadas, inicialmente, de forma individual, sendo gravadas com a permissão dos entrevistados, para posterior transcrição e análise das mesmas. Os dados secundários foram, na sua maioria, disponibilizados pela própria Empresa pesquisada (relatório de número de trabalhadores por cargos e sexo, quantidade de trabalhadores e cargos por setores). Outros documentos foram coletados por meio de pesquisa na

internet e site do Hospital, revistas e jornais com assuntos correlacionados ao tema e à organização.

Ressalta-se que os dados foram coletados no local de trabalho e, aleatoriamente, com as pessoas que desejavam participar da pesquisa. Procedeu-se da seguinte forma para a coleta de dados: como o atendimento a pacientes é dinâmico e a rotina de trabalho bastante variada dentro dos turnos de trabalho no hospital, passava-se em vários setores e via-se a possibilidade de pessoas que poderiam se ausentar do trabalho para responder ao instrumento de coleta. Não havendo possibilidade naquele horário e naquele setor, ia-se até o próximo e assim sucessivamente até conseguir entrevistar uma pessoa de cada cargo em cada setor.

Foram feitas várias visitas em vários turnos e diferentes dias da semana durante o período de julho a dezembro de 2007. Em alguns postos de internação e no centro cirúrgico as chefias não permitiram a escolha aleatória dos trabalhadores e sugeriram entrevistas somente com as pessoas indicadas por elas. Também, é importante salientar que apenas duas médicas se dispuseram a responder a pesquisa, todas as demais tentativas de entrevista entre a classe, foram negadas, alegando falta de tempo.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

O método qualitativo foi usado por meio da análise de conteúdo voltada para a compreensão de comunicações provenientes das entrevistas, documentos e periódicos. Para Bardin (1979, p. 9), a análise de conteúdo consiste em: "um conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais sutis em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a 'discursos' (conteúdos e continentes) extremamente diversificado".

Os dados coletados através de entrevista semi-estruturada e fontes documentais sofreram análise de conteúdo, seguindo as etapas propostas por Triviños (1987): pré-análise com a organização do material; descrição analítica por meio do estudo aprofundado do material organizado na fase anterior; e interpretação inferencial que privilegiou a reflexão, com embasamento no material empírico, estabelecendo relações com a leitura anterior.

4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 O HOSPITAL ESTUDADO

A organização hospitalar estudada foi fundada por uma congregação de religiosos e caracteriza-se por ser um hospital geral, de ensino, que presta serviços para uma região de dois milhões de habitantes. A instituição é de direito privado, com certificado de entidade filantrópica e reconhecida utilidade pública. Localiza-se numa cidade no norte do Rio Grande do Sul com 200.000 habitantes que tem sua economia voltada para o comércio, a prestação de serviços na área da saúde e a agricultura.

É um hospital de alta complexidade e dispõe de serviços em diversas áreas como: medicina de alta complexidade, internação hospitalar, serviços ambulatoriais, medicina nuclear, centro de diagnóstico, centro cardiovascular, centro de tratamento de câncer, radioterapia, emergência, banco de tecidos músculo-esqueléticos, transplantes e engenharia biomédica. Possui atendimento contínuo 24 horas e atende pacientes particular, convênios e Sistema Único de Saúde (SUS). Conta com 560 leitos, sendo que destes 404 são de uso do SUS.

De acordo com os dados do SUS (2005), os valores repassados aos hospitais para os gastos com internação hospitalar, principalmente, com cuidados prolongados crônicos e clínica cirúrgica são maiores do que para atendimento ambulatorial. Dentro desse contexto, observa-se que o hospital em questão privilegiou o desenvolvimento de seus serviços para atendimentos de

alta e média complexidade, o que permitiu o recebimento de um volume significativo de recursos repassados pelo SUS. De certa forma, as novas regras do SUS que determinam o atendimento de usuários em especialidades de alta complexidade, também favorece financeiramente as organizações hospitalares com maior estrutura. Assim, a organização estudada busca manter de um lado o crescimento em termos de qualidade técnica e na estrutura física, não fugindo à lógica capitalista de acumulação de capital. Para tanto, adota políticas de gestão de pessoas, em conformidade com as regras do mercado, o pode ser demonstrado na seguinte fala de um gestor:

> Olha, na verdade o hospital é uma empresa normal. Eu acho que o trabalhador da saúde tem que estar bem preparado, tem que estar informado. Ele sabe das suas responsabilidades com o cliente e, em especial, com o paciente enfermo. Ele sofre com a questão da perda, da morte, por que ele se envolve bastante, mas ele emocionalmente tem que estar preparado quando ocorre isso.

Observa-se que a terminologia "clientes" para se referir aos pacientes, tem um caráter bastante mercadológico quando se trata de serviços que oferecem melhoria da saúde e/ou doença, restringindo-os a um bem que pode ser ofertado e, conseqüentemente, vendido ou comprado. Assim, evidencia-se certa ambigüidade entre o discurso da humanização como norteador dos serviços da saúde em detrimento da busca por atributos mercadológicos que impliquem na obtenção de maiores fatias do mercado.

Na mesma lógica de mercado, impressiona a grande oferta de profissionais oferecidos pelos cursos técnicos na área da saúde na região norte do Rio Grande do Sul. De acordo com os dados do sindicato da saúde, só na cidade de Passo Fundo existem quatro instituições oferecendo cursos de técnico de enfermagem que formam por ano em torno de 1000 profissionais. Assim, pode-se inferir que existindo farta oferta de mão-de-obra qualificada, ficam mais rigorosos os processos seletivos e muito mais simples o próprio "descarte" daqueles que têm algum tipo de dificuldade durante a socialização organizacional ou que "não dancem conforme a música" com o passar dos anos na organização. Conseqüentemente, o enfraquecimento do sindicato é outro ponto visível dentro do Hospital e vai de encontro ao que refere Souza (2003) quando afirma que um dos problemas das relações de trabalho precarizadas está na ausência de identidade com os sindicatos fomentada pela competitividade do mercado. Ou seja, não há espaço nesse mercado para profissionais que adoeçam pela sobrecarga de trabalho ou que não se submetam as regras impostas pela organização.

O quadro de empregados do Hospital é composto de 2202 profissionais distribuídos nos diversos departamentos que compõem a estrutura administrativa do hospital. Terceiriza apenas alguns serviços de laboratório, sendo que também na área médica a maioria dos médicos trabalha como autônomos (profissionais liberais). Apenas 73 médicos possuem vínculo trabalhista com o Hospital.

Outro dado interessante é que do total de trabalhadores, 1781 (84%) são mulheres e apenas 421 (16%) são homens, evidenciando que a divisão sexual do trabalho e a feminização de funções vinculadas ao cuidar permanecem uma constante no ambiente hospitalar, onde 89,9% do total de trabalhadores das áreas pesquisadas são mulheres. Entretanto, constatou-se que existe a predominância de homens nos cargos de chefia e funções mais qualificadas. As mulheres que detém cargos de chefia não possuem autonomia para a organização do trabalho nos seus setores, ficando submetidas às ordens superiores, normalmente masculinas. Evidenciou-se que as funções menos qualificadas e menos remuneradas estão sob a responsabilidade das mulheres, evidenciando assimetrias nas relações de gênero e precarização do trabalho. De acordo com o entrevistado E53-DCC: "as mulheres são mais submissas e aceitam melhor o fato de serem

mandadas por médicos, principalmente, sendo preferidas em funções onde as relações de subordinação são mais difíceis".

A organização do trabalho dentro do hospital estudado obedece a uma rígida hierarquização e a organização do trabalho se dá nos moldes tayloristas de produção. As tarefas são executadas individualmente sob a supervisão das chefias das unidades. Essa realidade corrobora com as constatações de Guimarães e Évora (2004) que afirmam ser a gestão hospitalar organizada em função das teorias clássicas da administração. Em 2007, implantaram o sistema informatizado de gestão das medicações e reforçaram os treinamentos em programas de 5S e qualidade total melhorando as formas de controle e fiscalização do trabalho dentro do hospital.

4.2 CARACTERIZAÇÃO DOS PESQUISADOS

Com o objetivo de evidenciar as formas de flexibilização/precarização do trabalho existentes em um hospital da cidade de Passo Fundo/RS, foram realizadas entrevistas em profundidade com 79 pessoas de um total de 1353 profissionais distribuídos em três turnos de trabalho. Os seis demais pesquisados são representantes do sindicato e cargos de chefia/gestor/diretor.

Entre os cargos de auxiliar de higienização e copeira (29 pesquisadas), todas são do sexo feminino, faixa etária entre 18 e 38 anos (27 pesquisadas) e duas entre 40 e 60 anos. A maioria (25 entrevistadas) com segundo grau completo. Mesmo o serviço de copa exigindo bastante força física para empurrar os carrinhos de refeições, em nenhum momento foi evidenciada a necessidade de homens auxiliando no setor.

Já entre os auxiliares e técnicos de enfermagem e técnico em radioterapia apenas 5 são homens e o restante (26) são mulheres. Observou-se que, normalmente, os homens são alocados em setores como o de traumatologia, recuperação ou onde existam doentes com pouca mobilidade para fazer o serviço "pesado" de movimentar pacientes. Todos possuem segundo grau completo, pois é uma exigência na hora da contratação. A maioria (16 entrevistados) tem entre 20 e 30 anos, nove (9) possuem entre 31 e 40 anos, três (3) pessoas têm entre 40 e 50 anos e duas (duas) têm entre 50 e 65 anos.

No grupo dos enfermeiros, constatou-se que apenas três (3) são do sexo masculino e o restante (8 pesquisadas) são do sexo feminino. Todos ocupam o cargo de chefe de posto e os homens exercem suas atividades no setor de emergência por ser considerado um setor onde é necessária a presença masculina como forma de impor respeito aos familiares dos pacientes. Das duas médicas que foram entrevistadas, uma é plantonista e a outra trabalha na maternidade e possuem idade entre 35 e 45 anos.

Os demais cargos de gestor são compostos de 2 homens (um diretor de uma unidade e um gestor) e três mulheres (duas chefes de enfermagem e uma representante do setor de segurança e medicina do trabalho). Todos com curso superior e pós-graduação e faixa etária entre 35 e 60 anos.

4.3 FLEXIBILIZAÇÃO OU PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO?

A realidade do trabalho dentro dos hospitais foi transformada de forma significativa após a incorporação de tecnologias de ponta em equipamentos de última geração para diagnósticos por imagem, tratamento de doenças como o câncer e o resgate da humanização no atendimento ao paciente. O Hospital pesquisado sofreu tais mudanças, principalmente, nos últimos anos, com a informatização de muitos dos seus processos de trabalho. Informatizar procedimentos e processos tornou-se uma exigência, tendo em vista a necessidade de desburocratizar algumas áreas para um atendimento mais dinâmico e ágil aos pacientes, principalmente, particulares.

Afora a agilidade do atendimento a tecnologia implementada no Hospital para a gestão da prescrição médica ajudou também no controle dos desperdícios e na vigilância dos empregados que agora além de anotarem em planilhas a medicação e os sinais vitais do paciente, precisam registrar no computador o trabalho realizado durante todo o turno de trabalho. Assim, fica mais fácil encontrar os erros e identificar os que não realizaram o trabalho conforme o esperado. A entrevistada E5-AEnf descreve essa situação quando relata que:

> Olha o que foi mais difícil foi a parte do computador... como é que eu posso dizer assim: tudo que o paciente tem, eu tenho que ir lá no computador verificar e checar se foi usado, se não foi usado eu tenho que ir lá e tirar do reservatório do paciente, então tudo no computador fica registrado se isso vem a ficar negativo quem é culpada é a pessoa que tava cuidando".

Os pesquisados não demonstram preocupação com a sobrecarga de trabalho após a incorporação do uso da tecnologia e nem se sentem vigiados em seu trabalho, conforme salienta a entrevistada E4-Enf "a gente teve bastante mudança física aqui no setor, foi mudada toda a estrutura do posto ali de enfermagem. Na sala de prescrição médica, foi instalado o sistema, agora toda a prescrição é informatizada; facilitou bastante pra nós da enfermagem". Desta forma, se o principal objetivo da tecnologia é exatamente vigiar sem ser notado, como no efeito panóptico, obteve-se o êxito esperado.

Quando questionados sobre as mudanças mais significativas que ocorreram no hospital nos últimos anos, a maioria dos pesquisados evidenciou, além da estrutura física e dos sistemas informatizados a questão da humanização das relações entre profissionais da saúde e pacientes. A humanização dos serviços da saúde vem sendo bastante discutida nos trabalhos de Cecílio e Merhy (2007) como forma de evidenciar as mudanças nas chamadas tecnologias leves que exigem uma nova abordagem nas relações de atendimento, tratamento e cuidado dos enfermos. Apesar de ser bastante lembrada entre os entrevistados, observou-se que a humanização não é visível nas relações entre colegas, principalmente, entre os médicos e suas equipes, conforme salienta a entrevistada E4-Enf:

> Na enfermagem a gente tem que ter muito "jogo de cintura", principalmente com os médicos, a gente tem que ter muita paciência com os médicos porque eles acham que eles são os donos do mundo e de tudo. Então a gente tem que ter muita paciência e respirar fundo e vamos lá, porque eles têm essa coisa de superioridade e ninguém tira; é cultural, então vai ser pra sempre assim e têm as outras áreas, a gente tem fisioterapeuta, a gente tem pessoal da nutrição, agora tem fono e todo mundo quer garimpar o seu espacinho, quer conquistar o seu lugarzinho aqui dentro e acaba querendo tomar o nosso, então a gente acaba tendo que se impor também.

A rotina de trabalho evidenciada entre os profissionais de enfermagem apresentou algumas especificidades importantes para caracterizar a organização do trabalho dentro do Hospital estudado. Constatou-se que os enfermeiros em sua rotina diária realizam além do trabalho assistencialista o trabalho administrativo (burocrático) dos postos de internação. Como todos os enfermeiros possuem cargos de chefia de postos e sentem-se com certo *status* por essa razão, não existe uma reclamação quanto ao acúmulo de funções. A entrevista E43-Enf relata as dificuldades que podem ocorrer tanto para o paciente quanto para o profissional em decorrência do trabalho do enfermeiro ser dividido nessas duas partes:

> [...] mas assim têm setores que são extremamente agitados, são postos muito grandes, p. ex. o posto 7, extremamente grande. Muitos pacientes e são pacientes complicados e tem um enfermeiro para a manhã e um enfermeiro para a tarde. Então eles têm que fazer tanto a parte administrativa como a assistencial, às vezes, se torna muito difícil você conseguir visitar todos os pacientes, fazer todas as técnicas que tem que ser feitas pelo enfermeiro. Porque tem técnicas que o técnico de enfermagem não pode fazer e ainda você fazer toda a parte administrativa do setor. Às vezes, dá um acumulo de trabalho

> grande, sendo que na realidade todos os setores deveriam ter a enfermeira, tanto administrativas como as assistenciais como na CTI é.

Foi possível identificar que o Hospital tem buscado contratar profissionais multifuncionais e polivalentes, principalmente, porque esses trabalhadores são alocados em plantões de 10 horas nos finais de semana sem setor específico de trabalho, conforme relata a E35-TEnf "é que nem assim, ontem eu tava de plantão de 10 então daí eu fui lá para a emergência, eles me mandam aonde está faltando gente, daí eu vou para os postos, para a CTI". Assim, os plantões são sempre novidade na rotina de trabalho de empregados que durante a semana trabalham em setor fechado, não fazem a parte assistencialista ou administrativa e no fim de semana são obrigados a encarar outro trabalho muito diferente do que estão acostumados. "Bem ruim, assim no sentido de você, que daí assim, você chega lá, às vezes, você foi num lugar onde você ainda não foi, chega lá não sabe aonde guarda as coisas, daí tem medicações novas que você não conhece ainda, é assim bem diferente até se acostumar" (E35-TEnf). O multifuncionalismo e a polivalência, conforme afirma Souza (2003, p. 7), representam "empregados adaptáveis, flexíveis, multifacetados, capazes de conviver com todas as mudanças surgidas em ritmo acelerado, com total desapego". A seguinte fala expressa toda a flexibilidade e adaptabilidade do profissional que é multifuncional:

> É para cobrir os outros setores. O pessoal dos outros setores faz 6 horas, então a gente tem que cobrir o pessoal e a gente entra nessa escala geral. Só quem não entra nessas escalas de final de semana são os enfermeiros de setores fechados, não que eu não seja de setor fechado, mas como meu setor não funciona no final de semana eu entro nessa escala. Eu que decido o dia que eu vou fazer plantão. Na realidade, o setor fechado tem a sua enfermeira, nós não precisamos cuidar, mas a gente fica com os postos. Para as intercorrências eles chamam a gente no interfone. Então a gente, quando chega no plantão, são 3 divisões do hospital e são 3 enfermeiras supervisoras e aí a gente chega e a gente se divide entre nós mesmos: a hoje eu vou ficar embaixo, você fica no meio eu fico em cima. São horas extras que a gente faz no final de semana, um plantão por mês e não são remuneradas, são tiradas em folga (E34-Enf)

Na fala anterior, aparecem também duas outras questões ligadas à forma de organização do trabalho, muito comum nas organizações atuais que são: o número limitado de empregados para a quantidade de trabalho e a jornada de trabalho superior ao estabelecido em carteira com a compensação em forma de banco de horas. Cada auxiliar, técnico de enfermagem e enfermeiro são responsáveis em média pelo atendimento de oito pacientes, não importando a gravidade da enfermidade, nem a dedicação que é necessária para aquele cuidado. Nos plantões essa situação é agravada pela redução da equipe nos postos e pela inserção de novos colegas de outros setores. De acordo com as representantes do sindicato da saúde, pelo excesso de trabalho, pode existir omissão nos atendimentos aos pacientes que, algumas vezes, implicam em situações irreversíveis. Quando isso acontece, usam a sigla "SPP" (se parou, parou!) como uma forma de negação da "culpa" pelo atendimento que não foi prestado.

A jornada de trabalho no hospital é de 40 horas semanais, mas pode chegar a 44 horas dependendo da função. Os plantões de 10 horas são usados para cobrir os horários de quem trabalha em turnos de 6 horas e há a compensação (durante o mês) das horas acima do estabelecido em carteira em forma de banco de horas. Muitos reclamam do plantão de 10 horas, conforme as seguintes falas:

> Eu já me acostumei a fazer 6 horas e o plantão de final de semana, mas eu não gosto muito de fazer o plantão no final de semana, principalmente no sábado, prefiro o plantão do domingo. No sábado é mais agitado e nós somos em menos, pouca gente... (E25-TEnf).
>
> É, pra quem trabalha na enfermagem, pra quem trabalha dentro do hospital sabe o que é estar 6 horas dentro de um hospital com mãe, com paciente, com stress dos médicos e

> estagiário, a gente sai daqui acabado assim, a gente chega em casa morta de cansada e no fim de semana a gente faz 12 horas corrido (E4-Enf).

Apesar de não gostarem de realizar os plantões, muitos não questionam o banco de horas e acham normal perder horas no cartão por não conseguirem gozar durante o mês das horas realizadas a mais. Apenas e entrevista E22-TEnf relatou insatisfação com o banco de horas "é, eu sou contra o banco de horas, porque assim na verdade a gente nunca consegue tirar realmente as horas que tu tem e quando um colega teu sai sobrecarrega o resto da equipe, então eu sou contra o programa de banco de horas". Constatou-se que existe uma aparente passividade entre os trabalhadores com a jornada de trabalho realizada, principalmente, nos plantões. Apenas foi referida certa indignação, quanto ao trabalho nos plantões, quando foram entrevistados durante a realização dessa jornada de 10 horas.

Outro ponto importante, em relação à jornada de trabalho dos empregados da saúde diz respeito à jornada dupla, muitas vezes, negada pelo medo da perda do emprego. Dados do Dieese (2006) comprovam que os trabalhadores da saúde, comumente, realizam de 20 a 22 horas além da jornada principal. No Hospital investigado, existe uma regra de não contratação de profissionais que já possuam outro emprego, como salienta o gestor: "o hospital atua, no sentido, de não contratar alguém que tem um outro emprego, mas não pode impedir essas pessoas que estão trabalhando e que tem um outro emprego". Desse modo, constatou-se que a maioria dos pesquisados negou possuir outro emprego. No Centro de Tratamento Intensivo e no Centro Cirúrgico alguns pesquisados relataram a necessidade de possuir outro emprego para conseguir manter um padrão de vida melhor, mas o fazem de forma velada. Esse segundo emprego, na maior parte das vezes, é sem carteira assinada nas clínicas particulares dos médicos com os quais trabalham ou em outras atividades, como, de garçons, motoboys, cuidado de pessoas idosas.

Quanto às práticas de gestão de pessoas adotadas no Hospital observou-se que é dada bastante ênfase no treinamento. São realizados treinamentos variados na parte técnica, comportamental e de disseminação de valores. Eles servem como uma "cola" social para a adequação aos padrões exigidos pela organização. A exigência é bastante grande para que atendam bem ao cliente, para que realizem o trabalho dentro das normas da empresa, como relata a entrevistada E65-Cop "muita cobrança, muita cobrança... eles exigem muito da gente. Eles querem que a gente dê atenção para o paciente, que a gente satisfaça o paciente, que na verdade, nós fomos contratadas pra isso". Assim, por meio dos treinamentos se vê uma homogeneização na fala dos entrevistados, com expressões como "satisfazer ao cliente', "prestar bom atendimento", "é nossa obrigação, fomos contratadas para isso". O próprio discurso de um dos gestores demonstra que buscam os melhores profissionais no mercado:

> [...] na verdade o que nós mais queremos, nós queremos fazer boas contratações, o processo de seleção está bastante rígido, bastante profissionalizado, descobrir potencialidade, descobrir talentos, e envolver estas potencialidades e reter estes funcionários. [...] O hospital é o que mais treina, o que mais desenvolve, nos enquadramos nisso.

Observam-se contradições na gestão de pessoas, pois se fala em reter talentos, mas o Hospital não possui plano de carreira, não investe em desenvolvimento e não flexibiliza os horários para os profissionais que desejam cursar graduação ou pós-graduação. Existe certa ambigüidade no discurso proferido pelo gestor e a realidade existente na organização. Os profissionais que continuam investindo na carreira não desfrutam de privilégios para promoções ou mudança de cargos. Se, são profissionais de nível médio e obtém título de graduados, precisam participar de seleção externa para tentar uma vaga em outro cargo. A remuneração não é aumentada com a maior qualificação, existindo critérios pouco claros para os aumentos salariais. Para a entrevistada E34-Enf, não vale muito investir na maior qualificação, pois

“continuar estudando, pra que? pra ti ter um crescimento profissional, se tu não tens retorno disso...(uma porque o custo de uma especialização, de um mestrado ou um doutorado é muito alto), então é um investimento que tu estás fazendo e tu não tens retorno nenhum..., então...se é assim não vale a pena fazer!!”. Carleial (1995) corrobora com os resultados da pesquisa quando afirma que, atualmente, os trabalhadores têm pouca segurança e quase nenhuma perspectiva de promoção e estabilidade no emprego.

Mesmo trabalhando dentro do Hospital, os empregados não têm direito a plano específico de saúde e dependem do SUS para conseguirem consulta para si e demais membros da família. “Nós não temos um plano de saúde... a gente tem facilidades, na realidade, dentro do hospital, até porque tu conhece todos os médicos, tu conhece dentro dos setores o pessoal” (E34-Enf). O paradoxo existente entre o cuidar no trabalho diário e não ter direito ao cuidado reflete a relação de precarização existente no trabalho hospitalar.

Além das evidencias até agora apontadas, os trabalhadores do ramo hospitalar vêm sofrendo com a questão do assédio moral e o racismo como forma de precarização do trabalho. Tanto que existe uma campanha a nível nacional nos sindicatos da saúde que tenta conscientizar os trabalhadores para que denunciem os casos de abuso tanto na forma de assédio, principalmente, sexual como de racismo. Na organização pesquisada, uma entrevistada relatou ter sofrido assédio sexual por um médico e após o incidente ter sido afastada do trabalho por depressão. O setor de segurança e medicina do trabalho (SESMT) do Hospital relatou haver casos de afastamento por depressão no Hospital, mas não divulgou os números. Os casos de depressão, entre as trabalhadoras, foram também relatados por um dos gestores que justificou como sendo as mulheres mais frágeis e menos capazes de lidar com a subordinação, adoecendo mais que os homens. Souza (2003) adverte sobre os males da precarização do trabalho, reforçando a idéia de que as grandes massas de trabalhadores subsistem sob condições degradantes de trabalho e de vida.

5 CONSIDERAÇÃO FINAIS

Com intuito de responder ao objetivo da pesquisa sobre as formas de flexibilização do trabalho existentes em um Hospital da cidade de Passo Fundo/RS foram discutidas uma série de situações que evidenciam como os trabalhadores percebem as relações de trabalho dentro da organização. A partir dessas discussões buscou-se evidenciar se existe e quais são as formas de precarização do trabalho no Hospital estudado.

Os dados da pesquisa demonstram que as principais formas de flexibilização do trabalho existentes no Hospital estudado são: o banco de horas, a jornada de trabalho em tempo parcial e também a jornada dupla, o multifuncionalismo e a polivalência. Evidenciou-se que o banco de horas e o multifuncionalismo são usados para conseguir a maior produtividade com menor número de empregados, em face de uma visível precarização do trabalho. Entretanto, essa precarização não é sentida pelos trabalhadores que se sentem felizes por estarem inseridos no mercado de trabalho em uma região com poucas oportunidades de colocação. São estimulados, por meio dos treinamentos, a incorporarem a linguagem do mercado ao se referirem aos pacientes como clientes e tem claro no seu dia-a-dia de trabalho a busca pela eficiência.

Outro ponto importante da pesquisa são as situações que evidenciam desigualdades existentes entre homens e mulheres no Hospital, principalmente, no que tange a cargos mais qualificados. Mesmo o universo hospitalar sendo, essencialmente feminino, não há valorização do trabalho das mulheres ficando sempre subordinadas aos homens no organograma da

organização. Também, o assédio sexual apareceu nas relações entre as profissionais de enfermagem e médicos, ressaltando uma estrutura organizacional que privilegia, concede autoridade e dá maior *status* aos que possuem título de médico.

Um dos gestores reforça a idéia de que no Hospital existem políticas de gestão de pessoas que primam pela qualidade de vida do trabalho, mas em contrapartida observou-se que são usados mecanismos de gestão que tem como objetivo principal contratar os profissionais mais capazes de dar conta do ritmo de trabalho e adequá-los aos padrões de comportamento exigidos pela empresa. Isso é demonstrado pela ênfase na seleção de pessoal e treinamento em comparação com as pobres práticas de recompensar, desenvolver e reter empregados existentes na organização estudada.

A negação das situações que causam angústia ou que precisam ser escondidas para manter a empregabilidade foi uma constante na pesquisa. A maioria dos pesquisados diz não sentir a sobrecarga de trabalho com o uso dos sistemas informatizados ou com elevado número de pacientes que precisa atender, além disso, realiza a jornada de trabalho dupla de forma velada. Entretanto, observa-se que de alguma forma os trabalhadores incorporam ou internalizam ideologicamente e psicologicamente os valores da eficiência proclamados pela gerência, mas sabem que esses valores são, prioritariamente, pautados pela lógica do mercado e da competição, não pela lógica da valorização, da qualidade de vida ou de humanização das relações entre colegas. Nesse sentido, há sempre resistências, ainda que silenciosas, individuais, desarticuladas, de forma que o trabalhador sente sua condição de explorado e resiste a ela. Os pontos de contradição nos discursos são certamente indicadores desses sentimentos, não diretamente ou claramente expostos nas falas.

Mesmo que a pesquisa não permita generalizações, por ser um estudo de caso, salienta-se ser de suma importância este e outros estudos que venham a explorar a realidade do mundo do trabalho hospitalar. A área da saúde apresenta um universo de estudo permeado de especificidades e paradoxos que refletem com muita clareza as transformações oriundas da adoção de novas tecnologias da informação e que caracterizam novos modelos de gestão e organização do trabalho. Além disso, evidenciaram-se nas falas dos trabalhadores elementos importantes que sugerem a necessidade de investigação de temáticas relacionas ao trabalho imaterial, subjetividade, relações de poder e gênero.

REFERÊNCIAS

ALVES, G. **O novo e precário mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Ed. 70, 1979.

BARROS, L. A de. O "Novo" e o "Velho": O trabalho e o processo produtivo em discussão. **Impulso – Revista de Ciências Sociais e Humanas**, Piracicaba, v. 10, n. 22-23, p. 73 – 97, jan. 1998.

BAUMAN, Z. **Globalização**: as conseqüências humanas. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1999.

BRESCIANI, L. P. **Da resistência à contratação**: tecnologia, trabalho e ação sindical no Brasil. São Paulo: CNI/SESI, 1994.

BRESCIANI, L. P. **Flexibilidade e Reestruturação**: o trabalho na encruzilhada. In: São Paulo em Perspectiva. São Paulo, Fundação Seade, v. 11, n. 1, p. 88-97, Jan./Mar. 1997.

CAMPOS, G. W. S. **Reforma da Reforma**: repensando a saúde. São Paulo: Hucitec, 1992.

_____. Considerações sobre a arte e a ciência das mudanças: revolução das coisas e reforma das pessoas. O caso da saúde. In: CECÍLIO, L.C. (Org**.) Inventando a mudança na saúde.** São Paulo: HUCITEC, 1997a, p. 29-88. 334p.

_____. Subjetividade e administração de pessoal: considerações sobre modos de gerenciar o trabalho em equipes de saúde. In: MEHRY, E. E.; ONOCKO, R. (Orgs.). **Praxis en salud**: um desafio para lo publico. São Paulo: HUCITEC, 1997b.

_____. O anti-Taylor: sobre a invenção de um método para co-governar instituições de saúde produzindo liberdade e compromisso. **Cadernos Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 4, p. 863-870, out./dez. 1998.

CARLEIAL, L. M. F. Flexibilidade externa da firma e seus efeitos sobre a organização da produção e mercado de trabalho: um estudo de caso na indústria eletroeletrônica em Curitiba. In: REIS, E. et al. **Pluralismo, espaço social e pesquisa**. HUCITEC/ANPOCS. 1995.

CASTRO, N. A., DEDECCA, C. S. Flexibilidade e precarização: tempos mais duros. In: ----- (orgs.). **A ocupação na América Latina**: tempos mais duros. São Paulo; Rio de Janeiro: Associação Latino-americana de Sociologia do Trabalho, 1998, p.9-18.

CECÍLIO L. C. Inventando a mudança no hospital: o projeto "em defesa da vida" na Santa Casa do Pará. In: CECÌLIO, L.C. (Org.) **Inventando a mudança na saúde**. São Paulo: HUCITEC, 1997a, p. 187-234. 334p.

_____. O desafio de qualificar o atendimento prestado pelos hospitais públicos. IN: MERHY. E.; ONOCKO. R. (Orgs.) **Práxis em salud:** um desafio para lo publico. Buenos Aires, São Paulo: Lugar editorial, HUCITEC, 1997b. p. 283-320.

_____. Autonomia versus controle dos trabalhadores: a gestão do poder no hospital. **Ciência & Saúde Coletiva,** São Paulo, v. 4, n. 2, p. 315-329. 1999.

CECÍLIO, L. C. O.; MEHRY, E. E. **Integralidade do cuidado como eixo da gestão hospitalar**. Campinas: março de 2003. Disponível em < http://www.hc.ufmg.br/gids/Integralidade.doc>. Acessado em outubro de 2007.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - **CLT Acadêmica**. São Paulo: 2 ed. Saraiva, 2004.

DIEESE. **Notas Técnicas**. O trabalhador da saúde em seis regiões metropolitanas brasileiras, n. 33, setembro de 2006. Disponível em http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec33saude.pdf . Acessado em outubro de 2007.

FEUERWERKER, Laura Camargo Macruz e CECILIO, Luiz Carlos de Oliveira. O hospital e a formação em saúde: desafios atuais. **Ciência e saúde coletiva**, jul./ago. 2007, vol.12, no.4, p.965-971.

GAZIER, B. **Les stratégies des resources humaines**. Paris: La Découverte, 1993.

GONÇALVES, E. L. **O hospital e a visão administrativa contemporânea**. São Paulo: Pioneira, 1983.

GUIMARÃES, E. M. P.; ÉVORA, Y. D. M. Sistema de informação: instrumento para tomada de decisão no exercício da gerência. **Ciência e Informação**, Brasília, v. 33, n. 1, p. 72-80, jan./abril 2004.

INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION (OIT). **Terms of employment and working conditions in health sector reforms**: report for discussion at the joint meeting on Terms of Employment and Working Conditions in Health Sector Reforms. Geneva: 1998. Disponível em http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/jmhsr98/jmhsrr.htm. Acessado em outubro de 2007.

KOVÁCS, I. Empresa Flexível: problemas sociais pós-taylorismo. In: SANTOS, Maria João et alli **Globalizações**: novos rumos no mundo do trabalho. Florianópolis: Ed. da UFSC-SOCIOS, 2001.

LARANGEIRA, Sonia M. O trabalho em questão: transformações produtivas e a centralidade do trabalho no século XXI. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, Ed: UFSC, v. 15, n. 22, p. 39- 62, 1997.

LEITE, M. P. **O Futuro do Trabalho** - novas tecnologias e subjetividade operária. São Paulo: Página Aberta, 1994. 331 p.

MATOS, E. A contribuição da prática interdisciplinar na construção de novas formas de organização do trabalho em saúde. **Tese de Doutorado** [Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina], Florianópolis (SC): UFSC/PEN, 2006. 355p. Disponível em <http://dominiopublico.mec.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=45891>. Acessado em outubro de 2007.

MATOS, E.; PIRES, D. Teorias administrativas e organização do trabalho: de Taylor aos dias atuais, influências no setor saúde e na enfermagem. **Texto Contexto Enfermagem**, Florianópolis. v. 15, n. 3, jul.-set., p. 508-513, 2006.

MERHY, E. E. Em busca da qualidade dos serviços de saúde: os serviços de porta aberta para a saúde e o modelo tecno-assistencial em defesa da vida (ou como aproveitar os ruídos do cotidiano dos serviços de saúde e colegiadamente reorganizar o processo de trabalho na busca da qualidade das ações de saúde). In: CECÍLIO, L.C. (Org.) **Inventando a mudança na saúde.** São Paulo: HUCITEC, 1997. p. 117-161.

MERHY, E.E. **Saúde**: a cartografia do trabalho vivo. São Paulo: HUCITEC, 2002.

OBSERVATÓRIO DE RECURSOS HUMANOS EM REFORMAS SETORIAIS DA SAÚDE. Disponível em http://www.observatoriorh.org/eng/index.html. Acessado em outubro de 2007.

PICCININI, V. C. Trabalho, Qualificação profissional e tecnologia: um estudo comparativo. In: XX ENCONTRO ANUAL DA ANPAD (1996 : Angra dos Reis).Reis, **Anais**... Rio de Janeiro: 1996.

RAMALHO, J. R. Precarização do trabalho e impasses da organização coletiva no Brasil. In: ANTUNES, R. (org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**: reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil. São Paulo: Boitempo Editorial, 1997, p.85-113.

RIBEIRO, Edilza Maria; PIRES, Denise; BLANK, Vera Lúcia G. A teorização sobre processo de trabalho em saúde como instrumental para análise do trabalho no Programa Saúde da Família. **Cadernos de Saúde Pública**, Mar./Apr. 2004, vol.20, no.2, p.438-446.

SALERNO, M. S. Flexibilidade e Organização Produtiva. In: CASTRO, N.A. (Org.), 1995. **A maquina e o equilibrista inovações na industria automobilística brasileira**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE. Indicadores e Dados Básicos - Brasil – 2006 - IDB-2006. Valor médio pago por internação hospitalar no SUS (AIH) http://tabnet.datasus.gov.br/cgi/tabcgi.exe?idb2006/e11.def. Acessado em 23 de abril de 2008.

SOUZA, Daniela Lustoza Marques de. A precarização das relações de trabalho e a desestabilização dos vínculos sociais. **Revista Trabalhista**, vol. VII, Rio de Janeiro: Forense, p. 81-94, 2003.

STUMPF, M. K. A. A gestão da informação em um hospital universitário: em busca do "patient core record" do Hospital de Clínicas de Porto Alegre. In: XX ENCONTRO ANUAL DA ANPAD (1996 : Angra dos Reis). **Anais**... Rio de Janeiro: ANPAD, 1996.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle; ROLLAND, David. **Gestion des Ressources Humaines**. Quebec : Télé-Université/Sainte-Foy, 1998.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1987.

YIN, Robert K. **Estudo de caso** – planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2001.

REFLEXOS DA MERCANTILIZAÇÃO DO ENSINO NO TRABALHO DOCENTE

ANELISE MANGANELLI

Sessão temática: Reconfiguração do trabalho e realocação espacial

RESUMO

O tema deste artigo surgiu de observações sobre uma tendência generalizada de incorporação da cultura empresarial em Instituições de Ensino Superior que se manifesta em conceitos e práticas mercantis. O processo, decorrente da crescente privatização do ensino, remeteu à questão: que implicações trazem para o perfil da docência no ensino superior privado as práticas institucionais identificadas nesta tendência? A investigação se propõe a demonstrar o que vem ocorrendo com o perfil dos trabalhadores. Verificou que, com a expansão das IES, com fins lucrativos, houve acirramento da concorrência e uma piora nas condições de trabalho do docente. A pesquisa foi realizada com dados gerais do Brasil e também contou com dados específicos do Rio Grande do Sul e São Paulo.

Palavras–chave: mercantilização do ensino, Ensino Superior, docentes do Ensino Superior.

1 INTRODUÇÃO

As reformas nas instituições do Ensino Superior têm sido amplamente discutidas em todo o mundo, principalmente, a partir da década de 1990. Período este que é associado à globalização do capital e à expansão do chamado "capitalismo financeiro", em que a educação começa a ser tratada como uma mercadoria e não como um bem público que deve ser assegurado pelo Estado. Isso levou a um rápido crescimento das instituições privadas de Ensino Superior, particularmente nos países em desenvolvimento, onde as deficiências, no sistema de Ensino Superior público, são maiores.

No Brasil, essas mudanças são fortemente viabilizadas pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB/96), para organização acadêmica. Portanto, para melhor entendimento do tema aqui abordado, foi realizada uma análise prévia de mercado das Instituições de Ensino Superior brasileiras, que, de modo geral, podem ser divididas em: instituições públicas, privadas com fins lucrativos e as privadas sem fins lucrativos, que representam as comunitárias, as confessionais e as filantrópicas.

Com a análise da legislação e os movimentos mercadológicos, observa-se uma mercantilização no Ensino Superior, que é alavancada na década de 1990, após a estagnação de 1980. Isso ocorre pelas sanções das leis 9.131, de 24 de novembro de 1995; 9.394, de 20 de dezembro de 1996 e 9.870, de 23 de novembro de 1999, em que se concede maior autonomia ao setor. Estas são legislações que passam a admitir que pessoas jurídicas de direito privado, mantenedoras de Instituições de Ensino Superior, possam assumir qualquer das formas admitidas em direito, de natureza civil ou comercial, criando um novo setor da economia.

A partir desse momento e, conforme a declaração do atual Ministro Fernando Haddad (2008), o Ministério da Educação não pode, de acordo com a lei, intervir nesse setor da economia. O Ministro afirma que o MEC está constitucionalmente responsabilizado pela qualidade do ensino, independente do tipo ou da natureza jurídica que esta instituição possua, seja ela uma empresa com fins lucrativos ou uma instituição filantrópica, ou qualquer outra forma de associação sem finalidade lucrativa.

Em outras palavras, o MEC poderia expandir autonomia para instituições de qualidade e restringi-la para aquelas de baixa qualidade; mas apenas isso, sem interferir no mercado. Se houvesse necessidade de intervenção do Estado no mercado (o que Haddad acha distante de acontecer), essa responsabilidade seria do Ministério da Justiça, através de suas legislações em defesa da concorrência, combatendo monopólios, concentrações, etc, ficando o MEC responsável pela qualidade e equidade do ensino.

A última década tem revelado um grande crescimento das Instituições de Ensino Superior – IES –, mostrando que é um investimento rentável, atraindo empresários de diversos setores da economia.

O investimento educativo é, assim, uma condição essencial para o desenvolvimento econômico e social a longo prazo. Para muitos educadores, a educação pode passar a ser vista como mercadoria e não como direito nesse processo de mercantilização. As proposições neoliberais que justificam a desregulamentação e essa mercantilização do sistema educativo concebem o conhecimento como uma mercadoria, como um bem de consumo que adquire seu valor no intercâmbio entre oferta e demanda. O conhecimento passa a adquirir valor por uma utilidade para produzir objetos valorizados no intercâmbio mercantil.

Por esta ótica, quanto mais elevado é o nível de qualificação profissional, maior é a produtividade, melhor é a qualidade, e a valorização do professor deveria se intensificar, com a exploração comercial. O objetivo deste estudo é investigar se os impactos da

mercantilização do ensino superior na carreira dos trabalhadores docentes resultam, de fato, na melhoria das condições de trabalho dos mesmos.

Para que estes objetivos fossem alcançados, a pesquisa foi dividida em quatro etapas: a primeira consistiu em conhecer o setor e, para tal, foi necessário buscar dados sobre o segmento e a atividade econômica. Nessa etapa, foram fundamentais as informações disponibilizadas pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP.

Na segunda etapa, foi realizada a coleta de dados em relação ao emprego formal desse segmento: para este, foram utilizadas as informações da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, além de análises comparativas entre os estados até que fosse escolhido qual poderia melhor demonstrar os processos de mercantilização. Os estados eleitos foram Rio Grande do Sul e São Paulo. O primeiro por estar iniciando recentemente esse processo e São Paulo, por apresentar expansão da iniciativa privada antes mesmo de 1995, o que tornariam mais evidentes os reflexos nas condições de trabalho dos docentes.

Na terceira etapa, o objetivo foi de testar a coerência dos dados tabulados, para isso foram utilizados resumos técnicos dos Censos da Educação Superior e relatórios de gestão anual das maiores instituições das regiões de São Paulo e do Rio Grande do Sul.

E na etapa final, foi preciso enfrentar alguns problemas, como os tratamentos diferenciados para informações singulares por instituições diferentes, como é o caso do INEP e da RAIS. Observaram-se, também, problemas nas declarações da RAIS, realizadas pelas instituições de ensino. Esses enfrentamentos se deram devido à inferência de todos os dados disponibilizados, já que tinham sido tabulados em mais de uma fonte, e buscava-se, neste estudo, apresentar os que melhor descrevessem a realidade.

2 A MERCANTILIZAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR

O papel da União, conforme a Constituição, é decisivo para que haja coerência quanto à distribuição ordenada de universidades nas regiões do Brasil, para um desenvolvimento igualitário e justo. Contudo, quando o regente passa a ser o de livre mercado, questões como estas deixam de ser observadas, e o que será determinante para os novos investimentos é o retorno e a lucratividade.

Quando se fala em desregulamentação, deve-se saber que, com base nas Constituições republicanas, foi a de 1988 que determinou que o ensino é livre para a iniciativa privada, desde que cumpridas as normas gerais, fixadas pelo poder público e a autorização de funcionamento para os estabelecimentos educacionais. Inova, igualmente, ao prever a avaliação de qualidade da educação neles ministrada. Os recursos públicos, por sua vez, são destinados às escolas públicas, podendo ser dirigidos às comunitárias, às confessionais ou às filantrópicas que, entre outros requisitos, comprovem finalidade não-lucrativa[1]. A lei número 9.394, de 20 de dezembro de 1996, LDB/96, especificou ainda mais essa categorização ao distinguir, dentre as instituições privadas, as particulares, em sentido estrito, e as comunitárias, confessionais e filantrópicas. Em conseqüência, essa lei passou a reconhecer o que então somente existia de fato, mas não de direito.

Os reflexos destas políticas são observados, através do *ranking* internacional das privatizações da Educação Superior, sabendo que o investimento é um dos negócios mais

[1] Aquelas IES que comprovem a finalidade não lucrativa estão desobrigadas ao recolhimento do imposto de renda próprio, dos recolhimentos das contribuições patronais para a seguridade social, que representa entre 20% e 25% sobre os salários de contribuição da folha de pagamentos, além dos 15% sobre o lucro líquido, 10% de adicional de imposto de renda pessoa jurídica, 9% contribuição social sobre o lucro líquido, 3% Cofins, 1% PIS sobre a folha de pagamentos, além de isentar o pagamento de IPVA, IPTU, IOF, ISSQN, ICMS E IPI (MANGANELLI, 2008, p. 50).

rentáveis e, por isso, o Brasil tornou-se o grande campeão de privatizações na América Latina, onde sua posição é a sétima, enquanto os Estados Unidos é o vigésimo na matrícula no setor privado (GENRO, 2005, p.13).

No governo de Fernando Henrique Cardoso, por meio do então ministro da Educação, Paulo Renato Souza, foi favorecida a entrada no país de franquias estrangeiras que controlam cada vez mais o Ensino Superior: "A privatização significa a entrada de grupos empresariais norte-americanos e ingleses, que não são grupos educacionais, mas empresas que criam franquias no mundo" (CHAUI *apud* ARRUDA, 2006, p.1).

Esse processo transfere para empresas estrangeiras o controle da produção do conhecimento no Brasil: o currículo, a bibliografia e a forma de contratação dos professores que passam a ser determinados por estas empresas (CHAUI *apud* ARRUDA, 2006, p.1).

Em 2002, o país investia aproximadamente 5,5% de seu PIB em educação, segundo os números apresentados pelo chefe da Assessoria Internacional do MEC. O Brasil apresenta crescimento da produção de artigos científicos quatro vezes maiores do que a média mundial. (CANDEAS *apud* FROTA, 2007, p.2).

Dados mais recentes indicam que o país já está na 15ª colocação no *ranking* da produção científica mundial. Com 19.428 artigos publicados em 2007, responde por 2,02% do total da produção científica no mundo, superando a Suíça (1,89%) e a Suécia (1,81%) e aproximando-se da Holanda (2,55%) e da Rússia (2,66%) (HADDAD; GUIMARÃES *apud* TANCREDI, 2008, p.1).

No quesito qualidade, medido pela porcentagem de citações – quantidade de artigos citados em outras publicações – o Brasil está em 25º lugar na lista mundial, com 57,6% de artigos citados no período de 2003 a 2007. Em primeiro, está a Dinamarca, seguida pela Suíça. Nesse *ranking,* China e Rússia ficam atrás do Brasil (HADDAD; GUIMARÃES *apud* TANCREDI, 2008, p.1).

Esse potencial, somado ao aumento da demanda e a desregulamentação do ensino privado brasileiro, chamam a atenção de muitos investidores nacionais e internacionais, tornando-se ambiente perfeito para negociações.

A abertura de capital dessas Instituições de Ensino Superior privado tem gerado muitos debates. Conforme Cordeiro (2007), economista da Fidúcia Asset Management, especializado em buscar investimentos para o setor de educação, em depoimento para a Revista Carta Capital, diz: "Vejo o mercado de educação como um supermercado. Estou vendendo um produto. Só que, em vez de tomate, meu produto é um assento para o aluno estudar".

Tendo em vista declarações como estas, é interessante analisar o comportamento deste mercado na matriz do capitalismo – os Estados Unidos, onde se abriu pouco espaço para experiências de privatização do Ensino Superior. Apesar do enorme sucesso de universidades, como Harvard, Johns Hopkins, Duke e outras, mais de 78% dos 14 milhões de matrículas concentram-se nas instituições públicas, sendo que apenas 22% estão em instituições privadas. É importante destacar ainda que somente 1,4% destas instituições possuem fins lucrativos (RISTOFF, 1999, p.57).

Conhecendo essas tendências, decorrentes da modificação do mercado desde a década de 1990, a seção a seguir busca compreender as interferências que ocorrem nas condições de trabalho do docente, observando os reflexos da mercantilização sobre a carreira como um todo.

3 PERFIL DA CARREIRA DOCENTE

Um dos protagonistas do processo de produção no mercado do Ensino Superior é o professor. Neste processo, é produzida a prática da docência, que significa um conjunto de

atribuições específicas do magistério, que inclui, desde as interações professor-aluno, a produção do ensino, da pesquisa e da extensão, até as atividades burocráticas inerentes à profissão do docente. Essas atribuições possivelmente sofrem reflexos decorrentes das mudanças no mercado do Ensino Superior.

Há particularidades nas atividades dos docentes, pois o trabalho educacional não tem forma autônoma em relação aos seus produtores, e a produção e o consumo ocorrem simultaneamente. Portanto, este campo de atividades é realizado na esfera da produção imaterial, o que torna ainda mais difícil mensurar produção e produtividade.

No cenário atual, onde há proliferação do capital no setor educacional, é preciso cautela, já que, apesar de o atual secretário de Ensino Superior do Ministério da Educação, Ronaldo Mota (2007 p.10), já ter manifestado que: "cabe ao governo garantir com que a educação não seja confundida com mercadoria", mas nada é dito sobre as condições de trabalho dos professores.

Definições de medição de produtividade acabam ocupando papel muito importante na definição de Plano de Carreira dos Professores, já que se observa uma tendência à compreensão do Ensino Superior como mercado (varejo), tornando evidente a necessidade de o empresário vincular a remuneração de seus empregados a sua produtividade. Por conseqüência, do desejo no aumento da produtividade e na diminuição dos custos, os processos tendenciam o crescimento do número de alunos por docente, o que pode comprometer ainda mais a qualidade do ensino.

Tabela 1 – Média de alunos por docente distribuído por organização acadêmica em São Paulo – 1995/1999/2006

Ano	Pública	Com fins lucrativos	Comun/Confes/Filant
1995	8	-	(1)
1999	8,7	18,5	16,5
2006	10,6	19,5	16,9

Fonte: MEC/INEP. Elaborado pela autora.
(1) O dado para o ano de 1995 das IES Comum/Confes/Filant não está disponível na fonte consultada.

Na Tabela 1, é possível verificar, por meio dos números do estado de São Paulo, que essa tendência se comprova. A escolha deste estado consiste no histórico de instalação das IES com fins lucrativos há mais tempo do que nos demais estados brasileiros. O aumento de alunos por docentes é mais evidente naquelas IES com fins lucrativos para este estado. O número de alunos por docente em São Paulo nas IES privadas com fins lucrativos em 2006 é o dobro, quando comparado à Rede Pública.

Os entendimentos acerca do trabalho e da ação docente, tendo como cenário a cultura mercantil, adquiririam características específicas nas últimas décadas, já que, de acordo com Chauí (2001), na cultura de mercado, em que hoje se vive, a docência passa a ser entendida como transmissão rápida de conhecimentos, visando à aquisição ou à manutenção da empregabilidade do aluno-consumidor.

Nesse processo de mudanças e de busca da retratação dos reflexos na carreira do docente, elencaram-se alguns tópicos considerados essenciais, como, por exemplo, a titulação que possui premissa na LDB/96, mas que, acima de tudo, constitui-se em um forte indicador sobre a educação continuada de nossos docentes.

Além dos regimes de trabalho que abrangem a carga horária dos docentes, os perfis salariais comum a todos os mercados, como indicador de valorização do profissional, e os tempos de permanência no emprego que exercem papel condicionante no aprendizado, na medida em que o laço construído entre aluno e professor, no decorrer do processo de aprendizagem, se dá ao longo do tempo. A escolha se deu em detrimento da abrangência da

categoria, de modo que pudessem retratar o perfil da carreira como um todo, evitando viés por especificidades contratuais, por isso buscou-se tabular dados, sempre vinculados a docentes de cursos presenciais.

3.1 Titulação

Conforme previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas no seu art.317, o exercício remunerado de magistério em estabelecimentos particulares exige a habilitação legal e registro no Ministério da Educação. Ou seja, o professor deve, no mínimo, ser graduado especialmente para o Ensino Superior. A Lei de Diretrizes e Bases (LDB/96) prevê, no seu artigo 66, que a preparação para o exercício do magistério superior far-se-á em nível de pós-graduação, prioritariamente em programas de mestrado e de doutorado.

Além disso, a mesma LDB prevê, em seu artigo 52, parágrafo II, que as universidades tenham, pelo menos, um terço do corpo docente com titulação acadêmica de mestrado ou de doutorado. Posteriormente, em 2006, através do decreto 5.786, os centros universitários passam também a ter que cumprir com esta exigência.

De acordo com os dados levantados pelo Censo do Ensino Superior e a Tabela 2, há uma evolução positiva no número de professores com os títulos de mestrado e doutorado no Brasil.

O aprimoramento acadêmico, além de ter como objetivo o aperfeiçoamento do profissional, normalmente, dá direito ao docente a receber em sua remuneração um adicional, seja por Planos de Carreiras instituídos nas Instituições ou por força sindical, como é o caso dos docentes do Rio Grande do Sul, que têm, em sua Convenção Coletiva de Trabalho (2008), previsão para pagamento de adicional por aprimoramento acadêmico, transcrito a seguir:

> 10. Adicional por aprimoramento acadêmico:
> Os estabelecimentos da rede privada de ensino estarão obrigados a pagar aos seus docentes um adicional por titulação (...) nos seguintes percentuais, compensados os adicionais já pagos ao mesmo título em razão de plano de carreira ou do plano de cargos e de salários já existente:
> II – professores da Educação Superior
> a) mestrado – 10% (dez por cento)
> b) doutorado – 15% (quinze por cento).

Tabela 2 - Número total de docentes no Ensino Superior por organização acadêmica e grau de formação no Brasil – 1995 – 2006

Ano	Sem Graduação	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado
Público					
1995	536	15.929	20.052	21.810	17.941
2006	18	12.263	18.553	31.400	44.765
Privado					
1995	294	18.314	32.475	13.072	4.867
2006	34	24.519	75.743	83.736	25.851

Fonte: MEC/INEP. Elaborado pela autora.

Se, para o professor atingir um melhor nível de aprimoramento representa aumento salarial, para as instituições, significa o aumento no custo com a folha de pagamento. Apesar de o MEC exigir, através da LDB, que as universidades tenham um terço do corpo docente, pelo menos, com titulação acadêmica de mestrado ou de doutorado, para que seja aprovado e reconhecido o curso, nada é mencionado quanto ao destino dos profissionais após o reconhecimento destes cursos e tampouco quanto a qualquer exigência para as IES, como as Faculdades Integradas, Faculdades, Institutos Superiores e Escolas Superiores.

Ou seja, o cumprimento da previsão legal pode se dar momentaneamente até que as aprovações e os reconhecimentos dos cursos sejam concedidos, e, depois, a instituição pode substituir estes profissionais mais qualificados e mais caros por outros menos qualificados que custam menos, viabilizando a redução de seus custos em função da acirrada concorrência no mercado.

Muitas vezes, essas instituições, inseridas no processo de mercantilização, acabam optando em contratar professores menos qualificados, a fim de reduzir seus custos ou, em tempos de demissões, sempre optam por desligar aqueles que possuem título de doutor. Conforme Alaniz (2007), nos últimos dois anos, a cada fim de semestre, surtos de pânico acometem o corpo docente das instituições particulares de Ensino Superior. É que esse é o período de "tiro ao doutor". É o momento em que as instituições demitem o "excedente" de mão-de-obra em nome da "eficiência" e da redução de custos.

É possível observar que, no período analisado, a ocupação dos mestres e dos doutores tem aumentado, mas esse aumento é muito menor nas instituições com fins lucrativos.

Em São Paulo, na rede pública de ensino de 1999 para 2006, o percentual de doutores passou de 66,7% para 70,2%, enquanto, na rede privada com fins lucrativos, passou de 12,9% para 14,4%, ou seja, o crescimento de doutores na rede pública é superior à da privada. Esses dados revelam ainda que há, na rede pública em 2006, 55,7% mais doutores do que na rede privada com fins lucrativos. Analisar as condições do docente no estado de São Paulo torna-se ainda mais importante, tendo em vista que essa expansão foi iniciada neste estado ainda antes de 1999. Outro dado peculiar ao estado de São Paulo é que, diante de análise da Convenção Coletiva de Trabalho desta categoria, nesta região, dos últimos anos, não há previsão para pagamento de aprimoramento acadêmico. O que teoricamente deveria diminuir as intenções de não manter o doutor nos seus quadros funcionais, para reduzir custos, entretanto as previsões existem nos Planos de Carreira, o que acaba inibindo as contratações da mesma forma.

No Rio Grande do Sul, onde as instituições privadas sem fins lucrativos são as mais expressivas, verifica-se que, em 1999, 9,6% eram doutores e, em 2006, passam a ter 20,4%, enquanto, nas IES com fins lucrativos, esse percentual varia de 3,36% para 6,72% no mesmo período. Ou seja, em 2006, no Rio Grande do Sul, mesmo considerando apenas as IES privadas, há, em seu quadro, 13,6% a mais de doutores nas IES sem fins lucrativos, quando comparadas às IES com fins lucrativos.

O que também chama atenção é que, em 2006, há, no Brasil, uma média de 27 alunos para cada doutor na rede pública, enquanto, nas IES sem fins lucrativos, 104 alunos por doutor e, nas IES com fins lucrativos, sobe para 172 alunos por doutor.

É importante lembrar que, para se obter o título de doutor, o professor desenvolve um trabalho com grande profundidade, com muita pesquisa e temas inéditos, o que permite adquirir capacidades de trabalho independente e criativo. Por isso, incentiva amplamente à produção científica e ao desenvolvimento intelectual do docente, além das contribuições naturais para a sociedade.

As estatísticas do Censo da Educação Superior do MEC confirmam que, na rede privada, o interesse por professores com alta titulação é menor. A proporção de doutores nas universidades públicas em 2006 é de 41%, enquanto o percentual, encontrado na rede privada, é de apenas 12%. Nesta, o maior percentual é de professores com apenas especialização, igual a 42% do quadro funcional, justamente aqueles que normalmente não são credores de adicionais de aprimoramento.

Se forem analisados os percentuais de ocupação de mestres e de doutores no Brasil para IES privadas com e sem fins lucrativos, torna-se ainda mais evidente a preferência das IES pelos mestres do que pelos doutores, e isto é agravado porque a LDB de 1996, apesar de

mencionar a obrigatoriedade do um terço de mestres e de doutores, não determina percentuais separadamente.

Tabela 3 - Percentual de docentes por organização acadêmica no Brasil – 1999 e 2006

Organização Acadêmica	Com fins lucrativos		Sem fins lucrativos	
Ano	1999	2006	1999	2006
Sem Graduação.....	-	-	-	-
Graduação.....	15	11	17	12
Especialização.....	48	41	42	30
Mestrado.....	28	39	29	41
Doutorado.....	9	9	11	16

Fonte: MEC/INEP. Elaborado pela autora.

A estagnação na rede privada, que visa ao lucro, em manter o percentual de doutores sem nenhuma evolução na sua representatividade, é evidente, pois, em sete anos de muita expansão do mercado, este percentual não evoluiu sequer um ponto percentual. Para essas IES, a preocupação é cumprir o percentual mínimo exigido de mestres e de doutores que, no caso das universidades e nos centros universitários, é de um terço do corpo docente. Esse percentual mínimo acaba virando o máximo operado pelas IES, funcionando como um limite.

Portanto, o que se pode concluir quanto à titulação dos docentes de Ensino Superior, é que há um crescimento, mas ele está mais associado à expansão do Ensino Superior de modo geral, do que, propriamente, ao investimento das IES em melhores níveis de aprimoramento do seu professor universitário. Além disso, foi possível verificar que, quanto mais mercantil é a instituição, menos interesse ela tem neste tipo de investimento. Observou-se, também, que menor titulação caracteriza piores condições de trabalho, pois reflete em menores salários, não valorização, menor dedicação, além de ser um entrave para a formação continuada do professor.

3.2 Regime de trabalho e de carga horária

Os regimes de contrato de trabalho, de acordo a Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior, praticados no mercado, subdividem-se em: regime de dedicação exclusiva, tempo integral, tempo parcial e horista.

O professor em tempo integral deve ter um regime definido em contrato de, no mínimo, 36 horas semanais, das quais, no mínimo, 50% em atividades complementares extra-classe. O professor em tempo parcial deve ter um regime definido em contrato de qualquer número de aulas, acrescidas de 25%, no mínimo, de atividades complementares extra-classe. O professor horista deve ter um regime definido com contrato exclusivo de docência em sala de aula.

No caso do magistério superior federal, a previsão dos regimes de trabalho está amparada na lei 5.539, de 27 de novembro de 1968, no artigo 16, onde diz que há duas modalidades: o de dedicação exclusiva, que se refere ao trabalho, cuja carga horária é de 40 horas, e o outro que se trata daquele em função do número de horas semanais.

A LDB de 1996 e as legislações posteriores dizem que, para ser reconhecido como universidade ou centros universitários, essas IES deverão ter um terço do seu quadro docente de professores em regime integral e, no art. 88, parágrafo 2º, fixa-se o prazo de oito anos para que os dispositivos fossem cumpridos no caso das universidades. Desde maio de 2004, portanto, as universidades deveriam adotar o que determina a LDB.

Em dezembro de 2003, o presidente Luis Inácio Lula da Silva, através do decreto 4.914, decreta que os centros universitários também devem atender os requisitos estabelecidos

na LDB de 1996 sobre professores de regime integral, sendo que os 33% do corpo docente deveriam ser satisfeitos da seguinte forma: 15% até dezembro de 2004; 20% até dezembro de 2005; 30% até dezembro de 2006 e, finalmente, os 33% até dezembro de 2007.

Todavia, este decreto foi revogado em maio de 2006, estando vigente hoje o decreto 5.786, que estabelece a exigência de um quinto do corpo docente em regime integral, vigente deste a data da sua aprovação – maio de 2006.

As IES privadas apresentam alto índice de não cumprimento da previsão legal. Com base no Censo de 2005 do MEC/INEP, 75,6% das universidades privadas brasileiras não cumprem a legislação. No Sul do Brasil, este percentual era de 77,3% e, no Sudeste, de 80,4% (RISTOFF; SEVEGNANI, 2006, p.34).

No caso dos centros universitários no Brasil, 41,3% não cumprem o requisito de 15% dos docentes em tempo integral (percentual que estavam obrigados a cumprir em 2005), sendo que, na região Sul, este percentual era de 33,3% e na região Sudeste, de 42% (RISTOFF; SEVEGNANI, 2006, p.36).

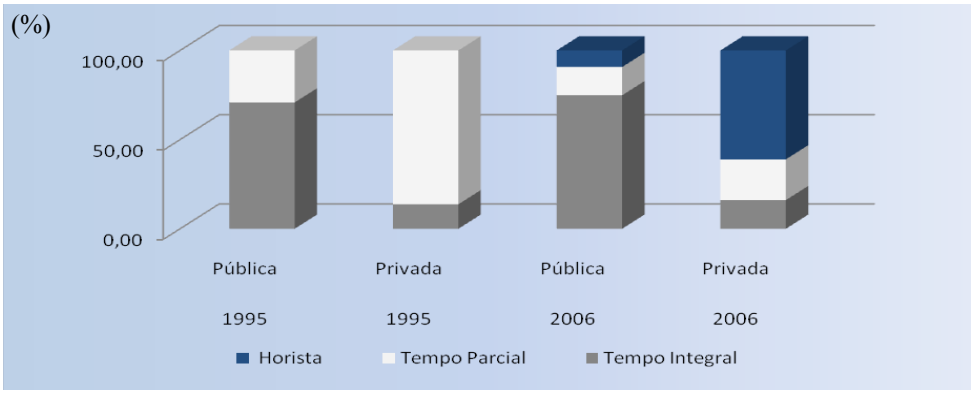


Gráfico 1 - Percentual de docentes por organização acadêmica e regime de trabalho no Brasil – 1995 e 2006

Fonte: MEC/INEP. Elaborado pela autora.
Nota: Em 1995, não há classificação de horista na fonte utilizada.

Nas universidades brasileiras, em 2006, as públicas tinham 80% dos docentes trabalhando em tempo integral, contra 16% das universidades privadas. Dos docentes que não estão em tempo integral, 138.121 são horistas e 93% deles estão nas instituições privadas. Há apenas 9.941 horistas em universidades públicas. Do total de horistas da rede privada, verifica-se que 61% deles estão na rede privada com fins lucrativos.

Quanto à docência pelo regime de horistas, há seus defensores e críticos. Os que estão a favor consideram o regime de dedicação integral inviável, por fazer o docente se dedicar excessivamente à faculdade, inviabilizando outros projetos profissionais (BEVILACQUA, 2005, p.2).

Os oposicionistas, como Calderón (2005), manifestam que a contratação de docentes como horistas não lhes dará tempo e condições para um compromisso maior com a instituição, pois se verá obrigado a vender sua "força de trabalho" a tantas instituições quantas forem necessárias para um sustento digno de sua vida. Entendem, também, que esse sistema, além de não criar vínculos entre a universidade e o professor, não cria a possibilidade da existência de um espírito de comunidade universitária, o que afeta a qualidade de ensino (CÁLDERON apud TAMBURUS, 2005, p.2).

Entretanto, o trabalho do corpo docente em regime de dedicação integral acarreta à instituição um custo alto. Faculdades pequenas não têm condições de implementá-lo no curto prazo, visto que, além de aumentar o custo da folha de pagamento, terão de oferecer atividades para que o corpo docente possa se dedicar, parcial ou integralmente, a ele

(TAMBURUS, 2005, p.1). O que não se pode negar é que a demanda docente, gerada pela expansão das IES, foi abastecida, em maior parte, pelo professor horista.

Outra razão pela preferência dos empregadores por este regime de contratação trata-se de a possibilidade de aumentar e de diminuir a carga horária semanal do docente, ajustando, dessa forma, a sua real demanda. Por exemplo, um professor que acione a Justiça do Trabalho para o pagamento de diferenças salariais, decorrentes da redução do seu salário mensal, deverá assistir, na defesa do empregador, à possível justificativa baseada na redução de número de alunos ou de turmas de um período letivo para o outro, e, se o empregador provar que esta redução se deu por motivos alheios à sua vontade[2] e que o salário hora-aula não foi diminuído nem foi ferido qualquer um dos dispositivos das convenções coletivas de trabalho, a reclamatória postulada não terá sucesso.

Os Gráficos 1 e 2 ilustram como a parcela de horistas cresceu no período de 1999 a 2006 nos estados de São Paulo e do Rio Grande do Sul, além de demonstrar o quão é mais evidente esse regime nas IES com fins lucrativos.

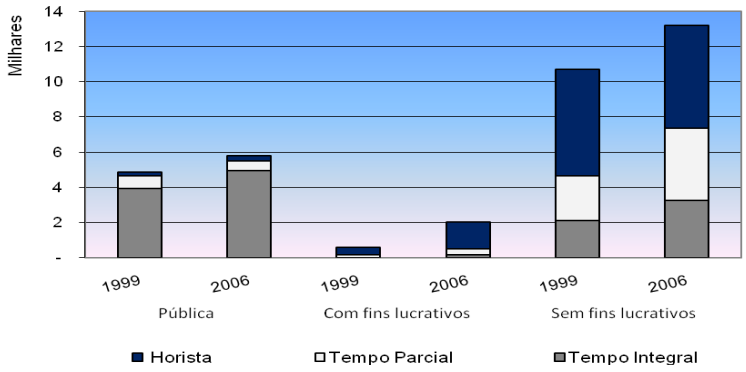


Gráfico 2 - Número de docentes por organização acadêmica e regime de trabalho no RS – 1999 e 2006

Fonte: MEC/INEP. Elaborado pela autora.

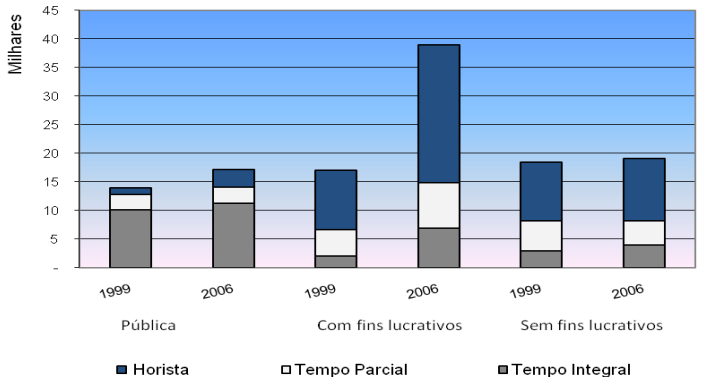


Gráfico 3 - Percentual de docentes por organização acadêmica e regime de trabalho em SP – 1999 e 2006

Fonte: MEC/INEP. Elaborado pela autora.

Outro regime existente é o de dedicação exclusiva, todavia não há dados, nas fontes de pesquisa, utilizadas neste trabalho (RAIS e INEP), que o indique separadamente. Nas pesquisas quantitativas, esses professores estão incluídos no grupo daqueles de tempo integral, que significa uma carga horária de 40 horas semanais. A diferença é que estes docentes devem se dedicar exclusivamente à universidade.

[2] Dizer que a redução se deu por motivos alheios à vontade do empregador significa ter respaldo, conforme Orientação Jurisprudencial 244 do Superior Tribunal do Trabalho, que diz que "A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula".

A minimização da existência de professores de tempo integral e da dedicação exclusiva, reflexo da mercantilização, causa três impactos graves e centrais. Primeiro, a universidade não vai investir em pesquisa, porque, afinal de contas, não tem professor com tempo disponível para tal atividade. Além do mais, o empregador, provavelmente, não terá interesse em contratar pessoal para pesquisa, porque ele vai operar sempre visando a não perder o "cliente/aluno", que, consequentemente, preza pelo preço mais baixo na maioria das vezes. Por isso, é muito provável que as IES irão abandonar a pesquisa, pois será uma maneira de baratear a mensalidade.

Segundo, porque o professor horista acaba tendo vários empregos, ou seja, o tempo de atendimento ao aluno naturalmente estará limitado, ocasionando um decréscimo na aprendizagem e um desgaste do professor que, mesmo motivado, tem horário para cumprir. Nessas condições, o docente também não tem tempo para preparar suas aulas, mesmo considerando que algumas IES remuneram essas atividades extras, por meio dos adicionais de horistas ou da hora-atividade, ainda que não sejam todas que o façam. Por exemplo, em Porto Alegre/RS e na região metropolitana, por exemplo, através de *Ranking* salarial 2008, divulgado pelo Sindicato dos Professores do RS, das vinte IES listadas, apenas quatro remuneram essas atividades complementares e indispensáveis da docência.

Em terceiro, nota-se que essa oferta de vagas a professores horistas também atrai profissionais de diversas áreas, muitos são liberais, por exemplo, com ou sem formação e preparo pedagógico, que buscam uma maneira de complementar seus ganhos, porém muitas vezes, sem incorporar o espírito de comunidade universitária. Nesse sentido, as IES acabam organizando seu corpo docente por poucos professores centrais e muitos periféricos – precarizados.

Esses professores são chamados de periféricos e de precarizados, em função da fragmentação que assola as mais variadas formas de contratação existentes hoje em torno de professor horista, pois, além daquele horista com emprego formal via CLT, que é contemplado nesta pesquisa, ainda há aquele que presta serviços autônomos para a IES. Este não possui direito a férias, 13º salário, licenças e demais direitos do docente, previstos em Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, não possuem proteção legal trabalhista.

Analisando os percentuais de docentes por organização acadêmica e por faixa de carga horária nos estados de São Paulo e Rio Grande do Sul, chama atenção o número de professores em 2006 que leciona até 12 horas semanais no mesmo estabelecimento, mais uma vez alocados, principalmente, na rede privada com fins lucrativos, e que estes percentuais chegam a mais da metade do seu quadro funcional nos estados do Rio Grande do Sul e de São Paulo. Esse dado nos remete a uma movimentação que ocorre com freqüência nesta categoria profissional que se trata da redução de carga horária no decorrer do vínculo do professor na instituição (MANGANELLI, 2008, p. 78).

Na CLT, é vedada a redução salarial do empregado, mesmo se prevista em contrato de individual de trabalho, conforme artigo 468, transcrito a seguir, salvo se houver previsão em norma, acordo ou dissídio coletivo da categoria.

> Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho, só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

O que acontece, nessa categoria, é que a maior parte das convenções coletivas, a exemplo das que abrangem as regiões do Rio Grande do Sul e de São Paulo, prevê essas reduções de carga horária, desde que não sejam firmadas unilateralmente e podem ocorrer apenas se houver alteração curricular devidamente comprovada pelo órgão competente da instituição de ensino ou a supressão de turmas, motivada por redução do número de alunos; ou pelo encerramento de projetos extracurriculares por falta de interessados; pelo encerramento de projetos de pesquisa, cujos participantes tenham sido escolhidos pelo órgão

competente da instituição de ensino, segundo critérios previamente publicados mediante edital; ou ainda por encerramento de projetos de extensão universitária, desde que aprovados pelos órgãos competentes da instituição.

Essa prática de redução da carga horária tem respaldo também em Orientação Jurisprudencial 244 do Superior Tribunal do Trabalho: "A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula". Portanto, em âmbito legal, entende-se que a variação da carga horária, no decorrer do seu contrato de trabalho, é da própria essência da remuneração dos professores.

Quanto à carga horária de trabalho do professor, é possível concluir que há uma fragmentação da categoria docente, que passa pelas diferentes formas de contratos de trabalho em exercício em uma mesma escola ou uma rede educacional, ou de um mesmo trabalhador em locais de trabalho diferentes, contribuindo para a precarização das condições de trabalho e a desvalorização dessa categoria.

Ou seja, a categoria enfrenta dois problemas: um deles é a forma horista, que não prevê, dentro de sua carga horária, um espaço para o aperfeiçoamento acadêmico, bem como a correção de provas e a preparação de aulas; por outro lado, a redução da carga horária por vínculo empregatício, que acaba fazendo com que o professor possua vários empregos, o que lhe causa uma sobrecarga que está diretamente ligada ao baixo aproveitamento no aprendizado do alunato.

O professor, trabalhador assalariado, que tem mais de um emprego, na maioria dos casos, devido aos baixos salários, pode estar sujeito a combinações de todas essas formas de contratação em cada local de trabalho, essa multiplicidade de contratos trabalhistas vai interferir nas condições de trabalho e na qualidade de vida dos trabalhadores.

3.3 Perfis salariais

A valorização do professor tem respaldo na legislação brasileira. Para os professores que estão inseridos na carreira pública, há a Constituição Federal, artigo 206, que trata da valorização dos profissionais e que garante, na forma da lei, os planos de carreira, bem como o ingresso exclusivo por concurso público de provas e de títulos no quadro docente.

Para aqueles vinculados à rede privada, a remuneração no magistério é fixada pelo número de aulas ministradas semanalmente, conforme os horários. O pagamento deve ser efetuado mensalmente, considerando-se para tal cada mês constituído de 4,5 (quatro e meia) semanas, conforme previsão no artigo 320, da CLT.

Além disso, nos termos da lei número 605, de 5 de janeiro de 1949, o professor que recebe salário mensal à base de hora-aula tem direito ao acréscimo de 1/6, a título de repouso semanal remunerado.

Quando analisadas as campanhas salariais dos últimos anos desta categoria, verifica-se forte luta pela remuneração do trabalho à distância e adoção de planos de carreira, com o objetivo de tornarem mais transparentes os critérios de promoção e de que seja feita a divulgação dessas normas para a comunidade acadêmica.

Nesse contexto de planos de carreira, recentemente, o Ministério Público do Trabalho (MPT), através da Procuradoria Regional do Trabalho (PRT), emitiu e enviou à Secretaria de Ensino Superior do Ministério da Educação uma nota recomendatória, orientando que os avaliadores de cursos observem, durante suas visitas às faculdades, se o quadro de carreira da instituição encontra-se regular. Esta notificação tem embasamento legal na Súmula 06, do Tribunal Superior do Trabalho, inciso I, e excluí apenas os planos de carreira das entidades de direito público.

Além da súmula, há previsão também no Decreto 5.773 de 2006:

> No pedido de credenciamento, recredenciamento (após avaliação periódica) e autorização de funcionamento de curso, a Instituição de Ensino Superior deve apresentar, entre outros elementos, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), que deve conter perfil do corpo docente (titulação, experiência profissional não-acadêmica, critérios de seleção, contratação, plano de carreira, regime de trabalho, etc.) e organização administrativa da IES, entre outros dados.

Também encontra respaldo legal na própria LDB/96 – Lei nº. 9.394/96 –, que prevê a fiscalização periódica dos cursos e das faculdades pelos órgãos do MEC.

Esta notificação recomendatória, além de muito recente, apresenta um elemento muito importante. Emitida em julho de 2008, é salientado que: considera-se que a educação de qualidade passa, necessariamente, pelo tratamento adequado concedido aos professores, principais instrumentos do processo ensino-educação-aprendizagem, e que a legislação educacional deve se comunicar com a legislação do trabalho, convergindo ambas para o mesmo interesse.

O MPT/PRT da 7ª região recomenda que: o INEP e a Secretaria de Educação Superior (SESU), cada um no âmbito de sua atuação, orientem seus avaliadores a observarem, nas visitas as IES, se o quadro de carreira da Instituição, que compõe o PDI, elemento obrigatório em qualquer ato autorizativo do MEC, encontra-se regular, ou seja, devidamente homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego; emitam pronunciamento expresso, em seus Relatórios e Pareceres, sobre a regularidade formal do plano de carreira da IES que averiguarem/avaliarem e, sempre que possível, se ele está sendo cumprido na prática, efetivamente, com promoções periódicas de professores e sua fixação na IES; observem a forma legal de contratação de professores pelas IES, que há de ser mediante vínculo empregatício, e que registrem tal fato em seus Relatórios e Pareceres, inclusive denunciando às autoridades do trabalho quando verificarem evidências ou indícios de ilegalidades;

A justificativa para esta recomendação oficial se dá pela consideração feita pelo Ministério Público, que algumas IES vêm utilizando expedientes ilegais para contratação ou manutenção de vínculo com seus professores, a exemplo das cooperativas de pessoas jurídicas interpostas, da constituição de firmas individuais, etc., de forma a fraudar a legislação do trabalho, que exige o vínculo de emprego, exceto para atividades que não sejam contínuas, nem pessoais, nem mediante subordinação (arts. 2º e 3º, CLT).

Esta recomendação tem ênfase territorial no Estado do Ceará e deu prazo de 90 dias para que todas as IES tomassem as providências cabíveis, além de deixar claro que nenhuma das IES, relacionadas em Ofício (ou seja, inspecionadas pelo Ministério Público do Trabalho), possuíam registro regular do plano de carreira. Situação esta que se repete em todo o país.

Nesse caso, torna-se peça importante, para a categoria dos professores, vincular a legalidade de seus vínculos de trabalho às concessões de funcionamento dadas pelo MEC às IES. Nessa recomendação, o Ministério Público do Trabalho, com base na Lei 9.394/96, art. 46, sugere que o MEC tome imediatas providências, inclusive nas próximas visitas, avaliações e análises de pedidos de credenciamento, de recredenciamento, de autorização de funcionamento de cursos e de renovação em geral, incluindo as solicitações de transformações de faculdades em centros universitários e destes em universidades.

Se o MEC efetivamente atender as recomendações supra citadas, há um ganho muito grande para a categoria trabalhadora em evidência, tendo em vista que ter um plano de carreira homologado no Ministério do Trabalho representa o cumprimento da Portaria nº 2, de maio de 2006 da Secretaria Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, que garante, no momento dessas homologações, que os planos discriminem as ocupações de cada cargo, com denominações e suas subdivisões; ter critérios de promoção alternadamente por merecimento e antiguidade; critérios de avaliação e de desempate; além de serem

obrigatoriamente publicados no Diário Oficial da União, o que torna o processo público e transparente.

No entanto, trata-se de uma recomendação, e é provável que as IES busquem mecanismos, ao longo do tempo, para retardar estas exigências, já que ter um plano de carreira significa ter todas as atividades descritas, de todos os cargos e tudo isto detalhadamente, o que não é um trabalho fácil, com base nas diversidades de atividades existentes dentro de uma Instituição de Ensino Superior.

Essa dificuldade pode ser ainda maior nos grandes campi, que abrangem uma ampla gama de laboratórios de pesquisa, de setores administrativos, de institutos e que, também, devem todos aparecer nestes planos, além do âmbito da atuação profissional que tem que ser bem delimitado, para evitar confusões e distorções em cada atividade do docente.

No caso dos docentes de carreira pública, esses já possuem seus planos de carreira, no entanto quando analisada as reivindicações desses docentes percebe-se que o descontentamento deve-se a reflexos das políticas adotadas a partir de 1994. Segundo o Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (2007), existe um déficit de 8.000 professores nas IFES, que equivale às vagas não preenchidas após morte ou aposentadoria de docentes.

O governo, através da Lei do Emprego Público, propõe que novas vagas sejam oferecidas pelo regime CLT, sem garantia de estabilidade ou aposentadoria integral. A mudança permitiria, ainda, demissões sem justa causa e o estabelecimento de contratos precários, coisas que o Regime Jurídico Único não permitia.

No caso da rede privada, toda negociação salarial é realizada entre sindicatos patronais e dos empregados, que, normalmente, utilizam, como base nas negociações dos reajustes, o INPC, como é o caso do Sinpro/RS, ou uma média aritmética de outros índices inflacionários, como é o caso de São Paulo, através do Sinpro/SP, que utiliza o INPC, FIPE e ICV.

O que chama atenção são as vantagens nos reajustes das mensalidades escolares em relação aos reajustes salariais dos docentes. Em São Paulo, de acordo o Sinpro/SP, em 2004, ano em que houve a maior vantagem das mensalidades sobre os reajustes salariais, os percentuais foram de 13,40% nas mensalidades, enquanto a inflação do período foi de 7,70%, e os salários sofreram um reajuste inferior a 7,5%.

No estado do Rio Grande do Sul, em 2006, segundo o Sinpro/RS, o reajuste das mensalidades foi de 6,31%, enquanto os salários foram reajustados em 4,63%, mesmo índice do INPC e, em 2005, houve grande vantagem das mensalidades, tendo estas um reajuste de 10,12%, e os salários, igualmente, se mantiveram com a variação do INPC de 5,81%.

Em princípio, há previsão legal para o aumento das mensalidades, que é tratada na lei 89.870, de 23 de novembro de 1999, na qual o parágrafo primeiro diz que: ”O valor anual ou semestral [...] deverá ter como base a última parcela da anuidade ou da semestralidade legalmente fixada no ano anterior, multiplicada pelo número de parcelas do período letivo”. Sendo essa previsão complementada pela Medida Provisória 2173-24, de 23 de agosto de 2001, o terceiro parágrafo estabelece que poderá ser acrescido ao valor total anual de que trata o § 1 o montante proporcional à variação de custos a título de pessoal e de custeio, comprovado, mediante apresentação de planilha de custo, mesmo quando esta variação resulte da introdução de aprimoramentos no processo didático-pedagógico.

Verifica-se que a “base”, mencionada na legislação, trata-se de uma referência para cálculo dos reajustes, tendo como condicionantes as planilhas que devem apresentar as variações dos custos com pessoal e as variações dos custos com custeio (neste último caso, entendem-se despesas operacionais da atividade do ensino particular).

Por isso, cada IES pode fixar seus reajustes com base nessas planilhas de custo e de custeio. O que se observa é que, apesar de não estarem disponíveis dados percentuais de custo

com folha de pagamentos dessas instituições, ao longo do tempo, estes vêm diminuindo, já que os percentuais de variação de mensalidade *versus* variação salarial assumem maiores distanciamentos. Isto se deve possivelmente à necessidade de ampliação das estruturas físicas e a maiores investimentos em tecnologia por parte das IES, para que possam acompanhar a acirrada concorrência.

Contudo, sob análise mais ampla, o legislador está transferindo sua responsabilidade para o setor privado, com a consciência de que o livre mercado deve se regular, o que pode resultar em IES privadas (principalmente as que visam ao lucro), utilizando planilhas com custos superestimados e transferindo um custo inexistente para o aluno.

Remunerar adequadamente a atividade docente com todas as atribuições, não é uma tarefa simples. Naturalmente, cada pessoa tem seus limites, e o ideal é que o profissional consiga racionalizar bem o seu tempo de trabalho, para cumprir as tarefas exigidas na corporação, em sala de aula, e ter qualidade de vida.

Todavia, com os interesses empresariais no setor cada vez mais evidentes e voltados para retorno lucrativo do trabalho docente, em função da alta concorrência que se estabelece neste mercado, se exalta a importância da atuação dos sindicatos da categoria que devem buscar cada vez mais mecanismos capazes de remunerar justamente as novas formas de trabalho deste docente, principalmente o empregado das privadas. Além disso, as IES devem perceber a importância de um setor mais ativo de recursos humanos, que possa buscar, junto dos docentes, as dificuldades e as insatisfações existentes para que possa delimitar novos formatos de gestão, adaptando-os para a nova realidade, primordialmente, na consecução dos planos de carreira.

3.4 Tempo de permanência no emprego

Muitas vezes, é percebida a falta de uma área de Recursos Humanos (RH) atuante nas IES de ensino privado. O bom professor deveria ser acolhido, acompanhado, reconhecido. Ressalta-se que, sem os planos de carreira pública, uma gestão de RH deveria existir mais presente e atuante. No geral, o professor tem um contrato de trabalho com a universidade, muitas vezes por prazo determinado de um ano, ou seja, dois semestres de aula, podendo ou não ser renovado. Assim, todo o fim de ano ou de semestre, estes ficam apreensivos sem saber se seus contratos serão ou não renovados. A seguir, podem ser observados, nas Tabelas 4 e 5, os movimentos ocorridos em São Paulo, estado de grande expansão de IES mercantis.

Nos casos das IES públicas, se observa que o maior número de professores ainda é aquele que possuí mais de 120 meses de trabalho, ou seja, vínculo com a mesma IES há mais de 10 anos. Isso pode ser observado em 1995 e se mantém em 2006. No caso das IES comunitárias, filantrópicas e confessionais, o maior número de professores está na faixa de 5 a 10 anos, *status* de 1995 e mantido para 2006. Contudo, deve ser observado que percentuais de menos tempo de empresa aumentaram, enquanto os de maiores diminuíram para todas as faixas. No caso das IES com fins lucrativos, em 1995, a maior concentração de docentes estava entre aqueles que permanecem no emprego um semestre ou menos. Em 2006, passam a ter a maior parte do seu quadro funcional com mais de um ano e menos de dois de trabalho.

Tabela 4 - Percentual de docentes por faixas de tempo de empresa em meses no estado de São Paulo – 1995

Organização Acadêmica	até 2,9	3,0 a 5,9	6,0 a 11,9	12,0 a 23,9	24,0 a 35,9	36,0 a 59,9	60,0 a 119,9	120 ou mais	Ignorado
Comun/Confes/ Filant.....	0,90	4,80	10,90	10,77	9,59	14,91	25,07	23,04	0,01
Com fins lucrativos	2,19	7,15	19,23	17,39	10,24	14,27	18,13	11,40	-

Pública.....	4,27	1,63	3,10	5,08	4,06	7,51	26,70	47,59	0,06

Fonte: MTE/RAIS. Elaborado pela autora.

Tabela 5 - Percentual de docentes por faixas de tempo de empresa em meses no estado de São Paulo – 2006

Organização Acadêmica	até 2,9	3,0 a 5,9	6,0 a 11,9	12,0 a 23,9	24,0 a 35,9	36,0 a 59,9	60,0 a 119,9	120 ou mais	Ignorado
Comun/Confes/ Filant	1,92	6,18	17,80	11,21	8,41	14,19	20,26	20,02	0,02
Com fins lucrativos	2,00	10,90	16,13	18,17	11,49	16,08	15,18	10,04	0,01
Pública	0,61	3,00	7,04	5,92	5,14	9,22	13,01	56,06	-

Fonte: MTE/RAIS. Elaborado pela autora.

Quando tabulados os mesmos dados para o estado do Rio Grande do Sul, no ano de 1995, verifica-se que as IES com fins lucrativos e sem fins lucrativos e públicas mantêm seu maior número de docentes, com mais de 10 anos no emprego. Em 2006, apenas as confessionais mantiveram este *status*, ficando as públicas e as com fins lucrativos com concentração naqueles vínculos de um a dois anos. Provavelmente, o intuito é o de reduzir o custo, já que foge do pagamento dos adicionais por tempo de serviço, previstos em convenções coletivas, e também não permitem ao docente grandes propagações nos planos de carreira.

Tabela 6 - Percentual de docentes por faixas de tempo de empresa em meses no estado do RS - 1995

Organização Acadêmica	até 2,9	3,0 a 5,9	6,0 a 11,9	12,0 a 23,9	24,0 a 35,9	36,0 a 59,9	60,0 a 119,9	120 ou mais	Ignorado
Comun/Confes/ Filant	0,84	6,87	8,91	11,82	9,20	11,71	23,36	27,26	0,01
Com fins lucrativos	1,13	8,21	14,98	14,49	5,96	9,18	15,78	30,27	-
Pública	0,87	3,49	14,41	19,21	7,64	15,50	19,21	19,65	-

Fonte: MTE/RAIS. Elaborado pela autora.

Tabela 7 - Percentual de docentes por faixas de tempo de empresa em meses no estado do RS 2006

Organização Acadêmica	até 2,9	3,0 a 5,9	6,0 a 11,9	12,0 a 23,9	24,0 a 35,9	36,0 a 59,9	60,0 a 119,9	120 ou mais	Ignorado
Comun/Confes/ Filant	0,55	3,82	5,42	9,63	7,43	15,79	24,77	32,57	0,04
Com fins lucrativos	2,07	14,09	17,10	24,68	9,51	13,23	10,66	8,66	-
Pública	4,47	13,17	18,65	22,05	11,19	6,49	7,00	16,99	-

Fonte: MTE/RAIS. Elaborado pela autora.

Conclui-se, portanto, que há um *turnover*[3] crescente, o que gera custo para a instituição, instabilidade da equipe docente impactando, no desempenho dos alunos. A remoção é negativa para o discente, que fica desmotivado com a mudança de professor, e este, por sua vez, também perde a oportunidade de aprimorar seu trabalho, pois a cada ano recomeça em uma nova escola.

No Brasil, levando em consideração todos os setores da economia, segundo dados do DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – (2007), no

[3] *Turnover* índice que mede a rotatividade pessoal de uma empresa.

ano de 2006, a taxa mensal de rotatividade era de 3,5% ao mês, que representa um índice anual de 42%. Em 2002, este índice era de 35% ao ano, ou seja, em cinco anos, a rotatividade aumentou 20%, o que significa que, em aproximadamente 2,5 anos, as empresas trocam seus quadros de funcionários. Esse processo não acontece por acaso, pois, paralelamente, a variação salarial entre os admitidos e os demitidos é negativa e representou só em 2007 uma diminuição de 9,15% na média salarial do novo contratado (JUBILATO, 2008, p. 2).

Ou seja, a alta rotatividade do emprego no país é um mecanismo para impedir a distribuição da riqueza nacional através da renda. A Educação Superior está inserida neste cenário, já que organiza suas relações trabalhistas diante da mercantilização, como qualquer outra empresa no mercado.

Em contrapartida, alguns especialistas da área de Recursos Humanos entendem que um índice muito baixo de rotatividade não é sadio para as instituições, pois indica que a organização está estagnada, visto que não revitaliza a sua mão-de-obra, o que poderia impedir que novas pessoas e/ou novos conhecimentos entrem na instituição (JUBILATO, 2008, p.1).

Todavia, no segmento de ensino, esse reflexo tende a ser muito mais negativo do que positivo, tendo em vista que a intensa rotatividade docente impossibilita a instituição de ensino a delinear projetos pedagógicos com estabilidade, unidade e continuidade no tempo Além de ser extremamente problemático para aquelas instituições que investem seriamente em pesquisa científica, pois, apesar de um pesquisador, no momento de sua substituição, poder descrever o conhecimento explícito[4], a ausência do conhecimento tácito[5] prejudica a pesquisa de modo geral, podendo elevar seus custos.

Embora estes reflexos sejam conhecidos, verifica-se a crescente rotatividade, principalmente nas IES mercantis, provavelmente com o objetivo de operar similarmente com os demais mercados da economia e de demitir um para contratar outro, pagando menos.

Entretanto, é necessário perceber que a alta rotatividade deveria ser evitada pelas instituições, pois ela reflete um número elevado de demissões e de admissões constantes que causam danos à imagem das IES, pela perda de identidade humana e cultural e, acima de tudo, prejuízo ao aprendizado e, consequentemente, *déficit* na qualidade do ensino, o que envolve toda a sociedade.

Talvez uma política de contratação mais adequada ou um processo de contratação melhor executado, ou mesmo uma melhor definição das atribuições do professor dentro e fora da sala de aula, podem evitar esses custos inúteis e o trauma gerado ao docente demitido.

4 CONCLUSÃO

Diante de um mercado que tem se tornado cada vez mais agressivo, é forçoso não despender investimentos à toa, ou então, priorizar os recursos. Dessa forma, acabam aparecendo os problemas da contratação e de manutenção do corpo docente. Da expansão dos contratos de professores horistas, há uma penalização dos docentes, impedindo que estes criem vínculos com a universidade, para possibilitar a construção de um espírito de comunidade acadêmica, além de tornar a atividade docente mais sobrecarregada, pois acabam assumindo vários vínculos empregatícios.

Pela lógica do mercado, quanto mais elevado é o nível de qualificação profissional, maior é a produtividade, melhor é a qualidade e a valorização do professor deveria se intensificar com a exploração comercial. Contudo, diante das análises feitas, verificou-se que, na prática, não é o que acontece. A prática assumida pelas IES, em sempre trabalharem com

---

4 O conhecimento explícito é aquele que pode ser armazenado, por exemplo, em documentos, manuais, bancos de dados ou em outras mídias (NONAKA; TAKEUCHI, 1997).

5 O conhecimento tácito é aquele disponível com pessoas e que não se encontra formalizado em meios concretos (NONAKA; TAKEUCHI, 1997).

os percentuais mínimos exigidos pela lei quanto aos seus quadros docentes, nos casos de titulação e de regime de trabalho, mostram a distorção existente.

Por exemplo, na LDB de 1996, artigo 66, o legislador trata que o exercício de magistério superior deverá ser realizado prioritariamente em níveis de mestrado e doutorado. O empregador, espertamente, faz uma leitura negativa da lei e deduz que esta indica apenas preferência e não obrigatoriedade ou exclusividade. Mesmo aquelas IES que gostariam de ampliar o número de mestres e doutores, acabam tendo que operar nos limites, para diminuir seus custos, intensificar a propaganda, para concorrer com as demais, sob pena de não serem competitivas o suficiente para continuar no mercado.

Quando analisada cada uma das características elencadas neste artigo sobre o perfil da carreira do professor frente à mercantilização para a titulação, foi possível concluir que há um crescimento derivado da própria expansão do Ensino Superior de modo geral, além disso, verificou-se que, quanto mais mercantil é a instituição, menos interesse ela tem neste tipo de investimento (pagamento de aprimoramento acadêmico). Observou-se também que a menor titulação caracteriza piores condições de trabalho, pois reflete em menores salários, na não valorização, em menor dedicação, além de ser um entrave para a formação continuada do professor.

No âmbito do regime de trabalho e da carga horária, conclui-se que ocorre um aumento da contratação pelo regime de horista em detrimento do número de professores com tempo parcial, integral e de dedicação exclusiva. Os professores contratados como horistas estão tendo reduções de carga horária, o que limita sua disponibilidade para a pesquisa. O docente acaba tendo vários empregos, o que, consequentemente, deve refletir em defasagem no seu conhecimento e no aprendizado do aluno, tendo em vista o tempo minimizado para dedicação às suas atividades.

Quanto ao perfil salarial, a iniciativa privada tem concedido aumentos salariais percentuais, relativamente inferiores aos das mensalidades escolares e que, ao longo do tempo, esse distanciamento cresce. Além disso, não possuem planos de carreira homologados pelas Delegacias Regionais do Trabalho, conforme dita a legislação trabalhista, que tornariam transparentes as possibilidades de ascensão do docente na sua carreira.

Ao ser analisado o tempo de permanência no emprego, concluí-se que há uma tendência das IES privadas em acompanharem a realidade do mercado em geral, na medida em que substituem empregados para contratar novos com menores salários. Por isso, constata-se a necessidade da existência de um gerenciamento de Recursos Humanos mais ativo e próximo dos docentes, com base na instabilidade ditada pela rotatividade crescente, principalmente, nas IES com fins lucrativos.

É evidente que o mercado de Ensino Superior se difere dos demais, porque, neste segmento, o reflexo tende a ser muito mais negativo, já que uma intensa rotatividade docente impossibilita à instituição de ensino delinear projetos pedagógicos com estabilidade, unidade e continuidade no tempo. Ressalta-se também que esta situação é extremamente problemática para aquelas instituições que investem seriamente em pesquisa científica.

Em contrapartida e supostamente, caberia à sociedade, sabendo que a qualidade do ensino é condicionada à qualidade da formação dos docentes, verificar a capacitação dos professores, antes da escolha de ingressar no Ensino Superior. No entanto, pode ser que a sociedade não tenha condições de realizar esta avaliação, tendo em vista que é submetida à propaganda massiva dos meios de comunicação.

Uma das formas de identificar se a instituição está preocupada com a qualidade do ensino é saber o quanto ela investe na formação e na capacitação do quadro docente, além da sua ampliação intensiva (aumentando o número de professores efetivos com quarenta horas) e não somente extensiva (simplesmente aumentando o número de professores horistas). É

importante saber o quanto ela investe em pesquisa e capacitação profissional ou atualização (também chamada de formação permanente) de seu corpo docente e técnico-administrativo.

Todavia, estas informações não são veiculadas nas propagandas e nos *folders* de oferta de cursos, ficando, dessa maneira, o mercado à mercê dos novos entrantes e do livre mercado.

É possível perceber, que há uma ligação direta da mercantilização com a piora das condições de trabalho dos docentes, pois, no mercado, se busca o lucro e não a qualidade do produto oferecido. Portanto, se é mais lucrativo oferecer o serviço de custo mais baixo, mesmo que o produto tenha menor qualidade, são diminuídos os gastos com remuneração, qualificação e outros, para terem mais lucro, independente da piora na qualidade do ensino.

As condições de trabalho estão diretamente relacionadas à qualidade do produto/serviço a ser entregue. Se não existe a preocupação com a entrega de um bom produto, as condições de trabalho não precisam ser boas. Se houvesse essa preocupação, as condições de trabalho seriam, certamente, boas.

Portanto, entende-se que é de suma importância o Estado perceber seu papel insubstituível neste processo de mercantilização, interferindo na oferta de vagas por IES que não possuam condições de levar à sociedade um ensino de qualidade.

Considerando que a educação de qualidade passa, necessariamente, pelo tratamento adequado concedido aos professores, principais instrumentos do processo ensino-educação-aprendizagem, é preciso que a legislação educacional comunique-se com a legislação do trabalho, convergindo ambas para o mesmo interesse. Afinal de contas, é inegável que a qualidade da educação depende, em primeiro lugar, da qualidade do professor.

Referências

ALANIZ, Anna Gicelle Garcia. Tiro ao Doutor: a mira no professor universitário. **Revista Caros Amigos.** Casa Amarela, Sumaré/RJ, n. 120, mar, 2007.

BEVILACQUA, Flávio. Professor Horista - Direitos e Deveres. **Revista Profissão Mestre**. Fev.2005. Carreira. Disponível em: < http://www.profissaomestre.com.br/php/ver Materia.php?cod=1684> Acesso em 20 set.2008. Entrevista concedida à Reinaldo Tamburus.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Poder Executivo, Brasília, DF, 23 dez de1996, P. 27833.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho** – CLT - 1943.

BUARQUE, Cristovam. **A aventura da universidade**. São Paulo, Editora da Universidade Estadual Paulista; Paz e Terra, 1994, p.184.

CALDERÓN, Adolfo. Professor Horista. **Revista Profissão Mestre**. Fev.2005. Carreira. Disponível em:<http://www.profissaomestre.com.br/php/verMateria.php?cod=1684>Acesso em: 20 set.2008. Entrevista concedida à Reinaldo Tamburus.

CHAUÍ, Marilena. PSDB quer privatizar universidade. **O Estado de S. Paulo**. São Paulo.11 out. 2006, p 1. Disponível em: < http://www.estado.com.br/editorias/2006/10/11/pol-1.93.11.20061011.32.1.xml>. Entrevista concedida a Roldão Arruda.

CHAUÍ, Marilena. **Escritos sobre a universidade.** São Paulo, UNESP, 2001. 205 p.

CHAUÍ, Marilena **Ranking Salarial 2008.** Disponível em: <http://www.sinprors.org.br/ranking/SuperPoa08v4.pdf>. Acesso em 13 out. 2008.

CORDEIRO, Marcelo. O ensino vai à bolsa. **Revista Carta Capital**. v.13, n. 466, p.10, 2007.

EDUDATABRASIL. Banco de dados. Disponível em: <http://www.edudatabrasil.inep.gov.br >. Acesso em: 16 set. 2007.BRASIL. **Constituição da Republica Federativa**: promulgada em 5 de outubro de 1988 do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

FROTA, Marcel. Internacionalizar não é uma opção, é uma necessidade. **Encontro de Reitores Universia**, Brasília. nov. 2007, p.2. Disponível em: <http://www.universia.com.br/materia/materia.jsp?id=14892 >. Acesso em: 01 dez. 2007.

GENRO, Tarso. **Exposição de motivos: anteprojeto de lei da educação superior**. Ministério da Educação. 57 p, 2005. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/anteprojeto.pdf> Acesso em: 25 out. 2008.

HADDAD Fernando. A qualidade do ensino. In: Painel RBS,V edição, 2008, Porto Alegre.1 set. 2008. Disponível em:<http://mediacenter.clicrbs.com.br>. Acesso em 23 out 2008.

JUBILATO, Jorge. **Rotatividade de pessoal: custos e índice ideais**. Mar.2008. Disponível em: < http://www.rh.com.br> Acesso em: 25 out 2008. (Caderno Relações Trabalhistas)

MANGANELLI, Anelise. **Mercantilização do Ensino Superior: um olhar para os trabalhadores docentes.** 2008. P. 78. Monografia apresentada na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul para obtenção do grau de bacharel em Economia.

MOTA, Ronaldo. O ensino vai à Bolsa. **Revista Carta Capital**. v.13, n. 466, p.10-11, 2007.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. **Criação de conhecimento na empresa**: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação. 4. ed. Rio de Janeiro. Campus, 1997. 358

RAIS – PROGRAMA DE DISSEMINAÇÃO DE ESTATÍSTICAS DO TRABALHO: banco de dados. Disponível em: < http://www.mte.gov.br/PDET >. Acesso em: 12 out. 2007.

RISTOFF, Dilvo I. Privatização não faz escola. In: Helgio Trindade. **Universidade em Ruínas**: na república dos professores, Petrópolis, Vozes, 1999, p. 57-60.

RISTOFF, Dilvo I; SEVEGNANI, Palmira. Educação Superior em debate. **Docência na Educação Superior.** Vol.5, Brasília, DF, INEP, 2006.

SINAES – SISTEMA NACIONAL DE AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR: banco de dados. Disponível em: < http://sinaes.inep.gov.br/sinaes/>. Acesso em: 10 nov. 2007.

SINPRO/RS. **Convenção Coletiva de Trabalho;** 2000/2001, 2001/2002, 2002/2003, 2004/2005, 2005/2006 e 2008/2009. Disponível em: <http://www.sinpro-rs.org.br>. Acesso em 13 out. 2008.

SINPRO/SP. **Convenção Coletiva de Trabalho;** 2000/2001, 2001/2002, 2002/2003, 2004/2005, 2005/2006 e 2008/2009. Disponível em: <http://www.sinprosp.org.br>. Acesso em 23 mai. 2009.

TANCREDI, Letícia. Produção científica brasileira é a 15ª em todo o mundo. **Ministério da Educação**. Publicado em: 08 jul. 2008. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br> Acesso em 16 nov. 2008

VASCONCELLOS, Maria Drosila. O trabalho dos professores em questão. **Scielo Brasil**. Educ. Soc, vol. 23, no.81, Campinas dic. 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo .php?script=sci_arttext&pid=S0101-33020020081000 17&lng=es&nrm=iso&tlng=es>.Acesso em 10 mai 2009.

RENDIMENTOS DO TRABALHO E CONCENTRAÇÃO DE RENDA NO BRASIL: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS PNAD'S DE 2001 A 2006

Juliana Carolina Frigo Baptistella
Graduanda do curso de Economia da Universidade Estadual de Londrina (UEL)
jubaptistella@gmail.com

Solange de Cássia Inforzato de Souza
Professora adjunta do departamento de Economia da Universidade Estadual de Londrina (UEL)
solangecassia@uol.br

RESUMO

Este estudo tem por objetivo analisar a concentração de renda no Brasil, relacionando-a com as transformações do mercado de trabalho no período pós 2000. Para isso, mede a participação da renda proveniente do trabalho na composição do rendimento domiciliar per capita e a sua razão de concentração, obtidas através da técnica de decomposição do índice de Gini. As parcelas dos rendimentos em decomposição são: trabalho principal, outros trabalhos, aposentadorias e pensões, aluguéis, doações e outros rendimentos. Verifica-se contínua queda da participação do componente "trabalho principal" na formação da renda domiciliar per capita e manutenção da participação do componente "outros trabalhos". Além disso, constata-se redução na desigualdade de renda no país, concorrendo positivamente para isso o rendimento "trabalho principal" enquanto os "outros trabalhos" afetam negativamente esse processo.

Palavras-chave: *concentração de renda; mercado de trabalho; rendimento do trabalho; rendimento domiciliar per capita.*

Sessão Temática:
Rendas do trabalho, distribuição de renda, desigualdade e pobreza.

RENDIMENTOS DO TRABALHO E CONCENTRAÇÃO DE RENDA NO BRASIL: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS PNAD'S DE 2001 A 2006

1. INTRODUÇÃO

A distribuição de renda brasileira sempre foi alvo de debate, uma vez que permanece entre as mais desiguais do mundo. Entretanto, após mais de uma década de estabilidade, o Brasil tem passado nos últimos anos por notáveis modificações nas suas características distributivas.

A partir de 2001 a concentração de renda vem reduzindo-se de maneira contínua e expressiva e, consequentemente, colaborado para a redução da pobreza. Segundo IPEA (2008) entre 2001 e 2007 essa queda foi de 7%, o que significa uma taxa média de redução de 1,2% ao ano. O grau de desigualdade registrado em 2007 é o menor das últimas três décadas.

Simultaneamente, o Brasil tem registrado uma melhora significativa em indicadores referentes ao mercado de trabalho. A taxa de desemprego caiu de 9,4% em 1999 para 8,4% em 2006. Nesse mesmo período o emprego formal subiu de 44,1% para 48,2%. Além disso, o valor médio dos rendimentos do trabalho que apresentava declínio desde 1996 a partir de 2004 inicia forte recuperação (CEPAL, 2008).

Entretanto, de acordo com o Relatório de Desenvolvimento Humano 2006 (PNUD, 2006) o Brasil é o 10º mais desigual numa lista com 126 nações. Além disso, existem no país cerca de 1,7 milhões de pessoas abaixo da linha de extrema pobreza e, 33,7 milhões de pessoas em situação de miséria (FGV/CPS, 2009).

A literatura especializada, de modo geral, ora enaltece a importância de programas de transferência de renda ora as mudanças no mercado de trabalho para a interpretação do atual comportamento distributivo brasileiro [(IPEA, 2006b); (HOFFMANN, 2005, 2006, 2007); (SOARES, 2006)].

Diante disso, este trabalho tem por objetivo mensurar a participação da renda proveniente do trabalho na composição do rendimento domiciliar *per capita*, com a intenção de descobrir em que medida essa fonte de rendimento contribuiu para a queda da desigualdade de renda no Brasil no pós 2000.

O trabalho está organizado em cinco seções, incluindo esta introdução. A Seção 2 apresenta indicadores sobre distribuição de renda e mercado de trabalho no Brasil destacando o período pós 2000. Na Seção 3 é descrita a base de dados e metodologia da pesquisa. Na Seção 4 explora-se quantitativa e graficamente a composição do rendimento domiciliar *per capita* brasileiro e através da decomposição do índice de Gini, analisa-se a contribuição dos rendimentos do trabalho para a desigualdade de renda. Finalmente na Seção 5 são apresentadas as conclusões.

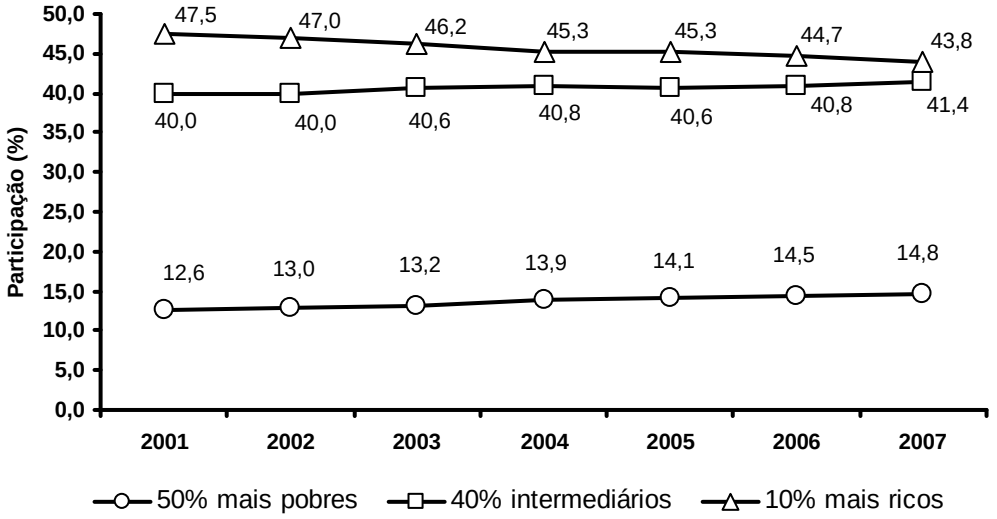
2. MERCADO DE TRABALHO E DISTRIBUIÇÃO DE RENDA NO BRASIL

O Brasil no período pós 2000 é marcado por profundas modificações nas suas características distributivas, nas quais a concentração de renda e a pobreza reduziram-se de forma expressiva e contínua.

Ao analisar a porcentagem de renda apropriada pelos estratos da população nota-se claramente essa queda. No Brasil, entre 2001 e 2007, a parcela da renda total em

poder dos 50% mais pobres aumentou 2,2 pontos percentuais (de 12,6% para 14,8%) e em contrapartida, a dos 10% mais ricos teve uma redução de 3,7 pontos percentuais (de 47,5% para 43,8%) (Gráfico1).

Gráfico 1 - Brasil: distribuição da renda domiciliar *per capita* (2001-2007)



Fonte: Elaboração própria a partir de IPEA (2009).

Essa melhoria na distribuição de renda provocou impactos significativos em relação à pobreza e miséria. A Tabela 1 mostra a proporção da população em situação de miséria e extrema pobreza no Brasil entre 2001 e 2007.

Tabela 1 - Brasil: Proporção de Miseráveis[1] e Extrema Pobreza[2] (% População) 2001-2007

	2001	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**
Miseráveis	27,5	26,6	28,0	25,3	22,7	19,2	18,1
Extrema Pobreza	7,9	6,6	7,3	6,1	5,3	4,7	4,9

Fonte: Fonte: Elaboração própria a partir de FGV/CPS (2009).

Percebe-se que apesar do crescimento na proporção de miseráveis no Brasil em 2003, em todos os outros anos essa parcela da população reduziu-se constantemente, sendo que no período como um todo, a queda foi de 34,15%, o que representa quase 13 milhões de pessoas saindo da situação de miséria.

Em relação à extrema pobreza, a queda foi ainda mais expressiva do que no número de pessoas miseráveis, passou de 7,9% da população para 4,9%, ou seja, uma redução de 37,15%, totalizando 4,07 milhões de pessoas que melhoraram de posição.

De acordo com IPEA (2006b, p. 53) "o desenvolvimento de uma rede de proteção social mais efetiva, a maior integração dos mercados de trabalho e as melhorias na

[1] Proporção de pessoas com renda familiar *per capita* proveniente de todas as fontes, abaixo da linha de miséria: R$ 135,00 a preços de São Paulo em 2008 (Linha CPS) (NERI; MELO, 2008, p. 17).

[2] Proporção de pessoas com renda familiar *per capita* proveniente de todas as fontes, abaixo da linha de extrema pobreza ajustada por paridade de poder de compra (PPP) que corresponde a R$ 47,60 a preços de São Paulo em 2008 (NERI; MELO, 2008, p.18).

qualificação da força de trabalho foram os fatores que mais se destacaram" para que ocorresse essa melhoria distributiva no Brasil.

Lavinas et al (2006, p. 2) confirma que "as causas prováveis dessa tendência favorável seriam tanto a elevação do salário mínimo em termos reais quanto o aumento do volume das transferências de renda compensatórias".

Para Barros et al (2006) (apud SCHWARTZMAN, 2006) 20% da redução da desigualdade se devem aos programas de transferência de renda do governo, 12% seriam devidos à redução das desigualdades causados pelas variações na educação. Acredita-se que outros fatores como o aumento do salário e redução do desemprego compõe respectivamente 8% e 2% do conjunto. Os demais 58% ficariam como reflexo de outros fatores não identificados.

Trabalhos realizados por Hoffmann (2005, 2006, 2007) mostram que a queda da desigualdade de renda brasileira está relacionada principalmente ao rendimento do trabalho, que segundo o autor, no período 2001-2005, esteve associado a 68,2% dessa redução enquanto a ampliação das rendas de transferência respondeu por 20,5%.

Soares (2006) segue a mesma linha e confirma que o principal fator provém do mercado de trabalho, responsável por 75% dessa queda, e que os programas de transferência de renda do governo chegam a representar 25% da redução da desigualdade.

Na pesquisa de Cacciamali e Camillo (2007) foram analisados os efeitos renda e concentração entre 2001 e 2004, e os resultados mostraram que a importância da renda do trabalho para essa desconcentração foi de 64,04% e a das transferências públicas de 25,71%.

Diante disso, torna-se importante o estudo do mercado de trabalho brasileiro, bem como suas transformações, para melhor compreensão da queda da disparidade de renda ocorrida recentemente no país.

2.1 Evolução do Mercado de Trabalho Brasileiro

O mercado de trabalho brasileiro começa a se estruturar a partir de 1930 com o processo de industrialização, evolui nos anos 50 e 60 e se fortalece até o fim dos da década de 1970. Castro (2006) afirma que nesse período há um significativo desenvolvimento da economia brasileira e, conseqüentemente, do mercado de trabalho porém, também ressalta a existência de uma distribuição de renda com uma forte tendência de desigualdade.

De acordo com Cacciamali (1988, p. 77) a elevação na desigualdade da distribuição de renda, evidenciada pelos dados dos Censos de 1960 e 1970, "[...] encontrava-se associada ao próprio crescimento econômico acelerado, ao padrão industrial adotado e ao regime político do país [...]".

A década de 1980, segundo Cardoso Jr. (2001, p.11), representa "[...] a primeira fase da desregulação do trabalho no Brasil [...]". Essa fase, segundo ele foi marcada por um movimento contraditório: o início do processo de desestruturação do mercado de trabalho, e a tentativa de ampliação do "[...] raio de abrangência da regulamentação do mercado laboral".

Nesse período, o país é afetado por uma crise econômica que acabou produzindo alta inflação e desemprego. "Observa-se um crescimento da taxa de desemprego, ao mesmo tempo em que ocorre uma estagnação do emprego formal e o alargamento das ocupações informais como fonte de absorção de mão-de-obra" (IPEA, 2006a, p.401).

Na Tabela 2, é apresentada a evolução da população economicamente ativa, da condição de ocupação e do desemprego. Analisando os anos de 1980 e 1991, nota-se a forte queda dos empregados com registro que passaram de 49,2% para 36,6% dos

assalariados. Situação oposta ocorre com os empregados sem registro que aumentam sua participação de 13,6% em 1980 para 26% em 1991, ou seja, 12,4 pontos de percentagem.

Tabela 2 – Brasil: evolução da população economicamente ativa, da condição de ocupação e do desemprego

ITENS	1940	1980	1989	1991	1999
PEA (mil)	15.751,0 (100%)	43.235,7 (100%)	62.513,2 (100%)	58.456,2 (100%)	79.315,3 (100%)
Empregador	2,3%	3,1%	4,2%	3,9%	3,7%
Conta própria	29,8%	22,1%	21,2%	23,9%	20,9%
Sem remuneração	19,6%	9,2%	7,6%	5,4%	12,6%
Assalariado	42,0%	62,8%	64,0%	62,6%	53,2%
- Com registro	12,1%	49,2%	38,3%	36,6%	26,5%
- Sem registro	29,9%	13,6%	25,7%	26,0%	26,7%
Desempregado	6,3%	2,8%	3,0%	4,2%	9,6%

Fonte: IBGE, Censos Demográficos e Estatísticas Históricas do Brasil, MTb (apud CARCANHOLO, 2005, p. 12).

Destaca-se ainda o número de desempregados que passa de 2,8% de participação na PEA em 1980 para 4,2% em 1991, ou seja, uma elevação de 1,4 pontos de percentagem.

Ocorre que neste período, a economia brasileira "viveu um retrocesso e estagnação, quando o produto interno bruto – PIB – cresceu em média 1,6% de 1980 a 1990, crescimento este insuficiente para compensar o aumento da população" (CASTRO, 2006).

"Nos anos 90 os sinais de desestruturação do mercado de trabalho tornaram-se ainda mais evidentes" (CARCANHOLO, 2005, p. 13). Nessa década ocorre um movimento de desassalariamento, uma vez que diminuem os empregos com registro, passando de 36,6% em 1991 para 26,5% em 1999. O desemprego também se agrava: aumenta de 4,2% para 9,6% entre 1991 e 1999. Ocorre neste período a intensificação de práticas informais de contratação (SABOIA, 1999).

Segundo Pochmann (2001), em 1986 o Brasil era o décimo terceiro país no ranking do desemprego mundial. Porém, desde o início da década de 1990, especialmente a partir de 1994, o desemprego ganhou maior dimensão, e o país passou a se localizar entre os quatro países do mundo com maior número de trabalhadores sem ocupação.

Essa revolução na estrutura ocupacional brasileira ocorreu entre outros fatores em decorrência da abertura comercial, iniciada no final dos anos 80 e consolidada na década de 90, que fez com que as indústrias brasileiras ficassem expostas à competição internacional, além do processo de privatização de várias empresas estatais realizado para ajudar a fechar o balanço de pagamentos desequilibrado.

> *Depois de décadas de mercado fechado e de pouca concorrência interna, as empresas passaram a enfrentar a competição não apenas dos produtos importados, mas também de novas empresas que se instalam no País, principalmente de origem estrangeira (ZOCKUN, 2002, p. 117).*

A fim de alcançar esses padrões de competitividade, as indústrias mudaram sua demanda por mão-de-obra exigindo um nível mais alto de qualificação. O resultado foi uma grande queda nos postos de trabalho na indústria e elevação do desemprego aberto, das

relações informais de trabalho e do número de trabalhadores no setor de serviços (OLIVEIRA, 2003).

"Parecia que 60 anos de esforços para criar um mercado de trabalho organizado no país haviam sido perdidos. Por isso, os anos 90 são entendidos como regressivos na história recente do mercado de trabalho" (PRADO, 2006, p. 4). De acordo com Pochmann (2001) nesse período, de cada 10 empregos criados apenas 2 eram assalariados, porém sem registro formal.

Chahad e Picchetti (2003) afirmam que no fim de 1998 a taxa de desemprego aberto atingiu o seu nível mais alto na história recente do país, decorrente do câmbio sobrevalorizado e da escassez de fluxo de capitais externos devido a forte crise financeira internacional.

"Além disso, os fenômenos da informalização e do desemprego que caracterizaram o mercado de trabalho na década de 90 também contribuíram para elevar a concentração de renda no país" (CARCANHOLO, 2005, p. 14-15).

2.1.1 Situação Atual do Mercado de Trabalho Brasileiro

O mercado de trabalho brasileiro após desestruturação ocorrida nos anos 90, com a intensificação das práticas informais de contratação, aumento do desemprego e desassalariamento, apresenta no início dos anos 2000 sinais de recuperação.

A população em idade ativa (PIA), com 10 anos de idade ou mais, vem crescendo constantemente (Tabela 3). Entre 2001 e 2007 aumentou 15,74%, alcançando em 2007 cerca de 159 milhões de pessoas. No mesmo período, a população economicamente ativa (PEA) teve um crescimento maior: 18,74%, enquanto a população não-economicamente ativa (PNEA), fração da PIA que não está inserida no mercado de trabalho, ampliou-se em 11,19%, passando para 60,5 milhões de pessoas em 2007.

Tabela 3 – Evolução da população com 10 anos ou mais (PIA): Brasil 2001-2007

	2001	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**
Economicamente ativa	83.243.239	86.055.645	87.787.660	92.860.128	96.142.008	97.528.322	98.845.569
Ocupada	75.458.172	78.179.622	79.250.627	84.596.294	87.189.389	89.318.095	90.786.019
Desocupada [1]	7.785.067	7.876.023	8.537.033	8.263.834	8.952.619	8.210.227	8.059.550
Não-economicam. ativa	54.426.700	54.285.460	55.174.797	56.887.169	56.763.130	58.755.071	60.515.224
Total em idade ativa[2]	**137.686.979**	**140.353.001**	**142.980.324**	**149.759.797**	**152.915.774**	**156.283.611**	**159.360.793**
Taxa de atividade	60,46%	61,31%	61,40%	62,01%	62,87%	62,40%	62,03%
Nível de ocupação	54,80%	55,70%	55,43%	56,49%	57,02%	57,15%	56,97%
Nível de desocupação	5,65%	5,61%	5,97%	5,52%	5,85%	5,25%	5,06%

Fonte: Elaboração própria a partir de IBGE (2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008b).
[1]Inclusive as pessoas sem declaração de trabalho anterior.
[2]Inclusive as pessoas sem declaração de condição de atividade.

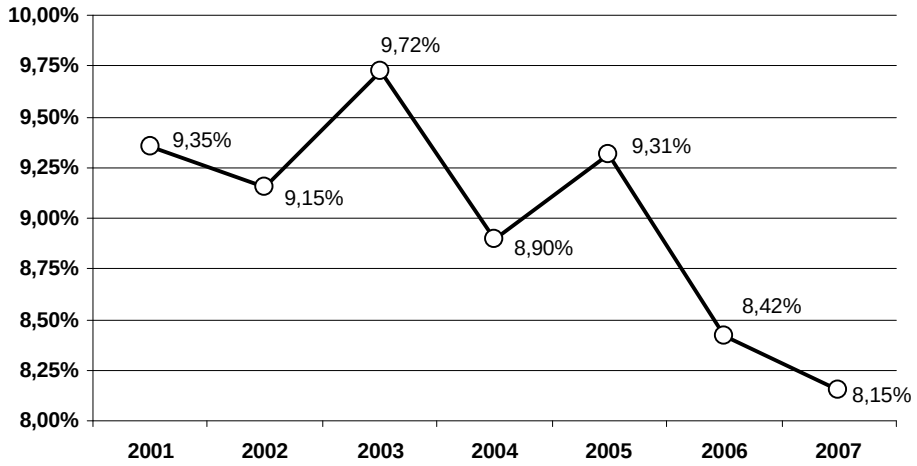
Por sua vez, a taxa de atividade, que expressa a relação entre a PEA e a PIA, cresceu anualmente entre 2002 e 2005, mas reduziu-se em 2006 e 2007, indicando que o aumento da população inserida no mercado de trabalho foi inferior à elevação da população com 10 anos de idade ou mais. Porém, no período de 2001 a 2007 acumulou um aumento de 2,6%, passando de 60,46% para 62,03%.

Dentre essas pessoas inseridas no mercado de trabalho, em 2007, 56,97% estavam ocupadas e 5,06% desocupadas. Analisando o período de 2001 a 2007, percebe-se

que o nível de ocupação caiu nos anos de 2003 e 2007, porém, o número de pessoas ocupadas elevou-se em todos os anos, totalizando 20,31%, ou seja, mais de 15 milhões de pessoas conseguiram um trabalho. Já em relação ao nível de desocupação, houve um crescimento em 2003 e 2005, mas no período como um todo reduziu-se em 10,55%, de 5,65% para 5,06%.

Quando se relaciona o número de pessoas desocupadas com a população economicamente ativa, percebe-se que nos últimos anos essa taxa vem diminuindo. Apesar do aumento em 2003 e 2005, de 2001 a 2007 o desemprego caiu 12,82%, sendo que apenas entre 2005 e 2007 essa redução foi de 12,44% (Gráfico 2).

Gráfico 2 – Brasil: taxa de desemprego – 2001 a 2007



Fonte: Elaboração própria a partir de IBGE (2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008b).

Em 6 anos, o número de pessoas empregadas (somado aos trabalhadores domésticos) aumentou em 25,61% passando de 46,8milhões em 2001 para 58,8 milhões em 2007 (Tabela 4). Já a proporção em relação ao total da população ocupada cresceu 4,4% de 62,05% para 64,78%. Destes, a parcela com carteira de trabalho assinada foi a que mais se ampliou: 35,03% totalizando em 2007 32,02 milhões de pessoas, o que representou 54,45% dos empregados e trabalhadores domésticos e, 35,27% das pessoas ocupadas nesse ano.

Tabela 4 – Brasil: evolução da população ocupada segundo a posição na ocupação de 2001-2007

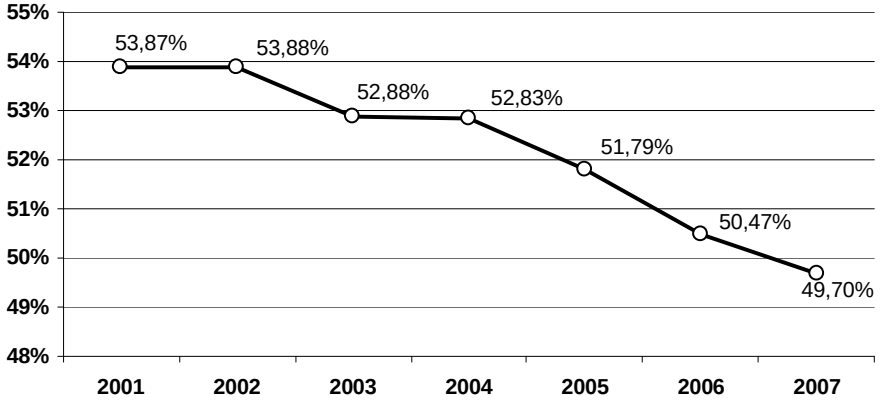
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Empregados e trabalhad. domésticos	46.823.714	48.456.016	49.171.057	53.172.441	54.708.680	56.838.000	58.815.043
Com carteira de trabalho assinada	23.714.901	24.492.146	25.349.564	27.364.212	28.827.201	30.185.000	32.022.460
Militares e estatutários	4.869.990	4.991.101	5.231.897	5.571.200	5.497.387	5.901.000	6.197.681
Outros s/ carteira de trab.assinada	18.229.514	18.966.869	18.586.471	20.235.166	20.383.464	20.749.000	20.594.902
Conta própria	16.832.995	17.401.393	17.709.344	18.574.690	18.852.717	18.924.000	19.212.785
Empregadores	3.183.746	3.317.510	3.323.943	3.479.064	3.687.657	3.977.000	3.411.477
Não-remunerados	5.584.228	5.756.737	5.610.112	5.883.282	5.919.778	5.402.000	5.310.804
Trab. na prod. p/ próprio consumo	2.882.819	3.097.810	3.319.977	3.387.184	3.897.844	4.041.000	3.891.152
Trab. na const. p/ próprio uso	147.249	147.532	116.194	99.633	122.713	136.000	144.758
Total	**75.458.172**	**78.179.622**	**79.250.627**	**84.596.294**	**87.188.761**	**89.318.000**	**90.786.019**

Fonte: Elaboração própria a partir de IBGE (2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008b).

Apesar do número de pessoas sem carteira assinada ter aumentado 12,98% nesse período, essa fração da população em relação ao total de pessoas ocupadas reduziu-se. Enquanto em 2001 24,16% das pessoas ocupadas trabalhavam sem registro, em 2007 22,69% da população ocupada estavam nessa situação, ou seja, 6,1% a menos.

Se considerarmos o grau de informalidade como a soma dos trabalhadores sem carteira, por conta própria e não remunerados em relação ao total de pessoas ocupadas percebe-se que desde 2002 essa razão tem caído constantemente, entre 2001 e 2007 a redução foi de 7,74% sendo que em 2007 chegou a 49,7% da população ocupada (Gráfico 3).

Gráfico 3 – Brasil: grau de informalidade – 2001 a 2007

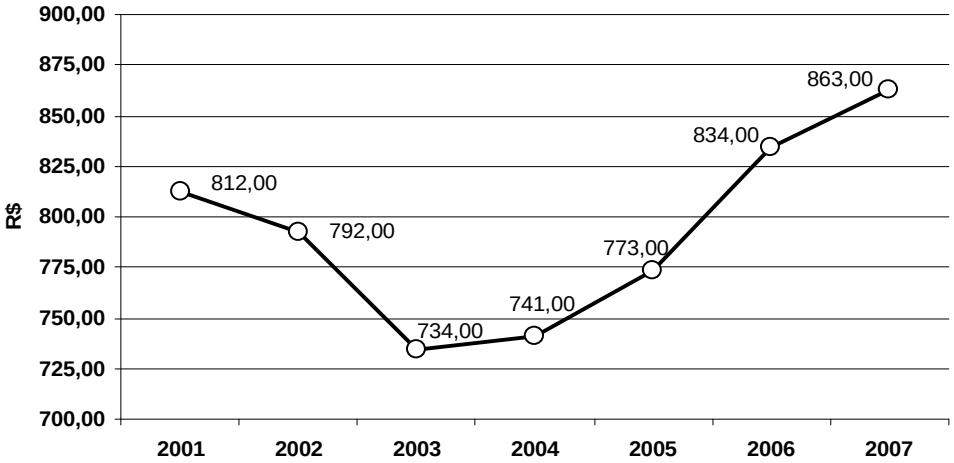


Fonte: Elaboração própria a partir de IBGE (2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008b).

Entretanto o número de pessoas no setor informal, ou seja, "[...] o contingente de trabalhadores que não estão ao abrigo da proteção da legislação trabalhista na sua inserção no mercado" (RAMOS, 2007), tem aumentado. Entre 2001 e 2007 esse crescimento foi de 11%, sendo que em 2007 45 milhões de pessoas estavam desprotegidas.

O Gráfico 4 mostra a evolução do rendimento médio mensal de todos os trabalhos das pessoas ocupadas. Percebe-se que em 2002 e 2003 houve uma queda no valor do rendimento (9,61%), mas a partir de 2004, este cresceu constantemente, atingindo em 2007 o valor médio de R$ 863,00, ou seja um aumento de 17,57%. Esse valor foi o mais alto registrado nessa década, onde o rendimento médio teve um crescimento total de 6,28%.

Gráfico 4 – Brasil: rendimento médio mensal real de todos os trabalhos das pessoas com 10 anos ou mais ocupadas (2001-2007)



Fonte: Elaboração própria a partir de IBGE (2008b).

A Tabela 5 mostra o rendimento médio mensal real de todos os trabalhos das pessoas ocupadas, segundo as classes de rendimentos em ordem crescente. Interessante é observar que o aumento foi mais expressivo para o segundo e terceiro décimos, que tiveram um incremento de 25,24% e 33,92% respectivamente. Do quarto ao nono decil também houve elevação no valor médio do rendimento, porém essa taxa de crescimento se torna menor conforme aumenta o decil de pessoas. Já os 10% da população com maiores rendimentos tiveram uma queda no valor médio (2,26%), sendo que essa redução no rendimento foi maior para o 1% das pessoas com os maiores rendimentos do país, cerca de 3,4%.

Tabela 5 – Brasil: rendimento médio mensal real (R$) de todos os trabalhos da população ocupada, segundo as classes das pessoas em ordem crescente de rendimento – 2001-2007

Classes das pessoas ocupadas em ordem crescente de rendimento (%)	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**Δ %***
Até 10	94,00	90,00	83,00	86,00	91,00	97,00	110,00	17,02%
Mais de 10 a 20	210,00	212,00	199,00	204,00	218,00	237,00	263,00	25,24%
Mais de 20 a 30	283,00	282,00	285,00	292,00	323,00	358,00	379,00	33,92%
Mais de 30 a 40	342,00	336,00	325,00	330,00	348,00	386,00	408,00	19,30%
Mais de 40 a 50	438,00	425,00	400,00	416,00	436,00	462,00	490,00	11,87%
Mais de 50 a 60	543,00	535,00	498,00	508,00	528,00	565,00	595,00	9,58%
Mais de 60 a 70	686,00	659,00	624,00	625,00	658,00	702,00	746,00	8,75%
Mais de 70 a 80	925,00	906,00	838,00	846,00	876,00	934,00	972,00	5,08%
Mais de 80 a 90	1444,00	1402,00	1298,00	1297,00	1324,00	1432,00	1490,00	3,19%
Mais de 90 a 100	4245,00	4138,00	3764,00	3701,00	3885,00	4141,00	4149,00	-2,26%
Mais de 95 a 100	6070,00	5883,00	5380,00	5261,00	5567,00	5902,00	5891,00	-2,95%
Mais de 99 a 100	12252,00	11580,00	10581,00	10508,00	11287,00	11936,00	11834,00	-3,41%

Fonte: Elaboração própria a partir de IBGE (2008b).

Outro ponto que merece ser destacado é que em 2007 o rendimento médio das pessoas com os 10% menores rendimentos (R$ 110,00) foi cerca de 4% do referente a população com os 10% maiores rendimentos (R$ 4.149,00). Já ao comparar o valor médio dos rendimentos 1% mais altos (R$ 11.834,00) com os 10% mais baixos, constata-se que esse é 108 vezes maior.

Isso evidencia que o mercado de trabalho brasileiro reflete as desigualdades de renda existentes no país. Assim, um dos fatores importantes para a compreensão da evolução da disparidade de renda é o comportamento do mercado de trabalho bem como a participação da renda proveniente do trabalho na composição do rendimento domiciliar *per capita*.

Neste contexto, esta investigação avança no estudo da distribuição de renda brasileira, pela análise da decomposição dos rendimentos domiciliares *per capita*, dando ênfase à participação do componente trabalho, objeto maior dessa pesquisa.

3. MATERIAIS E MÉTODOS

Para mostrar as transformações do mercado de trabalho no pós 2000 e o comportamento de seus indicadores, realizou-se um levantamento, tratamento e exploração dos dados das PNAD's – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2001 a 2006 compilados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) nas publicações "PNAD: Síntese de indicadores" dos anos de 2003 a 2008 (IBGE, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008b).

Na análise do rendimento domiciliar *per capita* as informações foram elaboradas a partir de Ferreira e Souza (2009) que também utilizam as PNAD's de 2001-2006 como base de dados e a técnica da decomposição do rendimento domiciliar *per capita*, através do índice de Gini, no período pós 2000 para o Brasil[3].

As PNAD's são pesquisas anuais realizadas desde 1971, pelo IBGE por meio de uma amostra de domicílios que abrange todo o país, exceto a área rural dos estados da antiga região Norte (Acre, Amapá, Amazonas, Pará, Rondônia e Roraima)[4]. A pesquisa tem por objetivo investigar diversas características socioeconômicas da população, entre elas o rendimento domiciliar *per capita*, obtido através da divisão do rendimento mensal domiciliar pelo número de pessoas do domicílio, excluindo pensionistas, empregados domésticos e seus parentes.

Os componentes do rendimento domiciliar são os provenientes do trabalho principal, de outros trabalhos, de aposentadorias e pensões, dos aluguéis, doações, e de outros rendimentos, apresentados para as pessoas de dez anos ou mais de idade.

Consideram-se rendimentos de trabalho os decorrentes dos pagamentos brutos mensais aos empregados, empregadores e conta própria, sejam advindos do trabalho principal ou dos demais trabalhos. No conceito de trabalho caracterizam-se as condições de trabalho remunerado; trabalho não-remunerado; e trabalho na produção para o próprio consumo ou na construção para o próprio uso. O trabalho principal é o trabalho único que a pessoa de 10 anos ou mais de idade teve no período da pesquisa (semana de referência da PNAD), impondo-se outros critérios para casos especiais.

Os rendimentos de aposentadorias e pensões são aqueles pagos pelo governo federal ou por instituto de previdência, entidades seguradoras ou fundos de pensão. As doações são provenientes de pessoas não-moradoras na unidade domiciliar, e os rendimentos dos aluguéis incluem sublocação e arrendamento de móveis, imóveis, máquinas, equipamentos, animais etc.

O componente denominado "outros rendimentos" abrange todas as outras fontes de renda como advinda de juros, decorrentes de aplicações financeiras em ativos financeiros de renda fixa, caderneta de poupança, etc; e programa oficial de auxílio educacional ou social [(IBGE, 2008a); (HOFFMANN, 2006); (SCHWARTZMAN, 2006)].

Utilizam-se os dados gerados pela técnica da decomposição do índice de Gini em Ferreira e Souza (2009), para investigar a contribuição de cada componente do rendimento domiciliar *per capita* para a desigualdade de renda no Brasil entre 2001 e 2006.

Um componente contribui para reduzir a concentração de renda quando sua razão de concentração é menor que o índice de Gini total. O coeficiente de Gini utilizado na decomposição do rendimento domiciliar *per capita* é uma medida de concentração de renda que varia entre 0 e 1, sinalizando menor disparidade distributiva ao aproximar-se de 0 e completa desigualdade de renda ao igualar-se a 1, ou seja, 0 significa, hipoteticamente, que todos os indivíduos têm a mesma renda e 1 mostra que apenas um indivíduo tem toda a renda de uma sociedade.

---

[3] Ver detalhes sobre os procedimentos metodológicos em Ferreira (2003) e Ferreira e Souza (2007).

[4] A partir de 2004, a PNAD alcançou a cobertura completa do território nacional.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1. A composição da renda domiciliar *per capita* no Brasil

A Tabela 6 mostra a participação percentual dos componentes do rendimento domiciliar *per capita* no Brasil de 2001 a 2006.

Tabela 6 – Participação percentual dos componentes do rendimento domiciliar *per capita*, Brasil de 2001 a 2006

Parcelas	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Trab. Princ.	74,7	74,2	73,6	73,3	72,7	72,8
Out.Trab.	3,2	3,2	3,1	3,1	3,2	3,2
Ap.Pensões	18,5	18,7	19,8	19,6	19,8	19,4
Aluguéis	1,9	1,9	1,7	1,7	1,8	1,7
Doações	0,7	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7
Out. rendim.	0,9	1,3	1,1	1,6	1,8	2,2
Total	99,9	100,1	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaboração própria a partir de Ferreira e Souza (2009).

Observa-se que há predomínio de rendas provenientes do trabalho na composição do rendimento domiciliar *per capita* do Brasil. O trabalho principal foi o componente de maior importância, apresentando participação média de 73,6% no período e o componente "outros trabalhos" foi responsável em média por 3,2% do rendimento total.

As outras fontes de renda somadas foram responsáveis em média por cerca de 23% da composição do rendimento domiciliar *per capita*. Entre esses outros componentes destacam-se as "aposentadorias e pensões", que representam a segunda maior parcela da renda do Brasil, em média, 19,3%.

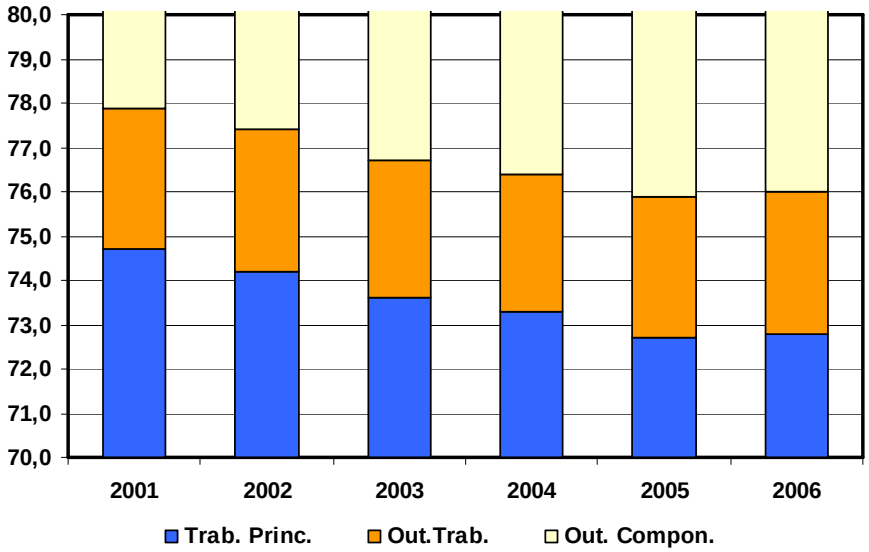
Ao analisar a evolução da participação dos componentes do rendimento domiciliar no período como um todo (Gráfico 5), verifica-se que o componente "trabalho principal" vem reduzindo sua participação no rendimento total da população. Em 2001 esse componente representava 74,7% do rendimento total da população e nos anos seguintes sofreu queda contínua na sua participação até 2005 quando atingiu 72,7%. Em 2006 apresentou leve recuperação e respondeu por 72,8% do rendimento domiciliar *per capita*. Entre 2001 e 2006, a queda total foi de 2,54%.

A renda proveniente de "outros trabalhos" permaneceu praticamente estável, uma vez que era responsável por 3,2% do rendimento total em 2001, caiu para 3,1% em 2003, mas voltou para 3,2% em 2005 e manteve-se em 2006.

Por outro lado, houve um aumento de 9,1% da participação dos demais componentes na composição do rendimento domiciliar *per capita* brasileiro que juntos passaram de 22% da renda total em 2001 para 24,1% em 2005 e 24% em 2006.

A Tabela 7 apresenta a participação percentual dos componentes do rendimento domiciliar *per capita* no Brasil de 1990 a 1999. Nota-se que a queda nas participações do "trabalho principal" (de 7,59%) e dos "outros trabalhos" (de 3,27%) na composição do rendimento foi mais acentuada que nos anos 2000. Assim como o aumento na participação dos outros componentes (de 46%) na década de 1990 foi superior ao do período pós 2000.

Gráfico 5 – Evolução da participação percentual dos componentes do rendimento domiciliar *per capita*, Brasil de 2001 a 2006



Fonte: Elaboração própria a partir de Ferreira e Souza (2009).

Tabela 7 – Participação percentual dos componentes do rendimento domiciliar *per capita*, Brasil de 1990 a 1999

Anos	Trab. Princ.	Out. Trab.	Out. Compon.
1990	81,7	3,6	14,7
1992	79,0	2,9	18,1
1993	78,3	3,3	18,4
1995	78,5	3,5	18,0
1996	78,3	3,4	18,3
1997	78,2	3,3	18,5
1998	76,2	3,2	20,6
1999	75,5	3,0	21,5
Δ%	-7,59%	-3,27%	46%

Fonte: Elaboração própria a partir de Baptistella et al (2007).

O mercado de trabalho brasileiro em nova configuração visualizada pelo maior ritmo de crescimento do emprego no setor industrial, menor expansão das ocupações precárias e a política de valorização do salário mínimo, acabam por permitir a manutenção de sua participação no total de rendimentos, ainda que em menor proporção que nos anos 90, sinalizando o rompimento com a tendência de longo prazo de desestruturação do mercado de trabalho no país.

Diante da importância dos rendimentos provenientes do trabalho na composição da renda das famílias brasileiras, a próxima subseção irá investigar a contribuição dos componentes "trabalho principal" e "outros trabalhos" na concentração da renda domiciliar *per capita* através da decomposição do índice de Gini.

4.2. A decomposição do rendimento domiciliar *per capita* brasileiro

Na Tabela 8 encontra-se a razão de concentração dos componentes do rendimento domiciliar *per capita* e o índice de Gini total para o Brasil no período de 2001 a 2006.

Tabela 8 – Razão de concentração (C) na decomposição do índice de Gini do rendimento domiciliar *per capita*, Brasil de 2001 a 2006

Parcelas	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Trab. Princ.	0,581	0,575	0,570	0,558	0,556	0,555
Out.Trab.	0,785	0,777	0,768	0,773	0,763	0,760
Ap.Pensões	0,603	0,592	0,592	0,594	0,587	0,579
Aluguéis	0,797	0,803	0,801	0,786	0,789	0,792
Doações	0,395	0,429	0,403	0,462	0,414	0,445
Out. rendim.	0,539	0,512	0,338	0,159	0,238	0,122
Gini Total	0,594	0,587	0,581	0,569	0,566	0,560

Fonte: Elaboração própria a partir de Ferreira e Souza (2009).

O maior componente do rendimento domiciliar, o "trabalho principal", assim como "doações" e "outros rendimentos" em todos os anos apresentaram razão de concentração menor que o índice de Gini, contribuindo para diminuir a desigualdade dos rendimentos no Brasil entre 2001 e 2006.

Os componentes "outros trabalhos", "aposentadorias e pensões" e "aluguéis", tiveram comportamento oposto e colaboraram, em todos os anos, para elevar a desigualdade de renda no Brasil uma vez que a razão de concentração desses rendimentos foi maior que o índice de Gini durante todo o período.

Interessante é observar que os rendimentos de "outros trabalhos" que não o do trabalho principal, juntamente com os dos aluguéis, representam a fonte de renda mais comprometida com a concentração de renda do Brasil, apresentando as mais elevadas razões de concentração.

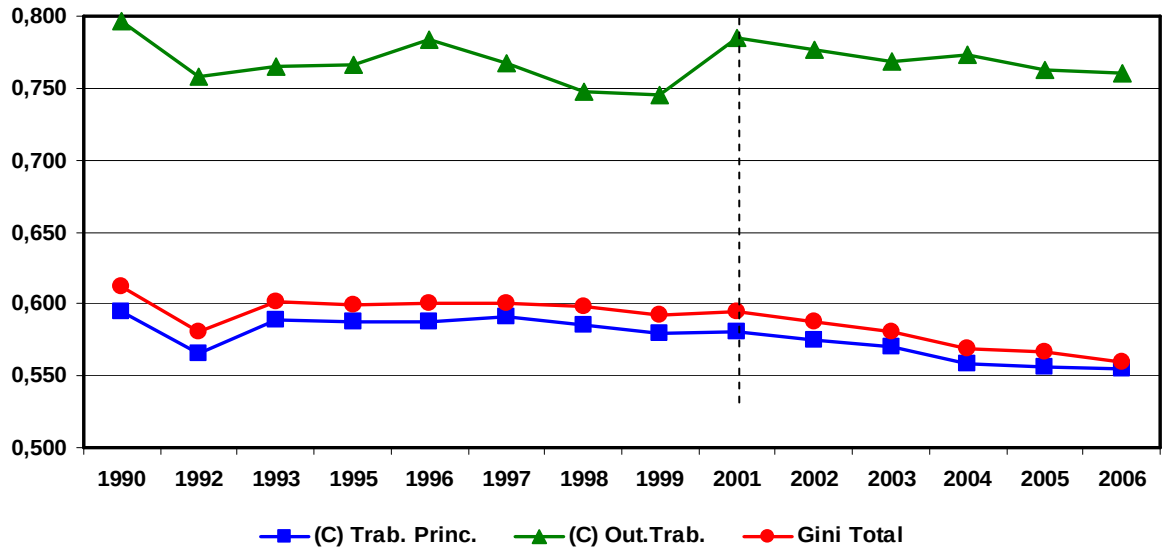
Se os "outros trabalhos" são aqueles que não o trabalho único que a pessoa de 10 anos ou mais de idade teve no período da pesquisa da PNAD, então o que colabora para a má distribuição de rendimentos no país é a renda derivada de vários trabalhos, cuja participação na renda domiciliar é pequena, em média de 3,2%.

Nota-se também que o índice de Gini caiu de forma contínua e significativa: passou de 0,594 em 2001 para 0,560 em 2006, totalizando uma redução de 5,72%. O mesmo comportamento foi registrado para a razão de concentração do "trabalho principal" que sofreu uma diminuição de 4,5% no período, de 0,581 para 0,555. A razão de concentração dos "outros trabalhos" com exceção de 2004, também caiu em todos os outros anos, passando de 0,785 para 0,760, ou seja, 3,18%.

Observando a evolução histórica desses componentes, percebe-se que nos anos 2000 intensificou-se a tendência de queda registrada na década de 90. O Gráfico 6 mostra a razão de concentração dos rendimentos "trabalho principal" e "outros trabalhos" e o índice de Gini total de 1990 a 2006.

Apesar de na década de 90 o trabalho principal já contribuir para a queda da desigualdade de renda no Brasil, sua razão de concentração, em média 0,585, era mais elevada que nos anos 2000, em média 0,566.

Gráfico 6 – Índice de Gini e razão de concentração (C) dos componentes “trabalho principal” e “outros trabalhos” no rendimento domiciliar *per capita* no Brasil de 1990 a 2006



Fonte: Elaboração própria a partir de Ferreira e Souza (2009) e Baptistella et al (2007).

Ao contrário, o componente “outros trabalhos” colaborou durante todos os anos 90 para elevar a disparidade de renda, apresentando em média razão de concentração de 0,766. No pós 2000 continuou colaborando com a desigualdade de rendimentos, entretanto o valor médio da razão de concentração aumentou para 0,771.

Entre 1990 e 1999 a razão de concentração do componente trabalho principal reduziu-se 2,69% (de 0,595 para 0,579) e a do “outros trabalhos” 6,41% (de 0,796 para 0,745). Ou seja, para o trabalho principal essa redução acentuou-se nos anos 2000 e para os outros trabalhos foi mais amena.

O índice de Gini também acelerou sua queda nos anos 2000 uma vez que entre 1990 e 1999 a diminuição foi de 3,27% (de 0,612 para 0,592) e o valor médio passou de 0,598 (1990-1999), para 0,576 (2001-2006).

No entanto, pode-se pensar melhor no sentido da reorganização do mercado de trabalho brasileiro, pois houve efeitos diferentes dos rendimentos do trabalho na composição do rendimento domiciliar *per capita* e na distribuição de renda. O “trabalho principal” teve sua participação reduzida entre 2001 e 2006 e os outros trabalhos mantiveram sua participação. Em relação à distribuição de renda, enquanto o trabalho principal não concentrou renda, os outros trabalhos o fez.

5. CONCLUSÃO

Este trabalho procurou salientar a influência dos rendimentos do trabalho para a redução da concentração de renda no Brasil, a partir da decomposição do Índice de Gini e da análise do comportamento do mercado de trabalho entre 2001 e 2006.

A renda do trabalho principal foi o componente de maior importância no rendimento total da população em todo o período, mas a participação dessa fonte de renda na composição do rendimento domiciliar *per capita* reduziu-se entre 2001 e 2006, embora com menor intensidade do que na década de 90.

Os rendimentos de “outros trabalhos” mantiveram sua participação na composição da renda domiciliar brasileira nos anos 2000, diferentemente dos anos 90 onde apresentaram decrescimento.

A partir da decomposição do índice de Gini do rendimento domiciliar *per capita* mostrou-se que o trabalho principal colaborou em todos os anos analisados para reduzir a desigualdade na distribuição de renda no Brasil, uma vez que a razão de concentração foi inferior ao índice de Gini. Por outro lado, o componente “outros trabalhos” colaborou em todo o período para elevar a desigualdade na disparidade de renda.

Apesar da renda proveniente de outros trabalhos, que não o principal, apresentar razão de concentração bem mais elevada que o índice de Gini total, foi responsável por uma parcela bem menor do rendimento domiciliar *per capita* brasileiro que a do componente “trabalho principal”.

Enfim, este trabalho contribui para a análise da concentração de renda no Brasil evidenciando a associação entre a reestruturação do mercado de trabalho aos fatores que se destacam na melhoria distributiva do país.

REFERÊNCIAS

BAPTISTELLA, J. C. F.; SOUZA, S. de C. I. de; FERREIRA, C. R. Concentração de renda nas Regiões Sul e Sudeste do Brasil: a contribuição das aposentadorias e pensões. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS REGIONAIS E URBANOS, 5, 2007, Recife. *Anais...* Recife: ABER, 2007. 18 p.

CACCIAMALI, M. C. *Mudanças estruturais no produto e emprego no Brasil 1950-85*. São Paulo, 1988. 185 p. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/livredocencia/12/tde-18072006-094944/publico/mudancasestruturaisnoprodutoeempregonoBrasil1950852006pdf.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2007.

CACCIAMALI, M. C.; CAMILLO, V. S. Redução da desigualdade na distribuição de renda entre 2001 e 2004 nas macro-regiões brasileiras. Tendência ou fenômeno transitório? In: ENCONTRO DA SOCIEDADE DE ECONOMIA POLÍTICA, 12, 2007, São Paulo. *Anais...* 18 p. Disponível em: <http://www.econ.fea.usp.br/cacciamali/decreasing_gini_coefficient.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2009.

CARCANHOLO, M. D. Os impactos da estratégia de abertura externa no Brasil da década de 90 sobre a distribuição de renda e riqueza. *Economia Ensaios*, v. 19, p. 1-17, 2005. Disponível em: <http://www.redem.buap.mx/acrobat/marcelo5.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2006.

CARDODO JR, J. C. *Crise e desregulação do trabalho no Brasil.* Brasília, 2001. 62 p. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/pub/td/2001/td_0814.pdf>. Acesso em: 16 dez. 2006.

CASTRO, G. R. *O mercado de trabalho no Brasil:* da trajetória da estruturação à desestruturação. Divinópolis, 2006. Disponível em: <http://www.divinopolis.uemg.br/cienciassociais/revista/mercado_trabalho.htm>. Acesso em: 06 dez. 2006.

CHAHAD, J. P. Z.; PICCHETTI, P. A evolução da taxa de desemprego estrutural no Brasil: uma análise entre regiões e características dos trabalhadores. In: *Mercado de trabalho no Brasil:* padrões de comportamento e transformações institucionais. São Paulo: LTr, 2003. cap.1. p.27-56.

COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E CARIBE. *Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente*: a experiência brasileira recente. Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008. 176 p. Disponível em: <http://www.pnud.org.br/arquivos/arqui1220877382.zip>. Acesso em: 16 set. 2008.

FERREIRA, C. R**.** *Participação das aposentadorias e pensões na desigualdade da distribuição da renda no Brasil no período de 1981 a 2001*. Piracicaba, 2003. 136p.Tese (Doutorado) – Escola Superior de Agricultura "Luiz de Queiroz", Universidade de São Paulo.

FERREIRA, C. R.; SOUZA, S. de C. I. de. As aposentadorias e pensões e a concentração dos rendimentos domiciliares *per capita* no Brasil e na sua área rural: 1981 a 2003. *Revista de Economia e Sociologia Rural*, Rio de Janeiro, v. 45, p. 985-1011, out./dez. 2007.

_____. *Dados da decomposição do Índice de Gini do Brasil*: 2001 a 2006. Londrina: UEL, 2009. (mimeo).

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. Centro de Políticas Sociais. *Panorama da Evolução Temporal – Brasil: 1992 – 2007*. Disponível em: <http://www3.fgv.br/ibrecps/retcm/RETCM_BasicoPNAD/index.htm>. Acesso em: 23 mai. 2009.

HOFFMANN, R. As transferências não são a causa da redução da desigualdade**.** *Econômica,* Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, p. 335-341, dez. 2005. Disponível em: <http://www.uff.br/revistaeconomica/v7n2/rodolfo.pdf>. Acesso em: 05 mai. 2008.

_____. Transferências de renda e a redução da desigualdade no Brasil e cinco regiões entre 1997 e 2004**.** *Econômica,* Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 55-81, jun. 2006. Disponível em: <www.uff.br/cpgeconomia/V8N1/RODOLFO.PDF>. Acesso em: 18 jul. 2008.

_____. *Transferências de renda e redução da desigualdade no Brasil e em cinco regiões, entre 1997 e 2005.* In: Barros, R.P.; Foguel, M.N.; Ulyssea,M.. (Org.). Desigualdade de renda no Brasil: uma análise da queda recente. Brasilia: IPEA, 2007, v. 2, p. 17-40.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSITCA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2007 - Notas Técnicas.* Rio de Janeiro: 2008a. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2007/notas_sintese.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2009.

_____. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios:* Síntese de Indicadores 2007. Rio de Janeiro: 2008b, 334 p. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2007/sintese pnad2007.pdf >. Acesso em: 24 mar. 2009.

_____. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios:* Síntese de Indicadores 2006. Rio de Janeiro: 2007, 271 p. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2006/sintesepnad2006.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2008.

_____. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios:* Síntese de Indicadores 2005. Rio de Janeiro: 2006, 263 p. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/ populacao/trabalhoerendimento/ pnad2005/sintesepnad2005.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2008.

_____. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios:* Síntese de Indicadores 2004. Rio de Janeiro: 2005, 285 p. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/ populacao/trabalhoerendimento/pnad2004/sintesepnad2004.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2008.

_____. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios:* Síntese de Indicadores 2003. Rio de Janeiro: 2004, 220 p. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/ populacao/trabalhoerendimento/ pnad2003/sintesepnad2003.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2008.

_____. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios:* Síntese de Indicadores 2002. Rio de Janeiro: 2003, 205 p Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/ populacao/trabalhoerendimento/ pnad2002/sintesepnad2002.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2008.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Ipeadata:* Rendimento domiciliar – participação por decil. Disponível em: <http://www.ipeadata.gov.br/ipeaweb.dll/ ipeadata?SessionID=2079195280&Tick=1243190973015&VAR_FUNCAO=Ser_Temas%28 1413839281%29&Mod=S>. Acesso em: 01 mai. 2009.

_____. Pobreza e mudança social. In: *Comunicados da Presidência - PNAD 2007*: Primeiras Análises. v. 1, set. 2008. 27 p. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/ sites/000/2/comunicado_presidencia/08_09_21_Pnad2007 AnalisesPobreza.pdf >. Acesso em: 08 out. 2008.

_____. Políticas públicas de emprego, trabalho e renda no Brasil. In: _____. *Brasil: o estado de uma nação.* Mercado de trabalho, emprego e informalidade. 2006a. cap. 7. p. 397-446. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/livros/estadonacao2006/ cap7_politicas.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2006.

_____. *Nota técnica sobre a recente queda da desigualdade de renda do Brasil.* Brasília: 2006b, 61 p. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/publicacoes/notastecnicas/ notastecnicas9.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2007.

LAVINAS, L.; ALVES, J. E. D.; NICOLL, M. Pobreza, Trabalho e Desigualdades de Gênero: Conexões diversas. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 15, 2006, Caxambu. *Anais...* Caxambu: ABEP, 2006. 18 p. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/ABEP2006_304.pdf>. Acesso em: 17 out. 2007.

NERI, M. C.; MELO, M. C**.** *Miséria e a nova classe média na década da igualdade.* Rio de Janeiro: 2008. 85 p. Disponível em: <http://www3.fgv.br/ibrecps/retcm/RCM_Texto_ fim3.1.pdf>. Acesso em: 08 out. 2008.

OLIVEIRA, E. L. de. A dinâmica de terceirização do mercado de trabalho brasileiro. In: WAJNMAN, S.; MACHADO, A. F. (Orgs.). *Mercado de trabalho:* uma análise a partir das pesquisas domiciliares no Brasil. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003. p. 321-346.

POCHMANN, M. O emprego e o excedente de mão-de-obra brasileiro. In: _____. *O emprego na globalização:* a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Boitempo, 2001. cap. 04, p. 95-122.

PRADO, A. A revitalização do mercado de trabalho. *Visão do desenvolvimento*, n. 22, 8 p., dez. 2006. Disponível em: <www.bndes.gov.br/conhecimento/visao/visao_22.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2007.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. *Relatório do Desenvolvimento Humano 2006.* 2006. 423 p. Disponível em: <http://hdr.undp.org/hdr2006/pdfs/report/portuguese/PT.ZIP>. Acesso em: 09 jun. 2007.

RAMOS, L. *O desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro:* tendências, fatos estilizados e padrões espaciais. Rio de Janeiro, 2007. 46 p. Disponível em: <www.ipea.gov.br/sites/000/2/publicacoes/tds/td_1255.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2007.

SABOIA, J. *Um Novo Índice para o Mercado de Trabalho Urbano no Brasil.* In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, 6, 1999. 8 p. Disponível em: <http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/abet/vienc/ST7B.doc>. Acesso em: 17 dez. 2006.

SCHWARTZMAN, S. *Redução da desigualdade, da pobreza, e os programas de transferência de renda***.** 2006. 18 p. Disponível em: <www.schwartzman.org.br/simon/2006_desig.pdf>. Acesso em: 15 out. 2007.

SOARES, S. S.D**.** *Distribuição de renda no Brasil de 1976 a 2004, com ênfase no período entre 2001 e 2004.* Brasília: 2006. 31 p. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/pub/td/2006/td_1166.pdf>. Acesso em: 16 out. 2007.

ZOCKUN, M. A. Diferenciais de produtividade na indústria. In: CHAHAD, J. P. Z.; FERNANDES, R. (Orgs). *O mercado de trabalho no Brasil:* políticas, resultados e desafios. São Paulo: MTE/ FIPE/ Depto. de Economia FEA/USP, 2002. cap.4. p.117-148.

Salários e hiatos salariais entre assalariados no Brasil recente

Wages and gaps of the wages between employees in Brazil

Resumo: O objetivo deste artigo é identificar se as mudanças nas características da População Economicamente Ativa (PEA) são decisivas para explicar a trajetória dos rendimentos médios reais e de seus hiatos, no período de 1995 a 2007, entre os assalariados que têm 4, 8, 11 ou 15 anos ou mais estudo. A metodologia de simulação utilizada é uma adaptação do exercício realizado por Langoni (1973). As simulações foram realizadas para o período de 1995 e 1999 e, em seguida, para o intervalo de 2002 a 2007. A partir dessas simulações, as rendas médias para os assalariados que concluíram as diferentes etapas do ensino formal são estimadas via o efeito escala (vinculado às mudanças na PEA) e efeito renda (associado às rendas individuais). Os resultados das simulações indicaram que no intervalo de 1995 a 1999 predominou o efeito renda. Ou seja, a maior proporção da redução do rendimento médio real, para quase todos os assalariados que concluíram etapas dos ciclos educacionais, se deve mais a mudanças nas rendas individuais *per se*. O exercício de simulação para o intervalo 2002 a 2007 revelou que o efeito escala e o efeito renda atuaram em direções opostas, porém a magnitude do impacto negativo do efeito renda supera a contribuição positiva do efeito escala. Nesse período, a elevação do rendimento real se deve mais a mudanças nas rendas individuais do que a mudanças na estrutura da força de trabalho. Em suma, no intervalo de 1995 a 2007, os fatores que atuaram sobre as rendas individuais são mais decisivos para a compreensão da trajetória dos salários e dos seus hiatos entre os assalariados estudados.

Palavras chaves: Salários, Hiatos Salariais, Assalariados, Brasil.

Abstract: This article aims to identify whether the changes in the characteristics of the Economically Active Population (PEA) are crucial to explain the trajectory of the average real income and its gaps in the period 1995-2007, among persons who have 4, 8, 11, 15 years of study or more. The methodology of simulation used is an adaptation of the exercise performed by Langoni (1973). The simulations were performed for the period 1995-1999 and then to the interval from 2002 to 2007. From these simulations, the average income for the employees who have completed the various stages of formal education are estimated by the scale effect (linked to changes in PEA) and the income effect (associated with individual income). The results of the simulations indicated that the income effect dominated in the interval from 1995 to 1999. That is, the greater proportion of the reduction in real average income for nearly all employees who have completed stages of the educational cycles is mainly due to the changes in individual income *per se*. The exercise of simulation for the period 2002-2007 revealed that the scale effect and the income effect acted in opposite directions, but the magnitude of the negative impact of the income effect outweighs the positive contribution of the scale effect. During this period, the increase in real income is due more to changes in individual incomes than to changes in the structure of the workforce. In summary, in the interval from 1995 to 2007, the factors that acted on individual incomes are more crucial to understanding the path of wages and its gaps between employees studied.

Keywords: Wages, Gaps of the Wages, Employees, Brazil.

J310

Existe consenso na literatura de que um ano adicional de estudo tem um efeito acentuado sobre o rendimento do trabalho, quando corresponde à conclusão de uma etapa dos ciclos educacionais ou à obtenção de um diploma. Segundo Crespo e Reis (2006), no ano de 1982, a conclusão do curso primário elevava os rendimentos em 12%, porém nos anos 90 esse efeito se tornou insignificante. O ensino fundamental completo promovia um aumento de 12% nos rendimentos do trabalho em 1982, e no ano de 2004 essa elevação atingiu 14%. A conclusão do ensino médio, por sua vez, elevava em 32% os rendimentos em 1982, e no ano de 2004 esse percentual caiu para 27%. O ensino superior elevou os rendimentos em 32% em 1982, porém esse efeito se reduziu para 19% em 2004. Ou seja, os autores também apontam para uma redução do efeito diploma no Brasil.

Em que pese o declínio nos retornos à educação, apontado por Crespo e Reis (2006), a conclusão das etapas dos ciclos educacionais permite uma elevação razoável da renda. Diante disso, decidimos investigar o movimento dos rendimentos médios reais e de seus hiatos entre os assalariados com carteira, que têm o antigo primário, ensino fundamental, ensino médio ou ensino superior. Cabe observar que elegemos somente os assalariados com registro legal, porque nesse caso a correlação entre salário e educação é mais acentuada. Além do que, optamos pelos trabalhadores que concluíram alguma etapa do ciclo educacional, em virtude da reconhecida importância que esses términos têm para o nível de rendimento.

Os rendimentos reais médios dos assalariados com 4, 8, 11 ou 15 anos de estudo se reduziram no período de 1995 a 2001, enquanto no intervalo 2002 a 2007 tais rendimentos se elevaram. Entretanto, no segundo intervalo verifica-se também uma redução do diferencial de rendimentos entre esses trabalhadores. O objetivo deste artigo é identificar se as mudanças na no perfil da População Economicamente Ativa (PEA) são decisivas para explicar as trajetórias dos rendimentos médios reais e de seus hiatos entre os assalariados no período recente.

Os microdados que utilizamos neste trabalho são oriundos da Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD/IBGE), e os cálculos realizados com o emprego do software STATA 10. A metodologia de simulação usada consiste numa adaptação do exercício realizado por Langoni (1973). Segundo as simulações realizadas para os períodos de 1995 a 1999 e de 2002 a 2007, o denominado efeito escala, que expressa as mudanças nas características da PEA, tem pequena influência sobre as alterações dos rendimentos em ambos os períodos, enquanto o efeito renda, que capta as mudanças temporais nas rendas individuais, tem importância primordial para a compreensão da redução dos diferenciais de rendimento. A pequena relevância do efeito escala reduz a

importância que alguns autores conferem às modificações nos atributos pessoais como fonte de explicativa da trajetória dos rendimentos e de seus diferenciais.

O presente artigo é composto de quatro seções. A primeira se refere às distintas abordagens teóricas acerca dos determinantes dos diferenciais de salário, enquanto a segunda seção compreende uma interpretação acerca do movimento dos salários e de seus hiatos, no Brasil, para os assalariados com carteira no período de 1995 e 2007. A seção seguinte é composta de duas subseções dedicadas à apresentação do tratamento dos dados e à exposição da metodologia de simulação utilizada. Na quarta seção estão as interpretações dos exercícios de simulação. Por último, as notas conclusivas.

1. Determinantes dos salários e de seus diferenciais

A literatura acerca dos salários, muitas vezes, trata separadamente da determinação do nível de salários e de seus diferenciais. Nesta seção, apresenta-se uma resenha sobre essa literatura, que abarca desde as formulações mais concentradas nos determinantes do nível de salários (teoria neoclássica convencional) até as concepções mais preocupadas com os diferenciais salariais (teoria da segmentação).

No modelo de concorrência perfeita[1], firmas e trabalhadores defrontam-se no mercado, de forma que aquelas buscam maximizar lucros e estes tentam otimizar sua utilidade. A construção da curva de demanda de trabalho das empresas obedece, portanto, ao princípio de maximização dos lucros. Pelo pressuposto da lei dos rendimentos decrescentes, o produto marginal do trabalho se reduz com o aumento do número de empregados, e isso dá um formato negativamente inclinado a essa curva. O somatório dessas demandas individuais corresponde à curva de demanda agregada por trabalho, que prevê, para cada salário real de mercado, a quantidade ótima de contratações.

No âmbito da oferta de trabalho[2], os trabalhadores maximizam suas funções-utilidade, compostas de bens ou serviços – renda proveniente do trabalho – e de lazer, no ponto em que a utilidade derivada do salário real é igual à desutilidade do trabalho. Desse modo, o trabalhador decide pela oferta de trabalho que maximiza sua função-utilidade, estabelecendo

[1] As hipóteses sobre o comportamento das empresas são de que estas maximizam lucros; os salários e os preços são dados, e a tecnologia permanece inalterada.

[2] As hipóteses em relação à oferta de trabalho são as seguintes: os trabalhadores têm funções de utilidade estáveis, o trabalho gera desutilidade, os bens e o lazer geram utilidades, salários e preços são dados, e os trabalhadores maximizam suas utilidades.

uma quantidade ótima de trabalho para cada salário real. O somatório das ofertas individuais de trabalho fornece uma curva de oferta agregada, que pressupõe uma inclinação positiva[3].

No ponto em que as curvas de oferta e de demanda se interceptam, são determinados o salário real e o nível de emprego; esse ponto de equilíbrio se caracteriza pela eficiência produtiva, pois o salário real é igual à produtividade marginal do trabalho, que, por sua vez, iguala-se à taxa marginal de substituição entre consumo e lazer. Nesse modelo, a força de trabalho é tratada como um bem qualquer, além de ser considerada homogênea: admite-se a perfeita substituição entre os trabalhadores. Não há, então, espaço para a desigualdade de salários no modelo neoclássico. Entretanto, a realidade desafia a eqüidade salarial assegurada pelo modelo anterior.

Nos anos de 1960, para fundamentar a origem dos diferenciais de rendimentos sem se romper com o pressuposto neoclássico de que a produtividade determina os salários, foi desenvolvida a teoria do capital humano[4]. Segundo os teóricos dessa corrente, os conhecimentos e as habilidades (inatas ou adquiridas) determinam a produtividade – a qual determina os salários –, e o capital humano compreende o conjunto dessas habilidades desenvolvidas, seja no sistema escolar (geral) ou no próprio local de trabalho (específico). De acordo com essa teoria, a escola modifica as habilidades cognitivas do trabalhador e, assim, sua capacidade produtiva; como resultado tem-se um produto marginal mais elevado e, portanto, um salário maior. No caso do conhecimento específico, a aquisição pode ser produto natural das atividades do empregado ou de uma política de formação profissional do empregador. Aqui nos parece bastante razoável supor que um trabalhador com mais tempo de *on-the-job training* produza mais. Contudo, a associação entre escolaridade e produtividade é um tanto quanto obscura. A título de exemplo, alguns testes com alunos não estabeleceram relação direta entre maiores notas (maiores habilidades) e maiores salários (LIMA, 1980).

Ainda assim, a teoria do capital humano permanece na defesa, intransigente, de que os diferenciais de rendimento devem-se aos diferenciais de escolaridade e experiência no mercado de trabalho (a *proxy* usada nesse caso é a idade do trabalhador). Para os teóricos dessa corrente, as pessoas permaneceriam na escola até o momento em que o retorno esperado resultante de um período escolar adicional fosse não seria superior ao do retorno alternativo no mercado de trabalho. Porém, é difícil imaginar que as pessoas tenham essa possibilidade de escolha; logo, a aplicabilidade da teoria do capital humano exige uma sociedade

[3] A inclinação dessa curva depende inteiramente dos efeitos substituição e renda, sobre os quais nada se pode afirmar *a priori*.
[4] Um dos teóricos é Schultz (1963).

caracterizada pela igualdade de oportunidades de acesso à educação, pois, nesse caso, a desigualdade de renda reflete escolhas individuais dos agentes. Todavia, a utilização dessa teoria para os países em desenvolvimento, como o Brasil, é comprometida pelo fato de que nestes inexiste a pré-condição de igualdade de acesso à educação.

Mincer (1974), apoiado na Teoria do Capital Humano, desenvolveu uma equação dos determinantes do salário que estabelece uma relação linear dos rendimentos com a educação. Entretanto, segundo a hipótese do efeito diploma, cada ano de estudo tem forte impacto sobre a remuneração, sobretudo se o ano corresponder ao término de alguma etapa do ciclo educacional[5]. Ou seja, não existiria uma relação linear entre salários e anos de estudos[6]. Alguns defendem que essa relação é necessariamente positiva e argumentam que o indivíduo que conclui alguma etapa do processo educacional envia um sinal positivo ao empregador, /que o alerta para a produtividade não observada do empregado (Ramos e Vieira, 1996).

Nos anos 1950, em meio a um clima de insatisfação com a teoria convencional sobre os determinantes dos salários, estudiosos denominados institucionalistas desenvolvem um conjunto de pesquisas. Esses estudiosos formularam diversos conceitos e diagnósticos sobre os determinantes dos salários que revelam uma concepção alternativa ao modelo neoclássico.

Dunlop (1957) é dos institucionalistas mais conhecidos desse período. Nos estudos de Dunlop (1957) e Wood (1978) encontram-se conceitos fundamentais para compreendermos a interpretação dos institucionalistas acerca da determinação dos salários. Cabe destacar os conceitos de grupo ocupacional e de contorno salarial. O primeiro conceito corresponde a um conjunto de postos de trabalho. Em cada grupo ocupacional (*Job Clusters*) se verifica uma vinculação entre os postos, seja por meio da tecnologia, da organização administrativa ou dos costumes sociais. As empresas comparam determinadas taxas salariais de cada grupo ocupacional. São objeto de comparação as taxas de postos de trabalho considerados chaves, que são assim definidos como centrais em função da relativa padronização do seu conteúdo ocupacional, do número de empregados ou da importância de suas qualificações, além do que esses postos comparáveis podem diferir na comparação dentro da empresa e entre empresas. Os postos de trabalho chaves dos grupos ocupacionais formam a base de comparação dos salários entre as empresas e funcionam como canais de transmissão sobre toda a estrutura salarial.

---

[5] No Brasil, as etapas de conclusão correspondem ao término do ensino fundamental, médio ou superior.

[6] Menezes-Filho (2002) sugere alguns procedimentos que podem ser introduzidos e que levam em conta a relação não linear entre salários e anos de estudos.

Dunlop (1957) assinala também que não é possível nenhuma generalização sobre a formação dos salários, se nos mantivermos ao nível da configuração dos grupos de postos de trabalho. Noutras palavras, faz-se necessária a incorporação de marcos mais amplos como indústria, mercado etc. Nesse intuito, os estudiosos desenvolvem o conceito de contorno salarial que corresponde às taxas salariais de empresas chaves e de um conjunto de empresas associadas.

O contorno tem algumas dimensões como a ocupacional, que compreende o tipo específico de posto de trabalho. Além dessa, existem a dimensão industrial, determinada por postos de trabalho análogos de empresas que concorrem numa mesma indústria, e a dimensão espacial ou geográfica, que compreende as influências do mercado de trabalho e da barganha coletiva numa determinada região.

O contorno salarial, em todas as suas dimensões, sofre a influência de um conjunto heterogêneo de fatores. Os institucionalistas, portanto, não eliminam a influência do mercado de trabalho externo, mas existem outros fatores, inclusive institucionais, que também influenciam a determinação dos salários, como o poder de barganha dos sindicatos.

Os contornos salariais também se modificam ao longo do tempo, conforme salienta Baltar (1985, p. 167-168):

> É possível [...] que a dinâmica da atividade econômica modifique o perfil dos contornos salariais e dê origem a outros novos ao fazer surgir novas indústrias e mercados, alterar as estruturas produtiva e competitiva dos existentes, provocar escassez ou excesso de mão-de-obra e gerar tensões nas negociações coletivas que terminem por mudar as instituições imperantes.

Os institucionalistas americanos dos anos 50 influenciaram em alguma medida os trabalhos publicados, ao final de sessenta e início de setenta, pelos teóricos da segmentação, os quais também rejeitaram a hipótese de tratar o mercado de trabalho como um todo contínuo. Para Doeringer e Piore (1971), por exemplo, o mercado de trabalho divide-se em primário e secundário. O primeiro mercado reúne empregos estáveis, salários altos, produtividade alta, progresso técnico, existência de canais de promoção dentro das próprias firmas, oferecimento de treinamento etc., enquanto o mercado secundário corresponde aos empregos com alta rotatividade, salários baixos, más condições de trabalho, baixa produtividade, estagnação tecnológica, entre outros ...? problemas?.

A principal preocupação desses estudiosos foi compreender a estrutura salarial nos mercados primários. Esse mercado tem um subconjunto denominado mercados internos de trabalho, que se caracterizam por uma mão de obra que tem estabilidade dentro da empresa

em que/onde trabalha e que se move de um posto de trabalho para outro via promoção ou transferência.

Após um trabalhador ser alocado para determinado segmento, seu salário vai depender das regras internas daquele segmento com relação a padrões de remuneração e promoção. Segundo os teóricos da segmentação, o salário depende das características do ramo da atividade econômica, das empresas e dos postos de trabalho. Nessa perspectiva, a tecnologia e a estrutura administrativa é que definem a natureza das qualificações necessárias e os postos de trabalho que deverão ser preenchidos.

De acordo com Doeringer e Piore (1971), os costumes, os sindicatos e o controle gerencial são elementos que atuam na determinação da estrutura de salários e cujo papel a análise neoclássica tradicional não leva em consideração. Outro argumento apontado pelos autores se refere à necessidade de assegurar a colaboração dos empregados no fornecimento e recebimento de treinamento, que exige certa rigidez da estrutura salarial combinada com estabilidade no emprego e perspectivas de promoção.

Segundo a teoria neoclássica, a determinação dos salários nas empresas pode dar a impressão de que eles são estabelecidos de forma autônoma ou interna, mas na realidade as regras e procedimentos que a empresa estabelece a respeito estariam apenas respondendo passivamente aos condicionantes de mercado. Doeringer e Piore (1971) concordam com esse tipo de influência, mas atribuem maior peso a outro mecanismo, que também é levado em consideração para a determinação da estrutura de salários, qual seja, a avaliação de postos de trabalho. Essa avaliação, realizada internamente pelas empresas, é uma das técnicas empregadas pela chamada administração de salários. Trata-se de atribuir a cada posto de trabalho um número de pontos, de acordo com a observação de itens como responsabilidade de equipamentos, condições de trabalho, responsabilidade pelo comando de trabalhadores, nível de educação e natureza do treinamento.

Em resumo, segundo os defensores da segmentação, três fatores influenciariam a estrutura salarial, sobretudo nos mercados internos de trabalho. Primeiro, a estrutura de salários deve assegurar um determinado padrão de mobilidade dentro do mercado interno. Segundo, ao limitar o preenchimento de postos aos mecanismos internos de promoção e transferência, o mercado interno é isolado da concorrência e expande o poder potencial do limitado número de candidatos a esse preenchimento. Terceiro, além dos costumes, o status social que o salário confere dentro e fora da empresa também afeta a determinação da estrutura salarial.

Enfim, os estudiosos que são influenciados pela teoria neoclássica e seus desdobramentos, como a teoria do capital humano, enfatizam alterações no lado da oferta na explicação de alterações salariais. Os pesquisadores que são influenciados pelos institucionalistas ou teóricos da segmentação, por sua vez, realçam a importância de variáveis do lado da demanda, como ramo de atividade econômica, natureza do posto de trabalho, tamanho da empresa, mark-up da empresa, tecnologia adotada na firma, bem como outros fatores, inclusive do lado da oferta, como o poder de barganha dos sindicatos, que podem influenciar os rendimentos e seus hiatos. A partir dessas distintas perspectivas teóricas, abordamos a seguir no Brasil os principais fatores explicativos da trajetória dos salários e de seus diferenciais entre indivíduos que concluem etapas dos ciclos educacionais.

2. Salários e hiatos salariais no Brasil recente

A equação dos rendimentos formulada por Mincer (1974) supõe uma relação linear entre educação e rendimentos. Entretanto, nada garante que o adicional de salários correspondente a um ano mais de estudo seja idêntico para o indivíduo que tem cinco ou oito anos de estudo. Segundo os defensores do efeito diploma, o ano adicional de escolaridade tem maior impacto se o indivíduo está concluindo etapa dos ciclos educacionais (Pons, 2006). Desse modo, os indivíduos que concluíram o antigo primário[7], ensino fundamental, ensino médio ou curso superior teriam os maiores rendimentos médios. No entanto, cabe destacar que o rendimento mais elevado corresponderia aos indivíduos com 15 anos ou mais de estudo.

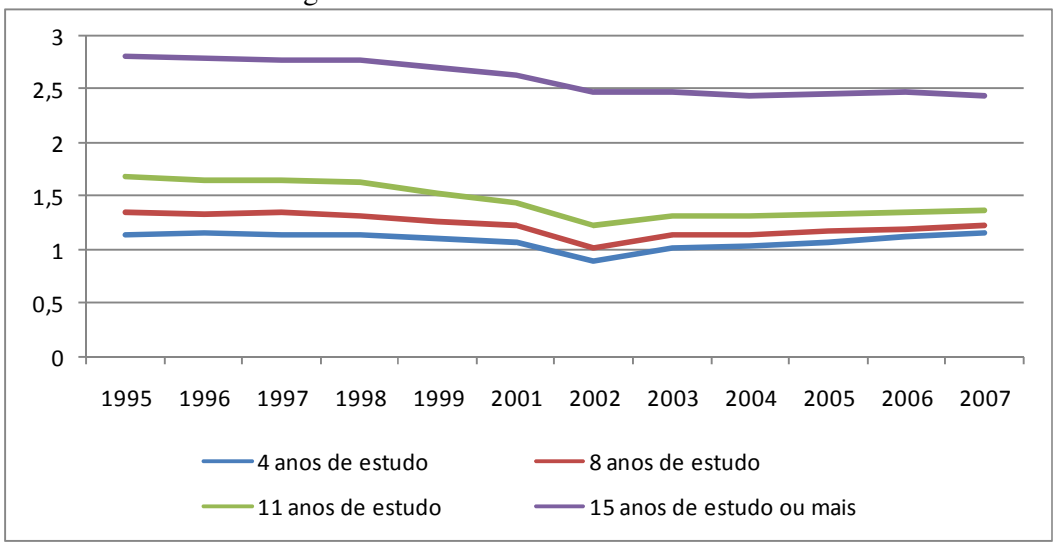
Alguns estudos acerca do comportamento dos rendimentos no Brasil (Barbosa Filho e Pessoa, 2006; Crespo e Reis, 2007) revelam que o efeito diploma é mais elevado para as etapas mais avançadas da escolarização, porém esse efeito teve uma tendência de queda no período de 1982 a 2004. Neste artigo não investigamos a evolução do efeito diploma, mas a trajetória dos salários e dos seus diferenciais entre trabalhadores que concluíram alguma etapa do ensino formal no período, no intuito de identificar o papel da composição da PEA nas transformações recentes.

O Gráfico 1 ilustra a evolução da remuneração média real por hora do logaritmo natural para os trabalhadores com o antigo primário (4 anos de estudo), ensino fundamental (8 anos de estudo), ensino médio (11 anos de estudo) e ensino superior (15 anos de estudo ou

[7] Esse nível de escolaridade foi eliminado na reforma educacional dos anos 70, porém esse nível foi incluído nesse estudo porque existe uma proporção razoável de trabalhadores que tem 4 anos de estudo, principalmente os mais velhos.

mais)[8]. Pode-se observar pelo gráfico uma redução nessas remunerações para os trabalhadores que cumpriram as diversas etapas dos ciclos educacionais, no período de 1995 a 2001. Entre esses anos, essa queda foi de 6% para os assalariados com carteira que tinham 4 ou 15 anos de estudo, enquanto aqueles com 8 anos de estudo enfrentaram uma redução de 10% nos seus salários médios reais calculados em logaritmos, e os trabalhadores com 11 anos de estudo tiveram uma queda de 14% . O desdobramento desse movimento foi uma elevação das razões entre o salário real médio por hora dos trabalhadores com 4 e 8 anos de estudo e também entre os rendimentos dos assalariados com 8 e 11 anos de estudo, entretanto a razão entre o salário real médio por hora entre aqueles com 4 e 15 anos de estudo permaneceu estável[9]. Mas, a razão entre os rendimentos dos assalariados com 11 e 15 anos de estudo se reduziu. Em resumo, os dados revelam que o diferencial entre os rendimentos dos trabalhadores que concluíram 4 e 8 anos de estudo e daqueles que terminaram o ensino fundamental e médio se reduziu, todavia se elevou a diferença entre o salário médio real por hora dos assalariados que tinham 11 ou 15 anos estudo. Esse resultado se deve às maiores quedas de rendimentos que se verificaram entre as pessoas com 8 ou 11 anos de estudo. A aproximação dos rendimentos, portanto, resulta da maior penalidade imposta aos rendimentos dos indivíduos com esses níveis educacionais[10].

Gráfico 1-Evolução do salário real médio por hora em logaritmo dos assalariados com carteira segundo ciclos educacionais- 1995 a 2007



Fonte: PNADs/IBGE

[8] Vamos nos referir aos trabalhadores com 15 anos ou mais de estudo como trabalhadores com 15 anos de estudo, no intuito de simplificar a escrita.

[9] As razões entre os rendimentos dos trabalhadores com 4 e 8 anos, 8 e 11 anos, 11 e 15 anos, 4 e 15 anos no período de 1995 a 2001 tiveram a evolução seguinte: de 84,2% para 88,6%; de 80,5% para 82,5%; de 60% para 49,9% e de 40,6% para 40,7%.

[10] Para maiores detalhes, ver Tabela 3 do Apêndice.

Assim, as maiores perdas de rendimento de 1995 a 2001 se concentraram nos rendimentos dos trabalhadores que tinham o ensino fundamental e o ensino médio completos. Os estudiosos influenciados pela teoria do capital humano advogam que essas perdas resultam da maior proporção de trabalhadores que concluíram tais etapas do ensino formal no período recente, reduzindo a importância do sinal que esses anos de estudo representam para os empregadores (Crespo e Reis, 2007). Noutras palavras, existe uma oferta elevada de trabalhadores com esses níveis educacionais. Os dados da PNAD nesse período revelam que a participação dos trabalhadores com 4 anos de estudo no total de ocupados se reduziu de 16% em 1995 para 13% em 2001, enquanto a proporção de ocupados com 8 anos de estudo ou 11 anos de estudo no total de trabalhadores se elevou, respectivamente, de 8% para 10% e de 12% para 18% no mesmo período. No caso dos trabalhadores com 15 anos de estudo, essa proporção teve ligeira elevação de 6% para 7% entre 1995 e 2001.

O aumento na proporção de pessoas com etapas dos ciclos educacionais completas se verificou num contexto de crescimento da taxa de desocupação, indicador crucial do mercado de trabalho. Essa taxa saltou de 6,2% em 1995 para 9,4% em 2001, num cenário de baixo crescimento econômico[11]. Tal elevação do número de pessoas escolarizadas num contexto de crescimento da taxa de desocupação deve ter contribuído para uma redução dos rendimentos dos ocupados, inclusive entre os mais escolarizados. Afinal, existe um grande número de pessoas em busca de trabalho e um reduzido crescimento de postos de trabalho formais. Esse cenário contribuiu para reduzir o poder de barganha dos trabalhadores em suas negociações coletivas, e o resultado dessas negociações é decisivo para evolução dos rendimentos dos assalariados com carteira assinada. Em resumo, as condições do mercado de trabalho influenciam as taxas salariais, porém, como aponta Dunlop (1957), existem outros fatores importantes. A título de exemplo, o Dieese expõe o cenário de dificuldades das negociações coletivas nos anos de 1996 e 1997:

> Se em 1996 mais de 60% das negociações conquistaram reajustes iguais ou superiores à inflação apurada pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 1997 esse percentual caiu para 55%. Nos dois períodos, os resultados mais negativos verificaram-se entre as categorias industriais (Dieese, 1998).

Uma constatação importante é que a trajetória dos salários e seus hiatos, entre as pessoas com etapas dos ciclos educacionais completas, assumem novos contornos a partir de

[11] A taxa de variação real anual médio do Produto Interno Bruto, entre 1995 e 2001, correspondeu a 2,15%(IPEA/DATA).

2002. Alguns indicadores do mercado de trabalho apresentam alterações significativas, como a taxa de desocupação que vai de 9,2% em 2002 para 8,2% 2007 (PNAD/IBGE). Essa reversão da tendência de elevação do nível do desemprego é explicada principalmente pela melhor performance macroeconômica do país[12]. As rendas médias reais por hora em logaritmo dos indivíduos com 4, 8, 11 e 15 anos de estudos, entre 2002 e 2007, tiveram as seguintes variações, respectivamente: 28%, 21,6%, 11,4% e -1,1%[13]. Ou seja, as quedas nas rendas no período anterior (1995-2001) foram revertidas em quase todos os níveis educacionais. Focalizando as pessoas com 15 anos de estudo, verifica-se apenas uma ligeira queda nos rendimentos. É importante observar que a evolução positiva dos rendimentos das pessoas com o antigo primário e o ensino fundamental pode ter a influência da valorização do salário mínimo nesses anos [14].

No período de 2002 a 2007 constata-se uma redução nos hiatos salariais, porém de forma mais abrangente em relação ao movimento do período de 1995 a 2001. À guisa de ilustração, a razão entre a renda real média por hora do logaritmo dos indivíduos com 4 ou 8 anos de estudo passou de 88,6% em 2002 para 93,9% em 2007, enquanto essa razão para aqueles com 8 ou 11 anos de estudo passou de 82,5% para 90,0% no mesmo período. Esse quociente para pessoas com 11 ou 15 anos de estudo subiu de 49,9% em 2002 para 56,3% em 2007. Porém, a característica inovadora dessa redução é que isso se verifica num contexto de elevação dos rendimentos em vez de queda.

Tais mudanças na evolução dos salários são registradas num contexto em que a proporção, entre os ocupados, de indivíduos com 4 anos de estudo se reduz de 13% para 10% no mesmo período, enquanto a participação das pessoas com 8 anos de estudo se manteve estável em torno de 10%. Porém, o percentual de pessoas que têm 11 ou 15 anos ou mais de estudo se eleva, respectivamente, de 19% para 25% e de 7% para 10% entre 2002 e 2007. Em resumo, a elevação da proporção de pessoas com ensino médio e superior não promoveu uma queda drástica nos seus rendimentos. Vale observar que essa elevação se constata num cenário de melhor desempenho macroeconômico. A ascensão na oferta de pessoas mais escolarizadas se associou com uma ampliação na demanda por trabalho, o que contribui para a manutenção ou crescimento dos rendimentos. Assim, a evolução dos rendimentos depende também do ritmo de crescimento econômico. Como se assinalou anteriormente, o cenário econômico influencia os resultados das negociações coletivas e por conseguinte, os

[12] Entre 2002 e 2007, a variação anual real média do Produto Interno Bruto foi de 3,5% (IPEA/DATA).
[13] Para maiores informações, ver Tabela 4 do Apêndice.
[14] Ao comparar o valor real do salário mínimo em abril de 2002 e abril de 2007, observa-se uma valorização de 32% (IPEA/DATA).

rendimentos dos assalariados. A título de exemplo, quase todas as negociações coletivas conseguiram ganho real no período, foram 88% em 2007 frente a 86% em 2006 (Dieese, s/d).

Cabe observar que apesar da recuperação dos rendimentos médios reais a partir de 2002, os patamares atingidos por esses rendimentos para os assalariados que concluíram alguma etapa do ensino formal permaneciam abaixo dos níveis alcançados no ano de 1995, exceto no caso dos assalariados com 4 anos de estudo, que tiveram um ganho real em 2007 que elevou o valor médio do rendimento para um nível superior ao de 1995. O rendimento médio real dos assalariados com 11 anos de estudo, em 2007, ficou 19% abaixo do patamar alcançado no ano de 1995, enquanto para os trabalhadores com 15 ou 8 anos de estudo esse diferencial correspondia, respectivamente, a 13% e 9%. Ou seja, o nível de rendimento médio real de 2007, para quase todos aqueles que concluíram etapas do ensino formal, permanecia comprimido em comparação com os níveis de 1995.

Enfim, o melhor desempenho macroeconômico resultou numa ampliação dos postos de trabalho formais disponíveis e no recuo da taxa de desocupação, no intervalo de 2002 a 2007. O resultado foi o fortalecimento das negociações coletivas no período e a melhora dos rendimentos médios reais. Assim, fatores como regime macroeconômico, resultado das negociações coletivas, valorização do salário mínimo podem ter contribuído de forma mais decisiva para a trajetória dos rendimentos reais e dos seus hiatos do que as alterações do lado da oferta e demanda de trabalho. No intuito de verificar a plausibilidade desse argumento, realiza-se um exercício empírico para testar a importância das mudanças nas características da PEA.

3. Metodologia

3.1 Tratamento dos dados

Os dados utilizados se baseiam nas PNADs/IBGE. A maioria dos estudos que utilizam esses dados não leva em consideração tanto o fato de serem provenientes de amostras como também o próprio delineamento da amostra, realizando simplesmente estimativas de ponto. Ou seja, os pesquisadores tratam os resultados obtidos por meio dessa pesquisa como se fossem provenientes diretamente de uma população em vez de uma amostra, sem qualquer cuidado com a inferência estatística.[15] A PNAD é o maior levantamento anual de dados

[15] Em alguns exercícios econométricos, como nos modelos de regressão, os dados das PNADs são tratados como se fossem provenientes de uma amostra aleatória simples. Nesses estudos não se consideram os efeitos de

sociais, demográficos e econômicos das famílias, domicílios e pessoas realizado no Brasil. O delineamento da amostra segue um esquema misto, com pré-estratificação de grupos regionais de municípios e a constituição de conglomerados em múltiplas etapas. Para cada Unidade da Federação (UF), subdivide-se sua área em diversos estratos, que são agrupamentos de diversos municípios vizinhos. Além disso, os municípios são classificados em três áreas censitárias: região metropolitana, municípios auto-representativos e municípios não auto-representativos.

No caso das regiões metropolitanas e dos municípios auto-representativos, todos os municípios integram a amostra. Em ambos os casos, a unidade primária de amostragem (*primary sampling unit* – PSU) é o setor censitário, e os municípios são selecionados com probabilidade igual a 1.

Nos estratos que contêm os municípios não-auto-representativos em cada UF, inicialmente são selecionados dois municípios com probabilidade proporcional ao seu tamanho (estimativa populacional baseada no último Censo Demográfico). Em seguida, diversos setores censitários são selecionados com probabilidade proporcional ao número de domicílios contido em cada setor. Por último, nos setores censitários selecionados é realizada uma amostra sistemática de domicílios. Conclui-se que, no caso dos municípios não-auto-representativos, a amostra é realizada em três estágios, sendo que o primeiro estágio (PSU) corresponde à escolha aleatória do município. Esse município sorteado permanece na amostra ao longo de uma década. Outro município não auto-representativo será sorteado após a realização de novo censo demográfico. A amostra da PNAD tem um delineamento misto, pois nas regiões metropolitanas e municípios auto-representativos, o processo de seleção é realizado em dois estágios; o primeiro estágio corresponde, nesse caso, à seleção dos setores censitários.

Esse tipo de amostragem, que reduz consideravelmente os custos operacionais, eleva substancialmente os erros probabilísticos em relação aos correspondentes a uma amostra aleatória simples, pois em cada UF as unidades domiciliares ficam concentradas em um conjunto mais restrito de áreas. Esse procedimento reduz a diversidade de informação captada da população e eleva a variância amostral dos estimadores utilizados.

Neste artigo, todas as estimativas de indicadores levaram em consideração essas características da amostra, para isso utilizando duas variáveis que definem o desenho da

---

elevação da variância nas estimativas. Essa elevação na variância (em relação a uma amostra aleatória simples) se deve aos diversos estágios de amostragem no delineamento das amostras dessa pesquisa.

amostra: o estrato a que pertence o domicílio e a unidade primária de amostragem.[16] A partir desses procedimentos, o software *Stata* foi utilizado na estimativa dos indicadores, uma vez que, por meio de rotinas desse software, pode-se obter o erro padrão dos indicadores e, portanto, o grau de precisão das estimativas para os diversos cortes amostrais. Essas rotinas permitem o cálculo dos testes estatísticos de diferenças dos indicadores analisados, considerando-se o delineamento de amostra complexa.

No transcorrer da elaboração das rotinas surgiram algumas dificuldades provenientes da existência de estratos com PSU único, enquanto os métodos adotados pelo *Stata*[17] exigem um mínimo de dois PSUs em cada estrato. Nesse caso, optou-se por construir uma rotina para identificá-los e agregá-los aos estratos de maior número de observações, em cada UF, diluindo uma possível fonte de viés na estimativa da variância dos estimadores. A existência de estratos com PSU único se deve à criação de novos estratos referentes a novas unidades domiciliares, verificados na atividade anual de recadastramento realizada pelo IBGE. Em geral, o número de domicílios nesses estratos não é muito elevado em comparação ao conjunto da amostra, facilitando a adoção dos procedimentos mencionados.

Optou-se pelo exercício de simulações para dois períodos, que compreendem o intervalo de 1995 a 1999 e de 2002 a 2007. Essa subdivisão se deve à interpretação dos dados na seção anterior, que nos permitiu constatar duas trajetórias distintas na evolução da redução do diferencial dos rendimentos entre os assalariados que concluíram as diferentes etapas dos ciclos educacionais. Esse recorte também se deve à adoção, a partir de 2002, da nova Classificação Brasileira de Ocupações, que não permite a compatibilização da variável grupo ocupacional para todo o período aqui estudado. Essa variável é utilizada na equação de regressão dos rendimentos, em virtude disso optou-se pela subdivisão do intervalo. Inicia-se pelo primeiro ano após o Plano Real que conta com dados disponíveis na PNAD. Para evitar as confusões típicas dos períodos inflacionários, eliminou-se dos dados o período em que o país teve uma inflação crônica. O primeiro período compreende o intervalo de 1995 a 1999, porque não foi disponibilizada para o ano de 2001 a informação referente ao PSU no CD da PNAD. Além disso, finaliza-se no ano de 2007, data dos últimos dados divulgados da PNAD.

[16] Em futuros trabalhos pretende-se utilizar fatores de correção de população finita para a primeira etapa de seleção (PSUs), assim como procedimentos de pós-estratificação da amostra. Os primeiros são necessários para obter estimativas mais precisas para as variâncias dos estimadores e os segundos, para eliminar eventuais vieses.
[17] O comando do *Stata* denominados *svy* utiliza em sua abordagem analítica o método da linearizaçao de Taylor, baseado na conhecida decomposição matemática da fórmula do estimador e aplicada ao delineamento de amostragem por conglomerados.

3.2 Simulações

Neste artigo optou-se pelo uso da simulação contrafactual. Segundo Soares (2001, p. 6),

> [essa metodologia seria] (...) mais ou menos aquilo que todos fizemos quando meninos e meninas: é uma pergunta de faz-de-conta (...) as relações [no mercado de trabalho] que conhecemos ou estimamos servem de base para fazermos perguntas sobre uma realidade hipotética, mas nossas respostas serão sempre limitadas pelo nosso parco conhecimento das relações que regem o mercado de trabalho.

No intuito de estudar as mudanças na trajetória dos rendimentos dos assalariados com carteira de trabalho assinada, entre 1995 e 2007, utilizaram-se exercícios de simulação contrafactual inspirados e adaptados do estudo de Langoni (1973), que desenvolveu um trabalho pioneiro no Brasil a partir dessa metodologia.

A metodologia permite, por meio de várias simulações, decompor as mudanças nos rendimentos médios entre os assalariados que concluíram as etapas dos ciclos educacionais no período estudado, em efeito escala e renda. O efeito escala compreende as mudanças no rendimento médio real ligadas às alterações nos atributos da população definidos a partir de algumas variáveis e aquelas alterações decorrentes de mudanças ligadas às variáveis que captam transformações no lado da demanda, enquanto o efeito renda capta as mudanças nas rendas individuais sem alterar o perfil da PEA, definida a partir das variáveis anteriores.

O primeiro passo no exercício de simulação é a montagem da equação de regressão. Utiliza-se uma equação de rendimentos, elaborada pioneiramente por Mincer (1974), que liga os rendimentos de um indivíduo a suas características pessoais. Contudo, neste artigo também se introduziu os ramos de atividade onde o trabalho é exercido, o grupo ocupacional do posto de trabalho, a região geográfica e a área censitária. A escolha dessas variáveis se inspirou na resenha delineada na seção inicial deste artigo.

No intuito de tornar clara a metodologia, denomina-se de K a matriz de observações das variáveis independentes no ano t, Y_t o vetor dos coeficientes estimados pela regressão no ano t e $\hat{w}_t$ o vetor dos valores estimados das rendas individuais. O índice t assume os valores 1995, 1999, 2002 e 2007.

A equação de regressão estimada em cada ano e para cada etapa dos ciclos educacionais pode ser escrita da seguinte forma:

$$\ln(w_i) = \beta_0 + \beta_1.E_i + \beta_2 E_{2i} + \beta_3.G_i + \beta_4.C_i + \beta_5.R_i + \beta_6.O_i + \beta_7.RG_i + \\ + \beta_8.A_i + \varepsilon_i$$

$Ln(w_i)$= logaritmo natural do salário[18]; β_0 = termo constante; $\beta_1 ... \beta_8$ = coeficientes estimados; E_i= experiência[19]; E_{2i}= experiência ao quadrado; G_i=gênero (masculino e feminino); C_i= cor das pessoas; R_i=Ramos da atividade econômica[20]; O_i=grupos ocupacionais[21]; RG_i=região geográfica (Norte, Nordeste, Centro oeste, Sudeste e Sul); A_i= área censitária (rural e urbana); ε_i = resíduo da equação de regressão para o indivíduo i. Cada uma das variáveis G_i, C_i, R_i,O_i,RG_i *e* A_i é representada na equação por um conjunto de variáveis dummies.

A partir dessa equação geram-se regressões de mínimos quadrados ordinários[22] para os rendimentos dos assalariados com 4, 8, 11 e 15 anos de estudo, nos anos de 1995, 1999, 2002 e 2007. Além disso, estimam-se as distribuições hipotéticas para os rendimentos dos trabalhadores que concluíram cada etapa dos ciclos educacionais, combinando a matriz de observação e o vetor dos coeficientes estimados: K1995Y1999; K1999Y1995; K2002Y2007; K2007Y2002. Desta forma, de acordo com esta notação, K1995Y1999 são os valores de rendimentos estimados a partir da matriz de observações de 1995 com o vetor de parâmetros estimados no ano de 1999, e K1999Y1995 são os valores de rendimentos estimados a partir da matriz de observações de 1999 com o vetor de parâmetros estimados para o ano de 1995.

Ao se comparar K1995Y1999 com K1999Y1999, pode-se estimar o rendimento médio a partir do impacto das mudanças na composição da PEA ou efeito escala. Quando se utiliza

---

[18] Em geral, utiliza-se o logaritmo do salário como variável a ser explicada, porque em muitos casos a distribuição dessa variável aproxima-se da distribuição normal. Nesse caso, essa variável corresponde ao logaritmo do salário real por hora. De acordo com Cameron e Trivedi (2009, p. 135), "quando y (a variável dependente) é assimétrica escolhemos algumas vezes o modelo E[(lny/**x**)] ao invés de E[y/**x**] porque acreditamos que os erros entram (no modelo) multiplicativamente ao invés de aditivamente".

[19] Essa variável é o resultado da diferença entre a idade do trabalhador e a idade em que começou a trabalhar.

[20] No caso dessa variável, utilizou-se uma syntax que permite compatibilizar a classificação dos ramos de atividade econômica adotada pela PNAD para o período anterior e posterior ao ano de 2002. Os ramos de atividade econômica incluem Atividade Agrícola, Indústria, Indústria da Transformação, Construção, Comércio e Reparação, Alojamento e Alimentação, Transporte, Armazenamento e Comunicação, Administração Pública, Educação, Saúde e Serviços Sociais, Serviços Domésticos, Outras Atividades, Atividades mal definidas.

[21] Não é possível a compatibilização da variável grupo ocupacional mesmo num plano mais agregado. Diante disso, utilizou-se as informações da variável derivada disponível para o período de 1995 a 1999. Nesse caso, os grupos ocupacionais incluem ocupações administrativas, técnicas, científicas e artísticas, da agropecuária e da produção, das indústrias de transformação, do comércio e atividades auxiliares, do transporte e comunicação, da prestação de serviços e ocupações mal definidas. Para o ano de 2002 2007, utiliza-se a variável derivada que classifica as ocupações em Dirigentes em geral, Profissionais das Ciências e das Artes, Técnicos de nível médio, Trabalhadores dos serviços administrativos, Trabalhadores dos serviços, Vendedores e prestadores de serviço, Trabalhadores agrícolas, Trabalhadores da produção de bens e serviços, Membros das forças armadas e auxiliares e Ocupações mal definidas.

[22] Após o tratamento amostral, utilizou-se o comando xi: svy linearized: regress do software STATA, que permite estimar o modelo de regressão de acordo com o delineamento da amostra em estágios.

K1999Y1995 em comparação com K1999Y1999, calcula-se o rendimento médio que prevaleceria como resultado de mudanças nas rendas individuais, se tudo mais permanece constante (efeito renda). Essa metodologia também foi utilizada para os dados de 2002 e 2007[23].

Esse procedimento permite verificar se as mudanças no rendimento médio real dos assalariados que concluíram as etapas dos ciclos educacionais se devem a modificações na nas características da força de trabalho ou a mudanças temporais nas rendas individuais no período estudado.

4. Interpretação dos resultados

Cabe observar que, no período de 1995 a 1999, o rendimento médio real por hora em logaritmo se reduziu para os assalariados com 4, 8, 11 ou 15 anos de estudo[24]. Focalizando os dados da Tabela 1, abaixo, a coluna 3 revela os valores do rendimento médio real por hora em 1999 em logaritmos, na hipótese de não haver mudanças na estrutura da força de trabalho no período 1995-1999. Ou seja, mostra os rendimentos da população de trabalhadores com a mesma estrutura de características de 1995, mas com rendimentos obtidos de acordo com a equação de rendimentos de 1999. Em relação aos rendimentos estimados em 1999, os rendimentos contrafactuais em logaritmos dos assalariados que concluíram as diversas etapas dos ciclos educacionais se elevaram de R$ 0,02 até R$ 0,05 (W2-W1). Esses valores podem ser interpretados como a contribuição das mudanças na composição da PEA (efeito escala) para a redução dos rendimentos verificada no período de 1995 a 1999.

A coluna 5 da Tabela 1 mostra os valores do rendimento médio real por hora em logaritmo que seriam obtidos em 1999 caso as rendas individuais permanecessem nos níveis de 1995. Noutras palavras, mostra os rendimentos da população de trabalhadores com a mesma estrutura de características de 1999, mas com rendimentos obtidos de acordo com a equação de rendimentos de 1995. Mais uma vez, em relação aos rendimentos estimados em 1999, constata-se uma elevação desses rendimentos contrafactuais em todos os ciclos

[23] No intuito de incluirmos nas simulações um período de tempo mais longo, realizamos os contrafactuais para o período de 1995 a 2007. Nesse caso, quando se compara K1995Y2007 com K2007Y2007, pode-se estimar o rendimento médio a partir do impacto das mudanças na composição da PEA. Quando se utiliza K2007Y1995 em comparação com K2007Y2007, calcula-se o rendimento médio que prevaleceria como resultado de mudanças nas rendas relativas. Porém, a equação dos rendimentos não contém a variável grupo ocupacional, porque não é possível compatibilizá-la para fins de comparação desse período.

[24] As variações negativas desse rendimento, no mesmo período, para os assalariados com carteira que tinham 4, 8, 11 e 15 anos de estudo, foram respectivamente 3%, 7%, 9% e 4%.

educacionais. O confronto dessas colunas (W2-W1 e W3-W1) revela que o efeito renda é maior que o efeito escala, exceto para os assalariados com 4 anos de estudo.

A maior proporção da redução do rendimento médio real para quase todos os assalariados que concluíram etapas dos ciclos educacionais se deve mais a mudanças nas rendas individuais. Nesse período, ao contrário do que sugerem os defensores da teoria do capital humano, as mudanças nos atributos da força de trabalho explicam menos a queda dos rendimentos do que as mudanças nas rendas relativas. Ademais, as mudanças no lado da demanda não foram tão bruscas, o que também contribui para reduzir seu poder explicativo sobre as mudanças nos rendimentos relativos. Essas variáveis ligadas a oferta e demanda de trabalho são captadas pelo efeito escala. O regime macroeconômico do período marcado pela valorização cambial, baixo crescimento e ajuste produtivo, contribuiu para a deterioração dos resultados das negociações coletivas e, portanto, da evolução das rendas individuais.

Tabela 1
Rendimentos em logaritmos estimados dos assalariados com carteira a partir das equações de regressão segundo ciclos educacionais-1995-1999

Anos de estudos		Efeito escala	Variação (W2-W1)	Efeito Renda	Variação (W3-W1)
	W1	W2		W3	
4 anos	1,072	1,091	0,019	1,075	0,003
8 anos	1,204	1,231	0,027	1,274	0,070
11 anos	1,492	1,545	0,053	1,594	0,102
15 anos ou mais	2,671	2,712	0,041	2,723	0,052

Legenda: W1= rendimento médio por hora em logaritmo estimado a partir da matriz de observações de 1999 e coeficientes da regressão de 1999 (K1999Y1999); W2= rendimento médio por hora em logaritmo estimado a partir da matriz de observações de 1995 e coeficientes da regressão de 1999 (K1995Y1999); W3= rendimento médio por hora em logaritmo estimado a partir da matriz de observações de 1999 e coeficientes da regressão de 1995(K1999Y1995).

Por outro lado, na coluna 3 (W2–W1) da Tabela 2, são mostrados os valores do rendimento médio real por hora em logaritmos, na hipótese de não haver mudanças na no perfil da força de trabalho, no período 2002-2007. Constata-se, em comparação com os rendimentos estimados em 2007 (W1), uma elevação nos valores médios desses rendimentos contrafactuais em todos os casos, porém, para os assalariados com 4 ou 8 anos de estudo, o aumento seria bastante modesto. Esses valores podem ser interpretados como a contribuição das mudanças na composição da PEA para a redução dos rendimentos (efeito escala) verificada no período de 2002 e 2007. Vale observar que para os assalariados mencionados anteriormente tal contribuição seria modesta.

Tabela 2
Rendimentos em logaritmos estimados dos assalariados com carteira a partir das equações de regressão segundo ciclos educacionais-2002-2007

Anos de estudos		Efeito escala	Variação (W2-W1)	Efeito Renda	Variação (W3-W1)
	W1	W2	(W2-W1)	W3	(W3-W1)
4 anos	1,179	1,181	0,002	0,866	-0,313
8 anos	1,251	1,253	0,002	0,978	-0,273
11 anos	1,421	1,448	0,027	1,159	-0,262
15 anos ou mais	2,543	2,604	0,061	2,349	-0,194

Legenda: W1= rendimento médio por hora em logaritmo estimado a partir da matriz de observações de 2007 e coeficientes da regressão de 2007 (K2007Y2007); W2= rendimento médio por hora em logaritmo estimado a partir da matriz de observações de 2002 e coeficientes da regressão de 2007 (K2002Y2007); W3= rendimento médio por hora em logaritmo estimado a partir da matriz de observações de 2007 e coeficientes da regressão de 2002 (K2007Y2002).

A coluna 5 da Tabela 2 mostra os valores do rendimento médio real por hora em logaritmo que seriam obtidos em 2007 caso as rendas individuais permanecessem nos níveis de 2002. Cabe observar que rendimento contrafactual médio foi menor do que os rendimentos estimados em 2007.

No exercício de simulação para o período 2002- 2007, nota-se que o efeito escala e o efeito renda atuaram em direções opostas[25], porém a magnitude do impacto negativo do efeito renda supera a contribuição positiva do efeito escala[26]. Mais uma vez, nesse período, a elevação do rendimento real se deve mais a mudanças temporais nas rendas individuais do que a mudanças nas características da força de trabalho. Nesse caso, a melhora no cenário macroeconômico[27] e sua influência sobre o resultado das negociações coletivas podem ter papel-chave na compreensão da trajetória das rendas individuais, além do que o período conta com significativa valorização do salário mínimo, que é crucial para os trabalhadores de menor remuneração.

[25] Um efeito renda negativo significa que o contrafactual estimado (valores médios dos logaritmos estimados com a matriz de observações de 2007 e coeficientes da regressão de 2002) é menor que os valores estimados em 2007. Isto leva à seguinte interpretação: os rendimentos que os trabalhadores teriam em 2007, caso as condições de determinação de mercado dos salários fossem as mesmas de 2002, seriam menores do que os vigentes em 2007, de acordo com as condições de determinação de mercado dos salários no mesmo ano. Ou seja, o valor do efeito renda negativo significa que as mudanças nas rendas relativas contribuíram para a elevação do salário médio efetivo no período 2002-2007. Por outro lado, os valores positivos do efeito escala significam que as mudanças nas características dos trabalhadores contribuíram para reduzir o salário médio efetivo no período.

[26] Os resultados das simulações, para o período 1995 e 2007, revelaram que o efeito renda é maior que o efeito escala para os assalariados que têm 8, 11 ou 15 anos de estudo. Ou seja, as renda médias estimadas a partir do efeito renda são maiores que as rendas médias obtidas via o efeito escala. Essa renda é, significativamente, mais elevada, sobretudo para os trabalhadores com ensino fundamental completo. Todavia, para os trabalhadores com 4 anos de estudo, a renda média estimada via efeito renda é menor que a renda estimada a partir dados observados para 2007, enquanto o efeito escala fornece uma renda estimada maior .

[27] Deve-se observar que a partir do final dos anos 90 o regime cambial foi alterado e diversos setores exportadores intensivos em mão de obra são novamente estimulados.

5. Notas conclusivas

No período recente, a economia brasileira se deparou com o fenômeno da desvalorização dos diplomas, na medida em que os diferenciais de rendimento entre os portadores de algum diploma ou que concluíam alguma etapa dos ciclos educacionais e aqueles que não têm nível de escolaridade completo se reduziram. Contudo, cada ano a mais de escolaridade permanece relacionado com maior rendimento, além do que tal elevação é maior se o ano adicional de educação formal corresponde à conclusão de alguma etapa do ensino formal.

Este artigo se concentra no estudo da trajetória dos rendimentos de assalariados com carteira assinada e que concluíram alguma etapa dos ciclos educacionais. Confrontamos o movimento dos salários dos trabalhadores que cursaram/possuíam o antigo ensino primário, ensino fundamental, ensino médio ou ensino superior. Ou seja, optou-se por confrontar o rendimento entre os portadores de diplomas em vez de uma comparação entre aqueles que concluíam ou não as etapas do ensino formal. Essa opção decorre da reconhecida importância que a conclusão de uma etapa do ensino formal tem para as remunerações.

Os rendimentos reais médios em logaritmos se reduziram para todos os trabalhadores com 4, 8, 11 ou 15 anos de estudo, no período de 1995 a 2001. As maiores quedas incidiram sobre os trabalhadores com ensino fundamental ou médio. Como desdobramento, os dados revelam que o diferencial entre os rendimentos dos trabalhadores que concluíram 4 ou 8 anos de estudo e entre aqueles que terminaram o ensino fundamental e aqueles que concluíram ensino médio se reduziu. Todavia, elevou-se a diferença entre o salário médio real por hora dos assalariados com 11 ou 15 anos estudo. No mais, o diferencial de rendimentos entre os trabalhadores que tinham 4 anos de estudo e aqueles com 15 anos de estudo permaneceu praticamente estável no período.

No intervalo 2002 a 2007, verifica-se uma recuperação do rendimento médio desses assalariados. Os maiores aumentos salariais se encontram entre os assalariados com 4 ou 8 anos de estudo, que em geral têm seus rendimentos vinculados ao salário mínimo. Os diferenciais de rendimento se reduzem entre os trabalhadores com 4 ou 8 anos de estudos, mas também entre os rendimentos médios reais daqueles com ensino fundamental e dos que têm ensino médio. Esse movimento de redução dos diferenciais se repete entre os rendimentos médios reais dos assalariados com ensino médio e daqueles com ensino superior. Por último, o gap salarial entre os assalariados com 4 anos de estudo e aqueles com 15 anos de estudo

também se reduziu. Apesar de quase todos os assalariados se beneficiaram das elevações de rendimento, deve-se ressaltar que isso se verifica, sobretudo, no caso dos trabalhadores com menores remunerações.

O aparato empírico utilizado no trabalho teve como objetivo esclarecer se as mudanças nas características da PEA foram os principais responsáveis pela alteração dos rendimentos médios reais entre aqueles que concluíram alguma etapa do ensino formal.

A pesquisa se baseou em uma técnica de simulação empregada por Langoni (1973), que permite a simulação do efeito escala e do efeito renda para a decomposição da variação total dos rendimentos em um determinado período. O efeito escala compreende as mudanças nos rendimentos médios reais ligadas a alterações nos atributos da população definidos a partir de algumas variáveis e aquelas alterações decorrentes de mudanças ligadas às variáveis que captam transformações no lado da demanda, enquanto o efeito renda capta as mudanças nas rendas individuais sem alterar as características da PEA definida a partir das variáveis anteriores.

Os resultados indicaram que no intervalo de 1995 a 1999 predominou o efeito renda no exercício de simulação. A maior proporção da redução do rendimento médio real, para quase todos os assalariados que concluíram etapas dos ciclos educacionais, se deve mais a mudanças nas rendas individuais. Nesse período, ao contrário do que sugerem os defensores da teoria do capital humano[28], as mudanças nos atributos da força de trabalho explicam menos a queda dos rendimentos do que as mudanças nas rendas relativas. Ademais, as mudanças no lado da demanda não foram tão bruscas, o que também contribui para reduzir seu poder explicativo sobre as mudanças nos rendimentos relativos. As variáveis ligadas a oferta e demanda de trabalho são captadas pelo efeito escala. Contudo, fatores como o regime macroeconômico do período, que se associou a valorização cambial, baixo crescimento e ajuste produtivo, possivelmente contribuíram para a deterioração dos resultados das negociações coletivas e, portanto, para a trajetória das rendas relativas.

Por outro lado, o período de 2002 a 2007 se caracteriza pela recuperação da renda média real dos assalariados e redução do diferencial de rendimentos, entretanto os ganhos de rendimentos se concentraram entre os assalariados com 4 ou 8 anos de estudo. O exercício de simulação para o intervalo 2002 a 2007 revelou que o efeito escala e o efeito renda agiram em direções opostas, porém a magnitude do impacto negativo do efeito renda supera a

[28] Langoni (1973), a partir de suas simulações, concluiu que o efeito escala teve maior importância que o efeito renda para o processo de concentração dos rendimentos entre 1960 e 1970. Esses resultados fundamentaram a utilização da teoria do capital humano na explicação da concentração dos rendimentos nesses anos. Porém, existem outros trabalhos, como o de Hoffmann (1975), que contestam a explicação de Langoni.

contribuição positiva do efeito escala. Mais uma vez, a elevação do rendimento real se deve mais a mudanças nas rendas relativas do que a mudanças na estrutura no perfil da força de trabalho. Nesse caso, a melhora no cenário macroeconômico e sua influência sobre o resultado das negociações coletivas podem ter exercido um papel importante para entendermos a evolução das rendas médias relativas dos grupos analisados segundo os anos de estudo, além do que o período conta com significativa valorização do salário mínimo, que é crucial para os trabalhadores de menor remuneração.

Em que pese a expansão do número de pessoas escolarizadas no período 2002 e 2007, o rendimento médio real se elevou e o diferencial de rendimentos se reduziu graças aos maiores aumentos obtidos pelos assalariados de menores rendimentos. Vale observar que o cenário econômico delineado a partir de 2002 resultou numa evolução dos rendimentos médios reais inteiramente distinta da trajetória do intervalo 1995 a 2001.

Referências

BALTAR, P.E.A. (1985). **Salários e preços**: esboço de uma abordagem teórica. Tese de Doutorado, UNICAMP, Campinas. 317 p.

BARBOSA FILHO, F. H.; PESSOA, S. (2006). **Retorno da educação no Brasil.** Mimeo. 23p.

CAMERON, A. C.; TRIVEDI, P. K. (2009). **Microeconometrics using Stata**. Stata Press Publication, StataCorp, LP., College Station, Texas.

CRESPO, A.; REIS, M. C. (2006). O efeito-diploma no Brasil.**Boletim Mercado de Trabalho**, Brasília: IPEA, n. 31, p. 25-29, out.

CRESPO, A.; REIS, M.C. Sheepskin effects and the relationship between earnings and education: analyzing the evolution over time in Brazil. Rio de Janeiro: IPEA, **Texto para Discussão**, 1272. 29 p.

DIEESE. (1998). **Boletim Dieese**. Download: www.dieese.org.br. Acesso em fevereiro de 2009.

DIEESE. (s/d). **Conjuntura Econômica e Negociações Coletivas**: Perspectivas para as Campanhas Salariais de 2009. Download: www.dieese.org.br . Acesso em fevereiro de 2009.

DOERINGER, P.; PIORE, M. (1971). **International labor markets and manpower analysis**. Lexington: D. C. Heath and company, Massachusetts.

DUNLOP, J. (1957). The task of contemporary wage theory in Dunlop, J. (Org). **Theory of wage determination**. Mac Millan, Londres.

HOFFMANN, R. Tendências da distribuição de renda no Brasil e suas relações com o desenvolvimento econômico. In: TOLIPAN, R.; TINELLI, A. C.. (Org.). **A controvérsia sobre distribuição de renda e desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Zahar, p. 105-123.

IPEA.DATA. Dados macroeconômicos, financeiros e regionais do Brasil. Download: www.ipea.gov.br. Acesso: janeiro 2009.

LANGONI, C. G. (1973). **Distribuição da renda e desenvolvimento econômico do Brasil**. Rio de Janeiro: Expressão e Cultura. 315 p.

LIMA, R. (1980). Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, n. 10, p.217-272, abr.

MENEZES FILHO, N. (2002). Equações de rendimentos: questões metodológicas. In: **Estrutura Salarial**: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil. CORSEUIL, C.H (Orgs). Brasília: IPEA. p.51-67

MINCER, J. (1974). **Schooling experience and earnings.** New York: Columbia University Press.

PONS, E. (2006). Diploma effects by gender in the Spanish Labour market. **Labour**, v. 20, n.1.

RAMOS, L; VIEIRA, M.L. (1996). A relação entre educação e salários no Brasil. IPEA, Série Seminários, 21.

SCHULTZ, T. (1963). **The economic value of education**. New York: Columbia University Press.

APÊNDICE

Tabela 3
Rendimentos médios reais em logaritmos segundo os anos de estudo dos assalariados-1995-2001

Anos de estudo dos assalariados	1995	1996	1997	1998	1999	2001
	Rendimentos médios reais em logaritmos					
4 anos	1,14	1,15	1,15	1,15	1,11	1,08
8 anos	1,36	1,34	1,35	1,32	1,26	1,23
11 anos	1,69	1,65	1,65	1,63	1,54	1,45
15 anos ou mais	2,81	2,80	2,78	2,78	2,71	2,64

Deflator-PNAD-IPEA-2007

Tabela 4
Rendimentos médios reais em logaritmos segundo os anos de estudo dos assalariados-2002-2007

Anos de estudo dos assalariados	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	Rendimentos médios reais em logaritmos					
4 anos	0,90	1,02	1,03	1,08	1,12	1,16
8 anos	1,02	1,13	1,14	1,17	1,20	1,24
11 anos	1,23	1,31	1,31	1,33	1,35	1,37
15 anos ou mais	2,47	2,48	2,45	2,47	2,48	2,44

Deflator-PNAD-IPEA-2007

XI Encontro Nacional da ABET
28 a 01 de outubro de 2009, Campinas (SP)
Sessão Temática: Discriminação e precariedade no trabalho,
trabalho degradante e trabalho decente

SATISFAÇÃO COM O EMPREGO EM *CALL CENTERS*:
Novas evidências sobre o emprego trampolim

Luís Fernando Santos Corrêa da Silva (Autor)
Doutorando em Sociologia - UFRGS
lfscorrea@gmail.com

Daniel Gustavo Mocelin (Co-autor)
Doutorando em Sociologia - UFRGS
dmocelin@terra.com.br

Resumo: O objetivo do presente estudo é buscar revelar novos elementos que comprovem a tese do emprego trampolim, com base na satisfação com o emprego em call centers. Os call centers são organizações empresariais de prestação de serviços de telemarketing. Seus operadores são trabalhadores com escolarização elevada, frente aos níveis do mercado de trabalho brasileiro, o que apontaria para uma profissionalização da atividade. Paradoxalmente, as condições de trabalho, caracterizadas pela intensificação do trabalho e baixa remuneração, mas com exigência de qualificação média, influenciam as estratégias e os sentidos desse emprego para jovens trabalhadores, acabando por defini-lo como "emprego trampolim", que responde apenas a uma superação transitória da condição material e simbólica e não a busca de profissionalização e estabilidade, mesmo com as exigências de conhecimentos técnicos especializados e reciclagem constante.
Palavras-chave: Emprego trampolim, sociologia do trabalho, call centers, perfil sócio-ocupacional de trabalhadores, rotatividade do emprego.

SATISFAÇÃO COM O EMPREGO EM *CALL CENTERS*: Novas evidências sobre o emprego trampolim

Introdução

Telemarketing consiste na atividade laboral desempenhada pelos empregados em *call centers* e está entre as ocupações que mais geraram empregos nos últimos anos, no mundo. Um destaque empírico é a ampla expansão de *call centers* na Índia, que "inaugurou" a concepção dos serviços *offshore*, atendendo chamados de outros países, especialmente dos Estados Unidos, e promovendo mudanças importantes na inserção internacional e no mercado de trabalho daquele país. A atividade de *telemarketing* e os *call centers* parecem configurar um desafio analítico para as mais diversas questões teóricas que envolvem as relações laborais emergentes, pois nestas empresas seria executado trabalho parcelado, mas que exige algum grau de qualificação. Estudos demonstraram que, nestas empresas, tem se constituindo um nicho ocupacional híbrido e heterogêneo, tendo, por um lado, trabalho parcelado e, por outro lado, trabalhadores qualificados ou em processo de qualificação (Silva, 2006; Mocelin e Silva, 2008).

Hannif, Burgess e Connel (2008), por exemplo, estudaram a *qualidade do emprego* no setor de *call center*, e argumentam que esta atividade está na vanguarda dos debates sobre o emprego devido ao crescimento rápido e ao desenvolvimento destas novas formas de organização do trabalho, ao longo das últimas duas décadas. Em razão disto, Hannif e seus colegas afirmam que tais empresas chamam a atenção dos estudiosos, pois os *call centers* seriam freqüentemente descritos na literatura como atividades com baixo lucro e pouco valor agregado, caracterizando empregos com baixos salários e condições precárias de trabalho, mão-de-obra descartável, alta rotatividade, e de aplicação de princípios tayloristas.

Em análises recentes, realizadas no Brasil, aponta-se para uma tendência a não-profissionalização dos empregados neste tipo de ocupação, devido ao pouco tempo de permanência destes trabalhadores no emprego. Com base nisso, autores apontaram a constituição de um paradoxo, uma vez que se observa que os operadores de *telemarketing* são trabalhadores razoavelmente instruídos, quando comparados aos níveis gerais do mercado de trabalho, no Brasil, fato que poderia pressupor certo grau de

profissionalização nesta atividade. Contudo, o perfil sócio-ocupacional dos operadores de *telemarketing* não segue o padrão das atividades em que os trabalhadores estão mais organizados, como nas empresas de setores tradicionais, nem mesmo segue o padrão do mercado de trabalho em geral, apresentando especificidades vinculadas à natureza do trabalho executado em *call centers* e às aspirações dos trabalhadores.

Na atualidade, o mercado de *call centers* tem sido objeto de estudos realizados no âmbito da psicologia e da sociologia do trabalho. Entretanto, se os primeiros estudos realizados relacionavam-se a uma a*bordagem generalista* do trabalho nos *call centers*, destacando, sobretudo, a repetitividade do trabalho e o excesso de controle dos trabalhadores (por exemplo, Del Bono, 2000; Venco, 1999; Oliveira, 2004; Braga, 2006 e 2007; Rosenfield, 2007a e 2007b), seria possível afirmar que, na atualidade, outros aspectos são considerados para a compreensão das situações concretas de trabalho, tais como: a posição que ocuparia o *call center* nos processos da empresa; a importância econômica do *telemarketing* para a empresa que utiliza esse serviço, a natureza das operações desenvolvidas, se relacionadas ao *telemarketing* ativo ou receptivo; o segmento de mercado atendido; o tamanho da empresa, a complexidade e o ciclo de trabalho.

Tais aspectos, incorporados ao debate acadêmico, possibilitaram o surgimento de uma a*bordagem relacional* do trabalho realizado nestas empresas (Kerst e Holtgrewe, 2001; Taylor *et. al*., 2002; Glucksmann, 2004; Hannif, Burgess e Connel, 2008; Mocelin e Silva, 2008).

A pesquisa de Hannif, Burgess e Connel (2008) apresenta uma novidade metodológica que foi dedicar-se ao estudo dos *call center* considerando as características da atividade econômica no seu contexto. Para determinar o quadro de componentes para análise no contexto dos *call centers*, os pesquisadores revisam a literatura e os quadros que tenham sido previamente usados para examinar o emprego em diferentes setores, indústrias e países. Segundo o estudo, grande parte das investigações atuais sobre *call center* tem incidido sobre aspectos isolados, tais como o *stress*, esgotamento emocional e laboral, gênero, fiscalização e vigilância, formação e desenvolvimento, aspectos importantes para discutir a satisfação com o emprego nesse setor.

Apesar da tendência internacional dos pesquisadores em realizar estudos vinculados à matriz relacional quando tratam a temática dos *call centers*, análises ancoradas na abordagem generalista têm se difundido nas investigações sobre o

mercado brasileiro de *call centers*. Exemplos nesse sentido são os estudos desenvolvidos por Venco (1999), Oliveira (2004), Braga (2007) e Rosenfield (2007a e 2007b).

Diferentemente, pois já com base numa perspectiva relacional, Mocelin e Silva (2008) abordaram a temática dos *call centers*, no Brasil, numa perspectiva inovadora, ao tratar sobre o conceito de *emprego trampolim*. O estudo demonstra que esse tipo de ocupação apresenta tendência ao alto grau de rotatividade voluntária no emprego, resultante não só das baixas remunerações, mas também a caracterização de um contingente de trabalhadores com baixa média de idade e com escolaridade relativamente elevada e/ou escolarização crescente. Segundo os autores, a atividade de *telemarketing* tem se caracterizado como uma ocupação no sentido preciso do termo. Os trabalhadores dos *call centers* estão nestes empregos "temporariamente" e os *call centers* têm se constituído como *empresas de passagem*. Esta seria uma tendência que tem perpassado a realidade do *telemarketing*, mesmo quando se observam diferentes condições de emprego, segundo o tipo ou a forma da atividade de *telemarketing*, que se distingue entre empresas e, às vezes, no interior de uma mesma empresa.

Mocelin e Silva (2008) recorreram a uma análise sobre aspectos objetivos do emprego em *call centers* para fundamentar a concepção do emprego trampolim, analisando elementos sobre o conteúdo da atividade do *telemarketing*, associado ao perfil dos trabalhadores empregados em *call centers* e às condições de trabalho oferecidas nas atividades laborais promovidas nestas empresas. Contudo, os autores não abordaram uma análise sobre a satisfação com o emprego, aspecto que pode conter explicações fundamentais à dinâmica evidenciada nesse setor, podendo dar maior sustentação empírica ao conceito *emprego trampolim* para caracterizar tal realidade. Essa lacuna pode ser completada com os dados reunidos no presente estudo, tendo em vista saber se percepções subjetivas podem ampliar a concepção do emprego trampolim nos *call centers*.

A hipótese sugerida por Mocelin e Silva (2008) supõe que as atividades de *telemarketing* configurariam "*empregos trampolim*", ou seja, postos de trabalho temporariamente ocupados pelos trabalhadores, mas que não são atrativos profissionalmente, sendo descartados quando o trabalhador encontra uma melhor oportunidade ou concluem seus estudos, sua formação técnica ou sua graduação. O ambiente favorável para a emergência do "*emprego trampolim*" congregaria duas dimensões fundamentais: por um lado, exige um trabalhador jovem, escolarizado,

qualificado, criativo e, por outro, oferece baixos salários, poucas possibilidades de ascensão hierárquica, ritmo intenso de trabalho, flexibilidade em horários e preocupações com ergonomia. Condições estruturais do mercado de trabalho influenciam o aumento da taxa de rotatividade nas empresas, a falta de identificação dos trabalhadores – com a atividade que desempenham e com a sua "categoria profissional" – e a descrença na eficácia do movimento sindical. De acordo com os autores, essas condições influenciam a reelaboração dos sentidos do estar empregado e do estar desempregado, uma vez que o foco das estratégias que definem o *emprego trampolim* não estaria fundado na obtenção da estabilidade e sim na superação transitória e individual das condições materiais e simbólicas dos atores sociais envolvidos.

O objetivo do presente estudo é buscar revelar novos elementos que comprovem a tese do *emprego trampolim*, com base na avaliação da satisfação com o emprego em *call centers*. Para tanto, são analisados elementos relativos ao perfil sócio-ocupacional dos trabalhadores empregados em *call centers*, associados com percepções sobre aspectos de satisfação com o emprego, mais especificamente com relação a: oportunidade de aprender, atividade interessante, oportunidades de promoção e reconhecimento dos méritos. Neste sentido, buscar-se-á através da realização de análise de regressão linear, determinar em que medida variáveis relativas ao perfil sócio-ocupacional dos teleoperadores, como sexo, idade, escolaridade, faixa de rendimentos, tempo de emprego, tipo de atividade realizada e complexidade do atendimento, se relacionam à satisfação com o emprego.

Para a realização da pesquisa que deu origem ao estudo selecionou-se três empresas prestadoras de serviços de *call center*, situadas na região metropolitana de Porto Alegre: a) uma do ramo financeiro, especializado em operações ativas; b) uma que presta serviços para uma distribuidora de energia elétrica, especializada em operações receptivas; e c) uma que presta serviços de cobrança e *help desk*, especializada tanto em operações ativas quanto receptivas. Os critérios utilizados para a seleção das empresas foram: 1) a natureza das operações, se telemarketing ativo ou receptivo[1]; e 2) o segmento de mercado atendido, ou seja, cada empresa deveria atender

[1] No telemarketing ativo o operador toma a iniciativa do contato com o cliente através da realização de uma chamada telefônica. Normalmente, o telemarketing ativo está relacionado à venda de produtos e serviços, bem como à cobrança, fidelização de clientes e pesquisas de mercado. Em sentido oposto, no telemarketing receptivo, a iniciativa do contato é do cliente, que realiza a chamada telefônica. Estão relacionados ao telemarketing receptivo os serviços de atendimento ao cliente, sobretudo através dos serviços de 0800 e 0900, serviços de reclamações e sugestões, prestação de informações diversas, cobrança, suporte técnico e vendas (Mocellin e Silva, 2003:10).

um diferente segmento de mercado. A adoção de tais critérios sustenta-se na revisão da literatura sobre o tema. Segundo parte da literatura especializada, as relações de trabalho nos *call centers* seriam condicionadas por aspectos como: tipo de operações realizadas; complexidade e ciclo de trabalho; e segmento de mercado atendido[2].

A coleta dos dados apoiou-se em procedimentos metodológicos quantitativos. Foi realizado *survey* com amostras de teleoperadores oriundos das três empresas prestadoras de serviços de *call center*. Foram distribuídos, nas três empresas investigadas, 240 questionários auto-aplicáveis, dos quais 212 retornaram.

1. A satisfação com o emprego como evidência do emprego trampolim

A literatura tem indicado que a satisfação com o emprego condicionaria as atitudes do trabalhador frente ao emprego. Neste sentido deve-se pensar a influência da satisfação como potencial causa de algumas questões no contexto dos *call centers*. Com base na concepção do *emprego trampolim*, poderíamos sugerir como hipótese que a insatisfação ou a redução da satisfação possa influenciar na alta rotatividade nas atividades de telemarketing, mais do que qualquer outro elemento, como tipo de telemarketing ou sexo, por exemplo.

Para Handel (2005, p. 75-76), a *satisfação com o emprego* seria mais fortemente associada com o trabalho interessante, seguido por relações com gerentes e colegas de trabalho e oportunidades de promoção e por diversas características do trabalho que incluem a avaliação subjetiva do pagamento, da segurança no trabalho, do trabalho independente, e das relações entre colegas de trabalho. López (1988) afirma que a concepção de *satisfação com o emprego* advém da psicosociologia, sendo uma resposta afetiva do trabalhador sobre diferentes aspectos do seu emprego.

Para López, as respostas sobre satisfação com o emprego seriam condicionadas pelas circunstâncias do trabalho e as características de cada pessoa. Nesse tipo de abordagem, o foco seria medir como são satisfeitas determinadas necessidades do trabalhador e o grau em que este sentiria "realizadas as diferentes aspirações que teria em seu emprego", sejam elas de tipo social, pessoal, econômico ou higiênico. Segundo o autor, "*um estado de necessidade leva à busca de soluções e esta seria a iniludível conexão entre satisfação com o emprego, motivações e conduta ou ação*".

[2] Ver Taylor et al. (2002); Kerst e Holtgrewe (2001).

Alguns estudos demonstram que os trabalhadores não se comportam da mesma maneira em relação ao trabalho e isso tem repercussão sobre a satisfação com o emprego (Kóvacs, 2004, 2005). Tal fato implicaria que a satisfação com o emprego poderia variar antes em razão das expectativas do indivíduo quanto ao emprego do que em razão das condições específicas do seu emprego. Kovács (2005) demonstrou que para os trabalhadores com emprego flexível não há dimensão com alto nível de satisfação. A maior satisfação verifica-se na relação com os colegas e superiores (nível médio/bom), tempo livre e possibilidade de escolher o horário (nível médio) e condições de trabalho (nível médio). Ressalta ainda a autora o baixo nível de satisfação com as oportunidades de promoção, com a estabilidade e segurança quanto ao futuro profissional, com a participação nas decisões e com a autonomia no trabalho.

Os dois estudos de Kóvacs revelam que os trabalhadores com emprego estável estariam mais satisfeitos com aspectos sociais (relação com colegas), de contrato de trabalho e de estabilidade profissional. No entanto, trabalham em excesso, sobretudo os quadros superiores e os técnicos especializados, freqüentemente 40-50 horas por semana. Não é por acaso que a sua maior insatisfação diz respeito à falta de tempo livre e à impossibilidade de escolher o horário de trabalho.

Valenzuela (2000 p. 35) relacionam *qualidade do emprego* e *satisfação com o emprego* de acordo com o seguinte quadro:

Dimensões objetivas	Dimensões subjetivas	
Características objetivas do emprego, tais como estabilidade do emprego, remuneração, benefícios, proteção social, saúde ocupacional, etc.	⇒ Percepção Preferências Normas Expectativas	Satisfação com o emprego

Fonte: Adaptado e traduzido de Valenzuela (2000 p. 35).

Os autores definem a *satisfação com o emprego* como sendo a percepção do trabalhador sobre uma série de características objetivas do emprego ponderadas pelas preferências, normas e expectativas do trabalhador. A satisfação do trabalhador com o emprego dependeria, assim, do êxito dessa combinação de elementos, os quais seriam independentes da *qualidade dos empregos*.

Segundo Handel (2005, p. 73), alguns estudos enfatizam dimensões como recompensas materiais (pagamento, segurança no trabalho, oportunidades de

promoção), recompensas intrínsecas (trabalho interessante, autonomia no trabalho), outras condições relativas aos empregos (stress, carga de trabalho, esforço físico) e qualidade das relações interpessoais no trabalho (relação gerência-empregados, relação entre colegas de trabalho).

Como afirma López (1988), à pergunta "você está satisfeito com seu emprego?" podem ocorrer leituras muito diversas, porque a resposta "estou satisfeito" pode ter razões diversas. De acordo com Farné (2003):

> Al depender del estado psicológico de los individuos, es intuitivo que la satisfacción en el empleo pueda experimentar modificaciones sin que se altere la calidad del empleo. Hasta aspectos no directamente relacionados con el trabajo de los individuos pueden modificar la satisfacción en el empleo. Por ejemplo, la disponibilidad en el barrio de mejores servicios para la infancia puede mejorar la percepción que tiene una trabajadora de su puesto. En este caso, evidentemente, su satisfacción crece mientras que la calidad de su empleo no sufre ninguna modificación (Farné 2003:13).

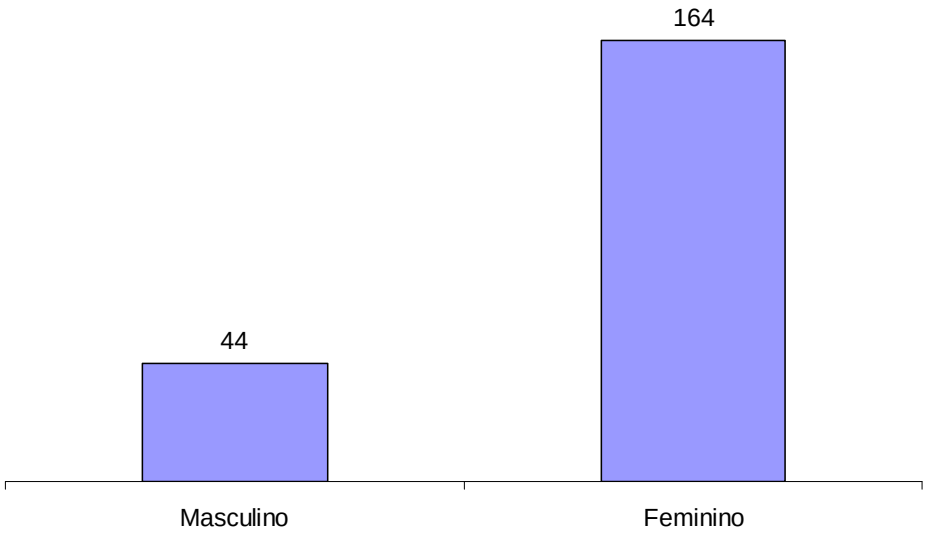
Segundo Carty (1999), deve-se destacar que o "sentimento" de satisfação laboral para um trabalhador pode variar segundo a etapa de sua vida profissional. Para um indivíduo jovem e solteiro o mais valioso, por exemplo, poderia ser lograr um maior nível de qualificação ou educação e os empregos precisariam ser condizentes com as suas aspirações profissionais. Para alguém com família ou para um indivíduo próximo a se aposentar, a estabilidade do seu emprego poderia significar o fator mais importante.

Frente a tais conexões teóricas, o contexto dos *call centers* é sugestivo para avaliar no que implicaria a satisfação com o emprego, considerando as características do perfil dos trabalhadores em *call centers* e o contexto das condições de trabalho nesse segmento ocupacional.

2. Perfil dos trabalhadores entrevistados

Considerando o conjunto dos teleoperadores entrevistados, constatou-se que as mulheres são maioria, pois representaram 164 dos 208 indivíduos que responderam a essa pergunta. Os dados refletem a realidade dos *call centers* como um todo, em que as mulheres se encontram em maior número, bem como confirmam achados de pesquisas anteriores.

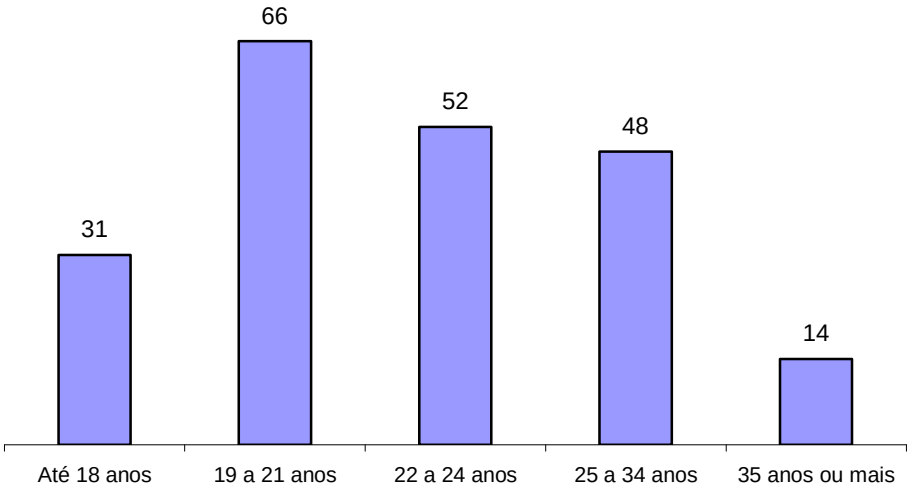
Gráfico 1 - Distribuição dos empregados, por sexo



Fonte: Questionários aplicados. N=208

Em relação à idade, a maior parte dos entrevistados são pessoas bastante jovens: dos 211 entrevistados, 148 têm até 24 anos de idade. Há ainda trabalhadores menores de idade, que possuem vínculo de trabalho como estagiários na empresa especializada em serviços de cobrança e *help desk*. O Gráfico 2 mostra que somente 14 entrevistados têm 35 anos de idade ou mais, o que evidencia a inserção predominante de trabalhadores no início da vida laboral.

Gráfico 2 - Distribuição dos empregados, por faixa de idade

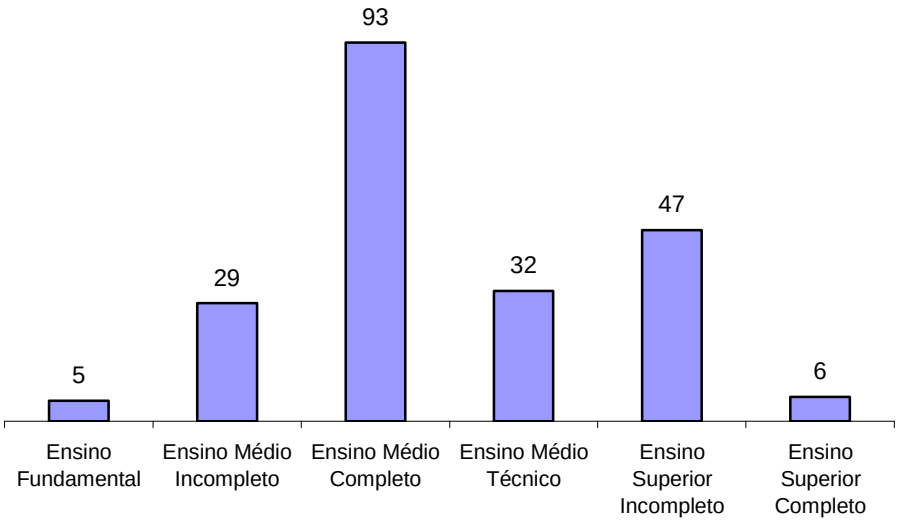


Fonte: Questionários aplicados. N=211

Por seu turno, a escolaridade dos entrevistados pode ser considerada elevada, sobretudo quando comparada à média do mercado de trabalho no Brasil. Entre os 212 entrevistados que responderam a esta pergunta, 178 disseram possuir escolaridade equivalente ao ensino médio completo, ensino médio técnico, superior incompleto ou completo. Para ingresso no emprego, muitas empresas adotam como exigência mínima o ensino médio completo. Entretanto, foi possível constatar que 5 teleoperadores entrevistados possuíam somente o ensino fundamental e 29 responderam ter ensino médio incompleto. Segundo o gerente de recursos humanos de uma das empresas investigadas, isso ocorre, por um lado, devido à alta rotatividade da mão-de-obra, e por outro, em razão da carência de mão-de-obra compatível às exigências mínimas para admissão. Outro aspecto que contribui para a existência de trabalhadores com escolaridade inferior ao ensino médio completo relaciona-se, conforme já mencionado, aos estagiários que atuam em uma das empresas investigadas, visto que os mesmos cursam o ensino médio, obrigatoriamente.

Merece destaque que apenas seis trabalhadores afirmaram possuir escolaridade superior, reforçando a perspectiva apontada por Mocelin e Silva (2008) sobre a não permanência de trabalhadores de qualificação mais elevada nas empresas de *call center*. É interessante observar que o número de empregados com ensino superior incompleto é significativa, segunda faixa mais populosa na amostra, mas que some quando poderia ocorrer a passagem de nível, o que se justifica pela provável mudança de emprego quando o trabalhador se profissionaliza.

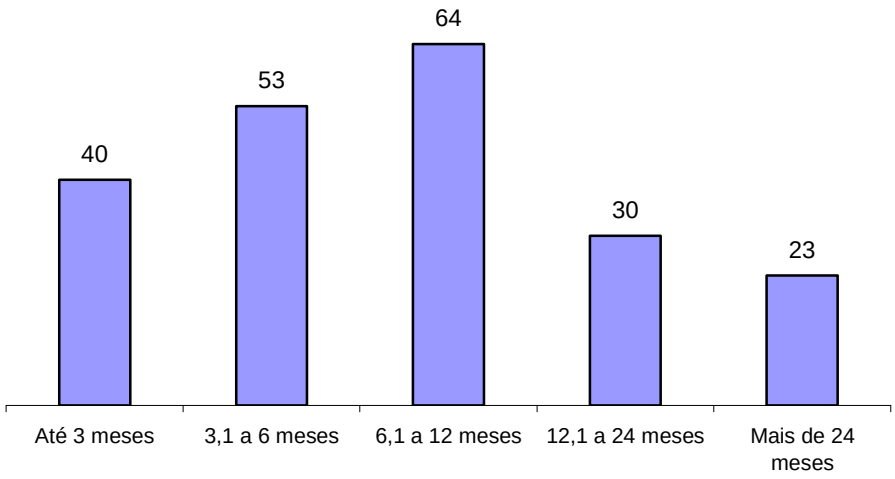
Gráfico 3 - Distribuição dos empregados, por escolaridade



Fonte: Questionários aplicados. N=212

Uma peculiaridade do mercado de trabalho dos *call centers* refere-se à alta rotatividade da mão-de-obra, como destacado por diversos estudos (Oliveira, 2004; Braga, 2007; Rosenfield, 2007a e 2007b; Mocelin e Silva, 2008). Poucos empregados possuem elevado tempo no emprego. Apenas 23 dos 210 entrevistados que responderam a esta pergunta disseram ter mais de 24 meses de tempo de emprego. O pequeno número de trabalhadores há mais de 24 meses no emprego contrasta com o grande número de trabalhadores com até um ano de emprego: 147. Estes dados reforçam a idéia de que os empregados em *call centers* não ficam muito tempo no emprego, configurando uma situação de emprego trampolim.

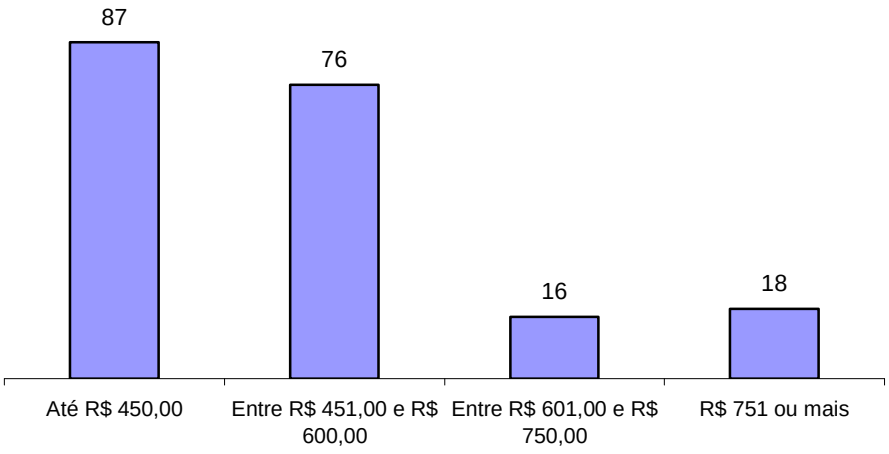
Gráfico 4 - Distribuição dos empregados, por faixa de tempo de emprego



Fonte: Questionários aplicados. N=210

Em termos salariais, pode-se constatar predomínio das faixas inferiores de remuneração. Apesar de apresentar dados obtidos no ano de 2005, em que o salário mínimo no Brasil equivalia a R$ 300,00, o Gráfico 5 mostra que a maioria dos teleoperadores entrevistados possuíam salários inferiores a R$ 600,00 – ou dois salários mínimos do período. Estes dados contrastam com a elevada escolaridade dos entrevistados.

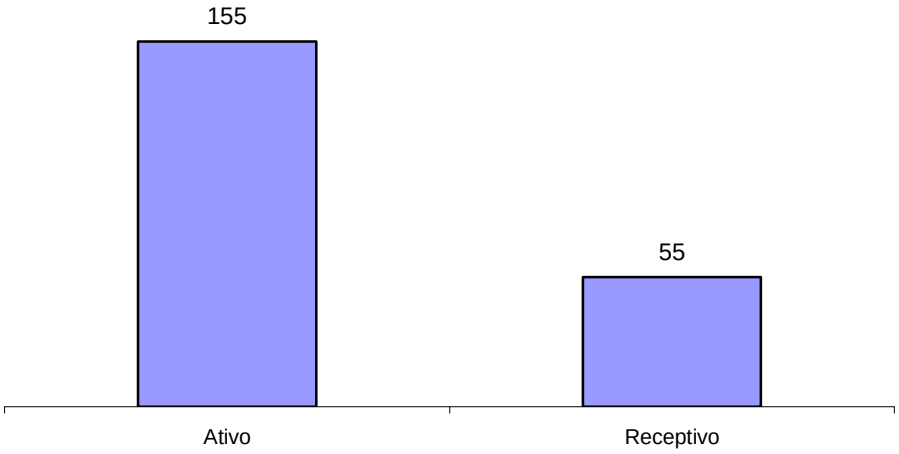
Gráfico 5 - Distribuição dos empregados, por faixa de rendimentos



Fonte: Questionários aplicados. N=197

A maioria dos entrevistados realiza atendimentos relacionados ao telemarketing ativo. Segundo a literatura, os teleoperadores ativos permaneceriam por menor tempo no emprego, devido à elevada pressão por produtividade, seja em número de atendimentos realizados, seja por metas de vendas de produtos ou serviços.

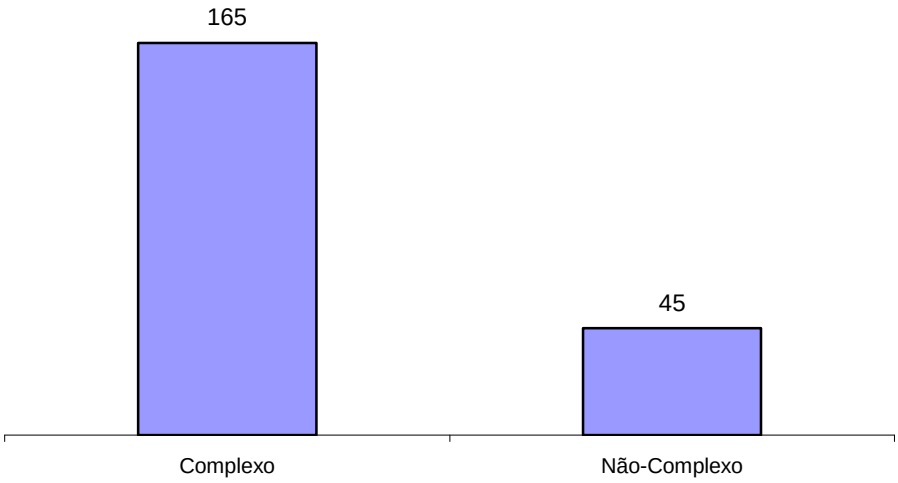
Gráfico 6 - Distribuição dos empregados, por tipo de atendimento realizado



Fonte: Questionários aplicados. N=210

Por fim, procurou-se dividir os atendimentos segundo sua complexidade. Os atendimentos considerados complexos são: recuperação de crédito, venda de cartão de crédito e atendimento técnico de distribuidora de energia elétrica. Por sua vez, os atendimentos considerados não-complexos são: agendamento de visitas, qualificação de serviços e informações sobre conta telefônica. A maioria dos entrevistados realiza atendimento complexo.

Gráfico 7 - Distribuição dos empregados, por complexidade do atendimento



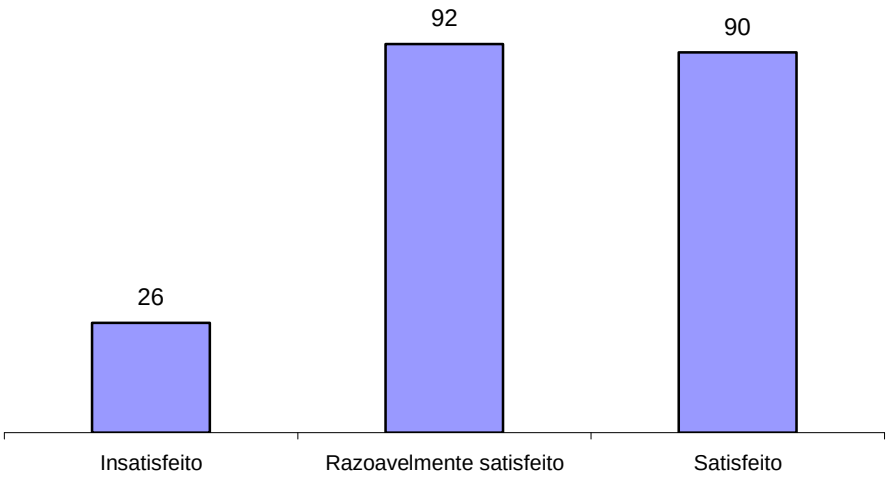
Fonte: Questionários aplicados. N=210

Os achados relativos ao perfil sócio-ocupacional dos teleoperadores entrevistados coincidem com os encontrados nas diversas pesquisas sobre o tema, como no estudo de Mocelin e Silva (2008), quando se observou que há predomínio de empregados do sexo feminino, jovens, com escolaridade relativamente alta, baixa remuneração e alta rotatividade no emprego.

3. Satisfação com o emprego

Neste estudo, o grau de satisfação com o emprego é entendido como percepção subjetiva do empregado em relação à sua ocupação. Entre diversas possibilidades de tentar apreender a satisfação com o emprego, foram selecionados quatro indicadores: trabalho interessante, oportunidade de aprender, reconhecimento dos méritos e oportunidade de promoção. A escolha dos quatro indicadores sustenta-se nos objetivos do estudo, que visava a avaliar a influência do perfil sócio-ocupacional do empregado no seu grau de satisfação, levando em consideração aspectos que estivessem relacionados à caracterização do emprego trampolim, ou seja, que contribuíssem para a permanência ou não no emprego.

Gráfico 8 - Grau de satisfação dos empregados - trabalho interessante

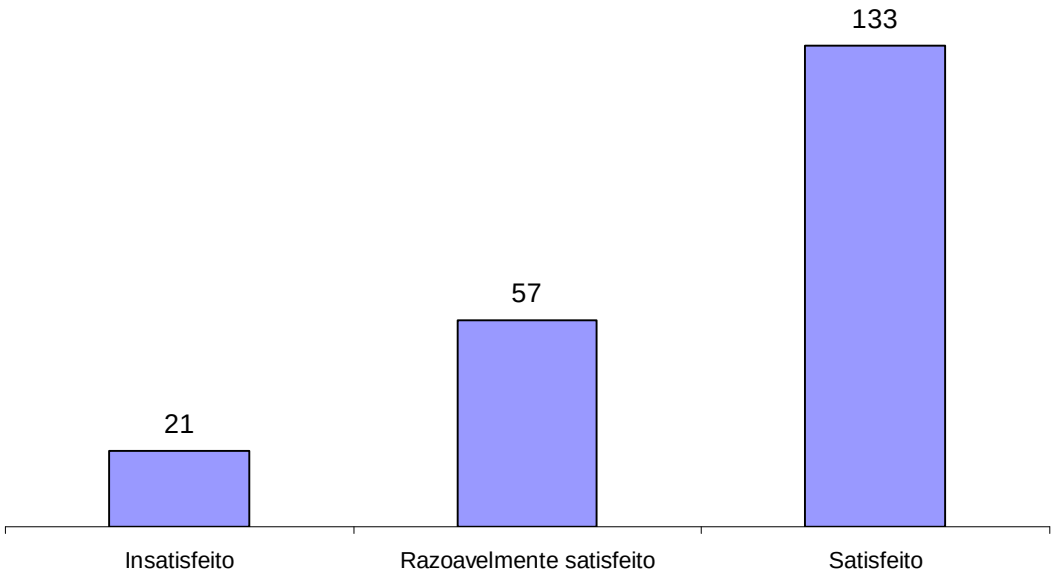


Fonte: Questionários aplicados. N=208

A satisfação relacionada à possibilidade de realização de trabalho interessante apresentou índices relativamente elevados de satisfação. Somente 26 teleoperadores se disseram insatisfeitos com esse quesito. Em contrapartida, constataram-se índices semelhantes entre entrevistados que disseram estar razoavelmente satisfeitos ou satisfeitos com esse aspecto, reunindo o total de 182 entrevistados.

O indicador relativo à satisfação com a oportunidade de aprender foi o que apresentou maior percentual de entrevistados que se consideram satisfeitos, bem como o menor percentual de insatisfação. Neste sentido, acredita-se que as freqüentes mudanças tecnológicas e de conteúdo do trabalho realizado colaborem para os elevados índices de satisfação encontrados.

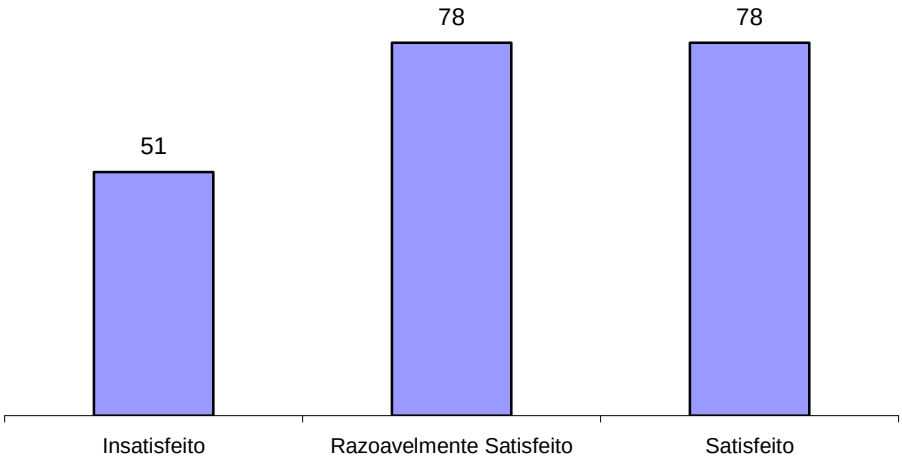
Gráfico 9 - Grau de satisfação dos empregados - oportunidade de aprender



Fonte: Questionários aplicados. N=211

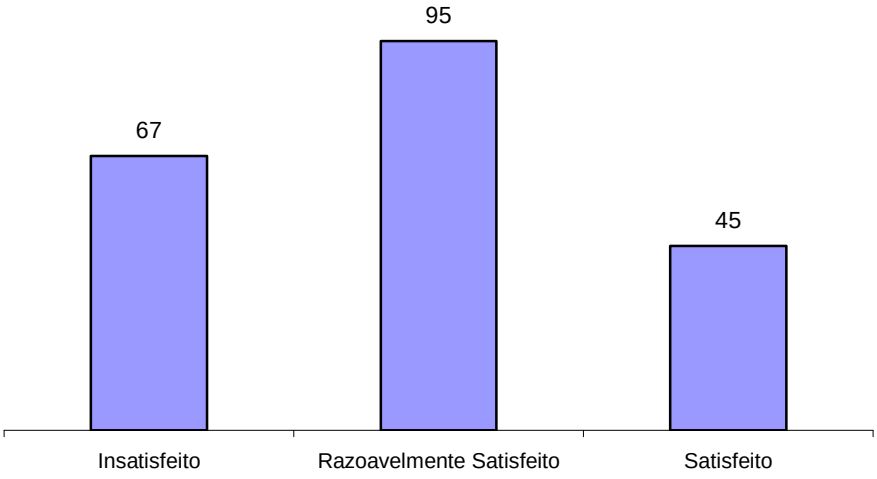
Em relação à satisfação com o reconhecimento dos méritos, foi possível constatar índice de insatisfação mais elevado vis-à-vis os aspectos anteriores. Constatou-se também que quanto maior o tempo de emprego, maior a insatisfação com relação ao reconhecimento dos méritos. Isto se explica na medida em que, passado algum tempo, o teleoperador percebeu limitada a possibilidade de carreira na empresa, pois não foi promovido ao cargo hierarquicamente superior, o de supervisor.

Gráfico 10 - Grau de satisfação dos empregados - reconhecimento dos méritos



Fonte: Questionários aplicados N=207

Gráfico 11 - Grau de satisfação dos empregados - oportunidade de promoção



Fonte: Questionários aplicados N=207

Aspecto semelhante ao anterior, a satisfação em relação à oportunidade de promoção foi a variável que apresentou níveis mais reduzidos de satisfação. Somente 45 dos 207 entrevistados se disseram satisfeitos com as oportunidades de promoção. Por sua vez, o indicador “razoavelmente satisfeito” reuniu 95 entrevistados e os insatisfeitos somaram 67. Assim como no caso da variável anterior (reconhecimento dos méritos),

quanto maior o tempo de emprego maior a insatisfação com a oportunidade de promoção.

Paralelamente à análise descritiva dos indicadores, realizou-se regressão múltipla linear, estabelecendo relação entre o perfil sócio-ocupacional dos entrevistados e seu grau de satisfação com o emprego. Como o intuito de tornar mais homogênea a variável dependente do estudo, as quatro variáveis relativas à satisfação com o emprego foram agrupadas em uma única variável, através de recurso à análise fatorial. As variáveis independentes, oriundas dos indicadores relativos ao perfil sócio-ocupacional dos entrevistados - sexo, idade, escolaridade, faixa de rendimentos, tempo de emprego, tipo de atividade realizada e complexidade do atendimento - foram relacionados à satisfação com o emprego, esta a variável dependente do estudo. O R^2 obtido com o modelo foi de 0,200.

Tabela 1 - Resumo da regressão

Modelo	R	R quadrado	R quadrado corrigido	Erro típ. da estimacão
1	,448(a)	,200	,167	,90417969

Fonte: Tabulação de dados

Em relação à significância, se constatou melhores índices nas seguintes variáveis independentes: Tempo de emprego (,000); faixa de rendimentos (,098); escolaridade (,132); e tipo de atendimento (,182).

O modelo de regressão demonstrou que a variável que condiciona de modo mais significativo a satisfação com o emprego é o tempo de emprego, que possui uma relação inversa com a satisfação, ou seja, quanto maior o tempo de emprego, menor a satisfação com o emprego. A regressão prova que para cada unidade de tempo de emprego (meses) a satisfação com o emprego diminui 0,434.

Tabela 2 – Coeficientes obtidos na regressão

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Erro típ.	Beta	B	Error típ.
1	Constante	-,452	,636		-,711	,478
	Sexo	,191	,166	,082	1,153	,250
	Idade	,004	,013	,023	,323	,747
	Escolaridade	-,100	,066	-,109	-1,512	,132
	Tipo de atividade	,246	,184	,108	1,341	,182
	Tempo de emprego	-,042	,007	-,434	-5,618	,000
	Complexidade do atendimento	,194	,193	,080	1,005	,316
	Faixa de rendimento	,131	,079	,125	1,663	,098

Fonte: Tabulação de dados

Quadro 3 - Análise de correlação entre o tempo de emprego *versus* o indicador global de satisfação obtido através de análise fatorial

		Valor	Erro típ. asint.	T aproximada	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,495	,051	-8,002	,000
Ordinal por ordinal	Correlação de Spearman	-,496	,051	-8,021	,000
N de casos válidos		199			

Fonte: Tabulação de dados

Por fim, decidiu-se estabelecer a correlação entre o tempo de emprego e o indicador de satisfação obtido na análise fatorial. Os resultados encontrados sugerem forte correlação entre as variáveis, atingindo índices mais potentes que os encontrados no modelo de regressão.

4. Discussão

Os resultados apontam que o tempo de emprego é o principal indicador explicativo da (in)satisfação com o emprego. Neste sentido, o argumento de que a atividade de *telemarketing* seria um emprego trampolim pode ser confirmado pelo fato de que quanto maior o tempo de permanência no emprego, maior a insatisfação com o mesmo, motivando o desligamento voluntário do trabalhador, quando ele se qualifica ou encontra emprego melhor. Quando a insatisfação com o emprego é associada a uma condição específica objetiva de emprego, sabidamente não muito boa e ao perfil de um trabalhador jovem e em formação, pode-se averiguar que o emprego em *call center*

tende a se caracterizar, de fato, como ocupação ou emprego de passagem, ou seja, um emprego temporário para suprir uma situação que o próprio empregado considera como transitória.

Mocelin e Silva (2008) afirmaram ser problemático recorrer a categorias analíticas tradicionais para explicar a situação específica das atividades de *telemarketing* ou o trabalho em *call centers*, tais como identidade, filiação sindical ou estabilidade, como o fizeram Venco (1999), Oliveira (2004), Braga (2006 e 2007) e Rosenfield (2007b). O uso de tais critérios revelou invariavelmente – o que é obvio – a precarização do trabalho na atividade de *telemarketing*.

Nosso estudo sobre a satisfação laboral nos *call centers* reforça a perspectiva que tais categorias analíticas são pouco representativas nesse caso. Em relação à identidade profissional, por exemplo, parece frágil argumentar acerca de uma identidade provisória ou transitória do trabalhador em *call centers* (Rosenfield, 2007b), pois os mesmos não almejam essa identidade e buscam tais empregos convencidos disso. No caso da filiação sindical, não há interesse significativo por parte dos empregados em participar de mobilizações por melhorias nas condições de emprego, uma vez que, quanto mais tempo ficam nestes empregos, menos têm perspectivas profissionais nesta atividade. No caso de estabilidade, os trabalhadores consideram que um emprego desse tipo que fosse "estável" não seria interessante para eles, pois a ocupação de teleoperador limitaria outras oportunidades, o que é recorrente no meio do *telemarketing*, e, além disso, o trabalho seria intenso e repetitivo, bem como limitador, não atendendo às aspirações sociais e profissionais de trabalhadores em processo de qualificação.

5. Considerações finais

Para o contexto dos *call centers* foi possível constatar que a variável tempo de emprego condiciona de modo significativo a insatisfação com o emprego, o que não ocorre com tanta força nos aspectos sexo, escolaridade, idade, tipo de atividade e complexidade do atendimento e faixa de remuneração. Tais evidências reforçam a idéia de que os *call centers* são empregos de passagem e que, na medida em que os trabalhadores permanecem mais tempo no emprego, suas expectativas em relação a oportunidades de promoção, trabalho interessante, oportunidade de aprender no trabalho e reconhecimento dos méritos influenciam sua percepção sobre a satisfação e reforçam a tendência a que deixem o emprego, fato que aumenta a rotatividade voluntária, no setor.

Os resultados estatísticos do presente estudo corroboram com achados de estudos anteriores e reforçam o entendimento de que o conceito *emprego trampolim* é um avanço teórico considerável para compreender a realidade nas atividades de *telemarketing*.

Referências Bibliográficas

Braga, R. (2007). Crônicas de autômato: o infotaylorismo como contratempo. in.: Maciel, M. l. e Albagli, S. *informação e desenvolvimento*: conhecimento, inovação e apropriação social. Brasília: Unesco-Ibict. p.355-384.

Braga, Ruy. (2006). Uma sociologia da condição proletária contemporânea. T*empo social*, Revista de sociologia da Usp, V. 18, n. 1, pp. 133-152.

Carty, L. (1999). El debate sobre la calidad del empleo: el caso de los estados unidos de américa, 1970-1990. In: Infante, R. (editor). (1999). L*a calidad del empleo: la experiencia de los países latiniamericanos y de los estados unidos*. Santiago-Chile: OIT. 264p.

Del Bono, A. (2000). C*all centers*, el trabajo del futuro? El caso de estratégia telefónicas S. A. (Estratel). S*ociologia del trabajo*; Siglo XXI de España Editores, Madrid, número 39. pp. 3-61.

Glucksmann, M. (2004). Call configurations: varieties of call centre and divisions of labour. W*ork, employment and society*, volume 18 (4), Londres. p. 795-811.

Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo em colombia*. Lima-Peru: OIT/Oficina subregional para los países andinos. 38p.

Handel, M. J. (2005). Trends in perceived job quality, 1989 to 1998. W*ork and occupations*, n° 32, p. 66-94

Hannif, Z.; Burgess, J.; Connell, J. (2008) Call centres and the quality of work life: towards a research agenda. *Journal of industrial relations,* sage publications, Los Angeles, London, New Delhi and Singapore, 50(2) 271–284.

Kerst, C.; Holtgrewe, U. (2001). Flexibility and customer orientation: where does the slack come from? paper presented at the 2001 "*work, employment and society*" conference. nottingham, 11-13 september 2001. (digital)

Kovács, I. F*lexibilidade do emprego no setor de tecnologias da informação e comunicação*. Porto Alegre: Convênio Capes/Grices/Ufrgs/Universidade Técnica de Lisboa. Apresentado em workshop, na escola de administração da Ufrgs, em 22 de agosto de 2005. (digital) 21p.

Kovács, I. (2004). Emprego flexível em Portugal. *Sociologias*, Porto Alegre, Ano 6, n° 12, jul/dez, p.32-67.

López, F. J. C. (1988) *Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos*. Ministerio de trabajo e asuntos sociales Espana: Ntp 212. http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_212.htm - acesso em 20 de março de 2006.

Mocelin, D. G.; Silva, L. F. S. C. (2008). O telemarketing e o perfil sócio-ocupacional dos empregados em call centers. *Cadernos do CRH (Ufba)*, v. 21, n° 53, p. 365-387.

Oliveira, S. M. (2004). *Reestruturação das telecomunicações no brasil: uma re(visão) das estratégias de gestão da produção e das relações de trabalho na cadeia produtiva (estudo de caso da telefonia fixa em são paulo – 1990-2003)* Tese de doutorado, USP, São Paulo.

Silva, Luís Fernando S. C. da. Relações de trabalho em Call Centers: Flexibilidade laboral e perfis sócio-ocupacionais em cenário recente de emprego. Dissertação de Mestrado em Sociologia, UFRGS, Porto Alegre, 2006.

Taylor, P.; Muluey, G.; Hyman, J.; Bain, P. (2002). Work organization, control and the experience of work in call centres. *Work, empolyment and society*, volume 16(1): Londres, p. 133-150.

Valenzuela, M. E. (2000). La calidad del empleo de las mujeres en los países del cono sur In: Valenzuela, M. E.; Reinecke, G. (2000) *¿Más y mejores empleos para las mujeres?:Lla experiencia de los países del mercosur y chile*. Santiago del Chile: OIT.

Venco, S. (1999). *Telemarketing nos bancos: o emprego que desemprega*. dissertação (mestrado em educação). Campinas: Departamento de ciências sociais aplicadas à educação, Unicamp.

Segregação hierárquica de gênero no setor público brasileiro

Daniela Verzola Vaz[1]

Sessão temática 8: Discriminação e precariedade no trabalho, trabalho degradante e trabalho decente.

Resumo:

Segregação de gênero é a tendência de homens e mulheres estarem alocados em segmentos distintos do mercado de trabalho, o que resulta na formação de setores e guetos ocupacionais tipicamente femininos ou masculinos.

Entre as manifestações da segregação de gênero está a sub-representação feminina nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações, fenômeno conhecido na literatura como "teto de vidro".

No Brasil, as mulheres ainda são raras nos altos postos de comando da maior parte das organizações. A percepção desta situação por parte dos dirigentes, no entanto, nem sempre é clara. No serviço público, em particular, a atitude menos discriminatória do Estado nas contratações — já que o acesso ao emprego público depende, via de regra, de aprovação prévia em concurso —, e a garantia de igualdade de tratamento a integrantes de uma mesma carreira conduzem à impressão de que o teto de vidro seja menos pronunciado. Contribui para esta percepção a forte presença feminina nos escalões inferiores e nos órgãos e áreas de missão social do governo.

Este artigo reúne evidências de que, a despeito de seu modo de recrutamento por concurso, as carreiras do setor público brasileiro tampouco escapam ao teto de vidro. A distribuição desigual das mulheres nas distintas instâncias hierárquicas das organizações públicas se faz notar tanto em âmbito administrativo, quanto técnico. A fim de contribuir para o entendimento deste quadro, discutem-se suas causas. A principal conclusão a que se chega é que as práticas discriminatórias, manifestas ou veladas, que visam excluir as mulheres das posições de poder, por si só não explicam sua menor representatividade na hierarquia superior do serviço público. Conflitos trabalho-família e a introjeção, por parte das próprias mulheres, do estereótipo que lhes é atribuído pela divisão sexual do trabalho são elementos igualmente importantes para o entendimento do teto de vidro no Brasil.

Palavras-chave: discriminação; gênero; teto de vidro; setor público.

[1] Estudante de doutorado em Economia no IE/Unicamp, com bolsa da Fapesp. E-mail: <danivvaz@yahoo.com.br>.

Segregação hierárquica de gênero no setor público brasileiro

1. Introdução

Segregação de gênero é a tendência de homens e mulheres estarem alocados em segmentos distintos do mercado de trabalho, o que resulta na formação de setores e guetos ocupacionais tipicamente femininos ou masculinos.

Este conceito, em princípio, não se confunde com o de discriminação de gênero, que se refere a barreiras enfrentadas pelas mulheres para ingressarem e progredirem em determinadas funções — mesmo quando dotadas de características produtivas idênticas ou superiores às dos homens —, em razão de normas culturais que ditam a divisão do trabalho entre os sexos.

É possível, por exemplo, que a maior concentração feminina em alguns tipos de ocupações, ao invés de resultar do preconceito, seja reflexo de escolhas pessoais. Assim, mesmo tendo as mesmas chances que os homens de ingressarem nas diferentes carreiras, de serem promovidas e de serem nomeadas para cargos de chefia e direção, as mulheres apresentariam uma inserção profissional "diferenciada" em virtude de suas próprias preferências.

No entanto, o fato de se verificar que as ocupações tipicamente femininas são menos valorizadas socialmente, sendo-lhes atribuídos ganhos inferiores aos recebidos nas profissões desempenhadas principalmente por homens e piores condições de trabalho (maior rotatividade e menor proteção trabalhista), sugere que a segregação observada no mercado de trabalho resulta principalmente da discriminação sofrida pelas mulheres.

Mesmo escolhas profissionais aparentemente livres podem, na realidade, estar encobrindo a discriminação. É o caso quando, em lugar de se pautarem na vocação, elas refletem a inconsciente interiorização de normas de socialização que ditam o papel da mulher na divisão do trabalho. Ou, ainda, quando são influenciadas pela antecipação de situações futuras de discriminação, de competição acirrada com o sexo oposto ou de dificuldades para conciliar trabalho e obrigações familiares porque estas últimas recaem fundamentalmente sobre as mulheres.

Entre as manifestações da segregação de gênero no mercado de trabalho está a sub-representação feminina nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações. Este fenômeno é conhecido na literatura como "teto de vidro".

No Brasil, ainda são raras as mulheres em altos em altos cargos corporativos. Entre os funcionários e dirigentes de uma amostra de organizações extraída do grupo das 500 maiores empresas no País, por exemplo, observa-se um "afunilamento hierárquico", ou seja, menos mulheres quanto mais elevada é a instância de poder, ainda que o grau de instrução feminino seja superior ao masculino em todos os níveis considerados. Assim, se elas representavam 35% dos funcionários sem atribuições de comando, em 2007, no quadro executivo (presidente, vice-presidentes e diretores) este percentual reduzia-se a 11,5% (ETHOS, 2007).

A atitude menos discriminatória do Estado nas contratações — já que o acesso ao emprego público depende, via de regra, de aprovação prévia em concurso de provas ou de provas e títulos —, e a garantia de igualdade de tratamento a integrantes de uma

mesma carreira podem conduzir à impressão de que, no serviço público, o teto de vidro seja menos pronunciado. Contribui para esta percepção a forte presença feminina nos escalões inferiores e nos órgãos e áreas de missão social do governo, conforme verificam Bernardes *et al.* (1998).

O objetivo deste artigo é reunir evidências de que, a despeito de seu modo de recrutamento por concurso, as carreiras do setor público brasileiro tampouco escapam ao fenômeno do teto de vidro. Diversos estudos de caso sugerem, de um lado, que a distribuição desigual das mulheres nas distintas instâncias hierárquicas das organizações públicas se faz notar tanto em âmbito administrativo, quanto técnico. De outro, que este perfil de inserção feminina não é um traço particular da cultura brasileira, sendo igualmente observado em outros países.

O propósito desta análise, em última instância, é verificar em que medida a forma tradicional de se conceber a divisão sexual do trabalho é replicada no setor público brasileiro.

O trabalho está organizado em quatro seções, além desta. A primeira investiga as principais interpretações a respeito das causas da segregação hierárquica de gênero. A seção seguinte reúne evidências da ocorrência deste fenômeno no setor público brasileiro. Na terceira seção busca-se contribuir para o entendimento deste quadro, discutindo suas causas. Para encerrar a análise, na última seção são sumariados os principais resultados alcançados e apresentadas as conclusões.

2. Causas da segregação hierárquica de gênero no mercado de trabalho

É possível identificar dois modelos complementares de interpretação do fenômeno do teto de vidro: o primeiro remete à discriminação, manifesta ou velada, enquanto o segundo enfatiza a menor predisposição feminina a assumir cargos de comando (Marry, 2008).

A primeira destas abordagens, de natureza sócio-histórica, enfatiza os mecanismos de exclusão feminina, como as barreiras historicamente enfrentadas pelas mulheres para ingressar no ensino superior, em particular em instituições de prestígio. Dentro desta linha de interpretação pode-se citar trabalhos como os de Schweitzer (2008), Beltrão e Alves (2004) e Beltrão e Teixeira (2005).

Schweitzer (2008), por meio de uma síntese da evolução dos sistemas de ensino e de produção nos principais países europeus ao longo dos séculos XIX e XX, mostra que a incorporação em massa das mulheres ao mercado de trabalho assalariado esteve relacionada muito mais aos momentos de inflexão econômica e social vivenciados em conjunto por estes países, que às suas especificidades culturais e políticas. Em particular, a autora mostra que as transformações econômicas e sociais ocasionadas pelas três grandes revoluções industriais encontraram, sucessivamente, eco em reformas do sistema de ensino que resultaram no gradual acesso das mulheres às instituições de formação técnica e superior, dando-lhes condições de competir pelas profissões mais prestigiadas.

Beltrão e Alves (2004) apontam as dificuldades femininas no acesso à escola e que resultaram em um acentuado hiato de gênero na educação brasileira, revertido apenas a partir de meados do século XX. O ingresso em grande escala das mulheres na

educação superior, por exemplo, tornou-se uma realidade apenas com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, de 1961, que equiparou a escola normal aos demais cursos de segundo grau, permitindo aos indivíduos que faziam o magistério — a grande maioria das mulheres — disputarem o vestibular. A partir deste momento, a presença feminina nas carreiras superiores tornou-se crescente[2], permitindo a gradual eliminação do hiato educacional entre os gêneros, medido em termos do número médio de anos de estudo formal concluídos com sucesso por homens e mulheres[3].

Beltrão e Teixeira (2005) analisam a razão de sexo nas carreiras levantadas nos censos realizados entre 1960 e 2000, verificando que, a cada edição do recenseamento, é maior a proporção de mulheres em quase todas elas. Também constatam que, paralelamente ao aumento da oferta de cursos, cresce o número de carreiras que apresentam predominância feminina: eram 32% em 1960, 39% em 1970, 43% em 1980, 44% em 1991 e 46% em 2000. O resultado mais interessante encontrado pelos autores, no entanto, é que, na comparação entre as representatividades de sexo e cor nas diferentes carreiras, constata-se que as carreiras mais "femininas" têm maior participação de pretos e pardos. Este resultado corrobora a hipótese de que as profissões mais "femininas" têm um valor de mercado e social mais baixo, já que estudos anteriores mostram que os grupos de cor menos privilegiados inserem-se preferencialmente em carreiras de menor *status* e prestígio social, nas quais é mais fácil o ingresso nos exames vestibulares.

À medida que as barreiras sócio-históricas enfrentadas pelas mulheres para se qualificarem e ingressarem no mercado de trabalho são superadas, ganham destaque os trabalhos que, não negligenciando esta vertente, buscam nas relações entre vida profissional e pessoal e na divisão sexual do trabalho as causas da persistência da preeminência masculina nas posições elevadas. Segundo esta linha de interpretação, as mulheres se auto-excluem dos cargos de liderança e mesmo de carreiras de maior prestígio e remuneração em razão da interiorização de normas de socialização que pregam a necessidade de serem atenciosas e prestativas — qualidades conflitantes com a ambição profissional. Adicionalmente, porque desejam evitar os obstáculos e conflitos que antevêem para conciliar suas vidas profissionais e familiares, e que normalmente são potencializados nas posições de comando e nas carreiras de maior prestígio.

A maior parte dos trabalhos combina distintas abordagens para investigar as causas da segregação vertical nas organizações. Grosso modo, os trabalhos realizam comparações internacionais e/ou analisam a construção das relações sociais de gênero em carreiras específicas.

Lombardi (2008), por exemplo, procura identificar os fatores que dificultam a ascensão das engenheiras a postos de comando, com base em entrevistas a indivíduos de ambos os sexos que, em algum momento de suas carreiras, ascenderam a estes cargos. A importância deste trabalho é que ele ressalta dificuldades que, ainda que potencializadas no caso das engenheiras, atingem a maioria das mulheres que desempenham profissões historicamente ocupadas por maioria masculina e nas quais a

[2] Na Unicamp, por exemplo, o percentual de mulheres entre os ingressantes na Universidade passou de 24,7% em 1970 para 43,5% em 2005 (Brisolla *et al*., 2007).

[3] Este hiato foi revertido entre os censos de 1980 e 1991, tornando-se, a partir de então, crescentemente favorável às mulheres.

presença feminina em cargos de comando é reduzida. Entre os fatores identificados pela autora estão:

1. A vigência de estratégias empresariais que colocam obstáculos à ascensão das mulheres. Freqüentemente a empresa não privilegia as especialidades e áreas de trabalho assumidas pelas mulheres, embora isso pareça não acontecer quando as mesmas áreas são ocupadas por homens.

2. A existência de espaços informais de trocas entre colegas, dos quais as mulheres são alijadas, e nos quais, ao lado de assuntos alheios ao trabalho, como esportes, são discutidas questões profissionais, realizam-se trocas de favores e indicações de colegas para preenchimento de cargos.

3. A exigência de maior disponibilidade para estender o expediente até mais tarde e realizar viagens nos cargos de alto escalão, o que tornaria mais difícil para as mulheres a conciliação entre a vida profissional e a familiar, já que sobre elas recai a maior parte das responsabilidades no cuidado dos filhos.

4. A resistência feminina a assumir postos de comando, seja porque antevêem as dificuldades que enfrentarão para conciliar as exigências profissionais e as obrigações familiares, seja porque preferem se preservar a enfrentar a acirrada competição por esses cargos.

5. A dificuldade que grupos de engenheiros enfrentam de aceitar serem chefiados por mulheres, o que muitas vezes pode conduzir a situações de conflito aberto. Este preconceito exige que, ao longo da ascensão profissional, as engenheiras tenham continuamente que provar sua competência profissional perante o grupo, algo que não é requerido de colegas homens em situação semelhante.

6. Em ambientes tipicamente masculinos, a avaliação de desempenho dos funcionários se baseia em valores e critérios masculinos. Assim, atributos mais presentes nas mulheres, como a habilidade nos relacionamentos e a capacidade de conciliação de conflitos, são menos valorizados. Para alcançar postos de comando em organizações, as mulheres freqüentemente são obrigadas a abdicar de um estilo próprio e mais "feminino" de chefia, em favor de uma atuação profissional mais racional e impessoal, que é mais valorizada.

Ainda tratando das engenheiras, Georges (2008) compara as relações entre vida doméstica e profissional no setor de telecomunicações no Brasil e na França. Por meio de entrevistas, a autora verifica que mesmo dispondo de maiores mecanismos de apoio à carreira que suas congêneres francesas — em razão da ampla utilização do trabalho doméstico assalariado no Brasil pelas classes média e alta —, as engenheiras brasileiras continuam enfrentando obstáculos à mobilidade hierárquica em razão da interiorização dos papéis de esposa e de mãe, da auto-limitação nas escolhas profissionais, da prioridade atribuída à carreira do cônjuge e dos mecanismos de exclusão que enfrentam nas empresas. Ou seja, mesmo com a facilidade de acesso à mão-de-obra para realizar as tarefas domésticas e ficar com as crianças, a divisão social e sexual tradicional do trabalho resiste no Brasil.

Hirata e Kergoat (2008) mostram que, de fato, o modelo de articulação entre vida profissional e familiar predominante no Brasil, pautado na delegação das tarefas domésticas e de cuidado dos filhos a outras mulheres, mascara, mas não resolve as tensões entre os sexos geradas pela repartição desigual das atribuições domésticas e familiares. As mulheres pobres, ademais, seguem acumulando estas atribuições com o

trabalho remunerado, dependendo dos filhos mais velhos e de uma ampla rede informal de solidariedade que inclui parentes, amigos e vizinhos para conciliá-las[4].

3. O teto de vidro no setor público brasileiro

Diversas evidências sugerem que o setor público tampouco escapa ao fenômeno do teto de vidro, sendo ainda raras as mulheres em altos postos de comando na administração pública ou nas organizações de ensino e pesquisa.

3.1. O caso da administração pública federal

Na administração pública federal, é possível constatar o teto de vidro ao se analisar a participação feminina nos cargos em comissão do grupo Direção e Assessoramento Superiores (doravante DAS). Estes cargos destinam-se às atribuições de direção, chefia e assessoramento no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. São preenchidos por nomeação, têm caráter provisório e podem ou não ser ocupados por servidores de carreira do Estado. Existem 6 níveis de cargos em comissão DAS, a depender do poder decisório associado ao posto. O cargo DAS 6, de maior colocação hierárquica, é reservado a secretários de órgãos finalísticos, dirigentes de autarquias e fundações e subsecretários de órgãos da Presidência da República.

Observa-se que, quanto mais alto o DAS, isto é, quanto maior o nível decisório associado ao posto de trabalho, menor a participação feminina. Assim, em novembro de 2008, as mulheres ocupavam 45,5% das funções do tipo DAS 1, mas apenas 22,9% dos cargos DAS 5 e 20,0% das funções DAS 6. Ainda que estes percentuais tenham apresentado, na última década, tendência de elevação, conforme se depreende da análise da tabela 1, este movimento é lento e errático, principalmente quando se trata dos maiores níveis hierárquicos.

A desigual distribuição de homens e mulheres nos cargos do tipo DAS responde por um diferencial salarial importante entre os gêneros nestas funções. A remuneração média global (referente ao cargo e à função) dos servidores DAS 1 (R$ 3.662,38, em fevereiro de 2009), por exemplo, representa 60,5% daquela auferida, em média, pelos ocupantes de cargos do tipo DAS 4 e 41,5% da recebida pelos servidores DAS 6.

[4] A autora também compara a situação das mulheres brasileiras com a vivenciada pelas francesas e japonesas. Na França, o modelo de delegação coexiste com o intitulado "modelo de conciliação", caracterizado pelo desempenho feminino tanto de atividades profissionais como da maior parte dos encargos familiares. O primeiro é viabilizado pela presença, naquele país, de imigrantes em busca de um emprego em serviços, o segundo, pela existência de políticas públicas destinadas a facilitar o acesso de mulheres desempregadas com filhos ao mercado de trabalho. No Japão, em contraste, o modelo de delegação é praticamente inexistente, em razão da dominância de normas sociais segundo as quais compete às mães de família cuidar dos filhos e da casa. Por outro lado, a ausência de políticas públicas de apoio ao trabalho feminino em tempo integral e a menor participação do cônjuge na realização das tarefas domésticas tornam a possibilidade de conciliar vidas familiar e profissional muito mais difícil, exigindo, via de regra, a abdicação da atividade profissional em tempo integral por ocasião da maternidade.

Tabela 1: Participação feminina (em %) no total de ocupantes dos cargos em comissão do grupo Direção e Assessoramento Superiores (DAS), segundo o nível de função. Brasil, 1997 a 2008.

	DAS 1	DAS 2	DAS 3	DAS 4	DAS 5	DAS 6	Total
nov/97	45,3	39,6	37,5	29,3	16,7	14,4	39,6
nov/98	46,2	40,4	38,8	30,7	16,5	12,3	40,3
nov/99	47,8	40,8	39,4	31,7	18,7	13,2	40,9
nov/00	49,0	40,9	39,8	33,1	18,9	15,1	41,9
nov/01	49,3	42,1	40,9	33,3	21,0	14,6	42,6
nov/02	50,2	43,3	40,6	35,8	23,1	18,3	43,5
nov/03	46,9	45,7	42,1	36,5	21,7	19,3	43,0
nov/04	47,8	46,1	44,4	36,1	22,6	16,6	43,7
nov/05	47,4	46,7	45,7	36,7	22,6	14,5	44,0
nov/06	46,8	46,1	46,8	38,3	23,9	18,0	44,0
nov/07	45,5	46,0	46,0	38,2	23,1	20,0	43,3
nov/08	45,5	45,0	45,1	37,1	22,9	20,0	42,7

Fonte: Boletim Estatístico de Pessoal (vários números). Secretaria de Recursos Humanos/Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Disponível em: <http://www.servidor.gov.br/publicacao/boletim_estatistico/bol_estatistico.htm>. Acesso em: 07 abr. 2009.

Bernardes *et al.* (1998) e Fontenele-Mourão (2006) observam que este perfil de participação desigual das mulheres nas distintas instâncias hierárquicas da administração pública não é um traço particular da cultura brasileira, sendo igualmente observado em países como Grã-Bretanha, Estados Unidos, Austrália e Canadá.

Na França, o teto de vidro no serviço público tampouco se mostra em vias de ser superado. Apesar de a legislação francesa — tal como a brasileira — determinar a realização de concursos para investidura na maioria dos cargos públicos e garantir uma igualdade de tratamento graças ao sistema de carreira, as situações de segregação hierárquica não foram eliminadas. Assim, neste país, embora as mulheres representem 59,1% dos 5,2 milhões de servidores públicos, elas ocupam apenas 16% dos cargos de direção (DGAFP, 2008, dados referentes a 31/12/2006).

Cabe observar que a baixa representatividade feminina em cargos de comando é verificada nos três segmentos em que o Estado francês está subdividido. No governo central (*État*[5]), as mulheres representam 50,8% dos efetivos, mas apenas 15,3% dos dirigentes (exclusive militares). Nos serviços públicos atinentes às subdivisões administrativas do território *(fonction publique territoriale*[6]*)*, elas vêem sua representação — que é de 61% — diminuir para 16,1% na hierarquia superior.

[5] Esta função pública se subdivide em *administrations centrales de l'État* e *services déconcentrés*. O primeiro caso remete às atribuições centrais dos ministérios, situados geralmente em Paris, tendo como objetivo a concepção e coordenação das ações do Estado em nível nacional. O segundo caso concerne as ações do Estado em nível regional e departamental.

[6] Esta função foi criada em 1984 com o objetivo de transferir às coletividades territoriais (regiões, departamentos e comunas) a responsabilidade pelos serviços de interesse local. Ela compreende, portanto, o conjunto de empregos das subdivisões administrativas do território francês e de seus estabelecimentos públicos.

Finalmente, na saúde pública (*fonction publique hospitalière*[7]), embora perfaçam mais de ¾ dos servidores, são apenas 16,4% dos dirigentes.

3.2. A condição feminina nas organizações públicas de ensino e pesquisa

A exemplo do que ocorre na direção do serviço público federal, no meio científico nacional as mulheres ainda são minoria nos postos de maior hierarquia.

De acordo com Leta *et al.* (2006), por exemplo, embora as mulheres representassem 55,10% dos alunos de graduação, 51,41% dos estudantes de mestrado e 48,93% dos doutorandos agraciados com bolsas de estudo do CNPq em 2004, elas representavam apenas 33,28% dos pesquisadores premiados com a bolsa de produtividade em pesquisa desta agência[8]. Entre os pesquisadores nomeados para comitês de assessoramento, eram 22,8% em 2006. Entre os docentes nomeados para cargos de chefia na Universidade Federal do Rio de Janeiro elas figuravam como 24% em 2004.

Na Academia Brasileira de Ciências, uma das mais antigas e prestigiadas associações de cientistas do País, as mulheres perfaziam, em 2002, apenas 7,8% dos membros titulares[9]. Analisando a participação feminina segundo área de especialização, encontrava-se um percentual de 36,4% de mulheres no corpo de titulares das Ciências Humanas. Este valor, porém, pouco contribuía para elevar a participação média feminina, pois tal área, criada em 1999, tinha importância diminuta, em termos de número de filiados, no conjunto da Academia.

Observando, por outro lado, a distribuição dos acadêmicos segundo categoria, verificava-se que 60% dos homens eram membros titulares, percentual que se reduzia a 46,4% no caso das mulheres. Considerando que a indicação e eleição de novos titulares é realizada anualmente pelos membros preexistentes, tendo como critérios o mérito científico do candidato e a contribuição prestada ao desenvolvimento da ciência no país, conclui-se que "o meio científico ainda reconhece de forma tímida o papel feminino no sistema científico e tecnológico" nacional. Haja vista o fato de esta associação, fundada em 1916, nunca ter sido presidida por uma mulher e, ao longo do século XX, ter

[7] Esta função agrupa o conjunto de funcionários (exclusive médicos, biólogos, farmacêuticos e dentistas) dos seguintes estabelecimentos públicos ou de caráter público franceses: hospitais, asilos, orfanatos, estabelecimentos para menores infratores, estabelecimentos para deficientes, abrigos e centros de readaptação social.

[8] Melo e Lastres traçam um quadro detalhado da inserção feminina no sistema brasileiro de pesquisa científica e tecnológica entre 1990 e 1999, por meio da análise dos dados do Diretório de Grupos de Pesquisa do CNPq. As autoras constatam que, nesta década, as mulheres aumentaram sua participação nas bolsas de formação concedidas pelo CNPq (iniciação científica, mestrado e doutorado), porém mantiveram quase idêntica sua participação naquelas que refletem a maturidade dos pesquisadores (produtividade em pesquisa e pós-doutorado). Observam ainda que, em se tratando das bolsas de produtividade em pesquisa e pós-doutorado, a taxa de participação feminina decresce à medida que aumenta a classificação atribuída ao pesquisador.

[9] Cabe assinalar que este percentual, em 2006, era de 11%, segundo Leta *et al.* (2006).

admitido em seus quadros apenas 66 mulheres, face a 1009 homens[10] (Melo e Casemiro, 2003).

Um retrato da evolução recente da representatividade feminina nos níveis superiores da hierarquia acadêmica pode ser encontrado na Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Nas tabelas 2 e 3, a seguir, observa-se a distribuição dos docentes ativos dos sexos masculino e feminino nos diferentes níveis da Carreira Docente do Magistério Superior (MS)[11] nesta Universidade, entre 1994 e 2008.

Cabe observar, preliminarmente, que no final do ano 2000 a Unicamp suprimiu o nível de professor Livre-Docente (MS-4), determinando a progressão direta de Doutor (MS-3) para Associado (MS-5) após a obtenção do título de Livre-Docente, mediante aprovação em concurso de provas e títulos. Foram ainda extintos os níveis MS-1 e MS-2, o que implicou a impossibilidade de contratação de novos profissionais sem o título de Doutor. De fato, a política desta Universidade tem sido, desde muito antes de 2000, a de cobrar de seus docentes o título de Doutor e evitar a contratação de novos profissionais sem esta titulação. Assim, observa-se, no período considerado, a diminuição sistemática no percentual de Instrutores e Assistentes, os quais, em seu conjunto, passaram de 26,1% dos docentes ativos em 1994 para 2,5% em 2008.

Ao se comparar as tabelas 2 e 3 verifica-se que houve até 1999 — no caso dos homens — e 2000 — em se tratando das mulheres — um aumento persistente no percentual de Doutores. Este comportamento reflete, conforme mencionado, a política da Universidade de estabelecer esta titulação como pré-requisito para o exercício da docência. Após 1999, a proporção de Doutores entre os docentes do sexo masculino apresentou tendência à estagnação, oscilando em torno de 40%. Entre as mulheres, o movimento, iniciado em 2000, foi de declínio sistemático, indicando o avanço delas para níveis hierárquicos superiores. De fato, se em 1994 apenas 3,1% das professoras haviam atingido o cargo de Titular, em 2008 este percentual havia crescido quase 5 vezes.

Apesar dos avanços femininos na carreira no período considerado, ao final da série mais da metade das docentes ainda se encontrava no nível MS-3, ao passo que, entre os homens, observa-se uma distribuição mais equilibrada entre os três níveis hierárquicos superiores. Este resultado indica, por um lado, a maior facilidade de progressão profissional masculina. Por outro, aponta para a tendência feminina a superar esta diferença, haja vista o fato de o percentual de professores Associados entre os docentes de ambos os sexos diferir em apenas 2,3 pontos percentuais e observar-se um aumento sistemático na proporção de titulares entre as docentes do sexo feminino a partir de 1996.

---

[10] A exclusão feminina mostra-se ainda mais acentuada na Academia Nacional de Medicina, que, desde sua fundação, em 1829, até o ano de 2002, admitiu apenas 9 mulheres em seus quadros, embora conte permanentemente com 100 vagas para membros titulares, além de membros eméritos, honorários e sócios correspondentes (Melo e Casemiro, 2003).

[11] Os docentes desta carreira podem ser contratados sob três diferentes regimes de trabalho: o regime de turno parcial (RTP), que corresponde a 12 horas semanais de trabalho, o regime de turno completo (RTC), associado a 24 horas semanais de trabalho, e o regime de dedicação integral à docência e à pesquisa (RDIDP), que exige uma carga semanal de trabalho de 40 horas. Estes três regimes, em 2008, respondiam por, respectivamente, 2%, 9% e 89% dos docentes ativos na carreira MS na Unicamp, não tendo sido observadas modificações importantes nesta distribuição no período 1994-2008.

Tabela 2: Distribuição (em %) dos docentes ativos na carreira de magistério de nível superior do sexo masculino. Unicamp, 1994 a 2008.

Ano	Instrutor (MS-1)	Assistente (MS-2)	Doutor (MS-3)	Livre Docente (MS-4)	Associado (MS-5)	Titular (MS-6)	Total
1994	1,7	21,7	35,2	17,5	10,0	13,9	100,0
1995	1,6	18,9	37,3	17,5	11,1	13,5	100,0
1996	1,1	16,6	39,9	17,7	11,1	13,7	100,0
1997	0,9	12,8	42,8	18,5	10,6	14,4	100,0
1998	0,6	10,8	44,6	19,2	10,8	13,9	100,0
1999	0,6	8,7	44,7	20,8	10,0	15,1	100,0
2000	0,6	7,4	43,1	22,5	10,8	15,6	100,0
2001	0,4	6,6	41,0	-	35,2	16,8	100,0
2002	0,4	5,9	39,3	-	36,8	17,6	100,0
2003	0,4	6,0	38,1	-	37,6	17,9	100,0
2004	0,3	5,7	39,0	-	35,9	19,0	100,0
2005	0,3	4,9	39,1	-	35,3	20,4	100,0
2006	0,3	4,6	39,6	-	33,8	21,7	100,0
2007	0,3	3,6	40,7	-	32,6	22,8	100,0
2008	0,3	3,2	39,6	-	33,9	23,0	100,0

Fonte: Anuários Estatísticos da Unicamp (1994-2008). Elaboração própria.

Tabela 3: Distribuição (em %) dos docentes ativos na carreira de magistério de nível superior do sexo feminino. Unicamp, 1994 a 2008.

Ano	Instrutor (MS-1)	Assistente (MS-2)	Doutor (MS-3)	Livre Docente (MS-4)	Associado (MS-5)	Titular (MS-6)	Total
1994	1,8	29,5	50,1	11,5	3,9	3,1	100,0
1995	1,2	26,7	52,7	12,0	4,7	2,7	100,0
1996	0,9	22,0	57,2	12,3	5,2	2,4	100,0
1997	0,6	17,7	59,6	14,1	5,5	2,5	100,0
1998	0,6	13,5	62,4	14,6	5,9	3,0	100,0
1999	0,3	8,4	63,6	17,6	6,3	3,9	100,0
2000	0,3	5,4	65,1	18,6	6,0	4,6	100,0
2001	0,2	4,2	62,8	-	26,5	6,3	100,0
2002	0,0	3,5	59,8	-	29,3	7,5	100,0
2003	0,0	2,8	57,1	-	31,1	9,0	100,0
2004	0,0	2,2	56,8	-	31,2	9,7	100,0
2005	0,0	2,3	56,8	-	30,2	10,7	100,0
2006	0,0	2,2	56,0	-	29,1	12,7	100,0
2007	0,0	1,5	55,4	-	28,9	14,2	100,0
2008	0,0	0,7	52,9	-	31,7	14,7	100,0

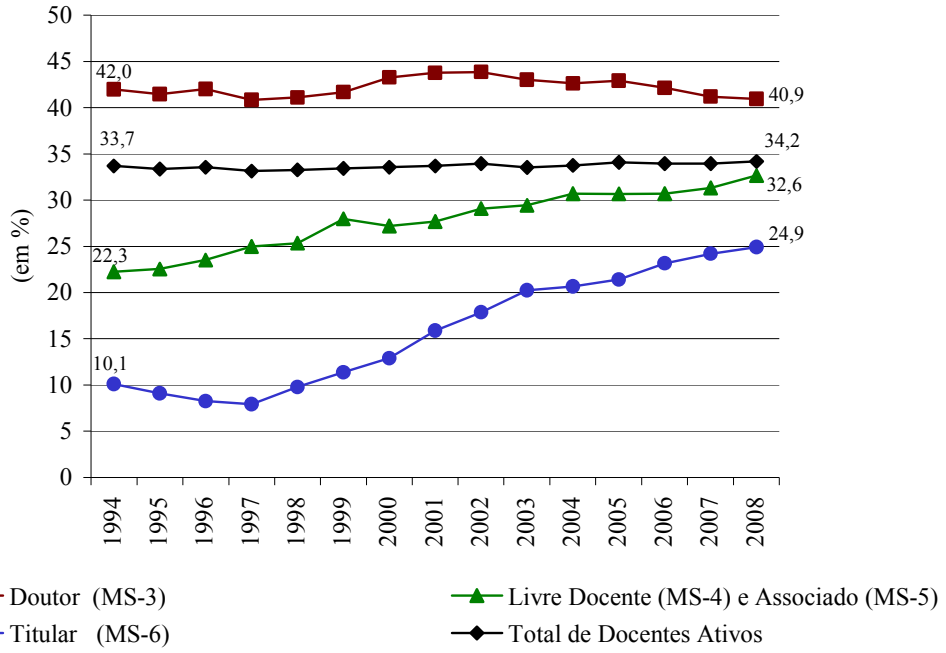
Fonte: Anuários Estatísticos da Unicamp (1994-2008). Elaboração própria.

No gráfico 1 verifica-se que, embora não tenham conseguido ampliar sua fatia no total de vagas de docentes na Unicamp[12], as mulheres lograram aumentar sua participação nos níveis superiores desta carreira no período analisado. Entre os

[12] As mulheres representavam, em 2008, 34,2% do total de docentes ativos da Unicamp, percentual muito próximo daquele verificado na Universidade de São Paulo em 2007 (35,9%).

professores Livre-Docentes (categoria existente até 2000) e Associados, elas passaram de 22,3%, em 1994, para pouco menos de 1/3 do total em 2008. Entre os titulares, o avanço feminino foi mais acelerado, observando-se sua participação elevar-se de 10,1% para quase 1/5 no mesmo período. Resta, é verdade, um longo caminho a trilhar a fim de se alcançar uma participação mais eqüitativa entre os gêneros nos distintos degraus da hierarquia da carreira docente nesta universidade, sendo importante, para a consecução desta meta, que as tendências observadas no gráfico 1 não sofram desaceleração nos próximos anos.

Gráfico 1: Evolução da proporção de mulheres (em %) entre os docentes ativos na carreira de magistério de nível superior. Unicamp, 1994 a 2008.



Fonte: Anuários Estatísticos da Unicamp (1994-2008). Elaboração própria.

Ainda que encorajadores, estes dados não podem mascarar o fato de se observarem discrepâncias muito grandes entre os 21 institutos e faculdades que integram a Unicamp. Velho e León (1998), por exemplo, ao analisarem a distribuição dos docentes de cada sexo nos institutos de Física, Química, Biologia e Ciências Humanas e Sociais em 1996, observaram que a proporção das docentes mulheres que se encontravam no nível MS-5 oscilava entre 21,4%, no Instituto de Física, e 1,6%, no Instituto de Biologia. O quadro mais desfavorável para as mulheres em termos de segregação hierárquica, porém, foi encontrado justamente na área de conhecimento tradicionalmente identificada como feminina, o Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

Deve-se observar ainda que, apesar da maior velocidade com que as mulheres têm progredido na carreira docente na Unicamp, isto não implicou a eliminação da segregação de gênero nos cargos administrativos desta universidade. Nas chefias de departamento das unidades acadêmicas elas atingiam, em 2006, quase um terço do total

(40 de 125). Nos altos postos diretivos, no entanto, que incluem as diretorias de unidades, as pró-reitorias e a reitoria, a relação passava a apenas um sétimo (4 de 29) (Brisolla *et al*., 2007).

Apesar da longa trajetória que consolidou a ciência moderna na França, perfil semelhante de segregação hierárquica é encontrado neste país. Embora recebam 39,6% das bolsas concedidas pelo Ministério da Pesquisa francês, as mulheres são minoria entre os professores titulares de universidades e institutos de pesquisa (17,3%), entre os membros dos comitês científicos do Ministério da Pesquisa (26,1%) e na Academia de Ciências (5,1%) (Leta *et al.*, 2006, dados referentes a 2004).

Em duas das mais renomadas instituições de pesquisa francesas — o Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) e o Institut de Recherche Agronomique (INRA) —, elas são promovidas com menos freqüência aos cargos de direção (Marry, 2008)[13]. As causas destas diferenças, segundo a autora, subjazem na vigência de critérios aparentemente neutros para promoção nestes dois institutos, que acabam por punir as mulheres. Como exemplos, menciona-se a preferência — ainda que subjetiva — dos avaliadores por candidatos mais jovens e que trilharam uma ascensão profissional mais rápida — algo mais freqüente entre os homens, cuja carreira não é interrompida pela maternidade — e por pesquisadores que adotem uma visão de ciência segundo a qual esta exige um envolvimento total, uma verdadeira devoção. Esta visão de profissionalismo supõe a disponibilidade irrestrita, tanto temporária como em termos de mobilidade geográfica, ao trabalho, algo mais caro às mulheres, que sentem maior dificuldade em conciliar os compromissos profissionais e familiares — já que estes recaem em maior medida sobre elas que sobre seus cônjuges — e em abdicar de seu tempo em família para se dedicar ao cargo.

4. Faltam às servidoras competências para o exercício de cargos de direção?

Nesta seção são apresentados e discutidos os resultados de dois estudos recentes que buscam captar a percepção dos dirigentes da administração pública federal acerca da representação feminina nos cargos de comando, investigando as causas por eles atribuídas à disparidade na participação dos dois sexos.

Discutem-se ainda as razões da menor presença de mulheres em posições de prestígio e reconhecimento no meio acadêmico, apresentando-se tanto fatores de ordem social, como institucional.

4.1. Percepções na administração pública

A constatação do teto de vidro no setor público brasileiro tem suscitado estudos que buscam conhecer a percepção coletiva dos dirigentes a respeito da representação

[13] No INRA, por exemplo, em se tratando da carreira de biólogo e considerando dossiês e percursos iguais, a probabilidade de ascender ao grau de diretor de pesquisa é 15% menor para as mulheres que para os homens.

feminina nos cargos superiores das organizações públicas, identificar as competências julgadas necessárias para o exercício de referidos cargos e investigar se há dimensões de gênero nos atributos apontados.

Seguindo esta linha de investigação, ENAP (2006) realizou um estudo quali-quantitativo com ocupantes de cargos DAS 4, 5 e 6 e de natureza especial (ministros) da administração pública federal. Grande parte dos entrevistados do sexo masculino revelou subestimar o grau de desigualdade nas participações de homens e mulheres nos escalões superiores da administração pública. Além disso, o reconhecimento da ocorrência de práticas discriminatórias contra as mulheres foi maior entre os participantes do sexo feminino (85%) que do masculino (57%). A discriminação é percebida, por estes indivíduos, principalmente pela menor presença feminina nos escalões superiores — apontada por 46% deles — e pela forma como se fala das mulheres, mencionada por 35%[14].

A participação feminina nos cargos superiores (DAS 4, 5 e 6) do serviço público federal é considerada insuficiente por 26% dos respondentes, mais ou menos adequada por outros 26% e suficiente para apenas 22%. Entre aqueles que a consideram insuficiente ou mais ou menos suficiente, as razões apresentadas para a sub-representação feminina na hierarquia superior são a maior facilidade de acesso dos homens aos quadros superiores, apontada por 69% dos respondentes, que se associa à herança de uma sociedade patriarcal, mencionada por 64% deles. Também são citadas a limitação sofrida pelas mulheres em razão da maternidade e dos cuidados com a família (52%) e sua menor disposição em disputar cargos de direção (36%).

Entre as competências julgadas necessárias para o exercício de funções de direção estão integridade e honestidade, liderança, gestão de equipe, legitimidade, gestão estratégica e negociação, entre outras; 30% dos respondentes do sexo feminino acham que às mulheres falta alguma destas características, percentual maior que entre todos os respondentes (20%). Elas apontam como deficiências femininas, principalmente, a falta de confiança em si mesmas, a falta de gestão estratégica e a menor resistência ao *stress* e às pressões.

Em outro estudo, Fontenele-Mourão (2006) entrevista sete mulheres ocupantes de postos de gerência do topo da carreira da Administração Pública (cargos DAS 5, 6 e de natureza especial), realizando perguntas a respeito de três temas: poder e relações interpessoais no trabalho, competência gerencial *versus* competência de gênero e conciliação entre trabalho e vida pessoal. Por meio da análise qualitativa das respostas e de um *software* que realiza análise estatística textual, a fim de identificar padrões repetitivos de linguagem, a autora reconhece um discurso coletivo comum entre as gerentes.

Elas atribuem a conquista profissional (no caso, o cargo de direção que alcançaram) ao mérito e a uma longa trajetória de dedicação e esforço pessoal, sem favorecimentos. Apesar da comprovada competência profissional, reconhecem que a ascensão na carreira exigiu a superação de preconceitos.

[14] Muitos também citaram a falta de oportunidade de ascensão profissional sofrida pelas mulheres (23%), a maneira como são tratadas pela chefia (23%), os salários inferiores (16%) que recebem e o tratamento que lhes é conferido pelos subordinados quando elas são chefes (15%).

Além da necessidade perante o grupo, as próprias gerentes revelam-se preocupadas em se superar e comprovar seu desempenho para serem respeitadas e reconhecidas como competentes para as funções de liderança. Para quase todas elas, o desempenho da função gerencial implica maior dedicação e disponibilidade, com uma carga de trabalho maior, horários irregulares e, não raro, a extensão da jornada de trabalho para os finais de semana. Diante disso, o apoio familiar é apontado como condição essencial para a conciliação das vidas profissional e pessoal.

Os relatos pessoais apontam ainda a existência de uma forma feminina de gerenciar, caracterizada pela forte preocupação com o modo de tratar as pessoas, pela ênfase no trabalho em equipe e pela tentativa de amenizar conflitos. Esta forma de gerenciar contrastaria com o estilo masculino, apontado como severo e autoritário.

Na percepção das entrevistadas, a aprendizagem adquirida dentro de casa, na gestão das múltiplas tarefas e dos conflitos familiares, constitui um diferencial feminino que lhes permite lidar melhor com as pessoas no ambiente de trabalho.

Posteriormente, Fontenele-Mourão (2006) investiga como as equipes concebem o gerenciamento feminino. Neste caso, em lugar de entrevistas individuais, elabora-se um roteiro para preenchimento baseado na técnica de livre associação, tendo como termo indutor "trabalhar com uma mulher gerente é...". Os participantes são 146 indivíduos (74 dos quais mulheres) ocupantes de postos de diferentes níveis hierárquicos da Administração Pública, membros das equipes de trabalho lideradas pelas gerentes que foram alvo da primeira parte do estudo. O procedimento de análise de dados baseia-se em *software* que analisa a freqüência e a ordem de evocação das respostas. Com base nestes dois critérios identificam-se os elementos mais importantes associados ao termo indutor, construindo-se, assim, a percepção coletiva a respeito do gerenciamento feminino.

Entre os elementos considerados mais representativos do gerenciamento feminino, na percepção das equipes chefiadas por mulheres e segundo o critério de análise de dados adotado, estão os que se associam aos termos "organização", "indiferente", "competência", "flexibilidade" e "compreensão".

O termo "organização" é empregado tanto com uma conotação positiva, como negativa. Neste último caso, é associado ao detalhismo excessivo, que retarda a tomada de decisões e o andamento do trabalho. Já a palavra "indiferente" indica que, para um número elevado de indivíduos, a competência profissional não está relacionada ao fato de o gerenciamento ser exercido por homem ou por mulher. "Flexibilidade" e "compreensão" dizem respeito à preocupação com o outro, saber ouvir, e valorizar a intuição. O predomínio de uma avaliação positiva da atuação da mulher sugere, nas palavras da autora, "que os espaços públicos já não são percebidos como exclusivos dos homens, uma mudança na forma tradicional de conceber a divisão sexual do trabalho".

Na percepção dos entrevistados de ambos os sexos, a mulher possui um estilo próprio de liderança que se diferencia do masculino pelo maior grau de responsabilidade e empenho no trabalho.

Os resultados das pesquisas de ENAP (2006) e Fontenele-Mourão (2006) mostram, assim, que para a maior parte dos dirigentes há discriminação contra as mulheres para a ocupação de cargos de direção do serviço público federal, sendo a baixa representação feminina nestes cargos um indício disso. O preconceito, porém, não é, via de regra, associado à falta de competência das mulheres para o exercício do poder,

prevalecendo uma avaliação positiva tanto de seu desempenho nestas funções como de seu estilo de liderança.

As pesquisas revelam ainda que não apenas a discriminação limita a ascensão profissional feminina. Conflitos entre trabalho e vida pessoal e a menor disposição feminina em disputar cargos de direção também se interpõem à progressão na carreira.

A constatação de um menor reconhecimento da ocorrência de práticas discriminatórias entre os dirigentes do sexo masculino sugere que, enquanto estes prevalecerem nos cargos de direção do serviço público, o enfrentamento do teto de vidro poderá ser negligenciado, reproduzindo-se a participação desigual dos sexos nas instâncias hierárquicas.

Nota-se, por fim, que para 20% dos dirigentes entrevistados por ENAP (2006) faltam às mulheres competências para o exercício de funções de direção. Não é possível, entretanto, identificar se as deficiências femininas são atribuídas a fatores de ordem biológica, ou de socialização. Se estas diferenças são percebidas como o resultado de processos distintos de socialização ao longo da infância e da adolescência — como de fato, o são — há a possibilidade de estes dirigentes perceberem a importância da implementação de programas de capacitação feminina para o exercício de funções de comando. No entanto, se são percebidos como o reflexo de características intrínsecas às mulheres, reduz-se o reconhecimento da eficácia de políticas públicas para a superação do teto de vidro.

4.2. Percepções na carreira científica e acadêmica

Tal como no caso da administração pública federal, a menor velocidade de ascensão feminina nas estruturas de poder dos órgãos de ensino e pesquisa brasileiros está associada, em algum grau, a práticas discriminatórias, manifestas ou veladas, que visam excluir as mulheres das posições de poder. As pesquisadoras da Unicamp entrevistadas por Velho e León (1998), por exemplo, foram quase unânimes em apontar barreiras para avançar nos cargos administrativos desta universidade, nos quais são tomadas as decisões relativas às várias políticas universitárias.

A progressão mais lenta das mulheres nos níveis da carreira propriamente acadêmica, no entanto, não é, via de regra, associado à discriminação. O argumento freqüentemente utilizado para justificar o teto de vidro neste meio, baseado em estudos internacionais, é o da menor produtividade feminina, mensurada principalmente em termos de número de publicações em revistas indexadas e de participações em eventos científicos de prestígio.

Antes de tecer considerações a respeito da validade deste argumento, cabe observar que não há evidências estatísticas robustas, no Brasil, que permitam corroborá-lo ou refutá-lo. Os dados atualmente disponibilizados pela Unicamp e pela USP em seus anuários estatísticos, por exemplo, não apresentam as produções científicas das respectivas comunidades acadêmicas desagregadas por sexo. Para obter tal distribuição, seria necessário compilar as informações dos anuários de pesquisa de todas as unidades acadêmicas de tais universidades, identificando em cada produção mencionada o sexo de seus autores.

A menor produtividade científica das mulheres, quando verificada, é associada a uma ampla gama de fatores: o menor interesse feminino pela carreira, a falta de ambição, a dificuldade em conciliar as atividades profissionais com as pessoais, em razão da distribuição desigual dos encargos domésticos com o cônjuge, a preferência feminina pela docência em detrimento da pesquisa. Segundo Schienbinger (2001), os homens produzem mais porque estão melhor situados institucional e hierarquicamente. Ou seja, o melhor desempenho masculino no mundo acadêmico estaria associado ao fato de os homens deterem uma "vantagem cumulativa": pertencendo às instituições mais prestigiadas, têm acesso a maior volume de recursos e a laboratórios mais equipados, o que impulsiona suas publicações.

No entanto, há evidências de que a produtividade científica por si só não explica a representatividade feminina nos distintos níveis da carreira acadêmica.

Velho e León (1998) analisam as produções científicas de quatro institutos da Unicamp desagregadas por sexo no ano de 1996. Verificam uma defasagem entre a participação feminina no corpo docente e sua contribuição à produção científica nos institutos de Biologia e Filosofia e Ciências Humanas — justamente aqueles em que as mulheres são mais representativas. No entanto, mesmo nos casos em que a produção feminina se equipara (Instituto de Física) ou supera (Instituto de Química) a masculina, as autoras constatam que as docentes do sexo feminino não conseguem avançar na carreira na mesma velocidade que seus colegas.

Para Soares (2001), as mulheres enfrentam barreiras institucionais no meio científico. Seja qual for sua produtividade, seu desempenho tende a ser menos reconhecido. Como exemplo, é citado um estudo realizado pelo Conselho de Pesquisa Médica da Suécia, no qual se constata que para obter suporte financeiro, pesquisadoras devem ser em média 2,2 vezes mais produtivas do que seus colegas do sexo masculino. A baixa representação feminina na Academia Brasileira de Ciências e na Academia Nacional de Medicina, constatadas na seção 3.2 deste trabalho, mostram um escasso reconhecimento da contribuição acadêmica das mulheres dentro da comunidade científica brasileira.

Por fim, uma parte da explicação para a menor presença feminina nas altas instâncias das hierarquias acadêmica e administrativa reside no modelo assimétrico de divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres a maior parte das responsabilidades pelo cuidado da família e do lar. A perspectiva de obtenção de maior prestígio e remuneração no trabalho é menos atrativa para elas, pois tem como contrapartida a ampliação da carga de trabalho, em detrimento do tempo em família. O frágil equilíbrio entre trabalho e vida pessoal tem que ser revisto para possibilitar à mulher o avanço na carreira, representando, para muitas, um dilema. Tende a prevalecer, como desfecho deste dilema, a priorização da vida familiar e da esfera privada do domicílio em detrimento do espaço público e profissional, em razão da introjeção de normas comportamentais associadas à divisão tradicional de papéis sexuais.

Assim, o que muitas vezes é interpretado como "desinteresse" feminino pela carreira, ou ainda falta de ambição, freqüentemente resulta da antecipação, por parte das

mulheres, de dificuldades para atender simultaneamente às responsabilidades familiares e profissionais[15].

5. Considerações finais

Este artigo procurou mostrar que, apesar de estarem sujeitas a métodos de seleção de pessoal mais objetivos e transparentes, as carreiras do setor público brasileiro não escapam ao fenômeno do teto de vidro.

A segregação de gênero se faz notar, por exemplo, na administração pública federal, onde se observa uma representatividade feminina decrescente à medida que se avança nos níveis hierárquicos dos cargos do grupo DAS. É também verificada nas organizações de ensino e pesquisa estatais, por meio dos estudos de caso que foram objeto da seção 3.2 deste trabalho[16].

Assim, a forma tradicional de se conceber a divisão sexual do trabalho — segregando as mulheres das posições de decisão e prestígio na sociedade — é, em grande medida, replicada no setor público brasileiro.

A menor presença feminina nos cargos de chefia e direção, no entanto, não deve ser associada exclusivamente às práticas discriminatórias, manifestas ou veladas, que visam excluir as mulheres das posições de poder. É preciso também levar em conta o conflito cotidiano vivido por elas para conciliar suas vidas profissional e pessoal, e que tem origem em uma divisão sexual do trabalho que ainda lhes atribui a maior parte das responsabilidades pelo cuidado da família e do lar. E, não menos importante, a introjeção, por parte das próprias mulheres, de normas comportamentais seculares, associadas a esta divisão tradicional de papéis, que as condicionaram a portarem-se de forma não-competitiva, priorizando a vida familiar e a esfera privada do domicílio, em detrimento do espaço público e profissional.

As estruturas institucionais vigentes nas organizações públicas, por outro lado, tendem a perpetuar o quadro de exclusão feminina verificado.

Na administração pública federal, justamente para os altos postos de comando — os cargos em comissão — ressalva-se a obrigatoriedade de realização de concurso público para contratação de servidores. O acesso a estes cargos ocorre por nomeação, inclusive de indivíduos que não sejam servidores de carreira do Estado. Assim, não há garantias de que a seleção siga critérios técnicos e universais.

O reduzido número de mulheres em cargos de decisão, ademais, dificulta a implementação de políticas e medidas que estimulem uma maior participação feminina nas instâncias superiores da administração pública.

---

[15] Isto parece ser particularmente verdade no caso da disputa por cargos de direção, pois a acumulação das atividades de docência e pesquisa com o desempenho de funções administrativas na universidade exige do docente maior disponibilidade de tempo e flexibilidade de horários.

[16] Cabe observar que a constatação do teto de vidro no setor público brasileiro poderia ser corroborada por um número bastante superior de casos, se as organizações públicas divulgassem regularmente o número de servidores em atividade, desagregados por gênero, segundo os níveis hierárquicos das carreiras, tal como fazem o Ministério do Planejamento, por meio de seu Boletim Estatístico de Pessoal, e a Universidade Estadual de Campinas, mediante seu Anuário Estatístico.

Por fim, no meio acadêmico, um quadro institucional desfavorável às mulheres também é observado. Elas têm menor acesso a posições de prestígio nas universidades, nos comitês científicos e nas academias de ciências do País. Esta "desvantagem cumulativa" dificulta a obtenção de recursos para pesquisa, os quais são fundamentais para um melhor desempenho acadêmico, e limita as possibilidades profissionais das docentes.

6. Referências Bibliográficas

BELTRÃO, K. I.; ALVES, J. E. D. A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX. **Anais do XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais**. Caxambu, 2004. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/site_eventos_abep/PDF/ABEP2004_111.pdf>. Acesso em: 20 out. 2008.

BELTRÃO, K. I.; TEIXEIRA, M. P. Cor e gênero na seletividade das carreiras universitárias. In: Soares, S. *et alii* (org.). **Os mecanismos de discriminação racial nas escolas brasileiras.** Rio de Janeiro: Ipea, 2005. Cap. 6, p. 143-193.

BERNARDES, F. C.; MOURA, M. G.; ACCO, M. A C. **Diagnóstico da Situação da Mulher na Administração Pública Federal.** Textos para Discussão, ENAP, nº 28, Brasília, 1998. Disponível em: <http://www.enap.gov.br/index.php?option=content&task=view&id=259&Itemid=70>. Acesso em: 24 jul. 2008.

BRISOLLA, S. N.; VASCONCELLOS, E. C. C.; PIMENTEL, R. A presença feminina no estudo e no trabalho da ciência na Unicamp. **Jornal da Unicamp**, Campinas, 20 a 26 de agosto de 2007. Opinião, p. 2. Disponível em: <http://www.unicamp.br/unicamp/unicamp_hoje/ju/agosto2007/ju368pag02.html>. Acesso em: 02 abr. 2009.

DGAFP. **Fonction publique: chiffres-clés 2008.** Ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique/DGAFP, sept. 2008. 16 p. Disponível em: http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/Chiffres_cles__2008.pdf. Acesso em: 19 maio de 2009.

ENAP. **Gênero, raça e competências de direção no Serviço Público Federal.** Brasília: Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), 2006. 68 p. (Cadernos ENAP nº 31). Disponível em: <http://www.enap.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=2210>. Acesso em: 07 abr. 2009.

ETHOS. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2007.** São Paulo: Instituto Ethos, 2007. Disponível em: <http://www.uniethos.org.br/_Uniethos/Documents/PesquisaDiversidade2007.pdf>. Acesso em: 17 dez. 2007.

FONTENELE-MOURÃO, T. M. **Mulheres no topo de carreira: flexibilidade e persistência.** Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006. 92 p. Disponível em: <http://200.130.7.5/spmu/docs/topo_carreira_fim.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2009.

GEORGES, I. Entre vida doméstica e vida profissional: engenheiras no Brasil e na França. In: Costa, A. O. *et al.* (Org.) **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais.** Rio de Janeiro: editora FGV, 2008. cap. 13, p. 245-261.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: Costa, A. O. *et al.* (Org.) **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais.** Rio de Janeiro: editora FGV, 2008. cap. 14, p. 263-278.

LETA, J.; CARISEY, M.; SÉCHET, P.; OHAYON, P. As mulheres na pesquisa, no desenvolvimento tecnológico e na inovação: uma comparação Brasil/França. **Revista do Serviço Público**, Brasília: ENAP, ano 57, nº 4, p. 531-548, out./dez. 2006.

LOMBARDI, M. R. Engenheira e gerente: desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica. In: Costa, A. O. *et al.* (Org.) **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais.** Rio de Janeiro: editora FGV, 2008. cap. 21, p. 387-402.

MARRY, C. As carreiras das mulheres no mundo acadêmico: o exemplo da biologia. In: Costa, A. O. *et al.* (Org.) **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais.** Rio de Janeiro: editora FGV, 2008. cap. 22, p. 401-419.

MELO, H. P.; LASTRES, H. M. M. **Ciência e tecnologia numa perspectiva de gênero: o caso do CNPq.** Disponível em: <http://www.cbpf.br/~mulher/hildete2.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2009.

MELO, H. P.; CASEMIRO, M. C. P. A Ciência no Feminino: uma análise da Academia Nacional de Medicina e da Academia Brasileira de Ciência. **Revista Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro: UERJ, nº 11, set./dez. 2003. Disponível em: < http://www.forumrio.uerj.br/documentos/revista_11/11-Hildete.pdf>. Acesso em: 03 jun. de 2009.

SCHIENBINGER, L. **O feminismo mudou a ciência?** Bauru: EDUSC, 2001. 382p. Disponível em: <http://brasil.indymedia.org/media/2007/06//386937.pdf>. Acesso em: 01 jun. de 2009.

SCHWEITZER, S. As mulheres e o acesso às profissões superiores: uma comparação européia, séculos XIX e XX. In: Costa, A. O. *et al.* (Org.) **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais.** Rio de Janeiro: editora FGV, 2008. cap. 20, p. 371-385.

SOARES, T. A. Mulheres em Ciência e Tecnologia: ascensão limitada. **Química Nova**, São Paulo: vol. 24, nº 2, p. 281-285, mar./abr. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/qn/v24n2/4292.pdf>. Acesso em: 03 jun. de 2009.

VELHO, L.; LEÓN, E. A construção social da produção científica por mulheres. **Cadernos Pagu**, nº 10, p. 309-344, 1998. Disponível em: <http://www.pagu.unicamp.br/files/cadpagu/Cad10/pagu10.12.pdf>. Acesso em: 31 maio 2009.

SEGURIDADE, PREVIDÊNCIA E A REFORMA DAS REFORMAS

Milko Matijascic[1]
Stephen J. Kay[2] [3]

VERSÃO PRELIMINAR – VEDADO CITAR

1 - Balanço e autocrítica: reposicionamento dos reformadores

Em Matijascic e Kay (2006) foi feita uma retrospectiva das reformas na América Latina, evocando os seus resultados e os principais problemas existentes atualmente. Ali já era possível observar uma mudança do posicionamento com mudanças em teses que, tipicamente, eram do Consenso de Washington e, atualmente, estão mais afinadas com as Metas do Milênio formuladas pelas Nações Unidas. As formulações mais radicais foram colocadas em xeque diante dos resultados observados e da necessidade de enfrentamento mais decidido da questão social. Desde a publicação do referido artigo, novos estudos do Banco Mundial, do governo chileno e da CEPAL introduziram poderosos argumentos adicionais, ampliando o debate e confirmando a maioria das críticas anteriores. Assim, o texto que se inicia busca dialogar com esse novo contexto e atualizar a argumentação sobre o tema.

O movimento mais recente observado entre governos da América Latina e instituições financeiras internacionais – IFI é a reavaliação das reformas da previdência e da seguridade efetuadas nos anos 1990. A tônica dessas reformas era a substituição dos sistemas públicos baseados na solidariedade e cujo financiamento se dava com regimes financeiros de repartição por outros de matiz muito diferente baseados em sistemas geridos pelo mercado, com regimes financeiros de capitalização, adotando a sistemática de contas individuais.

---

[1] Milko Matijascic é Coordenador do Curso de Economia do Centro Salesiano (UNISAL),. Foi Assessor Especial do Ministério da Previdência Social (2004-2005). milko@uol.com.br

[2] Economista Sênior do Federal Reseve Bank em Atlanta para assuntos relativos à América Latina e ali atua como Coordenador do Centro das Américas. Stephen.Kay@atl.frb.org

[3] Os opiniões refletem a posição dos autores e de nenhuma outra instituição. Comentários são bem-vindos.

Essas reformas, denominadas de estruturais ou multi-pilares, não foram uniformes, pois algumas delas se basearam na substituição total dos antigos regimes de repartição, enquanto outras se propuseram a combinar a antiga e a nova sistemática e, por fim, algumas permitiram a coexistência dessas modalidades. As diferenças não se limitaram a esses aspectos, considerando que em algumas situações uma parte da força de trabalho não foi incorporada aos novos sistemas oriundos das reformas. Algumas das reformas nacionais previam, e outras não, a concessão de subsídios ou a transferência de recursos para atender aqueles que não constituíram fundos em valor suficiente para garantir um piso ou ter acesso a recursos assistenciais que pudessem eliminar ou mitigar os problemas de pobreza na velhice. (CEPAL, 2006).

As reformas foram defendidas com vigor e geraram expectativas muito elevadas junto à opinião pública dos países que promoveram as chamadas reformas estruturais, pois:

- existia a expectativa que a concorrência entre as administradoras de fundos de pensão melhorassem a qualidade da gestão e reduzissem esses custos;
- era esperado que a sistemática de contas individuais, aliadas, em vários casos, a uma redução nas alíquotas de contribuição que associariam explicitamente as contribuições efetuadas aos benefícios a serem pagos servissem de estímulos para a regularidade na transferência de recursos, aumentando a cobertura em relação à PEA e aos beneficiários em potencial;
- seria possível reduzir os riscos fiscais em relação à proteção social, pois cada um dependeria de seus esforços para ter acesso a benefícios;
- aumentaria a poupança nacional o que, em contrapartida, resultaria num crescimento mais acelerado das economias; e
- ocorreria um aumento nos níveis de capitalização e de atividade nas bolsas de valores, dando um impulso dinâmico decisivo para a retomada sustentada do crescimento do PIB em patamares mais elevados.

Essa listagem resume a defesa das reformas estruturais, mesmo em contextos diversos entre os países que promoveram essas reformas, ao considerar a situação das finanças públicas, da atividade econômica e em termos de desenvolvimento humano. Em todos os casos foram adotados argumentos similares.

Embora essa abordagem estrutural de reforma tenha se aproximado de uma nova ortodoxia previdenciária, segundo Lo Vuolo (1997), ela não foi a única. A maioria dos países mais desenvolvidos e uma parcela relevante dos países em desenvolvimento optaram por uma reforma do tipo paramétrico. Na reforma paramétrica a meta é aperfeiçoar ou melhorar o sistema previdenciário público, preservando-o, mediante uma série de modificações, tais como: tornar mais rigorosas

as condições de acesso aos benefícios, aumentar as contribuições, reduzir custos, aumentar a eficiência etc. O sistema público também pode ser combinado com um programa voluntário de aposentadorias suplementares (caso brasileiro).

Para os países em desenvolvimento os resultados das reformas paramétricas foram questionáveis, assim como os das reformas estruturais. Nos dois casos os problemas preexistentes se mantiveram inalterados, quando não se agravaram, reforçando a necessidade de promoção de uma reforma da reforma.

Considerando esse contexto, tão complexo e delicado num momento profundamente marcado pelas mudanças nas relações de trabalho e de produção é preciso retomar o tema como forma de aprofundar o debate e rever os diagnósticos para diminuir as dicotomias entre o econômico e o social que representaram a marca do período recente. Apesar de esse cenário ser antigo para os países em desenvolvimento, as mudanças apontadas tornaram a situação já precária mais delicada, tornando a reforma das reformas um imperativo. Para analisar a questão será necessário vencer as seguintes etapas:

- Cenário e avaliação recente das IFI e do governo chileno
- Resultados operacionais das reformas da previdência
- Impactos macroeconômicos e sobre os mercados
- Problemas intrínsecos ao mundo de trabalho
- Perspectivas da reforma da reforma

2 – Posicionamento recente: juízos autocríticos

A revisão do posicionamento do Banco Mundial sobre as reformas da previdência e as limitações das propostas centradas em contribuições definidas e contas individuais é um marco para o debate internacional recente. Gill et al. (2005); Banco Mundial (2006) e, recentemente, o IEG - Independent Evaluation Group (2006), composto por técnicos e consultores externos do Banco Mundial assumiram um posicionamento mais cauteloso em relação às propostas de Banco Mundial (1994) que recomendavam e estimulavam a adoção desse tipo de abordagem para a maioria das situações.

Entre as qualificações que fazem os documentos existem críticas como:

- Os custos foram muito elevados e a concorrência não operou como o previsto;
- As comissões muito elevadas degradaram o valor dos benefícios;
- A redução das alíquotas incidentes sobre os salários não resultaram em aumento do contingente de contribuintes ou de beneficiários;
- A poupança não aumentou e não foi uma influência decisiva para a retomada da atividade econômica; e
- Os mercados de capitais continuaram com baixos níveis de capitalização e grande concentração em títulos emitidos pelos Estados.

Todos esses temas serão retomados nas próximas seções de modo a explicitar porque está sendo discutida a reforma das reformas. Mas existem alguns elementos que devem ser antecipados com vistas a destacar a importância do ponto de transição que afeta o debate sobre a seguridade e as políticas sociais de transferência de renda para as populações como um todo.

Partindo de IEG (2006), é possível afirmar que existe um juízo bastante crítico sobre as ações empreendidas pelo Banco Mundial ao efetuar empréstimos destinados à reforma da previdência. A crítica central, que perpassa todo o relatório se refere ao fato das condições estruturais do contexto social, econômico e de respeito aos direitos sociais permanecerem inalteradas após a realização das reformas. Em outras palavras, as reformas não conseguiram alterar a situação preexistente e os desafios, ou, pelo menos, uma parcela muito significativa deles não foi superada, conforme aponta o quadro 1 extraído do estudo. Não foi encontrada uma fórmula para superar os problemas típicos da proteção social dos países em desenvolvimento, ainda que isso esteja relacionado à atuação da gestão e da constituição de *portfolio*, um elemento central nas proposições formuladas por Banco Mundial (1994).

Quadro 1 - Banco Mundial: Problemas pendentes após conceder apoios à reforma da previdência

PROBLEMAS PENDENTES	PAÍSES
Baixa cobertura	Cazaquistão, Kirguistão, Peru, Argentina (declinando), Rússia (declinando)
Não consegue aliviar a pobreza	Bulgária (mulheres), China, México, Rússia, Uruguai
Déficits fiscais persistentes	Argentina, Bolívia, Brasil, Coréia (longo prazo), Uruguai
Problemas atuariais	Kirguistão, Uruguai, México (necessita de modelo mais consistente)
Setor financeiro reduzido	Bulgária, China, Macedônia, Rússia, Uruguai
Comissões muito elevadas	Hungria, Peru
Sistemas de previdência adicionais	México, Peru
Benefícios de valor elevado	Brasil, Peru
Apoio técnico lento e ineficaz	Hungria, Lituânia

Fonte: Independent Evaluation Group - IGE (2006, p. 70)

As conclusões do IGE (2006) assumem um tom moderado com a avaliação dos resultados obtidos com a assistência fornecida para a promoção de reformas da previdência. Foi considerado que os resultados foram, em geral, satisfatórios e

atingiram os objetivos iniciais para a maioria dos casos. No entanto, existem recomendações para que, no futuro, o Banco Mundial:

- Preste mais atenção com as reformas paramétricas, elevando a rede de segurança básica para evitar a pobreza durante a velhice;
- Criar diretrizes para uma assistência melhor focalizada nas necessidades dos países que recebem ajuda para criar políticas consistentes; e
- Precisa aumentar a assistência para criar capacidades que possam gerar reformas bem sucedidas e de boa qualidade.

Outro documento de grande importância foi lançado muito recentemente pelo governo do Chile. Vale sublinhar que o Chile foi o pioneiro e o paradigma das reformas estruturais em termos de desempenho. Trata-se do ICAP - *Informe del Consejo Asesor Presidencial para la Reforma del Sistema Provisional (2006).* Embora o tom seja moderado, vários dos integrantes que participaram estiveram entre os analistas que apresentaram posturas críticas nas últimas décadas e o documento acabou colocando em destaque as fragilidades do chamado modelo chileno:

> "No obstante estas realidades, muchas trabajadoras y trabajadores no ven actualmente en la previsión social una fuente de seguridad futura. Ya sea por desconocimiento, imprevisión o por la urgencia de resolver necesidades más inmediatas, muchos trabajadores han ahorrado poco o nada a través del sistema de pensiones. Otros tienen dudas sobre la magnitud real de los fondos de que podrán disponer para su jubilación o sobre el apoyo que les podría dar el estado para complementarlos. Para estas personas, la previsión no está asegurando que al llegar la vejez se podrán mantener los niveles de vida o evitar la pobreza. En estas circunstancias, algunos piensan que podrían contar con otros recursos personales, familiares o patrimoniales para enfrentar la vejez, o que aún podrían hacer un buen negocio que les genere ahorros suficientes, pero muchos optan también por no pensar en el futuro.
>
> Contrariamente de lo que se espera de la previsión, para muchos chilenos ésta no está ayudando a reducir la inseguridad respecto del futuro." *Informe del Consejo Asesor Presidencial para la Reforma del Sistema Previsional p. 5*

O Chile, que não foi analisado pelo IGE (2006) por não ter necessitado de empréstimos para promover as reformas nos anos 1990 apresentou conclusões muito similares às do relatório que tratou da atuação do Banco Mundial no âmbito da assistência às reformas da previdência. Em termos mais essenciais, o documento:

- Reconhece que a metade dos trabalhadores não estará qualificada para obter a aposentadoria mínima. A comissão recomenda um beneficio solidário que atinja ate 60% da PEA - população economicamente ativa.
- Recomenda melhorar equidade de gênero. A Presidente Bachelet afirmou que o sistema de previdência do Chile discrimina as mulheres. As mulheres recebem 42% do que recebem os homens aposentados e 65% delas não pouparão o bastante para ter acesso a uma aposentadoria mínima. O relatório prevê o repasse de recursos do Estado para compensar a atenção às crianças e formas para compartilhar os fundos da aposentadoria para casais divorciados, entre outras medidas.

- Previu medidas para aumentar a concorrência e baixar custos, estimulando, mais especificamente a terceirização de funções administrativas e descontos de cobrança para grupos dos trabalhadores associados.

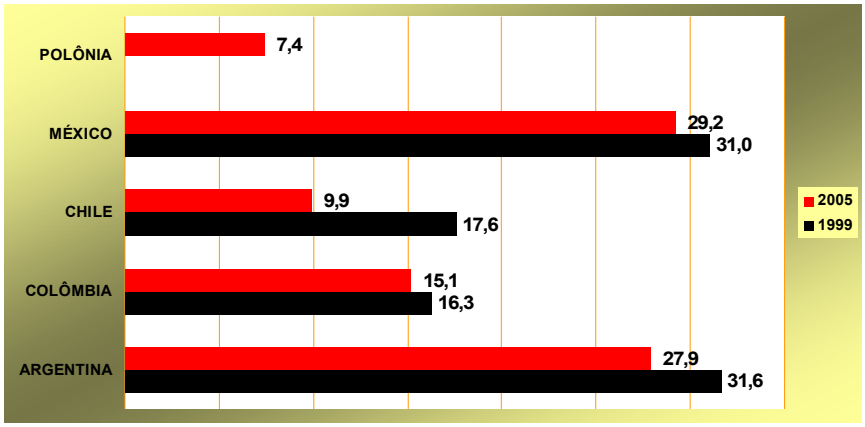
As medidas "revisionistas" à respeito das reformas da previdência e de suas formulações mais "fundamentalistas" para a adoção de reformas estruturais poderiam ser multiplicadas. Diante da profusão de documentos que tratam da medida seria possível, inclusive, afirmar que os paradigmas e consensos estão sendo alterados. No entanto, para entender melhor o problemas, será preciso evocar alguns dos resultados das reformas da previdência, sejam elas estruturais ou paramétricas, para ter uma medida adequada do esforço necessário para promover a reforma das reformas.

3 - Resultados operacionais das reformas da previdência

Conforme é possível depreender do que foi dito até o momento, os resultados das reformas frustraram grande parte das expectativas dos reformadores quando o assunto se refere às ações operacionais dos sistemas de aposentadorias e pensões. Para entender melhor essa temática a presente seção analisará os problemas referentes à gestão de fundos, a cobertura da PEA e da população com 65 anos ou mais e abordará, de forma genérica, algumas questões relativas ao financiamento.

A concorrência entre os fundos não baixou os custos de gestão. Eles são muito elevados para países da América Latina ou mesmo para Economias em Transição e diminuem de forma palpável a rentabilidade final das contas individuais de cada trabalhador. Prova disso é que a rentabilidade média dos fundos Chile entre 1982 e 2003 foi de 11%, mas, deduzidas as comissões e despesas administrativas da Administradora o valor se reduz para 5,3%.

Gráfico 1 – Custos administrativos sobre recursos destinados às contas individuais - %



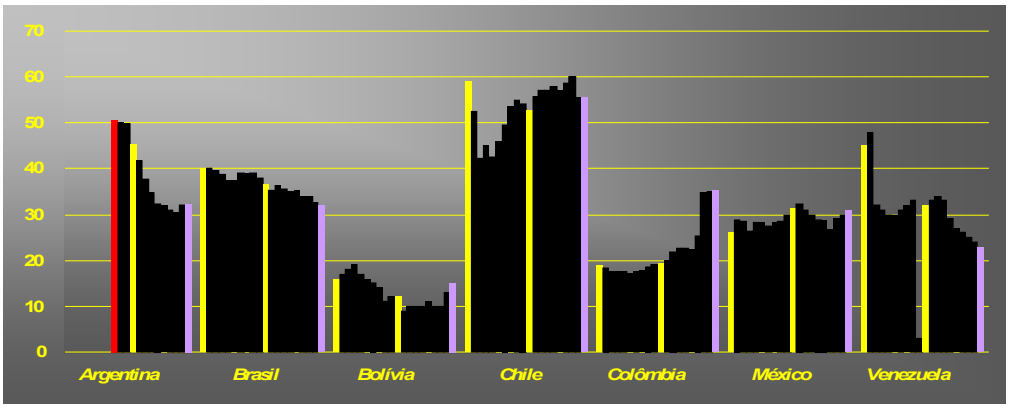
Fonte: FIAP – Federação Internacional de Administradoras de Fundos de Pensão.

É preciso mencionar ainda que um total de 25%, segundo Gill, Yermo e Packard (2005) de cada conta, em média, foi destinado para pagar os diversos custos de transação ou custódia entre títulos e valores mobiliários e isso se traduz, fatalmente, na redução do valor das aposentadorias de cada segurado.

O resultado desse cenário é que a taxa de reposição, ou seja, o valor das aposentadorias em relação ao rendimento dos contribuintes foi estimado em cerca de 40% para quem participa regularmente do sistema, quando o ideal seria de 65%, considerando as estimativas da OIT (2002). Pior ainda, entre 40 e 50% da população não receberá aposentadorias, por não poder cumprir as regras mínimas e 10% receberá somente o piso fixado pelo governo.

Do ponto de vista do custeio, havia a expectativa que uma redução nas alíquotas incidentes sobre a folha salarial, associada à concorrência entre administradoras de fundos de pensão pudessem elevar de forma substantiva e sustentada o patamar de contribuintes quando comparado à PEA. Isso não ocorreu, conforme é possível depreender do gráfico 2, baseado em dados do Banco Mundial.

Gráfico 2 – Proporção de contribuintes para a previdência sobre a PEA – em % (1980 - 1999)

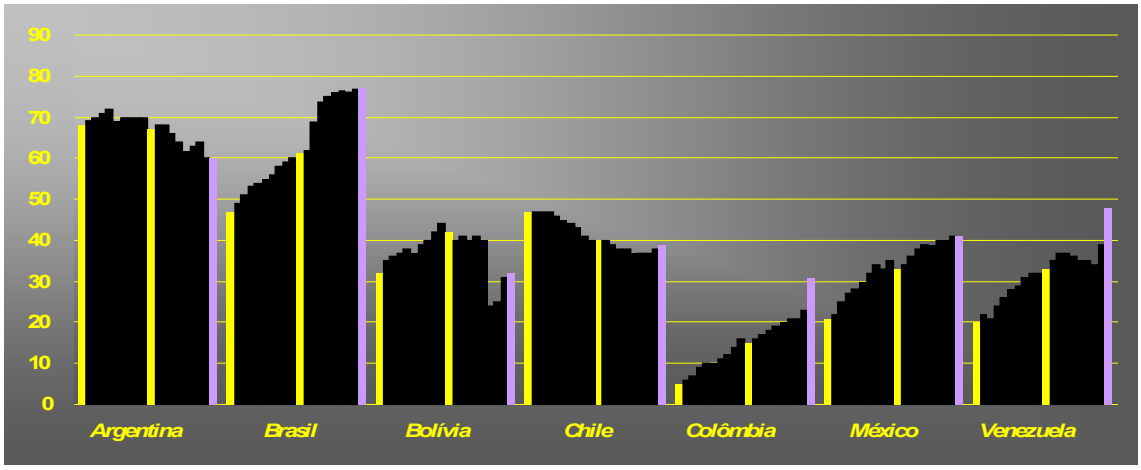


Fonte Indicadores do Banco Mundial.

Assim, é possível afirmar que não houve uma mudança de patamares na proporção de contribuintes, a despeito do que fora previsto no momento das reformas. Os problemas históricos da previdência não foram superados no que diz respeito ao respeito dos direitos sociais para uma parte majoritária da PEA na América Latina.

Em relação ao número de beneficiários houve aumento em alguns países e queda em outros. Os aumentos se devem ao amadurecimento demográfico e, em parte, a decisões políticas de conceder benefícios às populações de vários países sem a exigência de uma contrapartida estrita em termos de contribuições como condição para a concessão de uma aposentadoria. (Gráfico 3).

Gráfico 3 – Proporção de idosos com 65 anos ou mais que recebem aposentadorias ou pensões por morte – em % (valores aproximados entre 1980 e 1999)



Fonte Indicadores do Banco Mundial.

No caso dos benefícios é possível perceber que a conjunção entre amadurecimento demográfico e reformas estruturais reduz o número potencial de beneficiários, conforme ocorreu na Argentina e no Chile, enquanto as decisões de universalização do sistema implicam numa elevação da cobertura, como no Brasil[4]. Aliás, excetuados os casos brasileiro e argentino, é possível afirmar que a cobertura é acanhada e deixa entrever uma situação de precariedade dos idosos.

[4] Já para o Brasil, um modelo oposto, Lavinas e Dain (2005), reafirmam que a seguridade, reduz eficazmente a pobreza, pois: "Do total de indigentes estimado em 2003, os idosos com mais de 65 anos representam 1%, contra 3% em 1981. O número absoluto de indigentes também recua nessa faixa etária, passando de 616 mil para 212 mil, e isso apesar do aumento da participação dos idosos no conjunto da população brasileira (cresceram 10% entre 1981 e 2003). A participação dos idosos com idade acima de 60 anos se reduz pela metade no universo da pobreza extrema, caindo de 914 mil para 430 mil no período. Tomando-se agora a população pobre, verifica-se dinâmica semelhante de queda da participação relativa e do número absoluto de idosos." Dain e Lavinas (2005:42).

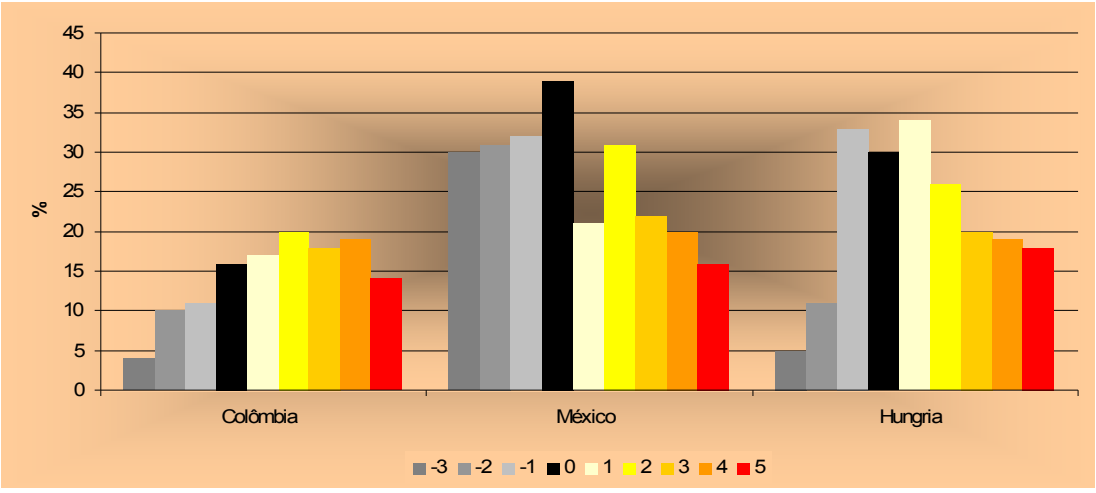
4 - Reformas da previdência: Impactos macroeconômicos e sobre os mercados

Uma das expectativas referentes à reforma da previdência dizia respeito ao fato de constituir fundos que poderiam se transformar um *funding* para o financiamento das atividades necessárias para ativar o crescimento sustentado do PIB.

A idéia central, exposta por quase todos os autores, mas que era particularmente marcante em Banco Mundial (1994), era que os regimes de capitalização poderiam ativar os mercados de capitais e as bolsas de valores em particular. Assim, através desse estímulo, seria possível elevar a poupança nacional, o que, por sua vez, se traduziria necessariamente em crescimento econômico.

A análise de diferentes experiências com reformas da previdência não autoriza adotar semelhantes conclusões. Três experiências bastante diferentes como as da Colômbia, México e Hungria, conforme apontou IGE (2006), revelam, ao comparar anos anteriores e posteriores à entrada em operação do sistema de previdência reformado segundo a ótica estrutural, que os níveis de poupança não se elevaram de forma satisfatória. A Colômbia, apesar de apresentar índices mais elevados, permaneceu em patamares alarmantemente baixos, enquanto a Hungria parece ter tomado uma rota declinante e o mesmo aconteceu com o México, onde existe o agravante dos níveis estarem em patamares anteriores aos da época da reforma, conforme é possível depreender do gráfico 4.

Gráfico 4 - Poupança e reforma da previdência: anos anteriores e posteriores

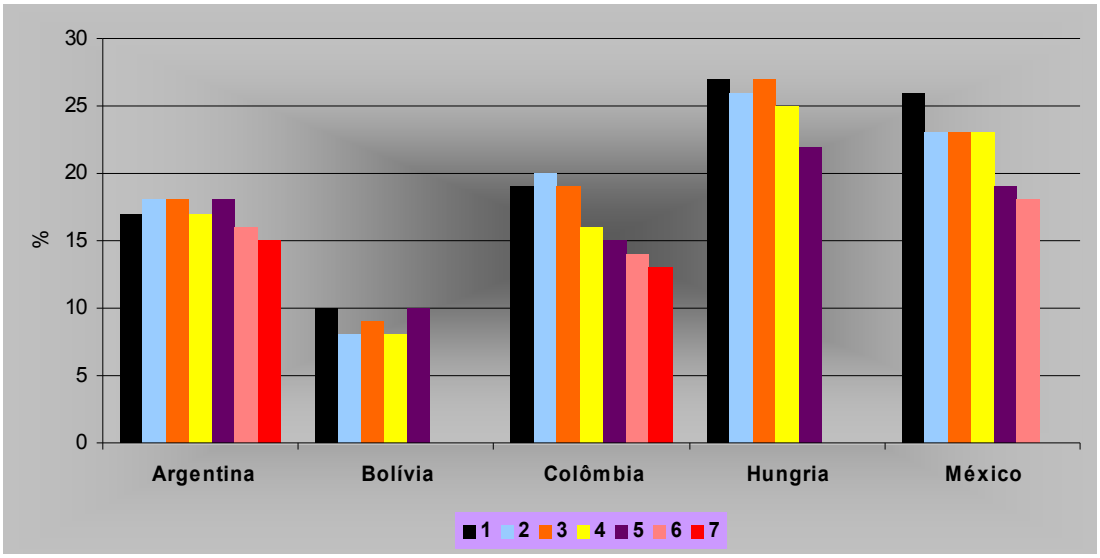


Fonte Indicadores do Banco Mundial.

O IGE (2006) apresenta dados para outros países, mas o período analisado é menos extenso que o apontado no gráfico 4. Não houve uma reação perceptível da poupança nacional após as reformas da previdência. O próprio caso chileno, sempre considerado o melhor sucedido, e que foi analisado por Uthoff (1999) não permite confirmar que a reforma da previdência elevou a poupança e o resultado ali obtido é devido, provavelmente aos resultados de uma reforma tributária exemplar em termos de países da América Latina.

Os dados obtidos pelo IGE (2006) são ainda mais contundentes ao evocar, com base nos indicadores do Banco Mundial, os níveis de capitalização do mercado após a execução das reformas da previdência. Os níveis se mantiveram inalterados e em patamares bastante baixos nas mais diferentes situações, conforme é possível observar no gráfico 5. Assim, as propostas dos reformadores das décadas passadas também não foram confirmadas em relação aos níveis de capitalização do mercado.

Gráfico 5 - Capitalização do mercado nos anos posteriores à reforma da previdência - % sobre o PIB



Fonte Indicadores do Banco Mundial.

Na verdade, o problema exposto por IGE (2006) é ainda mais grave. As reduzidas dimensões dos mercados colocam em risco esses mercados, promovendo uma inflação de ativos que pouca relação tem com a atividade empresarial. A oferta de recursos passa a disputar as opções existentes, não gerando a emissão de novos títulos e não se convertendo em investimentos produtivos. A maioria das empresas bem estruturadas prefere captar recursos no estrangeiro, com taxas de juros mais baixas e outras, de menor porte, que poderiam se interessar pelo financiamento através das bolsas de valores, não conseguem satisfazer os critérios elementares de governança

corporativa. Isso coloca em risco os valores das contas dos trabalhadores quando for iniciado um processo de venda maciça de ativos para promover o pagamento de aposentadorias no momento do amadurecimento do sistema reformado. Os dados apresentados na tabela 1 apontam as dimensões do problema ao comparar economias de países da América Latina às dos E.U.A, onde o mercado de capitais é muito evoluído e possui uma importante participação em relação ao PIB que, por sua vez, é muito maior que os países ao sul. Para que a reforma estrutural da previdência pudesse ter êxito, seria necessário que os mercados de capitais fossem mais sofisticados e pudessem rapidamente absorver os recursos, o que era inexeqüível ao considerar a trajetória desses países.

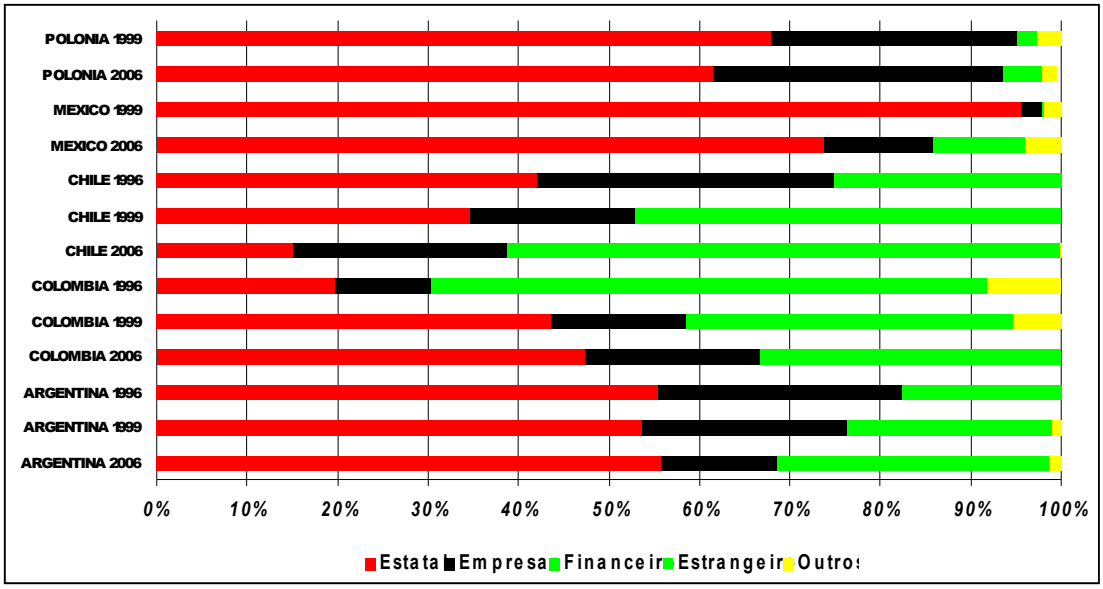
Tabela 1 – Capitalização e volume de transações em bolsas de valores - % sobre o PIB

Países	**Capitalização Total**			**Volume de transações**		
Selecionados	***1994***	***2002***	***2004***	***1994***	***2002***	***2004***
Argentina	14,3	100,9	30,3	4,4	1,3	5,0
Brasil	34,6	27,4	54,7	20,1	10,7	15,5
Chile	133,9	74,2	124,4	10,3	4,9	12,3
Colômbia	17,1	11,9	25,8	2,7	0,3	1,5
México	30,9	16,2	25,4	19,7	4,4	6,3
Uruguai	1,0	-	5,5	0,1	0,0	0,1
EUA	72,5	106,4	139,4	51	244,4	165,3

Fonte: Indicadores do Banco Mundial

Outra faceta preocupante diz respeito à forte concentração dos *portfolios* dos fundos de pensão em títulos públicos. Isso coloca o Estado numa posição dúbia. Por um lado, em seu papel de regulamentação o Estado deve zelar pelos interesses dos segurados da previdência. Por outro lado, como o Estado é o maior devedor de qualquer economia, ele sempre pode lançar mão das possibilidades oferecidas num contexto de quase monopsônio. Isso ocorre se o Estado resolve reestruturar de forma compulsória a dívida pública com a imposição de políticas de forma unilateral, como a revisão dos contratos referentes ao pagamento de encargos financeiros. Esse foi, tacitamente, o caso da Argentina no período recente e, aliada a medidas de desoneração das contribuições sociais, foi um poderoso elemento adicional para aumentar o grau de fragilidade financeiras das finanças públicas. O elevado nível de representatividade dos títulos da dívida pública podem ser apreendidos no gráfico 6.

Gráfico 6 –Distribuição do *portfolio* dos fundos de pensão em países selecionados 1996 a 2006 - %



Fonte: FIAP.

Partindo do gráfico 6 fica difícil refutar a observação de Lo Vuolo (1997) que mencionou que várias das reformas estruturais acabaram por converter direitos de aposentadoria em dívidas públicas. Em países em desenvolvimento que promoveram reformas estruturais, os recursos das contribuições, que deixam, ao menos em parte, de serem dirigidos ao sistema público de previdência e passam a financiar o custo de transição devido à troca do regime financeiro de repartição pelo de capitalização individual via aumento da dívida pública.

Mesmo com o recuo da participação dos títulos da dívida pública nos períodos mais recentes, o que se observa é o crescimentos dos títuls do setor financeiro no porfolio dos fundos de pensão. Em países em desenvolvimento, o mais provável é que esses títulos sejam lastreados hegemonicamente em títulos da dívida pública. O problema das possibilidade de aplicação rentável dos recursos são tão graves que os países da América Latina aprersentados no gráfico xx passaram a ter uma parte relevante dos recursos investidos em aplicações no estrangeiro, o que, pode seguramente elevar o grau de segurança financeira, mas, pode contribuir pouco para o crescimento das economias nacionais e para gerar *funding* de longo prazo.

Assim, o contexto macroeconômico e o referente aos mercados de capitais representam um exemplo adicional dos problemas da promoção de reformas sem a adoção de diagnósticos melhor adaptados às realidades locais que, não apenas não conseguem remover os problemas preexistentes, como podem gerar novos problemas,

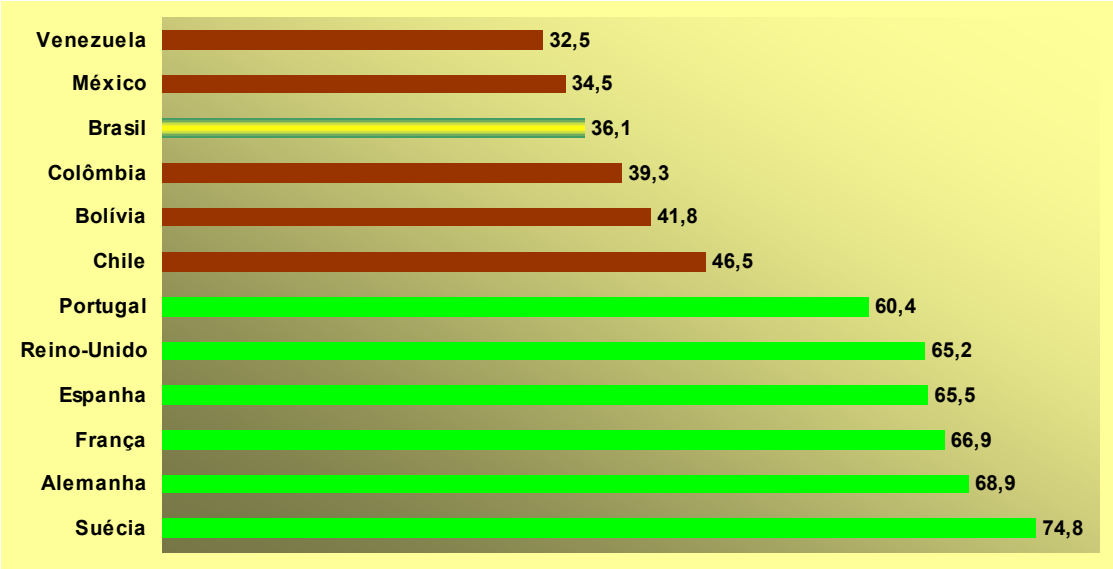
conforme apontou Barr (2000) ao comentar os riscos envolvidos no regime de capitalização individual com a especulação financeira.

5 – Estrutura de ocupação e proteção social

A arrecadação de contribuições depende estreitamente da base de incidência do financiamento. Essa base de incidência costuma ser a folha salarial, pois a sociedade salarial pressupõe relações de trabalho estáveis em termos dos níveis de remuneração e da duração do contrato de trabalho. Se essa condição não estiver presente, ou se a apropriação da renda através do salário não for hegemônica, as condições de custeio dos programas sociais do tipo contributivo, onde cada um recebe segundo uma proporção em relação à sua contribuição, existe uma inexorável fragilidade financeira.

Ao contrário do que ocorre em países mais desenvolvidos, a parcela do PIB que é destinada ao pagamento de salários em países da América Latina não é dominante e representa uma parcela minoritária, conforme apontam os dados do gráfico 7.

Gráfico 7 – Salário e encargos sociais sobre o PIB de países selecionados em 2003- %



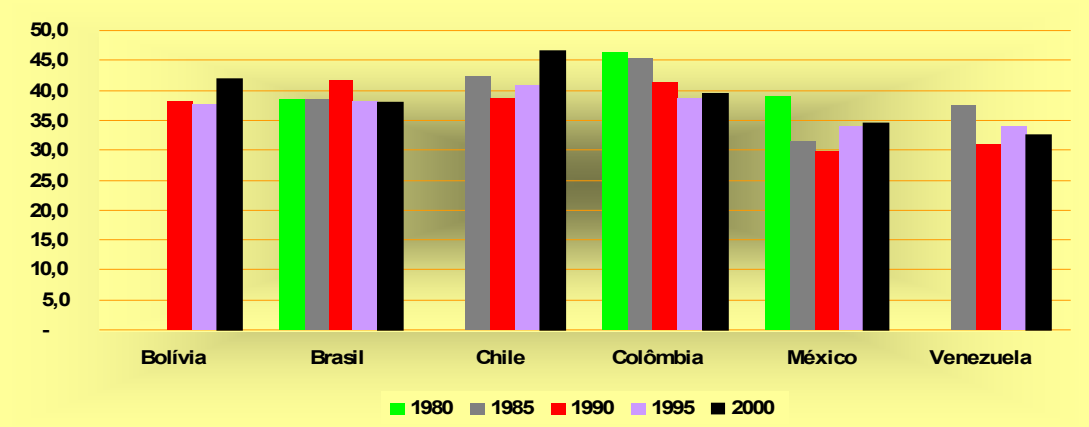
Fontes: CEPAL e Eurostat.

A linha que divide o Chile, que é o país em melhores condições de desempenho econômico da América Latina de Portugal, cuja posição na União Européia e mais frágil em relação aos demais países é nítida. O cenário apresentado no gráfico 6 e deixa poucas dúvidas sobre a importância da participação dos salários na renda nacional e sua parcela na distribuição de renda. Nesse sentido, o chamado *welfare*

state depende não somente de uma estrutura adequada das políticas sociais, mas deve também estar baseado numa sociedade em que a apropriação da renda se dá de forma predominantemente salarial.

Isso remete a outro problema das reformas da previdência social e das políticas sociais em particular em países da América Latina: a falta de um diagnóstico que identificasse os problemas relativos ao nível de rendimentos e de assalariamento da população dos países. A reduzida participação dos salários quando comparada a países mais desenvolvidos sempre foi uma realidade em países da América Latina, conforme atesta o gráfico 8 e esse cenário não revelou mudanças relevantes nos últimos 25 anos.

Gráfico 8 – Salário e encargos sociais sobre o PIB de países selecionados da América Latina- %

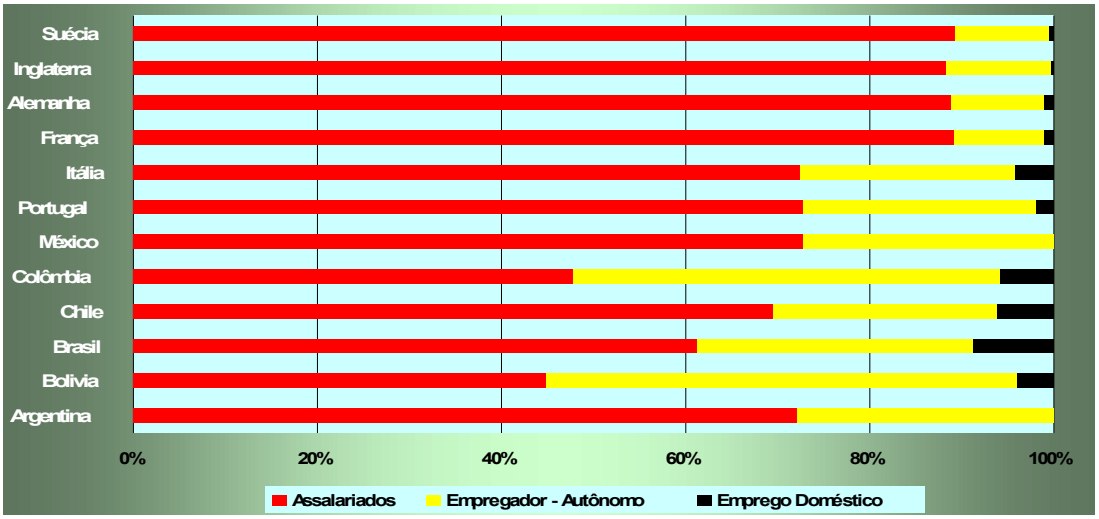


Fontes: CEPAL.

Outro grande problema na formulação de diagnósticos que ainda é tratado com pouca atenção nos debates internacionais sobre reformas da proteção social diz respeito à estrutura de ocupação da PEA. Segundo a OIT (2002), os países que possuem um número de trabalhadores não assalariados maior apresentam maiores dificuldades para integrar essa parcela da PEA à condição de contribuinte da previdência e de todos os programas sociais que requeiram essa condição.

Os dados apresentados pelo gráfico 9 revelam as dificuldades envolvidas nessa questão ao comparar, novamente, países da América Latina e da Europa. Apesar de as relações via assalariamento serem predominantes, elas não possuem a mesma dimensão o que representa um elemento adicional de instabilidade que incide sobre os países da América Latina.

Gráfico 9 – Perfil de ocupação da população trabalhadora em 2002 para países selecionados- %



Fontes: CEPAL e EUROSTAT.

Se a situação relativa à distribuição funcional da renda em relação ao PIB não for revertida, aumentando a renda individual ou familiar dos trabalhadores e passando a se apropriar de uma parcela maior do PIB, será muito difícil reverter o quadro de carências existente nos países da América Latina. Essa é a condição essencial para dotar esses países de sistemas de seguridade em que a inserção mais típica seja via seguro social. Os reformadores dos anos 1990, ao não considerar esse quadro, fizerem promessas com base em idéias fora de lugar, para ressuscitar uma velha expressão do debate intelectual do continente.

No mais, embora o assalariamento seja efetivamente dominantes nos países da América Latina, é preciso que eles sejam totalmente hegemônicos em termos de estrutura de ocupação para viabilizar uma proteção social baseada em sistemas previdenciários baseados no seguro individual, conforme foi proposto nos anos 1990.

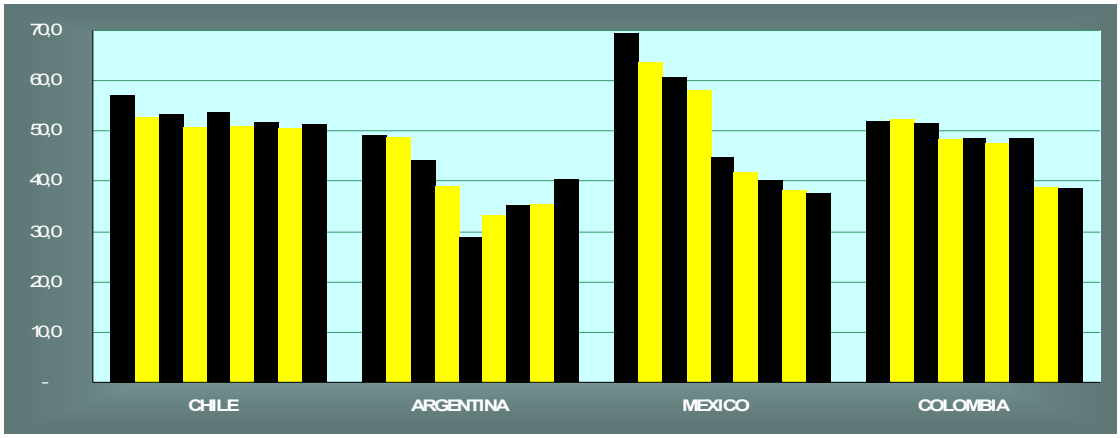
6 – Atividade econômica, perfil da ocupação e reflexos nas contribuições sociais

A que da atividade econômica e o agravamento da situação laboral e do perfil de ocupação tiveram reflexos importantes no perfil de contribuição para a previdência, aumentando a grau de precarização da força de trabalho em países da América Latina. O número de contribuintes que transferem dinheiro regularmente vem decrescendo, aumentando os riscos sociais de perda de capacidade de trabalho conjugados à

impossibilidade de acesso à reposição de renda em situações de doença, invalidez, desemprego, idade avançada e morte prematura.

Partindo do gráfico 10 é possível observar a queda do número de contribuintes para a previdência em países do continente que promoveram reformas do tipo estrutural. A deterioração da situação econômica e seus reflexos sobre a ocupação tiveram resultaram numa tendência declinante do número de contribuintes em todos os paises que vem divulgando o indicador de forma regular.

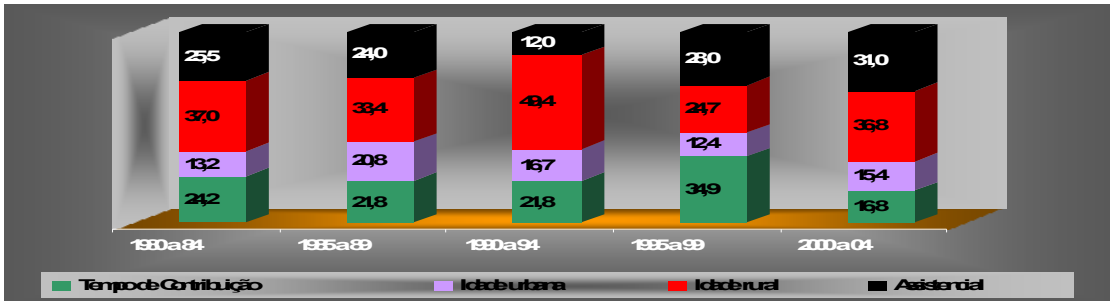
Gráfico 10 –Contribuintes como proporção dos filiados em países selecionados 1997 a 2005- %



Fonte: FIAP.

No Brasil, onde o sistema ainda funciona em regime de repartição e solidariedade entre gerações, não dispõe desse tipo de dado. Mas, é possível, através do perfil de concessão de benefícios observar um movimento similar, ou seja, o número de aposentadorias por tempo de contribuição, que pressupõe a cotização regular vem cedendo rapidamente espaço às demais modalidades, sobretudo para benefícios por idade, que requerem menos da metade do tempo total ou as de caráter assistencial, que, por definição, não requerem a comprovação do tempo de contribuição. Ou seja, como existe um modelo de proteção social com um importante e, no contexto dos países em desenvolvimento, generoso modelo de concessão de benefícios assistenciais, o perfil de benefícios para idade avançada é cada vez menos "contributivo" e vem se tornando rapidamente mais redistributivo e a meta está mais relacionada ao combate à pobreza na população idosa. O gráfico 11 aponta o problema de forma detalhada.

Gráfico 11 –Concessão de benefícios para idosos no Brasil: 1980 - 2004- %



Fonte: AEPS – Anuário Estatístico da Previdência Social..

Esses resultados se traduzem também na deterioração da remuneração conforme apontam os dados chilenos. A conjunção de uma atividade econômica de bom desempenho, aliada a um perfil ocupacional pouco adequado e que não reage de forma positiva em relação ao estímulo da economia causa problemas sob o prisma da qualidade da proteção contra a perda da capacidade de trabalho. Esse cenário se traduz no que a literatura vem chamando de baixa densidade de contribuição, ou seja, o volume de recursos transferidos para custear as aposentadorias ao longo de um período de tempo. Esse indicador que, mais e mais, deve passar a integrar as análises relativas a políticas de seguro social, revela que quanto maior o resultado, maior o valor potencial do benefício e vice-versa.

Os dados da tabela 2 são muito representativos, pois revelam que entre os que não contribuem de forma regular, um contingente muito expressivo conforme foi possível observar no gráfico anterior, não será, pelas regras chilenas, atingindo um mínimo de 240 meses para dar direito a uma aposentadoria. Além disso, as taxas de reposição, ou seja, o valor das aposentadorias comparadas aos rendimentos do trabalho, será reduzido, atingindo na melhor das hipóteses um total de 46% que tende a ser insuficiente para garantir o status do trabalhador em sua passagem para a inatividade.

Tabela 2 - Densidade de contribuições das AFP no Chile em 2002

Indicadores de densidade de contribuição	*Contribuintes*		*Filiados*	
	Média	*Mediana*	*Média*	*Mediana*
Contribuição média -Meses por ano	7,1	7,2	5,0	4,2
Meses de contribuição na idade de aposentar	313,6	317,8	217,6	184,2
Taxa de reposição sobre renda tributável	46%	37%	32%	20%

Fonte: Ministério de Trabalho. Apud. CENDA (2004).

As condições referentes ao mercado de trabalho e à situação da ocupação foram fatores negligenciados pelas reformas estruturais e mesmo paramétricos ao longo dos anos 1990. Nesse período, foi adotada uma defesa intransigente de procedimentos típicos das técnicas de seguro, onde cada um recebe de acordo com o que contribuiu e

com os riscos inerentes ao seu perfil etário e de inserção no mercado de trabalho. Ao conjugar rendimentos de baixo valor, uma distribuição de renda concentrada e um perfil de ocupação que nunca foi hegemonicamente do tipo salarial e ainda deteriorou com a abertura econômica, o resultado para os países em desenvolvimento tem sido uma queda na proteção contra os riscos de perda de capacidade laboral. É esse cenário que estimulou a revisão de procedimentos por parte das instituições multilaterais e que dá a partida para o debate da reforma da reforma. Mas esse é um debate complexo que ainda está pose iniciando.

7 - Comentários finais

Os resultados das reformas da previdência em países em desenvolvimento não atingiram muitas das expectativas dos reformadores segundo as instituições multilaterais, inclusive as que, nos anos 1990, estimularam e ajudaram a financiar reformas da previdência para diminuir os riscos fiscais e aumentar a presença do mercado no segmento.

Entre os problemas centrais é necessário destacar que os custos de gestão e de transação foram muito elevados e a população não atribuiu aos modelos credibilidade, mantendo em parte o que existia para os modelos pré-reforma. O resultado disso foi a deterioração da cobertura de idosos, excetuado o caso brasileiro que aproximou a proteção previdenciária da assistencial e houve uma tendência geral à redução do contingente de contribuintes.

Além disso, os impactos sobre a poupança e mercados de capitais acabaram não ocorrendo. A situação de fragilidade dos Estados nacionais, na melhor das hipóteses, se manteve inalterada, à exceção do Chile, que promoveu uma reforma fiscal e de sua inserção internacional que foi bem sucedida, ainda que não tenha beneficiado a maioria da PEA.

O problema relativo aos mercados de trabalho e de suas condicionantes foi o mais sério, pois a cenário existente, em termos de estrutura de ocupação e de distribuição de renda foi ignorado. As conseqüências dessa atitude foram graves, pois existe a necessidade de uma reforma da reforma e o grau de legitimidade está seriamente comprometido devido à frustração das promessas.

Se não existe consenso, é possível falar em hegemonia daqueles que defendem um pilar zero de proteção social, ou seja, a transferência de recursos com base em postulados universalistas ou sem relação direta com as técnicas de seguros para quem não consegue ter um ciclo de vida laboral regular. No países em desenvolvimento isso significa um contingente que oscila entre 35% e 70% da PEA.

Apesar das evidências existentes, ainda existe uma crença infundada na necessidade de reformar a previdência para dar apoio a mercados de capitais, ignorando que a solidez destes é que devia ser uma condição prévia para a promoção de reformas do tipo estrutural. Por outro lado, a insistência na modalidade de capitalização individual ainda coloca à sombra a possibilidade de haver outras interações entre o público e o privado, que seriam mutuamente benéficas e que fundos de capitalização coletiva representam uma solução merecedora de atenção.

A sobreposição de erros graves, que, não raro, foram fruto de abordagens com pouca fundamentação empírica, para não falar na negligência em relação a temas essenciais como as estruturas de financiamento da economia e o comportamento dos mercados de capitais geram resistências que não existiam anteriormente. Para contornar esse tipo de problema é necessário, mais do que nunca, buscar o diálogo com os anseios das sociedades e a formulação de diagnósticos confiáveis e baseados em indicadores confiáveis. Os países que resistiram à imposição de modelos considerados milagrosos e que viessem acompanhados de empréstimos em condições vantajosas acabaram obtendo resultados melhores para as finanças públicas e na proteção de idosos.

Os modelos atualmente existentes pouco contribuem para sanear um quadro caracterizado pela precariedade e associado a baixos níveis de contribuições sociais. Pior ainda, nesse cenário, alguém pode, ao constatar a perda de capacidade laboral por algum risco de doença, invalidez ou morte prematura, ter a sorte de ter contribuído em patamares mínimos, inadequados para as técnicas do seguro social e, mesmo diante da adversidade, ficar amparado. Já outra pessoa em situação similar, mas que, devido aos percalços da ocupação não esteja em dia com as contribuições fica desamparada, apesar de ter contribuído por um período de até 12 anos.

O reconhecimento sobre a necessidade de um pilar zero, que preveja o pagamento de benefícios em quaisquer circunstâncias e a reorganização do sistema com outros pilares que permitam ultrapassar os níveis de subsistência ou manter o *status quo* são

muito importantes para promover o desenvolvimento. Atender a todos é o caminho mais confiável para diminuir a vergonhosa e preocupante heterogeneidade social que marca os tempos atuais.

Mas isso somente poderá ser feito com base em diagnósticos confiáveis e com um debate público que convença a sociedade, abandonando a posições geradoras de falta de credibilidade após tantas iniciativas que tiveram ampla divulgação da mídia, mas ocultaram os graves problemas inerentes às mesmas. O texto que se encerra apontou os principais problemas referentes a esses diagnósticos errôneos e tentou servir de apoio para reanimar o debate público entre especialistas.

BIBLIOGRAFIA:

CENDA - Centro de estudios nacionales de desarrollo alternativo – 2004 Chile: Bases para una reforma del sistema de pensiones. Relatório de pesquisa. Santiago: Mimeo. 2004

CEPAL (2006). La protección social de cara al futuro: Acceso, finaciamiento y solidaridad. Santiago de Chile: CEPAL

CONSEJO ASESOR PRESIDENCIAL PARA LA REFORMA PREVISIONAL (2006). Estado de Avance. Santiago do Chile: Presidência da República.

LAVINAS, Lena e DAIN, Sulamis (2005). Proteção social e justiça redistributiva: como promover a igualdade de gênero. Rio de Janeiro: FASE. Relatório de Pesquisa. Versão Preliminar.

GILL, Indermit, PACKARD, Truman, e YERMO, Juan. (2005). Keeping the Old-Age Promise. Washington DC: Standford University Press and The Worldbank.

IEG - INDEPENDENT EVALUATION GROUP (2006). Bank Assistance to Pension Reform and the Development of Pension Systems. Washington: Banco Mundial. 5 de Janeiro de 2006.

LO VUOLO, Rubén. (1997). El enfoque del Banco Mundial en el Sector de la Seguridad Social, In Filgueira, C. et org. al Desafíos de la seguridad social. Montevideo: CIESU.

MATIJASCIC, Milko e Stephen KAY. (2006). Social security at the crossroads: Toward Effective Pension Reform In Latin America. In International social security review. London: Blackwell. Vol 59, 1/2006.

OIT. (2002). Social security: A new consensus. Geneva, International Labour Office.

Título

Setor e emprego informal no Brasil: Análise dos resultados da nova série do sistema de contas nacionais - 2000/2006

Sessão temática

4- Rendas do trabalho, distribuição de renda, desigualdade e pobreza

Autores

João Hallak Neto;
Katia Namir Machado Barros;
Luciene Rodrigues Kozovits
(Analistas da Coordenação de Contas Nacionais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE).

Resumo

A importância da informalidade particularmente nas economias menos desenvolvidas tem promovido debates mais freqüentes tanto sobre o emprego quanto sobre o setor informal da economia. No entanto, ainda nota-se a ausência de um consenso a respeito do significado e da abrangência destes conceitos, bem como da interação entre eles. O objetivo central deste texto é retratar o setor informal brasileiro à luz das novas possibilidades de análise que se constituíram a partir da revisão da série do Sistema de Contas Nacionais, realizada em março de 2007. A proposta de descrição do setor, por sua vez, torna indispensável uma discussão preliminar sobre as diferenças conceituais entre setor de produção e emprego informal, apresentando os principais aspectos metodológicos no âmbito das discussões da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e considerando também a recente revisão do manual internacional de contas nacionais. Deste modo são apresentados os resultados referentes à geração de valor adicionado e ao número de ocupações por setor produtivo e tipo de emprego para o Brasil, no período recente. A base de dados utilizada foi a nova série do SCN, cujo ano de referência é 2000 e os dados disponíveis compreendem os anos 2000 a 2006. Neste último ano o setor informal, que emprega 27,2% dos postos de trabalho do país, teve uma contribuição de 9,9% na geração do valor adicionado. O emprego informal, por sua vez, alcançou 57,6% das ocupações totais.

Palavras-chave

Setor informal, trabalho informal, sistema de contas nacionais, valor adicionado.

Setor e emprego informal no Brasil: Análise dos resultados da nova série do sistema de contas nacionais - 2000/2006

Introdução

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apresentou, em março de 2007, os resultados da nova série do Sistema de Contas Nacionais (SCN) - referência 2000. A principal alteração em relação à série até então vigente foi a introdução de novas fontes estatísticas como as pesquisas econômicas anuais do IBGE, nas áreas de Indústria, Construção Civil, Comércio e Serviços, e de pesquisas domiciliares, como a Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF), a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) e a Pesquisa de Economia Informal Urbana de 2003 (Ecinf). Também passaram a integrar a base de dados do sistema as informações anuais de outras instituições, como a Declaração de Informações Econômico-Fiscais da Pessoa Jurídica (DIPJ) obtidas pela Secretaria da Receita Federal e os balanços fornecidos pelas Agências Reguladoras. Este conjunto de informações reforça a qualidade do SCN na medida em que possibilita a existência de marcos estruturais anuais para seus resultados não só no ano base, mas também nos anos correntes.

Outra consideração a respeito das mudanças incorporadas ao SCN refere-se à atualização de conceitos e definições em conformidade com as últimas recomendações dos organismos internacionais.[1] A introdução de novas fontes de dados e as alterações metodológicas no SCN do Brasil permitiram o maior detalhamento dos componentes do Produto Interno Bruto (PIB) tanto pela ótica de bens e serviços produzidos pelas atividades econômicas, quanto da repartição e distribuição da renda pelos setores institucionais.

Sobre este segmento, os avanços obtidos na mensuração do setor institucional famílias, com a identificação e a desagregação das instituições sem fins de lucro a serviço das famílias e a transferência da agricultura empresarial e das microempresas para o setor empresarial tornaram possível aperfeiçoar a análise do setor famílias como um todo, e de suas subdivisões, em particular, a do setor informal.

O objetivo central deste texto é mensurar o setor informal brasileiro diante das novas possibilidades de análise que se constituíram a partir desta revisão de série, que por ser recente, ainda encontra-se pouco explorada. A proposta de mensuração do setor informal, por sua vez, torna indispensável uma discussão preliminar sobre as diferenças conceituais entre setor de produção e emprego informal, apresentando os principais aspectos metodológicos no âmbito das discussões da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e considerando também a recém publicada revisão do manual internacional de contas nacionais, realizada pelas Nações Unidas em conjunto com a Comissão Internacional das Comunidades Européias, o Fundo Monetário Internacional, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico e o Banco Mundial no final do ano passado (SNA, 2008).

Deste modo são apresentados os resultados referentes à geração de valor adicionado e ao número de ocupações por setor produtivo e tipo de emprego para o Brasil, entre os anos de 2000 e 2006. A base de dados utilizada foi a nova série do SCN, cujo ano de referência é 2000 e os dados disponíveis compreendem o período assinalado.

[1] Como exemplos podem ser citadas a reclassificação de alguns impostos, a modificação do índice de volume da Administração pública, a mudança de âmbito e do índice de volume para o Setor financeiro e a contabilização do número de ocupações em vez de pessoas ocupadas para a mensuração do fator trabalho. Detalhes sobre as revisões específicas na nova série do SCN encontram-se nas 25 notas metodológicas disponíveis no site do IBGE: www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/contasnacionais/referencia2000/2005/default_SCN.shtm.

O estudo está dividido em quatro seções além da introdução. A primeira seção enfoca a concepção teórica do setor informal e do emprego informal no âmbito das discussões na OIT desde a década de 1970. A seguir é realizada uma breve descrição dos conceitos de setor e emprego adotados pelo SCN do Brasil de modo a fundamentar a análise dos resultados apresentada na seção 3. As considerações finais constam da última seção.

A concepção do setor informal e sua relação com o emprego informal

O termo setor informal foi inicialmente identificado nos estudos voltados para o Programa Mundial de Emprego realizados pela OIT já no início dos anos setenta. O relatório sobre emprego, renda e igualdade para o Quênia tornou-se um marco para a discussão sobre o conceito de setor informal e teve grande influência sobre trabalhos realizados posteriormente pela OIT em países africanos e asiáticos (ILO, 1972). O debate prosseguiu com os trabalhos para o Programa Regional de Emprego para a América Latina e o Caribe e outras missões, sendo que a partir deste marco uma vasta produção técnica e acadêmica passou a destacar o tema (Cacciamali, 1983).

O relatório sobre emprego para o Quênia foi pioneiro ao reconhecer o setor informal como uma fonte de oportunidades de trabalho e rendimento para um grande número de pessoas, a despeito de ser considerado freqüentemente como improdutivo e estagnado e de não obter o apoio governamental que tradicionalmente é dedicado a diversas firmas do setor formal. Levando em conta estes aspectos, o relatório propõe uma atitude positiva do governo no sentido de promover políticas públicas direcionadas a este setor[2]. Assim, a expressão setor informal esteve pela primeira vez vinculada ao modo de organização da unidade produtiva em um programa que tinha entre seus principais objetivos a "proposta de estudos sobre estratégias de desenvolvimento econômico que observassem como variável chave a criação de empregos, ao invés do crescimento rápido do produto" (Cacciamali, 1983).

Os objetivos e características diferenciados de cada país contribuíram para que não houvesse concordância quanto ao conceito de economia informal. De acordo com Rocha (1989), este fato permitiu o desenvolvimento de outras abordagens ao longo dos anos setenta, como a de estrutura produtiva e a de mercado de trabalho. Cacciamalli (2000) avança ao reconhecer que a utilização do termo setor informal para representar proprietários e trabalhadores de micro ou pequenas unidades produtivas com relações de trabalho e capital precariamente delimitadas também admitiu múltiplas abordagens e diferentes objetos de estudos como, microempresas e ocupações por conta própria, entre outros.

Sob a perspectiva da estrutura produtiva existem duas noções diferentes de setor informal. A primeira "parte da concepção da empresa em relação à estrutura legal e administrativa e assume que existe uma relação intrínseca entre o não-registro e a noção de informalidade" (OCDE, 2002). A segunda reconhece o setor informal como uma maneira particular de produção e o define quanto à forma em que os empreendimentos estão organizados e executam suas atividades, assegurando que o setor informal não é o setor não registrado e admitindo o não-registro como uma característica do setor informal e não como um critério para defini-lo (OCDE, 2002).

Em 1993, durante a 15ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho (CIET), a OIT adotou uma definição internacional de setor informal a partir do funcionamento e da organização das unidades produtivas. A Resolução sobre Estatísticas de Emprego no Setor Informal (OIT, 1993) recomendou que países onde este setor cumprisse um papel importante,

[2] A este respeito, ver as recomendações para o alcance desta meta em ILO (1972).

como fonte de emprego e renda e como fator de desenvolvimento econômico e social, deveriam estabelecer um sistema de informações de emprego no setor informal[3]. O aperfeiçoamento destas estatísticas foi considerado estratégico para permitir o desenvolvimento de políticas públicas de maneira mais eficiente para o setor informal.

Além disso, a resolução incorporou a conceituação do setor informal como parte do setor institucional famílias no SCN e classificou as unidades produtivas do setor informal em dois componentes. O primeiro compreende os empreendimentos informais de pessoas que trabalham por conta própria. O segundo refere-se aos empreendimentos informais dos empregadores[4]. Subseqüentemente, este documento da OIT foi inserido no manual internacional de contas nacionais – System of National Accounts, publicado em 1993 (SNA-93) – no capítulo 4, sobre unidades e setores institucionais. A inclusão da definição de setor informal no SNA-93, segundo Hussmanns (2004), "foi considerada essencial porque tornou possível identificar separadamente o setor informal nas contas nacionais e, portanto, quantificar a contribuição deste setor no Produto Interno Bruto".

Esta definição de setor informal da 15ª CIET admitiu as duas dimensões consideradas na abordagem da estrutura produtiva, ao permitir que tanto o não-registro quanto o tamanho do empreendimento pudessem ser utilizados como critério para distinguir os empreendimentos do setor informal dos demais.

Quanto às questões relacionadas especificamente ao mercado de trabalho, a resolução da OIT de 1993, ao se limitar ao emprego no setor informal, trouxe novas discussões a respeito da construção de uma categoria analítica para o tema da informalidade no mercado de trabalho[5]. No Brasil, por exemplo, Ramos (2001) explorou a evolução do mercado de trabalho no período entre 1991 e 2001, apresentando um indicador denominado grau de informalidade para designar a proporção dos trabalhadores que são empregados sem carteira de trabalho assinada ou trabalhadores por conta própria sobre o total dos trabalhadores em seis regiões metropolitanas brasileiras. Já Menezes-Filho, Mendes e Almeida (2004) ao investigarem os diferenciais de salários entre os setores formal e informal consideram como critério para definir estes setores a contribuição à previdência social ou posse de carteira de trabalho assinada. Saboia (2004) também utiliza uma definição semelhante para uma análise regional da população ocupada informal com base no Censo Demográfico 2000.

Em 2003, durante a 17ª CIET, a OIT divulgou novas diretrizes que complementaram a resolução de 1993 sobre emprego no setor informal, com a inclusão da concepção de economia informal e a adoção de uma definição para o emprego informal. Desta forma, mais uma vez ficou estabelecido que quando se trata do setor informal parte-se da perspectiva de unidade produtiva, enquanto que o emprego informal está associado a postos de trabalho.

Segundo a 17ª CIET, as modalidades de inserção no trabalho que se constituem em emprego informal são: trabalhadores por conta própria e empregadores proprietários de unidades produtivas no setor informal, trabalhadores em ajuda a membro do domicílio e assalariados (se a relação de trabalho não está sujeita à legislação trabalhista nacional e à proteção social), membros de cooperativas de produtores informais e, trabalhadores que produzem bens prioritariamente para o próprio uso.

---

[3] Cabe destacar que a questão do emprego nesta resolução limitou-se a sua alocação no setor produtivo. Assim, o emprego no setor informal refere-se às pessoas que estavam ocupadas em unidades produtivas daquele setor.

[4] Tais empreendimentos são unidades produtivas familiares que pertencem e são geridas por empregadores individuais ou em associação com outros membros e que empregam um ou mais trabalhadores de forma contínua. As unidades produtivas familiares, por seu turno, são reconhecidas pelo Sistema de Contas Nacionais como unidades distintas das empresas, que se ocupam da produção de bens ou serviços e que não se constituem como entidades jurídicas distintas e independentes dos agregados familiares ou de seus proprietários (OIT, 1993).

[5] Ver a respeito: Mata Greenwood (2002) e Hussmanns (2004).

A definição do trabalho informal apresentada pela 17ª CIET representa um considerável avanço na medida em que passa a contemplar como emprego informal todas as modalidades de inserção no trabalho acima descritas, independentemente do tipo de unidade produtiva em que se encontrem, seja ela, formal, informal ou outras unidades familiares (OIT, 2003). A Matriz de Emprego reproduzida a seguir ilustra as possibilidades de emprego nos setores e a sua classificação como emprego formal ou informal. Esta tabela foi originalmente apresentada pela OIT na publicação de 2002, *Decent Work and the Informal Economy* (ILO, 2002) e também está presente na já mencionada revisão do manual de Contas Nacionais (SNA 2008).

FIGURA 1: Matriz de emprego proposta pela 17ª CIET

Unidades produtivas (por tipo)	Trabalhadores por conta própria		Empregadores		Trabalhadores em ajuda à membro da família	Empregados		Membros de cooperativas produtivas	
	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Informal	Formal	Informal	Formal
Unidades do setor formal					1	2			
Unidades do setor informal*	3		4		5	6	7	8	
Outras unidades familiares **	9					10			

(*) Excluindo famílias que empregam trabalhadores domésticos remunerados.
(**) Famílias produzindo bens exclusivamente para seu próprio uso final e famílias que empregam trabalhadores domésticos remunerados.

Células de 1 a 6 e 8 a 10: **emprego informal**;
Células de 3 a 8: **emprego no setor informal**;
Células 1, 2, 9 e10: **emprego informal fora setor informal**;
Células hachuradas: **emprego formal**;
Células em cinza: **empregos que não existem na unidade produtiva**.

Fonte:Hussmanns, Ralf (2004), "Statistical definition of informal employment: Guidelines endorsed by the Seventeenth International Conference of Labour Statisitics (2003)

Deste modo, de acordo com as determinações da 17ª CIET, o emprego no setor informal compreenderia as situações representadas nas células numeradas de 3 a 8, ou seja, na linha correspondente às unidades do setor informal. O emprego informal, por sua vez, abarcaria as células de 3 a 6 e 8, e também as células 1, 2, 9 e 10, que representam modalidades de trabalho informal em outras unidades produtivas que não as unidades informais.

Setor e emprego no Sistema de Contas Nacionais do Brasil

A metodologia adotada pelo Sistema de Contas Nacionais do Brasil incorpora as recomendações internacionais tanto no que diz respeito ao cálculo dos agregados por setor produtivo quanto ao de emprego. A classificação de setor relaciona-se à forma de organização da unidade de produção, enquanto que a abordagem sobre o emprego refere-se à qualificação do vínculo empregatício ou da ocupação do trabalhador.

A obtenção do valor adicionado segundo os setores de produção (formal, informal e de outras unidades familiares) tem como fundamento a classificação do SCN por setor institucional. O SNA-93 (e também o SNA-2008) define cada setor institucional como um conjunto de unidades institucionais que possuem objetivos, funções e fontes de recursos semelhantes. Estas, por sua vez, são definidas como unidades capazes de possuir bens e ativos, de contrair responsabilidades e de se envolver em atividades econômicas e operações com outras unidades, por direito próprio. Para fins do SCN, tais unidades são organizadas em cinco grandes setores institucionais: empresas não financeiras, empresas financeiras, instituições sem fins de lucro a serviço das famílias, administrações públicas e famílias.

Os quatro primeiros setores institucionais são entidades jurídicas ou sociais específicas cuja existência é reconhecida pela lei. No caso brasileiro, as unidades que compõem estes setores institucionais possuem inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) e podem ser consideradas constituintes do setor formal da economia. Embora o SNA não utilize a expressão "setor formal" não é difícil conceber que todas as unidades do setor empresarial, da administração pública e das ISFLSF façam parte deste, conforme menciona a revisão do manual no parágrafo 25.42 (SNA, 2008).

O setor institucional famílias abrange as famílias enquanto unidades de consumo e as famílias produtoras. O SNA-93 define família como um pequeno grupo de indivíduos que partilham o mesmo domicílio e reúnem parte, ou a totalidade, do seu rendimento e patrimônio, consumindo coletivamente certos tipos de bens e serviços, principalmente de habitação e alimentação. O setor inclui as unidades produtivas constituídas por trabalhadores por conta própria e os empregadores de empresas mercantis não constituídas em sociedade. A expressão "não constituída em sociedade" realça o fato de que a unidade de produção não é societária como unidade jurídica separada da própria família. O titular tem duplo papel, atuando como empresário responsável pela criação da empresa e como trabalhador, podendo desenvolver qualquer tipo de atividade produtiva: agricultura, indústria extrativa, indústria de transformação, construção, comércio ou produção de outros tipos de serviços (SNA, 1993, 4.144). Também contribuem para a produção do setor institucional famílias as unidades agrícolas que produzem bens para o autoconsumo, o aluguel imputado aos imóveis residenciais ocupados por seus proprietários, o aluguel efetivo recebido por pessoas físicas e o serviço doméstico remunerado.

O setor informal da economia pode ser entendido assim como uma subdivisão do setor institucional famílias em que são classificadas as unidades produtivas não agrícolas que se caracterizam por um baixo nível de organização e por não possuírem uma clara divisão entre trabalho e capital enquanto fatores produtivos, e cuja produção é destinada prioritariamente ao mercado (ONU, 2008). As demais unidades familiares produtoras - que desenvolvem atividades de agricultura mercantil ou para o próprio consumo, aluguel efetivo e imputado e serviço doméstico remunerado - complementam o setor institucional famílias, serão agrupadas neste trabalho em outro subgrupo denominado "outras unidades familiares". Este possui as mesmas características do setor informal com a distinção de que a sua produção

não-agrícola não seja voltada prioritariamente ao mercado, mas sim ao uso próprio, ou, para o caso do aluguel efetivo, que a produção seja um rendimento predominantemente de capital.

No que se refere ao emprego, o SCN admite o conceito de ocupações ou postos de trabalho, definidos como contratos (explícitos ou implícitos) entre um indivíduo e uma unidade produtiva, para a prestação de trabalho em contrapartida de uma remuneração (ou rendimento misto) por um período definido (SNA, 1993). Ter uma ocupação ou emprego, para uma pessoa ativa, consiste em ocupar um posto de trabalho em uma unidade de produção. Uma mesma pessoa pode ter mais de uma ocupação, uma das quais é considerada a principal. Cada emprego ou ocupação está associado a uma categoria ocupacional ou tipo de inserção no mercado de trabalho.

O SCN do Brasil divulga resultados de emprego desagregados em ocupações com vínculo formal e sem vínculo formal. As ocupações com vínculo reúnem os assalariados com carteira de trabalho assinada, os militares, os funcionários públicos estatutários e os empregadores de empresas formais, isto é, das empresas constituídas em sociedade. As ocupações sem vínculo formal incluem os assalariados sem carteira de trabalho assinada e os trabalhadores autônomos. Estes últimos, por sua vez, agregam os trabalhadores por conta própria, os empregadores informais e os trabalhadores não-remunerados.

Tendo como base as novas diretrizes adotadas pela OIT na 17ª CIET, o SCN considera que o emprego seja ele formal ou informal pode se inserir nos diferentes setores de produção. De fato, de acordo com a figura 1 – matriz de emprego proposta pela 17ª CIET, constata-se que o setor informal no SCN registra, além dos empregos informais (trabalhadores por conta própria, empregadores informais, trabalhadores não-remunerados e empregados sem carteira – correspondentes às células 3, 4, 5 e 6), uma parcela do emprego formal (empregados com carteira de unidades não constituídas formalmente – célula 7). Por outro lado, parcelas do emprego informal também são encontradas tanto no setor formal quanto nas outras unidades familiares.

Sob o marco conceitual abordado, a seguir são apresentados os resultados relativos aos setores de produção e aos tipos de emprego para a economia brasileira.

Resultados

Esta seção apresenta os resultados do valor adicionado desagregados pelos setores produtivos propostos neste estudo — formal, informal e outras unidades familiares, bem como a composição do trabalho no Brasil nos anos recentes. Os agregados selecionados foram obtidos a partir do SCN, que permite calcular a contribuição do setor informal no valor bruto da produção (VBP) e no valor adicionado bruto (VAB)[6] relativamente a de outros setores da economia bem como o emprego por tipo de inserção no mercado de trabalho. A aferição do emprego informal também poderia ser obtida por intermédio de outras fontes como as pesquisas domiciliares. Entretanto, o uso do SCN, além de apresentar uma série com periodicidade anual e cobertura geográfica nacional, viabiliza o cruzamento dos dados relativos ao setor e ao tipo de emprego, conforme a recomendação da OIT. [7]

[6] Como valor adicionado, entende-se o valor que a atividade agrega aos bens e serviços consumidos no processo produtivo. A soma dos valores adicionados mais os impostos sobre produtos equivale ao PIB da economia.

[7] A Pesquisa de Economia Informal (Ecinf) do IBGE que tem como objetivo delimitar o âmbito do setor informal, utilizando como ponto de partida a unidade de produção, é realizada em intervalos de aproximadamente 5 anos apenas para a região urbana do país. Já a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) fornece dados de ocupação (emprego formal ou informal); contudo, não permite a associação desses dados às unidades de produção.

A análise do setor informal da economia brasileira vis à vis os demais setores selecionados foi realizada considerando-se o período entre 2000 e 2006. A evolução destes três setores indica que desde o início da nova série do SCN existe uma tendência de redução da proporção tanto do setor informal quanto de outras unidades familiares no valor adicionado da economia (tabela 1). Tais setores, que representavam respectivamente 12,7% e 14,5% do valor adicionado em 2000, reduziram-se para 9,9% e 11,7%, em 2006. Assim, o setor institucional famílias sofreu uma redução de 27,2% para 21,6% na participação do valor adicionado bruto da economia. Como conseqüência, no mesmo período, houve crescimento da parcela do setor formal no valor adicionado, que passou de 72,8% para 78,4%. Estímulos para o aumento da formalização, como a expansão do crédito para micro e pequenas empresas formais e medidas de simplificação e redução de impostos para os pequenos empreendimentos contribuíram para este resultado. De outro lado, a perda de peso do valor da atividade de aluguel, causada fundamentalmente pela redução de seus preços no período, determinou a redução do setor outras unidades familiares na geração do valor adicionado.[8]

Tabela 1: Valor adicionado por setor de produção: valor absoluto e composição percentual – 2000 a 2006

	Formal		Informal		Outras unidades familiares		Total	
	R$ milhares	(%)	R$ milhares	(%)	R$ milhares	(%)	R$ milhares	(%)
2000	744.169	72,8	129.543	12,7	147.936	14,5	1.021.648	100,0
2001	827.406	74,0	133.406	11,9	157.801	14,1	1.118.613	100,0
2002	947.905	74,5	148.972	11,7	176.252	13,8	1.273.129	100,0
2003	1.112.618	75,7	157.332	10,7	200.664	13,6	1.470.614	100,0
2004	1.283.453	77,0	167.387	10,0	215.418	12,9	1.666.258	100,0
2005	1.429.646	77,6	186.363	10,1	226.244	12,3	1.842.253	100,0
2006	1.595.792	78,4	200.682	9,9	238.260	11,7	2.034.734	100,0

Fonte: Sistema de Contas Nacionais, IBGE.

A tabela 2 reúne as estatísticas de trabalho por tipo de inserção no mesmo período. As categorias de assalariados com carteira assinada, militares, funcionários públicos estatutários e empregadores de empresas formais estão agregadas na ocupação com vínculo formal[9]. A estimativa aqui apresentada de trabalho informal constitui-se do agrupamento dos resultados de assalariados sem carteira assinada e dos trabalhadores autônomos, estes últimos compostos de trabalhadores por conta própria, empregadores informais e trabalhadores não-remunerados.

[8] As tabelas 10, 11 e 12 da publicação do IBGE: SCN 2004-2005 (IBGE,2007), reproduzidas em anexo como A1, A2 e A3, detalham respectivamente a participação, a variação de volume e a variação de preço do valor adicionado para 55 atividades do SCN.

[9] A tabela 14 da publicação do IBGE: SCN 2004-2005 (IBGE, 2007), reproduzida em anexo como A4, mostra o total de ocupações por tipo de inserção no mercado de trabalho segundo 12 setores de atividades.

Tabela 2: Ocupação por tipo de inserção no trabalho: com vínculo *versus* sem vínculo formal – 2000 a 2006

	com vínculo formal		sem vínculo formal				Total	
			sem carteira		autônomo			
	milhares	(%)	milhares	(%)	milhares	(%)	milhares	(%)
2000	30.128	38,2	18.633	23,6	30.211	38,3	78.972	100,0
2001	31.864	40,1	18.478	23,2	29.211	36,7	79.552	100,0
2002	32.931	39,9	19.275	23,3	30.423	36,8	82.629	100,0
2003	34.104	40,6	19.028	22,6	30.904	36,8	84.036	100,0
2004	35.965	40,8	20.402	23,1	31.886	36,1	88.252	100,0
2005	37.436	41,2	20.548	22,6	32.922	36,2	90.906	100,0
2006	39.543	42,4	20.940	22,5	32.764	35,1	93.247	100,0

Fonte: Sistema de Contas Nacionais, IBGE.

Os dados mostram que o total de ocupações elevou-se em 14,2 milhões (de 78,9 milhões para 93,2 milhões) ao longo dos sete anos da série, o que equivale a um aumento de 18,1%. Este crescimento da ocupação apresentou comportamento diferenciado entre as categorias, sobretudo nos anos finais da série, quando o emprego formal obteve um ganho de participação em relação ao informal, isto é, frente às ocupações sem vínculo e de autônomos. Com efeito, entre 2000 e 2006 o crescimento apurado para o emprego formal foi de 31,3%, enquanto a expansão do emprego informal, 9,9%. Esta crescente formalização no mercado de trabalho nos anos recentes reverteu o movimento anterior de deterioração da qualidade do trabalho, percebido pelo considerável aumento da participação das formas de inserção mais precárias - assalariados sem carteira e trabalhadores por conta própria, característico da década de 1990.[10]

A trajetória ascendente assumida pelo emprego formal sobretudo a partir de 2003, igualmente identificada em pesquisas voltadas para o mercado de trabalho, está associada ao aumento relativo da contratação de mão-de-obra assalariada com carteira assinada em correspondência com a evolução positiva da atividade econômica no período. [11]

Os resultados de valor adicionado e de emprego segundo os setores produtivos são apresentados na tabela 3. O exame simultâneo destes dados indica que o setor informal contribuiu com 9,9% da geração do valor adicionado e respondeu pelo uso de 27,2% das ocupações da economia - evidenciando a sua relevância em termos de absorção de mão-de-obra, característica comum dos países em desenvolvimento. No setor outras unidades familiares, a participação no valor adicionado foi de 11,7% e na ocupação, de 22,3%. Coube ao setor formal, que apresentou um peso bem mais significativo na geração do valor

[10] Segundo Dieese (2001), a década de 1990 foi marcada pela redução dos postos de trabalhos formais, pela desvalorização da renda do trabalhador e pela significativa queda do poder de negociação dos sindicatos.

[11] A expansão do emprego formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais (Rais) do Ministério de Trabalho e Emprego (MTE) entre 2000 e 2006 foi de 36,5%. Para a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) o número de ocupados no trabalho principal nas categorias de empregados com carteira de trabalho assinada e militares e estatutários cresceu 25,0% entre 2001 e 2006. Cardoso Jr. (2007) atribui este crescimento recente da ocupação formal à mudança da política cambial em 1999 e o relaciona à necessidade de se repensar a discussão sobre o financiamento do sistema previdenciário brasileiro.

adicionado total (78,4%), a utilização de cerca da metade dos postos de trabalho existentes no país.

Tabela 3: Valor adicionado e ocupação segundo o setor de produção – 2006

Setor de produção	Valor adicionado (1)		Ocupações (2)		(1) / (2)
	R$ milhões	(%)	em milhares	(%)	R$ mil/ocupação
formal	1.595.792	78,4	47.004	50,4	34,0
informal	200.682	9,9	25.405	27,2	7,9
outras unidades familiares*	238.260	11,7	20.838	22,3	11,4
total	2.034.734	100,0	93.247	100,0	21,8

Fonte: IBGE. Sistema de Contas Nacionais, 2005.

* Inclui agropecuária, aluguel, produção para o próprio uso e serviço doméstico remunerado.

A explicação para expressiva participação do setor formal no valor adicionado com menor utilização em termos relativos de postos de trabalho está relacionada à predominância de fatores - capital e trabalho - mais produtivos nestas unidades. Isto porque as atividades industriais mais dinâmicas e que empregam trabalhadores mais qualificados, tais como extrativa mineral, indústria química, siderurgia e serviços industriais de utilidade pública, estão totalmente ou em sua maior parte inseridas naquele setor.

A distribuição do valor adicionado pelo número de ocupações, uma opção de indicador de produtividade (terceira coluna da tabela 3), mostra que o resultado do setor formal supera em mais de quatro vezes o do setor informal (R$34,0 mil contra R$7,9 mil por ocupação, em 2006). Este resultado inferior para as unidades informais não causa surpresa, uma vez que além das diferenças no tocante as atividades econômicas em que as unidades atuam, seus responsáveis possuem, de maneira geral, baixa escolaridade e restrito acesso ao crédito, o que reduz os ganhos potenciais de produção.[12]

A tabela 4, a seguir, corresponde a uma simplificação da matriz de emprego proposta pela 17ª CIET, apresentada na seção 1 deste estudo, que permite uma melhor visualização das relações entre as variáveis e consiste em um interessante recurso para a compreensão das diferenças de abordagem por setor produtivo e emprego. O cruzamento adotado ocorre entre os três setores de produção e as três categorias ocupacionais abordadas: com vínculo formal, empregados sem carteira e autônomos, estas duas últimas, correspondendo às ocupações sem vínculo formal. O ano escolhido para a apresentação foi o de 2006 por ser o último da série.

[12] Para uma caracterização do setor informal urbano no Brasil, incluindo a desagregação por atividade econômica, ver IBGE (2003). Para uma análise dos determinantes do desempenho dos microempreendedores no Brasil, ver Fontes (2009).

Tabela 4: Distribuição da ocupação por tipo de inserção segundo os setores de produção SCN – 2006

Setor de produção	com vínculo formal		sem vínculo formal				total	
			sem carteira		autônomo			
	em milhares	(%)	em milhares	(%)	em milhares	(%)	em milhares	(%)
formal	36.791	78,3	8.933	19,0	1.280	2,7	47.004	100,0
informal	557	2,2	5.593	22,0	19.255	75,8	25.405	100,0
outras unidades familiares*	2.194	10,5	6.415	30,8	12.229	58,7	20.838	100,0
total	39.542	42,4	20.941	22,5	32.764	35,1	93.247	100,0

Fonte: IBGE. Sistema de Contas Nacionais, 2005.
* Inclui agropecuária, aluguel, produção para o próprio uso e serviço doméstico remunerado.

Os dados da última linha da tabela 4 evidenciam que do total de 93 milhões de ocupações, em 2006, 42,4% eram formais, 22,5% referiam-se aos empregos sem carteira e 35,1%, aos trabalhadores autônomos.

A desagregação destas categorias ocupacionais entre os setores de produção revelou que quase a totalidade dos 25,4 milhões de empregos no setor informal (97,8%) não possuíam o vínculo formal de trabalho[13], cabendo apenas a 2,2% desse grupo o vínculo formal. Esta reduzida parcela é representada pelo contingente de empregados com carteira assinada , obtido a partir do Cadastro Específico do Instituto Nacional de Seguro Social, que permite ao empregador a contratação formal de empregados e o recolhimento de contribuições sociais sem que seja necessário se constituir formalmente uma empresa. O grupo é composto em grande parte por trabalhadores das atividades de construção civil e de atividades relacionadas à saúde.

Diferentemente do setor informal, onde a absoluta maioria de trabalhadores tradicionalmente insere-se em ocupações informais, a distribuição do emprego por tipo de inserção no setor formal assinalou proporções distintas. Neste setor, 21,7% dos empregos eram informais, e em sua maioria, constituíram-se de trabalho sem carteira assinada e de uma pequena parcela de trabalho autônomo, especificamente de ajudantes e membros da família não-remunerado, que exerceram suas atividades em empresas formalmente constituídas. Por sua vez, o subsetor outras unidades familiares, que emprega o menor número de ocupaçãoes, registrou 10,5% de ocupações com vínculo formal, sendo a maioria delas compostas por trabalhadores domésticos remunerados. As demais categorias – trabalhadores por conta própria e empregadores informais – exerceram atividades em empreendimentos do setor informal ou de outras unidades familiares, conforme o esperado.

Considerações finais

Este trabalho teve como objetivo principal analisar o setor informal brasileiro utilizando como referência a nova série do SCN. Discutiu-se também as diferenças entre setor de produção e emprego, a partir das abordagens conceituais e metodológicas no âmbito das discussões promovidas pela OIT e incorporadas na recente revisão internacional do SCN

[13] A maioria destas ocupações fazem parte das atividades de construção, comércio e transporte rodoviário. IBGE (2007).

(ONU, 2008). Entende-se que a classificação de setor está voltada para a forma de organização das unidades produtivas do sistema enquanto o conceito de emprego refere-se ao tipo de vínculo empregatício do trabalhador. A compreensão destas distinções conceituais viabilizou o dimensionamento destes agregados para o país a partir da base de dados da nova série do Sistema de Contas Nacionais no período entre 2000 e 2006.

Os resultados anuais da participação do setor informal no valor adicionado foram comparados com os obtidos para o setor formal da economia e para o restante do setor institucional famílias, aqui denominado outras unidades familiares. Os dados de emprego, por sua vez, foram desagregados por tipo de inserção no mercado de trabalho no mesmo período. As relações entre setores de produção e emprego, no entanto, foram apresentadas apenas para o último ano disponível (2006), a partir de um modelo simplificado da matriz de emprego proposto pela OIT, tendo em vista a ausência de mudanças significativas em sua composição ao longo da série.

Concluiu-se primeiramente que, ao longo da série, o setor informal teve uma perda gradual de participação no valor adicionado da economia, passando de 12,7% para 9,9% entre 2000 e 2006. O movimento inverso foi observado para o setor formal, que passou a ter presença mais expressiva no mesmo período (de 72,8% para 78,4% do VAB).

Do ponto de vista do emprego, confirmou-se o avanço da formalização no mercado de trabalho em detrimento das ocupações sem vínculo formal. Os resultados mostraram que foram criados mais de 9 milhões de postos de trabalho com o vínculo formal entre 2000 e 2006, elevando de 38,2% para 42,4% a proporção desta categoria no total de ocupações.

A análise das relações entre produção e emprego segundo os setores selecionados para o ano de 2006, como esperado, mostrou a reduzida eficiência do trabalho no setor informal, em virtude de sua pequena contribuição na geração do valor adicionado (9,9%) em relação ao significativo número de ocupações (25 milhões), ou seja, 27,2% dos postos de trabalho do país. Verificou-se ainda que 97,8% do total de empregos do setor informal é composto por assalariados sem carteira ou autônomos (ocupações informais). De outro lado, o setor formal, que responde por cerca de 47 milhões de postos de trabalho, apresentou uma distribuição do emprego por tipo de inserção menos homogênea, registrando uma freqüência expressiva de emprego informal, equivalente a 10,2 milhões, ou 21,7% dos empregos no setor.

Referências Bibliográficas

CACCIAMALI, M. C. (1983). Setor informal urbano e formais de participação na produção. São Paulo, USP/IPE/FEA (Tese de doutorado).

CACCIAMALI, M. C. (2000). Globalização e processo de informalidade. Economia e Sociedade, Campinas, (14): 153-174, jun, 2000.

CARDOSO Jr., J. C. (2007). De volta para o futuro? As fontes de recuperação do emprego formal no Brasil e as condições para sua sustentabilidade temporal. Texto para Discussão, nº 1310, IPEA, Brasília, nov.

DIEESE (2001). Mercado de trabalho no Brasil. In: A situação do trabalho no Brasil. São Paulo.

FONTES, A.; PERO, V. (2009). Determinantes do desempenho dos microempreendedores no Brasil. Seminário de Pesquisa, IE/UFRJ, jun.

HUSSMANNS, R. (2001). Informal sector and informal employment: elements of a conceptual framework; Paper presented at the Fifth Meeting of the Expert Group on Informal Sector Statistics (Delhi Group), New Delhi, 19-21 September.

HUSSMANNS, R. (2004). Measuring the informal economy: from employment in the informal sector to informal employment. Working paper n 53. Geneva.

IBGE (2003). Economia Informal Urbana 2003. IBGE Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2005.

IBGE (2006). Sistema de Contas Nacionais – Brasil – referência 2000. Rio de Janeiro: IBGE. Nota metodológica nº 8: Setores institucionais. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/contasnacionais/referencia2000/2005/default_SCN.shtm.

IBGE (2006). Sistema de Contas Nacionais – Brasil – referência 2000. Rio de Janeiro: IBGE. Nota metodológica nº 23: Expansão da Produção. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/contasnacionais/referencia2000/2005/default_SCN.shtm.

IBGE (2007). Sistema de Contas Nacionais – Brasil 2004-2005 / IBGE. Coordenação de Contas Nacionais. Rio de Janeiro.

ILO (1972). Employment, incomes and equality in Kenya. International Labour Office, Geneva.

ILO (2000). Resolution concerning statistics of employment in the informal sector, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993); in: Current International Recommendations on Labour Statistics, 2000 Edition; International Labour Office, Geneva.

ILO (2002). Decent Work and the Informal Economy; Report of the Director-General; International Labour Conference, 90th Session; Report VI; International Labour Office, Geneva.

ILO (2003). Guidelines concerning a statistical definition of informal employment, endorsed by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (November-

December 2003) in: Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 24 November - 3 December 2003), Report of the Conference.

MATA-GREENWOOD. A.; HOFFMANN, E. (2002). Developing a conceptual framework for a typology of atypical forms of employment: Outline of a strategy; Invited paper prepared for the Joint UNECE-Eurostat-ILO Seminar on Measurement of the Quality of Employment, Geneva, 27-29 May.

MENEZES FILHO, N. A.; MENDES, M.; ALMEIDA, E. S. (2004). O diferencial de salários formal-informal no Brasil: segmentação ou viés de seleção? Revista Brasileira de Economia, vol. 58, nº 2. Rio de Janeiro, Abril-Junho de 2004.

ONU (2007). *System of National Accounts 1993 [SNA-93]. Rev. 4.* New York: United Nations. Disponível em: http://unstats.un.org/unsd/sna1993/introduction.asp

ONU (2008). *System of National Accounts 2008 [SNA-2008]. Pre-edit white-cover version of the 2008 SNA.* New York: United Nations. Disponível em: http://unstats.un.org/unsd/sna1993/draftingphase/volume1and2.asp

SABOIA, J.; SABOIA, A. L. (2004). Caracterização do Setor Informal a partir dos Dados do Censo Demográfico do Brasil de 2000. In: Política Geral de Emprego: Necessidades, Opções, Prioridades, Brasilia. Trabalho Decente. Brasilia : OIT, 2004. v. 1.

Anexo

Tabela A1: Participação no valor adicionado a preços básicos, segundo as classes e atividades - 2000-2006

Classes e atividades		Participação no valor adicionado a preços básicos (%)						
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
	Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
	Agropecuária	5,6	6,0	6,6	7,4	6,9	5,7	5,5
0101	Agricultura, silvicultura, exploração florestal	3,6	4,0	4,6	5,3	4,9	3,8	3,7
0102	Pecuária e pesca	2,0	2,0	2,0	2,1	2,0	1,9	1,7
	Indústria	27,7	26,9	27,1	27,8	30,1	29,3	28,8
0201	Petróleo e gás natural	1,0	0,9	1,0	1,1	1,1	1,6	2,1
0202	Minério de ferro	0,3	0,3	0,4	0,4	0,5	0,6	0,5
0203	Outros da indústria extrativa	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
0301	Alimentos e bebidas	2,3	2,6	2,5	2,6	2,9	2,8	2,8
0302	Produtos do fumo	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
0303	Têxteis	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7
0304	Artigos do vestuário e acessórios	0,9	0,8	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6
0305	Artefatos de couro e calçados	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3
0306	Produtos de madeira - exclusive móveis	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4
0307	Celulose e produtos de papel	0,8	0,7	0,6	0,8	0,8	0,6	0,6
0308	Jornais, revistas, discos	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7
0309	Refino de petróleo e coque	0,4	0,4	0,3	1,1	0,6	0,7	0,3
0310	Álcool	0,3	0,3	0,3	0,5	0,3	0,3	0,4
0311	Produtos químicos	0,5	0,8	0,6	0,7	0,8	0,6	0,5
0312	Fabricação de resina e elastômeros	0,2	0,2	0,2	0,3	0,4	0,3	0,3
0313	Produtos farmacêuticos	0,8	0,7	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7
0314	Defensivos agrícolas	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1
0315	Perfumaria, higiene e limpeza	0,5	0,4	0,4	0,3	0,4	0,3	0,3
0316	Tintas, vernizes, esmaltes e lacas	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
0317	Produtos e preparados químicos diversos	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
0318	Artigos de borracha e plástico	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7
0319	Cimento	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,1	0,2
0320	Outros produtos de minerais não-metálicos	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6
0321	Fabricação de aço e derivados	0,7	0,6	0,7	0,8	1,4	1,1	0,9
0322	Metalurgia de metais não-ferrosos	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5
0323	Produtos de metal - exclusive máquinas e equipamentos	0,8	1,0	1,0	1,0	1,1	1,2	1,0
0324	Máquinas e equipamentos, inclusive manutenção e reparos	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0	0,9	1,0
0325	Eletrodomésticos	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
0326	Máquinas para escritório e equipamentos de informática	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
0327	Máquinas, aparelhos e materiais elétricos	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6
0328	Material eletrônico e equipamentos de comunicações	0,4	0,3	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2
0329	Aparelhos/instrumentos médico-hospitalar, medida e óptico	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
0330	Automóveis, camionetas e utilitários	0,3	0,2	0,1	0,1	0,3	0,2	0,3
0331	Caminhões e ônibus	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
0332	Peças e acessórios para veículos automotores	0,5	0,6	0,6	0,5	0,7	0,8	0,8
0333	Outros equipamentos de transporte	0,3	0,4	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3
0334	Móveis e produtos das indústrias diversas	0,8	0,8	0,8	0,7	0,8	0,8	0,7
0401	Eletricidade e gás, água, esgoto e limpeza urbana	3,4	3,0	3,3	3,4	3,9	3,8	3,8
0501	Construção	5,5	5,3	5,3	4,7	5,1	4,9	4,7
	Serviços	66,7	67,1	66,3	64,8	63,0	65,0	65,8
0601	Comércio	10,6	10,7	10,2	10,6	11,0	11,2	11,5
0701	Transporte, armazenagem e correio	4,9	5,0	4,8	4,7	4,7	5,0	4,8
0801	Serviços de informação	3,6	3,5	3,6	3,6	3,8	4,0	3,8
0901	Intermediação financeira e seguros	6,0	6,8	7,5	7,1	5,8	7,1	7,2
1001	Serviços imobiliários e aluguel	11,3	10,7	10,2	9,6	9,1	9,0	8,7
1101	Serviços de manutenção e reparação	1,3	1,2	1,2	1,1	1,0	1,0	1,0
1102	Serviços de alojamento e alimentação	1,8	1,8	1,8	1,6	1,6	1,6	1,8
1103	Serviços prestados às empresas	4,7	4,4	4,4	4,5	4,5	4,6	4,8
1104	Educação mercantil	1,5	1,3	1,4	1,4	1,4	1,2	1,2
1105	Saúde mercantil	2,2	2,2	2,1	1,9	1,9	1,8	2,0
1106	Outros serviços	4,0	3,9	3,7	3,6	3,5	3,6	3,7
1201	Educação pública	3,8	3,7	3,8	3,6	3,2	3,3	3,4
1202	Saúde pública	1,7	1,7	1,9	1,8	1,8	1,8	1,8
1203	Administração pública e seguridade social	9,4	10,1	9,9	9,7	9,6	10,0	10,1

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Contas Nacionais.

Tabela A2: Variação em volume do valor adicionado a preços básicos, segundo as classes e atividades - 2001-2006

Classes e atividades		Variação em volume do valor adicionado a preços básicos (%)					
		2001	2002	2003	2004	2005	2006
	Total	**1,4**	**3,1**	**1,2**	**5,6**	**3,0**	**3,7**
	Agropecuária	6,1	6,6	5,8	2,3	0,3	4,5
0101	Agricultura, silvicultura, exploração florestal	7,8	8,6	6,9	2,4	(-) 0,5	5,3
0102	Pecuária e pesca	2,9	2,7	3,3	2,2	2,3	2,9
	Indústria	(-) 0,6	2,1	1,3	7,9	2,1	2,3
0201	Petróleo e gás natural	5,5	16,5	3,9	(-) 1,9	11,7	3,6
0202	Minério de ferro	(-) 2,0	1,3	8,5	15,3	12,5	9,1
0203	Outros da indústria extrativa	(-) 4,7	4,8	2,3	13,4	(-) 3,8	(-) 0,3
0301	Alimentos e bebidas	7,8	5,9	(-) 0,0	4,9	0,4	2,9
0302	Produtos do fumo	(-) 6,1	30,4	(-) 5,3	19,9	(-) 0,1	3,3
0303	Têxteis	2,4	(-) 4,9	(-) 1,4	11,5	2,1	(-) 2,5
0304	Artigos do vestuário e acessórios	(-) 13,2	1,9	(-) 9,0	(-) 0,3	(-) 4,7	(-) 5,3
0305	Artefatos de couro e calçados	5,8	1,4	(-) 1,1	2,7	(-) 2,7	(-) 2,8
0306	Produtos de madeira - exclusive móveis	(-) 5,9	0,3	6,8	12,4	(-) 2,7	(-) 0,3
0307	Celulose e produtos de papel	8,6	(-) 1,4	8,2	13,6	7,1	3,5
0308	Jornais, revistas, discos	3,6	6,4	1,2	1,7	8,4	2,4
0309	Refino de petróleo e coque	27,3	(-) 16,6	(-) 1,1	(-) 2,0	(-) 0,7	(-) 7,6
0310	Álcool	(-) 3,7	7,8	17,3	(-) 5,9	3,1	6,4
0311	Produtos químicos	(-) 11,1	11,9	8,8	(-) 1,3	(-) 3,8	0,7
0312	Fabricação de resina e elastômeros	18,3	19,4	16,8	1,8	(-) 13,2	(-) 4,4
0313	Produtos farmacêuticos	(-) 0,6	(-) 0,2	(-) 2,2	3,5	12,6	2,8
0314	Defensivos agrícolas	(-) 6,0	11,2	14,4	6,7	10,5	(-) 2,7
0315	Perfumaria, higiene e limpeza	1,9	8,8	0,8	11,8	3,6	1,7
0316	Tintas, vernizes, esmaltes e lacas	(-) 25,8	(-) 0,5	3,3	10,3	3,5	7,7
0317	Produtos e preparados químicos diversos	(-) 22,1	(-) 1,6	(-) 0,6	15,1	2,1	(-) 10,6
0318	Artigos de borracha e plástico	(-) 6,5	(-) 3,7	(-) 3,5	9,9	3,0	1,1
0319	Cimento	(-) 1,6	(-) 1,3	(-) 6,7	12,6	9,4	5,4
0320	Outros produtos de minerais não-metálicos	(-) 2,9	0,5	4,1	8,0	(-) 0,2	1,7
0321	Fabricação de aço e derivados	(-) 1,5	2,3	2,5	10,3	(-) 3,3	(-) 3,0
0322	Metalurgia de metais não-ferrosos	(-) 3,6	(-) 3,2	7,0	8,5	0,9	3,1
0323	Produtos de metal - exclusive máquinas e equipamentos	12,5	(-) 2,8	1,5	15,9	(-) 0,3	0,9
0324	Máquinas e equipamentos, inclusive manutenção e reparos	6,4	1,0	5,2	17,7	(-) 0,9	2,5
0325	Eletrodomésticos	(-) 16,9	7,8	3,7	13,1	(-) 4,6	10,0
0326	Máquinas para escritório e equipamentos de informática	(-) 41,7	10,9	19,3	63,5	11,1	56,7
0327	Máquinas, aparelhos e materiais elétricos	3,0	(-) 8,0	1,7	14,4	5,6	3,7
0328	Material eletrônico e equipamentos de comunicações	(-) 32,7	2,7	(-) 1,9	7,0	4,9	(-) 2,6
0329	Aparelhos/instrumentos médico-hospitalar, medida e óptico	(-) 2,9	5,9	0,4	9,5	(-) 0,2	5,2
0330	Automóveis, camionetas e utilitários	13,6	1,5	5,7	21,5	14,2	8,3
0331	Caminhões e ônibus	0,7	(-) 2,9	21,3	46,7	14,1	(-) 7,3
0332	Peças e acessórios para veículos automotores	0,1	2,0	5,1	24,7	(-) 0,6	0,5
0333	Outros equipamentos de transporte	19,0	18,9	3,7	4,4	3,2	(-) 1,7
0334	Móveis e produtos das indústrias diversas	(-) 1,6	3,7	(-) 5,5	10,4	1,0	6,1
0401	Eletricidade e gás, água, esgoto e limpeza urbana	(-) 6,2	2,9	4,0	8,4	3,0	3,5
0501	Construção	(-) 2,1	(-) 2,2	(-) 3,3	6,6	1,8	4,7
	Serviços	1,9	3,2	0,8	5,0	3,7	4,2
0601	Comércio	(-) 0,0	(-) 0,0	(-) 0,5	7,5	3,5	6,0
0701	Transporte, armazenagem e correio	2,4	2,8	(-) 3,1	5,9	3,5	2,1
0801	Serviços de informação	5,3	5,0	4,4	5,5	4,0	1,6
0901	Intermediação financeira e seguros	1,2	2,3	(-) 4,8	3,7	5,3	8,4
1001	Serviços imobiliários e aluguel	4,5	4,4	3,4	3,9	4,7	3,0
1101	Serviços de manutenção e reparação	(-) 3,9	(-) 1,8	2,9	1,6	1,6	5,6
1102	Serviços de alojamento e alimentação	0,1	4,9	3,4	5,1	6,3	6,0
1103	Serviços prestados às empresas	(-) 3,3	6,4	(-) 0,3	7,4	7,2	4,3
1104	Educação mercantil	5,1	6,7	1,7	6,4	3,1	0,4
1105	Saúde mercantil	2,3	(-) 0,1	0,7	3,9	4,7	3,9
1106	Outros serviços	(-) 0,5	6,1	(-) 0,6	4,7	4,1	3,7
1201	Educação pública	1,3	2,1	3,3	4,7	(-) 1,1	(-) 0,2
1202	Saúde pública	7,6	4,6	3,5	(-) 0,0	4,1	6,8
1203	Administração pública e seguridade social	3,1	3,9	2,7	4,2	1,2	3,9

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Contas Nacionais.

Tabela A3: Variação de preços do valor adicionado a preços básicos, segundo as classes e atividades - 2001-2006

Classes e atividades		Variação de preços do valor adicionado a preços básicos (%)					
		2001	2002	2003	2004	2005	2006
	Total	**7,9**	**10,4**	**14,1**	**7,3**	**7,4**	**6,5**
	Agropecuária	10,1	18,3	21,8	3,7	(-) 9,0	1,2
0101	Agricultura, silvicultura, exploração florestal	10,6	23,3	22,4	3,7	(-) 14,0	2,9
0102	Pecuária e pesca	9,0	8,0	20,5	3,6	3,2	(-) 2,3
	Indústria	7,0	12,0	17,4	13,6	5,3	6,1
0201	Petróleo e gás natural	(-) 3,4	1,0	22,9	18,8	47,8	38,8
0202	Minério de ferro	14,6	41,0	14,4	26,2	8,7	(-) 10,9
0203	Outros da indústria extrativa	(-) 7,2	20,7	6,4	24,3	(-) 4,2	10,8
0301	Alimentos e bebidas	16,8	1,6	20,5	20,7	5,0	6,6
0302	Produtos do fumo	16,8	0,5	(-) 13,5	(-) 3,5	(-) 12,0	34,8
0303	Têxteis	6,7	6,6	11,7	7,7	6,2	5,9
0304	Artigos do vestuário e acessórios	3,2	0,2	16,8	13,4	14,8	16,9
0305	Artefatos de couro e calçados	26,0	17,1	9,1	5,6	9,3	0,3
0306	Produtos de madeira - exclusive móveis	16,2	22,2	8,1	5,1	(-) 7,9	9,1
0307	Celulose e produtos de papel	(-) 9,9	7,8	27,2	3,5	(-) 23,5	11,6
0308	Jornais, revistas, discos	(-) 8,9	2,4	17,3	15,2	(-) 3,8	1,4
0309	Refino de petróleo e coque	(-) 29,0	7,4	365,0	(-) 35,0	17,6	(-) 52,3
0310	Álcool	2,6	27,3	38,9	(-) 29,1	10,6	31,2
0311	Produtos químicos	74,7	(-) 12,7	11,9	30,4	(-) 9,1	(-) 8,3
0312	Fabricação de resina e elastômeros	(-) 16,1	(-) 1,8	44,5	56,0	2,6	7,3
0313	Produtos farmacêuticos	(-) 3,6	7,9	15,9	4,9	17,3	13,6
0314	Defensivos agrícolas	23,0	24,4	(-) 24,1	229,3	(-) 41,1	(-) 6,1
0315	Perfumaria, higiene e limpeza	(-) 13,6	11,6	(-) 8,5	21,3	(-) 13,3	6,5
0316	Tintas, vernizes, esmaltes e lacas	33,4	6,7	13,0	5,4	27,4	0,1
0317	Produtos e preparados químicos diversos	30,3	24,0	15,0	5,8	(-) 3,5	15,6
0318	Artigos de borracha e plástico	10,9	16,3	38,6	13,2	10,1	4,9
0319	Cimento	11,2	34,7	64,2	(-) 28,7	(-) 37,4	40,3
0320	Outros produtos de minerais não-metálicos	11,0	8,0	16,1	15,7	5,3	17,1
0321	Fabricação de aço e derivados	(-) 8,7	40,8	28,1	76,7	(-) 9,4	(-) 8,5
0322	Metalurgia de metais não-ferrosos	10,4	30,0	15,3	1,4	8,3	20,7
0323	Produtos de metal - exclusive máquinas e equipamentos	24,6	11,5	12,9	4,1	27,2	(-) 9,0
0324	Máquinas e equipamentos, inclusive manutenção e reparos	19,2	9,6	16,1	(-) 4,7	2,7	14,8
0325	Eletrodomésticos	5,7	10,1	36,0	13,9	(-) 7,1	17,8
0326	Máquinas para escritório e equipamentos de informática	27,1	12,8	(-) 51,3	18,6	(-) 4,8	(-) 4,8
0327	Máquinas, aparelhos e materiais elétricos	15,4	35,6	8,3	5,1	14,8	6,6
0328	Material eletrônico e equipamentos de comunicações	24,7	(-) 14,8	14,8	27,6	0,4	(-) 4,9
0329	Aparelhos/instrumentos médico-hospitalar, medida e óptico	9,2	6,2	9,3	1,6	13,5	11,3
0330	Automóveis, camionetas e utilitários	(-) 52,6	(-) 17,3	(-) 0,8	106,3	(-) 39,3	74,5
0331	Caminhões e ônibus	0,1	(-) 0,6	(-) 5,9	1,6	(-) 14,5	0,5
0332	Peças e acessórios para veículos automotores	16,1	11,5	8,9	22,8	17,3	12,1
0333	Outros equipamentos de transporte	25,2	22,6	(-) 6,8	(-) 18,5	14,4	15,3
0334	Móveis e produtos das indústrias diversas	9,4	12,1	9,3	6,5	8,2	(-) 0,1
0401	Eletricidade e gás, água, esgoto e limpeza urbana	3,0	22,2	14,8	18,4	5,6	4,9
0501	Construção	7,8	15,5	6,0	15,5	4,5	1,9
	Serviços	8,2	9,0	11,9	4,9	10,1	7,2
0601	Comércio	10,4	8,3	20,9	9,7	8,2	7,1
0701	Transporte, armazenagem e correio	10,9	5,2	16,3	7,6	12,8	5,6
0801	Serviços de informação	0,9	10,5	12,6	14,0	9,8	3,5
0901	Intermediação financeira e seguros	23,5	22,0	15,1	(-) 10,3	27,4	4,0
1001	Serviços imobiliários e aluguel	(-) 1,0	4,6	5,2	2,7	4,8	3,1
1101	Serviços de manutenção e reparação	6,2	11,8	6,3	0,3	7,0	10,2
1102	Serviços de alojamento e alimentação	12,4	8,3	(-) 4,8	10,9	6,0	15,3
1103	Serviços prestados às empresas	6,3	7,5	17,3	6,2	5,8	10,3
1104	Educação mercantil	(-) 5,8	12,1	13,7	5,0	(-) 11,0	15,2
1105	Saúde mercantil	10,2	5,0	7,2	5,6	2,3	15,7
1106	Outros serviços	6,4	2,8	12,0	5,9	10,1	8,1
1201	Educação pública	5,1	14,1	6,9	(-) 2,4	14,4	14,9
1202	Saúde pública	0,8	17,7	8,6	15,1	2,0	5,6
1203	Administração pública e seguridade social	14,1	7,2	10,2	7,4	13,5	7,3

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Contas Nacionais.

Tabela A4: Total de ocupações, por tipo de inserção no mercado de trabalho, segundo as classes e atividades - 2000-2006

(continua)

Classes e atividades		Total de ocupações			
		Total	Tipo de inserção no mercado de trabalho		
			Com vínculo formal (1)	Sem vínculo formal	
				Sem carteira (2)	Autônoma (3)
	2000				
	Total	**78 972 347**	**30 128 220**	**18 632 805**	**30 211 322**
01	Agropecuária	17 610 940	1 824 942	3 408 787	12 377 211
	Indústria	15 401 694	6 260 565	3 707 798	5 433 331
02	Indústria extrativa mineral	235 884	114 574	65 971	55 339
03	Indústria de transformação	9 493 708	4 947 007	1 834 107	2 712 594
04	Produção e distribuição de eletricidade, gás e água	342 196	241 486	100 710	-
05	Construção	5 329 906	957 498	1 707 010	2 665 398
	Serviços	45 959 713	22 042 713	11 516 220	12 400 780
06	Comércio	12 435 525	5 241 146	2 047 748	5 146 631
07	Transporte, armazenagem e correio	3 229 429	1 352 581	584 683	1 292 165
08	Serviços de informação	1 256 520	408 096	419 787	428 637
09	Intermediação financeira, seguros e previdência complementar	841 210	649 403	145 306	46 501
10	Atividades imobiliárias e aluguel	547 615	202 010	134 445	211 160
11	Outros serviços	19 633 563	7 250 538	7 154 796	5 228 229
12	Administração, saúde e educação públicas	8 015 851	6 938 939	1 029 455	47 457
	2001				
	Total	**79 544 414**	**31 856 056**	**18 477 753**	**29 210 605**
01	Agropecuária	16 902 498	1 893 073	3 366 802	11 642 623
	Indústria	15 302 635	6 449 237	3 539 958	5 313 440
02	Indústria extrativa mineral	234 885	119 366	63 147	52 372
03	Indústria de transformação	9 352 258	4 983 580	1 753 734	2 614 944
04	Produção e distribuição de eletricidade, gás e água	357 267	260 866	96 401	-
05	Construção	5 358 225	1 085 425	1 626 676	2 646 124
	Serviços	47 339 281	23 513 746	11 570 993	12 254 542
06	Comércio	12 766 045	5 807 071	1 989 541	4 969 433
07	Transporte, armazenagem e correio	3 337 218	1 444 488	591 658	1 301 072
08	Serviços de informação	1 248 402	389 922	424 796	433 684
09	Intermediação financeira, seguros e previdência complementar	856 978	663 145	147 039	46 794
10	Atividades imobiliárias e aluguel	551 053	206 714	136 049	208 290
11	Outros serviços	20 218 615	7 736 762	7 240 170	5 241 683
12	Administração, saúde e educação públicas	8 360 970	7 265 644	1 041 740	53 586
	2002				
	Total	**82 629 067**	**32 931 074**	**19 274 531**	**30 423 462**
01	Agropecuária	17 353 605	1 853 109	3 335 544	12 164 952
	Indústria	15 850 088	6 552 191	3 582 069	5 715 828
02	Indústria extrativa mineral	248 402	123 963	61 497	62 942
03	Indústria de transformação	9 650 550	5 055 444	1 887 643	2 707 463
04	Produção e distribuição de eletricidade, gás e água	342 419	279 946	62 473	-
05	Construção	5 608 717	1 092 838	1 570 456	2 945 423
	Serviços	49 425 374	24 525 774	12 356 918	12 542 682
06	Comércio	13 545 847	6 087 778	2 197 871	5 260 198
07	Transporte, armazenagem e correio	3 528 838	1 488 907	598 798	1 441 133
08	Serviços de informação	1 315 897	371 790	486 967	457 140
09	Intermediação financeira, seguros e previdência complementar	886 177	680 298	156 791	49 088
10	Atividades imobiliárias e aluguel	544 114	240 649	124 524	178 941
11	Outros serviços	21 021 546	8 100 477	7 811 953	5 109 116
12	Administração, saúde e educação públicas	8 582 955	7 555 875	980 014	47 066
	2003				
	Total	**84 034 981**	**34 102 742**	**19 028 362**	**30 903 877**
01	Agropecuária	17 660 548	1 942 650	3 431 783	12 286 115
	Indústria	16 002 247	6 755 310	3 433 288	5 813 649
02	Indústria extrativa mineral	252 584	128 428	57 932	66 224
03	Indústria de transformação	9 984 712	5 285 760	1 822 285	2 876 667
04	Produção e distribuição de eletricidade, gás e água	355 649	288 069	67 580	-
05	Construção	5 409 302	1 053 053	1 485 491	2 870 758
	Serviços	50 372 186	25 404 782	12 163 291	12 804 113
06	Comércio	13 944 252	6 228 147	2 212 131	5 503 974
07	Transporte, armazenagem e correio	3 570 817	1 520 700	624 470	1 425 647
08	Serviços de informação	1 399 560	428 775	478 943	491 842
09	Intermediação financeira, seguros e previdência complementar	919 422	705 903	161 653	51 866
10	Atividades imobiliárias e aluguel	545 467	241 123	117 918	186 426
11	Outros serviços	21 195 531	8 481 675	7 611 085	5 102 771
12	Administração, saúde e educação públicas	8 797 137	7 798 459	957 091	41 587

Tabela A4: Total de ocupações, por tipo de inserção no mercado de trabalho, segundo as classes e atividades - 2000-2006

(conclusão)

Classes e atividades		Total de ocupações			
		Total	Tipo de inserção no mercado de trabalho		
			Com vínculo formal (1)	Sem vínculo formal	
				Sem carteira (2)	Autônoma (3)
	2003				
	Total	**84 034 981**	**34 102 742**	**19 028 362**	**30 903 877**
01	Agropecuária	17 660 548	1 942 650	3 431 783	12 286 115
	Indústria	16 002 247	6 755 310	3 433 288	5 813 649
02	Indústria extrativa mineral	252 584	128 428	57 932	66 224
03	Indústria de transformação	9 984 712	5 285 760	1 822 285	2 876 667
04	Produção e distribuição de eletricidade, gás e água	355 649	288 069	67 580	-
05	Construção	5 409 302	1 053 053	1 485 491	2 870 758
	Serviços	50 372 186	25 404 782	12 163 291	12 804 113
06	Comércio	13 944 252	6 228 147	2 212 131	5 503 974
07	Transporte, armazenagem e correio	3 570 817	1 520 700	624 470	1 425 647
08	Serviços de informação	1 399 560	428 775	478 943	491 842
09	Intermediação financeira, seguros e previdência complementar	919 422	705 903	161 653	51 866
10	Atividades imobiliárias e aluguel	545 467	241 123	117 918	186 426
11	Outros serviços	21 195 531	8 481 675	7 611 085	5 102 771
12	Administração, saúde e educação públicas	8 797 137	7 798 459	957 091	41 587
	2004				
	Total	**88 252 473**	**35 964 746**	**20 401 954**	**31 885 773**
01	Agropecuária	18 873 744	2 199 921	3 567 033	13 106 790
	Indústria	17 067 388	7 724 412	3 639 314	5 703 662
02	Indústria extrativa mineral	274 130	142 393	58 225	73 512
03	Indústria de transformação	10 809 822	6 031 648	1 937 925	2 840 249
04	Produção e distribuição de eletricidade, gás e água	369 777	290 252	79 525	-
05	Construção	5 613 659	1 260 119	1 563 639	2 789 901
	Serviços	52 311 341	26 040 413	13 195 607	13 075 321
06	Comércio	14 189 080	6 325 406	2 327 833	5 535 841
07	Transporte, armazenagem e correio	3 658 359	1 572 532	623 747	1 462 080
08	Serviços de informação	1 444 505	476 142	491 450	476 913
09	Intermediação financeira, seguros e previdência complementar	906 909	711 649	147 272	47 988
10	Atividades imobiliárias e aluguel	534 466	238 185	117 444	178 837
11	Outros serviços	22 441 899	8 663 135	8 435 804	5 342 960
12	Administração, saúde e educação públicas	9 136 123	8 053 364	1 052 057	30 702
	2005				
	Total	**90 905 673**	**37 436 349**	**20 547 657**	**32 921 667**
01	Agropecuária	18 980 620	2 204 714	3 575 237	13 200 669
	Indústria	18 194 779	8 179 462	3 583 525	6 431 792
02	Indústria extrativa mineral	275 704	154 530	44 088	77 086
03	Indústria de transformação	11 673 764	6 395 345	1 891 548	3 386 871
04	Produção e distribuição de eletricidade, gás e água	372 432	302 770	69 662	-
05	Construção	5 872 879	1 326 817	1 578 227	2 967 835
	Serviços	53 730 274	27 052 173	13 388 895	13 289 206
06	Comércio	14 799 874	6 726 238	2 399 090	5 674 546
07	Transporte, armazenagem e correio	3 791 040	1 726 025	615 094	1 449 921
08	Serviços de informação	1 558 030	506 173	531 135	520 722
09	Intermediação financeira, seguros e previdência complementar	919 809	708 667	161 924	49 218
10	Atividades imobiliárias e aluguel	568 907	256 030	123 838	189 039
11	Outros serviços	22 792 031	9 034 003	8 396 776	5 361 252
12	Administração, saúde e educação públicas	9 300 583	8 095 037	1 161 038	44 508
	2006				
	Total	**93 246 963**	**39 542 509**	**20 940 113**	**32 764 341**
01	Agropecuária	18 400 802	2 200 927	3 379 556	12 820 319
	Indústria	18 226 920	8 250 443	3 681 370	6 295 107
02	Indústria extrativa mineral	271 077	162 431	44 299	64 347
03	Indústria de transformação	11 643 049	6 481 586	1 920 831	3 240 632
04	Produção e distribuição de eletricidade, gás e água	380 027	303 400	76 627	-
05	Construção	5 932 767	1 303 026	1 639 613	2 990 128
	Serviços	56 619 241	29 091 139	13 879 187	13 648 915
06	Comércio	15 480 735	7 466 500	2 371 931	5 642 304
07	Transporte, armazenagem e correio	3 924 013	1 804 400	653 180	1 466 433
08	Serviços de informação	1 684 699	576 428	545 639	562 632
09	Intermediação financeira, seguros e previdência complementar	931 230	716 670	150 802	63 758
10	Atividades imobiliárias e aluguel	604 527	273 100	136 221	195 206
11	Outros serviços	24 211 167	9 681 562	8 838 626	5 690 979
12	Administração, saúde e educação públicas	9 782 870	8 572 479	1 182 788	27 603

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Contas Nacionais.

(1) Ocupação com vínculo formal: ocupações com carteira de trabalho assinada, funcionários públicos estatutários, militares e empregadores de empresas form tituídas. (2) Ocupação sem carteira: ocupações sem carteira de trabalho assinada. (3) Ocupação autônoma: ocupações por conta própria, empregadores de unida e trabalho não remunerado.

Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro e ativação da Justiça no Brasil

Luisa Barbosa Pereira[1]

Sessão Temática: Direito do trabalho, regulação e instituições públicas na área do trabalho (Justiça do Trabalho, Sistema de fiscalização, Ministério Público do Trabalho)

Resumo: O objetivo desse trabalho é perceber como o sindicato dos metalúrgicos do Rio de Janeiro, um dos sindicatos mais antigos do país e que tem uma história marcada pela conquista de direitos, tem atuado para fazer valer a proteção social do Estado através de instâncias como a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho.

Palavras-chaves: Sindicato, Justiça, Trabalho, Direitos.

[1] Cientista Social, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGSA/UFRJ) e bolsista do Programa de Pesquisa pelo Desenvolvimento Nacional do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (PNPD/IPEA).

Introdução

O período recente, de crise econômica do capitalismo mundial, avoluma os desafios existentes na relação entre a população e o Estado brasileiro. A desaceleração da economia e o crescimento do desemprego em um cenário de "flexibilização a frio" [2] dos direitos sociais aumentam a necessidade de proteção social aos trabalhadores. Instituições como a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho podem jogar um papel de destaque nesse processo, garantindo a efetivação dos direitos conquistados e burlados no interior das empresas.

Essas instituições do Estado, no entanto, estão em permanente disputa na sociedade. Precisam ser constantemente acionadas pelos trabalhadores organizados, para fazer valer de fato os seus direitos. Como nos lembra Castel (2005), tratando do caráter inacabado da sociedade salarial, os direitos sociais aperfeiçoam-se em cada país de acordo com a força do movimento sindical. A natureza desses direitos, mesmo que garantidos em lei, é ser constantemente testado pelos agentes em luta na relação capital e trabalho.

Justificando a relevância das leis do trabalho, Thompson, em *Senhores e Caçadores* (1977) destaca que se é verdade que a lei foi criada para mediar as relações de classe existentes, em proveito dos dominantes, é também verdade que ela se tornou instrumento de restrição às próprias práticas da classe dominante. Os mesmos instrumentos que serviam para consolidar o seu poderio e acentuar sua legitimidade, paradoxalmente, serviram também para colocar freios no seu poder.

O autor não deixa de considerar que vimos, ao longo da história, a lei mediar e legitimar relações de classe existentes, onde os trabalhadores eram as partes desprivilegiadas. No entanto a mediação é diferente do exercício dessa força – imposta pela classe dominante – sem qualquer arbitragem. Sem ela os trabalhadores ficariam totalmente à mercê das vantagens dos patrões. A lei, em suas formas e retórica, pode inibir o poder do dominante e oferecer proteção aos destituídos de poder.

A partir da luta entre capital e trabalho, a própria lei se altera possibilitando outros patamares para os conflitos de classe. Para Thompson, negar sua importância é negar todo o histórico de lutas pelas mesmas: *"Significa lançar fora uma herança de luta pela lei, e dentro das formas da lei, cuja continuidade jamais poderia se interromper sem lançar homens e mulheres num perigo imediato"*

[2] Termo utilizado por Adalberto Cardoso para definir o papel dos capitalistas brasileiros que negligenciavam e negligenciam aspectos básicos da legislação do trabalho no Brasil. Ver CARDOSO, Adalberto (2003)

(Idem, p. 358). Dessa forma, é fundamental pensar também o acúmulo de direitos do trabalho no Brasil como fruto das lutas promovidas pelos trabalhadores, em seu *fazer-se*.

Sendo assim, esse artigo, que faz parte da minha pesquisa de dissertação ainda em curso, tem por objetivo geral perceber como o sindicato dos metalúrgicos do Rio de Janeiro tem atuado para fazer valer a proteção social do Estado – conquistada historicamente pelos trabalhadores brasileiros – através da Justiça do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho, e de sua capacidade de mobilização.

Procuro compreender se esse sindicato, de uma categoria tradicional e combativa que tem uma história marcada pela conquista de direitos, tem ativado essa Justiça particular da estrutura judicial brasileira.

Os metalúrgicos e o sindicalismo no Brasil

Os metalúrgicos do Rio de Janeiro passaram por um longo processo de consolidação do seu sindicato. Ainda no final do século XIX, iniciativas organizadoras de pequenos grupos operários metalúrgicos ocorreram no Rio de Janeiro. O Jornal *Gazeta Operária,* no final de 1902 e no início de 1903, denunciava as péssimas condições de trabalho nas oficinas de fundição e convocava uma assembléia para constituir a Associação de Fundidores.

Nesse período a luta por uma legislação social já é reivindicada e marca a trajetória desses metalúrgicos na última década do século XIX e nas duas primeiras do século XX no Brasil. A ação dessa organização de trabalhadores, em muitos momentos de nossa trajetória sindical, foi pioneira e destacada. Por conta disso, a participação do Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro (Sindimetal-Rio) na consolidação das leis do trabalho (CLT)[3], na luta contra a ditadura, na solidariedade à população da carioca[4] e nos movimentos pela redemocratização do país são fatos registrados pela ampla literatura sociológica[5].

No entanto, a partir de meados da década de 80 a pujança desse movimento sofreu expressivos golpes no âmbito da produção e da organização dos trabalhadores. Com o alto índice de

[3] Que como destaca Moraes (1958), Vianna (1999), Gomes (1994) entre outros, não foi fruto da outorga de Vargas mas sim de conquistas dos trabalhadores, muitas delas anteriores à década de 30.
[4] Dentre inúmeros exemplos temos o papel exercido pelo sindicato na assistência às vitimas da enchente de 1966 no Rio de Janeiro. Na ocasião a sede do sindicato serviu de centro no recolhimento das doações para as vítimas.
[5] Como mostra Pessanha (2001); Santana (2001), Ramalho (2001) entre outros.

desemprego e a dificuldade em mobilização, o Sindimetal-Rio vê-se obrigado a buscar outros métodos para a efetivação dos direitos de sua categoria.

Década de 90

A crise dos anos 90, que tem sua origem na segunda metade da década de 70[6], vai estimular uma ainda maior precarização do mercado de trabalho nacional. Tal crise, apesar de ser sentida com mais força na década de 90, é fruto do processo de desmonte do projeto nacional-desenvolvimentista fundado nos anos 30 e aprofundado na década de 1950.

A partir da implementação do segundo Plano Nacional de Desenvolvimento (II PND) o modelo político desenvolvimentista entra em colapso e vivemos uma reversão das tendências de crescimento econômico. Segundo Cardoso Jr. e Pochmann (2000) os anos 1980 representariam um momento de desarticulação do desenvolvimento industrial interno e os anos 1990 simbolizariam o colapso do crescimento industrializante.

Nesse contexto assistimos ainda a uma forte tendência à oligopolização em escala global. As formas de concorrência ficam mais intensas – devido à interdependência entre grandes grupos econômicos ou blocos de capitais centralizados – e a precariedade dos mecanismos de regulação dos capitais levam a dinâmica capitalista ao comando dos grandes grupos econômicos que assumem diferentes formatos, de acordo com o país de origem ou do arranjo específico que os singulariza (BRAGA, 1996 *apud* CARDOSO JR. 2001).

Dessa maneira, quanto maior o grau de exposição de um país aos interesses desses grupos econômicos, maiores serão os impactos e repercussões dessas transformações no espaço produtivo. Da mesma forma, quanto mais precários forem os mecanismos de proteção social voltados à regulamentação do mercado de trabalho em cada país, maiores também serão os efeitos desagregadores da ordem social e do trabalho (CARDOSO JR., 2001). No Brasil, apesar das conquistas obtidas com a Carta de 1988, o Estado se mostrou incapaz de garantir na prática os direitos aprovados em lei. Em um cenário de dificuldade econômica, trabalhadores de todos os setores tiveram seus direitos burlados no seu cotidiano de trabalho.

No campo produtivo o ramo metalúrgico carioca vinha perdendo a pujança das décadas anteriores. O investimento no setor naval já derrocava desde a década de 70. O automobilístico vai

[6] Para mais detalhes sobre o assunto ver: Cardoso Jr. e Pochmann (2000).

sentir nos anos 90, com maior impacto, as transformações do processo produtivo e a transferência de plantas das empresas para áreas sem forte tradição sindical (RAMALHO e SANTANA, 2001).

As organizações dos trabalhadores também sofrem com a redução do número de operários da categoria, a flexibilização dos direitos e, conseqüentemente, a baixa sindicalização. As comissões de fábrica perdem papel, e no Sindimetal, divergências internas quanto à atuação sindical vão ser realçadas mesmo entre os sindicalistas ligados à mesma central sindical. Estratégias voltadas para o maior diálogo com a sociedade, visando um sindicato também "para fora" e outras, mais preocupadas com a organização interna do sindicato, como as comissões de fábrica, dividiam as lideranças sindicais nesses tempos de crise. Todos, entretanto, reconheciam as dificuldades e a necessidade de alterar as pautas.

Sem muitas saídas, os metalúrgicos procuram enfrentar as incertezas sociais e acabam seguindo na vanguarda das discussões para a garantia das conquistas estabelecidas na Carta de 1988. Nesse ambiente se destaca o papel dos operários navais. Com uma larga tradição aguerrida, esses trabalhadores abriram um período de maior negociação em 1992 que foi intensificado com as câmaras setoriais – tentativas de negociação com o patronato – e muitas medidas positivas são conquistadas (PESSANHA, 2001).

No entanto, o cenário de incertezas e desemprego continuou e muitos compromissos firmados não foram efetivados, frustrando os trabalhadores. As disputas na diretoria se intensificaram e a experiência da Câmara Setorial foi criticada como uma prática de conciliação e submissão ao Estado e aos patrões.

Nesse quadro, os trabalhadores – e em especial os metalúrgicos – ficam sem alternativas e agarram-se nos direitos já conquistados e na recorrência à Justiça do Trabalho[7].

A Justiça do Trabalho como alternativa

No âmbito da proteção social, Cardoso Jr. (2001) nos mostra que o governo também tomou medidas relativas à proteção social aos trabalhadores. No entanto nem todas podem ser julgadas benéficas do ponto de vista do bem-estar coletivo (Pochmann, 1995 *apud* Cardoso Jr., 2001) A exemplo se coloca a Portaria 865/1995 – que instrui os fiscais do trabalho à, ao invés de multar uma

[7] Como mostra Cardoso (2003) em pesquisa de forte cunho empírico nas Varas Trabalhistas da cidade do Rio de Janeiro.

empresa que descumpre o acordo coletivo ou a legislação, apenas comunicarem o Ministério Público. Ou ainda, a possibilidade para a suspensão temporária do contrato de trabalho para a qualificação do trabalhador, mediante a edição da MP nº 1.726/1998[8]. A partir de junho de 1999, através da MP nº 1.779, essa suspensão do contrato de trabalho pode ser prorrogada por período indeterminado. Isso deve ser feito mediante convenção ou acordo coletivo e aquiescência do empregado. O empregador, contudo, deve arcar com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional.

Ainda nesse campo está o Projeto de Lei nº 1.802/1996, que acrescenta dispositivos à lei de greve e propõe atribuir aos sindicatos toda a responsabilidade pelas greves, estabelecendo multas de 500 a 1 000 salários-mínimos por dia ao sindicato.

Por outro lado, muitas medidas são avaliadas como positivas. Entre elas se destacam os programas que visam à geração de emprego e renda, as medidas de combate à discriminação por gênero e cor, e as de extensão dos benefícios do FGTS aos trabalhadores domésticos[9].

Em relação à Justiça do Trabalho, algumas ações liberais buscaram descaracterizá-la e enfraquecê-la na década de 90. Tentativas que objetivavam tanto o seu fim quanto a flexibilização dos direitos do trabalho ganharam força no âmbito institucional. Conforme destaca Morel e Pessanha:

> *"Preconizando o "fim da era Vargas", o governo Fernando Henrique Cardoso (1994-2002) investiu duramente contra o modelo tradicional de relações trabalhistas, chegando mesmo a propor a extinção da Justiça do Trabalho."* (MOREL e PESSANHA, 2007).

De fato, várias inovações legislativas foram arriscadas, mas a Justiça do Trabalho se manteve. A reação de sindicato dos trabalhadores e de associações profissionais do setor jurídico foi fundamental para isso.

[8] A suspensão do contrato de trabalho poderá ocorrer por um período de 2 a 5 meses "mediante previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho e aquiescência formal do empregado". Enquanto durar a suspensão, o trabalhador deverá participar de cursos ou programas de qualificação profissional oferecidos pelos empregadores e receberá bolsa de qualificação profissional custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). O valor da bolsa corresponde ao mesmo do seguro-desemprego.

[9] No âmbito da geração de emprego e renda se destaca o Programa de Expansão do Emprego e Melhoria da Qualidade de Vida do Trabalhador I e II (PROEMPREGO); no combate a discriminação a lei 9799/99, que proíbe anúncios de emprego com referencia à cor, sexo, idade e situação familiar; em relação à extensão do FGTS aos empregados domésticos está a medida provisória n. 1.986/2000.

Contudo, a flexibilização a frio dos direitos sociais, acontecendo no interior da fábrica, se consolidou como uma prática constante dos empregadores na década de 90. Nesse cenário os atores sociais, estimulados pelos novos direitos promovidos pela Constituição de 1988, vão buscar a Justiça do Trabalho. Uma explosão de dissídios de natureza individual abarrota as Varas Trabalhistas[10]. Como nos mostra Cardoso (2003) nas décadas de 70 e 80 a média de acréscimo no número de processos era pouco superior a 35 mil por ano. Na década de 90, essa salta para 110 mil processos anuais.

Como tenho percebido na presente pesquisa, em entrevistas e acompanhamento do cotidiano do Sindimetal-Rio, pode-se perceber que mesmo a expressão desse dissídio individual vem ancorada no respaldo sindical. O trabalhador apenas aparentemente busca sozinho a defesa dos seus direitos, já que é nesse momento que os setores jurídicos vão ganhar mais papel nos sindicatos e serem mais exigido pelos trabalhadores.

No âmbito coletivo, as derrotas do início dos anos 90 e a postura refratária da JT em julgar as ações de natureza coletiva, vão levar o Sindicato dos Metalúrgicos do Rio a reduzirem suas ações coletivas à JT e a questionarem a capacidade de proteção social dessa instituição do Estado.

Demandas coletivas na estrutura judicial brasileira

O sistema brasileiro de relações de trabalho prevê que a solução dos conflitos coletivos pode ocorrer pela condução direta do processo pelas partes envolvidas (via administrativa) ou através da mediação ou arbitragem pela Justiça do Trabalho (via judicial). Os resultados dessas negociações, realizadas diretamente entre as entidades sindicais de trabalhadores e empresários ou, entre entidades sindicais de trabalhadores e empresas, se dão por meio de dois instrumentos: na *via administrativa*, as convenções coletivas de trabalho, e na *via judicial*, os acordos coletivos de trabalho.

No caso de uma ou ambas as partes recorrerem à Justiça do Trabalho para a solução desse dissídio, as decisões dos tribunais se dão por meio de sentenças normativas, cumprida pelos magistrados no processo. Esses acordos, homologados em dissídios coletivos, são instrumentos

[10] Adalberto Cardoso analisa especificamente o caso do Rio de Janeiro. No entanto, os aspectos percebidos nessa região lhe parecem comuns aos principais estados do país.

normativos baseados no entendimento entre os agentes da negociação após a instauração dos dissídios.

O judiciário trabalhista atua como mediador nesse processo em que, algumas vezes, a instauração do dissídio é feita pelo sindicato apenas para assegurar a data-base. Nesses casos, a negociação direta prossegue sem interferência alguma. Caso o acordo não ocorra, a Justiça do Trabalho efetivamente arbitra o conflito com um instrumento denominado sentença normativa (DIEESE, 2005).

Após um profundo alargamento dos dissídios coletivos no período que vai da década de 80 a meados da década de 90[11] esses tem diminuído progressivamente, segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST). A taxa de judicialização dos sindicatos[12] – elaborada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômico (Dieese) – revelou uma forte tendência à queda no período que vai de 1993 a 2005.

Nos primeiros anos essa taxa oscilou próxima a marca de 20% (com exceção ao ano de 94 quando atingiu o pico de 28,3%). Em 1997, inicia uma taxa de queda continuada até o ano de 2000 quando chega ao patamar ínfimo de 2,3%. Após um aumento para 6,0% em 2001, a taxa de judicialização volta a declinar.

Tal taxa, na segunda metade dos anos 90, evidencia uma mudança estrutural na solução dos conflitos coletivos de trabalho no Brasil. Mesmo que minoritária, a via judicial respondia por um em cada cinco instrumentos normativos em meados da década de 90 (DIEESE, 2005). Essa redução no uso da via judicial ocorreu em paralelo à conduta do judiciário trabalhista, refratário a prover uma solução de mérito os conflitos coletivos.

E ainda, a partir de 2004, o dissídio coletivo de natureza econômica – ligado às questões salariais – passa a só poder ser efetivado no caso de concordância entre as partes envolvidas, o que prejudica a sua instauração e o poder de barganha do sindicato na negociação direta. A medida é estipulada pela Emenda Constitucional 45/2004.

Em pesquisa desenvolvida pelo Centro de Estudos Direitos e Sociedade do Instituto Universitário de Pesquisa do Rio de Janeiro (CEDES – IUPERJ), sobre a relação entre o Tribunal Superior do Trabalho e os sindicatos, afirma-se que existe uma resistência ao fenômeno da

[11] Muito estimulado pela crise econômica vivida pelo Brasil na década de 80.

[12] Um indicador de síntese dos modos de solução de conflitos coletivos de trabalho no Brasil é a taxa de judicialização que corresponde à proporção de instrumentos normativos vindos da Justiça do Trabalho sobre o total de instrumentos registrados no Dieese, pelos sindicatos.

coletivização na esfera trabalhista[13]. Esse fato mostra uma clara contrariedade aos princípios vitoriosos na formação da Justiça do Trabalho.

Exemplo enfático desse fenômeno, além dos constantes regimes de exceção que marcaram o século XX, foi tanto a edição do Enunciado 310/1993[14], do TST, quanto a Instrução Normativa nº 4, também de 1993. Tais medidas restringiram objetivamente as ações coletivas, de modo geral, na Justiça do Trabalho e as perspectivas para a coletivização processual (CASAGRANDE, PEREIRA e ARAÚJO, 2006).

Nesse contexto, o TST e os vários Tribunais Regionais do Trabalho continuaram bastante rigorosos na observância dos requisitos formais necessários à instauração de processos de dissídio coletivo. A maioria extinguia os processos sem que o mérito das reivindicações fosse analisado[15]. Na prática, o recurso ao judiciário trabalhista para uma efetiva solução dos conflitos coletivos tornou-se irrelevante e, apesar de tudo, não passou despercebido ao movimento sindical (DIEESE, 2005). Nesse cenário a Justiça do Trabalho acaba julgando com expressiva superioridade as demandas individuais.

O Enunciado 310 foi cancelado no ano de 2003, mas, logo no ano seguinte, é aprovada a já citada Emenda 45/2004. Esse fato também dificulta a possibilidade de vivermos um processo de maior coletivização das demandas do trabalho, no âmbito da Justiça.

No entanto o quadro vem sendo transformado, a partir principalmente da ação do Ministério Público do Trabalho. No Brasil, como mostra Carelli e Valentim (2006) – em seu estudo sobre a relação entre os sindicatos e o Ministério Público do Trabalho – muitos sindicatos tem buscado o acesso ao Ministério Público para a resolução de conflitos coletivos.

No entanto cerca de 60% das demandas estão ainda ligadas a apenas sete segmentos profissionais e seus sindicatos. São eles: sindicato de trabalhadores em comunicação e telecomunicações (11,3%), sindicato de trabalhadores em bancos (10,8%), sindicato de trabalhadores em estabelecimentos de ensino (10,0%), sindicato de trabalhadores na indústria de construção (9,4%), sindicato de trabalhadores em serviços (7,2%), sindicato de trabalhadores em beneficiamento/petróleo (5,1%) e sindicato de trabalhadores no comércio (5,1%). Outras categorias somam um total percentual de 41,1% (Idem, p. 18).

---

[13] Quando verificamos, por exemplo, a relação com os direitos do consumidor.

[14] Esse Enunciado se baseava no entendimento de que "o dispositivo constitucional não seria auto-aplicável", isto é, dependeria de legislação definindo as hipótese em que o sindicato poderia agir em nome próprio, defendendo direitos de terceiros (trabalhadores). GONÇALVES JÚNIOR, Mário (2003). *O cancelamento do enunciado 310 do TST*.

[15] Procedimento chamado na linguagem jurídica de "extinção sem julgamento de mérito".

E ainda a maioria desses sindicatos não utiliza a prerrogativa de instaurar uma Ação Civil Pública[16]. O próprio Ministério Público do Trabalho instaura a maioria dessas ações em seu próprio nome, a partir principalmente de denúncias feitas pelo próprio sindicato.

Por ser um instrumento relativamente novo – estabelecido a partir da Constituição de 1988 – pode ser que o movimento ainda não o tenha absorvido como instrumento efetivo de manutenção de direitos. O próprio sindicato dos metalúrgicos nunca instaurou, até o presente momento, uma Ação dessa natureza. Contudo, tem explorado progressivamente às denuncias ao MPT para a resolução de conflitos antes de difícil resolução.

As entrevistas realizadas nessa pesquisa ainda mostram que através de mecanismos "tradicionais"[17], para questões que não fossem de tanto vulto social, era difícil garantir a mobilização dos trabalhadores, para a defesa dos seus direitos. Mobilizar uma assembléia, eleger uma pauta, negociar com a empresa e, caso a empresa não negociasse, paralisar os trabalhadores acabou sendo uma estratégia que não contava com grande adesão. Em um cenário de desemprego, o trabalhador recuava nessa mobilização, caso a demanda não tivesse muito destaque.

Nesse contexto o Sindimetal-Rio considera que o Ministério Público do Trabalho, sendo um órgão fiscalizador, atua muitas vezes como parceiro. Resolve um problema imediato presente no cotidiano do trabalhador em um cenário de constante descumprimento à legislação trabalhista.

Novo cenário nos anos 2000?

A partir de 1999 o Governo do Rio de Janeiro promete uma iniciativa mais agressiva para recuperar o setor naval e os postos de trabalho para o seu funcionamento. O Governo Federal, nos anos 2000, também anuncia intenção de investir de fato no setor. Novas perspectivas são abertas e a geração de emprego é estimulada.

É possível considerar que de fato nos anos 2000 vivemos uma nova perspectiva no âmbito da produção. O desenvolvimento do setor produtivo, a retomada da indústria naval fluminense e a maior presença do Estado são medidas que irão influenciar as bases sindicais. Em entrevista realizada em 2008, antes do avanço da crise econômica no Brasil, a diretora de mulheres do

[16] Importante destacar que o sindicato de trabalhadores em comunicação e telecomunicações do Rio de Janeiro é uma das exceções a essa regras, em cenário nacional. O sindicato constantemente instaura Ações Civis Públicas.
[17] Tais como paralizações na empresa e manifestações.

sindicato destacava: *"... a peãozada tá mais feliz, afim de atuar no sindicato. Muitos operários que são mestres para nós, com a maior experiência, voltaram para a fábrica. Isso é a maior alegria"*.

O Brasil retoma a atividade na indústria naval onde o Estado é responsável por mais de 70% das encomendas. O processo gera expectativas de mobilização e emprego. O Rio de Janeiro é a região que detém maior mão-de-obra qualificada do país e o Sindimetal encara com grande otimismo, inicialmente, todo esse processo.

No campo da Justiça também temos alterações significativas. A Emenda Constitucional número 45, aprovada em 2004, se por um lado restringiu a instauração dos dissídios coletivos, por outro ampliou a competência da Justiça do Trabalho, fazendo com que passe a julgar não só as relações de emprego formal como também as de trabalho informal. O Sindimetal inicia também uma perspectiva de explorar as "novas tutelas" da Justiça do Trabalho em relação ao assédio moral e sexual.

Considerações Finais

Os sindicatos, durante muito tempo, tiveram dificuldade em atuar de forma autônoma, nos períodos de exceção. O acesso à Justiça também foi restrito e inauguramos atualmente um dos períodos mais sólidos de democracia no Brasil, com o aniversário de 20 anos da Constituição em 2008. No entanto, já no pós-1988, medidas como o Enunciado 310 e a Instrução Normativa nº 4 vão dificultar a ação coletiva do sindicato em suas demandas coletivas na JT – voltadas para as questões salariais.

O Sindimetal-Rio – com forte tradição de negociação direta, sem a intermediação da Justiça – cada vez menos procura instaurar os dissídios coletivos de natureza econômica. Isso se deu inicialmente pela burocracia no processo de instauração do mesmo, e se dá atualmente pela prerrogativa de "concordância entre as partes" – determinada a partir de 2004.

Porém, por mais que a instauração de dissídios coletivos de natureza econômica tivesse diminuído nos últimos anos, a possibilidade concreta (sem a necessidade de concordância da empresa) na sua instauração, dava poder ao sindicato. O diretor jurídico do Sindimetal-Rio destaca que a perspectiva de instauração de um dissídio coletivo de natureza econômica servia como um instrumento de pressão política. O sindicato levava o empresariado à mesa de negociação com uma correlação de forças mais favorável.

Nesse cenário complexo e de constantes mutações, o Sindimetal tentou atuar dentro da diversidade colocada e muitas vezes recorreu à Justiça do Trabalho, mas vê com cautela o processo de uma possível judicialização dos conflitos de trabalho no Brasil já que acredita que essa Justiça *"é um instrumento da classe dominante"*.

No entanto, percebe também que a correlação de forças hoje é desfavorável. Se uma empresa fecha e demite todos os trabalhadores, a alternativa é recorrer à Justiça do Trabalho, para que essa arbitre em favor dos mesmos. Assim, consideram que uma ação coletiva tem mais força do que uma ação individual. Da mesma forma, compreende que sem a ação coletiva no local de trabalho, o diálogo com a base sindical e as mobilizações em defesa dos trabalhadores, as vitórias são de difícil concretização. Nesse espaço a atuação do Ministério Público tem ganhado destaque e o Sindimetal o vê como importante parceiro.

Os trabalhadores têm uma capacidade imensa de garantir a efetivação e ampliação de seus direitos. Atuando de maneira coletiva, através do sindicato, essas possibilidades se avolumam. Podem fazer valer a norma através de sua capacidade de ação coletiva, da ação do órgão fiscal do Estado ou da Justiça do Trabalho. E ainda, para que essas instituições do Estado atuem com mais efetividade em defesa do cumprimento da norma que protege o trabalhador, é fundamental o primeiro aspecto, ou seja, a sua ação coletiva e organizada.

No atual momento, com o advento da crise financeira, os desafios colocados para esses trabalhadores novamente se avolumam. Contudo, os metalúrgicos do Rio de Janeiro parecem estar atentos a essas mudanças e progressivamente exploram os mecanismos presentes na sociedade atual para a defesa de seus direitos.

Referência bibliografia:

ARAÚJO, A. R. , CASAGRANDE, C. L. e BRITTO PEREIRA, R. J. "Ações Civis Públicas no TST: Atuação do Ministério Público do Trabalho e dos Sindicatos em Perspectiva Comparada". In: *Cadernos CEDES* n. 06, IUPERJ, Rio de Janeiro, 2006.

BEYNON, H. O sindicalismo tem futuro no século XXI?, In: SANTANA, M. A. e RAMALHO, J. R. (Org.). *Além da fábrica*, São Paulo, Boitempo, 2003.

BOURDIEU, P. *A miséria do mundo*. Petrópolis, Vozes, 1997.

CARDOSO, A. Direito do trabalho e relações de classe no Brasil contemporâneo. In: WERNECK VIANNA, L. (Org.). *A Democracia e os Três Poderes no Brasil.* Belo Horizonte: UFMG, Rio de Janeiro: IUPERJ/FAPERJ, 2003.

CAPPELLETTI, M. e GARTH, B. *Acesso à justiça*. Porto Alegre, Fabris, 1988.

CAPPELLIN, P. *A experiência dos Núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação*, OIT, Brasil 2005. (Disponível em: http://www.mte.gov.br/discriminacao/pub_estudo_publicacoes.asp)

CARDOSO JR., J.C. e POCHMANN, M. *Raízes da Concentração de Renda no Brasil:* 1930 a 2000. Brasília; Campinas: IPEA; CESIT, 2000.

CARVALHO, J. M. *Cidadania no Brasil:* o longo caminho, RJ, Ed. Civilização Brasileira, 2003.

CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social*: uma crônica do salário. Petrópolis, Vozes, 2005.

CARELLI, R. e VALENTIM, J. H. "Ministério Público do Trabalho como Instância Extrajudicial de solução de Conflitos e os Sindicatos". In: *Cadernos CEDES* n. 07, IUPERJ, Rio de Janeiro, 2006.

CESIT, Carta Social e do Trabalho.*"Como incluir os excluídos?"*. 2007. Disponível em: http://www.eco.unicamp.br/Downloads/publicacoes/cesit/Versao_integral_07.pdf

DIEESE, "Taxa de judicialização das negociações coletivas de trabalho no Brasil 1993-2005". In: *Estudos e Pesquisas*, Ano 2, no 21, junho, São Paulo, 2006.

GOMES, A. de C. *A invenção do trabalhismo.* Rio de Janeiro, Relume Dumará,1994.

GONÇALVES JÚNIOR, M. “O cancelamento do enunciado 310 do TST.” (2003). Disponível em: <http://www.mundojuridico.adv.br>. Acesso em 10 de novembro de 2008.

SILVA, S. G. L. Duas notas sobre novas tutelas laborais no multifacetado desenho do mundo do trabalho contemporâneo. In *Revista do TST*. Porto Alegre, v. 74, n. 3, jul./set. 2008.

GRYNSZPAN, M. Acesso e recursos à justiça no Brasil: algumas questões. In D. Pandolfi, J.M. Carvalho, L. Piquet, M. Grynszpan (Org.) *Cidadania, justiça e violência*. Rio de Janeiro, FGV, 1999.

HYMAN, R. “Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera”. In *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 2, No 4, 1996.

_____.“Sistemas nacionais de relações industriais e os desafios da transnacionalização: um balanço bibliográfico”. In *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* . Año 5, No 9, 1999.

LIMA, J. e ARAÚJO, N. Para além do novo sindicalismo: a crise do assalariamento e as experiências com o trabalho associado. In I. J.Rodrigues (Org.) *O novo sindicalismo*. Rio de Janeiro, Vozes, 1999.

LEITE, M. P. *O trabalho e suas reconfigurações: Conceitos e realidades.* Trabalho apresentado 32º Reunião Anual da ANPOCS. Caxambu, 2008.

MARSHALL, T.H.. Cidadania, classe social e *status*. Rio de Janeiro, Zahar, 1967.

MARX, K. O método da economia política. In: *Os Pensadores.* São Paulo, Abril Cultural, 1978.

MORAES FILHO, E. *O problema do sindicato único:* Seus Fundamentos Sociológicos, São Paulo, Alfa-Ômega. 1979.

MOREL, R. e PESSANHA, E. Justiça do Trabalho. Revista Tempo Social, 2007 (disponível em http://www.scielo.br/).

MOREL, R. e PESSANHA, E., "Gerações Operárias: Rupturas e continuidades na experiência de metalúrgicos no Rio de Janeiro". In: Revista Brasileira de Ciências Sociais, n. 17, ano 6, 1991.

MUNCK, R. "Labour dilemmas and labour futures". *Labour Worldwide in the era of globalization*. Londres, Macmillan, 1999.

NASCIMENTO, R. H. M. "O Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro nos anos 1980: os primórdios do 'Novo Sindicalismo'". In: RAMALHO, José Ricardo e SANTANA, Marco Aurélio (Org.). *Trabalho e tradição sindical no Rio de Janeiro: a trajetória dos metalúrgicos*. Rio de Janeiro, DP&A/Faperj, 2001.

Organização Internacional do Trabalho. *World Labour Report 1997-98: industrial relations, democracy and social stability*. Genebra: ILO, 1997.

PASTORE, José. O Futuro das Relações de Trabalho: para onde o Brasil quer ir ?, Fórum das Relações de Trabalho, Salvador, 2006. (Disponível em: http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_152.htm)

PESSANHA, E. "Metalúrgico, sempre operários navais: "Da *cultura de direitos* às perspectivas dos *sem-fábrica* da Industria Naval do Rio de Janeiro". In: RAMALHO, José Ricardo e SANTANA, Marco Aurélio (Org.). *Trabalho e tradição sindical no Rio de Janeiro: a trajetória dos metalúrgicos*. Rio de Janeiro, DP&A/Faperj, 2001

POLLAK, M. “Memória, esquecimento, silencio”. In: *Estudos Históricos*, Rio de Janeiro, vol 2, n 3,p. 3-15, 1989.

RAMALHO, J. R. e SANTANA, M. A. “Trabalho Sindical e as mudanças econômicas nos anos de 1990: O caso dos metalúrgicos do Rio de Janeiro”. In: RAMALHO, José Ricardo e SANTANA, Marco Aurélio (Org.). *Trabalho e tradição sindical no Rio de Janeiro: a trajetória dos metalúrgicos*. Rio de Janeiro, DP&A/Faperj, 2001.

RAMALHO, J. R. “Metalúrgicos do Rio de Janeiro e repressão política do pós-1964”. In: RAMALHO, J. R. e SANTANA, M. A. (Org.). *Trabalho e tradição sindical no Rio de Janeiro: a trajetória dos metalúrgicos*. Rio de Janeiro, DP&A/Faperj, 2001

SANTANA, M. A. *Homens Partidos:* Comunistas e sindicatos no Brasil, Rio de Janeiro, Boitempo, 2001a.

_____. “Trabalhadores e militância sindical: A relação partido/sindicato/classe no Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro (1947-1945)”. In: RAMALHO, J. R. e SANTANA, M. A. (Org.). *Trabalho e tradição sindical no Rio de Janeiro: a trajetória dos metalúrgicos*. Rio de Janeiro, DP&A/Faperj, 2001b.

SITE DO TST, disponível em www.tst.gov.br

STOTZ, E. “Sindicato dos Metalúrgicos e a construção da identidade coletiva do grupo operário (1917-1945)”. In: RAMALHO, J. R. e SANTANA, M. A. (Org.). *Trabalho e tradição sindical no Rio de Janeiro: a trajetória dos metalúrgicos*. Rio de Janeiro, DP&A/Faperj, 2001.

THOMPSON, E. *A formação da classe operária inglesa*. Volume I. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 2004.

_____. *A Miséria da Teoria*. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

_____. *Senhores e Caçadores.* Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1987.

WERNECK VIANNA, L. *Liberalismo e sindicato no Brasil.* MG, Editora da UFMG, 1999.

WERNECK VIANNA, L.; CARVALHO, M. A. R. de, PALÁCIOS, M. e BURGOS, M. *A judicialização da política e das relações sociais no Brasil.* RJ, Revan, 1999.

ZAIDAN FILHO, M. *Pão e pau – Política de governo e sindicalismo reformista no Rio de Janeiro:* 1923-1926. Dissertação de mestrado, Unicamp, Campinas, 1981.

Sindicatos e cooperativismo: estudos de caso em São Paulo

Maria Cecília Camargo Pereira
Doutoranda em Ciências Sociais
Bolsista Fapesp
Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP

1 – Resumo

O objetivo dessa pesquisa é estudar a relação entre o cooperativismo com o sindicalismo, particularmente no que se refere às empresas recuperadas no Brasil. De fato, essa relação é importante não só para as fábricas recuperadas (na medida em que o sindicato pode representar um forte apoio para o empreendimento), mas para o próprio sindicato que, ao desenvolver uma política específica para esses experimentos, mantém o contato com trabalhadores de sua base que, sem isso, necessariamente se afastariam da entidade. Nesse sentido, entendemos ser fundamental aprofundar os estudos sobre essa relação. Pretende-se identificar em que medida o apoio dos sindicatos foi e é importante para o surgimento, desenvolvimento e sustentabilidade das cooperativas ou ainda em que medida a ausência de tal apoio pode pesar no insucesso ou refluxo de tais experiências.

2 - Cooperativismo e sindicato

O cooperativismo, como o conhecemos atualmente, surge pouco depois do capitalismo industrial, a partir da reação ao grande empobrecimento dos artesãos provocado pela difusão das máquinas e da organização fabril da produção. Foi na Grã-Bretanha, pátria da Primeira Revolução Industrial, no século XVIII, que surgiram as primeiras teorias e experiências baseadas na associação entre os trabalhadores e a autogestão (Singer, 2002).

De acordo com Singer (2002), os trabalhadores ingleses, confrontados com a exclusão perpetrada pela Primeira e Segunda Revolução Industrial, adquiriram três formas distintas de resistência. A primeira, o Ludismo, consistia na resistência pura e simples às novas formas de produção, com a destruição das máquinas; a segunda foi a organização política dos trabalhadores, por meio de sindicatos e partidos, reivindicando melhores condições de trabalho e direitos políticos (é desta época a luta pelo sufrágio universal) e a terceira, foi a resistência a partir da organização econômica, criando cooperativas e outras formas de trabalho baseadas na ajuda mútua. Robert Owen, proprietário de um complexo têxtil, foi um dos ideólogos e militante desse novo modelo de organização do trabalho.

Foi ainda na Inglaterra que surge a primeira cooperativa denominada Cooperativa dos Pioneiros de Rochdale, criada em 1844. Rochdale era uma cidade de tecelões auto-educados, orgulhosos de suas tradições e confiantes em seu valor. E foram esses trabalhadores os responsáveis por terem a iniciativa da formulação dos princípios que até hoje regem uma sociedade cooperativa.

Antes de fundarem a loja, que se localizava numa rua chamada Toad Lane, os pioneiros haviam percorrido outros caminhos: na comunidade Owenista, na militância cartista, nos movimentos religiosos e sindicais. Além disto, todos tinham participado das greves de 1842-1844. Seus objetivos iniciais iam além da simples criação de uma empresa de consumo. Almejavam abrir a loja, construir casas para seus sócios e fábricas para dar trabalhos aos desempregados. Conseguiram fazer tudo isso. Mas, seus terrenos e a construtora tiveram problemas porque os inquilinos não puderam arcar com as prestações e as empresas, que adotavam princípios de autogestão e de divisão de lucros. O insucesso do projeto fez com que posteriormente os pioneiros se restringissem a incentivar a formação de cooperativas de consumo (Rique, s/d, mimeo).

Criada em 1844 por 28 trabalhadores, Rochdale tinha em 1848, 140 membros. E, em 1849, com a falência do principal banco da região, passou a ter 390 membros enquanto o capital da cooperativa subiu de 30 libras para 1.194 livras. No primeiro ano, o total de retiradas foi de 710 libras. Em 1860, com 3.450 sócios, o capital era de 152.000 libras (idem).

No momento de sua fundação, a loja abria apenas duas tardes por semana e o Comitê dirigente se reunia uma vez por semana em uma sala emprestada, já que o espaço da loja era muito pequeno. Em 1845, a loja ficava aberta todas as tardes e passava a vender também chá e tabaco. Em 1860 contrataram serviços de sapateiro, alfaiate e passaram de mercado atacadista para o de varejo (idem).

Os objetivos imediatos para a fundação de Rochdale foram:

i) compra e divisão coletiva de uma cesta de suprimentos (já praticada por outros movimentos);

ii) criação de uma sociedade cooperativa (prática também já conhecida na época).

Neste sentido, uma das partes dos motivos para criação de Rochdale não era novidade. No entanto, o desafio surgiu quando se tentou encontrar uma solução em relação às sobras.

No intuito de obter uma resposta, os pioneiros articularam uma série de princípios que ficaram conhecidos como os princípios do cooperativismo: vínculo aberto e voluntário (livre – adesão); um membro, um voto; igualdade na participação econômica; autonomia e independência em relação ao Estado e a outras organizações; compromisso com a educação; intercooperação (Santos, 2002).

Quase concomitantemente aos acontecimentos na Inglaterra, na França, as iniciativas de formação de

cooperativas datam de 1823, sendo incentivadas pelas teorias de Charles Fourier e Pierre Proudhon (Santos, 2002).

Esse movimento de criação das sociedades cooperativas na Inglaterra coincide com o desenvolvimento do sindicalismo, desencadeado pela revogação dos *Combination Acts*. Essa legislação proibia qualquer organização dos trabalhadores como atentado à livre concorrência, sendo bastante utilizada para perseguir os sindicatos existentes. Mas a partir de 1824, com sua revogação, novos sindicatos foram se formando juntamente com a emergência das cooperativas (Singer, 2000). É nesse contexto que a ação conjunta entre os sindicatos e cooperativas foi uma das principais estratégias de enfrentamento do capitalismo após a Primeira Revolução Industrial (Magalhães e Todeschini, 2000).

Foi, portanto, em meio à ascensão do cooperativismo e do sindicalismo, que o owenismo foi assumido pelo movimento sindical. Daí a estreita vinculação do movimento cooperativo com o sindicalismo após a Primeira Revolução Industrial. De fato, no contexto da organização da classe operária no decorrer do século XIX, a discussão em torno do cooperativismo e do sindicalismo foi uma constante. Os chamados socialistas utópicos (Owen, Saint-Simon, Fourier), os anarquistas (Proudhon) e os comunistas (Marx/Engels) passaram a discutir o papel do sindicalismo e do cooperativismo na organização da classe operária e no enfrentamento do capitalismo. Na Inglaterra do século XIX uma boa parte do movimento sindical era owenista e, portanto adepto do cooperativismo. O mesmo pode se dizer da França em relação à Fourrier, Proudhon e Saint-Simon.

Este fato alimentou debates e polêmicas no campo socialista da época, mas em nenhum dos autores discutidos, o sindicalismo aparece como contraditório ao cooperativismo, sendo ambos entendidos como estratégias de organização de trabalhadores e trabalhadoras nos âmbitos políticos e econômicos. Mesmo em Marx (1977), que via nas cooperativas uma experiência de gestão coletiva que poderia se constituir num primeiro passo para a sociedade socialista, apesar do risco de auto-explorarão dos trabalhadores para atender às demandas do mercado, as cooperativas, apesar de não serem entendidas como o centro da luta da classe trabalhadora, configuram-se enquanto um elemento importante para o operariado.

"Mas o futuro nos reservava uma vitória ainda maior da economia política do operariado sobre a economia política dos proprietários. Referimo-nos ao movimento cooperativo, principalmente às fábricas cooperativas levantadas pelos esforços desajudados de alguns hands

[operários] audazes... Pela ação, ao invés de por palavras, demonstraram que a produção em larga escala e de acordo com os preceitos da ciência moderna, pode ser realizada sem a existência de uma classe de patrões que utilizam o trabalho da classe dos assalariados; que, para produzir, os meios de trabalho não precisam ser monopolizados, servindo como um meio de dominação e de exploração contra o próprio operário; e, que, assim como o trabalho escravo, assim como o trabalho servil, o trabalhado assalariado é apenas uma forma transitória e inferior, destinada a desaparecer diante do trabalho associado que cumpre a sua tarefa, com gosto, entusiasmo e alegria. Na Inglaterra, as sementes do sistema cooperativista foram lançadas por Robert Owen; as experiências operárias levadas a cabo no Continente foram, de fato, o resultado prático das teorias, não descobertas, mas proclamadas em altas vozes em 1848" (Marx; Engels, 2004, págs. 102 e 103).

No entanto, essa discussão sobre o cooperativismo arrefeceu no decorrer do século XX. Por um lado, pela opção da esquerda em lutar pelo socialismo a partir da conquista do Estado e a estatização dos meios de produção, que pautou o debate marxista principalmente a partir da Revolução Russa de 1917; por outro lado, pelo pacto dos sindicatos com a social democracia na Europa Ocidental. Com efeito, o avanço da sociedade salarial (Castell, 1998), a construção do estado do bem estar social e a ampla conquista pela classe operária de direitos sociais no contexto da "época de ouro" do capitalismo promoveram um esmorecimento das experiências cooperativistas. Estas só voltam a ser tema de discussão quando o modelo da Sociedade do Bem Estar Social entra em crise nos anos de 1970 (Singer, 1998).

O processo de internacionalização do capital, de reestruturação produtiva, de inovação tecnológica, de difusão dos ideais do neoliberalismo que se seguiram à crise do estado do bem estar, assim como as transformações no mercado de trabalho que vieram juntamente com esses processos, mudaram significamente o quadro social mundial. É neste contexto de agravamento das questões sociais no final do século XX e início do XXI que ocorreu a consolidação de inúmeros movimentos e organizações mundiais que passaram a lutar por outro tipo de globalização, ou como explicita Santos (2002), uma globalização contra-hegemônica.

Portanto, o movimento de 1968 abriu novas perspectivas para a transformação da sociedade, visando não apenas a tomada do poder do Estado, mas também, outras formas de transformação social. Nas palavras de Boaventura de Souza Santos:
"Não há um princípio único de transformação social, e mesmo aqueles que continuam a acreditar num futuro socialista vêem-no como um futuro possível, em concorrência com outros futuros alternativos. (...) Sendo múltiplas as faces de dominação, são múltiplos as resistências e os agentes que as protagonizam". (Santos, 2007, p.27).

Neste sentido, a discussão sobre o cooperativismo retorna. A proposta de cooperativismo, juntamente com outras formas associativas de organização dos trabalhadores tem sido recuperada, objetivando dar lugar a uma sociedade mais igualitária, no novo contexto do desenvolvimento capitalista (Lima, 2004).

3 – Relação entre sindicatos e cooperativas no Brasil

Desde a década de 1970 até a metade dos anos de 1980 as reivindicações dos sindicatos concentravam-se em torno das questões econômicas e trabalhistas, ou seja, dos reajustes salariais, da rotatividade da mão-de-obra e das condições de trabalho. No entanto, a década de 1990 trouxe significativas modificações nas discussões realizadas pelos sindicatos: com a abertura do mercado interno às importações houve uma redução de cerca de 16 milhões de postos de trabalho na indústria brasileira. Esta conjuntura de recessão da economia inicia-se na década de 1990 e segue até quase o final da década. Essas transformações no mercado formal de trabalho trouxeram como conseqüência o aumento do desemprego, que passou a ser a principal questão discutida nas reuniões sindicais (Parra, 2002). É diante deste contexto que o sindicalismo incorpora em suas discussões a questão da economia solidária, enquanto uma das alternativas para tentar solucionar ou minimizar a exclusão de milhares de trabalhadores do mercado formal de trabalho.

Observe-se, entretanto, que a relação entre o movimento sindical e a economia solidária sempre foi complexa. O papel dos sindicatos é o de representar os trabalhadores inseridos no mercado formal de trabalho, papel este que esteve de acordo com um mercado de trabalho como o brasileiro até os anos de 1980, no qual, embora as altas taxas de desemprego e informalidade fossem um dado histórico, o trabalho formal, encontrava-se em expansão. Todavia, com a crise do modelo de desenvolvimento aberta em 1980 e, especialmente a partir

do início dos anos 1990, coube aos sindicatos o desafio de propor políticas de geração de trabalho e renda para os trabalhadores desempregados e contemplar os interesses daqueles inseridos em outras modalidades de trabalho, como é o trabalhador autônomo das cooperativas populares. Tanto é assim, que ainda não existe um consenso nem no interior das centrais sindicais nem entre os sindicatos a elas filiados sobre como representar esses trabalhadores. Da mesma forma, tampouco há consenso sobre como atuar na formação e acompanhamento das cooperativas formadas a partir das empresas recuperadas ou fomentadas a partir de políticas públicas implementadas por prefeituras, governos estaduais ou governo federal.

A inserção dos sindicatos no fomento ao cooperativismo inicia-se após a falência de algumas empresas localizadas nas regiões Sul e Sudeste do país (especialmente no Grande ABC). Esse processo é claramente elucidado pelas palavras do presidente da UNISOL/BRASIL.

"(...) Então, foi nesse congresso da CUT, que eu acho que aconteceu em 1999, não tenho certeza. Mas antes disso já existiam as cooperativas aqui no ABC, um exemplo claro disso é a Uniforja. Nós, da Uniforja (ele pertence à cooperativa), começamos com um negócio chamado de autogestão (...) em 1995, 1996. A 1ª cooperativa aqui do ABC é da Uniforja. Depois nós criamos mais três cooperativas dentro da Uniforja chamadas de unidades de negócio e formamos as quatro cooperativas lá dentro. Em março de 1998 nós já tínhamos constituído mais três cooperativas dentro da Uniforja. Então, antes de existir a ADS/CUT e a própria UNISOL, nós já tínhamos [as cooperativas] organizadas pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e pela própria CUT".

Nesse sentido, surgem a Associação Nacional de Trabalhadores de Empresas de Autogestão e Co-gestão (ANTEAG em 1994) e a Agência de Desenvolvimento Solidário da Central Única dos Trabalhadores (ADS/CUT em 1999). A Central Única dos Trabalhadores iniciou suas discussões a partir do surgimento de um conjunto de empresas que faliram no Grande ABC e foram tomadas pelos trabalhadores nos anos de 1997 e 1998.

A ANTEAG surgiu a partir da capacidade dos trabalhadores de reagirem aos processos de exclusão ocorridos com o aumento do desemprego no contexto da abertura dos mercados a partir do governo Collor. Contudo, esse fator não é o único que explica o seu surgimento, que deve ser entendido inclusive no âmbito de um determinado setor sindical que buscava novas formas

de ação e de enfrentamento de questões relativas ao mundo do trabalho, colocando a autogestão como seu norte. Sua finalidade, além de representar os trabalhadores de empresas de autogestão, é fornecer assessoria técnica aos empreendimentos.

Contudo, o processo de recuperação de empresas começou antes do surgimento da própria Anteag. Há dois casos emblemáticos a serem abordados neste contexto. O primeiro deles refere-se à fábrica de fogões Wallig, empresa familiar localizada em Porto Alegre, que faliu em decorrência de má administração em 1983. Os últimos trabalhadores da empresa se uniram para evitar a perda dos postos e resolveram formar duas cooperativas, sendo uma mecânica (Coomec) e a outra de fundição (Coofund).

Na mesma época, nos anos 1980, uma mina de carvão em Criciúma fecha. Os trabalhadores, com forte apoio do movimento sindical, conseguem salvar a empresa, depois de intensa luta, na qual ocuparam a fábrica e prenderam-se com dinamites na mina para evitar o fechamento da mesma. Depois do processo de luta, eles passam a gerir a fábrica, que passou a se chamar Cooperminas. A partir de então, um pólo de empresas recuperadas foi criado na região, devido ainda à falência de outras empresas nos anos seguintes.

O embrião do surgimento da Anteag foi a luta levada a cabo pelos trabalhadores da Makerli Calçados, empresa de calçados localizada em Franca/ SP. Os trabalhadores, diante da certeza da falência do empreendimento, iniciaram mobilizações reivindicando sua reabertura. Torna-se importante destacar que, durante este processo, o apoio do Sindicato dos Sapateiros de Franca/SP, foi decisivo para a retomada da empresa pelos trabalhadores. Este processo envolveu diversos atores que se mobilizaram para a reabertura da fábrica e isso foi determinante para o surgimento da Anteag, ocorrido poucos meses após a realização do 1º Seminário de Autogestão, em Criciúma/ SC. A Anteag foi fundada em fevereiro de 1994, na cidade de São Paulo, durante o 1º Encontro Nacional dos Trabalhadores em Empresas em Autogestão.

No próximo tópico desenvolveremos a estratégia de apoio à Economia Solidária da CUT, a principal central a apoiar o movimento.

3.1 – A CUT e a mudança da estratégia sindical: do novo sindicalismo ao sindicalismo cidadão

A criação da CUT foi resultado de uma proposta que descreve um conjunto de práticas políticas próximas da ação direta, do confronto aberto com o patronato e com o Estado. É o surgimento do chamado **novo sindicalismo**,

que assume um caráter auto-explicativo da prática sindical, porque expressa, na visão de alguns autores, o processo de modernização por que passam os sindicatos brasileiros (Blass, 1999).

Neste sentido, a atuação da CUT teve um papel importante na condução das demandas de amplos setores assalariados e trouxe para a esfera pública temas que antes não tinham espaço nas agendas políticas. Essa trajetória da Central não pode ser separada de uma demanda mais geral das classes populares pelos direitos democráticos (Rodrigues, 1999).

Contudo, a chegada da década de 1990 trouxe novos desafios para o sindicato. As transformações ocorridas a partir da derrota de Lula nas eleições presidenciais em 1989, que eliminou a perspectiva de um governo democrático-popular; a "crise da esquerda", a partir da queda do Leste Europeu, que contribuiu ainda mais para afastar qualquer possibilidade de transformação global; e a ascensão do neoliberalismo, com a eleição de Fernando Collor de Mello, que impulsionou a reestruturação produtiva e a abertura do mercado, e ainda a ofensiva sobre a organização dos trabalhadores (Zarpelon, 2002), trouxeram à tona o problema do desemprego e a conseqüente exclusão social de milhares de trabalhadores que perderam seus postos de trabalho.

A partir dessas transformações, os anos 1990 foram um período de crise para o movimento sindical brasileiro. Após demonstrar uma grande capacidade de luta e combatividade, diante da tendência de precarização do emprego e do trabalho promovida pelas empresas como forma de adequação aos novos tempos, e de garantia de competitividade num mercado cada vez mais internacionalizado, o chamado "novo sindicalismo" passou por problemas semelhantes aos enfrentados pelo sindicalismo internacional. A deterioração dos benefícios sociais, o aumento do desemprego e a conseqüente diminuição do número de sindicalizados colocaram para o movimento sindical novos desafios e novas questões a serem debatidas.

No que se refere à CUT, percebe-se que essas transformações atingiram profundamente seus pressupostos, a partir de seu III Congresso realizado em 1988. Sua pluralidade política e ideológica tinha avançado desde o II Concut (ocorrido em 1996), para uma convergência em torno de ideais socialistas, convertendo-se em uma Central com claros contornos anticapitalistas. Mas ao término do III Concut esse debate retorna, expressando uma contradição vivenciada no ideário e na prática da Central, sintetizado na existência de dois grandes blocos no seu interior. O bloco majoritário,

aglutinado em torno da Articulação Sindical e o bloco minoritário, representado pela CUT pela Base (Antunes, 1995).

O desenho que a Central vem traçando desde então é de um intenso debate interno em torno de seus pressupostos e como se colocar diante de todas as transformações que o sindicalismo vem passando face às mudanças que o trabalho sofreu a partir das transformações econômicas dos anos 1990.

Com a crise do trabalho assalariado, enquanto um dos principais elementos de um modelo de acumulação, outras formas de trabalho vêm sendo novamente experimentadas enquanto alternativa, seja de garantir a competitividade para as empresas, seja como forma de manutenção do emprego (Lima, 1999). É neste contexto que o fomento à formação de cooperativas surge enquanto estratégia da CUT.

Essa estratégia pode ser entendida a partir das mudanças ocorridas no padrão de ação sindical da Central – de uma ação baseada na greve e no confronto, presente desde o nascimento do 'novo sindicalismo' e que se estendeu por toda a década de 1980, para um sindicalismo mais participativo, que visa elaborar propostas que sejam viáveis de alcance nacional (Zarpelon, 2002). É neste contexto que a central adota uma estratégia mais propositiva de ação, que se consubstanciou no que foi denominado de "sindicalismo cidadão".

Essa nova estratégia foi consolidada no IV Congresso da Central, ocorrido em setembro de 1991. Mas foi no V Congresso, em 1994 que uma das resoluções evidencia de forma clara a adesão a ela.

"Nessa caminhada da luta sindical, a CUT tem ampliado sua presença na sociedade e certamente assumirá, por direito próprio, a possibilidade de interferir nos rumos do país. Isso se traduz em avanços na ocupação de espaços institucionais como, por exemplo, nos diversos conselhos de controle sobre os fundos e as políticas públicas hoje existentes" (Oliveira, 2002, pág. 446).

Foi neste contexto de atuação sindical, a partir da interlocução com o Estado e a sociedade que a Economia Solidária torna-se um tema cada vez mais presente na agenda sindical.

Zarpelon (2002) argumenta ainda que as experiências da Central no campo do cooperativismo podem ser consideradas um aprofundamento do sindicalismo propositivo dos anos de 1990.

A Central formaliza seu apoio ao fomento da Economia Solidária em seu 7º Congresso realizado em 2000. Para a CUT, *"a 'Economia Solidária' tem se*

apresentado como uma nova forma de se constituir alternativa de luta contra o desemprego e diálogo concreto com os desempregados e demais setores marginalizados pelas grandes cadeias produtivas (...). Nesse contexto a economia solidária e particularmente as cooperativas, tornam-se mais do que uma alternativa de geração de trabalho e renda, representando uma contraposição às políticas neoliberais". (CUT, 2000, pág. 33-34).

As cooperativas surgem para a CUT enquanto uma forma produtiva de contraposição ao neoliberalismo hegemônico. Para isso a central deve opor-se às falsas cooperativas e exigir a criação de linhas de financiamento público para o cooperativismo autêntico. Assim, defende o 7° CONCUT (2000):

i) Criação de um programa de educação em economia solidária;

ii) Criação de banco de dados de experiências de economia solidária;

iii) Realização de encontro para troca de experiências de economia solidária;

iv) Articulação com parlamentares para a construção de uma intervenção na esfera legislativa (págs 36 e 37).

Esse apoio é ratificado na formação das três entidades criadas pela Central para o apoio e fomento à Economia Solidária: ADS, Unisol e ECOSOL.

A Agência de Desenvolvimento Solidário (ADS/CUT) foi criada em dezembro de 1999 a partir de um intenso debate no interior do sindicalismo cutista sobre as novas características da organização produtiva e do mercado de trabalho no Brasil e a necessidade de constituir novos referenciais de geração de trabalho e renda e de alternativas de desenvolvimento, tendo como princípios fundamentais a economia solidária e o desenvolvimento sustentável. Sua missão é promover a constituição, fortalecimento e articulação de empreendimentos autogestionários, buscando a geração de trabalho e renda, por meio da organização econômica, social e política dos trabalhadores. Sua estratégia de ação é a formação de complexos cooperativos, que são definidos como sendo concentrações locais de empreendimentos econômicos solidários que atuam em estreita cooperação entre si, segundo os princípios da economia solidária e articulados ao desenvolvimento local, garantindo sua sustentabilidade, autonomia e capacidade de inovação.

Estes complexos cooperativos são compostos por empreendimentos de produção, de serviços e de crédito, com políticas integradas e coletivas de formação, de comercialização, de desenvolvimento tecnológico e outras.

Algumas dessas ações são concretizadas a partir da construção de redes de empreendimentos, que promovem alternativas e soluções para aumentar a competitividade e o acesso ao mercado a partir da colaboração mútua entre os diversos atores da economia solidária. Por meio delas, torna-se possível aumentar a quantidade de negócios gerados entre os empreendimentos, ampliar as oportunidades de comercialização em função das demandas de mercado, negociar preços mais baixos com fornecedores, trocar experiências e promover o aprendizado (fonte: Revista Programa de Inclusão e Organização Produtiva dos Empreendedores Cooperados, 2008).

Os complexos cooperativos também surgem, neste sentido, para auxiliar as cooperativas na construção de redes. Essa idéia inicia-se nos anos de 2003 e 2004. Para a ADS, a idéia dos complexos cooperativos é a de formação de cadeias produtivas. Por isso, o objetivo dos complexos cooperativos é conseguir a comercialização de produtos para garantir o trabalho e renda para as cooperativas.

Para promoção e fortalecimento dos complexos cooperativos, são implementadas políticas de crédito, comercialização, desenvolvimento tecnológico e autogestão. A ADS articula também a implementação de políticas públicas, com a finalidade de criar ambientes institucionais mais favoráveis ao desenvolvimento da economia solidária.

A partir de sua ação de fomento e organização de empreendimentos econômicos solidários, a ADS articula-se com duas outras entidades responsáveis pela organização política e representação dos empreendimentos: (fonte: www.ads.org.br)

a) A UNISOL Brasil - central de empreendimentos autogestionários e de cooperativas de produção e de serviço

b) A Cooperativa Central de Crédito e Economia Solidária ECOSOL - central de cooperativas de crédito.

A União e Solidariedade das Cooperativas e Empreendimentos de Economia Social do Brasil – UNISOL/ Brasil consiste em uma associação civil sem fins lucrativos e de âmbito nacional. Foi fundada em março de 2000 e surge do desejo das cooperativas nascidas com o apoio institucional do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e de Sorocaba e do Sindicato dos Químicos do ABC.

A entidade tem como fundamentos o compromisso com a defesa dos interesses da classe trabalhadora, a melhoria das condições de vida e de trabalho e o engajamento no processo de transformação da sociedade

brasileira em direção à democracia e a uma sociedade mais justa (www.unisolbrasil.org.br)

Seu principal objetivo é o de reunir as entidades, empresas coletivas constituídas por trabalhadores e quaisquer outras modalidades de pessoas jurídicas, promovendo a melhoria sócio-econômica de seus integrantes, garantindo-lhes trabalho e renda.

A Ecosol é um sistema de apoio às cooperativas de crédito solidário criado como uma forma de promover o fortalecimento da economia solidária e do desenvolvimento sustentável. Tem como meta a organização de uma rede de instituições financeiras locais de caráter coletivo e solidário visando dinamizar o desenvolvimento local. Objetiva ainda: mobilizar a poupança das populações de renda baixa; possibilitar o acesso ao crédito por parte destas populações e promover o desenvolvimento local sustentável e solidário através de projetos produtivos orientados por tais princípios (www.ecosol.com.br).

O processo de formação dessas entidades foi assim descrito por um consultor da ADS e da UNISOL.

"Pros metalúrgicos do ABC, a economia solidária e o cooperativismo surgem como decorrência da reestruturação produtiva que não deu certo. Tanto é que as fábricas em 97 começam a fechar. E nesse processo de crise é que os trabalhadores vêem a possibilidade de manter seus postos de trabalho por meio das cooperativas. O caso da Uniforja, por exemplo, ele não começa em 1997, ele começa antes. Teve um período em que houve uma tentativa de co-gestão.(...). Mas no final das contas no final de 1997 é criada a 1ª cooperativa. A idéia era de criar 11 cooperativas, mas não foi possível porque nem todo mundo estava convencido, porque a linha de atuação dos sindicatos sempre foi a de deixar falir e entrar com um processo [...] de falência mediando os direitos dos trabalhadores. Pela lei de falência anterior, é um dos primeiros a serem privilegiados depois de se finalizar o processo de falência. Você organiza a 1ª cooperativa, começa a dar certo, o sindicato acompanha e acaba que se cria outras três cooperativas. As três consecutivas foram criadas porque a 1ª deu certo, porque se a 1ª não desse certo a coisa tinha desandado de vez".
(Entrevista concedida por um consultor da ADS e da UNISOL).

"Nós criamos aqui três entes na CUT: a ADS, em 1999, depois nós criamos a UNISOL e a ECOSOL. A ADS é a fomentadora, só que ela filia empreendimentos e a ECOSOL cuida de empreendimentos específicos de créditos. Esse é o campo de Economia Solidária da CUT

(...). Esse é um campo pouco explorado ainda, pouco entendido dentro da CUT, que nós precisamos sempre pautar temas relacionados à Economia Solidária para ter espaço dentro da executiva da CUT.
(Entrevista realizada com o coordenador administrativo e financeiro da ADS/CUT).

Um dos aspectos que mais chama a atenção nas entrevistas realizadas é o desafio enfrentado pelo sindicato no sentido de entender o campo da economia solidária, seja enquanto uma proposta de manutenção dos postos de trabalho e geração de trabalho e renda seja como forma de organização dos trabalhadores, visando um processo de transformação social.
"O que aconteceu de muito interessante aqui é que a gente focou bastante na questão política e na questão da formação e da técnica. Formação enquanto sujeito, sujeito que transforma. E não é fácil fazer isso nas cooperativas. É muito difícil você levar para esses trabalhadores das cooperativas que eles são sujeitos".
(Entrevista realizada com o Presidente da UNISOL/BRASIL).

Outra questão apontada pelos dirigentes refere-se às dificuldades que os empreendimentos encontram para a viabilização de suas atividades. Neste sentido, os entrevistados apontam o que vem sendo realizado pela CUT com o objetivo de encontrar soluções para o efetivo funcionamento e concretização dos grupos enquanto empreendimentos autogestionários autônomos.
"Umas das dificuldades da economia solidária (...) os problemas internos das cooperativas são tão grandes que as pessoas não conseguem ir para fora, acabam se fechando em si mesmas. E aí para você conseguir abrir brechas é difícil. Porque a questão dos recursos é um complicador; para trazer as cooperativas do Pará para conversarem em São Paulo,não é fácil".
(Entrevista concedida pelo consultor da ADS e da UNISOL).

As entrevistas nos permitem ainda elucidar como o Sindicato atua nas cooperativas realizando o acompanhamento dos grupos.
"Temos aqui um advogado do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC que ajuda muito a gente aqui. O Sindicato ajuda a gente disponibilizando técnicos para trabalhar na UNISOL (...). Em 12 Estados eu tenho um acompanhamento de 100% dos empreendimentos. Esses

técnicos que são do SEBRAE e da UNISOL acompanham os empreendimentos na ponta".
(Entrevista realizada com o presidente da UNISOL/BRASIL).

Finalmente, as falas abaixo permitem elucidar a visão da CUT sobre Economia Solidária enquanto estratégia de geração de trabalho e renda e inclusão social. Ressalte-se que essas falas demonstram a perspectiva de integração de trabalhadores desempregados, informais ou precarizados aos seus quadros.
"nós temos no Brasil cinco milhões de empresas legalizadas e mais 15 milhões de empresas não formalizadas. (...) Não existe outra forma mais democrática [que a constituição de cooperativas]. Nós da UNISOL orientamos que organize enquanto cooperativa (...). Dentro da cooperativa você pode constituir fundos: de férias, de fim de ano. É livre. É a produção na mão dos trabalhadores. Não vai ficar rico. [Mas vai] ter uma vida digna. Ser cooperado é ter autonomia, independência".
(Entrevista realizada com o presidente da UNISOL/BRASIL).

"A condição de se trabalhar no campo da economia solidária foi uma condição, digamos assim, de estratégia pra consolidar o sindicato cidadão quando o companheiro Vicentinho era o presidente da CUT. Que é o trabalhador se entender além da disputa do seu salário, ele extrapolar os muros das empresas, dos bancos, do serviço público e se entender como cidadão mesmo, com direito à cidadania. Então, tinha que ter direito além do salário, além do direito à reprodução individual, tinha que ter direito à saúde, à educação, moradia, participação democrática no país... começou assim o nosso debate. E foi um pouco difícil construir (...). Nós já tínhamos sindicatos de ambulantes ligados à CUT antes, nós temos ainda... sindicatos de trabalhadores informais ligados à CUT, muitos estados trabalham com essa questão (...) (a economia solidária) é uma grande inovação. Tanto é que as outras centrais não abraçam isso ainda. Acham que isso não é com eles, que trabalhador pra eles é até aonde o cara tá empregado... bateu o ponto, tá ali, não bateu o ponto...Pra nós não (....). Não que a gente quisesse pegar tudo isso, virar sindicato e filiar, acabei de esclarecer que não é assim. É responsabilidade social mesmo. E ai começou a ter esse entendimento. Na verdade, a CUT abandonou um pouco essa bandeira do sindicato cidadão e começou a trabalhar mais nesse campo da economia solidária, que pra mim é a mesma coisa. É você olhar com respeitabilidade uma pessoa, né... qualquer pessoa que

passa na calçada ali e procurar a CUT, a CUT tem que atender. E ai vai saber se a pessoa tá trabalhando, num tá trabalhando, se o lugar que trabalha tem um sindicato responsável, se não tem, pra encaminhar de alguma maneira. Porque os sindicatos, eles passaram a ser também uma grande retaguarda (...) principalmente num país onde não tem garantia de emprego".
(Entrevista realizada com o coordenador administrativo e financeiro da ADS/CUT).

Neste sentido, podemos perceber que a atuação da CUT no movimento de economia solidária vem sendo importante para o fortalecimento e até mesmo para a criação de cooperativas.

Podemos constatar, entretanto que, apesar do apoio da Central às cooperativas, os desafios para a concretização dos empreendimentos ainda está distante de alcançar uma solução. Os principais problemas colocados referem-se à obtenção de crédito e comercialização dos produtos.

Vale destacar, por fim, que o embate acerca da atuação do sindicato em um contexto de perda de postos de trabalho, de busca de alternativas para superar o desemprego e a informalidade e de questionamentos de como a economia solidária poderia ser incluída nessas discussões ainda procura respostas no interior da Central.

4 - Estudo de caso no Brasil – o caso Metalcoop

A Metalcoop - Cooperativa de Produção Industrial de Trabalhadores em Conformação de Metais - foi formada em 2002, a partir do processo de falência da Picchi S/A e está localizada na cidade de Salto, estado de São Paulo.

Salto possui aproximadamente 103 mil habitantes. Embora boa parte dos postos formais de trabalho esteja nos setores de serviços e comércio, a cidade não perdeu sua característica industrial, concentrando dezenas de empresas nos seus distritos industriais. Existem na cidade importantes empresas de distintos segmentos, como o metalúrgico, o automotivo, de mineração, cerâmico, químico, têxtil, de papel, moveleiro, etc. A cidade também se transformou em Estância Turística pela Lei Estadual 10.360 de 02/09/1999 (fonte: http://rotary-salto.net/pages/salto-historia.htm. Consulta em 21/03/2009).

A Picchi S/A em seus 53 anos de existência chegou a dominar o mercado de tecnologia de forjados a frio do Brasil. Juntamente com mais algumas empresas que surgiram na cidade na década de 1950, a partir de um intenso processo de crescimento industrial no país, foi

uma das indústrias responsáveis pela criação de mais de 3.500 postos de trabalho na cidade. No entanto, após passar por alguns períodos de dificuldades econômicas, foi fechada.

De acordo com um ex-funcionário da empresa e atual sócio-cooperado da Metalcoop, após um intenso processo de negociação entre uma comissão formada por representantes da Picchi, ex-funcionários da empresa e o Sindicato dos Metalúrgicos de Salto firmou-se um acordo de arrendamento das instalações e máquinas. Com a criação do Estatuto Social da Cooperativa, em agosto de 2002 é fundada a Metalcoop que passa a ser administrada por ex-funcionários da Picchi e agora sócios cooperados.

A Metalcoop produz forjados de aço, peças destinadas ao setor automobilístico e empresas de autopeças. Fabrica eixos para câmbio de caminhões e peças para componentes de fabricação de correntes de tratores que transportam cana de açúcar. Atualmente (fevereiro de 2009) a cooperativa é composta por 58 trabalhadores sócios cooperados e 59 assalariados.

Seus principais clientes são: ZF do Brasil, Dana e Eaton (linha automotiva); Elo, General Chains (linha sulco alcooleira)

O processo produtivo da Cooperativa é realizado em seis fases e ocorre da seguinte maneira:

i) Primeira fase - entrada da matéria prima e saída do produto final

Nesta fase a Cooperativa compra ou recebe a matéria-prima (barras de aço). Esse material já está determinado para o produto a ser fabricado. A produção destina-se para a linha produtiva e sulco-alcooleira.

Na linha produtiva são produzidas peças para caminhões. Vale ressaltar que eles não produzem diretamente para nenhuma montadora, mas que estão em processo de negociação com uma importante montadora que produz caminhões no Brasil.

Já na linha sulco-alcooleira os produtos produzidos são: rolo, pino e bucha (partes da corrente) para empresas que fazem a manutenção das usinas sulcos-alcooleira.

Nesta 1ª fase há também o laboratório de análise metodológráfica, que faz a análise da matéria-prima para ver se está de acordo com o especificado.

ii) Segunda fase

Nesta fase há o corte da matéria-prima que é feita nas serras de fitas (máquinas). Os próprios operadores fazem o controle de qualidade, processo que não se modificou a partir da constituição da Cooperativa

iii) Terceira fase

Nesta fase é realizado o tratamento térmico das peças. Este tratamento prevê a melhora do material para que ele passe pelo processo de forjamento. O tempo de duração varia de acordo com cada peça fabricada.

iv) Quarta fase – usinagem

A usinagem é o processo mecânico onde a peça é o resultado de um processo de remoção de material.

Na Metalcoop esse processo é realizado a partir do sistema CNC (Computer Numeric Control ou Controle Numérico Computadorizado). Existem 5 tornos computadorizados para a realização deste processo.

v) Quinta fase - DBS – setor de fosfatização

Nesta fase é realizado o tratamento térmico das peças a partir de um processo químico que auxilia na conformação (prensagem) das peças produzidas

Há um laboratório, onde atua um técnico químico; ele faz o controle do processo.

vi) Sexta fase – setor de forjaria

Neste setor atuam os preparadores de máquinas e os operadores. Há um supervisor que acompanha toda essa parte da produção. O trabalho exige pouca qualificação profissional, mas é de alta periculosidade, já que as máquinas são muito pesadas e as peças estão muito quentes.

Existem ainda na Metalcoop os setores de ferramentaria (que produz o ferramental para as prensas). Há também um setor de manutenção mecânica e elétrica, que faz a manutenção das peças da própria cooperativa.

O processo de fechamento da Picchi até a formação da Metalcoop aconteceu após alguns períodos de crise da empresa, que começou com atraso do depósito do fundo de garantia, recisões do contrato de trabalho, demissões sem justa causa, demissões sem pagamento nas verbas recisórias, atraso no pagamento do 13º salário. Ainda, de acordo com trabalhadores da Cooperativa, no início de 2002 todos os funcionários da empresa tinham pelo menos duas férias vencidas e em meados do mesmo ano, ficaram pelo menos dois meses sem receber os salários. A Picchi tinha também uma dívida grande com a CPFL, empresa fornecedora de energia elétrica. Segundo trabalhadores da Cooperativa esta dívida girava em torno de R$450.000,00 reais.

O início da Cooperativa foi marcado por algumas dificuldades. Além do problema do corte da energia elétrica, a cooperativa não tinha personalidade jurídica

(CNPJ), não possuía inscrição estadual, os técnicos especializados não permaneceram no grupo e a antiga Picchi havia perdido os principais clientes por conta de problemas com a Justiça, ou seja, a Cooperativa carecia de clientes para iniciar suas atividades produtivas.

O problema do corte da energia elétrica foi resolvido após negociações entre a Cooperativa e a CPFL. O CNPJ saiu um dia após a fundação da Cooperativa. Já a inscrição estadual levou cerca de sete meses até ser liberada.

Houve todo um trabalho da Cooperativa no sentido de reconquista dos clientes. A Picchi teve dificuldades para a manutenção dos clientes devido a problemas judiciais ocorridos por atrasos no pagamento de salários aos funcionários. Segundo relato de um sócio cooperado, o representante comercial da Uniforja foi um dos responsáveis pela apresentação da Metalcoop aos que hoje se tornaram seus principais clientes.

Segundo um dos trabalhadores entrevistados, foi do Sindicato a iniciativa de que a empresa fosse gerida pelos trabalhadores. Ainda de acordo com ele, havia na Picchi funcionários muito vinculados ao sindicato e esse fator auxiliou na decisão de gestão coletiva do empreendimento. Ressalta-se a dificuldade que o trabalhador afirmou sentir em "confiar" que a formação da cooperativa pudesse obter resultados efetivos.

Outro fator abordado pelo entrevistado considerado importante para a inserção da Cooperativa no mercado foi o processo utilizado na fabricação de forjados.

Em relação às retiradas, a diferença entre o menor e o maior valor é de cinco vezes. Já em relação aos trabalhadores assalariados, o piso salarial varia de acordo com a função e o salário é definido a partir dos ganhos de cada categoria.

5 – Considerações Finais

O trabalho de campo realizado até este momento no Brasil aponta que a inserção do sindicato na Economia Solidária tem exercido um importante papel na formação e consolidação das cooperativas populares. Constatamos ainda que a principal Central Sindical que efetivamente possui uma política neste sentido é a CUT. A criação da ADS/CUT, UNISOL e ECOSOL visa proporcionar políticas de apoio, fomento, formação e crédito aos grupos acompanhados.

6 – Referências Bibliográficas

ADS. A comercialização na economia solidária. Sebrae/ADS. São Paulo, Central Única dos Trabalhadores, 2002.

ADS. Planejando empreendimentos solidários, São Paulo, Central Única dos Trabalhadores, 2004.

ADS. Prospecção, diagnóstico e sensibilização de empreendimentos econômicos solidários. São Paulo, Central Única dos Trabalhadores e Ministério do Trabalho e Emprego, 2005

ANTUNES, Ricardo. O Novo Sindicalismo no Brasil. Campinas: Pontes, 1995.

ANTEAG. Autogestão – Construindo uma Nova Cultura nas Relações de Trabalho. São Paulo: Anteag, 2000.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro. "O sindicalismo brasileiro na encruzilhada: desafios e mudanças recentes" in Trabajo Decente, México: OIT, 2007

_____. Globalização e Trabalho: uma resenha da literatura. In: Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais. São Paulo: nº 52, 2001.

BLASS, Leila Maria da Silva. Novo Sindicalismo: Persistência e Descontinuidade. In: O Novo Sindicalismo: 20 anos depois. RODRIGUES, Jacob (org.). Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

BONET, María Antonia Ribas. Mujer y Trabajo en la Economía Social. Madri: Consejo Económico y Social: 2005.

BOURDIEU, Pierre. "A precariedade está por toda parte", in Pierre Bourdieu *Contra fogos 1*, Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editora, 2001.

CAMARGO PEREIRA, Maria Cecília. Experiências Autogestionárias no Brasil e na Argentina. Dissertação de Mestrado. Mestrado em Educação. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Educação, Campinas, 2007.

CASTEL, Robert. As metamorfoses da Questão Social. Petrópolis. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 1998.

CUT. Resoluções do 7º Congresso Nacional da CUT, 15 a 19 de agosto de 2000. Disponível em www.cut.org.br.

HADDAD, Fernando (org.). Sindicatos, Cooperativas e Socialismo. São Paulo, Editora Fundação Perseu Abramo: 2003.

LEITE, Márcia de Paula. Mudanças produtivas e atores sociais. In: Trabalho e Sociedade em Transformação. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003.

LEITE, Márcia de Paula. Novas Tendências no Mundo do Trabalho e Cooperativismo. In: Revista Perspectiva Econômica, Série Cooperativismo, Porto Alegre, 2004.

LEITE, Márcia de Paula. A Economia Solidária e o Trabalho Associativo: Teorias e Realidades. Mimeo, 2008.

LIMA, Jacob Carlos. O Trabalho Autogestionário em Cooperativas de produção: o paradigma revisitado. In: Revista Brasileira de Ciências Sociais. , ANPOCS, volume 19, São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2004.

_____. Trabalho autogestionário e cooperativas: uma introdução ao debate internacional. Mimeo. 2008.

MAGALHÃES, Reginaldo Sales; TODESCHINI, Remígio. Sindicalismo e Economia Solidária: reflexões sobre o projeto da CUT. In: SINGER, Paul e SOUZA, André Ricardo (orgs). A Economia Solidária no Brasil: a

autogestão como resposta ao desemprego. São Paulo: Contexto, 2000.

PARRA, Henrique Zoqui Martins. Liberdade e Necessidade: empresas de trabalhadores autogeridas e a construção sócio-politica da economia. Dissertação de Mestrado. Mestrado em Sociologia. Universidade de São Paulo. Faculdade Filosofia, Letras, e Ciências Humanas. São Paulo, 2002.

POCHMANN, Márcio (org.). Outra cidade é possível: alternativas de inclusão social em São Paulo. São Paulo: Cortez, 2003.

POCHMANN, Márcio. As políticas de geração de emprego e renda: experiências internacionais recentes. In: OLIVEIRA (org.). Reforma do Estado e políticas de emprego no Brasil. Campinas: UNICAMP. Instituto de Economia, 1998.

RIQUE, Monica. Os Pioneiros de Rochdale e os Princípios do Cooperativismo. Mimeo.

RODRIGUES, Iram Jácome (org.). O Novo Sindicalismo: vinte anos depois. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

SADER, Emir. Quando novos personagens entraram em cena: experiências, falas e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo, 1970/80. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.

SANTANA, Marco Aurélio. As centrais sindicais e a reestruturação produtiva dos anos 90: análises e propostas. *Sociologias: Trabalho,* Ano 2, nº. 4, UFRGS . Porto Alegre, 2000.

SANTANA, Marco Aurélio e RAMALHO, José (orgs). Além da Fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, 2003.

SANTOS, Boaventura de Sousa. A Crítica da Razão Indolente: contra o desperdício da experiência. São Paulo: Cortez, 2007.

_____. Produzir para Viver: os caminhos da produção não capitalista. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

SINGER, Paul. Uma Utopia Militante: repensando o socialismo. Petrópolis: Vozes, 1998.

_____. Introdução à Economia Solidária. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2002.

ZARPELON, Sandra Regina. ONGs, Movimento Sindical e o Novo Socialismo Utópico. *Idéias*, Revista do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Ano 9 (1). Unicamp, 2002.

O labirinto da mensuração do trabalho cooperado: mapeamento das bases de dados sobre cooperativas

Dione C. de Oliveira*

Seção Temática 9 – Metodologia da interdisciplinaridade nos estudos do trabalho

Resumo: O crescimento da forma cooperativa e das formas de trabalho distintas do assalariamento tem suscitado um interesse quanto ao dimensionamento e o funcionamento destas unidades produtivas em que está envolvida parte da força de trabalho brasileira, seja por parte dos estudiosos sobre o tema, seja pelo poder público, como ferramenta para as políticas públicas voltadas para o setor. Este trabalho busca apontar a forma na qual o conjunto de estatísticas brasileiras independente da sua unidade de investigação, se a empresa ou o domicílio, contempla a forma de trabalho cooperativo. Resumem-se aqui as possibilidades de exploração destas bases de dados indicando suas vantagens e suas limitações. Além disso, faz-se uma tentativa de totalizar, com as fontes disponíveis, o total de cooperativas existentes bem como o dos cooperativados.

Palavras-chave: trabalho, cooperativas, fontes primárias, Economia Solidária,

* Doutoranda do IE/UFRJ

Introdução

No contexto de baixo crescimento econômico[1] e conseqüente baixo crescimento do número de vagas no mercado formal de trabalho[2] que se apresenta no Brasil nas décadas de 80 e 90, o tema cooperativa tem adquirido importância teórica e política crescente. A ampliação do número de cooperativas reflete a necessidade de criação de ocupação remunerada para aqueles que não têm emprego e que não se habilitam à obtenção de benefícios disponíveis dentro da rede de seguridade social existente.

Os trabalhadores que se encontram em situação de desemprego, buscam por alternativas de ocupação, seja como trabalhadores por conta própria, isoladamente, ou em associação com demais na mesma posição; aparecendo aí a cooperativa como forma de associação. As empresas, por outro lado, incentivam a formação de cooperativas, como parte da sua estratégia de redução dos custos com mão-de-obra permanente, através da subcontratação destas sociedades[3].

Muitos termos e conceitos foram e são utilizados para designar e qualificar relações de trabalho que não têm como característica central o assalariamento, sendo os mais difundidos atualmente o de "Setor" ou "Economia informal" e também o de "Economia Solidária". Entende-se aqui que o trabalho cooperado constitui um subconjunto de trabalhadores associados que fazem parte das formas de organização na qual os trabalhadores são possuidores dos meios de produção e realizam sua atividade de forma autônoma, ainda que não a façam de maneira independente da dinâmica de produção e reprodução do sistema capitalista.

No Brasil, a Lei de Cooperativa existe desde 1971 (Lei nº 5764). Entretanto, o "boom" das cooperativas ocorre principalmente a partir de 1994, quando entrou em vigor a Lei nº 8949. Esta lei acrescenta no artigo 442 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), um parágrafo que declara a inexistência de vínculo de emprego entre a cooperativa e seus associados, bem como entre a empresa que contrata a cooperativa e os cooperativados.

Sendo assim, como resultado da estratégia individual da mão-de-obra de buscar alternativas de trabalho, bem como da estratégia das empresas de redução dos seus custos, as cooperativas têm apresentado um significativo crescimento nos últimos anos como veremos ao longo do texto.

O crescimento da forma cooperativa e das formas de trabalho distintas do assalariamento tem suscitado um interesse quanto ao dimensionamento e o funcionamento destas unidades produtivas em que está envolvida parte significativa da força de trabalho brasileira. Neste sentido, com um mapeamento das cooperativas nas bases de dados disponíveis no Sistema Estatístico Nacional é que se pode realizar tal dimensionamento, uma vez que as fontes não fornecem, cada uma isoladamente, um conjunto complexo de informações suficientes para quantificar e qualificar o trabalho cooperativo. É importante observar também que: como a natureza do trabalho associado não está restrita à forma jurídica da cooperativa, uma vez que vários estabelecimentos que não cumprem os requisitos legais para cooperativa, não se registram como tal, mas como associação, que consiste em outra natureza jurídica, ou até não a registram, é necessário que se busque tal quantificação através das diferentes perfis de pesquisas.

---

[1] As décadas de 80 e 90 apresentaram respectivamente um crescimento real médio do PIB (Produto Interno Bruto) de 1,6% e 2,6%, e o período 2001-2005 cresceu em termos reais 2,2%. Entre 1991e 2000, a América Latina apresentou um crescimento real médio de 3,4% ao ano. (Banco Mundial, Press Release, Washington, abril 2004)

[2] A taxa média de desemprego aberto nas seis regiões metropolitanas captadas pela PME-Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE saiu de um patamar de 4,8% em 1991, para 7,1% em 2002. Segundo a mesma pesquisa, a participação dos empregados com carteira de trabalho assinada caiu de 56% em 1983, para 45% em 2005.

[3] A "Cartilha sobre cooperativas de trabalho" elaborada por José Pastore sob encomenda da CNI é um forte indicativo do incentivo à formação de cooperativas por parte do empresariado, (Pastore, 2001).

O Sistema Estatístico Nacional não conta até o momento com uma pesquisa específica para as cooperativas de forma abrangente. Contudo, através de várias fontes disponíveis, é possível rastrear a forma cooperativa. Nosso o objetivo aqui é realizar tal levantamento e apresentar alguns dados já disponíveis sobre o tema. Assim, pretende-se mapear as fontes que oferecem informações sobre o tema a fim de torná-las inteligíveis aos estudiosos.

O artigo está estruturado da seguinte forma: em primeiro lugar apontaremos os diferentes perfis de estatísticas que fornecem dados sobre o tema segundo a sua unidade de investigação. Em segundo lugar faremos uma comparação entre as bases de dados disponíveis. Em terceiro lugar concluiremos com as limitações e as vantagens das bases disponíveis e quais as lacunas na mensuração do trabalho cooperado.

1. Mapeamento das fontes

1.1. Levantamentos por empresa

Primeiramente, aqui serão descritas minimamente as fontes cuja unidade de investigação é a empresa, isto é, fontes nas quais esta entidade jurídica constitui a unidade de referência e a ela estão vinculadas todas as informações levantadas, como por exemplo, seus empregados, seu faturamento, seus cooperados, etc.

Os levantamentos dividem-se em registros administrativos e pesquisas. Os primeiros foram criados com a finalidade de instrumentalizar a gestão de políticas e o seu acompanhamento, como é o caso das fontes Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e Organização de Cooperativas Brasileiras (OCB). Já as pesquisas são levantamentos planejados com a finalidade de cobertura de determinado grupo ou setor de atividades, ou para permitir a construção de um mapeamento totalizante sobre as unidades produtivas a partir do qual sairão os cadastros das pesquisas, como é o caso do CEMPRE. Tendo em vista o objetivo do trabalho, qual seja, mapear as fontes sobre cooperativas, estas foram as que, de forma mais abrangente possibilitaram informações sobre o tema.

1.1.1. A Relação Anual de informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE)

Entre as fontes que fornecem informações sobre cooperativas no Brasil, está a RAIS. Os dados coletados por este registro administrativo visam ao atendimento de necessidades diversas de ordem política, governamental e estatística relativas ao emprego formal no país, como por exemplo: controle e acompanhamento dos registros do FGTS; identificação do trabalhador com direito ao abono salarial PIS/PASEP; bem como a possibilidade de elaboração de estudos técnicos de natureza estatística a respeito da questão do trabalho.

Todo estabelecimento com inscrição no CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica) deve declarar à RAIS. Desta forma, este registro engloba qualquer Natureza Jurídica inclusive as cooperativas[4], objeto deste trabalho.

Na RAIS são apresentados dois conjuntos de informações: o primeiro diz respeito à unidade estabelecimento/empregador, e o segundo refere-se ao empregado. As principais informações levantadas com relação ao estabelecimento/empregador são: natureza jurídica do estabelecimento, atividade econômica (utilizava-se a Classificação Nacional de Atividade Econômica – CNAE) e estoque (número de empregos em 31/12). Entre as informações mais relevantes sobre o empregado, estão: faixa etária, grau de instrução, gênero, ocupação (agrupada

[4]Toda a pessoa jurídica registrada no CNPJ declara sua natureza jurídica que discrimina o tipo de organização a qual pertence. No Brasil a tabela de classificação da Natureza Jurídica é responsabilidade da Comissão Nacional de Classificação (CONCLA), um órgão colegiado presidido pelo IBGE. http://www.ibge.gov.br/concla/co_regint.php?sl=5

em até 4 dígitos pela Classificação Brasileira de Ocupações – CBO), remuneração média, tipo de vínculo (celetista, estatutário, temporário e avulso), tempo de serviço e tipo de admissão.

Entretanto, as cooperativas possuem duas modalidades de pessoas ocupadas: as empregadas, e as cooperativadas. Como a RAIS foi criada com o objetivo de subsidiar políticas e monitorar o emprego com carteira de trabalho assinada, não faz parte da finalidade deste levantamento contemplar o contingente de cooperativados. Contudo, o estabelecimento que não possui empregados ou não apresentou atividade no ano de referência, declara na RAIS Negativa o número de sócios e proprietários do empreendimento. Portanto, os sócios e proprietários neste caso para a natureza jurídica cooperativa seriam os cooperados.

O acesso aos dados da RAIS ocorre por CD ou através do sítio do MTE, mediante solicitação de senha do usuário. É importante observar, que nem todos os dados coletados nos questionários estão disponíveis. Enquadra-se nesta situação o número de sócios e proprietários.

1.1.2. O Cadastro de Empresas do IBGE (CEMPRE)

O Cadastro de Empresas teve como base uma pesquisa cadastral realizada em 1994[5]. A partir de então ele vem sendo atualizado principalmente pela RAIS e pelas próprias pesquisas do IBGE. A vantagem desta fonte sobre a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais/MTE), em primeiro lugar é que da primeira saem os cadastros de seleção para as pesquisas econômicas do IBGE, entre elas a Pesquisa Anual de Serviços (PAS) e a Pesquisa Anual de Comércio (PAC). Além da compatibilidade cadastral, existe a vantagem de que o CEMPRE é atualizado com os dados das pesquisas econômicas para as empresas que vão a campo, seja na amostra ou no extrato certo, ocorrendo inclusive reclassificação de empresas entre as atividades. Para o universo de empresas registradas, o cadastro fornece informações de pessoal ocupado e salários, além do número de empresas por atividade segundo a CNAE.

A base de dados do CEMPRE permite a elaboração de um mapa demográfico das cooperativas, na medida em que tal fonte fornece o número de cooperativas (através da natureza jurídica), a atividade a qual pertencem, e também a sua distribuição espacial. A divulgação do CEMPRE não inclui informações sobre as cooperativas, sendo necessária, portanto, a solicitação de tabulações especiais.

1.1.3. As informações da OCB

Outra base de dados utilizada no mapeamento de cooperativas no Brasil é o registro administrativo da Organização das Cooperativas no Brasil – OCB[6].

Segundo os artigos 105 e 107 da Lei 5.764/71, que dispõem sobre as cooperativas, o registro das cooperativas junto à OCB é obrigatório para que estas entrem em funcionamento. Entretanto, existe uma polêmica jurídica quanto a isto, pois tal obrigatoriedade fere os princípios constitucionais da livre associação e da livre criação de cooperativas. Este aspecto jurídico

[5] Um histórico do processo de reestruturação das pesquisas econômicas do IBGE é feito por Zacharias 2003.

[6] A Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB) foi criada em 1969, durante o IV Congresso Brasileiro de Cooperativismo. A entidade veio substituir a Associação Brasileira de Cooperativas (ABCOOP) e a União Nacional de Cooperativas (Unasco). Ela é o órgão máximo de representação das cooperativas no país. A OCB tem como atribuições a promoção, o fomento e a defesa do sistema cooperativista, em todas as instâncias políticas e institucionais. É de sua responsabilidade também a preservação e o aprimoramento desse sistema, o incentivo e a orientação das sociedades cooperativas. O órgão administra os recursos do SESCOOP, que constitui um dos "s" do Sistema S. A OCB precede a lei das cooperativas que é de 1971. No contexto político em que foi criada a OCB tinha como finalidade apoiar principalmente as grandes cooperativas ligadas ao setor agropecuário que carregam pouco dos princípios cooperativistas. http://www.ocb.org.br/site/ocb/historia.asp

certamente condiciona o registro das cooperativas neste órgão, sinalizando a sua falta de abrangência.

Esta organização mantém um banco de dados para os associados à organização composto por informações de número de cooperados, associados e empregados por ramo de atuação da cooperativa e também sua localização geográfica. Além disso, fornece outras informações qualitativas tais como as atividades comerciais que as cooperativas realizam com o exterior e o destino dos produtos vendidos.

A classificação adotada pela OCB contém 13 ramos de atividade, são eles: agropecuário, consumo, crédito, educacional, habitacional, infra-estrutura, saúde, trabalho, transporte, especial, mineração, produção e turismo e lazer.

1.1.4. Pesquisas econômicas do IBGE

O modelo no qual se inserem as pesquisas econômicas do IBGE substituiu os Censos Econômicos qüinqüenais por pesquisas anuais desde 1994. Neste modelo se buscou homogeneidade metodológica, de forma que as pesquisas apresentam vários aspectos em comum. Em primeiro lugar, seus Cadastros Básicos de Seleção são construídos com base no CEMPRE, sendo que este foi criado com esta finalidade. Além disso, elas levantam, apesar das especificidades referentes às atividades contempladas, um conjunto relativamente comum de variáveis econômico-financeiras, que contribui para dar um retrato estrutural da atividade além de subsidiar o Sistema de Contas Nacionais, tais como pessoal ocupado, salários e outras remunerações, retiradas, receita de serviços, receita de revenda de mercadorias, receita bruta, receita financeira e não-operacional, serviços prestados por terceiros, materiais de consumo e outros custos, despesas, impostos, taxas e contribuições sociais, entre outras variáveis.

A montagem da amostra de informantes também obedece ao mesmo padrão entre as pesquisas. As grandes empresas são pesquisadas censitariamente, é o extrato certo das pesquisas, e para as pequenas é feita uma amostra probabilística. O critério para determinar o tamanho das empresas é o pessoal ocupado, que varia entre as pesquisas em função do perfil das atividades cobertas. A PAS e a PAC levantam o universo de empresas com 20 ou mais pessoas ocupadas, e realiza uma amostra probabilística para as empresas situadas abaixo deste corte. Já a Pesquisa Anual da Indústria (PIA) não pesquisa as empresas de menos de 5 pessoas ocupadas, e no seu extrato certo são levantadas as empresas com mais de 30 sendo o restante das empresas cobertas por amostra. A partir de 2002, a Pesquisa Anual da Indústria da Construção (PAIC) passou a ter o mesmo perfil amostral que as demais pesquisas econômicas anuais. Ela pesquisa desde então, no extrato certo, empresas com 30 ou mais pessoas ocupadas, e na parte amostrada, as empresas abaixo deste corte. Todas as pesquisas citadas têm abrangência nacional e seguem a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE).

As pesquisas econômicas restringem-se às empresas formais e excluem de antemão os estabelecimentos cuja natureza jurídica é ou administração pública ou entidades sem fins lucrativos. As empresas não registradas e seus respectivos vínculos são contempladas por levantamentos cuja unidade de investigação é o domicílio e a pessoa, como veremos no item 2.

Assim como estão presentes em maioria das atividades, as cooperativas estão presentes nas pesquisas econômicas, ou no extrato certo ou na amostra. Isolar estas informações pode representar uma informação qualitativa de importância por si só. Entretanto, a generalização destas informações fica prejudicada pelo fato das pesquisas objetivarem uma radiografia da atividade empresarial e não especificamente da natureza jurídica cooperativa.

1.1.5. O Sistema de Informações em Economia Solidária (SIES)

O mapeamento dos Empreendimentos de Economia Solidária, que já constituía uma demanda do movimento de Economia Solidária, começou a ser construído a partir da criação da

Secretaria Nacional de Economia Solidária (SENAES) em 2003. A idealização de tal mapeamento foi feita pelo Grupo de Trabalho Mapeamento, sob coordenação da SENAES que reuniu representantes de diversas entidades e órgãos do governo com experiência em Economia Solidária e/ou em banco de dados. Assim, compuseram o GT as entidades que formam o Fórum Brasileiro de Economia Solidária (FBES)[7]: além de representantes do Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA), da Universidade Católica de Salvador (UCSal), e da Secretaria de Desenvolvimento Territorial do Ministério de Desenvolvimento Agrário (SDT/MDA) e os próprios representantes da SENAES e do Observatório do Mercado de Trabalho do MTE.

O SIES tem como unidade de investigação os empreendimentos econômicos solidários (EES) e as entidades de apoio, assessoria e fomento (EAF). Na primeira fase do levantamento foi construído um cadastro destes empreendimentos. O cadastro consolidado teve quatro origens distintas. A primeira delas foi elaborada pela própria SENAES e contou com informações da RAIS e outras bases tal como a do Ministério de Desenvolvimento Agrário (MDA) e cadastros estaduais. As equipes gestoras estaduais do SIES tiveram como tarefa confirmar ou não o cadastro já existente e identificar empreendimentos ainda não cadastrados. Foi utilizado também o mecanismo de autodeclaração pela página do SIES na internet para composição do cadastro. Outros EES e EAF foram identificados através de eventos e reuniões promovidas por fóruns, redes estaduais de economia solidária, órgãos governamentais e incubadoras.

Na segunda fase do levantamento, com a aplicação do segundo formulário, foi realizada uma exploração qualitativa destes empreendimentos que compreendeu seis seções: 1) identificação, abrangência e características gerais; 2) tipificação e dimensionamento da atividade econômica; 3) investimentos, acesso a crédito e apoios; 4) gestão do empreendimento; 5) situação de trabalho no empreendimento; e 6) dimensão sociopolítica e ambiental.

Em 2005, a pesquisa abrangeu 41% dos municípios brasileiros e contemplou todas as 27 unidades da federação. Neste conjunto, num total de 14.954 empreendimentos pesquisados, ocorreu a predominância de associações 54,5%, vindo em segundo lugar os empreendimentos organizados como grupos informais com 36,5% de participação e em terceiro lugar as cooperativas com 10,7% e um total de 1604 empreendimentos. A sociedade mercantil aparece em quarto lugar com 1,3% e as outras formas de natureza jurídica com 0,8%.

A periodicidade do levantamento não está estabelecida. Com este levantamento que teve como referência o ano de 2005, iniciou-se a construção de um sistema de informações, todavia inconcluso, uma vez que não se abrangeu 100% dos municípios brasileiros e nem se utilizou técnicas estatísticas de expansão da amostra de forma que não há possibilidade de generalização dos resultados coletados.

Além disso, apesar da pesquisa ter ido a campo novamente em 2007, o levantamento foi realizado apenas para novas unidades cadastradas, de forma que não se pode realizar uma comparação do desempenho das unidades entre 2005 e 2007, nem tampouco se sabe o que ocorreu efetivamente com as unidades já pesquisadas em 2005, o que para este conjunto de unidades produtivas com elevado índice de mortalidade, é uma informação relevante.

Uma vez consolidado este sistema espera-se que se conte com informações totalizantes a respeito das unidades produtivas cooperativas e associadas, pois esta fonte apura um conjunto de informações que só ela levanta, são aquelas relativas aos aspectos associativos, políticos e

[7] Compõem o FBES a Agência de Desenvolvimento Solidário da Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Fundação Unitrabalho, a Rede de Incubadoras Universitárias de Cooperativas Populares, o Fórum Mineiro de Economia Solidária, a Federação de Órgãos para Assistência Social e Educacional (FASE) e o Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE).

gerenciais destas unidades. Enfim, é a única fonte que pode mostrar efetivamente em quais níveis e de que forma ocorre a participação dos trabalhadores nestes empreendimentos, uma das marcas diferenciadoras do empreendimento capitalista.

1.1.6. Sistema de acompanhamento do Programa Nacional de Incubadoras de Cooperativas Populares (PRONINC)

O PRONINC foi um programa criado em 1998 com o objetivo de apoiar as incubadoras de cooperativas populares, mais especificamente as Incubadoras Tecnológicas de Cooperativas Populares (ITCP) cuja origem se deu basicamente nas universidades[8]. O programa tem um Comitê Gestor coordenado pela SENAES desde 2003. O acompanhamento da incubação teve como resultado derivado um conjunto de informações sobre incubadoras e cooperativas sistematizado pela Federação de Órgãos para Assistência Social Educacional (FASE). Ao longo do PRONINC foram coletadas informações quantitativas e qualitativas sobre incubadores e incubados a partir de relatórios e questionários. O PRONINC foi executado pela (FASE). Entre março de 2005 e setembro de 2007 os projetos visitados e acompanhados (33 incubadoras e 91 grupos incubados) foram financiados através de chamada pública realizada em setembro de 2003. Não se trata de uma amostra representativa da atividade cooperativa, pois limita-se aos empreendimentos acompanhados por incubadoras

O questionário de empreendimentos levanta informações tais como: forma de constituição, atividade econômica a qual se vincula, número e perfil dos participantes (sexo, cor, faixa etária, nível de instrução, participação em programas sociais públicos, papel da ocupação frente às demais, caso existam e o impacto na vida das pessoas depois da participação no empreendimento), aspectos relativos à produção e à comercialização, aspectos financeiros, gestão, relacionamento com a incubadora e vínculos externos.

1.2. Fontes cuja unidade de investigação é o domicílio

Historicamente, as fontes de investigação de domicílios são as mais antigas, sendo o Censo Demográfico a fonte mais representativa nas sociedades. Também é tradicional o papel destas fontes no preenchimento das lacunas existentes na mensuração das atividades produtivas realizadas por unidades produtivas não registradas. Nenhuma estrutura produtiva é tão homogênea que prescinda de fonte demográfica para estimar indiretamente parte de sua produção no cálculo do PIB.

As pesquisas demográficas são aquelas que têm como unidade de investigação o domicílio e a pessoa. E suas perguntas têm como objeto central o informante no domicílio e suas características, seja do domicílio ou da pessoa, ou de atividades econômicas captadas através do domicílio. O uso destas pesquisas para a captação de atividades econômicas é tão mais importante quanto mais informal o perfil das relações de trabalho de forma que os cadastros são, por definição, incompletos. Assim, as tendências de subdeclaração que podem ocorrer em pesquisas cuja unidade de investigação é a empresa pelo fato de unidades produtivas não estarem registradas, tendem a ser sanadas na pesquisa demográfica que, seja em levantamentos censitários ou amostrais, tem por objetivo captar todas as pessoas, sendo sua inserção na estrutura produtiva necessariamente identificada.

Obviamente, existem diferenças significativas entre uma pesquisa amostral como a PNAD e um registro administrativo como a RAIS, que decorrem primordialmente do perfil do informante, que na primeira é o indivíduo, e na segunda a empresa. A principal diferença reside na variabilidade do grau de conhecimento do informante a respeito do seu trabalho e do seu

[8] Seis incubadoras foram apoiadas na fase inicial do PROINC

vínculo. Além disso, existem diferentes níveis de adoção da legislação trabalhista, o que contribui para a falta de clareza dos trabalhadores sobre sua condição. (DE NEGRI, 2003)

1.2.1. PNAD

A PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) é uma pesquisa anual de abrangência nacional, cujas unidades de investigação são a pessoa e o domicílio. Para o tema trabalho, um entre tantos outros levantados pela pesquisa como migração, fertilidade e educação, por exemplo, ela levanta diversos quesitos como a condição de atividade, a posição na ocupação, o rendimento, as horas trabalhadas, se contribui para a previdência ou não, entre muitas outras questões.

Na PNAD as atividades são classificadas segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas Domiciliar - CNAE-Domiciliar, que é uma adaptação da CNAE para as pesquisas domiciliares. A CNAE-Domiciliar mantém-se idêntica à CNAE nos níveis mais agregados - seção e divisão, com exceção das divisões do comércio em que não se distingue o varejo e o atacado-, mas reagrupa classes onde o detalhamento foi considerado inadequado para as pesquisas domiciliares e desagrega outras atividades de serviços que têm nestas pesquisas sua única fonte. Diferente das bases de dados cuja unidade de investigação é a empresa, que tem como referência o fechamento do ano 31 de dezembro, data válida também para efeitos contábeis, a PNAD tem como data de referência um dia, uma semana e uma mês de setembro.

Na PNAD, o vínculo cooperativo está inserido na posição de ocupação de trabalhadores por conta-própria, não sendo possível explicitá-lo claramente nesta pesquisa. No quesito 26 do capítulo 9 sobre trabalho, pergunta-se para quem foi vendida a produção, e uma das opções é cooperativa. Entretanto, é a única vez em que a forma cooperativa é abordada, sendo, portanto insuficiente para prover respostas para as cooperativas e os seus cooperados, mesmo em se tratando do meio rural.

Apesar de não se tratar de uma fonte adequada para tratar a atividade cooperativa e associativa considerou-se relevante citar tal fonte pelo papel chave que ocupa no sistema Estatístico Nacional bem como no fornecimento de estimativas da ocupação por posição na ocupação. Neste sentido, deve servir como referência para a posição na ocupação mais relacionada às cooperativas, a de conta-própria.

1.2.2. A Pesquisa de Economia Informal e Urbana (ECINF)

A ECINF é uma pesquisa por amostra de domicílios situados em áreas urbanas. Ela tem como objetivo possibilitar uma radiografia do setor informal urbano, entendido através da existência de estabelecimentos de empregadores de até 5 pessoas ocupadas ou de trabalhadores por conta-própria isoladamente ou em associação com outros. A pesquisa levanta informações sobre o indivíduo e sobre o negócio no qual se encontra envolvido. São informações sobre a atividade segundo a CNAE-domiciliar: receita, despesa, equipamentos, número de pessoas ocupadas, relacionamento com outras unidades econômicas, visão sobre o seu negócio e suas expectativas, acesso a crédito, origem e trajetória do proprietário da unidade produtiva informal e outras variáveis.

Nesta pesquisa, há uma pergunta clara sobre a natureza jurídica da empresa, no capítulo sobre características da unidade econômica. Assim, por hipótese, os trabalhadores por conta-própria ou empregadores vinculados a uma cooperativa seriam todos cooperativados. Entretanto, por outro lado, não se saberia através desta fonte, o número de cooperativas por atividade econômica, e sim o número de cooperativados. Uma das limitações para o seu uso é que a pesquisa tem apenas duas edições, 1997 e 2003; trata-se de uma pesquisa sem periodicidade rigorosamente estabelecida. Por outro lado, o fato de possuir abrangência geográfica nacional e

de possuir uma cobertura totalizante, mesmo que por instrumentos estatísticos, torna a pesquisa atraente para que se apreenda informações sobre os estabelecimentos de trabalhadores associados.

2. Análise dos dados disponíveis

As fontes utilizadas aqui para mapear o número de cooperativas e cooperados no país foram: a base de dados da RAIS e os registros da OCB. O critério principal foi a abrangência nacional. Compreende-se aqui que a base do SIES possui grande potencial, mas a sua abrangência entre os estados é bem diferenciada de modo que o resultado para todo o Brasil pode levar a conclusões equivocadas. Entretanto, a comparação entre estas fontes de dados requer que se observe algumas características essenciais de ambas as fontes e que justificarão as discrepâncias observadas. Em primeiro lugar, apesar de ambas resultarem da declaração das empresas, apenas a RAIS constitui uma obrigatoriedade legal, sujeita inclusive à penalidade por não declaração. No caso da OCB, existe uma discordância a respeito da obrigatoriedade de filiação à organização por parte das cooperativas, como já dissemos antes.

2.1. Os dados da RAIS

De acordo com a RAIS (Tabela 1), no ano de 1996, existiam 10.627 cooperativas no Brasil, sendo que 1.823 (17,2%) destes estabelecimentos atuavam na área do C*omércio varejista e reparação de objetos pessoais e domésticos.* No segundo patamar de importância apareciam as *Atividades associativas* com 1.804 (16,9%), seguida da divisão *51, Comércio por atacado e representantes comerciais e agentes do comercio* com 1.160 cooperativas (10,9%). Para completar o grupo das cinco maiores freqüências estava a *Agricultura, pecuária e serviços relacionados* e a *Fabricação de produtos alimentícios e bebidas*, respectivamente com 1.304 e 1.132 cooperativas.

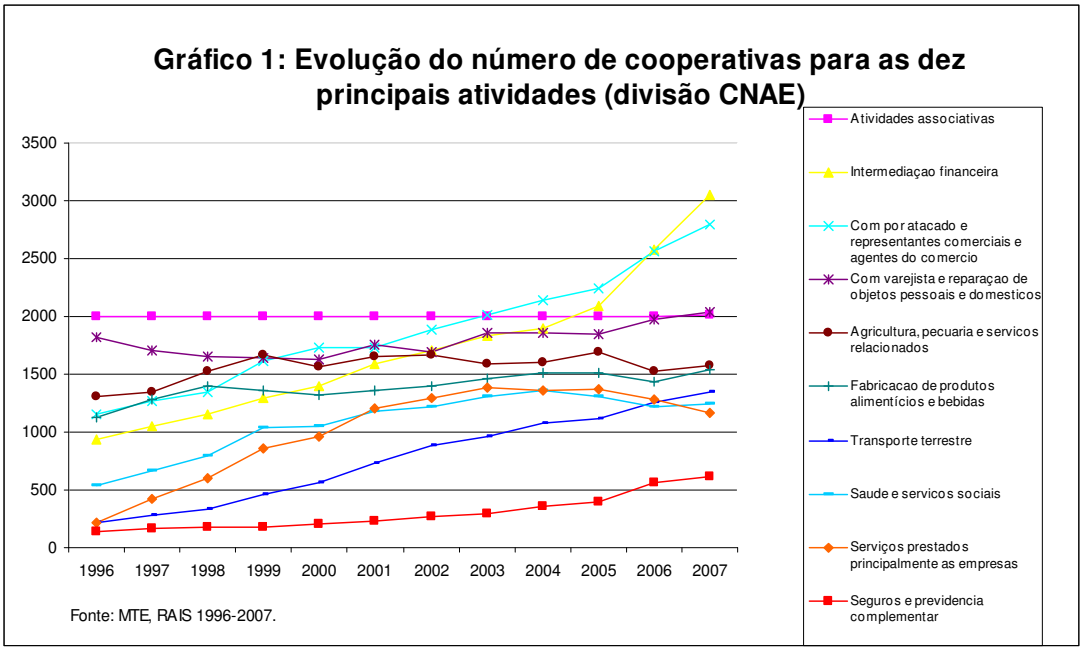
No ano de 2007, eram 23.197 cooperativas concentradas em primeiro lugar nas *Atividades associativas* com 4.391 cooperativas (18,9%) seguidas daquelas localizadas na atividade *Intermediação financeira* com 3.054 (13,2%). As duas divisões de comércio relativas ao comércio por atacado (2.739) e o varejista (2.036) ocupam a terceira e a quarta, com participação de 12% e 8,8%. Assim como em 1996, se somadas as duas atividades comércio (4.825), elas passam a assumir a primeira posição no *ranking* de atividades.

Tabela 1. Distribuição de cooperativas segundo a atividade econômica do estabelecimento informante. Brasil, 1996-2007

Atividade econômica do estabelecimento informante - DIV CNAE 95	1996		2007		Variação acumulada	Contribuição
	Total	Participação	Total	Participação		
DIVISAO 91 - Atividades associativas	1.804	17,0%	4.391	18,9%	143,4%	24,3%
DIVISAO 65 - Intermediaçao financeira	939	8,8%	3.054	13,2%	225,2%	19,9%
DIVISAO 51 - Com por atacado e representantes comerciais e agentes do comercio	1.160	10,9%	2.789	12,0%	140,4%	15,3%
DIVISAO 52 - Com varejista e reparaçao de objetos pessoais e domesticos	1.823	17,2%	2.036	8,8%	11,7%	2,0%
DIVISAO 01 - Agricultura, pecuaria e servicos relacionados	1.304	12,3%	1.572	6,8%	20,6%	2,5%
DIVISAO 15 - Fabricacao de produtos alimentícios e bebidas	1.132	10,7%	1.535	6,6%	35,6%	3,8%
DIVISAO 60 - Transporte terrestre	215	2,0%	1.351	5,8%	528,4%	10,7%
DIVISAO 85 - Saude e servicos sociais	540	5,1%	1.240	5,3%	129,6%	6,6%
DIVISAO 74 - Serviços prestados principalmente as empresas	223	2,1%	1.171	5,0%	425,1%	8,9%
DIVISAO 66 - Seguros e previdencia complementar	138	1,3%	616	2,7%	346,4%	4,5%
DIVISAO 80 - Educaçao	153	1,4%	579	2,5%	278,4%	4,0%
DIVISAO 45 - Construcao	156	1,5%	370	1,6%	137,2%	2,0%
DIVISAO 63 - Atividades anexas e auxiliares do transporte e agencias de viagem	170	1,6%	356	1,5%	109,4%	1,8%
DIVISAO 93 - Serviços pessoais	23	0,2%	238	1,0%	934,8%	2,0%
DIVISAO 18 - Confeccao de artigos do vestuario e acessorios	56	0,5%	216	0,9%	285,7%	1,5%
DIVISAO 50 - Com e rep de veiculos automotores e motocicletas, com a varejo de comb	66	0,6%	204	0,9%	209,1%	1,3%
DIVISAO 40 - Eletricidade, gas e agua quente	123	1,2%	137	0,6%	11,4%	0,1%
DIVISAO 92 - Atividades recreativas, culturais e desportivas	40	0,4%	135	0,6%	237,5%	0,9%
DIVISAO 70 - Atividades imobiliarias	26	0,2%	130	0,6%	400,0%	1,0%
DIVISAO 17 - Fabricacao de produtos texteis	87	0,8%	108	0,5%	24,1%	0,2%
DIVISAO 37 - Reciclagem	4	0,0%	104	0,4%	2500,0%	0,9%
DIVISAO 05 - Pesca, aquicultura e serviços relacionados	18	0,2%	95	0,4%	427,8%	0,7%
DIVISAO 72 - Atividades de informatica e serviços relacionados	60	0,6%	88	0,4%	46,7%	0,3%
DIVISAO 90 - Limpeza urbana e esgoto e atividades relacionadas	2	0,0%	78	0,3%	3800,0%	0,7%
DIVISAO 36 - Fabricacao de moveis e industrias diversas	6	0,1%	63	0,3%	950,0%	0,5%
DIVISAO 19 - Preparaçao de couros e fabrç de artefatos de couro, artigos de	25	0,2%	50	0,2%	100,0%	0,2%
DIVISAO 14 - Extração de minerais não metálicos	5	0,0%	48	0,2%	860,0%	0,4%
DIVISAO 02 - Silvicultura, exploraçao florestal e servicos relacionados	17	0,2%	46	0,2%	170,6%	0,3%
DIVISAO 55 - Alojamento e alimentacao	41	0,4%	46	0,2%	12,2%	0,0%
Outras atividades	271	2,6%	351	1,5%	29,5%	0,8%
Total	**10.627**	**100,0%**	**23.197**	**100,0%**	**118,3%**	**118,3%**

Fonte: MTE, RAIS 1996-2007. Elaboração própria

A novidade de 2007 em relação a 1996 é o surgimento da atividade Intermediação Financeira entre as cinco atividades com mais cooperativas (Gráfico 1). Posteriormente, discutiremos as classes de atividades importantes para este desempenho.



Entre 1996 e 2007, verificou-se um crescimento acumulado de 118% (Tabela 1). Ocorreram, como se observa, crescimentos acentuados entre as atividades. Entretanto, em alguns casos, estes crescimentos aconteceram em atividades com baixa participação em relação ao total de cooperativas, não contribuindo portanto na mesma proporção para o crescimento total de 118%. Este é o caso da atividade *Limpeza urbana e esgoto e atividades relacionadas* que apresentou uma variação de 3.800%, mas sua contribuição para a variação total foi de 1%.

As maiores contribuições se deveram a: *Atividades associativas* (24%), *Intermediação financeira* (20%), *Comércio por atacado*, (15%), *Transporte terrestre* (11%), *Serviços prestados principalmente às empresas* (9%), *Saúde e serviços sociais* (7%)

Outra questão interessante é analisar a cooperativa como estabelecimento que tem ou não empregados[9] (Tabela 2). A existência de trabalho assalariado é uma referência para a adequação da cooperativa aos princípios do cooperativismo autêntico, uma vez que a relação entre os participantes da cooperativa seria de associação e não de subordinação. A simples existência de trabalho assalariado não indica por si só a completa degeneração da cooperativa, entretanto é um indicador que não se prioriza um relacionamento entre iguais. Um exemplo paradigmático e exacerbado deste aspecto são as *cooper-business*, casos em que a cooperativa tornou-se um grande "negócio" para os associados. São empresas capitalistas cuja propriedade é de alguns e a maioria dos trabalhadores é assalariada. O sentido da empresa é gerar lucro para os associados. Pode-se encontrar casos em que a relação entre associados e contratados é de cerca de 1:6. "Constituída a partir de uma empresa falida, a *cooperbusiness* não altera o processo de trabalho, e pouco modifica a hierarquia de tomada de decisões, e a forma de gestão da empresa". (TAUILLE E RODRIGUEZ, 2005, p. 68).

As atividades associativas e a intermediação financeira mostram comportamentos diferentes ao longo do tempo no que se refere à cooperativa com ou sem empregado. As

[9] Como já se disse anteriormente, a RAIS negativa é declarada pelas empresas sem empregados ou aquelas que não tiveram atividade durante o ano de referência. Certamente, aí reside uma possibilidade de superestimativa, que pode ser resolvida com a análise dos microdados.

primeiras apresentaram um crescimento de mais de 14 vezes (143%) maior do que as cooperativas sem empregados. No caso da intermediação financeira o maior crescimento ocorreu nas cooperativas com empregado (258%). Em termos gerais, as cooperativas sem empregados apresentaram um crescimento mais significativo (236%).

Entre as atividades associativas, o mais importante são os estabelecimentos voltados para *Atividades de associações de defesa de direitos sociais* (CLASSE 94308) e para *Atividades associativas não especificadas anteriormente* (CLASSE 94995). Na atividade de intermediação financeira, destaca-se o *Crédito cooperativo* (CLASSE 64247), e no comércio o *Comércio atacadista de animais vivos, alimentos para animais e matérias primas agrícolas, exceto café e soja* (CLASSE 46231)[10].

[10] O detalhamento por classe CNAE foi feito apenas para o ano de 2007 com CNAE 2.0

Tabela 2. Distribuição de cooperativas com ou sem empregados segundo a atividade econômica do estabelecimento informante. Brasil, 1996-2007

Atividade econômica do estabelecimento informante - DIV CNAE 95	1996			2007			Variação acumulada		
	Sem empregados	Com empregados	Total	Sem empregados	Com empregados	Total	Sem empregados	Com empregados	Total
DIVISAO 91 - Atividades associativas	941	863	1.804	3.378	1.013	4.391	259,0%	17,4%	143,4%
DIVISAO 65 - Intermediaçao financeira	228	711	939	510	2.544	3.054	123,7%	257,8%	225,2%
DIVISAO 51 - Com por atacado e representantes comerciais e agentes do comercio	211	949	1.160	911	1.878	2.789	331,8%	97,9%	140,4%
DIVISAO 52 - Com varejista e reparaçao de objetos pessoais e domesticos	380	1.443	1.823	698	1.338	2.036	83,7%	-7,3%	11,7%
DIVISAO 01 - Agricultura, pecuaria e servicos relacionados	615	689	1.304	936	636	1.572	52,2%	-7,7%	20,6%
DIVISAO 15 - Fabricacao de produtos alimentícios e bebidas	172	960	1.132	633	902	1.535	268,0%	-6,0%	35,6%
DIVISAO 60 - Transporte terrestre	80	135	215	806	545	1.351	907,5%	303,7%	528,4%
DIVISAO 85 - Saude e servicos sociais	149	391	540	474	766	1.240	218,1%	95,9%	129,6%
DIVISAO 74 - Serviços prestados principalmente as empresas	121	102	223	955	216	1.171	689,3%	111,8%	425,1%
DIVISAO 66 - Seguros e previdencia complementar	10	128	138	136	480	616	1260,0%	275,0%	346,4%
DIVISAO 80 - Educaçao	34	119	153	320	259	579	841,2%	117,6%	278,4%
DIVISAO 45 - Construcao	64	92	156	244	126	370	281,3%	37,0%	137,2%
DIVISAO 63 - Atividades anexas e auxiliares do transporte e agencias de viagem	128	42	170	211	145	356	64,8%	245,2%	109,4%
DIVISAO 93 - Serviços pessoais	14	9	23	209	29	238	1392,9%	222,2%	934,8%
DIVISAO 18 - Confeccao de artigos do vestuario e acessorios	45	11	56	204	12	216	353,3%	9,1%	285,7%
DIVISAO 50 - Com e rep de veiculos automotores e motocicletas, com a varejo de comb	13	53	66	60	144	204	361,5%	171,7%	209,1%
DIVISAO 40 - Eletricidade, gas e agua quente	13	110	123	40	97	137	207,7%	-11,8%	11,4%
DIVISAO 92 - Atividades recreativas, culturais e desportivas	9	31	40	112	23	135	1144,4%	-25,8%	237,5%
DIVISAO 70 - Atividades imobiliarias	13	13	26	76	54	130	484,6%	315,4%	400,0%
DIVISAO 17 - Fabricacao de produtos texteis	21	66	87	79	29	108	276,2%	-56,1%	24,1%
DIVISAO 37 - Reciclagem	4	-	4	99	5	104	2375,0%		2500,0%
DIVISAO 05 - Pesca, aquicultura e serviços relacionados	4	14	18	79	16	95	1875,0%	14,3%	427,8%
DIVISAO 72 - Atividades de informatica e serviços relacionados	27	33	60	74	14	88	174,1%	-57,6%	46,7%
DIVISAO 90 - Limpeza urbana e esgoto e atividades relacionadas	1	1	2	75	3	78	7400,0%	200,0%	3800,0%
DIVISAO 36 - Fabricacao de moveis e industrias diversas	6	-	6	58	5	63	866,7%		950,0%
DIVISAO 19 - Preparaçao de couros e fabrç de artefatos de couro, artigos de	22	3	25	43	7	50	95,5%	133,3%	100,0%
DIVISAO 14 - Extração de minerais não metálicos	3	2	5	37	11	48	1133,3%	450,0%	860,0%
DIVISAO 02 - Silvicultura, exploraçao florestal e servicos relacionados	9	8	17	33	13	46	266,7%	62,5%	170,6%
DIVISAO 55 - Alojamento e alimentacao	23	18	41	35	11	46	52,2%	-38,9%	12,2%
Outras atividades	136	135	271	239	112	351	75,7%	-17,0%	29,5%
Total	**3.496**	**7.131**	**10.627**	**11.764**	**11.433**	**23.197**	**236,5%**	**60,3%**	**118,3%**

Fonte: MTE, RAIS 1996-2007. Elaboração própria

No que se refere à representatividade das cooperativas com relação às outras naturezas jurídicas (Tabela 3), observa-se uma participação de 0,3% em relação ao total. Entre as atividades, a que apresenta maior participação por atividade são os *Seguros e previdência complementar*, onde se destaca o seguro saúde; seguido da *Intermediação financeira*, com presença significativa das cooperativas de crédito. As cooperativas das *Atividades associativas* que aparecem em primeiro lugar em grau de importância em relação ao total de cooperativas e que mais contribuem para o comportamento geral das cooperativas nos anos analisados, estão em 11º lugar em termos de participação no total de estabelecimentos que atuam nesta atividade.

Tabela 3. Participação da cooperativa em relação ao total por atividade. Brasil, 1996-2007

Atividade econômica do estabelecimento informante - DIV CNAE 95	1996	2007
DIVISAO 66 - Seguros e previdencia complementar	1,3%	6,2%
DIVISAO 65 - Intermediaçao financeira	3,2%	6,1%
DIVISAO 37 - Reciclagem	0,4%	2,7%
DIVISAO 40 - Eletricidade, gas e agua quente	2,7%	2,6%
DIVISAO 23 - Fabrç de coque, refino de petroleo, elaboracao de combustiveis nu	4,7%	2,5%
DIVISAO 05 - Pesca, aquicultura e serviços relacionados	1,1%	1,9%
DIVISAO 13 - Extracao de minerais metalicos	0,2%	1,7%
DIVISAO 15 - Fabricacao de produtos alimentícios e bebidas	1,7%	1,6%
DIVISAO 90 - Limpeza urbana e esgoto e atividades relacionadas	0,1%	1,5%
DIVISAO 99 - Organismos internacionais e outras instituicoes extraterritoriais	0,0%	1,2%
DIVISAO 91 - Atividades associativas	1,5%	1,1%
DIVISAO 51 - Com por atacado e representantes comerciais e agentes do comercio	0,6%	0,8%
DIVISAO 60 - Transporte terrestre	0,3%	0,7%
DIVISAO 63 - Atividades anexas e auxiliares do transporte e agencias de viagem	0,7%	0,6%
DIVISAO 85 - Saude e servicos sociais	0,5%	0,5%
DIVISAO 17 - Fabricacao de produtos texteis	0,5%	0,5%
DIVISAO 80 - Educaçao	0,3%	0,5%
DIVISAO 10 - Extracao de carvao mineral	0,0%	0,5%
DIVISAO 01 - Agricultura, pecuaria e servicos relacionados	0,5%	0,5%
DIVISAO 73 - Pesquisa e desenvolvimento	0,7%	0,4%
Outras atividades	3,2%	4,1%
Total	**0,2%**	**0,3%**

Fonte: MTE, RAIS 1996-2007. Elaboração própria

A distribuição espacial das cooperativas (Tabela 4) revela uma concentração na região Sudeste, principalmente em São Paulo (19,1%), perfazendo uma participação de 40,6% para a região. Apesar de estarem concentradas no Sudeste e de ter o estado de Minas Gerais uma participação também importante (13,1%), deve-se destacar o desempenho da Região Sul principalmente do Estado do Rio Grande do Sul, com 16%.

É esperado que a distribuição das cooperativas siga, em termos gerais, a dinâmica de distribuição da riqueza gerada no país, e de fato é o que ocorre[11]. Entretanto, a região é uma exceção neste caso, pois ali ocorre uma concentração superior à participação da região no PIB. Deve-se investigar até que ponto a posição pioneira do Rio Grande do Sul no fomento da atividade cooperativa, mediante políticas públicas voltadas para a "Economia Solidária", influenciou este quadro. Outro campo de investigação para este quadro é a tradição cooperativista que acompanhou imigrantes europeus de várias nacionalidades[12].

[11] Segundo dados do IBGE, as regiões norte, nordeste, sudeste, sul e centro-oeste, participação respectivamente com 5%, 13%, 57%, 16% e 9% na produção da riqueza. A participação das cooperativas por grandes regiões segue o esmo ranking que é 5%, 14%, 41%, 32% e 9%. Portanto, a participação da Região Sul destoa significativamente do padrão das demais.

[12] Em reportagem sobre o crescimento do cooperativismo de crédito no Brasil, afirma Evandro Ninault, um dos coordenadores da OCB: "O cooperativismo está muito ligado à idéia de democracia. A cultura brasileira não é gregária, mas individualista. Não é à toa que mais de 50% das cooperativas de crédito estão localizadas na Região Sul, por causa da concentração de descendentes europeus, sobretudo italianos e alemães, países com forte tradição cooperativista". IPEA, 2004

Tabela 4. Distribuição das cooperativas por unidade da federação. Brasil, 1996-2007

UF	Total	Participação
Rondonia	225	1,0%
Acre	61	0,3%
Amazonas	136	0,6%
Roraima	34	0,1%
Para	456	2,0%
Amapa	40	0,2%
Tocantins	103	0,4%
Maranhao	203	0,9%
Piaui	208	0,9%
Ceara	470	2,0%
Rio Grande do Norte	272	1,2%
Paraiba	269	1,2%
Pernambuco	533	2,3%
Alagoas	115	0,5%
Sergipe	184	0,8%
Bahia	967	4,2%
Minas Gerais	3041	13,1%
Espirito Santo	423	1,8%
Rio de Janeiro	1517	6,5%
Sao Paulo	4440	19,1%
Parana	2276	9,8%
Santa Catarina	1478	6,4%
Rio Grande do Sul	3719	16,0%
Mato Grosso do Sul	337	1,5%
Mato Grosso	645	2,8%
Goias	705	3,0%
Distrito Federal	340	1,5%
Total	23197	100,0%

Fonte: MTE, RAIS 1996-2007. Elaboração própria

2.2. Os dados da OCB

A segunda base de dados utilizada no mapeamento de cooperativas no Brasil foi o registro administrativo da Organização das Cooperativas no Brasil – OCB. Das informações disponibilizadas pela organização, analisamos o número de cooperativas e de associados por ramo de atividade.

Segundo a OCB, entre 1996 e 2007, o número de cooperativas passou de 4.316 para 7.136; um crescimento de 74,2%.

Tabela 5. Número de cooperativas, variação e participação segundo o ramo da atividade Econômica. Brasil, 1996-2007

Ramo de Atividade	1996		2007		Variação acumulada	Contribuição
	Total	Participação	Total	Participação		
Agropecuário	1.403	32,5%	1.544	20,1%	10,0%	3,3%
Consumo	241	5,6%	141	1,8%	-41,5%	-2,3%
Crédito	859	19,9%	1.148	15,0%	33,6%	6,7%
Educacional	176	4,1%	337	4,4%	91,5%	3,7%
Habitacional	190	4,4%	381	5,0%	100,5%	4,4%
Infra-estrutura	209	4,8%	147	1,9%	-29,7%	-1,4%
Saúde	468	10,8%	919	12,0%	96,4%	10,4%
Trabalho	699	16,2%	1.826	23,8%	161,2%	26,1%
Transporte	0	0,0%	945	12,3%		0,0%
Especial/ Mineração/ Produção	71	1,6%	260	3,4%	266,2%	4,4%
Turismo e Lazer	0	0,0%	24	0,3%		0,0%
Total	**4.316**	**100,0%**	**7.672**	**100,0%**	**77,8%**	**77,8%**

Fonte: OCB 1996-2007

Dentre os 13 ramos de cooperativas registradas na OCB, a partir de 1996 as cooperativas de trabalho possuem a maior participação em 2007 (23,8%), deixando em segundo, terceiro e quarto lugar, respectivamente as cooperativas agropecuárias (20,1%), de crédito (15,0%) e de saúde (12,0%). No período entre 1996 e 2007, as cooperativas cresceram 77,8%, sendo que as cooperativas de trabalho foram as que mais contribuíram para este crescimento, com 26,1%, aparecendo em segundo lugar as cooperativas de saúde com 10,4%.

Tabela 6. Número de cooperados por ano segundo o ramo da atividade econômica. Brasil, 1998-2007

Ramo de Atividade	1998		2007		Variação acumulada (2007/1998)
	Total	Participação	Total	Participação	
Agropecuário	1028378	23,2%	879649	11,4%	-14,5%
Consumo	1412664	31,9%	2468293	32,1%	74,7%
Crédito	825911	18,6%	2851426	37,1%	245,2%
Educacional	65818	1,5%	62152	0,8%	-5,6%
Especial	1964	0,0%	385	0,0%	-80,4%
Habitacional	46216	1,0%	98599	1,3%	113,3%
Infraestrutura	523179	11,8%	627523	8,2%	19,9%
Mineração	4027	0,1%	17402	0,2%	332,1%
Produção	4372	0,1%	11553	0,2%	164,2%
Saúde	288929	6,5%	245820	3,2%	-14,9%
Trabalho	227467	5,1%	335286	4,4%	47,4%
Transporte	0	0,0%	88386	1,1%	
Turismo e Lazer	0	0,0%	1094	0,0%	
Total	**4428925**	**100,0%**	**7687568**	**100,0%**	**73,6%**

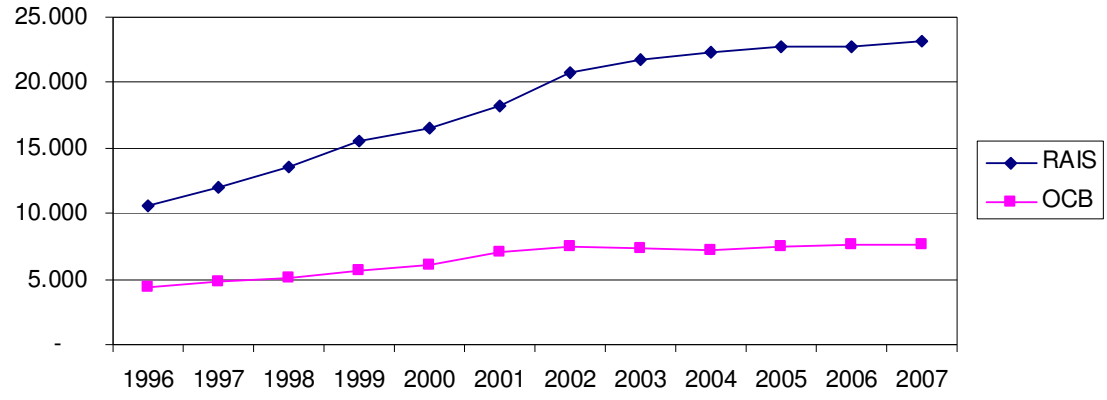
Fonte: OCB 1998-2007

2.3. Comparação entre as fontes

As diferenças dos registros dos números de cooperativas por ano entre as bases estatísticas da RAIS e da OCB são significativas. Conforme os dados do Gráfico 2, as diferenças de patamar vão se ampliando ao longo dos anos, uma vez que o crescimento dos registros de cooperativas na

RAIS não é acompanhado pela OCB. A RAIS apresenta em toda a série um número de cooperativas de mais de 100% do que a OCB, o que pode sinalizar tanto uma superestimativa por parte da RAIS quanto uma subestimativa por parte da OCB.

Gráfico 2: Evolução do total de cooperativas segundo a RAIS e a OCB - 1996-2007



Fonte: RAIS 1996-2007 e OCB 1996-2007

A vantagem da OCB sobre a RAIS é que a primeira fornece o número de cooperados enquanto na primeira esta informação não é direta. A RAIS por sua vez constitui o levantamento mais abrangente para o número de cooperativas formais, pois funciona como um Censo de estabelecimentos com CNPJ

Infelizmente, não é possível comparar os resultados das duas bases de dados analisadas por setor de atividade econômica, por utilizarem classificações distintas. Enquanto a RAIS utiliza a CNAE, a OCB possui sua própria classificação, incompatível com a primeira.

3. Conclusões

Um afinamento da estimativa de cooperativas, que é o que se pode comparar entre as duas bases de dados analisadas, requer que se investigue tanto a tendência à superestimativa contida na RAIS, quanto a subestimativa da OCB. No primeiro caso, é fundamental buscar avaliar o contingente de empresas efetivamente inativas que declararam à RAIS. No segundo caso, é pertinente investigar as contingências legais para a declaração das cooperativas à OCB. Apesar das limitações, percebe-se que a RAIS, por claramente representar uma contingência legal, este registro apresenta uma cobertura mais abrangente das cooperativas formais.

Do ponto de vista quantitativo, os resultados são todos discrepantes refletindo a heterogeneidade das fontes. O usuário das informações precisa transitar neste labirinto buscando encontrar a alternativa que melhor se enquadrar ao seu objeto de estudo, pois, por enquanto, não há uma fonte totalizante que contemple todos os aspectos relevantes tais como abrangência geográfica, e quantificação de unidades produtivas e de cooperados.

Todas as fontes apresentadas possuem algum tipo de limitação, é necessário que se busque informações totalizantes sobre as cooperativas. A fonte RAIS carece de um estudo das mortes para que se possa estimar com maior certeza o número de unidades cooperativas. Por outro lado o SIES, a pesar de se propor ser uma fonte nacional e de cobrir os estabelecimentos registrados e não registrados, mostra que existe lacunas em sua cobertura, sendo portanto seus resultados não generalizáveis. Por outro lado pode-se estudar a sua validade para determinados recortes, unidades da federação bem cobertas, ou determinadas atividades. A fonte SIES trata-se

de uma pesquisa com a finalidade de cobrir tanto as unidades produtivas com CNPJ quanto as que não possuem, inseridas no que se entende por "Economia Solidária" portanto trata-se de uma fonte teoricamente mais abrangente.

É importante relacionar agora este mapeamento com uma tipologia de cooperativas, pois observamos que as cooperativas mais freqüentes possuem um perfil muito diferenciado. As cooperativas do comércio, por exemplo, mais especificamente as de atacado, se assemelham àquelas cooperativas criadas para facilitar a comercialização dos produtos rurais e a compra de insumos agrícolas. Outro caso é a cooperativa de crédito, que pode representar uma forma de permitir o acesso ao crédito para os pequenos. De qualquer forma, é preciso investigar qual a forma de inserção dos diferentes tipos de cooperativas no sistema capitalista.

Bibliografia

BRASIL. LEI 8949 de 9 de dezembro de 1994. Acrescenta parágrafo ao artigo 442 da consolidação das leis do trabalho - CLT para declarar a inexistência de vinculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil.** Poder Legislativo. Brasília, DF, 12 dez. 1994. Disponível em: http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=140350. Acesso em junho de 2009.

BRASIL. Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. LEI 5.764 de 16 de dezembro de 1971. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil.** Poder Executivo, Brasília, DF, 16 dez. 1971. p. 10354. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/L5764.htm Acesso em junho de 2009.

CLASSIFICAÇÃO nacional de atividades econômicas - CNAE: versão 1.0. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2003. 326 p. Acompanha 1 CD-ROM.

CONTAS REGIONAIS DO BRASIL. 2003-2006. Rio de Janeiro: IBGE, 2008,número 25. Disponível em http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/contasregionais/2003_2006/tabela09.pdf. Acesso em junho de 2009.

DE NEGRI, J. A et ali. Mercado Formal de Trabalho: Comparação entre os Microdados da RAIS e da PNAD. Texto para Discussão. n° 840. IPEA. Brasília, novembro de 2001.

ECONOMIA informal urbana 2003. Brasil e Grandes Regiões. Rio de Janeiro: IBGE, 2005. Acompanha um CD-ROM.

IPEA. A união faz a força. Revista Desafios de Desenvolvimento. Rio de janeiro: IPEA. Agosto de 2004. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/desafios/edicoes/10/artigo12951-2.php. Acesso em junho de 2009.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Manual de Orientação da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS : Ano-base 2004. Brasília : MTE : SPPE, CGTIP, 2004. 42 p.

ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS. http://www.ocb.org.br/site/ocb/index.asp?CodIdioma=1

PASTORE, José. Cartilha sobre cooperativas de trabalho. Brasília, DF: CNI/RT, 2001.

PESQUISA ANUAL DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO 1990-2005. Rio de Janeiro: IBGE, v.1-15, 1993-2007. Acompanha um CD-ROM, a partir de 1999.

PESQUISA INDUSTRIAL 1996-2005. Empresa. Rio de Janeiro: IBGE, v. 15-23, n.1, 2000-2006. Acompanha 1 CD-ROM, a partir de 1997.

PESQUISA INDUSTRIAL 1998-2005. Produto. Rio de Janeiro: IBGE, v. 18-23, n. 2, 2002-2006. Acompanha 1 CD-ROM, a partir de 1998.
PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS 2007, Rio de Janeiro: IBGE, v. 28, p.1-129, 2008. Acompanha um CD-ROM.
RAIS. Disponível em: http://www.mte.gov.br/rais/oquee.asp. Acessado em fevereiro de 2009.
TAUILE, José Ricardo & RODRIGUES, Huberlan. **Referências conceituais para ações integradas: uma tipologia da autogestão: cooperativas e empreendimentos de produção industrial autogestionários provenientes de massas falidas ou em Estado pré-falimentar**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego/Secretaria Nacional de Economia Solidária, 2005
VARANDA, Ana Paula de Moura & CUNHA, Pedro Cláudio Cunca Bocayuva (org.). Diagnóstico e impacto do programa nacional de incubadoras de cooperativas populares. Rio de Janeiro: Fase, 2007. Disponível em: http://www.acompanhamentoproninc.org.br/livro02.php.Acesso em abril de 2009.
ZACHARIAS, Maria Luiza Barcellos. Cadastros estatísticos de empresas construídos a partir de registros administrativos. **Segunda reunião da Conferência de Estadística das Américas da Comissão Econômica para América Latina e o Caribe.** Santiago do Chile: Comissão Econômica Para América Latina e o Caribe – CEPAL, 18 a 20 de Junho de 2003.

O PAPEL DAS REDES SOCIAIS INFORMAIS COMO "CENTROS DE EMPREGO"

Fernanda Flávia Cockell
Daniel Perticarrari

2- Políticas públicas ativas e passivas de mercado de trabalho, emprego, trabalho e renda

Este artigo tem como proposta analisar as estratégias de busca de emprego utilizadas por trabalhadores da construção de edificações, os mecanismos empregados, os tipos de redes e o papel das mesmas para a (re)inserção no mercado de trabalho. Entrevistamos vinte trabalhadores da construção de edificações de São Carlos-SP e, a partir das trajetórias ocupacionais, foi possível identificar às estratégias de busca de emprego ou de serviço e verificar como a cada episódio de desemprego, os entrevistados tiveram acesso a oportunidades ocupacionais, como e onde procuraram trabalho e, principalmente, qual o papel das redes sociais. As análises qualitativas mostram a centralidade das redes sociais informais, uma vez que a maioria dos entrevistados identificou apenas os contatos pessoais como primordiais na obtenção do trabalho. A acessibilidade a informações privilegiadas sobre novas vagas de emprego, juntamente com a proximidade com o contratante, ofereceu a eles vantagens competitivas. Verificamos, ainda, que a renda obtida pelos operários autônomos encontra-se atrelada à facilidade de obtenção de serviços a partir da manipulação das redes de contato. No caso específico dos trabalhadores migrantes, observamos o papel fundamental das redes informais na integração dos entrevistados no meio urbano e a influência dos laços fortes no momento de chegada. Os resultados mostram que entre os recursos que efetivamente permitiram a obtenção do último emprego, às redes sociais apresentam-se mais funcionais, com destaque para os laços fortes. Chama atenção o fato dos laços fortes tornarem-se ainda mais relevantes quando avaliamos como começaram a trabalhar no setor. O papel da família e dos amigos mais próximos foi decisivo na inserção dos entrevistados neste ramo produtivo, seja pela ajuda recebida, pela indicação do trabalho ou mesmo pela oferta direta de emprego.

Palavras-chave: redes informais, emprego, trajetórias ocupacionais, renda.

O PAPEL DAS REDES SOCIAIS INFORMAIS COMO "CENTROS DE EMPREGO"

1 INTRODUÇÃO

As informações oficiais sobre trabalhadores instáveis são incompletas e muitas vezes mascaram a realidade em virtude da ausência de registros sobre acidentes e doenças que atingem essa população e sobre as possibilidades de reinserção profissional. As diferentes formas de interpretação e estratificação deste fenômeno entre os estudiosos da área, bem como da diversidade dos tipos de contrato de trabalho, dificultam a análise do processo de vulnerabilidade social provocado pelo aprofundamento da instabilidade do mercado de trabalho.

Tal contexto tem trazido a necessidade de se compreender a lógica que ocasiona a intensificação, precarização e instabilidade do trabalho na contemporaneidade. Para Vasapollo (2005, p.27), "a nova organização capitalista do trabalho é caracterizada cada vez mais pela precariedade, pela flexibilização e desregulamentação, de maneira sem precedentes para os assalariados". Tal fenômeno mundial é marcado pela perda contínua dos direitos e garantias sociais. Vasapollo (2005, p.10) acrescenta que o trabalhador não tem garantia de continuidade, permanecendo em uma "fronteira incerta entre ocupação e não ocupação e também em um não menos incerto reconhecimento jurídico diante das garantias sociais".

Inseridos nesta realidade, trabalhadores vêem transformadas suas trajetórias ocupacionais, forçosamente modificadas pelas novas exigências de qualificação, sendo, por vezes, obrigados a reconverter profissionalmente e buscar oportunidades de trabalho num mercado crescentemente hostil. Ademais, nem sempre a reinserção ocupacional preserva o capital qualificacional acumulado pelo trabalhador no percurso de sua vida produtiva e nem mesmo garante o acesso aos mesmos direitos trabalhistas e previdenciários, trazendo também implicações para suas condições de trabalho e de renda (CARDOSO, 2000; GUIMARÃES, 2004).

Acreditamos que, a partir da análise das trajetórias ocupacionais de operários da construção de edificações, tradicionalmente vulneráveis, poderemos perceber como trabalhadores instáveis, tipicamente localizados entre uma fronteira incerta entre o emprego e o desemprego, articulam-se entre as diferentes esferas de proteção social, estabelecendo, ao longo de suas trajetórias ocupacionais, relações sociais informais capazes de mobilizar recursos diante da debilidade dos mecanismos públicos de proteção, atenuando, desta forma, os momentos de infortúnio.

Este artigo faz parte de um projeto mais amplo que procurou investigar como trabalhadores da construção de edificações da cidade de São Carlos-SP lidam com acasos naturais ou sociais da existência como a procura por trabalho, o desemprego, a instabilidade de renda, o envelhecimento ou afastamento por doenças ou acidentes ocupacionais e o recurso às redes sociais informais na resolução dessas questões. No caso específico deste artigo, temos como objetivo principal analisar as estratégias de busca de emprego utilizadas por estes trabalhadores, os mecanismos empregados, os tipos de redes e o papel das mesmas.

Guimarães (2002, p.109) sugere que "as estratégias de busca do emprego têm nas redes sociais constituídas, seja nas experiências de trabalho, seja nos momentos de desemprego, especialmente a partir do grupo familiar, um outro importante fator de explicação do êxito na obtenção de um novo posto de trabalho". Neste quadro, as redes sociais informais têm um papel fundamental na provisão de recursos para os trabalhadores "excluídos" do sistema de seguridade social, principalmente para aqueles cuja renda mensal inviabiliza o custeio das formas mercantis de proteção social. Entendemos por redes sociais

informais o "conjunto de interações espontâneas passíveis de descrição num dado momento, que aparecem num contexto definido pela presença de certas práticas mais ou menos formalizadas". Opõem-se ao conceito de rede social formal, onde as interações são organizadas mais explicitamente, "traçando-lhes uma fronteira ou limite, conferindo-lhes um nome e gerando, assim, um novo nível de complexidade, uma nova dimensão" (MINHOTO; MARTINS, 2001, p.91). As redes informais são constituídas pelos laços primários formados pela família nuclear, família extensa, amigos – do âmbito do local de trabalho, das associações, da vizinhança – como também pelos diversos tipos de apoio – econômico, emocional, afetivo, educacional, religioso ou social – proporcionados pelas redes de relações de interdependência, de entreajuda e pelas redes não governamentais (MOLLER; HESPANA, 2002; PORTUGAL, 2005; SERAPIONI, 2005).

2 PERCURSOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa teve como forma de abordagem a pesquisa qualitativa, devido à natureza do problema a ser estudado, da complexidade do objeto de estudo e do recorte da pesquisa. A verificação de cunho qualitativo possibilita ao pesquisador compreender as representações de um determinado grupo, analisar as relações estabelecidas entre diferentes atores sociais e apreender seus valores, idéias, concepções e "senso comum" sobre temas específicos (MINAYO, 2004).

De acordo com Marteleto (2001), o estudo das redes pode ser aplicado na análise de diferentes situações e questões sociais, permitindo apreender os elos informais estabelecidos pelos indivíduos através das suas interações uns com os outros. Segundo Emirbayer e Goodwin (1994, p. 1414), trata-se de uma estratégia ampla para investigar uma estrutura social, não se configurando em uma "teoria formal ou unitária que especifica leis, proposições ou correlações distintas". Na mesma direção, Rosas (2001) afirma que, o estudo das dinâmicas das relações humanas demanda a abordagem das redes sociais e dos laços de intercambio e ajuda mútua. Não pretendemos analisar graficamente as redes sociais, nem mesmo seus limites ou seus agrupamentos. Almejamos, sim, através da análise das redes sociais informais, entender como os trabalhadores da construção de edificações estabelecem relações entre si e com outros atores sociais e como percebem o apoio social recebido.

As entrevistas ocorreram nos meses de novembro de 2006 a março de 2007 na cidade de São Carlos-SP, Brasil. Restringimos a amostra pesquisada por tempo de serviço no setor de no mínimo cinco anos e idade mínima de 25 anos, excluindo, desta forma, os biscateiros (desempregados recentes, sem especialização). Limitamos o número de trabalhadores entrevistados em vinte, quando percebemos que as informações obtidas ao longo das entrevistas começaram a se repetir em conteúdo, nada mais acrescentando às informações obtidas, alcançando a "saturação qualitativa" (GONDIM; LIMA, 2002). Todos os nomes utilizados são fictícios, preservando, assim, a identidade dos entrevistados.

2.1 Quem são os entrevistados?

Participaram da pesquisa vinte trabalhadores da construção de edificações da cidade de São Carlos-SP, Brasil, homens, entre 26 e 74 anos, com idade média de 44,5 anos. Destes, doze são casados, três vivem em união consensual, quatro solteiros e um viúvo.

A classificação profissional foi feita pelos próprios entrevistados, não tendo como critério a faixa salarial nem o registro em carteira, sendo: 01 pintor, um ajudante de pintor, 02 montadores de escoramento metálico, 03 serventes, 02 ajudantes de pedreiro, 07 pedreiros e 04 pedreiros responsáveis pelo acabamento da obra.

A maior parte dos entrevistados tem baixo nível de escolaridade formal. Doze não completaram o 1º grau e apenas três finalizaram o segundo grau, sendo que um deles tem ensino superior completo. Não entrevistamos nenhum trabalhador analfabeto. Porém, chama atenção o fato que, entre os trabalhadores que completaram a quarta série do primário, três estudaram apenas o primeiro ano.

Três trabalhadores não têm filhos e os demais têm em média dois filhos. O número de dependentes por entrevistado é alto, entre três a seis dependentes. Quanto às condições de moradia, onze trabalhadores moram em casa própria, com exceção de um entrevistado que ainda está financiando a casa onde reside. Dois trabalhadores moram com os pais, um com os avós e seis pagam aluguel, representando, no caso dos serventes, até à metade da renda mensal. As rendas obtidas pelos membros da família são às vezes reunidas em um orçamento comum e despendidas de acordo com as necessidades da família. Em relação à renda das esposas, observamos que entre os quinze trabalhadores casados ou com união conjugal estável, somente sete esposas trabalham. Em todos os casos, o salário da esposa é inferior ao marido. Por outro lado, apenas uma esposa não possui carteira de trabalho registrada. A renda mensal das esposas é de 1 a 2 salários mínimos (salário mínimo da época era de R$ 350,00), excetuando uma das esposas. A grande maioria dos entrevistados se considera chefe da família, devido à função de provedor, por serem os mais velhos, responsáveis pela família e em razão do gênero masculino.

Antes de trabalhar na construção de edificações, todos os operários desempenharam outras funções. Dezoito trabalhadores iniciaram suas atividades no campo, nem sempre remunerados, principalmente, quando o empregador era o pai ou outros membros da família. Do campo até a construção, foram vários os caminhos trilhados pelos dezoito entrevistados de origem rural. Do total pesquisado, doze entrevistados trabalharam em empresas metalúrgicas na cidade de São Carlos antes de começarem na construção civil e um entrevistado continuava trabalhando ao mesmo tempo em uma metalúrgica e na construção civil. É imperioso mencionarmos que a cidade de São Carlos é conhecida pelo seu pólo científico e tecnológico em virtude das pesquisas de ponta na Universidade de São Paulo (USP) e na Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) e devido à aglomeração de empresas de alta tecnologia. Atualmente, a atividade industrial da cidade é marcada pela presença de grandes indústrias como a fábrica de motores Volkswagen, Tecumseh do Brasil especializada na produção de compressores herméticos, indústria de geladeiras e fogões Eletrolux e pela Faber Castell fabricante de produtos escolares.

Atualmente, estes operários trabalham sob vários tipos de vínculos – empregados próprios, de terceiros, autônomos – sendo remunerados por hora, por semana, por empreitada ou por tarefa. Os vínculos de trabalho dos entrevistados são bastante heterogêneos. Três trabalhadores foram contratados por construtoras da cidade através da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) por tempo indeterminado, entre eles: Anderson e Douglas, montadores de escoramentos metálicos, e Diego, especializado em acabamento final. Já Antônio foi contratado por uma igreja católica, pela disposição da CLT, por tempo determinado, ou seja, durante o período da obra, com duração máxima de um ano e meio. Todos os demais entrevistados declaram não ter assinado ou estabelecido nenhum tipo de contrato escrito com os empregadores, como empreiteiros, engenheiros e construtoras, ou com os contratantes do serviço.

3 UMA BREVE REVISÃO SOBRE REDES SOCIAIS

A maneira pela qual o termo rede social é abordado depende da definição conceitual do mesmo, do campo de estudo e do foco de interesse da investigação (ROSAS, 2001). Marteleto (2001), explica que desde os estudos clássicos até os mais recentes não há uma

"teoria de redes sociais", sendo o conceito utilizado por diversas teorias sociais, seja como metáfora da estruturação das entidades na sociedade, seja como método para a descrição e análise dos padrões de relações nelas presentes através do mapeamento e estudo das redes sociais.

Existem na literatura várias definições de redes sociais criadas por estudiosos oriundos das mais diversas áreas e dotados de modos de pensar distintos e, muitas vezes, conflitantes. Uma revisão bibliográfica sobre o tema mostra que o conceito de rede social vem sendo empregado tanto em pesquisas de natureza quantitativa quanto qualitativa. Áreas de conhecimento como antropologia social, sociologia, economia, engenharia de produção, tecnologia da informação, matemática aplicada, administração, saúde, religião, ecologia, entre outras, valem-se da idéia de rede social e empregam metodologias próprias de acordo com o objeto de estudo.

Barnes (1987), um dos precursores do uso sistemático do conceito de rede, afirma que até a década de 50, o conceito de rede era apenas utilizado metaforicamente. O autor cita os trabalhos de Radcliffe-Brown e Fortes, ambos publicados nos anos 40. Barnes (1987) explica que Radcliffe-Brown fazia analogia às estruturas sociais como "uma rede de relações que existem efetivamente" e Fortes atribuía a idéia de que o parentesco e laços de afinidades formam uma "teia" (BARNES, 1987, p.164). Os estudos dos seus predecessores o auxiliaram no seu trabalho empírico, publicado em 1953, sobre a análise de uma aldeia de pesca. Nesta pesquisa, ele emprega a idéia de rede social para descrever como os indivíduos utilizavam laços sociais de parentesco e amizade e como a noção de igualdade de classes sociais era aplicada em Brennes – comunidade de pesca localizada na Noruega.

Barnes (1987, p.161) afirma que a "rede social pode ser útil no exame de vários tipos de situações sociais". Ele explica que a diversidade de contextos sociais em que a idéia de rede social passou a ser utilizada leva a uma multiplicidade de conceitos em torno do termo, pois cada novo pesquisador tenta refinar a idéia de rede social e agrega uma nova interpretação às pesquisas anteriores. Conceitua rede como "conjunto de relações interpessoais concretas que vinculam indivíduos a outros indivíduos" (BARNES, 1987, p.167). Propõe o mapeamento das redes e a mensuração da densidade e dos limites das redes para proporcionar maior precisão e quantificação na descrição de situações empíricas. Para o autor, este conceito é apropriado em situações em que "indivíduos são continuamente requisitados a escolher sobre quem procurar para obter liderança, ajuda, informação e orientação" (BARNES, 1987, p.163).

Na mesma época, destaca-se o trabalho Bott (1957). Barnes e Bott eram antropólogos sociais e através do estudo de contextos diferentes demonstraram a importância das redes sociais na análise de situações sociais. Tais autores passaram a empregar empiricamente a idéia de rede social, não mais limitada ao seu uso metafórico. Na mesma época, pesquisas na área da matemática aplicada, através da "teoria dos gráficos", descrevem as ligações entre membros de um sistema social. Segundo Souza (2003), esta dupla origem no uso do termo corroborou para a popularização do conceito de redes sociais.

Em sua pesquisa, Bott (1976) analisa as variações nos papéis conjugais e nas redes sociais em vinte famílias urbanas inglesas. A autora mostra que as variações no relacionamento entre marido e esposa relacionam-se com o meio social imediato da família, constituído por uma rede de diferentes relações informais com seus amigos, vizinhos e parentes e com instituições sociais. Bott (1976, p.211) define a rede como "uma configuração social onde algumas, mas nem todas, das unidades externas componentes mantêm relações entre si". Ao analisar a conexidade[1] das redes sociais, Bott mostra que o grau de segregação

[1] Para Bott (1976, p.76), a conexidade da rede é a "extensão em que as pessoas conhecidas por uma família se conhecem e se encontram uma com as outras, independente da família". Nas redes de "malha estreita" há muitas

conjugal varia diretamente com o tipo de rede, ou seja, de acordo com o padrão de relações mantido pelos membros da família com as pessoas externas. Para ela, quanto mais estreita é a malha da rede da família, mais segregados são os papéis do marido e da esposa.

Nos anos seguintes, um grande número de trabalhos sobre redes ganha visibilidade. Os trabalhos de Barnes e Bott tornam-se referência e como afirma a própria Bott – na versão ampliada do seu livro *Família e rede social* – antropólogos americanos e ingleses desenvolveram vários estudos empíricos após os anos 50 influenciados pelos estudos clássicos sobre redes sociais. Uma infinidade de contextos sociais passa a ser examinado através da análise das redes sociais, como; diferenças estruturais entre sociedades tribais, urbanas e rurais; processos políticos; classes sociais; análise de processos de urbanização ou de mudanças rápidas em sociedades complexas; manutenção de valores; relação entre um mercado e sua periferia; associações voluntárias; organizações de trabalho; organizações industriais, entre outros (MAYER,1966 apud BARNES, 1987; BOTT, 1976) .

Dentro da "nova sociologia econômica" destaca-se o trabalho de Granovetter (1995) sobre como duzentos e oitenta e dois trabalhadores do subúrbio de Newton, Boston, conseguiram seus empregos. Em seu estudo, Granovetter mostrou que o encontro entre demandantes e ofertantes de trabalho se realizava em 56% através de um contato social como amigos, parentes, ou conhecidos, 18,8% por procedimentos impessoais, como anúncios e agências de emprego e 18,8% por candidaturas espontâneas. Demonstra como as redes sociais informais possibilitam o acesso a informações ocupacionais pertinentes na busca por uma vaga de trabalho e na mobilidade ocupacional.

Em um trabalho anterior, Granovetter (1973) introduziu novos conceitos de rede e classificou os laços sociais existentes em fracos (*weak ties*), aqueles nos quais o investimento é menor ou nulo, como, por exemplo, os encontrados entre os indivíduos participantes de um grupo ou associação, e fortes (*strong ties*) definidos como aqueles nos quais os indivíduos despendem mais tempo, intensidade emocional e trocas; por exemplo, os mantidos com seu círculo familiar e amigos. Os laços fracos de relacionamento são apontados por Granovetter como os mais eficientes no processo de busca por emprego ao conectar os indivíduos a uma maior gama de informações e conhecimentos relativos às oportunidades disponíveis. As pessoas que possuem laços fortes encontrariam-se mais motivadas a ajudar, porém compartilham de um mesmo círculo social, enquanto, as pessoas com laços sociais mais fracos estão estruturalmente localizadas conectando, assim, vários grupos sociais.

Ao comparar a realidade da região metropolitana de São Paulo com outras duas metrópoles mundiais, Paris e Tóquio, Guimarães (2003) aponta que os contatos pessoais adquirem notável relevância na busca por emprego, contrapondo-se a idéia de Granovetter (1973) sobre a relevância dos laços fracos. Para ela, os laços fortes e fracos são igualmente mobilizados, sendo que, no contexto brasileiro, destaca-se o papel dos parentes e amigos mais chegados. Guimarães (2003) acrescenta que os achados da confrontação das trajetórias ocupacionais observadas, em três tipos de mercados de trabalho sob distintos regimes de *welfare*[2], mostram quão vastos são os recursos mobilizados na procura de trabalho. Em São Paulo, prevalecem os contatos pessoais estabelecidos pelas redes sociais, notadamente através dos elos fortes do grupo familiar e dos amigos mais chegados, seguido pela prospecção direta

---

relações entre as unidades componentes e nas redes de "malha frouxa" existem poucos relacionamentos deste tipo. Posteriormente, Bott passa a utilizar o termo densidade da rede em substituição ao termo conexidade.

[2] Guimarães (2003, p. 04) diferencia os três tipos de regime da seguinte maneira: Paris "um sólido e inclusivo sistema público, como o erigido na França, cujo ápice coincide com os chamados 'trinta anos gloriosos' de expansão capitalista no pós-guerra"; Japão "um pujante, conquanto seletivo, sistema privado de proteção, estabelecido, no Japão, durante a vigência do chamado 'modelo de emprego vitalício"; Brasil "uma recente e restrita experiência de proteção ao desemprego, como a brasileira, que se constitui no curso da redemocratização do fim dos anos 1980, e que se erigiu sobre a base de um mercado onde predominavam intensas transições entre ocupações e, nessas, uma situação de assalariamento restrito".

junto as empresas. No Japão, os mecanismos principais de procura de trabalho são consultas a jornais ou revistas e agências públicas de emprego. Enquanto na França, o contato direto com as empresas é o principal mecanismo de procura de trabalho.

Lima e Conserva (2006) pesquisaram a utilização das redes sociais como estratégia de entrada e permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho, comparando dois contextos distintos de trabalhadores com baixa qualificação e escolariedade: trabalhadores formais fabris (têxteis e do vestuário) e trabalhadores informais (ambulantes). Os autores mostram a importância das redes sociais na inserção no mercado de trabalho em ambos os grupos pesquisados, com predomínio das redes de malha estreita. Assim como Guimarães (2003), os resultados encontrados se contrapõem à hipótese da importância dos laços fracos defendida por Granovetter (1973). Para Lima e Conserva (2006) "os laços fracos seriam mais funcionais junto a trabalhadores de 'classe média', mais qualificados e escolarizados e que participam, por sua origem social, de um número maior de redes sociais obtendo informações de fontes diversas e de forma diluída" (p.94).

As pesquisas sobre redes não se limitam apenas ao estudo de suas relações com o mercado de trabalho. Diversos pesquisadores vêm mostrando o papel das redes de apoio social[3] nas comunidades de migrantes (DURHAN, 1984; LAUTIER; PEREIRA, 1994), na relação saúde versus doença (SLUZKI, 1995; VALLA, 2000; ANDRADE, 2001; PORTUGAL, 2005), no enfrentamento de situações adversas (BOISSEVAIN, 1987; MOLLER; HESPANA, 2002; SOUZA, 2003, COCKELL, 2008), como estratégias de sobrevivência (BILAC, 1979; GERHARDT, 2003) e no suporte social, emocional ou religioso (PIETRUKOWICZ, 2001; CHOR *et al*., 2001; BURITY, 2006; RIBEIRO, 2006).

Estudos realizados com populações pobres da América Latina (DABAS, 1993; ROSAS, 2001; SALAZAR CRUZ, 1996) e da África (DAVA *et al*., 1998) demonstram o papel das redes na obtenção de rendas, despendidas segundo critérios constituídos no núcleo familiar, com o objetivo de atender da melhor forma possível às necessidades dos seus diversos membros, como, por exemplo, o aumento do número de membros ativos. As pesquisas não se restringem apenas aos tipos de organização familiar, uma vez que procuram também analisar as práticas de trabalho, de consumo, a forma de acesso a oportunidades e as estratégias[4] utilizadas pelas comunidades locais para aumentar o rendimento e reduzir as despesas, para ter acesso privilegiado aos concorridos empregos temporários e para aumentar o número de apoios através do investimento nas redes primárias de solidariedade.

Moller e Hespana (2002) analisaram o sistema de redes sociais em seis países europeus (Portugal, Espanha, Bélgica, Holanda, Inglaterra e Dinamarca). Em cada país foram encontradas algumas especificidades. O caso espanhol revela que a família extensa constitui a base fundamental da pertença social, possuindo forte papel na inclusão ou reinclusão no mercado de trabalho. Em Portugal, os autores identificaram também elevada capacidade de inclusão da família extensa, sendo freqüente aos desempregados ajudarem parentes ou mesmo vizinhos. Observaram que as estratégias de ajustamento dos dinamarqueses são muito diferentes das dos portugueses e refletem a existência de uma sociedade de serviços, onde a maioria das pessoas ativadas ou desempregadas vive sozinha. O estudo de caso inglês mostrou que o trabalho em tempo parcial provê um rendimento essencial; capaz de satisfazer certas necessidades e, permite, além disso, um tempo de trabalho flexível. Por outro lado, os

[3] Apoio social é "qualquer informação, falada ou não, e/ou auxílio material oferecidos por grupos e/ou pessoas que se conhecem e que resultam em efeitos emocionais e/ou comportamentos positivos. É um processo recíproco, ou seja, que gera efeitos positivos tanto para o recipiente, como também para quem oferece o apoio, dessa forma permitindo que ambos tenham mais sentido de controle sobre suas vidas" (MINKLER, 1985 apud VALLA, 2000).

[4] Na década de 70, eram denominadas de "estratégias de sobrevivências", "estratégias de reprodução" ou "estratégias familiares"; termos já em desuso.

estudos de caso da Dinamarca e da Bélgica indicam que uma parte significativa dos desempregados reinseridos no mercado de trabalho passa a fazer trabalho voluntário (próximo de 1/3 na Bélgica e 1/5 na Dinamarca).

Boissevain (1987) investigou a maneira pela qual as relações interpessoais são estruturadas e influenciadas na Itália, destacando a importância das redes de relações interpessoais em momentos de adversidade. O autor afirma que a rede de relações nasce com o indivíduo e por ele é construída, permitindo manipulá-la para atingir metas e resolver problemas enquanto, ao mesmo tempo, são manipulados pela sua própria rede. Para Boissevain a rede de relações não é somente a fonte dos problemas sociais dos indivíduos, pois, também fornece a matéria-prima com a qual devem resolver seus problemas.

No Brasil, Gerhardt (2003) pesquisou as formas de enfrentamento da população de baixa renda da cidade de Paranaguá-PR. Analisou como esta população lida com suas condições econômicas e restrições alimentares e concluiu ser freqüente o apelo a diversos tipos de solidariedade familiar, de vizinhança e da comunidade. Nas regiões onde os laços de parentescos encontram-se mais distantes, a autora constatou o desenvolvimento de uma forma de rede mais comunitária, com o surgimento de relações clientelistas, paternalistas e de dependência. Em tal contexto, a população usufrui ao máximo a ajuda fornecida pelos serviços sociais da prefeitura, das igrejas, e das relações interpessoais. De maneira semelhante, Souza (2003) estudou a dinâmica das redes sociais em situações de pobreza na cidade Leopoldina-RJ e identificou a solidariedade e a configuração de redes sociais como espaço de legitimação e fortalecimento frente ao poder público. Verificou que, ao buscarem soluções para os problemas da população pobre, os grupos esbarram em entraves que vão além das suas possibilidades de enfrentamento. Aponta as redes como uma possível via de contribuição para a construção de práticas em Saúde Pública e formulação de políticas públicas integradas com realidades locais.

Ribeiro (2006) explica que, diante da ineficácia das políticas sociais implementadas no Brasil, uma grande parcela de cidadãos brasileiros, pertencentes às classes mais populares encontram-se excluídos ou deparam-se com grande dificuldade de acesso ao sistema de seguridade social. Estes sujeitos passam a mobilizar as redes de apoio social como estratégia capaz de minimizar ou atender suas necessidades, bem como para enfrentar os problemas e aliviar as cargas da vida cotidiana. Segundo a autora:

> No mesmo processo em que as redes de apoio contribuem com o fortalecimento dos sujeitos através da construção da autonomia, também se fortalecem enquanto coletivo, enquanto teia de relações e de interações, onde a solidariedade, o apoio mútuo, a reciprocidade, o compartilhamento de saberes e de poder, a reflexão crítica e a participação política vão apertando os nós destas redes (RIBEIRO, 2006, p.13).

Andrade (2001) relata que, nos países em desenvolvimento, as redes tornam-se, freqüentemente, a única possibilidade de ajuda com que as famílias carentes podem contar. A autora analisou o caso do grupo "Lutando para viver"; associação de pacientes e amigos de uma instituição hospitalar. Suas conclusões apontam como o apoio social deste grupo possibilita ganhos para os pacientes em termos de assistência e qualidade de vida. De acordo com Santos (2001), na ausência de um Estado-Providência forte é a Sociedade-Providência, através da mobilização das redes de interconhecimento, de reconhecimento mútuo e entreajuda, que garante às classes populares recursos pessoais e coletivos e habilidades de enfrentamento capazes de gerar mudanças.

Para Serapioni (2005), a crise do 'bem-estar social' trouxe a 'redescoberta' das redes primárias e da comunidade como atores fundamentais na efetivação das políticas sociais, desempenhando funções assistenciais e de cuidado, através: 1) do fortalecimento de relações que produzem saúde ou incrementam a capacidade de enfrentar eventos críticos e mobilizar recursos adequados; 2) do desenvolvimento da capacidade de manutenção e promoção de

relações de suporte social no âmbito do parentesco extenso, da vizinhança e do associacionismo de ajuda mútua; 3) do melhoramento do acesso aos serviços de saúde, graças a sua função de mediação e de conhecimento das oportunidades e dos critérios de acesso.

Portugal (2005) estudou o papel das redes sociais na produção de bem-estar e analisou os tipos de laços ativados no acesso aos cuidados de saúde, buscando entender a força das relações informais e a fragilidade da relação formal entre o Estado e os cidadãos. Embora a pesquisa tenha sido realizada na Europa, cujo contexto é distinto do Brasil, os resultados mostram que as deficiências da provisão dos cuidados públicos são abrandadas pelas redes informais de solidariedade. Os indivíduos utilizam laços sociais inter-pessoais para obter serviços públicos de saúde eficientes e de qualidade, o que, segundo a autora, deveria ser garantido pelo Estado. A argumentação de Portugal (2005) é bastante pertinente também para se compreender os efeitos das mudanças do sistema de Seguridade Social sobre os indivíduos e sobre a sociedade. Ao afirmar que "*quem tem amigos tem saúde"*, a autora demonstra que um sistema baseado em redes informais ao mesmo tempo protege os atores sociais que fazem parte das redes e ignora aqueles que se encontram excluídos da rede, corroborando com a reprodução das desigualdades sociais.

Em situações de acasos naturais ou sociais, além das redes primárias de solidariedade, outras redes informais desempenham o papel de proteção social. Burity (2006) mostra que as organizações religiosas (igrejas, movimentos religiosos e agências para-eclesiásticas) desenvolvem ações de enfrentamento de situações adversas, como por exemplo, ações de combate à pobreza no plano local. As instituições religiosas se inserem nas redes de articulação social através das antigas formas de filantropia, assistencialista e paternalista e por meio de experiências mais afinadas com o discurso da cidadania e da solidariedade situado na esfera pública não-estatal em que as ONGs e as associações populares são as referências principais.

Pietrukowicz (2001) pesquisou como as práticas espíritas Kardecistas configuram-se em uma expressão do apoio social, buscado identificar o efeito deste apoio na saúde dos envolvidos. Constatou que o apoio social é promovido tanto pelos participantes que interagem entre si, quanto pelos dirigentes religiosos. Os resultados confirmam que esta forma de instituição religiosa oferece alternativas ao enfrentamento de sofrimentos do corpo, da alma e daquilo que mistura as duas dimensões da perda da saúde no homem.

Na mesma direção, Valla (2000) explica que o apoio social contribui para manter a saúde das pessoas, em situações de stress, ao desempenhar uma função mediadora. Permite que os indivíduos contornem a possibilidade de adoecer como resultado de determinados acontecimentos, tais como: morte de um familiar, perda da capacidade de trabalhar, ou após ser despejado da casa onde se reside por muitos anos (VALLA, 2000, p. 41). Assinala outra possibilidade das redes, por ele denominado de "duplo caminho"; ao mesmo tempo em que os grupos populares adotam estratégias para resolver problemas, cobram a responsabilidade governamental.

O apoio social pode ainda colaborar na redução da mortalidade, na redução da incidência de alguns tipos de doença, na aquisição de hábitos saudáveis e aumento da sobrevida após diagnósticos de doença coronariana, câncer e acidente vascular cerebral (CHOR *et al.,* 2001). Para Sluzki (1995), é preciso conhecer as relações existentes entre a saúde física e mental do indivíduo e a composição de sua rede pessoal.

A partir da literatura citada, podemos inferir que cada pessoa poderá experimentar de forma singular, em maior ou menor grau, perdas importantes de laços sociais (viuvez, separação amorosa, desemprego, mudança de moradia), de acordo com o tipo de vínculo entre os indivíduos e com o grau de inserção em grupos formais e informais de proteção social. Acreditamos, portanto, que cada entrevistado perceberá diversamente os acasos da existência, dependendo do tipo de ancoragem social (*social anchorage*) disponível, da capacidade de

manter novos contatos e das suas habilidades na manipulação das redes sociais no enfrentamento dos problemas. Diante desta afirmação, os próximos itens procuram analisar o papel das redes sociais na procura por emprego entre os trabalhadores instáveis da construção de edificações de São Carlos.

4 A PROCURA POR EMPREGO: A CENTRALIDADE DAS REDES INFORMAIS

Durante o trabalho de campo, buscamos sistematicamente analisar como os entrevistados encontravam serviço a cada episódio de desemprego ao longo da suas trajetórias ocupacionais. A idéia inicial era questioná-los sobre a obtenção do último emprego no setor de edificações e sobre os tipos de mecanismos utilizados, porém a riqueza de detalhes das histórias relatadas permitiu também avaliar como a população pesquisada teve acesso às oportunidades ocupacionais, como e onde procuraram trabalho e, principalmente, qual o papel das redes sociais.

Analisando o modo como trabalhadores profissionais, técnicos e administrativos encontravam um emprego, Granovetter (1995) constatou três diferentes tipos de mecanismos: **meios formais** [tradução minha para *formal means*] como agências de emprego e anúncios, os quais exercem a função de intermediários entre os ofertantes e demandantes de emprego; **contatos pessoais**, quando o indivíduo conhece pessoalmente a pessoas que informaram sobre a oportunidade de emprego ou quem o recomendou para ocupar a vaga ofertada; **candidatura espontânea** [tradução para *direct application]*, quando o trabalhador procura diretamente os empregadores, sem utilizar contatos pessoais ou os meios formais. Os resultados encontrados por Granovetter (1995) mostram que os contatos pessoais são preferidos pelos trabalhadores devido à qualidade das informações obtidas neste tipo de relação. Ou seja, um amigo não limita sua descrição somente sobre a vaga disponível, pelo contrário, expõe minuciosamente detalhes sobre o local e colegas de trabalho, sobre o chefe, sobre as oportunidades de ascensão e sobre a situação da companhia.

A partir da classificação utilizada por Granovetter (1995), questionamos aos trabalhadores como eles procuram um novo trabalho quando ficam desempregados. As opções de resposta foram: pergunta aos colegas e/ou familiares; procura no jornal; vai direto nas obras; procura agências de emprego; procura lojas de material de construção; distribui currículo; e outros. A grande maioria dos entrevistados afirma utilizar simultaneamente os contatos pessoais e a candidatura espontânea para ter acesso às informações ocupacionais. Explicaram procurar emprego a partir das informações obtidas com amigos e ex-colegas de profissão, ao mesmo tempo em que procuram empreiteiros da região e firmas de construção, através da candidatura espontânea ou via indicação da rede de relações. Matheus exemplifica tal situação:

> Por exemplo, na hora que eu acabar aqui, se eu for demitido, eu já saio atrás de outro. Tem vez que eu procuro aqui em São Carlos, tem vez que eu tenho que ir procurar em Ibaté. Eu saio assim mesmo pela rua, sem saber para aonde. Saio procurando é assim sempre. Eu falo com gente de obra aonde eu vejo areia na porta, vou à construção, vou pegando informação. Saio falando para todo mundo, eu falo também para os amigos e tem sempre um que diz que em tal lugar assim ou assado está precisando (Matheus, pedreiro).

Apenas o entrevistado Isaac afirmou utilizar as agências de emprego e anúncios em jornais para encontrar vagas de emprego. Entretanto, conforme nos relatou, não utiliza tais meios formais para procurar emprego na construção civil, uma vez que:

> Desde que fiquei desempregado eu mando meu currículo como tratorista. Procurei também como ajudante de caminhão, carga e descarga. Um me

> chamou, mas o salário tava baixo. Aí apareceu a chance de fazer bico na construção. Continuo indo às agências de emprego atrás de serviço como tratorista. É o que eu gosto. Nunca olhei no jornal nem nas agências vaga na construção, procuro como tratorista. Na construção a gente consegue com a indicação dos amigos ou conversando com quem contrata (Isaac, pedreiro).

Para Lautier e Pereira (1994), os anúncios de jornal e os cartazes colocados na frente das obras e as agências formais não são as formas mais usuais de mobilização da força de trabalho na construção civil. Sobre a candidatura espontânea via prospecção individual junto às construtoras, empreiteiras de mão-de-obra e escritórios de engenharia e arquitetura, os entrevistados explicam que nem sempre são bem recebidos. A falta de referência parece ser na construção civil um forte limitador para obtenção de emprego, principalmente, quando os ofertantes são as grandes construtoras, pois:

> No desespero quando nenhum colega seu sabe de alguma vaga a gente começa a bater de porta em porta. Só que esta forma de procurar emprego bom, com carteira, é muito fraca. Fraca porque os caras só assinam a carteira quando conhecem a gente. Nenhum engenheiro contrata sem pedir os antecedentes criminais. Pode perguntar, todo mundo passa por isso. Se você já é conhecido de alguém da obra é mais fácil. Alguém vai falar para eles que você é de confiança (Isaac, servente).

A comprovação dos antecedentes criminais impede o entrevistado Thiago a procurar "bons trabalhos", ou seja, no seu ponto de vista "uma tragédia" o impossibilita arranjar emprego com carteira assinada. Thiago relata que:

> Aconteceu uma tragédia. Não foi no trabalho, mas tive que ficar sem trabalhar. O cara me deu três facadas. Fiquei internado trinta dias, dez na UTI. Só que fiquei com a ficha suja. Eu reagi e machuquei o cara. Se me pedirem antecedentes, sei que não consigo a vaga. Por isso, só procuro empreiteiros ou autônomos como o pintor. Não tenho chance de conseguir um bom trabalho, certinho, com carteira e tudo (Thiago, ajudante de pintor).

Em relação às vagas temporárias ou informais dentro das construtoras, bem como as oportunidades de serviços junto aos empreiteiros ou trabalhadores autônomos, as exigências formais, como antecedentes criminais, educação formal e comprovação de experiência, parecem ser menores. Entretanto, é quase unânime no discurso dos entrevistados a importância da indicação prévia antes de procurarem diretamente os contratantes. Neste caso, a recomendação de um amigo ou mesmo conhecido parece quebrar a barreira existente entre o demandante e o ofertante do emprego. Mesmo tendo conhecimento da importância da indicação prévia, Mário explica que para minimizar a angústia vivenciada nos momentos de desemprego, ele saía diariamente "sem rumo" à procura de serviços junto às construtoras e empreiteiros da região, embora soubesse que suas chances são menores quando não é indicado por alguém da sua rede de relações. Entretanto, em sua fala fica evidente a fragilidade deste mecanismo, segundo ele:

> Assim que eu fiquei desempregado fui em várias obras, gente que você nem conhece. Nem sei que é. Fui em várias obras perguntando. Mas, sempre diziam que não estavam pegando. Já tinham a equipe certa. Eu sabia que precisava chegar lá com a indicação de alguém. Eu desconfio que é por causa da aparência de velho. O Sr Antenor (empreiteiro) não liga, você vê que ele pega muita gente mais velha. Mas, mesmo para trabalhar para ele tem que ser conhecido de alguém que ele conhece (Mário, servente).

No entanto, quando questionamos os trabalhadores sobre como conseguiram o emprego atual e se alguém os havia indicado, quase a totalidade dos entrevistados identificou

apenas os contatos pessoais como primordiais na obtenção do trabalho, entre eles: amigos, parentes, conhecidos, ex-colegas de trabalho e vizinhos. Ou seja, nenhum dos entrevistados obteve seu emprego atual a partir dos procedimentos impessoais ou por meio de candidaturas espontâneas. Depois de meses desempregado, "indo de obra em obra", Mário conseguiu seu atual serviço da seguinte maneira:

> O Sr Antenor mora lá perto de casa. A gente já se conhece. Ele [empreiteiro] mora pertinho de casa. Na época eu fui atrás dele se tinha uns dias de serviço. Depois de bater com a cara na porta de várias obras, eu passei a procurar serviço nas lojas, eu pensava que podia ajudar a esvaziar caminhão de areia [...] Eu tinha conseguido um serviço em uma loja de material de construção na Vila Prado, tem um colega meu que trabalha lá e disse que tava para sair um de lá. Mas, ele falou que ia demorar ainda. Ia demorar um mês. Aí fui olhar com o Sr. Antenor se tinha algum serviço para eu pegar uns dias, ele disse que tinha uns bicos. Só que fiquei até hoje (Mário, servente).

Através dos contatos pessoais, vários entrevistados obtiveram também seus empregos anteriores, antes de começarem na construção civil. Dunga lembra:

> Desde que eu cheguei em São Carlos, cada lugar que eu trabalhei eu tive ajuda de alguém. Ou me indicavam, ou trabalhavam no lugar ou eram parentes meus. Na SICOM [Sociedade Intercontinental de Compressores], eu fiz minha inscrição, deixei meu currículo, mas já tinha indicação de um tio e um irmão. Quando pedi para sair de lá, não consegui emprego bom. Fui parar na Bernasconi [loja de eletrodomésticos] porque tinha vários amigos e uma cunhada trabalhando lá. Na Cardinali [fábrica de tubos e conexões] foi à mesma coisa, um primo meu falou do meu interesse para um poderoso de lá. Passei pela seleção, mas já fui com indicação. Voltei a trabalhar na construção com um meio parente meu que registrou minha carteira. Fiquei mais um ano e pouco. Depois, procurei meu tio, ele é o empreiteiro daqui, aí estou com ele desde 96 (Dunga, pedreiro).

Torna-se evidente a importância dos contatos pessoais na busca por emprego. Para Santos (1991), as redes sociais informais desempenham admirável função dentro do mercado de trabalho ao reduzirem os custos da busca por emprego como, por exemplo, gastos com transporte, e ao proporcionarem informações relevantes sobre as vagas ofertadas de emprego. Os depoimentos dos trabalhadores confirmam esta afirmação, porém enfatizam principalmente a importância das redes de relações no "fazer conhecido". Diego explica tal situação:

> Acho que nestes oito anos já coloquei muita gente aqui na construtora. Tem baiano para todo lado. Colegas do futebol, gente da minha terra que eu nem conhecia, mas já chegava aqui me procurando, amigos da mulher, parentes de amigos. Tem sempre um me procurando. Como conquistei o respeito e a confiança do engenheiro, a construtora prefere colocar aqui dentro gente que alguém já conhece. Então, os caras entram porque são da minha confiança. E, eu aviso, que se eles aprontarem queimam meu filme e vão prejudicar alguém que depois precise também da minha ajuda (Diego, acabamento final).

Lima e Conserva (2006, p.73) explicam que ao mesmo tempo em que as redes possibilitam o acesso a informações privilegiadas, podem, dependendo da sua intensidade, como descrito no trecho anterior, "também funcionar como elemento de disciplinarização dos trabalhadores no espaço de trabalho, a partir dos determinantes de confiança que as compõem, tornando-se funcionais no mercado de trabalho". A respeito de tal afirmação, o entrevistado

Diego relata que "todos que eu coloquei aqui dentro nunca pisaram na bola. Mas, eu marco presença. Fico de olho. Meu nome que está em jogo. Os caras confiaram em mim".

Constatamos também que a proximidade com o contratante pode ser decisiva no momento de concorrer a uma vaga de emprego. Douglas, montador de escoramento metálico, relembra em detalhes como conseguiu seu primeiro emprego na serralheria e, depois, seu atual trabalho na construção civil.

> Na madeireira foi o Julinho, meu amigo. Disse que estavam precisando na madeireira. Aí o pai dele me levou para fazer um teste e eu fiquei. O cara me deu o serviço por que via que eu era responsável, o homem da casa. Meu pai tinha largado nós e eu tinha que cuidar das mulheres antes que outro cara desocupado quisesse botar banca lá em casa. Ir cantar de galo no galinheiro dos outros. No leite [fazenda de gado leiteiro] foi minha irmã que conseguiu para mim, na serralheria foi meu amigo, hoje ele é meu cunhado e aqui o patrão era meu vizinho. Ele estava um dia lá no bar e ele estava precisando de gente para trabalhar com ele. Perguntou para mim se estava parado ou não? - aí eu disse que eu tava ajudando meu cunhado na madeireira. No dia seguinte eu comecei (Douglas, montador).

Após ser contratado pela firma de estruturas metálicas, Douglas indicou vários parentes e conhecidos à medida que iam surgindo vagas na empresa de montagem ou nas obras às quais trabalhou na montagem das estruturas. Um dos indicados foi o entrevistado Anderson, primo de sua mulher. Anderson lembra que na época estava desempregado há meses quando pediu ao Douglas que o informasse assim que surgisse uma oportunidade de emprego.

4.1 Redes de contato: trabalhadores por conta própria e a busca por serviços

A renda dos trabalhadores *autônomos não regularizados* e *regularizados* da construção de edificações encontra-se subordinada à renda obtida por sua clientela. Para Cacciamali (2000, p.168), "o nível de atividade, o emprego e os ganhos dos trabalhadores por conta própria dependem essencialmente da massa de salários procedente dos empregados com registro e sem registro". Acrescentamos ainda, a esta afirmação, o papel das redes de relações informais, pois a posição ocupada pelo trabalhador na rede facilita o acesso às informações que nela circula, determinado os tipos de contato estabelecido, bem como as possibilidades de obterem melhores serviços. De acordo com o entrevistado Moisés, os rendimentos dos trabalhadores por conta própria se encontram diretamente atrelados à demanda de serviços, pois:

> Como autônomo, por exemplo, já aconteceu muitas vezes de você, por exemplo, ter pouco serviço para fazer, só aparece serviço pequeno. Aí você não tira nem dois salários mínimos. Você não acha um serviço melhor. Há épocas assim em todo o ano. Todo ano. Porque você depende muito da situação do país. O cara que é autônomo é a mesma coisa de você ter uma loja de comércio. É igualzinho, não muda absolutamente nada. Há épocas que você vende bem. Pintar casa de bacana dá mais grana, dá para tirar ate dois mil, dois e quinhentos. Mas, quando a situação está ruim, o povo não tem dinheiro, você não vende, né? Complicado, complicado (Moisés, acabamento final).

No discurso de Moisés, torna-se evidente que mesmo nos períodos de austeridade, os operários autônomos do setor conseguem pequenos serviços, como reparos e reformas mais simples, porém nem sempre obtém o mínimo necessário para a sobrevivência econômica. Nestes momentos a escassez de recursos é minimizada pela redução dos gastos, pelo empréstimo em banco ou em financeiras, pela compra "fiada", pela reserva financeira pessoal,

pela renda obtida pelos familiares e pela contenção dos gastos. Moller e Hespana (2002) concluíram que em momentos de desemprego as pessoas "apertam o cinto", reduzindo os gastos. Retiram, por exemplo, filhos da escola por não terem condições para pagar as despesas com transporte, vestuário e material escolar. No caso da família de José eles lidam com a instabilidade de renda da seguinte maneira:

> Ela trabalha na lanchonete. É mais estável. Com o salário dela a gente paga as contas básicas. Nunca nos endividamos. Às vezes temos que deixar de pagar as contas básicas do mês na data certa porque ainda não recebi. A gente guarda um pouquinho também, para se acontecer uma coisa dessas tem como ter dinheiro para um mês. Quem é autônomo tem que fazer isto tem que se garantir por um tempo. Mas, também se eu ficar parado a mulher me ajuda. Por isso ela trabalha. Ela segura as contas um pouco. Ajuda ela ter carteira, por exemplo: não tenho que preocupar com a saúde dela, ela tem plano. Eles pagam o plano de saúde dela. O da menina eu pago 80 reais (José, pintor).

Para alguns autores, como Theodoro *et al.* (2000) e Fagiani (2005), o trabalho autônomo na construção de edificações apresenta grande estabilidade no mercado de trabalho, pois a maior parte dos trabalhadores desempenham há anos a mesma atividade. Antônio, pedreiro, explica que durante quatro anos trabalhou como autônomo, na época:

> Tinha serviço, não voltava para casa sem ter feito alguma coisa. Mas, não dá para viver de trabalhinhos. Eu tinha um bom nome pegava obras grandes, reformas boas. Conseguia garantir o dinheiro no final do mês. Fiz meu nome, mas tem muita gente que não é conhecida. Não tem indicação. Hoje estou mais tranqüilo, o padre me contratou por um ano (Antônio, pedreiro).

Na mesma direção, Francisco explica que:

> Nunca fica sem serviço por muito tempo. Na verdade, não chegava a terminar um e ficar dias sem nada. No máximo eu ficava parado uma semana. Quando terminava um, muitas vezes tinha outro emendando. Hoje estou mais tranqüilo porque tem a metalúrgica. Antes quando não aparecia nada tinha que sair na correria. Aí eu ia atrás de outros colegas que trabalham na área e perguntavam se sabiam de alguma coisa, se alguém procurou eles e se eles poderiam me indicar. Como muita gente liga e nem sempre a gente pode pegar, é comum a gente indicar pessoas da nossa amizade para pegar o serviço no nosso lugar. Então, eles faziam o mesmo por mim. Indicavam clientes deles (Francisco, pedreiro).

Entretanto, verificamos que estabilidade de serviços não significa estabilidade de renda. Mesmo os entrevistados mais experientes relataram que nos últimos anos começaram a enfrentar maiores dificuldades para conseguir "bons serviços". O que caracteriza para os entrevistados um bom serviço é a possibilidade de poder cobrar mais caro por um mesmo tipo de trabalho como, por exemplo, nas obras residenciais em condomínios de luxo, obras comerciais, trabalhos contratados por arquitetos e decoradores ou quando o cliente é um "bacana", pois:

> O difícil não é arrumar trampo [serviço]. O complicado é arrumar um que vale a pena. Eu posso receber duas vezes mais para levantar casa de bacana. É assim que funciona. Construir uma casa em um bairro dá uma grana boa, mas se for casa de grã-fino, o preço é outro. Tem que cobrar mais, até para valorizar o nosso serviço. Agora se você vira o preferido de uma arquiteta, você está feito na vida (Danilo, pedreiro).

O pintor José explica que há dois anos passou a cobrar mais pelo serviço prestado, pois vem conseguindo "fazer seu nome" dentro do condomínio residencial em construção. Para ele:

> Na construção só ganha dinheiro quem trabalha por conta, mas agora está mais difícil começar no ramo, principalmente para grã-fino que contrata o arquiteto ou engenheiro. Pintor de pobre paga as contas, pintor de gente rica consegue ganhar dinheiro. Mas trabalhar para o engenheiro é melhor que para empreiteiro. Empreiteiro paga menos. Melhor ainda é pegar direto do dono da casa. Gente rica não quer ter trabalho, aí contrata um que vai atrás da gente. Mas, desde que peguei a primeira obra aqui no Dahma [condomínio residencial], eles olham meu serviço e falam com o arquiteto da obra que querem minha pintura. Estou fazendo meu nome. Tem até madame brigando por mim [risos]. Mas, falando sério, ganho bem mais. O maior trabalho é agüentar frescura de gente rica. Eles fazem a gente repetir mil vezes. Na última obra ganhei duas vezes, pintei a casa de bege e, depois de pronta, a dona mudou para cor de burro fugido (José, pintor).

Segundo Fagiani (2005), os trabalhadores autônomos da construção sofrem concorrência direta dos: "biscateiros recentes", normalmente, recém desempregados, e das construtoras ou firmas especializadas. De acordo com a autora, os trabalhadores autônomos desenvolvem estratégias de alargamento da clientela através da organização em grupos, de alianças com o comércio da construção civil e da montagem de redes alternativas individuais de contato para conseguirem concorrer com esses dois grupos.

Conforme constatamos, a renda obtida pelos operários autônomos encontra-se também atrelada à facilidade de obtenção de serviços a partir da manipulação das redes de contato. Ao longo dos anos, a instabilidade de serviços vivenciada pelos iniciantes é amenizada, principalmente, devido à ampliação das redes de contato. Segundo Danilo:

> Hoje eu não me preocupo mais de ficar sem serviços. Nunca fiquei sem serviço nenhum. Tem trabalho para quem quer pegar no pesado. Hoje eu estou construindo aqui aí a pessoa vê ou é conhecida do proprietário ou é ex-cliente meu ou vem por indicação de ex-cliente. Combina comigo que quando eu terminar este serviço é para eu procurá-lo. Eu venho emendando trabalhos (Danilo, pedreiro).

Moisés explica que o fato de ministrar aulas em lojas de material de construção o ajuda a manter uma boa clientela, pois os comerciantes costumam indicar seu nome. Além disso, ex-colegas metalúrgicos e da faculdade sabem do seu trabalho e, freqüentemente, o procuram. Acrescenta-se ainda os contatos informais estabelecidos no bar em que ele freqüenta:

> O melhor contato é o bar. Todos os dias eu aproveito para beber uma. No bar freqüentam muitos são-carlenses da velha guarda. Como a noite minha mulher trabalha na escola eu vou sempre lá. Tem muito tempo que só pego trabalho com pessoas que também bebem no bar do Arlindo. Parece desculpa para beber [...] e, é mesmo, mas se eu ficar sem freqüentar lá perco meu melhores clientes (Moisés, acabamento final).

Antônio explica que há dois anos vários ex-clientes dele procuraram outros pedreiros porque não conseguiram encontrá-lo:

> Mudei de endereço e perdi muito serviço bom. Todo mundo me procurava em casa quando queria me contratar. Eles já sabiam aonde me encontrar. Resolvi morar com minha filha e, muitos, perderam o contato. Só fiquei sabendo tempos depois, quando eles me viam na rua e diziam que ficaram

> atrás de mim. Neste ramo nosso a gente não pode dar a chance para o azar (Antônio, pedreiro).

Para garantir a continuidade de serviços e, principalmente, para obter os "bons serviços", os trabalhadores autônomos entrevistados afirmaram depender do processo de interação continua com ex-clientes, como lojistas do ramo, como engenheiros e arquitetos, com empreiteiros e com possíveis candidatos a futuros clientes (amigos, colegas, vizinhos, conhecidos). Ou seja, precisam manter uma rede de troca e de relações de favor, fazendo circular dentro da rede de relações informações sobre o trabalho por eles desempenhado. Desta forma, conseguem ter seu trabalho indicado e, em alguns casos, obtêm em primeira mão informações privilegiadas sobre novos empreendimentos ou possíveis clientes. Além disso, recebem indicações de outros colegas do ramo, que por ventura, não possam realizar o serviço. Antônio explica:

> Uma mão lava a outra. Quando aparece serviço e eu não posso pegar, passo para meus parentes. Agora que eu estou aqui fixo na igreja, só estou podendo pegar pequenos serviços para fazer depois do expediente e nos fins de semana. Mas, como sou velho de guerra, aparece muita coisa. Antes eu passaria para meus parentes, mas eles estão doentes. Então, ligo para os colegas de longa data e indico pessoalmente o cliente. Sei que se precisasse fariam o mesmo (Antônio, pedreiro).

Resultados semelhantes foram encontrados por Lima e Conserva (2006), a partir da pesquisa empírica realizada com ambulantes nas cidades de Recife, João Pessoa e Natal. Os autores constataram que os trabalhadores considerados "por conta própria" pela vias institucionais acionam, na sua operacionalização, o sistema de redes. De acordo com eles, as redes entre os trabalhadores ambulantes atuam de diversas formas. Primeiramente, as redes familiares funcionam como mediadores socioculturais na inserção dos seus membros no mercado de trabalho.Em alguns casos, a família se constitui na própria unidade de produção, com um padrão de organização do trabalho, com divisão e distribuição das tarefas e regras de acordo com sexo, idade, e tipo de afiliação na rede de parentesco. Para tornarem ambulantes, os trabalhadores não só reeditam a rede familiar como a convertem em um coletivo de rede, podendo, desta maneira, conseguir o aumento da clientela. Por último, as redes possibilitam o acesso às mercadorias comercializadas pelos vendedores, uma vez que eles se organizam para comprar conjuntamente as mercadorias, obtendo condições mais satisfatórias.

4.2 As redes de relações para os migrantes

No caso específico dos trabalhadores migrantes, observamos o papel fundamental das redes informais na integração dos entrevistados no meio urbano e a influência dos laços fortes no momento de chegada. Entre os entrevistados migrantes, os contatos com parentes ou conhecidos já estabelecidos na cidade de São Carlos foram preponderantes na obtenção de informações sobre onde e como buscar emprego. Como expresso na fala do Diego:

> A gente já sai da terra da gente com possibilidade de arrumar alguma coisa. Os parentes da gente começam a procurar para gente. Para a gente chegar tendo alguma coisa. Consegui entrar na empresa através de um Tio, primeiro ele arrumou para meu irmão. Meu irmão começou a trabalhar na empresa, alguém perguntou para ele se não tinha mais alguém. Eles preferem perguntar para quem já é de confiança se conhece alguém. Assim, evita de aparecer gente metida em confusão. Perguntou para meu irmão, ele me indicou e eu entrei e estou até hoje (Diego, acabamento final).

No mesmo sentido, outro entrevistado relata:

> Quando a gente chega os parentes recebem a gente. Dá lugar para dormir, comida e sai com a gente para procurar emprego. Eles têm mais maldade, mostraram aonde a gente deveria ir, que lugar procurar. Meus primos me acompanharam. Me mostraram até o tipo de roupa que tinha que vestir e como eu tinha que falar (Expedito, servente).

Durhan (1984) lembra que é por meio dos grupos de relações primárias que o migrante obtém e ordena informações sobre oportunidades existentes de emprego. O grupo de relações primárias funciona como mediador entre os indivíduos e a sociedade mais ampla, atuando como "o único ponto de apoio com o qual o migrante conta para iniciar o processo de ajustamento às novas condições de vida" (p.184). Em algumas circunstâncias, a carreira do migrante fica, segundo Durhan (1984, p.186), condicionada "pela experiência ocupacional do grupo de relações primárias do qual participa". Como exemplificado no depoimento abaixo:

> Fui o primeiro a chegar em São Carlos. Quando vim do Paraná tinha dois cunhados na construção, mas eles ficavam na capital. Hoje um deles continua trabalhando e o outro passou para jardinagem. Tem também um cunhado que está afastado. Tem outro cunhado em São Paulo. Tenho seis cunhados e todos trabalham na construção (...) Depois que vim, o resto todo já vinha com indicação. Assim, cada parente que chegava conseguia emprego na construção. Aqui em São Carlos tenho um cunhado que trabalha com autônomo, mas ele está tendo dificuldade de arrumar emprego. Quando ele chegou na cidade, ficou com a gente até conseguir se arrumar. Ele já veio com emprego, eu arrumei para ele. O outro cunhado também veio porque eu consegui vaga para ele. Só que agora ele está afastado porque ele teve um problema. O músculo daqui [aponta no braço – região do bíceps] caiu. Ele está afastado, está tendo dificuldade porque não está podendo trabalhar. A mão dele perdeu a força. Cada um que chega ajuda o outro. Se precisar, a gente vai sempre ajudar. Todo mundo pode precisar um dia (Antônio, pedreiro).

A partir das entrevistas realizadas, constatamos a formação de redes fundadas nas comunidades de origem geográficas. Predomina, no caso dos entrevistados, migrantes baianos, mineiros e paranaenses. Observando a trajetória dos entrevistados, a maioria tinha conterrâneos da suas cidades trabalhando em São Carlos, na época da migração. Entretanto, uma pequena parcela dos trabalhadores migrou sem nenhum contato prévio. Quando o entrevistado Antônio deixou o Paraná para trabalhar na cidade de São Carlos, não conhecia ninguém na cidade. Anos depois trouxe sua esposa e, com o tempo, à medida que iam surgindo oportunidades, foram migrando, um a um, os cunhados do Antônio para trabalhar no setor.

Entre os entrevistados sem nenhum tipo de contato na cidade de São Carlos, o início da carreira na cidade não esteve condicionado a rede de relações impessoais. Neste caso, para conseguirem emprego os trabalhadores buscaram encontrar junto aos possíveis empregadores as oportunidades de emprego. Expedito lembra que quando chegou na cidade na década de 70, foi atrás de serviço de "fábrica em fábrica".

Durhan (1984, p.184) argumenta que o migrante procura primeiramente os parentes mais próximos ou amigos, porém, na falta destes "apela para amigos de parentes ou parentes de amigos". O migrante não possui conhecimento sobre as características gerais do mercado de trabalho e não está equipado para utilizar instituições burocráticas ou meios formais como agências de emprego, limitando apenas suas possibilidades aos contatos pessoais. João Batista esclarece que:

> Na hora do aperto, quando você chega numa cidade diferente, conhecido distante vira amigo de infância. Lembro que no desespero, quando não arrumava emprego, liguei para a família na Bahia e peguei o endereço do

> sogro de um conhecido meu que já estava alguns anos em São Paulo. Bati na casa dele e pedi ajuda, pedi para ele me ajudar, me indicar trabalho. Ele me levou até uma obra e me apresentou. Fiquei lá dois anos na capital, passei muita dificuldade.Voltei para Bahia e um dia retornei para aqui. Só que desta vez eu tinha um primo na cidade. Ele me arrumou serviço de servente. Depois, quando fiquei desempregado novamente, tive ajuda de outro parente, um sobrinho que já estava trabalhando na construtora. Ele falou de mim (João Batista, acabamento).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A crescente demanda por maior qualificação profissional e educação formal em todas as esferas da produção – do setor primário ao terciário – vem diminuindo as possibilidades de emprego formal para este perfil de trabalhador, ainda que, por ora, com baixa escolaridade (se compararmos como os trabalhadores dos outros setores), porém qualificado profissionalmente e cada vez mais condenado à informalidade. Assim, dentro das novas configurações do trabalho, a construção de edificações deixa de ser, no caso de São Carlos, apenas uma opção para migrantes recém chegados de origem rural, para aposentados ou um "bico" para os recém desempregados, uma vez que passa a ser uma opção de emprego e de renda para profissionais especializados marginalizados do mercado formal de trabalho, como os ex-metalúrgicos entrevistados.

Os trechos acima mostram como, diante das situações de crise, os entrevistados mobilizam novamente as relações pessoais formadas pelas comunidades de origem, mesmo quando já estabelecidos na cidade, tanto para obter informações sobre emprego, quanto para pedirem outros tipos de ajuda. No caso dos trabalhadores migrantes, o apoio social percebido e recebido nos momentos de crise encontra-se fortemente condicionado aos elos estabelecidos entre os migrantes de origem comum.

A acessibilidade a informações privilegiadas sobre novas vagas de emprego, juntamente com a proximidade com o contratante, oferece para tais sujeitos vantagens competitivas quando comparados com os demais demandantes de emprego. Para Lautier e Pereira (1994, p.139), "o grau de acesso às informações sobre o mercado de trabalho constitui um dos mecanismos de diferenciação social". De fato, conforme relatado pelo empreiteiro Antenor, ao recrutar seus trabalhadores ele sempre "dá preferência" aos conhecidos. Tal afirmação pôde ser confirmada no depoimento dos seus trabalhadores. Paulo começou a trabalhar para o Antenor, através da indicação do seu irmão, que na época trabalhava como pedreiro para o Antenor. Marcos conheceu o empreiteiro porque "ele pegou um serviço onde a minha mulher trabalha e eu tinha saído da firma, eu trabalhava de pedreiro, aí minha esposa indicou eu para ele". Já Isaac já era conhecido do "gato" desde a época da construção de uma casa na rua onde ele mora. Quando ficou desempregado "eles eram muito conhecidos meu. Sabiam que eu estava passando necessidade. Aí eles me chamaram para fazer uns bicos". Além destes entrevistados, como descrito anteriormente, Mário, é vizinho do empreiteiro Antenor e, o entrevistado Dunga é seu sobrinho.

Guimarães *et al.* (2004) afirmam que o acionamento das redes sociais possui notável relevância à medida que o contato entre ofertantes e demandantes de trabalho não se realiza exclusivamente pelos meios mercantis de difusão de informação, mas é "subproduto de outras relações sociais que não tem dimensão mercantil". De acordo com os resultados do estudo piloto, realizado na região metropolitana de São Paulo, em 25 mil domicílios, entre 1997 a 2001, os autores apontam que, para cada dez indivíduos, sete consideram às informações obtidas junto a familiares, amigos e conhecidos como a forma mais corrente de buscarem trabalho. Acrescentam ainda, que tal mecanismo se mostrou mais eficaz na obtenção do

último emprego, resultados semelhantes aos encontrados durante as entrevistas com os operários da construção civil.

Para Lautier e Pereira (1994, p.132), as redes não são complementos aos mecanismos de mercado, não são os instrumentos reguladores nem perturbadores do mercado, pois não conseguem explicar como um conjunto de trajetórias ocupacionais se transforma em um "sistema". A hipótese levantada pelos autores é que o "sistema de representação do trabalho e do mercado de trabalho (sistema que tem nas redes um dos elementos de sua reprodução) assume o papel de instância reguladora". Diante desta hipótese, argumentam que "a existência das redes de acesso ao emprego não caracteriza um tipo único de regulação do mercado de trabalho; uma regulação pelas representações, tanto quanto uma regulação institucional, mobiliza tais redes".

Na mesma direção dos estudos apresentados por Guimarães (2003), Guimarães *et al*. (2004) e Lima e Conserva (2006), pudemos constatar que entre os recursos que efetivamente permitiram a obtenção do último emprego, às redes sociais apresentam-se mais funcionais, com destaque para os laços fortes, contrapondo-se aos achados de Granovetter (1973). Para o autor, são as relações fracas que ampliam os limites das redes, através da difusão das informações entre grupos que não têm ligações entre si.

Conforme observamos, somente os entrevistados Pedro, Lucas e Matheus não possuem parentes ou amigos próximos trabalhando na construção civil. Para os demais entrevistados, os elos fortes se revelaram, em algum momento da trajetória profissional, mediadores na inserção profissional na construção. Chama atenção o fato dos laços fortes tornarem-se ainda mais relevantes quando avaliamos como começaram a trabalhar no setor. O papel da família e dos amigos mais próximos foi decisivo na inserção dos entrevistados neste ramo produtivo, seja pela ajuda recebida, pela indicação do trabalho ou mesmo pela oferta direta de emprego.

No caso específico dos autônomos, o tipo de rede mobilizada parece determinar o rendimento médio dos trabalhadores e, conseqüentemente, influencia diretamente a percepção dos trabalhadores sobre a instabilidade por eles vivenciada. Quando as redes se configuram relativamente estreitas, os trabalhadores autônomos encontram maiores dificuldades para obter "bons serviços" e, por vezes, também não conseguem "emendar um trabalho no outro". Nestas circunstanciais, de acordo com a percepção dos entrevistados, passam a enfrentar maior instabilidade de renda e o sentimento de medo sobre o incerto passa a prevalecer. Além disso, passam a vivenciar maiores dificuldades para manter seus "negócios" em períodos conjunturais de crise, bem como em momentos de variações econômicas.

Mostramos, então, que as redes informais foram fundamentais para apoiar os entrevistados na procura por trabalho na cidade de São Carlos, no acesso aos serviços e na renda obtida no caso dos autônomos. A família nuclear e as redes formadas na consangüinidade, na identificação comunal (mesma cidade de origem) e na identificação religiosa preponderaram conforme demonstrado nas entrevistas, desempenhando função privilegiada dentro do mercado de trabalho, funcionando como um "centro de emprego" para este perfil de trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, G.R.B. **Grupo de apoio social no hospital: o caso do "lutando para viver".** 2001. 85f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) **–** Escola Nac.de Saúde Pública - Fiocruz, Rio de Janeiro, 2001.

BARNES, J.A. Redes sociais e processo político. In: Feldam-Bianco, B. (org). **Antropologia das sociedades contemporâneas**, 1987, p.159-189.

BILAC, E.D. **Famílias de trabalhadores: estratégias de sobrevivência.** A organização da vida familiar em uma cidade paulistana. São Paulo: Símbolo, 1978. 157p.

BOISSEVAIN, J. Apresentando "amigos de amigos: redes sociais, manipuladores e coalizões". In: Feldam-Bianco, B. (org). **Antropologia das sociedades contemporâneas**, 1987, p.195-223.

BOTT, E. **Família e rede social**. 2˚ ed. Rio de Janeiro: F.Alves, 1976. 320p.

BURITY, J.A. **Redes sociais e o lugar da religião no enfrentamento de situações de pobreza: um acercamento preliminar**. Biblioteca Virtual, Consejo Latinoamericano de Ciências Sociais. Disponível em:< www.clacso.edu.ar>. Acesso em: 17.maio.2006.

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

CARDOSO, A.M. **Trabalhar, verbo transitivo.** Destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística. Rio de Janeiro: FGV, 2000, 252p.

CHOR, D.; GRIEP, R.H; LOPES. C.S.; FAERSTEIN, E. Medidas de rede e apoio social no Estudo Pró-Saúde: pré-testes e estudo piloto. **Cad. Saúde Pública**, v.17, p.887-896, 2001.

COCKELL, F.F. 2008. **"Da enxada à colher de pedreiro: trajetórias de vulnerabilidade social na construção civil"**. São Carlos, SP. Tese de Doutorado. Universidade Federal de São Carlos, 206 p.

DABAS, E. **Red de Redes. Las prácticas de la intervención en redes sociales**. Editorial Paidós. Buenos Aires, 1993, 178p.

DAVA, G.; LOW, L.; MATUSSE, C. Mecanismos de ajuda mútua e redes informais de proteção social: estudo de caso das províncias de Gaza e Nampula e a cidade de Mapupo. In: **Pobreza e Bem-Estar em Moçambique: Primeira Avaliação Nacional** (1996-97). Instituto Internacional de Pesquisa em Políticas Alimentares. Dezembro 1998. Disponível em: <http://www.ifpri.org/portug/pubs/ppubs.htm> Acesso em: 30 set. 2006.

DURHAN, E.R. **A caminho da cidade:** a vida rural e a migração para São Paulo. 3˚ ed. São Paulo: Perspectiva, 1984, 245p.

EMIRBAYER, M.; GOODWIN, J. N. Analysis, culture and the problem of agency. **American Journal of Sociology**, v.99, n.6, p.1411-1454, 1994.

FAGIANI, C.M.**Trabalho informal:** Um balanço bibliográficos dos estudos de casos - Monografia de fim de curso, UFSCar, São Carlos, 2005.

GERHARDT, T.E. **Situações de vida, pobreza e saúde: estratégias alimentares e práticas sociais no meio urbano.** Ciência & Saúde Coletiva, v.8, n.3, p. 713 -726, 2003.

GONDIM, L.M.P.; LIMA, J.C. **A pesquisa com Artesanato Intelectual**. Considerações sobre Método e Bom Senso. João Pessoa: Manufatura, 2002. 87p.

GRANOVETTER, M. **Getting a job. A study of Contacts and Carres**. 2˚ ed. Chicago: The university of Chicago Press, 1995.

GRANOVETTER, M.The strength of weak ties. **American Journal of Sociology**, Chicago, v. 78, n. 6, p. 1360-1380, May, 1973.

GUIMARÃES, N.A. **Caminhos cruzados**. Estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores. 1 ed. Editora 34: São Paulo, 2004, 408p.

GUIMARÃES, N.A. **Desemprego: trajetórias, transições e percepções. Comparando mercados de trabalho sob distintos regimes de welfare (São Paulo, Paris e Tóquio**). Centre for Brazilian Studies, University of Oxford, Working Paper 59, 2003. Disponível em: <http://www.fflch.usp.br/sociologia/nadya>. Acesso em: 19 abr.2007.

GUIMARÃES, N.A. Por uma Sociologia do desemprego. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v.17, n.50, São Paulo, out., 2002.

GUIMARÃES, N.A; SILVA, P.H.; FARBELOW, M. Transições ocupacionais, recorrência do desemprego e desigualdade de sexo e de cor, São Paulo numa perspectiva comparada.

Comunicação. In: Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais, 8, **Painel** 50, Coimbra, 15-18 set, 2004.
LAUTIER, B.; PEREIRA, J.M. Representações Sociais e Construção do Mercado de Trabalho: Empregadas domésticas e operários da construção civil na América Latina. **Caderno CRH**, Salvador, v.7, n.21, p.125-151, jul-dez 1994.
LIMA, J.C; CONSERVA, M.S. Redes sociais e o mercado de trabalho: entre o formal e o informal. **Revista de Ciências Sociais**, n.24, p. 73-98, abril, 2006.
MARTELETO, R.M. Análise de redes sociais – aplicação nos estudos de transferência da informação. **Ciência da Informação**.v.30, n.1, jan-abr, 2001.
MINAYO, M.C.S. **O Desafio do Conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 8ª ed. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco, 2004.
MINHOTO, L.D; MARTINS, C.E. As redes e o desenvolvimento social. **Cadernos Fundap**, n.22, p 81-101, 2001.
MOLLER, I.H.;HESPANA, P. Padrão de exclusão e estratégias sociais. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n.64, dez, 2002.
PIETRUKOWICZ, M.C.L.C**. Apoio social e religião: uma forma de enfrentamento dos problemas de saúde.** 2001, 129f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública). Escola Nacional de Saúde Pública, Fiocruz, Rio de Janeiro, 2001.
PORTUGAL, S. "Quem tem amigos tem saúde": O papel das redes sociais no acesso aos cuidados de saúde. In: **Simpósio "Família, Redes Sociais e Saúde**", Abril de 2005, Hamburgo. **Anais.**
RIBEIRO, K.S.Q.S. **As redes de apoio social e a educação popular: apertando os nós das redes**. UFPB Educação Popular/ nº 06 Disponível em: <http://www.anped.org.br/27/gt06/t068.pdf>. Acesso em: 12.jul.2006.
ROSAS, R.E. Social Networks and urban poverty. **Development and society**. v.30, n.2, dez., p.41-56, 2001.
SALAZAR CRUZ, C.E."Relaciones extradomésticas en los hogares populares de la periferia de la ciudad de México, **Sociológica,** n.11, v. 2, 1996.
SANTOS, B.S. **Pela Mão de Alice – o social e o político na pósmodernidade**. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2001. 348 p.
SANTOS, F.R. **Redes sociales y mercado de trabajo.** Elementos para uma teoria del capital relacional. Madrid, CIS- Siglo veintiuno, 1991.
SERAPIONI, M. O papel da família e das redes primárias na reestruturação das políticas sociais. **Ciência & Saúde Coletiva**, v.10(sup), p. 243-253, 2005.
SLUZKI, C. De cómo la red social afecta la salud del indivíduo y la salud Del indivíduo afecta a la red social. In: Dabas, E.;Najmanovich, D (orgs.) **Redes, El Lenguage de los Vínculos**, Paidós, Argentina, 1995.
SOUZA, H.C.W.L. **Subsistência alimentar em situação de pobreza**: a percepção de representantes de grupos religiosos, participantes de redes sociais na região da Leopoldina. 2003. 213 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública). Escola Nac. de Saúde Pública, Fiocruz, RJ, 2003.
THEODORO, M.; QUINAMO, T.; ARAÚJO, M. S.; BEZERRA, M. L. "**Atividades informais: evolução e condicionantes atuais – o caso dos trabalhadores autônomos do Recife**". Texto para Discussão nº. 864, IPEA, Rio de Janeiro, março de 2002.
VALLA, V.V. Redes sociais, poder e saúde à luz das classes populares numa conjuntura de crise. **Comunicação, Saúde, Educação**, v.4, n.7, p.37-56, 2000.
VASAPOLLO, L. **O trabalho atípico e a precariedade**. SP: Expressão Popular, 2005. 120p.

AGRADECIMENTO
À Capes pelo financiamento de parte da pesquisa.

O PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO: UMA RELAÇÃO INSITUCIONAL ENTRE PODERES.

Lígia Barros de Freitas*

Resumo

Esta comunicação tem o objetivo de analisar o do poder normativo da Justiça do Trabalho, no período de 1946 aos dias atuais. Realizamos um levantamento dos posicionamentos internos dos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o assunto e o posicionamento do Supremo Tribunal Federal (STF), nas diferentes épocas, quando se posiciona sobre a amplitude do poder normativo, bem como apontamos medidas do Poder Executivo que reduziram o campo de atuação da Justiça do Trabalho na utilização desse normativo. Essa pesquisa faz parte de um estudo maior, onde buscamos entender como o Direito do trabalho modificou-se ao longo dos anos, o que fez com que ele se alterasse e qual a importância dos Ministros do TST nessas mudanças. Em uma perspectiva mais ampla estudamos a relação institucional do Poder Judiciário e do Poder Legislativo.
Palavras chaves- Poder Normativo, Justiça do Trabalho, Tribunal Superior do Trabalho

1) Introdução

Acompanhar as discussões de doutrinadores, advogados, juízes e ministros sobre os limites para o Poder Normativo da Justiça do Trabalho revela o quanto o debate jurídico está ligado aos debates sobre normatização da economia e, mais, como essa discussão encontra-se numa interseção dos campos do Direito e Política.

Desde a judiciarização da Justiça do Trabalho, que ocorreu em 1946, quando a Justiça do Trabalho passou integrar o Poder Judiciário[1], as discussões sobre o Poder Normativo sempre estiveram presentes na pauta do TST[2]. Frente a essa constatação, acompanhamos o debate sobre o poder normativo com a análise da Revista do Tribunal Superior do Trabalho, revista oficial da cúpula da Justiça do Trabalho, no período de 1946 aos dias atuais, através de discursos de Ministros, advogados., juristas de renome que se expressaram em eventos, tais como posses de Ministros do TST[3], homenagens prestadas em virtude de aposentadorias ou visitas de autoridades, conferências, seminários, congressos, em textos de doutrina jurídica[4].

Essa comunicação é apresentada em duas partes, que coincide com a divisão que podemos fazer, grosso modo, da própria história do Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Na primeira fase, retrata a busca por consolidação deste poder como capaz de criar normas

* Autora cursa Doutorado em Ciência Política na Universidade Federal de São Carlos. A presente pesquisa é financiada pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP).

[1] A Justiça do Trabalho nasceu como órgão do Poder Executivo em 1941.

[2] Na dissertação de Mestrado de Freitas (2006) foi reconstruída a evolução da agenda do TST desde 1946 a 1988.

[3] A fim de se evitar repetições desnecessárias, às vezes que aludirmos a Ministro, entenda-se Ministro do TST.

[4] Doutrina no meio jurídico é o nome atribuído aos estudos científicos na área do Direito.

trabalhistas. Este período, que vai da incorporação da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário até meados dos anos 90, foi fortemente caracterizado por intervenções do Poder Executivo e do STF no sentido de restringirem o Poder Normativo, pois os tribunais tendiam a estabelecer reajustes salariais quando provocados. O amplo Poder Normativo da Justiça Trabalho foi estabelecido definitivamente na Constituição de 1988, dado o momento de expansão de direitos sociais e do trabalho e de prevalência da Justiça do Trabalho como principal instituição de resolução de conflitos trabalhistas. Mas, superada a pauta de reajustes salariais, dá-se a segunda fase do Poder Normativo, que é de sua minimização. Esta fase deu-se justamente quando o discurso da desregulamentação do direito do trabalho e defesa de novas formas de resolução de conflitos ganhou força.

2) A consolidação do poder normativo: a luta da Justiça do Trabalho pelo seu reconhecimento.

A Constituição de 1946[5] apesar de confirmar o Poder Normativo, já que era exercido desde antes dessa instituição passar fazer parte do Poder Judiciário[6], deixou espaço para que os intérpretes suscitassem dúvidas se a lei constitucional não deveria ser regulamentada. Alguns sustentaram que somente após a regulação da lei a Justiça do Trabalho poderia ser considerada legítima para ditar as regras nas demandas coletivas, principalmente as que tratassem, além da matéria de direito propriamente dita, das questões econômicas. Porém, mesmo sem lei regulamentadora, a Justiça do Trabalho exerceu seu Poder Normativo, esforçando para justificar suas decisões a partir de interpretações do ordenamento jurídico.

O TST, apesar do consenso sobre a necessidade de preservar o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, dividiu-se em duas correntes: os que defendiam que o Poder Normativo da Justiça do Trabalho era amplo, assim podendo ser exercido tanto nas lides de natureza econômica, aquelas onde o magistrado criaria normas e estabeleceria condições de trabalho, como nas causas de natureza jurídica, onde o juiz interpretando a lei ou a convenção coletiva iria apenas declarar o direito numa situação concreta. A outra corrente defendia apenas o Poder Normativo para as lides de natureza jurídica.

A partir de 1965, o Governo cortou fortemente a atuação da Justiça do Trabalho no campo econômico, quando passou a determinar, por inúmeras normas, a alteração automática dos salários, com a finalidade de combater a inflação. Se até essa data a Justiça do Trabalho concedia, através de seu Poder Normativo, reajustes salariais por motivo de alteração do poder aquisitivo da moeda, levando em conta inúmeros aspectos para equilibrar o capital e o trabalho, a partir de então, o Governo procedia aos reajustes salariais através de complicadas fórmulas financeiras.

Embora na prática o Poder Normativo tenha sido restringido com a política econômica do governo, a Constituição de 1967 e a sua Emenda n. I da 1969 mantiveram integralmente o teor do texto da Carta de 1946. Entretanto, as normas legais infraconstitucionais a respeito da política salarial foram sendo editadas até que a de 1979 estipulou que os reajustes dos salários

[5] A Carta da 1946 definiu a competência da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar dissídios individuais e coletivos do trabalho, com expressão prevista no seu art. 123, § 2º: " A lei especificará os casos em que as decisões nos dissídios coletivos poderão estabelecer normas e condições de trabalho."

[6] Desde a discussão da legislação infraconstitucional que trataria da organização da Justiça do Trabalho, em 1935, um dos pontos de embate foi o Poder Normativo. São célebres as discussões ocorridas entre Oliveira Vianna, sociólogo e defensor do corporativismo, logo, do Poder Normativo, e Waldemar Ferreira, de formação jurídica e de tendência liberais, que lutava pela exclusão do Poder Normativo.

seriam semestralmente e de acordo com o Índice Nacional dos Preços ao Consumidor (INPC). Estava criado o salário móvel.

Na época, o Ministro aposentado do TST Geraldo Montedônio Bezerra de Menezes [7] criticou a redução que o Poder Normativo sofreu, pois os salários passaram ter o seu valor monetário corrigido automaticamente e semestralmente de acordo com o índice citado: "Processa-se (a correção semestral de salários), automaticamente, sem a intervenção das classes interessadas e da Justiça do Trabalho". O inconformismo do Ministro Menezes era grande em relação ao posicionamento do STF, o qual, contrariando inúmeros de seus julgamentos anteriores sobre a interpretação da Constituição que vigia à época, nos quais havia declarado a competência da Justiça do Trabalho para estipular tanto salários como condições de trabalho através de seu Poder Normativo, recuou sua jurisprudência assentada para retirar da Justiça do Trabalho o Poder Normativo quanto à estipulação de salários (Menezes, 1984).

O Ministro do TST Luiz Roberto Rezende Puech, apesar de ressaltar a necessidade de tutela estatal frente à falta de preparo das classes sociais, que dependiam exclusivamente das negociações coletivas, apontou que a sentença normativa estava muito ampla, com conteúdo que ultrapassava o conceito doutrinário de categoria, desta forma invadindo a área legislativa. Assim, por exemplo, menciona que era errôneo atribuir por sentença normativa, como vinha ocorrendo, estabilidade à gestante, pois isso extravasava o interesse da categoria para situar-se indisfarçadamente no interesse comum, inespecífico, de toda a extensa comunidade assalariada feminina, desta forma, invadindo o conteúdo legal (PUECH, 1984).

Em sentido contrário a esse posicionamento, o Ministro Geraldo Menezes defendeu um espaço mais ampliado para a atuação dos juizes na utilização da função normativa da Justiça do Trabalho e criticou os posicionamentos que restringissem o Poder Normativo. Segundo entendia, esses posicionamentos restritivos estariam acarretando substancial esvaziamento da solução judiciária de extinguir os focos de conflito, além do que, trariam um retrocesso (Menezes, 1984, p.97). Reforçando seus argumentos, Menezes apontou que são atribuições distintas - o poder de legislar conferido pela Constituição ao Congresso Nacional e o Poder Normativo exercido pelos Tribunais do Trabalho. Enquanto as sentenças normativas eram utilizadas em casos concretos, onde previamente foram ajuizados após a infrutífera tentativa conciliatória das partes e seus efeitos limitavam-se às categorias profissional e econômica interessadas, as leis eram estabelecidas por normas gerais, abstratas e de caráter obrigatória por todos os cidadãos. Menezes, ainda, aponta que a mesma lei que criou os salários móveis, que cortou de vez a atuação da Justiça do Trabalho em determinar aumentos salariais, também havia criado o reajuste de natureza suplementar, sem ligação com o poder aquisitivo da moeda, que se referia à produtividade da categoria profissional. Quanto a esse reajuste a Justiça do Trabalho manteve seu Poder Normativo para determiná-lo. Entretanto, o grande problema era a estipulação da lei em basear o aumento pela produtividade na categoria profissional, o que tornava o índice indeterminado, obrigando àquela a criar e aplicar índices fictícios, que ela própria reconhecia.

O Ministro Luiz José Guimarães Falcão falando sobre a indefinição dos limites do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, apontou que essa recebeu uma competência praticamente inexistente de solucionar dissídios coletivos, pois o artigo da Constituição Federal determinou que haveria lei ordinária que especificaria as hipóteses em que as decisões nos dissídios coletivos poderiam estabelecer normas e condições de trabalhos. Entretanto, até aquele momento esta lei regulamentadora não havia sido elaborada, o que estava gerando frustrações entre a classe trabalhadora quando recorria à Justiça Laboral para clamar por melhores condições de trabalho e de salário, acreditando que encontraria uma Justiça com

[7] Este ministro teve grande influência na constituição da doutrina do direito do trabalho no país, principalmente na defesa da Justiça do Trabalho e de seu poder de decidir conflitos coletivos.

poderes reais de arbitragem, e deparava-se com limitações desta Justiça atuar em alguns pontos, como acontecia com relação aos salários (Falcão, 1987).

Reforçando a importância do Poder Normativo, o advogado Haddock Lobo (1987), mencionou que Arnaldo Süssekind[8] e Délio Maranhão, nomes de peso na área jurídica laboral, viam o dissídio coletivo e a sentença normativa como um método processual de resolução de conflitos coletivos inovador e socializante do direito do trabalho.

Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva (1988), juíza do Trabalho da 2º Região, que foi a ganhadora do "Premio Oscar Saraiva" promovido pelo TST em 1986, discorrendo sobre o papel do juiz na criação do Direito, apontou que os julgamentos dos dissídios coletivos possibilitavam a dinamicidade do Direito do Trabalho, que desta forma, acompanhava "pari passu" o desenrolar da vida na sociedade. No mais, mencionou o seu caráter de periódica avaliação e reciclagem.

Marcelo Pimentel (1988), que foi Presidente do TST no período de 1986 a 1988, manifestando-se no período concomitante aos trabalhos dos parlamentares constituintes, esperava que a Nova Constituição estipulasse que o Poder Normativo seria garantido à Justiça do Trabalho para os casos onde os interesses estivessem inconciliáveis. Mas, para esses casos, defendia que a Justiça do Trabalho pudesse escolher entre exercer amplamente o Poder Normativo ou determinar para as partes o comportamento que achasse adequado, como o retorno à negociação ou fim da greve, sob pena de sanção à parte infratora. Ou seja, propunha certa limitação ao uso desmedido do Poder Normativo, mas para os casos específicos autorizados que a Justiça do Trabalho pudesse exercê-lo amplamente.

A corrente que defendia a manutenção e ampliação do Poder Normativo ganhou adeptos quando da realização da Constituição de 1988. Antes da Constituição de 1988, a Justiça do Trabalho tinha competência para estabelecer novas condições de trabalho apenas quando autorizada por lei ordinária. A Constituição de 1988 alterou significativamente este quadro, pois alargou o Poder Normativo da Justiça do Trabalho[9], quando o estipulou sem fazer referência à lei ordinária para regulamentá-lo. A partir desse momento, a Justiça do Trabalho, na opinião da maioria dos juristas, como dos então Ministros do TST Orlando Teixeira da Costa, Ives Gandra da Solva Martins Filho, Luiz José Guimarães Falcão., poderia utilizar amplamente o poder normativo, respeitando apenas os patamares mínimos fixados em lei ou convenção coletiva.

Citando o Ministro Orlando Teixeira da Costa, no sistema anterior à Constituição de 1988, as hipóteses de autorização do Poder Normativo "jamais foram sistematicamente enumeradas por qualquer lei, o que levou os tribunais a um esforço de pesquisa e de exegese, para encontrar a autorização legislativa quanto ao uso dessa competência." O mesmo ministro afirma que com a Constituição de 1988, o esforço hermenêutico não se faz mais necessário "pois o texto constitucional não subordinou o estabelecimento de normas e condições à existência de qualquer especificação de lei precedente. Concedeu, pura e simplesmente, à Justiça do Trabalho, o poder de estabelecer normas e condições, exigindo apenas as limitações inerentes ao princípio da harmonia e independência dos poderes, respeito às disposições convencionais ou legais mínimas de proteção ao trabalho" (COSTA, 1989) [10]

Entretanto, havia uma outra corrente minoritária, formada por juristas como Arion Sayão Romita, Otávio Bueno Magano, o Ministro do TST na época Manoel Mendes de

---

[8] O jurista foi Ministro do TST

[9] Art 114, par.2[0] da CF/88: "Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho, estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

[10] Não há uma pesquisa sobre o quanto às sentenças normativas dos tribunais constituíram-se com base em matérias já expressas em lei e o quanto efetivamente foram inovadoras. Apenas pesquisas empíricas poderão mostrar as decisões ocorreram com vista para mudanças

Freitas, que entendia que o poder normativo estipulado na Constituição de 1988 era limitado pelas normas latentes, princípios, valores constitucionais consagrados do ordenamento jurídico. Dessa forma, segundo Romita (2001), quando havia texto legal regulamentando a matéria, a competência normativa respeitaria o comando legal, não podendo estipular direito maior ou menor ao previsto no ordenamento. Por outro lado, se houvesse uma lacuna legal, não poderia ser utilizado o poder normativo para não usurpar atribuição legislativa.

A análise dos debates constituintes sobre o poder normativo[11] (que foi realizada através da análise das atas das Subcomissões dos Direitos dos Trabalhadores e dos Servidores Públicos, Subcomissão do Poder Judiciário e do Ministério Público, Comissão da Ordem Social, Comissão da Organização e Sistema de Governo e Comissão de Sistematização) demonstra a relevância que o assunto teve nesse importante momento histórico de construção de direitos sociais e a prevalência da corrente à favor de maior amplitude ao poder normativo.

No primeiro estágios dos trabalhos constituintes, encontramos na Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e dos Servidores Públicos a defesa à ampliação do poder normativo da Justiça do Trabalho realizada por Ulysses Ridel Resende (representante do DIAP) e por Alceu Portocarrero (representante da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade), ambos convidados de audiências públicas[12].

Na subcomissão competente para discussão e aprovação do texto constitucional sobre o poder normativo, a Subcomissão do Poder Judiciário e do Ministério Público, ficou nítida a corrente majoritária pela ampliação do poder normativo para regular as condições de trabalho e para ditar novas normas de trabalho. A essa corrente, filiaram-se o movimento sindical (defendida por Alceu Portocarrero, nessa subcomissão representando a CGT, na função de vice-presidente), a Justiça do Traballho (através da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho- ANAMATRA e da Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas -ABRAT, representados respectivamente por Antônio Carlos Facili Chedid e Reginald Felker).

O principal argumento era que a Justiça do Trabalho deveria poder exercer esse histórico poder de forma ampla, sem sesbarrar na limitação da previsão de que lei ordinária estipularia os casos em que poderia o mesmo ser exercido. Essa posição era reforçada com a indignação dos seus defensores com a situação que vinha ocorrendo na época, qual seja, os sindicatos interpunham dissídios coletivos, esperando que os Tribunais Regionais efetivamente estipulassem as condições de trabalho e, em parte os Tribunais não as concediam alegando não estar previsto os casos que poderiam a Justiça do Trabalho usar o poder normativo. Entretanto, nos casos onde os Tribunais Regionais concediam as novas condições de trabalhos, através do poder normativo, o patronato recorria ao TST, e esse suspendia os efeitos das estipulações dos Tribunais, para no final, após mais de um ano, na maior parte das vezes, reformular as decisões dos Tribunais Regionais, negando os pleitos com base nessa limitação do poder normativo da necessidade das hipóteses estarem estipuladas em lei ordinária.[13]

---

[11] Essa análise faz parte da pesquisa que está sendo desenvolvida no Doutorado em Ciência Política na Universidade Federal de São Carlos. O objeto de estudo da citada pesquisa é a atuação da Justiça do Trabalho, através dos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST), nos principais processos legislativos sobre leis trabalhistas na história brasileira, desde 1946 a 2004, precisamente até a Emenda Constitucional 45/04. Com isso, busca-se entender como o Direito do trabalho modificou-se ao longo dos anos, o que fez com que ele se alterasse e qual a importância dos Ministros do TST como atores responsáveis por essas mudanças.

[12] Audiências Públicas da Assembléia Nacional Constituinte tratou-se de reuniões onde eram escutados especialistas, representantes de entidades interessadas no tema em votação.

[13] Neste contexto, também havia a defesa de se retirar esse poder suspensivo do recurso ao TST contra as decisões proferidas pelos TRTs quanto ao poder normativo, para que as condições de trabalho estipuladas fossem prontamente cumpridas pelas partes.

2) Minimização do poder normativa a partir de meados da década de 90: ação convergente do Poder Legislativo e do Poder Judiciário.

Os Tribunais Regionais do Trabalho, logo após a promulgação do Constituição de 1988, passaram a utilizar-se do poder normativo de forma muito ampliada. Contrariando a tese, a de que o Poder Normativo tem caráter ampliado, o Supremo Tribunal Federal, a partir de 1997, passou a restringiu o campo de atuação do Poder Normativo, afirmando que este só pode existir quando houver vazio legislativo, não podendo a sentença normativa invadir reserva constitucional específica de criação pelo Poder Legislativo de normas referentes às relações de trabalho e tampouco contrariar dispositivos constitucionais e legais.[14]

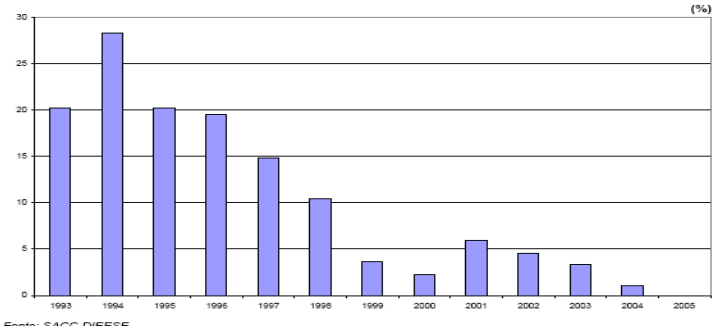
O próprio TST, em meados dos anos 90, parece conscientemente ter abandonado uma política favorável ao exercício da sua competência normativa, competência essa exercida intensamente nos anos 80, passando a praticar uma política de construção de barreiras formais no uso do Judiciário Trabalhista na solução de conflitos coletivos nos anos 90. Essas práticas, originadas para conter o número crescente de processos, está em consonância com Constituição de 88, que apesar de reconhecer o poder normativo, conferiu certa proeminência às negociações coletivas como forma de ajustes entre as partes.

Isso ocorreu no momento que o TST deu um passo mais decisivo, quando inúmeras deliberações foram reunidas em forma de precedentes normativos (PN)[15]. A partir dessa iniciativa esperava-se que os Ministros desse tribunal passassem a decidir, em processos similares, com base nos precedentes formalizados. A temática dos PN envolvia um conjunto de tópicos sobre a relação de emprego, relação dos sindicatos e empresas e os pré-requisitos a serem satisfeitos na submissão de demandas ao escrutínio da Justiça do Trabalho.

Em 1992 e 1998, houve uma grande revisão dos PN, sendo que em 98, o TST também aprovou uma série de normas aplicáveis aos dissídios coletivos. A alteração significativa dos PN é um decréscimo dos PN substantivos (ou seja, sobre condições de trabalho), e um aumento significativo dos PN que tratavam de regras de procedimento que endureceram o cumprimento de requisitos para ser aceito os dissídios coletivos na Justiça do Trabalho.

Os dados do SACC-DIEESE, gráfico 1 e tabela 1 abaixo, demonstraram que em meados dos anos 90 em diante, a grande maioria dos instrumentos normativos resultou das negociações diretas entre trabalhadores e empregados, sem a interferência da Justiça do Trabalho. Em média 90% trata-se de negociações coletivas.

GRÁFICO 1
Taxa de judicialização na solução dos conflitos coletivos de trabalho
Brasil 1993-2005



[14] A posição do STF foi expressa em decisão de Recurso Extraordinário n. 197.911-9, Relator Ministro Octávio Gallotti, publicado no Diário da Justiça da União em 07.11.1997.

[15] Precedentes Normativos (PN) são as decisões consolidadas da Justiça do Trabalho sobre os dissídios coletivos.

TABELA 1-

Taxa de judicialização na solução dos conflitos coletivos de trabalho, por setores econômicos
Brasil, 1993-2005

(%)

Anos	Comércio	Indústria	Serviços	Total
1993	28,6	21,9	13,0	20,2
1994	14,3	30,2	27,3	28,3
1995	14,3	23,0	14,3	20,2
1996	14,3	22,8	13,0	19,5
1997	14,3	12,1	21,7	14,8
1998	0,0	7,0	22,7	10,5
1999	0,0	0,0	15,8	3,7
2000	14,3	0,0	4,5	2,3
2001	14,3	1,8	13,6	6,0
2002	0,0	3,4	9,1	4,6
2003	0,0	5,1	0,0	3,4
2004	0,0	1,8	0,0	1,1
2005	0,0	0,0	0,0	0,0

Fonte: SACC-DIEESE

O comportamento da taxa de judicialização[16] na segunda metade dos anos 90 evidencia uma mudança estrutural na solução dos conflitos coletivos de trabalho no Brasil. Salvo por diferenças anuais, a tendência à queda na taxa de judicialização foi registrada em todos dos setores de atividade econômica. No setor do comércio a via judicial foi praticamente abandonada a partir de 98 (exceto 2000/2001). No setor industrial houve uma forte redução das taxas anuais a partir de 97. No setor de serviços, há um aumento 97/98, com queda subseqüente em 2003.

Esse posicionamento do TST veio ao encontro da Emenda Constitucional n. 45/04[17], que estipulou como condição para o ingresso da ação de dissídio coletivo de natureza econômica o comum acordo das partes. Se antes da sua promulgação, pelo entendimento do próprio TST, exigia-se apenas que fossem esgotadas as tentativas de negociação entre as partes para a instauração dos dissídios coletivos, onde a Justiça do Trabalho poderia estabelecer normas e condições de trabalho para o caso, com a emenda, a condição para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica passou a ser a exigência de "comum acordo" entre as partes[18]. Nesse caso, a Corte Trabalhista irá julgar dentro dos limites colocados pelas próprias partes conjuntamente, segundo as cláusulas e artigos legais que mencionarem e levando em conta as leis e normas coletivas já vigentes.

Mas tão logo a Emenda Constitucional foi promulgada, iniciou-se intenso debate da extensão da reforma sobre o poder normativo e sobre sua constitucionalidade. Realizamos uma busca nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade que tramitam perante o Supremo Tribunal Federal e encontramos quatro delas, sendo que até o presente momento, em nenhuma delas a Corte se manifestou, seja em sede de liminar, seja em sede de decisão

[16] A Dieese desenvolveu um indicador de síntese dos modos de soluções dos conflitos coletivos de trabalho no Brasil, que é a taxa de judicialização, que corresponde à proporção de instrumentos normativos provenientes do âmbito da Justiça do Trabalho.

[17] A Emenda Constitucional 45/04, que tramitou durante 12 anos e foi publicada em 31/12/2004, instituiu a Reforma do Judiciário como um todo. Durante a sua tramitação foi cogitada a hipótese de extinção da Justiça do Trabalho, tornando objeto de Varas especializadas dentro da Justiça Federal a matéria pertinente da Justiça do Trabalho e a extinção completa do Poder Normativo.

[18] Art 114, par.2^0 da Emenda Constitucional 45/04: "Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça de Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente"

definitiva[19]. De maneira geral, as ADIns mencionadas levantam a inconstitucionalidade da redação do artigo que trata da propositura dos dissídios de natureza econômico, pois contrariaria o artigo Constitucional que estipula o direito de ação do cidadão, sob o fundamento que seria inconstitucional um sujeito depender da concordância de outro para acionar o Judiciário, como está propondo a Emenda 45/04 quando fala em comum acordo. Alegam que a Emenda 45/04 criou uma espécie de arbitragem pública, onde certamente o empregador se furtará de realizar esse comum acordo, em último caso estará se recusando à submeter-se ao julgo do poder soberano do Estado-juiz.

Em que pese esses posicionamentos substanciados nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade[20], o TST, em congruência com seu entendimento anterior, já se posicionou na Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada em novembro de 2007, em sua sede, quando dispõe no Enunciado 35, de conclusão do referido encontro, que não fere o princípio de acesso à Justiça o pré-requisito de comum acordo para instauração de instância de dissídio coletivo, argumentando que a exigência visa a fomentar o desenvolvimento da atividade sindical, possibilitando que entes sindicais ou a empresa decidam sobre a melhor forma de solução dos conflitos.[21]

O posicionamento firmado do TST sobre a constitucionalidade das alterações promovidas pela Emenda 45/04, a decisão do STF em 1997, em época anterior a vigência da referida emenda, quando proferiu entendimento restringindo o poder normativo da Justiça do Trabalho, são indícios que nos levar a crer que a Corte Suprema, seguindo tendência, julgará pela constitucionalidade da restrição ao poder normativo.

4) Conclusão

Percebemos que a Justiça do Trabalho em toda a sua história é um ator ativo em defesa de seus interesses, seja para a manutenção do poder normativo, seja pela sua minimização/ extinção. Aparentemente, pode soar estranho a defesa da Justiça do Trabalho à extinção do

---

[19] As referidas Ações Diretas de Inconstitucionalidade referidas são:

- Adin n. 3392-1, ingresso em 20/01/2005- Requerente: Confederação das Profissões Liberiais- CNPL
- Adin n. 3423-5, ingresso em 04/03/2005- Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade- CONTRATUH, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio- CNTC, Confederação Nacional dos Trabalhadores na Industria- CNTI, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres-CNTTT, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Industrias de Alimentação e Afins- CNTA, Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos- CNTM, Confederação Nacional dos Trabalhadores na Empresas de Crédito- CNTEC
- Adin n. 3431, ingresso em 10/03/2005- Requerente:Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimento de Ensino-CONTEE
- Adin. 3432-4, ingresso em 14/03/2005- Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimento de Educação e Cultura- CNTEEC

[20] Apesar desse entendimento por parte algumas confederações, Arouca (2005) relata que houve um consenso no Fórum Nacional do Trabalho entre as bancadas do governo e expoentes do chamado Novo Sindicalismo, como Jair Meneguelli, Vicentinho de Paula da Silva, Oswaldo Braga, José Francisco Siqueira Neto, e as confederações mais expressivas representadas pelas principais centrais sindiciais da CUT, Força Sindical, CGT, CAT e CGTB para decretarem o fim do poder normativo. Somente após o término da pesquisa, desenvolvida atualmente no Doutorado, que analise os principais processos legislativos de aprovação de legislação trabalhista, é que poderemos mapear melhor as posições dos diferentes atores.

[21] Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho, em **A atual dimensão do debates sobre o ajuizamento do dissídio coletivo de comum acordo. A tese da inconstitucionalidade da exigência do impulso bilateral**, Disponível em: ‹ http://jus2.uol.com.br/doutrina› Acesso em 16/06/2009, alega que somente após a intervenção do representante do TST, Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, no Fórum Nacional do Trabalho, optou-se pela extinção parcial do poder normativo. Essa informação, ainda que necessite de estudo mais apurado, corrobora com nossa hipótese de pesquisa desenvolvida no Doutorado, de que a Justiça do Trabalho influencia no Poder Legislativo na aprovação de lei laboral.

seu poder normativo, a partir dos anos 90, como se ela estivesse defendendo a perda simples e pura de parte de sua competência funcional. Mas quando analisamos que a mesma legislação (EC 45/04) que lhe retirou parte do poder normativo, passou a considerar que cabe a ela julgar ações que versem sobre relações de trabalho (e não apenas sobre relações de emprego), danos moral e patrimonial decorrentes da relação de trabalho, disputas intersindicais, *habeas corpus e habeas data* cujo objeto seja de sua competência, e mais, quando analisamos que a Justiça do Trabalho é quem dita as normas sobre terceirização[22] através da Jurisprudência, pois há uma lacuna na legislação brasileira sobre o tema, começamos a entender o jogo institucional que há em relação as matérias de direito do trabalho entre as diferentes instituições que possuem interesse na área.

Segundo Cardoso (2003), em estudo que realizou sobre direito do trabalho e relações de classe no Brasil, a disputa entre o capital e o trabalho, por ser nosso modelo de relações de trabalho legislado[23], deveria acontecer preferencialmente no Parlamento. Ocorre, entretanto, que no Brasil são palcos da luta de classes, logo *loci* de pressão de toda ordem, tanto quanto o Parlamento, os tribunais, balcões ministeriais, "restaurantes de Brasília".

A pesquisa em andamento busca ir além dessa concepção que vê o tribunal como local de luta de classes, para averiguar a importância da Justiça do Trabalho na disputa da própria normatização da relação de trabalho junto ao Legislativo[24].

O poder normativo da Justiça do Trabalho é um exemplo que consegue congregar as duas idéias: 1) a Justiça do Trabalho, na época da Constituinte de 87/88, agiu ativamente junto aos constituintes para garantir esse direito; 2) a diminuição desse poder na Emenda 45/2004, ainda que os parlamentares não tenham sofrido ação direta da Justiça do Trabalho, certamente foram influenciados pela postura dessa Justiça em fazer com que caísse no desuso o dissídio coletivo.

Nesse sentido, há autores, como Carvalho (2004) que já apontam que é necessário ampliar os horizontes de análises para responder as seguintes perguntas: a) até que ponto os juízes modificam as leis ou atos dos demais poderes? b) até que ponto essas decisões influenciam na aplicação de políticas públicas?

[22] Sobre o tema ver Artur (2007).

[23] No Brasil, quem desenvolveu o conceito foi Eduardo Garuti Noronha (2000), em posição ao modelo negociado de relação de trabalho. Na França ver Jeammaud (1980).

[24] Essa hipótese foi levantada no Mestrado, onde percebemos uma certa influência do TST nos trabalhos da Assembléia Nacional Constituinte.

Bibliografia

AROUCA, José Carlos. Poder Normativo e sua morte anunciada. **Revista Nacional de Direito do Trabalho**, v. 81, p. 11-16, 2005.

ARTUR, Karen. **O TST frente à tercerização.** São Carlos.EDUFSCar, 2007

ARTUR, Karen; FREITAS, Lígia Barros de. Mudanças no Poder Normativo do TST.In: **Xiii Congresso Brasileiro de Sociologia, 29 de maio a 1 de junho, UFPE, Recife (PE), 2007.**

ARTUR, Karen; NORONHA, Eduardo. Reformas trabalhista e sindical: o que tivemos, o que se quer e o que se pode ter. In GROS, Denise (et al). **Empresas e grupos empresariais: atores sociais em transformação. IV Workshop Empresas, Empresários e Sociedade.** Juiz de Fora: Ed. UFJF, p. 181-216, 2005.

CARDOSO, Adalberto Moreira. Direito do Trabalho e Relações de Classe no Brasil Contemporâneo. In: VIANNA, Luiz Werneck (Org). A **Democracia e os Três Poderes no Brasil**. Belo Horizonte, Editora UFMG, Rio de Janeiro IUPERJ/FAPERJ, p.493-556, 2002.

_____. A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil. São Paulo, Editorial Boitempo, 2003, p.327

CARVALHO, Ernani Rodrigues de. Em busca da judicialização da política no Brasil: tapontamentos para uma nova abordagem. **Revista de Sociologia Política**. n. 23, Curitiba,2004, p. 115-126.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário.** 2 ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

COSTA, Carlos Coqueijo Torreão da. A Assembléia Nacional Constituinte e o Tribunal Superior do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, ano 1985, p. 9-19, 1986.

COSTA, Orlando Teixeira da. **Do Poder Normativo da Justiça do Trabalho na Nova Constituição.** LTR, São Paulo, v. 53, n. 11, 1989.

FALCÃO, Luiz José Guimarães. Do Poder Normativo da Justiça do Trabalho: dos limites que a Constituição e a Lei Ordinária estabelecem, dos princípios que a Constituição Federal assegura como contribuição para que se alcance a Justiça Social preconizada do art. 160. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho,** São Paulo, ano 1981, p. 57-66, 1982.

_____. A Justiça do Trabalho e a nova realidade brasileira: o Poder Normativo na solução dos dissídios coletivos, a Estrutura da Justiça do Trabalho, os dissídios individuais, diagnósticos da situação atual, dissídios coletivos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, ano 1986, p. 121-129, 1987.

FREITAS, Lígia Barros de. Direito e Política na Constituição dos Direitos do Trabalho: **A trajetória institucional do TST desde 1946 e seus debates doutrinários do último governo militar à Constituinte de 87/88.** (Dissertação de Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos - SP, 2006. 156p.

____. “Desjudicialização” da política ou insuficiência dos conceitos de judicialização da política/politização da justiça para análise da Justiça do Trabalho Brasileira?”. Trabalho apresentado no **32º Congresso Anual da ANPOCS**, realizado em out/2008, em Caxambu-MG.

HORN, Carlos Henrique. Negociações coletivas e o Poder Normativo da Justiça do Trabalho. **DADOS**, vol.. 49, N.2, 2006.

KOERNER, Andrei. Instituições, decisão judicial e análise do pensamento jurídico: o debate norte-americano. Trabalho apresentado no **5° Congresso da ABCP**, realizado em julho/2006, na Universidade Federal de Minas Gerais, em Belo Horizonte-MG.

LOBO, Haddock. A Justiça do Trabalho e a nova realidade brasileira. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, ano 1986, p. 138-145, 1987.

MENEZES, Geraldo Montedônio Bezerra de. O Poder Normativo da Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, ano 1983, p. 89-104, 1984.

GOMES, Ângela de Castro; MOREL, Regina Lúcia; PESSANHA, Elina Gonçalves. Direito (s) e Justiça do Trabalho no contexto da reforma sindical. **Revista da ANAMATRA. Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho**. Brasília, v. 48, 2005.

NEVES, José Torres das. Discurso do Dr. José Torres das Neves, representante da OAB, Seção DF, saudando os Exmos. Srs. Carlos Alberto Barata Silva e Carlos Coqueijo Torreão da Costa, por ocasião de suas posses nos relevantes cargos de Vice-Presidente e Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, em 18.12.80. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, ano 1980, p. 194-198, 1981.

NORONHA, Eduardo G. **Entre a lei e arbitrariedade: mercado e relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: Ltr, 2000.

_____ “Informal” Ilegal, Injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. vol. 20, nº 53, 2003.

NOTICIAS DO TST. TST firma precedente sobre condição para dissídio coletivo. www.tst.gov.br. 26/09/2006.

PIMENTEL, Marcelo. A Constituição ideal**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, ano 1987, p. 9-30, 1988.

PUECH, Luiz Roberto Rezende.. O Direito Coletivo na CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho.** São Paulo, ano 1983, p. 60-72, 1984.

ROMITA, Arion Sayão. O Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Antinomias Constitucionais. **Revista LTr**, São Paulo, Ltr, v. 63.n. 04, 2001.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Dissídio Coletivo e Emenda Constitucional n. 45/2004. Considerações sobre as teses jurídicas de exigência do “comum acordo**”. Revista do Advogado.** Associação dos Advogados de São Paulo. n.86, julho de 2006

SILVA, Wilma Nogueira de Araújo Vaz da. O papel do juiz na criação do Direito**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho.** São Paulo, ano 1987, p. 131-162, 1988.

SUPIOT, Alan. Beyond Employment. **Changes of work and the future of Labour Law in Europe.** Oxford University Press, 2001.

XI ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO – ABET
A CRISE MUNDIAL E OS DILEMAS DO TRABALHO
UNICAMP, 28 DE SETEMBRO A 01 DE OUTUBRO DE 2009.

O SENTIDO DA DESREGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE E TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS

Aparecida Neri de Souza[1]

Sessão Temática: Discriminação e precariedade no trabalho, trabalho degradante e trabalho decente

[1] Socióloga, Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Departamento de Ciências Sociais na Faculdade de Educação, Pesquisadora CNPq, Financiamento pesquisa: Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), anerisouza@uol.com.br; ansouza@unicamp.br

RESUMO

Análise sobre a desregulamentação do trabalho de professores e professoras e quais são as implicações destas em suas trajetórias profissionais. A diversificação das formas de emprego e de trabalho, por eles vivenciada inscrita, anteriormente, em uma tradição de direitos, remete à construção de diferentes trajetórias profissionais.

Palavras chaves: Desregulamentação do trabalho docente, educação técnica e profissional, trajetórias profissionais, relações de trabalho escola pública

INTRODUÇÃO

A comunicação tem o objetivo de analisar como se manifesta a desregulamentação do trabalho de professores e professoras e quais são as implicações destas em suas trajetórias profissionais. A diversificação das formas de emprego e de trabalho, por eles vivenciada inscrita, anteriormente, em uma tradição de direitos, remete à construção de diferentes trajetórias profissionais.

O CAMPO DA PESQUISA

O trabalho de campo foi realizado entre os anos 2004 e 2007, em quatro instituições escolares de educação profissional nível médio no Brasil e na França. No Brasil duas escolas técnicas localizadas em Campinas e na cidade de São Paulo e na França dois liceus polivalentes localizados na região parisiense (Lognes e Clichy-sous-Bois). Entrevistei 60 professores (40 no Brasil e 20 na França), observei de forma intermitente aulas e reuniões, analisei documentos produzidos pelos ministérios e secretarias de educação, assim como os elaborados pelas escolas. O texto aqui apresentado discutirá somente o trabalho no Brasil.

A pesquisa realizada significou três recortes sociológicos comparativos na constituição do seu objeto: (1) análise comparativa internacional - Brasil e França; (2) análise comparativa entre duas formas de inserção e desenvolvimento de carreiras em escolas públicas, espaço de trabalho que pode, ao menos em princípio, significar: contratos mais estáveis, de longa duração (considerados "privilegiados" em termos de direitos do trabalho); e as heterogêneas situações consideradas precárias nas quais o professor trabalha, com contratos temporários ou eventuais; (3) análise comparativa entre as formas singulares, diferenciadas entre os dois sexos: o campo do ensino profissional espaço da docência com maior participação dos homens nas disciplinas "técnicas".

A pesquisa recorreu ao cruzamento de várias fontes, métodos e técnicas de pesquisa para construir o objeto: dados institucionais – estatísticos, políticas públicas, normas e regulamentos -, se somaram aos questionários e entrevistas de longa duração. Ainda assim se mostraram insuficientes face à relevância das observações etnográficas realizadas em aulas, aproximando as condições cotidianas do ensinar, das práticas profissionais dos professores, possibilitando compreender a construção de redes de cooperação e ou de conflitos, sobretudo estabelecidas no não dito, em olhares, gestos, sorrisos encorajadores, ironias.

Analisar o trabalho de professores, nas escolas selecionadas, significa analisar prestigiosas instituições, tanto em São Paulo como França; assim como grupo profissional que vivencia relativo grau de prestígio.

As análises sobre as relações de trabalho foram realizadas considerando trajetórias familiares, formação profissional, desenvolvimento de carreiras em escolas públicas, enfocando as diferenciações e hierarquias presentes nas relações sociais de sexo e na análise comparativa internacional. Neste sentido, foi reconhecida a importância da abordagem estatística, que informam percursos nacionais; da abordagem institucional que expressa as formas de regulação do trabalho; mas, sobretudo, a abordagem que resgata as trajetórias dos professores, por meio de entrevistas abertas, em profundidade, possibilitando análises das singularidades que informam o universal.

RELAÇÕES DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO NO BRASIL

As intervenções do Estado brasileiro nas relações de trabalho se dão na definição de normas que padronizam estas relações, que implicam na legislação trabalhista. As mudanças verificadas nas relações de trabalho, em especial na década de 1990, são interpretadas como sintomas de tentativas de implementação de um novo sistema de relações do trabalho, no Brasil, que se caracterizaria pela desregulamentação[2] das normas legais e pelo estabelecimento de um processo de negociação contratual (Siqueira Neto; Oliveira, 1996). Segundo Galvão (2007) este movimento tem rebaixado os direitos dos trabalhadores que são estimulados a competir uns com os outros, gerando uma espécie de "neodarwinismo social", no qual a competência aparece como se fosse um atributo pessoal e não como atributo construído socialmente. As competências são utilizadas para justificar privilégios, pois aparecem como conseqüência do mérito pessoal; assim como a falta destas é utilizada para justificar as desigualdades, de modo que os trabalhadores são responsabilizados por elas.

Desde a campanha eleitoral, no final dos anos 1980, para o primeiro presidente eleito por voto direito após a redemocratização do país, os direitos dos trabalhadores no setor público passam a ser alvo de críticas. O candidato Fernando Collor de Mello, explorando as distorções salariais entre parcelas do setor público e do setor privado e ocultando as diferenciações entre os próprios funcionários públicos, se apresenta como aquele que combatia os privilégios de um segmento social. Simultaneamente, construiu-se certo consenso de que havia uma crise fiscal do Estado[3] e de que as formas de combater a crise eram: a privatização de empresas públicas, a desregulamentação dos direitos do setor público e a reforma do aparelho de Estado[4]. É no bojo deste debate que se implementam as políticas de privatização e de "enxugamento" da máquina administrativa.

As diferenças entre as aposentadorias no setor público e privado, tratadas como privilégios de grupos ocupacionais, foram utilizadas para colocar em prática a

[2] Desregulamentação não significa, necessariamente, supressão de regras e leis; pode, pelo contrário, traduzir-se em novas leis que visam a reconhecer diferentes tipos de contratos de trabalho. A desregulamentação pode tornar o direito do trabalho mais flexível. Portanto a flexibilização pode se dar por meio de leis ou negociação coletiva que permite adequar as regras às condições setoriais.

[3] A crise fiscal do Estado caracterizava-se pela perda do crédito público, aumento da dívida pública, altas taxas de juros e inflação e baixo nível de crescimento econômico (Bresser Pereira, 1996)

[4] Diagnosticava-se que havia uma crise do modo de intervenção do Estado, havia um excesso de regulação, de protecionismo e de subsídios; assim como o tamanho do Estado era grande demais, o que provocava rigidez e ineficiência do setor público (Bresser Pereira, 1996).

reformulação de toda a previdência social. Essa reforma foi justificada pelo aumento da expectativa de vida da população e pelos déficits registrados no regime de aposentadoria do setor público. Assim não só foi aumentado o tempo de contribuição dos trabalhadores, como foi reduzido o valor dos "benefícios" pagos pelo Estado (Draibe, 1997).

Neste processo, os trabalhadores no setor público eram identificados como trabalhadores privilegiados, que "ganhavam muito e faziam pouco". As construções discursivas propiciaram de um lado, o isolamento dos movimentos sociais no setor público; e, de outro, encontrava o apoio de parcela da população às reformas nas relações de trabalho no setor público.

Em contexto de alto desemprego, com as incertezas da economia há um significado relevante na oferta de vagas no setor público, que se tornou atraente para os segmentos escolarizados e das camadas médias pela possibilidade de estabilidade no emprego.

O estudo das escolas técnicas, em São Paulo e Campinas, evidenciou esta dimensão, o trabalho docente tem atraído um contingente importante de engenheiros que ficaram desempregados frente ao processo de reestruturação das atividades produtivas. O depoimento do professor, a seguir, chama a atenção para o fato de que os engenheiros (ou administradores ou tecnólogos) encontram no magistério no setor público a possibilidade de se manter empregado.

Se, a partir de 1998, há um aumento significativo do desemprego, na região metropolitana de São Paulo chegou a 16%, este fato parecia justificar a discussão sobre a desregulamentação das leis de proteção ao trabalho e justificar a implantação de contratos precários[5]. Convém ressaltar que, em 1998, foram aprovadas as reformas administrativas e previdenciárias que estabeleceram o fim da equiparação salarial entre os ativos e os aposentados; o fim do regime jurídico único[6] e a eliminação da isonomia entre os poderes legislativo, executivo e judiciário; implantou mecanismos de avaliação de desempenho dos trabalhadores no setor público e o aumento do tempo de experiência para três anos; embora não tenha eliminado a estabilidade no emprego público, inseriu a possibilidade de demissão em decorrência de avaliação periódica de desempenho.

A partir da lei 9.801, promulgada em 1999, foi permitida a exoneração de servidores estáveis em decorrência do excesso do gasto público e no ano seguinte foi instituída uma nova modalidade de contratação: "o contrato de emprego no serviço público" que permite a coexistência de dois regimes de contratação (estatutário e celetista). O funcionário contratado pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho)[7] não tem direito à aposentadoria integral, nem à estabilidade; entretanto o funcionário estatutário também pode ser demitido seja por excesso do gasto público, seja por desempenho considerado insuficiente.

---

[5] Estamos tomando a noção de precarização para designar a diversidade de situações de trabalho atípicas que se tornaram predominantes sob influências ideológicas neoliberais.

[6] O regime jurídico único foi eliminado em 1998 com a Emenda à Constituição n°. 19. Convém lembrar que antes da Constituição (1988) já havia três regimes de contratação de trabalhadores no setor público, o primeiro se enquadrava nos Estatutos de Funcionários Públicos (estatutários); o segundo se inseria na Consolidação das Leis do Trabalho (celetistas), válida para o conjunto dos trabalhadores brasileiros; e o terceiro compunha leis especiais, como por exemplo em São Paulo, a Lei 500, era o caso dos temporários ou precários.

[7] Decreto lei n°. 5.452, de 1°. de maio de 1943 aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho.

Nas duas escolas técnicas estudadas, os professores já eram contratados pelas CLT. Se, eram possíveis essas formas de contratação quais as mudanças no mercado de trabalho no campo do ensino derivadas dessas políticas dos anos 1990? Os professores, nas escolas pesquisadas possuem os contratos individuais de trabalho, que são de forma geral por prazo indeterminado e expressam relações de trabalho que definem salário base, jornada de trabalho, férias, entre outros. Entretanto, há evidências nos dados estatísticos que estaríamos diante de mudanças na dinâmica do mercado de trabalho, como veremos no decorrer deste texto.

A estrutura ocupacional do mercado de trabalho brasileiro é bastante heterogênea; embora predomine (cerca de 2/3) a contratação sob a forma assalariada, somente cerca de 40% possuem registros em carteira (estatutários ou celetista); assim como é expressiva a parcela de trabalhadores por conta própria (quase 1/4), e não menos significativa a parcela de trabalhadores não remunerados (em torno de 7%). Embora esta estrutura não se reproduza no mercado de trabalho no campo do ensino, nos chama atenção o expressivo contingente (cerca de 20%) de professores que não possuem contratos de trabalho estatutários e ou celetista. Ainda que se possa observar o elevado grau de formalização no emprego área do ensino (tanto no setor público como privado). O emprego público está se transformando na direção de favorecer a flexibilização nas formas de contratação, ainda que permaneça, de forma majoritária, como formalizado.

As análises de Krein (2007) apontam que a década de 1990 apresenta expressiva diversificação das formas de contratação flexível no Brasil.

> A flexibilização das formas de contratação se expressa em cinco modalidades distintas: 1) na facilidade de romper o contrato de trabalho; 2) na ampliação de contratos por tempo determinado; 3) no avanço da relação de emprego disfarçada; 4) na terceirização; 5) na informalidade. Muitas dessas formas de contratação são modalidades velhas que ganham nova roupagem e expressão no período recente. (Krein, 2007, p. 34)

Como observamos anteriormente, essas modalidades têm como objetivo a redução dos custos e ou aumentar as possibilidades de o empregador contratar e demitir trabalhadores, tornando o trabalho inseguro e instável.

As novas formas de contratação atípicas não se confundem com regimes especiais de trabalho, que existem há muito tempo como, por exemplo, para mulheres, jovens, aprendizes, portadores de deficiências, jogadores de futebol, mineiros, portuários, professores, entre outros. O que seriam contratos atípicos? A década de 1990 nos apresenta o funcionário público demissível, o contratado temporário, o contratado por safra ou por obra certa, contratado por prazo determinado, aprendiz, primeiro emprego (Krein, 2007, p. 35). Estes são contratos que não garantem os direitos à estabilidade provisória, como licença gestante, acidente de trabalho, doença profissional, licença sindical; o direito ao aviso prévio e ao adicional de 50% nos casos de rescisões dos contratos; e o direito ao salário-desemprego; são limitados os direitos às férias e à aposentadoria; neste sentido tratam-se de empregos precários.

No setor público, a mesma pesquisa de Krein (2007) evidencia que, no Brasil, havia cerca de 2 milhões de empregados ou funcionários públicos com contratos atípicos (funcionários demissíveis), além de outros 2 milhões que são demitidos no decorrer do ano (contratados não ativos). Esses trabalhadores, de forma geral, com menores direitos em relação aos demais trabalhadores vivenciam a insegurança, a instabilidade, a deriva de que nos fala Sennett (2001) daqueles que “receiam estar a

ponto de perder o controle de suas vidas. Esse medo está embutido em suas histórias de vida" (p.18).

A principal forma de flexibilização dos contratos de trabalho, a partir dos anos 1990, foi a terceirização que se expressa se expressa sob diferentes formas: a sub-contratação de empresas de prestação de serviços de apoio e ou cooperativas de trabalho (higiene e limpeza nas escolas, alimentação, segurança), alocação de trabalho temporário (para serviços administrativos e informática) ou contratação de pessoa jurídica ou autônoma (para desenvolver projetos educacionais e pedagógicos). A terceirização expressa a busca pela redução dos custos e a flexibilização na gestão da força de trabalho, embora se apresente de diferentes formas, ela se constitui em importante estratégia para a flexibilização das relações de trabalho e para a precarização.

As pesquisas do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), em especial a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios), nos apresentam, em 2007, um número expressivo de professores (VER TABELA1) que se declara trabalhar sem nenhum contrato de trabalho, seja estatutário seja celetista, e por conta própria.

TABELA 1. Profissionais do ensino por grupo ocupacional e posição na ocupação – Brasil, 2007 (%)

Grupo ocupacional	Posição na ocupação						
	Com carteira	Estatutário	Sem carteira	Conta-própria	Empregador	Não remunerado	Total
Prof. Educação Infantil	41,4	45,9	11,2	0,6	0,4	0,4	100,0
Prof. Ensino Fundamental I	21,9	61,7	15,4	0,5	--	0,4	100,0
Prof. Ensino Fundamental II	21,3	61,4	16,1	0,8	0,1	0,2	100,0
Prof. Ensino Médio	20,7	60,7	15,9	1,4	0,3	0,5	100,0
Prof. Educação Profissional	36,2	20,7	36,1	6,9	--	--	100,0
Prof. Ensino Superior	44,6	34,1	15,9	5,1	--	0,2	100,0
Prof. Educação Física	33,9	22,7	40,1	1,8	--	2,7	100,0
Professor Educação Especial	33,1	38,8	25,5	--	--	2,5	100,0
Programadores, Avaliadores, Orientadores	29,0	44,2	21,1	1,6	0,7	3,3	100,0
Total	26,5	52,8	18,1	1,6	0,2	0,8	100,0

Fonte: IBGE/PNAD

A hipótese é que expressa a relação de emprego disfarçada, isto é, estão presentes as características do trabalho assalariado nas contratações para "prestação do serviço educacional" feita sem contemplar os direitos trabalhistas e previdenciários vinculados a ele. Embora apresente uma relação de subordinação do trabalho, a forma de contratação não é realizada mediante um contrato de trabalho regular, pela CLT ou pelo Estatuto de Funcionário Público. O trabalho no campo do ensino, independentemente do tipo de vínculo (se pessoa jurídica, autônomo, terceirizado ou estágio), não apresenta autonomia na determinação de suas atividades, seja no conteúdo (currículo) seja no tempo (aula) seja no espaço (a escola), trata-se de uma atividade que apresenta certa regularidade para ser desenvolvida, não se justificando a ausência de contratos de trabalho.

Estaríamos diante de um avanço do processo de flexibilização dos contratos de trabalho docente? A flexibilização da contratação no setor público aponta para um processo de equiparação com o setor privado, o que se poderia nomear como homogeneização perversa do mercado de trabalho.

Os contratos flexíveis (sem carteira, autônomos e terceirizados) analisados pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos), para um período entre 1989 e 1994, apontam para o crescimento generalizado em seis regiões metropolitanas, entre elas São Paulo. No final da década de 1980, havia cerca de 20% (dos quais 0,9% eram de funcionários públicos sem registro CLT ou estatutário) de contratos flexíveis este percentual chega a quase 36% (dos quais 1,9% eram funcionários públicos sem registro CLT ou estatutário e 15% dos professores) em 2004. Dos 79% dos assalariados diretos, isto é com contrato padrão (CLT ou estatutário), em 1989, 11,7% eram funcionários públicos; e em 2004 dos 64,4% dentre os assalariados diretos 10,3% eram trabalhadores no setor público.

A hipótese que orientava a pesquisa era que o setor público ainda mantinha direitos vinculados ao trabalho, entretanto ela parece não se confirmar. É fato que o setor público estabelece relações contratuais mais formais (83,2%) que o setor privado (71,6%). Entretanto, dentre os professores (TABELA 1), aqueles que atuam na educação profissional e na área de esportes são os mais vulneráveis, menos de 60% tinham uma posição formal na ocupação; e dentre estes são aqueles que trabalham no setor privado os mais precários (TABELA 2). As relações de informalidade podem estar encobertas por contratos temporários, sem registro em carteira; por contratações de cooperativas de trabalho; micro-empresas, formas autônomas, entre outros.

TABELA 2. Profissionais do ensino por grupo ocupacional, setores e posição na ocupação – Brasil, 2007 (%)

Grupo ocupacional	Posição na ocupação					
	Setor público			Setor privado		
	Formal	Sem carteira	Conta própria	Formal	Sem carteira	Conta própria
Prof. Educação Infantil	87,3	12,6	--	91,0	9,0	--
Prof. Ensino Fundamental I	84,8	15,2	--	81,8	18,2	--
Prof. Ensino Fundamental II	84,4	15,6	--	80,2	19,8	--
Prof. Ensino Médio	85,1	14,9	--	76,7	23,3	--
Prof. Educação Profissional	68,9	31,1	--	56,1	43,9	--
Prof. Ensino Superior	82,8	17,2	--	83,6	16,4	--
Prof. Educação Física	65,1	34,9	--	51,6	48,2	--
Professor Educação Especial	79,1	20,9	--	55,3	35,9	--
Programadores, Avaliadores, Orientadores	77,9	22,1	--	76,8	23,1	--
Total	83,2(*)	16,8	-- (***)	71,6(**)	28,4	--(***)

Fonte: IBGE/PNAD
(*) Estatutário (72,8%) e CLT (10,4%)
(**) Somente CLT
(***) dados não coletados

Os contratos de trabalho, tanto no setor público como no setor privado, se apóiam em aulas a serem ministradas e não em postos de trabalho, a exceção são os docentes do ensino superior público; esta configuração constrói relações de trabalho pautadas na insegurança, na ausência da previsibilidade de futuro, pois não há nenhuma garantia de permanência no emprego. Os professores da escola pesquisada, na cidade de São Paulo, embora tenham, majoritariamente, contratos por tempo indeterminado, estão

submetidos semestralmente, às possibilidades de não emprego pela redução de alunos e ou turmas, fechamentos de cursos, etc.

As relações de trabalho vivenciadas no interior da escola contribuem para construir a concepção de que o trabalho na área técnica é de curto prazo, informal ou com laços fracos. A disposição de estabelecer compromissos, afirma Sennett (2001), é assentada em relações institucionais e nas possibilidades de previsibilidade, que os professores, engenheiros ou tecnológos oriundos do processo de reestruturação das atividades produtivas, vivenciam sua negação, isto é, experimentam o magistério como curto prazo e flexibilidade.

O ensino tem se tornado atrativo para os homens face às mudanças socioeconômicas que afetam o mercado de trabalho formal, trata-se de um lugar de refúgio face ao desemprego, embora os salários no campo do ensino não sejam elevados há relativa garantia de estabilidade. A educação profissional converteu-se em segunda opção laboral para os profissionais que possuem dificuldades de se manter no mercado formal de trabalho. O trabalho no ensino profissional, historicamente, emprega engenheiros ou tecnólogos para formar outras gerações de trabalhadores industriais; assim como empregam administradores para formar trabalhadores para área de serviços. Entretanto, o que era ocupação complementar na área técnica se tornou a ocupação principal para os professores. A concepção de carreira que "define objetivos de longo prazo, padrões de comportamento profissional ou não profissional, e o senso de responsabilidade de sua conduta" (Sennett, 2001, p. 144) parecem não se concretizar. O depoimento do jovem professor de ética e cidadania, nos cursos que formam técnicos em eletrônica ou em administração, nos apresenta evidências de que a noção de carreira parece ilegível, pois não há a noção de pertencimento a um grupo profissional.

> *O contrato é CLT, por prazo indeterminado, não há jornada específica, mas pode ser alterado anualmente, semestralmente. É diferente de professor de outras redes, que tem jornada, como a prefeitura e o estado (...) eu posso trabalhar duas aulas, no mínimo, e 32, no máximo* (professor ética e cidadania)

Se as multiplicidades de formas de contratação expressam "desordem econômica", caracterizada pela pouca capacidade regulatória do Estado face aos mercados, segundo Pochmann (2003); elas acentuam a segmentação e a heterogeneidade, características históricas do mercado de trabalho brasileiro.

ITINERÁRIOS PESSOAIS E DESTINOS PROFISSIONAIS?

Os professores brasileiros são relativamente jovens, com idade média inferior a 40 anos de idade[8]. No Brasil, o ensino é uma profissão que se ingressa em torno dos 21 anos de idade, é relativamente baixa se comparada com outras profissões clássicas que requerem maior tempo para a formação, para obtenção de diplomas e exames de acesso à profissão. O tempo de contribuição para conquistar o direito à aposentadoria é bastante inferior às demais profissões, os professores do ensino básico no Brasil aposentam-se aos 55 anos de idade e ou 25 anos de cotização social.

[8] Dados IBGE/PNAD, 2007. Cerca de 75% dos professores brasileiros estão na faixa etária entre 25 e 49 anos de idade.

Os professores têm sido analisados como inclusos da classe média. E estes se definem sempre pela negação, não estariam nem nas classes populares[9] nem nas classes médias. A análise aqui realizada se ancora na própria classificação que os professores fazem sobre sua posição na estrutura social, são eles que dizem em que lugar se encontram. As representações que têm acerca de sua posição relativa na estrutura social, sobre suas trajetórias e expectativas de futuro permitem colocar em evidência os movimentos de mobilidade social ascendente ou descendente vivenciados pelos professores, relativos aos pais (inter-gerações) e na sua própria biografia (geracional).

Os professores oriundos de contextos sociais com profundas diferenciações sociais se apresentam como membros das classes médias "baixas", isto é se compreendem como pertencentes a um segmento social, no interior das camadas médias, entre "os pobres" e os "ricos". A noção de classe é associada a noção de distribuição desigual da renda, da "honra" e do "prestígio". Os professores, na concepção deles próprios, seriam um "grupo de status" no interior da classe trabalhadora. A noção de que classe média baixa está associada à noção de que os professores se aproximam economicamente dos trabalhadores manuais, pois tiveram perdas salariais[10] e ou perda de prestígio e *status*.

Dentre os professores, somente 11% dos professores afirmam que pertencem a segmentos sociais desfavorecidos, os demais informam que pertencem às camadas médias, sendo que mais da metade (51%) adjetiva-se como "classe média baixa". Segundo Décio Saes, a noção de classe média seria uma "noção prática" para designar um comportamento político e ideológico específico, guiado por uma consciência meritocrática, típico de um setor de trabalhadores assalariados que se distinguem dos trabalhadores manuais. As hierarquias sociais são apresentadas como construídas em dons e nos méritos individuais. O professor, pela concepção do trabalho que realiza, cercado de objetos e símbolos do trabalho intelectual, concebe a si mesmo como um trabalhador não manual que integra uma classe social, a classe média.

O capital escolar das famílias nos quais nasceram os professores indica as origens sociais dos professores, pois expressa o lugar que ocupava a geração anterior na estrutura social. No Brasil, é bastante baixo o nível de escolarização dos pais; a maioria tem menos de 6 anos de escolarização, isto é não possui o nível fundamental completo (8 anos) obrigatório para toda a população desde 1972. Os pais dos professores são mais escolarizados que das professoras, assim como dos professores mais jovens, do ensino secundário e dos que trabalham no setor privado. A expansão da escolarização, nos anos recentes no Brasil, é visível na diferença entre a escolarização dos pais dos jovens professores (43,6% tem12 anos ou mais de estudos) e dos antigos professores (28,0 tem 12 anos ou mais de estudos); ainda que o contingente de pais com pouca escolarização permaneça alto. As mulheres professoras vêm de contextos sociais marcados pela baixa escolarização dos pais. As diferenças na escolarização dos pais dos professores que trabalham no setor privado e no setor público parecem confirmar a existência de coincidência de classe entre o estudante e seu professor, as escolas públicas possuem estudantes e professores oriundos de camadas populares. A profissão docente se

[9] A noção de classe popular é usada como categoria descritiva e não como conceito. As classes populares encontram-se exploradas economicamente e dominadas politicamente, pois a noção de classe indica a posição nas relações de produção.

[10] 65% dos professores brasileiros ganham até 3 salários mínimos; no setor público 65% e no setor privado 64%. Na educação profissional: 55% dos que trabalham no setor público e 70% no setor privado recebem até 3 salários mínimos (Fonte: IBGE/PNAD, 2007)

constitui em um forte mecanismo de mobilidade ascendente para os professores brasileiros.

> *"Meu pai tem somente a primeira série [ensino fundamental] e minha mãe até a 4ª.série [ensino fundamental]. Mas nós somos seis filhos, dos seis, eu acho que é um dado importante, todos estudaram em escola pública e todos estudaram na Unicamp e cinco se dedicaram às carreiras de professores. Duas irmãs são formadas em Letras, dois em História, eu em Artes e um em Economia, o único que não é professor."* (professora, Artes)

> *Minha família era bem humilde, entende? Meus pais não sabiam ler nem escrever. (...) Somos uma família de 10 irmãos., sendo 4 homens e 6 mulheres. Os homens conseguiram fazer a escola primária e depois o ensino industrial, as mulheres não tiveram condições de estudar porque morávamos longe da cidade. Eu andava 12 quilômetros para fazer a escola primária (...) tinha que ir a pé.* (professor, mecânica)

A predisposição de mobilidade social ascendente na estrutura social orienta as estratégias dos professores. A trajetória percorrida parece reproduzir a origem social, pois é apresentada como uma espécie de estabilidade.

> *A gente sabia que a maneira de buscar uma ascensão social era através da escola, pra fugir de uma certa opressão financeira, uma coisa assim: era através da escola, do livro que vai me levar a um lugar ao sol ou que vai me dar um emprego, ou que vai fazer com que eu me sustente.* (professor, física)

A docência é uma profissão que se reproduz no interior das configurações familiares. É muito significativo o número de professores (cerca de 2/3) que tiveram um familiar que exerce ou já exerceu o mesmo ofício. Não há pesquisas para comparar se o fenômeno é relativo à profissão docente ou se é característico de demais profissões. A transmissão de modos de ver, de valorar, etc. se realiza mediante experiências de socialização familiar e podem ter muito peso nas decisões sobre carreiras. É possível que as representações construídas sobre a docência como vocação se expliquem pelos mecanismos de socialização familiar que naturalizam as "escolhas" profissionais: "desde pequena queria ser professora", ou "nasci para ser professora".

> *Meu pai era professor de desenho no ensino fundamental. Minha mãe era professora também, professora de piano. Ela lecionava de vez em quando, era mais coisa da casa mesmo.* (professor, mecânica)

Ser professor não é uma vocação, nem mesmo projeto de vida para os professores da educação técnica e profissional, mas não é mais que um acaso, segundo os professores entrevistados. São principalmente as dificuldades apresentadas pelo mercado de trabalho que orientam as trajetórias de inserção no ensino como trabalho, pois eles são atraídos por um emprego estável, com direitos e sem riscos. O ensino é uma porta de entrada no mercado de trabalho para aqueles que têm dificuldades em conseguir outro emprego. Mas uma vez dentro, eles fazem o melhor que podem e tentam atribuir sentido (entusiasmo, paixão e sonho) ao que fazem; trata-se de compreender as relações sociais de trabalho inscritas no quadro dos serviços públicos em educação. Um *métier* relacional que apresenta forte implicação com a noção de serviço público. É uma importante atividade que se deve investir subjetivamente,

mesmo que haja sacrifícios nas perspectivas de carreiras (reconhecimento de que é um trabalho qualificado mediante salários).

> *Eu sempre gostei de dar aulas, quando eu criança, eu era a mais velha da minha casa, então eu ajudava meus irmãos, os amigos de meus irmãos, meus amigos, então... Acho que estava no sangue, não era minha idéia ser professora naquela época, eu queria ser engenheira e trabalhar na indústria. Mas aí eu casei e a indústria, aqui em Campinas, era um mercado pequeno, fui fazer mestrado, depois vim dar aulas aqui, com uma amiga que trabalhava aqui. Passei no concurso e fiquei.* (professora, engenheira de alimentos)

Se, de uma parte, consideramos que as relações de trabalho são inscritas na esfera da reprodução da força de trabalho, de outra o reconhecimento social da importância republicana da profissão se traduz, segundo os professores entrevistados, em salários e em condições melhores de trabalho. Há um movimento contraditório entre os professores que exercem este *métier*, pois se trata de um trabalho que exige engajamento e investimento subjetivo na produção e na transformação da cultura.

COMO FAZER A DOCÊNCIA? SOFRIMENTO MENTAL POR NÃO SABER FAZER

A partir do momento em que os professores se inserem na profissão, eles se interrogam sobre as maneiras como se constroem o *métier* docente e como superar as dificuldades por não se considerarem à altura do que esta profissão solicita. Quando são interrogados sobre o começo de suas carreiras, eles evocam o sofrimento de não saber fazer o métier, de situações de trabalho desestabilizadoras que provocam a crença de que são incompetentes.

> *A gente faz muita besteira no começo. Eu tinha 22 anos, era inexperiente, trabalhava com classes de alunos de periferia, do outro lado da cidade, eu não conhecia aquela realidade, outras experiências sociais. Eram 45 alunos na sala de aula. Você prepara a aula, fica horas preparando, a aula acontece, deveria ser uma aula de 50 minutos, mas acontece só 40 minutos na frente de um monte de alunos. Aluno indisciplinado, você entre em desespero, perde o controle, tem reações irracionais. Isso é muito comum na inexperiência. Na periferia eram muitos professores jovens e todo mundo batendo a cabeça juntos. Isso ajudou muito a minha experiência profissional.* (professor, história)

Se as condições de trabalho dificultam a realização da profissão, por que permanecem neste *métier*? Os professores entrevistados nos dizem sobre como vale a pena ser professor

> *São pequenas coisas, quando você vê o aluno e ele conseguiu aprender alguma coisinha, aquilo lá me deixa feliz. No final do curso, a gente percebe que ele conseguiu dominar aquela tecnologia que a gente ensinou ao longo do ano, aquilo é um momento de satisfação; eu fui bem sucedido!* (professor, elétrica)

O CONFLITO EM TORNO DO USO DO TEMPO

O *métier* de professor tem dupla regulação temporal. O tempo um conceito central no cálculo do tempo de trabalho, tanto para a distribuição de aulas e portanto

para a manutenção do emprego, como para as carreiras e os direitos agregados ao trabalho (aposentadorias, licenças especiais). Entretanto, as estratégias governamentais de desregulamentação das relações de trabalho, no Brasil, que implicam em obter dos professores a intensificação e a flexibilização do trabalho apresentam reflexos na vida pessoal destes. Se de um lado há uma racionalidade no uso do tempo de trabalho de professores, por outro há uma opacidade do tempo de trabalho. Há um tempo de trabalho administrável (o tempo de permanência na escola com aulas ou em reuniões), o outro tempo não administrável ou opaco (preparação das aulas, correções, formação continuada pessoal) não fixado pela escola na distribuição dos horários semanais e auto-regulado pelos professores, aparece como trabalho não pago.

A opacidade do tempo de trabalho se apresenta como duplo problema de um lado pelo não reconhecimento social das atividades realizadas fora do âmbito da escola; e também pelos professores que não conseguem medir este tempo; e de outro, pelos reflexos na vida cotidiana dos professores, pela invasão do público na esfera da vida privada.

> *Eu vou falar o real, o real é o seguinte: eu demoro muito para preparar minhas aulas, por que eu tenho que juntar muito material, fazer pesquisas, eu demoro muito. O professor de Artes trabalha muito, a gente participa de uma Comissão de Ação Cultural além da preparação das aulas, isto toma um tempo considerável. De tanto carregar muito material, eu fico com os braços assim [mostra os braços musculosos]. Além disso a gente trabalha muito com organização de eventos, de exposições, de feira de artes, de semana de artes. A gente trabalha muito mesmo na escola. Esse trabalho não é remunerado, ele entra nas 30 horas de aulas semanais. A gente trabalha muito, se for por na ponta do lápis, não digo por semana, por que varia de semana para semana. A gente gasta quase o mesmo tempo das aulas para preparar as aulas. E se eu for calcular o que eu quero trabalhar com os alunos, eu não consigo fazer nada, o tempo passa voando.*(professora de artes)

Do tempo que "voa" à intensificação do trabalho, encontramos professores que descontroem a noção de que o ensino é um trabalho de mulheres por que permite trabalhar em tempo parcial. Mais de 2/3 dos professores trabalham em tempo completo com mais de 30 horas de aulas face à classe[11].

O tempo de trabalho é difícil de mensurar, pois a maioria dos professores trabalha, também, em domicílio, seja preparando, seja corrigindo as atividades. Trata-se de uma profissão, segundo os professores, de tempo integral que ocupa não só o espaço público como o privado[12]. O tempo da atividade produtiva remunerada está longe de ser impermeável ao tempo da vida privada – ação doméstica, lazer, descanso -,para os professores o trabalho de ensinar é um trabalho que se faz o tempo todo. O tempo do trabalho docente parece romper com o tempo medido pelo relógio: linear, mensurável, previsível (Bruni, 1991). O trabalho docente, neste sentido, não estaria submetido às mesmas temporalidades da produtividade, pois segundo os professores entrevistados

[11] 80% dos professores brasileiros ministram de 15 a 44 aulas semanais; apenas 3,2% dos professores ministram menos de 15 horas semanais de aulas; 19% trabalham mais que 44 horas aulas por semana (Fonte: IBGE/PNAD, 2007).

[12] Os professores franceses afirmavam que se encontravam no métier 24 horas (num dia que durava 24 horas), não era possível separar os diferentes tempos.

nos dois países[13], não se sabe onde começa e onde acaba o tempo do trabalho docente. Também na articulação entre a vida privada e a profissional, há que se destacar as condições em que o trabalho se realiza. As condições de trabalho mais favoráveis produzem reflexos na vida profissional e vida privada, seja na construção de representações sobre o *métier* de professor, seja na construção das carreiras e das trajetórias profissionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mudanças verificadas nas relações e no mercado de trabalho no Brasil se caracterizam pela tradução em novas normas legais que visam o reconhecimento de diferentes tipos de contratos de trabalho.

Os dados evidenciam que o trabalho docente estaria diante, também, de diversificação das formas de contratação flexível no Brasil e na França. Os contratos atípicos, no Brasil, se apresentam na concepção de funcionário público demissível e do contratado por serviço certo (professor contratado para um curso).

Q características do mercado de trabalho no campo da educação são observadas: (1) O crescimento de profissionais no campo do ensino acompanha o crescimento populacional que se inscreve em instituições educativas; (2) O mercado de trabalho se caracteriza pela predominância da formalidade, de contratos de trabalho. Entretanto, há evidências nos dados estatísticos de movimento de flexibilização do mercado de trabalho mediante ausência de contratos de trabalho (no Brasil: sem carteira, eventuais, por conta própria); (3) A forma predominante de organização do trabalho docente é sobre o currículo escolar e não sobre os projetos pedagógicos da escola. No Brasil, já se evidencia formas de contratação com base em projetos (cursos "demandados" pelo setor produtivo) que permitem contratos de trabalho terceirizados, sub-contratados, por serviço certo, entre outros. Finalmente, quando se observam as relações de gênero, elas mantêm as clivagens, já bastante estudadas, entre campo de conhecimento e científico, as mulheres continuam majoritárias em ciências humanas e letras, em escolas de formação geral e nas periferias urbanas.

As políticas públicas de restrição orçamentária justificaram a desregulamentação dos direitos, entre eles a aposentadoria, e permitiram diferentes arranjos contratuais, em especial a individualização na gestão do trabalho que informa a construção de diferentes racionalidades. Este movimento, no Brasil, as condições em que o trabalho de professores se realiza é marcado pela intensa competição para a manutenção dos empregos.

O emprego para professores, no setor público, no Brasil, não é um trabalho de "dedicação exclusiva", pois eles não são funcionários de Estado. Os professores podem trabalhar uma parte do dia em uma escola pública estadual ou municipal e a outra parte em uma escola privada, ou em duas escolas municipais. Situação impensável caso fossem compreendidos como um segmento profissional que exerce função de Estado. As escolas, nesta perspectiva, podem ser abarcadas como *prestadoras de serviços educacionais*, nas quais o professor é um elemento nesta cadeia e pode fazê-lo em diferentes horários e escolas. Como há forte variação salarial entre as escolas mantidas

[13] Essa afirmação esteve mais presente entre os professores franceses que entre os brasileiros; e mais entre os do Colégio Técnico do que entre aqueles da Escola Técnica. Parece confirma-se a relação entre condições de trabalho e as representações sobre a profissão.

pelo poder público e pela iniciativa privada, os professores buscam compor seus salários mediante o trabalho em diferentes locais[14].

O ensino é uma das poucas profissões, no Brasil e no setor público, que permite o "acúmulo" de dois cargos estatutários, assim como consente que um professor trabalhe em duas ou mais escolas para "completar" sua jornada de trabalho; também admite que professores tenham dois ou mais contratos de trabalho. Há um padrão laboral no trabalho docente que legitima diferentes arranjos contratuais; e que por vezes se confunde com a flexibilização do trabalho no contexto contemporâneo, com a concepção de *part-time-workers.*

No Brasil, há um padrão de uso do tempo de ensino pelas instituições escolares, os professores mantém jornadas superiores a 30 horas semanais. Esta flexibilidade temporal que compreende as diferentes jornadas de trabalho é um instrumento de racionalização do tempo de trabalho de professores e neste sentido, as práticas contemporâneas de flexibilidade não se constituem em ruptura com as tradicionais normas de organização do trabalho docente.

O tempo de trabalho, diferentemente do tempo de ensino, é de difícil mensuração, trata-se de uma profissão, segundo os professores, de tempo integral que ocupa não só o espaço público como o privado; o tempo do trabalho docente parece romper com o tempo medido pelo relógio: linear, mensurável ou previsível e neste sentido, não estaria submetido às mesmas temporalidades da produtividade.

Os professores brasileiros viram mudar os contornos de sua profissão, mediante as mudanças sociais decorrentes da crise econômica sobre a vida escolar: desemprego, aumento das desigualdades sociais, segregação geográfica dos diferentes grupos sociais.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS:

ACCARDO, A . et CORCUFF, P. *La sociologie de Bourdieu*. Bordeaux : Le Mascaret, 1986.

BALTAR, P.; MORETTO, A.; KREIN, J.D. O emprego forma no Brasil: início do século XXI. In: KREIN, J.D. *As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores*. Campinas: CESIT, LTr e Ematra XV, 2006.

BEYNON, H. As práticas do trabalho em mutação. In: ANTUNES, R. et al. *Neoliberalismo, trabalho e sindicatos*. São Paulo: Boitempo, 1999

BOURDIEU, P. *Razões práticas*. Campinas: Papirus. 1996.

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. A reforma do Estado nos anos noventa: lógica e mecanismos de controle, *Revista de Cultura Política Lua Nova*, no. 45, p. 49-95, 1996.

BRUNI, José Carlos. Tempo e trabalho intelectual. *Tempo Social*. Revista de Sociologia da USP. Vol.3, n.1-2, p.155-168, 1991

CARVALHO FILHO, E.D.P. *Evolução do emprego público no Brasil dos anos 90*. Campinas: Instituto de Economia/ Unicamp, 2002 (tese de doutoramento).

CASTEL, R. *As metamorfoses da questão salarial – uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998

[14] Os dados empíricos contrariam os dados produzidos pelo MEC/INEP que nos informam: 63,8% dos professores trabalham em só período e 80,9% lecionam em só estabelecimento de ensino. PESTANA, Maria Inês (coord.). *Estudo exploratório sobre o professor brasileiro*. Brasília: MEC/INEP, 2009, p.23-24.

CROS, F. et OBIN, J. P. *Attirer, former et retenir des enseignants de qualité*. Rapport de base national (France) pour l´OCDE, Paris : La Documentation Française, 2004.

Eurydice. *La profession enseignante en Europe : profil, métier et enjeux*. Bruxelles : Commission Européenne, 2002 (4 volumes).

FANFANI, Emilio Tenti. *La condicion docente – analisis comparado de la Argentina, Brasil, Peru y Uruguay*. Buenos Aires: Siglo Vientiuno editores Argentina, 2007.

GALVAO, Andréia. *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*. São Paulo: ed. Revan e Fapesp, 2007.

GIMENEZ, Denis M. As agências globais e as reformas do mercado de trabalho. In: KREIN, J.D. *As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores*. Campinas: CESIT, LTr e Ematra XV, 2006.

GRIOT (collectif). *Figures du temps* – les nouvelles temporalités du travail et de la formation. Paris : L´Harmattan, 2004

HABERMAS, J. Técnica e ciência como ideologia. In: Os Pensadores. *Textos Escolhidos*. São Paulo: Abril Cultural, 1983

KREIN, J.D. As tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990 a 2005. Campinas: Instituto de Economia, 2007 (tese de doutoramento)

LANG, V. *La professionnalisation des enseignants*. Paris: PUF, 1999.

LINHART, D. *A desmedida do capital*. São Paulo: Boitempo, 2007.

MABILON-BONFILS, B. et SAADOUN, L. *Sociologie politique de l´école*. Paris : PUF, 2001.

Nogueira 2005

PAIVA, E. e DURÃO, A. V. A escola como centro de redes de atividades informais. *Contemporaneidade e Educação*. Rio de Janeiro, Année III, n. 4, déc., 1998.

PÉLAGE, A. et ROGER, J. L. Le temps de travail comme levier de la recomposition du métier d´enseignant au secondaire. *Sociologia del Lavoro*, 74-75, Bologna, 1999.

SEGNINI, L e SOUZA, A N. *Relatórios de desenvolvimento da pesquisa.* São Paulo: FAPESP, 2004, 2005 e 2006.

SENNETT, R. *A corrosão do caráter - conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro : Record, 2001.

SOUZA LOBO, E. Os caminhos da sociologia no Brasil : modos de vida e experiência. *Tempo Social*, Revista de Sociologia da USP, vol4, n1-2, p.7-15, 1º. Semestre, 1994.

SOUZA, A N. Trajetórias de professores da educação profissional. *Proposições*.vol.16, no.3(48). Set/dez, 2005.

TANGUY, L. *L´enseignement professionnel en France. Des ouvriers aux techniciens*. Paris: PUF, 1991.

São Paulo, 15 de junho de 2009.

XI Encontro da ABET

Associação Brasileira de Estudos do Trabalho

O sindicalismo deixou a crise para trás? Notas sobre o caso brasileiro

Armando Boito

Professor de Ciência Política da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp)

Paula Marcelino

Pós-doutoranda no Centro de Recursos Humanos (CRH) da Universidade Federal da Bahia (UFBA).

Sessão Temática 6: Sindicalismo e outras formas de organização e resistência dos trabalhadores

Campinas, setembro de 2009

Resumo

O objetivo deste texto é retomar, de modo preliminar e indicativo, um debate que mobilizou os estudiosos, observadores e ativistas do movimento sindical nas décadas de 1980 e 1990. Naquela época, escreveu-se muito sobre a crise e, em alguns casos, sobre o declínio histórico do movimento sindical. A questão que queremos levantar é a seguinte: à luz da atividade sindical na década de 2000, o que podemos, retrospectivamente, dizer sobre aquelas teses? Na década de 2000, o sindicalismo deixou a crise para trás? Podemos afirmar que a atividade sindical da década em curso está desmentindo a tese do declínio histórico do sindicalismo? Tendo em vista questões como essas, o nosso texto analisa ciclo de greves em curso no Brasil a partir do ano de 2004, destacando, dentre outros elementos, o número de greves e de grevistas, o caráter ofensivo dessas greves e as vitórias que os trabalhadores veem obtendo em suas reivindicações. Defendemos a hipótese, ainda sob investigação, de que a atividade sindical no Brasil nos anos 2000 é um indicador muito forte do equívoco da tese do declínio histórico do sindicalismo.

Palavras-chave: crise do sindicalismo, sindicalismo no Brasil, greves.

O problema

O objetivo deste texto é retomar, de modo preliminar e indicativo, um debate que mobilizou os estudiosos, observadores e ativistas do movimento sindical nas décadas de 1980 e 1990. Naquela época, escreveu-se muito sobre a crise e, em alguns casos, sobre o declínio histórico do movimento sindical. A questão que queremos levantar é a seguinte: à luz da atividade sindical na década de 2000, o que podemos, retrospectivamente, dizer sobre aquelas teses? Na década de 2000, o sindicalismo deixou a crise para trás? Podemos afirmar que a atividade sindical da década em curso está desmentindo a tese do declínio histórico do sindicalismo?

Com efeito, as décadas de 1980 e 1990 presenciaram um período de considerável refluxo da ação sindical nos maiores países europeus, nos Estados Unidos e nos maiores países da América Latina. O impacto desse movimento de refluxo entre os estudiosos do tema foi grande. Os diagnósticos emitidos variaram. Uns falaram em crise do sindicalismo e outros, mais ousados, chegaram a concluir que o sindicalismo entrara numa fase de declínio histórico, iniciando uma marcha para o fim ou para uma situação em que passaria a existir apenas vegetativamente.

De fato, na maioria dos países europeus e latino-americanos, pode-se observar uma moderação na luta sindical. No Brasil, segundo Pochmann (1998: 161), os anos 1990 são marcados por, pelo menos, cinco alterações importantes: queda na quantidade de greves, redução na taxa de sindicalização, proliferação "administrativa" do número de sindicatos – fenômeno possibilitado pela estrutura sindical corporativa de Estado ainda existente no Brasil – fragmentação das negociações e diminuição na quantidade de cláusulas acordadas. Já, segundo Rodrigues (2002: 11): "[...] os sindicatos, em todo o mundo, vivem hoje uma situação muito difícil, expressa na queda do número e da proporção de filiados e no declínio das taxas de greve, dois fenômenos indicativos do enfraquecimento do sindicalismo como instituição e do poder sindical como ator político". Para Rodrigues (2002), a situação do sindicalismo em praticamente todo o mundo apontaria muito mais para um declínio desse tipo de ação do que para uma crise. A diferença entre as duas situações é que uma crise poderia, eventualmente, propiciar um salto qualitativo na sua superação. Já o declínio é algo irreversível, como o envelhecimento. Segundo o autor, a introdução da automação e da informatização prejudicou o sindicalismo, pois esse tinha como alicerce, fundamentalmente, os trabalhadores manuais. O declínio só não foi mais profundo porque, ao contrário do que aconteceu com o setor privado, no Brasil e nos outros países capitalistas do mundo, houve um crescimento do sindicalismo dos funcionários públicos. Para o autor, a entrada em cena desses novos sindicatos, significou certa reativação do sindicalismo como um todo, pois foi capaz de introduzir um pouco de dinamismo para as estruturas consolidadas e acomodadas dos sindicatos (Rodrigues, 2002: 108).

Embora a tese do declínio do sindicalismo tenha sido colocada em debate no Brasil pelo livro de Rodrigues (2002), essa não é uma idéia original na bibliografia sobre o tema. Antes, Baumard e Blanchot (1994: 23) diziam: "[...] compreendemos que, mais que uma conjuntura desfavorável, é a essência mesma do sindicalismo que está atualmente em crise." Os autores recuperam essa tese, por sua vez, de Pierre Rosanvallon, em livro de 1988 (*La Question Syndicale*). De resto, a idéia de uma crise do sindicalismo ou de seu declínio não só não é exclusividade de autores brasileiros, como tampouco é uma tese recente. Segundo Mouriaux (1994), a noção de crise do sindicalismo é antiga. Em 1910, a CGT (*Confédération General du Travail*) francesa fez uma enquete sobre "a crise do sindicalismo". As explicações surgidas nessa

pesquisa foram as mais variadas: rotinização da vida sindical, inabilidade das lideranças, forma de agir dos anarquistas, etc. O sindicalismo, no geral, passava por uma fase de transição entre as corporações de ofício e a indústria. Hoje, os argumentos comuns para explicar o fenômeno que uns chamam de crise e outros de declínio do sindicalismo se referem às condições econômicas a partir das quais atuam os sindicatos, à maior ou menor disponibilidade dos governos para tolerar a existência ou negociar com eles e fazem, fundamentalmente, referência às mudanças tecnológicas – que seriam causa de desemprego, da diminuição do peso do setor secundário da economia na geração empregos – e às alterações no perfil da força de trabalho.

A discussão sobre crise ou declínio do sindicalismo está diretamente ligada, nos países do capitalismo ocidental, ao contexto do capitalismo neoliberal e da reestruturação da empresa capitalista. Se a parcela conservadora dos pesquisadores do tema deixou de lado os estudos sobre o sindicalismo por considerá-lo anacrônico numa "economia de mercado", parece razoável afirmar que uma parcela dos estudiosos progressistas também cedeu, de alguma forma, às análises que atenuam o papel da luta sindical das classes trabalhadoras. Não seria gratuito afirmar que a tese sobre o declínio histórico da luta sindical bem como a ênfase unilateral e genérica na idéia de crise do sindicalismo podem ter contribuído para desarmar os ativistas e dirigentes do movimento sindical.

O debate

Examinemos esse debate um pouco mais de perto [1].

Caire (1990) sistematiza um conjunto de explicações para a crise do sindicalismo dizendo que se trata de um movimento que se desdobra em três momentos: crise de adesão, crise de militantismo e crise da imagem do sindicalismo. Segundo esse autor, a crise seria mais ampla e mais profunda que a vivida no pós Segunda Guerra. Primeiro, porque ela teria uma duração maior; depois, porque o desemprego do final do século XX apresentava-se como um fenômeno mais massivo que o que se verificava no pós-Segunda Guerra. No que se refere às mutações nos comportamentos individuais, o autor destaca três fontes importantes: os jovens, as mulheres e os desempregados. Esses últimos, mesmo quando têm a possibilidade de se sindicalizar (como ocorre, por exemplo, na Alemanha), criariam um problema de identidade para o movimento sindical, que sempre se baseou em trabalhadores empregados, de estabilidade financeira para as organizações – visto que o desempregado tem dificuldade em contribuir financeiramente para o sindicato – e dificuldades para definir métodos de luta e uma estratégia reivindicativa eficaz, visto que a greve só pode ser empreendida por quem está empregado [2].

Alguns dos principais fatores que, segundo Rodrigues (2002), precipitariam o que o autor considera um declínio histórico do sindicalismo seriam: a descentralização da barganha, ou seja, a pulverização das categorias profissionais em diversos sindicatos; a incidência maior da negociação por local de trabalho, prática cada dia mais comum pela pressão das próprias empresas e pela dificuldade dos

---

[1] A discussão da bibliografia que apresentamos a seguir baseia-se no trabalho de Paula Marcelino (Marcelino, 2008).

[2] Os mesmos argumentos são levantados para explicar também a crise do sindicalismo na Inglaterra, por Poirier e Ravier (1990).

sindicatos de mobilizar grandes contingentes de trabalhadores; flexibilização da utilização da força de trabalho, com os aumentos de jornada, contratações temporárias e degradação de direitos trabalhistas.

Embora não apresente dados específicos, Rodrigues (2002: 180) acredita que tem aumentado o desinteresse dos trabalhadores pelo sindicato. Isto se daria porque, "Diante do risco de diminuição do emprego, os sindicatos tendem a moderar as demandas e, assim, a se mostrarem menos úteis para os empregados. Conseqüentemente, os custos [como o pagamento de mensalidades e as medidas de represália patronal, AB/PM] passam a não compensar as vantagens que a sindicalização possa eventualmente trazer." Além disso, acrescenta Rodrigues (2002: 275), "[...] as conquistas sindicais anteriores diminuem, ironicamente, a necessidade atual dos sindicatos. Acrescenta-se a isso as novas políticas de relações humanas das grandes empresas, mais integrativas e democráticas."

Deixando de lado o pressuposto, no mínimo duvidoso, segundo o qual as novas formas de produção e organização do trabalho democratizariam as relações de poder dentro das empresas (Rodrigues, 2002), ou que elas permitiriam uma maior autonomia do trabalhador (Leite, 1994), é preciso reconhecer que as idéias e fatos que levam Rodrigues (2002) e outros autores a concluírem que o sindicalismo estaria em um processo de declínio histórico é um encadeamento lógico de idéias que parece, no seu conjunto, fazer sentido: mudanças tecnológicas e organizacionais que levam ao desemprego que, por sua vez, ocasiona o descrédito na capacidade do sindicalismo de reverter a situação, o que provoca a desfiliação e a desindentificação sindical. Há outros elementos que compõem esse quadro de crise ou de declínio: a burocratização do funcionamento dos sindicatos, a desconfiança dos trabalhadores frente às lideranças sindicais (Labbé e Croisat, 1992) e a politização ou partidarização dos sindicatos (Mouriuax, 2006); mas eles entram de maneira secundária nas explicações gerais sobre a crise ou o declínio do sindicalismo.

Os motivos da crise ou do declínio histórico do sindicalismo arrolados pela bibliografia que aborda o tema podem ser classificados em quatro tipos:

a) os motivos ou causas de ordem econômica, como o desemprego e o crescimento econômico baixo, que são características do modelo capitalista neoliberal, particularmente na Europa e na América Latina;

b) os motivos ou causas referentes à reorganização dos processos de trabalho e das formas de contratação: introdução de mecanismos flexibilização do aparato produtivo, ampliação da terceirização, trabalho temporário, etc;

c) motivos ou causas que versam sobre o funcionamento da organização e do movimento sindical: burocratização dos sindicatos, vinculação com partidos políticos etc.

d) motivos ou causas de ordem ideológica e política: ascensão da ideologia liberal, individualismo crescente, perda da referência socialista e comunista, etc.

Uma primeira avaliação do debate

Consideramos, quanto a nós, que os dados indicam que houve, de fato, um refluxo do movimento sindical em escala internacional, quando comparamos a situação do sindicalismo nas décadas de 1980 e 1990 com a situação que esse movimento vivia na década de 1970. O texto de Rodrigues (2002), embora tenha, na nossa avaliação, caracterizado esse refluxo erroneamente, como tentaremos apontar, ao denominá-lo um declínio histórico, teve o mérito de evidenciar em dados o refluxo efetivo da luta

sindical. Esse refluxo incluiu o sindicalismo brasileiro, embora a tendência à queda da luta sindical tenha chegado aqui algum tempo depois de já ter se instalado nos maiores países da Europa. Por ora, basta citarmos um dado: no segundo lustro da década de 1980, a média anual de greves no Brasil atingiu o número de 2203 greves; já para o período 1991-1997, a média anual de greves caiu para cerca de 930 (Noronha *at al.*, 1998).

Contudo, caracterizar o refluxo como crise estrutural ou declínio é um outro passo. As regiões mais populosas do planeta, situadas no centro e no sul do continente Asiático, apenas nas últimas décadas ingressaram no processo de industrialização. Os conflitos trabalhistas, ainda em caráter pré-sindical, isto é, espontâneos e resolvidos por via judiciária, estão crescendo na China, que é o principal país da região. Não é o caso de nos perguntarmos se não teremos, no futuro próximo, um movimento sindical de trabalhadores industriais na China? Ademais, e voltando para o caso da Europa e do Brasil, se observadas as curvas de longo prazo, podemos afirmar que o sindicalismo mantém-se estável ou em ascensão. Trata-se, portanto, de um erro analítico chegar a um prognóstico de tendência irreversível de declínio do sindicalismo fazendo projeções de longo prazo a partir apenas da análise das tendências de curto prazo. Quando se compara a atividade sindical (greves, taxas de sindicalização, etc.) da década de 1990 com a década de 1980 nos países da Europa, o resultado é uma queda, mas se a comparação se dá com a década de 1960, a constatação será contrária. Isso vale também para o caso brasileiro.

Duas questões são incontornáveis: como caracterizar esse refluxo? Quais foram as suas causas?

Daquelas quatro ordens de motivos ou causas enumerados no item anterior deste texto, os dois primeiros, referentes aos fatores econômicos (desemprego, crescimento baixo) e à reestruturação do processo de trabalho (novas tecnologias, novos métodos de produção) e das formas de contratação, ocupam um papel de destaque na bibliografia. Em outras palavras, a crise do sindicalismo, para uns, ou seu declínio histórico, para outros, tem sua explicação centrada na irreversibilidade daquilo que seria identificado como uma nova ordem social, resultante de mudanças econômicas e tecnológicas, principalmente. Diante desse diagnóstico, seríamos, em boa lógica, obrigados a deduzir que não haveria saída para o sindicalismo (Boito Jr., 2003). Ou seja, a maioria dessas análises, quando não ignora, minimiza o papel da conjuntura política e ideológica nas quais agem as forças sociais em presença e, inclusive, o movimento sindical, como um movimento reivindicativo dos trabalhadores assalariados. Assim, incorre-se no equívoco que consiste em analisar a classe operária e o sindicalismo separadamente do processo político nacional e internacional.

Analisada com cuidado a história do movimento operário, veremos que os trabalhadores mais organizados sindicalmente da fase anterior do capitalismo (período do Estado de Bem-estar e do desenvolvimentismo) puderam se beneficiar da expansão do movimento socialista em escala internacional ao longo da primeira metade do século XX. Embora o movimento sindical e o movimento socialista sejam dois movimentos distintos, eles podem entreter, dependendo da situação histórica, uma relação de fortalecimento mútuo, e foi justamente isso o que ocorreu em grande parte dos países ao longo do século XX. Já os novos setores da classe operária e demais classes trabalhadoras iniciaram sua luta sindical numa conjuntura política muito desfavorável, marcada pela crise do movimento socialista e pela ofensiva neoliberal em escala internacional. Por isso, é muito cedo para dizermos, simplesmente, que os setores emergentes da classe operária e dos assalariados de classe média não apresentam propensão à sindicalização.

Ao já exposto contra a idéia de uma irreversibilidade da crise, soma-se o fato de que há na história do sindicalismo vários exemplos de setores que não tinham propensão aparente à sindicalização e que, em determinadas condições históricas, aderiram massivamente a essa forma de organização e de luta. Poderíamos citar três casos muito importantes para a história do sindicalismo internacional e bastante conhecidos: a) o surgimento dos denominados Sindicatos Gerais na Inglaterra de final do século XIX, que arregimentaram as massas trabalhadoras da indústria e também do setor de serviços que eram rejeitadas pelas *trade-unions*, posto que esses sindicatos se baseavam apenas nos trabalhadores qualificados (Marx e Engels, 1972) b) o surgimento dos denominados sindicatos industriais nos EUA das décadas de 1920 e 1930, que arregimentaram a massa de trabalhadores não qualificados do setor industrial, que eram rejeitados pela *American Federation of Labor* (AFL) (Guerrin, 1977) e c) o sindicalismo de classe média, que arregimentou para a ação sindical os trabalhadores de escritório e do Estado, considerados, até meados do século XX, trabalhadores infensos a qualquer apelo sindical (Lockwood, 1962; Boito, 2007). Nesses três casos, a incorporação massiva desses novos setores à luta sindical representou um novo sopro de vida no movimento reivindicativo dos trabalhadores.

Nas teses sobre o declínio do sindicalismo também há um outro pilar mal colocado: a tese de que as classes trabalhadoras são hoje mais fragmentadas e heterogêneas que em outras fases do capitalismo. Em primeiro lugar, podemos nos perguntar se essa tese não subestimaria a heterogeneidade das classes trabalhadoras ao longo de toda a história do capitalismo. O historiador Eric Hobsbawm insiste na idéia de que na passagem do século XIX para o século XX, foi o movimento que criou a unidade da classe operária, pois, do ponto de vista sócio-econômica, essa classe era por demais heterogênea e fragmentada (Hobsbawm, 1988).

A tese fragmentação como causa fundamental da crise do sindicalismo ignora, também, que há, no capitalismo contemporâneo, um processo contrário à fragmentação que é o de homogeneização entre os trabalhadores de classe média e os operários; entre os trabalhadores de diferentes nacionalidades; entre os trabalhadores e as trabalhadoras; etc. Assim, coexistem processos de heterogeneização e de homogeneização dentro de um mesmo período histórico e de uma mesma formação social. Por que esses autores consideram somente a segmentação quando discutem o destino do sindicalismo no mundo? Fragmentação da classe trabalhadora sempre houve. Mas para que essa fragmentação afete positiva ou negativamente a luta sindical são necessárias certas condições ligadas à conjuntura política, à história de luta dos diversos sindicatos, etc.

Em um esforço de análise mais geral, podemos afirmar que, na fase do capitalismo neoliberal, os processos de segmentação da classe trabalhadora, decorrentes das novas formas de organização e contratação da força de trabalho, impõem dificuldades importantes para a ação sindical. A segmentação dificulta a ação sindical, mas, dependendo da conjuntura, ela pode desempenhar o papel contrário e ser o motor ou um dos fatores de união e revolta dos trabalhadores. Alguns exemplos podem ser apontados nesse sentido: a) a ação sindical de trabalhadores subcontratados por centenas de empresas e nas mais variadas funções dentro da Refinaria de Paulínia (São Paulo-BR) se mostra vigorosa e ofensiva, conquistando, anos a fio, ganhos reais de salários e ampliação de direitos (Marcelino, 2008); b) a greve, de 84 dias de duração que mobilizou cerca de oito mil funcionários de 40 empresas prestadoras de serviços à Refinaria de Duque de Caxias/RJ (Reduque, Petrobras), reivindicando isonomia salarial, participação nos lucros e resultados (PLR) e reajuste salarial (Dieese, 2007: 8); c) a greve prolongada e vitoriosa dos 185 mil trabalhadores da

United Parcel Service (UPS), Estados Unidos, em 1997. A mobilização sindical uniu trabalhadores precários e "estáveis" na luta por um único contrato de trabalho. (Fantasia, 1997); d) na França, entre os anos de 2000 e 2003, surgiram várias lutas nos setores de *fast food*, comércio e limpeza. A maioria dos trabalhadores era formada por jovens em trabalhos precários. Alguns desses movimentos foram: em 2000, greve no *Mac Donald's* do Boulevard Saint-Germain; em 2001: greve na *Pizza Hut* do Ópera; em 2002, greve de 112 dias no *Mac Donald's* de Strasbourg Saint-Denis para a reintegração de trabalhadores demitidos – reivindicação atendida; ainda em 2002, greve na FNAC da Champs-Elysées; entre março de 2002 e fevereiro de 2003, greve das trabalhadoras da limpeza do grupo Accor, empregadas no Hotel Arcade (Perrin, 2004). A homogeneidade não garante a unidade nem a heterogeneidade é sinônimo de desorganização. A segmentação atual entre os trabalhadores pode ser um obstáculo de monta para sua organização; mas não é mais que isso.

O ciclo de greves de 2004-2008 no Brasil

Introdução

O que é que a situação atual da organização e da luta sindical no Brasil pode nos dizer sobre o debate acerca da crise ou do declínio histórico do sindicalismo? Ou melhor, que reflexões podemos fazer sobre a situação atual tendo em vista aquele debate?

Na nossa avaliação, vivemos, pelo menos desde 2004, uma conjuntura de recuperação da atividade sindical no Brasil. Na base, a ação grevista mantém-se num nível razoavelmente alto e a grande maioria das greves tem permitido ganhos reais de salários; na cúpula do movimento, a disputa política acirrou-se com o surgimento de cinco novas centrais sindicais[3].Essa recuperação da luta sindical pode ser tomada como um indicador da vitalidade do sindicalismo como movimento social.

Iremos tomar, neste artigo, a atividade grevista como uma porta de entrada para analisar a situação do movimento sindical brasileiro na década de 2000. A nossa escolha se justifica por duas razões. A primeira é uma razão de ordem prática: os dados mais sistemáticos e gerais que temos sobre o sindicalismo brasileiro na década de 2000 são os dados sobre greves coletados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-econômicos, o Dieese. A segunda é uma razão sociológica: a greve não é a única ação importante e pertinente do movimento sindical, mas é,

[3] Entre 2004 e 2007 cinco novas centrais sindicais foram criadas: Conlutas, criada em 2004 como dissidência da CUT e fortemente vinculada ao Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado (PSTU); Intersindical, de 2006, também dissidência da CUT e com forte presença do Partido Socialismo e Liberdade (PSOL); Nova Central Sindical (NCST), formalizada em 2005 por um grupo de sindicatos, federações e confederações que se consideraram isolados durante o Fórum Nacional do Trabalho; Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB) formada por antigas correntes da CUT, uma ligada ao Partido Comunista do Brasil (PC do B) e outra ao Partido Socialista Brasileiro (PSB); e, por fim, União Geral dos Trabalhadores (UGT), criada em 2007 como resultado da fusão da Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), da Social Democracia Sindical (SDS) e da Central Autônoma dos Trabalhadores (CAT). É certo que essa onda de novas centrais sindicais não pode ser vista, em sua totalidade, como expressão de pujança do sindicalismo na década de 2000. A NCST e a UGT representam, fundamentalmente, a parte mais atrasada do sindicalismo brasileiro – conhecida, tradicionalmente, pela designação de "pelegos". Contudo, a criação da Conlutas, da Intersindical e da CTB expressa a luta entre correntes socialistas e democráticas pela hegemonia no movimento sindical brasileiro.

seguramente, uma de suas ações mais contundentes e de maior visibilidade política e social. Façamos, a esse respeito, alguns esclarecimentos.

A história do sindicalismo mostra que a atividade grevista não apresenta uma trajetória linear. As greves ocorrem em ciclos, com fases ascendentes, de estabilização e de declínio. Esses ciclos apresentam perfis característicos e fatores determinantes variados. O perfil das greves de cada ciclo e os fatores que as determinam estão, no mais das vezes, relacionados. Um ciclo poderá ter a greve de massa como característica, outro, a greve localizada; um poderá atingir números excepcionalmente elevados na atividade grevista, outro, poderá manter-se num padrão mais modesto; aquele poderá representar uma ação política contra um regime ditatorial, esse, uma resposta à corrosão dos salários pela alta taxa de inflação na economia.

Poderíamos citar aqui o ciclo de greves ocorrido no Brasil entre 1978 e 1992, que atingiu números excepcionalmente elevados na atividade grevista (número de greves, volume de horas não trabalhadas, número total e médio de grevistas etc.), constituindo-se, na verdade, em um ciclo que poderíamos considerar excepcional (Noronha, *at al.*: 1998). Esse ciclo assemelhou-se a um ciclo ocorrido, na mesma época, na Espanha. O Brasil e a Espanha, países que reuniam condições excepcionais, foram, na época, uma espécie de campeões mundiais da atividade grevista. Eram países que vinham de um crescimento capitalista forte e prolongado, que se encontravam sob regimes ditatoriais em crise e que apresentavam um recrudescimento da taxa anual de inflação. Nessas condições econômicas e políticas, os trabalhadores espanhóis e brasileiros puderam expandir e revitalizar suas organizações sindicais e partidárias e a ação sindical, identificada que era com o processo de luta democrática, contava com a simpatia ou a condescendência de grande parte da população. Na década de 2000, sendo outras as condições econômicas e políticas, será também outro o perfil do ciclo de greves. Ao dizer isso, queremos advertir o leitor para o fato de que o ciclo excepcional de greves de 1978-1992 não pode ser tomado como critério de medida para avaliar a dimensão e a natureza da crise sindical iniciada na década de 1990 e para a recuperação, que acreditamos ser real, do sindicalismo na década de 2000[4].

Ademais, como já indicamos, a greve não é o único elemento para avaliar o movimento sindical e a leitura do significado sociológico e político da ação grevista não é uma operação simples.

A maior parte da década de 1980 e a primeira metade da década de 1990 foram marcadas, como se sabe, por uma taxa de inflação muito elevada, que beirou, em mais de uma conjuntura, a situação de hiperinflação. Já, na década de 2000, a taxa de inflação tem se mantido baixa. Ora, o aumento do número de greves em resposta a corrosão dos salários pela inflação, ou a sua diminuição em decorrência de uma relativa estabilização dos preços, não pode ser considerado, sem mais, um indicador de força ou de fraqueza do movimento sindical.

Outro aspecto importante, que alguns pesquisadores europeus têm destacado, é que a estatística de greve descura a importância de outros tipos de conflito que têm ocorrido, com maior freqüência nos últimos anos, no interior das empresas. Esses tipos de conflito, que nem sempre levam à organização de um

---

[4] Alguns estudiosos do sindicalismo incorreram nesse erro. Trata-se de um erro semelhante ao que fora cometido pelos estudiosos do movimento estudantil. Na década de 1980, comparando a situação do movimento estudantil de então com as ações empreendidas pelos estudantes na crise excepcional de 1968, muitos estudiosos concluíram, erroneamente, que o movimento estudantil havia acabado. (Martins Filho, 1987).

movimento grevista, ganharam importância, justamente, com as novas formas de organização do processo de trabalho oriundos da reestruturação das empresas capitalistas. Na França atual, cresceu a prática daquilo que lá se designa com o termo *debrayage*, para indicar a paralisação de apenas um setor da empresa, mas um setor cuja inserção estratégica permite comprometer a produção ou o funcionamento da empresa como um todo (Beroud *at al*., 2008).

Feitos esses esclarecimentos, passemos ao novo ciclo de greves que acreditamos estar em curso no Brasil.

Origem do novo ciclo de greves

Acreditamos que, se tomarmos a atividade grevista como indicador, poderemos afirmar que o sindicalismo brasileiro encontra-se, na década de 2000, em plena fase de recuperação[5].

Para iniciar, digamos uma palavra sobre as prováveis causas da recuperação do movimento sindical brasileiro. Essas causas podem ser as seguintes:

a) uma retomada, ainda que tímida, do crescimento econômico;

b) ligeira recuperação do emprego;

c) o fato de a inflação dos alimentos estar atingindo taxas superiores à taxa média de inflação, isto é, há uma taxa de inflação, ocultada pela inflação média, que atinge mais pesadamente os trabalhadores;

d) a existência de um regime democrático;

e) o fato de a equipe governamental bem como as presidências e diretorias de empresas estatais serem compostas, no período dos mandatos presidenciais de Lula da Silva, por pessoas oriundas, em grande parte, do movimento sindical – no quadriênio 2004/2007, o Governo Federal e as empresas estatais negociaram com mais de 90% das greves deflagradas pelo funcionalismo público federal e pelos trabalhadores das empresas estatais;

f) o desgaste da ideologia neoliberal que aparece na eleição de Lula e nos novos governos de esquerda e centro-esquerda na América Latina;

g) a concorrência política entre as centrais sindicais brasileiras, cujo número e variedade de orientações político-ideológicas cresceram, como já dissemos, entre 2004 e 2007.

Ou seja, nossa hipótese é que as alterações na conjuntura econômica, política e ideológica pode ter propiciado uma recuperação do sindicalismo. Se isso for verdadeiro, estará evidenciada a improcedência daquela postura determinista, apresentada na primeira parte deste trabalho, que vaticinava o declínio histórico do sindicalismo. O que estamos sugerindo é que, mudada a conjuntura, muda também a situação do movimento sindical.

Perfil do novo ciclo de greves

[5] Utilizaremos nas nossas considerações sobre esse ciclo de greves as pesquisas do Dieese – Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG). Tal pesquisa baseia-se na coleta de dados realizada pelos técnicos daquela instituição junto aos grandes jornais e aos jornais sindicais – tanto em suas versões impressa quanto eletrônica. O resultado das pesquisas de greve são publicados na série do Dieese intitulada *Estudos e Pesquisas* e boa parte dos textos pode ser encontrada na rede mundial de computadores.

Vejamos, agora, algumas das características do perfil da atividade grevista no ciclo atual que merecem ser destacadas.

1. O número de greves e de grevistas vem se mantendo num patamar relativamente elevado – pouco mais de 300 greves por ano e uma média anual de 1,5 milhão de grevistas.

Nota-se a participação majoritária do setor público – funcionalismo público e empregados de empresas estatais. Observa-se, porém, que a participação dos trabalhadores do setor privado é elevada e crescente ao longo do quadriênio, quer consideremos o número de greves ou o número de grevistas. É importante destacar, para que conheçamos melhor as características do atual ciclo de greves, que esse nível de atividade grevista ainda é inferior ao verificado na década de 1990, quando a média anual foi de cerca de 900 greves (Noronha, *at al.,* 1998 e Tabelas 26 e 27).

TABELA 26
Distribuição de greves, nas esferas pública e privada
Brasil - de 2004 a 2007

Esfera/Setor	2004		2005		2006		2007	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
PÚBLICA	**185**	**61,3**	**162**	**54,2**	**165**	**51,6**	**161**	**50,9**
Func. Público	158	52,3	138	46,2	145	45,3	140	44,3
Empresas Estatais	27	8,9	24	8,0	20	6,3	21	6,6
PRIVADA	**114**	**37,7**	**135**	**45,2**	**151**	**47,2**	**149**	**47,2**
PÚBLICA E PRIVADA	**3**	**1,0**	**2**	**0,7**	**4**	**1,3**	**6**	**1,9**
TOTAL	**302**	**100,0**	**299**	**100,0**	**320**	**100,0**	**316**	**100,0**

Fonte: DIEESE

TABELA 27
Distribuição de grevistas, nas esferas pública e privada
Brasil, de 2004 a 2007

Esfera/Setor	2004		2005		2006		2007	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
PÚBLICA	**826.074**	**64,0**	**1.380.585**	**68,1**	**770.240**	**56,6**	**713.259**	**49,6**
Func. Público	791.920	61,3	1.137.423	56,1	729.600	53,6	546955	38,0
Empresas Estatais	34.154	2,6	243.162	12,0	40.640	3,0	166.304	**11,6**
PRIVADA	**249.258**	**19,3**	**484.915**	**23,9**	**388.673**	**28,6**	**641.766**	**44,6**
PÚBLICA E PRIVADA	**216.000**	**16,7**	**161.000**	**7,9**	**201.100**	**14,8**	**82.750**	**5,8**
TOTAL	**1.291.332**	**100,0**	**2.026.500**	**100,0**	**1.360.013**	**100,0**	**1.437.769**	**100,0**

Fonte: DIEESE
Obs.: Foram consideradas apenas as greves das quais se obteve informação sobre o número de trabalhadores parados: 151 em 2005, 159 em 2005, 178 em 2006 e 211 em 2007

2. As greves têm sido, em sua maioria, greves ofensivas, isto é, por novas conquistas, e não greves defensivas, para recuperar ou evitar as perdas. As reivindicações mais presentes são por ganho real de salário e por conquista ou majoração da Participação nos Lucros e Resultados (PLR). Reduziu-se o número de greves defensivas – por pagamento de salários atrasados, por respeito a direitos já existentes etc. A freqüência de ação ofensiva não é a mesma em todos os setores. No setor privado, por exemplo, as ações ofensivas são típicas dos trabalhadores da indústria, enquanto as paralisações no setor de serviços são notadamente defensivas (Dieese, 2006: 37). Nos anos de 2004 e 2005, cerca de metade das greves apresentou a reivindicação de reajuste salarial. Em 2004, a reivindicação de pagamento de salário atrasado apareceu em 19% das greves, ocupando o terceiro posto na lista de

reivindicações; já em 2005, cobrança de salário atrasado caiu para o quinto posto nessa lista, com "apenas" 12% de ocorrências. Apenas no setor de serviços da esfera privada, a reivindicação de pagamento de salário atrasado mantém-se tão importante quanto a reivindicação por reajuste salarial. No conjunto do quadriênio 2004/2007, as greves ofensivas sempre estiveram num patamar igual ou superior a 65% do total de greves. Essa tendência é contrária àquela verificada na década de 1990, quando, embora as greves ocorressem, como indicamos acima, em maior número, predominavam as greves defensivas, segundo o levantamento do Dieese (2007: 32). Ou seja, na década de 1990, parece que os trabalhadores tiveram de correr muito para - como numa esteira rolante - lograr permanecer no mesmo lugar, enquanto na de 2000, com menos esforço, isto é, com um número menor de greves, estão logrando avançar em novas conquistas. Os números sobre as ações grevistas ofensivas aparecem na tabela 30.

TABELA 30
Distribuição de greves por caráter das reivindicações
Brasil - 2004 a 2007

Caráter	2004		2005		2006		2007	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Propositiva	**197**	**65,2**	**207**	**69,2**	**217**	**67,8**	**209**	**66,1**
Defensiva	**161**	**53,3**	**135**	**45,2**	**168**	**52,5**	**146**	**46,2**
renovação ou manutenção das condições vigentes	*54*	*17,9*	*72*	*24,1*	*110*	*34,4*	*61*	*19,3*
descumprimento de direitos	*107*	*35,4*	*70*	*23,4*	*87*	*27,2*	*101*	*32,0*
Protesto	**28**	**9,3**	**50**	**16,7**	**49**	**15,3**	**48**	**15,2**
Solidariedade	**2**	**0,7**	**2**	**0,7**	**2**	**0,6**	**1**	**0,3**
Sem informação	**0**	**-**	**2**	**0,7**	**0**	**-**	**0**	**-**
TOTAL	**302**	**100,0**	**299**	**100,0**	**320**	**100,0**	**316**	**100,0**

Fonte: DIEESE

3. Podemos afirmar que os trabalhadores estão logrando avançar em novas conquistas porque essas greves mais ambiciosas em seus objetivos têm sido, na maioria, bem-sucedidas na obtenção, total ou parcial, das reivindicações que as motivaram.

As reivindicações que motivaram as greves foram, ao que tudo indica, total ou parcialmente, atendidas. Cerca de 90% delas conseguiram estabelecer negociação com os empregadores e a pesquisa do Dieese constatou, para o ano de 2005, que 75% das greves para as quais se obteve esse tipo de informação terminaram com a obtenção de algumas ou de parte das reivindicações. O montante de greves que não logrou obter nenhuma reivindicação é insignificante, tanto para o ano de 2004, quanto para o ano de 2005 – apenas 7% das greves de 2004 e 6% das greves de 2005 podem ser consideradas indubitavelmente derrotadas. Em 2007, apenas 6% das greves não obtiveram nenhuma satisfação. Em 2007, tiveram suas reivindicações atendidas, total ou parcialmente, 61% dos movimentos grevistas. De setor para setor, varia bastante o montante de greves que obteve algum sucesso. Os trabalhadores das empresas estatais têm sido os mais bem-sucedidos nas ações grevistas (86% delas tiveram suas reivindicações atendidas, total ou parcialmente). Esse percentual cai para 71% das greves na esfera privada e para 50% nas greves do funcionalismo federal, estadual e municipal. (Dieese, 2007: 21). Os dados gerais de greves que obtiveram total ou parcialmente suas reivindicações para o quadriênio são os seguintes: 2004: 70%; 2005: 75%; 2006: 75%; 2007: 60%.

Os dados sobre reajuste salarial também são muito significativos. Eles aparecem na tabela abaixo e contemplam um período mais longo, permitindo algumas comparações.

Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE Brasil 1998 a 2007

Ano	Acima do INPC		Igual ao INPC		Abaixo do INPC		Total	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
1998	141	43,5	64	19,8	119	36,7	324	100,0
1999	111	35,1	46	14,6	159	50,3	316	100,0
2000	190	51,5	56	15,2	123	33,3	369	100,0
2001	214	43,2	97	19,6	184	37,2	495	100,0
2002	123	25,6	134	27,9	223	46,5	480	100,0
2003	103	18,8	125	22,8	320	58,4	548	100,0
2004	361	54,9	171	26,0	126	19,1	658	100,0
2005	459	71,7	104	16,3	77	12,0	640	100,0
2006	565	86,3	70	10,7	20	3,1	655	100,0
2007	627	87,7	59	8,3	29	4,0	715	100,0

Fonte: Clemente Ganz Lucio, *Balanço das negociações coletivas e das greves no Brasil no período 1998-2007*. Dieese, São Paulo. Tabela 2, p. 5.

Note-se que foi exatamente no ano de 2004, ano que estamos considerando o ponto inicial do atual ciclo de greves, que o número de acordos salariais com reajuste acima do INPC cresceu muito, saltando da faixa de 18 para 54% dos acordos. A partir de então, esse montante continuou crescendo, atingindo a porcentagem impressionante de 87% de acordos com reajuste acima da inflação no ano de 2007.

4. Outra característica do ciclo de greves de 2004-2007, diz respeito à amplitude das greves e aos métodos de luta mais agressivos utilizados pelos trabalhadores. Em números, predominam as greves localizadas, porém as grandes greves de massa também têm ocorrido com certa freqüência. Os grevistas realizaram, também, ações públicas para pressionar os empregadores.

Em 2005, ocorreram 25 greves envolvendo mais de 10 mil trabalhadores cada uma; dessas, nove greves contaram com mais de 50 mil grevistas. Em 2007, ocorreram quatorze greves envolvendo mais de 10 mil trabalhadores cada uma; dessas, sete greves contaram com mais de 50 mil grevistas. Muitas dessas greves massivas são ações do funcionalismo público, principalmente pessoal da educação e da saúde. Porém, elas ocorrem também em número significativo e em grande escala na esfera privada e nas empresas estatais. Vejamos apenas alguns exemplos.

No quadriênio 2004/2007, tivemos uma greve nacional de metalúrgicos que contou com 170 mil grevistas, uma greve estadual dos metalúrgicos paulistas que contou com 190 mil grevistas, uma greve dos trabalhadores da construção civil paulista que envolveu 130 mil grevistas, mais de uma greve dos trabalhadores do Correio com cerca de 80 mil grevistas cada uma, mais de uma greve de petroleiros envolvendo cerca de 100 mil grevistas, greves de massa de bancários e outras. As greves massivas têm sido na sua quase totalidade ações ofensivas para conquista de aumentos reais e/ou de novos direitos e melhores condições de trabalho.

Como dissemos, um número considerável de greves lançou mão de métodos de luta que exigem um nível de organização e de mobilização mais elevado e que dão maior visibilidade à ação sindical – atos públicos, passeatas, piquetes e ocupações.

A pesquisa do Dieese obteve a informação sobre atos públicos, passeatas, piquetes e ocupações. Em 2005, essas ocorrências foram registradas em 66 greves (22% do total de greves do ano). Dessas 66 greves, em 39 delas os grevistas realizaram atos públicos, em 25 saíram em passeata, em vinte lançaram mão do piquete para

manter a greve, oito greves foram acompanhadas de ocupação do local de trabalho, em cinco foram realizados acampamentos dos grevistas e em três os grevistas fizeram vigília. Em 2007, o número de greves nas quais os grevistas realizaram atos públicos subiu para 83, em 42 greves, os trabalhadores saíram em passeata, em vinte lançaram mão do piquete, em dezenove ocorreu ocupação, em doze acampamento dos grevistas e em duas os grevistas fizeram vigília. Isto é, as ações que dão visibilidade política e social à ação grevista e que endurecem o conflito com os empregadores cresceram muito entre 2005 e 2007.

5. A maioria das greves tem sido realizada pelos setores que são, há muito tempo, os setores mais mobilizados do movimento sindical – tais como os metalúrgicos, os petroleiros, os trabalhadores da construção civil, os bancários e os funcionários públicos, notadamente dos setores da educação e da saúde. O ciclo grevista de 2004-2007 parece indicar, portanto, que, as mudanças ocorridas no sindicalismo brasileiro não foram tão radicais como poderíamos ser levados a crer lendo os autores que insistiram, de modo unilateral e genérico, na idéia da crise do sindicalismo como resultante da mutação tecnológica, da nova organização do processo de trabalho e da transformação na composição das classes trabalhadoras.

Outras características da fase anterior do sindicalismo brasileiro mantêm-se em vigência na atual fase de recuperação. Retomando para outras considerações alguns dos dados que já citamos, queremos destacar o seguinte: a) predominância, na esfera privada, das greves no setor industrial, com o setor de serviços ocupando uma posição secundária no quadriênio 2004/2007; b) predominância, no setor industrial, das greves no ramo metalúrgico. No ano de 2005, 70% das greves da indústria foram realizadas por metalúrgicos. No ano de 2007, duas grandes greves do operariado metalúrgico, uma nacional e outra no Estado de São Paulo, reuniram nada menos que 360 mil grevistas; c) os outros setores em destaque tampouco representam novidade: em 2005, 20% das greves foram realizadas por trabalhadores da construção civil e 125 mil petroleiros entraram em greve. Em 2007, 130 mil trabalhadores da construção civil entraram em greve; d) no setor de serviços, predominância dos bancários como trabalhadores sindicalmente mobilizados, dos trabalhadores do correio e dos trabalhadores em transporte, com destaque para o transporte urbano. Os trabalhadores do transporte coletivo urbano responderam por 45% das greves no serviço privado em 2005. No ano de 2005, 160 mil bancários e 86 mil carteiros entraram em greve; e) predominância, no ramo metalúrgico, das greves nas montadoras de veículos; g) inatividade grevista em setores como o comércio, setor que permanece de importância muito pequena no movimento sindical apesar de reunir um contingente muito grande de trabalhadores. No quadriênio 2004/2007 o registro de greves pelo Dieese no setor do comércio variou entre nenhuma ou apenas uma greve em cada ano.

Outro traço de continuidade aparece no fato de que as greves mantiveram-se, no geral, concentradas na Região Sudeste do país e particularmente no Estado de São Paulo.

Em 2005, 87% das greves ocorreram na Região Sudeste; dessas, mais de 60% tiveram lugar no Estado de São Paulo. Em 2007, o Sudeste respondeu por 83% das greves ocorridas em todo o país, mantendo-se o patamar elevadíssimo de concentração apesar de notarmos uma pequena queda na participação relativa da Região Sudeste.

Se desagregarmos por setor, veremos que a predominância da Região Sudeste e de São Paulo ocorre na indústria e nos serviços. É nas greves do funcionalismo público estadual e municipal que se observa uma diferença importante. Essas greves se concentram na Região Nordeste. O NE foi responsável por 55% das 60

paralisações de funcionários estaduais ocorridas no ano de 2007 e por 45% das 55 greves de funcionários municipais ocorridas no país no mesmo ano. No nível estadual e municipal predominam amplamente as greves dos de professores e funcionários da educação. Esses dados podem ter dois significados: ou a transferência de plantas industriais e de demais empresas para as regiões periféricas do país não foi um fenômeno tão importante quanto pareceu a alguns observadores, ou então, apesar de essa transferência ter sido realmente grande, o sindicalismo do Sudeste mantém-se muito mais organizado que o das demais regiões do país. Essas duas possibilidades não são excludentes.

6. É certo que o setor público tem realizado a maioria das greves. Mas, essa é uma mudança que vem se desenhando há bastante tempo, tendo se iniciado já no decorrer do ciclo grevista de 1978-1992.

No setor público, surgiram novidades nas mobilizações – por exemplo, a polícia federal, as polícias civil e militar, os funcionários do judiciário, do Banco Central, os auditores fiscais e alguns outros. Porém, o sindicalismo do setor público apresenta traços visíveis de continuidade, como a predominância do funcionalismo estadual nos anos de 2004, 2005, 2006 e 2007 e, no funcionalismo estadual, destaque para professores e profissionais da saúde.

Uma novidade importante foi o surgimento do sindicalismo de trabalhadores "terceirizados", conforme indicamos na primeira parte deste texto.

Considerações finais

O estudo da fase atual do movimento sindical brasileiro pode requerer, mais que em outras épocas, a atenção para o conflito no local de trabalho. A substituição das greves por pequenas paralisações por setor no interior de uma mesma empresa, modalidade de ação que cresceu na Europa, e que cresceu, inclusive, devido às novas formas de organização do trabalho na empresa capitalista, essa modalidade pode, também, estar ganhando corpo no Brasil. Se confirmada essa hipótese, essa seria uma novidade importante da atual fase do sindicalismo brasileiro – um sindicalismo que, como se sabe, mantém-se, apesar de alguns avanços importantes nas últimas décadas, fundamentalmente fora do local de trabalho.

O atual ciclo de greves no Brasil não é um fato isolado. A volta da greve geral de protesto na França, onde, somente em 2009, já foram realizadas duas grandes e muito bem-sucedidas greves gerais em protesto contra a política de Nicolas Sarkozy, a importância que o movimento sindical dos Estados Unidos teve na campanha eleitoral Vitoriosa de Barack Obama nos EUA e as medidas recém tomadas por esse governo retirando restrições que pesavam sobre o sindicalismo desde o governo Reagan, fatos como esses podem ser tomados como prováveis indicadores de que o sindicalismo esteja superando a fase mais difícil que viveu em anos recentes.

Alguns intelectuais críticos, estudiosos do movimento operário, acabaram assimilando, nas entrelinhas e indiretamente, a idéia de um declínio irreversível do movimento sindical. Fizeram isso por falarem de modo genérico, impreciso, e unilateral sobre a crise, e por apresentarem análises semelhantes àquelas que eram feitas pelos teóricos do declínio histórico do sindicalismo. Ao contrário daquelas análises, vemos que, na década de 2000, as alterações na conjuntura econômica, política e ideológica podem propiciar uma recuperação do sindicalismo.

A crise econômica mundial, iniciada em 2008, irá reverter essa recuperação? Isso dependerá da duração e profundidade da crise e, também, da resposta das organizações sindicais e partidárias dos trabalhadores.

Referências

BAUMARD, Maryline e BLANCHOT, Michel. (1994). **Crise du Syndicalisme**. 2a edição. Paris: Hatier.

BÉROUD, Sophie; *at al.* (2008). **Entre Grèves et Conflits**: les luttes quotidiennes au travail. Centre d´études de l'emploi, Nozy-le-Grand, Rapport de Recherch.

BOITO JR., Armando (2007). "Classe média e sindicalismo". In: **Estado, Política e Classes Sociais.** São Paulo: Unesp, p. 223-245.

BOITO, Jr. Armando. (2003). A crise do sindicalismo. In: SANTANA, Marco Aurélio e RAMALHO, José Ricardo (orgs.). **Além da Fábrica**: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, p. 319-333.

CAIRE, Guy. (1990). Introduction. Syndicalisme em crise? In: BIBES, Geneviéve e MOURIAUX, René. (1990). **Les Syndicats Européens à l'épreuve**. Paris : Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, p. 15-46.

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicas). (2007). **Balanço de Greves**. Disponível em: http://www.sinal.org.br/download/macro (272008118David) Greves2007.pdf. Acesso em 15/03/2009

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicas). (2006). **As Greves em 2005**. Disponível em: http://www.mte.gov.br/observatorio /Prod032006.pdf. Acesso em 15/03/2009.

FANTASIA, Rick. (1997). "Spectaculaire Victoire des Camionneurs Américains", **Le Monde Diplomatique**, outubro.

GUERRIN, Daniel. (1977). **Le Mouvment Ouvrier aux Etats-Unis.** Paris: Maspero.

HOBSBAWM, Eric. (1988). **A Era dos Impérios, 1875-1914**. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

LABBÉ, Dominique e CROISAT, Maurice. (1992). **La Fin des Syndicats?** Paris: L'Harmattan.

LEITE, Márcia de Paula. (1994). **O Futuro do Trabalho**: novas tecnologias e subjetividade operária. São Paulo. Scritta.

LOCKWOOD, David. (1962). **El Trabajador de la Clase Media**. Madri: Aguilar.

LÚCIO, Clemente Gans. Balanço das negociações coletivas e das greves no Brasil no período 1998-2007. Disponível em: http://www.ibret.org/2conferencia/ Apresentacoes/Clemente_T.pdf. Acesso em 15/03/2009.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. (2008). **Terceirização e Ação Sindical**. A singularidade da reestruturação do capital no Brasil. Tese de Doutorado em Ciências Sociais, Unicamp.

MARTINS FILHO, José. Roberto. (1987). **Movimento Estudantil e Ditadura Militar, 1964-68**. Campinas: Papirus.

MARX, Karl e ENGELS, Frederich. (1972). **Sur le Syndicalisme.** Paris: Maspero.

MOURIAUX, René. (1994). **Le Syndicalisme en France depuis 1945**. Paris : La Découverte.

MOURIAUX, René. (2006). "Le syndicalisme français: combien de divisions?" **Mouvements**. Paris. n° 43, p. 71-76.

NORONHA, Eduardo Garuti, *at al.* (1998). "Explicações para um ciclo excepcional de greves: o caso brasileiro." XXI International Congress (LASA). Disponível em: http://lasa.international.pitt.edu/LASA98/GarutiNoronha-Gebrine-Elias.pdf. Acesso em 15/03/2009.

PERRIN, Evelyne. (2004). Syndicats et colletifs face à la precarité. Disponível em: http://multitudes.samizdat.net/Syndicats-et-colletifs-face-a-la.html. Acesso em: 20/12/2006.

POCHMANN, Márcio. (1998). Adeus à CLT? O "eterno" sistema corporativo de relações de trabalho no Brasil. **Novos Estudos**. São Paulo. nº 50, p.149-166.

POIRIER, François e RAVIER, Jean-Pierre. (1990). La crise syndicale en Grande-Bretagne. In: BIBES, Geneviéve e MOURIAUX, René. **Les Syndicats Européens à l'Épreuve**. Paris : Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, p. 69-95.

RODRIGUES, Leôncio Martins. (2002). **Destino do Sindicalismo**. São Paulo: Edusp/Fapesp.

O Sindicato dos metalúrgicos de São Paulo diante do capitalismo neoliberal - "novo assistencialismo" e "sindicalismo de negócios"

Patrícia Vieira Trópia – Universidade Federal de Uberlândia – tropia@uol.com.br

Resumo

O objetivo desta comunicação é analisar um dos efeitos mais perversos das políticas neoliberais sobre o sindicalismo brasileiro: o crescimento do assistencialismo no meio sindical nos anos de 1990. Analisaremos, mais precisamente, o caso do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo. O Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo constituiu-se como força social ativa dos governos neoliberais durante os anos de 1990 - ao apoiar as políticas de privatização, de abertura comercial, de desregulamentação das relações de trabalho. Além disso, o SMSP encontrou na estrutura sindical oficial e na política de redução de gastos sociais uma forma de responder ao quadro de desemprego crescente em sua própria base, tanto quanto à conseqüente queda de arrecadação ao expandir de forma exponencial o "novo assistencialismo" e o "sindicalismo de negócios". Embora seja amplamente praticada no interior do sindicalismo brasileiro, a função assistencial e capitalista dos sindicatos tem sido minimizada teórica e politicamente.

Introdução

A análise da trajetória do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo evidencia um comportamento político predominantemente conservador. Com exceção do interregno 1951-1964, quando esteve sob influência do PCB e incrementou a luta salarial, desde a sua fundação em 1932, o SMSP tem assumido uma orientação político-sindical de resistência ao avanço das lutas progressistas no período populista ou de apoio os governos ditatoriais e neoliberais. Se no plano político salta aos olhos a tendência ao conservadorismo, no plano reivindicativo a ação do SMSP tem variado muito: de 1932 até o golpe de 1964, a ação reivindicativa foi de inexpressiva a moderada; na ditadura militar, a ação grevista ficou restrita à oposição sindical metalúrgica, aglutinada em torno do MOMSP; contudo, desde a emergência do "sindicalismo de resultados", em 1987, o SMSP tem sido atuante na luta grevista e reivindicativa. Outra característica que se destaca ao analisarmos a trajetória do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo é a prática de prestação de serviços.

Em termos gerais, o SMSP investiu, desde a sua origem, na prestação de serviços sociais como forma de atrair novos sócios (PAES, 1979); durante a ditadura militar utilizou da prestação de serviços sociais para ganhar o apoio político dos aposentados e enfrentar a oposição nas eleições sindicais (BOITO Jr., 1991); na década de 1990, período de desemprego e de perda de filiados, o sindicato cresceu, sobretudo, em termos patrimoniais por causa do assistencialismo.

Nesta comunicação, analisaremos o uso político do assistencialismo pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo nos anos de 1990. Com efeito, procuraremos evidenciar que o SMSP apostou na expansão do "novo assistencialismo", em particular no patrocínio de cursos de qualificação e requalificação profissional (ampliando a oferta de serviços assistenciais financiados pelo Estado tanto para associados quanto para não-associados) e na intermediação da força de trabalho, bem como na criação de um "sindicalismo de negócios". Com tais práticas, segundo nossa análise, suas lideranças procuraram assegurar interesses dos, e fomentar algumas expectativa nos, metalúrgicos (prestação de serviços de saúde, cursos de requalificação profissional, lazer, shows, sorteios de brindes, carros e até apartamentos) e investir na expansão do próprio sindicato (patrimonial e dos negócios sindicais). Em uma conjuntura ideologicamente marcada pela hegemonia neoliberal – cujos princípios doutrinários supõem, inclusive, a extinção dos sindicatos – o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo não apenas conciliou com os governos neoliberais, como pode, até mesmo, crescer.

O assistencialismo como efeito da estrutura sindical oficial no Brasil

Reivindicações e iniciativas contra as mazelas do capitalismo não são novidade na história do movimento operário. Na Primeira República, por exemplo, os operários, por estarem desprovidos de direitos elementares como previdência social e saúde

pública, fundaram associações mutuais com o objetivo de garantir, para seus membros, benefícios para o presente ou para o futuro (SIMÃO, 1966). As associações de auxílio mútuo ou de socorro mútuo baseavam-se, no fundamental, na solidariedade e no princípio mutual, ou seja, no princípio segundo o qual somente os trabalhadores que contribuíam poderiam usufruir dos benefícios assistidos nos momentos de necessidade.

Criado pelo sindicalismo de Estado, o assistencialismo sindical é algo diverso. Tomemos a origem do sindicalismo de Estado. Como forma de moderar a luta dos trabalhadores, a criação do imposto sindical, em 1940, acabou por oficializar o assistencialismo sindical, pois condicionou a utilização dos recursos arrecadados à prestação de serviços tais como "agências de colaboração, assistência a maternidade, médica, dentária e jurídica, escolas de alfabetização ou pré-vocacionais, cooperativas de consumo ou de crédito, colônia de férias, bibliotecas e finalidades esportivas" (MARTINS, 1989: 63-64). Nos anos que se seguiram à criação do imposto sindical, o SMSP enriquece rapidamente, pois em 1942 já possuía sede própria situada à Rua do Carmo, onde passou a funcionar até 2002. Há também a ampliação dos serviços médico-ambulatoriais, iniciativa que atrai um contingente maior de metalúrgicos para as fileiras do sindicato - pelo menos é o que se pode concluir pela diferença entre o número de metalúrgicos que participaram das duas assembléias realizadas em 1943 e aqueles que utilizavam os serviços médicos, 217 e 7.652 respectivamente (PAES, 1979).

Durante o período populista, a oferta de serviços assistenciais ainda convivia com ações sindicais grevistas e reivindicativas, mas, durante o período de estabilidade da ditadura militar (1968-1978), impôs-se um controle ditatorial sobre a ação sindical, tornando o assistencialismo praticamente a única atividade corriqueira de milhares de sindicatos. As sedes dos sindicatos transformaram-se em ambulatórios, barbearias, escritórios para inscrição nos clubes de campo e colônia de férias, entre outras

atividades culturais ou de consumo. Formou-se, então, uma espécie de "agências de previdência social", cujos benefícios eram usufruídos por uma pequena porcentagem dos associados, enquanto o custo com a manutenção destes serviços era universalmente distribuído por toda a base. O assistencialismo serviu, com bastante eficácia, para expandir o sindicalismo oficial, moderar a luta sindical, criar uma base fiel às diretorias governistas e, da perspectiva dos sócios usuários, dirimir carências sociais imediatas (saúde, lazer e consumo, especialmente).

Nos anos 1980, a crítica ao peleguismo e ao seu principal aliado, o assistencialismo, ganhou força com o "novo sindicalismo" (ANTUNES, 1995). No combate ideológico aos sindicatos pelegos, as oposições denunciavam o caráter conservador do assistencialismo, no fundamental porque ele desviava os trabalhadores da luta contra a exploração capitalista e da luta pela implantação de políticas sociais públicas e universais (GODINHO, 1981). Além disso, as oposições e as direções combativas questionavam a própria eficácia do assistencialismo sindical, na medida em que se tratava de um mecanismo de assistência precário e injusto. Pois bem, nos anos 1980, muitas oposições tornaram-se direções, alguns sindicatos "combativos" reduziram ou praticamente extinguiram a prestação de serviços assistenciais e a CUT se envolveu na luta pela ampliação dos direitos sociais durante a Assembléia Constituinte.

A Constituição de 1988, porém, manteve a estrutura sindical intacta: o monopólio da representação, a estrutura básica da Justiça do Trabalho e sua função de arbitragem, bem como o imposto sindical. Este último não apenas foi mantido como foram ampliadas as fontes compulsórias de recursos, por meio da instituição da taxa confederativa. Com a ampliação das fontes de contribuição, ficaram abertas as possibilidades de manutenção ou, até mesmo, de ampliação das atividades assistenciais. E foi exatamente o que ocorreu quando, nos anos 1990, o movimento sindical se

defrontou com o aumento do desemprego e com as políticas neoliberais de privatizações dos serviços públicos e de redução dos gastos sociais.

No nosso entender, embora o novo sindicalismo tenha passado a criticar a prática de prestação de serviços, a superação do assistencialismo sindical não poderia ter sido bem sucedida – como não o foi – apenas com ações voluntárias de suspensão da oferta destes serviços. Alguns sindicatos o fizeram, após conquistarem as direções. Mas a manutenção do imposto sindical, mesmo após a abolição do estatuto padrão que predefinia a forma de utilização dos recursos arrecadados, acabou por estimular a criação de sindicatos de carimbo, bem como o assistencialismo sindical, em novos moldes. A reforma de um dos aspectos do aparelho sindical, sem a conseqüente ruptura da estrutura sindical oficial que lhe conforma, acabou produzindo efeitos ainda mais perversos que os setores mais críticos do movimento sindical foram deixando, ao longo dos anos 1990 e cada vez mais, de denunciar.

Se o debate em torno do imposto sindical continua ‘quente’ e presente na pauta dos sindicatos, a polêmica sobre o "dilema do assistencialismo" foi praticamente abandonada. A nosso ver, as direções dos sindicatos não apenas deixaram de conceber o assistencialismo como um "dilema" a ser superado como passaram a defendê-lo como tarefa sua. Chama também atenção o fato de que alguns estudos recentes têm procurado justificar o assistencialismo em geral e a manutenção da prestação de serviços assistenciais pelos sindicatos, argumentando, para tanto, que tais serviços fazem parte das estratégias de sobrevivência ou de "solidariedade" dos trabalhadores (FORTES, 1998; SOUTO JR., 2000). Em geral, estes estudos não problematizam o fato do assistencialismo sindical se restringir apenas aos associados, muito embora seja mantido à custa de todos os trabalhadores da base. Por sua vez, julgam positivamente o assistencialismo por seu caráter compensatório das mazelas sociais, embora não

analisem os limites do assistencialismo seja para o conjunto dos trabalhadores de uma determinada categoria seja para a classe trabalhadora em seu conjunto. Afinal, a única forma de dirimir as mazelas sociais produzidas pelo modo de produção capitalista é a conquista, no plano político, de direitos sociais universais – reivindicação que dificilmente mobiliza aqueles sindicatos sustentados pelo assistencialismo, como é o caso do SMSP.

O neoliberalismo: cenário propenso ao assistencialismo

Em um contexto de aumento do desemprego e, conseqüentemente, de redução de trabalhadores da base, a oferta de serviços assistenciais acaba se tornando um chamariz para a sindicalização. Mas não é apenas a crise econômica dos anos 90 que afeta os sindicatos lhes impondo outros rumos e estratégias Sob impacto do - e atraídas pelo - neoliberalismo, as centrais sindicais, por exemplo, acabam buscando novas formas de atuação (assumindo tarefas relegadas pelo Estado) e de financiamento[1].

Duas são, no nosso entender, as novas formas de atuação e de financiamento que os sindicatos encontraram na conjuntura neoliberal. Uma delas foi a criação de um assistencialismo de novo tipo - que doravante chamaremos de "novo assistencialismo" - do qual dependem cada vez mais o sindicalismo. Esse "novo assistencialismo" difere-se do tradicional quanto à origem dos recursos arrecadados e ao destino dos serviços oferecidos. Enquanto o assistencialismo tradicional é financiado com recursos dos trabalhadores da base, filiados ou não, o novo assistencialismo tem parte de seu financiamento advindo de verbas públicas, no fundamental do FAT. O sindicato torna-

[1] Os recursos públicos recebidos pela Força Sindical para construção do Palácio do Trabalhador, para o INSTITUTO BRASILEIRO DE ESTUDOS SINDICAIS (IBES) e para os cursos de qualificação profissional, oriundos do FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR (FAT), foram os seguintes: em 1992, a Força Sindical recebeu do governo Collor a quantia de NC$221.024.758,00; em 1997, R$6.000.208,00; em 1998, R12.747.000,00; em 1999, R$19.548.700,00; em 2000, R$29.510.000,00 e em 2001 R$48.731.044,00. Os dados foram levantados pela assessoria do então deputado federal Agnelo Queiroz (PCdoB/DF) do SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA DA SECRETARIA DO TESOURO NACIONAL (SIASI).

se uma espécie de ONG que se credencia junto ao governo para executar serviços públicos relegados pelo Estado (GALVÃO, 2007). Os sindicatos, assim, acabam não apenas apoiando - política e ideologicamente - as políticas compensatórias, mas crescem graças a elas. No que diz respeito ao destino, enquanto no assistencialismo tradicional apenas os associados podiam usufruir os benefícios, o novo assistencialismo está voltado para a população (trabalhadores, desempregados) em geral. Os serviços assumidos pelos sindicatos são diversificados, na medida em que atuam nas áreas de educação e assistência social, mas seu foco principal são as políticas de emprego: intermediação de mão-de-obra, formação de cooperativas de trabalhadores e oferecimento de cursos de qualificação e requalificação profissionais. A CUT, por exemplo, tem denominado o novo assistencialismo de "sindicato cidadão", o que é, na realidade, uma forma de ocultar o assistencialismo que lhe é próprio, o abandono de lutas mais gerais pela universalização dos direitos e contra o desemprego, bem como a conciliação com os governos, na medida em que os recursos do FAT podem perfeitamente funcionar como instrumento de cooptação sindical (ZARPELON, 2002).

Se o assistencialismo sindical tradicional era, para os governos, uma atividade funcional, na medida em que continha as demandas sociais e funcionava como forma de controle dos sindicatos, com a privatização dos serviços sociais, a redução de gastos sociais e a precarização da oferta de serviços públicos, o novo assistencialismo torna-se providencial. Para os governos neoliberais, tanto melhor se os sindicatos passam a atuar nas brechas do Estado, já que assim eles deixam de lado a luta pela universalização dos direitos, conciliam com as políticas neoliberais e, por isso, acabam abandonando a perspectiva de uma luta sindical coletiva e classista. Além dos efeitos pragmáticos - resolver carências e necessidades imediatas de filiados ou de trabalhadores em geral - os sindicatos colaboram política e ideologicamente com os governos neoliberais, ao

apoiarem a implantação de suas políticas e disseminarem esta ideologia para os trabalhadores. Ao assumir a função de prestadores de serviços públicos, os sindicatos deixam de lutar pela universalização dos mesmos e, como assinalou Galvão (2007, p.257), "não apenas colaboram para a privatização da política pública como também para a disseminação de teses associadas à ineficiência do Estado e à incompetência de seus servidores". Tão importante quanto, tem sido a atuação dos sindicatos na divulgação da concepção sobre o desemprego. Isto é, tem sido providencial o fato dos próprios sindicatos disseminarem a ideologia da empregabilidade - que responsabiliza o próprio trabalhador, mais precisamente a falta de qualificação profissional dele, pela sua condição de desempregado. Esta função de agente da política de emprego foi pioneiramente encampada pela Força Sindical e seu principal baluarte, o SMSP, em 1998, quando criou o Centro de Solidariedade do Trabalhador.

A outra forma de atuação, até então pouco conhecida do sindicalismo brasileiro, é o “sindicalismo de negócios”, ou seja, a transformação dos sindicatos em "patrões ou gestores capitalistas"[2]. Os primeiros sinais de que este novo modelo de atuação já estava em gestação surgiram quando as lideranças da Força Sindical passaram a estimular a participação dos trabalhadores da USIMINAS e da CSN nos Clubes de Investimentos (GRACIOLLI, 2007; TROPIA, 2009). Estes Clubes não eram diretamente ligados aos sindicatos de Volta Redonda e de Ipatinga, nem à Força Sindical, mas o envolvimento de suas lideranças na formação e divulgação dos Fundos de Investimentos e, posteriormente, o incentivo à participação dos trabalhadores no mercado de capitais evidencia que os sindicatos tiveram um papel decisivo na privatização destas empresas públicas. Não obstante, a prática do sindicalismo de negócios do SMSP e da Força Sindical fica mais evidente quando passam a administrar uma série de instituições, tais

[2] Francisco de Oliveira reabriu o debate sobre a participação de dirigentes do PT - entre os quais, alguns sindicalistas - na gestão de fundos de pensão (NOVA CLASSE..., 2003).

como uma cooperativa de serviços, uma agência de intermediação de mão-de-obra, um clube de Futebol, uma instituição financeira para empréstimo aos trabalhadores, um Fundo de Pensão (em que os sindicatos entram como 'instituidores'), entre outras atividades que arrolaremos mais a frente.

O sindicalismo de negócios subsiste com base em novas formas de financiamento. Além das verbas públicas, estas atividades passam a ser mantidas com os rendimentos proporcionados por transações comerciais ou financeiras. Esta nova forma de atuação tem, igualmente, implicações sobre o papel e o funcionamento dos sindicatos. Ainda que os sindicatos continuem a negociar o preço da força de trabalho, eles são funcionais aos governos neoliberais à medida que aceitam como dado natural a parceria entre capital e trabalho, abandonam a perspectiva de classe (ao tratar a relação entre capital e trabalho não como uma relação desigual, mas de parceria) e a denúncia das novas, e mais perversas, formas de exploração que se desenvolvem na atual fase da economia capitalista, sob hegemonia do capital financeiro. Mas são funcionais, sobretudo, porque passam a difundir as supostas vantagens do mercado de capitais para os trabalhadores. Os sindicatos passam a difundir a ideologia do trabalhador empreendedor - que investe, poupa, negocia e compra bens e serviços - ocupando, assim, o lugar (tolerado e incentivado) que lhes cabe, conforme prenunciou Bridges (1995), em uma sociedade de livre mercado.

Um dos principais estudiosos do que estamos denominando sindicalismo de negócios é Bernardo (1987; 1997). Este autor mostra que o "capitalismo dos sindicatos" não é um fenômeno novo nem raro. Ao analisar a prática de sindicatos e centrais em alguns países, este autor destaca a participação deles como acionistas ou proprietários de empresas. É o caso, por exemplo, da DGB (Confederação Sindical Alemã) que, em 1974, formou uma *holding*, cujos acionistas eram os próprios sindicatos e as

cooperativas de consumo controladas por eles. Faziam parte desta *holding* o banco BfG (*Bank für Gemeinwirschaft AG*), a companhia de seguros *Volksfürsorge Lebensversicherung AG*, a companhia de comércio varejista *Co-op Zenrale* (a 2ª maior empresa do ramo no país), entre outras empresas (Bernardo, 1987). Em Israel, a *Histadrut* (Federação Geral do Trabalho) é, depois do Estado israelense, o segundo maior empregador, pois é responsável pelo controle da *holding Hevrat Ovdium*, que emprega 250.000 trabalhadores e tem 600 fábricas de diversos setores da atividade econômica (indústria pesada, construção civil, bancos, transportes marítimos, navegação aérea, comércio varejista e produção agropecuária). Na Suécia, a *Landsorganisation* (Confederação Sindical), embora tenha inicialmente encontrado a resistência do patronato quando, em 1975, apresentou um projeto de constituição de fundos de ações administrados pelas direções sindicais, a partir de 1983, com o apoio do Partido Social Democrata conseguiu a aprovação de um projeto de criação de cinco fundos regionais, cujos recursos adviriam de um imposto de 20% sobre o lucro das grandes empresas. Nos EUA, as atividades empresariais dos sindicatos são, provavelmente, as mais antigas e radicais. Neste país, os sindicatos, além de proprietários de empresas - como é o caso, por exemplo, do sindicato dos mineiros (*United Mine Workers of America*), proprietário do *National Bank of Washington* -, têm investido, a partir da década de 1970, na criação de fundos de pensão e em outros "negócios", muitos dos quais com fortes indícios de vinculação com a máfia e com ações criminosas (BERNARDO, 1987, p.24-25). Tem crescido também entre os sindicatos estadunidenses a constituição de planos para a aquisição de ações pelos empregados, os chamados ESOP (*Employee Stock Ownership Plan*), "um sistema mediante o qual os sindicatos se encarregam de convencer os trabalhadores a aceitar limitações salariais, ou a perda de quaisquer regalias, e em troca disso os trabalhadores recebem a propriedade nominal de ações, depositadas num fundo

administrado, parcial ou totalmente, por representantes sindicais" (BERNARDO, 1997, p.124). Um sistema semelhante tem se tornado cada vez mais freqüente nos países do leste europeu e na Rússia, onde os trabalhadores têm sido incentivados a comprar lotes de ações de empresas privatizadas. Nos países menos industrializados, este fenômeno também tem crescido. Na Venezuela, por exemplo, a central sindical CTV (*Confederación de Trabajadores de Venezuela*) é sócia majoritária do BTV (*Banco de los Trabajadores de Venezuela*). No México, o STPRM (Sindicato dos Trabalhadores do Petróleo da República do México) é proprietário de empresas nas áreas de produção de oleodutos e de construção civil.

A análise deste espectro de atividades do "capitalismo dos sindicatos" em termos mundiais, leva-nos a concluir que no Brasil tais atividades são, relativamente e até certo ponto, recentes. Se o assistencialismo sindical é uma prática que aqui se disseminou a partir da instituição do imposto sindical, na década de 1930, a transformação dos sindicatos em "gestores e administradores do capital" constitui um fenômeno em expansão com a implantação do capitalismo neoliberal. Na impossibilidade de suprimir os sindicatos - como prega a ideologia teórica neoliberal - os governos neoliberais acabaram financiando e incentivando a atuação empresarial dos mesmos, cujo exemplo mais cabal no Brasil é o SMSP e a Força Sindical.

Acompanhemos então o crescimento do assistencialismo sindical do SMSP e da Força Sindical.

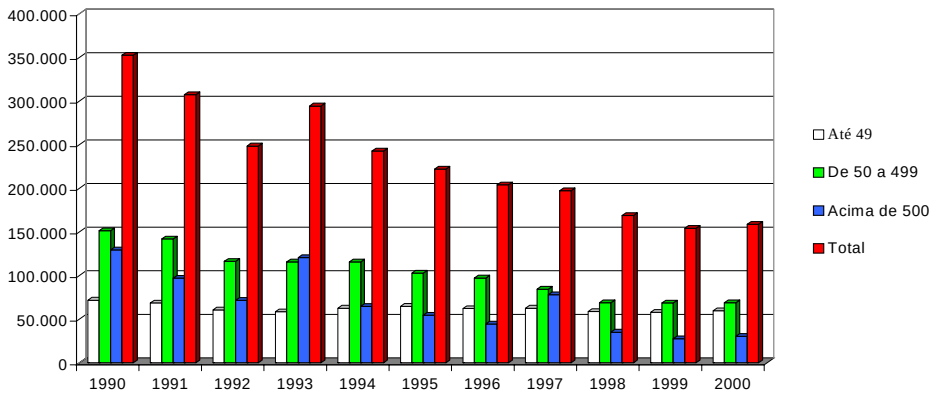
O SMSP tem uma longa tradição de prestação de serviços. As primeiras informações sobre o oferecimento de assistência jurídica, convênios médicos e a formação de uma agência de empregos, datam dos primeiros anos de sua existência. A partir de 1939, com a instituição do estatuto padrão que oficializava a oferta de serviços e a instituição do imposto sindical, o sindicato praticamente duplica a arrecadação e

inicia o investimento no patrimônio: em 1941, inicia a construção de um gabinete dentário e consegue comprar a sede da rua do Carmo, em 1942 (PAES, 1979). Em 1954, ocorre a inauguração da sede própria, um prédio de cinco andares e dois subsolos, onde foram instalados os departamentos jurídico, médico, odontológico, a cooperativa, a farmácia e outros setores de assistência e administração do sindicato. Durante a ditadura militar, a política assistencial expandiu-se e tornou-se praticamente a única atividade corriqueira do sindicato. Houve expansão do patrimônio, com a construção do Ambulatório médico e da Colônia de férias, aumento do número de atendimentos aos filiados e do número de funcionários do sindicato (MARTINS, 1989).

A partir da chegada de Luiz Antônio de Medeiros à presidência do SMSP, em 1986, ocorre uma nova frente de investimentos relacionados ao patrimônio fundiário do sindicato (retomada das obras para construção do Palácio do Trabalhador, na Rua Galvão Bueno), construção das sub-sedes (Santo Amaro, Lapa, Itaquera e Tucuruvi), ampliação do clube de campo em Mogi das Cruzes e a expansão da prestação de serviços, com a construção do ambulatório médico e oferecimento de cursos profissionalizantes (TROPIA, 2004).

No início de 1990, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, considerado “o

Gráfico I
Número de empregados metalúrgicos da cidade de São Paulo, por tamanho de estabelecimento (1990-2000)



Fonte: RAIS/Mtb. SGTinternet. Elaboração própria.

maior sindicato da América Latina", representava 350 mil trabalhadores. No ano 2000, este número cai para pouco mais de 150 mil metalúrgicos, conforme evidencia o Gráfico I. Em relação ao número de associados, os dados divulgados pelo sindicato – embora pouco plausíveis – seriam os seguintes: em 1990 haveria 120 mil associados enquanto em 1997 este número chegaria a pouco mais de 108 mil.

Embora pelos números divulgados pelo sindicato a queda do número de associados tenha sido muito menor do que de trabalhadores da base, a drástica redução no número de metalúrgicos da cidade de São Paulo ao longo da década de 1990 tem implicações sobre a arrecadação. Não nos esqueçamos que, em função da estrutura do sindicalismo brasileiro, o imposto sindical (hoje a contribuição confederativa) recai sobre todos os trabalhadores da base territorial. Para reverter esta queda na arrecadação, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, como de resto todo o movimento sindical brasileiro, traçou duas estratégias principais. A primeira foi promover campanhas de sindicalização e a segunda foi ampliar o leque de negócios e investimentos do SMSP. Vejamos inicialmente alguns dados relativos às campanhas de sindicalização.

A partir de 1992, o SMSP passou a investir em campanhas de sindicalização em massa. Para isso, contou com o trabalho realizado pelos delegados e representantes sindicais, cujo resultado teria sido a filiação de 30 mil novos sócios. Em meados de 1997, o sindicato realizou uma campanha de sindicalização que implicava na diferenciação entre sócios e não-sócios. A assembléia de campanha salarial aprovara uma proposta, segundo a qual os não-sócios teriam que pagar 10% para o sindicato, caso fossem conquistados itens como PRL, cestas básicas e convênios médicos (MILHARES DE TRABALHADORES..., 1997, p.1). Para atrair novos filiados foi organizada uma campanha que culminou com o sorteio de prêmios para associados e premiação aos delegados que conseguissem alcançar uma meta de novos filiados. A

nova campanha de sindicalização teria surtido efeitos positivos, tanto é que, segundo informações divulgadas pelo sindicato, em dois meses cerca de 22.000 novos metalúrgicos teriam se associado ao sindicato (O SUCESSO DA CAMPANHA..., 1997, p. 3). Dentro desta estratégia de ampliação do número de contribuintes do sindicato, o SMSP criou o "sócio usuário" para não metalúrgicos. O sócio usuário teria direito, mediante pagamento de mensalidade, a alguns benefícios como: lazer, assistência médica e odontológica, seguros e curso de qualificação. Passemos agora à análise da segunda estratégia utilizada pelo SMSP: a expansão e diversificação das formas de prestação de serviços.

A partir de 1995, a atuação do SMSP, principal base da Força Sindical, volta-se, prioritariamente, para a expansão das atividades assistenciais e de negócios sindicais. Tanto o patrimônio quanto as práticas de prestação de serviços passam para um outro patamar. Arrolemos cronologicamente a expansão do sindicalismo de negócios do SMSP:

- Em 1992 - O *Palácio do Trabalhador* é inaugurado. Ali passa a funcionar a Sede-escola de formação profissional dos metalúrgicos de São Paulo e o ambulatório médico e odontológico da categoria.
- A partir de 1995, a Sede-escola orienta-se, fundamentalmente, para a oferta de cursos de qualificação e requalificação profissionais, cujo propósito, justificado pelo sindicato, seria a prevenção e o combate ao desemprego.
- Em 1996, a Força Sindical assina com o Secretário de Relações do Trabalho, Walter Barelli, um acordo entre o SMSP e a SERT, para transformação do Palácio do Trabalhador em um centro de qualificação profissional.
- Em 1997, o Palácio do Trabalhador passa a ser ponto de inscrição para o PROGER - programa de geração de renda para micro e pequena empresa.

Com financiamento do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e do Sistema Nacional de Empregos (SINE) inicia-se o *Programa de Educação Profissional*, organizado em três linhas: Cursos de Qualificação Profissional, Projetos Especiais e Seminários (MANFREDI, 2002).

- Em 1997, a Força Sindical cria o *Centro de Atendimento Biopsicossocial Meu Guri*, uma espécie de ONG, cujo projeto, custeado mediante um sistema de doações, está voltado para a educação de crianças carentes.
- Cria-se, em 1998, o *Centro de Solidariedade do Trabalhador* voltado para a intermediação gratuita de mão-de-obra[3]. O Centro funciona como uma espécie de balcão de emprego, onde os trabalhadores se cadastram e as empresas se inscrevem e informam as vagas disponíveis. Além da agência, a Força Sindical cria a *Cooperforça*, uma cooperativa de prestação de serviços que qualifica os trabalhadores desempregados e presta serviços para terceiros. Trata-se de uma empresa de prestação de serviços e de terceirização de mão-de-obra. A Cooperforça terceiriza os serviços de trabalhadores cadastrados e retém 25% do salário recebido pelo trabalhador. Durante o período de espera pelo serviço, os trabalhadores freqüentam os cursos de qualificação profissional. A empresa que contrata esses cooperados tem redução nos gastos com encargos sociais
- Em 2001, a Força Sindical cria a *Força Esporte Clube*, um clube-empresa de futebol em parceria com o clube italiano Inter de Milão. O clube de futebol treinava 50 garotos divididos em duas categorias - júnior e juvenil. Esses garotos moram em um alojamento localizado no clube de campo do

[3] O Centro está presente na Grande S. Paulo, em Recife e em Camaçari (BA). Em 2002, a média de trabalhadores que passavam pelo Centro foi de 5000.

Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, Mogi das Cruzes e Região, Centro de Treinamento do time.

- *Força da Terra* - programa criado em 2001, em parceria com o Ministério da Reforma Agrária para implantação do Banco da Terra.
- *Clube de Investimento da Força Sindical* - A Força Sindical criou o Clube de Investimentos "Força 1" voltado para a administração de parte do Fundo de Garantia em aplicações no mercado de ações das empresas privatizadas. Em 2002, a central pôde criar o "Fundo Força Bradesco", voltado para viabilizar a formação de um fundo de previdência privada.
- Em 2002, o SMSP cria a *Metalcred* - Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos metalúrgicos de São Paulo; trata-se de uma instituição financeira, cujo objetivo é realizar empréstimos aos trabalhadores e "despertar no associado os benefícios e o hábito de poupar".

Conclusão

Ainda que o SMSP tenha realizado, com o apoio da Força Sindical, ações de protesto contra o desemprego e proposto formas de, supostamente, atenuá-lo (redução dos juros, da jornada de trabalho, contratos flexíveis, renúncia fiscal), as dificuldades de reposição salarial e o recrudescimento dos índices de desemprego tornavam, na visão dos sindicalistas, os próprios sindicatos inócuos para seus representados. “Com a queda da inflação, as pessoas começaram a perguntar para que serviriam os sindicatos", explicitou Paulo Pereira da Silva, então presidente da Força Sindical, em uma entrevista. "Afinal, os trabalhadores acabavam pagando mais para ser sindicalizados do que o aumento real que conseguiam", resumiria ele (SINDICALISMO DE SERVIÇOS..., 2000). A resposta dada pelas lideranças à ‘crise dos sindicatos’ foi,

apoiada na estrutural sindical e nas políticas neoliberais, transformar o SMSP em um grande prestador de serviços sociais (intermediação de mão-de-obra, geração de emprego e renda, educacional para os trabalhadores em geral) e em um grande investidor em negócios de natureza esportiva, financeira e fundiária.

Finalmente, com o "novo assistencialismo" e o "sindicalismo de negócios", o sindicato cresceu (lembremos o *slogan* da Força Sindical: *a central que mais cresce no Brasil*) e enriqueceu - ao assumir funções relegadas pelo Estado e receber dos governos neoliberais recursos públicos para isso.

Bibliografia

ANTUNES, Ricardo. *O novo sindicalismo.* Campinas: Papirus, 1995.

_____. *Classe operária, sindicatos e partido no Brasil - da revolução de 30 até a Aliança Nacional Libertadora*. São Paulo: Cortez e Editora Ensaio, 1982.

BERNARDO, João. "Crise dos trabalhadores ou crise do sindicalismo?". *Crítica Marxista*, no. 4, São Paulo: Xamã, 1997.

_____. *Capital, sindicatos e gestores*. São Paulo: Vértice Editora Revista dos Tribunais, 1987.

BOITO JR., Armando. *O sindicalismo de Estado no Brasil - uma análise crítica da estrutura sindical*. Campinas: Editora Unicamp; São Paulo: Hucitec, 1991.

BRIDGES, William. *Mudanças nas relações de trabalho*. Rio de Janeiro: Makron, 1995.

FORTES, Alexandre. "Da solidariedade à assistência: estratégias organizativas e mutualidade no movimento operário de Porto Alegre na Primeira metade do século XX". Campinas: *Cadernos AEL*, vol.6, no. 10/11, 1999, p. 173-218.

GALVÃO, Andréia. *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora Revan, 2007.

GODINHO. Maurício. "As mudanças no sindicalismo brasileiro e o problema do assistencialismo". *Cadernos do Ceas*, no. 72, março/abril, 1981, p. 8-17.

GRACIOLLI, Edílson José. *Privatização da CSN: da luta de classes à parceria*. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

MANFREDI. Silvia Maria. *Educação profissional no Brasil*. São Paulo: Cortez, 2002.

MARTINS, Heloíza Helena Teixeira de Souza. *O Estado e a burocratização do sindicato no Brasil*. São Paulo: Hucitec, 1989.

"O SUCESSO DA CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO". *O Metalúrgico*, nº 434, out. de 1997.

PAES, Maria Helena Simões. "O sindicato dos metalúrgicos de São Paulo (1932-1951). São Paulo: Dissertação de mestrado, [s.n], 1979.

RODRIGUES, José Albertino. *Desenvolvimento e Sindicato no Brasil*. São Paulo: DIFEL, 1968.

"SINDICALISMO DE SERVIÇOS E CRESCIMENTO SEM LUTA". *Revista Update*, nº 364, set. de 2000.

SIMÃO, Azis. *Sindicato e Estado*. São Paulo: Dominus, 1966.

SOUTO JR., José Fernando. "Práticas Assistenciais em sindicatos do 'novo sindicalismo': a persistência da roda", XXIV Encontro Nacional da ANPOCS, Petrópolis, 2000. http://pessoal.bridge.com.br/sindicalismo/progr2000.html, página consultada em 1/1/2004.

TRÓPIA, Patrícia Vieira Trópia. *O impacto do neoliberalismo no meio operário: um estudo sobre os metalúrgicos da cidade de São Paulo e a Força Sindical*. Campinas, Unicamp: Tese de Doutorado, 2004.

_____. O sindicalismo brasileiro em disputa nos anos de 1990: origem, raízes sociais e adesão ativa da Força Sindical ao neoliberalismo. Araraquara: *Estudos de Sociologia*, UNESP, vo. 14, no. 26, primeiro semestre de 2009, p.79-102.

ZARPELON, Sandra Regina. "ONGs, movimento sindical e o novo socialismo utópico". *Idéias*, vol. 9, n° 1. Campinas: Instituto de Filosofia e Ciências Humanas/Unicamp, 2002, p. 203-244.

XI ENCONTRO NACIONAL DA ABET

O SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC E SUAS EXPERIÊNCIAS COM O COOPERATIVISMO

Trabalho apresentado no XI Congresso Nacional da Abet. Seção "Sindicalismo e outras formas de organização e resistência dos trabalhadores".

Raquel Duaibs Aguiar Lorente

Campinas, junho de 2009.

Resumo
Nesta pesquisa[1], procuramos mostrar porque e de que forma o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC – que é conhecido por sua tradição na luta e conquista de direitos trabalhistas para sua categoria – começou a incentivar e a orientar os trabalhadores de fábricas em processo falimentar a formarem cooperativas de produção. Para chegar a este objetivo, pesquisamos duas empresas que foram auxiliadas por esse sindicato: o primeiro caso é uma metalúrgica que o sindicato incentivou a formação de uma cooperativa pelos trabalhadores para garantir a permanência dos postos de trabalho, já que a empresa encontrava-se em estado falimentar. No entanto, a idéia da cooperativa não foi levada adiante pelos trabalhadores. O segundo caso estudado é uma cooperativa já estabelecida e que funciona há mais de 5 anos. O empreendimento surgiu com o apoio do sindicato após a empresa entrar em processo de falência. Com o auxílio jurídico e administrativo do sindicato, os trabalhadores conseguiram se organizar para reerguer a empresa sob o regime de autogestão.

Palavras-chave: sindicatos; cooperativas; trabalhadores; ABC paulista.

[1] Este trabalho é parte integrante da pesquisa de mestrado: "A atuação do movimento sindical na transformação de fábricas em cooperativas de produção: a perspectiva do ABC paulista", sob orientação do Prof. Dr. Jacob Carlos Lima, no programa de Sociologia da Universidade Federal de São Carlos.

INTRODUÇÃO

O ABC Paulista destaca-se por sua forte industrialização especialmente focada no setor automotivo e de autopeças que se iniciou na década de 1950 e também por sua tradicional ação sindical que chegou ao ápice com as greves metalúrgicas no período de 1978 a 1980. Grandes indústrias automotivas como Ford, GM, Land Rover, Mercedes-Benz, Scania, Toyota e Volkswagen contemplam o parque industrial da região e juntamente com empresas de autopeças (entre elas Arteb, Cofap, Dana, Nakata, Mahle Metal Leve, Sachs e TRW) viabilizam 132,2 mil postos de trabalho[2] no setor metalúrgico (CAMARGO, 2003; ODA, 2007).

Com o crescimento constante do desemprego a partir de 1989, decorrente de fatores como o fechamento/falência de indústrias, deslocamento de plantas produtivas para outras localidades do país, reestruturação da produção e do trabalho, enxugamento das grandes empresas, desverticalização da produção, abertura comercial, privatizações, redução da mão-de-obra na indústria, expansão do setor de serviços e novo perfil dos postos de trabalho (ODA, 2000; CAMARGO, 2003; RODRIGUES e RAMALHO, 2007) - situação que resultou na redução de 54%[3] no número de empregos formais[4] no setor - o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC procurou alternativas para minimizar os efeitos do desemprego a partir de novas propostas de (re)organização do trabalho.

No início da década de 1990, faz-se necessária mais uma renovação da atuação sindical frente ao novo contexto econômico e político, decorrente da crise econômica que afetava o país na época e do processo de reestruturação do parque industrial instalado no ABC. Esta reestruturação pressupunha uma transformação expressiva nas formas de organização da produção, na intensificação da força de trabalho, no desenvolvimento de novas tecnologias, na precarização do trabalho e na redução dos índices de emprego, obrigando a região a adequar-se a uma nova realidade. Este novo cenário veio acompanhado de outros elementos que também dificultaram a atuação sindical, como as privatizações e o crescimento de empregos no setor terciário – além da significativa diminuição dos empregos na indústria. O fechamento de fábricas e a transferência de algumas delas para outras regiões do país (onde a mão-de-obra é mais barata e os sindicatos não são tão ativos) agravou ainda mais o desemprego que já começava a preocupar o poder público e os sindicatos da região.

A crise causada pela reestruturação industrial exigiu mudanças nas formas de atuação do sindicato. Este teve que se ajustar as novas regras impostas pelo mercado, decorrentes da internacionalização da economia. Desta forma, o sindicato passa a reformular as estratégias de ação, a abordagem e seus objetivos. Seu foco agora está na manutenção dos empregos, na criação de novos postos de trabalho e na tentativa de minimizar os altos índices de desemprego. De acordo com Lima (2006),

> a redução dos contingentes de trabalhadores envolvidos na produção colocou em xeque as tradicionais formas de organização desses trabalhadores, afetando diretamente o movimento operário e sindical, com mudanças nas formas de luta operária. Mais que as lutas por melhores condições de vida e trabalho e mesmo por uma sociedade mais justa, o movimento sindical passou a ter uma posição mais defensiva na luta pela

[2] Dados extraídos do Jornal *O Estado de São Paulo*, caderno Economia, acessado em 12 de abril de 2008: < http://www.estadao.com.br/economia/not_eco155642,0.htm>.
[3] *Idem*.
[4] Entendemos o trabalho formal como sendo todo trabalho assalariado estabelecido e regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para compreender mais sobre os regimentos da CLT, ver CAMARGO, José M. (1996).

> manutenção dos postos de trabalho. Sem dúvida, permanecem diferenças nessas lutas conforme o setor envolvido e seu poder de barganha, mas podemos afirmar sobre a prevalência de uma tendência geral de enfraquecimento, num momento, talvez, de mudanças das estratégias de luta. (LIMA, 2006:61)

Entre as atividades desenvolvidas a partir dessas mudanças, destacam-se a criação da Câmara Setorial Automotiva em 1991, do Fórum da Cidadania em 1994, da Câmara Regional do ABC em 1997, e, em 1999 da Agência de Desenvolvimento do Grande ABC. Com o agravamento da crise econômica e a conseqüente falência/mudanças de empresas da região, o SMABC[5] procurou encontrar alternativas ao fechamento de fábricas e ao desemprego industrial. Foi a partir desta reflexão e da experiência com a empresa Conforja – que foi reorganizada como cooperativa autogestionária - que o sindicato decidiu apoiar a formação de cooperativas de produção como uma alternativa viável ao desemprego na região.

METODOLOGIA

A pesquisa constou de entrevistas formais semi-estruturadas com dirigentes sindicais, trabalhadores assalariados e trabalhadores cooperados. Foram analisados artigos e notícias veiculados em periódicos, revistas e jornais, além do jornal do sindicato, Tribuna Metalúrgica. Também foram coletadas informações por meio de análise documental de documentos oficiais do Sindicato, como os cadernos de resoluções de congressos. O estudo contou ainda com visitas às metalúrgicas e ao Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

AS RESPOSTAS DO SINDICATO À CRISE DE 1990 E À REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Frente a um cenário de crise econômica mundial que afeta diretamente os trabalhadores do ABC paulista, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC percebe a necessidade de acompanhar as tendências de reestruturação da produção, articulando novas formas de atuação direcionadas para os trabalhadores e para as empresas.

Acompanhando tendências internacionais influenciadas pela globalização e por mudanças na economia mundial, a região do ABC, já nos anos 80, passa por um processo de reestruturação das formas de produção industriais - determinadas pelo acirramento competitivo. Esta reestruturação do modo de produção capitalista, ou simplesmente reestruturação produtiva[6], comporta novos métodos de administração das forças de trabalho, que flexibilizam e desregulamentam a mão-de-obra. Os impactos desta nova organização das forças produtivas recaem diretamente sobre a intensidade do trabalho, o aumento do desemprego e a atuação sindical.

É a partir do início da década de 90 que a reestruturação produtiva começa a se intensificar no país, sendo observada primeiramente nas empresas altamente industrializadas,

[5] Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

[6] De acordo com Maíra Baumgarten (2006), "a reestruturação produtiva e industrial consiste em um processo que compatibiliza mudanças institucionais e organizacionais nas relações de produção e de trabalho, bem como em redefinição de papéis dos Estados nacionais e das instituições financeiras, visando atender às necessidades de garantia de lucratividade. Nesse processo, a introdução das novas tecnologias informatizadas tem tido desempenho fundamental" (BAUMGARTEN, 2006:237). Para uma ampla explicação dos métodos e técnicas que compõem a reestruturação produtiva, conferir Leite (1994).

como as que compõem o complexo industrial do ABC paulista, por exemplo. Esse processo que introduz técnicas japonesas de gerenciamento de pessoal e de reorganização da produção vem acompanhado de uma série de mudanças políticas, econômicas e sociais que estão ocorrendo concomitantemente no país, dentre elas, a recessão econômica brasileira, a democratização política e crise do padrão de relações industriais (LEITE, 1994b).

Um fator determinante para a reestruturação nos anos 90 foi a recessão nacional que eclodiu no início da década. No governo Collor (1990-92) a economia nacional foi alvo de drásticas transformações: privatizações, abertura comercial, política industrial neoliberal e elevação da taxa de juros foram os responsáveis por desestabilizar todo o país, mas especialmente o setor industrial, um dos mais atingidos por essa política econômica. O desemprego em massa e o fechamento de empresas e filiais (entre elas Ford, Philips e Sharp) se tornou frequente para o período, contribuindo para o enfraquecimento sindical na maioria dos setores. Cardoso e Comin (1995), explicam de forma clara os efeitos da crise econômica:

> No plano econômico, a gestão Collor impôs sérios constrangimentos ao padrão agressivo que caracterizou a atuação do sindicalismo cutista nos anos 80. Combinando medidas de tipo heterodoxo (congelamento de preços e confisco de ativos financeiros) com as receitas de corte neoliberal (apoiadas no tripé privatizações, abertura comercial e saneamento do setor público), a equipe econômica de Collor mergulharia o Brasil, em poucos meses, na pior recessão econômica de sua história, com enormes custos sociais. Nos anos de 1990, 1991 e 1992, o PIB *per capita* brasileiro encolheu, em termos reais, 9,9% em relação a 1989. O salário mínimo nacional involuiu para cerca de 40% do que valia ao final do governo anterior e as taxas de desemprego na principal região industrial do país, a Grande São Paulo, atingiram recordes até então desconhecidos, chegando, em meados de 1992, a mais de 15% da força de trabalho. Paralelamente ao crescimento nos índices de desemprego e à queda dos salários, o movimento grevista sofreria um forte refluxo a partir de 1991: em 1989 foram registradas no Brasil 1.548 greves, envolvendo pouco mais de dez milhões de grevistas; em 1990, foram 2.200 greves e 12,3 milhões de grevistas; em 1991 esses números declinaram respectivamente para 789e 9,2 milhões (CARDOSO e COMIN, 1995:399).

A crise atingiu ainda mais severamente os trabalhadores do ABC paulista. Além de grandes empresas e fábricas fecharem suas portas, inúmeras empresas e fábricas de médio e pequeno porte também não conseguiram resistir à crise. O desemprego se alastrou por toda região, fugindo do controle estatal e sindical. Além disso, a diminuição de investimentos na região no período de 1980 a 1992, associada ao fechamento de fábricas e a transferência de algumas delas para outras regiões do país, resulta na perda das características de região industrializada do ABC cedendo lugar ao setor terciário, que, embora cresça significativamente, não consegue absorver a demanda de desempregados gerada pela indústria automobilística[7].

Diante de tantas transformações, o perfil do trabalhador também foi alterado. Cada vez mais o trabalhador *fordista* compete com o trabalhador flexível, que abre mão dos direitos trabalhistas instituídos pela CLT e que há alguns anos vem assumindo uma diversidade de características que se distanciam do trabalhador com emprego sob um sistema rígido de

[7] O crescimento do setor terciário foi contabilizado em cerca de 22% entre os anos de 1989 a 1999, enquanto a indústria automobilística neste mesmo período sofreu um decréscimo de sua produção em 20% (RODRIGUES, 2004).

produção: trabalhadores domésticos, itinerantes[8], em tempo parcial, em tempo determinado, subcontratados e por conta própria. Tal situação acaba sendo mais vantajosa para as empresas, pois o trabalhador flexível na maioria das vezes é privado dos direitos regulamentados sob as leis trabalhistas, barateando os custos com a mão-de-obra. O sindicato é altamente afetado por essas transformações, pois com a reestruturação da produção, os operários trabalham sob uma "gestão participativa", em que a participação ativa dos funcionários na elaboração das normas e métodos das empresas, acaba por desencorajar a participação sindical. A partir do momento que os sindicatos têm que lidar com uma ampla diversidade e heterogeneidade de operários, faz-se necessário uma postura diferente e eficaz para sobreviver às desregulamentações do mercado e as novas regras do trabalho, assim como a elaboração de novas formas de atuação para a defesa dos direitos de seus associados.

Desta forma, no início dos anos 90 o sindicato procura mudar suas táticas de atuação para tentar contornar o grave índice de desemprego na região. Diante de um contexto de crise mundial, reestruturação da produção e aumento da terceirização e da informalidade, o sindicato percebeu que apenas greves e mobilizações não seriam eficazes o suficiente para segurar os empregos dos metalúrgicos. A partir de suas experiências na participação da Câmara Setorial Automotiva, o sindicato inicia um novo ciclo de ações sindicais, agora mais voltado à negociações e acordos com os empresários e com o Estado.

Com as mudanças internacionais na economia e nos processos produtivos, não havia mais eficiência nas discussões que limitavam-se às questões salariais. O problema estava acima dos salários: era preciso discutir produção, reestruturação, competitividade, política industrial e identidade regional juntamente com o governo e com os empresários. Caso contrário, estes últimos simplesmente tomariam todas as decisões sem levar em consideração as demandas sindicais. De notável ameaça ao Estado e ao empresariado, o sindicato dos metalúrgicos passou a aliado, e atualmente juntos, buscam discutir alternativas a fim de amenizar os impactos da crise na vida do trabalhador, fator que reflete diretamente na economia como um todo. Embora algumas correntes sindicais mais posicionadas à esquerda discordem desse tipo de atuação, os resultados positivos comprovam que a negociação também é uma maneira de resolver os conflitos proporcionados pelas relações entre capital e trabalho.

AS COOPERATIVAS

Devido à atual conjuntura de crises e reestruturações, as conseqüências de demissões em massa e de decretos de falência resultam em um expressivo número de trabalhadores desempregados e sem perspectivas de novas oportunidades de empregos. Estes trabalhadores, por sua vez, começam a mobilizar-se de alguma forma, a fim de reverter tal situação. Há um forte apoio de sindicatos, ONG's, universidades e governos que estão dispostos a auxiliar em situações como estas. Uma das propostas mais difundidas atualmente é a criação de cooperativas, que se esforçam para dar conta de (re)integrar os trabalhadores que estão excluídos do mercado de trabalho formal. A partir da década de 1980, evidencia-se o ressurgimento de cooperativas como uma alternativa à situação de crescente desemprego e escassez na oferta de empregos formais.

Desde a década de 1970, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC procura se desvincular da tradicional postura sindical assistencialista, buscando novas maneiras de representação dos

[8] Os trabalhadores itinerantes também são conhecidos como "peões de trecho". Esses trabalhadores, que não possuem residência fixa, vivem percorrendo o país à procura de trabalhos com contrato temporário. Quando termina um contrato, eles migram para outras regiões do país em busca de outras oportunidades de trabalho.

trabalhadores, seja por meio de ações combativas, seja por meio de atuação em políticas públicas que visem melhorias para a sociedade regional. Sob esta ótica, o SMABC é um dos sindicatos que vai começar a apoiar e sugerir primeiro a co-gestão, e depois o cooperativismo, para aqueles trabalhadores que passam por situações em que a empresa que trabalham sofre uma crise financeira que culmina para a falência ou a demissão em massa.

Buscando intervir e propor soluções para os trabalhadores metalúrgicos, o sindicato inicia uma tentativa de recuperar os empregos de uma metalúrgica de Diadema – a Conforja. O processo de falência da Conforja - que se estendeu por alguns anos - é devido à crise que assola os anos 80 e se agrava ainda mais no primeiro período da década de 90. Após analisar a situação de crise da indústria, é realizado um acordo em 1995 (ODA, 2007) entre o sindicato, o empresário e os funcionários para transformar a empresa familiar em regime de co-gestão dos trabalhadores. Desta forma, não só o dono da metalúrgica, mas também os funcionários poderiam opinar e tomar decisões conjuntamente para a recuperação da empresa, por meio da Assecon – Associação dos Empregados da Conforja – e do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, que contou também com o auxílio da ANTEAG. Entretanto, com o fracasso da Co-gestão – em muitos momentos o empresário não acatava a decisão tomada pelos trabalhadores – os funcionários do setor de tratamento térmico decidem montar uma cooperativa (ODA, 2001).

Em 1997, por meio de arrendamento do maquinário da empresa, foi constituída a Copertratt – Cooperativa Industrial dos Trabalhadores em Tratamento Térmico e Transformação de Metais, a primeira cooperativa formada com o apoio do SMABC que, com o seu sucesso, impulsionaria no ano seguinte a criação de mais três cooperativas com trabalhadores de outros setores da empresa, constituindo um complexo de cooperativas, denominado Uniforja.

A partir da experiência da co-gestão na Conforja, o sindicato se preocupa em abordar a temática da autogestão e do cooperativismo. Discute, em seu 2° Congresso realizado em 1996, a proposta de apoiar novas formas de geração/manutenção de empregos através da co-gestão e de cooperativas de produção, na intenção de combater o desemprego na região, que já se mostrava em altas proporções. Para adequar essas novas perspectivas à legislação, é decidida neste congresso a alteração do estatuto do sindicato, a fim de que sócios-trabalhadores de cooperativas metalúrgicas do ABC também fossem admitidos como sócios do sindicato. Com esta decisão, os trabalhadores cooperados adquirem o direito de, assim como os trabalhadores assalariados, elegerem-se como diretores do sindicato[9].

Um outro fator que contribuiu para o fortalecimento dos ideais cooperativistas dentro do SMABC foi a visita de Luiz Inácio da Silva (ex-presidente do sindicato) à Emília Romagna, região italiana que é conhecida também como "terceira Itália" devido ao seu forte desenvolvimento econômico, social e político ocorrido após o processo de especialização flexível. Cerca de 1/3 do PIB desta região é originado pelas inúmeras cooperativas ali instaladas (ODA, 2007). Ao voltar desta viagem, Luiz Inácio pediu a Luiz Marinho, presidente do SMABC na época, que fosse visitar e conferir as propostas e alternativas de trabalho cooperativo que havia naquela região, a fim de implementá-las como possível alternativa de desenvolvimento e de geração de renda na região do ABC e também no país. Em 1998, uma comissão de técnicos do sindicato e do DIEESE vai à Itália conhecer novas perspectivas sobre o cooperativismo. Como resultado, consegue estabelecer protocolos, acordos e parcerias com importantes centrais sindicais italianas e com algumas federações

[9] Oda (2007), atenta para o fato de que se o sindicato considerou a integração dos sócios-trabalhadores em seu quadro de sindicalizados, naquele momento ele já estava sentindo os impactos da reestruturação produtiva e da superação dos modelos taylorista/fordista de produção com o enxugamento de trabalhadores nas grandes fábricas, fator que contribuiu significativamente para o declínio do número de metalúrgicos associados ao sindicato.

metalúrgicas[10] para trocar experiências e informações e capacitar os metalúrgicos do ABC na temática do cooperativismo.

Após algumas cooperativas terem obtido um relativo sucesso na sua administração, o sindicato começa a estimular com maior vigor novas propostas de criação de cooperativas. Várias indústrias em processo falimentar foram assumidas pelos trabalhadores e, em 1999, o ABC já contava com cerca de 10 cooperativas de produção articuladas e amparadas pelo sindicato.

O 3° Congresso dos metalúrgicos do ABC, realizado em 1999, fortaleceu as resoluções discutidas no 2° Congresso e ampliou o auxílio à economia solidária e aos metalúrgicos que trabalhavam nas fábricas em estado falimentar ou nas fábricas que utilizavam a demissão em massa para incorporar a reestruturação produtiva. Em seu discurso, o SMABC sempre menciona que as cooperativas são organizações aliadas do sindicato, pois ambos surgiram de um mesmo movimento, com o intuito de auxiliar os trabalhadores, defendendo seus interesses.

Enquanto algumas correntes sindicais incorporam as cooperativas em suas atividades cotidianas, outras ainda não aceitam o fato do cooperativismo fazer parte da agenda sindical. Esta recusa de algumas correntes sindicais em aceitar o cooperativismo se dá por motivos ideológicos e também por acreditarem que em uma atitude oportunista, falsas cooperativas cooptarão trabalhadores a fim de precarizar ainda mais a mão-de-obra, eliminando os direitos de voz e voto dos trabalhadores assim como os direitos trabalhistas de assalariados. Em relação a questões ideológicas, Oda (2001, 2007) alerta que muitos sindicatos não apóiam a idéia do cooperativismo por entenderem que as cooperativas se subordinam à economia de mercado e acabam de fato fazendo parte do sistema capitalista. Acreditam que os trabalhadores cedo ou tarde transformam-se em empresários capitalistas. Porém, a visão e o entendimento de alguns sindicatos - como dos metalúrgicos do ABC e dos metalúrgicos de Sorocaba - divergem desta concepção, pois, na visão de Oda, eles preocupam-se não só com a transformação do sistema vigente, mas também com os caminhos a serem seguidos para a adaptação dos trabalhadores a ele. Desta forma,

> na visão predominante no sindicato dos metalúrgicos do ABC, as cooperativas, além de representarem um caminho alternativo para garantir a sobrevivência do parque produtivo instalado, dos postos de trabalho e a geração de renda, significam também um importante instrumento para a organização e a educação política e econômica dos trabalhadores e da classe como um todo. (ODA, 2007:353).

O sindicato acredita que a economia solidária e a formação de cooperativas constituem-se para além de uma alternativa à manutenção do trabalho e da renda dos trabalhadores que sofrem com o desemprego e com a crise nas indústrias. Conhecendo as experiências espanholas e italianas de cooperativismo, e percebendo o desenvolvimento de algumas cooperativas de produção no ABC, o 3° Congresso enfatizou e aprofundou as discussões sobre o cooperativismo, defendendo os benefícios destas experiências:

[10] As entidades que firmaram parceria com o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC são: CGIL - Confederazione Generale Italiana dei Lavoratori; CISL - Confederazione Italiana Sindacale dei Lavoratore; UIL - Unione Italiana dei Lavoratore; FIM/CISL - Federazione Italiana dei Metallurgici; FIOM/CGIL - Federazione Impiegati Operai Metallurgici; UILM/UIL - Unione Italiana dei Lavoratori Metallurgici; Lega delle Cooperative, a principal Central Cooperativa italiana (ODA, 2007).

> Mais do que uma alternativa de geração de emprego e renda, as cooperativas representam uma alternativa às políticas neoliberais. Em muitos países, o desenvolvimento do trabalho em regime de cooperativas trouxe crescimento econômico a setores que se mostravam inviabilizados. Isto representou o aproveitamento de trabalhadores excluídos do processo produtivo por idade, escolaridade, problemas de saúde ou seqüelas ocupacionais, gerando com isso melhorias sociais, ganhos de qualidade de vida e cidadania (SINDICATO, 1999:28)

Desta maneira, o sindicato se comprometeu nas resoluções do congresso a incentivar todas as formas de economias solidárias que objetivem desenvolver alternativas de trabalho para os trabalhadores desempregados ou em vias de perder seus empregos. Como estratégia principal, utiliza-se da política de apoio à criação de cooperativas, como resposta à reestruturação produtiva, ao desemprego e a empresas em situação falimentar (SINDICATO, 1999). Há mais de 10 anos, a conduta do sindicato vem sendo de apoiar grande parte das iniciativas dos trabalhadores que passam por situações de desemprego ou de ameaça de desemprego (devido ao estado falimentar das empresas) e que optam pela formação de cooperativas como alternativa à escassez de postos de trabalho. Como auxílio aos trabalhadores, o sindicato fornece apoio jurídico, técnico e político, assim como embasamento para a organização e formação de cooperativas. Com esta iniciativa, o sindicato consegue reincorporar uma parcela de trabalhadores que, devido à baixa escolarização, idade elevada e problemas de saúde já estariam excluídos do mercado de trabalho. Com esta política definida, o sindicato direciona atenção às empresas em crise, na intenção de transformá-las em cooperativas de produção, evitando que haja um maior agravamento do desemprego local e nacional.

A FRIS-MOLDU-CAR

O histórico da Fris-Moldu-Car, tradicional indústria metalúrgica fabricante de autopeças (frisos e molduras para carros) da região do ABC paulista, localizada na cidade de São Bernardo do Campo, se assemelha a várias outras empresas que atravessaram uma grave crise entre as décadas de 80 e 90, não conseguiram superar e entraram em processo de falência. Há 50 anos, esta indústria fornece frisos e molduras para automóveis das maiores montadoras automobilísticas do país, como Honda, Mitsubishi, Fiat, Volkswagen, Ford e General Motors. A metalúrgica que já chegou a empregar cerca de 2.000 metalúrgicos no período das décadas de 1970/1980, em 2007 empregava somente 13,5% desse montante, ou seja, apenas 270 operários.

Em 2000, a indústria – depois de 42 anos - deixou de ser uma propriedade familiar e foi vendida à CGE[11]. Após ser administrada por um breve período pela CGE, a fábrica teve 14 proprietários diferentes entre 2000 e 2004. De acordo com funcionários da Fris-Moldu-Car que acompanharam o processo de venda, diversos empresários desistiram da compra após um curto período e desfizeram o negócio devolvendo a fábrica à CGE. Em 2004 a metalúrgica foi vendida em definitivo para o proprietário que a administra até a atualidade. A fábrica vem

[11] A indústria CGE, fundada em 1972, possui uma filial na cidade de Mauá – SP e é concorrente direta da Fris-Moldu-Car. Produz peças automotivas com materiais plásticos, como protetores de carter, tampas de motor e de correia, calotas, emblemas e molduras externas. Fonte: <http://www.cge.ind.br/site_cge2.swf> - acessado em 15 de maio de 2008.

acumulando dívidas desde o ano 2000[12] – ano em que a empresa foi vendida pela primeira vez – mas a situação se agravou a partir de 2005, quando a Volkswagen encerrou seus contratos de serviço com a fábrica.

Em junho de 2006 os trabalhadores iniciaram um longo período de greves e negociações com a empresa sobre atrasos de salários e direitos trabalhistas que desde 2000 não eram repassados corretamente aos trabalhadores, como férias, abonos, 13° salários, FGTS, vale-transporte, INSS, IR, convênios médicos e pensões alimentícias - apesar de serem periodicamente descontados da folha de pagamento.

> A luta nossa começou no período da CGE mesmo. Mandou muitos funcionários embora e também não pagou indenização. A gente tem 7 anos de atraso de fundo de garantia. E com isso a gente foi descobrindo junto com o sindicato que eles também não estavam repassando INSS... [...] você vê a situação que nós estamos aqui: 5 meses de greve, 6 meses de salário atrasado, 13°, um monte de férias atrasadas, pensões alimentícias também sem pagar e ele [o proprietário] não está nem aí com o pessoal. (André[13], funcionário Fris-Moldu-Car).

Em fevereiro de 2007, após dois meses sem receber salários, os trabalhadores decidiram, com o apoio do sindicato, realizar uma nova greve, já que o empregador não efetuou nenhum tipo de negociação ou pagamento aos trabalhadores, seja referente aos salários atrasados ou aos benefícios negligenciados. Em março deste mesmo ano, o Tribunal Regional do Trabalho realizou um levantamento dos bens da fábrica – medida que impede o proprietário de se desfazer dos bens e maquinários que estão dentro da empresa – e autorizou a penhora de todos os bens e maquinários em nome dos funcionários da Fris-Moldu-Car. Após uma assembléia entre o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e os trabalhadores, foi deliberado que o sindicato entraria na justiça com uma ação pedindo a falência da fábrica. De acordo com dirigentes do Sindicato, esta seria a única maneira de tentar garantir os direitos dos trabalhadores – que não são pagos desde o ano 2000 – diante da situação financeira da empresa, que está repleta de dívidas. Com a falência, o pagamento dos direitos trabalhistas se torna prioridade.

Durante o processo de greve, em assembléia entre o sindicato e os trabalhadores, fomentou-se a idéia de criar uma cooperativa de produção com a futura massa falida da Fris-Moldu-Car – idéia que também incentivou o pedido de falência da indústria. Em parceria com a Unisol Brasil[14], o sindicato ofereceu um curso de formação de cooperativas para os funcionários da fábrica e colocou à disposição dos trabalhadores uma assessoria para auxiliá-los na criação da cooperativa. Faltava então, o resultado da justiça sobre o pedido de falência da fábrica. A greve teve duração de 10 meses – de fevereiro a novembro de 2007. Em novembro, a justiça negou o pedido de falência requerido pelo Sindicato e concedeu ao empresário a oportunidade de apresentar um plano de recuperação da fábrica. Enquanto isso, os trabalhadores continuaram sem receber pagamentos – seja dos salários ou benefícios atrasados – e sem emprego formal, pois neste período o registro na carteira de trabalho ainda constava assinado pela metalúrgica. Em março de 2008, o sindicato encaminhou uma ação judicial para encerrar os contratos de trabalho dos funcionários por meio de rescisão indireta. A partir da concessão desta ação, as carteiras de trabalho deveriam ser liberadas para que eles

[12] Dados retirados do jornal do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, *Tribuna Metalúrgica*. As publicações utilizadas correspondem do nº 2.178 até o nº 2.445.

[13] Os nomes dos trabalhadores entrevistados são fictícios.

[14] A Unisol é uma instituição criada pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC em 1999 com o objetivo de orientar e auxiliar cooperados, além de articular os interesses das cooperativas.

pudessem procurar outro emprego, enquanto aguardavam na justiça a liberação do pagamento de seus direitos trabalhistas.

Atualmente, há mais de dois anos após as primeiras mobilizações dos trabalhadores, estes ainda esperam que a justiça garanta o pagamento de todos os valores que não receberam. Com o final da greve, a mobilização dos trabalhadores se dispersou. Muitos arrumaram bicos ou empregos fixos e a idéia de montar a cooperativa tornou-se secundária.

A UNIFERCO

A Moferco Ltda., metalúrgica fabricante de materiais elétricos na área de eletroblindados, foi fundada em 1968 na cidade de São Paulo, mas em 1971 suas instalações foram transferidas para o município de Diadema. Os produtos fabricados pela empresa estão divididos em duas categorias, classificados como produtos de materiais à prova do tempo e à prova de explosão. Atualmente, a cooperativa que deu continuidade às atividades da empresa produz mais de mil produtos diferentes, mas os principais produtos destinados à prova do tempo são caixas de ligação, luminárias, tomadas, plugs, buchas, botoeiras e braçadeiras de alumínio. Já os produtos à prova de explosão são itens como caixas de ligação, luminárias, tomadas, botoeiras, buchas, braçadeiras, lanternas, sirenes, sinalizador e painéis de controle. No auge da industrialização do ABC, a Moferco chegou a estar entre as quatro maiores do país no ramo da produção de caixas de passagem e luminárias de alumínio e contou com grandes empresas em sua carteira de clientes, como por exemplo, a Petrobrás.

Com o afastamento do fundador da empresa em 1986, seus filhos assumem a direção da metalúrgica. Não só por má administração, mas também pelas crescentes transformações econômicas e produtivas que ocorreram a partir da década de 80, os herdeiros da fábrica não conseguiram dar continuidade ao trabalho desempenhado pelo pai e ela começou a entrar em um período de crise. De acordo com Silva (2006), a empresa realizou sua primeira concordata já no ano de 1987. A crise da empresa agravou ainda mais no início da década de 1990 devido ao plano nacional de abertura às importações e também pelo fato de a empresa não investir em novas tecnologias, maquinários e novas linhas de produtos, enquanto os concorrentes investiam pesadamente nestas áreas.

Sem perspectivas de contornar a crise financeira e administrativa da metalúrgica, ela é vendida no final da década de 1990. Entretanto, devido à situação crítica deixada pelos antigos donos, os novos proprietários não conseguiram desenvolver um plano eficiente de recuperação da empresa. Afundada cada vez mais em dívidas, a empresa passou a ter uma relação difícil com funcionários, clientes, fornecedores, bancos e até mesmo com o governo. Os trabalhadores já estavam sem perspectivas de receber seus salários atrasados quando descobriram que havia oito anos que a empresa descontava da folha de pagamento de cada funcionário a contribuição para a previdência social, além do fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS) sem repassar essas taxas ao governo. Esta situação é idêntica a que ocorreu com os trabalhadores da Fris-Moldu-Car e em diversas outras empresas que se arrastaram por um período de crise sem conseguir reerguer-se, até o momento de falência.

Com o agravamento da crise cada vez mais intenso, a empresa entrou em um processo de falência que, sem perspectivas de melhorias e sem condições de produzir qualquer item, resultou em diversas manifestações dos trabalhadores contra os administradores da empresa. Após a descoberta de que os direitos trabalhistas não estavam sendo repassados, em um primeiro momento os funcionários abandonaram a fábrica, pois sabiam que por mais que continuassem com a produção, não iriam receber seus salários e benefícios sociais. Mas, logo em seguida, decidiram fazer uma greve na fábrica até que a situação se resolvesse. Esta greve durou cerca de 9 meses. Em dezembro de 2002, período destes acontecimentos, os

trabalhadores estavam completamente desorientados, sem saber como encontrariam um novo emprego e quando e de que forma receberiam seus salários atrasados e os direitos previstos em lei que por anos foram negligenciados pela empresa.

> O que aconteceu é que a gente ficou um ano parado [...] e até ela falir, nós passamos apuros. Até ela declarar falência mesmo, vamos supor assim no meu caso, no caso dos outros dois que ficaram como fiéis depositários, a gente ficava pensando... e agora, o que vai acontecer? Porque a gente com a carteira registrada e não tinha como arrumar outro emprego. Tinha que tomar conta do ferramental, porque se o ferramental sumir também a gente ficava pior, não é verdade? Aí seria pior porque além de desempregado a gente ia ficar preso também. Então a gente tinha que ficar atento. Foi duro, mas depois de um ano a gente começou a trabalhar, mas não é fácil não (Fernando, Cooperado Uniferco).

Após conversas e debates com os proprietários da empresa, com o sindicato, com associados da cooperativa Uniforja e com a Unisol, a possibilidade de fundar uma cooperativa para dar continuidade nos trabalhos da Moferco se tornou uma das poucas alternativas para preservar o emprego daqueles trabalhadores.

Como as máquinas, bens e equipamentos eram a única garantia de que um dia receberiam os direitos trabalhistas e as verbas rescisórias, os trabalhadores optaram por vigiar a fábrica para garantir que os maquinários não fossem extraviados ou vendidos pelos proprietários. Após nove meses de espera, o juiz responsável pelo processo judicial da Moferco autorizou que os trabalhadores utilizassem as máquinas e equipamentos da empresa para voltarem a produzir enquanto não fossem pagos os direitos trabalhistas. Segundo um dos cooperados, quando houve o parecer favorável aos trabalhadores, o juiz ressaltou: “coloca essas máquinas para funcionar que vocês precisam sobreviver”.

Desta maneira, foi fundada em 07/09/03 a Uniferco, cooperativa de produção do ramo de materiais eletroblindados. Como já habitualmente ocorre nas cooperativas, no início não havia o apoio da maioria dos fornecedores e clientes da antiga empresa. Foi um longo trabalho para reconquistá-los, após muitas negociações e após conseguir provar a seriedade e responsabilidade da cooperativa. Segundo Silva (2006), os cooperados ficaram nos dez primeiros meses sem receber nenhuma parcela das retiradas com o objetivo de conseguir o capital de giro e os recursos básicos necessários para viabilizar o empreendimento.

A CONTRIBUIÇÃO DO SINDICATO PARA A FORMAÇÃO DE COOPERATIVAS

O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC acompanhou o processo de falência da Moferco e da Fris-Moldu-Car desde o início. Além do apoio técnico, administrativo e jurídico, o SMABC forneceu auxílio na realização de campanhas para a doação de alimentos para os trabalhadores das duas empresas enquanto estavam em greve. No caso da Moferco, prestou auxilio também ao negociar a situação dos trabalhadores e os maquinários com os ex-proprietários da empresa, assim como contribuiu com a fundação da cooperativa, oferecendo inclusive o nome do sindicato para ser o fiador do aluguel do galpão que seria constituído o empreendimento. Com a Fris-Moldu-Car o apoio também não foi diferente: apresentou a proposta de iniciar a cooperativa muito antes da crise final que acarretou na demissão voluntária da maioria absoluta dos trabalhadores e, diante da greve que durou quase um ano, ofereceu apoio jurídico para que os trabalhadores conquistassem na justiça seus direitos trabalhistas que há anos a empresa deixou de pagar.

No caso da Fris-Moldu-Car, a partir do momento em que os funcionários decidiram entrar em greve, o sindicato começou a fazer um trabalho maior de mobilização entre os trabalhadores e entre a classe metalúrgica para que a greve alcançasse seu objetivo e fosse encerrada o mais rápido possível. Em abril, o proprietário parou de ir à fábrica, que desde o início da greve estava sendo cuidada pelos funcionários. Como não conseguiu negociar com ele nem no período em que ainda estavam trabalhando e nem no período de greve, o sindicato optou por acionar a justiça e pedir a falência da empresa, pois com a falência, os trabalhadores seriam os primeiros a terem seus direitos pagos com a massa falida da fábrica. Além de os trabalhadores terem prioridade nos pagamentos, havia também uma expectativa muito forte de montar uma cooperativa com o terreno e o maquinário da fábrica, que fariam parte do pagamento dos funcionários.

De acordo com informações dos trabalhadores, a idéia da formação da cooperativa surgiu em uma assembléia quando o proprietário já havia deixado a fábrica. Inspirados no exemplo de sucesso da Uniforja, os trabalhadores pensavam em seguir os passos dessa cooperativa, arrendando a fábrica e ir quitando as próprias dívidas trabalhistas através do trabalho que desenvolveriam na nova cooperativa.

A atitude do sindicato nesse momento foi apresentar aos trabalhadores à Unisol e oferecer um curso sobre economia solidária. Neste curso, que contou com a participação de diretores do sindicato, os trabalhadores expressaram seus descontentamentos e frustrações com o rumo que a fábrica tomou e mostraram-se esperançosos com a possível restauração da fábrica e de seus empregos por meio de uma cooperativa. Os advogados do sindicato acompanharam todo o processo jurídico necessário para a abertura da cooperativa; os trabalhadores chegaram a conhecer algumas cooperativas, como a Uniforja e a Uniwidia. A ação de abertura da cooperativa estava em andamento, faltando apenas a decisão judicial final sobre a falência da fábrica. Tanto o sindicato quanto os grevistas acreditavam que o juiz daria ganho de causa em favor dos trabalhadores, mas, ao invés disso, ele deu mais uma oportunidade à fábrica e aprovou um plano de recuperação.

> Quando a idéia foi comentada a Unisol chegou a dar um curso, uma palestra para o pessoal entender e isso aí custou alguma coisa e o sindicato pagou, pra deixar o pessoal informado e também depois não chegar e falar assim 'olha, estou fazendo uma coisa aqui sem saber o que é'. E o sindicato foi dando apoio. [...] Estava aguardando os trâmites legais, e ao mesmo tempo a gente já estava com perspectiva de caso acontecesse a falência, a gente em si iria tocar, tentar tocar a fábrica. Não falo tocar porque é tentar. [...] Um mercado grande desse você tem que conquistar a confiança novamente. E o sindicato deu todo o apoio pra gente. Então o Zé Paulo, o Juarez, o Feijó [que era o] presidente, muitas vezes a gente conversou... Porque não adiantava você também ter uma idéia, um ideal de cooperativa sem ter um parceiro do lado e esse parceiro teria que ser o sindicato e a Unisol que eram os dois parceiros de maior confiança da gente (Danilo, funcionário Fris-Moldu-Car).

Ao serem questionados sobre a possibilidade de iniciar a cooperativa independente da falência da fábrica, os trabalhadores afirmaram não ser possível, pois como já estavam há um ano e meio sem receber salário, começar do zero seria extremamente difícil. E trabalhar para a atual administração da fábrica também não é uma idéia aceita por eles, tendo em vista que 160 funcionários entraram com uma ação coletiva para requerer a rescisão indireta de seus contratos de trabalho. Conforme os meses foram passando, a maioria dos ex-funcionários da Fris conseguiram se estabelecer em outro emprego (muitos inclusive por indicação do

sindicato), e a possibilidade de realizar a cooperativa foi se tornando a cada semana um sonho mais distante da realidade de cada um deles.

Em relação à ação sindical no período compreendido entre a falência da fábrica da Moferco e o surgimento da cooperativa, constatamos que os trabalhadores têm consciência de que a contribuição do sindicato foi essencial para dar um rumo àquela situação:

> No período de falência da Moferco o sindicato esteve lá sempre orientando o pessoal, muito bom. Aí no outro período que foi pra ajudar a gente, eles cederam advogado pra dar procedência na papelada e pra ver se conseguia negociar com o dono da firma, mas não conseguiram. Durante um ano tentando, tentando não conseguiram... Aí foi onde surgiu a idéia da cooperativa (Fernando, Cooperado Uniferco).

De acordo com o SMABC, os trabalhadores da Moferco foram procurar o sindicato em busca de soluções para o problema que estavam vivendo naquela época. Foram atrás da entidade e perguntaram o que poderia ser feito para solucionar aquela crise que a fábrica estava vivendo há tanto tempo. Juntos, visualizaram a cooperativa como solução para a crise daquele momento e a partir de então se mobilizaram para concretizá-la. Conforme os trabalhadores passavam o tempo na fábrica, no período da greve, já estavam articulando como seria a cooperativa. Após decidirem que ela seria formada, já começaram a colocar em prática algumas questões para viabilizar o empreendimento. Com o auxílio do sindicato, conseguiram arrestar os bens da empresa, alugaram um outro terreno (o sindicato é fiador do aluguel até hoje) para levantar a fábrica e não pararam mais de produzir. O sindicato, por sua vez, foi ajudando na medida em que era possível: entre outras coisas, ofereceu um advogado para tratar da causa, encaminhou os trabalhadores para a Unisol - que fez um trabalho de formação na área do cooperativismo com eles - e orientou-os a procurar os antigos clientes e fornecedores da Moferco.

Atualmente, a Uniferco possui 24 cooperados e 26 funcionários contratados sob o regime da CLT. Possui representantes em 24 Estados do país, conta com cerca de 400 clientes e, segundo informações de um cooperado, a cada semana os vendedores conseguem contatar de 3 a 4 clientes novos. Entre os mais de mil itens produzidos, sua especialidade no mercado está entre os diversos tipos de luminárias e caixas de passagens. Conforme a fala de um associado, a cooperativa está sempre procurando inovar sua linha de produtos e, no final de 2004, conquistou a certificação ISO 9000 para seus principais produtos.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BAUMGARTEN, M. *Reestruturação produtiva In* CATANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre, Ed. da UFRGS, 2006.

CAMARGO, J. M. *Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil*. Rio, Editora FGV, 1996.

CAMARGO, Z. M. *O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e as ações regionais na década de 90*. Dissertação de mestrado, São Caetano do Sul, IMES, 2003.

CARDOSO, A. M.; COMIN, A. A. *Câmaras setoriais, modernização produtiva e democratização nas relações de trabalho no Brasil: a experiência do setor automobilístico IN* CASTRO, N. A. de. (org.) *A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira.* Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1995.

ODA, N. T. *Sindicato e cooperativismo: os metalúrgicos do ABC e a Unisol cooperativas*. *In* SINGER, P.; SOUZA, A. R. (Orgs.). *Economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego*. São Paulo: Editora Contexto, 2000.

_____. *Gestão e trabalho em cooperativas de produção: dilemas e alternativas à participação.* Dissertação de mestrado, São Paulo, USP, 2001.

_____. *O ABC do cooperativismo e da economia solidária In* RODRIGUES, I. J.; RAMALHO, J. R. (Orgs). *Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: comparações entre o ABC Paulista e o Sul Fluminense*. São Paulo, Annablume, 2007.

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

LIMA, J. C. *Trabalho, precarização e sindicalismo: os trabalhadores e as cooperativas de trabalho IN* Estudos de Sociologia n°. 21/ Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara. Araraquara, UNESP/FCLAR, Laboratório Editorial, 2006.

LEITE, M. P. *O Futuro do Trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária.* São Paulo, Scritta, 1994.

_____. *Reestruturação produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mão-de-obra. IN* OLIVEIRA, C. A. B. de; MATTOSO, J. E. L.; NETO, J. F. S.; POCHMANN, M.; OLIVEIRA, M. A. de (orgs.) *O mundo do trabalho: Crise e mudança no final do século.* São Paulo, MTb-PNUD/Cesit-Unicamp/Scritta, 1994b.

RODRIGUES, I. J. *Sindicalismo e desenvolvimento regional: a experiência dos metalúrgicos do ABC.* Trabalho apresentado no XXVIII Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, 2004 (digi).

_____; RAMALHO, J. R. (Orgs). *Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: comparações entre o ABC Paulista e o Sul Fluminense*. São Paulo, Annablume, 2007.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. *Caderno de resoluções finais [do 3° congresso dos Metalúrgicos do ABC].* São Bernardo do Campo, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 1999.

SITES CONSULTADOS

- Jornal O Estado de São Paulo:

http://www.estadao.com.br/economia/not_eco155642,0.htm

- Tribuna Metalúrgica

http://www.smabc.org.br/lista_tribunas.asp

- Unisol Brasil:

http://www.unisolbrasil.org.br

O Sistema Brasileiro de Fiscalização do Trabalho no Governo FHC: análise sobre a política de fiscalização do trabalho

Autora: Antonia Celene Miguel

Sessão Temática - Direito do trabalho, regulação e instituições públicas na área do trabalho (Justiça do Trabalho, Sistema de fiscalização, Ministério Público do Trabalho)

Resumo

Com o objetivo de abordar o papel do sistema de fiscalização do trabalho na implementação da política do MTE – Ministério do Trabalho e Emprego apresentamos uma análise sobre a Política de Fiscalização do Trabalho desenvolvida no Governo Fernando Henrique Cardoso. A relevância de analisar a política de Fiscalização do Trabalho realizada neste período está centrada tanto nas metas do Ministério do trabalho que guiaram a ação da fiscalização durante este momento, quanto na proposta desenvolvida pelo Ministério do Trabalho com o objetivo de mudar o perfil da fiscalização do trabalho, a qual passaria a ter uma ação de caráter mais educativo e orientador do que punitivo junto aos parceiros sociais. Nesta análise ressaltamos ainda, a influência da OIT na fiscalização do trabalho no Brasil e em particular na política de fiscalização do trabalho no Governo FHC. Não obstante, a hipótese que guia essa pesquisa é de que a política de fiscalização, independente de mudanças legais, afeta significativamente a implantação da lei e, portanto, as práticas contratuais.

Palavras - chave: fiscalização do trabalho; política de fiscalização; Ministério do Trabalho e Organização Internacional do Trabalho - OIT.

1.Introdução

É um estudo sobre o sistema de fiscalização do trabalho e o seu papel na implementação da política do MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. Enquanto órgão pertencente ao MTE, a fiscalização do trabalho não é apenas responsável pela inspeção do cumprimento da legislação trabalhista, mas pela aplicação de uma ação fiscal definida pelo próprio Ministério, o qual define metas a serem atingidas acerca da fiscalização das leis trabalhistas, principalmente as voltadas para a formalização dos contratos de trabalho. Portanto, esta pesquisa aborda a fiscalização do trabalho sob a perspectiva de que a ação da fiscalização é resultado antes de tudo de decisões do MTE acerca das questões trabalhistas, tendo assim, impactos no mercado de trabalho. Outro aspecto que permeia a ações da fiscalização é a influência do Direito Internacional do Trabalho, representado pela OIT - Organização Internacional do Trabalho, a qual tem sido uma importante parceira do MTE em diversos programas, principalmente aqueles que implicam em demandas para a fiscalização. Portanto as práticas desenvolvidas pela fiscalização do trabalho condensam tanto as metas do MTE quanto os objetivos da OIT, ou seja, a política nacional é influenciada pela política internacional.

A fiscalização do trabalho no Brasil foi desenvolvida não só a partir do que determina a CLT, mas também a partir de preceitos internacionais definidos pela OIT sobre a estruturação e procedimentos da Inspeção do trabalho. Desde sua criação em 1944, a Inspeção do Trabalho no Brasil priorizou ações punitivas, nas quais o auto de infração se constituiu como principal instrumento para garantir o cumprimento das normas trabalhistas. Durante o período do Governo FHC (1994 a 2002) começou a ser desenvolvido um projeto para mudar o perfil da ação da fiscalização do trabalho, a qual passou ser muito mais orientadora que punitiva. Essa prática se materializa na substituição do auto da infração pela possibilidade de negociação de prazos para a regularização de possíveis ilícitos trabalhistas. No período FHC também começou a ser desenvolvido o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, um importante sistema para o acompanhamento das ações fiscais do trabalho em todo o país. O SFIT gerencia a produção fiscal possibilitando um conjunto de informações sobre as empresas fiscalizadas. Tais informações são utilizadas para o planejamento do MTE e definição de metas para a ação fiscal. Esse sistema interfere diretamente na ação da fiscalização do trabalho, fazendo com que ela não se resuma apenas em fiscalizar irregularidades, mas ao cumprimento de objetivos definidos pelo MTE, o qual, por sua vez, define quais os temas prioritários a serem fiscalizados. O SFIT tem um papel administrativo dentro da nova administração pública, tal como definida pelo ministro Bresser Pereira no período Fernando Henrique Cardoso. Segundo Capella (2000:71), o período do governo Fernando Henrique Cardoso foi marcado pela implementação de uma grande reforma no estado brasileiro que teve como ponto central a reforma da administração pública brasileira, cujo objetivos se referiam "*a formulação de políticas para a reforma do estado, desenvolvimento institucional e capacitação do servidor, reforma administrativa, modernização da gestão e promoção da qualidade no setor público".*

A política de fiscalização do trabalho desenvolvida no período FHC reflete aspectos dessa reforma administrativa através das mudanças realizadas neste sistema de fiscalização, tendo como um dos objetivos, tornar mais eficiente o seu papel fiscal, principalmente ao que diz respeito ao aumento da arrecadação do FGTS. Portanto, a fiscalização do trabalho possui um papel também arrecadador para o Estado, além de garantir o cumprimento das leis trabalhistas. Ademais desses dois aspectos claramente definidos, temos que destacar o caráter político que norteia as ações da fiscalização do trabalho, ou seja, seguindo uma linha institucional, argumentamos que as ações dessa fiscalização expõem uma política de

fiscalização definida pelo MTE, o qual tenta implementar através da ação da fiscalização, políticas para o mercado de trabalho definidas como prioritárias a cada governo.

2. Justificativa

Do ponto de vista teórico, a presente pesquisa deriva da tradição institucional e tenta sanar uma grande falha na literatura brasileira que não percebe que a fiscalização do trabalho expõe a pauta trabalhista, pois embora não tenha um papel direto na formulação de normas trabalhistas, a fiscalização é responsável pela aplicação de políticas do MTE junto às relações contratuais, se constituindo indiretamente num espaço normativo. Dessa forma, temos o interesse de complementar os estudos sobre como se regulam os mercados via lei e sua aplicação. Portanto, a presente análise se justifica primeiramente pela escassez de estudos sobre a fiscalização do Trabalho e a sua relação com aplicação de normas trabalhistas, em especial as que definem os contratos de trabalho. Segundo, por mostrar que a ação da fiscalização do trabalho é segmentada por metas definidas pelo MTE, o qual tenta condensar através de planejamento as demandas de interesse do próprio Ministério e as demandas das DRTES, tendo como principal fonte de informação os dados contidos no SFIT - Sistema Federal de Inspeção do Trabalho.

Argumentamos ainda, que Programas do MTE incentivados pela OIT, tais como o combate ao trabalho infantil e ao trabalho forçado, demonstram que os resultados da ação da inspeção do trabalho, as metas do MTE e os objetivos da OIT definem os temas mais importantes da serem fiscalizados e, por conseguinte a forma como o MTE tem poder de seletivamente dizer aos atores do mercado quais os aspectos da CLT serão valorizados.

Os estudos institucionais sobre mercado e mercado de trabalho em termos gerais têm abordado os mercados, e em particular o mercado de trabalho, como um espaço institucionalizado, em que normas e leis influenciam a ação do atores dentro desse espaço. Dessa forma, tanto o mercado quanto o mercado de trabalho estariam sujeitos aos arranjos institucionais e não apenas as leis de "livre mercado". Karl Polanyi antecedeu tal afirmação em sua obra "A Grande Transformação", mostrando que a existência de um possível mercado auto regulável exigiria uma dicotomia institucional da sociedade em esferas econômica e política. Segundo Polanyi (1944), é impossível haver tal dicotomia, pois a idéia de livre mercado se constitui numa falácia, e a ordem econômica é apenas uma função da sociedade na qual ela está inserida. Dessa forma, o mercado seria mais um dos espaços da vida social. Robert Kuttner (1998:26), reafirma o argumento de Polanyi: *"mesmo numa economia capitalista, o mercado é apenas um dos meios que a sociedade usa para tomar decisões, determinar merecimentos, alocar recursos, manter o tecido social e conduzir as relações humanas".*

Segundo Boyer (1997), uma teoria mais cuidadosa sobre mercado pode verificar que são inúmeros os recursos necessários para garantir a qualquer mercado um verdadeiro equilíbrio. Portanto, mesmo que as maiorias dos economistas evoquem a imagem do livre mercado, os mecanismos básicos que estruturam os mercados têm sido domesticados e adaptados através de legislações, regulações e consentimentos coletivos. Boyer (1997), adverte que não se deve confundir uma ideologia de livre mercado com a atual e limitada capacidade dos mecanismos de mercado, os quais se encontram no meio de uma complexa mistura de alternativas e de grandes modelos governamentais.

As análises institucionais são relevantes à medida que encaramos a Inspeção do Trabalho como parte de uma instituição, o Estado, o qual, por sua vez, implementa políticas direcionadas ao funcionamento do mercado e do próprio mercado de trabalho. Por conseguinte, os governos federais através do MTE, tentam viabilizar no mercado de trabalho

e nas relações trabalhistas decisões tomadas no âmbito da política. Como sugere Robert Kutner (1998:111), *"o mercado exige regras, essas regras são resultados de políticas, ou de decisões políticas de cada governo"*.

Segundo Mannrich (1991), a área jurídica define a Inspeção do Trabalho como função do Estado, a qual tem por finalidade fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista, garantindo um certo equilíbrio na relação contratual entre empregados e empregadores. Consideramos que além de ter esse papel de tentar conciliar direitos trabalhistas e realidade econômica, a Inspeção do Trabalho, uma vez parte do Estado, pode também ser percebida como um dos meios que o poder executivo possui para atingir metas acerca do mercado de trabalho e das relações de trabalho definidas a cada governo.

Para Solow (1990) apud Noronha (2000), a própria relação entre empregados e empregadores pode ser melhor compreendida através da lei e da noção de justiça, que introduzem limites nas relações contratuais, colocando limites ao funcionamento do cálculo econômico. Dessa forma, os estudos que procuram se debruçar sobre a Inspeção do Trabalho podem revelar como mecanismos institucionais podem impor limites na relação entre empregados e empregadores.

David Marsden (1986) em sua obra The end of Economic Man? buscou mostrar como as normas e as instituições podem influenciar no comportamento que seria esperado como natural de empregados e empregadores. Marsden mostrou ainda, como os diferentes segmentos da força de trabalho são afetados por instituições e aspectos normativos diferentes.

Clark Kerr (1994) afirma a herança deixada pela sócio-economia a idéia de que os mercados de trabalho são ao mesmo tempo uma intuição econômica e social, não sendo perfeitamente competitivos, se diferenciando por outros aspectos além dos salários, abrindo espaço para a constituição de mercados internos. Portanto, para Kerr, os indivíduos não agem totalmente objetivando a maximização de seus interesses, mas muitas vezes em prol da sua satisfação, seja devido à impossibilidade de informações satisfatórias para a sua decisão, seja pelos custos de obtê-la. Kerr coloca ainda que é preciso considerar as instituições, suas leis e normas no espaço da economia do trabalho, bem como analisar as relações de trabalho como sistemas a partir dos fundamentos microracionais, que podem oferecer melhores indícios do comportamento dos atores.

Sendo assim, nos estudos sobre mercado de trabalho temos que considerar que mesmo em ambientes vistos como puramente econômicos, existem instâncias que não podem ser compreendidas apenas pelos possíveis mecanismos de "puro mercado", que limitam a compreensão da motivação dos atores, a qual não pode ser reduzida simplesmente a um modelo mercadológico de relações humanas, em que a maximização dos interesses sejam suficientes para explicar a relação dos atores com normas e regulações que permeiam os mercados e em particular o mercado de trabalho.

Jon Elster (1989), acrescenta que existem normas sociais típicas das relações de trabalho. Em seu estudo intitulado The Cement of Societ sobre as negociações coletivas na Suécia, ele observa a complexidade da racionalidade individual, coletiva e de normas sociais que estão envolvidas no processo de negociação. Para Elster, a visão meramente racional não tem fornecido elementos suficientes para explicar a manutenção e o cumprimento das normas sociais pelos indivíduos. A norma social, segundo o autor, pode estimular tanto os interesses particulares, quanto os interesses coletivos. Portanto, a análise do papel das normas sociais nas relações de trabalho pode explicar parte do comportamento de

empregados e empregadores, principalmente no que se refere aos contratos de trabalho e os acordos coletivos.

Podemos acrescentar ainda, os argumentos de Robert Kuttner sobre mercado de trabalho.

"(...) o trabalho raramente se comporta como ***mercado spot****, porque o ambiente de trabalho não é apenas um mercado, mas uma organização social com uma certa lógica institucional e imperativos institucionais"* (Robert Kuttner,1998: 101).

Noronha (1999), em seu estudo sobre "Mercados e Relações de Trabalho no Brasil", mostra que o mercado de trabalho pode se configurar em diferentes espaços normativos. Segundo Noronha, o mercado de trabalho brasileiro é formado por três espaços normativos: a legislação trabalhista, o contrato coletivo e as normas internas das empresas, os quais, embora diferentes entre si, complementam um ao outro caracterizando um modelo legislado de relações de trabalho. Esse estudo demonstra o quanto o mercado de trabalho é institucionalizado e que é preciso considerar as várias estâncias que podem compor e influenciar um arcabouço normativo das relações de trabalho, bem como o fato de que os diferentes modelos de relações de trabalho podem ser melhor compreendidos mediante o a análise do papel dos mecanismos de regulações.

José Márcio Camargo (1997) salienta que as instituições são importantes determinantes do desempenho do mercado de trabalho, pois diminuem as incertezas e os custos das transações, aumentam a remuneração de certas atividades e reduzem a de outras. Numa economia que maximiza a riqueza, elas criam incentivos à atuação dos agentes econômicos e afetam o comportamento do mercado de trabalho de muitas maneiras importantes. Para o autor, analisar os incentivos criados pelas instituições do mercado de trabalho constitui um passo importante para entender o comportamento desse mercado.

Edward Amadeo, no seu estudo sobre "Instituições e o Mercado de Trabalho no Brasil", chama a atenção para o estudo de espaços normativos como o Tribunal Superior do Trabalho. Segundo Amadeo (1996), o TST exerce um importante papel no sistema de relações de trabalho brasileiro, na solução de controvérsias acerca do cumprimento da lei, resolvendo todas as disputas que envolvem o cumprimento dos contratos individuais e coletivos, bem como são responsáveis pela arbitragem e julgamento das negociações coletivas.

Em sua pesquisa sobre o papel do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e da doutrina jurídica na formulação de novos contratos de trabalho, Karen Artur (2004) mostra o quanto o TST se constitui num espaço normativo importante na regulação do mercado de trabalho brasileiro.

"*Contribuindo para o estudo de processos decisórios e de argumentos de seus agentes, esta pesquisa mostra que o TST tem legitimado novas formas contratuais do trabalho, em que a terceirização é o exemplo mais notório, através da combinação de valores como eficiência e justiça"* (Karen Artur, 2004:13).

A autora acrescenta ainda, que as decisões dos ministros do TST têm uma dimensão política considerável na análise do seu papel normatizador.

"A dimensão política de suas decisões aparece quando os ministros falam sobre a necessidade do direito do trabalho face à desigualdade de forças entre empregados e empregadores, quando admitem a participação de sindicatos e organizações empresariais em mudanças nas interpretações jurídicas, quando se colocam sobre a importância de que a jurisprudência se manifeste sobre relações de trabalho que não se encaixam mais nos conceitos clássicos do direito do trabalho, nos projetos que desenvolvem junto com outras

instituições como o Ministério Público do Trabalho, o MTE e Emprego, a OIT pelo combate ao trabalho escravo" (Karen Artur, 2004:62).

Portanto, o TST tem exercido um papel importante nas relações de trabalho no Brasil, seja no que se refere a soluções de possíveis conflitos trabalhistas, seja como implementador de novas formas de contratação, se constituindo assim um espaço normativo importante para o entendimento da regulação e normatização do mercado de trabalho. Embora não tenha um papel regulador como o TST, a Inspeção do Trabalho mostra o quanto são complexos os espaços normativos no mercado de trabalho e das relações de trabalho no Brasil. A inspeção do trabalho por ter a função de garantir a eficiência da aplicação das leis trabalhista no mercado de trabalho, se torna um aspecto chave para se entender os aspectos políticos das decisões do MTE e os seus impactos no mercado de trabalho. Nosso presente argumento é que a Inspeção do Trabalho no Brasil expressa a pauta trabalhista, delimitada pelo MTE através da elaboração de metas para o mercado de trabalho. O planejamento destas metas se configura em uma política de fiscalização que tenta uniformizar ações fiscais em todo o país. Outro aspecto é o papel da OIT na política da Inspeção do Trabalho, que mostra o quanto este órgão internacional se faz presente no direito trabalhista brasileiro, principalmente nas metas do MTE, que tenta conciliar a sua própria política com os compromissos assumidos com esta agência internacional.

3. A Fiscalização do Trabalho no Governo FHC: uma nova política de fiscalização

A Inspeção do Trabalho no Brasil teve seu modelo de atuação consolidado através da CLT, da convenção nº 81 da OIT sobre a Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio e do RIT. Esses documentos tornaram-se as principais fontes de orientação da fiscalização do trabalho no Brasil.

"*A competência da Inspeção do Trabalho é ditada, particularmente, pela Convenção n. 81, ratificada pelo Brasil. Outra fonte é o Regulamento da Inspeção do Trabalho - RIT, instituído pelo Dec. N. 55.841, de 15.3.65, bem como a própria Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, entre outros instrumentos legais" (*Mannrich, 1991:170).

A segmentação dessas três referências na Inspeção do Trabalho pode ser observada não só na própria história da constituição desse sistema como atividade estatal, mas em documentos do MTE referentes à Inspeção do Trabalho, como portarias, decretos e instruções normativas.

A fiscalização do Trabalho no Brasil desde a sua institucionalização pelo Estado esteve voltada para a inspeção do trabalho subordinado, com vínculo empregatício, assim definido como aquele contrato exercido de acordo com a CLT. Segundo Silva, Morgado e Faria (2002), essa tendência se explica pela concepção de que a única forma de trabalho que necessitaria de proteção legal e, conseqüentemente, de tutela estatal, seria o trabalho por conta alheia. Essa concepção sobre relação de subordinação colocou *a priori* que atividades laborais por conta própria, realizadas por trabalhador autônomo, por empresário, por cooperado, estariam fora do âmbito do direito material e administrativo do trabalho.

A política de fiscalização desenvolvida durante o governo FHC continuou tentando manter o controle das normas de proteção. Contudo, neste período, outros temas ligados ao trabalho passaram a compor as metas da política governamental nas relações de trabalho. O Ministério do Trabalho tentou mudar o perfil da Inspeção do Trabalho, que passaria a ter

uma ação menos punitiva e mais educativa e orientadora na forma de sanar as irregularidades no cumprimento da legislação trabalhista.

Segundo a Secretária de Inspeção do Trabalho Ruth Beatriz Vilela[1] , *"a partir de 1995, houve duas grandes novidades, sempre no sentido de tornar a Inspeção do Trabalho um instrumento com eficiência e maior eficácia partindo, inclusive, desses dois mundos que a gente lida: o mundo do trabalho escravo, ou seja, o mundo de práticas de idade média, e ao mesmo tempo aprender a lidar com esse novo cenário de economia globalizada e de todas essas formas atípicas de contratação, porque era um fenômeno que vinha assim, ocorrendo no mundo inteiro que até chegou aqui um pouco tardiamente."*

A política de fiscalização do trabalho no período FHC teve dois grandes objetivos: combater "velhos problemas" como o trabalho escravo e o trabalho infantil, e o desafio de manter as garantias de proteção ao trabalhador através do contrato formal de trabalho, ao mesmo tempo, que tentou abarcar as contratações não previstas na CLT como forma de aumentar a oferta de emprego. Alguns desses temas fizeram parte do conjunto de Metas do programa desenvolvido pelo Ministério do Trabalho, o Programa Trabalho Legal.[2]

Uma das importantes iniciativas do governo na busca pela concretização desses objetivos foi o projeto de mudança de perfil da Inspeção do Trabalho, elaborado pelo Ministério do Trabalho em 1995. Essa, por sua vez, foi seguida por outras medidas que caracterizaram a política de fiscalização do trabalho no período FHC.

No Brasil, a Inspeção do Trabalho desde a sua criação através da CLT em 1943, vem desenvolvendo uma ação fiscal com ênfase na punição diante da constatação de irregularidade nas questões do trabalho. A própria CLT no seu Art. 628 prevê que "*toda verificação em que o Auditor Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração*". A Inspeção do Trabalho desenvolveu uma atuação mais punitiva porque a sua própria ação fiscal esteve segmentada pela busca do controle das normas de proteção do trabalho, tendo assim como intuito, coibir o trabalho sem carteira assinada como forma de combater o uso da mão de obra informal.

No projeto de mudança de perfil da Inspeção do Trabalho, promovido pelo Ministério do Trabalho durante o período FHC, o principal objetivo era tornar a Inspeção do Trabalho menos punitiva e mais educativa, tornando-a mais eficaz do ponto de vista social.

Vilma Dias[3] argumenta que esse projeto foi colocado como uma das necessidades num contexto de mudanças na legislação trabalhista. Segundo Vilma Dias, a existência de um estatuto do trabalho (CLT) e mais um conjunto de leis formariam um arcabouço legal asfixiante e rígido, aplicado de forma invariável e insensível a fatores que vinham dificultando sobremaneira a sobrevivência de grande parte das empresas, em especial de certos setores produtivos, num mercado global, altamente competitivo. Dessa forma, segundo o Ministério do Trabalho, "*dentro da concepção do Direito do Trabalho como instrumento de promoção social, é preciso repensar o papel da Inspeção do Trabalho. Seu*

[1] Ruth Beatriz Vilela, foi Secretária de Inspeção do Trabalho no governo FHC, no período de 1995 a 1998. Atualmente ocupa este mesmo cargo.

[2] Segundo informações da Secretaria de Inspeção do Trabalho, as principais metas do Programa Trabalho Legal estão o de aumentar o índice de formalização dos contratos de trabalho, diminuição da inadimplência do FGTS, combate ao trabalho infantil, trabalho forçado (trabalho escravo), implementação das mesas de entendimento e a agilização das análises de processos.

[3] Vilma Dias Bernardes Gil, é auditora fiscal da DRT de São Paulo e participou do projeto do MTE como difusora regional.

perfil precipuamente punitivo e repressor em face da constatação de irregularidades, não mais se coaduna com o novo espírito do direito que ela visa garantir".

Vilma Dias menciona duas Instruções Normativas como sendo algumas das "medidas estratégicas" para dar suporte a esse projeto. A primeira seria a Instrução Normativa n. 08 de 15 de maio de 1995[4],a qual estabelece uma nova forma de pontuação para o trabalho fiscal. .Seu objetivo é normalizar o sistema de aferição dos resultados da produção da ação fiscal através de um sistema de pontuação.

No intuito de aferir os resultados da ação fiscal essa instrução estabelece uma tabela de pontuação. Ou seja, todas as atividades que ficam à cargo da fiscalização do trabalho eqüivale a uma quantidade de pontos específicos. No geral, essa pontuação abrange a pontuação básica por estabelecimento fiscalizado, pontuação adicional por estabelecimento fiscalizado e deslocamento na fiscalização rural e pontuação por turno trabalhado. Os fiscais do trabalho devem emitir relatórios individuais sobre as empresas por eles fiscalizadas. As informações são repassadas ao Sistema Gerencial da Inspeção Trabalho, cujo .sistema além de ser uma fonte de dados da ação fiscal em todo o território nacional, serve para controlar, de forma quantitativa, a ação da Inspeção do Trabalho.

Outra medida apontada por Vilma Dias como estratégica para implementar a mudança de perfil da fiscalização do trabalho é a Instrução Normativa Intersecretarial[5], que prevê a instauração de mesa de entendimento pelo Fiscal do Trabalho., visando levar o empregador a sanear irregularidades de difícil solução durante a ação fiscal ou pela Chefia da Fiscalização, para atender o planejamento das ações fiscais. A mesa de entendimento é definida como um instrumento da ação fiscal para obtenção da regularização de infrações através do diálogo entre fiscalização e empregador, dando a este a possibilidade de discutir as formas de prazos para correção de irregularidades verificadas durante a atuação fiscal . Com o intuito de estimular o uso das mesas de entendimento pela fiscalização do trabalho, um dos pontos trabalhados pelo Ministério do Trabalho junto aos agentes de inspeção foi o desenvolvimento de habilidades de negociação no intuito de sanar irregularidades encontradas nas empresas [6].

As duas instruções normativas apresentadas aqui mostram que se por um lado o Ministério do Trabalho tentou estimular a negociação entre fiscalização do trabalho e

---

[4] Instrução Normativa Intersecretarial (Secretaria de Inspeção do Trabalho e Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho) n. 08/1995, em consonância com a convenção n. 81 da OIT sobre a Inspeção do Trabalho na Industria e no Comercio. Essa instrução visava "estabelecer critérios uniformes, objetivando a compatibilização da produção individual e global das categorias de servidores que integram o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (artigo 1., inciso II, Lei numero 8.538/92) e, sobretudo, a otimização dos resultados. "*Essa nova forma de pontuação fiscal, valorizando a ação centrada nas tratativas de regularização, além das referentes à definição e posicionamento legal da carreira (única, integrando fiscais, médicos e engenheiros do trabalho e típica do Estado) considerando que se devem estabelecer critérios uniformes, objetivando a compatibilização da produção individual e global das categorias de servidores que integram o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (artigo 1º , inciso II, Lei n. 8.538/92) e, sobretudo, a otimização de resultados".*

5 A Instrução Normativa sobre o procedimento da "mesa de entendimento" foi baixada pelas Secretária de Fiscalização do trabalho e a Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho - Substituta n. 23/2001 , tendo em vista o disposto no art. 17, item 2, da convenção n. 81 da Organização Internacional do Trabalho - OIT e o disposto no art. 8º , alínea "f", do Regulamento da Inspeção do Trabalho -RIT, aprovado pelo Decreto n. 55.841, de 15 de março de 1965.

[6] O Ministério do Trabalho lançou uma cartilha em 1996 intitulado de "Manual do Mediador" com o intuito de orientar os mediadores no processo de mediação e negociação como forma de solucionar conflitos trabalhistas**.**

empregador como forma de sanar irregularidades através das mesas de entendimento, dando ao fiscal do trabalho uma certa liberdade para buscar correção de irregularidades,. Contudo, o mesmo desenvolveu um sistema de controle e avaliação da ação fiscal. O SFIT (Sistema Federal de Inspeção do Trabalho.) vem desenvolvendo desde 1995 um sistema gerencial de acompanhamento e controle da atuação do fiscal do trabalho. Esse sistema permite ao MTE acompanhar o cumprimento das suas metas definidas tanto em nível regional quanto nacional.

4. As Atividades da Fiscalização do Trabalho e o SFIT - Sistema Federal de Inspeção do Trabalho

O SFIT (Sistema Federal de Inspeção do Trabalho) desenvolvido pelo MTE desde 1995, trata-se de um sistema de gerenciamento das atividades fiscais, o qual tem como objetivo principal de controlar a produção da ação fiscal, possibilitando assim a aferição dos resultados da ação individual de cada agente para cálculo e pagamento de gratificação. Conforme informações da Secretária de Inspeção do Trabalho, o sistema gestor é alimentado pelos auditores fiscais do trabalho com as informações das empresas fiscalizadas[9] . Essas

7. Através dos seus relatórios individuais os fiscais do trabalho repassam para o SFIT as seguintes informações:

A) Caracterização da Empresa: CGC, localização ao nível de município, atividade econômica segundo classificação Rais/Caged e IBGE, número de empregados, grau de risco da atividade exercida.
B) Modalidade de Fiscalização: Dirigida, Direta, Indireta, Imediata, Denúncia
C) Natureza da Autuação realizada: Irregularidades referentes à Registro em Carteira, Jornada, Descanso, Salário, FGTS, Seguro Desemprego, Rais, Vale Transporte e outros.
D) Resultados da Fiscalização: Regular, Registrado no Regulamentação, Irregular, Verificação de Irregularidade Crônica sujeita à negociação coletiva, não inspecionado, não concluído.

Mediante o banco de dados do SFIT é possível obter várias informações sobre a ação da fiscalização do trabalho em todo o território nacional. Tais informações mostram a dimensão e a importância desse sistema.

1. Numero de Trabalhadores Alcançados pela Fiscalização, segundo CNAE Grupo19 por tamanho da empresa (0,5, 10,30, 100, 150, 200, 300,500, 1000, +1000) para Brasil, e demais Estados da federação – Períodos: 1998 e 2001

2. Numero de Trabalhadores Registrados pela Fiscalização, segundo CNAE Grupo19 por tamanho da empresa (0,5, 10,30, 100, 150, 200, 300,500, 1000, +1000) para Brasil e demais Estados da Federação Períodos: 1998 e 2001

3. Numero de Trabalhadores Irregulares, segundo CNAE Grupo19 por tamanho da empresa (0,5, 10,30, 100, 150, 200, 300,500, 1000, +1000) para Brasil, e Estados da Federação – Períodos: 1998 e 2001

4.Trabalhadores Menores encontrados no Total de Atividades Econômicas por Área Urbana/ Rural e Gênero para Brasil- Período 2001

5.Trabalhadores Menores encontrados segundo Atividade Econômica (Agricultura/Industria/ Comercio/ construção/ Hotéis/ restaurantes) por tamanho de estabelecimento para Brasil- 2001

6. Número de Empresas Fiscalizadas pela CNAE/ Grupo 19 (desagregados pelas classes 19 10-0, 19.21-6, 19.29-1, 1931-3,1932-1, 1933-0,1939-9) para Brasil, – Períodos 1998 e 2001

7 Número de Empresas Regularizadas em Ação Fiscal segundo CNAE Grupo 19 (se possível desagregados pelas classes 19 10-0, 19.21-6, 19.29-1, 1931-3,1932-1, 1933-0,1939-9) para Brasil, – Períodos 1998 e 2001

8 Número de Empresas Irregulares segundo CNAE Grupo19 (se possível desagregados pelas classes 19 10-0, 19.21-6, 19.29-1, 1931-3,1932-1, 1933-0,1939-9) para Brasil, Períodos: 1998 e 2001

9. Número de Autuações segundo CNAE Grupo19 (se possível desagregados pelas classes 19 10-0, 19.21-6, 19.29-1, 1931-3,1932-1, 1933-0,1939-9) para Brasil, – Períodos: 1998 e 2001

informações são inseridas no sistema através de dois tipos de relatório, um relatório de atividades internas e outro com as atividades externas. No primeiro, o fiscal detalha se fez algum treinamento, se esta na chefia, se fez plantão fiscal para atendimento ao público nas DRTEs ou SubDRTEs. O segundo relatório é o RE - Relatório Especial, o qual se refere as ações de fiscalização nas empresas, esse relatório é preenchido pelo fiscal a partir da OS (ordem de serviço), portanto ao abrir no sistema o RE, o fiscal tem que colocar o número da sua OS, o nome da empresa que foi fiscalizada, endereço, quantos empregados foram encontrados com irregularidades e se foram regularizados, cada uma desses itens correspondem a um código dentro do sistema gestor. O fiscal coloca ainda os atributos que foram fiscalizados, se foi salário, RAIS, seguro desemprego, descanso, jornada, FGTS etc. Se a empresa for autuada, o fiscal tem que colocar a ementa da autuação, através dessa ementa, se sabe qual o artigo da CLT ou da constituição que não esta sendo cumprida. Se a empresa foi apenas notificada, ou seja, não foi autuada porque foi dado um prazo para se regularizar, o fiscal tem como saber o histórico dessa empresa através do CGC, quantas autuações já sofreu tanto na área da legislação quanto na área da segurança e saúde.

O que é entendido pela Secretária de Inspeção do Trabalho como um primeiro modelo do que atualmente é o SFIT, se refere a um sistema de fiscalização desenvolvido a partir de 1980 através das Diretrizes Setoriais do Governo Federal. Segundo Mannrich (1991), a Diretriz n. XIV previa que os "Serviços de Fiscalização do trabalho deverão ser organizados segundo modernos critérios que possibilite a sua execução programada, devendo tais serviços como objetivos a eficiência e produtividade".

No período FHC, o SFIT ressurge como um sistema estratégico para acompanhar as ações da fiscalização do trabalho, definir e dimensionar as metas do MTE. Segundo Capella (2000), o interesse de desenvolver sistemas informatizados foi algo essencial no modelo da nova administração pública implementado pelo governo FHC.

"Os principais projetos desenvolvidos neste sentido são: planejamento estratégico da informação, que pretende racionalizar o uso de equipamentos de informática e informação (...)"(Capella, 2000:116).

O interesse de aferir resultados do desempenho da ação fiscal pode ser interpretado como um dos resultados da revisão da política de remuneração ocorrida no período FHC. Segundo Capella (2000), essa política remuneratória estava diretamente ligada aos mecanismos de avaliação de desempenho, uma vez que o governo entende que os servidores são estimulados por um sistema de incentivos que compreende objetivos claros, aferição dos resultados e, principalmente, premiado em dinheiro pelo desempenho obtido. Para isso, o governo criou um sistema de gratificação de desempenho, calculada com base no resultado de avaliação individual, conduzida pelos chefes imediatos dos servidores (Conf. Capella: 2000).

O SFIT permite o controle, mensuração de desempenho e avaliação da ação fiscal, conforme as diretrizes da administração gerencial do Estado implementadas no governo FHC. "Para que se proceda ao controle dos resultados, descentralizantemente, em uma administração pública, é preciso que políticos e funcionários públicos mereçam pelo menos certo grau de confiança. Confiança limitada permanentemente controlada por resultados, mas ainda assim, suficiente para permitir a delegação, para que o gestor público possa ter

---

10. Tipo de Autuações Efetuadas (conforme lista artigos CLT) e Freqüência das mesmas, nas Empresas do Grupo 19 (CNAE) para Brasil, períodos 1998 e 2001.

11.Tipo de Fiscalização/Freqüência (Imediata, Dirigida, indireta, Denúncia, Acidente de Trabalho) também grupo 19 Classificação CNAE para Brasil,).

liberdade de escolher os meios mais apropriados ao cumprimento das metas prefixadas" (Bresser Pereira, 1998:30).

Portanto, a necessidade de medir o desempenho da ação da fiscalização do trabalho é realizada não só com o intuito de garantir o desenvolvimento das atividades fiscais, mas com o objetivo de cumprir metas de fiscalização definidas pelo MTE, principalmente através da fiscalização dirigida, a qual tenta alcançar objetivos previamente definidos via planejamento. No entanto, todas as outras formas de fiscalização estão ligadas às metas do MTE, mesmo que indiretamente. Sendo que todos os tipos de fiscalização têm sua produção controlada e acompanhada através do SFIT, o qual representa claramente a necessidade de garantir o controle da ação fiscal diante do novo papel da fiscalização do trabalho, de orientar e negociar as melhores formas de solucionar as infrações trabalhistas.

5. O Papel da OIT na nova Política de Fiscalização: influências do direito internacional do trabalho no direito trabalhista brasileiro

A OIT foi um dos principais parceiros do MTE na implementação do projeto de mudança do perfil da fiscalização. Segundo Vilma Dias (1996), a OIT contribui com o projeto através da promoção de seminários sobre temas de interesse da fiscalização, como as cooperativas de trabalho e a garantia dos patamares mínimos da legislação trabalhista.

A parceria entre a OIT e o MTE é dada em várias ações. Entre os 25 programas e 18 projetos da OIT desenvolvidos em cooperação com o Brasil a partir de 1997, o MTE participou de dois projetos e de nove programas, incluindo os programas de erradicação do trabalho escravo e do trabalho infantil. Não obstante, a OIT tem sido uma forte referência no direito do trabalho no Brasil e na política do MTE. O próprio projeto que propõe a mudança de perfil da fiscalização tem, mesmo que indiretamente, a inspiração na concepção da OIT sobre Inspeção do Trabalho. Como afirma Vilma Dias, "*a adoção de um novo perfil da Inspeção do Trabalho propiciará o resgate de sua função institucionalmente e consagrada na Convenção 81 da OIT restabelecendo, inclusive, a necessária sintonia entre a instituição e o Direito do Trabalho*".

Por diferentes vias, os autores Mannrich, Costa Silva, Cabral e Costa mencionam a influência dos preceitos da OIT na adoção de uma nova postura por parte da fiscalização do trabalho[7].

"Para tornar efetivo o cumprimento de toda ordem jurídica trabalhista, inicialmente a punição foi mais utilizada. Não obstante isso, com a modernização desse instituto e com influência do Direito Internacional, passou-se a valorizar a função de orientação aos parceiros sociais Daí a afirmação de que cabe a inspeção velar pelo cumprimento das

---

[7] Na política de fiscalização do trabalho no governo FHC, pode ser percebida nas seguintes instruções normativas: : Instrução Normativa MTE 01/2000, que dispõe sobre os procedimentos adotados pelos fiscais do Trabalho nas ações para erradicação do trabalho e proteção ao trabalhador adolescente. Tal instrução considera a ratificação da convenção n. 138 - Sobre idade mínima de Admissão ao Emprego e da Convenção n.138 - Sobre a proibição das piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para a sua Eliminação, e as respectivas Recomendações n. 146 e 190 da Organização Internacional do Trabalho - OIT. A outra instrução, é a Instrução Normativa MTE n. 20/2001, que dispõe sobre o procedimentos a serem adotados pela fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência. Essa instrução leva em conta o disposto na convenção n. 159 da OIT, sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência. As duas instruções normativas (a Instrução Normativa Intersecretarial n. 08/95 e a

normas, através, não só da punição, mas também, da orientação e assessoramento." (Mannrich, 1991)

"A partir da Convenção n. 81, referente a Inspeção Trabalho Urbano, de 1947 e a da Convenção n. 129 e Recomendação n. 133 sobre Inspeção do Trabalho na Agricultura, de 1969, foram estruturadas realmente as atividades de inspeção, evoluindo das funções de verificação do cumprimento das normas trabalhistas para uma postura de orientação e de prevenção dos conflitos surgidos dentro da relação capital e trabalho". (Costa Silva, 2000:137)

"A Convenção n. 129, da OIT, incluiu na competência da Inspeção a fiscalização de empresas agrícolas e de outras categorias de trabalhadores, como membros de cooperativas e arrendatários. Priorizou a prevenção em detrimento da sanção. Reforçou o principio da autoridade central da Inspeção para a criação e aplicação de uma política uniforme a ser aplicada no país (...). "(Cabral e Costa, 2003:20)

Noronha (2000) complementa as argumentações desses autores, enfatizando que a OIT não só influência o próprio Direito do Trabalho no Brasil, mas como também possui uma capacidade de gerar debates no País e de servir como argumento legitimador de discursos, tanto do governo, quanto de representações sindicais.

"*Pelo número de convenções aprovadas, por sua capacidade de gerar debate no Brasil e de servir como argumento legitimador de discursos, ora dos governos, ora dos sindicalistas, as agências internacionais e particularmente a OIT, constituem-se como um espaço normativo internacional ás vezes complementar, as vezes conflituoso com espaços normativos nacionais, mas com grande influência indireta sobre o direito do trabalho no Brasil".* (Noronha, 2000:110)

A Instrução Normativa que prevê a instauração da mesa de entendimento é um exemplo claro não só da influência da OIT nos procedimentos do MTE, mas como os seus ordenamentos servem para legitimar os discursos governamentais. A Convenção nº 81, em especial o seu art. 17, item 2 é citado como uma das referências em procedimento da mesa de entendimento. Não é apenas uma medida do governo para solucionar conflitos trabalhistas através da negociação, mas se trata de um procedimento já previsto pela OIT como alternativa válida para Inspeção do Trabalho na resolução de irregularidades nas relações de trabalho. Apesar desse item da Convenção não se referir diretamente a procedimentos como a mesa de entendimento, ela menciona que a Inspeção do Trabalho poderá fazer advertências ou aconselhar**.** No entanto, a mesa de entendimento vai além do previsto na referida Convenção, pois pretende ser um espaço de negociação entre o agente fiscal e o empregador que praticou alguma irregularidade. Dessa forma, o MTE busca o respaldo do Ordenamento Jurídico Internacional para validar boa parte das suas ações, principalmente quando o que está previsto nesse ordenamento torna-se conveniente com os seus objetivos.

Além de tentar desenvolver uma postura mais educativa e orientadora objetivando o incentivo à formalização do contrato de trabalho, o MTE favoreceu a ampliação da ação da fiscalização no meio rural a partir de1994, quando baixou a Instrução Intersecretarial com objetivo de orientar a fiscalização quanto ao procedimento a ser adotado nos casos de trabalho forçado, aliciamento de mão-de-obra e apuração das denúncias de situações que exponha a vida ou a saúde do trabalhador a perigo direto e iminente. Ainda em 1994 foi firmado um Termo de Compromisso entre o MTE e outros ministérios, dentre eles o

Ministério Público Federal (MPF), o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Secretária de Polícia Federal (SPF), com o objetivo de conciliar esforços na prevenção, repressão e erradicação de práticas de trabalho forçado, de trabalho ilegal de crianças e adolescentes, de crimes contra a organização do trabalho e de outras violências aos direitos à segurança e a saúde dos trabalhadores, especialmente no âmbito rural.

O desenvolvimento da ação fiscal do MTE no âmbito rural diz respeito não só a tentativa de estender aos trabalhadores rurais os direitos trabalhistas[8], mas combater o trabalho escravo.

Desde os anos 90, o governo brasileiro vem tomando diversas medidas para combater o trabalho forçado em atividade agrícola e florestais da Amazônia e de outras regiões distantes. Iniciativas como o Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado (GERTRAF) e o Grupo Especial de Fiscalização Móvel[9], têm sido estratégicos para o combate ao trabalho escravo no Brasil.[10]

No Relatório da OIT [11] sobre trabalho forçado é apontado que o governo brasileiro criou o Grupo Especial de Fiscalização Móvel após constatar pressões políticas sobre equipes locais de inspeção regional, as quais impediam de reagir adequadamente às denúncias. Essas informações foram confirmadas pela assessoria da Secretaria de Inspeção do Trabalho, que deu um exemplo concreto dessa situação mencionada pela OIT. Segundo a assessoria da Secretaria de Inspeção Trabalho, os estados que apresentam maior incidência de trabalho escravo são Estados em que a chefia da Delegacia Regional esteve, ao longo dos anos, de certa forma comprometida com latifundiários e que o Pará é um dos Estados que possui um dos mais longos históricos de permissividade por parte das DRT's nas incidências de trabalho escravo.

Segundo números do MTE, entre o ano de 1995 - quando foi implantado o Grupo Especial de Fiscalização Móvel - e o ano de 2001, houve um total de 136 ações, com 756 estabelecimentos fiscalizados, 157.693 trabalhadores foram alcançados, dos quais foram libertados 1.989 trabalhadores e efetuada 14 prisões dos responsáveis.

Para Campos (2000), embora a ações da fiscalização do trabalho no meio rural tenha se tornado mais freqüentes a partir dos anos 90, o número de ações ainda é insignificante se comparado ao número de ações realizadas na área urbana.

Segundo Santana (2003), a atenção especial que o Ministério do Trabalho vem dando a área rural se devem em parte ao objetivo de atingir a meta institucional do MTE

---

[8] Os trabalhadores rurais só tiveram os seus direitos equiparados aos dos trabalhadores urbanos na Constituição de 1988. Os referidos direitos estão previstos no o seu art 7. Caput II.

[9] Em 1995 em consonância com o previsto na Instrução Normativa Intersecretarial sobre a fiscalização do trabalho no meio rural, é criado o Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado - GERTRAF[9], através do Decreto Presidencial n. 1.538/95. Esse grupo foi composto por vários Ministérios, entre estes o do Trabalho, o da Justiça e o da Agricultura e oda Reforma Agrária. Sob a coordenação do Ministério do Trabalho, o grupo tinha como finalidade coordenar e direcionar ações de combate aos ilícitos trabalhistas no meio rural e a repressão ao trabalho escravo. Ainda em 1995, foi criado o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (Portaria n. 550/95) com poder de atuação em todo território Nacional em situações em que haja denuncias de exploração do trabalho escravo e degradante.

[10]Segundo Relatório Global do Seguimento da Declaração da OIT Relativa a Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Secretaria Internacional do Trabalho, Genebra, 2001.

[11]Relatório Global do Seguimento da Declaração da OIT relativa a Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Secretaria Internacional do Trabalho, Genebra, 2001.

de aumentar o numero de trabalhadores registrados, o que reflete no aumento da arrecadação do FGTS.

Visto que a tentativa de combater o trabalho escravo nas zonas rurais, leva em parte a formalização dos trabalhadores rurais, o que aumentaria a arrecadação do FGTS, podemos observar como o Ministério do Trabalho tenta conciliar programas e objetivos da OIT com as suas metas para o mercado de trabalho, e por conseguinte para a própria fiscalização do trabalho.

Outro tema que faz parte da ação da fiscalização no período FHC é o combate ao trabalho infantil. As ações realizadas pelo MTE fazem parte do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil - PETI. Essas ações consistem na fiscalização; no mapeamento dos focos de trabalho infantil; nos estudos e pesquisas sobre o tema e os seus impactos, bem como na edição e distribuição de publicações; na promoção de eventos para sensibilização da sociedade; e na realização de campanha nacional enfocando a importância do combate ao trabalho infantil. O MTE criou Grupos Especiais de Combate ao Trabalho Infantil e Proteção ao Trabalhador Adolescente - GECTIPA, formado no âmbito de cada DRT, em todas as Unidades da Federação.

No intuito de estipular os procedimentos das ações fiscais no combate ao trabalho infantil, o MTE baixou duas Instruções Normativas sobre os procedimentos a serem adotados pela fiscalização nas ações para erradicação do trabalho infantil e proteção ao trabalhador adolescente. Cabe salientar, que o Brasil ratificou duas Convenções da OIT sobre o tema trabalho infantil: Convenção nº 138 sobre idade mínima de admissão no emprego; e a Convenção nº.182 sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para a sua eliminação.

Silva, Morgado e Faria (2001), comentam que ações como as dos Grupos Especiais de Combate ao Trabalho Infantil e Proteção ao Trabalhador Adolescente, mostram o apoio e o desejo do Ministério do Trabalho em estabelecer uma nova postura na fiscalização do trabalho, menos preso ao seu campo tradicional de ação. Isso é dado através da Instrução Normativa MTE nº. 01/2000, que aponta como dever do fiscal do trabalho tomar medidas imediatas objetivando a proteção da criança e do adolescente encontrados trabalhando no setor informal, em domicílios, em empresas familiares ou entidades assistências, ainda que inexistência do vinculo empregatício.

A política de fiscalização no Governo FHC ampliou o campo de atuação da fiscalização do trabalho para além do combate à informalidade nos contratos de trabalho, incorporado como metas temas que até então não tinham sido tomadas como prioridade governamental nas questões trabalhistas, tais como os programas de combate e erradicação ao trabalho escravo e ao trabalho infantil.

Portanto, embora o projeto de mudança de perfil da fiscalização proposto pelo Ministério do Trabalho tivesse o interesse de tornar a ação da fiscalização muito mais educativa e orientadora do que punitiva - na busca para solucionar ilícitos trabalhistas através da negociação junto aos infratores - essa proposta foi muito mais válida para fiscalização do trabalho urbano do que para o trabalho rural. Pois se no mercado de trabalho urbano tem se o deslocamento de contratações formais como previstas na CLT para possíveis contratações sem carteira assinada, no meio rural ocorrem ainda formas de trabalho degradantes, caracterizado pelo não cumprimento de qualquer direito trabalhista e das condições de trabalho, resultando em trabalho forçado ou mesmo escravo.

Dessa forma, se na fiscalização do trabalho urbano houve a tentativa de se punir menos e tentar muito mais negociar a formalização dos contratos de trabalhos encontrados fora do previsto na lei trabalhista - através de procedimentos como as chamadas mesas de entendimento- na fiscalização do trabalho rural houve medidas repressivas como forma de combater as ocorrências de trabalho escravo, através do Grupo Especial de Fiscalização Móvel em ações conjuntas com o Ministério Público do Trabalho e do Ministério Público Federal.

Consideramos que as ações de repressão ao trabalho escravo e ao trabalho infantil mostram o quanto a fiscalização do trabalho expressa a política do MTE, visto que cada compromisso desse assumido pelo governo brasileiro junto a OIT se desdobrou em metas que devem ser cumpridas em grande parte pelo Ministério Trabalho, o principal responsável para atender denúncias em todo o país através do planejamento da sua Secretaria de Inspeção do Trabalho em conjunto com as DRTEs.

Todavia, a OIT não influencia apenas a escolha de temas a serem considerados prioritários pelo MTE, mas mudanças nos procedimentos que norteiam a ação fiscal. O projeto de mudança do perfil do fiscal do trabalho mostra que a OIT serve de respaldo para justificar a adoção de uma nova postura do MTE na correção de irregularidades junto a relação contratual de trabalho, pois a função de orientação e aconselhamento na busca pela melhor forma de aplicar a lei estão previstos na convenção n.81 da OIT.

Os temas combate ao trabalho escravo e ao trabalho infantil, os quais apresentam uma combinação de metas do MTE com objetivos da OIT, passaram a ser visto pela doutrina jurídica e pela própria fiscalização do trabalho como novas atribuições para fiscalização do trabalho, diante da possibilidade de uma maior flexibilização das relações de trabalho que poderia dificultar a inspeção a exercer a tarefa de fazer cumprir os direitos trabalhistas.

Portanto, os objetivos da OIT parecem condizentes com os interesses da fiscalização do trabalho, principalmente a de se manter como o principal meio que o Estado utiliza para controlar a aplicação das leis trabalhistas. Entretanto, o próprio MTE ao promover os temas combate ao trabalho escravo e ao trabalho infantil fomentados pela OIT, consegue sinalizar para a fiscalização do trabalho o interesse de garantir os patamares mínimos dos direitos trabalhistas. A fiscalização do trabalho por sua vez, invoca a OIT como a principal referência sobre a importância do seu papel na regulação das relações contratuais de trabalho. Sendo assim, a OIT se torna um espaço de convergência dos interesses do MTE, principalmente o de legitimar suas políticas para o mercado e a manutenção da inspeção do trabalho como implementadora dessas políticas, bem como o próprio interesse da fiscalização do trabalho de legitimar a função que lhe foi sugerida pela doutrina jurídica, a de verificar o cumprimento das normas de proteção das relações de trabalho.

6. A Fiscalização do Trabalho na implementação de Novas Formas de Contratações

O governo no âmbito do trabalho urbano teve não só o desafio de combater a informalidade, mas de tentar ampliar a oferta de emprego, através de medidas como o contrato temporário e a definição do trabalho terceirizado. A Secretária de Inspeção Trabalho Ruth Vilela afirma que *"em 1995 na gestão do Ministro Paulo Paiva, houve a tentativa de garantia de emprego através dessas formas de contratação como o contrato*

com prazo determinado e a tentativa de definição da chamada terceirização, quais os seus limites e de que forma ela poderia ocorrer ".

No que se refere à fiscalização dessas duas formas de contratação, o MTE baixou a Instrução Normativa n. 03 de 1º de setembro de 1997, a qual dispõe sobre a fiscalização do trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros e empresas de trabalho temporário.

Embora nesse período a fiscalização tenha sido mais coerciva no meio rural devido a ocorrência de trabalho escravo, o Ministério do Trabalho não abriu mão de formas alternativas de contratação de trabalhadores nesse setor e editou em 1999 um manual denominado "Condomínio de Empregadores : um novo modelo de contratação no meio rural" Segundo Campos (2000), em virtude de uma ação fiscal contra a contratação indevida de trabalhadores por meio de cooperativas de trabalho, desenvolvida pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel em conjunto com o MPT, foi sugerida a possibilidade de contratação de mão-de-obra tendo como contratante, na relação de emprego, a chamada pluralidade de empregadores. Campos ressalta ainda que essa alternativa de contratação foi discutida em conjunto entre a equipe de Fiscalização Móvel, o MPT e representantes de empregadores rurais.

Após o Ministério do Trabalho conhecer a experiência implantada no Paraná verificou que a mesma era viável dentro dos preceitos da legislação trabalhista, satisfazendo as necessidades de empregados e empregadores rurais[12].

Como forma de determinar procedimentos de fiscalização acerca da contratação de trabalhadores através do Condomínio de Empregadores, o Ministério do Trabalho baixou uma portaria MTE n. 1.964, de 1 de dezembro de 1999.

De acordo com Campos (2000), o Condomínio de Empregadores demonstra que a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) tem buscado junto aos diversos segmentos do setor rural adaptações criativas para viabilizar a contratação de trabalhadores rurais partindo da observação de modelos de experiências existentes em outras realidades.

Mesmo não estando previsto em lei, o Condomínio de Empregadores foi implantado como forma viável de contratação por não contrariar o que prevê a Lei nº 5.889/73 que defini a figura do empregador rural.

Portanto, as justificativas para mudar o perfil da fiscalização representam a tentativa de instrumentalizar a sua ação de forma a alcançar as mudanças que vem ocorrendo no mercado de trabalho, principalmente com o surgimento de novas práticas contratuais. Os agentes de fiscalização, por estarem em contato direto com os atores sociais, conseguem perceber que nem sempre a lei prevê ou oferece soluções viáveis para sanar as irregularidades,

---

[12]O Condomínio de Empregadores foi inspirado no modelo francês denominado de Agrupamento de Empregadores instituído pela lei n.85 -772/85 e reestruturado em 1993. (Cf. CAMPOS,2000)

No modelo brasileiro o Condomínio de Empregadores diz respeito *a união de produtores rurais, pessoas físicas, com única finalidade de contratar, diretamente, empregados rurais, sendo outorgados a um dos produtores poderes para contratar e gerir a mão de obra a ser utilizada em suas propriedades (...) Esse modelo de contratação não contraria o disoisto no art. 3. Da Lei n. 5.889/73, que conceitua a figura do empregador rural. Irá configurar como empregador, não apenas uma pessoa física, mas sim um conjunto de pessoas físicas que celebram um pacto para fim de se utilizarem da mão de obra de cada empregado contratado pelo grupo, na medida de suas necessidades. (Cf. Condomínio de Empregadores: um novo modelo de contratação no meio rural. Brasília: TEM, SIT, 200,p.17.*

garantindo ao trabalhador a continuidade no emprego. Dessa forma, o agente de Inspeção do Trabalho influencia de forma direita a aplicação da lei, independente das alterações que lhe são impostas.

No período FHC, as Instruções Normativas foram os meios mais utilizados para oferecer à fiscalização do trabalho um conjunto de procedimentos para orientar e uniformizar a sua ação. Durante os dois mandatos do governo FHC foram baixadas um total de 16 instruções normativas, sendo 12 baixadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, 1 pelo MTE e 3 pela Secretaria de Inspeção do Trabalho conjuntamente com a Secretaria e Saúde do Trabalho.

As instruções baixadas durante o governo FHC tentaram abarcar a maioria dos temas a serem fiscalizados pelo MTE, tais com, o depósito e requerimento de autorização do saque do FGTS, anotação da CTPS, erradicação do trabalho infantil e proteção ao trabalhador adolescente, o trabalho das pessoas portadoras de necessidades especiais, trabalho na área rural, empresa de prestação de serviço a terceiros e empresas de trabalho temporário , condições de trabalho, segurança e saúde de vida abordo do trabalho aquaviário. Além disso, as instruções ainda previam normas de como proceder na apreensão e guarda de documentos, livros, materiais e equipamentos que pudessem servir de prova de infração, regras aplicáveis a atuação e preparo e análise de processos e instrução que visasse normalizar o sistema de aferição dos resultados da produção da fiscalização do trabalho e por último a instrução que previa a instauração das mesas de entendimento por parte da fiscalização do trabalho.

Através das atribuições contidas nas instruções normativas podemos verificar melhor a relação entre política de fiscalização desenvolvida no governo FHC e as leis trabalhistas, pois o que observamos através da instruções normativas é que boa parte desses documentos foram produzidos a partir do que já está previsto na CLT, no RIT - Regulamento da Inspeção do Trabalho e nas convenções da OIT, em especial, a Convenção nº 81 de 1947 sobre a Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio. Dessa forma, durante o governo FHC, a tentativa do MTE de ampliar o campo de atuação da fiscalização do trabalho, foi realizada em grande parte dentro do que já existia em termos de direitos do trabalho e direitos sociais. Como por exemplo, podemos citar a intensificação da fiscalização do trabalho no meio rural, a qual teve como uma das fontes de orientação o que está previsto na Constituição de 1988, a equiparação dos direitos do trabalhador rural ao do trabalhador urbano.

7. Considerações Finais

Neste estudo procuramos analisar de qual maneira a fiscalização do trabalho é capaz de afetar o mercado de trabalho e alterar a própria regulação dos mercados. Para isso mostramos que no período do governo Fernando Henrique Cardoso, a inspeção do trabalho sofreu uma inflexão que alterou seus procedimentos de fiscalização, como o objetivo de torná-la mais orientadora do que punitiva, viabilizando negociações de prazos para a correção do não cumprimento da legislação trabalhista por parte dos empregadores, algo feito principalmente através das mesas de entendimento. Outro ponto que demonstra um perfil da fiscalização do trabalho mais voltada para a orientação, é o incentivo aos condomínios de empregadores como alternativa a contratação de trabalhadores no meio

rural, pois mediante a avaliação positiva da Secretaria de Inspeção do Trabalho sobre a viabilidade dessa forma de contratação, o MTE reconheceu o condomínio como algo válido para garantir a contratação formal de trabalhadores rurais, aumentando assim o índice de trabalhadores formalizados no país, evitando a criação de cooperativas fraudulentas ou mesmo a incidência de trabalho escravo, bem como aumentar os índices do FGTS.

Mostramos ainda que a OIT favoreceu a nova política da fiscalização do trabalho, não só através do que já previa a sua principal convenção, n.81, de 1947 - sobre as atividade da fiscalização do trabalho, na qual a prevenção e a orientação aparecem como procedimentos possíveis para a inspeção do trabalho na aplicação do cumprimento das garantias trabalhistas, mas também através de dois grandes temas desenvolvidos pela OIT como essenciais para garantir direitos fundamentais no trabalho: a erradicação e o combate ao trabalho infantil e ao trabalho escravo. Esses temas se tornaram programas no governo FHC, fazendo parte das metas do MTE, ou seja, temas da OIT podem influenciar da formulação da política nacional sobre o mercado de trabalho. No âmbito da fiscalização do trabalho o combate ao trabalho escravo e ao trabalho infantil foram não significam apenas metas a serem cumpridas, mas como novas atribuições para os fiscais do trabalho.

Verificamos também, que embora a ação da fiscalização do trabalho tenha obtido mais autonomia no sentido de orientar e recomendar formas de cumprimento da lei, o governo FHC desenvolveu um sistema de acompanhamento e controle das ações fiscais em todo o país, o SFIT. Como vimos tal sistema reflete aspectos da reforma do estado no período FHC, pois objetiva a garantia do cumprimento da metas definidas pelo MTE junto as SIT e as DRTES, viabilizando assim a compatibilização das demandas da fiscalização do trabalho com a política trabalhista definida no período, bem como, sinalizar para o mercado de trabalho, quais os temas dos direitos trabalhistas serão prioritários para o governo.

Observamos através de instruções normativas e portarias, que o governo FHC promoveu a nova política de fiscalização a partir do que já se encontrava definido sobre a fiscalização do trabalho na CLT, na Convenção n. 81 da OIT e no RIT, os quais, como demonstramos, são as bases do Sistema Brasileiro de Fiscalização do Trabalho. Portanto, Os temas contidos nas Instruções Normativas demonstram que o MTE não precisou realizar modificações no texto da lei sobre a fiscalização do trabalho, pois todas as iniciativas que compõem a política de fiscalização do período FHC foram realizadas de acordo com o que já existia nas principais fontes de orientação (CLT, RIT e Convenção nº 81 da OIT) da fiscalização do trabalho, bem como o que está previsto sobre direitos sociais na Constituição de 1988.

Referências Bibliográficas

A Experiência do Grupo Especial de Fiscalização Móvel. MTE e Emprego. Brasília, 2001.

AMADEO, Edward**; CAMARGO,** José Márcio**.** Instituições e o Mercado de Trabalho no Brasil. Ed. FGV, Rio de Janeiro, 1996.

ARTUR, Karen.. "O TST e os doutrinadores jurídicos como agentes de novas noções contratuais do trabalho. Um estudo sobre a terceirização" Dissertação de Mestrado. Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais - UFSCar. São Carlos, São Paulo,2004.

BOYER, Robert. The variety and unequal performance of really existing markets: farewell to Doctor Pangloss?, in J. R Hollingsworth & R. Boyer - *Contemporary Capitalism*: The Embeddedness of Institutions, Cambrige: Cambridge University Press, pp. 55-93. 1997.

CABRAL, Fernando André S; **COSTA,** José Adilson P. Da Defesa das Prerrogativas e Competências do Auditor - Fiscal do Trabalho. Concurso de Monografias do 20. ENAFIT. SINAIT, Alagoas, 2003.

CAMARGO, José Márcio. Negociações Coletivas, Distribuição e Emprego. Revista de Ciências Sociais. Rio de Janeiro, 1997.

CAMPOS, Marcelo Gonçalves. Relações de Trabalho Rural e Ilegalidade nas Contratações: uma busca de soluções. Síntese Trabalhista - n. 138 - Dez/ 2000.

CAPELLA, Ana Claúdia Niedhardt. A Reforma do Estado no Brasil e o Modelo Pós – Burocrático de Administração. UFSCar, São Carlos,2001.

CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas. Ed. LTR, São Paulo, 2003.

Constituição da República Federativa do Brasil. Ed. Saraiva São Paulo, 2003.

Condomínio de Empregadores: um novo modelo de contratação no meio rural. – 3. Reimpr. – Brasilia: MTE, SIT, 2002.

ELSTER, Jon. The Cement of Society. Cambridge University Press, 1989.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. Modalidade de Contratação no Meio Rural e o Consórcio de Empregadores. LTR Sup. Trab.017/01 – p95. São Paulo, 2001.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. Consórcio de Empregadores: uma alternativa imediata para a empregabilidade. Publicado no site Infojus, 1999.

JUNIOR, Mário Campos de Oliveira; **RODRIGUES,** Sergio Roberto Giatti. Condomínio de empregadores: registro de empregados, em nome coletivo de empregadores, sem intermediação. Um novo modelo de contratação no meio rural. Texto publicado no site Jus Navigandi, 2000.

JUNIOR, Samuel Gueiros; **LOPES**, Airton da Silva. Globalização, Flexibilização e Desregulamentação Modelos Emergentes para a Inspeção do Trabalho. Jus Navegandi, Teresina, a 5, n. 51, out. 2001.

KERR, Clark. **STAUDOHAR,** Paul. Labor Economics and Industrial Relations: Market and Institutions. Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1994.

KETTL, Donald F. A revolução global: reforma da administração do setor público. in Reforma do Estado e administração pública gerencial / Org Luiz Carlos Bresser Pereira e Peter Spink. Ed. da FGV, Rio de Janeiro,1998.

KUTTNER, Robert .Tudo à Venda: virtudes e os limites do mercado. Companhia das Letras, São Paulo, 1998.

LANDI, Flávio. Cooperativos – Consórcios de Empregadores e Desemprego no Meio Rural. Publicado no site INFOJUS, 2000.

MANNRICH, Nelson. Inspeção do Trabalho. Revista de Direito do Trabalho, Vol. 91. São Paulo, 1995.

_____. A Inspeção do Trabalho. Editora LTr. São Paulo,1991.

Manual do Mediador. - 2. ed. Ver., atual. e ampliada. – Brasília : MTE, SRT,2002.

NORONHA, Eduardo Garuti. Entre a Lei e a Arbitrariedade: Mercados e Relações de Trabalho no Brasil. LTR, São Paulo, 2000.

Relatório Global do Seguimento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. " Não ao Trabalho Forçado"** .Secretaria Internacional do Trabalho, Genebra, 89. Reunião 2001.

Revista do SINAIT- Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. Ano 3- n.6, Brasília, setembro, 2002.

Revista do SINAIT- Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. Ano 4- n.7, Brasília, janeiro, 2003.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. Gestão do setor público: estratégia e estrutura para um novo estado. in Reforma do Estado e administração pública gerencial / Org Luiz Carlos Bresser Pereira e Peter Spink. Ed. da FGV, Rio de Janeiro,1998.

POLANYI, Karl. A Grande Transformação - as origens de nossa época. Ed. Campus Ltda. Rio de Janeiro, 1980.

SANTANA, Marcell. A luta é nossa e as conquistas são do povo. Da Defesa das Prerrogativas e Competências do Auditor Fiscal do Trabalho. Concurso de Monografias do 20. ENAFIT. SINAIT, Alagoas, 2003.

SILVA, Léa Cristina da Costa. Flexibilização das Normas Trabalhistas e a Atuação dos Auditores Fiscais do trabalho. SINAIT, Brasília, 2000.

SILVA, Cristiane L. M. da; **MORGADO,** Isabele J e **FARIA**, Luís A . A Flexibilização das Normas Trabalhistas e a Atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho. Revista de Direito do Trabalho, Vol. 102. São Paulo, 2001.

DEUSA MARTINS LOBATO

O TRABALHO COMO MATÉRIA E MEIO DE ENSINO NA CONCRETIZAÇÃO DE UMA REVOLUÇÃO CULTURAL

Trabalho apresentado ao XI Encontro Nacional da ABET, que tem como Tema A crise Mundial e os dilemas do Trabalho. Submete-se à sessão temática "Metodologia da interdisciplinaridade nos estudos do trabalho

UFPA/Belém
Pará - 2009

O TRABALHO COMO MATÉRIA E MEIO DE ENSINO NA CONCRETIZAÇÃO DE UMA REVOLUÇÃO CULTURAL

Deusa Martins Lobato[1]

RESUMO: Este trabalho trata da temática Estado, Trabalho e Educação. Respaldando-se na obra de Pistrak, "Os Fundamentos da Escola do Trabalho", este artigo delimita-se em expor o papel do Estado, do Trabalho e da Educação na tentativa de entender a relação de ambos na busca pela consolidação da revolução socialista na Rússia. O artigo em questão desenvolveu-se a partir da análise documental e bibliográfica.

Palavras-Chave: Estado; Trabalho; Educação Social; Revolução Cultural.

[1]Especialista em Educação Profissional. Aluna do Mestrado do Instituto Ciências da Educação da Universidade Federal do Pará. Integrante do Grupo de Pesquisa sobre Trabalho e Educação –GEPTE – E-mail : deusa@lobato@hotmail.com/gepte@ufpa.br

Considerações Iniciais:

A obra de PISTRAK, "Os Fundamentos da Escola do Trabalho", foi produzida sem a pretensão de se criar uma teoria comunista da educação; mas sim de expor os resultados de práticas pedagógicas que eram fundamentadas no marxismo.

Esta obra revela muito mais do que o autor pretendia, aponta caminhos para a construção de conhecimentos na área da educação, tanto na dimensão formal, quanto não-formal.

Embora este pedagogo não pretendesse criar essa teoria, influenciou por meio de seus relatos sobre as experiências desenvolvidas na Escola do Trabalho da Rússia revolucionária, e por intermédio de suas reflexões e das de outros educadores daquele contexto, a busca, por parte de educadores brasileiros, de conhecimentos sobre a teoria comunista de educação, assim como o desenvolvimento de ações educativas a partir da filosofia marxista.

Roseli Salete Calidart[2] adverte para a importância da contextualização do pensamento deste educador, visto que os principais aprendizados defendidos por PISTRAK – saber lutar e saber construir – a discussão da Escola do Trabalho e a definição de seus fundamentos - as relações da escola com a realidade atual e, a auto-organização dos estudantes - remetem para o período histórico revolucionário da Rússia. Segundo ela, a preocupação de Pistrak era saber como a escola ajudaria a consolidar a revolução já que a mesma dependeria da formação dos sujeitos deste processo.

Ademais, a autora ressalta a importância da contextualização porque a mesma permite o entendimento dos ideais, as concepções, os princípios e os valores do processo revolucionário inicial daquele país que norteavam a pedagogia escolar da Escola do Trabalho.

Acatando a observação de Calidart, procuramos desenvolver um estudo sobre a Escola do Trabalho no sentido de conhecer a relação entre Estado, Educação e Trabalho no contexto dessa revolução, assim como o papel dos mesmos na consolidação da mesma, e ainda, compreender a relação entre ambos para consecução deste objetivo.

I- A REVOLUÇÃO CULTURAL: UM IMPERATIVO PARA A REVOLUÇÃO SOCIAL E POLÍTICA.

A pensamento de Pistrak situado no contexto revolucionário na Rússia, remete-se aos primeiros anos do governo do Partido Bolchevique[3] momento em que o mesmo detinha o poder tanto dos meios de produção quanto do governamental. Era o momento da derrubada definitiva do Antigo Regime. Com a revolução, a Rússia se tornara a primeira nação socialista, ficando totalmente isolada do resto do mundo com graves problemas socioeconômicos e grande atraso tecnológico e cultural herdado das monarquias absolutistas Czaristas[4].

---

[2] PISTRAK,2000.

[3] Partido chefiado por Vladmir Ilitch Ulianov (Lênin) e por Lev Davidovitch Bronstein (Trotski) (AQUINO,1980).

[4] Em fins do século XIX, enquanto na Europa Ocidental os países possuíam governos liberal-democráticos, os quais estavam sendo contestados por revoluções sociais, a Rússia apresentava uma estrutura absolutista do czarismo, tendo uma base econômica agrária, e apresentando a relação de servidão como relação social dominante, a qual era representada pelos proprietários rurais e camponeses. (PAZINATTO; SENISE, 1992)

Logo que assumiu o poder, Vladimir Ilitch Ulianov, Lenin, - presidente da Rússia eleito pelo Conselho do Comissariado do Povo, coordenador de todos os sovietes russos -, procurou organizar a economia, criando a Comissão Estatal de Planejamento Econômico – Gosplan - que tinha a função de coordenar a organização da economia. Esta comissão, por sua vez, estabelecera a Nova Política Econômica – NEP - cujas medidas[5] permitiram à Rússia um crescimento econômico com altos níveis de produtividade[6].

Diante das ações revolucionárias[7] e da assunção do poder governamental, os revolucionários acreditavam que a implementação de políticas públicas sociais consolidaria a revolução de forma pacífica. Fato que não ocorreu.

Com base nas revoluções burguesas do séc. XVIII - a Francesa e a Americana – chegou-se à conclusão que o autêntico poder de um povo só é obtido de fato sob três condições: se obtiver o poder governamental, o poder econômico e o poder do conhecimento; uma só destas condições não é suficiente sem a outra; sem as mesmas o povo não poderá ser seu próprio dirigente[8]

> Um povo que vegetou na ignorância não pode aceder à autogestão completa, e as condições de um poder popular só podem ser reunidas se as massas às quais esse poder é entregue forem instruídas. (LUNATCHARSKI,1918:09)

Entendendo que o povo russo não poderia organizar uma vida estatal e pública justa, nem gerir a economia porque o campesinato e o proletário não possuíam qualquer capacidade de gestão pela falta de conhecimentos necessários, ou melhor, pela ausência do poder do conhecimento, o Estado Revolucionário elegeu a luta pela escola como a terceira condição necessária para que o povo se apoderasse de todas as riquezas do conhecimento e consolidasse a revolução[9]. A Rússia, portanto, se ressentia da falta de uma revolução cultural

> ..porque a revolução intelectual é suficiente para que nos tornemos um país intelectualmente social ... Porque nós começamos pelo lado oposto ao que era aconselhado pela teoria em questão; porque nossa revolução política e social precedeu a revolução intelectual, mas isto não significa que não tenhamos agora de enfrentar a revolução intelectual. (PISTRAK. 2000: 12)

---

[5] Entre as medidas estavam investimento do capital estrangeiro para o desenvolvimento da indústria; organização da agricultura e do comércio por meio de cooperativas, entre outras. (PAZINATTO E SENISE, 1992)

[6] AQUINO,1980; PAZINATTO; SENISE, 1992.

[7] A realização da reforma agrária pondo fim à propriedade privada; os Comitês de Fábrica assumiam o controle do emprego, do abastecimento e da produção;assinatura da autodeterminação dos povos que viviam em território russo; eleição de um governo operário e camponês formado pelo comunista; organização do exército vermelho; nacionalização dos bancos e dos investimentos estrangeiros;a auto-gestão operária das fábicas; a expropriação completa das grandes indústrias e da maioria das pequenas empresas.etc.(Ibidem)

[8] Discurso proferido em 1918, por Anatóli Lunatcharski, comissário para a Instrução Pública, no I Congresso de Toda a Rússia para a Instrução Pública. http://www. pco.org.br/conoticias>. Acesso em: 03 Jan. 2009.

[9] LUNATCHARSKI,1918

Diferentemente da revolução russa, as revoluções burguesas[10] do séc. XVIII ocorreu primeiramente a revolução cultural, a qual se deu no interior da classe burguesa, precedendo à revolução política e econômica desta classe. Ao mesmo tempo em que a revolução cultural contribuía para a assunção do poder pela classe burguesa, a mesma servia de suporte teórico revolucionário.

A assunção do poder cultural era condição necessária para que o povo, pudesse lutar contra o Sistema Capitalista Mundial e reestruturar a nova sociedade e dirigi-la[11]

Assim, o Governo apressava-se em fazer a revolução cultural; pretendia transmitir de forma mais rápida o saber ao povo e destruir o privilégio do conhecimento usufruído apenas por uma minoria. Mas "*como dar ao povo, o mais rapidamente possível, um máximo de conhecimentos em prol da enorme tarefa que a revolução lhe confiou?"*[12]

A velha escola não estava preparada para fazer a referida revolução porque a mesma, para o Governo, encontrava-se caduca e falida; era intensamente influenciada pelas antigas teorias pedagógicas dos pedagogos reformistas pequeno-burgueses, das Escolas Progressistas da Alemanha e da América; e as inovações pedagógicas que estavam sendo introduzidas para expurgar qualquer influência burguesa não passavam de simples correções que, segundo Pistrak (2000), não alteravam os princípios destas teorias pedagógicas.

Desta feita, a efetivação da revolução cultural dependia de uma escola que estivesse em sintonia com o regime social que estava sendo implantado. Era imperativo, segundo Lunatcharski (1918), o comissário do Narkompross - o Comissariado do Povo para Instrução- que a mesma se reestruturasse na forma de uma escola popular única da qual fosse "*banida a tendência de fazer do homem um instrumento dócil da classe dominante"*[13] uma escola que proporcionasse o desenvolvimento do homem em todas as suas potencialidades de forma unificada, oferecendo o conhecimento técnico-científico, que garantisse o aumento da produtividade do trabalho, tornando este trabalho uma atividade de aperfeiçoamento tanto do homem quanto do ambiente produzido por ele[14].

A este propósito, somente uma escola que oferecesse uma educação fundamentada na filosofia marxista poderia proporcionar uma formação dessa magnitude. Daí a criação da escola popular única: a Escola do Trabalho.

PRINCÍPIOS PARA UMA ESCOLA EM SINTONIA COM OS IDEAIS REVOLUCIONÁRIOS

A urgência em materializar a revolução cultural levou o Estado a desenvolver ações políticas para educação em duas frentes: no âmbito da educação escolar e no âmbito da educação extra-escolar.

---

[10] As revoluções burguesas ocorreram primeiramente a nível intelectual com o Iluminismo. Este movimento foi o ápice das transformações culturais iniciadas no século XIV pelo movimento renascentista. Foram os filósofos e economicistas, representantes da classe burguesa que passaram a criticar o Antigo Regime e propunha uma nova reorganização da sociedade. A filosofia iluminista defendia a causa contra o Antigo regime, pois colocando em realce os valores da burguesia- o racionalismo, liberalismo e o individualismo - favoreceu a ascensão política dessa camada social. (AQUINO, 1980)

[11] LUNATCHARSKi ,1918; PISTRAK,2000

.

[12] LUNATCHARSKI, 1918:07.

[13] Ibidem..

[14] Ibidem.

A educação extra-escolar constitui-se um grande aparelho cultural para o povo; é composto por museus, bibliotecas, teatros, universidades populares, cursos, sociedades de ginástica etc. Sua função é veicular à população russa os os valores culturais, isto é, os conhecimentos científicos e artísticos. Esta educação era considerada pelo Estado como um destacamento de combate na frente da instrução

A ação do Estado, no âmbito da educação escolar, direcionou-se para a reforma da velha escola, com a implantação de políticas e programas educacionais[15] que pudessem instituir e garantir a criação da escola politécnica do trabalho.

É válido ressaltar que a reforma escolar não ocorreu de modo pacífico, mas em meios aos conflitos entre o Comissariado do Povo para Instrução – NARKOMPROSS - e docentes e pedagogos pertencentes à classe burguesa, e entre aquele órgão e uma minoria de camponeses, que por não entender os verdadeiros objetivos democráticos, não compreendia a reforma escolar e não vislumbrava que a Escola do Trabalho correspondia aos interesses do povo, e, deste modo, considerava a reforma escolar uma imposição[16].

Quanto aos professores, eles, hostilizaram os primeiros programas oficiais criados nos primeiros meses da revolução. Alegando que estes programas limitariam a criatividade do professor, esterilizariam, secariam e enfraqueceriam o pensamento pedagógico, sabotaram a reforma da escola dando continuidade à tradição pedagógica[17].

Mas o Estado por meio de novas investidas dá continuidade á luta pela implantação da escola única dos trabalhadores, lançando a criação de políticas e programas, entre as quais destacamos a Política Pedagógica de Princípios, que proclamara os princípios da Escola do Trabalho.

A pretensão era, portanto, reformar a velha escola a partir das práticas educativas. Os princípios conclamados eram introduzidos na escola para que norteassem as referidas práticas, dando inicio à reorganização do sistema escolar. Assim, o antigo sistema era substituído por meio da materialização dos princípios norteadores da ação educativa; iniciando, pois, a implantação da Escola do Trabalho.

Nesta escola o trabalho constitui-se no "princípio do ensino", assume um sentido pedagógico. Apresenta-se, como matéria de estudo e um meio pelo qual se desenvolve a aprendizagem dos alunos. Sua pedagogia social tendo no marxismo sua base teórica[18].

A Escola do trabalho, segundo Lunatcharski (1918), é uma escola para todas as classes sociais, onde todas as crianças e os adolescentes, independente de sua origem social, têm o direito de cursar o primeiro e o segundo grau. Constitui-se numa verdadeira escola sem classes, onde todos usufruem do mesmo direito de oportunidades absolutamente iguais.

A escola tem por objetivo formar um homem que seja o mais harmonioso possível no plano moral e espiritual, que tenha uma instrução geral completa, e que facilmente possa adquirir uma qualificação em qualquer domínio. Acresce ainda, o objetivo de formar um sujeito benevolente com todos os seus concidadãos.

Desta feita,faz-se necessária a aquisição do conhecimento científico pelos alunos, assim como, as inúmeras conquistas tecnológicas e as obras-primas, a fim de formar o cidadão tanto pela cultura física e intelectual, quanto pelos exercícios espirituais. Ademais, este saber deve ser compreendido como condição preliminar para

---

[15] Foram criados inicialmente programas obrigatórios que não tiveram êxito. Posteriormente, retomando as ações com mais veemência, o Estado cria a Política Pedagógica de Princípios, os Programas modelos para a Escola Sovética Única e o Programa de Conselho de Instrução Pública.(Pistrak, 2000; LUNATCHARSK. *1918)*

[16] LUNATCHARSKI,1918.

[17] PISTRAK,2000; LUNATCHARSKI, 1918

[18]Ibidem..

o desenvolvimento do trabalho humano a fim de que este se concretize conforme determinado pelo ideal humano.

Nesta escola, segundo o comissário, o trabalho na sua forma coletiva assume real importância na educação social, porque o mesmo contribui na formação dos traços de caráter indispensáveis a uma personalidade sólida e espiritualmente valiosa dos alunos, além de propiciar aos mesmos a possibilidade de se sentirem como um pequeno trabalhador no processo da cooperação.

É por meio do trabalho que a educação apresenta um caráter que permite cuidadosamente a construção de um grande trabalhador da sociedade socialista, proporcionando aos alunos a compreensão de que o trabalho se constitui no elemento no qual se funda a sociedade. Por conseguinte, as crianças devem se habituar ao trabalho real, verdadeiramente útil; e para isto é preciso que sejam criadas para elas tarefas que tenham resultados educativos.

No programa escolar da Escola do Trabalho a única matéria a ser estudada deve ser a Cultura Humana, declara Lunatcharski (1918), visto que a mesma, por meio do trabalho, dá origem a todas as ciências e as engloba. Isto significa que mesmas matérias serão mantidas, mas reagrupadas e unificadas em determinados centros.

O reagrupamento e a unificação dos conhecimentos se justificam no fato de que a natureza é uma, e o mundo é o único objeto do conhecimento, então devem ser derrubados os limites que separam uma disciplina de outra; as ciências não podem ser estudadas separadamente; o mundo deve ser estudado de forma que não se apresente confuso, indefinido, incerto. Neste sentido, as ciências naturais devem ser estudadas de forma que se compreendam as suas relações com a natureza humana.

O comissário adverte que na Escola do Trabalho, a Educação Estética deve ser ministrada no sentido de desenvolver as inclinações criativas do homem pela beleza, de forma que a sua formação proporcione ao mesmo o desempenho da tarefa de tornar belo a si mesmo e a tudo o que o cerca, visto que o trabalho por si só não dá o sentimento de uma vida livre; é preciso que o homem proporcione à vida o máximo de alegria. Assim, o objeto de estudo da Educação estética constitui-se em ....

> Todos os meios pelos quais o homem pode tornar tudo que o rodeia elegante, belo, cheio de alegria, tudo isso deve ser objeto da educação estética e ser também hábil e tecnicamente organizado. (LUNATCHARSKI 1918: 27).

Para que o homem possa perceber o belo por meio dos sentidos, deve, antes de mais nada, aprender a criar. Quem não for capaz de formular as suas idéias através de um esboço ou de um desenho não deve ser considerado culto. É indispensável o desenvolvimento desta capacidade tanto para o docente quanto para o aluno porque sem a ilustração viva não se pode ensinar e não se pode demonstrar o que aprendeu.

A Educação Estética está diretamente relacionada à técnica e à física,

> ...portanto, quando ensinamos a marcenaria ou o ofício de ajustador, queremos preparar o menino não só para uma profissão, mas também fazer dele um homem belo que possa construir a vida com beleza.”(LUNATCHARSKI 1918:31)

Não se pode negligenciar a Educação Física, visto que a mesma contribui para elevar a consciência das massas, estimulando o interesse pela saúde que é a base de toda

a vida. A Educação Física ao desenvolver a força, a habilidade e a beleza do homem, deve desenvolvê-lo reunindo estas qualidades através de exercícios coletivos, de forma a dar significado à vida social. Nesse caso, a mesma não deve ser orientada para o individualismo mas para a coletividade, e sendo assim, as aulas de Educação Física devem ser ministrada em conjunto com as de Desenho de modo que proporcione alegria às crianças

Quanto à gestão, é imputada aos pais, alunos e docentes a gestão da Escola do Trabalho. Para tanto, os alunos precisam aprender a auto-organização, então a aprendizagem dar-se-á por meio da assunção de responsabilidades. Os alunos devem assumir o máximo de diferentes obrigações e responsabilidades possíveis, devendo ser concedida a eles plena liberdade na organização das sociedades consagradas às ciências, à ginástica, à música, ao teatro, na criação de revistas, clubes políticos etc.

É preferível que os docentes não façam parte destas organizações para que a presença de adultos não prejudique o desenvolvimento da autonomia das crianças e dos adolescentes, visto que os alunos, sobretudo, os mais adiantados devem manifestar a sua independência, o seu livre arbítrio de forma que os mesmos tratem de seus próprios assuntos. A influência dos docentes deve estar em ajudar os alunos à ...

> "organizar a sua coletividade e fazer de maneira a que o espírito geral de solidariedade possa trazer sempre certos indivíduos ao bom caminho." (LUNATCHARSKI 1918:31)

A pesquisa é um elemento importante no desenvolvimento das funções educativas na Escola do Trabalho, tanto par o professor quanto para o aluno. A pesquisa realizada pelos educadores se refere à busca de métodos adequados para o ato de ensinar. O corpo docente deve pesquisar considerando todas as experiências possíveis na sua escola, de forma que contribua para a geração de características particulares da mesma, pois...

> ...não queremos que, em todas as províncias e distritos, todas as escolas sejam de um único e mesmo tipo; pelo contrário, quanto maior for a diversidade, tanto melhor, mas, naturalmente que o admitimos dentro de certos limites..."(p.40).

Para os alunos a importância da pesquisa está no fato de que a mesma poderá propiciar o desenvolvimento de aptidões para a criação técnica, além de levá-los a aprender a refletir e a produzir memorando e resumos.

A educação geral e técnica devem ser desenvolvidas dentro e fora da escola. A técnica, para que o homem seja um membro útil da sociedade e não apenas um espírito enciclopédico, pois o Estado, adverte Lunatcharski (1918), deseja que todos sejam trabalhadores qualificados para lutar contra a concorrência estrangeira, mas esta formação só será empreendida após estar garantida a instrução geral e um desenvolvimento geral, ou melhor, a educação geral.

A Educação socialista pretende dar prosseguimento às tradições clássicas, desenvolvendo-se com base na Pedagogia Grega Clássica, porque se acredita que desta forma ter-se-á uma sociedade autenticamente justa.

Com base neste ideal pedagógico clássico, a educação socialista deve propiciar ao cidadão o desenvolvimento de uma justa individualidade, isto é, um cidadão moderado, que saiba dominar-se, que saiba domar os traços individualistas, - a arrogância e orgulho - ; um cidadão que seja forte, hábil e inteligente, consciencioso,

instruído, maleável, talentoso, que seja capaz de travar combate com as grandes potências e dele sair vitorioso; um cidadão individualmente desenvolvido cuja individualidade não se volte ao individualismo.

Desta forma, então, cada aluno deve ser educado harmoniosamente para uma sociedade social e para a vida, o que significa desenvolver uma educação social. De uma educação social procedem certos métodos de educação e de ensino; assim, os assuntos estudados não devem ser assimilados pelo estudo livresco, mas por um estudo ilustrativo e ativo que se dá por meio de passeios, excursões, de trabalhos de laboratório, por meio do desenho, da moldagem, etc., elaborando ativamente determinados temas com pesquisas individuais ou coletivas.

Os métodos da educação social podem compor-se tanto dos métodos dos partidários do individualismo quanto dos partidários da educação cívica. Daqueles abstrai-se os métodos que servem para o desenvolvimento dos traços particulares de um indivíduo; dos partidários da educação cívica, os métodos da educação coletiva; porque na educação socialista deve-se aliar o individual e o social harmoniosamente. A utilização de tais métodos tem por objetivo proporcionar o desenvolvimento do cidadão que saiba viver em harmonia com os outros, que saiba colaborar, que esteja unido aos outros pela simpatia e pelo pensamento no plano social.

A instrução se dá por meio de métodos vivos, ativos, entre os quais situa-se a brincadeira, método de autodidaxia. No Jardim de Infância e nos primeiros anos de escolaridade tem-se o objetivo de tornar racionais os jogos das crianças, de forma que ao dançarem, cantarem, recortarem, modelarem, elas aprendam, e, para tanto, os professores devem sempre escolher jogos que lhes proporcionem cotidianamente novos conhecimentos, tornando-os interessante.

Na escola do primeiro grau, a intenção é a mesma, mas deve-se passar da brincadeira ao trabalho; isto é, o conteúdo deve ser ministrado de forma que as crianças adquiram conhecimentos brincando, ao mesmo tempo em que trabalham.

Excursões, passeios, desenhos, teatros, trabalho em grupo e toda forma de processos de trabalho, todos devem ser utilizados como método de ensino, tornando-se meios pelos quais os alunos enriquecem sua experiência[19]. Proporciona-se, desta forma, às crianças a possibilidade de se desenvolver brincando, de forma que os conhecimentos práticos sejam adquiridos por meio dos processos simples de trabalho aos mais complexos e produtivos.

No segundo grau, os rapazes e as moças devem habituar-se à produção industrial, trabalhando em diferentes seções da indústria[20]. Não se trata de ensinar aos adolescentes um ofício - artesãos, operários, contramestre, mecânico ou curtidor. Trata-se de proporcionar aos alunos a oportunidade de conhecer todos os tipos de indústrias - as metalomecânica, têxtil, e química –, as oficinas, fábricas, os tipos de máquinas, seus componentes, seus sistemas de funcionamento e o seu processo de fabricação, para que possam adquirir conhecimentos sobre o trabalho cientificamente organizado, além de

[19] O ensino de geometria pode ser realizado por meio de trabalhos práticos, como por exemplo a construção de figuras geométricas utilizando madeira ou papel, ou até mesmo construir canteiros e locais para animais domésticos. O professore, em vez de ensinar geografia num mapa, primeiramente, deve ensinar utilizando-se dos próprios elementos naturais, ajudando os alunos a construir esses elementos, fazendo-os confecciona. Cada ato, cada preparação de uma sopa pode servir já para explicar o mundo inteiro e as suas leis. "É isso o que se chama ensino pelo trabalho. Ninguém esquece os conhecimentos assim adquiridos. (LUNATCHARSLI,1918:.167).

[20] Segundo Lunatcharski, (1918), se não fosse possível demonstrar as diversidades de fábricas, podia-se utilizar a leitura, o esboço, o debate para explicar a distinção entre elas. Podia-se utilizar a estrada-de-ferro, o estudo das locomotivas, das oficinas de reparações ferroviárias, as máquinas e/ou os barcos a vapor, as estações de correios e telégrafos ou tipografia e a central elétrica.

adquirir o conhecimento sobre a sociedade do ponto de vista econômico e histórico, seja das leis físicas, das leis químicas, seja das leis biológicas.

Ademais,...

> "a indústria é tão rica que engloba questões que dizem respeito à química, à física, à higiene e às puramente econômicas e da política de classe." (LUNATCHARSKI 1918:177:)

No campo, a Escola do Trabalho reveste-se de um caráter mais agrícola que industrial. Tem-se por objetivo transformar a agricultura, e elevá-la a um nível superior. Em todas as aldeias, a escola deve ser um centro de instrução tanto para as crianças quanto para os adultos.

Em todas as Escolas do Trabalho,seja rural ou urbana, as turmas não podem ultrapassar o limite de 25 alunos por turma.

Eis então, os princípios teóricos de base marxista lançados pelo Estado na execução da reorganização da escola.

A política pedagógica de princípios subsidiada pela teoria revolucionária dava, por meio de seus princípios, um novo condicionamento de conteúdos, métodos, objetivos de ensino. Esse condicionamento nos remete ao entendimento de que esta reforma escolar se dava no âmbito do currículo, fato este que podemos até mesmo caracterizá-la como uma política curricular.

Uma política curricular, um aspecto específico da política educacional, parte das instâncias de decisões políticas e administrativas que deliberam ao Sistema Escolar normas que devem ser cumpridas. A mesma estabelece a forma de selecionar, ordenar e mudar um currículo no interior de um Sistema Escolar. Consiste numa deliberação de conteúdos, organização de conhecimentos e métodos de ensino que incidem sobre a prática pedagógica[21]

III- O PAPEL DA ESCOLA NA CONCRETIZAÇÃO DA POLITICA REVOLUCIONÁRIA DA EDUCAÇÃO

A legitimidade da referida política dependia da concretização daqueles princípios no campo da prática; porque uma política curricular não se reduz apenas aos textos legais; sua legitimidade depende do contexto da prática concreta, das ações educativas e burocráticas implementadas no contexto escolar[22].

No caso da Escola do Trabalho, o Estado precisava da legitimidade desta política; era necessário que a escola estivesse em sintonia com os interesses revolucionários do Estado para que pudesse atuar como "arma ideologia da revolução"[23].

Daí o Estado revolucionário se preocupar com a formação sociológica dos professores; pois eles eram os sujeitos principais desta implementação. Os professores precisavam conhecer e entender a filosofia marxista que subsidiava esta "política", a fim de que, com base nesta teoria, pudessem atuar de acordo com os interesses revolucionários, educando os alunos no sentido de que o mesmo compreendesse a sua condição social e os objetivos da classe que chegara ao poder[24]. Em suma: a filosofia

[21] PACHECO,2005; SACRISTAN,2008.
[22]Ibidem.
[23] PISTRAK, 2000.
[24] Ibidem.

marxista precisava estar impregnada nas ações dos educadores da Escola do Trabalho, para que a escola se tornasse de fato a arma ideológica da revolução.

Esta constituição da escola dependia da materialização dos princípios da escola do Trabalho pelos professores, o que exigia além da formação, a militância pela revolução, isto é, eles deveriam tornar-se militantes sociais ativos[25], visto que a formação dos docentes, embora fosse extremamente necessária, não garantiria concretização dos interesses revolucionários do Estado.

Somente como militantes sociais ativos, afirma Pistrak (2000) é que os professores ensinariam os alunos de tal forma que os levasse a compreender a importância que eles têm na consolidação da revolução, pois eles faziam parte desta luta por pertencerem à classe vitoriosa; e para que pudessem lutar precisariam se apoderar dos conhecimentos científicos e empregá-los em favor da revolução, a favor, portanto da nova ordem.

III.1 O TRABALHO COMO PRINCÍPIO DO ENSINO NA ESCOLA DO TRABALHO

A serviço da revolução a escola passa a materializar na sua prática a filosofia marxista, passa a atuar em sintonia com os interesses revolucionários tanto no desenvolvimento do conteúdo quanto nos métodos de ensino.

Assim, o estudo da realidade, objeto de estudo da educação socialista, se desenvolvia fundamentado na dialética marxista. Os diversos fenômenos sociais passaram a ser estudados como parte integrante do processo histórico geral; e os fenômenos naturais eram ministrados considerando a utilização destes pelo homem na indústria e na produção[26].

Isto significa considerar a relação homem-natureza, defendida por Marx (1991), no sentido de que o homem produz sua vida material, seu meio de vida, a partir da sua relação com a natureza, por meio do trabalho.

Tudo que envolve a produção material da vida humana passa a compor o objeto de estudo da nova escola; logo, os conhecimentos técnico, cientifico, artístico, físico e social compõem a matéria única da Escola do Trabalho: a Cultura Humana.

O trabalho constitui-se a base da educação desta escola, mas não se trata do trabalho abstrato[27], sem valor social, nem do trabalho no seu sentido físico; mas o trabalho na sua perspectiva social, afirmara Pistrak (2000); Nesta perspectiva entendemos que consiste numa atividade humana socialmente produzida cuja dimensão valorativa reside na reprodução da existência, resignificando a vida à medida que satisfaz as necessidades dinâmicas multilaterais do ser[28].

---

[25] Ibidem.

[26] Ibidem,.

[27] O trabalho abstrato segundo Antunes (1998) é o estranhamento; é a alienação do trabalhador nas várias dimensões do trabalho, seja no processo de trabalho, no resultado e no produto. Pode se dizer também que é a indisposição do trabalhador como ser social, no sentido de que o mesmo é isento de usufruir do produto do seu trabalho, tornando-se o trabalho apenas em um veículo de satisfação de outro homem. Nesta perspectiva, o processo de trabalho não é um ato de satisfação e realização social, mas um ato compulsório, um *trabalho forçado*. Nele, as necessidades reduzem-se á subsistência, e, portanto, o trabalhador trabalha apenas para manter – miseravelmente - as necessidades imediatas, ou, como afirma Antunes, as necessidades necessárias. *(p.126).*

[28] BRAVERMAN,1987.

Por este prisma, o trabalho como base social da educação consiste na concepção de que é por meio desta atividade humana que o homem se educa e se faz homem, que transforma a si próprio e a realidade que o cerca[29];

O trabalho nesta escola se apresenta como um "princípio de ensino", constituindo-se ao mesmo tempo em matéria e meio de estudo. Introduz-se, então, no conjunto das tarefas escolares, o trabalho de oficina, o doméstico, o industrial, o fabril, assim como o coletivo e o social eventual; não como simples tarefas, mas realizando-se a partir de numa relação interdependente entre teoria e prática, entre trabalho e ciência.

Esta relação consiste no fato de que o conhecimento científico como arma de luta da classe revolucionária – camponeses e proletários – subsidia e orienta o desenvolvimento do trabalho como atividade prática social na construção da nova sociedade; isto é, o trabalho e o conhecimento científico mantém entre si uma relação de reciprocidade, em que o conhecimento científico se converte em prática por meio do trabalho e este se converte em teoria na busca de novos conhecimentos. Nesta perspectiva, o trabalho constitui-se como participação ativa na construção social, no interior e fora da escola, e a ciência, uma prática generalizada que orienta completamente esta atividade, de forma que cada um possa ocupar o lugar que lhe cabe. A atividade manual não serve para ligar o ensino e o trabalho, ela está em íntima relação com o objetivo geral da vida[30].

De acordo com Pistrak (2000) entendemos que diferentes formas de trabalho são estudadas a partir do ponto de vista científico e social, assumindo relevância vital para a vida econômica, política e social.

O trabalho doméstico é estudado na relação com a vida física e social do indivíduo ao relacionar-se com os hábitos de higiene; consistindo num fator importante na luta contra os males anti-sanitários.

O trabalho coletivo utilizado na execução de determinados trabalhos domésticos, tem por finalidade a aprendizagem e execução do mesmo para o desenvolvimento de hábitos da vida coletiva.

O desenvolvimento destes hábitos, quanto o de higiene era necessário naquele momento, porque se necessitava melhorar as condições de vida atual, e porque o mesmo representava a possibilidade de iniciar o novo modo de vida pelo qual se lutara. *"É preciso que as crianças percebam o grande papel social desempenhado por todos estes pequenos hábitos na formação do conjunto de nossa vida."*[31]

Os trabalhos sociais eventuais ou improdutivos contribuíam para compreensão, por parte dos alunos, da importância das organizações coletivas, na medida em que "*estimulava a participação na preparação de clubes de operários ou de jovens, em organizações festivas, na organização de campos de jogos e de esportes, nesta ou naquela campanha política...."*[32]

O trabalho nas oficinas está ligado ao estudo dos ofícios artesanais, urbanos e rurais, e ao conjunto da economia do país. Ele se desenvolve em função de vários objetivos. Deve levar os alunos a compreender a essências da divisão do trabalho; cultivar nos alunos atitudes ativas em relação à produção; possibilitar a mais ampla criatividade técnica, desenvolver nos alunos hábitos de trabalho bem definidos e necessários em benefício da educação geral; além de servir de ponto de partida para o estudo e compreensão da técnica moderna da grande indústria; ademais, conhecer a organização econômica da oficina, os elementos da administração, a compreensão de

[29] MARX, ENGELS. 1991.
[30] PISTRAK,2000
[31] Ibidem,2000:55
[32] Ibidem.

certos problemas econômicos e as bases do orçamento nacional; e ainda propiciar ao aluno o desenvolvimento da criatividade técnica e hábitos de trabalho.

No campo o papel social da escola e do professor é melhorar constantemente a agricultura, a economia e as condições de vida do camponês. Esta função reflete no desenvolvimento das atividades escolares, ao passo que ao estudar e praticar o trabalho agrícola o alunos aprendem os métodos modernos de trabalho agrícola e de economia geral necessários para o desenvolvimento econômico de uma sociedade. Ademais, os mesmos apreendem a importância da relação econômica entre campo e cidade, fator necessário para a participação futura destes indivíduos na construção da aliança entre campo e cidade para o desenvolvimento econômico da nova sociedade.

Por meio da realização do trabalho na fábrica pelos alunos, estuda-se o mesmo para compreender a técnica moderna, a técnica da grande indústria, fazendo a relação entre as ciências naturais e os fatos sócio-históricos que envolvem esses conhecimentos e o desenvolvimento da técnica, da tecnologia e da economia.

Estuda-se o processo de transformação da matéria prima e a importância desta matéria para a economia; a relação entre produto final, venda, consumo, mercado, comércio e cooperação; além da técnica da grande produção conhecendo a relação entre a técnica e a economia; como também, a fonte de energia e a transformação da mesma.

Por meio do trabalho industrial estuda-se a geografia econômica e mundial, observando e analisando as questões econômicas e políticas da Rússia no interior do contexto internacional, assim como, a importância da indústria para a vida econômica e social, ressaltando a importância da relação entre a economia rural e industrial, o que reforça a questão da aliança entre proletariado e camponês.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A revolução ocorreu na base econômica e política da Rússia, mas a produção das idéias, a representação do mundo, do real, não acompanhava a mudança que estava ocorrendo na estrutura da sociedade e, portanto, representava uma ameaça à consolidação do novo sistema.

Como poderia mudar a infra-estrutura da sociedade conservando a velha superestrutura? É sabido que a produção das idéias, das representações, da consciência, é inerente á vida material, ao intercâmbio material dos homens, à linguagem da vida real; havendo, portanto, como afirmara Marx (1991), uma relação recíproca entre a vida material e espiritual, pois o pensar, o intercâmbio espiritual dos homens - a linguagem, a política, as leis, a moral, a religião - procede de seu comportamento material e vice-versa.

Deste ponto de vista, entende-se que a consolidação da revolução socialista da Rússia dependia, portanto, de uma sociedade estruturada sob novas bases ideológicas, sem as quais não haveria a consolidação e perpetuação do novo sistema político e econômico que se implantara, por isso urgia a necessidade de se fazer uma revolução cultural atingindo o máximo possível da população. Daí o Estado lançar ações tanto no âmbito extra-escolar quanto no âmbito escolar.

A reforma da escola no contexto revolucionário não significava a sua desestruturação como aparelho ideológico do Estado[33]; mas a desestruturação do poder ideológico do antigo Estado. Como arma ideológica da revolução a mesma continua a ser um aparelho ideológico do Estado, só que com outra base: a dos revolucionários.

[33] ALTUSSER,1987.

Anterior à revolução ela se apresentava a serviço da burguesia industrial e dos proprietários rurais para a manutenção do poder político e econômico dessas classes. No contexto revolucionário, a mesma se apresenta a serviço dos interesses dos trabalhadores industriais e rurais, na consolidação da nova ordem econômica e política

Na verdade, o Estado ainda não estava estruturado; os revolucionários haviam assumido o poder governamental, mas isto não significava o estabelecimento de fato de um Estado socialista; era preciso reformar os aparelhos ideológicos para que pudesse ser perpetuada a ideologia revolucionária, a ideologia da classe trabalhadora, pois somente desta forma seria garantido o poder do Estado desta classe; era o que garantiria a consolidação do socialismo.

Desta feita, a escola se apresenta como arma ideológica da revolução, tornando-se, pois, centro cultural, no sentido de veicular o conhecimento cultural - o conhecimento científico, artístico – de forma que pudesse contribuir para o desenvolvimento social, político e econômico da sociedade. Eis o motivo pelo qual se utiliza o trabalho como matéria e meio de ensino.

Desenvolvendo-se em conexão com a ciência, o trabalho proporcionaria um conhecimento mais concreto da realidade, de forma a contribuir numa melhor formação dos futuros dirigentes da nova sociedade, pois é do e pelo trabalho que o homem constitui sua essência humana, constrói e transforma a sociedade, constrói a sua cultura e faz sua história.

Não esqueçamos que se objetivava a construção de uma sociedade sem classes sociais, sem dominantes e dominados, sem desigualdades; uma sociedade democrática; igualitária: a sociedade comunista; sendo que o socialismo representava apenas, segundo a teoria, a passagem para aquela sociedade. Daí o objetivo de se desenvolver uma educação que proporcionasse o desenvolvimento das potencialidades do homem de forma una, desenvolvendo-o integralmente na dimensão moral, “espiritual” e intelectual; uma educação que também proporcionasse a formação de um homem equilibrado e benevolente. Por isso a preocupação com a bagagem intelectual, com o desenvolvimento da criatividade do indivíduo, e com desenvolvimento saudável do corpo e do espírito, com a valorização do trabalho, com a formação para a coletividade e para a autonomia.

BIBLIOGRAFIA:

ALTUSSER, Louis. Aparelhos Ideológicos de Estado: notas sobre os Aparelhos Ideológicos do Estado.Rio de Janeiro: Graal,1987.

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do trabaho. SãoPaulo: Cortez ,1998.

AQUINO. Rubim Santos Leão. Histórias da Sociedade: das sociedades modernas às sociedades atuais. Rio de Janeiro: Ao livro Técnico, 1978.

HARRY, Braverman. Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX - 3º ed. Rio de Janeiro: Livros técnicos e científicos, 1987.

LUNATCHARSKI, Anatóli. A educação na Rússia revolucionária.Discurso no I Congresso de Toda a Rússia para a instrução pública, Dezembro de 1918.Disponível em < http://www. pco.org.br/conoticias >. Acesso em: 03/01/2009.

MARX,K; ENGELS F. A Ideologia Alemã. São Paulo: Humanismo, Ciência e Tecnologia, 1991

PACHECO, José Augusto. Escritos Curriculares.São Paulo: Cortez,2005.

PAZINATTO, Alceu L.; SENISE, Maria Helena Valente. História Moderna e Contemporânea. São Paulo: ática, 1992

PISTRAK,M. Fundamentos da Escola do Trabalho. São Paulo: Expressão Popular, 2000.

SACRISTÁN, J. Gimeno. O Currículo: uma reflexão sobre a prática. Tradução Ernani F. da Fonseca Rosa.-3ª edição- Porto Alegre: Artmed, 2008.

O Trabalho de ONGs em um cenário de vulnerabilidade social de meninas na Região Metropolitana do Recife

XI Encontro Nacional da ABET - 2009 / Campinas-SP
- Sessão Temática 5: Reconfiguração do Trabalho e Realocação Espacial –

Marina Félix de Melo*

***Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Pernambuco**

Resumo: O presente trabalho disserta sobre a Profissionalização das Organizações Não-Governamentais, buscando entender como o atual processo de profissionalização do Terceiro Setor influencia na Missão destas organizações. A perspectiva aqui adotada é a de refletir sobre o casamento destes fenômenos, que podem ser encarados como dois níveis de uma mesma realidade. A Missão das ONGs é concebida, em termos gerais, como um objetivo humanitário - promoção de ética, paz, cidadania etc - e está ligada aos objetivos das instituições - combate às discriminações raciais, sociais, sexuais etc -. A profissionalização, por sua vez, é o aspecto propriamente técnico e especializado de como planejar, administrar e executar as atividades das ONGs. Nossa preocupação se concentra na apreensão das confluências entre profissionalização e missão, de suas influências recíprocas, na tentativa de revelar dimensões ou nuances no comportamento dos agentes atuantes nas ONGs. Para tanto, discorremos sobre a Profissionalização nestas entidades e utilizamos dois estudos de caso para verificar até que ponto a profissionalização interfere nas Missões dessas instituições - como essas duas noções são representadas em contextos concretos de ação - articulando a influência de fatores como a sustentabilidade financeira dessas organizações, a relação que elas mantêm com o Estado e com o Mercado e como ocorre a divisão do trabalho social e a especialização nessas instituições.

Palavras-Chave: Trabalho, Profissionalização, Terceiro Setor, Missão das ONGs.

Este trabalho, resultado da pesquisa de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPE em março de 2009, discorre sobre a profissionalização e a Missão das Organizações Não-Governamentais (ONGs). Nossa investigação se lança sobre a atuação das ONGs e trabalhamos com o fenômeno da profissionalização que tem gerido a lógica de funcionamento dessas instituições. A profissionalização, que tem tido grande crescimento nos últimos anos, diz respeito à especialização, ao planejamento, à forma de trabalho de uma organização baseada em técnicas de administração etc. Podemos dizer que essas entidades se debatem com problemas como a sustentabilidade financeira, com a crítica que lhes são lançadas sobre serem substitutivas ao Estado (algo que elas contestam, alegando serem complementares), dentre muitos outros. Mas tomando como via de ligação a todo o dito, vemos que elas são instituições privadas com fins públicos, agregadas a pressupostos de voluntariado, sem fins lucrativos (tomamos o lucro, em verdade, a mais valia, como o acúmulo de capital que gera mais acúmulo de capital) e são guiadas por princípios de reciprocidade.

Segundo Eliot Freidson, "o que distingue as ocupações umas das outras é o conhecimento e competência especializados necessários para a realização de tarefas diferentes numa divisão do trabalho" (Freidson, 1998, p. 40). Dessa maneira, fica patente que a problemática das profissões envolve noções para além das diferenças entre classes sociais, embora existam pontos em comum em meio à complexidade de ambas, isto é, nem a teoria organizacional, nem a teoria de classes apenas, podem dar conta das ocupações (*Ibid*, p. 40).

A concepção de profissionalização utilizada, não apenas por Eliot Freidson, mas pela literatura da sociologia das profissões de uma forma geral, a coloca como altamente ligada à especialização e preenchida por indivíduos que tiveram uma educação de nível superior, como engenheiros, arquitetos, advogados, médicos etc[1]. Ou seja, a profissionalização até este ponto não se debruça nas ocupações de pedreiros, empregadas domésticas ou costureiras, que na maioria das vezes dispensa a exigência do curso superior. Desta maneira, apesar de utilizarmos e bebermos, sobretudo, na sociologia das profissões, estamos lidando com o termo "alongado", estendido também às ocupações de uma forma global, uma vez que no campo a ser pesquisado poderemos encontrar agentes das ONGs com formações superiores ou não, ativos no universo de reivindicações de suas categorias ou não ativos, agentes que desenvolvem ocupações polivalentes etc. Logo, se as profissões são tratadas enquanto ocupações reconhecidas oficialmente, a trataremos enquanto tal, entretanto, sem desconsiderar o trabalho não reconhecido oficialmente, mesmo porque, de acordo com Levine (1986), muitas profissões surgiram em ambientes informais para, depois, serem formalizadas.

A profissionalização é um tipo específico de trabalho especializado[2] (Freidson, 1995, p. 142). Contudo, desse pressuposto surgem questões levantadas por Freidson como: que tipo de trabalho? E onde está situado o profissionalismo no universo do trabalho? Além da especialização mecânica, "um número relativamente pequeno de ações simples e repetidas" (*Ibid*, p. 143) existe a especialização criteriosa que é um dos principais alvos de nossa investigação, sendo este tipo de especialização capaz de moldar o conhecimento a determinadas circunstâncias, entretanto, para além da distinção entre trabalho manual e trabalho mental. Nesse sentido a profissionalização, como posta na literatura da sociologia das profissões, se diferencia do trabalho dos ofícios por ter uma "especialização criteriosa teoricamente fundamentada". (*Ibid*).

---

[1] Essa discussão se torna ainda mais ativa na literatura da sociologia das profissões na medida em que um profissional pode se mobilizar junto a sua categoria na busca de interesses comuns, assim, se faz necessário o reconhecimento da profissão enquanto tal primeiramente.

[2] O que pode ser considerado enquanto trabalho especializado em uma sociedade pode não o ser em outra, a exemplo do conhecimento de informática. Enquanto para algumas escolas, empresas ou pontos comerciais saber informática é tido como uma especialização, para algumas empresas não, sendo esse tipo de conhecimento pressuposto uma vez que a maioria dos trabalhadores o domina.

Se fôssemos analisar o processo da profissionalização no Brasil veríamos claramente que na década de 1990 ocorre um fluxo intenso de profissionalização no Terceiro Setor. Essa demanda vem com o interesse de especialização e com a visão de melhorar os vínculos de informação para que as ONGs tivessem mais oportunidades de financiamento. Desta maneira, a nova forma de trabalho nas ONGs permitiria o desempenho de vínculos de confiabilidade com as comunidades atendidas pelas instituições, mais agilidade no atendimento ao público etc, dentre outras benfeitorias, estimulando, segundo Ribas (2005), a articulação entre carisma e técnicas de funcionamento e gestão[3].

É patente que as ONGs estão, cada vez mais, se munindo de profissionais qualificados em diversas áreas do conhecimento, como nos setores da educação e da saúde, por exemplo. Podemos considerar, inclusive, que muitas dessas instituições são pensadas e fundadas por profissionais especializados. Eis então quando nos deparamos com o movimento de profissionalização para além do Estado e do Mercado. No Brasil, tais instituições foram ponto de destaque nas Reformas Administrativas que ocorreram nos últimos anos. Com essa nova forma de trabalho nas ONGs, a exigência de contratos de gestão e de um maior controle das ações dessas organizações aumentou, considerando-se que o número de ONGs também teve um aumento significativo.

É patente que a profissionalização vem sendo, a cada dia, mais solicitada dentro das ONGs. Sabemos como a idéia do voluntariado, que tanto viabilizou a emergência dessas entidades, não é uma página virada em suas histórias[4]. Todavia, surge um hibridismo nessas instituições, afinal, como pode um voluntário atender às exigências técnicas presentes atualmente nas ONGs se ele não é um profissional assalariado ou meramente um prestador de serviços? O que existe na lógica do voluntariado que o sustenta? Logo, de tal contexto surge a necessidade de considerar essas interações humanas para além dos cálculos e do mero utilitarismo, algo que muitas vezes fica inviável porque a profissionalização tende a desconsiderar tais vínculos, uma vez que está regada pelo tecnicismo e por uma série de exigências que a rege. Então, podemos dizer que existe um modelo híbrido presente nas ONGs que faz com que essas tentem balizar o tecnicismo junto aos valores humanitários e ligados à benevolência. Em outras palavras, o trabalho voluntário atualmente tem se deparado com dois tipos de compromisso: o significativo e o utilitário. Não obstante, como dosar essas medidas de um e de outro dentro do dia-a-dia nas instituições? Dizemos, então, que com o novo fluxo de profissionalização o compromisso significativo tende a ficar cada vez mais preterido, algo que a nosso ver se constitui em um problema, uma vez a dosagem excessiva de profissionalização coloca em xeque as relações primárias baseadas no companheirismo ou em outras manifestações de sociabilidade primária que tendem a valorizar o vínculo entre os participantes das ONGs em vez das funções que tais indivíduos ocupam. Buscamos entender como se dá (dão) o processo ou "os processos" de profissionalização nas ONGs, haja vista que a literatura sociológica sobre o tema já nos aponta uma pluralidade de tipos, formas e manifestações de profissionalizações dentro das entidades, sobre as quais nos debruçamos ao longo da pesquisa. Dessa forma, questionamos se a tensão de quando versamos sobre profissionalização no Terceiro Setor é relacionada apenas à profissionalização como um todo e à idéia de planejamento e organização que a sustenta ou a uma profissionalização meramente utilitarista. Ao toque de toda nossa argumentação, observamos que o problema e a grande polêmica presentes nesta construção advêm do tipo de profissionalização, nessa profissionalização técnica/utilitarista. Esta problemática também se liga ao debate sobre a centralidade do trabalho, ponto de partida de nossa discussão, numa sociedade na qual ao mesmo tempo em que modela novas formas de trabalho, se depara com a precarização deste.

---

[3] Disponível em: www.pucpr.br/psicologiaargumento

[4] Nota-se o aumento da exigência de um voluntariado qualificado que detenha jurisdição sobre o trabalho a ser executado na ONG. O voluntariado, assim como os demais tipos de trabalho, não pode ser executado aleatoriamente diante das exigências da profissionalização e organização das entidades.

Uma das primeiras bases teóricas que utilizamos para compreendermos a categoria 'profissão' foi a sociologia das profissões. De acordo com Eliot Freidson (1998), os estudos sobre profissões ganham destaque a partir da segunda metade do século XX, ou seja, são relativamente recentes. Não obstante, o conceito de profissão não teve uma elaboração sistemática até a expansão da sociologia acadêmica nos EUA – depois da II Guerra Mundial, sendo Parsons o primeiro sociólogo a abordar as profissões em termos teóricos. (Freidson, 1998, p. 34). Contudo, relevantes transformações ocorreram ao longo da década de 1980 nesses estudos, muitos destes incentivados por Magali Larson, que criticava autores anglo-americanos e que passou a analisar não somente as profissões consideradas clássicas como as de médicos e advogados, mas sim as profissões de uma forma geral. Segundo Freidson, o recente aumento de interesse dos sociólogos pelo fenômeno da profissionalização pode ser explicado também pelo fato de os profissionais estarem sendo muito numerosos e importantes em países industriais avançados, todavia, um quadro de referência teórica mais amplo ainda se faz necessário na área (Freidson, 1995, p. 142).

Nessa preocupação da sociologia com as ocupações, encontramos a contribuição desde autores como Le Play, com os seis tomos de "Les ouvriers européens" (1855), no qual analisa 45 tipos de situações operárias (*Ibid*), passando por Durkheim e Weber, este último considerando a profissionalização como um dos processos essenciais da modernização e introduzindo ao debate os conceitos de poder e monopólio. Se para Durkheim as profissões soam como uma espécie de solução para a crise moral, Parsons se debruça na centralidade dos grupos profissionais contemporâneos, sendo esta "resultado de sua qualificação e de outros atributos como neutralidade afetiva e orientação para a comunidade, para o chamado 'ideal de serviço'". (Barbosa, 1993, p. 29).

Não apenas Parsons, mas também Merton e demais colaboradores, tentaram reunir dentro da perspectiva funcionalista as características das profissões. Para Parsons, "as profissões são sistemas de solidariedade cuja identidade se baseia na competência técnica de seus membros, adquiridas nas instituições educacionais e científicas" (Barbosa *apud* Paixão, A.L., 1988, p. 04). O sociólogo norte-americano enxergava nas profissões (em suas funções) indivíduos com domínios sobre a racionalidade cognitiva, portadores de treinamento técnico-formal com habilidades especiais, bem como visualizava o controle da profissão sobre o uso de tais qualificações (Barbosa, 1993, p. 32) a partir da detenção do conhecimento que não chegava aos olhos do senso-comum. O autor, em seu papel funcionalista, enxergava as funções das profissões na sociedade como um todo, a exemplo das funções do médico e do paciente, e via as profissões como veículos que controlavam o funcionamento do sistema social, sendo essas definidoras das hierarquias de grupos sociais.

Em verdade, a dimensão da profissionalização enquanto forma de ordenação e hierarquizadora (hierarquia dentro das profissões e entre as diferentes profissões) tende a intervir na lógica de funcionamento das ONGs , nossa hipótese de trabalho, justamente por uma lógica competitiva que pode estar para além das mazelas do sistema profissional[5]. Sendo assim, todo o dito se liga a uma das principais preocupações de Weber e de seus discípulos: o poder. Sob tal abordagem (e uma das mais utilizadas na literatura), Barbosa conceitua profissionalização como "(...) o processo pelo qual certas áreas de competência, delimitadas pela divisão do trabalho, são monopolizadas por determinadas categorias de trabalhadores. A luta pelo monopólio (...) é a marca distintiva das profissões enquanto grupos sociais" (*Ibid*, p. 37-38).

As construções teóricas de dois grandes intérpretes das profissões atualmente, Magali Larson e Eliot Freidson, gira em torno do controle que as profissões detêm sobre algumas áreas do conhecimento, o que Halliday chama de "mandato de conhecimento" (Freidson, 1995, p.

[5] Ver "A competição como fenômeno cultural" e "A natureza da ambição econômica e seu significado para a educação social do homem". In: MANNHEIM, Karl. (s.d.). "Sociologia do conhecimento". vol. II. Porto. Tradução: Maria da Graça Barbedo.

152). Com o apoio da obra "A Grande Transformação", de Karl Polanyi, Larson acredita que as profissões promovem uma desigualdade estrutural. Para a autora, o profissionalismo é um projeto coletivo de mobilidade social, erguido sobre um tipo de conhecimento e cujo monopólio possibilita controlar um mercado definido (*Op. cit*, p. 40). Já Freidson trabalha de forma a construir um tipo ideal das profissões que reúne um conjunto constante de características, fundamentando sua teoria tanto na sociologia do trabalho como na sociologia do conhecimento.

Essas análises lidam com o termo profissão, assim como a bibliografia anglo-saxã em geral, como uma atividade que requer o título de formação superior para sua atuação. Logo, os indivíduos que desenvolvem atividades sem título superior desempenham ocupações. Tal qualificação para o termo é uma herança deixada pela literatura (baseada nos contextos locais) da Inglaterra e dos Estados Unidos. Assim, a distinção entre ocupação e profissão reflete a força com que a especialização e as atividades que exigem educação superior tomaram nestas sociedades, sendo questionada no Brasil sua utilização, que exclui algumas categorias ocupacionais. (*Ibid*, p. 111). Apesar de a Sociologia das Profissões ser um guia para nossa análise, não a utilizaremos como uma teoria fechada em si capaz de dar conta da realidade de nosso objeto de estudo, mesmo porque as peculiaridades de nosso objeto se revelarão ao longo da pesquisa. Nosso esforço se dá justamente na percepção dessa construção elaborada pelos autores citados juntamente ao estudo de como se dão os desenhos organizacionais nas instituições, isto é, como se formatam as profissões e suas funções dentro de uma lógica maior de gerenciamento das entidades.

Localizando em nosso trabalho outra questão central, a da autonomia, podemos colocar em contraposição a obra de Rubem César Fernandes (1994) com a de Carlos Montaño (2003). A primeira diz respeito a um esboço geral e otimista em relação às ONGs, colocando-as como uma forma para solucionar diversos problemas sociais e encarando-as como autônomas em relação aos outros dois setores, apesar de manter vínculos tanto com o Mercado como com o Estado. Já a segunda obra se apóia na tradição da sociologia marxista, na qual a lógica do Terceiro Setor mascararia os problemas sociais em sua base, reproduzindo as lógicas de Mercado e contribuindo para mazelas como a alienação. Esses dois autores serão analisados levando-se em consideração as formações anteriores de cada um e suas representações/visões de mundo. Carlos Montaño é guiado por um arcabouço sociológico de influência marxista e busca ilustrar o porquê dessas organizações não serem "tão benéficas" à sociedade. A partir dessa informação, podemos fazer algumas inferências sobre sua cosmovisão e levar em consideração que seu espectro sobre autonomia tende a se aproximar do conceito de autonomia exposto acima, também pautado na obra marxista. Diante do exposto, utilizamos este autor como um dos principais pontos críticos referente às práticas das ONGs, sendo o contraponto da idéia otimista de Rubem César Fernandes, que acredita ser possível materializar em ações as idéias de autonomia e ética na elaboração das missões dessas instituições.

Na tentativa de estabelecermos um diálogo crítico com essas duas perspectivas gerais do Terceiro Setor, tendo como parâmetro a medida em que cada um dos dois autores foram capazes de apreender analiticamente os vínculos entre os três setores que estamos considerando, utilizamos o conceito de sociedade civil, a fim de entender como as ONGs se inserem na dinâmica da sociedade capitalista, suas interações com o Mercado, suas divisões e seus vínculos com o Estado. A noção de sociedade civil, entendida nesses termos, apresenta-se como uma categoria explicativa da própria sociedade, ao articular os diferentes grupos e classes nos níveis econômico, político, cultural, ideológico etc. De origem hegeliana, esse conceito foi utilizado de formas distintas por Marx e Gramsci (Portelli, 1997, 19-22), porém no sentido comum que o vincula à idéia de sociedade burguesa ou de classes (Fernandes, 1982, 03). O essencial a destacar aqui, contudo, é que a funcionalidade do conceito de sociedade civil, na presente investigação, serviu para compreendermos como as ONGs se articulam com os níveis do Mercado e do Estado, refletindo a divisão entre os grupos sociais, seus momentos de aproximação, cooperação ou de tensões e conflitos. Daí a pertinência de uma noção como a de

sociedade civil para situar a discussão em torno do Terceiro Setor, vista nos autores anteriormente citados, nos marcos da dinâmica da própria sociedade de classes, de modo a avaliar os avanços, limites e lacunas em suas respectivas propostas de análises. Nesses termos, o conceito de sociedade civil funcionou como um importante elemento teórico na investigação das relações recíprocas entre o Terceiro Setor e os demais setores.

O entendimento do fator político imerso na dinâmica do Terceiro Setor apresenta, também, visões divergentes quanto à sua importância como elemento explicativo do fenômeno das ONGs e aos prognósticos de sua intensificação ou futura atenuação e desaparecimento. Essas visões variam conforme as perspectivas teóricas, metodológicas e mesmo ideológicas dos diferentes autores. Assim, por exemplo, em Andréa Menescal (1996), o fator político[6] incutido nas ONGs brasileiras é extremamente forte. Já se observarmos outras análises, como a de James Petras (1998), encontramos a posição de que as ONGs, pelo contrário, retraem a participação política. Landim (2000) aproxima-se mais da primeira idéia e autores como Evelina Dagnino (2000) findam por demonstrar que há no Brasil uma tendência de despolitização da sociedade civil. Entender esses processos se faz necessário porque não podemos pensar em fenômenos como planejamento e profissionalização de forma apartada dos mecanismos de politização que atuam no interior das ONGs, refletidos em sua dinâmica organizacional de planejamento, direção e administração. Em outros termos, o aspecto estritamente técnico da profissionalização, ligado às idéias de planejamento, especialização, direção, administração e execução das atividades não pode ser dissociado do elemento político, nos termos em que foi caracterizado anteriormente. No entanto, para procedermos à análise de como o fator político atua nos marcos da profissionalização no interior de uma ONG não basta percebermos as formas como o Terceiro Setor interage com os demais setores. É preciso integrar esse referencial teórico macro a uma análise teórica mais restrita, de nível micro, centrada nas questões mais específicas que envolvem a especialização e o planejamento.

Na literatura pertinente à questão do planejamento nas ONGs, a idéia mais em voga é aquela de vinculá-lo à necessidade de formação especializada e profissional, sem esquecer que o momento técnico faz parte dos próprios objetivos políticos existentes dentro da organização (talvez resultantes de disputas internas para seu estabelecimento). Assim, segundo Corcione (1998), o planejamento não pode ser elaborado como um mero calendário de atividades, pois daí resultaria uma série de eventos sem interligação, soltos e desprovidos de objetivo central capaz de coordená-las. Esse autor acredita que o momento do planejamento não pode ser elaborado por um grupo perito, com formação profissional especializada (composto apenas por diretores e presidentes das instituições, por exemplo), pois tal fato isolaria a participação dos demais membros da organização, inviabilizando o engajamento coletivo, e conseqüentemente político, na fase de elaboração do plano de atividades – o que se refletiria na execução das tarefas da ONG. Em outros termos, poderíamos afirmar que o aspecto técnico é mais um momento das definições políticas no interior de uma ONG e sua forma, de planejar e executar as tarefas, será considerada mais ou menos autoritária e democrática segundo o formato em que as decisões mais importantes foram tomadas, por um grupo restrito ou com ampla participação de seus membros.

Para investigarmos o fenômeno da profissionalização nas ONGs foi preciso lançar mão de um referencial teórico capaz de abranger a dinâmica do processo de especialização nas sociedades modernas. Quanto à dinâmica própria das atividades especializadas, utilizamos algumas fontes teóricas como a obra de Bauman (1999), que coloca a especialização como uma busca freqüente e incessante, tornando-se cada vez mais comum, mas isso se daria porque ela se

[6] Entendemos por politização uma atividade consciente voltada à solução dos problemas gerais da sociedade, ou seja, um conceito mais amplo de política. Contudo, além dessa caracterização mais abrangente, também entendemos por politização a disputa entre projetos distintos de sociedade, embora não no sentido restritivamente partidário. Acreditamos que visões diferentes de sociedade gravitam em torno do Terceiro Setor e mesmo no interior de uma ONG específica.

auto-reproduz. Em outras palavras, o conhecimento especializado não teria uma valorização una, em si mesmo, não se auto-satisfaria, gerando sempre mais a busca pelo novo e pelo desenvolvimento das atividades prestadas. Todavia, nessa linha de argumentação plantada pelo autor, a especialização ao mesmo tempo em que é criada para solucionar problemas, finda por gerar mais problemas que só podem ser solucionados com mais conhecimento especializado, ou seja, gera-se um círculo vicioso.

No tocante ao elemento ético presente no processo de especialização, ainda podemos fazer uso de obras clássicas do pensamento social referentes a essa problemática. De acordo com a visão de tais clássicos, a especialização está, sobretudo, ligada à divisão do trabalho social. Adam Smith, em "A Riqueza das Nações" (1776), foi o primeiro a tentar teorizar essa divisão e foi também o criador do termo, já percebendo como a especialização econômica pressupunha um elemento de ordem moral. Foi, porém, em Émile Durkheim, em sua obra "Da Divisão do Trabalho Social" (1893), que o processo de especialização passou a ser visto como um fato objetivo que deve ser estudado em si mesmo e que o pesquisador deve investigar para que ela serve e de que depende (Durkheim, 1995 [1893]). Destarte, o autor advoga que não é apenas nas fábricas, ou seja, no terreno econômico, que esse fenômeno ocorre, estando presente em outros níveis da vida social, desempenhando funções políticas, administrativas, artísticas, científicas etc. Em suma, a especialização seria um fenômeno ético e moral atuante de maneira geral em toda a sociedade. Esse fenômeno ocorre também no interior das próprias organizações, fazendo da divisão do trabalho, de seu aspecto especializado, técnico e profissional, um fator de coesão moral, que poderíamos identificar como sendo a missão organizacional[7].

Apesar de, como denotado acima quando citamos Bauman, o conhecimento especializado ser auto-reprodutivo, ele tem grande valor e é bastante utilizado dentro das ONGs por ser mais eficiente na resolução de problemas do que outros tipos de conhecimentos que são baseados em valores tradicionais ou na experiência (Costa, 2004; p.29). Assim, não apenas o debate sobre a ordem do trabalho especializado, mas também a lógica do trabalho como um todo, presente no sistema econômico vigente, se coloca quando pensamos na profissionalização das ONGs numa sociedade contemporânea que vive a exploração e a intensificação da precarização desse trabalho (Organista, 2006).

Leilah Landim (2002), autora favorável ao processo de profissionalização nas ONGs, aborda como tantos outros defensores desse processo que a profissionalização é necessária no Terceiro Setor, principalmente em se tratando de organizações que lidam com problemas complexos como os de ordem social, ambiental ou cultural. Segundo a autora, a profissionalização não retiraria a importância de iniciativas informais que surgem no País a todo instante, que têm objetivos diversos e não estão centradas apenas em objetivos específicos. O que entendemos como um problema na argumentação da autora, uma vez que, independentemente da importância que uma ONG dá ao quesito profissionalização em sua forma mais ampla, é preciso haver uma administração coordenada dessas instituições.

Rubem César Fernandes (1997) atesta a necessidade das ONGs criarem modelos de autogestão e amarrarem suas ações de acordo com a lógica empresarial de atuação, elaborando projetos que gerem recursos para as próprias organizações a fim de que essas se sustentem – a famosa idéia de auto-sustentabilidade financeira. Fernandes, defensor incisivo das ONGs, apadrinha a competição dentro do setor movida pelo utilitarismo quando essa visa o benefício de uma causa nobre como a promoção de bens sociais, por exemplo.

Na discussão sobre os prós e os contras da profissionalização nas ONGs, temos autores como Falconer (1999), que acredita que a profissionalização é capaz de minimizar a noção

[7] A moral é tratada por Durkheim como um sistema de regras de conduta. Todavia, distinguindo as regras morais de outras regras, Durkheim observa que as regras morais possuem uma autoridade especial, ou seja, a obrigação é uma das primeiras características da regra moral (Durkheim, 1970 [1906]). Durkheim entendia que os fatos morais eram fenômenos como outros, isto é, que a moral era um sistema de fatos realizados, ligados ao sistema total do mundo. (Durkheim, 1995 [1983]).

deturpada de que o Terceiro Setor é um meio composto por voluntários abnegados, bem como autores como Costa (2004), que advogam que esse conhecimento técnico e especializado pode transformar o vínculo social em uma relação meramente impessoal de trabalho, fazendo com que as pessoas envolvidas nessas organizações do Terceiro Setor deixem de agir em conformidade com suas experiências e valores pessoais para fazer valer a voz da técnica (*Op. Cit*; p. 26).

No que concerne ao problema da sustentabilidade financeira das ONGs como um "estimulador" da tensão de como gerir a profissionalização nessas entidades, Leilah Landim, em entrevista cedida à Revista do Terceiro Setor (2002), ao ser indagada se o financiamento do governo e de empresas a ONGs interfere ou não na independência das organizações declara que o fato dessas serem dependentes dos demais setores interfere sim em suas agendas. Landim aponta o erro de muitas instituições, em busca da chamada auto-sustentabilidade financeira, passarem a se voltar ao mercado vendendo objetos, por exemplo, pois podem findar por se desvirtuarem de seus objetivos, afinal, o objetivo das ONGs não é mercadológico. Destarte, afirma que o problema da sustentabilidade financeira sempre se fará presente de acordo com o contexto no qual essas organizações estão inseridas atualmente. Eis, então, quando fica mais visível a problemática da autonomia das ONGs em relação aos demais setores, pois muitas instituições precisam trabalhar de acordo com as propostas de financiamento que recebem do Estado e do Mercado, que muitas vezes têm direcionamentos diferentes das esboçadas pelas entidades. Dessa forma, devemos relativizar os pontos extremos que, de um lado, afirmam que as ONGs são autônomas e, de outro, alega que nenhuma ONG pode assim ser.

Com base em tais leituras, optamos por estudar, no tocante à seleção do *corpus* de pesquisa, duas ONGs, sendo uma de grande porte, que atende a um grande número de crianças e adolescentes e que tem um elevado grau de profissionalização, e outra, que atende a um número reduzido de crianças e adolescentes e que possui uma estrutura de funcionamento precária. Este recorte se deu a partir da necessidade em entendermos como ONGs com missões semelhantes (as duas ONGs trabalham com jovens em situação de vulnerabilidade social), mas com graus de profissionalização diferentes, agem de formas distintas com relação a suas missões.

Estudo de Caso I

A primeira instituição pesquisada foi fundada em 1981 por religiosas de um colégio católico privado de Recife-PE - com a ajuda dos moradores. Irmã Luizinha, então salesiana do Mazzarello, realizava trabalhos comunitários com crianças de rua e/ou em situação de vulnerabilidade social. Ao perceber que poderia ampliar seu trabalho e formalizá-lo em uma instituição, passou a realizar reuniões com os moradores da localidade, em praça pública (Praça da Várzea), no abrigo religioso de Padre Venâncio ou mesmo nas ruas, já que até então não havia nenhum endereço da instituição para a realização dos projetos sonhados. A partir dessas reuniões no início da década de 1980, com o apoio da atual presidenta da instituição, que na época era professora do Departamento de Química da Universidade Federal de Pernambuco, Irmã Luizinha conseguiu, por meio de doações, um pequeno espaço - muito precário - para o surgimento da Sociedade. Todavia, em 1984, três anos após a idéia inicial, Irmã Luizinha faleceu de câncer no estômago aos 70 anos de idade, pois, de acordo com relatos na instituição, ela possuía um estilo de vida muito humilde, se alimentava mal, entregava aos pobres a comida que recebia para si, tendo uma vida dedicada, exclusivamente, à caridade.

A partir deste contexto, a instituição contou com a doação de um pequeno terreno, feita por um padre do bairro, que somada à herança recebida deu origem ao o que hoje a organização tem em termos de espaço físico. Após tais doações, foi construída uma casa singela, um "mocambinho" - como se referem as funcionárias que participaram dessa construção. Como ressalva a presidenta, a Sociedade foi construída a partir de doações, muitas vezes aleatórias, a

exemplo do Rotary, com o qual a instituição tinha um canal de comunicação e cooperação. Há 28 anos, quando fundada, a ONG não possuía projetos, até mesmo por esta ainda não ser uma prática ampla das organizações do Terceiro Setor na época. Todavia, embora a entidade reconheça atualmente que a captação de recursos se tornou mais fácil após a elaboração de projetos que foram submetidos a editais diversos, não nega que a entidade foi fundada sem um planejamento inicial, a Sociedade "vivia com o que o povo dava" (Entrevista cedida pela presidenta da instituição. Out. 2008). Fica patente, a partir das falas das funcionárias que estão na instituição desde a fundação até hoje, que nos primeiros anos de existência a ONG passou por privações extremas, se deparando com a fome, a falta de saneamento, dentre outras. Essas cenas da história da entidade são cotidianamente lembradas pelas funcionárias, como um contraponto à superação e pelo que possuem atualmente.

A ONG foi fundada numa perspectiva assistencialista de captação de recursos, pois, necessidades básicas e emergenciais como a alimentação de crianças, por exemplo, possuem um tratamento e valorização diferentes, sendo legítimo, do ponto de vista dos agentes atuantes dessa instituição, o "pedir" para alimentar crianças pobres. Desta maneira, ainda no início dos anos 1980, Irmã Luizinha, fundadora, telefonava para doadores - pessoas físicas – solicitando ajuda financeira, chegando a estabelecer um carnê de pagamento mensal com a lista desses doadores/sócios assíduos, que sustentavam financeiramente a entidade.

Atualmente, a Sociedade atende cerca de sessenta crianças e é mantida basicamente pela Prefeitura do Recife – COMDICA – que financia os projetos voltados às adolescentes e à creche com crianças entre seis meses e quatro anos de idade que funciona dentro da ONG. Apesar de o formato da captação de recursos ter sido fixada sob uma nova perspectiva (receber recursos provenientes do Estado), a quantia da prefeitura destinada à instituição ainda não é suficiente para a manutenção de todos os seus gastos. Simultaneamente, a antiga forma de captação, do início da década de 1980, já não existe nos mesmos moldes, mesmo porque, o carisma e a forma de lidar com o obstáculo financeiro da entidade faziam com que Irmã Luizinha tivesse a colaboração daqueles doadores que hoje não se fazem mais presentes na ONG.

A Sociedade se dedica, além da manutenção da creche para crianças até quatro anos de idade que ficam na instituição por um período de oito horas diárias, a ocupar crianças e adolescentes a partir de, aproximadamente, oito anos de idade, em atividades extra-escolares. A idéia parte do pressuposto de que essas crianças e adolescentes, matriculadas em escolas públicas da região, devem passar a manhã em sala de aula, mas que não devem ficar sem uma atividade concentrada no período da tarde, devendo a ONG ocupar o restante do período dessas jovens com atividades lúdicas, cursos de teatro, dança, futebol, música, artesanatos etc.

No tocante ao quadro geral de como se encontra a entidade atualmente, observamos, ao longo da pesquisa de campo, que é uma instituição filantrópica com uma sede de dependências físicas "simples"[8], com cerca de quatro "funcionárias" que realizam serviços gerais como o de cozinhar, cuidar das crianças e adolescentes e manter a higiene nas dependências da instituição e um quadro de, aproximadamente, dez funcionários administrativos e professores. Cabe salientar que todos estes agentes citados estabelecem contratos de voluntariado com a instituição, ou seja, a entidade não possui funcionários dentro das normas estabelecidas pela CLT e a partir destes contratos de voluntariado paga os funcionários para que estes possam manter o funcionamento da Sociedade. Podemos dizer que, de direito, é uma ONG formada por voluntários, porém, devido ao pagamento em dinheiro e embora essa ajuda de custo que é dada aos integrantes seja muito pequena, o serviço realizado não é entendido pelos agentes atuantes da ONG como voluntariado, pois, para estes, o voluntariado prima pela gratuidade da prestação

[8] "Simples" aqui é entendido a partir de uma suposta comparação com o aparato material que possui a outra entidade avaliada nesse estudo. Esta ONG do Estudo de Caso I tem carência de materiais de trabalho como mesas, cadeiras, possui paredes com infiltrações, pouca iluminação etc, porém, este patrimônio é zelado e valorizado pelos agentes atuantes para que seja mantido e melhorado.

de serviços. A partir deste reconhecimento, citamos como "funcionários", de uma forma ampla, os agentes atuantes dessa ONG. A ratificar essa visão do voluntariado compartilhada na instituição, os únicos considerados como voluntários são os membros da diretoria que não recebem ajuda de custo – mantida com a subvenção vinda da prefeitura do Recife.

A diretoria da instituição é formada por agentes que possuem curso superior em diferentes áreas, a exemplo de serviço social, psicologia e química. O quadro de funcionários e professores, por sua vez, é composto basicamente por pessoas com graus de escolaridade mais baixos, de primeiro ou segundo graus, salvas eventuais exceções. Uma vez que a divisão de tarefas da ONG não obedece a um modelo fechado de atuação dos agentes, sendo esses polivalentes em suas funções, a exemplo da presidenta que executa as tarefas administrativas simultaneamente às atividades de educação das crianças, organização e limpeza, ou do secretário que pinta as paredes com o auxílio das crianças ao mesmo tempo em que elabora projetos, os conhecimentos provenientes da formação de cada um dos membros da diretoria também não tendem a ser executados apenas em suas áreas específicas de saber. A isso, somamos que a especialização não se faz clara na entidade, pois, como versam os agentes atuantes, todos executam diversas tarefas, independentemente da formação escolar de cada um e da função que ocupam formalmente na instituição.

Se a especialização não é uma característica freqüente na Sociedade, embora exista uma estrutura de divisão de tarefas e afazeres de acordo com as funções que cada indivíduo ocupa na organização, o fato de os agentes atuantes serem polivalentes ocorre concomitantemente à fusão entre as relações primárias e secundárias de socialização no trabalho. Constatamos que a entidade foi fundada a partir de laços primários, sob uma cooperação e compartilhamento de idéias entre amigos e familiares, algo que se mantém até hoje, mesmo havendo uma transferência de alguns desses laços primários para laços secundários na medida em que a divisão e a institucionalização de tarefas se interconectam. Mesmo diante do hibridismo entre esses dois tipos de socialização na ONG, verificamos que a socialização primária se sobrepõe à secundária no cotidiano da instituição, bem como existe a predominância de laços fortes entre os agentes atuantes da entidade, pautada por relações de amizade, confiança e familiaridade antes de uma relação técnica/formal das formas de relacionamento no ambiente de trabalho.

Em maioria, os funcionários desenvolvem relações familiares de cooperação entre si (ou de amizades que se estendem e se confundem com a esfera familiar) de maneira a gerar um misto de relações no qual a esfera afetiva entre os agentes se sobrepõe à esfera instrumental de trabalho, a exemplo da presidenta da ONG que conta com a colaboração de seu marido, filhas e neta para desenvolver as atividades da instituição. Outro exemplo a ratificar esse modelo de relações é que as crianças e adolescentes atendidos chegam até a ONG por indicações, como uma 'bola de neve' (na qual muitos desses jovens são parentes) e se mantêm na instituição com a continuação desses vínculos primários que fazem uma ligação entre suas casas e a instituição, onde todos se conhecem e, segundo a diretoria da organização, sem ajudam mutuamente. Vale notar que, além desse contato pessoal entre os funcionários e as famílias dos jovens, existe uma política interna de acompanhamento familiar, prestada por funcionárias mais antigas (que possuem um capital social considerável na comunidade) e pela psicóloga da instituição.

Dentro deste quadro, verificamos não apenas o fortalecimento de relações primárias, mas também um desenho organizacional moldado a partir da influência maior de um dos membros, da presidenta da organização. Visualizamos a "transferência" da posição da presidenta para mãe (esfera familiar) ou para a batalhadora que consegue por seu esforço sustentar a organização e manter as portas da entidade abertas em meio a todas as dificuldades encontradas. Este modelo presume concentração de atividades em um único membro, que tem estado presente na instituição ao longo de toda sua história e, com isso, questionamos até que ponto esta relação favorece a continuidade das atividades da ONG. Em algumas entrevistas com os agentes atuantes da Sociedade, desde os funcionários até a diretoria, muitos alegaram que, no futuro, a instituição deveria estar nas "mãos da comunidade", que esta última deveria assumi-la.

Todavia, a forma para se chegar a este estágio de desenvolvimento democrático da entidade, como citado, não foi mencionada em ocasião alguma. Em especial, duas professoras/diretoras não sabiam responder quais eram as principais dificuldades encontradas pela ONG: "Acho que quem poderia responder isso pra você é Sônia. Que ela que é a batalhadora hoje em dia. Ela é quem assume!" (*Ibid,* 2008). Tais falas se enlaçam com a problemática da falta de planejamento a médio e longo prazos encontrada na entidade. O futuro da organização não é visto pelos agentes sem a presença da presidenta e este fato ocasiona preocupações entre os funcionários ao notarem que não há quem possa substituí-la nos mesmos moldes, isto é, nos moldes de dedicação e trabalho que fazem gerir as atividades desenvolvidas pela ONG. Ao mesmo tempo em que a cozinheira da entidade diz que foi trabalhar na instituição por gostar muito da presidenta, por esta ser uma pessoa boa, surge por parte de membros da diretoria questionamentos como "No futuro quem fica? A gente já conversou, mas...". (*Ibid*, 2008).

No tocante ao planejamento administrativo da instituição, não existem projetos de captação de recursos capazes de manter a Sociedade por um prazo de dois anos, por exemplo. Segundo os responsáveis, se o acordo com a Prefeitura não for renovado para o ano de 2009, a ONG ficará sem ter como manter suas atividades, uma vez que além desta fonte, os recursos provenientes do Governo Estadual são apenas para alguns projetos e se encerram em poucos meses. Logo, a instabilidade financeira, também responsável pelo "abrir e fechar" de portas da ONG, é uma das características mais marcantes na lógica administrativa da organização, uma vez que a entidade não recebe recursos provenientes do Segundo Setor, pois não está inserida em uma rede maior de comunicação com demais ONGs e não possui flexibilidade para galgar espaço de financiamentos de empresas privadas.

Sobre a questão de poder de barganha diante de outras organizações da Região Metropolitana do Recife, imaginando um quadro no qual diferentes ONGs concorrem por captação de recursos, investigamos o porquê desta organização não ser contemplada por financiamentos privados e averiguamos que não existe a constante submissão de projetos a editais privados, assim como um conhecimento renovado sobre tais oportunidades. Ao questionarmos a presidenta da ONG sobre o possível recebimento de recursos de empresas, ela responde: "Não, nada particular, ninguém dá doação. As doações da época da Irmã ninguém dá mais. Que a Irmã Luizinha ficava ligando, pedindo... aí o pessoal ainda contribuía, depois...". (Out. 2008). As falas dos agentes sobre captação de recursos estão impregnadas de termos como "doações", "dar", "receber", "alguém ajudou", "alguém doou", todavia, a partir de uma perspectiva de doação para o bem, pautada em uma perene religiosidade católica que mesmo diante da idéia geral que move a ONG - a capacitação de crianças e adolescentes - é regida por relações assistencialistas, legado desde a participação da Irmã Luizinha na Sociedade.

Ainda acerca do planejamento, indagamos todos os entrevistados, entre professores, funcionários e membros da diretoria, sobre como enxergavam a atuação da ONG em um prazo de cinco anos e, em nenhuma resposta, foi demonstrado algum tipo de planejamento, mas apenas vontades gerais de que a instituição estivesse "cada vez melhor", mesmo porque, como denotado, não existe um planejamento para os próximos anos.

Ao questionarmos os integrantes da instituição acerca da validade e da valorização ética/moral[9] que faziam sobre receber recursos do Primeiro e Segundo Setores, estes não demonstraram nenhuma objeção, pois, nunca se depararam com o dilema de receber determinado tipo de doação e nem se era ético e aceitável receber recursos provenientes do Mercado, alegando que não os tinham apenas porque as empresas nunca procuraram a organização para oferecer recursos e que apenas recusavam a inserção de políticos, candidatos a vereador, por exemplo, que quisessem penetrar na instituição para fins eleitoreiros. Este

[9] A ONG é fiscalizada periodicamente por representantes da Prefeitura e presenciamos algumas dessas visitas ao longo da observação participante. Notamos também a constante "prestação de contas" da presidenta a nossa pesquisa e a todos que circulam na ONG, bem como a valorização da transparência em todas as movimentações financeiras que executava, desde a compra de um remédio até a organização econômica como um todo.

fenômeno ratifica que a entidade não possui flexibilidade e planejamento de submissão de projetos o suficiente para concorrer por financiamentos privados com demais organizações.

Dentro dessas características observadas ao longo da pesquisa de campo (divisão do trabalho porosa entre as funções exercidas pelos membros, pouca especialização, pouca flexibilidade para captação de recursos, relações primárias sobrepostas às relações secundárias de socialização no trabalho, baixo poder de planejamento para o futuro da entidade, não inserção em redes de cooperação com outras instituições, dentre outras) averiguamos que a entidade possui um baixo grau de profissionalização e, inclusive, essa característica influencia e é influenciada pelo fato de a ONG ter pouca visibilidade dentro do Terceiro Setor, o que gera problemas, principalmente, de ordem financeira.

Outra característica referente a certo déficit de profissionalização reside em problemas gerenciais na área pedagógica, presentes no exemplo de que algumas crianças e adolescentes não gostam de participar de determinadas atividades e geram uma falta de coesão no grupo, dispersão e não interação, algo notado pelos professores e pela diretoria da ONG. Quando questionada sobre este ponto, a diretoria da entidade tendia a respostas de que esse problema era antes atrelado a características pessoais das meninas e que não podia-se exigir mais disciplina ou aplicar outro método pedagógico que gerasse desinteresse dessas pela entidade, pois perderiam seu público e, conseqüentemente, deixariam de ajudar e participar da vida dessas jovens. O que não significa que haja falta de interesse por partes dos agentes em solucionar tal problema, todavia, não localizamos na organização um aparato pedagógico de ação que poderia ser trazido, por exemplo, por profissionais especializados nesta área educacional.

No tocante ao aparato legal/formal da entidade, o estatuto vigente é o mesmo desde a fundação da instituição, em 1981. Sobre o porquê dessa constância na documentação, a diretoria da entidade argumenta que no estatuto está muito claro o objetivo da Sociedade: "A gente não quer expandir, a gente quer dar..." (Entrevista cedida pela por uma das diretoras da ONG. Out. 2008). A perenidade dos objetivos da organização, representadas pelo estatuto, é um indicador da falta de reciclagem dos debates na instituição, o que não significa que a Missão e os objetivos tivessem de ser alterados para que este indicador fosse o de um aumento do grau de profissionalização na ONG. Contudo, o quadro social do Terceiro Setor sofreu muitas alterações ao longo destes 28 anos, nos cenários político, social e econômico em que atua, assim como a própria entidade sofreu remodelações ao longo do curso de sua história, e tais mudanças não foram repassadas ao estatuto.

No que diz respeito à idéia que os agentes atuantes têm sobre a Missão da ONG, verificamos que é uma visão amparada, primeiramente, por um complexo moral religioso/católico na medida em que a Missão de cada um (missão individual) deve ser "fazer o bem" e que na instituição essas Missões se unem em um esforço coletivo. Tal Missão, em um sentido religioso, oxigena os objetivos do estatuto. Logo, nos deparamos com uma apreensão de Missão, na concepção dos agentes, extremamente ampla, mesmo porque muitos não entendiam qual era a Missão da ONG e nem o que era uma Missão, pois os debates internos não corriam nestes termos, diferentemente de outras ONGs que articulam suas Missões e objetivos como forma de apresentação da organização em sites, fontes de divulgação, debates internos etc - em casos de desenhos organizacionais moldados sob um maior nível de profissionalização.

Mesmo diante da amplitude do que é a Missão da ONG para os agentes atuantes da organização, encontramos na fala de uma funcionária (zeladora/inspetora) uma definição mais restrita do que seria a Missão na medida em que esta a enxerga como uma junção das racionalidades instrumental e substantiva, ligando a valorização católica aos objetivos cotidianos da entidade, pautada pela vivência dos trabalhos que executa na Sociedade:

> "A missão da ONG é recolher esse povo, essas crianças que não têm o que fazer na rua, como essas meninas que estudam de manhã, não têm o que fazer na rua. Ou fica na rua brigando, ou fica implicando uma com a outra. Não têm dinheiro pra pagar um estudo à tarde, para pagar

> qualquer coisa pra aprenderem... daí o que vem da comunidade (...) Aqui é como a minha casa, isso é muito bom pra mim, sabe por quê? Por causa da minha idade [68]... Eu arengo muito com as meninas, mas eu adoro isso aqui, acredita? É fundamental o que eu faço." (Funcionária. Out. 2008).

A Missão é posta no discurso a partir do que a entrevistada enxerga como um problema social, entretanto, o problema público descrito é circunscrito às suas relações primárias com o correr de seu diálogo, nas relações de parentesco e vizinhança que estabelece com as famílias das meninas.

Em suma, podemos entender que a Missão da ONG, na concepção da maioria que compõe o quadro de funcionários da entidade, não é bem delimitada e/ou debatida, apontando um sistema ineficiente de comunicação entre os membros do grupo no que concerne às variáveis indicadoras de profissionalização já demonstradas no capítulo 03. A Missão, então, é "fazer o bem", "ajudar", dentre vários outros aspectos arraigados por uma moral cristã de solidariedade. Avaliar se a Missão da entidade tinha sido modificada ao longo dos anos foi uma das principais preocupações que geraram este trabalho. A investigação de campo apontou que a Missão não foi alterada, todavia, concebendo-a a partir da cosmovisão dos agentes atuantes, isto é, larga, excessivamente ampla, o que gera problemas na leitura da realidade, pois, por ser ampla – "fazer o bem" – a Missão poderia incluir uma diversidade de atividades dentro dessa perspectiva. Embora existam tais limitações para uma leitura mais aprofundada do objeto de estudo em questão, já apontadas no segundo capítulo sobre a dificuldade em lidar com a Missão das ONGs, observamos que a entidade não modificou seu foco de atuação desde o surgimento uma vez que, mesmo com projetos paralelos em determinadas épocas, com as famílias da comunidade, se dedicou à educação de crianças e adolescentes (meninas), em ocupar as adolescentes em seus horários extra-escolares e a cuidar de crianças pequenas – creche.

Estudo de Caso II

A segunda ONG analisada, a partir da seleção do *corpus* de pesquisa guiada na intenção de estudar duas ONGs com Missões semelhantes e com graus de profissionalização distintos, foi uma entidade localizada no bairro de Santo Amaro, em Recife-PE, que atende a um público direto de 1.994 jovens e a um público indireto de 23 mil pessoas[10]. Assim como a instituição do Estudo de Caso I, esta organização foi fundada na década de 1980, sendo um pouco mais recente que a primeira por iniciar suas atividades em 1989, mas esboçada desde 1986. A ONG, hoje premiada em várias instâncias, foi imaginada por três irmãs que se propuseram a enveredar em um trabalho de amparo social às meninas em situação de rua na Região Metropolitana do Recife, pois, à época, não existiam programas sociais dedicados às meninas, mas apenas trabalhos de repressão, como o da FEBEM, que não provia a ressocialização das jovens.

A revisão de literatura sobre o histórico da ONG, a partir do recurso de análise documental, aponta que a instituição foi fundada após a promulgação da Constituição Federal vigente, de 1988, e em paralelo às discussões sobre a criação do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Em um contexto de crise no País, as autoridades voltavam-se para as rebeliões de meninos presos e não curvavam-se aos problemas das meninas que estavam em situação de rua, às luzes de roubos, drogas e prostituição.

A partir de então, uma das fundadoras, com uma ampla visão administrativa proveniente, também, de seu alto nível de informação e escolaridade, foi a países europeus divulgar a situação de vulnerabilidade social vivenciada pelas meninas brasileiras, recifenses. Com o aumento de visibilidade da instituição no exterior, a ONG conseguiu os primeiros financiamentos, que viabilizaram a formação de uma sede no centro do Recife.

[10] Dados fornecidos pela instituição referentes ao ano de 2006, quando esta atendia 17 comunidades da Região Metropolitana do Recife.

Com o crescimento ao longo da década de 1990, a ONG ampliou seu público-alvo, dedicando-se a jovens entre 7 e 24 anos de idade, não apenas em situação de rua, como também residentes de comunidades de baixa renda da Cidade e, a partir de 1994, a ONG passou a trabalhar com meninos e expandiu sua atuação às famílias dos jovens e às comunidades. A entidade realizou uma divisão de trabalho a partir de três focos de atuação, subdividindo-se em três Programas que hoje funcionam em diferentes prédios localizados no bairro de Santo Amaro.

O primeiro Programa, que atende crianças e adolescentes do sexo feminino entre 7 e 17 anos de idade, busca a reinserção dessas jovens às suas famílias, à escola e à comunidade a partir de noções como os direitos de cidadania de crianças e adolescentes por meio de atividades lúdicas diversas, como teatro, dança etc. O segundo Programa tem como público adolescentes e adultos, de ambos os sexos, entre 13 e 24 anos de idade, e objetiva a ampliação dos espaços político e social de adolescentes em suas comunidades. O grupo realiza atividades dentro da instituição, como reuniões de capacitação, debates sobre atualidades, sobre a formação de jovens no mundo do trabalho, terapias comunitárias etc. Muitos desses jovens são encaminhados ao mercado de trabalho pela própria ONG, haja vista às parcerias que esta estabelece com empresas. Além das atividades na instituição, os coordenadores e agentes atuantes trabalham com a noção de *peer education,* capacitando tais jovens para que estes levem as informações apreendidas na ONG para suas comunidades, a partir de reuniões e grupos de conscientização que "formam", indiretamente, um grupo maior de indivíduos, acompanhados pelos jovens e pelos agentes atuantes da instituição, a exemplo da coordenadora do Programa, e em articulação com líderes comunitários. Já o terceiro Programa, voltado a profissionalização e iniciação ao trabalho, absorve os jovens vindos dos dois primeiros Programas e capacita profissionalmente este público com cursos de informática, artesanato, moda, culinária, telemarketing, manipulação de medicamentos, qualidade de vendas, reciclagem, estamparia etc. Todavia, embora o terceiro Programa seja voltado para um público misto entre 16 e 24 anos de idade, ele hoje executa projetos como a capacitação de mulheres ao mercado de trabalho com cursos de corte e costura, sendo o público deste projeto composto por mulheres de diferentes idades entre 28 e 74 anos, aproximadamente. Os projetos executados pelo terceiro Programa têm duração média de até dois anos e envolvem disciplinas como noções de direitos humanos, informática, raciocínio lógico, incentivo à leitura, dentre outras. Nota-se que estes Programas desenvolvem terapia comunitária entre os membros dos projetos, como uma atividade em comum entre os três Programas, sendo esta uma das filosofias da instituição, constantemente acompanhada por profissionais capacitados (psicólogos).

Atualmente, a ONG atua em uma série de espaços públicos/políticos para executar o que entende como *lobbying* e *advocacy*: Rede de combate ao abuso e exploração sexual da criança e do adolescente; Movimento Nacional de Direitos Humanos; Conselho Estadual de Defesa dos Direitos da Criança e do Adolescente (CEDCA), Comitê de Enfrentamento ao Tráfico de Seres Humanos; Fórum de Mulheres de Pernambuco; Fórum de Erradicação do Trabalho Infantil; Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil; Fórum de Defesa da Criança e do Adolescente de Pernambuco; Conselho Estadual de Direitos Humanos; Conselho Municipal de Defesa e Promoção dos Direitos das Crianças e dos Adolescentes (COMDICA) e Conselho Estadual de Assistência Social. As noções de *lobbying* e *advocacy* são sustentadas pela ONG como parte de um processo de mobilidade em diferentes esferas sociais. A organização parte da definição de *advocacy* de C. Vassaus (s.d) como "o conjunto de ações que pretendem alterar as relações de poder entre as instituições e as pessoas afetadas pelas decisões dessas instituições, levando, ao limite, a alteração das próprias instituições" e de *lobbying* como "o processo de influência para alterar uma forma, criar uma nova ou suprimir as disposições existentes" (G. Lamarque s.d). (Site da ONG. Acesso em: dez. 2008). Cabe salientar que tais estratégias de atuação vêm moldando o desenho organizacional da ONG desde sua fundação.

A entidade, filiada à Abong (Associação Brasileira de Organizações Não-Governamentais), faz parte do Parlamento Jovem da Câmara Municipal do Recife com a participação de dois vereadores e se articula com projetos como o Orçamento Participativo na busca pela implementação de políticas de direitos humanos, sendo, também, parceira na Secretaria de Direitos Humanos e Segurança Cidadã da Cidade do Recife e atua como parceira em frentes governamentais e não-governamentais, a exemplo do Conselho Municipal de Assistência Social e do Movimento Nacional de Direitos Humanos. A instituição também se articula a diferentes fóruns, redes e secretarias: Fórum Estadual de Erradicação do Trabalho Infantil; Comissão Municipal de Erradicação do Trabalho Infantil; Rede de Combate ao Abuso e Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes e o Comitê Institucional de Enfrentamento e Prevenção ao Tráfico de Seres Humanos.

No que diz respeito à flexibilidade e mobilidade da ONG em se articular em redes de cooperação, observamos que a presente ONG participa de várias redes de comunicação que a coloca em diálogo com outras organizações que trabalham com os mesmos interesses sociais, direta ou indiretamente, como o Rede Tecendo Parcerias (Cáritas); Ação em Rede pela Criança e Adolescente (ARCA – Intermon/Oxfam); Rede do Mercado Solidário e Rede articulação AIDS em Pernambuco. Esta última rede interconecta 34 instituições e conduz a entidade a esferas de atuação como o Movimento de Aids em Pernambuco. Por uma articulação de financiamento internacional estabelecida, a ONG participa de redes internacionais, a exemplo da End Child Prostitution, Child Pornography and Traficking of Children for Sexual Purposes, rede consultiva no Conselho Econômico e Social das Nações Unidas.

No que concerne a sua sustentabilidade financeira, uma das três irmãs fundadoras da instituição, em entrevista realizada em outubro de 2008, aponta que é também uma das filosofias da entidade fazer com que todos, desde a diretoria até os jovens atendidos, sejam captadores de recursos. A intenção maior dessa filosofia, de acordo com a diretoria, é promover uma descentralização do trabalho na tentativa de fazer com que todos os participantes se envolvam com os problemas da ONG[11]. Todavia, convém ressaltar que a moldura de divisão do trabalho da organização é especializada e setorializada, havendo uma equipe responsável pelos assuntos referentes à sustentabilidade financeira, bem como setores de administração e marketing, coordenadoria executiva, assessoria técnica, acessória jurídica e setor de marketing e comunicação, isto é, um desenho administrativo que ratifica a existência de um alto grau de profissionalização, de acordo com as discussões levantadas no terceiro capítulo.

A ONG se mantém com recursos provenientes do exterior, em sua maioria[12], seguindo uma lógica de financiamento alimentada desde a fundação, como denotado, quando uma de suas fundadoras buscava dar visibilidade à problemática sobre a qual trabalhava nos países europeus. Essas relações vêm se fortalecendo desde o fim da década de 1980, se expandindo para diversos países além dos europeus, a exemplo de Canadá e Estados Unidos. Além de recursos provenientes do Mercado, a ONG também recebe verbas do Estado, dos governos federal, estadual e municipal.

Curiosamente, encontramos nas falas dos agentes atuantes da ONG certa preocupação com relação a doações, todavia, a palavra "doação" não surgiu ao longo das entrevistas com muita freqüência, diferentemente do Estudo de Caso I, e quando era citada vinha sob um complexo de possibilidades maior, a exemplo de que a doação de uma empresa internacional deveria ser aceita para que a ONG executasse seus projetos e retribuísse à sociedade e aos financiadores resultados estabelecidos pelas metas articuladas a priori. Palavras como "empoderar' ou "capacitar" aparecem com grande freqüência nas falas dos agentes, sob uma perspectiva de rompimento com as formas assistencialistas de sustentabilidade de uma organização. Por outra mão, estes significados incutidos na linguagem e na comunicação dos

[11] Tal tentativa de democratização não exclui a hierarquização e a especialização da divisão do trabalho na ONG.
[12] Cerca de 80% dos gastos da ONG são mantidos com recursos vindos do exterior.

agentes são frutos de canais de comunicação comuns nos ambientes do Terceiro Setor, partilhados em uma filosofia conjuntar por meio de redes, por exemplo, que traz à discussão temas como capacitação e empoderamento que são naturalizados pelos agentes e permeiam o universo de ONGs como esta analisada.

A política de transparência adotada pela instituição se baseia no acompanhamento dos projetos pelos financiadores[13]. Periodicamente, são enviados *realisings* aos colaboradores e relatórios das atividades, além da atualização do site da instituição com tais dados, pois, segundo os membros da diretoria, é necessário prestar contas não apenas aos financiadores, mas também à sociedade como um todo. Além disso, a prestação de contas e o fomento de transparência nas atividades desenvolvidas é uma ação estratégica de visibilidade, com a divulgação desse acompanhamento na imprensa.

A ONG possui cerca de 75 funcionários (com carteiras assinadas – CLT - e prestadores de serviços). A organização foi fundada por uma advogada, uma psicóloga e uma médica (três irmãs) e hoje tem uma diretoria composta por membros das áreas de psicologia e das áreas médicas, em maioria. A especialização do trabalho se coloca cotidianamente, pois, a entidade dispõe de profissionais qualificados no exercício de diferentes tarefas – jornalistas, assistentes sociais, pedagogos etc. Não apenas a obtenção de curso superior, capacitação individual dos agentes, mas a utilização destes cursos dentro das demandas do Terceiro Setor irriga o desenho organizacional exercido pela entidade. Em entrevista, uma das fundadoras da instituição coloca a necessidade de uma base conceitual para o desenvolvimento da ONG: "Não faço prática no 'achismo', tive um marco teórico, fiz pesquisa para chegar a isso tudo". (Gerente Executiva. Out. 2008).

Na instituição, a quantidade de voluntários é reduzida face à quantidade de funcionários. Ao questionarmos o porquê desse fenômeno nas entrevistas com a diretoria e com os professores, encontramos opiniões individuais diversas que levavam à compreensão de que, para a entidade, não havia muitos voluntários devido a um suposto não comprometimento dessa categoria com as atividades propostas. Entretanto, tal visão dos agentes não estendia essa limitação a todos os voluntários, porém, ratifica que a organização busca comprometimento do voluntariado.

A ONG foi fundada por relações primárias em um ciclo familiar e se desenvolveu com o apoio de amigos de profissão com quem as fundadoras possuíam algum vínculo de confiança para almejarem uma atividade em comum. A coordenadora do Terceiro Programa, por exemplo, está na organização desde a fundação e iniciou suas atividades em conjunto com as três irmãs com quem tinha vínculos profissionais/ universitários e o responsável pelo setor de marketing é filho de uma das irmãs fundadoras (teve contato com a instituição desde criança). Contudo, pelo desenho organizacional arquitetado desde o fim da década de 1980, a entidade não se limitou aos vínculos oriundos de relações primárias, construindo relações secundárias de socialização na medida em que a especialização e as exigências de uma divisão do trabalho mais rígidas se faziam presentes. As atividades da ONG circulam nas esferas das relações primárias e secundárias simultaneamente, todavia, as relações primárias não limitam as tarefas da instituição que atualmente possuem uma divisão do trabalho consolidada em técnicas de gestão administrativas muito semelhantes ao Segundo Setor. As relações de amizades são utilizadas como meios estratégicos de atuação e ajuda mútua entre as redes estabelecidas, a exemplo de contatos que os responsáveis pelo setor de marketing estabelecem por amizade com a imprensa, entre seus pares, e que auxiliam na divulgação das atividades da organização: "(...) importância de se trabalhar em rede... se eles tão buscando fazer uma matéria com pessoas deficientes, que não é o foco da gente, indicamos... esse boca a boca ajuda muito..." (Entrevista

[13] Presenciamos algumas visitas da equipe do Instituto Wal Mart a um dos projetos do Terceiro Programa ao longo da pesquisa de campo – observação participante -, nas quais os representantes dos financiadores realizavam reuniões com os professores, conversavam com as mulheres atendidas pelo Projeto, gravavam vídeos sobre as atividades etc.

cedida pelo responsável do setor de marketing. Out. 2008). Assim, as atividades da ONG prosseguem sem uma concentração em um de seus membros, o que não significa que não haja um sistema hierárquico de trabalho e divisão de funções, porém, devido ao planejamento institucional, tais concentrações não comprometem o futuro da instituição, a exemplo de ONGs que deixam de existir na ausência de um dos membros.

A Missão da ONG, um dos objetivos centrais do presente estudo, é definida nos meios de divulgação da entidade da seguinte maneira: "Promover o protagonismo sócio-político de crianças, adolescentes, jovens e famílias, com base numa proposta de formação cidadã" (Folder Publicitário. 2008). O estatuto da organização descreve a razão de ser da entidade de forma ampla, assim como o da ONG do Estudo de Caso I, apontando uma de nossas dificuldades ao trabalharmos com o fator Missão, pois, Missão pode ser uma série imensa de atividades que se encaixam em definições abrangentes como essa. Todavia, convém salientar que o estatuto da instituição é reelaborado a cada três anos, em média, e é reformulado pelo surgimento de novas necessidades e contextos. Ainda de acordo com a diretoria, o estatuto é montado em conjunto com diversos membros da instituição e organizado por uma articulação política que remodela sua Missão consultando a população atendida, as comunidades e os funcionários. Atualmente, a ONG se dedica a redigir um estatuto que inclui em seus objetivos a captação de recursos para atividades culturais, por exemplo.

Nas entrevistas realizadas na instituição, notamos que as falas dos agentes atuantes da entidade são construídas em torno de palavras como "empoderar", "capacitar", e são fundamentadas em princípios que se afastam do assistencialismo, sendo este último condenado como forma de intervenção social pelos agentes atuantes ao longo das entrevistas, embora admitam que as fronteiras entre realizar atividades assistencialistas ou não são porosas na medida em que as necessidades sociais são multifacetadas.

O foco de atuação da ONG foi modificado ao longo dos anos, pois, quando fundada, a instituição se dedicava a meninas em situação de rua e atualmente trabalha com ambos os sexos e com um público de todas as idades, de crianças a idosas. Como buscamos entender a Missão das ONGs sob a luz de análise dos agentes atuantes, não poderíamos chegar a conclusões simplistas de que a ONG modifica sua Missão para atender suas demandas de diferentes ordens. Logo, a partir de visões como as representadas nas citações acima, observamos que a mudança do foco de atuação não é reconhecida enquanto mudança de Missão, pois, para os funcionários e fundadores da ONG, a Missão foi ampliada (e não alterada) na medida em que a instituição crescia e podia dedicar esforços a públicos e problemas sociais cada vez maiores. Em defesa dessa perspectiva, a diretoria da entidade exemplifica que a coesão da Missão se concretiza em modelos organizacionais que integram os três Programas, ou seja, enxerga a forte integração entre os três Programas como uma seqüência da Missão.

As perspectivas dos agentes atuantes sobre o futuro da organização são enlaçadas, sobretudo pela diretoria e pelas coordenações dos Programas, a um acompanhamento da economia mundial e às tendências de nível macro do Terceiro Setor no País: "Eu vejo muito grande [o futuro da ONG], por uma tendência global. A busca de projetos é constante" (Gerente Executiva. Out. 2008). As noções de continuidade das atividades sofrem, em grande medida, influência da formação escolar e da manutenção de busca por conhecimentos sobre a relação entre os três setores da sociedade, ou seja, da constante reciclagem dos entrevistados, de seus trabalhos baseados em discussões, como em grupos de formação profissional, o que reflete imensamente na administração da ONG e na construção de um modelo organizacional que sustente as atividades da entidade.

O futuro da organização, com ilustrado pela fala acima, é ligado a possibilidades administrativas ao mesmo tempo em que toca em discussões holísticas sobre o papel do Terceiro Setor, nas possibilidades de que as ONGs deveriam surgir para morrer ao cumprirem seu papel na sociedade etc.

Considerações Finais

Buscamos nessa pesquisa operacionalizar os indicadores de grau de profissionalização identificados ao longo da revisão bibliográfica a partir de dois estudos de caso. Na ONG do Estudo de Caso II, encontramos uma complexa divisão de trabalho, subdividida em diversas áreas de atuação; alto nível de especialização nas atividades desenvolvidas; pirâmide hierárquica consolidada; relações de trabalho não reduzidas apenas a relações primárias de sociabilidade; articulação em redes; estratégias de planejamento para o futuro da organização etc. Na primeira ONG não foram encontrados tais indicadores com a mesma força, como já demonstrado. Desta forma, entendemos que a ONG do Estudo de Caso I é uma entidade com baixo grau de profissionalização e a ONG do Estudo de Caso II, com alto grau de profissionalização, genericamente. A partir desse esboço macro, verificamos como se dão as Missões nas duas entidades e quais as diferenças do exercício e da concepção da Missão presentes em modelos distintos de profissionalização.

Com este trabalho não procuramos, sob nenhuma hipótese, realizar uma separação entre teoria e prática, não apenas pelo fato de termos elaborado a pesquisa de campo concomitantemente à pesquisa sobre o que já foi produzido acerca de nosso tema e sobre como diferentes perspectivas sociológicas lidam com problemática tratada, mas também porque partimos do pressuposto de que teoria e prática são duas faces paralelas da construção de um mesmo conhecimento. Também, não objetivamos a partir de dois estudos de caso representar a população de ONGs, mesmo que ainda sob um recorte espacial, como o da Região Metropolitana do Recife. Os dois casos analisados representam, unicamente, suas particularidades, mas são interessantes à investigação porque estão imersos na pluralidade do Terceiro Setor e são frutos de conjunturas maiores, como a do crescimento diversificado das ONGs e da atual tendência à profissionalização destas entidades.

Outro fator observado, que também diz respeito aos diferentes níveis de profissionalização, é o papel que o pesquisador pode exercer na entidade. Na ONG do Estudo de Caso II, nossa presença era entendida pelos agentes como uma investigação sociológica/acadêmica e alguns professores e adolescentes atendidos viam nosso trabalho como um estágio. Já na organização do Estudo de Caso I, notamos que o pesquisador era visto pelos agentes como alguém que poderia ajudar na instituição, que poderia doar seu tempo em uma atividade voluntária, que vinha valorizar o trabalho realizado pela entidade. Em entrevistas realizadas com coordenadores dos Programas da ONG do Estudo de Caso II, o fato de explicitarmos que nossa pesquisa era sobre a Missão das ONGs já fazia com que algumas respostas ficassem concatenadas ao fator "missão", em defesa da Missão da ONG, ou seja, os agentes se interessam pelos pormenores da pesquisa e, com isso, passam a ter flexibilidade nas respostas para afirmarem que suas práticas são realizadas de maneira horizontalizada na instituição, que não fogem da Missão da ONG etc.

No que concerne à relação que as ONGs mantêm com o Estado e com o Mercado, como já denotado, são relações não muito problematizadas pelos agentes, mesmo porque estes dependem dos financiamentos que estas duas estruturas da sociedade oferecem. Se, por um lado, a ONG I não possui recursos vindos do Segundo Setor porque não tem flexibilidade para galgar tais recursos mediante a concorrência com outras instituições, muitas com um nível de profissionalização mais elevado[14], a ONG II possui relações com o Mercado e com o Estado. Em entrevistas, questionamos ao responsável pelo setor de marketing da ONG do Estudo de Caso II se a diretoria já havia recusado algum tipo de financiamento. A resposta foi negativa, porém, ele argumentou que receber recursos vindos do Wal Mart, por exemplo, já causou reflexões e debates internos, uma vez que este é conhecido nos Estados Unidos como uma empresa que não "valoriza a mulher, que trata mal seus funcionários" (*Op. Cit*), todavia, os

[14] Que podem fornecer ao financiador visibilidade, confiança etc.

membros da ONG acreditam que a atuação da empresa no Brasil é diferente, com outras propostas, e que vale a pena receber tais recursos e transformá-los em melhorias sociais. Discussões como estas ficam enlaçadas em problemas de nível macro, como a localização da instituição dentro de uma sociedade de classes no capitalismo vigente que tem o lucro e o acúmulo de mais valia como necessários para sua manutenção ao mesmo tempo em que as organizações do Terceiro Setor precisam de recursos para sanar problemas sociais urgentes (saúde, educação etc). Ao que tudo nos indicou, nenhuma das duas instituições se coloca contrária a receber verbas dos demais setores, pois, para a ONG II, os problemas emergenciais precisam ser tratados ao mesmo tempo em que estes problemas, suas soluções, vão levar ao crescimento da instituição. Já na ONG I, esses questionamentos não foram verificados, pois a idéia comum na instituição é a de que doações e auxílios, de toda forma, são bem-vindos. A exigência que a entidade coloca é apenas de que seja uma verba transparente, não proveniente de roubos ou de qualquer origem que contradiga os preceitos da caridade católica.

Apesar da problemática maior que tece a lógica de funcionamento do Terceiro Setor, como a relação que este mantém com os demais setores, o que nos levaria a refletir sobre a autonomia das ONGs, buscamos com esta pesquisa analisar a Missão das duas entidades e saber se as Missões das ONGs tinham se alterado ao longo da história das instituições e, caso sim, o porquê. Na ONG do Estudo de Caso II vimos que a Missão era utilizada como um mecanismo de visibilidade da ONG, sua apresentação ao público, e em momentos de tensão da entidade[15] era lembrada como um foco a ser mantido. A Missão da ONG também era remontada pelas professoras e discutida com as alunas, do grupo de mulheres que acompanhamos, antes das visitas regulares dos financiadores, muitas vezes no intuito de mostrar para as mulheres atendidas o tamanho do benefício social de que estavam desfrutando para que essas repassem aos financiadores a importância da manutenção dos projetos. Ou seja, temos, então, a Missão como um mecanismo de controle ao mesmo tempo em que esta se coloca aberta a discussões periódicas, o que não ocorre, nos mesmos moldes, na ONG do Estudo de Caso I, uma vez que a Missão não é debatida, pois se apresenta como extremamente ampla: fazer o bem.

Apresentamos, então, duas formas diferentes de se entender Missão: uma baseada na idéia de empoderamento e capacitação de camadas sociais desprivilegiadas e outra mais ampla, que é a noção de "fazer o bem aos pobres" (*Op. Cit*). Apesar de distintas, sendo uma extremamente abrangente e outra mais centrada nas atividades cotidianas propostas pela entidade, vemos as duas como faces de uma mesma realidade e observamos que o baixo grau de profissionalização da ONG do Estudo de Caso I colabora para a não delimitação clara da Missão, uma vez que a Missão não vêm sendo utilizada como estratégia de visibilidade da ONG e nem como mecanismo de controle interno para focar as atividades da entidade, como ocorre na ONG do Estudo de Caso II. Se objetivamos, no projeto do qual se originou essa pesquisa, saber se a Missão das ONGs se alteravam em instituições com diferentes graus de profissionalização, concluímos que não, pois, além dos agentes atuantes não conceberem tal alteração, ela de fato não houve porque as Missões, amplas, permanecem as mesmas. Todavia, observamos que, dentro dessas vastas Missões, houve uma mudança no foco de atuação da ONG do Estudo de Caso II, com alto grau de profissionalização, uma vez que a entidade lidava com os problemas de meninas em situação de rua, quando fundada, e atualmente trabalha com um público diversificado em diferentes áreas, o que não ocorreu com a ONG do Estudo de Caso I, menos profissionalizada, que desde sua fundação se dedica à educação de meninas, basicamente. O foco de atuação da ONG II foi alterado, mas não é entendido pelos agentes atuantes da instituição como um desvirtuamento da Missão, mas sim, como um alongamento baseado nas necessidades que foram demandadas ao longo da história da ONG. Para os agentes

[15] No grupo do Terceiro Programa que acompanhamos, por vezes, as mulheres atendidas discutiam entre si por diversas razões, a exemplo de que uma tinha recebido mais linha para bordar do que outra etc. Para este tipo de problema cotidiano, as professoras buscavam soluções de apaziguamento entre as partes se referindo à Missão da entidade, relembrando qual era a proposta maior que todos buscavam etc.

desta organização, há um sentido para a mudança no foco de atuação. Logo, notamos que essa capacita a partir de seu alto grau de profissionalização - que inclui avaliação periódica das atividades desenvolvidas e o repensar da Missão a cada três anos, por exemplo – a remodelação de seu foco de atuação, o que reflete em sua Missão como um todo, fazendo com que a entidade possa ter uma melhor articulação diante das oportunidades de financiamento, à guisa de exemplo.

As conclusões de nossa pesquisa geraram certa surpresa com o correr da investigação, pois uma de nossas hipóteses experimentais era a de que iríamos encontrar nas ONGs um desvirtuamento da Missão na medida em que o grau de profissionalização aumentava. Todavia, a própria pesquisa começou a apontar, antes mesmo do início de nosso estudo de campo, que a dificuldade de trabalharmos com o fator Missão nos levaria a tais conclusões, pois, na visão dos agentes atuantes, que é a perspectiva de onde partimos, a Missão é um misto amplo e várias formas de atuação podem se encaixar a ela. Ao mesmo tempo, quando privilegiamos a compreensão da Missão sob a óptica dos agentes, questionamos até que ponto é possível a Missão da ONG do Estudo de Caso II ser elaborada em conjunto (com os coordenadores, funcionários, comunidade etc), como versa a diretoria da entidade e nos questionamos, ainda, o porquê da Missão desta ONG ser uma fonte de visibilidade da instituição, mas que não é posta diretamente no estatuto. Ao que tudo indica, o segundo questionamento é um desdobramento do primeiro, pois, por mais que a ONG tente horizontalizar suas práticas de atuação, seu modelo organizacional sugere divisão de tarefas, a exemplo de grupos mais aptos, na visão da diretoria, para redigir a Missão e o estatuto da instituição.

Acerca das perspectivas para o futuro das organizações, os membros das duas instituições apontam a sustentabilidade financeira como o maior problema para a manutenção das atividades que já vêm sendo realizadas e para a implementação das esboçadas para o futuro. Entretanto, na ONG com maior grau de profissionalização a sustentabilidade é tratada a partir de possibilidades concretas de ação, imaginada em um contexto sócio-político abrangente, o que não ocorre com a ONG com menor grau de profissionalização. O impacto social buscado pelas duas entidades já foi alcançado dentro das possibilidades de cada uma, dentro de seus universos, a exemplo da ONG do Estudo de Caso I que consegue hoje ter um espaço físico que atende cerca de 50 crianças que não passam fome, ajudas pelo trabalho iniciado pela Irmã Luizinha ou da ONG do Estudo de Caso II que conseguiu dar voz à fala de jovens exploradas sexualmente.

Ao longo do estudo de campo buscamos abstrair as possíveis pré-disposições, não apenas em campo, mas também na pesquisa sociológica mais abrangente, para que conseguíssemos observar com maior nitidez as particularidades de cada caso. O que ocorreu, a partir de então, foi que este trabalho passou a suscitar outros questionamentos, previstos a partir de seu projeto inicial, mas que se consolidaram ao longo da investigação concreta e nos revelaram a pertinência de continuarmos com estudos sobre o trabalho no Terceiro Setor e, sobretudo, sobre a profissionalização das ONGs em meio a estrutura contraditória da sociedade de classes.

Referências Bibliográficas:

BARBOSA, Maria Nazaré Lins; OLIVEIRA, Carolina Felippe de. (2003), *Manual de ONGs: guia prático de orientação jurídica.* 4.ed. Rio e Janeiro, FGV

BAUMAN, Zigmunt (1999*), Modernidade e Ambivalência*. Rio de Janeiro, Jorge Zahar editor.

BENSUSSAN, Gérard, LABICA, Georges. (1999), *Dictionnaire critique du marxisme*, Paris, Quadrige, PUF.

CORCIONE, Domingos. (1998), *Planejamento Estratégico: algumas orientações*.

COSTA, José Ricardo Ferreira da. (2004), *Sociedade Civil, Humanitarismo e Utilitarismo: um estudo empírico sobre os padrões de solidariedade das ONGs da RMR*. Dissertação de Mestrado. Recife / UFPE.

BARBOSA, Maria Nazaré Lins; OLIVEIRA, Carolina Felippe de. (2003), *Manual de ONGs: guia prático de orientação jurídica.* 4.ed. Rio e Janeiro, FGV

DURKHIEM, Émile (1999), *Da Divisão do Trabalho Social*. 2ª ed. São Paulo, Martins Fontes.

_____. (1970), *Sociologia e Filosofia.* Rio de Janeiro e São Paulo, Forense.

FALCONER, Andres Pablo. (1999), *A Promessa do Terceiro Setor: Um estudo sobre a construção do papel das Organizações Sem Fins Lucrativos e do seu campo de gestão.* São Paulo, USP. Dissertação de Mestrado em Administração.

FERNANDES, Rubem César. (1994), *Privado porém público: o Terceiro Setor na América Latina*. 2.ed. Rio de Janeiro, Relume.

_____. (1997), "O que é o Terceiro Setor?" In IOSCHPE, Evelyn Berg (org). *3º Setor: Desenvolvimento Social Sustentado.* Rio de Janeiro, Paz e Terra.

FREIDSON, Eliot. (1995), *Para uma análise comprada das profissões: a institucionalização do discurso e do conhecimento formais*. Caxambu-MG. (19º Encontro Anual da Anpocs).

_____ . (1998), *Renascimento do Profissionalismo*. Tradução: Celso Mauro Paciornik. São Paulo, Universidade de São Paulo.

LE PLAY, Frédéric. (1995 - [1855]), *Les Ouvriers européens*. Acesso em: http://www.sciencesociale.org/download/cat.php?idcat=3&PHPSESSID=a7cd7608232016150dd418df8f612

LEVINE, P. (1986), *The Amateur and the Professional: Antiquarians, Historians and Archaeologists in Victorian England, 1838-1886.* Cambridge, Cambridge University Press.

MENESCAL, Andréa. (1996), "História e Gênese das Organizações Não-Governamentais". In: GONÇALVES, Hebe Signorini (org). (1996), *Organizações Não Governamentais: solução ou problema?* São Paulo, Estação Liberdade.

ORGANISTA, José Henrique Carvalho. (2006). *O debate sobre a centralidade do trabalho*. São Paulo: Expressão Popular.

PETRAS, James. (1997), *NGOs and imperialism*, Monthly Review, v. 49, n. 7, p. 10-27.

POLANYI, Karl. (1980), *A Grande Transformação - as origens de nossa época***.** Rio de Janeiro, Campus Ltda, Tradução: Fanny Wrobel.

PORTELLI, Hugues. *Gramsci e o bloco histórico*. 5ª ed, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990.

RIBAS, Fábio. (2005). Revista Psicologia Argumento. Disponível em: Disponível em: www.pucpr.br/psicologiaargumento. Acesso em: jul. 2006.

SMITH, Adam. (2008 [1776]). *A Riqueza das Nações*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar

O trabalho em uma cooperativa incubada: percepções sobre a Economia Solidária e as relações de gênero

Autora: Aline Suelen Pires

Sessão Temática: 4. Rendas do trabalho, distribuição de renda, desigualdade e pobreza

Resumo

Desde o século XIX, quando surgiram e começaram a se popularizar, as cooperativas vêm gerando debates importantes, quanto à sua viabilidade econômica, quanto à sua capacidade de manter os princípios fundamentais do cooperativismo, quanto às suas possibilidades práticas de modificar a realidade social e econômica. A partir da década de 70, com a crise do modelo fordista de produção e a reestruturação produtiva em todo o mundo, muitas mudanças econômicas, sociais, culturais, tecnológicas e no âmbito do Estado vieram, e o trabalhador assalariado passa a ser cada vez mais precarizado, perde garantias e direitos sociais, além do desemprego, que atinge altos patamares. Isso revitalizou a busca por alternativas de vida e trabalho por parte dos trabalhadores, e a economia solidária, especialmente sob a forma do cooperativismo, se constituiu em uma dessas alternativas. Este artigo busca analisar esse fenômeno sob a óptica dos próprios trabalhadores e trabalhadoras, ou seja, procura mostrar como o(a) trabalhador(a) cooperado(a) compreende o significado da autogestão. Foram alvos da pesquisa trabalhadores participantes de empreendimento apoiado pela Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares da Universidade Federal de São Carlos. Além disso, buscamos uma maior compreensão sobre como se dão, atualmente, as relações de gênero nesses espaços da economia solidária, uma vez que a participação feminina em empreendimentos populares de pequeno porte é muito expressiva. Trata-se de um estudo de caso em que foram empregadas as técnicas de observação participante e entrevista.

Palavras-chave

Trabalho – economia solidária – cooperativismo – gênero

Introdução

As primeiras cooperativas situam-se historicamente no século XIX. Desde então, experiências diversas de cooperativismo têm ocorrido em todo o mundo, o que tem gerado questões importantes para o debate acadêmico: a discussão sobre a viabilidade econômica das cooperativas, sobre a capacidade de manutenção dos princípios fundamentais cooperativistas, sobre a possibilidade de transformação da realidade social, a democratização da gestão, entre outras. No entanto, a multiplicação de cooperativas nas últimas décadas, fenômeno também chamado de "novo cooperativismo" reorientou o debate e gerou novos questionamentos.

Com a "reestruturação produtiva", situada, de maneira imprecisa, a partir da década de 70, ocorreram muitas transformações, não só na esfera do trabalho e da produção, mas também mudanças mais gerais no âmbito da economia, da tecnologia, da cultura, das políticas de Estado. Podemos dizer que o resultado de tudo isso para os trabalhadores foi um aumento do desemprego, agora estrutural, e da precarização das relações de trabalho. A relação de assalariamento perdeu força: aumentaram os contratos temporários, de tempo parcial, com perda de benefícios e garantias sociais. Para os trabalhadores, a procura por formas alternativas de vida e trabalho tornou-se uma exigência. O "novo cooperativismo" assume uma dessas formas: uma alternativa ao desemprego e aos contratos precários.

A partir da análise da literatura sobre a questão, conseguimos perceber a existência de três correntes interpretativas acerca do novo cooperativismo: uma primeira que insere o cooperativismo dentro de um movimento social maior, a economia solidária, constituindo-o em uma via de transformação social, preocupado em manter os princípios cooperativistas de democracia e autogestão, buscando uma maior autonomia e emancipação do trabalhador, rumo a uma sociedade mais igualitária; outra corrente analisa o cooperativismo como sendo mais uma forma de obtenção de renda entre outras, que cresce tentando amenizar os problemas sociais do presente, mantendo intocadas as bases do sistema capitalista e sem aspirar a uma "outra economia" ou "outra sociedade"; e podemos ainda falar de uma terceira corrente, derivada da segunda, a qual considera o cooperativismo como uma forma de trabalho precário entre outras que surgiram e se fortaleceram no contexto da reestruturação produtiva, dentro da lógica da flexibilização e terceirização.

Diante dessas perspectivas, torna-se interessante buscar entender como o trabalhador cooperado compreende a autogestão e a economia solidária: são vistas como uma possibilidade concreta transformação social ou simplesmente como uma possibilidade de obtenção de renda em um contexto de dificuldades de inserção no mercado de trabalho?

Buscando responder a essa pergunta principal, realizamos nossa pesquisa de campo em uma cooperativa popular incubada pela Incubadora Regional de Cooperativas Populares da Universidade Federal de São Carlos, a INCOOP/UFSCar.

A ida a campo suscitou também outro debate importante: a questão das relações de gênero na economia solidária, pelo fato de a cooperativa que escolhemos como "caso" principal da pesquisa ser formada majoritariamente por mulheres, assim como ocorre com a maioria dos empreendimentos solidários de pequeno porte, segundo o Atlas da Economia Solidária no Brasil (2005). A economia solidária tem colocado, de maneira geral, como um de seus propósitos, propiciar um espaço de trabalho menos discriminatório e de maior autonomia para as mulheres, e daí o interesse em perceber como se desenvolvem as relações de gênero na cooperativa estudada.

A INCOOP/UFSCar e a Coopfaxina[1]

A primeira ITCP (Incubadora Tecnológica de Cooperativa Populares) foi criada, no Brasil, em 1995, na Coppe/UFRJ, com o apoio do Finep e do Banco do Brasil. Veio com a função de dar assessoria contínua aos empreendimentos solidários e divulgar os princípios do cooperativismo para os grupos interessados na incubação, auxílio na legalização dos empreendimentos, aprimoramento de técnicas, busca de mercados, entre outros. Em 1998, é lançado o PRONINC (Programa Nacional de Incubadoras de Cooperativas), devido ao sucesso da primeira incubadora, com o objetivo de formarem-se outras incubadoras em universidades, com base na experiência da incubadora da UFRJ (Singer, 2002).

A partir da criação de novas incubadoras, passa a ser possível estabelecer entre elas uma rede para troca de informações, experiências e formação de projetos conjuntos, integrando também extensão, ensino e pesquisa. A partir de 1999, tal rede de incubadoras se integra, como um programa permanente, à Fundação Unitrabalho, que integra universidade e trabalhadores (Singer, 2002). Hoje existem ITCP's em 37 universidades do país (Pereira, 2007). De acordo com Singer (2000: 25), as ITCP's "se dedicam à organização da população mais pobre em cooperativas de produção ou de trabalho, às quais dão pleno apoio administrativo, jurídico-legal e ideológico na formação política, entre outros".

As ITCP's priorizam o atendimento e incubação de grupos socialmente excluídos, com

[1] Coopfaxina não é o nome verdadeiro da cooperativa escolhida como "caso" na pesquisa, é um nome fictício que indica o ramo de atividade do empreendimento.

baixa escolaridade, muitos dos quais formados predominantemente por mulheres. Singer (2000), ao dizer que a economia solidária pode estar presente em diversos tipos de empresas, faz uma classificação simples em três tipos de empreendimentos: cooperativas de produção industrial e de serviços com capital abundante, cooperativas de pequeno capital que utilizam tecnologias herdadas por empresas que as antecederam, e pequenas associações de trabalhadores marginalizados ou grupos estigmatizados que desenvolvem alguma atividade produtiva. Neste último grupo estão também as cooperativas de trabalho, que têm como capital, geralmente, apenas a força de trabalho dos cooperados, vendendo serviços. É nesse grupo, portanto, que, em geral, se encaixam as cooperativas populares incubadas. O autor menciona o risco de tais cooperativas de trabalho se aproximarem demais de empresas de mão-de-obra e falsas cooperativas.

A INCOOP/UFSCar – Incubadora Regional de Cooperativas Populares – foi criada em abril de 1999. A idéia, na época, era construir um conhecimento interdisciplinar, integrando ensino, pesquisa e extensão, com a atuação de docentes, técnicos e alunos de graduação e pós-graduação de diversas áreas. Assim diz parte de um texto de docentes envolvidos com o projeto à época (Valencio, Shimbo & Eid, F, 2000):

> Assim, a geração de renda e de trabalho no país pode ter como alternativa a formação de cooperativas populares que atendam as necessidades da população mais carente e formem um conjunto de empreendimentos variados que, juntos, poderão formar um setor econômico viável e eficiente, na perspectiva da construção da economia solidária. É nesse sentido que se coloca o papel social da Incubadora Regional de Cooperativas Populares na motivação, na formação e no desenvolvimento das cooperativas populares de trabalho.

A INCOOP/UFSCar, como as outras incubadoras, procura atender pessoas carentes e grupos marginalizados, que seriam trabalhadores desempregados, informais ou precarizados, moradores de bairros de baixa-renda e grupos de pessoas com necessidades especiais, atuando junto a comunidades urbanas e rurais, segundo informações da própria INCOOP.

É importante dizer também que os grupos incubados, no início dos trabalhos da INCOOP, eram escolhidos a partir de um levantamento de setores excluídos na região. Atualmente, o atendimento aos grupos normalmente acontece também a partir de demandas dos próprios grupos interessados, editais publicados por agências financiadoras, de prefeituras da região e de outras instituições. Para a INCOOP, a incubação consiste em um processo de troca e construção de saberes, rompendo-se a barreira entre saber popular e erudito e socializando-se os conhecimentos, e a idéia é que além de geração de renda, a experiência

com a Economia Solidária propicie a emancipação socioeconômica, política e ambiental dos sujetos. Isso não quer dizer, porém, que esse ideais são necessariamente alcançados.

Podemos dizer que o processo de incubação, de maneira geral, inclui, de acordo com a própria INCOOP/UFSCar, as seguintes atividades: processar demanda apresentada por diferentes atores sociais para incubação de empreendimentos solidários; identificar população em potencial para formação de empreendimento solidário; caracterizar diferentes fatores envolvidos no processo de incubação; apresentar a economia solidária como possibilidade de organização para geração de trabalho e renda; apoiar a organização inicial do grupo; elaborar proposta de trabalho, em conjunto com participantes do grupo a ser incubado; promover formação dos membros do grupo para o cooperativismo de forma contínua e permanente; promover escolha de atividade econômica pelo grupo; promover condições para capacitação técnica; promover formação contínua e permanente dos membros para a autogestão administrativa; promover elaboração de normas de funcionamento do empreendimento, de maneira participativa; assessorar grupo para legalização do empreendimento; assessorar grupo para implantação de sistema de monitoramento por meio de indicadores, para implementação do empreendimento e para participação em redes de cooperação e em iniciativas do movimento de economia solidária.

A Coopfaxina, principal empreendimento incubado pela INCOOP/UFSCar, iniciou suas atividades no ano de 1999, está completando, portanto, neste ano, uma década de existência. A cooperativa surgiu a partir da iniciativa da INCOOP/UFSCar, a qual também iniciava suas atividades de incubação no mesmo ano. A INCOOP, partindo de um mapeamento, realizado por pesquisadores da própria UFSCar, que identificou os bolsões de pobreza da cidade de São Carlos, escolheu o bairro onde se encontra a cooperativa como território onde se poderia formar o primeiro empreendimento.

O passo seguinte foi visitar o bairro e começar a convidar os moradores a participar de reuniões, juntamente com uma equipe da UFSCar, em que seriam discutidas possibilidades de trabalho e obtenção de renda dentro do bairro. Essa divulgação foi feita, principalmente, através de um carro de som que circulava pelo bairro onde hoje se situa a cooperativa e adjacências. Começaram, então, a se realizar as primeiras reuniões. Quando questionadas sobre quais atividades profissionais sabiam e gostariam de realizar, as pessoas presentes, já na maioria mulheres, falaram sobre o trabalho de faxina, mesmo porque boa parte delas fazia ou já tinha feito "bicos" como faxineiras.

O grupo de mulheres do bairro, então, em conjunto com a incubadora, começou a trabalhar nesse sentido: redigiu o estatuto do empreendimento, a incubadora procurou dar uma

formação inicial em economia solidária e cooperativismo e conseguiu meios para que as mulheres fizessem alguns cursos para lidar com alguns tipos específicos de faxina. Apesar de o grupo já contar com um número maior de interessadas, a primeira oportunidade efetiva de trabalho para o empreendimento foi no mesmo ano de 1999, quando surgiram oito postos de trabalho no restaurante universitário da Universidade Federal de São Carlos. O grupo decidiu, então, que as oito mulheres que assumiriam tais postos seriam aquelas que apresentassem "renda zero" ou tivessem as menores rendas familiares. Pouco tempo depois, foram abertos mais oito postos de trabalho na UFSCar e os mesmos critérios foram utilizados – já eram 16 mulheres trabalhando.

A partir disso, foram surgindo outros trabalhos eventuais e temporários de limpeza, propiciando oportunidades de trabalho para algumas outras cooperadas, até que, em 2003, surgiu uma licitação, realizada pela Prefeitura Municipal de São Carlos, para postos de trabalho de limpeza nos prédios municipais da área de saúde, notadamente as Unidades Básicas de Saúde e os prédios administrativos da Secretaria de Saúde. A Coopfaxina tentou participar de tal licitação, mas por um pequeno problema burocrático, relacionado aos prazos, a Cooperativa não conseguiu participar. Porém, a empresa que ganhou a concorrência acabou entrando em falência e não pôde levar em frente o contrato. Foi aberta, então, nova licitação, e, desta vez a Coopfaxina conseguiu participar e conquistou 25 postos de trabalho.

Em 2004, a prefeitura abriu nova licitação, desta vez para postos de trabalho nas escolas municipais e nos prédios relacionados à Secretaria de Educação, e aí houve um aumento bem grande e rápido nas proporções da cooperativa: a Coopfaxina ganhou 85 novos postos de trabalho. Por fim, em 2007 houve nova licitação da prefeitura, através da qual a Coopfaxina conseguiu se manter em alguns postos e conquistou ainda outros. Ao todo, foram 155 postos nos prédios da Educação e 31 postos nos prédios da Saúde. No início de 2009, a Cooperativa renovou os contratos de trabalho com a Prefeitura, e há garantia de continuidade dos postos de trabalho até o início de 2011. Além desses postos de trabalho junto à Prefeitura, a Coopfaxina tem hoje alguns postos de trabalho em prédios particulares, como em colégios e consultórios médicos. Também, não só essas pessoas que foram destinadas aos postos é que trabalham, há uma quantidade considerável de suplentes, algo entre 30 e 40 pessoas que são sempre chamadas a substituir os outros cooperados que faltam ou se ausentam por motivos diversos, sendo essa "circulação" de pessoas, inclusive, bastante grande.

A Coopfaxina tem uma Diretoria, um Conselho de Ética e um Conselho Fiscal. As assembléias gerais ocorrem mensalmente. Existe um fundo coletivo que pode ter usos variados. É recolhido o INSS de todos os cooperados, os quais também devem pagar uma

quota-parte para entrar na cooperativa. Abaixo, passaremos a apresentar alguns outros dados, mais quantitativos, que, a nosso ver, ajudam a compor um "perfil" da Coopfaxina.

A Coopfaxina conta hoje com algo em torno de 250 trabalhadores associados. Dizemos "algo em torno de" em função de incluirmos nesse número não só os cooperados e cooperadas que têm postos fixos de trabalho, mas também os suplentes. É necessário dizer também que esse número muda muito rápido, uma vez que a circulação de pessoas na cooperativa é relativamente grande, como mencionamos. De qualquer forma, a Coopfaxina é a maior cooperativa, em número de membros, de São Carlos. Do total de trabalhadores cooperados, aproximadamente 71% são mulheres e 29% são homens.

Os(as) sócios(as) da Coopfaxina pertencem às mais variadas faixas etárias, havendo cooperados e cooperadas de 20 até 65 anos de idade. Devemos realçar que várias pessoas que já estariam fora do mercado de trabalho, em função da idade, tiveram, através da cooperativa, a oportunidade de ter trabalho e renda. Percebemos que pelo menos 35% dos cooperados estão acima dos 40 anos de idade, o que representa algo em torno de 85 trabalhadores(as). Outro ponto que podemos destacar é que na cooperativa existem vários jovens sem experiência profissional e que lá tiveram sua primeira oportunidade de trabalho, efetivamente.

Outro dado importante é o grau de escolaridade, na medida em que também costuma ser um fator de seleção e exclusão no mercado de trabalho. Grande parte dos trabalhadores associados tem pouca ou nenhuma instrução: 20% desses trabalhadores são analfabetos e aproximadamente 45% tem ensino fundamental incompleto, do que depreendemos que apenas 35% dessas pessoas chegaram a ingressar no ensino médio.

Existem outros dados que podem ser destacados, como, por exemplo: aproximadamente 83% dos atuais associados tinham "renda zero" antes de sua entrada na cooperativa; há, entre os cooperados, dois portadores de necessidades especiais, no momento; há 11 mulheres na cooperativa que entraram para a mesma num momento em que estavam grávidas e, por essa razão, perderam seus antigos empregos.

É inquestionável que o surgimento e o crescimento da Coopfaxina possibilitaram que pessoas com poucas chances de conseguir um emprego ou um trabalho numa empresa comum ou no mercado de trabalho em geral, em função de baixa escolaridade, falta de experiência profissional, idade mais avançada, etc., conseguissem ter acesso à renda. Inclusive, muitos dos cooperados relatam que antes da existência da Coopfaxina no bairro era muito difícil conseguir trabalho em outros lugares em função de vários preconceitos associados à localidade, por ser um bairro muito carente e da periferia da cidade.

Infelizmente, porém, não são só aspectos positivos que devemos destacar. Muitos

problemas se colocam cotidianamente para o empreendimento, alguns dos quais, inclusive, têm ameaçado o funcionamento da cooperativa nos últimos tempos. Um deles refere-se a processos judiciais, ações trabalhistas, que foram movidos por ex-cooperados contra o empreendimento. Podemos dizer que esse tipo de acontecimento gera sempre mal-estar e preocupação na cooperativa (mesmo quando a cooperativa ganha a causa): primeiramente, o temor pelo lado financeiro, uma vez que perda de causa significaria retirada do fundo coletivo. Em segundo lugar, e talvez mais importante, é que fica claro para todos que não há, por parte de todos os cooperados, uma compreensão clara do que seria o cooperativismo, a autogestão, a economia solidária e outros valores importantes para a manutenção de um empreendimento desse tipo, do contrário não teria havido ações na justiça e nem o temor de outras possíveis novas ações[2]. Percebemos também, através desses acontecimentos, que não há segurança quanto à existência de cooperação entre os próprios cooperados.

O segundo problema refere-se aos TAC's – Termo de Ajuste de Conduta[3]. Os TAC's têm impedido ou dificultado que as cooperativas de trabalho participem de editais para contratos de trabalho em órgãos públicos, sob a alegação de que as cooperativas de trabalho seriam todas, por sua natureza, fraudulentas, uma vez que não têm uma produção específica, um produto final, teriam subordinação e, ao mesmo tempo, nenhum direito trabalhista garantido aos trabalhadores. Isso se deu primeiramente para órgãos federais e agora também é discutido nos âmbitos estadual e municipal. Essas questões são polêmicas e podem ser discutidas, porém não podemos esquecer é que deve haver outros interesses por trás desses TAC's, como os de empreiteiras de mão-de-obra, por exemplo.

Os trabalhadores da cooperativa e sua percepção em relação à economia solidária

Primeiramente, gostaríamos de destacar que nossa intenção ao escolher fazer a análise a partir da fala dos próprios trabalhadores cooperados foi tentar perceber, a partir daqueles que estão diretamente envolvidos no trabalho autogestionário, o que é possível esperar dessa recente onda cooperativista e da economia solidária. Kasmir (2007), tenta nos mostrar como o complexo de Mondragón foi reduzido a um discurso que não diz tudo sobre ele. Quando Kasmir decidiu conversar com os trabalhadores do complexo e recolher suas impressões,

[2] Quanto a essas questões, é importante deixar claro de que não temos nenhuma dúvida de que a cooperativa que estudamos trata-se de uma cooperativa "verdadeira", dentro da discussão que existe sobre cooperativas verdadeiras *x* falsas cooperativas.

[3] As informações relativas aos TAC's foram obtidas junto à assessoria jurídica da Coopfaxina. Ainda não temos dados mais precisos quanto à situação das cooperativas do Brasil, em geral.

percebeu que muito daquilo que se dizia sobre eles e sobre a organização do complexo não era condizente com a realidade, a autogestão não era praticada da forma que muitos pensavam. Da mesma maneira, queremos saber se o discurso sobre a economia solidária que circula e ganha força no Brasil (e, em outros lugares do mundo com outros nomes), principalmente através de políticas governamentais e textos acadêmicos de defensores do movimento, condiz com a realidade vivida pelos trabalhadores de empreendimentos autogestionários no cotidiano de suas atividades e, para tanto, nada melhor do que buscar o que eles próprios pensam sobre a economia solidária.

Nossas análises, nesta parte, estão baseadas nas entrevistas que realizamos com os trabalhadores do empreendimento e nas observações realizadas tanto nos espaços de trabalho dos cooperados como nas reuniões realizadas no escritório, sede do empreendimento. Faremos aqui uma divisão em três partes: "Trabalho", sobre trajetória ocupacional dos cooperados, seu trabalho na cooperativa e suas perspectivas de trabalho; "a apreensão dos valores e características da economia solidária e da autogestão", sobre a percepção que os trabalhadores têm do trabalho cooperado e autogestionário e da economia solidária; e "gênero, cooperativismo e economia solidária", que analisa as questões de gênero, dentro da Economia Solidária, a partir da fala dos trabalhadores e trabalhadoras.

- ***Trabalho***

Quanto às experiências profissionais anteriores dos cooperados entrevistados, podemos dizer que houve diversidade: entrevistamos pessoas cujo primeiro e único trabalho havia sido na Coopfaxina, entrevistamos pessoas que teve outros trabalhos anteriormente, mas nunca teve carteira assinada e conversamos também com pessoas com um passado profissional diversificado, mas ninguém havia trabalhado em alguma outra cooperativa. Chamou a atenção o fato de que, quando perguntados sobre o trabalho dos pais, a maior parte disse que os pais trabalhavam na lavoura, ou "roça".

Um fato a destacar na fala dos cooperados é que alguns deles, por diversas vezes, disseram ter um "emprego" na cooperativa e referiram-se à sua remuneração como "salário", termos provenientes do trabalho formal. Isso já é um indicador que nos leva a questionar o grau de compreensão que essas pessoas têm do trabalho autogestionário, uma vez que o esperado seria que eles se referissem a si mesmos como sócios ou trabalhadores associados e ao seu pagamento como "retirada", uma vez que em uma cooperativa onde não há funcionários contratados não há salário. Essa "confusão" com os termos do cooperativismo e do assalariamento foi observada não somente nas entrevistas, mas também nas reuniões, em

que estavam presentes, na maior parte das vezes, cooperados responsáveis pela administração, isto é, membros da direção e conselheiros.

Sobre a participação em assembléias, a maioria dos entrevistados afirmou participar regularmente, pois julgavam ser importante para se informar do que se passa com a cooperativa. Um cooperado disse que não participava porque não acreditava que isso pudesse ajudá-lo em qualquer coisa, melhorar sua condição. Disse ainda que caso participasse, questionaria vários pontos, como, por exemplo, em relação à falta de direitos dos cooperados, o que traria conflitos, segundo ele. Quando perguntados sobre o que achavam da entrada de novos sócios no empreendimento, a resposta basicamente foi que era bom, pois mais pessoas iriam sair do desemprego. Apenas uma cooperada, a qual está no empreendimento desde o início, disse que isso, ao mesmo tempo que era positivo para essas pessoas, era preocupante para a cooperativa como um todo, pois surgem vários novos problemas cada vez que a cooperativa vai aumentando em número de sócios. Isso mostra que, no geral, os cooperados pensam nas implicações individuais da entrada de novos sócios e não no coletivo, na organização da própria cooperativa, a qual não conhecem a fundo.

Quanto à existência de cooperação e colaboração entre os trabalhadores da cooperativa, os entrevistados, no geral, indicaram que falta união e colaboração na maior parte das vezes. Uma cooperada deu a entender que existe rivalidade e competição entre cooperados: "É bem difícil. Não tem muita união, né? (...) Eu trabalho aqui com outro rapaz, não o que está hoje, que é suplente, e a gente é unido (...) tem que ter cooperativismo. É difícil ter, normalmente um quer entregar o outro, quer estragar o serviço do outro" (Alice[4], cooperada com posto de trabalho em escola municipal). A mesma cooperada disse preferir trabalhar sozinha, quando questionada sobre sua preferência em trabalhar com homens e mulheres, o que indica uma compreensão deficitária do trabalho coletivo.

A grande maioria dos cooperados disse acreditar que todos os trabalhadores da cooperativa têm os mesmos direitos e deveres. Porém, um dos cooperados ressaltou que, na verdade, todos eram iguais na cooperativa, porém não conseguia reconhecer a existência de qualquer direito, apenas das obrigações. Ele questionou a falta de férias remuneradas, décimo terceiro salário e outros direitos trabalhistas. Chegou a dizer que via as cooperativas como locais de exploração. Percebemos que o cooperado desconhece certas normas que regem o funcionamento das cooperativas: "Dizem que somos sócios. Sócios de que? Não temos nenhuma vantagem, não tem férias, não tem absolutamente nada. (...) É só trabalho, trabalho.

[4] Os nomes dos cooperados e cooperadas aqui citados são fictícios.

Se tem deveres, direitos eu não vejo". (José, cooperado com posto de trabalho em prédio da educação).

Percebemos também que, apesar de não concordar com várias características da cooperativa, este cooperado lá permanece, sem se integrar plenamente ao empreendimento, lá estando apenas em função da renda que consegue auferir. O mesmo cooperado disse desconfiar da transparência da atuação da diretoria e/ou conselhos, mas reconhece que não participa das assembléias e reuniões. A maior parte dos cooperados, porém, dizem confiar nas pessoas que ocupam cargos administrativos, mas reconhecem que outros cooperados questionam certas atitudes da diretoria.

Algo que merece destaque é que todos os entrevistados acreditam que a maior parte dos trabalhadores da cooperativa gostaria de trocar seu trabalho por um outro que tivesse carteira assinada. Com isso, percebemos que não há uma vontade coletiva de fazer crescer a cooperativa e fortalecer o movimento da economia solidária. Quase todos os entrevistados admitiram que, se tivessem a oportunidade de trabalhar com carteira assinada, o fariam, deixando a cooperativa.

Sobre o que pensam em relação ao seu futuro na cooperativa, os trabalhadores, em geral, disseram algo semelhante ao que relatamos logo acima, de que continuariam na cooperativa enquanto fosse possível, mas a deixariam caso surgissem outras oportunidades. Inclusive, algumas falas mostram gratidão pela oportunidade de trabalho propiciada pela cooperativa, mas isso não é suficiente para fundamentar um ideal coletivo e cooperativo. As respostas sempre ficam, aliás, num nível muito mais individual, pessoal do que coletivo. Da mesma forma, os cooperados, em geral, se dizem gratos à cooperativa, mas prefeririam que seus filhos tivessem outro trabalho no futuro, que não viessem a trabalhar numa cooperativa. Na fala de uma das cooperadas, ela quer "uma coisa melhor" para o futuro de seu filho:

> Se eu arrumasse um outro serviço, numa firma, registrada, logicamente eu sairia, mas por enquanto eu tô gostando e gosto do lugar, não tenho que reclamar de nada. (...) Assim: aqui é legal, tudo, mas a gente não tem direito a muitas coisas, de nada. A gente só tem direito ao INPS. Décimo terceiro, essas coisas não tem. É bem complicado. Se eu arrumar outro serviço eu logicamente saio, registrado é melhor. (...) Um serviço melhor, né? [Sobre o que deseja para o filho]. Não, não é vergonha pra ninguém [trabalhar na cooperativa], mas a gente sonha bem alto (Mara, cooperada com posto de trabalho em escola municipal).

- ***A apreensão dos valores e características da economia solidária e da autogestão***

  Quase a totalidade dos cooperados já fez o curso de formação em cooperativismo, que

deveria ser oferecido a todos os sócios quando entram para a cooperativa. Os trabalhadores não comentaram muito sobre o curso, disseram apenas que acharam o curso bom e alguns destacaram que deveria haver outros cursos de capacitação. Poucos cooperados disseram ter participado de outras atividades (oficinas, palestras, etc.) promovidas pela incubadora ou pela Coopfaxina. As preocupações se mantêm num nível mais individual e, apenas quando este é atingido, é que ocorre algum tipo de mobilização, como percebemos participando de reuniões na cooperativa.

Em relação aos pontos positivos e os pontos negativos do trabalho numa cooperativa, alguns cooperados ressaltaram, pelo lado positivo, o fato de a cooperativa não discriminar pessoas em função de idade, escolaridade, experiência profissional. Uma das cooperadas disse que um dos pontos positivos também é que, caso ela resolva sair da cooperativa, no futuro poderá retornar, através do que vemos como alguns cooperados vêem seus trabalhos na cooperativa como "quebra-galhos":

> São várias coisas positivas que eu acho da cooperativa: não exige estudo, idade, só que tem pessoas que não valorizam realmente o serviço, porque tem serviço que exige idade, curso, se você não tiver um curso não entra, se não tiver experiência não entra, então é legal a cooperativa, é positiva por causa disso, não exige muitas coisas. Se eu entrar numa firma, caso não dê certo, ela não dá a oportunidade de novo de entrar. Então eu não saí definitivamente da cooperativa, aí eu vou, converso com a [nome da atual presidente da cooperativa] e ela vai me dar outra oportunidade, ela não vai tirar meu nome da lista. Então eu acho muito positiva a cooperativa por causa disso, ela não exige coisas que uma fábrica exige (Alice, cooperada com posto de trabalho em escola municipal).

Poucos entrevistados ressaltaram como ponto positivo o fato de não terem chefe, no que vemos que, ao menos, houve a percepção, por parte deles, de que não há hierarquia. O principal ponto negativo mencionado em relação ao trabalho cooperativo, foi o fato de não haver carteira assinada, isto é, não haver o acesso a certos direitos tradicionalmente associados ao assalariamento, como fundo de garantia, férias remuneradas, afastamento por doença, etc. Uma das cooperadas, porém, ressalta que já rejeitou proposta de trabalhar com carteira assinada para continuar na cooperativa, por acreditar no empreendimento, mas devemos ressaltar que trata-se de uma cooperada que está na Coopfaxina desde sua fundação, que já passou pela experiência de fazer parte da diretoria e faz parte ainda de um dos conselhos. Ficou claro para nós, contrastando os dados obtidos através da participação nas reuniões da diretoria (com ou sem os conselhos) e os dados provenientes das entrevistas com os cooperados mais afastados da administração (que fazem o serviço de limpeza efetivamente)

que há mais compreensão sobre o cooperativismo e a autogestão quanto mais próximas as pessoas estão dos círculos administrativos.

Em relação às definições de "cooperativismo" e "economia solidária", percebemos que os entrevistados sentiram uma enorme dificuldade. Alguns preferiram não responder ou não sabiam responder. Os que se arriscaram deram respostas muito objetivas, dizendo algo como "cooperativismo é trabalhar unido". Houve ainda mais dificuldade para que falassem sobre economia solidária do que sobre cooperativismo. As pessoas disseram conhecer a expressão, mas não conseguiram defini-la. Da mesma forma, todos os entrevistados disseram acreditar que a maior parte dos cooperados não saberia o que é a economia solidária, e muito menos teria interesse e preocupação em fortalecê-la e divulgá-la na sociedade como um todo. Percebemos isso claramente através da fala de uma das cooperadas que é membro de um dos conselhos da cooperativa:

> "A maioria não sabe o que é economia solidária. A gente tenta chamar eles pra participar, pra esclarecer e eles não participam, não querem saber como é. Tem gente que só quer ir lá trabalhar, pegar o pagamento e pronto, não quer saber, não quer se informar. É pior pra pessoa porque fica por fora, não aprende, (...) falta interesse" (Valquíria, cooperada com posto de trabalho em prédio da educação e membro de conselho).

- ***Gênero e economia solidária***

A Sociologia do Trabalho, quando se propôs a inserir a dimensão "gênero" em suas pesquisas abordou a questão, de maneira geral, apenas dentro da chamada "divisão sexual do trabalho". Em boa parte dos estudos mais recentes sobre economia solidária, por exemplo, tem-se observado uma concepção generalizante da categoria "mulheres", uma associação do feminino com o trabalho doméstico e com a maternidade, um entendimento de uma continuidade natural entre sexo (no sentido biológico) e gênero nas análises. Esse tipo de visão mostra como a economia solidária pode se constituir em uma via importante de acesso das mulheres ao trabalho, o que é de inquestionável importância, mas através de uma perspectiva que enfatiza como a economia solidária pode propiciar que essas mulheres conciliem a maternidade com o trabalho, os afazeres domésticos com o trabalho, o casamento com o trabalho, isto é, a mulher conciliando seu "papel tradicional como mulher" com o trabalho, no caso o trabalho autogestionário. Porém, ao falarmos sobre gênero, vemos a necessidade, justamente, de questionar esse "papel", tentando observar que mudanças têm ocorrido nele e procurando não reforçar as hierarquias de gênero.

Hirata reconhece que a introdução de uma perspectiva comparativa entre homens e mulheres na Sociologia do Trabalho começou a questionar os fundamentos dessa área e suas correntes hegemônicas, que tinham como base o modelo masculino do trabalhador (Maruani & Hirata, 2003). É claro, isso foi um passo importante, que não pode ser desprezado, mas não é tudo. Não basta falar do aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, de suas condições de (precariedade de) trabalho, das diferenças entre os salários de homens e mulheres. É possível ir mais além.

Muitos estudos, nas últimas décadas e em função das transformações advindas com a reestruturação produtiva, têm procurado mostrar como tem aumentado a inserção das mulheres no mercado de trabalho, mas, ao mesmo tempo, como tal inserção tem se dado, em sua maioria, em trabalhos precários e desvalorizados socialmente. Hirata (Maruani & Hirata, 2003) destaca a forte progressão da atividade feminina, tanto no setor formal quanto no setor informal da economia, mas mostra que, se certas mulheres conseguem agora ter acesso a posições profissionais de prestígio e bem remuneradas, como engenheiras, médicas, professoras universitárias, advogadas, etc., por outro lado, a grande maioria delas são trabalhadoras ditas "não qualificadas", tendo empregos mal remunerados e de pouca valorização social, como os serviços pessoais (faxineiras, empregadas domésticas), os serviços de saúde (como as atendentes de enfermagem) ou de educação (professoras primárias). Além desses, Araújo *et al* (Araújo *et al apud* Perticarrari, 2007) destaca ainda alguns outros nichos ocupacionais em que sempre predominou a mão-de-obra feminina, quais sejam, as ocupações administrativas ou burocráticas (secretárias, recepcionistas, auxiliares de escritório), ocupações relacionadas à alimentação (cozinheiras) e costura, e não podemos esquecer do setor de beleza e vestuário.

Posthuma destaca que o trabalho feminino é marcado por diversos tipos de exclusão, como a segregação setorial e em determinados grupos de ocupação, pequenas chances de ascensão profissional, trabalho em condições precárias ou no setor informal, menor remuneração por hora trabalhada, baixa mobilidade social, entre outros (Posthuma *apud* Perticarrari, 2007). Todos esses dados são inegáveis e compõem um quadro da realidade atual da inserção do trabalho feminino no mercado. Porém, queremos aqui tentar extrapolar essa análise nos utilizando de outros autores que podem nos fornecer um instrumental de análise para que possamos ver a questão do gênero a partir de outro foco, o que nos auxilia a aprofundar e complementar a discussão referida acima.

Rubin discute o sistema sexo-gênero como "conjunto de arranjos pelos quais a sociedade transforma a sexualidade biológica em produtos da atividade humana, e no qual

estas necessidades sexuais transformadas são satisfeitas" (Rubin, mimeo), e o considera como parte da vida social em que ocorre a opressão das mulheres e minorias sexuais. A autora parte, não do biológico, mas da cultura, e destaca que identidade de gênero envolve mais que relações de procriação.

Outros autores, e especialmente as autoras feministas aprofundam e desdobram a discussão, mas é Butler (2003) que vai desenvolver a idéia da "heteronormatividade", isto é, a noção de que os padrões de relação heterossexual regem todas as relações, inclusive a dos homo-orientados, o que acaba por reproduzir a ordem social. Butler faz toda uma retomada da noção de gênero, na verdade faz uma crítica genealógica, tarefa que se centra no falocentrismo e na heterossexualidade compulsória.

Butler faz a crítica da utilização da categoria "mulheres" pelo feminismo:

> Não basta inquirir como as mulheres podem se fazer representar mais plenamente na linguagem e na política. A crítica feminista também deve compreender como a categoria das "mulheres", o sujeito do feminismo, é produzida e reprimida pelas mesmas estruturas de poder por intermédio das quais busca-se a emancipação (Butler, 2003: 19).

Segundo Butler, não há uma base universal para o feminismo, e nem uma opressão única de gênero. A categoria "mulheres" é algo construído a partir do masculino, de uma sociedade androcêntrica, aliás, o problema das identidades de uma forma geral é que são colocadas nos mesmos termos do poder. Inclusive, questiona em que medida a identidade é um ideal normativo e não uma característica descritiva da experiência. O gênero depende dos contextos e das intersecções políticas e culturais.

Silva (2006), analisa como a transversalidade de gênero estava sendo abordada nas políticas públicas de promoção de igualdade de gênero entre trabalhadores e trabalhadoras no meio rural, e parece trazer uma visão mais abrangente do conceito de "gênero". A discussão vem justamente criticar a confusão que normalmente se faz, principalmente no âmbito do Estado, entre os termos "gênero" e "mulheres". Diz que, na verdade, as políticas públicas a que se refere e que são definidas como "de gênero" são, na verdade, políticas "de mulheres", na medida em que, em grande parte, reiteram e reproduzem papéis sociais tradicionais. Silva diz que o que chama de "políticas públicas para as mulheres" tem centralidade no feminino como parte da reprodução social, o que não leva em conta o significado estabelecido nas relações entre os gêneros. A visão, nessas políticas, é que gênero tem uma correspondência natural e fixa com o sexo no seu sentido biológico, determinado pelo nascimento (homem/mulher).

Bonet (2005) afirma que a inclusão de não-discriminação de gênero entre os princípios cooperativos é recente, é uma demanda que tem se colocado desde 1995. Destaca que se a Economia Social prega a igualdade e a não discriminação entre as pessoas, também espera-se que consiga propiciar uma maior igualdade entre homens e mulheres. No entanto, devemos considerar que Bonet está analisando a realidade espanhola e que "Economia Social" e "Economia Solidária" não são sinônimos. Assim, podemos discutir alguns aspectos em relação ao Brasil: se a mulher que está no movimento da economia solidária é menos discriminada que a que se encontra no mercado de trabalho convencional, se ela está mais livre dos estereótipos e das opressões a que foram submetidas historicamente as mulheres, quais são as mulheres que estão no movimento e como se posicionam, além de outras questões relacionadas.

Nossa pesquisa privilegia o trabalho de limpeza ou faxina, o qual, além de considerado de pouca qualificação e reconhecimento social, é tradicionalmente associado ao trabalho doméstico e feminino. Percebemos também que outras cooperativas incubadas normalmente seguem a mesma linha, ou seja, realizam o trabalho de costura, de cozinha, de cuidado de pessoas, entre outros. O que parece, então, para quem observa de longe é que, quando certo número de mulheres se juntam, as únicas coisas que elas podem fazer são trabalhos que elas aprenderam em sua formação doméstica para serem meninas, para serem mulheres. Elas levam para a esfera profissional o valor que aprenderam em casa, qual seja, o de serem "cuidadoras", de forma que fica parecendo que elas são mais aptas naturalmente a esses trabalhos por serem mais delicadas, mais cuidadosas, o que apenas reforça estereótipos e mantém as hierarquias de gênero. O trabalho também fica desvalorizado, visto parecer um prolongamento do espaço doméstico.

Nas cooperativas de maior porte e maior capital, a situação não parece ser melhor para as mulheres, uma vez que normalmente mantém-se uma distinção dos "trabalhos de homens" e "trabalhos de mulheres", de forma que quase não encontramos, por exemplo, mulheres trabalhando em uma indústria metalúrgica recuperada, e aí retornamos à velha divisão sexual do trabalho e todos os preconceitos que ela traz consigo.

Sobre a divisão dos trabalhos no espaço da casa, uma cooperada disse que ela fazia o serviço e que o marido "ajuda" e, como querendo justificar, complementou "o trabalho dele [que é pedreiro] é mais pesado que o meu". A cooperada disse ainda que lavar banheiro, por exemplo, é um trabalho que a mulher sabe fazer, e que os trabalhos mais complicados ou arriscados são para os homens. Apenas nessa fala já podemos destacar duas questões muito importantes: primeiramente, percebemos que o discurso da cooperada internaliza a concepção

dominante de que o trabalho de faxina é “leve” e de que as mulheres realizam esses trabalhos “mais leves” porque são naturalmente mais frágeis e delicadas; em segundo lugar, o fato da cooperada dizer que o marido “ajuda” significa que, no fundo, ela entende que o serviço da casa é obrigação dela.

Quanto ao primeiro ponto, podemos refletir: o trabalho de faxina é mais “leve”, fácil ou seguro do que outros trabalhos considerados masculinos ou essa é uma crença construída ao longo do tempo e que reforça as hierarquias de gênero e as estruturas sociais de poder, nas quais os homens ocupam as posições principais? Também, sob essa justificativa de serem mais frágeis e mais delicadas, as mulheres têm sido alocadas em trabalhos menos valorizados socialmente e que as têm exposto a outros tipos de riscos e prejuízos. Trabalhar com a limpeza de um hospital, durante oito horas por dia com exposição ao risco de contaminações de diversos tipos, por exemplo, não pode ser considerado um trabalho “leve”, nem delicado.

Também, essa cooperada não foi a única a dizer que o companheiro “ajuda” em casa. Em uma oficina sobre gênero, promovida pela incubadora junto às trabalhadoras associadas, muitas utilizaram essa expressão. Inclusive, aquelas que relataram que o companheiro “ajuda” com algum trabalho doméstico, consideram-se privilegiadas, consideram-se “muito bem casadas”, isso porque, embora não admitam, elas têm a idéia implícita de que essas atividades são obrigação da mulher.

Todos os entrevistados acreditam que o trabalho doméstico deve ser dividido, ou porque homem e mulher trabalham fora ou porque seria justo que as atividades fossem partilhadas por todos os que habitam a casa, mas, em outros momentos das entrevistas as pessoas acabam revelando a crença de que o trabalho doméstico cabe à mulher. Além disso, todos acham que o trabalho deve ser dividido, mas quem realiza a maior parte das atividades, efetivamente, são as mulheres da residência. Outra idéia amplamente e historicamente difundida é que o trabalho doméstico não é trabalho. Um cooperado entrevistado, por exemplo, quando perguntado a respeito do trabalho dos pais, disse: “minha mãe nunca trabalhou, sempre cuidou da casa” (José, cooperado com posto de trabalho em prédio da educação). Esse mesmo cooperado disse que acredita que o trabalho doméstico deve ser dividido, mas quem o realiza em sua casa é a mulher e a filha, apesar de morarem três homens no mesmo local.

A oficina sobre gênero realizada na cooperativa e as entrevistas realizadas nos permitiram observar também que os homens costumam ter como atividades de lazer ir a bares, jogar futebol ou sinuca, fazer “churrasquinho” com os amigos, enquanto a atividade da

maioria das mulheres nas horas vagas é cuidar da casa e dos filhos. Maruani (Maruani & Hirata, 2003: 26) nos fala exatamente sobre isso:

> qualquer que seja o contexto social, o direito ao emprego, para as mulheres, vem antes do direito ao tempo livre. Tudo indica que, de fato, o que é geralmente designado no masculino neutro como tempo livre é, para a maioria das mulheres, tempo de trabalho doméstico e familiar.

Outro ponto importante que percebemos nas falas, desta vez em especial nas femininas, é que as mulheres teriam mais tendência a conturbar as relações de trabalho, no sentido de que seriam mais "fofoqueiras", "promoveriam mais intrigas". No entanto, sabemos que este é outro preconceito disseminado na sociedade e, uma vez que a cooperativa é formada, em sua maioria, por mulheres, é provável também que existam mais mulheres do que homens envolvidos em conflitos. Nesse sentido, disse uma cooperada: "Eu prefiro trabalhar com homens. Mulher é muita encrenca. (...) Eu vejo nos outros postos onde as meninas trabalham juntas e é só briga, reclamação, ficam jogando serviço uma pra outra" (Luiza, cooperada com posto de trabalho em prédio da educação). Devemos destacar também que a maior parte dos(as) entrevistados(as) afirmam existir preconceito em relação a homens que realizam o trabalho de faxina, em função de este estar sempre associado ao feminino.

Pudemos perceber que muitas das mulheres com que conversamos são responsáveis pela renda da casa onde vivem, percebemos que a estrutura familiar realmente não é única, de forma que grande parte das cooperadas já tiveram mais de uma união estável, têm filhos de casamentos diferentes, algumas contaram histórias de como deixaram lares em que sofriam desrespeito ou mesmo violência por parte de companheiros. Isso não se refere somente à questão de gênero, as instabilidades decorrem também de situações de classe, são variáveis que estão imbricadas. Conversamos com mulheres que tomaram a decisão de não mais se casarem ou coabitarem com seus companheiros. É claro que não podemos deixar de mostrar como certos estereótipos e preconceitos permanecem, inclusive na fala de algumas mulheres, inclusive, mas isso serve exatamente para mostrar que não é porque existe um discurso de autonomia e emancipação da mulher, dentro da economia solidária, que esta realmente mudou de condição na sociedade. Há muito a ser feito nesse sentido e não basta discursos, há a necessidade de mudanças nas práticas, e, nesse sentido, procuramos mostrar as mudanças reais, que não deixam de existir, como também as permanências, as quais, evidenciadas, podem ser revistas, se o objetivo for uma real transformação.

Conclusões

Percebemos que a maior motivação para a maioria dos trabalhadores estarem na cooperativa seria a obtenção de renda num contexto em que o mercado de trabalho apresentaria vários obstáculos à inserção desses trabalhadores, e não um ideal de transformação social e de crença no cooperativismo. Pudemos observar isso não somente pelos números apresentados no perfil da Coopfaxina, mas principalmente pela fala dos(as) trabalhadores(as), muitos dos quais apontaram como uma das vantagens da cooperativa em relação a outros tipos de trabalho o fato de esta dar oportunidade de trabalho mesmo quando as pessoas ultrapassaram a idade desejada para a maioria dos empregos comuns, ou quando elas não têm experiência de trabalho, ou quando elas têm poucos anos de estudo.

A maioria dos cooperados não tem clareza sobre o que é o cooperativismo, a autogestão e a economia solidária, bem como não incorporam, em geral, em suas práticas sociais, os princípios associados ao cooperativismo e que a incubadora gostaria que fossem disseminados. Como dissemos acima, a principal preocupação dos cooperados é garantir sua sobrevivência, é ter um trabalho que resulte em renda. Diante da possibilidade de trocar o trabalho na cooperativa por um trabalho numa empresa convencional, com carteira assinada, quase todos disseram que o fariam, sem refletir sobre os valores tradicionalmente associados ao cooperativismo.

Algo, por exemplo, que ficou evidente para nós durante as visitas feitas à cooperativa e durante as reuniões de que participamos, tanto na cooperativa quanto na incubadora, é a situação de instabilidade vivida por esses empreendimentos e seus trabalhadores. Não são poucos os fatores que constantemente ameaçam a cooperativa: questões judiciais, pressões internas e externas, falta de conhecimento sobre o cooperativismo (tanto daqueles que estão dentro da cooperativa como da sociedade de maneira geral), entre outros fatores.

Em relação aos processos judiciais contra a cooperativa, por exemplo, um dos fatores que podem ter levado a essa situação, foi a falta de uma formação continuada para o cooperativismo, a qual poderia, aos poucos esclarecer os cooperados sobre as normas que regem o funcionamento de uma cooperativa e sobre os princípios que estão na origem do cooperativismo, uma vez que é propósito, tanto da incubadora quanto da Coopfaxina, que tal empreendimento faça parte do movimento da economia solidária.

Devemos destacar que parte dos problemas por que passa a cooperativa nos últimos anos, também poderia ser evitada se a cooperativa não tivesse se prendido a, basicamente, uma única fonte, isto é, aos postos de trabalho na prefeitura. Essa é uma das causas que leva algumas cooperativas à falência. Realmente, estar presa a uma única fonte de trabalho, a um

único contrato não é seguro, é instável, pois qualquer fator que ameace a manutenção desse contrato é uma ameaça à própria continuidade da cooperativa. Também, isso nos leva a questionar sobre o quão autônomo é um empreendimento que presta serviços para um único cliente, daí a necessidade de diversificar os clientes.

Observamos também que nem todas as promessas relativas às relações de gênero estão sendo cumpridas pelo movimento da economia solidária, pelo menos no "caso" estudado. Muitos preconceitos e estereótipos permanecem, embora o discurso solidário se coloque como mais emancipador nesse sentido.

As mulheres cooperadas fazem parte daquela maioria de mulheres cuja inserção no mercado de trabalho se deu pela via das ocupações mal remuneradas e pouco valorizadas socialmente. Pudemos perceber que, apesar de a economia solidária trazer todo um discurso de aumento de autonomia, emancipação, o fato é que elas permanecem numa situação de instabilidade, ganhando pouco e sofrendo certas discriminações em função de realizarem a atividade de faxina e, por serem prestadoras de serviços. É importante destacar que não estamos desmerecendo o fato de essas mulheres conseguirem ter acesso a trabalho e renda por via da cooperativa (mesmo sendo, como vimos, pouco escolarizadas, muitas consideradas acima da idade requerida pelo mercado de trabalho convencional, etc., características que dificultariam sua inserção no mercado de trabalho), mas queremos mostrar que sua situação não parece muito melhor que a da maioria das mulheres no mercado de trabalho hoje.

Em segundo lugar, o trabalho de limpeza é historicamente associado à mulher, e parece uma extensão do trabalho doméstico, também historicamente considerado como atribuição da mulher, o que faz com que esse tipo de trabalho seja menos valorizado, considerado "leve" e de fácil realização. Dessa forma, as hierarquias de gênero não são questionadas de maneira contundente e certos estereótipos permanecem. Pudemos perceber que isso não só se reproduz por quem está "de fora", mas as próprias falas de cooperados em entrevistas e outras conversas informais mostram que não há um esforço dentro da cooperativa para mudar essas percepções, que não são apenas dos homens cooperados, mas também das mulheres.

Referências Bibliográficas

Atlas da Economia Solidária no Brasil 2005. Brasília: MTE, SENAES, 2006.

BONET, Maria Antonia Ribas.: "Mujer y trabajo en la economía social". Editorial CES:

Madrid, 2005.

BUTLER, Judith. Problemas de Gênero. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

KASMIR, Sharryn. "O modelo Mondragón como discurso pós-fordista". In: LIMA, Jacob C. (org.) *Ligações Perigosas: trabalho flexível e o trabalho associado*. São Paulo: Annablume, 2007.

MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (org.). *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003.

PEREIRA, M. C. C.: *Experiências Autogestionárias no Brasil e na Argentina*. 165 f. Dissertação (mestrado em Educação), Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

PERTICARRARI, Daniel. *Foi com o trabalho que me tornei homem: trabalho, gênero e geração*. Tese (Doutorado), Universidade federal de São Carlos, 2007.
RUBIN, Gayle. Tráfico de Mulheres (Mimeo). Tradução Inédita em Português.

SILVA, Berenice G. da. "A transversalidade de gênero no contexto do desenvolvimento rural". In: Anais do VII Congresso Latino-americano de Sociologia Rural, 2006.

SINGER, Paul. "Economia Solidária: um modo de produção e distribuição". In: SINGER, P & SOUZA, A. R. *A economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego*. São Paulo: Contexto, 2000.

_____. "A recente ressurreição da economia solidária no Brasil". In: SANTOS, B. S. (org.), *Produzir para viver: os caminhos da produção não capitalista*. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2002.

VALENCIO, N. F.; SHIMBO, I.; EID, F.; et all. "Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares: uma experiência universitária em prol da transformação social". In: THIOLLENT, M.; SOARES, R. L. S.; ARAÚJO FILHO, T. (org.). *Metodologias e experiências em Projetos de Extensão*. Rio de Janeiro: Editora da Universidade Federal Fluminense, 2000.

O TRABALHO INFANTIL VALE A PENA? UM LEVANTAMENTO DOS ARGUMENTOS A FAVOR E CONTRA ESTA PRÁTICA

André Luiz Pires Muniz
Doutorando em Economia
Universidade Federal de Uberlândia (UFU)
Minas Gerais – Brasil
E-mail: andreluizmuniz@hotmail.com

SEÇÃO: 8- Discriminação e precariedade no trabalho, trabalho degradante e trabalho decente

Resumo
É amplamente reconhecido que esta forma de trabalho gera apenas malefícios, não só para as crianças que trabalham, como também para a sociedade em geral. Mas, enfim, se há este "amplo reconhecimento" de que o trabalho infantil é prejudicial para toda a coletividade, porque ainda existe esta forma de trabalho? Neste sentido, o objetivo geral deste trabalho é mostrar os argumentos a favor e contra o trabalho infantil na literatura relacionada ao tema e as respectivas limitações à estes argumentos. A idéia geral que norteia o desenvolvimento deste trabalho é a de que os argumentos a favor ao trabalho infantil são em sua essência limitados e na sua grande maioria inválidos. Constatou-se também que são raros os argumentos que justificam esta prática, e que a questão da insuficiência da renda familiar ainda é um dos principais argumentos que justificam o trabalho infantil.

Palavras-chaves: trabalho infantil, educação, trabalho precário.

O TRABALHO INFANTIL VALE A PENA? UM LEVANTAMENTO DOS ARGUMENTOS A FAVOR E CONTRA ESTA PRÁTICA

SEÇÃO: 8- Discriminação e precariedade no trabalho, trabalho degradante e trabalho decente

RESUMO

É amplamente reconhecido que esta forma de trabalho gera apenas malefícios, não só para as crianças que trabalham, como também para a sociedade em geral. Mas, enfim, se há este "amplo reconhecimento" de que o trabalho infantil é prejudicial para toda a coletividade, porque ainda existe esta forma de trabalho? Neste sentido, o objetivo geral deste trabalho é mostrar os argumentos a favor e contra o trabalho infantil na literatura relacionada ao tema e as respectivas limitações à estes argumentos. A idéia geral que norteia o desenvolvimento deste trabalho é a de que os argumentos a favor ao trabalho infantil são em sua essência limitados e na sua grande maioria inválidos. Constatou-se também que são raros os argumentos que justificam esta prática, e que a questão da insuficiência da renda familiar ainda é um dos principais argumentos que justificam o trabalho infantil.

Palavras-chaves: trabalho infantil, educação, trabalho precário.

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, a criança tem papel de destaque na sociedade e a infância é reconhecida como um período fundamental para o desenvolvimento do ser humano. Contudo, nem sempre a infância foi considerada como uma fase ímpar na vida de um ser humano. Este sentimento é relativamente recente e houve tempos em que a criança não tinha a devida importância dentro da família e da sociedade como ocorre atualmente.

Apesar de ser uma prática antiga, é apenas a partir da década de 90 que o trabalho infantil passou a ser efetivamente combatido, sendo tema de discussão da agenda de diversos governos e foco para a criação de diversas leis e políticas sociais voltadas à proteção das crianças e adolescentes, principalmente na América Latina, que juntamente com a África e Ásia se constituem nas principais regiões com elevada incidência desta forma de trabalho. Neste sentido, é difícil encontrar nos dias atuais, pessoas que defendam de alguma forma (pelo menos explicitamente) a prática do trabalho infantil.

É amplamente reconhecido atualmente que esta forma de trabalho gera apenas malefícios, não só para as crianças que trabalham, como também para a sociedade em geral. Mas, enfim, se há este "amplo reconhecimento" de que o trabalho infantil é prejudicial para toda a coletividade, porque ainda existe esta forma de trabalho? Quais são os argumentos a favor à prática de se utilizar a mão-de-obra de crianças para o desenvolvimento de algum tipo de atividade laboral? Até que ponto estes argumentos são realmente válidos? E os argumentos contra, realmente são suficientes e consistentes para que esta prática seja evitada e combatida? A partir destas questões específicas, o objetivo geral deste trabalho é mostrar os argumentos a favor e contra o trabalho infantil na literatura relacionada ao tema e as suas respectivas limitações.

A idéia geral que norteia o desenvolvimento deste trabalho é a de que os argumentos a favor ao trabalho infantil são em sua essência limitados e na sua grande maioria inválidos, devendo a criança realmente ter a oportunidade de uma vida saudável, repleta de boas

experiências, acesso à educação e evitar, desta maneira, o desenvolvimento de qualquer atividade laboral precocemente.

Visando realizar o estudo proposto, estruturou-se o trabalho da seguinte maneira: nas próximas duas seções descrevem-se os argumentos a favor e contra o trabalho infantil encontrados na literatura sobre a temática, discutindo e verificando até que pontos tais argumentos são efetivamente válidos. Na seção seguinte, procura-se descrever que o novo pensamento em relação ao trabalho infantil (de que o trabalho das crianças deve ser evitado, devido as especificidades psicológicas e físicas destes seres) é algo relativamente recente, que data o início dos anos 90. Procura-se, ainda nesta seção, mostrar que essa mudança ideológica em relação ao trabalho das crianças está estritamente relacionado com o advento e fortalecimento do pensamento neoliberal oriundo dos países desenvolvidos.

A revisão da literatura sobre os motivos que levam à necessidade do trabalho precoce permitiu constatar que são raros os argumentos que justificam esta prática, e que em sua essência estão relacionados com a concepção capitalistas de redução de custos e ampliação dos lucros das empresas. Notou-se também que a questão da insuficiência da renda familiar é um dos principais argumentos que justificam o trabalho infantil. A partir destas constatações gerais, acredita-se que as políticas sociais devam estar voltadas para auxiliar as famílias no complemento de suas rendas, permitindo que as mesmas possam retirar suas crianças das atividades laborativas e inserí-las no verdadeiro "mundo de criança".

2. ARGUMENTOS A FAVOR DO TRABALHO INFANTIL

Encontrar argumentos a favor do trabalho infantil na bibliografia sobre a temática pode ser comparado ao trabalho exercido por um garimpeiro. O garimpeiro em sua jornada de trabalho precisa de muitos dias de trabalho (e até mesmo meses) e de uma visão bem apurada e preparada, para encontrar entre águas e ambientes escuros e cheios de obstáculos um pequeno diamante ou uma pequena pepita de ouro. Assim foi o trabalho para se encontrar os argumentos a favor à prática do trabalho infantil.

Um primeiro argumento a favor do trabalho infantil esta relacionada com uma visão empresarial de busca por fatores de produção de baixo custo que permitam reduzir o custo de produção. Ou seja, como explicam White & O´Donnell (2001) e Dal-Rosso & Resende (1986) algumas empresas (e até mesmo pessoas, como no caso do trabalho infantil doméstico) vêem no trabalho das crianças (e até mesmo no trabalho de adolescentes) uma fonte muito abundante de mão-de-obra e que é bem mais barata do que a força de trabalho adulta na execução de uma mesma tarefa.

Além disso, argumenta-se que existam determinadas tarefas que só podem ser realizadas por crianças devido suas "habilidades insubstituíveis" como as particularidades físicas de pequeno porte que possuem permitindo, como por exemplo, desenvolver trabalhos na escavação, onde somente pequenas crianças tem a capacidade de entrar e rastejar pelos túneis estreitos, ou ainda, realizar atividades dos chamados "*nimble fingers*", que são àquelas crianças que com seus pequenos dedos são capazes de amarrar os nós em tapetes e outras atividades que necessitam de seu pequeno porte físico (DAL-ROSSO & RESENDE (1982) e KASSOUF (2002)).

Dal-Rosso & Resende (1982) e Spindel (1988) expõem ainda que as crianças trabalhadoras constituem-se em um segmento do mercado de trabalho que, devido sua incipiente experiência de vida no trabalho e em seus movimentos de autodefesa, acabam sendo controladas com mais facilidade pelos empregadores. Em outras palavras, o trabalho infantil é justificado e preferível porque as crianças se constituem em um mercado com menor capacidade de organização para lutar pelos seus direitos trabalhistas e humanos quando estes são violados.

Outro argumento comumente utilizado para justificar a inserção precoce da criança em uma atividade laboral é o fato de o trabalho ser uma alternativa para se evitar as ruas, que é fonte da ociosidade, das drogas e da marginalidade. Como explica documento do Ministério do Trabalho (MTE, 2002), ainda existe na mente de muitas pessoas a crença e o valor moral de que "(...) o trabalho seria precursor de um aprendizado que envolve responsabilidade, disciplina e socialização", ou seja, por detrás deste argumento está a idéia de que o trabalho dignifica e enobrece o ser humano, permite desenvolver suas habilidades e formar seu caráter.

Um último argumento a favor do trabalho infantil, e sem dúvida o principal dos já citados, refere-se às necessidades familiares que não são atendidas apenas com o trabalho dos adultos da residência. Argumenta-se, neste sentido, que o trabalho infantil acaba se tornando uma necessidade vital quando a renda do chefe da família não é capaz de satisfazer as necessidades básicas da família. O trabalho infantil, desta forma, é encarado como uma forma alternativa para complementar a renda familiar e fugir da pobreza, ou ainda, como Marques & Fazzi & Leal (2002) expõem, é a forma "natural" ao projeto de vida e sobrevivência das camadas populares da sociedade, ou seja, faz parte da própria lógica da estratégia de sobrevivência familiar.

Sintetizando o que foi exposto até o momento, existem opiniões a favor do trabalho infantil devido aos seguintes argumentos:

a) baixo custo da mão-de-obra infantil se comparada com a mão-de-obra adulta;

b) crianças possuem habilidades específicas que se adaptam de maneira mais adequada a certos tipos de serviços em comparação com mão-de-obra da população adulta;

c) a mão-de-obra infantil é preferível devido a sua incipiente capacidade de organização para lutar por seus direitos;

d) o trabalho infantil é uma forma de evitar a ociosidade e a marginalidade encontrada nas ruas, e;

e) é uma forma estratégica para a garantia da sobrevivência familiar.

Dentre os argumentos apresentados acima, apenas o último, relacionado com o fato de o trabalho infantil existir como uma forma estratégica para se garantir a sobrevivência da família parece ter justa razão de existir, pois a busca pela sobrevivência é intrínseca a vida de qualquer ser humano. O direito à vida é um direito universal garantido a toda pessoa, e é do instinto humano criar as condições para que este direito seja garantido e preservado.

Contudo, é preciso ponderar a validade deste argumento. Acredita-se que aceitar o argumento de que o trabalho infantil é justificável como uma forma para garantir a sobrevivência da família é um argumento que resolve o problema apenas no curto prazo, pois, no longo prazo o trabalho impedirá que a criança incremente seu capital humano ou até mesmo tenha sua saúde debilitada, restringindo suas possibilidades de ascensão profissional, e conseqüentemente de maiores ganhos futuros. Ou seja, apesar do trabalho infantil amenizar as dificuldades das famílias no curto prazo, não significa dizer que estes problemas irão ser resolvidos por completo no futuro. Pelo contrário, no longo prazo podem se repetir ou até mesmo se agravar.

Os argumentos descritos no item b (relacionado com as habilidades específicas das crianças) e d (que relaciona o trabalho infantil como uma forma de fuga da ociosidade e marginalidade), também merecem algumas ponderações quanto sua validade.

Como Kassouf (2002) aponta, utilizar a mão-de-obra das crianças pelo fato delas possuírem habilidades únicas para determinadas tarefas não se justifica mais nos dias atuais simplesmente devido aos avanços tecnológicos que ocorreram e acabaram por criar formas muito mais seguras e eficientes de desempenhar tais trabalhos (as "habilidades insubstituíveis" das crianças se tornaram substituíveis). A autora expõe que houve momentos históricos como a mecanização agrícola, por exemplo, que permitiu com que se reduzisse a demanda por trabalho infantil. Um exemplo claro disto pode ser encontrado na cultura

canavieira. A mão-de-obra das crianças é muito utilizada e prejudicada neste tipo de cultura e pode ser substituída (assim também como a própria mão-de-obra adulta) ao se introduzirem as grandes colheitadeiras. Gali (2001) ao analisar diversos trabalhos que tratam de como o trabalho infantil e o trabalho adulto interagem, chega a mesma conclusão de que as crianças não fornecem habilidades insubstituíveis e podem facilmente serem substituídos pelo trabalho adulto.

Inserir precocemente a criança em uma atividade laborativa para evitar a ociosidade ou para evitar a possibilidade dela se relacionar com a marginalidade e/ou com as drogas é outro argumento incorreto e simplista, e que para o qual existem alternativas muito melhores para a formação individual das crianças e que não provocam danos a sua saúde. As alternativas para isto seriam a de inserir as crianças em outras atividades escolares senão aquelas já desenvolvidas em seu cotidiano (como, por exemplo, cursos de informática ou de línguas) ou ainda em atividades culturais e esportivas, permitindo, além de evitarem que as crianças iniciem uma vida de criminalidade, desenvolver aptidões profissionais, tornando-as pessoas mais conscientes e saudáveis. Inserir a criança em uma atividade escolar, cultural ou esportiva permitiria, portanto, além de incrementar seu capital humano, ocupar o tempo das crianças com atividades que realmente desenvolvam de maneira saudável seu corpo e sua mente.

É amplamente reconhecido o impacto benéfico que muitos projetos sociais que envolvem o desenvolvimento de alguma atividade esportiva têm tido, por exemplo, nas favelas das grandes metrópoles do Brasil, permitindo com que muitas crianças não sejam influenciadas por marginais ou que não entrem no mundo das drogas. Exemplos de tais projetos podem ser encontrados na Fundação Cafu e as atividades desenvolvidas pelo Grupo Cultural Afro Reggae.

Obviamente que existe limitações para isto, pois não é em todos os lugares que existem projetos sociais com tais finalidades e nem todas as pessoas possuem recursos o suficiente para inserir seus filhos em atividades esportivas, culturais e de ensino além daquelas que são gratuitamente fornecidas pelo Estado ou por alguma outra entidade, porém, o que é importante ter-se em mente e que existem diversas alternativas além daquela de inserir a criança precocemente no mercado de trabalho.

Argumentar ainda que o trabalho gere para a criança o senso de responsabilidade, disciplina e socialização merecem também especial atenção e ponderações. Toda criança necessita da oportunidade de ser realmente criança, ou seja, brincar, aprender, estudar e se relacionar com pessoas de sua idade. Não se pode considerar o trabalho apenas como uma fase para o amadurecimento das crianças, pois, os sensos de responsabilidade, disciplina e socialização podem muito bem ser adquiridos com um convívio familiar e escolar saudável.

A criança conhece as regras do mundo enquanto o cria, e é garantindo uma infância rica em brincadeiras e oportunidades educacionais que a criança terá oportunidade de criar este mundo, adquirindo valores éticos, morais e afetivos que se constituirão na base para uma vida adulta mais feliz e saudável. Como descreve Jobim e Souza:

> (...) a criança que brinca de mãe e filha, de ser professora, tia, avó ou irmã assume na brincadeira regras de comportamento e mostra, além da sua compreensão dos papéis sociais, como domina na ação as regras de convívio social. Ser mãe ou filha, avó ou tia exige comportamentos específicos e estes emergem na brincadeira do faz-de-conta de forma exemplar (JOBIM E SOUZA, 1999, p. 50).

Assim, crianças que se inserem precocemente no mercado de trabalho têm contato com aspectos do cotidiano que tornam a vida adulta mais amarga. Por exemplo, crianças que trabalham nas ruas das grandes cidades no mercado informal e tem contato com bandidos de

diversos escalões, com a prostituição, com policiais violentos e com uma sociedade que de certa forma as ignora e finge que não as enxerga, acabarão reproduzindo em seus poucos momentos de diversão estas vivências, adquirindo desta forma, valores incorretos da vida, reproduzindo em sua vida adulta, aquilo que vivenciou enquanto criança, ou seja, se tornando bandida, prostituta, ou em um indivíduo em que não consegue enxergar os verdadeiros problemas que o cerca.

Neste sentido, a criança deve ser encarada como um indivíduo em processo de desenvolvimento e vulnerável devido suas particularidades físicas e psicológicas, mas também como um ser que participa do meio em que vive de forma ativa e interativa, recebedor e criador de cultura. Portanto, é importante compreender a infância como um período em que a criança pode ter a oportunidade de adquirir conhecimentos do mundo em que vive, fornecendo-a valores morais e éticos para se vivenciar harmoniosamente na sociedade, se tornando um indivíduo capaz de promover mudanças que tragam benefícios para toda a coletividade.

Já em relação aos argumentos a (baixo custo da mão-de-obra infantil se comparada com a mão-de-obra adulta) e c (a mão-de-obra infantil é preferível devido a sua incipiente capacidade de organização para lutar por seus direitos) pode-se tecer uma consideração geral. Estes argumentos estão vinculados a uma visão extremamente capitalista de mundo que têm o objetivo de adquirir o máximo de lucro possível a partir da exploração de uma mão-de-obra frágil, barata e sem poder de organização algum para manifestar seus anseios. Visão movida pelo egoísmo, que simplesmente esquece da importância que o período da infância tem para a vida futura de qualquer ser humano.

Mas seguindo a lógica empresarial de busca de lucros, torna-se importante expor que a produtividade do trabalho infantil é muito inferior à produtividade do trabalho de um adulto (CANAGARAJAH & NIELSEN, 2001). Mesmo tendo-se a situação em que as vantagens dos baixos custos superem a perda em produtividade, existem ainda grandes riscos aos empresários relacionados com as multas e punições no caso de se contratar a mão-de-obra das crianças, já que esta forma de trabalho é estritamente proibida pela legislação brasileira e pelas leis de diversos outros países (que procuram se adaptar as recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT). Em outras palavras, o que se esta argumentando é que a utilização da força de trabalho infantil pode trazer aos empresários maiores custos do que realmente se imagina. Existem custo que a "cegueira do lucro" não os deixa enxergar.

Enfim, as ponderações realizadas acima levam a crer que os argumentos a favor do trabalho infantil são limitados e errôneos (exceto no caso da necessidade do trabalho infantil como uma estratégia de garantia da sobrevivência familiar). A seguir serão analisados os argumentos contra o trabalho precoce das crianças.

3. ARGUMENTOS CONTRA O TRABALHO INFANTIL

Por outro lado, os argumentos contra o trabalho infantil, além de afirmarem que a redução do número de crianças desenvolvendo precocemente algum tipo de atividade tem impactos econômicos benéficos para a sociedade, levam em consideração um outro aspecto, deixado de lado pelos argumentos a favor já expostos: é o lado humano e social que engloba a temática. Como se notará na apresentação que se segue, os argumentos contra o trabalho infantil estão muito mais relacionados e preocupados com a proteção da criança, por ser um cidadão que, apesar de possuir os mesmos direitos que os demais, necessita de especial atenção e proteção por ser um cidadão ainda em processo de formação, tanto físico como psicologicamente.

Um primeiro fator contra apontado pela literatura está associado com o fato do trabalho infantil prejudicar o processo de aprendizagem da criança, e assim o incremento de seu capital humano. Argumenta-se que o trabalho desenvolvido pela criança muitas vezes impede que ela possa estar inserida no meio escolar e, mesmo quando ela consegue conciliar o trabalho com a escola, a fadiga, o cansaço e o estresse gerados pelo trabalho exercido durante outro período do dia, a impede de te um melhor aproveitamento e desempenho escolar, fato este que pode ser verificado nas altas taxas de reprovação e abandono escolar.

As informações disponíveis na Tabela 1 permitem ter uma noção do impacto que o trabalho possui sobre a escolaridade das crianças. Os dados desta pesquisa, realizada em Campinas (SP-Brasil) no ano de 2001, constatou que dentre 126 crianças e adolescentes que trabalhavam e estudavam, apenas 21 delas (16,7% do total de crianças), tinham um nível escolar adequado a sua idade, enquanto as demais 105 crianças possuíam alguma defasagem escolar como pode ser visualizado na distribuição da Tabela 1.

Tabela 1 – Defasagem escolar das crianças trabalhadoras de Campinas/SP – 2001

Anos de Defasagem Escolar	Nº de crianças	% do Total
0	21	16,7
1	46	36,5
2	32	25,4
3	16	12,7
4	8	6,3
5	3	2,4
Total	**126**	**100,0**

Fonte: Di Giovanni (2002, p. 17).

Como aponta ainda esta pesquisa, 33 crianças pesquisadas que não freqüentavam a escola discriminaram a necessidade de trabalhar, seguido pela questão da violência nas escolas, a má qualidade do ensino, desmotivação e a falta de vagas como sendo os principais motivos para ter parado ou nunca ter freqüentado a escola.

Outra pesquisa realizada pelo DIEESE (1997) com 1.419 crianças de sete a catorze anos de seis capitais brasileiras (Belém (PA), Recife (PE), Goiânia (GO), Belo Horizonte (MG), São Paulo (SP) e Porto Alegre (RS)) no ano de 1995 constatou fato semelhante aos resultados do estudo apresentado anteriormente. Verificou-se nesta pesquisa que a cidade com menor percentual de repetentes é Belo Horizonte, onde a metade das crianças já havia repetido o ano em algum momento, enquanto que São Paulo, Porto Alegre e Goiânia apresentaram índices de repetência acima de 60% e em Belém e Recife o percentual de entrevistados que já havia repetido o ano ultrapassava os 70%. As crianças entrevistadas ainda citaram a necessidade de trabalhar e a má qualidade do sistema educacional como os dois principais motivos para não estudarem.

Utilizando os dados das Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNADs), desenvolvida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) dos anos de 1995 e 2004, Muniz (2006) constatou que o número de crianças de 5 a 14 anos de idade que possuem alguma defasagem escolar sofreu uma importante redução no período em questão, porém, a porcentagem de crianças que trabalham e que possuem alguma grau de defasagem escolar é muito superior quando se comparada com o grupo de crianças que só estudam, indicando que o trabalho infantil realmente prejudica e influência de maneira negativa a aprendizagem da criança (dados na Tabela 2).

Tabela 2 – Porcentagem de crianças de 5 a 14 anos com defasagem escolar por categoria entre trabalhar e estudar – 1995 e 2004

Defasagem	Trabalha e estuda	Só trabalha	Só estuda	Não trabalha/estuda
		1995		
Sem defasagem escolar	14,9%	3,5%	29,3%	4,6%
Com defasagem escolar	85,1%	96,5%	70,7%	95,4%
Número de anos de defasagem escolar				
1 - 3	53,2%	43,3%	58,2%	46,2%
4 - 6	30,0%	42,5%	12,0%	41,6%
>6	2,0%	10,7%	0,5%	7,6%
		2004		
Sem defasagem escolar	31,8%	10,2%	58,9%	26,3%
Com defasagem escolar	68,2%	89,8%	41,1%	73,7%
Número de anos de defasagem escolar				
1 - 3	55,2%	61,8%	38,1%	48,9%
4 - 6	12,8%	23,4%	2,9%	20,3%
>6	0,2%	4,6%	0,1%	4,6%

Fonte: Muniz (2006, p. 128).

O principal problema associado a esta questão é a de que uma baixa ou precária escolaridade "(...) tem então o efeito de limitar as oportunidades de emprego a postos que não exigem qualificação e que dão baixa remuneração, mantendo o jovem dentro de um ciclo repetitivo da pobreza já experimentado pelos pais" (KASSOUF, 2002). A idéia acima exposta por Kassouf é justamente o que Barros & Mendonça (1990) chamaram de "**mecanismo de transmissão intergeracional da pobreza**", ou ainda de "***poverty trap***" como denominado por Udry (2003) e Wahba (2001). Oliveira & Pires colocam que:

> Os baixos níveis de escolarização empurrarão de forma inapelável o indivíduo ao subemprego, ao desemprego ou a ocupações de baixa qualificação e, portanto, de remuneração reduzida, reproduzindo a situação inicial de seus pais, num **ciclo vicioso** de pobreza extremamente perverso (OLIVEIRA & PIRES, 1995, p. 249).

A partir dos dados da PNAD de 1995, Kassouf (2002) constatou que o rendimento médio por hora dos homens de 20 a 60 anos variava positivamente com a idade em que começaram a trabalhar, ou seja, observou-se que quanto mais cedo estes homens se inserissem no mercado de trabalho, menores seriam seus rendimentos futuros. Verificou-se ainda neste estudo que grande parcela das crianças que estavam trabalhando tinham pais que começaram a trabalhar também muito cedo, se repetindo o ciclo da pobreza.

Um outro aspecto importante em se combater o trabalho infantil é o fato de ser um instrumento para que se possa promover um crescimento do mercado de trabalho para homens e mulheres, permitindo com que o problema da crise do emprego adulto seja pelo menos amenizado. Sabe-se que o trabalho infantil tem uma característica peculiar de ser muito mais barato que o trabalho de pessoas adultas, ou seja, cria uma massa salarial menor do que a massa salarial criada pelo emprego de homens e mulheres. Neste sentido, a redução do trabalho infantil permitiria fazer com que homens e mulheres fossem empregados e estes por sua vez recebessem uma renda superior (pelo menos comparada com a renda recebida pelos menores).

Essa maior massa salarial oriundo do trabalho adulto promoveria um efeito multiplicador muito superior na economia se comparado com o efeito da massa salarial criada

pelo trabalho infantil, promovendo-se, desta forma, um maior crescimento econômico, e de certa forma, uma menor desigualdade social. Contudo, apesar de teoricamente parecer uma possibilidade atingível não existem até o momento estudos que comprovam esta relação entre a redução do trabalho infantil e o crescimento econômico de um determinado país via acréscimo da massa salarial da população trabalhadora adulta.

Dentre a vertente contra o trabalho infantil, argumenta-se ainda, que o combate ao trabalho das crianças gera mais benefícios do que custos econômicos para a sociedade como um todo. É um argumento essencialmente economicista e que se baseia na análise custo e benefício da questão.

Uma pesquisa desenvolvida pelo Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC, 2003) procurou mensurar os custos e benefícios de se eliminar o trabalho infantil. Neste estudo, foi calculado a partir de 2000, os valores presentes para um período de 20 anos de todos os custos e benefícios em se erradicar as piores formas de trabalho infantil. Segundo este estudo, os benefícios superam amplamente os custos relacionados com a eliminação do trabalho infantil em todas as regiões em que se realizou a pesquisa. Este estudo explicita também que uma soma significativa de recursos seria necessária ser destinado no provimento de melhores condições da educação.

Seguindo ainda esta linha de pensamento, ou seja, a ótica econômica do problema do trabalho infantil, outros estudos demonstram que o trabalho infantil tem um impacto negativo sobre o crescimento econômico de um país. De acordo com Gali (2001), alguns canais de efeito como a acumulação de capital humano, a saúde, e a desigualdade de renda e gênero possuem amplo suporte empírico que os sustentam, ou seja, realmente há evidências de que estes canais são influenciados pelo trabalho infantil e afetam o crescimento e desenvolvimento econômico-social de uma nação, enquanto os demais canais (fertilidade, investimentos e mudanças tecnológicas) ainda possuem pouca evidência que os confirmem.

Mas, mais do que em termos econômicos, o combate ao trabalho infantil também envolve os aspectos sociais e humanos, relacionados principalmente com a questão da saúde e integridade física e psicológica da criança.

Um trabalho desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE-Brasil) mostrou quais são os aspectos particulares da fisiologia das crianças e quais os impactos que uma atividade laboral pode acarretar na sua saúde, tanto física como psicológica. É exposto neste trabalho que as crianças estariam sujeitas a deformações ósseas, redução da capacidade respiratória, um maior desgaste físico devido suas peculiaridades do sistema cardiovascular, engessamento do sistema neuro-psíquico (devido sua maior suscetibilidade as experiências desagradáveis) e uma maior desidratação se comparado com a desidratação ocorrida em adultos. Estes problemas, segundo este trabalho, são alguns dos inúmeros problemas e riscos que o público infantil esta sujeito ao se inserir precocemente no mercado de trabalho (MTE, 2002).

Resumidamente, como expõem Franklin *et al* (2001), o segmento do trabalho infantil é mais vulnerável às doenças e aos acidentes de trabalho devido essencialmente a:

> (...) imaturidade e inexperiência desse grupo de trabalhadores, distração e curiosidade naturais à idade, pouca resistência física, menor coordenação motora (quanto menor a idade), desconhecimento dos riscos do trabalho, tarefas inadequadas a sua capacidade e locais, e instrumentos de trabalho desenhados para adultos.

Como afirma Minayo-Gomez & Meirelles (1997), as atividades desenvolvidas pelas crianças estão em diversos setores da economia. Na agricultura desempenhando atividades pesadas e expostos a muitos riscos, associados à introdução de máquinas modernas e produtos

químicos. Na indústria, em ocupações perigosas como na fabricação de calçados e na construção civil. Nas ruas, como catadores de lixo, vendedores ambulantes e prostitutas, estando constantemente sob ameaça de violência dos bandidos e até mesmo da polícia. Até mesmo em casa, cuidando de crianças mais novas ou ajudando nas fazendas e negócios da família, durante tantas horas, que impossibilitam o divertimento e a dedicação à escola. Importante ainda frisar que as fontes de riscos à saúde das crianças podem diferir, dependendo do setor que elas se inserem para trabalhar, como demonstra o Quadro 1.

Quadro 1 – Riscos do trabalho precoce na infância de acordo com as atividades desenvolvidas

	Agricultura	Indústria	Comércio
Riscos	- Uso de ferramentas cortantes; - Transporte em veículos sem segurança; - Possibilidade de picada de animais peçonhentos; - Manipulação de agrotóxicos; - Manuseio de máquinas e equipamentos em más condições; - Esforços físicos excessivos e inadequados; - Excesso de jornada de trabalho.	- Exposição a temperaturas extremas de calor e frio; - Ambientes mal iluminados e sem ventilação; - Mobiliário inadequado; - Exposição a ruído intenso e a umidade excessiva; - Manuseio de máquinas sem proteção; - Jornada de trabalho excessiva; - Realização de trabalho em horário noturno; - Exposição à contaminantes atmosféricos (gases, valores e poeira).	- Excesso de jornada de trabalho; - Trabalho noturno; - Mobiliário inadequado; - Ambientes mal iluminados e mal ventilados; - Atropelamentos por exercícios de atividades em vias de trânsito de veículos.

Fonte: Franklin *et al* (2001, p. 84)

A saúde, ou mais especificamente a incidência de acidentes entre as crianças que trabalham é uma questão muito difícil de ser tratada devido à falta de informações ou ainda ao problema dos números oficiais serem parcialmente conhecidos, dado que a divulgação feita pela Previdência Social brasileira baseia-se apenas no segmento de trabalhadores empregados formalmente. Ou seja, tais números estão subestimados, já que grande parcela do trabalho infantil se encontra no mercado informal, por ser um tipo de atividade proibida por lei.

Apesar desta dificuldade, um estudo do Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada da Universidade de São Paulo (CEPEA/USP), utilizando a PNAD de 2001 e o suplemento especial sobre o trabalho infantil financiado pela OIT, fornecem alguns indicativos sobre este problema. Analisando crianças de 5 a 15 anos que desenvolviam algum tipo de atividade, este estudo constatou que aproximadamente 7% das crianças tinham se machucado ou ficado doente por causa do trabalho no período de um ano que antecedeu a pesquisa, o que representa um total de 201.634 crianças (CEPEA, s.d.).

Neste estudo verificou-se ainda uma situação já constatada em muitos outros estudos sobre o tema, em que as crianças ocupadas em atividades agrícolas costumam ser as que mais se machucam ou ficam doentes devido ao trabalho, seguido pelos setores da indústria,

construção civil e os ramos de comércio e serviços. De acordo com Kassouf & Hoffmann (s.d.) a maior incidência de acidentes se encontra no ramo agrícola por ser um setor menos regulado e de difícil inspeção das autoridades, o que facilita a prática de trabalhos perigosos, explorativos e sem a devida utilização dos equipamentos de segurança necessários e recomendados por lei. O estudo do CEPEA/USP indica ainda que os cortes, as picadas de insetos, as dores musculares e as fraturas e os problemas relacionados com a respiração são as principais doenças oriundas do trabalho desenvolvido pelas crianças de 5 a 15 anos de idade.

Além dos efeitos imediatos que uma determinada tarefa pode ter sobre a saúde de uma criança, existem ainda os impactos que serão observados apenas no longo prazo. É o que constatou Kassouf (2002) ao se estimar um modelo econométrico com o objetivo de verificar se a saúde de uma determinada pessoa em fase adulta é influenciada ou não ao se inserir precocemente no mercado de trabalho. A partir dos dados da Pesquisa sobre Padrões de Vida (PPV) de 1996-97, realizada no nordeste e sudeste brasileiro pelo IBGE em parceria com o Banco Mundial, a autora verificou que realmente, começar a trabalhar mais cedo na vida prejudica a saúde na fase adulta. Desta maneira, a redução do trabalho infantil se torna uma forma alternativa para melhorar a qualidade de vida da população em uma fase adulta.

É importante frisar um outro problema contido nesta questão das possíveis doenças em que as crianças e adolescentes estão sujeitos ao iniciarem mais cedo um trabalho. A aquisição de certas doenças, como as deformações ósseas e redução da capacidade respiratória, dentre outras já citadas, podem acarretar mais a frente em aposentadorias precoces por invalidez. Estas aposentadorias, por sua vez, podem deixar a Previdência Social em uma situação ainda pior do que se encontra atualmente. O que se esta argumentando, portanto, é que o combate do trabalho da criança pode se tornar, além de um mecanismo de promoção de melhoria da qualidade de vida e de desenvolvimento econômico e social, em um mecanismo que permita minimizar os atuais problemas econômicos, como por exemplo, o histórico problema da Previdência Social brasileira.

Em resumo, a posição contrária ao trabalho das crianças se dá devido as seguintes argumentações:

a) o trabalho infantil prejudica o processo de aprendizado das crianças e mantém o mecanismo de transmissão intergeracional da pobreza;

b) a luta contra o trabalho infantil possivelmente promoveria o crescimento do mercado de trabalho adulto, que tem a particularidade de criar uma massa salarial superior à criada pelo trabalho das crianças, permitindo um maior crescimento econômico;

c) em termos econômicos, a redução do trabalho infantil possui muito mais benefícios do que custos e é um poderoso mecanismo para a promoção do desenvolvimento econômico-social do país, e;

d) lutar contra o trabalho de crianças significa lutar a favor dos direitos humanos universais garantidos por lei, além de ajudar a manter a integridade física e psicológica das crianças, promovendo um desenvolvimento de sua capacidade de forma segura e saudável, e também melhorar a qualidade de vida da pessoa em uma fase adulta.

Existe, contudo, um ponto importante a ser ressaltado que pondera as argumentações contra o trabalho infantil. Diversos estudos sobre a temática detectaram que a renda gerada pelo trabalho infantil tem importância fundamental para a sobrevivência familiar. Di Giovanni (2002, p. 70, ver tabela 38A), por exemplo, em seu estudo realizado em Campinas, detectou que a renda gerada por 67 das 113 crianças (ou 59% dos casos) pesquisadas contribuía com até 20% da renda familiar e que 17 crianças (15% dos casos) contribuíam com mais de 50% de toda a renda da família.

Argumenta-se, neste sentido, que a redução do trabalho infantil têm um impacto perverso de ampliar a pobreza de um país. Sharma & Mittar (*apud* KASSOUF, 2002), por exemplo, detectaram que a porcentagem de domicílios com renda per capita abaixo da linha

de pobreza aumentou ao se subtrair a renda gerada pela criança da renda familiar. Fato semelhante foi detectado também por Muniz (2006) que constatou a partir da tabulação das PNADs de 1995 e 2004 que o trabalho e o rendimento das crianças brasileiras de 5 a 14 anos têm papel importante na renda familiar total e que ao se excluir a renda destas crianças da renda familiar total, existe uma forte tendência ao crescimento do número de crianças em situação de pobreza e indigência.

Desta forma, como expõem Kassouf (2002, p. 42) "(...) a renda gerada [pela criança], em muitos casos, é crucial para a sobrevivência das famílias e, a não ser que sejam assistidas, eliminar o trabalho infantil pode exacerbar a pobreza (...)". Desta maneira, além de se combater o trabalho infantil, torna-se de fundamental importância criar mecanismos em que a família possa substituir a renda que antes era gerada pela criança, seja de maneira assistencialista (através dos programas sociais de transferência de renda), criando empregos para a população adulta, ou ainda, criando meios para que a população adulta possa se instruir e se qualificar, incrementar seu capital humano e conseguir postos de trabalho com melhor remuneração.

4. O TRABALHO INFANTIL E A IDEOLOGIA NEOLIBERAL

É a partir da década de 90 do século passado (tanto no Brasil como em todo o mundo) que a visão acerca do trabalho das crianças tem uma mudança radical, refletido principalmente na grande quantidade de trabalhos publicados sobre o assunto e na intensa mobilização de grande parte da sociedade e de diversos organismos internacionais (como OIT, UNICEF, dentre outros) para se combater esta forma explorativa de trabalho. Como aponta Maes (*apud* FERREIRA, 2001, p. 217):

> Até meados dos anos 80, o trabalho infantil não chegava a se constituir num tema que despertasse interesse da sociedade. Pensavam muitos, até então, que o trabalho de crianças era uma alternativa positiva, disciplinadora e de ajuda à família. Em todo mundo o tema despertava mais apatia, indiferença ou cinismo do que preocupação. Até então a única instituição internacional preocupada e empenhada em erradicar o trabalho precoce era a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Assim, de uma forma de trabalho não questionado e aceito pela sociedade, passa, a partir da década de 90, a ser tratado como uma forma de exploração inaceitável, que tem impactos físicos e psicológicos perversos sobre a vida das crianças e que acarretaria em influências negativas para sua vida adulta.

Contudo, muitos se questionam o porquê o trabalho infantil passou a partir da década de 90 a não ser mais aceito e por que ocorreu esta mudança tão repentina na forma de pensar sobre o assunto. Na bibliografia pesquisada não existem informações mais detalhadas que expliquem esta mudança de pensamento tão brusca e repentina. Procura-se, neste sentido, traçar alguns aspectos gerais que permita entender melhor esta mudança nas concepções ideológicas do período.

O que se pode notar é que esta mudança repentina na forma de pensar sobre a questão do trabalho infantil ocorre justamente em um momento em que o pensamento neoliberal se fortalece (fim da década de 80 e início dos anos 90). Sugere-se com isto que o combate ao trabalho infantil surgiu muito mais como tópico do pensamento neoliberal do que um discurso de proteção dos direitos humanos em si. A passagem descrita a seguir de Carvalho (2000) demonstra alguns acontecimentos no início da década de 90 que permitem visualizar o que foi exposto acima.

> As pressões internacionais tornam-se uma verdadeira ameaça, somente na década de 90, quando sanções comerciais norte-americanas recaem sobre a produção de calçados na região de Franca/Estado de São Paulo (1994), colocando em risco a exportação deste produto. As ameaças de boicotes também atingiram a exportação de suco de laranja. As pressões internacionais convergem hoje para o que se denomina de cláusulas sociais. Por isso mesmo, elas geram tanta polêmica e resistência.
> Se de um lado, elas são saudadas como positivas por eliminar violações de direitos dos trabalhadores e dos consumidores (quando pensadas em termos de melhoria de qualidade dos produtos), por outro, podem legitimar novas práticas de protecionismo comercial introduzindo novas justificativas às sanções comerciais (CARVALHO, 2000, p. 26).

Entende-se, portanto, que a mudança de pensamento em relação ao combate do trabalho infantil surge mais como uma proposta para proteger e aumentar a competitividade dos países desenvolvidos e impedir a ascensão de países subdesenvolvidos no âmbito comercial do que uma proposta de proteção e garantia dos direitos humanos. Na verdade, o combate ao trabalho das crianças como uma proposta de garantia dos direitos humanos parece ser mais um disfarce para camuflar as intenções egoístas do mundo capitalista orientado pelo pensamento neoliberal do que um discurso preocupado na garantia de uma vida saudável para as crianças do mundo.

Bem, é neste ambiente de repugnância da exploração da mão-de-obra das crianças que a partir da década de 90 surgem no Brasil diversos programas governamentais e entidades preocupadas com a saúde da criança e envolvidas na real proteção deste ser tão particular. É também neste cenário que surgiram diversas leis e convenções internacionais de modo a reduzir a incidência do trabalho infantil em todo o mundo, e em especial no Brasil, que é considerado atualmente um dos países com um dos arcabouços jurídicos mais avançados em relação ao tema.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos argumentos a favor e contra apresentados neste trabalho acredita-se mais do que nunca que o trabalho infantil deve ser sempre combatido e evitado a qualquer custo, mesmo naquelas situações em que a família vive em extrema pobreza e miséria. Obviamente que esta é uma questão muito delicada, pois é da lógica da sobrevivência que toda pessoa irá procurar os mecanismos para garantir e usufruir o direito mais comum de todos ser humano: o direito a vida.

As crianças devem ser encaradas como seres humanos em processo de formação física e psicológica e por isto merecem especial atenção e cuidados dos pais, da escola e da sociedade como um todo, inclusive o Estado. Eis, portanto, a função principal do Estado nesta questão: garantir principalmente às famílias das crianças trabalhadoras condições mínimas para que estas consigam manter suas crianças na escola e em suas atividades diárias de crianças, ou seja, brincar (e assim adquirir valores e conhecimentos para a vida adulta), estudar e ter uma vida saudável.

Desta forma, ao Estado cabe garantir empregos que forneçam remunerações condizentes com as necessidades das famílias, criar programas de extensão da jornada de estudo, elaborar e aperfeiçoar mecanismos e instrumentos que coíbam a prática do trabalho infantil e promover a fiscalização deste grande mal presente em nosso dia-a-dia.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, R. P. de; MENDONÇA, R. S. P. de (1990). Determinantes da participação de menores na força de trabalho. **Textos para Discussão**, nº 200. Brasília: IPEA, nov. 1990.

CANAGARAJAH, S.; NIELSEN, H. S. (2001). Child labor in Africa: a comparative study. **ANNALS, AAPSS, 575**, maio, 2001.

CEPEA (s.d.). **O trabalho infantil no ramo agrícola: uma análise a partir do suplemento especial da PNAD 2001**. Disponível em: <http://www.cepea.esalq.usp.br/social/>.

CONSENDEY, E. M. V. M. (2002). O trabalho infanto-juvenil: características e malefícios. IN: MARQUES, M. E.; NEVES, M. A.; NETO, A. C. (2002). **Trabalho infantil: a infância roubada**. MTE/PUC, Belo Horizonte, 2002.

DAL-ROSSO, S.; RESENDE, M. L. (1982). O menor na força de trabalho. Anais **do III Encontro Nacional de Estudos Populacionais**, Vitória, v.1, 1982, p.631-636.

DAL-ROSSO, S.; RESENDE, M. L. (1986). **As condições de emprego do menor trabalhador**. s.l: [s.n.], 1986.

DI GIOVANNI, G. (coord.) (2002). **Trabalho infantil em Campinas**. Campinas: UNICAMP/IE, 2002.

DIEESE (1997). **O trabalho tolerado de crianças até catorze anos**. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/esp/es1abr97.xml>.

FRANKLIN, R. N. *et. al.* (2001). Trabalho precoce e riscos à saúde. **Revista Adolescência Latinoamericana**, mar. 2001, vol.2, nº. 2, pp. 80-89. Disponível em: < http://ral-adolec.bvs.br/pdf/ral/v2n2/p04v2n2.pdf>.

GALI, R. (2001). The economic impact of child labor. **Discussion Paper nº 128/2001**, Decent Work Research Programme, International Institute for Labour Studies, Geneva, 2001.

IPEC (2003). **Investing in every child: an economic study of the costs and benefits of eliminating child labor**. OIT: Geneva, December, 2003. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/ipec/publ/download/2003_12_investingchild.pdf >.

JOBIM E SOUZA, S. (1999). Re-significando a psicologia do desenvolvimento: uma contribuição crítica à pesquisa da infância. IN: KRAMER, S. *et al* (org.) (1999). 2ª ed. **Infância e educação infantil**. Campinas, SP: Papirus, 1999.

KASSOUF, A. L.; HOFFMANN. R. (s.d.). **Acidentes de trabalho em crianças e jovens: aplicação de um modelo próbite bivariado recursivo**. Disponível em: <http://www.cepea.esalq.usp.br/social/>.

KASSOUF, A. L. (2002). **Aspectos sócio-econômicos do trabalho infantil no Brasil**. Brasília: Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, 2002.

MARQUES, M. E.; FAZZI, R. C.; LEAL, R. S. (2002). Pequenos trabalhadores do Vale do Jequitinhonha e Norte Mineiro: expressões culturais sobre o valor do trabalho. IN: MARQUES, M. E.; NEVES, M. A.; NETO, A. C. (2002). **Trabalho infantil: a infância roubada**. MTE/PUC, Belo Horizonte, 2002.

MINAYO-GOMEZ, C.; MEIRELLES, Z. V. (1997). Crianças e adolescentes trabalhadores: um compromisso para a saúde coletiva. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 13 (supl. 2), pp. 135.140, 1997. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v13s2/1370.pdf>.

MTE (2002). **O impacto do trabalho precoce na vida de crianças e adolescentes: aspectos da saúde física e mental, cultural e econômica**. Setembro de 2002. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/temas/fiscatrab/combatetrabalhoinfantil/publicacao/conteudo/541.pdf >.

MUNIZ, A. L. P. (2006). **As características e os determinantes do trabalho infantil em Minas Gerais em 2004**. Dissertação de Mestrado, Instituto de Economia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG, 215 pp.

OLIVEIRA, O. de; PIRES, J. M. O trabalho da criança e do adolescente. In: FERNANDES, R. (1995). **O trabalho no Brasil no limiar do século XXI**. São Paulo: LTr, 1995.

SILVA, J. L. T.; JUNIOR, L. F. N.; ANTUNES, M. M. (2002). Trabalho infantil: realidade, diretrizes e políticas. IN: MARQUES, M. E.; NEVES, M. A.; NETO, A. C. (2002). **Trabalho infantil: a infância roubada**. MTE/PUC, Belo Horizonte, 2002.

SPINDEL, C. R. (1988). **Crianças e adolescentes no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1988.

UDRY, C. (2003). Child labor. **Center Discussion Paper**, nº 856, Yale University, New Haven, June, 2003.

WAHBA, J. (2001). **Child labor and poverty transmission: no room for dreams**. Preliminary Draft. June, 2001.

WHITE, L.; O'DONNELL, C. (2001). Working children and accidents: understanding the risks. **Child: Care, Health and Development**, volume 27, Issue 1, Page 23-34, January 2001.

Ocupação das Famílias Rurais Baianas: mudanças estruturais (2001 a 2007)

Seção Temática 5 - Reconfiguração do Trabalho e Realocação Espacial

1° Autor: Carlos Alves do Nascimento
Professor Adjunto II
Instituto de Economia
Universidade Federal de Uberlândia
e-mail: can@ie.ufu.br

2° Autor: Soraia Aparecida Cardozo
Professora Assistente
Instituto de Economia
Universidade Federal de Uberlândia
e-mail: soraiacar@ie.ufu.br

RESUMO
Apoiado em informações processadas a partir dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, o artigo mostra que nas áreas não metropolitanas rurais agropecuárias baianas houve uma alteração na estrutura da composição dos tipos de famílias que conformam estas áreas, no período aqui abordado, 2001 a 2007. Mostrou-se a tendência a uma contínua mudança estrutural no conjunto dos diferentes tipos de famílias que conformam as áreas rurais agropecuárias não metropolitanas da Bahia. Mostrou-se que a cada ano as famílias rurais agropecuárias baianas tornam-se menos agrícolas e convertem-se em famílias pluriativas ou em famílias não agrícolas ou em famílias de não ocupados. Mantendo-se a tendência observada, ao final da presente década as famílias estritamente agrícolas serão menos da metade do universo das famílias residentes nas referidas áreas rurais.

Palavras-chaves: famílias rurais, agricultura familiar, pobreza rural, pluriatividade.

Ocupação das Famílias Rurais Baianas: mudanças estruturais (2001 a 2007)

RESUMO

Apoiado em informações processadas a partir dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, o artigo mostra que nas áreas não metropolitanas rurais agropecuárias baianas houve uma alteração na estrutura da composição dos tipos de famílias que conformam estas áreas, no período aqui abordado, 2001 a 2007. Mostrou-se a tendência a uma contínua mudança estrutural no conjunto dos diferentes tipos de famílias que conformam as áreas rurais agropecuárias não metropolitanas da Bahia. Mostrou-se que a cada ano as famílias rurais agropecuárias baianas tornam-se menos agrícolas e convertem-se em famílias pluriativas ou em famílias não agrícolas ou em famílias de não ocupados. Mantendo-se a tendência observada, ao final da presente década as famílias estritamente agrícolas serão menos da metade do universo das famílias residentes nas referidas áreas rurais.

Palavras-chaves: famílias rurais, agricultura familiar, pobreza rural, pluriatividade.

INTRODUÇÃO

Até o final dos anos 70 os impactos negativos do processo de *modernização conservadora* da agricultura brasileira eram atenuados pela expansão do emprego industrial urbano, decorrentes das políticas industrializantes capitaneadas pelo Estado. Entretanto, a partir dos anos 80 essa capacidade possuída pelo setor industrial de atenuar a queda contínua do emprego na agricultura começou a se enfraquecer e perder seu dinamismo quanto à geração de novos postos de trabalho mesmo nas fases ascendentes dos ciclos econômicos[1]. Nos anos 90, por sua vez, agravou-se a situação de incapacidade estrutural da indústria e da agricultura em gerar novas oportunidades ocupacionais suficientes para absorver o grande exército de desempregados e subempregados que aumenta a cada ano, no campo e na cidade.

No entanto, esse quadro geral de desemprego aberto tanto na indústria quanto na agricultura impôs à sociedade brasileira uma "adequação criativa" ao novo mundo do trabalho que se delineia já no presente. Em resposta ao conjunto de transformações sofridas pela agricultura e pela indústria nas últimas décadas, traduzindo-se em saturação dos empregos de natureza industrial e agrícola, percebe-se no Brasil a proliferação de atividades não-agrícolas nas áreas rurais do país, revelando a capacidade criativa e adaptativa da sociedade face às condições impostas pelos novos tempos. Nas áreas rurais, especificamente, a "saída" para a população residente foi encontrar ocupações fora da agricultura, no próprio campo ou nas cidades. São sinais de esperança que surgem com a multiplicação por todas as áreas rurais do país, de maneira praticamente espontânea – a despeito da quase completa ausência de política públicas que caminhem nessa direção –, uma diversidade de atividades não-agrícolas, assim como também de novos "usos" e "funções" dos espaços rurais[2] (CAMPANHOLA e GRAZIANO DA SILVA *et. al*., 2004 e 2000).

[1] Conforme Mattoso e Baltar (1998).

[2] Cabe mencionar aqui que nos anos 2000 houve uma melhora no mercado de trabalho, com redução, embora lenta, do desemprego e expressivo crescimento do trabalho formal (PRADO, 2006), o que de certa forma reforça essa noção de reação criativa da sociedade às perspectivas "sombrias" do mundo do trabalho dos anos 1990.

Junto a estas transformações na dinâmica da agricultura brasileira, foram surgindo no interior da vida rural atividades tipicamente urbanas, as quais passaram a ocupar parcelas da PEA rural que não mais seriam absorvidas pela agricultura. Assim, o rural seguiu se ampliando enquanto os contornos da esfera agrícola se estreitavam. Desta forma, as dinâmicas de geração das rendas e da ocupação de um número crescente de famílias rurais passaram a ser explicadas não mais eminentemente pelas atividades agrícolas visto que as atividades não-agrícolas já respondiam por uma parcela ascendente dessas dinâmicas (GRAZIANO DA SILVA, 1999).

Essas alterações sofridas nas áreas rurais do Brasil, já haviam sido identificadas em um trabalho de pesquisa pioneiro sobre o crescimento das ocupações não-agrícolas em países em desenvolvimento, realizado por Anderson e Leiserson (1978). Esses autores mostraram que, para os 15 países analisados[3], a participação das ocupações rurais não agrícolas (ORNAs) na ocupação da PEA rural variava entre 12% (caso do Brasil) e 49% (caso de Taiwan), nos anos 70. Os autores também analisaram a composição da ocupação não agrícola principal da PEA rural, obtendo um padrão de distribuição de 20%-30% na indústria de transformação (indústria de alimentos, têxteis e vestuário, madeira e metalurgia, principalmente), 20%-35% nos serviços (incluindo os serviços sociais públicos e a administração pública), 15%-30% no comércio, 5%-15% na indústria da construção, 5% nos transportes e o restante em outras atividades.

Para todos os países estudados, já era possível constatar, no período 1950-70, que as atividades não-agrícolas passavam a assumir importância crescente como ocupação para os trabalhadores com residência rural. Segundo Anderson e Leiserson (1978), em regiões da Ásia e da África Ocidental, onde entre 70% e 90% do total da força de trabalho estava em áreas consideradas rurais, a agricultura era a principal ocupação para menos de 2/3 dos trabalhadores. Esse crescimento das ocupações não-agrícolas, observado com intensidade desde os anos 60, aponta para o fato de que não se tratava de variações conjunturais, mas sim de um componente estrutural na ocupação da população rural.

Esses autores também trabalharam com uma definição de rural mais ampla, que incluía, além das áreas exclusivamente rurais, os distritos e povoados e até algumas pequenas cidades, cujas economias eram basicamente agrícolas. Com isso, os autores observaram que, cerca de 2/3 das ocupações não-agrícolas estavam em áreas rurais na África, 50% na Ásia e 25% na América Latina.

Klein (1992) também constatou o crescimento geral nos países latino-americanos das ocupações rurais não-agrícolas entre os anos 70 e 80. Klein verificou que a proporção de pessoas ocupadas em trabalhos agrícolas segue uma trajetória descendente de forma marcante e acentuada. Em 1950, segundo o autor, 54% da PEA latino-americana estava ocupada na agricultura e que no início dos anos 90 as atividades agrícolas ocupavam apenas 25,0% da mesma. Ele mostra também que os empregos rurais agrícolas entre os anos 1970 e 1980 cresceram a uma taxa de 0,8% a.a., e que os empregos rurais não-agrícolas se elevaram a uma taxa de 3,4 % a.a., sendo esta superior ao crescimento da PEA total nos países estudados.

Weller (1994), estudando as ocupações não-agrícolas (ORNA) da PEA rural na Costa Rica, Guatemala, Honduras e Panamá, observou que, em 1990, a participação das mesmas sobre o total rural variava entre 28,1% (Guatemala) e 50,2% (Costa Rica), indicando a importância das atividades não-agrícolas para a população e para o mercado de trabalho rural. Outro dado importante nesse trabalho, refere-se ao fato de que, nos quatro países pesquisados, a participação das ORNA sobre as ocupações totais não-agrícolas (ou seja, o total menos a agropecuária) era

[3] Além do Brasil, esse estudo abrangeu o Kenya, El Salvador, Guatemala, Colômbia, Venezuela, Chile, Indonésia, Tailândia, Taiwan, Filipinas, Malásia, Coréia do Sul, Irã e Índia.

muito significativa: 32,9% para Costa Rica; 34,2% para Guatemala; 30,8% para Honduras; e 26,4% para o Panamá. Nota-se que cerca de 1/3 das ocupações não-agrícolas dos países selecionados eram exercidas por residentes rurais. Quando se consideram as ORNA sobre as ocupações totais (agropecuária e não agropecuária), as participações eram de 24,3%, 17,2%, 17,4% e 18,6%, respectivamente.

No Brasil, o Projeto Rurbano[4] tem desenvolvido pesquisas que acompanham a evolução das ocupações rurais não-agrícolas (ORNA). O primeiro trabalho abrangente, temporal e geograficamente, foi realizado por Del Grossi (1999), analisando a série 1981-1995 para o Brasil como um todo e suas grandes regiões redefinidas. O autor mostrou que naquele período a população rural brasileira estava voltando a crescer, após as duas décadas anteriores de forte êxodo rural, em decorrência, em parte, do sistemático crescimento do número de pessoas ocupadas em atividades não-agrícolas em contraposição à significativa e constante redução do emprego agrícola.

Como forma de adaptação a essa nova configuração, o trabalhador rural ou os membros de sua família vão buscar complementar a sua renda, e de sua família, em outras atividades que não sejam atividades agrícolas. As famílias rurais agrícolas vão se tornando pluriativas – ou seja, passam a combinar atividades agrícolas com atividades não agrícolas – ou famílias não agrícolas – quer dizer, famílias cujos membros que se encontram ocupados se dedicam a atividades estritamente não agrícolas – e, desta forma, o meio rural deixa de ser sinônimo de agricultura passando a conviver com atividades antes consideradas tipicamente urbanas (GRAZIANO DA SILVA, 1999; NASCIMENTO, 2002).

Nesse sentido, são inúmeros os trabalhos que apontam para o crescimento das atividades não agrícolas no meio rural, refletindo uma inusitada tendência ocupacional nestas áreas[5]. A novidade apontada por estes trabalhos reside justamente no fato de que se começa a reconhecer que em determinados contextos regionais o rural deixou de ser identificado exclusivamente com as atividades agropecuárias.

Partindo dessas considerações iniciais, o presente trabalho procura contribuir com o avanço desse esforço de estudar as mudanças que estão passando as áreas rurais do país. Nossa análise deter-se-á na observação da evolução do número de diferentes tipos de famílias que estruturam as áreas rurais do estado da Bahia. Objetivou-se investigar possíveis tendências no perfil dos tipos de famílias rurais baianas. A hipótese que orientou nossa investigação foi a de que, baseados na literatura brevemente citado acima, as áreas rurais baianas experimentam um crescente processo de heterogeneização na composição do contingente de famílias que as habitam, sendo que as famílias estritamente agrícolas tendem a perder, de forma permanente, participação relativa no conjunto das famílias rurais baianas.

---

[4] Trata-se de um projeto temático denominado "Caracterização do Novo Rural Brasileiro" – mais conhecido nacionalmente por Projeto Rurbano –, que tem realizado análises das transformações no emprego rural em onze unidades da federação (PI, RN, AL, BA, MG, RJ, SP, PR, SC, RS e DF). Vários trabalhos do Projeto Rurbano podem ser consultados na internet (http://www.eco.unicamp.br/nea/rurbano/rurbanw.html).

[5] Na União Européia, a pesquisa mais ampla neste sentido foi realizada por uma equipe interdisciplinar chamada Arkleton Trust (1992). No Brasil, conforme já mencionado, inúmeros avanços no estudo desse tema têm sido desenvolvidos pelo Projeto Rurbano (NEA/IE/UNICAMP) - seus trabalhos mais significativos encontram-se compilados em sete volumes intitulados de forma genérica por "O Novo Rural Brasileiro" (CAMPANHOLA e GRAZIANO DA SILVA [orgs.], 2000 – 4 vol. –, 2004 – 3 vol.)

ANÁLISE DO RESULTADO DO PROCESSAMENTO E TABULAÇÃO DOS DADOS

Neste item objetiva-se analisar a distribuição e a evolução do número de famílias rurais do estado da Bahia, no período 2001 a 2007.

As informações que iremos analisar neste item estão organizadas identificando os tipos e subtipos de famílias de acordo com a ocupação de seus membros. Estas famílias foram separadas em primeiro lugar, segundo a posição na ocupação: empregadora com mais de dois empregados, empregadora com até dois empregados, conta-própria, trabalhadores empregados e não ocupados, na semana de referência da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD[6] do IBGE.

As famílias com pelo menos um membro na posição de empregador foram divididas entre famílias empregadoras com mais de dois empregados e famílias empregadoras com até dois empregados, sendo esta divisão da categoria empregador reflexo da percepção de que este quantitativo de dois empregados, embora sabidamente arbitrário, traduz uma capacidade qualitativamente distinta de comando sobre o trabalho extra-familiar, podendo marcar um divisor de águas entre a agricultura familiar e a de caráter patronal. Estes dois primeiros tipos foram, portanto, hierarquicamente definidos como o topo da pirâmide da condição de ocupação.

Nas famílias de conta-própria, entre as quais inexiste pessoas na condição de empregador, pelo menos um membro explora o seu próprio empreendimento, sem ter empregado permanente e contando, ou não, com ajuda de trabalhador não remunerado. Nesta posição se enquadram famílias rurais de proprietários, posseiros, meeiros e arrendatários, famílias que têm, portanto, acesso à terra, sendo nesses termos uma faixa intermediária da pirâmide de ocupação. Vale lembrar que este tipo de família, pela própria definição, seria a principal representante da agricultura familiar.

Nas famílias de empregados podem estar as pessoas que trabalham para um empregador, com remuneração em dinheiro, mercadoria, produtos ou benefícios e os trabalhadores não-remunerados membros da unidade domiciliar. Nas famílias de empregados não se encontra nenhum membro na condição de empregador nem de trabalhador por conta-própria. As famílias de empregados conformam, juntamente com as famílias de não-ocupados, ou seja, aquelas em que todos os membros são desempregados e/ou aposentados, a base da pirâmide de ocupação.

Dentro desta tipologia de famílias, as tabelas trazem em seguida três subtipos classificados segundo o ramo de atividade: agrícola, pluriativa e não-agrícola, sendo que este critério de distinção leva em conta parte ou todos os membros da família. Família agrícola é aquela em que pelo menos um dos membros ocupados trabalham em atividades agrícolas e nenhum dos membros trabalham em outras atividades (não agrícolas). As famílias não-agrícolas são aquelas em que pelo menos um dos seus membros ocupados trabalha em atividades não-agrícolas e nenhum deles trabalha em atividades agrícolas. E as famílias pluriativas são aquelas que possuem uma composição mista em termos das duas formas de atividades.

Passemos finalmente à análise dos resultados. Pode-se observar na Tabela 1 que as famílias baianas estavam concentradas – 73,9% (um pouco mais de 2,9 milhões de famílias) –, nas áreas não metropolitanas do estado da Bahia, em 2007. Desse total de famílias, a maior proporção (58,7%) encontrava-se nas áreas não metropolitanas *urbanas urbanizadas*, e 33,3% nas áreas não metropolitanas *rurais agropecuárias*[7]. Se considerarmos apenas as famílias das

[6] A base de dados que utilizamos para a construção da tipologia de famílias aqui adotada foram os microdados das PNADs.

[7] Esta classificação é do IBGE. As áreas censitárias consideradas rurais pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, do IBGE, compreendem cinco tipos: 1) área rural de extensão urbana; 2) aglomerado rural

áreas não urbanizadas (periferia, povoados e rural agropecuário), ou seja, 1 milhão e 207 mil famílias, pode-se verificar que 80,8% delas estavam abrigadas nas áreas rurais agropecuárias, no referido ano. Esse é o motivo pelo qual concentraremos nossas análises apenas sobre as famílias residentes nas áreas rurais agropecuárias, cuja participação relativa no contingente das famílias residentes nas áreas rurais (não urbanizadas) é expressiva.

A Tabela 2 mostra a distribuição e as taxas de crescimento dos diferentes tipos de famílias baianas residentes nas áreas rurais agropecuárias, no período de 2001 a 2007. Pode-se notar na referida Tabela que o total de famílias cresceu de forma significativa[8] (1,7% a.a.), e que tal crescimento se deve predominantemente às famílias de empregados e às de não ocupados, que também cresceram significativamente (4,0%a.a. e 9,6%a.a., respectivamente). Comparando com a primeira metade da atual década (2001 a 2005), percebe-se que o crescimento do número total de famílias baianas residentes nas áreas rurais agropecuárias aumentou o ritmo de crescimento (1,7%a.a. para todo o período analisado contra 1,1%a.a. registrado apenas para os cinco primeiros anos da década), em decorrência, mais uma vez, da aceleração do crescimento significativo do número de famílias de empregados, que passou de 2,5%a.a. para 4,0%a.a, e de famílias de não ocupados, que saíram de uma situação estabilizada (sentido estatístico) para um crescimento de 9,6%a.a.. Quando se comparam os períodos expostos na Tabela 2, nota-se também que o contingente de famílias de empregadoras com até dois empregados – majoritariamente formada pelas famílias agrícolas e pluriativas – parou de diminuir, estabilizando-se (sentido estatístico), na série de tempo mais longa, trajetória exatamente contrária à das famílias de conta-próprias.

Observando a Tabela 2 do ponto de vista das famílias segundo o ramo de ocupação, pode-se ver que o crescimento das famílias de empregados deveu-se ao crescimento significativo das famílias de empregados agrícolas (2,7%a.a.), empregados pluriativos (6,9%a.a.) e empregados não agrícolas (8,0%a.a.), no período 2001 a 2007. Diferentemente, pode-se ver que o contingente de famílias de conta-próprias sofreu uma redução significativa (1,7%a.a.), e que essa redução só não foi maior em virtude do forte crescimento das famílias de conta-próprias não agrícolas que atenuou sensivelmente o declínio do número de famílias de conta-próprias agrícolas (3,5%a.a.). Pode-se ver que nas duas séries de tempo observadas (2001 a 2005 e 2001 a 2007), mantém-se a diminuição do contingente de famílias de conta-próprias agrícolas e, por outro lado, o crescimento do número de famílias de conta-próprias não agrícolas. Entre as famílias de conta-próprias pluriativas é que se verifica crescimento entre 2001 e 2005, e uma estabilização quando se considera a série mais longa.

(povoado); 3) aglomerado rural núcleo; 4) aglomerado rural (outros); 5) área rural exclusive aglomerado rural. O que chamamos aqui por *rural agropecuário*, portanto, é constituído pela soma dos números 3 e 5. A idéia de separar o *rural agropecuário* é tentar reconstruir os espaços considerados predominantemente agrícolas que são por excelência espaços apropriados por um único dono (público ou privado).

[8] Esse qualificativo – *significativo* – refere-se ao sentido estatístico, que corresponde ao nível de significância do teste. O qualificativo *significativo* concerne ao teste estatístico feito para verificar se a evolução dos dados (número de famílias) apresenta alguma tendência, de crescimento ou de queda. Dessa forma, sempre que for usado doravante esse qualificativo (representado pelos asteriscos que acompanham algumas taxas nas Tabelas) a intenção será a de mostrar que os dados apresentam uma certa tendência estatística, de modo que nos casos em que as taxas de crescimento das Tabelas não estiverem acompanhadas de asteriscos significará que as mesmas não são estatisticamente significativas e, portanto, não representam nenhuma tendência – o que poderá ser traduzido, por conseguinte, como uma estabilidade dos dados.

Tabela 1: Distribuição dos tipos de famílias, segundo o local de domicílio: Bahia, 2007.
(1000 famílias)

TIPOS DE FAMÍLIAS	Não Metropolitano					Não Metropolitano						
	Urbano Urbanizado (Mil Fam.)	Periferia (Mil Fam.)	Povoado (Mil Fam.)	Rural Agrope-cuário (Mil Fam.)	Total (Mil Fam.)	A (%)	B (%)	C (%)	D (%)	E (%)	F (%)	G (Mil Fam.)
Empregador com 3 ou mais assalariados	40,1	0,0	0,0	3,0	43,2	92,9	0,0	0,0	7,1	100,0	64,1	67,4
Agrícola	2,0	0,0	0,0	1,5	3,6	57,1	0,0	0,0	42,9	100,0	100,0	3,6
Pluriativo	3,0	0,0	0,0	1,0	4,1	75,0	0,0	0,0	25,0	100,0	90,3	4,5
Não-agrícola	35,1	0,0	0,0	0,5	35,6	98,6	0,0	0,0	1,4	100,0	60,0	59,3
Empregador com até 2 assalariados	45,2	0,0	3,0	28,5	76,7	58,9	0,0	4,0	37,1	90,3	80,4	95,4
Agrícola	9,7	0,0	1,0	19,8	30,5	31,7	0,0	3,3	65,0	95,1	99,3	30,7
Pluriativo	4,1	0,0	1,0	7,6	12,7	32,0	0,0	8,0	60,0	88,2	93,5	13,6
Não-agrícola	31,5	0,0	1,0	1,0	33,5	93,9	0,0	3,0	3,0	50,0	65,6	51,1
Conta Própria	561,0	0,0	84,3	417,2	1.062,5	52,8	0,0	7,9	39,3	83,2	77,9	1.364,0
Agrícola	51,3	0,0	33,5	247,5	332,3	15,4	0,0	10,1	74,5	88,1	98,7	336,7
Pluriativo	77,7	0,0	26,4	129,6	233,7	33,3	0,0	11,3	55,4	83,1	96,6	241,9
Não-agrícola	431,9	0,0	24,4	40,1	496,4	87,0	0,0	4,9	8,1	62,2	63,2	785,4
Empregados	796,7	0,0	85,9	365,8	1.248,4	63,8	0,0	6,9	29,3	81,0	69,2	1.805,4
Agrícola	87,9	0,0	36,1	257,6	381,6	23,0	0,0	9,5	67,5	87,7	99,9	382,0
Pluriativo	46,2	0,0	9,1	39,1	94,5	48,9	0,0	9,7	41,4	81,1	99,1	95,4
Não-agrícola	662,6	0,0	40,6	69,1	772,3	85,8	0,0	5,3	8,9	63,0	58,2	1.327,9
Não Ocupados	276,9	0,0	58,4	161,6	497,0	55,7	0,0	11,8	32,5	73,4	79,1	628,6
TOTAL GERAL	1.720,0	0,0	231,7	976,1	2.927,8	58,7	0,0	7,9	33,3	80,8	73,9	3.960,7

A: Proporção das famílias das áreas 'urbanas urbanizadas' sobre o total das famílias não metropolitanas.
B: Proporção das famílias das áreas 'periferia' sobre o total das famílias não metropolitanas.
C: Proporção das famílias das áreas 'povoado' sobre o total das famílias não metropolitanas.
D: Proporção das famílias das áreas 'rurais agropecuárias' sobre o total das famílias não metropolitanas.
E: Proporção das famílias das áreas 'rural agropecuário' sobre o total das famílias 'não urbanas urbanizadas' não metropolitanas.
F: Proporção das famílias não metropolitanas sobre o total geral de famílias (metropol. + não metropol.)
G: Total Geral de Famílias (Metropolitanas e Não Metropolitanas)
Fonte: Microdados PNAD/IBGE - Tabulações Especiais Projeto Rurbano.

Optamos por fazer a comparação entre os períodos 2001-2005 e 2001-2007, e não entre 2001-2005 e 2006-2007, primeiro, porque 2006-2007 é muito pouco tempo (um ano para outro) para se fazer uma conjetura sobre a tendência dos dados e, segundo, porque queremos ter o parâmetro da tendência da primeira metade da década atual, a qual, entendemos, não necessariamente perde importância ao se agregar na série os dois primeiros anos da segunda metade da presente década. Observe-se que no ano de 2006 registrou-se uma expressiva queda no número de famílias de conta-próprias pluriativas (Tabela 2), impactando contra a trajetória anterior (2001-2005) desse tipo familiar, mas que em 2007 já ocorreu uma relativa recuperação desse contingente familiar, o que justifica a nossa opção por manter também o período de 2001-2005, uma vez que considerando a trajetória de crescimento desse tipo familiar nessa primeira metade da década e o seu crescimento de 2006 (119 mil famílias) para 2007 (130 mil famílias), pode ser que, conjeturalmente falando, a PNAD de 2008 registre novo crescimento daquele tipo familiar restabelecendo a significância estatística do primeiro período, 2001-2005, para o período 2001-2008. Quando chegar o momento em que o IBGE tiver realizado todas as PNADs desta década, poderemos comparar as duas trajetórias evolutivas (2001-2005 com 2006-2009), ao mesmo tempo que se poderá comparar também com toda a década (2001-2009).

Tabela 2: Taxas de crescimento dos tipos de famílias segundo o local de domicílio: Bahia, 2001-2005 e 2001-2007. (1.000 famílias)

LOCAL DOMICÍLIO / TIPO DE FAMÍLIA	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Tx cresc. (% aa.) 2001/2005[a]	Tx cresc. (% aa.) 2001/2007[a]
NÃO METROPOLITANO RURAL AGROPECUÁRIO									
Empregadora com mais de 2 empr	3	4	2	1	3	3	3	- -	- -
Agrícola	0	0	0	0	1	0	2	- -	- -
Pluriativo	1	2	1	0	1	1	1	- -	- -
Não-agrícola	1	1	0	1	0	2	1	- -	- -
Empregadora com até 2 empr	29	20	17	15	15	18	28	-14,2 ***	-1,0
Agrícola	15	10	8	10	8	8	20	-11,7 *	1,4
Pluriativo	12	9	8	5	6	10	8	-17,0 ***	-4,8
Não-agrícola	2	0	1	0	1	0	1	- -	- -
Conta-Própria	462	468	488	486	469	440	417	0,7	-1,7 *
Agrícola	310	306	304	308	276	275	247	-2,2 *	-3,5 ***
Pluriativo	123	136	145	144	145	119	130	3,9 **	-0,4
Não-agrícola	30	25	39	34	48	46	40	13,6 **	8,7 ***
Empregados	286	299	293	297	325	341	366	2,5 **	4,0 ***
Agrícola	208	219	234	216	235	231	258	2,3 *	2,7 ***
Pluriativo	29	33	24	36	36	42	39	6,0	6,9 ***
Não-agrícola	49	47	35	45	54	68	69	1,2	8,0 **
Não-ocupado na semana	98	80	100	92	104	133	162	2,7	9,6 ***
TOTAL	878	870	901	892	916	936	976	1,1 **	1,7 ***

Nota: exclusive as famílias sem declaração de renda e tipos de familia om menos de 6 observações
a) estimativa do coeficiente de uma regressão log-linear contra o tempo. Neste caso, o teste t indica a existência ou não de uma tendência nos dados.
***, **, * significam respectivamente 5%, 10% e 20%.
Fonte: PNAD/IBGE - Tabulações Especiais do Projeto Rurbano.

Considerando apenas o universo das famílias que compõem a agricultura familiar (famílias de conta-próprias e de empregadores com até dois empregados, ambos agrícolas e pluriativos), a Tabela 3 mostra que, do ponto de vista da agricultura familiar baiana agropecuária total, houve uma queda significativa (2,4%a.a.) entre 2001 e 2007. Note-se que essa queda ocorreu em virtude da diminuição das famílias agrícolas (3,2%a.a.). As famílias pluriativas não contribuíram (do ponto de vista da significância estatística da taxa de crescimento) para a redução do contingente da agricultura familiar em questão. No período de 2001 a 2005 é que as famílias pluriativas exerceram uma força de contenção, crescendo 2,6%a.a., neutralizando o efeito negativo das famílias agrícolas – que se reduziram a uma taxa de 2,6%a.a. – sobre o conjunto da agricultura familiar analisada.

Esses números revelam que a agricultura familiar abrigada nas áreas rurais agropecuárias não metropolitanas baianas só não está seguindo uma tendência de queda (sentido estatístico) mais acentuada em decorrência do recurso de parte dessas famílias às atividades não agrícolas (entre as famílias pluriativas). Observando somente o período 2001-2005, os dados sugerem que as famílias de conta-próprias agrícolas poderiam estar se convertendo em famílias de conta-próprias pluriativas, ao longo do período em apreço. Considerando também os dois anos

seguintes, aquela conversão não fica mais tão plausível, mas pode-se admitir que as atividades não agrícolas, entre as famílias pluriativas, serviram para evitar o declínio maior da agricultura familiar em seu conjunto.

Tabela 3: Taxas de crescimento dos tipos de famílias da agricultura familiar, segundo o local de domicílio: Bahia, 2001-2005 e 2001-2007. (1.000 famílias)

LOCAL DOMICÍLIO / TIPO DE FAMÍLIA	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	tx cresc. (% aa.) 2001/2005[a]	tx cresc. (% aa.) 2001/2007[a]
NÃO METROPOLITANO RURAL AGROPECUÁRIO									
Empregadora com até 2 empr	27	19	16	15	14	18	27	-13,9 ***	-0,7
Agrícola	15	10	8	10	8	8	20	-11,7 *	1,4
Pluriativo	12	9	8	5	6	10	8	-17,0 ***	-4,8
Conta-Própria	432	442	448	452	421	394	377	-0,3	-2,5 ***
Agrícola	310	306	304	308	276	275	247	-2,2 *	-3,5 ***
Pluriativo	123	136	145	144	145	119	130	3,9 **	-0,4
Agricultura Familiar Total *	459	461	465	467	435	412	404	-1,0	-2,4 ***
Agrícola	325	316	312	318	284	283	267	-2,6 *	-3,2 ***
Pluriativo	134	145	153	149	151	129	137	2,6 *	-0,7

(*) Agricultura Familiar Total: somatório das famílias de empregadores com até dois empregados com as famílias de conta-próprias

Nota: exclusive as famílias sem declaração de renda e tipos de família com menos de 6 observações

a) estimativa do coeficiente de uma regressão log-linear contra o tempo. Neste caso, o teste t indica a existência ou não de uma tendência nos dados.

***, **, * significam respectivamente 5%, 10% e 20%.

Fonte: Microdados PNAD/IBGE - Tabulações Especiais do Projeto Rurbano.

A Tabela 4 corrobora as observações contidas nas Tabelas anteriores. A Tabela 4 mostra as taxas de crescimento da população baiana residente nas áreas rurais agropecuárias não metropolitanas ocupada nas atividades agrícolas e não agrícolas, segundo a posição na ocupação. Observe-se nessa Tabela que há uma trajetória inversa entre a população economicamente ativa – PEA agrícola e a PEA não agrícola; ou seja, enquanto a PEA agrícola se reduz a uma taxa de 2,5%a.a., a PEA não agrícola se eleva a uma taxa anual de 4,5%, no período de 2001 a 2007. Esses dados ajudam a entender o declínio continuado das famílias de conta-próprias agrícolas – note-se que a PEA agrícola por conta-própria diminuiu 2,2%a.a. – e o crescimento das famílias de conta-próprias não agrícolas – observe-se que a PEA não agrícola por conta-própria cresceu 2,3%a.a. – e das famílias de empregados agrícolas e não agrícolas – perceba-se que a PEA assalariada, agrícola e não agrícola, cresceu, respectivamente, 1,6%a.a. e 5,7%a.a., no período de tempo mais longo analisado (2001 a 2007).

Tabela 4: Distribuição e taxas de crescimento da população (PEA restrita*) ocupada segundo o ramo de atividade, a posição na ocupação e a situação do domicílio: Bahia, 2001-2005 e 2001-2007. (1.000 pessoas)

LOCAL DOMICÍLIO / TIPO DE FAMÍLIA	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	tx cresc. (% aa.) 2001/2005[a]	tx cresc. (% aa.) 2001/2007[a]
NÃO METROPOLITANO RURAL AGROPECUÁRIO									
PEA Agrícola	1360	1436	1432	1425	1353	1235	1212	-0,2	-2,5 ***
Assalariado	391	432	420	394	456	426	444	2,2	1,6 *
Conta-Própria	461	458	493	482	444	440	398	-0,2	-2,2 **
Empregador	28	19	17	14	16	19	29	-13,0 **	0,3
Não remunerado	481	526	502	534	437	350	341	-1,7	-6,8 ***
PEA Não agrícola	251	251	232	256	309	304	302	4,4	4,5 ***
Assalariado	162	160	135	166	197	202	205	4,5	5,7 ***
Conta-Própria	74	74	75	79	91	82	81	4,8 **	2,3 **
Empregador	5	5	4	2	4	4	3	--	- -
Não remunerado	10	12	18	9	16	16	14	7,8	5,5

(*) PEA restrita: exclui pessoas com menos de 15 horas de ocupação e exclusivamente dedicadas à produção para o autoconsumo e à autoconstrução, na semana de referência da PNAD.

a) estimativa do coeficiente de uma regressão log-linear contra o tempo. Neste caso, o teste t indica a existência ou não de uma tendência nos dados.

***, **, * significam respectivamente 5%, 10% e 20%.

Fonte: Microdados PNAD/IBGE - Tabulações Especiais do Projeto Rurbano.

A Tabela 5 apresenta, de forma desagregada por faixas de tamanho dos estabelecimentos agrícolas, os dados que a Tabela 3 já mostrou de forma mais agregada. Observe-se que, entre 2001 e 2007, a queda significativa da agricultura familiar total (Tabela 3) deve-se fundamentalmente (Tabela 5) às famílias de conta-próprias agrícolas com menos de 20 hectares de terra (este tipo familiar representa a maior fração, 45,0%, da agricultura familiar rural agropecuária baiana), que se reduziu a uma taxa de 2,3%a.a., declinando de 211 mil famílias, em 2001, para 181 mil famílias, em 2007.

Considerando apenas a primeira metade da década (Tabelas 3 e 5), observa-se que somente as famílias por conta-própria pluriativas contribuíram para evitar o declínio do universo da agricultura familiar analisada, apresentando taxas significativas de crescimento – entre as famílias de conta-próprias da faixa de menos de 20 hectares, 9,7%a.a., e entre as famílias de conta-próprias da faixa de 20 hectares a 100 hectares, 11,3%a.a. –, dado que influencia o conjunto das famílias pluriativas da agricultura familiar total – na faixa até 20 hectares, 8,2%a.a., e na faixa de 20 hectares a 100 hectares, 6,7%a.a.. No período mais longo, 2001-2007, é que as famílias pluritivas não impediram a queda significativa da agricultura familiar total analisada, embora não tenha contribuído para essa queda.

Tabela 5: Distribuição e taxas de crescimento dos tipos de famílias, segundo faixas de tamanho do estabelecimento e a situação do domicílio: Bahia, 2001-2005 e 2001-2007. (1.000 famílias)

LOCAL DOMICÍLIO / TIPO DE FAMÍLIA	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	tx cresc. (% aa.) 2001/2005[a]	tx cresc. (% aa.) 2001/2007[a]
NÃO METROPOLITANO RURAL AGROPECUÁRIO									
Empregador com até 2 empregados									
Menos de 20 hectares	13	8	8	7	5	8	12	-17,9 ***	-1,9
Agrícola	7	3	4	4	3	3	10	-14,6 *	2,5
Pluriativo	5	4	4	3	2	5	2	- -	- -
De 20 a menos de 100 hectares	9	7	6	5	6	6	14	-10,0 *	4,1
Agrícola	4	5	4	4	4	3	9	-4,5 *	5,5
Pluriativo	4	2	2	1	2	3	5	- -	- -
100 hectares e mais	4	2	2	2	2	2	1	- -	-21,9 ***
Agrícola	3	1	0	1	1	1	1	- -	- -
Pluriativo	1	1	1	0	0	0	0	- -	- -
Conta-própria									
Menos de 20 hectares	277	309	321	333	308	292	264	3,0	-1,0
Agrícola	211	223	230	235	211	211	181	0,5	-2,3 *
Pluriativo	65	86	91	98	97	81	83	9,7 **	2,4
De 20 a menos de 100 hectares	65	70	66	75	67	54	60	1,1	-2,6
Agrícola	52	51	46	52	46	40	49	-2,3	-2,3
Pluriativo	14	19	20	23	21	14	11	11,3 **	-3,9
100 hectares e mais	9	11	8	5	6	6	6	-14,0 **	-9,0 ***
Agrícola	5	9	6	5	5	4	4	-6,2	-8,7 *
Pluriativo	4	1	2	0	1	2	2	- -	- -
Agricultura Familiar Total *									
Menos de 20 hectares	289	316	329	341	313	300	276	2,4	-1,1
Agrícola	219	227	234	239	214	214	192	0,2	-2,1 *
Pluriativo	71	90	95	101	98	86	85	8,2 **	1,8
De 20 a menos de 100 hectares	74	77	72	80	73	60	74	0,0	-1,7
Agrícola	56	56	50	56	49	43	58	-2,5	-1,4
Pluriativo	18	22	22	24	23	17	16	6,7 **	-2,7
100 hectares e mais	13	13	10	7	8	8	7	-15,1 ***	-11,4 ***
Agrícola	8	11	7	6	6	5	5	-9,0 *	-10,4 ***
Pluriativo	5	2	3	1	1	2	2	- -	- -

(*) Agricultura Familiar Total: somatório das famílias de empregadores com até dois empregados com as famílias de conta-próprias

Nota: exclusive as famílias sem declaração de renda e tipos de familia com menos de 6 observações

a) estimativa do coeficiente de uma regressão log-linear contra o tempo. Neste caso, o teste t indica a existência ou não de uma tendência nos dados.

***, **, * significam respectivamente 5%, 10% e 20%.

Fonte: Microdados PNAD/IBGE - Tabulações Especiais do Projeto Rurbano.

Esses dados mostram que a agricultura familiar baiana se concentra na menor faixa de tamanho dos estabelecimentos (de até 20ha), 77,4% do total da agricultura familiar, e que é nessa faixa que a pluriatividade cresceu com mais intensidade (8,2%a.a.), no período 2001-2005, mantendo-se estabilizada ao se considerar os dois anos seguintes[9]. Nascimento (2005), analisando a evolução do número de famílias pluriativas nordestinas, comparativamente à região Sul, observou que foi no Nordeste onde cresceu a pluriatividade ao longo dos anos 1990, ao contrário do que ocorreu na região Sul. Esse autor observou ainda que a pluriatividade no Nordeste também cresceu entre as unidades familiares mais pobres, da faixa com até 20 hectares.

[9] Embora, lembrando-se que de 2006 para 2007 houve crescimento do número de famílias de conta-próprias pluriativas (Tabela 2).

Ainda segundo esse autor, no Nordeste a pluriatividade entre as famílias conta-próprias pobres não consegue reverter a combinação 'proletarização *com* empobrecimento' em 'proletarização *com* superação do empobrecimento' – ou seja, essas famílias se proletarizam, tornando-se pluriativas, permanecendo pobres. Desse modo, o autor conclui que não basta a família agrícola se tornar pluriativa para deixar de ser pobre; tem que se tornar pluriativa numa região não pobre – como é o caso que o referido autor identifica na região Sul.

Ao contrário da região Sul, onde predomina o modelo agrícola através do qual modernas tecnologias são aplicadas na agricultura (em todos os estratos de tamanhos, físicos e econômicos, de estabelecimentos, segundo pode ser visto em NASCIMENTO, 2005), no Nordeste ainda predomina a prática de uma agricultura tradicional ou mesmo rudimentar (HOFFMANN, 1992; FIGUEIREDO e HOFFMANN, 1998). De uma maneira geral, a despeito da presença de certas ilhas de modernização de uma agricultura não tradicional como a agricultura irrigada nos "novos sertões" (MAIA GOMES, 2001), ainda é predominante o atraso tecnológico da agricultura da região Nordeste, *"mesmo quando se trata de unidades da Federação que apresentam condições edáficas propícias à exploração de vários tipos de culturas agrícolas e regime pluviométrico regular na maior parte da sua extensão territorial, como é o caso do Estado do Maranhão"* (SOUZA e KHAN, 2001).

É, em grande medida, essa situação de atraso tecnológico que explica a capacidade que a agricultura de subsistência tem para absorver a mão-de-obra excedente no campo nordestino. É sob essas condições que a pobreza se reproduz entre as famílias das áreas rurais da região. E é essa pobreza que induz as famílias a diversificarem suas atividades; porém, as possibilidades de diversificação de atividades existem, mas em economias locais (redes urbanas) também bastante precarizadas, de modo que nem sempre se justifica a substituição de uma atividade (agrícola) por outra (não agrícola), uma vez que ambas são precárias.

É, portanto, essa combinação de setores econômicos precarizados (geradores de ocupações e empregos também precarizados) que, do ponto de vista de Nascimento (2005), faz a pluriatividade crescer na região Nordeste[10]. Ou seja, no Nordeste o enfrentamento das famílias rurais agropecuárias às condições de pobreza[11] leva-as à diversificação de suas fontes de ocupação e renda em setores de atividade de baixo dinamismo econômico. Portanto, a pluriatividade resultante dessa luta cotidiana, recorrente, é uma pluriatividade que se adapta a uma realidade de pobreza. E é uma pobreza adaptativa às condições econômicas da região que secularmente se reproduz sem grandes saltos – pelo menos quanto aos seus efeitos irradiadores para o interior da região (CARVALHO, 2001). Nesse mesmo sentido, a pluriatividade, enquanto estratégia de sobrevivência nessa realidade de pobreza, também é adaptativa a essa economia estática (no sentido schumpeteriano), adaptativa à pobreza recorrente. Uma economia de numerosos pequenos municípios com uma pobreza generalizada (IPEA/IBGE/NESUR, 2001), marcados pela ausência de descontinuidades na sua dinâmica reprodutiva (NASCIMENTO, 2005; CARVALHO, 2001).

Não se quer aqui obviamente generalizar esse raciocínio para todas as áreas rurais nordestinas, sequer baianas, mas certamente que para parte expressiva das áreas rurais

[10] Vimos que na Bahia a pluriatividade cresceu significativamente ao longo de toda a primeira metade da década atual, embora se tenha mostrado estável ao se considerar o período 2001-2007. Mas deve-se reconhecer que é bem diferente do que vem ocorrendo com as famílias estritamente agrícolas, que em qualquer uma das situações analisadas registrou-se queda significativa.

[11] Comparando as Tabelas 3 e 6, note-se que, nas áreas rurais agropecuárias da Bahia, em torno de 81,0% da agricultura familiar total era constituída de famílias pobres, ou seja, essa era a fração que se encontrava abaixo da linha de pobreza definida pela renda familiar *per capita* de um salário mínimo em R$ de setembro de 2007.

nordestinas em geral, e baianas em particular, pluriatividade e pobreza andam de mãos dadas. Excelentes referências, além de Nascimento (2005). Esse autor mostra que 85,0% das famílias nordestinas investigadas – usando a mesma tipologia de famílias do presente trabalho, que é a mesma do Projeto Rurbano – é residente nas áreas rurais de municípios com menos de cinqüenta mil habitantes. No volume 4 de IPEA/IBGE/NESUR (2001) o tratamento dado pelo mesmo aos municípios nordestinos com população inferior a 50 mil habitantes é de completo *descaso* por considerar que são municípios cujas características os desqualificam para efeito das análises das dinâmicas econômicas das redes urbanas regionais, assim como para a análise das mudanças nas bases produtivas regionais e dos impactos de suas trajetórias econômicas e de suas mudanças espaciais sobre a estruturação da rede urbana.

Estudos de Caso realizados em municípios cearenses que confirmam essas considerações são os trabalhos de Alves (2002) e Alves, Valente Jr., Brainer (2005) – pesquisadores do ETENE/BNB. Análise semelhante pode ser encontrada também em Couto Filho (2000), que ao analisar a dinâmica das ocupações das famílias residentes em certas áreas rurais da Bahia, chega à seguinte conclusão:

> Defende-se aqui a posição de que as políticas de incentivo à ocupação agrícola e não agrícola devem ser dirigidas **prioritariamente** aos habitantes da região que aqui foi chamada de interiorana tradicional (atrasada). Nesta, as atividades agrícolas tradicionais estão em crise e a urbanização é muito precária e lenta, obrigando, como já foi dito, seus habitantes a intensificarem e diversificarem as estratégias de sobrevivência, cuja base é a pluriatividade ou o abandono da agropecuária (é o "novo rural atrasado"). (COUTO FILHO, 2000: 133; grifo no original)

A Tabela 6 reforça essas observações de que a pluriatividade das famílias baianas cresce entre as famílias mais pobres. A Tabela 6 apresenta as taxas de crescimento das famílias com renda familiar *per capita* de menos de um salário mínimo, em R$ de 2007 (salário mínimo de R$380,00). Observe-se que somente as famílias pluriativas apresentaram taxas positivas e significativas de crescimento, ao longo da primeira metade da década atual (2001 a 2005). Essa Tabela mostra que, no referido período, as famílias rurais agropecuárias baianas pobres proletarizaram-se parcialmente (convertendo-se de agrícolas, as quais registraram queda, em pluriativas, as quais experimentaram crescimento) sem deixarem de ser pobres (segundo a linha de renda arbitrariamente escolhida), o que em certa medida contraria alguns trabalhos que apontam para a capacidade que a pluriatividade tem para combater a pobreza das famílias rurais (SCHNEIDER, 2003; KAGEYAMA, 2001). Ao se considerar também, na série de tempo analisada, os dois primeiros anos da segunda metade da atual década, observa-se uma queda significativa da agricultura familiar pobre total, puxada pela queda significativa das famílias de conta-próprias agrícolas pobres, sem que se possa cogitar que estas tenham se convertido em pluriativas, uma vez que, do ponto de vista do período 2001-2007, esse último tipo familiar manteve-se estabilizado (sentido estatístico). Ou seja, de qualquer forma, com ou sem crescimento mantém-se, entre as famílias pluriativas, a combinação 'proletarização e pobreza'.

Por fim, a Tabela 7 mostra que nas áreas não metropolitanas rurais agropecuárias baianas houve uma alteração na estrutura da composição dos tipos de famílias que conformam estas áreas, no período aqui abordado, 2001 a 2007. Já havíamos mostrado na Tabela 2 o forte e significativo crescimento das famílias não agrícolas, das famílias pluriativas e das famílias de não ocupados, em contraste com o acentuado e também significativo declínio das famílias de conta-próprias agrícolas (agricultura familiar). Observe-se, por conseguinte (Tabela 7), que a participação relativa das famílias agrícolas (somatório de todas as famílias agrícolas dos tipos de famílias segundo a posição na ocupação – empregadores, conta-próprias e empregados), no total

das famílias rurais, exibiu uma redução estatisticamente significativa (2,3%a.a.), de tal modo que em 2007 elas correspondiam a apenas 53,9% do total de famílias, contra a participação de 60,7%, em 2001. Diferentemente, o conjunto dos demais tipos de famílias (somatório de famílias de não ocupados e de famílias não agrícolas e pluriativas, de todos os tipos segundo a posição na ocupação) registrou um crescimento significativo (3,2%a.a.) na sua participação relativa, passando de 39,3%, em 2001, para 46,1%, em 2007. Essas informações apontam para o dado de que a cada ano as áreas rurais agropecuárias baianas tornam-se menos associadas às atividades agrícolas, de modo que as políticas públicas que são direcionadas para estas áreas precisam levar em consideração essa realidade que vem se conformando, convergindo com outras análises em âmbito nacional e regional (CAMPANHOLA e GRAZIANO DA SILVA *et. al*., 2004 e 2000).

Tabela 6: Taxas de crescimento dos tipos de famílias *pobres* da agricultura familiar, segundo o local de domicílio: Bahia, 2001-2005 e 2001-2007. (1.000 famílias) (Pobres: renda familiar *per capita* de menos de um salário mínimo, em R$ de set./2007).

LOCAL DOMICÍLIO / TIPO DE FAMÍLIA	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	tx cresc. (% aa.) 2001/2005[a]	tx cresc. (% aa.) 2001/2007[a]
NÃO METROPOLITANO RURAL AGROPECUÁRIO									
Empregadora com até 2 empr	16	8	12	10	9	10	17	-9,0	1,2
Agrícola	8	4	5	6	6	3	11	-0,1	2,4
Pluriativo	9	4	6	4	3	7	6	-19,7 *	-2,6
Conta-Própria	366	400	396	405	369	340	308	0,3	-3,2 **
Agrícola	264	277	274	277	241	235	200	-1,8	-4,5 ***
Pluriativo	102	123	123	128	128	106	109	5,2 **	-0,2
Agricultura Familiar Total *	382	407	408	415	378	350	326	0,0	-3,0 **
Agrícola	272	281	279	283	247	238	211	-1,8	-4,3 ***
Pluriativo	110	127	129	132	131	112	115	4,0 **	-0,4

(*) Agricultura Familiar Total: somatório das famílias de empregadores com até dois empregados com as famílias de conta-próprias

Nota: exclusive as famílias sem declaração de renda e tipos de familia com menos de 6 observações

a) estimativa do coeficiente de uma regressão log-linear contra o tempo. Neste caso, o teste t indica a existência ou não de uma tendência nos dados.

***, **, * significam respectivamente 5%, 10% e 20%.

Fonte: Microdados PNAD/IBGE - Tabulações Especiais do Projeto Rurbano.

Tabela 7: Taxas de crescimento da participação relativa (%) dos diferentes tipos de famílias no conjunto total das famílias não metropolitanas rurais agropecuárias: Bahia, 2001-2005 e 2001-2007.

LOCAL DOMICÍLIO / TIPO DE FAMÍLIA	2001 (%)	2002 (%)	2003 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2006 (%)	2007 (%)	tx cresc. (% aa.) 2001/2005[a]	tx cresc. (% aa.) 2001/2007[a]
NÃO METROPOLITANO RURAL AGROPECUÁRIO									
Agrícola	60,7	61,6	60,6	59,9	56,8	54,9	53,9	-1,6 **	-2,3 ***
Pluriativos	18,7	20,7	19,8	20,8	20,6	18,4	18,2	1,9 *	-1,0
Não-agrícola	9,4	8,6	8,4	9,0	11,3	12,5	11,3	4,3	5,9 ***
Não-agrícola + Pluriativos + Não Ocupados	39,3	38,4	39,4	40,1	43,2	45,1	46,1	2,4 **	3,2 ***

Nota: exclusive as famílias sem declaração de renda e tipos de familia om menos de 6 observações

a) estimativa do coeficiente de uma regressão log-linear contra o tempo. Neste caso, o teste t indica a existência ou não de uma tendência nos dados.

***, **, * significam respectivamente 5%, 10% e 20%.

Fonte: PNAD/IBGE - Tabulações Especiais do Projeto Rurbano.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, o trabalho procurou mostrar a tendência a uma contínua mudança estrutural no conjunto dos diferentes tipos de famílias que conformam as áreas rurais agropecuárias não metropolitanas da Bahia. Tendência que aponta para uma menor participação relativa da agricultura familiar, em contraste com os demais tipos de famílias, em especial as famílias não agrícolas e as de não ocupados. Mostrou-se que a cada ano as famílias rurais agropecuárias baianas tornam-se menos agrícolas e convertem-se em famílias pluriativas (embora a pluriatividade não signifique, para parte considerável das famílias rurais baianas, um processo de superação do empobrecimento, ao contrário do que se poderia pensar) ou em famílias não agrícolas ou em famílias de não ocupados. Mantendo-se a tendência observada, ao final da presente década as famílias estritamente agrícolas poderão vir a constituir menos da metade do universo das famílias residentes nas referidas áreas rurais.

Isso não significa que as atividades agrícolas para as famílias rurais baianas, assim como para o Nordeste e o Brasil em geral, estejam em via de desaparecimento, muito menos que perderam sua importância, em absoluto. Entendemos que as atividades agrícolas – assim como as atividades não agrícolas e o desemprego e a pobreza rurais – ainda são um desafio para as políticas públicas, já que seria necessário a formulação de projetos de desenvolvimento rural que abordem novas questões para além das velhas questões ligadas exclusivamente às atividades agrícolas, à medida que cada vez mais a literatura aponta para um mundo rural cuja dinâmica não se explica mais somente, nem majoritariamente, pelas atividades agrícolas, mas de forma crescente pelas atividades não agrícolas e pelas novas funções que as área rurais oferecem (sobre essa nova abordagem ver, por exemplo, CAMPANHOLA e GRAZIANO DA SILVA, 2000, 2004; DEL GROSSI, 1999; ABRAMOVAY, 2000; VEIGA, 2001, 2006).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMOVAY, R. (2000). O capital social dos territórios: repensando o desenvolvimento rural. *Economia Aplicada*, São Paulo, v. IV, p. 379-397.

ALVES, M. O. Pluriatividade no sertão nordestino: uma estratégia de sobrevivência – o caso do município de Tejuçuoca, estado do Ceará. *Revista Raízes*, v. 21, n. 1, jan./jun. 2002.

ALVES, M. O.; VALENTE JR., A. S.; BRAINER, M. S. C. P. Pluriatividade no rural do pólo de desenvolvimento agrícola baixo jaguaribe (Nordeste, Brasil): problemas e potencialidades. II Congresso Iberoamericano sobre Desarrollo y médio ambiente – CIDMAII, dias 24 a 28 de outubro de 2005, Puebla, México.

ANDERSON, D.; LEISERSON, M. W. (1978). *Rural Enterprise and Nonfarm Employment*. Work Bank Paper.

ARKLETON TRUST (1992). *Adaptation des Menages Agricoles en Europe Occidentale 1987-1991 – Rapport final du programme de recherche sur les structures et la pluriactivite des menages agricoles*. Luxembourg, Commission Européenne.

CAMPANHOLA, C.; GRAZIANO DA SILVA, J. [orgs.] (2004). *O novo rural brasileiro*. Brasília, DF: Embrapa Informação Tecnológica, 3 volumes.

CAMPANHOLA, C.; GRAZIANO DA SILVA, J. [orgs.] (2000). *O novo rural brasileiro*. Brasília, DF: Embrapa Informação Tecnológica, 4 volumes.

CARVALHO, F. F. (2001). *Da esperança à crise – a experiência das políticas regionais no Nordeste*. Campinas, SP: IE/Unicamp. (dissertação de mestrado)

COUTO FILHO, V. A. (2000). Os "novos rurais baianos", in: CAMPANHOLA, C.; GRAZIANO DA SILVA, J. [orgs.] (2000). *O novo rural brasileiro – uma análise estadual, Nordeste*. Brasília, DF: Embrapa Informação Tecnológica.

DEL GROSSI, M. E. (1999). *Evolução das Ocupações Não-Agrícolas no Meio Rural Brasileiro, 1981-1995*. Campinas, SP, IE-Unicamp. (tese de doutoramento)

FIGUEIREDO, N. M. S., HOFFMANN, R. (1998). A dinâmica da modernização da agricultura em 299 microrregiões homogêneas do Brasil: 1975, 1980 e 1985. *ANAIS do XXXVI CONGRESSO BRASILEIRO DE ECONOMIA E SOCIOLOGIA RURAL*. Poços de Caldas: SOBER, pp. 439-450.

GRAZIANO DA SILVA, J. (1999). *O Novo Rural Brasileiro*. Campinas, SP: UNICAMP-IE. (Coleção Pesquisas, 1).

HOFFMANN, R. (1992). A dinâmica da modernização da agricultura em 157 microrregiões do Brasil. *Revista de Economia e Sociologia Rural*, Brasília, v.30, n.4, pp.271-290.

IPEA, IBGE, UNICAMP/IE/NESUR (2001). *Caracterização e tendências da rede urbana do Brasil: redes urbanas regionais: Norte, Nordeste e Centro-Oeste*. Brasília: IPEA. v. 4, 263p. (Série de 6 volumes)

KAGEYAMA, A. A. (2001). *Determinantes das condições socioeconômicas dos domicílios agrícolas no Brasil*. (Relatório parcial de pesquisa). Campinas, SP. IE/UNICAMP. (mimeo)

KLEIN, E. (1992). *El empleo Rural no Agricola en America Latina*. Santiago de Chile, PREALC. (Documento de trabajo 364).

MATTOSO, J. E.; BALTAR, P. E. A. (1996). Transformações estruturais e emprego nos anos 90. Campinas, SP: UNICAMP. IE. CESIT (*Cadernos do CESIT*, n. 21), 23p.

NASCIMENTO, C. A. (2005). *Pluriatividade, Pobreza Rural e Políticas Públicas*. Campinas: IE/UNICAMP. (tese de doutoramento)

NASCIMENTO, C. A. (2002). *Evolução das famílias extensas no Brasil e Grandes Regiões: pluriatividade e trabalho doméstico, 1992-1999*. Campinas, SP: IE/Unicamp. (dissertação de mestrado)

PRADO, A. (2006). A revitalização do mercado de trabalho brasileiro. *Visão do Desenvolvimento*, n. 22, Rio de Janeiro: BNDES.

SCHNEIDER, S. (2003). *Pluriatividade na Agricultura Familiar*. Porto Alegre: Editora da UFRGS. 354p.

SOUZA, R. F., KHAN, A. S. (2001). Modernização da agricultura e hierarquização dos municípios maranhenses. *Revista de Economia e Sociologia Rural*, Brasília, v.39, n.2, abr./jun., pp.81-104.

VEIGA, J. E. . (2001). O Brasil Rural ainda não encontrou seu eixo de desenvolvimento. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 15, n. 43, p. 101-119.

VEIGA, J. E. (2006). Nascimento de outra ruralidade. *Estudos Avançados*, v. 20, p. 333-353.

WELLER, J. El empleo Rural no Agropecuario en el istmo Centroamericano. *Revista de la Cepal*, 62: 75-90, ago. 1997.

Os jovens e a luta por direitos na Justiça do Trabalho no Brasil dos anos 1990

Marcos Roberto Mesquita[1]

1. Introdução

O presente artigo analisa o mercado de trabalho encontrado pelos jovens brasileiros e a relação desse grupo social com a Justiça do Trabalho na década de 1990. Classificam-se como jovens todos os indivíduos que possuem entre 15 e 24 anos de idade. Essa classificação parte de uma conceituação realizada pela Organização das Nações Unidas (ONU). Em muitos países, como em algumas políticas públicas, a definição de juventude ultrapassa os 24 anos e chega até os 29 anos de idade. Além disso, o aumento da expectativa de vida gera um debate sobre a ampliação da faixa etária em que se define a juventude. As condições de vida e trabalho da juventude podem ser alternadas de país para país, especialmente devido a fatores como a escolarização dos indivíduos e o momento de ingresso ao mundo do trabalho.

Os anos 1990 foram marcados por transformações econômicas e sociais que implicaram no aumento dos obstáculos para a conquista do primeiro emprego e o desemprego juvenil chegou a patamares nunca antes registrados.

Como as condições foram adversas os jovens acabaram, em muitos casos, aceitando qualquer posto de trabalho, sendo que muitos deles eram marcados pela precarização e o desrespeito aos direitos trabalhistas. O artigo pretende demonstrar que uma parcela dos jovens lutou contra esse desrespeito e procurou a Justiça do Trabalho para obter direitos negados pelos empregadores.

Vale destacar que a Justiça do Trabalho é o órgão do Poder Judiciário que trata dos dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores. No presente artigo o enfoque está nos dissídios individuais, que são baseados em contratos individuais de trabalho. Nesse sentido, foram selecionados e analisados alguns processos trabalhistas movidos por jovens trabalhadores em Juntas de Conciliação e Justiça[2] do município de Campinas entre os anos de 1995 e 1998. Esses processos indicam características da inserção ocupacional dos jovens, assim como os instrumentos de precariedade que eles estão sujeitos. Os processos demonstram também a atuação da Justiça do Trabalho e as condições de trabalho dos jovens.

Assim, esse artigo busca analisar as condições que levam os jovens a buscar à Justiça do Trabalho em um contexto que foi desfavorável para o trabalho juvenil.

2. A juventude

A juventude refere-se a um período da vida dos indivíduos que é marcada por transformações biológicas, sociais e culturais, que variam conforme a sociedade, a classe social e as condições de vida. Ao mesmo tempo que a juventude antecede a vida adulta.

---

[1] Sociólogo, mestre em Sociologia e doutorando em Ciências Sociais pela UNICAMP.

[2] Atualmente as Juntas de Conciliação e Justiça são denominadas Varas do Trabalho.

Os jovens são pressionados pelas transformações econômicas, sociais, culturais e tecnológicas. Desta forma, cada geração de jovens tem novas expectativas, exigências e interesses. As escolhas e decisões dos jovens dependem das classes sociais em que fazem parte, de suas condições materiais e de suas próprias expectativas ou do grupo familiar.

Vale destacar que o Brasil está entre os países com maior contingente juvenil, tal como indicam os dados do IBGE, que segundo o Censo de 2000, tínhamos no país um total aproximadamente 34 milhões de jovens, representando no período 20,07% da população nacional.

3. O mercado de trabalho juvenil no Brasil dos anos 1980 e 1990

Entre as décadas de 1930 e 1980, houve crescimento do emprego assalariado, sobretudo com registro em carteira, além da perda de importância do emprego informal e das ocupações não assalariadas. Pochmann (2000) ressalta que nesta conjuntura, as condições de inserção dos jovens no mundo do trabalho eram menos desfavoráveis, o que fez que os jovens tivessem condições de vida e de trabalho superiores a de seus pais.

Do mesmo modo Lourenço (2002) afirma que nos anos 1980, a incorporação dos jovens ao mercado de trabalho se dava sem muitas dificuldades, normalmente em empregos assalariados com registro formal.

Na discussão dos anos 1990 é preciso inicialmente abordar as condições econômicas e sociais. Baltar (2003) assinala que nos anos 1990 ocorreram importantes alterações na economia brasileira. Nessa década houve pouco investimento e pequeno crescimento do PIB (Produto Interno Bruto), juntamente com um processo de liberalização das importações e das normas que regulam a entrada e saída de capitais no país, bem como ocorreram privatizações de empresas estatais (Baltar, 2003). Convém assinalar que as transformações na economia brasileira nessa década diminuíram a capacidade da economia de gerar empregos, sobretudo formalizados. Na esfera social, a década de 1990 se destaca pela alteração no enfoque das políticas públicas realizadas. Essas deixam de estar focadas em princípios universalistas para serem voltadas aos grupos sociais de menor renda. Ao mesmo tempo que se deu o aumento da exclusão social e o aprofundamento de nossa crise social.

Outro aspecto acerca dos anos 1990 é o forte aumento da PEA (População Economicamente Ativa). Baltar ao analisar a PNAD (Pesquisa Nacional de Amostragem Domiciliar) verifica que, durante os anos 1990, a PEA cresceu nessa década cerca de 2% ao ano e nada mais que 1,5 milhão de pessoas ingressaram anualmente no mercado de trabalho.

No caso dos jovens, ao longo dos anos 1990 tem-se o crescimento do desemprego juvenil e das barreiras ao primeiro emprego, juntamente com a queda da participação dos jovens na atividade econômica. Desta forma, a condição de ingresso dos jovens ao mundo do trabalho tem influência do comportamento geral da economia, que define as condições do mercado de trabalho e, assim, a situação encontrada pelos jovens.

Baltar (2003) demonstra que houve uma queda generalizada do peso da ocupação dos jovens, mas essa queda foi maior nas atividades econômicas em que era muito grande a participação dos jovens. Esse autor assinala, ainda, que a queda da participação dos jovens na atividade econômica na década de 1990 se deu com mais

intensidade para os jovens do sexo masculino. “De um lado, o aumento, nos anos 90, da dificuldade do jovem entrar no mercado de trabalho e, do outro, a consolidação da participação na atividade econômica da mulher adulta” (BALTAR, 2003, p. 98).

Não se pode deixar de ressaltar que nos anos 1990 cresce o desemprego, especialmente para as mulheres e os jovens. Na visão de Baltar (2003), os jovens e as mulheres estão mais expostos ao desemprego porque trocam permanentemente de ocupações e passam por períodos na situação de desempregados. Vale destacar que o crescimento do desemprego juvenil demonstra as dificuldades enfrentadas pelos jovens para serem absorvidos pelo mercado de trabalho, há, portanto um estreitamento do espaço para a inserção dos jovens no mercado de trabalho.

Baltar (2003) destaca que o aumento da dificuldade dos jovens ingressarem no mercado de trabalho é um fenômeno dos anos 1990, já que não tinha ocorrido nos anos 1980, mesmo com a estagnação econômica e, ainda, é conseqüência da queda na geração de postos de trabalho. “O estreitamento dos espaços para a entrada dos jovens no mercado de trabalho ocorre em conjunto com a não melhoria das condições para a valorização do trabalho dos adultos que simplesmente não deixam lugar para os jovens no mercado de trabalho” (BALTAR, 2003, p. 124). Deste modo, na década de 1990, a inserção dos jovens no mercado de trabalho ganha relevância devido às mudanças ocorridas na economia brasileira e também por causa do processo de reestruturação produtiva[3] realizado pelas empresas que afetaram o mercado de trabalho.

Lourenço (2002) sublinha que as taxas de desemprego para a juventude sempre foram maiores que as encontradas entre os adultos, independentemente do contexto econômico, mas no Brasil do pós 1990 tem-se uma significativa piora no processo de inserção dos jovens no mundo do trabalho. Outro importante fator é que o desemprego cresceu mais para os jovens do que para as outras faixas etárias.

De acordo com Pochmann (2000), o desemprego dos jovens é uma das características da evolução do mercado de trabalho nos anos 1990. Ao mesmo tempo que a partir dos anos 1990 ocorre uma geração de emprego que é insuficiente para a quantidade de pessoas que buscam uma ocupação no mercado de trabalho. A partir dessa conjuntura Pochmann afirma:

> “As alternativas ocupacionais do jovem estão distantes, cada vez mais, dos setores modernos da economia e associados geralmente aos segmentos de baixa produtividade e à alta precariedade do posto de trabalho” (POCHMANN, 2000, p. 56).

Conforme destacam Proni e Ribeiro (2007), a crise dos anos 1990 afetou com mais intensidade a situação de alguns grupos sociais no mercado de trabalho, tais como os jovens. Esses autores assinalam que o problema ocupacional dos jovens tem contornos mais graves no Brasil do que em outros países em razão das grandes desigualdades sociais.

[3] De acordo com Antunes (2007), a reestruturação produtiva foi implementada pelas empresas com o objetivo de recuperar o ciclo de reprodução do capital. Essa reestruturação criou uma nova divisão do trabalho e um forte movimento de flexibilização da produção, dos processos de trabalho e das relações de trabalho.

4. Fatores que influenciam a inserção ocupacional dos jovens e a precarização do trabalho juvenil

Na visão de Castro et al (2008), tradicionalmente, a inserção dos jovens no mundo do trabalho é um dos marcos da passagem da juventude à vida adulta. Contudo, os sentidos do trabalho para os jovens são variados: para os que fazem parte da classe trabalhadora, o trabalho é um meio de garantia de renda e de auxiliar no orçamento familiar. Para os jovens, sobretudo, da classe média, o trabalho é uma forma de conseguir aprendizagem, experiência e autonomia econômica.

Pochmann (2000) destaca que o processo de ingresso dos jovens no mercado de trabalho é alterando entre procura por trabalho e passagem por diferentes postos de trabalho até que ocorra a manutenção no mercado de trabalho. Segundo esse autor, muitos empregadores consideram os jovens menos preparados para ingressar no mercado de trabalho, assim como menos produtivos.

Contra os jovens há também um círculo vicioso, pois sem experiência profissional os jovens não conseguem ingressar no mercado de trabalho, mas se eles não ingressarem, não obtém experiência, o que denota a exclusão do mundo do trabalho. Deste modo, o atraso da entrada dos jovens no mercado de trabalho vem causando efeitos sobre os mecanismos de emancipação da juventude em que há o aumento no tempo para o jovem constituir uma família e ter uma nova moradia. Ocorre assim, a expansão do tempo de permanência dos jovens na residência dos pais, especialmente, ligado à ausência de rendimentos suficientes e ao maior tempo de inatividade. Ao mesmo tempo que existe uma maior dependência das políticas públicas, especialmente aquelas que garantem renda ou qualificação profissional. Contudo, essas políticas nem sempre existem o que faz os jovens dependerem, ainda, mais das famílias e até ingressarem no mundo do trabalho em atividades extremamente precárias, informais e insalubres.

Nardi (2006) sublinha que na atual conjuntura do mundo do trabalho, a escolha do trabalho ideal pelos jovens é limitada pelas imposições do mercado de trabalho. “A saída para estes jovens seria, portanto, uma transferência da busca de auto-realização para a vida fora do trabalho” (Nardi, 2006: 49). Deste modo, as transformações no mercado de trabalho atingem de maneira ampliada os jovens e diversos segmentos da juventude foram afetados pelo desemprego e pela ampliação da informalidade e da precarização.

Vale salientar que o sexo, a faixa etária e a classe social são variáveis que influem sobre as possibilidades de ingresso dos jovens no mercado de trabalho. Não se pode deixar de ressaltar que o mercado de trabalho encontrado pelos jovens de hoje é muito diferente do encontrado pelos seus pais, especialmente pelo fato que os contratos de trabalho são piores e houve expansão dos contratos temporários e da informalidade. Junto a esses fatores se deu a diminuição da atuação dos sindicatos. A atual conjuntura força os jovens “a aceitar qualquer trabalho sob o imperativo da sobrevivência – e a pretendida autonomia” (CASTRO et al, 2008, p. 46).

O ingresso dos jovens ao mundo do trabalho é tradicionalmente marcado por empregos precários e em geral de curta duração. “O que acontece para a maioria dos jovens oriundos de famílias trabalhadoras e de baixa renda é que eles circulam entre ocupações de curta duração e baixa remuneração, muitas vezes no mercado informal” (CASTRO, 2008, p. 49).

Para uma fração dos jovens, essa precariedade ocupacional seria um ‘sacrifício’ até a conquista de um emprego melhor. Existe assim um ideário que destaca que ao entrar no mercado de trabalho é necessário sofrer para atingir um bom emprego mais tarde. Tanto é que Pochmann (2000) menciona que a aceitação de empregos precários pelos jovens se dá devido à baixa qualificação profissional aliada a pequena experiência profissional, mas juntamente com o fato de parte da juventude ignorar seus próprios direitos e submeter-se a trabalhos precários. “A inserção ocupacional, sobretudo em seu início, tende a ser marcada por condições e relações de trabalho mais precárias que as de um adulto” (POCHMANN, 2000, p. 46).

Ao passo que, outro grupo, ainda que também inserido nesse contexto, não aceita a precarização e como o diálogo entre patrão e empregado em muitos casos não existe, ou é pouco claro, acaba recorrendo a Justiça do Trabalho para ter acesso a alguns direitos que são seus, mas que foram negados pelos empregadores.

5. A Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho é o órgão do Poder Judiciário Federal responsável pelo julgamento dos dissídios individuais e coletivos entre empregadores e trabalhadores, abrange todos os conflitos originários das relações de trabalho. Nesse sentido, a Justiça do Trabalho exerce a função de árbitro dos conflitos de interesse e de classes. As instâncias da Justiça do Trabalho são: 1ª instância: Varas do Trabalho; 2ª instância: Tribunais Regionais do Trabalho (TRT)[4]; Instância extraordinária: Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Segundo a Constituição Federal de 1998, em seu artigo 114 compete à Justiça do Trabalho conciliar e “julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União” (Constituição Federal de 1988).

Na Justiça do Trabalho, o conflito capital-trabalho se dá em torno dos embates existentes entre trabalhadores e empregadores nos processos trabalhistas e nas audiências, em que cada um desses atores sociais busca defender os seus interesses.

Na visão de Morel e Pessanha (2007), a Justiça do Trabalho é resultado de um processo de lutas e conquistas de direitos pelos trabalhadores, que tiveram início bem antes da criação da Justiça Trabalhista. Morel e Pessanha assinalam, ainda, que a Revolução de 1930 acelerou o processo de regulação e de criação de uma nova estrutura para cuidar das relações trabalhistas.

Cardoso e Lage (2007) realizam uma interessante reflexão acerca da Justiça do Trabalho:

> “A Justiça do Trabalho e o direito por ela operado talvez sejam o arranjo mais permanente e consistente da regulação varguista, sobrevivente a perda de vigência real dos regulamentos corporativistas no cotidiano das relações entre as classes e dessas com o Estado no decorrer das décadas seguintes” (Cardoso e Lage, 2007, p. 15).

[4] No Brasil atual, existem 24 TRTs. Apenas São Paulo possui dois, sendo um na Capital e outro em Campinas. Ainda não foram instituídos TRTs nos Estados de Tocantins, Acre, Roraima e Amapá.

Vale destacar que na Justiça do Trabalho o trabalhador pode ter acesso aos direitos trabalhistas que foram negados pelos empregadores. De acordo com Côrrea (2007), a Justiça do Trabalho é um instrumento de pressão da classe trabalhadora para obtenção de direitos. Esses direitos são um dos mecanismos existentes no Estado Capitalista para garantir direitos aos trabalhadores – lado mais frágil da relação de trabalho – e permitir certa melhoria nas condições de vida da classe trabalhadora, contudo sem colocar qualquer risco ao capitalismo e ao seu processo de acumulação.

6. Os jovens e os direitos trabalhistas: um olhar a partir dos processos trabalhistas

Neste tópico é realizada uma análise qualitativa de alguns processos trabalhistas movidos por jovens em Juntas de Conciliação e Justiça do município de Campinas entre os anos de 1995 e 1998. Essa análise é de dissídios individuais e não permite chegar a generalizações sobre a relação dos jovens com a Justiça do Trabalho, porém apóia a discussão teórica acerca da luta dos jovens por direitos trabalhistas no âmbito da Justiça Trabalhista. Na visão de French (2007), os dissídios individuais são importantes para se compreender as relações entre trabalhadores e as leis no Brasil.

Os processos trabalhistas analisados fazem parte do acervo do Centro de Memória, Arquivo e Cultura do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas). A escolha de processos de Campinas[5] se deve as características econômicas e sociais desse município, que possui uma população superior a 1 milhão de pessoas, tem alto grau de urbanização, assim como um grande PIB e ainda é uma importante metrópole regional.

Na Justiça do Trabalho, o trabalhador que ingressa com ação na Justiça do Trabalho é chamado reclamante e a empresa que é acionada pelo trabalhador é denominada de reclamada. Em todos os processos analisados os jovens ingressaram com ação na Justiça do Trabalho somente após o término do contrato de trabalho, ou seja, após o desligamento da empresa e nenhum deles chegou às instâncias superiores da Justiça do Trabalho, que são respectivamente o TRT e o TST. Deste modo, os processos analisados ficaram apenas na primeira instância que é a Vara do Trabalho, mas que era chamada de Junta de Conciliação e Justiça na época em que os processos vigoraram.

Deve-se deixar claro que alguns fatores são limitadores para que os jovens procurem à Justiça do Trabalho, tais como o desconhecimento dos direitos trabalhistas, a dificuldade de acesso a advogados, o receio de ficar mal visto no mercado de trabalho por ter movido uma ação trabalhista e a pressão familiar para que eles não busquem a Justiça do Trabalho. Assim como a morosidade da Justiça pode fazer que muitos jovens desistam de ingressar com uma ação trabalhista.

Os processos trabalhistas denotam as reivindicações dos jovens trabalhadores em decorrência do não cumprimento dos direitos trabalhistas pelos empregadores. Para que essas reivindicações sejam conseguidas, os jovens utilizaram um órgão do Estado, a Justiça do Trabalho. Nessa Justiça há um conflito entre trabalhadores e empregadores,

[5] Os dados da Fundação SEADE, referentes ao ano de 2008, indicam que Campinas tem renda per capita de 4,05 salários mínimos e PIB per capita de R$ 22.299,80. Campinas representa 2,94% do PIB do Estado de São Paulo, conforme a Fundação SEADE.

cada um dos grupos lutando por seus interesses e as decisões dos juízes podem influenciar para que um reclamante tenha acesso a direitos negados pelos empregadores, como podem fazer que o reclamante aceite um acordo, inclusive aqueles que implicam em perda de direitos. Certos conflitos trabalhistas podem receber diferentes interpretações conforme as idéias e visões de mundo dos juízes.

A reivindicação de direitos trabalhistas pelos jovens não é um ato impensado e tem importância na valorização dos direitos trabalhistas por esse grupo social. Ao mesmo tempo demonstra a coragem desses jovens, pois o mercado de trabalho encontrado pela juventude é altamente competitivo e oferece poucas oportunidades. Para piorar esse quadro existem empresas que criam listas com nome de ex-funcionários que procuraram à Justiça do Trabalho contra elas e encaminham para outras empresas, o que pode ampliar as dificuldades para conseguir um emprego.

Corrêa (2007) demonstra que os trabalhadores que reclamam seus direitos na Justiça do Trabalho enfrentam dificuldades de recolocação no mercado de trabalho. Essa autora ao analisar processos trabalhistas, das décadas de 1950 e 1960, verificou que os empresários paulistas classificavam os trabalhadores que procuravam a Justiça do Trabalho como irresponsáveis e como indivíduos que usavam a Justiça do Trabalho para ganhar dinheiro fácil.

7. As condições de trabalho dos jovens que procuraram à Justiça do Trabalho

Nos processos estudados há semelhanças e diferenças no que se refere às condições de trabalho dos jovens. Um primeiro aspecto a ser mencionado é que boa parte dos reclamantes dos processos analisados é do sexo feminino. A precariedade e o desrespeito a direitos são situações encontradas pelos jovens e pelas jovens no mercado de trabalho.

A primeira semelhança que se percebe nos processos analisados é a inserção precoce no mercado de trabalho, uma vez que todos tiveram a inserção ocupacional entre os 15 e 17 anos de idade.

A inserção precoce no mercado de trabalho é uma das principais causas de evasão escolar e faz que muitos jovens se submetam ao subemprego, tornando-se presas do mercado de trabalho informal e podendo nunca mais sair desse ciclo de baixa escolarização e trabalho precário. Essa situação é classificada por D'urso (2008) como uma tragédia cotidiana que ataca parcela de nossos jovens.

Convém destacar também que essa inserção precoce é o retrato da má distribuição de renda, que faz os jovens pobres terem que trabalhar para auxiliar no orçamento doméstico. Deste modo, as condições econômicas das famílias influenciam no momento de ingresso dos jovens no mercado de trabalho, bem como na situação ocupacional, haja vista que jovens de famílias com maior renda tendem a ter maiores níveis de escolaridade e menores possibilidades de ingresso precoce ao mundo do trabalho.

De acordo com Souza (2005), o trabalho precoce prejudica o desenvolvimento físico e psíquico dos indivíduos. Crianças, adolescentes e os jovens que ingressam prematuramente no mercado de trabalho deveriam estar na escola, tendo, ainda, direito ao lazer, a cultura e a possibilidade de desenvolvimento com dignidade ao invés de serem exploradas em diversas formas de trabalho.

Na visão de Neves (2006), as famílias que incorporam seus filhos ao trabalho de forma precoce, acabam eliminando essas crianças, adolescentes e jovens da aquisição de uma série de conhecimentos para certa transposição de condições socioeconômicas.

No Brasil, ainda, há o discurso, entre representantes do capital e até mesmo entre as classes populares, que o trabalho dos jovens, mesmo em condições precárias e insalubres tem uma função importante de retirar a juventude das ruas e do ócio "O 'senso comum' recorre mecanicamente, a idéia de que 'é melhor trabalhar que ficar vagabundando'" (CRUZ NETO e MOREIRA, 1998, p. 441). É a transformação da obrigação em virtude, um valor cultural, e que gera a transmissão pela família da ideologia do trabalho, como afirma Heloísa Martins (1997). Convém destacar que esse discurso é perverso porque incentiva a inserção precoce e em condições precárias dos jovens das classes populares no mercado de trabalho, além de não valorizar a escolarização e a formação cidadã, que poderiam permitir aos jovens conhecer seus direitos e ultrapassar as ideologias conservadoras.

Os processos analisados denotam ainda outra semelhança nas condições de trabalho dos jovens é a alta jornada de trabalho. Isso se expressa pelo fato que parte considerável dos reclamantes tinha jornada de trabalho de no mínimo 8 horas e de no máximo 12 horas diárias. A alta jornada de trabalho prejudica a ida a escola, assim como pode influenciar no rendimento escolar dos jovens.

No que tange as diferenças existentes nas condições de trabalho dos jovens que recorreram à Justiça do Trabalho, 40% dos processos têm jovens que tiveram empregos em que houve registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social. Ao passo que, 60% dos processos analisados têm como reclamantes jovens que não tiveram empregos com carteira assinada. Esse segundo solicitou na Justiça do Trabalho o reconhecimento do vínculo empregatício e o registro na carteira. Vale salientar que o primeiro grupo mesmo tendo registro em carteira encontrou a precariedade e precisou buscar a Justiça do Trabalho para ter acesso a direitos que deveriam ter sido garantidos pelos empregadores. Não havia nos processos examinados jovens que eram autônomos ou estagiários.

Outro aspecto a ser mencionado é que os jovens que ingressaram com processos trabalhistas trabalharam na indústria, no comércio e nos serviços. A semelhança está no fato que independente do setor os jovens ocupavam cargos que exigiam baixa escolaridade e que estavam na base da estrutura hierárquica das empresas.

8. O conflito capital – trabalho nos processos trabalhistas

Na Justiça do Trabalho se manifesta um conflito que é central no capitalismo, o conflito capital – trabalho. Essa Justiça pode ter grande importância para garantir aos trabalhadores os direitos que foram burlados pelos empregadores, mas não existe qualquer garantia de que ao ingressar com um processo na Justiça do Trabalho os trabalhadores sairão sempre vitoriosos.

Nos processos que foram analisados se verificam os argumentos de trabalhadores e de empregadores na luta por seus interesses. Desta forma, percebe-se que os trabalhadores reivindicam direitos trabalhistas não respeitados, enquanto os empregadores argumentam que não houve desrespeito a direitos ou que eles não foram desrespeitados na medida em que argumentam os trabalhadores.

Quando os trabalhadores que recorrem à Justiça do Trabalho são jovens há questões diferenciadas em relação a trabalhadores adultos, tais como a idade mínima

para o trabalho, os limites para o trabalho entre 16 e 18 anos de idade, assim como o trabalho de estagiários, entre outras.

Outros fatores que podem influenciar para que os jovens procurem à Justiça do Trabalho são as doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho, assim como o não pagamento de salário e de direitos relacionados a rescisão do contrato de trabalho.

Convém ressaltar que um dos aspectos de conflito nos processos trabalhistas é quem deveria provar o que está defendendo. Muitas vezes, os reclamantes afirmam que são as reclamadas que devem provar certas situações, como o fato de não haver vínculo empregatício ou horas extras. Assim como se dá o contrário, ou seja, as reclamantes dizem que os reclamantes é que devem provar a existência do que estão pedindo na Justiça. Mas, na Justiça do Trabalho a prova deve ser sempre do empregador.

No primeiro processo analisado, a reclamante de 15 anos de idade, que trabalhava em um comércio como auxiliar administrativa, solicita o reconhecimento do vínculo empregatício, bem como o pagamento das verbas indenizatórias e as diferenças entre o que recebia como salário e o piso salarial da sua categoria profissional. O responsável pela reclamada confirmou durante as audiências que reclamante trabalhou em sua empresa, mas teve resistências em realizar o registro em carteira da reclamante. Nas negociações para um acordo[6], a reclamante acabou cedendo e aceitou um acordo em que não houve o reconhecimento do vínculo empregatício e que ela não recebeu tudo que estava solicitando na ação trabalhista. French (2001) afirma que o acordo é o acesso a Justiça com desconto.

Casos como esse indicam que a necessidade econômica dos reclamantes, sobretudo dos jovens de baixa renda que estão começando a vida ocupacional, podem influenciar a aceitação de um acordo e até mesmo deixar alguns direitos de lado para que consigam ter alguma renda para auxiliar no orçamento doméstico. Ou mesmo, para manter a família, nos casos dos jovens que são pais precocemente. Não se pode perder de vista que acordos que implicam em perda de direitos podem levar a uma desmoralização da Justiça do Trabalho junto aos trabalhadores.

Vale salientar que a situação familiar pode ser um estímulo para a aceitação de empregos precários e um elemento que influencia na aceitação de um acordo que implique em perda de direitos. Assim, jovens de famílias com menor renda, muitas vezes, não podem esperar o andamento do processo devido a necessidades materiais e acabam aceitando acordos em que direitos são perdidos.

No conflito capital – trabalho citado no processo discutido acima o empregador foi mais forte, inclusive por conseguir fazer valer parte importante de seus interesses, o de não reconhecer o vínculo empregatício do reclamante.

O nível de escolaridade e o conhecimento dos direitos trabalhistas também podem implicar na não aceitação de acordos propostos por empregadores que se baseiam na perda de direitos. Na análise de Campos (2008), a consciência, por parte dos cidadãos, da existência de direitos que são negados e burlados é dificultada por causa da baixa escolaridade da população, pelas más condições da educação, assim como a dificuldade que tem parte da população em compreender a linguagem escrita.

No segundo processo analisado, o conflito capital – trabalho se deu em torno novamente do reconhecimento do vínculo empregatício. A assinatura da Carteira de Trabalho do empregado pelo empregador é garantia do reconhecimento do vínculo

[6] O acordo é uma forma de o processo trabalhista terminar mais rapidamente. Para que um acordo seja válido é preciso que as partes cheguem a um consenso e que o juiz aprove o acordo. Alguns juízes não homologam acordos que implicam em perda de direitos, pois cabe aos juízes não aceitar acordos se uma das partes é prejudicada.

empregatício e o primeiro passo para o acesso a direitos trabalhistas. Nesse processo a jovem de 17 anos de idade, que trabalhou em um restaurante como auxiliar de cozinha, solicitou além do reconhecimento do vínculo empregatício, o pagamento do período de intervalo para refeição, as verbas rescisórias e, ainda, argumenta que havia diferenças entre o que recebia e o piso salarial de sua categoria profissional. Como resposta aos pedidos da reclamante a reclamada, que é um restaurante, argumentou que o salário da jovem não era similar ao de sua categoria profissional, pois ela tinha jornada de trabalho menor, trabalhava apenas 3 horas por dia e que por isso, o intervalo para refeição também era menor. Porém, a reclamante alega no processo que a sua jornada de trabalho era superior ao que informa a reclamada.

Entre os argumentos da reclamada estão ainda: a reclamante não quis trabalhar aos sábados após um período de reformas no restaurante e devido a isso teve vários descontos no salário. Quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício, a reclamada argumenta: “Relativamente ao registro de contrato de trabalho na CTPS da reclamante, esclarece-se que a reclamada jamais se recusou ao fazê-lo, ao contrário sempre cobrou a apresentação dos documentos necessários ao registro, mas a reclamante vinha com a alegação de que iria trazer, porém não o fez até o seu pedido de dispensa” (pág. 19 do processo analisado). Deste modo, a reclamada coloca a culpa na reclamante pelo não registro em carteira, ao mesmo tempo que argumentou no processo que estava disposta a realizar o reconhecimento do vínculo empregatício da reclamante.

A reclamada destaca também no processo que a reclamante não foi demitida, mas abandonou o emprego e assim ela não tem que receber verbas rescisórias. “Portanto, a reclamante ao invés de crédito, na verdade tem débito para com a reclamada, não fazendo jus às verbas rescisórias que pleiteia” (pág. 19 do referido processo). Porém, a reclamante assinala que não pediu demissão e que se tivesse feito isso teria entregue carta de demissão. Para a reclamante, é função da reclamada provar que ela pediu demissão.

Como no primeiro processo analisado houve a realização de acordo sem o devido reconhecimento do vínculo empregatício. Nesse processo o advogado da reclamante alegou que as necessidades econômicas da jovem influenciaram na aceitação do acordo. Há entre parte da juventude, dos empregadores e até dos educadores um discurso que defende que os jovens devem aceitar empregos sem direitos, uma vez que no início da carreira profissional é ‘normal’ e necessária a precariedade para que se adquiram os requisitos solicitados pelo mercado de trabalho para um novo emprego, sobretudo a aquisição de experiência profissional.

O terceiro processo analisado é de um jovem de 17 anos de idade, que trabalhava como ajudante geral em um comércio. No processo, o conflito capital – trabalho está baseado em discussões sobre a rescisão do contrato de trabalho e em acusações de agressões físicas entre o trabalhador e o proprietário do comércio. O reclamante afirma que foi agredido pelo proprietário do comércio em que trabalhava. Ao mesmo tempo que o proprietário do comércio relata que não agrediu o reclamante e que a agressão foi contra ele. As duas partes se valem de Boletins de Ocorrência para tratar das agressões.

Na visão do reclamante, o proprietário do comércio queria provocar sua dispensa por justa causa e por isso aplicou duas advertências e realizou a agressão contra ele, sem qualquer motivo para esses atos. Devido a agressão o reclamante solicita a rescisão indireta do contrato de trabalho e não demissão por justa causa. Esse jovem pede o pagamento de indenização por danos morais em decorrência da agressão realizada pelo proprietário do comércio em que trabalhava. O reclamante reivindica, ainda, o pagamento de verbas rescisórias e os benefícios da Justiça Gratuita.

A reclamada responde aos argumentos do reclamante dizendo que ele foi demitido por justa causa devido a atos de indisciplina realizados por esse trabalhador, mas antes da demissão o reclamante recebeu advertências. A reclamada diz que tentou fazer o pagamento das verbas rescisórias, mas o reclamante se negou a recebê-las.

No que tange aos benefícios da Justiça Gratuita, a reclamada acentua a discussão no processo ao dizer que o reclamante agiu de má-fé e que ele não tem direito a Justiça Gratuita, uma vez que seus pais têm carros novos e ainda possuem telefone na residência. No processo há inclusive fotos dos carros e da casa dos pais do reclamante, além de cópia de pagina da lista telefônica que consta o telefone instalado na casa dos pais do reclamante. A reclamada diz, ainda, que a mãe do reclamante é massagista e o pai é empreiteiro, o que implicaria no fato de que o reclamante não é pobre e não necessita da Justiça Gratuita, bem como poderia pagar um advogado. A reclamada afirma que o reclamante alterou a verdade e deve ser punido por isso. Vale salientar que ao longo do processo as partes utilizam vários argumentos para ganhar a ação, não levando em conta fatores éticos ou até fatos verdadeiros.

Nesse processo houve acordo e o reclamante dará quitação ao processo e ao contrato de trabalho. No acordo ficou estabelecido que a rescisão não será por justa causa e a reclamada entregará o termo de rescisão para que o reclamante possa ter acesso ao FGTS. Assim como a reclamada dará baixa na CTPS do reclamante. Deve-se destacar que as acusações de agressões não foram objeto de discussão para o acordo.

No quarto processo analisado, um dos aspectos que denota o conflito capital – trabalho é o uso de um jovem menor de idade, 17 anos, para exercer as atividades de vendedor. Essas atividades foram exercidas informalmente pelo jovem. Casos como esse de informalidade têm funções relevantes para o capital, sobretudo no contexto atual em que há uma busca desenfreada das empresas pelo corte dos custos com a força de trabalho e maior intensificação do trabalho entre aqueles que permanecem nas empresas.

O reclamante trabalhou para a reclamada, que era uma pessoa física por quase dois anos, chegando a alguns períodos a trabalhar por 12 horas diárias. Segundo a petição inicial[7], o reclamante foi admitido junto com outros jovens, todos menores de idade, para realizarem serviços de vendedores. O reclamante vendia rifas, bichos de pelúcia e até carros. Para a realização das vendas o reclamante se deslocava para várias cidades, como São João da Boa Vista, Indaiatuba, Sumaré, Jundiaí, entre outras. Assim, o reclamante solicitou o reconhecimento do vínculo empregatício e os direitos referentes a esse vínculo.

A resposta da reclamante é que não havia relação de emprego entre ela e o reclamante, pois ele vendia os produtos nos horários que ele considerasse melhor e ganharia uma comissão pelas vendas que realizasse. A reclamante argumenta que o jovem agiu com má-fé e aumentou a quantidade de trabalho da Justiça do Trabalho.

Esse processo se encerra na sentença do juiz e não houve realização de acordo. Na sentença ficou definido que o reclamante é que deveria provar a existência de vínculo empregatício e ele não conseguiu provar. A sentença diz que é inexistente o vínculo empregatício e que a reclamada não tem que pagar as verbas indenizatórias solicitadas pelo reclamante. No processo consta a informação que o reclamante não solicitou recurso ao TRT no prazo estabelecido pela Justiça do Trabalho. Deve-se destacar que a decisão do juiz não beneficiou o lado mais fraco da relação de emprego,

[7] Petição Inicial pode ser definida como a descrição dos fatos que fizeram o trabalhador recorrer à Justiça do Trabalho e, ainda, os direitos solicitados pelo estagiário com a explicação de que foram negados.

o trabalhador. Existe um senso comum de que na Justiça do Trabalho o trabalhador sempre sairá vencedor, assim para desmistificar essa situação é necessário ressaltar que a Justiça é uma arena de conflitos, um espaço de lutas.

No que se refere ao quinto processo analisado, tem-se o caso de uma jovem de 17 anos de idade que trabalhou como recepcionista em uma empresa prestadora de serviços na área de telecomunicação. Essa jovem, como muitas outras, enfrentou a gravidez precocemente e esse foi o motivo para sua demissão, conforme argumenta na petição inicial. Segundo estudos do IPEA, a gravidez precoce é a principal causa de abandono da escola entre as adolescentes e jovens.

A reclamante alega que só houve registro em carteira no momento de sua demissão e solicita que seja válida a estabilidade devido a gravidez, além de ter garantido o pagamento da licença maternidade e que ela seja reintegrada a empresa. A reclamada afirmou ao longo do processo que apenas demitiu a reclamante grávida por não saber que ela se encontrava nessa situação e, ainda, destaca que se a reclamante tivesse avisado da gravidez a demissão poderia ter sido evitada.

Após três audiências ficou definido um acordo em que a reclamante não é reintegrada a empresa, mas recebe um valor que é equivalente a uma indenização por ter sido demitida durante a gravidez. Nesse caso fica evidente que a Justiça do Trabalho pode atuar para garantir que menores de idade e mulheres tenham acesso a certos direitos, que são fundamentais para suas vidas, como a licença maternidade.

9. Considerações finais

Desde os anos 1990 houve uma piora na situação ocupacional dos jovens, em que foram ampliadas às barreiras para o primeiro emprego e houve crescimento do desemprego juvenil. Deve-se deixar claro que o desemprego total cresce nos anos 1990 e faz que parte dos adultos busque empregos que sempre foram de jovens. A piora das condições ocupacionais dos jovens está relacionada também como o baixo crescimento econômico e a reestruturação produtiva ocorrida desde os anos 1990. Essa reestruturação fez que as empresas diminuíssem o número de trabalhadores e que fosse ampliada a terceirização que tiveram efeitos sobre os jovens, inclusive com o aumento da informalização do trabalho.

Por isso, pode-se argumentar que os jovens conviveram nos anos 1990 com dúvidas quanto ao futuro profissional, pois no mercado de trabalho enfrentaram diversas dificuldades para conseguir o primeiro emprego e manter-se em um emprego. Desta forma, parte dos jovens acumulou anos de estudo e qualificação profissional sem que isso garantisse um emprego, o que gera um misto de frustração, revolta e desilusão, especialmente porque se cumpriu o que é exigido pelo mercado de trabalho, mas sem a devida contrapartida. Por conseguinte, a realização profissional passou para segundo plano para os jovens, já que a estratégia imediatista é estar inserido no mercado de trabalho, mesmo que seja em um emprego precário para prover sua subsistência e estar inserido na sociedade de consumo.

Os processos trabalhistas que foram analisados nesse artigo demonstram que a procura da Justiça do Trabalho pode ser uma tática utilizada pelos jovens para lutar contra o desrespeito de direitos e a precarização do trabalho e, assim buscar melhorar a qualidade dos empregos em que estão inseridos ou que irão se inserir. Essa procura pode levar a criação de jurisprudências que defendam os jovens de certas condições precárias.

Contudo, nem sempre o fato de recorrer à Justiça do Trabalho significa que os jovens terão acesso a direitos burlados, pois muitas vezes as empresas podem conseguir defender os seus interesses até mesmo provando ou argumentando que não houve desrespeito a direitos.

Existem alguns limitadores para que os jovens busquem a Justiça do Trabalho. O primeiro deles é o medo de ficar mal visto no mercado de trabalho, sobretudo em um contexto que gerou barreiras a inserção dos jovens no mercado de trabalho. Para fazer que um trabalhador fique mal visto muitos empregadores criam listas de trabalhadores que não devem ser contratados, pois já procuraram à Justiça do Trabalho. Essas listas são enviadas para outros empregadores, sobretudo os do mesmo setor.

A questão do acesso a advogados e o desconhecimento dos direitos trabalhistas também são limitadores para que os jovens recorram à Justiça do Trabalho. Deste modo, se um jovem não conhece seus direitos pode ser diminuída a possibilidade para que procure a Justiça.

No que se refere aos acordos que ocorreram durante o andamento dos processos que foram analisados, deve-se ficar claro que as necessidades econômicas facilitaram que os jovens aceitassem acordos, inclusive aqueles que significavam perda de direitos.

Portanto, no Brasil, os jovens trabalhadores enfrentam de um lado a precariedade ocupacional e de outro os obstáculos para ingressar e permanecer no mercado de trabalho. Ao mesmo tempo que a juventude vem pautando sua existência pela junção de cinco fatores: incerteza, consumismo, desemprego, precarização e a total negligência do Poder Público em permitir que pelo menos o mínimo seja garantido aos jovens.

10. Referências bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. “O neoliberalismo e a precarização estrutural do trabalho na fase da mundialização do capital”. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, et al. *Direitos humanos: essência do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

BALTAR, Paulo et al. “Evolução do mercado de trabalho e significado da recuperação do emprego formal nos anos recentes”. In: DEDECCA, Claudio Salvadori e PRONI, Marcelo Weishaupt. *Políticas Públicas e trabalho: textos para estudo dirigido*. Campinas, SP: Unicamp. IE / Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego; Unitrabalho, 2006.

CARDOSO, Adalberto Moreira e Telma Lage. *As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil.* Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

CORRÊA, Larissa Rosa. *Trabalhadores Têxteis e Metalúrgicos a caminho da Justiça do Trabalho: leis e direitos na cidade de São Paulo, 1953 a 1964.* Dissertação de Mestrado. IFCH / UNICAMP, 2007.

CRUZ NETO, Otávio e MOREIRA, Marcelo Rasga. “Trabalho infanto-juvenil: motivações, aspectos legais e repercussão social”. In: *Caderno de Saúde Pública 14(2).* Rio de Janeiro, 1998.

D’URSO. Luiz Flávio Borges. “O desemprego dos jovens”. In: *Jornal do Advogado*. Ano XXXIII, nº 329. OABSP: São Paulo, junho de 2008.

FRENCH, John. *Afogados em leis*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

FRIGOTTO, Gaudêncio. “Juventude, trabalho e educação no Brasil”. In: NOVAES, Regina e VANNUCHI, Paulo (Organizadores) Juventude e Sociedade: Trabalho, Educação, Cultura e Participação. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

LOURENÇO, Cleber Luiz. Características da inserção ocupacional dos jovens. Dissertação de Mestrado – Instituto de Economia - UNICAMP, 2002.

MARTINS, Heloísa. “O Jovem no Mercado de Trabalho”. Revista Brasileira de Educação, edição especial, São Paulo. 1997.

MOREL, Regina Lucia e PESSANHA, Eliana da Fonte. “A Justiça do Trabalho”. In: Tempo Social, Revista de Sociologia da USP. Volume 19, número 2. São Paulo: FFLCH, USP, 2007.

NARDI, Henrique C. *Ética, trabalho e subjetividade*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

POCHMANN, Marcio. *A batalha pelo primeiro emprego*. São Paulo: Publisher Brasil, 2000.

PRONI, Marcelo Weishaupt e RIBEIRO, Thiago Figueiredo Fonseca. “A inserção do jovem no mercado de trabalho brasileiro”. In: *Carta Social e do Trabalho*, nº6, Campinas: CESIT / IE / UNICAMP, maio/agosto de 2007.

SOUZA, Otávio Augusto Reis de. Direito do Trabalho. Curitiba: IESDE, 2005.

XI ENCONTRO NACIONAL DA ABET

SESSÃO TEMÁTICA 6 : SINDICALISMO E OUTRAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E RESISTÊNCIA DOS TRABALHADORES

OS TEMPOS DE TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA: TENSOS, URGENTES, INTENSOS, FLEXÍVEIS E INCERTOS

Ana Claudia Moreira Cardoso

RESUMO

Que mudanças estão ocorrendo no tempo de trabalho e de não trabalho na sociedade brasileira? Quais as principais características do tempo de trabalho e do tempo de não trabalho? Como os sujeitos vivenciam esses tempos sociais? Nos locais de trabalho, o que tem sido discutido e o que não é colocado como objeto de negociação coletiva? Quais as discussões e disputas em torno desses tempos no plano macro-social e político? Quando analisamos sociedades diferentes, vemos culturas temporais distintas? Para onde vai o tempo de trabalho?

A partir destas questões, esta comunicação apresenta o debate em relação à temática dos tempos de trabalho e de não trabalho. Inicio a discussão a partir de breve análise sobre o tempo de trabalho na sociedade contemporânea; em seguida passo a olhar o caso específico da sociedade brasileira, a partir das interações entre os diversos atores sociais, no que se refere à temática do tempo de trabalho e, finalmente, discuto as negociações e as vivências dos trabalhadores sobre o tempo de trabalho, na Volkswagen do ABC. Dessa forma, pretendo realizar um conjunto analítico que conjugue as visões macro e micro, considerando a relação recíproca de influência entre as construções sociais no âmbito do espaço fabril e da sociedade como um todo.

(tempo de trabalho, intensidade, ação sindical, negociação coletiva)

1 INTRODUÇÃO

Analisar o tempo é discutir um dos elementos constitutivos e estruturais das sociedades industrializadas, sobretudo no momento atual, quando ocorrem mudanças fundamentais no tempo de trabalho com fortes impactos para a organização – ou desorganização - do tempo fora do local de trabalho. Vemos um processo de intensificação e flexibilização do tempo de trabalho, ao mesmo tempo em que o movimento histórico de redução da jornada de trabalho pouco evoluiu nos últimos anos.

Nesse contexto de intensas transformações no tempo de trabalho e de não trabalho, este texto tem como objetivo compreender como os trabalhadores vivenciam cotidianamente tais mudanças[1]. E compreender, ainda, o que tem sido objeto de negociação nos planos macro e micro.

O TEMPO DE TRABALHO NAS SOCIEDADES CONTEMPORÂNEAS: TENSOS, URGENTES, INTENSOS, FLEXÍVEIS E INCERTOS

No tempo presente, as sociedades caracterizam-se por um ritmo acelerado de renovação das relações que os seres humanos constroem entre si, com as coisas, os lugares, as organizações, enfim, com a vida. A aceleração do tempo faz com que os intervalos sejam cada vez mais breves, sendo que essa experiência cotidiana engloba a todos e dá-se nos diferentes espaços sociais. (Mercure,1995 e Chesneaux, 1996).

Mudam-se as relações com o tempo presente e também com o tempo futuro, pois, de acordo com Chesneaux (1996), as próprias pressões do imediato acabam por ameaçar a capacidade das sociedades pensarem o futuro. Isso faz com que*, enquanto a rapidez e a intensidade das mudanças aumentam continuamente, os horizontes temporais restrinjam-se cada vez mais.* Multiplicam-se assim a incerteza e a dificuldade de projetar o devir. E se não há longo prazo (Sennet, 2000) e o futuro é incerto, mais do que nunca o "agora" ganha o estatuto do tempo absoluto, o que leva à necessidade de consumi-lo exaustivamente. Assim, "ganhar tempo e não perdê-lo tornou-se uma obsessão das pessoas: elas são esmagadas pelos ritmos e pelos programas

[1] Essas são algumas das indagações que orientam a análise elaborada neste texto e que foram melhor desenvolvidas na minha tese de doutorado, intitulada: "Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores".

que se lhes impõem através de todas as malhas sociais, tanto no trabalho como fora deste" (Oliva Augusto, 1994:98).

Tudo é pensado em função do tempo e são diversas as estratégias sociais e individuais para *economizar o tempo*. Para tal, aceitam-se cada vez mais atividades simultâneas que permitem, ao preço de considerável tensão física e psicológica, multiplicar a quantidade de tempo que cada um dispõe.

Nas sociedades contemporâneas, a estandardização, a sincronização, ou ainda a separação clara entre tempo livre e tempo de trabalho, estão desaparecendo. Também a aparente uniformidade do tempo individual de trabalho cede lugar para uma grande diversificação de tempos de trabalho. De forma que o movimento histórico de separação entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho estaria sendo substituído por um movimento contrário, de reaproximação entre os dois tempos (Zarifian, 1996)**.** O autor salienta ainda que o tempo desenvolvido no local de trabalho, passa a organizar-se tendo como modelo o modo de viver o tempo de trabalho doméstico; um tempo caracterizado pela ausência de limites, de contabilidades, a partir de um controle muito mais interiorizado, indireto e impessoal.

Ainda no que se refere ao tempo de trabalho, vê-se, ao longo da história, que ao mesmo tempo em que a duração do trabalho foi sendo reduzida em função de pressão dos trabalhadores, ela foi, por pressão do capital, sendo cada vez mais flexibilizada e intensificada. Ou ainda, como no caso do Brasil, mesmo o tempo de trabalho não tendo sido reduzido desde 1988, ainda assim ele vem sofrendo forte processo de flexibilização e intensificação.

E se o tempo de trabalho fica cada vez mais flexível, o mesmo acontece com os tempos de não trabalho, ou melhor, com os tempos fora dos locais de trabalho. Mas o que é a flexibilidade? Do ponto de vista técnico, a flexibilidade é entendida como a habilidade de responder efetivamente a circunstâncias de mudança (Caputo, 1983, apud Salerno, 1989). De acordo com Agostinho (1985, apud Salerno, 1989), a flexibilidade pode assumir diversas formas, entre elas a flexibilidade relacionada às operações sazonais que geram flutuações na carga de trabalho, podendo assumir a forma de horas extras, contratos de trabalho para tempos específicos, distribuição não homogênea das horas de trabalho ao longo do ano ou a polivalência. Pensando a realidade brasileira, ainda podemos incluir as férias coletivas, os processos de admissão e demissão, entre outros.

Para os trabalhadores, como salienta Sennet (2000), ser flexível significa ser ágil em relação à demanda do capital, estar aberto às mudanças no curto prazo, assumir riscos continuamente e depender cada vez menos de leis e procedimentos formais. Assim, *ao invés de*

maior liberdade, esse novo sistema impõe novas formas de controle, mais difíceis de serem percebidas por serem mais implícitas. Para Tabboni (2006), em muitos casos a lógica de controle do tempo passa do cronômetro para o computador.

Assim, vê-se que o processo de flexibilização do tempo de trabalho implementado pelas empresas tem levado os trabalhadores a perderem progressivamente o controle da organização de seus tempos sociais, em função da fragmentação e individualização dos tempos dedicados ao trabalho, que não estão mais de acordo com as outras temporalidades sociais (Mispelblom, 1999). Vale ressaltar que estas novas formas de gestão do tempo de trabalho não significam o abandono das antigas. Como exemplo, a linha de montagem e a cronometragem continuam a ser utilizadas tendo como meta a objetivação do tempo do trabalhador (Linhart, 2005).

A intensidade é outra característica do tempo de trabalho que deve ser observada. Durand (2004:267) explicita que *o atual processo de intensificação do trabalho se dá não apenas pela maior velocidade na execução dos gestos, mas também pela redução da porosidade do tempo de trabalho*. Trata-se de suprimir os tempos denominados pelo capital como *mortos*, reduzir os tempos de recuperação entre diferentes operações, reorganizar o trabalho prevendo uma atividade enquanto há a recuperação de outra, ou ainda, de fazer trabalhar os diferentes membros do corpo ao mesmo tempo em tarefas diferentes. O que significa que cada minuto deve ser inteiramente ocupado, sem parada e sem descanso, o que é denominado pelos empresários de "posto de trabalho eficaz", o que significa que o trabalhador deve estar ocupado, pelo menos 92% de cada ciclo de um minuto de trabalho.

O autor frisa ainda que o fluxo tenso da produção impõe, cada vez mais, uma multiplicidade de intervenções que os trabalhadores devem realizar rapidamente para não romper a continuidade do fluxo produtivo, intensificando progressivamente a tensão e o tempo de trabalho. Para que os trabalhadores aceitem essas mudanças, os empresários também buscam novas formas de gerenciá-los. Se no início os capitalistas procuravam neutralizar as iniciativas dos trabalhadores, tentando prescrever todas as tarefas de forma que estes precisassem apenas seguir as normas, ao longo do tempo foi se observando que esta prescrição totalitária não era viável e que havia, cada vez mais, um distanciamento entre o trabalho prescrito e o trabalho real realizado pelos trabalhadores. Para Greco Martins (2001), esta nova forma de gestão representa um movimento no sentido de institucionalizar a subjetividade do trabalhador que sempre esteve presente nas relações de trabalho, já que não foi possível destruí-la. Mas isto não significa que o capitalista passe a aceitar o controle do trabalhador sobre o seu tempo (Linhart, 2005).

Todas essas mudanças se dão num contexto de crescimento do desemprego, o que tem contribuído para o fortalecimento dos capitalistas e o enfraquecimento dos trabalhadores no processo de negociação coletiva. Thoemmes (2000) salienta que a questão do desemprego na França, ao mesmo tempo em que no plano macro mobilizou o governo para propor a redução da jornada de trabalho, prejudicou os trabalhadores no processo de negociação coletiva, no espaço micro. Isto porque o desemprego foi utilizado como instrumento de pressão na negociação, em função do seu poder de modificar a posição/ação dos trabalhadores no sentido da *aceitação* de diversas formas de flexibilizar e/ ou intensificar o tempo de trabalho propostas pelas empresas.

Outra mudança no processo de negociação do tempo de trabalho refere-se à relação entre ganhos de produtividade e redução da jornada de trabalho. Husson (1999) observa que no contexto de forte desemprego, esta relação, como vinha ocorrendo ao longo da história, deixou de existir. No seu lugar, de acordo com Thoemmes (2000), constitui-se uma nova relação de negociação onde entram emprego, flexibilidade da jornada de trabalho e redução da jornada, no âmbito do discurso patronal. Na prática, a relação restringe-se a uma dupla flexibilidade: do tempo de trabalho e da produção. Também Dal Rosso (1996), tendo como foco o Brasil, observa que apesar dos altos ganhos de produtividade do trabalho nas últimas décadas, pode-se notar que a jornada de trabalho continua muito elevada, além de certa estagnação em seu processo histórico de redução.

2 O TEMPO DE TRABALHO NO BRASIL

No Brasil, a discussão e as lutas sindicais em relação ao tempo de trabalho são antigas e nascem juntamente com o processo de industrialização. Entretanto, desde o final dos anos 80 já não há mais, no plano macro-institucional, um movimento de redução da jornada de trabalho. Nos anos 90, num contexto de forte desemprego a questão da extensão do tempo de trabalho continuou ausente da pauta nacional. A questão da intensidade, por sua vez, nunca foi objeto de nenhuma legislação, tampouco aquelas relacionadas à saúde do trabalhador. Por outro lado, foram diversas as legislações e negociações que tiveram como foco, ou como conseqüência, a flexibilização do tempo dedicado ao trabalho, tendo como conseqüência a sua intensificação. No que se refere à ação sindical, esta, a partir da Campanha Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho, iniciada pelas centrais sindicais no ano de 2003, buscou inserir o tema da redução na pauta nacional. Entretanto, é visível a dificuldade de mobilização nacional dos trabalhadores em

torno do tema, que se soma à ausência de apoio por parte do Governo e a resistência dos empresários.

Nesse conflito de interesses, o empresariado defende com ênfase a flexibilização, num contexto mais amplo de continuidade no processo de reestruturação. A confluência de idéias e interesses entre governo e empresários, sobretudo até o ano de 2003, culminou na desregulamentação da estrutura jurídica trabalhista brasileira, e conseqüente aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho (Pochmann, 1999 e Baltar, 2003). No que se refere especificamente ao tempo de trabalho, a mudança mais importante foi a implantação do banco de horas, flexibilizando o tempo de trabalho.

Desta forma, chama atenção a ação empresarial no sentido de recuperar o controle sobre o tempo dos trabalhadores, tanto dentro como fora do local de trabalho. O objetivo é resgatar os espaços perdidos diante do acúmulo de avanços dos trabalhadores no que diz respeito à redução da jornada de trabalho ao longo da história. Este intento se traduz em intensificação e flexibilização, cada vez maior, do tempo de trabalho, definida, por sua vez, a partir das necessidades da produção, e não dos trabalhadores.

3 – TEMPOS NO LOCAL DE TRABALHO: AS VIVÊNCIAS DOS TRABALHADORES

A partir das falas dos trabalhadores foi possível compreender como estes vivenciam cotidianamente os tempos dentro do local de trabalho. Isto é, como as situações dentro da empresa – artefatos tecnológicos, mudanças na organização do trabalho, na gestão das pessoas ou na jornada de trabalho - são experimentadas cotidianamente pelos trabalhadores e quais desses elementos são por eles considerados como os principais definidores do tempo da vida. Desta forma, analisar o tempo de trabalho em um espaço micro-organizacional aportou elementos para melhor compreender os diversos fatores que podem alterar esse tempo, tais como: a) as mudanças que têm impactos diretos e explícitos no tempo de trabalho e que, na maior parte das vezes, são objeto de demanda sindical para a negociação: como a redução da jornada de trabalho, hora extra, pausas e flexibilização do tempo de trabalho; e b) as mudanças que afetam o tempo de trabalho, mas de forma menos explícita, podendo ser sub-divididas em: bi) mudanças que não foram objeto de negociação coletiva, como a maior parte das mudanças tecnológicas e algumas organizacionais, tendo como exemplo a implantação do *just in time;* bii) mudanças que foram objeto de negociação, mas onde a questão do tempo de trabalho não esteve presente. Como

exemplo, temos o Plano de Cargos e Salários – PCS que foi discutido, mas não os impactos que a multitarefa prevista neste plano teria sobre o tempo de trabalho; ou ainda a negociação das células de produção, mas não o seu impacto sobre o aumento do ritmo de trabalho.

3.1 Mudanças diretas na organização do tempo de trabalho – flexibilização e intensificação

No Brasil são diversas as formas para flexibilizar o tempo de trabalho, dentre as mais antigas temos os turnos de trabalho e a hora-extra, dentre as mais recentes há o banco de horas, assim como, no caso específico da Volkswagen, o banco de dias e a "semana Volkswagen".

O turno de trabalho, uma antiga forma de se flexibilizar o tempo de trabalho, é um elemento a balizar fortemente as vivências dos trabalhadores. Isto porque, a organização do trabalho em horários atípicos são as formas que mais desorganizam a vida dos trabalhadores fora do local de trabalho. Exigem uma equação temporal - pessoal e familiar – que busque acomodar, da melhor maneira possível, os diversos tempos pessoais e sociais, sujeitados aos horários atípicos de trabalho.

De acordo com os trabalhadores entrevistados, na maior parte das vezes, a decisão de trabalhar neste horário é uma solução individual dirigida a resolver problemas financeiros, considerando o adicional noturno. Mas, uma vez iniciado o trabalho nesses horários, parecem ficar claras as diferenças em relação aos outros turnos, tanto no que se refere à organização do trabalho como à desorganização da vida pessoal e familiar.

Para grande parte dos trabalhadores que dizem não ter uma boa adaptação ao trabalho noturno, sobretudo em função de problemas com o sono, alimentação e distanciamento em relação à família e aos amigos, este trabalho é vivido de forma muito negativa. No tempo de trabalho ressaltam a queda do rendimento profissional, da qualidade do trabalho, do aumento do cansaço, do mau humor e de casos de acidentes e doenças do trabalho. Nos momentos de não trabalho, os trabalhadores fazem referência à total desorganização da vida.

Além do turno de trabalho, a hora extra é outra antiga forma de flexibilizar o tempo de trabalho muito presente tanto na Volkswagen como em outras empresas. Muitos trabalhadores relatam que a hora extra sempre foi uma prática freqüente e acompanhada de forte pressão por parte da empresa para realizá-la. Por outro lado, para o trabalhador, a hora extra também é visto como outro instrumento individual para aumentar a remuneração, em função dos seus adicionais. Mas, os trabalhadores frisam que há uma grande diferença entre fazer hora extra para ganhar mais dinheiro, e gostar de trabalhar a mais. Alguns trabalhadores, ao serem perguntados sobre a

hora extra, fazem uma relação direta com a questão do banco de horas implementado desde meados dos anos 90. Ressaltam que com o banco a empresa consegue reduzir muito os seus custos, ao deixar de pagar uma parte do adicional de hora extra o que, para os trabalhadores, tem significado uma redução da remuneração.

No que se refere à questão dos intervalos, vemos que desde os anos 80, os trabalhadores pressionam a empresa para a redução da jornada de trabalho e esta, em contrapartida, tem buscado reduzir as pausas coletivas e individuais, contribuindo para transformar todos os tempos do trabalhador em tempos produtivos. Ainda no que se refere à questão da pausas, nos anos 90, em meio às discussões sobre as células de produção, a Volkswagen criou a figura do monitor, que teria como uma de suas funções substituir, pontualmente, um trabalhador no momento em que este necessitasse de uma pausa individual, *mantendo assim o fluxo contínuo da linha*. Entretanto, os trabalhadores salientam que a redução de pessoal faz o monitor ocupar um posto de trabalho o dia todo, de forma que raramente ele está livre para substituir pontualmente um trabalhador.

Já a partir de meados dos anos 90 podemos observar a intensificação da flexibilização do tempo de trabalho, quando às antigas formas se flexibilização são somadas novas, como o banco de horas, o banco de dias e a "semana Volkswagen". Como explicitado por diversos dirigentes sindicais, a implantação do banco de horas, no ano de 1995, gerou muitas reclamações individuais por parte dos trabalhadores, até que no ano de 2000, estes se recusaram a renovar o acordo de banco de horas e o da "semana Volkswagen". Todavia, sem a renovação do acordo, em 2001, assim como feito em anos anteriores, a Volkswagen anuncia a demissão de 3.000 trabalhadores, forçando a abertura de um novo processo de negociação (Barbosa, 2002). Este processo resultou na retomada do banco de horas e da "semana Volkswagen", em troca da manutenção do emprego até o ano de 2006.

Naquele momento, vimos claramente a flexibilização do tempo de trabalho sendo utilizada como moeda de troca para os trabalhadores alcançarem a garantia de emprego. Atualmente, muitos trabalhadores ressaltam a dificuldade em utilizar o banco de horas quando necessitam. Reclamam ainda pelo fato de terem um saldo negativo muito grande no banco, em função da baixa demanda de trabalho em determinados momentos, o que os obriga, por outro lado, a trabalhar quando a empresa solicita, atrapalhando toda a vida fora da fábrica.

A "semana Volks" foi outra forma de flexibilização do tempo de trabalho e se refere a uma semana de trabalho de segunda a quinta e uma redução de 15% na Participação nos Lucros e Resultados - PLR. Diferentemente do banco de horas, muitos trabalhadores entrevistados ainda

mantêm diversas críticas em relação a esta mudança no tempo de trabalho, sendo a questão da redução da PLR o grande motivo explicitado:

> "Porque a semana reduzida a gente perde, e o intuito da gente aqui é ganhar dinheiro. Ninguém é relógio, a gente trabalha por querer ganhar grana. Então você fica em casa e sabendo que você não está recebendo, e às vezes você não tem o que fazer, porque você já está programado para isso, e às vezes vem assim, fica um dia perdido".

Mas, assim como ocorre em relação à *aceitação* do banco de horas, um dos trabalhadores ressalta a relação direta entre *aceitar* a "semana Volks" e não haver demissões, demonstrando que a demissão exerce pressão direta sobre os trabalhadores.

3.2 Mudanças na organização do trabalho sentidas como intensificação do tempo de trabalho

Um dos primeiros elementos que me chamou a atenção nas falas dos trabalhadores foi a manutenção da linha de produção como um dos maiores definidores do tempo de trabalho. Para os trabalhadores, o tempo de trabalho na linha ainda significa um ritmo imposto, intenso, contínuo, repetitivo, minuciosamente controlado e, muitas vezes, causador de desconforto, dor e doença. Um ritmo que ainda desconsidera as necessidades básicas dos trabalhadores, como beber água, ir ao banheiro, conversar com os outros trabalhadores, aliviar as dores, o cansaço, ou ainda as diferentes disposições ao longo do dia.

Um ritmo que explicita quanto o tempo de trabalho e todo desgaste ali vivido influenciam o tempo de não trabalho, tendo como resultado, ao fim da jornada de trabalho, o estresse, o desânimo, com interferência direta na saúde e nas vivências cotidianas. E são problemas que foram vivenciados na linha de montagem nos anos 70, 80, 90 e que continuam no contexto atual, mas com uma nova "cara". Como exemplo, muitos trabalhadores reclamam de sair da linha do Gol, pois, nas novas linhas do Pólo e do Fox, eles não conseguem produzir nenhum tempo livre, num contexto onde o intervalo coletivo determinado pela empresa é cada vez menor. As novas linhas, ao invés de atenderem às necessidades básicas do trabalhador, são pensadas e estruturadas com o objetivo de transformar todos os tempos em tempos produtivos, atendendo um interesse primordial das empresas.

Os trabalhadores que hoje não estão mais em uma das linhas dizem preferir o trabalho atual, ainda que tão controlado e corrido quanto o da linha: "É corrido, mas você faz seu tempo". Assim, vimos que a linha, um dos mais importantes artefatos tecnológicos, símbolo da "era

fordista", continua a afetar fortemente a vivência do tempo de trabalho daqueles que a ela estão submetidos.

É preciso considerar ainda que, se por um lado, o trabalho na linha impõe um ritmo determinado, contínuo e repetitivo, por outro, também as mudanças organizacionais e gerenciais acabam por ditar a freqüência de trabalho cada vez mais intenso e alucinante. Como conseqüência, dois setores, como a linha e a ferramentaria, que haviam representado realidades extremas, no que se refere à autonomia em relação ao tempo, hoje em dia têm se aproximado bastante. Esta aproximação não tem se dado porque os trabalhadores da linha conquistaram maior liberdade em relação ao tempo, mas porque os ferramenteiros passaram a ter menor liberdade e autonomia. Isso demonstra que as recentes mudanças em alguns setores nos quais os trabalhadores controlavam mais seu tempo, têm transformado muitos tempos alocados em tempos impostos.

Assim, além do tempo imposto pelas linhas de produção, foram diversas as mudanças na organização e gestão dos usos do trabalho que provocaram intensificação no ritmo de trabalho. Os operários nomeiam as inovações: o *just in time*, a multitarefa, as células de produção, a redução do tempo de desenvolvimento e produção, as metas de produção e absenteísmo em função da PLR, a crescente redução do número de trabalhadores, entre outras. Ainda no caso dos ferramenteiros, a terceirização é também muito citada como tendo intensificado o trabalho, pois ela tem causado muito retrabalho em função do aumento das peças com defeito. Finalmente, essa combinação de fatores acaba por demandar a ampliação das horas-extras, alterando ainda mais a vida tanto dentro como fora do local de trabalho.

Todavia, a mudança que teve mais impacto na intensificação do tempo de trabalho, segundo os operários, foi o revezamento de função, institucionalizado no acordo sobre PCS, em 1995. Para a empresa essa nova forma de organizar o tempo de trabalho teve como objetivo responder às reivindicações dos trabalhadores em relação aos problemas de saúde, ocasionados pelo trabalho repetitivo. É preciso considerar, entretanto, que se por um lado o trabalhador pode não ficar exposto ao mesmo trabalho prejudicial, todos os dias, por outro lado, ele estará exposto ao trabalho intenso, cotidianamente. Isto porque, para viabilizar o aumento da produção em um setor sem a contratação de mais trabalhadores, a empresa desloca trabalhadores de outros setores onde o ritmo de trabalho estava mais tranqüilo. E se no curto prazo a multitarefa pode atenuar uma dor na coluna, por exemplo, no médio prazo, traz outros problemas de saúde, dado que o

trabalhador sempre estará em um setor ou função onde a demanda está alta, rompendo assim a lógica de momentos de trabalho mais intensos e outros um pouco mais tranqüilos.

Verifica-se que o chamado revezamento de função, multitarefa ou multifunção, tem sido um artefato gerencial muito utilizado para possibilitar a estratégia de manter um mínimo de trabalhadores empregados, buscando portanto, ocupar de maneira *produtiva* todo o tempo do trabalhador. Como bem salienta Grossin (1991), para a empresa, a expansão das tarefas possibilita aumento de produtividade, economia para a empresa, aumento da carga de trabalho e redução do número de trabalhadores empregados.

3.3 Tempos dentro do local de trabalho não considerados como tempo de trabalho

Além das diversas mudanças ocorridas no tempo de trabalho, gerando aumento na extensão e intensificação do tempo dentro da empresa, há ainda o tempo que o trabalhador permanece no local de trabalho e que não é considerado como tempo de trabalho. Os trabalhadores da Volkswagen, por exemplo, ficam em torno de 09h30 à 10h dentro da Empresa. Destas, 8 horas referem-se à jornada de trabalho, sendo, portanto, remuneradas; mas há ainda umas 2hs dentro do local de trabalho e que não são consideradas como tempo de trabalho. Neste tempo, há 55 minutos para o almoço, 30 minutos refere-se ao tempo de chegada do trabalhador na empresa antes da jornada de trabalho (com o ônibus da empresa), e 30 minutos depois da jornada, (tempo de espera pela saída do ônibus).

Nos 30 minutos não remunerados, antes e depois da jornada, os trabalhadores irão: caminhar entre a portaria e os setores, trocarem de roupa[2], bater papo e tomar café. Mas muitos ressaltam que neste tempo já começam a trabalhar, mesmo antes do início "formal" da jornada de trabalho. Os dirigentes já haviam frisado que a empresa tirou 5 minutos que os trabalhadores tinham para preparar a linha, dado que esta começava a rodar às 6h05. Esta redução pode parecer pouca, mas se multiplicamos 5 minutos por 22 dias úteis, teríamos quase 2 horas por mês, por trabalhador, economizadas pela empresa. Muitos dizem que estão abrindo processo contra a empresa e que os juizes do trabalho querem saber: "o que você faz, que horas você sai de casa, que horas você entra no ônibus, que horas você desce do ônibus, que horas você passa a sua carteirinha, o que você faz quando você entra dentro da empresa".

[2] A empresa tirou os micro-ônibus que levavam os trabalhadores aos seus respectivos setores, sendo mantidos apenas para aqueles que trabalham na Ala 17, que é a mais distante.

É interessante perceber, entretanto, que nem todos os trabalhadores reclamam, pois, para muitos prevalece o que é socialmente definido como tempo de trabalho – isto é, como sinônimo de jornada de trabalho. É o que vemos claramente no diálogo a seguir, quando um trabalhador da qualidade tenta me explicar que as atividades que ele realiza antes da sua jornada formal não se caracterizam como trabalho:

> "R: Eu chego na empresa entre 5h25, 5h30. Eu chego, vou para a produção, passo na produção, vejo tudo o que está produzindo. Porque devido ao trabalho da auditoria, a gente procura sempre estar vendo os problemas que podem ocorrer.
> P: Mas a sua jornada começa a que horas?
> R: Às 6h00.
> P: Mas então antes da tua jornada você já está trabalhando?
> R: Eu passo só olhando, também não estou já trabalhando. Eu passo olhando, vendo se tem algum problema, sento junto com os lideres, é onde eles passam os trabalhos. (...) Ficamos mais ou menos umas 10 ou 5 para as 6h00. Aí eu vou lá, tomo um café, às 6h00 eu já começo a luta.
> P: Agora esse tempo anterior, que você está conversando com os lideres, você não recebe por essas horas?
> R: Não. Não é bem um trabalho. [...] É a comunicação que você tem com eles.
> P: E a comunicação é o que?
> R: Praticamente se trabalha, mas isso é da gente, é da pessoa, nem todos fazem isso".

Vemos então que esses 30 minutos antes e depois da jornada exercem um duplo papel. Um deles é de ser realmente um tempo de trabalho não remunerado e o outro é de cumprir o papel das pausas, cada vez mais reduzidas, isto é, de ser um tempo de conversa, de descontração, possibilitando maior conhecimento e entrosamento entre o grupo. A diferença é que as pausas, durante a jornada de trabalho, ainda são consideradas como tempo de trabalho e são, portanto, remuneradas.

4 TEMPOS FORA DO LOCAL DE TRABALHO

Considerando que no contexto atual os tempos de trabalho e fora do local de trabalho apresentam um movimento de reaproximação, sendo que os limites entre um e outro se tornam cada vez mais fluídos, prossigo a análise focalizando no tempo fora do local de trabalho e sua inter-relação com o tempo dentro da empresa.

As narrativas dos trabalhadores deixam entrever que o fluxo tenso e intenso, característica principal do tempo dentro da fábrica se estende para fora do local de trabalho. Isto é, o trabalho causa cansaço às pessoas para além do espaço da fábrica, pois, como já relatado, é um trabalho repetitivo, monótono, sem autonomia, com um tempo imposto, ritmo acelerado, que desconsidera

as necessidades dos trabalhadores e as diferentes disposições ao longo do dia. O que ajuda a compreender como os trabalhadores da Volkswagen que têm uma jornada de trabalho menor que a prevista em lei, explicitem, com ênfase incomum, o sentimento de que o tempo de trabalho ocupa quase as 24 horas do dia.

Assim é muito presente na fala dos trabalhadores a sensação de que falta tempo para a vivência dos outros tempos sociais. A pouca quantidade de tempo de dedicação à família é mencionada por todos, mas, principalmente, por aqueles que estudam. Deve-se lembrar que a empresa tem pressionado muito os trabalhadores para que estes voltem a estudar, vinculando uma mudança de função ao título acadêmico. E se o tempo durante a semana é sentido como curto, o mesmo ocorre com o tempo contido no final de semana, pois este é o momento para se fazer tudo o que não foi feito durante a semana: limpar a casa, estudar, ficar com a família, fazer compras, passear e descansar.

O sentimento de cansaço é ainda explicitado nas diferentes respostas dadas ao serem perguntados sobre o que gostariam de fazer a mais na vida e o que fariam, concretamente, no caso de uma redução da jornada de trabalho. As respostas à primeira questão expressaram manifestações de desejos e, neste caso, viajar apareceu com grande destaque. A segunda questão suscitou respostas ligadas à resolução de demandas pessoais ou familiares mais urgentes; neste caso, a opção "viajar" desaparece totalmente das respostas, enquanto “descansar” e “estudar” ganham maior destaque. Ou seja, as pessoas gostariam de viajar, mas, se tivessem uma redução da jornada de trabalho iriam utilizar esse tempo para as necessidades mais imediatas, isto é, descansar e investir mais na formação.

4.2 Tempos ainda dedicados ao trabalho fora do local de trabalho

Vimos que o tempo dentro do local de trabalho tem, como características principais, a tensão e a intensidade. Por sua vez, veremos que o pouco tempo livre fora do local de trabalho ainda contém algumas atividades relacionadas ao trabalho profissional, contribuindo assim para a sensação de vida corrida, cansaço e falta de tempo. Tais atividades englobam o tempo dedicado ao deslocamento da casa para o trabalho, ao tempo crescente empregado nas atividades de qualificação e também àquele tempo onde os trabalhadores buscam soluções e sugestões para o processo de trabalho, principalmente, a partir da ênfase dada à participação dos operários e ao aumento da responsabilidade. Se esses tempos não podem ser nomeados como tempos de

trabalho, não devem, por outro lado, ser entendidos como tempos livres, em que os sujeitos detêm a liberdade de fazer o que quiserem.

Muitos trabalhadores explicitam que mesmo estando fora da empresa, a mente não pára de pensar no trabalho, transformando-se em um tempo dedicado à busca contínua de soluções para os problemas enfrentados na empresa, de sugestões para a melhoria da produção e com isso se destacar entre os outros trabalhadores, garantindo o emprego ou viabilizando uma promoção. Um dos trabalhadores relata que antes eles tinham um tempo dentro da empresa para discutir os problemas da área e pensar em sugestões: "hoje você tem que trazer de casa a sugestão".

O tempo fora do local de trabalho é tomado ainda pela preocupação em não perder o emprego, o que pode levar a um investimento de tempo ainda maior com respeito ao estudo. Para os trabalhadores que estudam, a rotina entre trabalho e faculdade significa sair de casa às 4:30 horas da manhã e voltar após às 22:00 horas. Nos relatos ficam evidenciados os problemas com a família em função da falta de tempo mas também de renda, já que uma parte passa a ser destinada ao estudo. Como conseqüência, os trabalhadores com mais idade aludem à extrema dificuldade de estudar e vivenciar as outras temporalidades sociais, isto é, o tempo com os filhos, famílias ou amigos, tanto durante a semana como no final de semana.

Fora do local de trabalho temos ainda o tempo dedicado ao transporte que muito contribui para a falta de tempo livre. Um tempo não reconhecido socialmente como tempo de trabalho e tampouco como tempo à disposição do empregador, não sendo, portanto, remunerado. Entretanto, mesmo não sendo socialmente reconhecido como tempo de trabalho, no entendimento de alguns trabalhadores

> "... a partir do momento que você se levanta para ir trabalhar e você pega o ônibus da firma, psicologicamente você já está trabalhando. Têm também a questão da obrigatoriedade de fazer determinada atividade em determinado tempo: se preparar para ir trabalhar, pegar o ônibus, isto é, você não têm a liberdade de fazer outras atividades neste tempo, senão você chega atrasada no trabalho".

Já para outros, quando questionados sobre a relação do tempo de transporte com o tempo de trabalho, explicitam um diálogo interno entre o significado socialmente construído que desvincula o tempo de transporte do tempo de trabalho e o que vivenciam cotidianamente:

> "Ele não deixa de ser. Você está voltando do teu trabalho, mas eu não considero como sendo um trabalho. Obviamente que quando eu chego na minha casa, eu falo: 'acabei de chegar do trabalho'. Obviamente que quando você chega, toca o telefone, alguém te liga: 'mas eu acabei de chegar do trabalho'. Ou seja, eu sai do trabalho a 1 ½ hora atrás, mas eu continuo no trabalho. É uma diferença, mas ao mesmo tempo, em exercício não, mas de certa forma sim, então é complicado te colocar isso".

Finalmente, no caso das mulheres casadas e com filhos, vale ressaltar que o aumento da taxa de atividade profissional não pode mascarar a persistência da extrema desigualdade entre homens e mulheres tanto no que se refere à própria atividade profissional como às atividades domésticas (Hirata e Kergoat, 2003). Ou seja, a mulher não passou a dedicar um tempo ao trabalho profissional por ter antes se liberado do tempo dedicado ao trabalho doméstico, mas sim, somou esses dois tempos, reduzindo e/ou comprimindo os outros tempos sociais, isto é, o tempo dedicado ao lazer, ao estudo, ao descanso. Assim, a mulher se vê mais pressionada pela sensação de falta de tempo.

5 CONCLUSÃO

Num contexto onde ocorrem mudanças fundamentais no tempo de trabalho e de não trabalho, este texto teve como objetivo compreender como têm se dado as vivências cotidianas dos trabalhadores em relação ao tempo de trabalho e de não trabalho, contextualizadas, tanto ao nível macro-social das mudanças no tempo e no trabalho na sociedade brasileira, quanto ao nível micro-organizacional, pelas transformações nas relações sociais nos locais de trabalho. Explicitando, assim, alguns olhares possíveis para o tempo de trabalho, considerando sua duração, flexibilidade e intensidade.

No Brasil, vimos que a partir da última redução da jornada de trabalho, em 1988, ficou difícil reconhecer algum momento em que tenha existido um amplo processo de discussão e negociação em torno dessa temática. Nos anos de 1990, quando foi possível a empresários e governos inserirem novas regras de flexibilização do tempo de trabalho, tais mudanças foram implementadas sem um amplo processo social de discussão e negociação. Os trabalhadores, por seu turno, não conseguiram inserir na pauta político-institucional o tema da redução da jornada de trabalho. O tema da intensificação, por sua vez, continuou ausente das discussões, tanto no espaço macro como no micro, dos locais de trabalho.

Estendendo-se a observação sobre o Brasil para outros países, destaca-se a multiplicidade de contextos sociais nos quais têm se dado as negociações macro e micro-organizacional sobre o tempo de trabalho. No entanto, em muitos há um aspecto comum às sociedades contemporâneas: a pressão patronal para flexibilizar o tempo de trabalho a partir das necessidades da produção e para retomar o controle do tempo do trabalhador dentro e fora dos locais de trabalho, isso, num

contexto histórico de redução do tempo de trabalho. Ademais, o desemprego tem sido fator de relevo no processo de negociação coletiva, pressionando os trabalhadores e seus representantes a abrirem mão de direitos conquistados e a aceitarem as iniciativas das empresas no sentido da flexibilização do tempo de trabalho.

Ao sair do contexto macro, e analisar o local de trabalho, ficou explícita a relação de influência recíproca entre as vivências dos trabalhadores, a negociação coletiva, a legislação vigente e a cultura temporal da sociedade, num determinado momento histórico. No contexto micro-organizacional, vimos que têm sido muitas as transformações no local de trabalho com impactos sobre os tempos sociais, tanto dentro como fora da fábrica. Entretanto, apesar dessa diversidade, no que se refere aos impactos, as mudanças verificadas a partir dos anos 90 apontaram para a flexibilização, a intensificação e a crescente perda de controle sobre o tempo de trabalho, por parte dos trabalhadores.

Dentro do local de trabalho, os trabalhadores explicitam que, no limite, todos os trabalhadores, independentemente do setor, se sentem de alguma forma pressionados pelo ritmo da linha de produção. Sobretudo porque as novas formas de organização do trabalho acabaram por gerar uma forte dependência entre os diversos setores, gerando um fluxo cada vez mais tenso, intenso e contínuo, que abrange toda a fábrica e ainda os fornecedores externos .

Para aqueles que estão nas linhas de produção, no que se refere ao tempo de trabalho, a maior dificuldade tem sido criar um tempo de não trabalho nas novas e modernas linhas de montagem final, como a do Pólo e do Fox. Nessas linhas, as inovações tecnológicas resultam, se é que não tinham como objetivo, numa maior dificuldade para o trabalhador adiantar o seu trabalho e liberando-o do tempo imposto da linha. Isso, num contexto em que a empresa tem buscado a redução dos intervalos individuais e coletivos.

Mas, ainda que todos os trabalhadores estejam pressionados pela linha, suas falas também explicitam outras mudanças que têm impactado sobre o tempo dentro da fábrica e também fora desta. Numa situação de contínua redução do número de trabalhadores, muitas falas ressaltam, por exemplo, a contradição de medidas simultâneas como o aumento da pressão sobre a diminuição dos prazos e sobre as exigências de qualidade. A falta de tempo para realizar o trabalho, traduzida na pressão para que ele seja feito num período cada vez menor, ou então para que sejam feitos vários trabalhos ao mesmo tempo, é cada vez mais presente, alimentando uma forte insatisfação tanto em relação ao processo como em relação ao resultado do trabalho.

De forma resumida podemos dizer que, no local de trabalho, dentre as mudanças introduzidas pela Volkswagen, aquelas que têm alterado mais profundamente o tempo de trabalho resultam da combinação entre duas formas de flexibilização: o banco de horas e o rodízio de função (a multitarefa). Essa combinação leva os trabalhadores a ficarem expostos a um tempo de trabalho intenso, a todo momento (possibilitado pelo banco de horas) e em todos os espaços (possibilitado pelo rodízio de função). Assim, quando a demanda por produção é alta o trabalhador é chamado a trabalhar, quando não, ele é convidado a ficar em casa – seja para folgar as horas positivas do banco de horas, em banco de dias, na "semana Volkswagen", nas férias individuais e coletivas. Uma vez chamado a trabalhar, ele é alocado naquela função ou setor onde há maior demanda de trabalho. Tal combinação de flexibilização do tempo e da atividade de trabalho tem como conseqüência a extrema intensificação do tempo de trabalho. Já para a empresa, essa extrema flexibilidade permite remunerar apenas os tempos efetivamente trabalhados por um ser humano que se torna cada vez mais disponível (Durand, 2004).

Ao analisarmos as vivências dos trabalhadores fora do local de trabalho, as falas ressaltaram que esse tempo liberado da jornada de trabalho tem sido tomado pelo cansaço resultante da intensificação e da pressão do tempo de trabalho dentro da fábrica. Do ponto de vista qualitativo o tempo de não trabalho é invadido pela sensação de que o trabalho ocupa a dia todo e, consequentemente, de que o tempo de não trabalho é curto e insuficiente, o que faz a vida tornar-se “corrida”.

Temos ainda o tempo de estudo e também o tempo dedicado ao transporte que, apesar de não serem social e institucionalmente considerados como tempo de trabalho, do ponto de vista da vivência dos trabalhadores eles tampouco podem ser denominados como tempos livres. Isto porque, eles são tempos impostos, determinados, que fluem em espaços específicos e com atividades igualmente determinadas. Há ainda que se lidar com a preocupação em relação ao emprego que persegue os trabalhadores mesmo estando fora do local de trabalho, em seus intentos de imaginar formas para resolver os problemas do trabalho, em sua urgência por ter sugestões para se destacar e manter-se no posto. Todas essas preocupações acabam por ocupar o corpo e a mente no pouco tempo livre restante.

Nessas condições, como relatado pelos trabalhadores, o tempo de trabalho extrapola o espaço da fábrica, tanto do ponto de vista qualitativo como quantitativo, alterando completamente o tempo fora do local de trabalho. Dizendo-o de modo ainda mais claro: estabelece-se outra forma de relação entre os tempos dentro e fora da fábrica pela qual o tempo fora do local de

trabalho, isto é, aquele liberado da jornada de trabalho, já não pode mais ser tomado como sinônimo de tempo de não trabalho. Daí a necessidade de pensarmos no *tempo dedicado ao trabalho,* que considera tanto o tempo de trabalho, desenvolvido no local de trabalho, como os outros tempos sociais que direta ou indiretamente estão ainda relacionados às atividades direta ou indiretamente associadas ao trabalho.

Assim, ao mesmo tempo em que os trabalhadores historicamente pressionam e conquistam a redução do tempo contido na jornada de trabalho, o capital adota algumas estratégias para fazer face a esta redução. Primeiramente, ele resiste à redução da jornada de trabalho ao mesmo tempo em que intensifica o tempo que permanece dentro da jornada, via mudanças tecnológicas e organizacionais. E nos últimos tempos, o capital pressiona pela flexibilização do tempo de trabalho – levando tanto a ampliação da jornada de trabalho como à sua intensificação. Além disso, o capital busca eliminar a separação entre tempo de trabalho e de não trabalho, que ele mesmo impôs a partir da revolução industrial.

6 - BIBLIOGRAFIA

BALTAR, P. Estrutura econômica e emprego urbano na década de 1990. In: PRONI, M.; HENRIQUE, W. *Trabalho, mercado e sociedade*. Campinas: UNESP: Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, cap. 3, p. 107-152, 2003.

BARBOSA, M. S. *Sindicalismo em tempos de crise*: a experiência na Volkswagen do Brasil. 2002. Dissertação (Mestrado em Economia) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002.

BESSIN, M. *Le temps, une question de pouvoir*. Paris: Mouvements, ed. n. 2, janv.-févr.. 1999. p. 47-48.

BLASS, L. M. S. Jornada de trabalho: uma regulamentação de múltipla escolha. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 13, n. 36, fev. 1998. p. 67-78.

BRESCIANI, L. P. e CARDOSO, A. C. M. *Entre o Fusca e o Mercosul:* trabalho e relações industriais na Volkswagen do Brasil. [S.l.:s.n.], 1999. Estudo elaborado para o "Project on Transnational Labour-Management Dialogue and Labour Law and Labour Relations Branch". Mimeo.

CALVETE, C. S. *Redução da jornada de trabalho*: uma análise econômica para o Brasil. 2006. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, 2006.

CARDOSO, A. C. M. Tempos de trabalho, tempo de não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores. 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas – USP e Universidade Paris VIII.

_____; JAGER, P.; CAMARGOS, R. *A negociação da jornada de trabalho por meio do banco de horas*. São Paulo: DIEESE. 2002. (Kit para Seminário).

CASTRO, N.A. Modernização e trabalho no complexo automotivo brasileiro. In: CASTRO, N. A. (Org.). *A máquina e o equilibrista*: inovações na indústria automobilística brasileira, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

CHESNEAUX, J. *Habiter lê temps: présent, passe, futur*: esquisse d'um dialogue politique. Paris: Bayard, 1996.

DAL ROSSO, S. *A jornada de trabalho na sociedade*: o castigo de prometeu. São Paulo: LTr, 1996.

DEDECCA, C. Anos 90: a estabilidade com desigualdade. In: PRONI, M.; HENRIQUE, W. *Trabalho, mercado e sociedade*. São Paulo: UNESP; Campinas: Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, cap. 2, p. 71-106, 2003.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO ECONÔMICOS. A jornada de trabalho no Brasil. (relatório técnico para o MTE). 2006

DURAND, J. P. *La chaîne invisible*: travailler aujourd'hui: flux tendu et servitude volontaire. [Paris]: Seuil, 2004.

ELIAS, N. *Sobre o tempo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

FREYSSENET, M. Quelques pistes nouvelles de conceptualisation du travail. *Sociologie du Travail,* [Paris], p. 105-122, 1994.

GROSSIN, W. *Pour une science des temps:* introduction à l'écologie temporelle. Nancy: Octares, 1991.

LALLEMENT, M. *Temps, travail e modes de vie.* Paris: Presses Universitaires de France, 2003.

LOPES, J. C. C. *A voz do dono e dono da voz*: trabalho, saúde e cidadania no cotidiano fabril. São Paulo: Hucitec, 2000.

MERCURE, D. *Les temporalités sociales*. Paris: L'Harmattan, 1995.

MISPELBLOM, F. B. Où commence, où s'arrête, le temps de travail. In: *TEMPS, statut et conditions du travail*. Bologna: Franco Angeli, 1999. Speciale VII Journées de Sociologie du Travail

MOSCOVICI, S. *Representações sociais*: investigações em psicologia social. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.

OFFE, C. Trabalho e *Sociedade: problemas estruturais e perspectives para o futuro da sociedade do trabalho*. Vol. 1 – A crise. Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro, 1997.

OLIVA-AUGUSTO, M. H. O moderno e o contemporâneo: reflexões sobre os conceitos de indivíduo, tempo e morte. *Tempo Social*: revista de sociologia da USP, São Paulo, v. 6, n. 1. p. 105-119, 1994 (editado em 1995).

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

SATO, Leni. *Astúcia e ambigüidade*: as condições simbólicas para o replanejamento negociado do trabalho no chão-de-fábrica. 1997. 198f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Universidade de São Paulo. São Paulo, 1997.

SUE, R. *Temps et ordre social*: sociologie des temps sociaux. Paris: [s.n.], 1994.

THOEMMES, J. Négociation du temps de travail er régulations intermediaires : le cas de Volkswagen. In: GROUX, G. (Dir.). *L'action oublique négocié*: approches à partir des 35 heures: France-Europe. Paris: L'Harmattan, 2001. p. 127-143. (Logiques Politiques).

_____. *Vers la fin du temps de travail*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000.

TROYANO, A. A. Flexibilidade do emprego assalariado. *São Paulo em Perspectiva*: revista da Fundação SEADE, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 84-95, 1991.

ZARIFIAN, P. La notion de temps libre et les rapports sociaux de sexe dans le débat sur la réduction du temps de travail. In: HIRATA, H.; SENOTIER, D. *Femmes et partage du temps du travail*. Paris: Syros, 1996.

PADRÕES FAMILIARES DE UTILIZAÇÃO DE TRABALHO INFANTIL (FAMILY STANDARDS OF CHILD LABOUR USE)

Maria Cristina Cacciamali
Natália Nunes Ferreira Batista
Fábio Tatei[1]

RESUMO

Este trabalho analisa a relevância, na probabilidade de trabalhar das crianças, entre 10 e 16 anos, do status ocupacional do responsável da família, segundo a classificação de trabalhador por conta própria ou empregado com carteira assinada. Estabelecemos a hipótese de que essas duas formas de inserção dos responsáveis da família no mercado de trabalho poderiam gerar padrões diferentes de utilização de trabalho infantil, na medida em que cada forma de inserção demanda, de maneira diferente, a força de trabalho dos membros de sua respectiva família, inclusive com relação à força de trabalho das respectivas crianças.

Através da aplicação do método de decomposição de Yun (2000) analisamos o diferencial da probabilidade de trabalhar das crianças entre a parcela explicada e a não-explicada pelas variáveis pessoais das crianças e do chefe da família, variáveis relativas às famílias e à região. As amostras consideradas são formadas de acordo com o setor de atividade agrícola e não-agrícola do responsável da família e o respectivo status ocupacional – trabalhador por conta própria ou empregado com carteira assinada. Os resultados alcançados apontam que uma parte não desprezível da diferença, observada na ocorrência de trabalho infantil entre as crianças de famílias sob responsabilidade de um trabalhador por conta própria ou de um empregado com carteira assinada, tanto entre trabalhadores agrícolas quanto não-agrícolas, deve-se justamente às características intrínsecas da situação ocupacional por conta própria dos responsáveis da família.

Palavras-chave: trabalho infantil, status de emprego, decomposição não linear, políticas de erradicação de trabalho infantil.

ABSTRACT

This article analyses the importance of the status of employment of the family's head – as self employed or formal employee – on the probability of studying and/or working of the respective children, between 10 and 16 years old. We establish the hypothesis that these two kinds of statuses of the family's head in the labor market could generate different patterns of child labor and/or school attendance, in as much as each form of insertion above mentioned, intrinsically, demands the labor force from their own family's members differently, inclusively the labor force from their own children. Applying Yun non-linear decomposition on four samples, formed according the sector of activity and the status of employment of the head of the family, we estimate the difference in the probability of working of the children of the children and of the head of the family, family and region variables. The results show that, among families, the important part of the difference in child labor and in school attendance is related to the heads of families which are occupied as self employed.

Key word: child labor, status of employment, familial patterns of child labor use and school attendance, non linear decomposition, child labor eradication policies.
JEL: J13; J22; J44

[1] Os autores são, respectivamente, professores do Departamento de Economia da Universidade de São Paulo, campus de São Paulo e de Ribeirão Preto, e pesquisador associado do Núcleo de Estudo e Pesquisa de Política Internacional. Estudos Internacionais e Políticas Comparadas.

INTRODUÇÃO

O objetivo do presente artigo é o de verificar, no âmbito da família, a ocorrência de padrões de trabalho das crianças segundo o status da ocupação do responsável pela família, podendo este estar inserido sob a forma de trabalhador por conta própria ou de empregado com carteira assinada. O pressuposto da investigação é que o status ocupacional do responsável da família poderia gerar padrões distintos de utilização da mão-de-obra familiar, inclusive das respectivas crianças. Para tanto avaliaremos a diferença da probabilidade de trabalhar das crianças entre 10 e 16 anos de famílias distintas quanto à inserção ocupacional de seu responsável: empregado com carteira assinada – famílias do primeiro tipo ou trabalhador por conta própria – famílias do segundo tipo. Adotando essa partição, pretendemos verificar até que ponto a discrepância na ocorrência de trabalho se deve às características pessoais das crianças, seus responsáveis, respectivas famílias, setor de atividade e região geográfica. Admitimos, então, que a diferença que não puder ser explicada pelas características observáveis deve ser referida ao status ocupacional do responsável pela família.

A análise da problemática proposta será efetuada em quatro seções, além desta introdução e das considerações finais. A primeira seção desenvolve argumentos e resenha evidências da literatura especializada para fortalecer as bases teóricas do paradoxo entre o aumento da riqueza e o uso intensivo do trabalho das crianças pelas famílias que apresentam um trabalhador por conta própria como pessoa de referência. Esse comportamento decorre da alocação diferenciada do tempo da criança, entre trabalho, escola e lazer, em virtude da forma de inserção do responsável pela família. O trabalhador por conta própria – proxy para o pequeno produtor, tem o incentivo de estabelecer um padrão mais intensivo em trabalho para as crianças da respectiva familiar, devido à necessidade do trabalho familiar para operar a sua atividade. Os empregados com carteira assinada não possuem esse incentivo – de fazer uso da mão-de-obra de seus filhos, pois não trabalham para si mesmos, portanto não geram a própria demanda pelo trabalho de suas crianças.

A segunda seção focaliza as diferenças entre a ocorrência de trabalho infantil e freqüência escolar das crianças do primeiro e do segundo tipo de família nos setores agrícola e não-agrícola por região do País. Inicialmente procuramos apontar a importância da decisão entre o trabalho e a freqüência à escola para as famílias sob responsabilidade de trabalhadores por conta própria ou de empregados com carteira assinada. Na terceira seção descreve-se o método de decomposição aplicado na diferença da probabilidade de trabalhar entre os dois tipos de família presentes neste estudo. A quarta seção avalia os resultados da decomposição de Yun para aferir a relevância do status ocupacional do responsável da família sobre a probabilidade das respectivas crianças trabalharem. Por fim, tecem-se considerações finais.

1. AMPLIANDO O ESPECTRO DE VARIÁVEIS PARA APREENDER AS CAUSAS DO TRABALHO INFANTIL

Na literatura especializada é, praticamente, unânime a interpretação de que a variável mais importante para explicar o trabalho infantil é a pobreza. Essa concepção se encontra baseada na análise econômica da oferta de trabalho infantil, desconsiderando que a decisão da família quanto à oferta de trabalho da criança também pode ser influenciada pelas possibilidades de inserção precoce no mercado de trabalho. A demanda de trabalho infantil, segundo a teoria econômica, decorre de pelo menos quatro fatores: substituição em alguma escala do trabalho adulto por aquele da criança,

menor custo do trabalhador menor, pouca capacidade de organização desse grupo e legislação apropriada e sua aplicação.

No campo da intervenção pública, a maioria dos programas mais abrangentes se pauta, principalmente, quando não unicamente, pelo critério de renda familiar por pessoa para selecionar as famílias que receberão incentivos – pecuniários, por exemplo, transferência de renda, ou motivacionais – para retirar as crianças do trabalho. A desatenção a outras variáveis, que não a renda, para focalizar as famílias que participam de ações de erradicação do trabalho infantil, pode vir a aumentar, a nosso juízo, a inoperância dos programas e os custos de monitoramento e fiscalização. Pois, caso as famílias elegíveis para participar dos programas apresentem padrões distintos quanto à inserção no trabalho e/ou na escola de suas crianças, algumas, ou até muitas delas, poderão receber o benefício, simultaneamente à manutenção de suas crianças no trabalho, prejudicando-lhes o aprendizado escolar. Um dos objetivos dos programas de transferência de renda, aquele de romper o ciclo de reprodução intergeracional da pobreza, seria frustrado, pois as crianças e jovens não adquiririam educação adequada para romper, por meio de formação escolar de melhor qualidade, uma das principais barreiras da mobilidade social.

O comportamento acima pode ser o caso das famílias pobres sob responsabilidade de trabalhadores em situações distintas na ocupação: de forma assalariada – famílias do primeiro tipo – ou por conta própria – famílias do segundo tipo. O trabalho por conta própria, exceto aquele do profissional liberal, tanto agrícola quanto não-agrícola, demanda, muitas vezes, força de trabalho familiar, não apenas como estratégia de redução de custos, mas também como um elemento de confiança e de garantia para operar e manter o pequeno negócio. Pode-se esperar, então, que a ocorrência de trabalho infantil seja superior nas famílias sob responsabilidade dessa categoria de ocupação – famílias do segundo tipo.

No Brasil, além de evidências que constam da literatura especializada, informações extraídas da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilio (PNAD) de 2005 revelam indícios da existência desse comportamento. (Tabela 1). Dentre as famílias, nas quais os responsáveis, independente da idade e sexo, trabalham nas categorias ocupacionais de trabalhador por conta própria, empregador, trabalhador na produção para o próprio consumo e não remunerado, a ocorrência de trabalho infantil é maior do que nas demais famílias. Observa-se que este fenômeno não se verifica com a mesma intensidade nas famílias sob responsabilidade de um trabalhador do serviço doméstico, embora o respectivo nível de renda média por pessoa seja baixo, incentivando o trabalho infantil, nem nas famílias sob responsabilidade de empregados com carteira assinada, embora, neste último caso, o nível de renda média familiar por pessoa seja superior à maioria dos demais tipos de família.[2]

[2] A incidência do trabalho infantil entre os filhos de 10 a 16 anos de famílias sob responsabilidade de trabalhador desempregado é da ordem de 6,5%.

Tabela 1
Ocorrência de trabalho e freqüência escolar das crianças segundo a situação ocupacional do responsável pela família – em %

Posição na ocupação – trabalho principal	Filhos 10-16	Participação	Escola	Trabalho
Empregado com carteira assinada	5.872.614	**31,0**	98,1	7,4
Militar	43.033	0,2	97,8	5,0
Funcionário público estatutário	1.163.062	6,1	93,9	6,6
Outros empregados sem carteira	3.028.761	16,0	93,9	15,0
Trabalhador doméstico com carteira	319.979	1,7	92,1	7,9
Trabalhador doméstico sem carteira	755.719	4,0	94,8	9,5
Conta própria	6.175.323	**32,6**	97,8	24,3
Empregador	1.119.358	5,9	89,3	16,5
Trabalhador na produção para o próprio consumo	360.327	1,9	93,3	23,5
Trabalhador na construção para o próprio uso	30.050	0,2	97,5	8,9
Não-remunerado	59.153	0,3	98,1	28,9
Total	**18.927.379**	**100,0**	**95,4**	**15,1**

Fonte: PNAD 2005, elaboração própria.

Distintos estudos evidenciam a propensão de maior ocorrência de trabalho infantil em famílias cujos responsáveis exercem atividades na pequena produção rural ou urbana. Bhalotra e Heady (2001) realizam uma análise do fenômeno, com base em dados sobre propriedades rurais de Gana (1991-1992) e Paquistão (1992). Esses autores observam que o paradoxo da riqueza no setor agrícola – quanto maior o tamanho da propriedade rural, maior é a utilização de trabalho infantil – existe para as meninas, mas não para os meninos. Esse comportamento segundo os autores, pode ser originário das imperfeições do mercado de trabalho no meio rural. Eles apontam também que o efeito substituição é maior para as meninas do que para os meninos, comportamento consistente com resultados de estudos realizados para os países mais ricos, onde a oferta de mão-de-obra feminina é mais elástica que a masculina.

Seguindo a mesma abordagem, Edmonds e Turk (2002), analisando o Vietnã na década de 1990, indicam que a mudança no status das empresas familiares está fortemente correlacionada com a participação econômica das crianças. A abertura de novas empresas familiares está associada à menor redução na probabilidade da criança trabalhar; por outro lado, o fechamento de empresas familiares está relacionado com maior declínio dessa probabilidade. O estudo indica que a família que começa a participar da pequena produção depende da força de trabalho familiar para operar e manter o negócio.

Diversos estudos, no Brasil, apontam para a relevância do status ocupacional dos pais como determinante da escolha familiar sobre o uso da força de trabalho de suas crianças.[3] A partir do censo brasileiro de 1980, Psacharopoulos e Arriagada (1989), utilizando um modelo logit, mostram que as variáveis de status ocupacional da mãe, presença de irmãos mais novos, número de crianças em idade escolar, ser do sexo masculino e residir em áreas rurais aumentam significativamente a probabilidade de incidência de trabalho infantil. Complementarmente, o estudo indica que pais com maior nível de educação são menos propensos a utilizar a força de trabalho de seus filhos.

Em outro estudo, Schwartzman (2001), empregando as PNADs de 1992, 1995 e 1998, verifica que o trabalho infantil tem presença marcante nas atividades e áreas agrícolas, principalmente, entre as famílias que trabalham por conta própria. Além

[3] Ver Duryea e Arends-Kuenning (2003); Parikh e Sadoulet (2005).

disso, o autor constata que, à medida que a população deixa o campo em direção às cidades, o trabalho infantil se reduz. Neri e Thomas (2000), em estudo entre 1982 e 1999, observam que, em períodos de crescimento econômico, a transição de um emprego formal para o informal dos membros de um domicílio eleva a probabilidade da criança trabalhar. Cacciamali e Tatei (2007) defendem que a pobreza não pode ser considerada o único fator determinante para a existência do trabalho infantil, devendo incorporar-se à análise, por exemplo, fatores relacionados com a forma de organização da produção e a inserção ocupacional do chefe da família. Os autores se baseiam sobre resultados obtidos a partir de informações da PNAD de 2002 por meio de um modelo de probabilidade. Dentre as principais conclusões, destacamos. A primeira refere-se à influencia de o status ocupacional da pessoa de referência da família sobre a probabilidade de ocorrência trabalho infantil, pois nas famílias sob a responsabilidade de um trabalhador por conta própria a probabilidade de ocorrência é maior, inclusive controlando a variável renda familiar por pessoa. A segunda diz respeito às famílias nas quais as pessoas de referência se inserem no setor agrícola, pois elas tendem a utilizar mais o trabalho das crianças do que aquelas no setor não-agrícola. A terceira conclusão diz respeito às relações de substituição e complementaridade, entre o trabalho do responsável da família e o trabalho da criança que se mostram pouco prováveis quando a pessoa de referência da família participa do mercado de trabalho através de uma relação de emprego. Situação oposta ocorre quando se trata de um trabalhador por conta própria que detém o incentivo do baixo custo da mão-de-obra infantil existente dentro de sua própria família.

Parikh e Sadoulet (2005), por fim, mostram que filhos de trabalhadores por conta-própria e de empregadores têm maiores probabilidades de trabalhar, independente do setor de atividade dos pais. Os autores utilizam dados da PNAD de 1992 e, através de um modelo de probabilidade bivariada (probabilidade de estudar e/ou trabalhar), constatam que, na área urbana, crianças de famílias sob responsabilidade de trabalhadores por conta própria ou empregadores têm 4 % de chance maior de trabalhar em relação aos filhos dos demais pais empregados ou desempregados. Na área rural, essa diferença chega a ser 12% maior, em favor dos filhos de trabalhadores por conta-própria ou empregadores. Quanto à probabilidade de freqüentar a escola, os resultados indicam que, no agregado, a proporção de crianças que se encontra matriculada é praticamente a mesma, independente da categoria ocupacional dos pais. Nas áreas urbanas, os filhos de pais que trabalham por conta própria ou na condição de empregador apresentam maior probabilidade de combinar trabalho e escola, mas não optam por trabalhar à custa da perda da escolaridade. A discrepância da ocorrência de trabalho infantil é muito maior (17%) do que a discrepância referente à não freqüência escolar (-2,2%).

Ademais, a opção por isolar os filhos das categorias de trabalhadores por conta própria e empregados com carteira assinada implica destacar as diferenças entre os ocupados do setor formal e informal do mercado de trabalho.[4] Os filhos de trabalhadores por conta própria – categoria típica do setor informal – além da questão da endogeneidade da demanda de trabalho, apontada anteriormente, do lado dos determinantes da oferta de trabalho, também devem apresentar maior probabilidade de ofertar trabalho. A análise dos determinantes do trabalho infantil realizada por Grootaert e Kanbur (1995) aponta a existência do *risco gerencial da renda*. Segundo esses

[4] Com base na definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) consideramos que a categoria de trabalhador por conta própria representa o núcleo típico do setor informal; enquanto os empregados com carteira assinada ou assalariados registrados correspondem ao grupo característico do setor formal.Veja-se, por exemplo, Cacciamali (1983; 2000).

autores, as famílias enviam os filhos para o mercado de trabalho não apenas para aumentar a renda familiar, mas também para administrar com maior grau de liberdade o risco da volatilidade dos rendimentos.[5]

A administração do risco de obtenção da renda está relacionada tanto à riqueza da família quanto à sua probabilidade de suportar choques externos que produzam uma variação não desprezível da renda. Dessa maneira, podemos associar a necessidade de administrar o risco da renda ao status ocupacional do chefe de família, pois existem ocupações mais estáveis que outras ou que, ao menos, possuem mais garantias.

Ao comparar a situação das famílias que se encontram no mesmo nível de pobreza, mas os seus responsáveis trabalham na condição de empregados com carteira assinada ou de trabalhador por conta própria, podemos afirmar que as crianças do primeiro tipo de família dispõem de uma situação mais favorável com relação ao risco gerencial. Pois, quando o responsável pela família trabalha na condição de empregado com carteira assinada, no Brasil, a possível perda de rendimento vem acompanhada do recebimento de direitos trabalhistas, tais como, aviso prévio, FGTS e seguro desemprego. Assim, as crianças deste tipo de família encontram-se menos expostos aos choques adversos do que os filhos de pais que trabalham por conta própria, implicando menor probabilidade de trabalhar e maior probabilidade de estudar.

Tabela 2
Distribuição das crianças segundo a freqüência escolar e o trabalho infantil, de acordo com o status ocupacional da pessoa de referência da família e o setor de atividade

Atividade/ região	Proporção	Escola – %		Trabalho – %		Diferença (2) – (1)	
	Amostral	Empregado. com carteira assinada (1)	Conta própria (2)	Empregado. com carteira assinada	Conta própria	Escola	Trabalho
Agrícola							
- Norte	2,6 %	89,1	90,1	17,7	34,5	1,0	16,8
- Nordeste	12,1 %	94,4	94,2	13,0	43,1	-0,1	30,1
- Sudeste	3,8 %	93,7	90,4	11,7	37,6	-3,3	25,9
- Sul	3,4 %	93,6	93,8	20,0	50,6	0,2	30,5
- Centro Oeste	1,3 %	96,9	94,6	11,1	40,2	-2,3	29,1
Brasil agrícola	**23,1 %**	**94,2**	**93,3**	**13,1**	**42,4**	**-0,9**	**29,3**
Não Agrícola							
- Norte	6,6 %	96,0	94,2	7,2	20,8	-1,8	13,6
- Nordeste	15,9 %	98,0	95,1	6,5	18,2	-3,0	11,7
- Sudeste	36,7 %	97,5	96,8	5,9	9,9	-0,7	4,0
- Sul	12,6 %	96,5	95,1	8,9	13,3	-1,4	4,5
- Centro Oeste	5,1 %	97,2	95,3	8,7	11,8	-1,9	3,1
Brasil não agrícola	**76,9 %**	**97,3**	**95,7**	**6,8**	**14,0**	**-1,6**	**7,2**
Brasil							
- Norte	1.105.380	95,6	92,6	7,7	26,0	-3,0	18,3
- Nordeste	3.371.798	97,4	94,6	7,5	31,8	-2,8	24,3
- Sudeste	4.871.079	97,2	96,0	6,4	13,2	-1,2	6,8
- Sul	1.921.285	96,3	94,6	9,6	27,7	-1,7	18,1
- Centro Oeste	778.395	97,2	95,1	9,1	18,7	-2,0	9,6
Total Brasil	**12.047.937**	**97,0**	**94,8**	**7,4**	**24,3**	**-2,2**	**16,9**

Fonte: PNAD 2005, elaboração própria.

[5] Grootaert e Kanbur utilizam o argumento do risco gerencial para explicar por que o trabalho infantil prevalece mais entre famílias pobres que por não possuir poupança e ativos líquidos ou, ainda, não ter acesso ao mercado de crédito, acabam fazendo uso da mão-de-obra de seus filhos como forma de assegurar a inconstância dos rendimentos.

As informações da Tabela 2 corroboram a relação entre a ocorrência de trabalho infantil e o status ocupacional do responsável pela família, independente da região onde a criança vive ou do setor de atividade do primeiro. As crianças de famílias sob a responsabilidade de trabalhador por conta própria – segundo tipo de família – apresentam, sistematicamente, maior probabilidade de trabalhar com relação às crianças inseridas no primeiro tipo de família – sob responsabilidade de empregados com carteira assinada. De maneira geral, a ocorrência de trabalho infantil nas famílias do segundo tipo supera até quatro vezes a ocorrência verificada nas famílias do primeiro tipo.

2. DISTRIBUIÇÃO DO USO DE TRABALHO INFANTIL E DA FREQUÊNCIA ESCOLAR ENTRE TIPOS DE FAMÍLIAS E SETOR DE ATIVIDADE

A maior taxa de trabalho infantil, para o agregado das regiões brasileiras, ocorre no Nordeste, dentre os filhos de trabalhadores por conta própria; enquanto a maior probabilidade de trabalho precoce para as crianças de famílias sob responsabilidade de empregados com carteira assinada se apresenta na região Sul. Quanto à freqüência escolar, apesar das taxas não serem muito divergentes dentre os filhos dos dois tipos de família, nota-se que variância é maior dentre os filhos das famílias sob responsabilidade de um trabalhador por conta própria, apontando que o acesso à escola dessas crianças pode ser menor e/ou o seu custo de oportunidade de estar na escola é maior.

As crianças de famílias sob responsabilidade de trabalhadores inseridos no setor não-agrícola apresentam, sistematicamente, maior freqüência escolar e menor ocorrência de trabalho, indicando uma posição mais vantajosa do que as demais crianças, a despeito de ocorrer a maior diferença da freqüência escolar entre os dois tipos de família no setor não-agrícola. (Tabela 2).

Os dados agregados também mostram que a maior diferença de incidência de trabalho infantil entre os dois tipos de família se verifica na região Nordeste. As maiores discrepâncias quanto à freqüência escolar, para os dois tipos de família, se verificam entre as crianças nas regiões Norte e Nordeste. Essas informações criam indícios para confirmar a hipótese de que as crianças de famílias sob responsabilidade de um trabalhador por conta própria possuem maiores e menores chances, respectivamente, de trabalhar e estudar do que as crianças das famílias sob responsabilidade de um empregado com carteira assinada. As evidências quando desagregadas pelos setores agrícola e não-agrícola detalham este tipo de comportamento.

No que diz respeito às crianças de famílias de responsáveis inseridos no setor agrícola, as crianças das famílias do segundo tipo – sob responsabilidade de um trabalhador por conta própria – mostram a maior probabilidade de trabalhar, contudo, simultaneamente, à elevada freqüência escolar. A menor diferença de matrículas escolares ocorre nas regiões Nordeste e Sul, justamente, onde a incidência de trabalho infantil é mais elevada. Surpreendentemente, na região Sudeste que possui a maior taxa de urbanização do país se encontra a segunda menor freqüência escolar das crianças de famílias chefiadas por trabalhadores por conta própria do setor agrícola, conseqüentemente, também se verifica a maior diferença de freqüência escolar em relação às crianças de famílias do primeiro tipo – sob responsabilidade de um trabalhador empregado com carteira assinada.[6]

A análise segundo as regiões mostra que, no caso do Nordeste, a maior discrepância de incidência de trabalho infantil e freqüência escolar, entre crianças dos

[6] De acordo com a separação de áreas urbanas e rurais utilizada na metodologia da PNAD, os dados de 2005 mostram que a taxa de urbanização das regiões Norte, Nordeste, Sudeste, Sul e Centro Oeste são respectivamente: 74,4%; 70,7%; 91,8%; 82,5%; 86,2%.

dois tipos de família, se inverte, dependendo do setor de atividade da pessoa de referência da família. No setor agrícola, dentre todas as regiões, constata-se a maior diferença da ocorrência de trabalho infantil entre esses dois tipos de família, mas, em contrapartida, se observa uma situação equilibrada da freqüência escolar. Por outro lado, as famílias cujo responsável participa do setor não-agrícola, além de apresentar uma diferença elevada da ocorrência de trabalho infantil entre os dois tipos de família, ainda mostram uma das maiores diferenças da freqüência escolar do Brasil não-agrícola.

Na região Sul, a utilização da mão-de-obra infantil é mais freqüente do que nas demais regiões tanto segundo setor de atividade quanto por tipo de família – com exceção das famílias chefiadas por conta-própria no setor não-agrícola, para a qual o percentual relativo de trabalho infantil é inferior as famílias do Norte e Nordeste. Em contraposição, a região Sudeste mostra as menores probabilidades de ocorrência de trabalho infantil no setor não-agrícola para os dois tipos de famílias e as maiores participações de freqüência escolar.[7] As diferenças, apresentadas anteriormente, sobre a freqüência escolar e a incidência de trabalho das crianças segundo o tipo de família, desconsideram as características pessoais e familiares de cada tipo. Por esse motivo, não podemos atribuir única e exclusivamente ao status ocupacional dos responsáveis pelas famílias as diferenças entre as possibilidades das crianças estarem na escola e/ou trabalhando, apontadas pela Tabela 2.

Os dados da PNAD de 2005 mostram que, dentre o grupo de pessoas que são referência da família, os trabalhadores por conta própria dispõem de 2 anos e 10 meses a menos de estudo, mostram renda do trabalho 40,3% menor e renda familiar por pessoa 23,3% inferior, respectivamente, aos empregados com carteira assinada.[8] Existem apenas duas exceções: os trabalhadores por conta própria do setor agrícola das regiões Sudeste e Sul que, independente do setor de atividade, apresentam renda do trabalho e renda familiar por pessoa maior do que os assalariados registrados, mesmo apresentando menor nível educacional.

Para avaliarmos a possibilidade de decomposição das diferenças das probabilidades de estudar/trabalhar entre as crianças dos dois tipos de família, primeiramente é necessário verificar se esta discrepância é significativa. Dada a reduzida diferença na incidência de crianças na escola, talvez a diferença observada para o Brasil agrícola e não agrícola, em favor dos filhos de empregados com carteira, não seja estatisticamente significativa.

A tabela 3 mostra que no caso da freqüência escolar a diferença média obtida entre os filhos de conta-própria e de empregados com carteira assinada não é nula somente para aqueles cujo responsável pela família está inserido em atividade não agrícola.

[7] 5,9% para os filhos de empregados com carteira e 9,9% para os filhos de conta-própria

[8] Este cálculo baseia-se em todos os indivíduos que apresentavam a posição de responsável pela família, independente de ter ou ano filhos entre 10 a 16 anos. Para dados separados por setor de atividade e região consultar apêndice A.

Tabela 3
Teste de significância da diferença de proporção: freqüência escolar e trabalho infantil, de acordo com o status ocupacional da pessoa de referência da família e o setor de atividade

Diferença: família 2 - família 1	Média	Desvio Padrão	z	P>|z|
Brasil agrícola				
Freqüência escolar	- 0,013	0,008	- 1,530	0,127
Trabalho infantil	0,282	0,012	17,730	0,000
Brasil não agrícola				
Freqüência escolar	- 0,0189	0,0027	- 7,280	0,000
Trabalho infantil	0,0730	0,0044	17,310	0,000

Fonte: PNAD 2005, elaboração própria

O teste de proporção mostra que, dentre os filhos cujo responsável pela família insere-se em atividade agrícola, a incidência da freqüência escolar é estatisticamente igual para os dois status ocupacional, portanto neste caso a decomposição da probabilidade não se aplica. Já no caso do trabalho infantil, a dimensão da discrepância entre os dois grupos garante a significância da diferença.

3. MENSURAÇÃO E DECOMPOSIÇÃO DO TRABALHO INFANTIL

A determinação do trabalho infantil depende, particularmente, da tomada de decisão da família no que concerne a alocação do tempo do menor. Para tal fim, distintas hipóteses podem ser estabelecidas sobre esse comportamento, assim como, diferentes formas de modelá-las.[9] Mesmo reconhecendo que as decisões de estudar e/ou trabalhar são realizadas conjuntamente, optamos neste trabalho pela estimação do modelo univariado somente para o cálculo da probabilidade de trabalhar (*probit*).

Essa escolha se deve tanto a elevada inserção das crianças na escola em praticamente todo o Brasil, quanto a não aplicação da decomposição da probabilidade da criança estudar em parte da amostra. Sendo assim, estimaremos o modelo *probit* para a probabilidade de a criança trabalhar separando a amostra de acordo com o status ocupacional do responsável pela família como também para o setor de atividade deste.

Após a estimação da probabilidade da criança trabalhar, a diferença entre estas será decomposta através do método de Yun (2000), o qual através de aproximações de Taylor permite a aplicação da decomposição em modelos não-lineares. No caso de um modelo *probit* temos:

$$\overline{S}_g = \overline{\hat{P}}_g = \overline{\Phi\left(X_g\,\hat{\beta}_g\right)} \qquad (1)$$

onde $\hat{\beta}_g$ é um vetor (K x 1) de coeficientes estimados via *probit*,

$\Phi(\bullet)$: Função de densidade acumulada de uma distribuição normal $N \sim (0,1)$ – modelo *probit*

$\overline{S_g} = \sum_{i=1}^{n_g} \frac{S_{ig}}{n_g}$,

[9] A literatura especializada sobre trabalho infantil apresenta vários estudos para apreender a contribuição econômica da criança, muitos desses trabalhos estão baseados em Rosenzweig e Evenson (1977).

$$\overline{\hat{P}_g} = \sum_{i=1}^{n_g} \frac{\hat{P}_{ig}}{n_g}, \hat{P}_{ig} = \Phi(X_{ig}\hat{\beta}_g) \text{ e } \overline{\Phi(X_g\,\hat{\beta}_g)} = \sum_{i=1}^{n_g} \frac{(X_{ig}\hat{\beta}_g)}{n_g}$$

Neste caso, S_{ig} é uma variável binária que assume valor 1 se a criança trabalha e zero caso contrário para cada grupo da amostra (família tipo 1 e tipo 2, $g = 1, 2$). Assim, a proporção de crianças para as quais $S_{ig} = 1$ é igual ao valor médio das probabilidades calculadas da chance de trabalhar de cada grupo. Essas probabilidades são obtidas aplicando-se Φ em $X_{ig}\ \hat{\beta}_g$ para cada caso *i*. Neste estudo, temos que a proporção de crianças que trabalham e que observamos na sub-amostra de cada grupo é igual à média das probabilidades de trabalhar calculadas para as crianças de cada tipo de família.

A diferença da probabilidade de trabalhar entre os dois grupos é decomposta na parcela decorrente de diferenças nos coeficientes (comportamentos distintos entre os grupos – não observável) e na parte decorrente de diferenças nas características dos indivíduos (mudança nas variáveis observáveis). Assim, *g* assumirá valor 1 para os filhos de empregados com carteira assinada e valor 2 para os filhos de conta-própria. Podemos então escrever:

$$\overline{S_2} - \overline{S_1} = [\overline{\Phi(X_2\,\hat{\beta}_2)} - \overline{\Phi(X_1\,\hat{\beta}_2)}] + [\overline{\Phi(X_1\,\hat{\beta}_2)} - \overline{\Phi(X_1\,\hat{\beta}_1)}] \qquad (2.1)$$

ou:

$$\overline{S_2} - \overline{S_1} = [\overline{\Phi(X_2\,\hat{\beta}_1)} - \overline{\Phi(X_1\,\hat{\beta}_1)}] + [\overline{\Phi(X_2\,\hat{\beta}_2)} - \overline{\Phi(X_2\,\hat{\beta}_1)}] \qquad (2.2)$$

Na equação (2.1), somamos e subtraímos $\overline{\Phi(X_1\,\hat{\beta}_2)}$, que nos permite realizar a decomposição. Na equação (2.2) fazemos manipulação semelhante com $\overline{\Phi(X_2\,\hat{\beta}_1)}$. Desse modo, tomando por exemplo a equação (2.1), calculamos qual seria a probabilidade de trabalhar das crianças do grupo 1 se elas tivessem o comportamento do grupo 2. Esse exercício é conhecido como contra factual, já que, na realidade, não é possível observar, muito menos alterar os comportamentos distintos de cada grupo de famílias.

A segunda parcela de 2.1 (2.2) fornece o diferencial da probabilidade de trabalhar controlada pelas características observadas do grupo 1 (2). Assim, se do diferencial total entre os grupos retiramos a parcela controlada pelas características observáveis da família, ficamos somente com a parte que se deve a influência de comportamentos distintos devido ao status ocupacional do responsável da família.

Note que as equações (2.1) e (2.2) fornecem medidas agregadas do efeito de diferenças nos coeficientes estimados e nas variáveis. Entretanto, como Φ é uma função não-linear, não podemos desagregar diretamente os efeitos globais nos componentes decorrentes de cada uma das variáveis ou de cada um dos coeficientes estimados. O método de Yun (2000) desenvolve uma estratégia que permite avaliar

essas contribuições específicas, de maneira aproximada. A estratégia possui dois passos, o primeiro baseia-se no teorema de Slutsky[10], que garante a seguinte aproximação: $\overline{\Phi(X_g \hat{\beta}_g)} \approx \Phi(\overline{X}_g \hat{\beta}_g)$ (3)

Onde: $$\overline{X}_g = \sum_{i=1}^{n_g} \frac{X_{ig}}{n_g} \quad (4)$$

Ou seja, a média amostral das Faz de todas as crianças é aproximadamente igual à FDA no ponto de média das características individuais. Devido a essa aproximação, as equações (2.1) e (2.2) se transformam em:

$$\overline{S_2} - \overline{S_1} = [\Phi(\overline{X}_2\hat{\beta}_2) - \Phi(\overline{X}_1\hat{\beta}_2)] + [\Phi(\overline{X}_1\hat{\beta}_2) - \Phi(\overline{X}_1\hat{\beta}_1)] + R_m \quad (5.1)$$

Ou:

$$\overline{S_2} - \overline{S_1} = [\Phi(\overline{X}_2\hat{\beta}_1) - \Phi(\overline{X}_1\hat{\beta}_1)] + [\Phi(\overline{X}_2\hat{\beta}_2) - \Phi(\overline{X}_2\hat{\beta}_1)] + R_m \quad (5.2)$$

Onde:

$$R_m = \overline{[\Phi(X_2\hat{\beta}_2) - \Phi(X_1\hat{\beta}_1)]} - [\Phi(\overline{X}_2\hat{\beta}_2) - \Phi(\overline{X}_1\hat{\beta}_1)] \quad (6)$$

No segundo passo, o método de Yun (2000) utiliza uma expansão de Taylor de primeira ordem para aproximar a diferença entre duas FDAs normais-padrão. Vale dizer que quanto mais próximos estiverem os pontos nos quais vamos fazer a aproximação, menor será o resto do processo. Realizando a expansão de Taylor em torno dos pontos $(\overline{X}_g\hat{\beta}_{g'}) = (\overline{X}_g\hat{\beta}_g)$ onde $g \neq g'$, chegamos às seguintes equações:

$$\overline{S_2} - \overline{S_1} = (\overline{X}_2 - \overline{X_1})\hat{\beta}_2\,\phi(\overline{X}_2\hat{\beta}_2) + \overline{X}_1(\hat{\beta}_2 - \hat{\beta}_1)\,\phi(\overline{X}_1\hat{\beta}_1) + R_m + R_1 \quad (7.1)$$

Ou:

$$\overline{S_2} - \overline{S_1} = (\overline{X}_2 - \overline{X_1})\hat{\beta}_1\,\phi(\overline{X}_1\hat{\beta}_1) + \overline{X}_2(\hat{\beta}_2 - \hat{\beta}_1)\,\phi(\overline{X}_2\hat{\beta}_2) + R_m + R_2 \quad (7.2)$$

Onde:

$$R_1 = [\Phi(\overline{X}_2\hat{\beta}_2) - \Phi(\overline{X}_1\hat{\beta}_1)] - [(\overline{X}_2 - \overline{X_1})\hat{\beta}_2\,\phi(\overline{X}_2\hat{\beta}_2) + \overline{X}_1(\hat{\beta}_2 - \hat{\beta}_1)\,\phi(\overline{X}_1\hat{\beta}_1) \quad (8)$$

e:

$$R_2 = [\Phi(\overline{X}_2\hat{\beta}_2) - \Phi(\overline{X}_1\hat{\beta}_1)] - [(\overline{X}_2 - \overline{X_1})\hat{\beta}_1\,\phi(\overline{X}_1\hat{\beta}_1) + \overline{X}_2(\hat{\beta}_2 - \hat{\beta}_1)\,\phi(\overline{X}_2\hat{\beta}_2) \quad (9)$$

Desse modo podemos calcular a contribuição separada de cada variável e de cada coeficiente no diferencial total da probabilidade de trabalhar da criança, sempre levando em conta que se trata de uma aproximação e não de uma decomposição exata.

A distribuição da amostra final deste estudo, juntamente com a taxa de trabalho das crianças entre 10 à 16 anos de famílias do primeiro e do segundo tipo segundo o setor de atividade (agrícola/ não agrícola) é apresentada na Tabela 4.[11]

---

[10] Teorema de Slutsky nos indica que para uma função contínua $g(x_n)$ que não é função de n, plim plim $g(x_n) = g(\text{plim}\, x_n)$ - ver GREENE (2000).

[11] As informações da tabela são apresentadas sem a aplicação da ponderação do peso amostral.

Tabela 4
Distribuição da amostra segundo o status ocupacional do responsável da família por setor de atividade – em %

Pessoa referência da família	Agrícola	Não Agrícola	Total
1.*Empregado com carteira assinada*	19,31%	56,22%	47,86%
- Trabalho	13,10%	6,60%	7,20%
Total de filhos	**1.122**	**11.159**	**12.281**
2. *Trabalhador por conta própria*	80,69%	43,78%	52,14%
- Trabalho	42,40%	13,90%	23,60%
Total de filhos	**4.689**	**8.690**	**13.379**
Diferença probabilidade de trabalhar*	29,30%	7,30%	16,40%
Total da amostra	**5.811**	**19.849**	**25.660**

* Probabilidade família 2 – família 1
Fonte: PNAD 2005, elaboração própria.

O vetor explicativo pode ser dividido em três conjuntos de variáveis: características dos filhos (idade, escola, sexo e cor), características da pessoa de referência (idade, anos de estudo e situação conjugal) e características da família (tamanho, renda por pessoa, área e região de residência).

No total foram estimados quatro *probits*: um para cada status ocupacional do responsável pela família – empregado com carteira assinada e trabalhador por conta-própria – no setor agrícola e no setor não agrícola da economia. Os resultados dos *probits* por setor de atividade e as probabilidades previstas correspondentes se encontram nas Tabelas 5.1 e 5.2.

Os resultados básicos referentes à probabilidade de trabalhar ratificam as conclusões obtidas por outros autores: a probabilidade de trabalhar aumenta com a idade, é maior entre os meninos, diminui se a criança está inserida na escola, reduz-se conforme aumenta a escolaridade do responsável da família[12]. A situação conjugal do responsável da família se mostra relevante para a probabilidade da criança trabalhar apenas no caso da família tipo 2. Nesse caso, a probabilidade da criança trabalhar aumenta caso faça parte de uma família monoparental de responsabilidade de um trabalhador por conta própria. A família que reside na área rural apresenta maior probabilidade de inserção precoce da criança no trabalho, inclusive, em virtude, da substitubilidade da mão-de-obra adulta pela das crianças, mesmo levando em conta a queda na produtividade.[13]

No que diz respeito às *dummies* regionais, a região Sudeste foi selecionada como variável de controle, representando a menor probabilidade de inserção da criança no mercado de trabalho. Confirmando indícios apresentados anteriormente neste trabalho, estimamos que as crianças residentes na região Sul apresentam maior probabilidade de participar do mercado de trabalho, independente do status ocupacional do responsável da família, ou ainda, do setor no qual ele exerce a sua atividade. Mas ao contrário do que muitos entenderiam, as crianças que residem no Nordeste só possuem maiores oportunidades de trabalhar em relação àquelas que residem no Sudeste, caso sejam

[12] No caso dos filhos de empregado com carteira assinada em atividade agrícola, a escolaridade do responsável não se mostrou significante.
[13] Evidências empíricas encontradas, entre outros, em Barros e Mendonça (1990b), Cervini e Burger (1991), Kassouf (1999), Azêvedo, Menezes e Fernandes (2000), Barros e Mendonça (1990a), Muniz (2001) e Cacciamali e Tatei (2008).

membros de uma família sob responsabilidade de um trabalhador por conta-própria do setor não-agrícola.[14]

Tabela 5.1
Probit segundo o status ocupacional do responsável da família – Brasil Agrícola

Probit	**Empregado com carteira assinada**		**Trabalhador por conta própria**	
	Efeito Marginal	Desvio Padrão	Efeito Marginal	Desvio Padrão
idade – filho	0,03839***	0,00507	0,06303***	0,00444
escola - filho	-0,15176***	0,05485	-0,15191***	0,03563
sexo – filho	-0,12147***	0,01794	-0,34224***	0,01503
cor – filho	-0,00194	0,01987	0,00642	0,02006
idade – pess. ref.	-0,00185	0,00125	-0,00122	0,00093
anos estudo – pess. ref	-0,00133	0,00348	-0,01463***	0,00354
pess. ref sem cônjuge	-0,00094	0,04407	0,11239**	0,03761
tamanho da família	0,00522	0,00614	0,02402***	0,00449
renda per capta – família	0,00008	0,00006	-0,00002	0,00006
área rural	0,06353***	0,01798	0,25007***	0,01756
Região Norte	0,03581	0,05306	-0,04366	0,03497
Região Nordeste	0,00383	0,02307	0,04801	0,03178
Região Sul	0,06790**	0,03994	0,21496***	0,03656
Região Centro Oeste	-0,01504	0,02361	0,08864**	0,04500
No. Obs. =	1.122		4.689	
Wald chi2 (14) =	115,37		839,26	
Prob. > chi2 =	0,0000		0,0000	
Log. Pseud. =	-35.429		-26.413	
Pseud. R^2 =	0,1932		0,1749	
Prob. Trabalhar (%)	**9,06**		**41,08**	

*** Significativo ao nível de confiança de 1%
** Significativo ao nível de confiança de 5%
* Significativo ao nível de confiança de 10%

As demais regiões (Norte e Centro-Oeste) não apresentam comportamento homogêneo, em virtude do tipo de família ou do setor de atividade do responsável. No caso da região Centro-Oeste, nota-se uma relação cruzada da probabilidade da criança trabalhar e o status ocupacional do responsável pela família: as crianças de famílias sob responsabilidade de um trabalhador por conta própria – famílias do segundo tipo – têm maior probabilidade de trabalhar em relação às crianças do Sudeste, caso a atividade do pai seja exercida no setor agrícola. Em contrapartida para as crianças de família sob responsabilidade de empregados com carteira assinada – famílias do primeiro tipo, a probabilidade de trabalhar é maior no setor não agrícola.

Quanto à região Norte, apenas a *dummy* da equação das crianças de famílias do segundo tipo em que o responsável trabalha no setor não-agrícola se mostra significativa, indicando que, neste caso, as crianças desta região possuem probabilidade maior de trabalhar do que aquelas que residem no Sudeste.

[14] A não significância da *dummy* Nordeste nas estimações dos filhos de pais assalariados (agrícola e não agrícola) como também dos pais conta-própria do setor agrícola aponta que nestes casos, após a aplicação do controle das demais variáveis, residir na região nordestina não amplia as chances da criança trabalhar.

Tabela 5.2
Probit segundo o status ocupacional do responsável da família – Brasil Não-agrícola

Probit	**Empregado com carteira assinada**		**Trabalhador por conta própria**	
	Efeito Marginal	Desvio Padrão	Efeito Marginal	Desvio Padrão
idade – filho	0,02319***	0,0011	0,03779***	0,00200
escola - filho	-0,07005***	0,01763	-0,08386***	0,01988
sexo – filho	-0,01464***	0,00393	-0,07280***	0,00741
cor – filho	0,00354	0,00436	0,01616*	0,00826
idade – pess. ref.	-0,00045	0,00028	0,00008	0,00048
anos estudo – pess. ref	-0,00278***	0,00056	-0,00482***	0,00108
pess. ref sem cônjuge	0,00645	0,00625	0,04838***	0,01262
tamanho da família	0,00266*	0,00149	0,00546**	0,00248
renda per capta – família	0,00000	0,00001	0,00000	0,00001
área rural	0,02701***	0,01114	0,10256***	0,01629
Região Norte	0,00563	0,0075	0,07091***	0,01486
Região Nordeste	0,00269	0,00552	0,05895***	0,01143
Região Sul	0,02096***	0,00641	0,04532***	0,01447
Região Centro Oeste	0,02054***	0,00786	0,01804	0,01429
No. Obs. =	11.159		8.690	
Wald chi2 (14) =	551,41		694,79	
Prob. > chi2 =	0,0000		0,0000	
Log. Pseud. =	-23.297		-30.373	
Pseud. R^2 =	0,1565		0,1389	
Prob. Trabalhar (%)	**4,07**		**10,74**	

*** Significativo ao nível de confiança de 1%
** Significativo ao nível de confiança de 5%
* Significativo ao nível de confiança de 10%

Como partimos de um modelo de probabilidade univariado, fez-se necessário incluir dentre as variáveis explicativas a freqüência escolar. Os resultados apontam que a inserção da criança na escola é o fator que mais contribui para a redução da probabilidade desta trabalhar[15], chegando a diminuir em aproximadamente 15 pontos percentuais as chances da criança estar inserida no mercado de trabalho.

4. DECOMPOSIÇÃO DA PROBABILIDADE DE A CRIANÇA TRABALHAR SEGUNDO O STATUS OCUPACIONAL DO RESPONSÁVEL DA FAMÍLIA

Calculamos a decomposição do diferencial da probabilidade prevista das crianças trabalharem, de acordo com o status ocupacional dos responsáveis das famílias, a partir da aplicação do método de Yun (2000). Partimos da equação (7.1), e através dos coeficientes estimados para os *probits* de cada tipo de família nos dois setores de atividade (agrícola/ não agrícola) e da média das variáveis explicativas obtivemos a contribuição de cada um deles para a diferença de trabalhar entre as crianças das famílias tipos 1 e 2.

O resultado de cada *probit* corresponde à probabilidade prevista de trabalhar, controlado pelas variáveis observadas, por este motivo nem sempre corresponde a proporção obtida através a incidência média da amostra sem controle. Os resultados da

[15] Esta afirmação só não é válida para o caso dos filhos de conta-própria em atividades agrícolas. Neste caso o sexo dos filhos contribui mais para a criança não trabalhar (a favor da menina).

Tabelas 5.1 e 5.2 indicaram que as crianças de famílias do segundo tipo, mesmo depois do controle das variáveis observáveis, ainda mostram probabilidades bem mais elevadas de trabalhar comparativamente às crianças de famílias sob a responsabilidade de empregado com carteira assinada – famílias do primeiro tipo.

Com o intuito de responder às questões levantadas até aqui, é necessário distinguir a parcela da diferença da ocorrência de trabalho infantil que se deve às características observáveis das crianças, responsáveis, família e região – variáveis do vetor explicativo – daquela que se verifica particularmente devido à diferença do comportamento entre os dois grupos devido ao status ocupacional do responsável da família. Nas tabelas 6.1 e 6.2 encontram-se os resultados da decomposição de Yun para os setores agrícola e não agrícola respectivamente.

Tabela 6.1
Decomposição da diferença da probabilidade de trabalhar – Brasil Agrícola

Agrícola	Contribuição		Participação na diferença total (%)	
	Variáveis	Coeficientes	Variáveis	Coeficientes
idade – filho	0,0187	-0,1518	6,64	-53,90
escola - filho	0,0012	0,0420	0,44	14,92
sexo – filho	0,0012	-0,0128	0,43	-4,53
cor – filho	0,0000	0,0029	0,01	1,04
idade – pess. ref.	-0,0055	0,0549	-1,94	19,49
anos estudo – pess. ref	0,0094	-0,0192	3,32	-6,83
pess. ref sem cônjuge	-0,0006	0,0030	-0,21	1,06
tamanho da família	0,0136	0,0251	4,82	8,91
renda per capta – família	0,0007	-0,0144	0,26	-5,13
área rural	0,0646	0,0272	22,94	9,68
Região Norte	-0,0044	-0,0016	-1,55	-0,56
Região Nordeste	0,0133	0,0050	4,72	1,76
Região Sul	0,0082	0,0037	2,91	1,33
Região Centro Oeste	-0,0081	0,0069	-2,86	2,46
Constante	0,0000	0,1632	0,00	57,99
Soma	0,1124	0,1342	39,93	47,68
Total equação (2.1)	0,1073	0,2128		7,75
R_m	0,0001			
R_1	0,0735			

Fonte: elaboração própria

A primeira constatação em relação ao resultado da decomposição da diferença da probabilidade de trabalhar das crianças no setor agrícola é que a maior parte da diferença é explicada pela discrepância nos coeficientes (47,7%). Isto significa que comportamentos específicos dos dois grupos pesam mais do que as características observáveis.[16]

No caso do responsável estar inserido em atividade não agrícola, ocorre justamente o contrário: as características observáveis pesam mais na explicação da diferença na probabilidade de trabalhar do que os coeficientes.[17] Contudo ambas

[16] Ainda assim, temos uma parcela não desprezível da diferença que não é explicada nem pelas variáveis nem pelos coeficientes, fazendo com que o resto incorpore aproximadamente 23% da diferença

[17] Nesta situação a diferença entre as parcelas (variáveis, coeficientes) é apenas de 2,9%.

chegam a explicar conjuntamente 82,4% da diferença total da probabilidade de trabalhar entre os grupos.

Tabela 6.2

Decomposição da diferença da probabilidade de trabalhar – Brasil Não Agrícola

Não agrícola	Contribuição		Participação sob diferença total (%)	
	Variáveis	Coeficientes	Variáveis	Coeficientes
idade – filho	0,0065	-0,0684	8,85	-93,39
escola - filho	0,0011	0,0132	1,55	18,03
sexo – filho	0,0000	-0,0097	-0,04	-13,29
cor – filho	0,0011	0,0019	1,51	2,59
idade – pess. ref.	0,0002	0,0197	0,26	26,86
anos estudo – pess. ref	0,0082	0,0043	11,24	5,83
pess. ref sem cônjuge	0,0003	0,0021	0,46	2,83
tamanho da família	0,0019	-0,0004	2,55	-0,50
renda per capta – família	0,0002	0,0001	0,22	0,20
área rural	0,0041	0,0010	5,60	1,32
Região Norte	0,0036	0,0014	4,96	1,97
Região Nordeste	0,0058	0,0038	7,91	5,14
Região Sul	-0,0018	0,0002	-2,47	0,21
Região Centro Oeste	0,0001	-0,0006	0,10	-0,86
Constante	0,0000	0,0606	0,00	82,80
Soma	0,0312	0,0291	42,67	39,76
Total equação (2.1)	0,0280	0,0386		2,91
R_m	0,0065			
R_1	0,0063			

Fonte: elaboração própria

Também podemos entender a contribuição de cada variável e coeficiente no diferencial total da probabilidade de trabalhar. Dentre as variáveis observáveis que mais contribuem para a discrepância na probabilidade de trabalhar entre os grupos temos idade da criança (em ambas as atividades), setor rural (Brasil agrícola), anos de estudo da pessoa de referência (Brasil não agrícola).

Os filhos de conta-própria são em média mais velhos que os filhos dos empregados com carteira assinada, fazendo com que a probabilidade de trabalhar destes seja maior que a do segundo grupo[18]. Para o Brasil agrícola temos que a localização na área rural de 79% da família tipo 2 (contra 56% da família tipo 1), aumenta as chances das crianças do segundo grupo trabalharem em relação às do primeiro grupo. Já no Brasil não agrícola são os anos de estudo da pessoa de referência, a característica que mais colabora para a diferença na probabilidade de trabalhar.[19]

[18] O Apêndice B traz a média das variáveis explicativas utilizadas na estimação do modelo *probit*.
[19] Em média os responsáveis pela família que ocupam o status de conta-própria possuem quase 2 anos de estudo a menos que os responsáveis que são empregados com carteira assinada (ver apêndice B).

No que diz respeito a colaboração dos coeficientes estimados, portanto o peso de fatores específicos de cada grupo na probabilidade de trabalhar de seus filhos, temos que as mesmas variáveis apresentam maior contribuição nos dois setores (agrícola e não agrícola), são elas: idade da criança e do responsável e freqüência escolar.

Quanto à idade da criança, temos que se a média é maior para os filhos de conta-própria, contribuindo assim para a sua inserção no mercado de trabalho em relação aos filhos da família tipo 1, o menor coeficiente estimado para esta variável no caso das crianças do grupo 2 caminha no sentido contrário. Ou seja, existe algum comportamento específico da família tipo 2 que faz com que a idade da criança pese menos na decisão de trabalhar do que para a família tipo 1. Desta maneira enquanto a variável explicativa aumenta a diferença na probabilidade de trabalhar entre estes dois grupos, o coeficiente estimado deste mesmo fator diminui esta discrepância. Em contrapartida, a reação específica da pessoa de referência de cada grupo quanto ao impacto da sua idade sobre a probabilidade de seu filho trabalhar contribui para aumentar a discrepância na probabilidade de trabalhar de seus respectivos filhos.

No caso da freqüência escolar, como apontado anteriormente, temos que os filhos de empregado com carteira assinada têm uma inserção maior na escolar do que os filhos de conta-própria. Se atribuíssemos as crianças do segundo grupo a mesma freqüência escolar que a observada para as crianças das famílias tipo 1, ainda assim, a probabilidade destas trabalharem seria maior. Isto ocorre devido ao comportamento específico de cada grupo quanto à alocação temporal entre escola/ trabalho (magnitude do coeficiente) dos seus filhos.

Como o coeficiente estimado desta variável para o grupo 1 apresenta uma magnitude negativamente maior do que a obtida para o grupo 2, temos que a freqüência escolar é considerada mais impeditiva para a atividade laboral da criança pelos responsáveis que são empregados com carteira assinada do que aqueles que são conta-própria. Desta maneira, o comportamento específico das famílias faz com que este fator contribua positivamente para a diferença observada na probabilidade de trabalhar em 14,9% no caso agrícola e 18,3% no não agrícola.

Conforme apresentado, a grande maioria das crianças que trabalha também está comprometida com a escola, pelo menos quanto à freqüência, contudo, o respectivo aproveitamento escolar pode ser inferior, devido à insuficiência de tempo e/ou à intensidade exigida pelo trabalho. Essa situação pode estar sendo exacerbada para as

crianças de famílias sob responsabilidade de trabalhador por conta própria, pois o custo de oportunidade do tempo de lazer (não-escola e não-trabalho) é muito elevado para a família. Graças à possibilidade do uso imediato da mão-de-obra da criança, muitos responsáveis que trabalham por conta própria podem acabar impondo um custo ainda maior para a continuidade dos estudos das crianças, reforçando o ciclo intergeracional de reprodução da pobreza.

A decomposição da diferença da probabilidade de trabalhar das crianças entre 10 e 16 anos, em virtude de sua participação em famílias do primeiro ou do segundo tipo, mostra que, de maneira geral, a situação ocupacional dos responsáveis pelas crianças colabora com uma parcela não desprezível desta discrepância.

Este fato certifica a relevância da oportunidade de emprego, além da renda familiar por pessoa para o comportamento das famílias quanto a decisão de inserção da criança no mercado de trabalho. Famílias que apresentam características similares quanto ao nível de escolaridade dos responsáveis, tamanho, renda familiar por pessoa, entre outras, mas diferem no que diz respeito à situação da ocupação do seu responsável apresentam prioridades distintas na alocação do tempo de todos os seus membros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As estimações efetuadas neste trabalho corroboram dois pontos principais. Em primeiro lugar o status ocupacional da pessoa de referência da família influencia na probabilidade de ocorrência trabalho infantil, contribuindo com 47,7% da diferença na probabilidade de trabalhar no setor agrícola e com 39,7% no setor não agrícola. O segundo ponto refere-se à maior freqüência de trabalho infantil nas famílias nas quais as pessoas de referência se inserem no setor agrícola do que quando os seus responsáveis se encontram trabalhando no setor não-agrícola.

Os resultados alcançados nesta investigação confirmam os argumentos e as evidências derivadas de outras pesquisas sobre o tema que defendem que a pobreza não pode ser considerada o único fator determinante para a existência da ocorrência do trabalho infantil. Além da oferta e do acesso escolar, fatores relacionados com a forma de organização da do pequeno negócio, a mão-de-obra familiar disponível e a inserção ocupacional do chefe da família, por exemplo, devem ser incorporados à análise. Principalmente, no que se refere às famílias situadas no setor agrícola torna-se evidente que outros fatores devem ser relevados em conjunto, tais como: a questão da

propriedade da terra, alternativas de geração de renda, melhores condições educacionais para a população de menor renda e o fortalecimento do papel da mulher dentro das famílias. Igualmente para o meio urbano, podemos citar a necessidade de se criar meios de proteção para as crianças ocupadas em atividades do setor informal, visando sua re-inserção no ciclo escolar, seja por meio de organizações comunitárias, ou por meio do governo local.

A comprovação de que crianças de famílias sob responsabilidade de um trabalhador por conta própria têm maior probabilidade de se inserir precocemente no mercado de trabalho devido à possibilidade de seus responsáveis poderem fazer uso produtivo de sua mão-de-obra, aponta para uma faceta inconveniente das recomendações padrão de fomento ao micro crédito. O fomento da renda dos adultos via micro crédito pode trazer como contrapartida o aumento do trabalho infantil. No entanto, este não é um resultado necessariamente negativo se não for obtido à custa da freqüência à escola e da aprendizagem adequada, adicionando-lhe ainda o desenvolvimento de alguma habilidade com seus respectivos pais. As políticas de crédito popular ou de micro-crédito para os pequenos negócios devem contemplar o compromisso de manter as crianças na escola de maneira apropriada, inclusive, quando for o caso, uso de creche e atividades de período integral.

As políticas de erradicação do trabalho infantil, dessa maneira, devem observar evidentemente o critério de renda, entretanto, o seu desenho deve incluir ações preventivas juntos às instituições pertinentes, às crianças e às suas famílias. Relembrando que o simples ato de banimento do trabalho infantil, de forma isolada, pode não ser a melhor alternativa, uma vez que, se por um lado, a renda proveniente das crianças é muitas vezes essencial para a sobrevivência do grupo familiar; por outro lado, a carência de serviços fundamentais no desenvolvimento das crianças, como por exemplo, a dificuldade de acesso ao sistema educacional em áreas rurais longínquas, não lhes oferece alternativa, a não ser trabalhar. Os programas devem ser concebidos de forma integral, envolvendo ações complementares compreendendo os diferentes membros da família, como ações de empoderamento da família e da comunidade, saúde, creches, serviços escolares de período integral, reforço escolar, atividades esportivas e recreativas de socialização e desenvolvimento de capacidades, geração de emprego e renda, e de capacitação para os pais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Ricardo Paes, MENDONÇA, Rosane S. Pinto de. Determinantes da participação de menores na força de trabalho. Rio de Janeiro: IPEA, *Textos para Discussão*, vol. 200, 1990a.

BARROS, Ricardo Paes, MENDONÇA, Rosane S. Pinto de. Infância e adolescência no Brasil: as conseqüências da pobreza diferenciada por gênero, faixa etária e região de residência. Rio de Janeiro: IPEA, *Textos para Discussão*, vol. 202, 1990b.

BASU, Kaushik; TZANNATOS, Zafiris. The global child labor problem: what do we know and what can we do? *The World Bank Economic Review*, Vol. 17, No. 2, 2003.

BASU, Kaushik; VAN, Pham Hoang. The economics of child labor. *The American Economic Review*, Vol. 88, No. 3 (jun., 1998).

BHALOTRA, Sonia; HEADY, Christopher. Child farm labour: the wealth paradox, *World Bank Discussion Paper, No. 0125.* Washington DC: World Bank, 2001.

CACCIAMALI, Maria Cristina. *Setor informal urbano e formas de participação na produção.* São Paulo: IPE, 1983. 146 p.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Globalização e processo de informalidade. *Economia e Sociedade* (UNICAMP), IE – UNICAMP, São Paulo, v. 2000, n. julho, p. 153-175, 2000.

CACCIAMALI, Maria Cristina; TATEI, Fábio. Child labor and occupational status, *Revista de Economia Política*, n.26, 2008, p.269 – 290.

CERVINI, Rubem; BURGER, Freda. O menino trabalhador no Brasil. In: FAUSTO, Ayrton; CERVINI, Rubem (Orgs.). *O trabalho e a rua: crianças e adolescentes no Brasil urbano dos anos 80.* São Paulo: Cortez, 1991.

DURYEA, Suzanne; ARENDS-KUENNINGS, Mary. School Attendance, Child Labor and Local Labor Market Fluctuations in Urban Brazil. *World Development*, Elsevier vol. 31 (7), July, 2003.

EDMONDS, Eric; TURK, Carrie. Child labor in transition in Vietnam. *Policy Research Working Paper Series 2774*. The World Bank, 2002.

GREENE, W. Econometric analysis. Upper Saddle River: Prentice hall, 2000.

KASSOUF, Ana Lúcia, *Trabalho infantil no Brasil,* Tese (Livre Docência), apresentada na Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz da Universidade de São Paulo, Piracicaba:1999.

MADDALA, Gangadharrao S., *Limited-dependent and qualitative variables in econometrics,* Cambridge: Cambridge University Press, 1986.

MUNIZ, Jerônimo Oliveira, Uma aproximação empírica para o trabalho infantil no Brasil, *Anais do VII Encontro Nacional da ABET*, Salvador, 2001.

NERI, Marcel C.; THOMAS, Mark R. Household responses to labor-market shocks in Brazil 1982-1999. *Anais XXVIII Encontro Nacional de Economia*, São Paulo: ANPEC, 2000.

PARIKH, Anokhi; SADOULET, Elisabeth. The effect of parent's occupation on child labor and school attendance in Brazil, Department of Agricultural & Resource Economics (University of California, Berkeley) *Working Paper, No. 1000*. Berkeley, CA, 2005.

YUN, M. Decomposition analysis for a binary choice model. University of Bonn, Institute for Study of Labor, *IZA Discussion paper.* Nº. 145, 2000.

APÊNDICE A : Características dos empregados com carteira e conta-própria segundo o setor de atividade por região*

Características pessoa de referência da família	Norte		Nordeste		Sudeste		Sul		Centro Oeste		Brasil	
	Empregado c/ carteira	Conta Própria	Empregado c/ carteira	Conta Própria	Empregado c/ carteira	Conta Própria	Empregado c/ carteira	Conta Própria	Empregado c/ carteira	Conta Própria	Empregado c/ carteira	Conta Própria
Setor agrícola												
- Anos médios de estudo	3,4	2,8	2,9	1,7	3,8	3,4	4,5	4,2	4,2	3,8	3,7	2,7
- Média da renda do trabalho (R$)	524	474	408	222	537	546	558	668	687	617	530	403
- Renda familiar por pessoa (R$)	232	219	176	146	252	373	279	364	301	340	243	238
- Tamanho médio da família	3,7	4,2	3,9	4,2	3,6	3,4	3,4	3,3	3,5	3,3	3,6	3,8
Setor não agrícola												
- Anos médios de estudo	8,1	5,5	8,0	5,2	8,7	7,1	8,5	7,1	8,1	6,4	8,5	6,4
- Média da renda do trabalho (R$)	763	586	728	487	1.182	1.033	1.012	1.049	972	894	1.042	846
- Renda familiar por pessoa (R$)	383	308	382	296	640	658	571	645	527	523	564	522
- Tamanho médio da família	3,5	3,8	3,4	3,5	3,3	3,3	3,2	3,2	3,3	3,3	3,3	3,4

Fonte: PNAD 2005, elaboração própria.

* os dados referem-se a todas as pessoas que são chefes de família independente de ter ou não filhos entre 10 a 16 anos de idade

APÊNDICE B: Média das variáveis explicativas utilizadas no *Probit* por tipo de família e setor de atividade

Variáveis	Brasil Agrícola		Brasil Não agrícola	
	Família tipo 1	Família tipo 2	Família tipo 1	Família tipo 2
idade – filho	12,71	13,01	12,84	13,01
escola - filho	0,94	0,93	0,97	0,96
sexo – filho	0,47	0,47	0,49	0,49
cor – filho	0,63	0,64	0,46	0,53
idade – pess. ref.	40,94	45,44	40,35	42,70
anos estudo – pess. ref	4,00	3,36	8,54	6,84
pess. ref sem cônjuge	0,06	0,06	0,14	0,15
tamanho da família	5,16	5,73	4,47	4,81
renda per capta – família	163,18	123,38	361,61	291,94
área rural	0,56	0,79	0,06	0,11

Família tipo 1: pessoa de referência é empregado com carteira assinada

Família tipo 2: pessoa de referência é conta-própria

"Padrões Trabalhistas na Mineração – O Caso das Empresas da Cadeia do Alumínio no Pará e Maranhão"

João Paulo Cândia Veiga[1]

Maria Lucia Vilmar[2]

1. Introdução

O Instituto Observatório Social é uma iniciativa da Central Única dos Trabalhadores (CUT Brasil). Sua meta é gerar e organizar informações sobre o desempenho social e trabalhista de empresas, tomando como referência os princípios e direitos fundamentais do trabalho definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), e os princípios relativos ao meio ambiente definidos na Declaração do Rio e Agenda 21. São abordados os seguintes temas: liberdade sindical, negociação coletiva, trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação de gênero e raça, segurança e saúde no trabalho.

Este artigo apresenta parte dos resultados do estudo realizado pelo IOS sobre a Cadeia do Alumínio na Região Norte do Brasil, concluído em 2007.

O processo que deu origem ao estudo iniciou-se em 2005 com uma viagem de intercambio de trabalhadores brasileiros do setor para a Alemanha. Em setembro do mesmo ano, os sindicatos e as confederações brasileiras que representam os trabalhadores do setor aprovaram a realização do estudo, em um seminário ocorrido na cidade de Santarém, no Pará.

---

[1] Professor do Departamento de Ciência Política da USP e pesquisador do Centro de Estudos das Negociações Internacionais (CAENI/USP)

[2] Doutora em Engenharia de Produção pela Coppe/UFRJ, pesquisadora do Instituto Observatório Social (IOS), e coordenadora da pesquisa da Cadeia do Alumínio.

Neste seminário decidiu-se iniciar o estudo na região Norte do país, onde o controle da cadeia do alumínio é exercido por grandes empresas multinacionais como Alcoa, BHP Billiton, Alcan, Vale e NAAC. As empresas pesquisadas que atuam na região, controladas por essas corporações são: a Mineração Rio do Norte – MRN, produtora de bauxita, localizada em Oriximiná (PA), a Alumínio do Norte – Alunorte, produtora de alumina e a Alumínio Brasileiro – Albras, produtora de alumínio primário, ambas em Bracarena (PA) e o Consórcio Alumínio do Maranhão – Alumar, produtora de alumina e alumínio primário, localizado no distrito industrial de S.Luis (MA). Grande parte da produção dessas empresas é exportada para mercados como Estados Unidos, União Européia e China.

Em novembro de 2006, foi realizado um seminário internacional em Belém (PA), promovido pelo IOS e pela central sindical alemã DGB, com o apoio das centrais sindicais FNV, da Holanda e LO, da Noruega, com a participação da Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT), dos Mineiros (CNTSM), dos Químicos (CNQ), da CUT Pará, de metalúrgicos alemães, além de representantes das empresas.

Em uma primeira etapa foram realizadas visitas às empresas e oficinas com os sindicalistas e trabalhadores metalúrgicos, químicos e mineiros, para identificar os principais problemas trabalhistas.

A pesquisa de campo nas quatro empresas da cadeia do alumínio foi realizada em 2006 e abordou os temas dos direitos fundamentais do trabalho, saúde e segurança. Foi aplicado um questionário junto aos trabalhadores das empresas (média de 200 questionários em cada uma) e realizadas entrevistas com as respectivas diretorias, gerências e chefias. A análise comparada dos resultados permitiu um melhor detalhamento do padrão de relações de trabalho num dos pólos mais dinâmicos da região amazônica.

A pesquisa contou com o envolvimento de toda a equipe técnica do IOS e de pesquisadores do Pará.

2. O Argumento

Desenvolver a hipótese de que a organização das empresas em cadeia, com dois acionistas controladores, em um modelo de "company town" ou "enclave", não permite o desenvolvimento autônomo de um sujeito coletivo como a representação sindical dos trabalhadores metalúrgicos e químicos.

A MRN é o único caso do velho modelo de company town – década de 70. Década de 80, reestruturação produtiva Albras e Alunorte. Parte tangível, negociação coletiva e liberdade sindical fazem parte da velha agenda do antigo modelo que nesse novo contexto de liberalização complexifica.

3. Aspectos Metodológicos

O IOS desenvolveu metodologia própria para a aferição do cumprimento dos padrões trabalhistas, considerados direitos fundamentais do trabalho, através de um questionário padrão, adaptado ao setor/empresa, e aplicado com objetivo amostral. Nos últimos dez anos, mais de cincoenta pesquisas foram realizadas em mais de 40 multinacionais a partir desse marco metodológico comum, o que permite o desenvolvimento de um modelo comparado para a análise.

O IOS não desenvolve pesquisa acadêmica, no sentido em que dispõe de um conhecimento acumulado, com hipóteses e perguntas previamente testadas e formuladas segundo o método científico. A pesquisa é aplicada e o resultado é analisado segundo os instrumentos quantitativos utilizados – um programa recebe as informações do questionário e as tabula conforme o objetivo do pesquisador em relacionar as variáveis de interesse. Um modelo de sistematização das informações do survey foi alcançado, e os relatórios de empresa seguem esse padrão.

Os temas que embasam as convenções da OIT, e orientam as perguntas do questionário, são os chamados core labor standards (ou direitos fundamentais do trabalho), assim definidos pela Conferência anual da OIT de 1998, e tratam dos direitos à negociação coletiva, liberdade de associação, discriminação no local de trabalho,

trabalho infantil e forçado, e vários standards relativos ao tema de saúde e segurança no trabalho.

O IOS também não é uma entidade com um perfil tradicional de pesquisa, não assume a premissa da neutralidade científica presente na abordagem do positivismo metodológico. A entidade é um braço de pesquisa e análise da CUT e, dessa forma, a pesquisa, em última instância, tem valor instrumental, isto é, ela carrega um objetivo político que é o de fortalecer os sindicatos de trabalhadores na agenda de negociação com as empresas. A proposta última do conhecimento alcançado através dos relatórios de pesquisa é promover a capacidade negociadora dos sindicatos, e o poder de mobilização das diferentes categorias de empregados envolvidas (Jakobsen, 2005). Em linguagem de negociação, o objetivo do IOS é equilibrar a estrutura de poder assimétrica que envolve a barganha capital-trabalho em favor dos sindicatos – supostamente, a parte mais fraca, e tornar o jogo mais integrativo em um ambiente negociador tradicionalmente distributivo (soma zero).

Todo o processo tem a duração de quarto (4) e seis (6) meses, em uma pesquisa tradicional, com uma empresa de porte médio-grande, entre 300 a 600 trabalhadores, todos localizados na mesma unidade fabril. O tempo é suficiente para organizar a pesquisa, aplicar o questionário, realizar as entrevistas, e analisar todo o material em um relatório preliminar. O trabalho de campo depende do número de unidades em que o questionário será aplicado. Pelas dimensões da economia brasileira e sua diversidade regional, é comum a pesquisa esbarrar em profundas assimetrias entre fábricas/empresas do mesmo grupo, localizadas em diferentes pontos do país ou até mesmo no mesmo estado, o que torna o tempo de pesquisa muito mais lento e complexo.

Essa dificuldade revela duas ordens de questões que andam em paralelo. Em primeiro lugar, os resultados das pesquisas indicam que em que pese o processo de integração dos mercados, e a liberdade operacional que as TNCs conquistaram ao disporem da terceirização como instrumento de redução de custos e ganho competitivo, existe uma grande variabilidade nas estratégias competitivas, e o lugar em que a área de

recursos humanos ocupa dentro dela. Em segundo lugar, standards trabalhistas, apesar de uma área extremamente normatizada em âmbito internacional, é muito dependente do marco regulatório doméstico. "Trabalho é um assunto local", esse é o mantra vocalizado insistentemente pela área de recursos humanos das maiores multinacionais com operações no Brasil em contato com o IOS.

Esse posicionamento não deixa de ser um paradoxo uma vez que standards globais existem desde a primeira metade do século XX na forma de tratados internacionais que, paulatinamente, foram internalizados por diferentes Estados, após assinatura e ratificação pela autoridade governamental doméstica competente. De qualquer forma, as políticas, ações, e programas para essa área variam entre países e regiões, entre empresas e setores e, em última instância, colocam em xeque o conceito de "empresa global" ou a idéia de uma firma que assume compromissos globais, sem importar a origem, os competidores de mercado, e o ambiente institucional onde opera.

Ademais, desde o final dos anos 90 governos e organizações internacionais criaram alguns instrumentos de "controle" sobre as operações dessas empresas, uma resposta à liberdade operacional angariada desde o "fim da história" e da tão propalada "nova ordem internacional" (Fukuyama, 1989). Esses instrumentos, por sua vez, não guardam semelhanças de natureza funcional/organizacional entre eles e sugerem mais diferenças do que semelhanças. Os esforços multilaterais para "governar" as TNCs são, no âmbito da OCDE, a Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises, publicada em 1976 and revisada in 2000, o chamado Global Compact, os chamados dez princípios que as TNCs voluntariamente passam a adotar em suas "boas práticas" no âmbito das Nações Unidas, e a declaração de Princípios para as TNCs produzida pela própria OIT.

A declaração da OIT assemelha-se aos esforços já empreendidos pela organização internacional através de Convenções e Recomendações. Ocorre que o enforcement depende inteiramente dos Estados nacionais. Como há assimetrias entre eles no que diz respeito à ratificação doméstica desses standards, e dentro de cada Estado, ainda há o problema relativo à sua implementação (o fato do país ratificar não

significa que o direito seja imediatamente obedecido), o documento da OIT nada acrescenta ao seu modus operandi.

No caso das Diretrizes da OCDE há uma inovação. Os trinta países desenvolvidos criaram um mecanismo baseado no soft law para forçar os Estados a institucionalizar os procedimentos, ou seja, fazer com que as regras e normas do documento fossem absorvidos domesticamente pelos respectivos governos. Essa é uma estratégia de aproximar a suposta "violação" praticada domesticamente do marco regulatório existente no âmbito internacional. Em outras palavras, quando uma empresa descumpre um princípio das diretrizes, se o marco regulatório doméstico não funcionar para implementar a lei, há o constrangimento de uma organização internacional que funciona "dentro" do próprio governo. Há dois problemas com esse arranjo institucional: 1. Os trinta Estados signatários (mais o Brasil, Argentina e Chile) institucionalizaram de forma diferenciada os procedimentos para o acompanhamento e a verificação do comportamento das TNCs; e 2. Em razão do desenho institucional, a eficácia do instrumento também é muito variável.

O mais controverso de todos os mecanismos de "controle" é o Global Compact. Criado como um side staff do então Secretário Geral da ONU em 1999, Kofi Annan, trata-se de uma declaração de dez princípios (quatro deles sobre Trabalho) onde as TNCs voluntariamente os utilizam em suas operações e gestão de suas atividades core. A grande vantagem desse instrumento é trazer as TNCs para o centro do debate, e "obrigá-las" a promover "boas práticas", uma estratégia de disclosure de suas operações, muitas delas envoltas em sobras e suspeitas de violações, principalmente em PEDs. No entanto, não há verificação e acompanhamento dessas práticas, o processo começa e termina nas próprias ações das TNCs.

Em que pesem as críticas ao programa da ONU, por parte de ONGs e movimentos sociais, a dimensão "privada" do programa, ou seja, o fato de seu drive ser corporativo, alimentado por grandes empresas, acaba criando uma espécie de "competição" que expande o mercado de responsabilidade social empresarial. Permanece, no entanto, um trade off entre a natureza voluntária do Programa e a

necessidade de monitoramento. Seguramente, se os Estados membros da ONU financiassem um mecanismo de avaliação dessas práticas certamente o número de TNCs signatárias diminuiria substancialmente. As empresas querem a chancela da ONU para suas operações. No entanto, não querem ser escrutinizadas por instrumentos externos, sob interferência de outros atores.

Subjacente à idéia de "controle" das TNCs, presente nesses instrumentos de natureza top down, de caráter estatocêntrico, encontra-se a percepção de que não apenas governos ou organizações internacionais podem acompanhar e avaliar as operações dessas empresas, mas de que essa tarefa é melhor executada se vier "de baixo", de parte dos movimentos sociais, notadamente de sindicatos e ONGs. O fundamento dessa idéia é a de que se existem standards globais, reconhecidos como direitos fundamentais, é melhor que os seus beneficiários diretos sejam os agentes promotores de sua avaliação e monitoramento. Não há exclusividade funcional aqui mas o pressuposto normativo é o de que os trabalhadores e seus representantes são os stakeholders que podem melhor aferir o cumprimento dos direitos fundamentais do trabalho por parte das TNCs porque estão diretamente envolvidos na "base", e se organizam coletivamente a partir dela.

O IOS, em particular, apesar das dificuldades de funding, políticas e operacionais, é um bom exemplo de organização "de baixo", vinculada ao sindicalismo, que desenvolve instrumentos originais para avaliar diretamente o comportamento de TNCs no que se refere aos direitos fundamentais do trabalho, ou seja, os standards definidos pela OIT. O IOS criou mecanismos de verificação e acompanhamento e, em boa parte dos casos, deu início a um profícuo diálogo com as empresas multinacionais que pode envolver a negociação coletiva com os sindicatos e ir além dela, em direção a instrumentos de negociação supranacionais. Em que pesem suas limitações, a criação do IOS é original e vai ao encontro da tendência de se buscar novos instrumentos bottom up, sob controle da sociedade, para avaliar o desempenho das TNCs.

4. Os Sindicatos Participantes

Participaram da pesquisa os seguintes sindicatos:

O Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Barcarena/PA - SIMETAL representa a maioria dos trabalhadores da ALBRAS e os trabalhadores de mais sete empresas no município: Alubar, Usipar, WL Engenharia, Oficina São João, Conaf, Empresa Renascer e Minas Cromo. O fato de o SIMETAL representar majoritariamente os trabalhadores da ALBRAS, explica o uso do Acordo Coletivo de Trabalho como instrumento que rege as relações de trabalho e, não, a Convenção Coletiva de Trabalho.

O Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de São Luis/MA – SINDMETAL representa, além da ALUMAR, outras pequenas e médias empresas em São Luís, dentre elas a Gerdau. Mas como grande parte do contingente de trabalhadores da base do sindicato é da ALUMAR, para a entidade sindical esta é a empresa mais importante para a sua atuação. O instrumento que rege as relações de trabalho é a Convenção Coletiva de Trabalho.

O Sindicato dos Químicos de Barcarena/PA – STIQMB é o único sindicato que representa, exclusivamente, os trabalhadores de uma das empresas pesquisadas, no caso, a ALUNORTE, podendo ser caracterizado como um sindicato de empresa.

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Extrativas de Minerais Não-Ferrosos de Oriximiná/PA – STIEMNFO foi criado em julho de 1989 e resultou do desmembramento do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Extrativas do Pará e Amapá (STIEPA), cuja sede era em Macapá/AP e do qual faziam parte os trabalhadores da MRN, desde 1980. Na época, o argumento das lideranças para a cisão era a dificuldade de atuação da diretoria junto aos trabalhadores de Porto de Trombetas, dada a enorme distância entre a sede da entidade (Macapá) e a delegacia sindical instalada em PTR[3].

O STIEMNFO representa, majoritariamente, os trabalhadores da MRN. Os outros trabalhadores da sua base (cerca de 140) são de uma empresa contratada pela ALCOA para desenvolver o trabalho de pesquisa mineral do projeto da mina de Juruti. Segundo um dos dirigentes do sindicato, é intenção da entidade ampliar a sua base e a

[3] WWW.stiemnfo.org.br

área de abrangência, passando a representar, também, os trabalhadores da mineração nos municípios de Oriximiná, Terra Santa, Faro, Óbidos, Santarém e Juruti.

A tabela abaixo indica os sindicatos envolvidos e seus respectivos números:

QUADRO 4 – SINDICATOS MAJORITÁRIOS NAS EMPRESAS E SUAS BASES SINDICAIS

EMPRESA	SINDICATO	TRABALHADORES NA BASE	TRABALHADORES DA EMPRESA NA BASE
ALBRAS	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos do Município de Barcarena/PA - SIMETAL	1900	1220
ALUNORTE	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas do Município de Barcarena/PA - STIQMB	1158	1158
ALUMAR	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico, Eletrônico, de Refrigeração, de Informática e nas Empresas de Manutenção e Montagem de São Luis/MA - SINDMETAL	6000	1796
MRN	Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Extrativas de Minerais Não-Ferrosos de Oriximiná/PA - STIEMNFO	1315	1094

FONTE: Sindicatos pesquisados. ELABORAÇÃO: Instituto Observatório Social, 2006

A organização sindical na cadeia do alumínio apresenta as seguintes características:

1. elevado índice de sindicalização - nas quatro empresas esse índice é semelhante e bastante significativo - em torno de 41%, destacando-se a MRN com 60,1% dos trabalhadores sindicalizados, ante um índice nacional de 18,6%[4]. Comparado ao percentual de trabalhadores sindicalizados na indústria (18,2%), (sendo que destes, 91% são da indústria de transformação), o índice nas empresas se mantém elevado.

[4] Considerando o total de pessoas ocupadas em 2006 – IBGE.

TABELA X – ÍNDICE DE SINDICALIZAÇÃO DAS EMPRESAS

EMPRESA	ÍNDICE DE SINDICALIZAÇÃO (%)
ALBRAS	42,5
ALUNORTE	41,0
ALUMAR	41,6
MRN	60,1

FONTE: Pesquisa Amostral. ELABORAÇÃO: IOS.

2. dependência dos sindicatos em relação às respectivas empresas – as grandes empresas da cadeia produtiva do alumínio são as maiores empregadoras na região. Consequentemente, os sindicatos se fortalecem com o elevado índice de sindicalização. Podem ser caracterizados como sindicatos de empresa.

3. forte presença sindical na mobilização dos trabalhadores – a maioria dos dirigentes sindicais são funcionários das empresas e os sindicatos dos metalúrgicos e dos químicos estão entre os mais organizados no país. As industrias são de grande importância estratégica para a atuação dos sindicatos dado o peso econômico e social da indústria do alumínio na região, o porte das empresas pesquisadas e o alto índice de sindicalização dos trabalhadores.

4. Os Resultados da Pesquisa

Liberdade Sindical

Apesar de operarem em rede, a pesquisa não constatou uma convergência no comportamento das empresas em suas respectivas políticas de relacionamento com os sindicatos. As diferenças existentes podem determinar, por exemplo, o grau de participação dos trabalhadores nas atividades sindicais e o nível de interferência da empresa nas eleições sindicais.

Na Albrás e na MRN, por exemplo, onde o trabalho dos dirigentes sindicais é menos restritivo, o nível de participação dos trabalhadores em assembléias e reuniões do sindicato é bastante elevado. Apenas cerca de 7,0% dos trabalhadores nunca participam

dessas atividades. Vale, ainda, destacar que das quatro empresas estudadas, a MRN é a única que permite que os trabalhadores reúnam-se no interior da fábrica, o que é pouco comum na história do sindicalismo brasileiro, resquício de um velho modelo.

A relação da Alumar com o sindicato dos metalúrgicos de S.Luis e da Alunorte com o sindicato dos químicos de Barcarena é mais conflituosa, e os índices de não participação nas atividades do sindicato são bem mais elevados, como pode ser visto na tabela abaixo:

TABELA X – PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES EM ASSEMBLÉIAS E REUNIÕES SINDICAIS – EM %

	ALBRAS	ALUNORTE	ALUMAR	MRN
Nunca participam de assembléias e reuniões do sindicato	7,4	22,9	48,8	6,6

FONTE: Pesquisa Amostral. ELABORAÇÃO: Instituto Observatório Social, 2006.

Na Alumar, a atuação dos dirigentes é limitada a um dia por mês, e solicitada através de ofício com 48 horas de antecedência, e quando coincide com a jornada de trabalho. Na Alunorte, a livre circulação dos dirigentes sindicais pela empresa é limitada e é proibido realizar assembléias, mesmo na porta da fábrica.

Nesses casos o maior ou menor grau de liberdade de atuação dos dirigentes sindicais nas empresas influencia positiva ou negativamente sobre a participação dos trabalhadores nas atividades convocadas pelo sindicato.

O mesmo não ocorre em relação ao nível de informação dos trabalhadores sobre os assuntos do sindicato. Nas quatro empresas a grande maioria dos trabalhadores se considera bem informada, independente do grau de liberdade sindical, até mesmo na Alunorte, onde os comunicados do sindicato são transmitidos através dos informativos internos da empresa e do material que é colocado no quadro de avisos na portaria da fábrica, Na MRN, apenas 2,4% dos trabalhadores disse não ter conhecimento das atividades e assuntos do sindicato, menor índice dentre elas.

A organização dos trabalhadores é mais incentivada na Albrás. Além do

sindicato, existe uma comissão para discutir as relações de trabalho na empresa, fruto de negociação coletiva. A Cobil (Comissão Bilateral de Relações de Trabalho), criada em 1985, é formada por trabalhadores, representantes da empresa e do sindicato. Não tem o mesmo peso de uma Comissão de Fábrica na medida em que cinco dos dez representantes da comissão são indicados pela diretoria da empresa e o coordenador é necessariamente o gerente da área administrativa. Mas, tanto nesta como nas outras comissões existentes – Comissão de PLR, Comissão Interna de Meio Ambiente – há sempre um representante do sindicato.

Negociação Coletiva

No Brasil, as normas trabalhistas estão codificadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nas diversas decisões da Justiça do Trabalho. Em complemento a estas, sindicatos de trabalhadores negociam com organizações empresariais convenções coletivas válidas para o setor e base territorial, ou com empresas, diretamente, firmando acordos válidos para aquela empresa, também na base territorial sindical.

Dentre as empresas pesquisadas, a ALUMAR é a única com relações de trabalho regida pela Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), envolvendo o SINDMETAL e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Luís. Além da ALUMAR, participam da convenção algumas pequenas e médias empresas. A data-base de negociação da categoria é 1º de março.

Na ALBRAS, na ALUNORTE e na MRN o instrumento que rege a relação entre empresa e sindicato é o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). Na ALBRAS, o ACT é discutido entre o SIMETAL, a empresa e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Pará (SIMEPA). A data base da categoria é o dia 1º de junho, e as negociações ocorrem anualmente. Na ALUNORTE, o ACT também é negociado anualmente entre o STIQMB e a empresa, sendo que a data base é o dia 1º de novembro. Na MRN, a data-base da categoria é 1º de maio.

Os dois instrumentos normativos apresentam diferenças e semelhanças. A CCT, por seu próprio caráter de convenção coletiva, é mais abrangente e menos específica que os demais ACTs. Possui cláusulas mais gerais, com menos subitens. Os ACTs possuem poucas cláusulas, porém com muito mais especificidade dentro de cada tema.

A dimensão da negociação coletiva é um marco referencial importante para as relações de trabalho. Dependendo da relação que se estabelece entre a empresa e o sindicato, o resultado do processo de negociação pode ser mais ou menos positivo para os trabalhadores.

Na pesquisa foram identificados três tipos de relacionamento. No primeiro, a relação entre a empresa e o sindicato é de respeito e diálogo e os resultados da negociação são considerados positivos por ambas as partes. É ocaso da Albras e do SIMETAL. O sindicato declarou que a Albras fornece as informações necessárias para a negociação e que nunca houve descumprimento de cláusulas do ACT. Destaca-se, ainda, a inclusão do sindicato em inúmeras cláusulas do acordo garantindo a consulta e, em alguns itens, a participação da representação dos trabalhadores nos assuntos do dia-a-dia da empresa.

A relação entre a MRN e o STIEMNFO é de um outro tipo. Apesar da maior liberdade de atuação do sindicato nas dependências da empresa, a MRN negocia com o sindicato apenas o que ela considera necessário. Caso contrário, apenas comunica ao sindicato as mudanças efetuadas. Os sindicalistas afirmam que as informações necessárias ao processo de negociação não são obtidas com facilidade, mas, consideram que até hoje houve muitas conquistas por parte dos trabalhadores, mesmo se algumas das reivindicações do sindicato não são atendidas. Nesse caso não há enfrentamento e a empresa determina os limites de atuação do sindicato – antigo modelo.

O terceiro tipo de relação empresa/sindicato caracteriza-se pela falta de diálogo entre as partes e pelo descaso da empresa em relação aos assuntos de interesse dos trabalhadores. Os resultados do processo de negociação, nesses casos, são menos satisfatórios. Os ACTs são bem mais econômicos em termos de diversidade de pontos

tratados e de garantia à representatividade da entidade sindical. Esta situação foi encontrada na Alunorte e na Alumar, onde as empresas impõem mais restrições à atuação sindical e a relação com o sindicato é mais conflituosa.

Na Alunorte, as pautas de reivindicações raramente são aprovadas, e as negociações com a empresa e/ou o sindicato patronal são improdutivas devido ao pouco esforço despendido pela representação empresarial para atingir resultados aceitáveis. Por exemplo, das 25 propostas do ACT, apenas 10 foram aprovadas integralmente, sendo que duas das excluídas versavam estritamente sobre liberdade sindical, mais especificamente, sobre o direito à informação e o direito à sindicalização.

Na Alumar, os dirigentes do SINDMETAL afirmam que as negociações são difíceis e demoradas e que a empresa inclusive já fez uso de força policial para intimidar os trabalhadores, com o objetivo de impedir a entrada de sindicalistas e da comissão de negociação salarial na empresa. A CCT 2006/2007 foi fechada com 90 dias de atraso e 22 rodadas de negociação com o sindicato patronal. A empresa afirma que, dada a bilateralidade do processo de negociação, a morosidade também é de responsabilidade do sindicato.

O caso mais emblemático foi o da mudança no regime de trabalho para os trabalhadores da produção, ocorrida em 2005. O turno de trabalho deixou de ser de revezamento para turnos fixos. Na ocasião, foi uma decisão tomada unilateralmente pela Alumar e, até hoje, continua sendo um assunto polêmico e uma das principais lutas do SINDMETAL.

Já para a Alumar, a introdução do novo regime ocorreu de forma transparente e com muita tranqüilidade para os funcionários, apesar da resistência manifestada publicamente pelo sindicato. Na ocasião, o presidente do sindicato lamentou a atitude da Alumar por ter tomado uma decisão sem dialogar com os trabalhadores. A empresa justificou a sua atitude afirmando que, pela legislação, a implantação do sistema fixo não precisaria ser negociada com o sindicato. E que diante disso, era evidente que os dirigentes sindicais sentiriam tal decisão como uma perda do poder de negociação.

Outro tema de negociação importante diz respeito ao Plano de Cargos e

Salários. Em três das quatro empresas estudadas, a negociação do PCS não envolve a participação dos respectivos sindicatos. A exceção foi encontrada na Albrás, onde além de ser conhecido por todos os trabalhadores, o PCS é avaliado positivamente, e a sua estrutura atual é considerada uma conquista do sindicato.

Nas outras três empresas, o PCS não é discutido com os sindicatos. Essas empresas apenas informam o seu conteúdo que parece ser bem entendido pela grande maioria dos trabalhadores. Em geral, criticam a utilização de critérios subjetivos na promoção e o acúmulo de tarefas, muito além daquelas definidas no cargo.

Ou seja, independente do sindicato participar ou não da elaboração do PCS, os trabalhadores das quatro empresas disseram que conhecem o plano e criticam alguns dos seus elementos. O que leva a pensar que as empresas fazem uma boa divulgação dessa informação, ainda que de forma top-down. Há pouca interferência dos sindicatos, exceto no caso da Albrás.

Concluindo, não há homogeneidade na política de relacionamento com o sindicato, mas a Albras parece ser a empresa mais coerente na sua política.

Salários

A maioria dos trabalhadores das quatro empresas está concentrada nas faixas b e c, destacando-se a Alumar com 50% dos trabalhadores na faixa C. Pelo resultado da pesquisa, a Alumar aparece como a empresa que paga salários mais altos e a Albras a que paga salários mais baixos. Este resultado mostra que não existe uma correlação direta entre comportamento empresa/sindicato e salário. A Albrás que tem uma boa relação com o sindicato é a que paga salários mais baixos.

TABELA 9: NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR FAIXA SALARIAL E SEXO (ALUMAR)

Faixa Salarial	**SEXO**			
	Feminino		Masculino	
	N	%	N	%
a) Até R$ 760,00	0	0	3	1,2
b) De R$ 761,00 a R$ 1.500,00	3	16,7	45	17,6

c) De R$ 1.5001,00 a R$ 2.500,00	9	49,9	128	50,0
d) De R$ 2.5001,00 a R$ 3.500,00	3	16,7	42	16,4
e) Mais de R$ 3.500,00	3	16,7	37	14,4
ND	0	0	1	0,4
TOTAL	**18**	**100,0**	**256**	**100,0**

TABELA 12 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR FAIXA SALARIAL E SEXO – NOV/2006 (ALBRAS)

Faixa Salarial	SEXO			
	Feminino		Masculino	
	N	%	N	%
a) Até R$ 760,00	0	0,0	1	0,4
b) De R$ 761,00 a R$ 1.500,00	5	31,3	103	46,0
c) De R$ 1.501,00 a R$ 2.500,00	6	37,5	98	43,8
d) De R$ 2.501,00 a R$ 3.500,00	3	18,8	12	5,4
e) Mais de R$ 3.500,00	2	12,5	10	4,5
TOTAL	16	100,0	224	100,0

TABELA 9 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR FAIXA SALARIAL E SEXO – NOV/2006 (ALUNORTE)

FAIXA SALARIAL	SEXO			
	Feminino		Masculino	
	N	%	N	%
a) Até R$ 760,00	0	0,0	12	5,0
b) De R$ 761,00 a R$ 1.500,00	4	40,0	131	54,1
c) De R$ 1.501,00 a R$ 2.500,00	1	10,0	46	19,0
d) De R$ 2.501,00 a R$ 3.500,00	2	20,0	20	8,3
e) Mais de R$ 3.500,00	2	20,0	32	13,2
NR	1	10,0	1	0,4
TOTAL	10	100,0	242	100,0

TABELA 10 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR FAIXA SALARIAL E SEXO EM MÊS/ANO – OUT/2006 (MRN)

FAIXA SALARIAL	SEXO				TOTAL GERAL	
	Feminino		Masculino			
	N	%	N	%	N	%
a) até R$ 760,00	0	0,0	1	0,4	1	0,4
b) de R$ 761,00 a R$ 1500,00	13	56,5	122	54,5	135	54,7
c) de R$ 1501,00 a R$ 2.500,00	6	26,1	57	25,4	63	25,5
d) de R$ 2501,00 a R$ 3.500,00	0	0,0	18	8,0	18	7,3
e) mais de R$ 3.500,00	4	17,4	23	10,3	27	10,9
NR	0	0,0	3	1,3	3	1,2
Total Global	23	100,0	224	100,0	247	100,0

A maioria dos trabalhadores das quatro empresas tem o 2^0 grau completo. Na Alumar esses trabalhadores recebem salários mais altos (faixa C). A MRN é a empresa que concentra mais trabalhadores nas faixas inferiores de escolaridade e a ALUNORTE é aquela que possui um corpo funcional mais qualificado, com apenas 0,4% sem o 2º grau completo. No entanto, a maioria do pessoal mais qualificado da Alunorte recebe salários mais baixos do que o mesmo pessoal das outras empresas. A Alumar aparece mais uma vez como a empresa que paga melhores salários para os funcionários qualificados. A explicação pode estar na localização da Alumar, no distrito industrial de S.Luis, onde ela concorre com outras empresas locais. Nos outros três casos, as empresas pesquisadas são as que absorvem maior contingente de trabalhadores.

Albras

	salario				
	a	b	c	d	e
1^0 grau	3	3			
2^0 grau	1	94	71	6	3
superior		10	25	5	5
pós		1	6	3	4

Alumar

	salario				
	a	b	c	d	e
1^0 grau		2	3	1	
2^0 grau	2	40	104	32	7
superior	1	5	31	10	20
pos				2	14

Alunorte

	salario				
	a	b	c	d	e
1 grau					
2 grau	9	87	32	6	10
superior	3	45	15	11	13
pos		3	1	5	11

MRN

	salario				
	a	b	c	d	e
1 grau					
2 grau	1	129	50	10	7

superior	4	10	6	14
pos		1	2	6

Os dados sobre escolaridade dos funcionários foram coletados tanto na pesquisa amostral quanto através da listagem enviada pelas empresas. Optou-se por considerar os resultados da pesquisa amostral por duas razões. Primeiro, porque não se sabe exatamente qual o período em que os dados foram coletados pelas empresas, o que poderia comprometer a análise comparada. Em segundo lugar, porque foi verificado que os dados fornecidos pelas empresas apresentaram uma defasagem em relação à pesquisa amostral. Ou seja, muitos trabalhadores responderam ao questionário da pesquisa informando um nível de escolaridade superior ao divulgado pela empresa.

Ou seja, na questão salarial parece que as empresas de fato seguem um mesmo padrão de remuneração, com apenas algumas diferenças locais. Este comportamento de cadeia das empresas favorece a luta dos respectivos sindicatos que lutam por uma base salarial igual para toda a categoria na região.

3.5. Saúde e segurança no trabalho

A análise estatística comparativa nessa temática foi feita com base nos dados colhidos na pesquisa de campo, pois as informações fornecidas pelas empresas e sindicatos apresentaram diferenças relativas a datas e medidas (taxa de freqüência ou número absoluto de acidentes) que não permitiram construir um padrão de comparabilidade.

Em relação a acidentes, por exemplo, a tabela abaixo mostra a proporção de trabalhadores que sofreram acidentes nas empresas e seus tipos e conseqüências mais freqüentes:

TABELA 23 – PROPORÇÃO DE ACIDENTES E CONSEQUÊNCIAS (%)

EMPRESA	% DE TRABALHADORES QUE SOFRERAM ACIDENTES NOS	TIPO DE ACIDENTE MAIS FREQUENTE	CONSEQUENCIA MAIS FREQUENTE

	ÚLTIMOS 5 ANOS		
ALBRAS	6,7	Impactos (batida, prensagem) - 50,0%	Cortes – 31,3% Queimaduras - 31,3%
ALUNORTE	10,4	Exposição a produtos químicos - 26,9%	Queimaduras - 57,7%
ALUMAR	8,8	Corte - 25,0%	Queimaduras - 33,3%
MRN	13,8	Impactos (batida, prensagem) - 46,4%	Cortes - 42,9%

FONTE: Pesquisa Amostral. ELABORAÇÃO: Instituto Observatório Social, 2006.

Pode-se dizer, portanto, que nas quatro empresas a freqüência de acidentes não é alta. E, de acordo com os dados fornecidos pelas empresas e pelos sindicatos, todas apresentam indicadores de acidentes mostrando tendência de queda nos últimos 5 anos.

Este resultado mostra que as empresas se preocupam com a segurança no trabalho, o que foi confirmado pelos próprios funcionários no momento da entrevista.

Quando ocorrem, o tipo de acidente e as conseqüências mais freqüentes são semelhantes, correspondendo ao tipo de atividade industrial desenvolvida pelas empresas. A MRN é a única que tem uma atividade diferente das outras três empresas e um maior número de funcionários disse ter sofrido algum tipo de acidente nos últimos cinco anos. Os representantes da empresa justificaram este percentual alegando que esse índice inclui, também, aqueles que sofreram acidentes com primeiros socorros.

Na ALUMAR, onde são desenvolvidas as atividades de refino e redução, a variedade de tipos e conseqüências de acidentes é maior. Por isso, os mais freqüentes obtiveram percentuais menores que os das outras empresas.

Portanto, na variável acidentes as empresas parecem adotar um comportamento de cadeia.

Outra variável relevante diz respeito à participação do sindicato nas questões de Saúde e Segurança, que produz um comportamento diferente de parte das empresas. Ao contrário do que seu elevado grau de liberdade sindical sugere, a ALBRAS é a empresa mais criticada pelos sindicalistas quando os assuntos são acidentes de trabalho e saúde dos trabalhadores. Segundo eles, a empresa é a única dentre as pesquisadas que

não envia cópia da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) ao sindicato, descumprindo a lei. Afirmam também que o sindicato é impedido de acompanhar a análise dos acidentes de trabalho e que a ALBRAS não se dispõe a discutir eventuais problemas e reivindicações do sindicato relacionadas à saúde e segurança no local de trabalho. As informações sobre o assunto que chegam ao sindicato vêm através dos trabalhadores.

A temática de SST também é considerada um assunto crítico dentro da ALUNORTE por parte dos sindicalistas do STIQMB. Segundo eles, a empresa não repassa para o sindicato as informações sobre os acidentes de trabalho e os problemas de saúde dos trabalhadores e não concorda que o sindicato acompanhe a fiscalização feita pelo INSS (Instituto Nacional de Previdência Social). Declararam, ainda, que os resultados das avaliações ambientais de agentes físicos, químicos e biológicos não ficam à disposição dos representantes dos trabalhadores. Ou seja, a empresa entende que SST não é um assunto sindical, não faz parte da agenda de negociações.

A MRN é a única empresa cuja participação do sindicato nas questões de Saúde e Segurança acontece de forma efetiva. Os dirigentes sindicais afirmam que têm amplo acesso às informações sobre acidentes de trabalho e problemas de saúde que ocorrem com os trabalhadores da empresa, inclusive com os terceirizados. As informações são enviadas pela assessoria de segurança da empresa, via correio eletrônico. Além disso, a cópia da CAT é sempre enviada para o sindicato e para a CIPA. Os dirigentes sindicais também relataram que, caso um funcionário omita o acidente, ele e o gerente são demitidos.

Em relação às condições de trabalho, a avaliação dos trabalhadores das empresas sobre suas condições de trabalho levou em consideração os seguintes aspectos: temperatura, iluminação, ruído, qualidade do ar, organização do espaço de trabalho, limpeza e conforto. A tabela a seguir mostra os índices de avaliação para cada um desses itens:

TABELA 25 – AVALIAÇÃO DOS EMPREGADOS SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO* - %

ASPECTOS DO AMBIENTE DE TRABALHO	ALBRAS			ALUNORTE			ALUMAR			MRN		
	Bom	Regular	Ruim	Bom	Regular	Ruim	Bom	Regular	Ruim	Bom	Regular	Ruim
Temperatura (calor/ frio)	32,5	32,9	33,3	44,1	35,7	19,4	36,1	34,7	29,2	54,3	30,0	13,4
Iluminação	77,1	20,0	1,7	62,7	32,1	2,8	80,7	18,2	1,1	67,6	24,3	4,9
Ruído	22,9	43,8	30,8	27,8	36,9	32,9	32,8	37,2	29,9	23,5	34,4	39,3
Qualidade do ar	25,8	40,0	33,3	29,3	42,5	26,2	31,8	40,1	28,1	35,2	34,4	27,1
Ordem/ organização	73,3	22,5	1,7	51,6	39,3	6,3	79,6	19,7	0,7	65,6	26,7	4,5
Limpeza	71,5	26,8	0,4	55,9	36,9	4,4	79,2	19,7	1,1	57,9	34,0	4,0
Conforto	47,5	41,7	9,6	36,9	47,2	13,9	50,7	39,1	10,2	49,4	37,7	10,5

FONTE: Pesquisa Amostral. ELABORAÇÃO: Instituto Observatório Social, 2006

Em média, as piores avaliações do ambiente de trabalho foram da ALBRAS e as melhores, da ALUMAR. De um modo geral, os itens mais bem avaliados foram iluminação e limpeza, enquanto que os mais problemáticos foram temperatura, ruído e qualidade do ar. Individualmente, o ruído é o item de pior avaliação em três das quatro empresas, sendo que a MRN apresenta o maior índice de insatisfação em relação a esse aspecto. O problema é reconhecido pelo próprio representante de SST da empresa, classificando-o como fato mais propício a causar doenças ocupacionais.

Na ALBRAS e na ALUMAR o principal problema destacado pelos trabalhadores foi a questão da temperatura. Essas duas empresas são exatamente as que produzem alumínio através do processo de redução, que durante a etapa de eletrólise, atinge temperaturas de cerca de 1.200º C dentro dos fornos. Ou seja, o tipo de atividade industrial parece ter influência decisiva no resultado.

Em relação às doenças ocupacionais, as tabelas abaixo indicam os tipos de doenças apresentadas pelos trabalhadores e os sintomas de doenças sentidos pelos mesmos nos seis meses anteriores à época da pesquisa.

TABELA 26 – PROBLEMAS DE SAÚDE DURANTE O TEMPO DE PERMANÊNCIA NO EMPREGO
DECLARADOS PELOS EMPREGADOS - %

PROBLEMAS DE SAÚDE	ALBRAS	ALUNORTE	ALUMAR	MRN
Problemas de coluna	22,3	13,9	10,6	25,1
Surdez	8,3	6,0	3,3	7,3
Doenças de pele	3,7	1,6	3,6	5,3
Problemas respiratórios	2,1	3,2	3,6	7,3
Lesão por Esforços Repetitivos	7,0	7,9	5,5	8,5
Doenças do sangue	0,4	1,2	0,0	0,0
Depressão ou estresse	5,8	18,3	8,4	15,8
Câncer	0,4	0,0	0,0	0,4
Alergias	5,4	5,2	4,7	8,1
Outro	6,6	7,9	14,6	8,5
Não apresentou problema de saúde	60,3	52,0	63,5	44,1

FONTE: Pesquisa Amostral. ELABORAÇÃO: Instituto Observatório Social, 2006.

TABELA 27 – SINTOMAS DE SAÚDE SENTIDOS PELOS TRABALHADORES NOS ÚLTIMOS 6 MESES - %

SINTOMAS	ALBRAS	ALUNORTE	ALUMAR	MRN
Dores de cabeça crônicas	7,1	8,7	8,8	17,8
Distúrbio digestivo	9,1	15,1	5,5	13,8
Dores nas articulações	16,2	23,8	15,3	28,7
Queimação no estomago	16,2	19,0	12,4	27,9
Queimação na garganta	4,1	10,3	0,0	15,4
Sangramento nasal	0,4	0,8	0,0	1,2
Tonturas	4,1	6,0	2,9	15,0
Outros	8,7	11,9	15,3	10,5
Não sentiu	52,7	43,7	53,6	26,7

FONTE: Pesquisa Amostral. ELABORAÇÃO: Instituto Observatório Social, 2006.

Segundo a pesquisa amostral, a ALUMAR é a empresa que apresenta o melhor índice em relação aos problemas de saúde: 63,5% disseram que nunca tiveram qualquer tipo de problema de saúde. E a MRN obteve o pior resultado com 44,1% dos trabalhadores afirmando que já tiveram alguma doença desde que ingressaram na empresa. A MRN também apresenta uma maior freqüência de doenças de pele, problemas respiratórios e alergias, confirmando o que Switkes (2005) aponta como os principais riscos à saúde, gerados na fase inicial da cadeia produtiva do alumínio, ou

seja, na mineração de bauxita. Segundo o autor, a atividade de mineração requer cuidados especiais, devido ao contato constante do trabalhador com a bauxita.

Exceto na ALUNORTE, o problema de coluna foi a doença mais citada pelos trabalhadores das empresas, sendo que na MRN e na ALBRAS, esse índice é preocupante: cerca de 1 em cada 4 funcionários já apresentou esse tipo de problema. Na ALUNORTE, a doença mais freqüente foi a depressão/ estresse, com índice superior ao das outras empresas.

As doenças ocupacionais não foram relacionadas, pelos trabalhadores, com o ritmo de trabalho nas respectivas empresas já que, em média, 65,9% dos trabalhadores consideram que o ritmo não é prejudicial à saúde.

Quanto aos sintomas de doenças, o resultado entre as empresas se repete: a ALUMAR obteve o melhor desempenho (53,6% dos trabalhadores não sentiu nenhum sintoma) e a MRN, o pior (73,3% sentiram algum dos sintomas nos últimos 6 meses). Em todas as empresas, os sintomas mais freqüentes foram dores nas articulações e queimação no estômago. Segundo Switkes (2005) esses são sintomas característicos dos trabalhadores das refinarias e das fundidoras de alumínio[5].

A relação entre os sintomas e a atividade desenvolvida na empresa não é muito clara para os trabalhadores. Em média as respostas se dividiram igualmente entre as respostas "*sim*", "*não*" e "*não sei/ não posso responder*", com ligeira preferência para o "*sim*". Ou seja, a partir desses resultados, não é possível fazer conclusões definitivas; porém, a análise dos mesmos pode auxiliar na identificação de potenciais riscos críticos de doenças. Por exemplo, a MRN apresenta índices mais freqüentes para sintomas como dor de cabeça crônica, problema nas articulações, queimação no estômago e na garganta e tonturas do que as outras empresas – mais uma vez, problemas típicos de atividades de mineração. Esses dados sugerem maior urgência no direcionamento das políticas da empresa para a questão de SST, que se mostra insatisfatória.

[5] O autor afirma que os trabalhadores das refinarias de alumina estão expostos a diversos produtos químicos, e muitos sofrem do que é chamado de "sensibilidade química múltipla". E os trabalhadores das fundidoras de alumínio estão sujeitos aos efeitos do envenenamento por fluoreto.

Gênero

A composição da população empregada nas empresas estudadas é bastante semelhante quanto ao sexo. Em todas elas a grande maioria é composta de homens e as mulheres não chegam a 10% do total de empregados. A que mais se aproxima desse percentual é a MRN com 9,1% da força de trabalho feminina (Tabela 28). Ou seja, a concentração de homens nestas empresas reproduz a tradicional divisão sexual de trabalho que estabelece para eles as funções consideradas mais "pesadas".

TABELA 28 – TRABALHADORES POR SEXO E EMPRESA - 2006

Empresas	Sexo				Número Total de Empregados
	Masculino		Feminino		
	Número	%	Número	%	
ALBRAS	1144	93,8	76	6,2	1220
ALUMAR	1679	93,5	117	6,5	1796
ALUNORTE	1094	94,5	64	5,5	1158
MRN	994	90,9	100	9,1	1094

Fonte: Empresas Pesquisadas. Elaboração Instituto Observatório Social, 2006

Analisando os dados do Ministério do Trabalho e do IBGE sobre emprego de mulheres no setor e na região, nota-se que essas empresas praticamente reproduzem os resultados oficiais, tal como pode ser visto na tabela a seguir:

TABELA 29 – PROPORÇÃO DE MULHERES EMPREGADAS NAS EMPRESAS E NOS RESPECTIVOS SETORES DE ATIVIDADE E REGIÃO DE LOCALIZAÇÃO - % - 2006

Empresas	Mulheres Empregadas	
	Empresa	Setor e Região*
ALBRAS	6,2	6,4
ALUNORTE	5,5	6,4
ALUMAR	6,5	8,2
MRN	9,1	9,6

* foram considerados: o setor metalúrgico das microrregiões de Cametá e de Belém para a ALBRAS e ALUNORTE; o setor metalúrgico da região metropolitana de São Luís para a ALUMAR; o setor das indústrias de extração de minerais metálicos da mesorregião do Baixo Amazonas para a MRN, de acordo com a classificação de divisões do CNAE (Classificação Nacional das Atividades Econômicas).
FONTE: Pesquisa Amostral e RAIS 2006.

A ALUMAR é a que mais se distancia dos resultados oficiais mostrando uma diferença de 1,7% entre o emprego de mulheres na empresa e no setor/região. E a ALBRAS é a que mais se aproxima da realidade do setor/região com diferença de apenas 0,2%.

No entanto, a ALUMAR é a única das quatro empresas que possui um programa de ação afirmativa para integração das mulheres no seu quadro funcional. Dados da empresa mostram um crescimento de 2,2% na contratação de mulheres entre 2005 e 2006 e a meta é de que as mulheres cheguem a 10% do quadro funcional quando?. Nas outras três existe apenas a intenção de aumentar a proporção de mulheres empregadas, sem metas definidas.

Um representante da MRN avalia que nos últimos anos tem havido um crescimento "natural" de contratações de mulheres para trabalhar em diversas áreas, o que exime a empresa de tomar qualquer atitude neste sentido.

Com a exceção da ALUMAR, o fato é que, se as empresas não dispõem de qualquer orientação de gênero entre as ações e programas corporativos planejados e executados, significa que estas reproduzem, passivamente, a divisão sexual de trabalho presente na sociedade de forma geral.

Alguns resultados da pesquisa mostram, também, que há indícios de discriminação em relação às mulheres. Na opinião de algumas trabalhadoras da ALUMAR e da MRN, por exemplo, a promoção só ocorre para os homens. Na ALBRAS e na MRN, algumas trabalhadoras disseram já ter se sentido prejudicadas ou discriminadas pelo fato de serem mulheres.

TABELA 30 – OPINIÃO DAS MULHERES SOBRE CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO NO EMPREGO E PERCEPÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO POR SEXO - %

EMPRESAS	Ser homem é um critério para promoção	Já se sentiu prejudicada ou discriminada por ser mulher
ALUMAR	5,6	0,0
ALBRAS	0,0	6,3

ALUNORTE	0,0	0,0
MRN	4,3	13,0

FONTE: Pesquisa Amostral Instituto Observatório Social, 2006.

A discriminação também pode ser identificada na ocupação de cargos de chefia. Apesar de possuírem, em média, maior qualificação, nem sempre as mulheres ocupam esses cargos. Na ALUMAR, por exemplo, a proporção de mulheres nestes cargos é inferior àquela verificada no perfil do conjunto dos empregados. O que reforça o dado da tabela de que 5,6% das mulheres consideram que "*ser homem é um critério para promoção*".

A ALUNORTE é a única empresa que não apresenta qualquer indício da existência de discriminação em relação às mulheres. No entanto, é importante ressaltar que no ACT-2006, a cláusula que definia cotas para as mulheres e portadores de necessidades especiais, foi retirada. Portanto, indicando que a discriminação aparece de forma velada para os trabalhadores.

Apesar de minoritárias e sujeitas à discriminação, em todas as empresas, as mulheres possuem nível de escolaridade superior ao dos homens. Isso pode ser explicado pelo fato das mulheres ocuparem tradicionalmente, neste tipo de indústria, cargos administrativos que exigem maior qualificação. A ALBRAS é a empresa na qual há maior diferença entre o nível de escolaridade feminino e masculino, sendo 73,7% das mulheres com superior completo e apenas 14,7% dos homens. Além disso, na ALBRAS, a proporção de mulheres com nível superior completo é bem maior do que a das outras empresas, em torno de 30 a 50%.

Também, as mulheres têm salários relativamente maiores do que os homens, o que pode ser explicado pelo tipo de cargo mais qualificado que ocupam nas empresas, e por apresentarem, em média, maior escolaridade.

TABELA 31 – DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DAS EMPRESAS PESQUISADAS POR FAIXA SALARIAL E POR SEXO (%)

FAIXA SALARIAL	ALUMAR		ALBRAS		ALUNORTE		MRN	
	F	M	F	M	F	M	F	M
a) Até R$ 760,00	0,0	1,2	0,0	0,4	0,0	5,0	0,0	0,4

b) De R$ 761,00 a R$ 1.500,00	16,7	17,6	31,3	46,0	40,0	54,1	56,5	54,5
c) De R$ 1.501,00 a R$ 2.500,00	49,9	50,0	37,5	43,8	10,0	19,0	26,1	25,4
d) De R$ 2.501,00 a R$ 3.500,00	16,7	16,4	18,8	5,4	20,0	8,3	0,0	8,0
e) Mais de R$ 3.500,00	16,7	14,4	12,5	4,5	20,0	13,2	17,4	10,3
NR	0,0	0,4	0,0	0,0	10,0	0,4	0,0	1,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Pesquisa Amostral. ELABORAÇÃO: Instituto Observatório Social, 2006.

Entretanto, as duas únicas empresas em que a superioridade das mulheres em termos de qualificação é claramente refletida na diferença salarial em relação aos homens são a ALBRAS e a ALUNORTE. Na primeira, enquanto a maioria dos homens recebe entre R$ 761,00 e R$ 1.500,00, a maioria das mulheres têm salários entre R$ 1.501,00 e R$ 2.500,00. E enquanto 31,3% das mulheres recebem mais de R$ 2.500,00, este percentual é de apenas 9,9% entre os homens. Na outra, apesar de haver maior igualdade, a diferença salarial também é considerável: 40,0% das mulheres recebem mais de R$ 2.500,00, quantia recebida por apenas 21,4% dos homens.

Na ALUMAR e na MRN, onde a força de trabalho feminina é mais qualificada e onde há maior freqüência de mulheres em cargos administrativos, a distribuição de homens e mulheres pelas faixas salariais é proporcionalmente semelhante, indicando uma remuneração não condizente com a posição das mulheres.

Um dos fatores que pode explicar essa semelhança salarial é o maior tempo de emprego dos homens, comparado com as mulheres. Na ALUMAR, a maioria das mulheres (60,0%) trabalha na empresa há menos de 5 anos, enquanto esse índice é de apenas 24,4% entre os homens. Estes se encontram mais distribuídos pelas faixas de tempo, destacando-se os funcionários mais antigos, que trabalham há mais de 15 anos na empresa (41,0%). O mesmo ocorre na MRN, que de acordo com o representante do RH da empresa existe um crescimento da contratação de mulheres apenas nos últimos anos. Enquanto cerca de 34,4% dos homens trabalha há 15 anos ou mais na empresa, entre as mulheres esse percentual é de apenas 12,0%.

Essa mesma relação pode ser verificada, também, na ALBRAS e na

ALUNORTE. Na primeira as mulheres estão mais concentradas na faixa entre 1 a 5 anos (39,5%), e há forte concentração de funcionários do sexo masculino que trabalham entre 16 a 20 anos na empresa (42,0%), enquanto as mulheres são apenas 14,5%. Como as operações da ALUNORTE se iniciaram somente em julho de 1995, os funcionários mais antigos trabalham no máximo há 11 anos na empresa. No entanto, parte considerável das mulheres (31,3%) encontra-se empregada há menos de um ano, enquanto entre os homens esta proporção é bem pequena (7,6%).

Raça

O perfil racial dos trabalhadores das quatro empresas pesquisadas foi elaborado a partir dos dados que as empresas disponibilizaram sobre cor/raça dos seus funcionários e dos dados coletados junto aos trabalhadores, através de questionários. Em ambas as fontes, o método de coleta utilizado foi a auto-classificação, conforme indicação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e foram adotadas as cinco categorias também definidas pelo instituto: amarela, branca, indígena, parda e preta.

Comparando-se as informações contidas nas duas fontes, verificou-se que em três das quatro empresas pesquisadas, o perfil racial dos seus funcionários era o inverso do perfil construído a partir dos dados coletados pelo IOS. Apenas na ALUMAR, os dados das duas fontes se assemelharam. Ou seja, de acordo com o cadastro funcional da ALBRAS, da ALUNORTE e da MRN a grande maioria dos seus trabalhadores é branca, sendo que na ALBRAS, o índice chega a 96,8%. Enquanto que a pesquisa verificou exatamente o oposto: a grande maioria dos trabalhadores das três empresas é negra[6], com índices superiores a 70%.

Essa diferença leva a supor que essas empresas não adotam propriamente a metodologia do IBGE de auto-classificação, pois, além da enorme diferença nas

[6] A soma de pretos e pardos é considerada como população de raça negra.

proporções de negros e brancos, há ausência total de funcionários de cor/ raça amarela e indígena.

Diante disso, optou-se por elaborar o perfil racial dos trabalhadores das quatro empresas utilizando os dados obtidos na pesquisa amostral e, em seguida, comparar o perfil de cada uma delas com as informações sobre cor/raça das populações, nas respectivas regiões onde se localizam. Para tanto, foram utilizados os dados do último recenseamento nacional, realizado pelo IBGE, em 2000. Apesar da diferença em relação ao ano de coleta dos dados pelo IOS (2006), avaliou-se que, nos últimos anos, as características raciais dessas populações não sofreram grandes alterações, já que não se tem notícia de nenhum fator que pudesse provocar tal mudança.

Com a exceção de Oriximiná – localizada na microrregião de Óbidos, segundo classificação do IBGE – foram selecionadas as Regiões Metropolitanas, pois estas se configuram como o mercado de trabalho para os empregados das empresas analisadas.

TABELA 33 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES E POPULAÇÃO TOTAL NA REGIÃO SEGUNDO COR (%)

COR/ RAÇA	ALBRAS	RM Belém	ALUNORTE	ALUMAR	RM São Luis	MRN	Microrregião Óbidos
Branca	22,8	29,8	23,4	23,4	30,9	23,6	24,7
Preta	7,2	4,8	10,7	8,8	9,7	13,0	4,8
Amarela	3,0	0,3	0,8	1,1	0,2	2,0	0,2
Parda	64,5	64,0	62,3	66,3	58,2	59,0	67,5
Indígena	2,5	0,3	0,0	0,4	0,3	1,6	2,0
Sem declaração	0,0	0,8	2,8	0,0	0,7	0,8	0,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE, Censo 2000 e Pesquisa Amostral IOS. ELABORAÇÃO: Instituto Observatório Social, 2007.

Observa-se que, em geral, o perfil racial dos funcionários das empresas se assemelha bastante ao perfil da população das regiões onde estão inseridas, considerando a margem de erro. Além disso, com exceção da MRN, as empresas têm trabalhadores negros em proporções superiores à população local. É o caso, por

exemplo, da ALUMAR que, além de possuir o maior contingente de negros em seu quadro funcional, possui 75,1% de trabalhadores negros, enquanto na região metropolitana de São Luis esse índice é de 67,9%.

A pesquisa também procurou detectar junto aos funcionários algum indício de discriminação por cor ou raça, através de questões relacionadas aos critérios de promoção funcional e a casos de discriminação. Os resultados mostraram que, nas quatro empresas, este não é um problema para a maioria dos trabalhadores, apesar da ausência completa de políticas voltadas para a questão racial nas empresas. Também os sindicatos ainda tratam timidamente essa temática, o que impede de incluí-la na pauta de negociação.

Algum indício de discriminação racial foram percebidos principalmente em duas empresas - na ALBRAS e na ALUNORTE – relacionados a diferença de salários pagos aos funcionários negros e brancos. Um índice muito maior de brancos recebe acima de R$ 1.500 mensais sendo que na ALBRAS a proporção de brancos nessa faixa salarial chega a ser 4 vezes maior que a dos negros.

5. Referências Bibliográficas

Bair, Jennifer et Gary Gereffi (2001) « Local Clusters in Global Chains: The Causes and Consequences of Export Dynamism in Torreon's Blue Jeans Industry », *World Development*, vol 29, no 11, pp. 1885-903.

Bair, Jennifer (2008) « Analysing Economic Organization : Embedded Networks and Global Chains Compared », *Economy and Society*, vol 37, no 3, pp. 339-364.

Coe, Neil M, Martin Hess, Henry Wai-Chung Yeung, Peter Dicken et Jeffrey Henderson (2004) « 'Globalising' Regional Development : A Global Production

Networks Perspective », *Transactions of the Institute of British Geographers*, vol 29, no 4, pp. 468-484.

Dicken, Peter, Philipp F. Kelly, Kris Olds et Henry Wai-Chung Yeung (2001) « Chains and networks, territories and scales: towards a relational framework for analysing the global economy », *Global Networks*, vol 1, no 2, pp. 89-112.

Dicken, Peter (2007) *Global Shift : Mapping the Changing Contours of the World Economy*, 5e édition, New York : The Guilford Press, 599 p.

Fold, Niels (2002) « Lead Firms and Competition in 'Bi-polar' Commodity Chains: Grinders and Branders in the Global Cocoa–chocolate Industry », *Journal of Agrarian Change*, vol. 2, no 2, pp. 228-247.

Gereffi, Gary, John Humphrey et Timothy Sturgeon (2005) « The Governance of Global Value Chains », *Review of International Political Economy*, vol. 12, no 1, pp. 78-104.

Gereffi, Gary, Miguel Korzeniewicz et Roberto P. Korzeniewicz. (1994) « Introduction : Global Commodity Chains » dans Gary Gereffi et Miguel Korzeniewicz, *Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport (Connecticut) : Praeger Publishers, pp. 1-14.

Gereffi, Gary (1994) « The Organization of Buyer-Driven Global Commodity Chains : How U.S. Retailers Shape Overseas Production Networks », dans Gary Gereffi et Miguel Korzeniewicz, *Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport (Connecticut) : Praeger Publishers, pp. 95-122.

Gibbon, Peter, Jennifer Bair et Stefano Ponte (2008) « Governing Global Value Chains : An Introduction », *Economy and Society*, vol 37, no 3, pp. 315-338.

Global Value Chains (2009) « Global Value Chains – Concepts & Tools » [En ligne] *Duke University*

http://www.globalvaluechains.org/concepts.html (Page consultée le 10 mars 2009)

Hassler, Markus (2003) « The Global Clothing Production System : Commodity Chains and Business Networks », *Global Networks*, vol 3, no 4, pp. 513-531.

Henderson, Jeffrey, Peter Dicken, Martin Hess, Neil Coe et Henry Wai-Chung Yeung (2002) « Global Production Networks and the Analysis of Economic Development », *Review of International Political Economy*, vol 9, no 2, pp. 436-464.

Hess, Martin (2008) « Governance, Value Chains and Networks : An Afterword », *Economy and Society*, vol 37, no 3, pp. 452-459.

Hess, Martin et Henry Wai-Chung Yeung (2006) « Whither global production networks in economic geography? Past, present, and future », *Environment and Planning A*, vol 38, no 7 pp. 1193-1204.

Hopkins, Terence et Immanuel Wallerstein (1994) « Commodity Chains : Construct and Research » dans Gary Gereffi et Miguel Korzeniewicz, *Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport (Connecticut) : Praeger Publishers, pp. 17-20.

Hopkins, Terence et Immanuel Wallerstein (1986) « Commodity Chains in the World-Economy Prior to 1800 », *Review*, vol 10, no 1, pp. 157-170.

IOS (Instituto Observatório Social) – Comportamento Social e Trabalhista da Empresa Alumar Consórcio de Alumínio do Maranhão, relatório de pesquisa, 2007.

IOS (Instituto Observatório Social) – Comportamento Social e Trabalhista da Empresa MRN Mineração do Rio do Norte, relatório de pesquisa, 2007.

IOS (Instituto Observatório Social) – Comportamento Social e Trabalhista da

Empresa Albrás Alumínio Brasilileiro, relatório de pesquisa, 2007.

IOS (Instituto Observatório Social) – Comportamento Social e Trabalhista da Empresa Alunorte, relatório de pesquisa, 2007.

O'Riain Sea, 2004, « The politics of mobility in technology-driven commodity chains: developmental coalitions in the Irish software industry », *International Journal of Urban and Regional Research*, vol 28, no 3, pp. 642-663

Özveren, Eyüp (1994) « The Shipbuilding Commodity Chain, 1590-1790 », dans Gary Gereffi et Miguel Korzeniewicz, *Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport (Connecticut) : Praeger Publishers, pp. 20-34.

Palpacuer, Florence, Petter Gibbon et Lotte Thomsen (2005) « New Challenges for Developing Country Suppliers in Global Clothing Chains: A Comparative European Perspective », *World Development*, vol. 33, no 3, pp. 409–430.

Pelizzon, Sheila (1994) « The Grain Flour Commodity Chain, 1590-1790 », dans Gary Gereffi et Miguel Korzeniewicz, *Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport (Connecticut) : Praeger Publishers, pp. 34-47.

Timothy Sturgeon (2008) « From Commodity Chains to Value Chains: Interdisciplinary Theory Building in an Age of Globalization », *Working Papers Series*, [En ligne] Industrial Performance Series, Massachussetts Institute of Technology, 35 p. http://web.mit.edu/ipc/publications/pdf/08-001.pdf Page consultée le 9 mars 2009.

Weller, Sally (2006) « The embeddedness of global production networks: the impact of crisis in Fiji's garment export sector », *Environment and Planning A*, vol 38, no 7, pp. 1249-1267.

Painel das ocupações no Brasil: dinâmica durante duas décadas de baixo crescimento econômico[1]

Alexandre Gori Maia[*]
Waldir José de Quadros[**]

Sessão Temática 5: Reconfiguração do trabalho e realocação espacial

Resumo

Em um contexto de baixo crescimento econômico e profundas transformações no mercado de trabalho, este trabalho propõe-se a analisar a dinâmica das ocupações e de seus padrões de relacionamentos sócio-econômicos entre os anos de 1982 e 2001. Os resultados sugerem que as transformações evidenciadas nesse período corroboraram para acentuar o já precário quadro de exclusão sócio-econômica das principais ocupações no Brasil, configurando um preocupante quadro de *regressão social* no mercado de trabalho. As ocupações de maior poder econômico e prestígio social seriam ainda as principais afetadas, reduzindo suas diferenças sócio-econômicas em relação àquelas em condição de semi ou extrema exclusão.
Palavras-chaves: mercado de trabalho; estrutura ocupacional; desigualdade

Abstract

In a context of unsatisfactory economic growth and significant changes in the labor market, this paper's main purpose is to analyze the occupational dynamics and its patterns of socioeconomic relationship between 1982 and 2001. The results suggest that changes witnessed in the labor market have contributed to decline the precarious socioeconomic conditions of the occupations in Brazil, characterizing a carefulness view of *social deterioration* in the labor market. The occupations with higher economic power and social status had been specially affected, reducing their socioeconomic differences to those associated with quasi or extreme exclusion conditions.
Key words: labor market, occupational structure; inequality

JEL: J21; J82; J62;

[1] Trabalho submetido ao XI Encontro da ABET, Campinas, 28 de setembro a 1 de outubro de 2009.

[*] Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas. Email: gori@eco.unicamp.br

[**] Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas. Email: waldir.quadros@gmail.com

Painel das ocupações no Brasil: dinâmica durante duas décadas de baixo crescimento econômico

Introdução

Acompanhando as transformações da economia mundial, o Brasil apresentou nas últimas décadas profundas alterações na estrutura de seu mercado de trabalho. Até os anos 70, a indústria de transformação e construção civil eram os alicerces da economia nacional. Nos anos 80, houve uma ligeira proteção do emprego industrial e uma expansão dos serviços públicos sociais e dos serviços produtivos voltados para o consumo de alta renda. A partir da década de 90, evidencia-se uma rápida abertura do mercado nacional, afetando radicalmente a capacidade de geração e o nível de emprego dos diversos setores econômicos. Entretanto, essa reestruturação não foi capaz de modificar o quadro de extrema exclusão social existente no Brasil: mesmo com o 10º maior produto da economia mundial em 2006[2], o país ainda apresenta um dos piores índices de concentração de renda do planeta e um índice de exclusão social pouco condizente com sua vitalidade econômica[3].

A retomada do crescimento econômico seria uma das condições essenciais para contornar esse quadro excludente, recuperando o nível de emprego e melhorando as condições sociais da população. Após quase 50 anos de intenso crescimento econômico, a economia brasileira mergulhou em uma dura estagnação econômica na década de 80, sendo observável desde então a extremamente preocupante redução do número de pessoas com empregos em estabelecimentos minimamente estruturados, num país que vislumbra um rápido crescimento da população ativa por ainda um bom período de tempo (BALTAR, 1998). Para se ter uma idéia, o produto nacional real cresceu apenas 2,4% a.a. entre 1981 e 2005, enquanto que a população economicamente ativa brasileira cresceu 2,8%. Comprometeu-se, dessa forma, a capacidade de absorção da mão-de-obra e crescimento da renda no mercado de trabalho (MAIA, 2007).

Mudanças na política macroeconômica, racionalização e modernização da estrutura produtiva, principalmente a partir da década de 90, repercutiram no nível de emprego e afetaram os setores mais estruturados e organizados da economia. Reduziu a criação de novos postos no mercado de trabalho e o desemprego cresceu assustadoramente. A flexibilização da produção, desconcentração industrial, busca de qualidade total, formas transitórias de produção e outros tipos de desregulações estão cada vez mais presentes nas indústrias, que buscam se adaptar às novas formas de produção e à lógica do mercado mundial. Há subcontratação de parte do trabalho para seus estabelecimentos transnacionais, generaliza-se a utilização de mão-de-obra temporária e, ao mesmo tempo, busca-se o consentimento da força de trabalho para a reversão de contratos sociais mais benéficos aos trabalhadores.

Enquanto em alguns setores os trabalhadores se tornaram mais qualificados, como o supervisor e o vigilante de um processo produtivo, houve desqualificação em outros

[2] Fonte: Banco Mundial (Disponível em: http://siteresources.worldbank.org/DATASTATISTICS/Resources/GDP.pdf. Acessado em 13 de março de 2008).

[3] Segundo informações do relatório da Organização das Nações Unidas, HDR (Human Developmente Report) de 2005, a desigualdade brasileira, medida pelo índice de Gini, era apenas inferior àquelas observadas em 10 países do mundo. Pelo mesmo relatório, o Brasil ocupava a 70ª posição em índice desenvolvimento humano.

setores, como na metalurgia, onde a habilidade do trabalhador foi substituída pelo simples papel de operador de máquinas semi-automáticas. A automação acentuou o processo de eliminação do emprego rural, redução do emprego industrial e, por outro lado, fez crescer o peso do setor de serviços na estrutura social, principalmente serviços pessoais. Ao mesmo tempo, há uma expansão generalizada de diversas formas de trabalho temporário, parcial, precário, terceirizado, subcontratado, vinculado à economia informal e ao setor de serviços (ANTUNES, 2000).

Nesse contexto de baixo crescimento do produto e profundas transformações do mercado de trabalho, o objetivo central deste ensaio é analisar a dinâmica das ocupações entre os anos de 1982 e 2001. A hipótese central é que as transformações evidenciadas nesse período corroboraram para acentuar o já precário quadro de exclusão sócio-econômica das principais ocupações no Brasil, configurando um preocupante quadro de *regressão social* no mercado de trabalho. As ocupações de maior poder econômico e prestígio social seriam ainda as principais afetadas, reduzindo suas diferenças sócio-econômicas em relação àquelas em condição de semi ou extrema exclusão.

Para cumprir com os objetivos propostos, este trabalho foi estruturado em 3 seções, além desta parte introdutória e da conclusão final: i) metodologia de análise; ii) painel das ocupacões; iii) dinâmica dos perfis ocupacionais. Na primeira seção descreve-se as fontes de informações e técnicas para análise da desigualdade e para obtenção de grupos relativamente homogêneos de ocupações. Na segunda seção buscou-se descrever a evolução do emprego e renda entre as ocupações mais expressivas do mercado de trabalho brasileiro, bem como a evolução da desigualdade dos rendimentos entre e dentro das ocupações. Finalmente, na terceira e última seção analisou-se a dinâmica dos padrões de associação das ocupações a partir de grupos relativamente homogêneos de ocupações definidos pelas suas respectivas distribuições de rendimentos em cada ano de análise.

1. Metodologia de análise

Para analisar a dinâmica das ocupações nas duas últimas décadas de baixo crescimento econômico, utilizaram-se informações da base de microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Mudanças metodológicas implementadas na PNAD ao longo de sua existência exigiram tratamento especial de algumas informações e foram também responsáveis pela delimitação do período de análise.

Desde a década de 70 o IBGE mantinha uma codificação própria para classificação das ocupações em suas pesquisas domiciliares (DEDECCA; ROSANDISKY, 2003). A partir do Censo Demográfico de 2000 e da PNAD de 2002, o IBGE adotou uma nova classificação de ocupações (CBO 2000 – Classificação Brasileira de Ocupações), permitindo, entre outras coisas, o uso integrado de suas informações com as provenientes de outras fontes de dados oficiais. Criou-se, entretanto, uma certa dificuldade de comparação das atuais ocupações com as utilizadas anteriormente: novas ocupações surgiram, outras foram extintas ou se converteram em novas categorias ocupacionais. Para permitir a comparabilidade das séries históricas, optou-se por utilizar as informações da PNAD de 1982 e 2001, que mantém o mesmo núcleo básico de classificação das ocupações. O ano de 1982 foi escolhido por ser o primeiro da série com informações sobre a cor ou raça dos indivíduos, característica utilizada na análise sócio-

econômica das ocupações, e o ano de 2001 o último com a antiga classificação das ocupações.

Foram ainda considerados pequenos ajustes nessa tabela de codificação realizados para acompanhar as recentes transformações do cenário cultural, econômico e social do país nesse período. É o caso, por exemplo, do emprego doméstico, que era identificado por uma única categoria em 1982 e que foi dividido em 8 categorias em 2001, permitindo melhor captação da situação de diaristas, babás, faxineiras entre outras. Outras ocupações foram criadas, como a de programador de sistema, que não eram considerados em 1982 e representavam quase 160 mil ocupados em 2001.

Os rendimentos dos ocupados foram deflacionados para reais (R$) de outubro de 2007 a partir do INPC corrigido para a PNAD, um ajuste feito no índice de inflação para que esse considere as variações percebidas no dia 1º de cada mês, período de referência para os rendimentos captados pela PNAD, e não permaneça centrado no dia 15 de cada mês como originalmente prevê sua metodologia (CORSEUIL; FOGUEL, 2002).

A distribuição dos rendimentos foi analisada pelo índice T de Theil e pela distribuição das ocupações segundo faixas de rendimentos da ocupação principal. O índice T de Theil é um índice em escala logarítmica que estima a desigualdade distributiva dos rendimentos: se todos os rendimentos forem iguais, o índice T de Theil será igual a zero; à medida que a dispersão cresce em torno da média, o índice aumenta, atingindo o máximo teórico dado pelo logaritmo natural do número de observações da população quando toda a renda estiver concentrada nas mãos de uma única pessoa (HOFFMANN, 1998).

Seja uma população de tamanho n e massa de rendimentos igual a Rnd, onde cada indivíduo i aproprie-se de uma massa de rendimentos equivalente a Rnd_i. A estimativa do índice T de Theil para esta população será dada pela expressão (1):

$$T\ de\ Theil = \sum_{i=1}^{n} \frac{Rnd_i}{Rnd} \log n \frac{Rnd_i}{Rnd} \qquad (1)$$

Uma importante propriedade do índice T de Theil é que este permite que a desigualdade seja perfeitamente desagregada em uma parcela devida à desigualdade interna aos grupos, e outra devida às diferenças entre estes. Permite, dessa maneira, que se estime a desigualdade devida às diferenças entre as ocupações e às diferenças entre indivíduos de uma mesma ocupação.

Para estimar a desigualdade entre as ocupações, suponha que a população com massa de rendimentos igual a Rnd e tamanho igual a Pop possua k ocupações, cada um com massa apropriada de rendimentos igual a Rnd_{oc} e tamanho igual a Pop_{oc}. A estimativa do índice T de Theil para a desigualdade entre as ocupações seria dada por:

$$T_{entre} = \sum_{es=1}^{k} \frac{Rnd_{oc}}{Rnd} \log \frac{Rnd_{oc} / Rnd}{Pop_{oc} / Pop} \qquad (3)$$

Já os *níveis econômicos* da população ocupada foram analisados a partir cinco classes do rendimento da ocupação principal: A) acima de 2.965 reais; B) 1.482 a 2.965

reais; C) 593 a 1.482 reais; D) 296 a 593 reais; E) abaixo de 296 reais. Em uma rápida analogia aos padrões sociais da população, poder-se-ia afirmar que os dois últimos estratos econômicos (D e E) aproximam-se das condições de exclusão ou semi-exclusão do trabalhador, enquanto os três primeiros (A, B e C) estariam associados a diversos estágios de inserção do trabalhador na classe média brasileira (QUADROS, 2004).

A partir da distribuição de cada categoria ocupacional segundo níveis econômicos, criaram-se ainda grupos de padrões econômicos relativamente homogêneos, aqui denominados *perfis sociais*. A definição dos perfis sociais foi obtida com a Análise de Cluster (AC), uma técnica multivariada de classificação hierárquica que distribui as observações em grupos de comportamento mutuamente exclusivos, de tal maneira que as características sejam homogêneas dentro e heterogêneas entre os grupos formados.

A análise de cluster procura definir grupos hierárquicos de observações dentro de uma população. Há uma série de métodos que podem ser empregados neste processo, mas todos se baseiam no mesmo princípio de agrupamentos hierárquicos. No início do processo, cada elemento da amostra representa um cluster. Os dois clusters mais próximos são unidos para formar um novo cluster que os substitui e assim sucessivamente, até que reste apenas um. A diferença entre os métodos está basicamente na maneira como a distância (ou dissimilaridade) entre os clusters é calculada (SAS, 1990).

O método de agrupamento adotado neste trabalho foi o de Ward, uma estratégia de agregação baseada na análise das variâncias dentro e entre os grupos formados. O objetivo do método de Ward é criar grupos hierárquicos de tal forma que as variâncias dentro dos grupos sejam mínimas e as variâncias entre os grupos sejam máximas (CRIVISQUI, 1999). Como demonstra a teoria estatística, dada uma variável quantitativa X de uma população com n observações e K grupos, onde o número de observações do K-ésimo grupo será dado por n_k, a variabilidade total de X pode ser decomposta em um componente dentro e outro componente entre grupos (3):

Variabilidade total = Variabilidade dentro + Variabilidade entre

$$\sum_{i=1}^{n}(X_i - \overline{X})^2 = \sum_{k=1}^{K}\sum_{i=1}^{n_k}(X_i - \overline{X}_k)^2 + \sum_{k=1}^{K} n_k(\overline{X}_k - \overline{X})^2 \qquad (3)$$

Onde $\overline{X}$ é a média de X, e $\overline{X}_k$ é a média do K-ésimo grupo.

Estas variabilidades podem também ser vistas como distâncias euclidianas ao centro de gravidade (valor médio da população) e, supondo agora o caso multivariado, com P variáveis quantitativas, têm-se as seguintes medidas de distanciamento (4):

$$\sum_{i=1}^{n}\sum_{p=1}^{P}(X_{ip} - \overline{X}_p)^2 = \sum_{k=1}^{K}\sum_{i=1}^{n_k}\sum_{p=1}^{P}(X_{ip} - \overline{X}_{kp})^2 + \sum_{k=1}^{K}\sum_{p=1}^{P} n_k(\overline{X}_{kp} - \overline{X}_p)^2 \qquad (4)$$

Para evitar distorções procedentes das diferentes escalas de medidas das P variáveis de análise, estas devem referir-se aos valores padronizados.

O critério de agregação de cada estágio consiste em encontrar a próxima classe que minimize a variabilidade dentro do novo grupo. Para facilitar a compreensão das somas dos quadrados dentro dos grupos (variabilidades dentro), estas costumam ser divididas pela soma total dos quadrados (variabilidade total) para representarem uma proporção da variabilidade máxima (R^2 semi-parcial).

No início do processo, tem-se um grau zero de generalização (todas as observações são distintas entre si) e ao final do processo temos 100% de generalização (todas as observações são semelhantes entre si). Caberá ao pesquisador decidir entre o número de grupos que pretende definir na pesquisa, ou o grau de generalização que pretende adotar, ou ainda uma interação entre as duas opções, analisando as perdas e ganhos de cada escolha.

2. Painel das ocupações: emprego e renda

Pode-se afirmar que a estrutura ocupacional brasileira cumpre um importante papel na definição do baixo rendimento da população, seja pela baixa qualificação das posições ou pelo baixo valor agregado de suas atividades. Entre as 20 ocupações mais freqüentes da estrutura ocupacional brasileira em 2001, que representavam mais de 42 milhões de pessoas ou 59% dos ocupados (Tabela 1) neste ano, quase todas se caracterizavam pela baixa qualificação, remuneração e pelo caráter temporal ou parcial de exercício da atividade.

É o caso, por exemplo, do trabalho agropecuário pouco qualificado, a ocupação mais freqüente da estrutura ocupacional que, sozinha, representava mais de 7 milhões de pessoas ou 10% dos ocupados brasileiros em 2001. A maior parcela dos ocupados dessa categoria eram trabalhadores não remunerados em auxílio à pequena produção familiar (40% dos ocupados), e outra parcela expressiva estava em condição de emprego temporário (24% dos ocupados), fortemente influenciado pela sazonalidade da produção agrícola.

O emprego doméstico é a segunda ocupação mais freqüente da estrutura ocupacional, com quase 6 milhões de pessoas ou 8% da população ocupada em 2001, e outro caso extremo de exclusão social de sua população. Nesse universo, 74% exerciam a função de domésticas não especializadas, 75% não possuíam carteira de trabalho assinada e mais de 20% trabalhavam nais mais que 4 dias por semana. Foi ainda a ocupação com o maior crescimento absoluto no período, com 3 milhões de novas posições, ou seja, 12% do total do saldo líquido de ocupações entre 1982 e 2001.

Tabela 1 – Estrutura ocupacional: 20 ocupações mais freqüentes – Brasil 2001

Ordem 2001	Descrição Ocupação	N Pessoas (1.000s)	%	Cresc. 01-82	Ordem 1981
1	Trabalhador Agropecuário Geral	7.342	10,1	-1.197	1
2	Empregado Doméstico	5.942	8,2	3.047	3
3	Produtor Agropecuário Autônomo	3.760	5,2	-122	2
4	Vendedores	3.437	4,7	1.952	5
5	Motoristas	2.501	3,4	1.124	6
6	Comerciante Conta-Própria	2.450	3,4	1.298	8
7	Pedreiros	2.282	3,1	993	7
8	Mal Definida	2.253	3,1	1.418	13
9	Auxiliar Administrativo	1.800	2,5	54	4
10	Servente	1.513	2,1	636	12
11	Vendedor Ambulante	1.324	1,8	893	17
12	Trabalhador Braçal	1.295	1,8	388	10
13	Alfaiate	1.222	1,7	235	9
14	Ajudante Pedreiro	1.209	1,7	324	11
15	Comerciante empregador	1.062	1,5	639	18
16	Cozinheiro	936	1,3	626	25
17	Professor 1ª a 4ª série	895	1,2	289	14
18	Recepcionistas	864	1,2	692	49
19	Mecânico Veículos	718	1,0	286	16
20	Vigias	665	0,9	310	22
Total Ocupados		**72.748**	**100,0**	**25.450**	

Fonte: PNAD, microdados, IBGE

Com exceção das duas ocupações agrícolas, todas as demais ocupações mais freqüentes apresentaram crescimento expressivo e foram responsáveis por 15 milhões de novas vagas criadas no mercado de trabalho brasileiro entre 1982 e 2001. Não houve mudanças substanciais na hierarquia sócio-econômica destas ocupações. Daquelas ocupações mais freqüentes em 1982, apenas cozinheiros, recepcionistas e vigias passaram a vigorar entre as 20 maiores populações em 2001, em detrimento das lavadeiras, encarregados administrativos e carpinteiros de 1982.

Com exceção dos comerciantes, são todas ocupações de baixos padrões econômicos (níveis C, D e E). As duas mais freqüentes, trabalhadores agropecuários e empregados domésticos, com mais 13 milhões de pessoas ou 18% dos ocupados em 2001, estavam quase que em sua totalidade classificadas nos níveis D e E.

Não bastasse o baixo padrão econômico destas ocupações, houve ainda uma ligeira deterioração entre 1982 e 2001. Entre as 20 ocupações mais freqüentes, praticamente todas pioraram sua classificação nesse período, principalmente aquelas com posição até então relativamente mais favoráveis em 1982 (Tabela 2). Por exemplo, comerciantes e motoristas, que apresentavam padrões econômicos relativamente superiores em 1982, tiveram seus níveis inferiores e ínfimos acrescidos em 6 e 8 pontos

percentuais, respectivamente. No conjunto total, aumentou em 2 pontos percentuais a parcela de ocupados nos dois estratos inferiores.

Tabela 2 – Distribuição das ocupações segundos níveis econômicos– Brasil 1982 e 2001

Descrição Ocupação	1982				2001			
	AB	C	DE	Total	AB	C	DE	Total
Trabalhador Agropecuário Geral	0	3	97	100	0	2	98	100
Empregado Doméstico	0	3	97	100	0	7	93	100
Produtor Agropecuário Autônomo	5	20	75	100	4	11	84	100
Vendedores	5	26	70	100	5	23	72	100
Motoristas	21	59	20	100	17	55	28	100
Comerciante Conta-Própria	21	40	38	100	17	30	54	100
Pedreiros	4	55	41	100	3	42	54	100
Mal Definida	11	31	58	100	7	23	70	100
Auxiliar Administrativo	18	48	34	100	13	42	45	100
Servente	1	16	84	100	1	11	88	100
Vendedor Ambulante	11	29	60	100	5	18	77	100
Trabalhador Braçal	1	21	77	100	1	14	86	100
Alfaiate	1	20	78	100	2	18	80	100
Ajudante Pedreiro	0	11	89	100	0	8	92	100
Comerciante empregador	70	26	4	100	61	29	10	100
Cozinheiro	2	25	72	100	1	16	83	100
Professor 1ª a 4ª série	7	38	55	100	8	39	53	100
Recepcionistas	5	37	58	100	4	29	66	100
Mecânico Veículos	14	43	44	100	10	38	52	100
Vigias	5	49	47	100	3	32	65	100
Total Ocupados	**13**	**26**	**61**	**100**	**13**	**24**	**63**	**100**

Fonte: PNAD, microdados, IBGE

Em prejuízo às ocupações relativamente melhor classificadas, a aproximação das parcelas de excluídos sugere a redução da diferença dos padrões econômicos entre as ocupações. De fato, o índice T de Theil para a desigualdade entre as ocupações, que representa a parcela da desigualdade dos rendimentos individuais devida às diferenças entre as ocupações, caiu 9% entre 1982 e 2001 (Gráfico 1). Por outro lado, aumentou em 15% a diferença entre indivíduos de ocupações similares. Esses resultados sugerem a redução da importância da ocupação na definição do rendimento do trabalhador e corroboram a hipótese de aproximação dos precários padrões econômicos das ocupações no Brasil. Em outras palavras, estaria havendo uma heterogeneização das ocupações, aumentando principalmente a parcela de excluídos entre aquelas ocupações até então melhor classificadas.

Dessa análise é ainda possível apontar dois outros importantes resultados: i) a magnitude da desigualdade dos rendimentos; ii) a relevância das ocupações na diferenciação do rendimento dos ocupados. A conhecida desigualdade social brasileira repercute-se no mercado de trabalho com um elevado T de *Theil*, na casa de 0,64, que

indica uma desigualdade extrema pouco observada em outros países do mundo. As ocupações cumprem ainda um importante papel na diferenciação social dos indivíduos, sendo que, em 2001, 49% da desigualdade dos rendimentos era explicada pelas 361 ocupações identificadas pela PNAD.

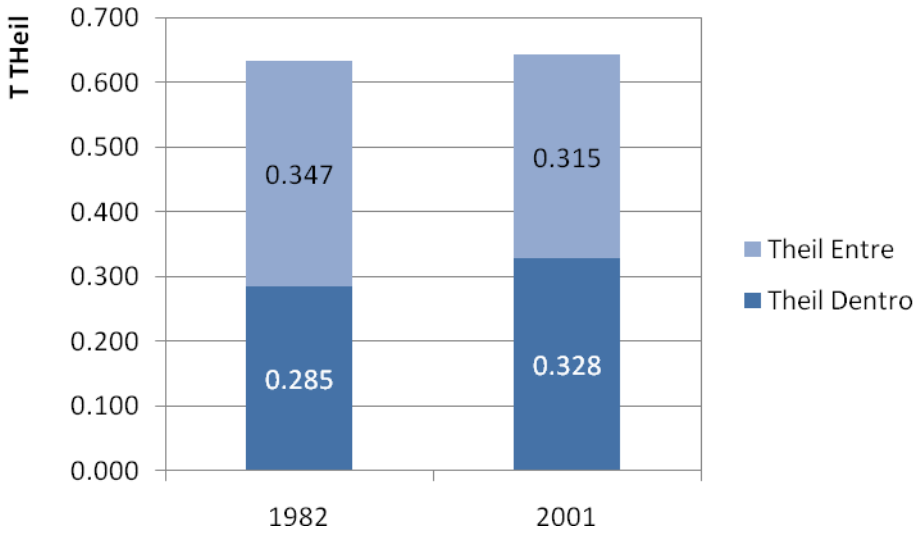


Gráfico 1 – Desigualdade entre e dentro das ocupações – Brasil 1982 e 2001
Fonte: PNAD, microdados, IBGE

3. Dinâmica dos perfis ocupacionais

A deterioração dos padrões econômicos das ocupações brasileiras pode ser melhor identificada analisando a dinâmica de seus perfis ocupacionais, ou seja, grupos relativamente homogêneos de ocupações em cada ano de análise. Os perfis ocupacionais foram obtidos com o emprego da AC, definindo grupos de ocupações relativamente homogêneas segundo suas respectivas participações nos níveis econômicos. Consideraram-se, para cada ocupação, as distribuições entre os níveis econômicos para os anos de 1982 e 2001 para identificar possíveis alterações nos padrões de associação de uma mesma ocupação de um ano para outro.

Quatro grupos foram selecionados e esses representavam, conjuntamente, 62% da variabilidade máxima das participações segundo os cinco níveis econômicos (Tabela 4). O critério de seleção privilegiou a contribuição parcial em explicar a variabilidade total das informações e a viabilidade analítica de cada configuração.

Tabela 3 – Contribuições parciais (R^2 semi-parcial) para principais clusters da AC–Brasil 1982 e 2001

N Clusters	Semi-Parcial	R^2
1	0,285	0,000
2	0,228	0,285
3	0,106	0,512
4	0,061	0,618
5	0,046	0,679
6	0,036	0,726
7	0,031	0,761

Elaboração do autor com base em dados da PNAD, microdados, IBGE.

Como era de se esperar em uma estrutura de extremas desigualdades, os quatro grupos selecionados identificam uma hierarquia de padrões ocupacionais com substanciais diferenças na participação dos níveis econômicos (Tabela 4). O primeiro perfil apresenta o mais elevado padrão com cerca de 70% dos ocupados classificados nos níveis econômicos A e B e menos de 7% de excluídos nos níveis D e E. O segundo perfil agrega ocupações com padrões medianos da sociedade, concentrados no nível C mas também com substanciais participações nos níveis B e E. O terceiro perfil representa baixos padrões e concentra mais de 70% de sua população nos níveis D e E. Finalmente, o quarto perfil representa uma situação extrema de exclusão com mais de 70% dos ocupados no nível econômico E.

Tabela 4 – Perfis ocupacionais segundo níveis econômicos – Brasil 1982 e 2001

Perfil Ocupacional		1982				2001			
		1	2	3	4	1	2	3	4
Ocupações	N	70	195	80	18	52	169	114	26
	%	19	54	22	5	14	47	32	7
Pessoas	N (1.000s)	3.428	15.881	15.064	12.926	5.000	20.281	28.779	18.688
	%	7	34	32	27	7	28	40	26
Participação Nível Econômico (%)	A	46	5	1	0	42	5	1	0
	B	26	15	3	0	29	15	4	1
	C	23	48	23	3	22	44	23	6
	D	4	25	39	19	5	26	38	20
	E	1	8	34	77	2	10	33	73
	Total	100	100	100	100	100	100	1001	100

Elaboração do autor com base em dados da PNAD, microdados, IBGE.

No primeiro perfil predominam os empregadores do comércio e indústria, cargos executivos e profissões de qualificação superior, tais como advogados e médicos (Tabela 5). No perfil médio concentram-se ocupações de trabalhadores semi-especializadas mas

de baixa qualificação, uma espécie de operários do capitalismo moderno, tais como motoristas, pedreiros, professores do primeiro grau e auxiliares administrativos. Trabalhadores braçais, vendedores e outras ocupações de pouca ou quase nenhuma qualificação estão no terceiro perfil, onde a exclusão social atinge parcela majoritária dos ocupados. É ainda o perfil com o maior número de ocupados (29 milhões em 2001) e com o crescimento mais significativo no período (48%). No último e mais precário perfil ocupacional estão as três ocupações mais freqüentes da estrutura ocupacional, trabalhadores agropecuários, domésticas, produtores agropecuários autônomos e outras posições de caráter predominantemente agrícola.

Tabela 5 – Ocupações mais freqüentes segundo perfil social – Brasil 1982 e 2001

Perfil 2001	Descrição Ocupação	N Pessoas (1.000s)	%	Cresc. 01-82	Perfil 1982
	Comerciante empregador	1.062	21,2	639	1
	Comerc. ambulante empregador	484	9,7	261	1
	Empregador Indústria Transf.	401	8,0	163	1
1	Advogados	300	6,0	207	1
	Médicos	274	5,5	154	1
	Adm. Indústria Transf.	270	5,4	129	1
	Total	**5.000**	**100,0**	**1.572**	
	Motoristas	2.501	12,3	1.124	2
	Pedreiros	2.282	11,2	993	2
	Auxiliar Administrativo	1.800	8,9	54	2
2	Enfermeiro não dipomado	640	3,2	318	2
	Encarregado Administrativo	555	2,7	162	1
	Professor 5a a 8a série	529	2,6	357	2
	Total	**20.281**	**100,0**	**4.401**	
	Vendedores	3.437	11,9	1.952	3
	Comerciante conta-própria	2.450	8,5	1.298	2
	Mal definida	2.253	7,8	1.418	3
3	Serventes	1.513	5,3	636	3
	Vendedor ambulante	1.324	4,6	893	3
	Trabalhador braçal	1.295	4,5	388	3
	Total	**28.779**	**100,0**	**13.715**	
	Trabalhador agropecuário geral	7.342	39,3	-1.197	4
	Empregado doméstico	5.942	31,8	3.047	4
	Produtor agropec. autônomo	3.760	20,1	-122	3
4	Técnico agropecuário	320	1,7	298	2
	Pescadores	247	1,3	99	3
	Bordadeiras e cerzideiras	244	1,3	32	4
	Total	**18.688**	**100,0**	**5.762**	

Elaboração do autor com base em dados da PNAD, microdados, IBGE.

As ocupações com padrões relativamente mais elevados são aquelas com os menores contingentes populacionais. Esse fato está associado não somente à baixa participação dos ocupados brasileiros nas ocupações mais qualificadas, mas também ao grau de especialização e fragmentação do mercado de trabalho nessas posições. As ocupações de menor padrão social, por outro lado, exigem baixa especialização, qualificação e concentram as maiores densidades populacionais, como os trabalhadores braçais, trabalhadores agropecuários e outras ocupações mal definidas.

A dinâmica dos perfis entre 1982 e 2001 sugere ainda um substancial processo de regressão social das ocupações, sobretudo para aquelas de perfil mediano. Segundo as informações da Tabela 4, caiu em 7 pontos percentuais o número de ocupações e em 6 pontos percentuais a população do segundo perfil ocupacional. Por outro lado, cresceu em 10 pontos percentuais o número de ocupações e em 8 percentuais a população do terceiro perfil ocupacional.

Houve uma aproximação de muitas ocupações de perfil caracteristicamente de classe média para aquelas de perfil operário e mal definidas. Das 363 ocupações identificadas em 1982, apenas 18 (5%) apresentaram mobilidade social ascendente e 85 (23%) caíram para grupos de perfil inferior (Tabela 5). Esse processo de regressão social foi mais intenso entre as ocupações de perfil mediano (perfil 2) onde, das 195 ocupações em 1982, 50 (26%) regrediram a padrões sociais inferiores.

Tabela 6 – Número de ocupações segundo perfil social[1] – Brasil 1982 e 2001

	Perfil Social	2001				
		1	**2**	**3**	**4**	**Total**
1982	**1**	44	23	1	1	**70**
	2	6	134	47	3	**195**
	3		7	62	10	**80**
	4		2	3	12	**18**
	Total	**52**	**169**	**114**	**26**	

Elaboração do autor com base em dados da PNAD, microdados, IBGE.

[1] Ocupações de 2001 sem classificação em 1982, ou de 1982 sem classificação em 2001, foram consideradas apenas nos totais.

Entre as ocupações com mobilidade ascendente no período deve-se destacar: i) a mudança dos vendedores de doces ambulantes da condição de extrema exclusão para a não muito menos precária condição do terceiro perfil ocupacional; ii) a dos professores primários e outros professores especiais ou mal especificados, que passaram do terceiro para o segundo perfil. O baixo contingente populacional das demais ocupações com mobilidade ascendente recomenda cautela nas considerações, dada a baixa significância das análises. No geral, as ocupações com mobilidade ascendente representam pouco mais de 700 mil pessoas contra 19 milhões de pessoas daquelas com mobilidade descendente.

Entre as ocupações com mobilidade descente estão algumas das mais importantes e expressivas da estrutura social. Entre elas, ocupações até então tipicamente de classe média, como comerciantes conta-própria, recepcionistas e secretárias, que perderam padrão social e se aproximaram daquelas de menor prestígio e poder econômico. O pequeno comerciante conta-própria é um caso característico dessa dinâmica social e,

como bem afirmava Mills (1979): embora muitos possam ainda manter certo poder político local, principalmente nas regiões menos desenvolvidas, perderam há tempos seu poder econômico e acabam pertencendo, por tradição e cultura, às camadas inferiores da estrutura social.

Importante ainda destacar a nova condição do produtor agropecuário autônomo, ocupação com 3,8 milhões de integrantes que regrediu para a condição de extrema exclusão, especialmente penalizado pelo processo de intensificação e mecanização da produção e pela queda do preço dos produtos agrícolas.

Tabela 7 – Ocupações mais freqüentes segundo mobilidade social – Brasil 1982 e 2001

Mobilidade	Descrição Ocupação	N Pessoas (1.000s)	%	Perfil 1982	Perfil 2001
Ascendente	Doceiro ambulante	267	36,8	4	3
	Professor não especificado	156	21,5	3	2
	Professor 1o grau	108	14,9	3	2
	Auxiliar justiça	59	8,1	2	1
	Ocupado indústria gráfica	40	5,5	3	2
	Cardador e penteador (textil)	30	4,1	3	2
	Oficiais justiça	21	2,9	2	1
	Prático farmácia	20	2,8	3	2
	Total	**726**	**100,0**		
Descendente	Produtor agropecuário autônomo	3.760	20,1	3	4
	Comerciante conta-própria	2.450	13,1	2	3
	Recepcionistas	864	4,6	2	3
	Mecânico veículos	718	3,8	2	3
	Vigias	665	3,6	2	3
	Encarregado administrativo	555	3,0	1	2
	Operador caixa	497	2,7	2	3
	Secretárias	496	2,7	2	3
	Total	**18.688**	**100,0**		

Elaboração do autor com base em dados da PNAD, microdados, IBGE.

Além da dinâmica econômica, ainda é possível identificar importantes transformações sociais entre os perfis ocupacionais (Tabela 8). Por exemplo, embora as mulheres aumentem substancialmente sua participação no mercado de trabalho e, mais especificamente, em ocupações de maior prestígio sócio-econômico, pouco ou quase nenhum progresso observou-se em relação aos não brancos. Estes continuam sendo maioria nas ocupações do quarto e mais precário perfil social (58%), enquanto os brancos são majoritários em ocupações do mais alto perfil ocupacional (83%). Segundo Maia e Garcia (2007), o significativo crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, aliado ao baixo dinamismo econômico do período, corroborou ainda para a explosão do desemprego, especialmente entre as mulheres e negros, os grupos mais

frágeis da estrutura social, além de piorar as já precárias posições econômicas de praticamente todos os grupos de gênero e raça no mercado de trabalho.

Acompanhando a dinâmica demográfica, houve um generalizado processo de envelhecimento dos ocupados entre os perfis sociais. De maneira geral, reduziu em 11 pontos percentuais a participação de jovens entre 10 e 24 anos, mas de forma mais acentuada naqueles perfis mais precários, onde estes eram majoritários. Estes continuam, entretanto, associados aos perfis ocupacionais mais precários: a participação dos jovens no terceiro e quarto perfil é igual ou superior a 10 pontos percentuais em relação ao segundo e primeiro perfis. A exclusão passou também a estar associada aos mais velhos: subiu de 7% para 15% a percentagem de ocupados do quarto perfil com mais 55 anos, a maior entre os perfis sociais.

Embora houvera uma substancial expansão do ensino médio e superior entre os ocupados brasileiros, este aumento ficara basicamente restrito aos três primeiros perfis ocupacionais. A participação dos ocupados com ensino superior aumentou principalmente nas ocupações do mais alto perfil econômico (14 pontos percentuais). Nas ocupações do segundo e terceiro perfil aumentou principalmente a participação dos ocupados com ensino médio e, no quarto perfil, pouco progresso observou-se nos indicadores de escolaridade médio ou superior.

Em outras palavras, a escolaridade superior ou média estaria sendo cada vez mais um requisito básico nas ocupações com aceitáveis padrões sócio-econômicos, enquanto que a majoritária parcela dos trabalhadores com não mais que o primário completo acaba concentrada nas ocupações da base da pirâmide social. Estes representam 91% dos ocupados no quarto perfil e 62% no terceiro perfil.

Tabela 8 – Distribuição dos ocupados segundo características sociais e perfis ocupacionais (%) – Brasil 1982 e 2001

Perfil Ocupacional		**1982**					**2001**				
		1	**2**	**3**	**4**	**Tot**	**1**	**2**	**3**	**4**	**Tot**
Sexo	Masculino	83	78	68	51	68	69	73	56	52	61
	Feminino	17	22	32	49	32	31	27	44	48	39
Cor ou Raça	Branco	84	65	55	46	58	83	63	55	42	55
	Ñ Branco	16	35	45	54	42	17	37	45	58	45
Idade	10 a 24	8	29	34	54	36	6	19	29	29	25
	25 a 39	50	44	34	23	35	43	44	39	33	39
	40 a 54	31	21	22	15	21	38	30	24	24	27
	55 ou mais	11	7	11	7	8	12	7	7	15	10
Escol.	Sem Est.	2	9	25	37	21	0	2	4	14	6
	1º grau	34	63	63	62	61	18	43	58	77	56
	2º grau	22	19	9	1	11	26	36	30	8	26
	3º grau	42	9	3	0	7	56	20	7	0	12
Contrib. Previd.	Sem Contr.	89	77	43	8	48	74	68	49	16	48
	Com Contr.	11	23	57	92	52	26	32	51	84	52

Elaboração do autor com base em dados da PNAD, microdados, IBGE.

A distribuição dos ocupados sem contribuição previdenciária oficial fornece ainda aproximação para a condição de informalidade do trabalhador e permite importantes considerações sobre a dinâmica das diferenças entre grupos ocupacionais. Embora a parcela de ocupados sem contribuição permanecerá inalterada entre 1982 e 2001, houve significativas alterações nas distribuições internas aos perfis ocupacionais. Caiu em 14 pontos percentuais a participação dos ocupados com contribuição no primeiro perfil e em 8 pontos percentuais no segundo perfil. No terceiro e quarto perfis esta crescera, respectivamente, 6 e 8 pontos percentuais, embora estes grupos permaneçam com parcela majoritária de trabalhadores numa suposta situação de informalidade (51% e 84%, respectivamente). De maneira geral, pode-se afirmar que houve uma aproximação dos padrões dos dois perfis superiores às preocupantes taxas de ocupados sem contribuição dos dois perfis inferiores, reduzindo as diferenças entre os grupos ocupacionais em prejuízo, mais uma vez, às ocupações de melhor prestígio social e poder econômico.

Conclusão

Em um contexto de baixo crescimento econômico e profundas transformações no mercado de trabalho, procurou-se apresentar algumas das principais características da dinâmica das ocupações e de seus padrões de relacionamentos sócio-econômicos entre os anos de 1982 e 2001. Os resultados sugerem um processo de regressão social das principais ocupações brasileiras, com a aproximação das ocupações de padrões sócio-econômico médio ou superior àquelas da base da pirâmide social.

Para viabilizar tais análises, construiu-se um painel com as ocupações mais expressivas da estrutura ocupacional brasileira e analisou-se sua evolução no que se refere à geração de emprego e distribuição de rendimentos. A análise foi ainda complementada com a dinâmica de grupos relativamente homogêneos de ocupações (perfis ocupacionais), identificados a partir da participação dos ocupados nos níveis de rendimento do trabalho principal (níveis econômicos).

Primeiramente, destacou-se a manutenção do baixo prestígio social e poder econômico das ocupações mais expressivas da estrutura ocupacional brasileira. Ocupações caracterizadas pela exigência de baixa ou quase nenhuma qualificação e elevada parcela de trabalhadores com rendimentos abaixo de padrões toleráveis de bem-estar social. Observou-se ainda uma aproximação dos padrões de rendimentos das ocupações, com especial prejuízo àquelas de maior prestígio social e poder econômico.

A partir da dinâmica dos perfis ocupacionais identificou-se um expressivo número de ocupações em processo de regressão social, ou seja, com aproximação de seus padrões de relacionamentos àquelas ocupações caracterizadas pelo baixo padrão sócio-econômico.

A análise das características sociais dos perfis ocupacionais permitiu ainda importantes considerações sobre a dinâmica no mercado de trabalho. A mulheres, por exemplo, conquistaram espaço no mercado de trabalho e, especialmente, nas ocupações de maior padrão sócio-econômico. Por outro lado, pouco progresso ocorreu em relação aos não brancos, que continuam majoritários naqueles grupos de menor padrão sócio-econômico. A recente tendência demográfica brasileira de envelhecimento da população reduziu a parcela de jovens no mercado de trabalho, embora estes continuem associados, assim como os mais idosos, às ocupações da base da pirâmide ocupacional. Por final, identificou-se ainda uma preocupante aproximação das ocupações de perfil superior

àquelas de perfil inferior no que se refere à parcela de ocupados sem contribuição previdenciária oficial, uma aproximação para medir a condição de informalidade do trabalhador.

Referências

BALTAR, P. E. Crise Contemporânea e mercado de trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, M. A. (Org.). **Economia & Trabalho.** Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas (Campinas), v. 1, p. 147-161, 1998.

CORSEUIL, C. H.; FOGUEL, M. N. **Uma sugestão de deflatores para rendas obtidas a partir de algumas pesquisas domiciliares do IBGE.** Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão, n. 897, 2002.

CRIVISQUI, E. **Presentación de los métodos de clasificación.** Programa Presta, ULB, 1999.

DEDECCA, C. S.; ROSANDISKI, E. Sensos e dissensos: as inovações metodológicas do censo demográfico 2000. **Revista da ABET**, v. 3, n. 2, jun.-dez. 2003.

HOFFMANN, R. **Distribuição de renda:** medidas de desigualdade e pobreza. São Paulo: Editora da USP, 1998.

MAIA, A. G.. **Classes sócio-ocupacionais e mercado de trabalho no Brasil: uma análise para o período 1981 a 2005**. In: V Congreso latinoamericano de sociología del trabajo, Montevideo, 2007.

MAIA, A. G.; GARCIA, V. G. **Desigualdade e discriminação segundo gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro: 1982 e 2005**. In: X Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, Salvador, 2007.

MILLS, W. **A nova classe média.** Tradução de Vera Borda. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1979.

QUADROS, W. J. **Brasil: estagnação e crise.** São Paulo: Gelre Coletânea, Séries Estudos do Trabalho, n 1, 2004.

SAS**. SAS/STAT - user's guide**. Cary: SAS Institute Inc., 1990.

PARA PENSAR A INSERÇÃO DO TRABALHO DO ARTISTA NA UNIVERSIDADE PÚBLICA

CÁRMEN LÚCIA RODRIGUES ARRUDA

Doutorado em Ciências Sociais
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH)
Universidade Estadual de Campinas (Unicamp)
Campinas – SP – Brasil

SESSÃO TEMÁTICA:
METODOLOGIA DA INTERDISCIPLINARIDADE NOS ESTUDOS DO TRABALHO

RESUMO

A pesquisa analisa a organização e as relações de trabalho nas quais se inserem os professores do Instituto de Artes da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), submetidos a duas formas de contrato: Magistério Artístico, carreira especialmente criada para institucionalizar, legalmente, os artistas com notório saber, mas sem formação universitária e/ou pós-graduação; e Magistério Superior, comum a todos os demais professores de outras áreas de conhecimento da universidade, nas quais é exigido, para ingresso, no mínimo o título de doutor. Para tanto, serão analisadas as especificidades de cada uma das carreiras e suas fundamentações, tanto acadêmicas – ciência e arte —, quanto legais – direitos, salário, mobilidade na carreira. As possíveis tensões entre estes dois grupos de professores que exercem suas atividades de forma semelhante, num mesmo local de trabalho, mas com direitos diferenciados, também serão objeto de análise. Tornam-se necessários referenciais de diferentes disciplinas – sociologia, economia e história, que permitam a construção do referencial teórico multidisciplinar. O cruzamento de diferentes procedimentos metodológicos possibilitará a captação dos dados, a serem analisados por meio do referencial teórico, reconhecidamente em constante reelaboração: (a) pesquisa documental, caracterizada pelo levantamento de documentos e de legislação referentes à criação e à institucionalização da universidade, bem como das respectivas carreiras docentes; (b) levantamento histórico (ensino superior, universidade brasileira, Unicamp), para melhor compreender a criação da Universidade Estadual de Campinas e sua inserção, na década de 1960, num país em franco processo de modernização e em pleno regime militar; (c) entrevistas semi-estruturadas e depoimentos orais, com a finalidade de reconstruir as trajetórias desses professores-pesquisadores-artistas; e (d) dados estatísticos referentes ao mercado de trabalho no ensino superior no Brasil e na Unicamp, em particular, destacando o crescimento e a divisão por sexo. Este estudo de caso, realizado à luz da sociologia, pretende contribuir para o conhecimento sobre a inserção do artista no mercado de trabalho institucional, mais especificamente na universidade pública.

Palavras-chave: relações de trabalho, relações de gênero, docência no ensino superior, universidade pública.

PARA PENSAR A INSERÇÃO DO TRABALHO DO ARTISTA NA UNIVERSIDADE PÚBLICA

INTRODUÇÃO

Este artigo apresenta os resultados parciais e preliminares de pesquisa em andamento[1], que investiga as relações e a organização do trabalho nas quais estão inseridos professores-pesquisadores do Instituto de Artes (IA) da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp).

Estes professores vivenciam duas formas de contrato, com direitos diferenciados: a carreira do Magistério Artístico (MA) – criada especialmente para inserir, no quadro docente da universidade, profissionais em artes com "notório saber" e reconhecida produção artística –; e a carreira do Magistério Superior (MS) – comum a todos os demais docentes da Universidade, e que exige a formação científico-acadêmica na área, minimamente o título de doutor, para prestar concurso de ingresso na carreira.

Serão analisadas as possíveis tensões entre dois grupos de professores que exercem suas atividades de forma semelhante, num mesmo local de trabalho, mas com direitos diferenciados.

Por meio de um estudo de caso, pretende-se analisar as relações de poder na universidade pública, comparando as trajetórias profissionais singulares destes professores da área artística às trajetórias tidas como "tradicionais" – mais freqüentes na carreira docente no campo acadêmico-científico. Esta comparação permitirá compreender as especificidades na constituição de cada uma destas carreiras que, no interior da universidade, vivenciam um duplo movimento: elas se separam, quando se singularizam, e se hierarquizam. Este estudo, realizado à luz da sociologia, pretende iluminar o entendimento sobre a inserção do artista no mercado de trabalho institucional, mais especificamente na universidade pública.

Tendo com ponto de partida a inserção das artes na universidade, serão investigados os percursos destes profissionais na universidade pública, estabelecendo as hierarquias e as divisões evidenciadas em diferentes aspectos: domínios de conhecimento; formas de pesquisa; atividades de docência, de pesquisa e administrativas. As relações sociais observadas nas dimensões citadas se articulam com as relações de gênero, aprofundando diferenciações e possíveis desigualdades.

Buscando evidenciar elementos para a análise, são utilizados, concomitantemente, referenciais de diferentes disciplinas – sociologia, economia e história –, que permitem definir as bases necessárias para a utilização dos instrumentos metodológicos. No trabalho, em andamento, são realizadas:

(a) pesquisa documental, caracterizada pelo levantamento de documentos e de legislação referentes à universidade e sobre suas carreiras docentes, buscando conhecer e analisar o contexto de desenvolvimento dos percursos dos professores;

(b) levantamento histórico sobre o ensino superior, a universidade brasileira e a Unicamp, para entender os elementos que delinearam a criação da Universidade Estadual de Campinas e sua inserção, na década de 1960, num país em franco processo de modernização e em pleno

[1] Pesquisa de doutoramento intitulada "O trabalho e as relações de poder na universidade pública: a inserção das artes na academia", desenvolvida no Programa de Doutorado em Ciências Sociais do IFCH – Unicamp, sob orientação da Profa. Dra. Liliana Rolfsen Petrilli Segnini, iniciada em março de 2007 e com previsão de conclusão para 2010.

regime militar. E, dentro dela, as singularidades históricas que possibilitaram a criação de um Instituto voltado às Artes;

(c) entrevistas semi-estruturadas e depoimentos orais, com a finalidade de reconstruir as trajetórias desses professores-pesquisadores-artistas;

(d) dados estatísticos referentes ao mercado de trabalho no ensino superior no Brasil e na Unicamp, em particular, destacando seu crescimento e divisão por sexo.

As hipóteses investigadas expressam nossa participação no Projeto Temático "Trabalho e formação profissional no campo da cultura: professores, músicos e bailarinos"[2], que apresenta elementos significativos acerca do trabalho tanto do artista como do professor, abordando aspectos do mercado de trabalho, da formação e das políticas públicas relacionadas a estas profissões. Privilegiando o trabalho desenvolvido em instituições públicas, a pesquisa evidencia o processo de precarização e de intensificação do trabalho que estas profissões informam, também nessa esfera.

O referencial para a definição da metodologia utilizada na pesquisa é fornecido pela visão de Norbert Elias (1897-1990), que, segundo Heinich (2001), pode ter seu pensamento definido como um "albergue espanhol", numa clara referência à multiplicidade: Elias mostra a importância da interdisciplinaridade na construção dos contextos da análise sociológica.

A categoria "configurações" (Elias, 2005), desenvolvida pelo autor, possibilita a análise das relações sociais inscrita numa "teia de interdependências" entre pessoas e grupos sociais, diferentemente da pessoa considerada como indivíduo, visão próxima da psicologia e da psiquiatria. As sociedades, compreendidas enquanto "configurações formadas por pessoas interdependentes", necessitam, para sua análise, do apoio de múltiplas áreas do conhecimento em ciências sociais.

O autor afirma também que uma das tarefas fundamentais da sociologia é "alargar a compreensão sobre os processos humanos e sociais e adquirir uma base de conhecimentos mais sólidos acerca desses processos", aumentando as possibilidades de controle sobre as forças compulsivas, tornando-as menos destrutivas (Elias, 2005, p.14). Naquele momento histórico, Norbert Elias, judeu, dialogava com o nazismo.

A partir desse referencial, a seguir são apresentadas algumas dimensões da pesquisa em desenvolvimento.

A UNIVERSIDADE PÚBLICA

> Hoje a universidade forma a mão-de-obra destinada a manter nas fábricas o despotismo do capital. Nos institutos de pesquisa cria aqueles que deformam dados econômicos em detrimento dos assalariados. Nas escolas de Direito forma os aplicadores de legislação de exceção. Nas escolas de Medicina aqueles que irão convertê-la numa medicina do capital ou utilizá-la repressivamente contra os deserdados do sistema. Em suma, trata-se de um "complô de belas almas" recheadas de títulos acadêmicos, de doutorismo substituindo o bacharelismo, de uma nova pedantocracia, da produção de um serviço do saber.
>
> [...]

[2] Projeto temático financiado pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp), realizado no período de 2003-2007, sob coordenação da Profa. Dra. Liliana Rolfsen Petrilli Segnini, tendo como pesquisadora principal a Profa. Dra. Aparecida Neri de Souza.

> A Universidade reproduz o modo de produção capitalista dominante não apenas pela ideologia que transmite, mas pelos servos que ela forma (Tragtenberg, 1978).

Em capítulo intitulado *Da idéia de universidade à universidade de idéias*, Boaventura de Sousa Santos (1999) afirma que os principais objetivos da universidade são a *investigação* na busca da verdade mais completa; a *cultura*, por ser a verdade muito mais ampla que a ciência; a *formação integral* pela transmissão da verdade através do ensino. O autor afirma ainda que, na década de 1960, a dimensão cultural passou a ser atrofiada, transformando-a em instituição mais "utilitária", buscando atender mais diretamente às necessidades produtivas. Mesmo assim, perduram ainda quase que integralmente os objetivos, na forma da *investigação*, do *ensino* e da *prestação de serviços*.

Segundo Marilena Chauí (2003), a Universidade, surgida como instituição representativa da sociedade e campo de discussão de todas as divisões sociais de forma universal, é hoje entendida não mais como *instituição*, mas como *organização* e, dentro desta concepção, não mais representa o espaço da universalidade de todas as idéias: toma partido de um dos pólos da divisão. Como *organização*, compete com outras do mesmo gênero pelo espaço de suas particularidades, assumindo inclusive a face de prestadora de serviços.

A autora explica: a sociedade atual, carregada de instabilidades e de incertezas, onde o "meio ambiente" mistura "Sociedade e Natureza", exige das organizações o planejamento e a estratégia para sua sobrevivência, que já depende menos de suas atitudes internas e mais de sua flexibilidade e capacidade de adaptação a esse "meio ambiente". Incluem-se aqui as noções de formação – que, antes de tudo, visa moldar o perfil do estudante ao mercado que irá recebê-lo – e de pesquisa – cada vez mais buscando resultados novos e eficazes e com possibilidade de aplicação mais imediata. Essa rapidez é buscada através da fragmentação dos problemas, criando micro-áreas de especialização, com possibilidade maior de intervenção e de controle, tornando-se de fato uma organização ou uma "entidade operacional" (Chauí, 2003).

Atílio Boron (2008) reforça essa idéia, lembrando que nas últimas décadas (e ainda hoje, ao final da primeira década deste século), o sistema educativo foi concebido, por "notórios especialistas", como um "espaço de mercado" e não mais como uma "instituição-chave para o desenvolvimento integral da cidadania". Foi abandonado o ideal clássico, expressado pela filosofia grega no século V antes de Cristo, de que a educação seria "um processo de cultivo e desenvolvimento integral do espírito humano". Atualmente considera-se a educação como "o treinamento necessário para aprender as habilidades demandadas pelo mercado e que, portanto, garante a "empregabilidade" do educando". Torna-se, portanto, um "serviço".

Sob influência direta do Banco Mundial, a linguagem da economia começou a substituir o discurso das humanidades, fomentando a idéia da "educação como mercadoria" que, como qualquer outra, deve ser negociada no mercado e que, portanto, deixa de ser um "direito": há que se ter os recursos necessários para comprá-la. Esta idéia, em graus diferentes de entendimento, tornou-se hoje um senso comum para professores e administradores universitários, para especialistas em educação responsáveis pelas políticas públicas na área e também para a sociedade em geral (Boron, 2008).

Difundiu-se a idéia de que um sistema universitário como o dos Estados Unidos seria o modelo ideal, omitindo-se a informação de que, naquele país, as principais universidades privadas recebem altos subsídios governamentais. Para os mesmos *experts*, o sistema europeu, totalmente público e quase inteiramente gratuito, não seria um bom modelo, porque depende demasiadamente do orçamento estatal, idéia altamente combatida em tempos reformistas.

Com as reformas dos anos 1990, reproduziu-se nas universidades públicas a tendência à privatização e à mercantilização dos "serviços" prestados, exigindo que fossem capazes de sobreviver com recursos financeiros obtidos por sua auto-gestão (Boron, 2008, p.42).

Pelas recomendações dos financiadores estrangeiros – como o Banco Mundial –, em toda a América Latina os recursos estatais tornaram-se ainda mais escassos, dificultando o desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão – tripé que representa a missão da universidade –, tornando difícil a manutenção da qualidade na universidade pública, sempre tida como representante máxima da "excelência". O investimento financeiro da América Latina no ensino superior é o menor do mundo: cerca de 650 dólares por estudante universitário, contra quatro vezes mais na Ásia e cerca de 9.500 dólares por estudante nos Estados Unidos e no Canadá. Além disso, pela diminuição dos direitos previdenciários provindos do Estado, a maior parte dos recursos precisa ser gasto em folhas de pagamento, pouco restando para os investimentos necessários (Boron, 2008).

Esta carência criou a necessidade da realização de parcerias com empresas, impulsionada pelo utilitarismo: a aplicação imediata dos conhecimentos obtidos sobre a realidade da sociedade. Conseqüentemente, a universidade pública viu-se subjugada às condições impostas pelo mercado, colocado como uma espécie de "acionista" da organização, fazendo exigências e premiando resultados rápidos e de fácil aplicabilidade – portanto mais próximos do lucro, objetivo principal da empresa privada –, ficando assim em segundo plano as discussões mais complexas e a pesquisa básica e elementar.

Essa dependência dos centros de investigação ao capital financeiro, que dispõe dos recursos para investimento no aparelhamento dos laboratórios e do custeio dos próprios pesquisadores, vem gerando inclusive a perda da autonomia na decisão dos campos de pesquisa. Santos (1999) afirma que a publicação dos resultados de investigação – fator importante para impulsionar a competição e a continuidade do interesse no campo científico – vem sendo substituída pelo "segredo industrial", que trata as descobertas como trunfos de uma empresa frente às suas concorrentes.

Quando se coloca em pauta a reforma universitária, o que se vê, ao contrário da reflexão sobre o tema, é uma coleção de cortes orçamentários: demissões, extinção da gratuidade, fechamento de institutos de pesquisa, diminuição de gastos com bibliotecas e laboratórios, apenas para exemplificar. A debilidade financeira crônica das universidades latino-americanas transforma-se em seu "calcanhar de Aquiles", fragilizando-a frente ao consenso ideológico predominante (Boron, 2008, p.49).

Os governos, de forma gradual e constante, desincumbiram-se de suas responsabilidades na área, seguindo orientação do Banco Mundial, do Fundo Monetário Internacional (FMI) e do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID). Segundo Boron (2008), idéias, atualmente tomadas como senso comum, foram difundidas: que os governos do Terceiro Mundo deveriam acabar com o financiamento da educação superior, denominado de "subsídio aos ricos" e que o grande aumento das universidades privadas deu um "dinamismo virtuoso" ao sistema universitário. No entanto, omite-se o fato de que os países líderes em ensino superior e pesquisa não possuem universidades privadas e que, naqueles em que estas existem, as públicas são preferidas por sua alta qualidade e justamente pela garantia do financiamento estatal (Boron, 2008, p.55).

O Estado, além de reduzir o financiamento, aumentou sua ingerência nos assuntos acadêmicos, tornando-se instrumento de disciplinamento político:

> una infernal parafernalia de mecanismos – supuestamente "técnicos", pero también de control ideológico y político, aunque esto es obvio que nunca se

> manifiesta de modo abierto – destinados a evaluar el desempeño de docentes e investigadores, a racionalizar ¿RACIONALIZAR O RACIONAR? programas y planes de estudio y a establecer criterios de acreditación de los programas de grado y postgrado (Boron, 2008, p.56).

A partir das avaliações do "desempenho", da "produtividade" e do "rendimento" do docente, são estabelecidos sistemas de incentivos para complementar os baixos salários. Outro grande problema ocorre ainda porque, na maioria dos casos, a combinação de critérios administrativos e acadêmicos é pensada por "representantes do saber estabelecido", ou da "ciência normal" (Boron, 2008, p.57).

Marilena Chauí (2003) afirma que o retorno do investimento na universidade pública somente poderá ocorrer se voltar-se a pensar a educação como direito de cidadania e não como parte de uma organização que deve ser enxuta para se atingir o "Estado mínimo" como objetivo principal, onde os recursos financeiros devem render capital.

Com relação à privatização do ensino superior, segundo estudo realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Texeira (Inep), intitulado "Educação Superior Brasileira 1991–2004: São Paulo" (Ristof; Giolo, 2006), a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) (Lei n° 9.394, de 20 de dezembro de 1996) foi o marco inicial de importante reformulação no ensino superior brasileiro, permitindo que as instituições de educação superior pudessem tornar-se detentoras de lucros. A partir daí, iniciou-se um processo de crescimento vertiginoso das instituições de ensino superior (IES) privadas no País, acompanhado, por outro lado, por restrições cada vez mais significativas ao crescimento do ensino universitário público. Como conseqüência:

> As instituições privadas que, em 1996, eram 711, passaram a ser, em 2004, 1.789, um crescimento de 151,6%. As instituições privadas detinham, em 1996, 3.666 cursos e 1.133.102 matrículas e passaram a deter, em 2004, 12.282 cursos e 2.985.405 matrículas. O crescimento dos cursos foi de 237,8% e o das matrículas foi de 163,5%. (Ristof; Giolo, 2006, p.14)

As universidades estaduais paulistas

As três universidades estaduais paulistas: a Universidade de São Paulo (USP), a Universidade Estadual Paulista "Julio de Mesquita Filho" (Unesp) e a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) são autarquias, autônomas em política educacional, mas subordinadas ao governo estadual no que se refere ao seu orçamento. Os recursos financeiros são obtidos do Governo do Estado de São Paulo e de instituições nacionais e internacionais de fomento.

Em 1989, as universidades estaduais assumiram a autonomia orçamentária – antes o orçamento era diretamente dependente do orçamento do Estado de São Paulo –, passando, cada uma delas, a receber uma porcentagem do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS).

Com histórias de criação distintas, as trajetórias das três universidades são coincidentes apenas no momento da implantação da autonomia universitária:

- A Universidade de São Paulo (USP) foi criada em 1934, pelo então governador de São Paulo, Armando de Salles Oliveira, agrupando escolas já existentes – a Faculdade de Direito era a mais antiga (1827) – e criando a Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras, "instituição à qual caberia a missão de integrar o conhecimento literário, humanístico e científico da nova

universidade"[3]. Professores estrangeiros foram convidados a compor o quadro da universidade.

- A Universidade Estadual Paulista (Unesp) nasceu em 1976, da junção dos *Institutos Isolados de Ensino Superior do Estado de São Paulo*, "(...) unidades universitárias criadas pelo poder público estadual no interior do Estado durante o período de 1956 a 1964 (...) Essas unidades universitárias estavam situadas em diferentes pontos do interior paulista abrangendo diversas áreas do conhecimento e tiveram origens diferenciadas"[4].

- A história da Unicamp, tratada em capítulo à parte neste trabalho, começa oficialmente em 1963, com a implantação da Faculdade de Medicina, expandindo-se posteriormente com a entrada de Zeferino Vaz na direção dos trabalhos de implantação dos demais cursos da universidade.

Em estudo realizado para o Inep, Sguissardi et al (2006) mostram que, já no plano nacional, as universidades nasciam para atender ao interesse das elites e sob o viés de influências pragmáticas, voltando-se para o "engrandecimento da nação".

O processo de industrialização do País, após a II Guerra Mundial, teve em São Paulo seu pólo mais forte, aí incluídos os municípios do interior como Campinas e Ribeirão Preto. Acompanhando esse processo, ocorreu também a expansão da educação, iniciando-se pela expansão do ensino ginasial (década de 1950), seguida pela multiplicação de faculdades em cidades do interior (final dos anos 1950, década de 1960), elevando o índice de matrículas no ensino superior no interior, em relação ao total do Estado, de 10% em 1940 a 47% em 1968. (Sguissardi et al, 2006, p.31).

Ainda segundo o estudo, excetuando-se casos isolados, esse processo teve início em Campinas, "maior pólo agro-exportador à época e também industrial do estado, além da capital" (Sguissardi et al., 2006, p.32), com a criação, em 1941, da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Campinas, embrião da Pontifícia Universidade Católica de Campinas, nome dado em 1972 à instituição.

A autorização para criação de novos cursos era obtida pela influência das elites econômico-políticas locais e explicava-se por uma conjugação de fatores:

> a descentralização do desenvolvimento; a educação vista então como investimento com retornos econômicos e como fator de mudança social; as facilidades legais e subsídios oficiais para a iniciativa privada; e a idéia de fixação do homem ao meio, no caso, o profissional de nível superior (Sguissardi, 1993, p.36, apud Sguissardi et al., 2006).

Inicialmente foram criados cursos que envolviam menor investimento financeiro, ignorando o mercado, mas sempre em função do atendimento aos interesses das elites locais:

> O grande critério [...] parece ter sido o prestígio político, aliado ao capital econômico-financeiro [...] para criação e implemento de instituição privada ou mesmo pública cujos empregos, serviços e diplomas, sendo gratuitos, garantirão dividendos econômicos e políticos às lideranças envolvidas (Sguissardi et al., 2006, p.34)

Embora inicialmente reivindicada por políticos do município, a Universidade Estadual de Campinas emerge, na década de 1960, pela interferência direta de Zeferino Vaz, cuja experiência anterior à frente de outras universidades, especialmente a Universidade de

[3] http://www2.usp.br/portugues/conteudo.php?dir=/ausp/sobreausp/sobreausp.htm. Acesso em fev 2006.
[4] http://www.cedem.unesp.br/memorias/memoria_oral.htm. Acesso em fev 2006.

Brasília, dá a ela uma trajetória distinta daquelas que até então vinham sendo implantadas. A história dessa implantação é descrita a seguir.

A CRIAÇÃO DA UNICAMP

A Universidade Estadual de Campinas foi criada formalmente em dezembro de 1962 (Lei Estadual n.7.655), prevendo o início de suas atividades didáticas para o ano de 1963. Naquele momento, chamava-se ainda Universidade de Campinas (UC). Em 1965 a Universidade continuava funcionando apenas como Faculdade de Medicina. Neste ano, o governador do Estado de São Paulo – Ademar de Barros Filho – instituiu uma Comissão Organizadora da Universidade, composta pelos Profs. Zeferino Vaz – seu presidente –, Paulo Gomes Romeu e Antônio Augusto de Almeida, com o objetivo de prever as ações necessárias para planejar e executar a implantação das unidades previstas.

O médico Zeferino Vaz – mais importante referência na implantação definitiva da Unicamp – havia sido diretor-fundador da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, unidade da Universidade de São Paulo (USP) e também reitor-interventor na Universidade de Brasília (UnB), nomeado pela ditadura militar para substituir Anísio Teixeira, deposto pelo regime então vigente.

A Comissão realizou uma série de ações concretas, registradas em relatório entregue ao Conselho Estadual de Educação de São Paulo em dezembro de 1966. Entre elas, em outubro foi lançada a pedra fundamental do que viria a ser o campus da Unicamp, num terreno de 30 alqueires, obtido por desapropriação para esse fim. No mesmo período, Zeferino foi nomeado reitor da universidade recém-criada, posto no qual permaneceu até 1978, quando se aposentou, de forma compulsória, aos 70 anos de idade[5].

A importância do parque industrial regional para a criação da universidade é observada, antes mesmo de sua implementação. Previamente à definição dos novos cursos, Zeferino Vaz reuniu-se com empresários da região para: apresentar seu projeto de integração da universidade com as empresas locais, verificar a demanda de qualificação e solicitar, inclusive, sugestões para a composição dos currículos dos cursos que viriam a ser criados. Solicitou, ainda, que as empresas disponibilizassem, em suas plantas, espaço para os cursos práticos e para os estágios profissionalizantes dos estudantes. Os empresários envolvidos apresentaram projetos, principalmente baseados em universidades norte-americanas. Segundo Gomes (2006), alguns deles, mais tarde, tornaram-se docentes dos cursos e seguiram carreira universitária.

Luiz Antônio Cunha (2007), em seu livro *A universidade reformanda*, ressalta que a implantação de novas universidades, nas décadas de 1960 e 1970, visava atender à classe média, que se submetia a um mercado de trabalho em processo de expansão do capital monopolista e que, conseqüentemente, demandava o aumento das possibilidades de formação universitária para seus filhos, como forma de ascensão social.

O atendimento da demanda, assim formulada, levou, inicialmente, à criação dos Institutos de Biologia, Matemática, Física e Química e das Faculdades de Engenharia, Tecnologia de Alimentos, Ciências e Enfermagem, todos cursos voltados para o desenvolvimento do ensino e da pesquisa nas áreas da ciência e da tecnologia.

Cunha relata também que, naquela ocasião, havia um projeto do governo federal militar para transformar as tradicionais instituições de ensino superior em instituições “modernas” – o

[5] Os dados aqui apresentados foram obtidos em <http://www.35anos.unicamp.br/zeferino_vaz. html>. Acesso em 12 de fevereiro de 2009.

Programa de Ação Econômica do Governo 1964/1966. Coordenado pelo então Ministro do Planejamento, Roberto Campos, o Programa previa uma orientação "economicista" para o ensino superior: buscava o entrosamento dos estabelecimentos de ensino com os estabelecimentos produtivos "a fim de assegurar-se a adequação da aprendizagem à necessidade do meio, economizando recursos pelo treinamento em serviço" (Cunha, 2007, p.67-68).

A história da Unicamp reflete a ideologia vigente à época:

> O projeto de instalação da Unicamp veio responder à demanda crescente por pessoal qualificado numa região do Brasil, o Estado de São Paulo, que já nos anos 60 detinha 40% da capacidade industrial do país e 24% de sua população ativa. Até então, o sistema de ensino superior estava voltado para a formação de profissionais liberais solicitados pelo processo de urbanização, como advogados, médicos e engenheiros civis. Necessitava-se, portanto, de uma universidade que desse ênfase especial à pesquisa tecnológica e mantivesse, desde o início, forte vínculo com o setor produtivo (Projeto Zeferino[6]).

Ao assumir a reitoria, Zeferino Vaz recebeu, do governo do Estado, total autonomia para a contratação de professores e pesquisadores: queria os "melhores nomes" de cada área. Chamou, em pouco tempo, mais de 200 pesquisadores do Brasil — que estavam em outras universidades —, além de cerca de 180 outros vindos do exterior; muitos deles eram brasileiros que faziam seus estudos e suas pesquisas em outros países, principalmente nos Estados Unidos (EUA). Alguns dos convidados eram coordenadores de grupos de pesquisa em outras instituições e aceitavam o convite mediante a condição de trazer toda a sua equipe (Gomes, 2006).

Com o retorno desses pesquisadores, formados sob as políticas educacionais daqueles países, especialmente os EUA, houve a influência direta daquelas diretrizes na administração das universidades brasileiras. Esse movimento, caracterizado pela saída expressiva de estudantes brasileiros para qualificação no exterior e retornando ao Brasil para compor o corpo docente das universidades em formação ou em expansão, é uma característica importante desse período, que Cunha (2007) denomina de "desnacionalização do ensino e da cultura nacionais".

Na Unicamp, o critério de Zeferino Vaz para a escolha dos pesquisadores não passava pela titulação acadêmica: mesmo bacharéis chegaram a ser contratados como professores adjuntos e ainda receberam ajuda de custo para sua mudança de outros locais para Campinas. O que importava era montar a universidade planejada (Gomes, 2006).

Continuando a implantação, que andava a todo o vapor, ao reitor Zeferino faltava apenas implantar a área de Humanas – necessária para finalizar o conjunto completo de áreas – pois já estavam em funcionamento as exatas, as biológicas e as tecnológicas. Para iniciar, pensava na Filosofia e na Economia. A primeira, por ser a representação do pensar em todas as áreas de conhecimento e a segunda, por representar o poder do capital. Para essa tarefa, convidou Fausto Castilho, então à frente da Comissão Econômica para a América Latina (Cepal), um órgão considerado de "esquerda" (Gomes, 2006).

Castilho (2008) relata que o projeto inicial da Unicamp era baseado no conceito do "campus radial", que previa a materialização da universidade numa cidade universitária, com "tratamento do espaço": edifícios com localização pré-determinada, funcionalmente prevista, pensando na interdisciplinaridade e na integração. A Unicamp, segundo o autor, tinha que ser

[6] <http://www.unicamp.br/unicamp/a-unicamp/historia> Acesso em 05 de março de 2009.

“diferente”, “nova”. Seria a efetiva introdução da universidade moderna no Brasil, resgatando e aperfeiçoando o projeto que Darcy Ribeiro havia anteriormente tentado, sem sucesso, na Universidade de Brasília (UnB). À área de Humanas, caberia a tarefa de integrar todas as demais áreas.

Os professores a serem contratados, segundo sua visão, deveriam assegurar que estavam distantes do “provincianismo” e já prontos, formados, aptos a assumir a função de professor titular. Estes teriam sido os principais motivos para buscar pesquisadores formados em outros países, que acabaram, então, constituindo três grupos, classificados segundo a formação de suas desejadas *expertises*: estrangeiros; brasileiros formados no exterior; e graduados em universidades paulistas, que foram enviados ao exterior com bolsas de estudos garantidas pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp) (Castilho, 2008).

A Unicamp, por conta de seu projeto, foi a primeira a implantar no país o sistema de matrícula por disciplina, em módulos semestrais, copiando o sistema norte-americano (Gomes, 2006). Esse tipo de sistema foi proposto pelo convênio estabelecido entre o Ministério da Educação (MEC) e a Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional (Usaid): uma ação coordenada pelo governo federal, trazendo consultores dos EUA para estudar a relevância da implantação de uma política específica para a área do ensino superior no País. Sua principal orientação, dada pela Usaid, era que o ensino superior deveria ser encarado “como elemento de formação de recursos humanos e estes como meios para o aumento da produção industrial e da produção agrícola” (Cunha, 2007, p. 156).

A consultoria, mesmo tendo os trabalhos interrompidos pelo golpe militar de março de 1964, preparou um extenso relatório (*Gardner Report*) acerca da situação das universidades brasileiras, entendendo-as “dessintonizadas com a moderna sociedade brasileira” (Cunha, 2007, p.156) e propondo um novo programa, específico para o ensino superior, com o objetivo maior de desenvolver a “mão-de-obra especializada”, mais do que a produção industrial ou agrícola.

Nesse sentido, foram somados novos projetos aos já existentes; houve um aumento significativo das bolsas para pós-graduandos nos EUA e, mais importante, o estabelecimento definitivo do convênio MEC-Usaid (junho de 1965), com a finalidade de “organizar uma equipe de assessoria ao planejamento do ensino superior, reunindo técnicos brasileiros e norte-americanos” (Cunha, 2007, p.161).

Como resultado final desse processo, em novembro de 1968, quinze dias antes do estabelecimento do Ato Institucional n.5 (AI-5), foi promulgada a lei que continha os pressupostos a serem seguidos para a implantação da reforma universitária no Brasil.

A reforma não implicava alterações estruturais para a Unicamp, uma vez que Zeferino Vaz, como visto anteriormente, já havia implantado, desde o princípio, o modelo norte-americano agora estabelecido para as universidades públicas brasileiras, tanto internamente – por exemplo, implantando departamentos de pesquisa ao invés de cátedras –, como em suas relações com a sociedade, especialmente com a sociedade empresarial da região, um de seus embriões.

Segundo Cunha (2007), o principal argumento encontrado pelos defensores do modelo residia nos problemas causados pela fragmentação das unidades universitárias, uma vez que a maioria das universidades brasileiras havia sido criada a partir de faculdades isoladas que se agruparam sob uma única coordenação. Eles entendiam que a universidade deveria, a partir das transformações, encontrar-se em torno de ideais únicos, formando assim, de fato, a idéia de “universalidade”.

Os estudantes brasileiros assumiram posição contrária à reforma federal, que, afirma Luiz Antônio Cunha (2007), debaixo da aura de "modernização", em realidade preparava a privatização do ensino público universitário do País, priorizando o amplo investimento nas áreas "científicas" e "tecnológicas" e preparando força de trabalho para as exigências do processo de expansão do capital monopolista.

Cientes desta dimensão política, os estudantes da Unicamp manifestaram-se contra o modelo, pois percebiam, nos convênios da Universidade com as indústrias da região, a "materialização das diretrizes do acordo MEC-Usaid, ou seja, a colocação da universidade a serviço do setor privado" (Gomes, 2006).

É justamente nesse contexto que se desenvolve a Unicamp. E tendo seu início delineado pelas necessidades da indústria regional, desde então sofre a influência dos padrões de mercado em seus mecanismos de atuação e em suas relações de trabalho e de poder.

A reestruturação da Unicamp

A disseminação dos valores de mercado nas instituições públicas, inclusive universitárias, tem sido demonstrada especialmente pelo estabelecimento de critérios de avaliação que privilegiam o "planejamento estratégico" e os "resultados" como diretrizes para o seu financiamento, ancorados na concepção de que o mercado faz sempre mais bem feito que o poder público.

No caso específico das universidades públicas paulistas, em 1989, ao assumirem sua autonomia orçamentária, novas formas de administração passaram a ser empreendidas, justamente por conta da administração interna do orçamento e dos limites que esse fator estabelecia.

Especificamente na Unicamp, na década de 1990, foram criados cursos de especialização em gestão, inicialmente voltados a empresas do setor privado, mas abrindo a possibilidade da participação de servidores das áreas administrativas das unidades acadêmicas. Grupos de servidores foram também treinados para ações específicas voltadas à Qualidade Total, inclusive sendo enviados, a partir de 1998, para participar do *Curso de Preparação para a Banca Examinadora do Prêmio Nacional da Qualidade*, promovido pela Fundação Prêmio Nacional da Qualidade. Nesse período, um grupo de funcionários de várias unidades foi organizado pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário para, após passar por treinamentos de gestão pela qualidade, serem "multiplicadores" das técnicas para colegas das várias unidades da universidade.

Na área financeira passaram a ser implantados os chamados "centros de custos", com a finalidade de levantar os gastos realizados em cada local e verificar as possibilidades de enxugamento. Os orçamentos das unidades foram definidos separadamente, exigindo-se como contrapartida a prestação de contas através dos números na produção de "resultados" acadêmicos e incentivando as "parcerias" com empresas privadas para a busca de recursos financeiros adicionais. Uma das conseqüências da criação desses "centros de custos" é a "cobrança" atualmente realizada, de unidade para unidade, no "empréstimo" de salas e de equipamentos.

A terceirização também está presente: gradualmente, ocorreu a terceirização das atividades de segurança, limpeza, jardinagem, transportes, restaurantes, etc., funções que, no presente, foram totalmente transferidas a empresas externas, "terceirizando" inclusive os problemas, como, por exemplo, as lesões por esforço repetitivo, comuns nesse tipo de trabalho mais braçal.

Também foram adotados os contratos de trabalho via fundações. No setor de saúde, os recursos recebidos do convênio com o Sistema Único de Saúde (SUS) são, em grande parte, empregados para a contratação de pessoal. Consegue-se, inclusive, pagar salários mais altos, embora sob formas de contratos mais flexíveis – caso de profissionais especializados como médicos e técnicos; ou ainda realizar complementações salariais aos contratados pela via formal da universidade.

A área de saúde foi, desde o início, a mais afetada por essa prática, uma vez que a função do hospital-escola universitário, desde a criação do SUS, foi desviada para o atendimento das demandas de saúde da população em geral, assumindo um papel institucional do Estado que, ao final, realiza repasses de recursos mediante a comprovação de procedimentos executados, sob a forma de "pagamento por serviços prestados".

Dribla-se, com essas práticas, o sistema burocrático que estabelece as formas de recrutamento, seleção, remuneração e carreira baseada no mérito. E as possibilidades "flexíveis" de reajustes salariais, dadas pelas formas alternativas de contrato, parecem transmitir a sensação de um *status* "ideal" e "desejável" para os servidores do sistema público.

Tornaram-se também freqüentes as práticas de "enxugamento" – alardeadas à sociedade como forma de administração eficiente –, possibilitadas pelo não preenchimento de vagas deixadas por aposentadorias, falecimentos e demissões, provocando a intensificação do trabalho dos remanescentes.

No caso das funções administrativas, uma das formas encontradas para a realização de atividades antes destinadas exclusivamente a servidores tem sido a contratação de estagiários, geralmente estudantes de universidades privadas. O pagamento de bolsas-trabalho aos estudantes de graduação da própria universidade também é uma "solução" bastante utilizada.

Para realização complementar das atividades docentes, quadro também sem reposição, apesar do aumento de vagas e de cursos, são oferecidas bolsas especiais (Programa Piloto de Bolsas para Instrutores Graduados, Programa de Apoio Docente) a estudantes de mestrado e de doutorado. Também se tornam cada vez mais intensas as formas de cobrança, dos professores, da produção de resultados numéricos comprováveis, apresentados em relatórios periódicos, tanto individuais como globais das unidades acadêmicas. Esta realidade acentua as distâncias entre as áreas de conhecimento, privilegiando aquelas que conseguem produzir os resultados mais rápidos e mais facilmente demonstráveis.

A MODERNIDADE COMO PROJETO

A busca pela "modernidade", no sentido evolutivo, foi sempre uma marca da gestão Zeferino Vaz à frente da Unicamp. Criada numa época marcada pelo autoritarismo político e pela modernização tecnológica e econômica, a universidade inscreve-se na perspectiva de vários autores que trabalharam analiticamente com esta questão.

Para Berman (1986), "a visão afirmativa do modernismo foi desenvolvida nos anos 60", procurando eliminar as distâncias, cruzar as barreiras, eliminar as fronteiras entre a arte e outras atividades humanas: atividades industriais, tecnologia, política. Não só: buscou também interdisciplinaridade entre as próprias áreas de produção artística (compositores e cineastas, por exemplo).

Comparando Paris e São Petersburgo, marcando a primeira como uma representante do mundo desenvolvido e a segunda, do mundo subdesenvolvido, Berman define o conceito de "modernismo do subdesenvolvimento" que, por se fazer tardiamente em comparação com os

países centrais, primeiro nega suas próprias tradições, depois acaba desenvolvendo seu próprio modelo, diferente, único:

> O modernismo do subdesenvolvimento é forçado a se construir de fantasias e sonhos de modernidade, a se nutrir de uma intimidade e luta contra miragens e fantasmas. Para ser verdadeiro para com a vida da qual emerge, é forçado a ser estridente, grosseiro e incipiente (Berman, 1986, p.220).

Renato Ortiz (2006) afirma que, nas décadas de 1950 e 1960, no Brasil, "modernidade" era considerada como sinônimo de progresso, de utopia, "vontade de construção nacional" e a industrialização era necessária para a concretização da nacionalidade brasileira. A arte também cumpria seu papel neste processo.

A modernidade brasileira era carregada de um sentimento de "identidade nacional", sendo o modernismo sempre expresso como "projeto", mesclando, no imaginário da sociedade brasileira, "cultura" e "modernização", sociedade esta "que percebe o moderno como vontade de construção nacional" (Ortiz, 2006, p.35).

Nas palavras de Renato Ortiz (2006), desenvolve-se, no caso brasileiro, a sua "moderna tradição".

No Brasil, tanto as artes como a sua reprodução pelos meios comerciais (rádio, televisão) – símbolos do avanço tecnológico – se mesclam e representam, juntas, os sinais de avanço do país no sentido da modernização. No entanto, de forma oposta aos países centrais, representam também a falta de crítica da sociedade brasileira aos movimentos do mercado (Ortiz, 2006).

Portanto, o projeto de modernidade brasileira representou tudo isso: uma visão positiva da industrialização, inclusive da indústria cultural; o intelectualismo na universidade, com ares de nacionalismo; a fusão das artes com as outras áreas; a tentativa de construção de uma "identidade nacional" (Ortiz, 2006).

Portanto, reforçando os ideais de Zeferino Vaz na busca de um projeto novo, "universal", integrado à sociedade e, portanto, "moderno", a Universidade Estadual de Campinas não poderia prescindir da criação de um instituto voltado às artes.

O INSTITUTO DE ARTES DA UNICAMP

O Instituto de Artes (IA) da Universidade Estadual de Campinas constitui o espaço acadêmico da pesquisa. Torna-se necessário contextualizá-lo.

O IA está previsto nos estatutos da Unicamp desde 1969, mas só foi implantado efetivamente em 1971 – inicialmente, a Escola de Música que, em 1979, tornou-se o curso de graduação em Música. Posteriormente, ainda na década de 1970 e início dos anos 1980, exposições de artes plásticas, apresentações de artes cênicas e de dança e festivais de cinema deram origem aos demais cursos. Em 2004, foi implantado o último deles: o curso de Midialogia.

Segundo um dos fundadores do Instituto de Artes, Prof. Rogério Cerqueira Leite (entrevista em 18.03.2008), no final da década de 1960 professores da Universidade reuniam-se habitualmente para conversar sobre música, paixão comum a todos – embora não fossem músicos. Como eram portadores de papéis relevantes dentro da instituição, começaram a pensar em formas para viabilizar a criação efetiva de um instituto com este objetivo, como em

outras universidades européias e norte-americanas. Nomeados pelo reitor, tornaram-se efetivamente a Comissão para Implantação do Instituto de Artes[7].

O Maestro Hans Joachim Koelreutter, por sugestão do coordenador da comissão, foi o artista convidado para ser o responsável pela implantação do curso de música, o primeiro a ser criado para o Instituto.

Houve conversações nesse sentido, mas não foi possível chegar-se a um acordo para a permanência de Koelreutter em Campinas. Mesmo assim, ele fez uma série de sugestões acerca de como dar início ao projeto: inicialmente, organizar apresentações artísticas – tendo como público não só a comunidade universitária, mas também a população da cidade de Campinas –, para angariar simpatia ao projeto dos cursos de graduação e de pós-graduação na área artística.

Assim, 1971 foi o ano em que, sob organização da Unicamp, ocorreram concertos musicais e apresentações artísticas na cidade de Campinas. Também nesse período, o Maestro Koeulreutter foi responsável por um curso de extensão universitária em Música, ministrado por ele e por sua esposa Margarida Schack-Koellreutter.

Em seguida, o Maestro Benito Juarez – que na ocasião era regente do Coral da Universidade de São Paulo, e havia sido aluno do Maestro Koelreutter na Universidade Federal da Bahia (UFBA) – foi contratado para conduzir a Orquestra de Campinas, num convênio entre a Prefeitura Municipal e a Unicamp. Foi o responsável pela criação da Orquestra Sinfônica da Unicamp, permanecendo à sua frente por 25 anos.

Cerqueira Leite, um dos fundadores e coordenador do Instituto até 1980 (embora sem qualquer tipo de nomeação formal), explica as motivações que levaram à criação do Instituto de Artes da Unicamp: constituir a práxis da arte, "fazer arte" em um contexto institucional científico. Com esse objetivo, para compor o corpo docente, foram convidados artistas reconhecidos que, além da atividade artística, ensinavam técnicas artísticas, possibilitando assim o ensino e a produção de arte.

Em entrevista (18.03.2008), o Prof. Rogério Cerqueira Leite afirmou que a idéia inicial para o IA era:

> [...] começar com alguma coisa que faça música, com gente tocando, gente pesquisando música, gente compondo, gente fazendo história da música [...]

Essa foi a principal motivação para escolha e contratação do corpo docente inicial do Instituto de Artes: eram convidados artistas que tivessem "vocação" para "fazer e ensinar arte".

Portanto, dos primeiros professores contratados, não foi exigida a formação em graduação ou em pós-graduação na área de conhecimento, mas sim, notório saber em arte e o reconhecimento profissional em sua área de atuação.

Num primeiro momento, sequer havia um espaço físico definido. As atividades artísticas aconteciam em praças, debaixo de árvores, sob lonas. O primeiro espaço, destinado especificamente às atividades do Instituto, foi um galpão, que precisou da mão de obra dos próprios artistas para sua reforma.

Nos primeiros anos foram oferecidos cursos livres e cursos de extensão universitária. A institucionalização da primeira graduação, em Música, ocorreu em 1979, com a realização do vestibular para as modalidades *Composição* e *Regência*.

[7] A comissão era formada pelos professores Friedrich Gustav Brieger, Marcelo Damy de Souza Santos, José Aristodemo Pinotti e Rogério Cezar Cerqueira Leite, sob a coordenação deste último.

A criação do Instituto de Artes da Unicamp reitera a implantação de outros institutos, faculdades e centros da Universidade: definiam-se os objetivos do curso a ser implantado e eram convidados profissionais que se encaixavam, pelos seus conhecimentos e atuação, aos objetivos definidos. Posteriormente, e já em funcionamento, buscava-se a institucionalização da unidade.

AS CARREIRAS DOCENTES DO INSTITUTO DE ARTES

Em 1990, demonstrando reflexos da influência dos processos de reestruturação produtiva no setor da educação pública, o então reitor, Prof. Dr. Carlos Vogt, implantou o chamado "Projeto Qualidade"[8], passando a exigir, dos professores da Unicamp, minimamente o título de doutor. Àqueles que não o possuíam, foi dado um prazo para a sua obtenção.

Para manter, no quadro docente da Unicamp, os professores-artistas do Instituto de Artes – que haviam sido contratados pela sua atuação artística, sem necessariamente possuir os títulos agora exigidos –, em 1993 foi criada uma carreira docente específica, denominada carreira do Magistério Artístico (MA). O Magistério Artístico não exige qualificação formal: valoriza a experiência e a produção artística.

Em comparação com a carreira do Magistério Superior (MS) – comum à maioria dos docentes da Universidade —, o Magistério Artístico constitui-se de um maior número de níveis intermediários a serem galgados em termos de progressão, como se pode observar no Quadro 1.

Quadro 1. Comparação entre os níveis constituintes das carreiras docentes do Magistério Superior (MS) e do Magistério Artístico (MA)[9]

Carreira MS	Carreira MA
Professor Doutor MS 3	Professor Assistente – MA-I A B C
Professor Associados MS 5	Professor Associado – MA-II D E F
Professor Titular MS 6	Professor Pleno – MA-III G H I

A carreira também é diversa do Magistério Superior em termos salariais. Há uma defasagem nos valores percebidos, desde o piso salarial até em níveis que poderiam ser considerados equivalentes (Quadro 2).

[8] A referência ao "Projeto Qualidade", registrada na página de Carlos Vogt no site dos ex-reitores da Unicamp, está assim colocada: "**1990 —** O linguista e poeta Carlos Vogt assume a reitoria da Universidade. Para sistematizar as relações com a indústria, cria o Escritório de Transferência de Tecnologia (ETT). Inicia-se o enxugamento da máquina administrativa e o programa de qualificação docente com o Projeto Qualidade." (<http://www.unicamp.br/unicamp/a-unicamp/historia/ex-reitores/carlos-vogt> Acesso em 16 de março de 2009).

[9] <www.sg.unicamp.br>. Acesso em 16 de março de 2009.

Quadro 2. Valor básico dos vencimentos para o professor contratado em Regime de Dedicação Integral à Docência e à Pesquisa (40 horas semanais), em março de 2009[10]

Magistério Superior[11]		**Magistério Artístico**[12]	
Nível	**Valor (R$)**	**Nível**	**Valor (R$)**
Professor Doutor MS 3	6.325,09	Professor Assistente MA-II "F"	5.072,91
Professor Associado MS 5	7.541,07	Professor Associado MA-III "H"	6.111.94
Professor Titular MS 6	9.092,03	Professor Pleno MA-III "I"	6.570,34

Por não possuírem o título de doutor, os professores que compõem a carreira do Magistério Artístico geralmente não desenvolvem pesquisa acadêmica, pois não podem pleitear recursos de agências de fomento nem se responsabilizar por projetos de pesquisa. Também não podem assumir cargos administrativos: chefias de departamento, coordenações de curso, direção do Instituto, para os quais a titulação é exigida.

Por outro lado, dos docentes pertencentes à carreira do Magistério Superior é cobrada produção acadêmica (publicações, orientações), que deve ser comprovada em relatórios periódicos (trienais, qüinqüenais), o mesmo não ocorrendo com os pertencentes ao Magistério Artístico.

No Brasil, os resultados acadêmicos que definem cursos universitários como "de excelência", são medidos prioritariamente por critérios numéricos, estabelecidos por órgãos superiores de avaliação, como a Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior). O *site* da Capes[13] divulga os critérios de avaliação dos cursos de pós-graduação no Brasil, que são fortemente baseados em publicações de resultados inéditos de pesquisa, preferencialmente em periódicos indexados internacionalmente, além de valorizar a obtenção de patentes em áreas consideradas de "inovação", indexadores estes que não são prioritários na área de artes; ao contrário, são estranhos.

Observações preliminares a partir de entrevistas e depoimentos de professores do Instituto de Artes levam à constatação da existência de dificuldades para o reconhecimento da produção artística frente aos critérios atualmente estabelecidos pela universidade e por seus órgãos de avaliação. A produção acadêmica parece ser contraditória – e não complementar – ao trabalho de criação artística, como registrado no próprio projeto pedagógico do curso de Artes Cênicas do IA:

> A arte, assim como a ciência, é uma busca da verdade, e a Universidade deve ser o espaço onde essas diferentes linguagens dialoguem livres de qualquer hierarquia. É certo que as artes conquistaram recentemente seu espaço na Universidade. No entanto resta ainda conquistar o espaço da linguagem artística enquanto uma outra episteme, tão importante quanto a ciência. (Unicamp, 2007, p.8-9)

[10] A correspondência é estabelecida pelas deliberações que regulamentam a carreira do Magistério Artístico (última versão: Deliberação CEPE-A-06/96, 12/03/96).
[11] <http://www.dgrh.unicamp.br/tab_doc_ms37_mai2008.shtml>. Acesso em 16 de março de 2009.
[12] <http://www.dgrh.unicamp.br/tab_mag_artistico_mai2008.shtml>. Acesso em 16 de março de 2009.
[13] <www.capes.gov.br>. Acesso em 16 de março de 2009.

O TRABALHO DO ARTISTA

Para discorrer sobre o trabalho do artista, dois autores foram utilizados como referência: Eliot Friedson (1994), no texto *Porquoi l'art ne peut pas être une profession* e Pierre-Michel Menger (2005), em seu livro *Retrato do artista enquanto trabalhador*.

Pela ótica de Freidson (1994), a profissionalização é o processo pelo qual uma ocupação ganha autonomia, posição estável no mercado de trabalho, status e prestígio. Para tanto, é necessário que haja o reconhecimento de sua importância, tanto pela sociedade como pelo Estado.

Afirma que uma profissão, para ser definida como tal, deve possuir um referencial de análise e de avaliação que permita ao indivíduo conhecer o que é o seu trabalho (definição de conhecimentos e de tarefas) e como possuí-lo (fronteiras a serem transpostas para se chegar a ele). Com base no *tipo ideal* de Max Weber, propõe um modelo central de análise, que permitiria definir a pertinência de uma determinada atividade como profissão.

Então questiona: pode a arte ser considerada uma profissão? Para que a resposta fosse afirmativa, segundo o autor, a arte deveria ser aprendida na escola como "ciência" e seus praticantes deveriam ser capazes de avaliá-la com referência em critérios.

No entanto, Friedson conclui que, no mundo democrático-capitalista, a arte está longe do *tipo ideal*, que não é analiticamente útil para considerá-la uma profissão e garantir-lhe uma reserva de mercado. Pela incerteza e pelos riscos que envolvem a atividade, a não ser que haja outra fonte de renda – como uma herança, um cônjuge com emprego convencional, por exemplo –, o artista está fadado a ganhar seu sustento de outras fontes de trabalho que não a sua arte. O autor afirma que a arte, para ser estudada como profissão, mereceria a ampliação, o aprofundamento e a sofisticação dos conceitos e das teorias utilizados para a sua análise sociológica como trabalho.

Esta é a proposta de Menger (2005), que busca definir as categorias de análise para o trabalho do artista, mostrando o importante paradoxo a ele associado:

> [...] uma dupla e contraditória aspiração: por um lado, a aspiração à livre expressão de cada personalidade criativa singular, de forma a exaltar o potencial de inovação e de originalidade da criatividade artística individual; por outro lado, uma aspiração a um emprego a tempo inteiro dos artistas, ao abrigo de mecanismos considerados socialmente nocivos para a concorrência inter-individual, o que anularia a crise endémica do excesso de oferta. Esta dupla aspiração apela à conciliação de dois modos de profissionalização que se excluem radicalmente (p.23).

Mas não seria justamente este, atualmente, o *tipo ideal* estabelecido pelo mercado capitalista, cada vez mais incerto e instável, para os trabalhadores de todas as profissões?

Baseado nessa premissa, Menger (2005) mostra que a profissão do artista serve hoje aos padrões de mercado como "modelo" de trabalho flexível, forma desejável aos atuais sistemas de produção, uma vez que o artista-trabalhador dificilmente consegue manter-se apenas com o resultado de sua criação, precisando dedicar-se a formas multifacetadas de trabalho: "o auto-emprego, o *freelancing*, e as diversas formas atípicas de trabalho – trabalho intermitente, trabalho a tempo parcial, multi-assalariado [...]" (p.18).

CONCLUSÕES PARCIAIS

Pelos dados observados, no ambiente da universidade ainda há barreiras para compreender, como ciência, a carreira do professor-pesquisador em arte.

As dificuldades para o estabelecimento das artes como profissão e do artista como trabalhador, situadas respectivamente em Freidson (1994) e em Menger (2005), ficam evidentes nas relações dentro do ambiente pesquisado.

Apesar do atual crescimento do mercado cultural e da importância assumida pela cultura como um eixo político e econômico – a cultura se apresenta, hoje, como a panacéia para os problemas causados pela diferença e pela injustiça social[14] –, o que parece justificar cada vez mais a formação de profissionais em artes, a universidade parece não compreender – e conseqüentemente não considerar – a produção artística dos professores de artes. Assim exige, para sua manutenção nos altos níveis da hierarquia da produção acadêmica, os mesmos padrões estabelecidos para as demais áreas de conhecimento, provocando a busca pela "academicização" dos professores da área.

O tempo do artista como intérprete, como criador e o tempo do professor, do pesquisador geralmente são concorrentes. Somente em 2007 a Capes reconheceu a validade das obras artísticas para a avaliação dos cursos de pós-graduação em artes, utilizando pela primeira vez o que foi denominado "Qualis artístico".

Num contexto de instabilidades e intensificação do trabalho, a docência parece ser ainda uma das poucas formas "estáveis" de trabalho, também para o artista.

Daniel Grant (2007), crítico de arte norte-americano e estudioso da carreira do artista, afirma que os alunos dos cursos de artes querem reconhecer, em seus professores, profissionais-artistas atuantes no mundo da arte; mas a atual pressão no sentido de que esses artistas busquem o título de doutor, para que possam atender às demandas das escolas superiores, tem ocasionado uma corrida aos cursos de pós-graduação. O autor, então, questiona: em quais dimensões um doutorado pode elevar as credenciais de um artista?

Certamente, essa corrida é ocasionada pela necessidade do emprego fixo, estável, realidade distante para a grande maioria dos artistas; aspectos que a docência pode proporcionar.

Na análise específica da carreira artística, Grant (2007) afirma que, pelo peso naturalmente maior da formação teórica, os programas de doutorado mudam o foco e os objetivos do artista, desviando-o da sua criação. E se esse não for o objetivo do indivíduo, haverá mais perdas do que ganhos, tirando o profissional do mundo da arte e colocando-o frente às regras acadêmicas.

Este tipo de ação desvaloriza a formação do artista nas escolas de arte, nos conservatórios, e coloca para fora dos espaços de ensino artistas profissionais, que teriam muito a oferecer aos seus estudantes. "Ter artistas ativos, viáveis comercialmente, trabalhando nas faculdades e universidades é algo que deveria ser encorajado" (Grant, 2007).

É reconhecida a relevância das duas formas de inserção e de formação, conforme ressalta um professor do Instituto de Artes da Unicamp – e que trabalhou em sua administração: "são necessários os dois tipos de professores: os artistas e os acadêmicos, porque o aluno formado pela universidade é, de forma diferente dos conservatórios, formado para além da sua arte". Em sua opinião, são relevantes os dois tipos de profissionais, trabalhando em conjunto para a formação do aluno (professor de Sociologia da Cultura e da Arte, do Departamento de Música do IA, entrevista em 12.03.2008).

[14] Cf YÚDICE, George. *A conveniência da cultura:* usos da cultura na era global. Tradução Marie-Anne Kremer. 1. reimpressão. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2006 e WU, Chin-Tao. *Privatização da cultura*: a intervenção corporativa nas artes desde os anos 80. Tradução Paulo Cezar Castanheira. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006. 408p.

As ementas dos cursos de graduação do Instituto de Artes da Unicamp prevêem, para formação de seus estudantes, a composição das duas dimensões – técnica e humanística –, sempre complementares na formação do profissional que poderá atuar tanto no mercado de arte – intérprete, compositor, produtor –, como no ensino. Portanto, um profissional completo, com formação para ser tanto um artista-criador como um professor-pesquisador universitário.

Weber (2007), no texto *Ciência como vocação*, afirma que nem sempre é possível encontrar, num mesmo indivíduo, a vocação para ser ao mesmo tempo um professor e um cientista. Assim, analisa o autor, os escolhidos, por mais que se estabeleçam critérios objetivos de seleção, sempre carregarão em si certa dose do que ele chama de "acaso": nunca se saberá, no momento da seleção, em que medida conseguirão desempenhar bem todos os seus papéis.

O autor afirma ainda que, a depender dos estudantes, o melhor professor deverá ser mesmo aquele que se apresenta melhor em sala de aula, que tem a melhor impostação de voz, maior simpatia. No entanto, não necessariamente este será também o melhor cientista.

No caso da carreira artística, esta discussão se coloca de uma outra maneira: quais são as diferenças e/ou semelhanças entre o artista e o cientista?

Weber propõe possibilidades analíticas observando que há semelhanças entre os trabalhos artístico e científico: ambos colocam-se a serviço de sua obra, de seu projeto, elevando-se somente em virtude da realização de sua causa.

As diferenças estão em outro patamar: a ciência caracteriza-se pela busca do progresso, do avanço, sendo primordial que cada nova descoberta torne obsoleta uma descoberta anterior, que teve sua importância justamente ao propiciar novas indagações. A obra artística verdadeira jamais será superada por uma nova, simplesmente porque esta usou novas técnicas, talvez mais elaboradas e até mesmo tecnologicamente avançadas. As novas técnicas, neste caso, apenas contribuem para fazer avançar e facilitar as formas de criação e de expressão do artista, mas não diminuem, de forma alguma, o valor da obra produzida por meio de outro método ou de outra técnica.

Arte e ciência se combinam, analisa Ianni (2004). São diferentes apenas em suas formas singulares de expressão da visão de mundo; mas ambas, cada qual com sua linguagem, apresentam conclusões que abrem sempre novas indagações:

> O pensamento e a imaginação guardam sempre alguma contemporaneidade com as configurações e os movimentos da realidade sociocultural, histórica, mobilizando figuras e figurações da linguagem, signos e símbolos, emblemas e enigmas, conceitos e categorias, metáforas e alegorias. É claro que o pensamento e a imaginação são livres, descolam-se desta ou daquela realidade, revertem o fluxo da vida, inventam modos de ser e de devir. É o que se pode verificar em cada uma e todas as obras científicas e de ficção mais notáveis.
>
> [...] Em geral, a grande obra é também, ou principalmente, a expressão do clima sociocultural, intelectual, científico, filosófico e artístico da época, conforme se expressa em uma coletividade, grupo social, classe social, etnia, gênero ou povo. Há modulações da narrativa que ressoam determinações remotas ou invisíveis, reais ou imaginárias. Tanto é assim que a narrativa expressa o talento do autor e, simultaneamente, as inquietações de uns e outros do seu tempo, podendo ressoar não só o presente, mas também o passado e até mesmo o futuro. São muitas as obras nas quais se conjugam diferentes inquietações e ilusões, realizações e frustrações, alimentando a criatividade individual e coletiva, fazendo com que a obra bem realizada

> expresse a visão de mundo que se esconde no espírito da época (Ianni, 2004).

No entanto, na universidade pública brasileira, em que os resultados objetivos de avaliação são atualmente responsáveis, inclusive, pela definição orçamentária das unidades de ensino e de pesquisa, torna-se cada vez mais difícil a sobrevivência daqueles artistas – cujo perfil foi pensado inicialmente pelos criadores do Instituto de Artes da Unicamp –, em padrões semelhantes aos de seus colegas das áreas ditas "científicas".

Uma das grandes questões para a área continua sendo: como conjugar todas essas variáveis e compor um perfil considerado "profissional" para o artista professor e pesquisador, contando ainda com o reconhecimento da academia à sua forma específica de produção? E ainda: como não ceder completamente às exigências dos órgãos avaliadores, mantendo o padrão artístico exigido pelo mercado das artes e da cultura?

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERMAN, Marshall. Tudo que é sólido desmancha no ar. A aventura da modernidade. São Paulo: Companhia das Letras, 1986. 360p.

BORON, Atilio A. *Consolidando la explotación.* La academia y el Banco Mundial contra el pensamiento crítico. Córdoba: Espártaco Córdoba, 2008. 150p.

CASTILHO, Fausto. *O conceito de universidade no projeto da Unicamp*. Alexandre Guimarães Tadeu de Soares (Org.). Campinas/SP: Editora da Unicamp, 2008. (Coleção Unicamp Ano 40).

CHAUÍ, Marilena. *A Universidade Pública sob nova perspectiva.* Conferência de Abertura da ANPEd, Poços de Caldas, MG, 05 out. 2003.

CUNHA, Luiz Antônio. *A universidade reformanda:* o golpe de 1964 e a modernização do ensino superior. 2.ed. São Paulo: Editora Unesp, 2007. 300 p.

ELIAS, Norbert. *Introdução à sociologia.* Lisboa, Portugal: Edições 70 Lda., 2005. 204p.

FREIDSON, Eliot. Pourquoi l'art ne peut pas être une profession (*Why art cannot be a profession*). In: MENGER, P.-M.; PASSERON, J.-C. (eds.). *L'art de la recherché, Essais en l'honneur de Raymonde Moulin*. Paris: La Documentation Française, 1994.

GOMES, Eustáquio. *O mandarim.* História da infância da Unicamp. Campinas/SP: Editora da Unicamp, 2006. (Coleção Unicamp Ano 40).

GRANT, Daniel. How educated must an artist be? *The Chronicle of Higher Education,* 54, n.10(1), n.2, 2007.

HEINICH, Nathalie. *A sociologia de Norbert Elias.* Trad. Viviane Ribeiro. Bauru: Edusc, 2001. 164p. (Coleção Ciências Sociais).

IANNI, Octavio. Variações sobre arte e ciência. *Tempo Social – USP,* julho de 2004.

MENGER, Pierre-Michel. *Retrato do artista enquanto trabalhador*. Metamorfoses do capitalismo. Lisboa, Portugal: Roma Editora, 2005. 140p.

ORTIZ, Renato. *A moderna tradição brasileira*. Cultura brasileira e indústria cultural. 5. ed. São Paulo: Brasiliense, 2006. 224 p.

RISTOF, Dilvo; GIOLO, Jaime (Orgs.). *Educação superior brasileira 1991-2004*: São Paulo. In: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Educação Superior Brasileira: 1991-2004*. – Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2006. 28 v.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Da idéia de universidade à universidade de idéias. In: SANTOS, Boaventura de Sousa. *Pela mão de Alice. O social e o político na pós-modernidade.* São Paulo: Cortez Editora, p. 187-233, 1999.

SGUISSARDI, Valdemar; SILVA JÚNIOR, João dos Reis; MASSAO HAYASHI, Carlos Roberto. Parte 1: Educação superior em São Paulo 1991-2004. In: RISTOF, Dilvo; GIOLO, Jaime (Orgs.). *Educação superior brasileira 1991-2004*: São Paulo. In: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Educação Superior Brasileira: 1991-2004*. – Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2006. 28 v. p.21-77.

TRAGTENBERG, Maurício. A delinqüência acadêmica. Entrevista concedida a Laerte Ziggiati. *Folha de São Paulo,* Caderno Folhetim, 03.12.1978.

UNICAMP. Instituto de Artes. *Projeto Pedagógico do Curso de Artes Cênicas*. <http://www.iar.unicamp.br/cenicas/ProjetoPedagogico.pdf>. Acesso em novembro de 2007.

WEBER, Max. *Ciência e Política*: duas vocações. 14.ed.São Paulo: Editora Cultrix. 2007.

Participação e Gestão Social: Uma Análise a partir de uma Organização da Economia Solidária

Anderson Rafael Nascimento

Dagmar Silva Pinto de Castro

Resumo

O presente artigo tem por objetivo refletir sobre o papel da participação na gestão de uma Fábrica Recuperada. Para esse fim, busca-se teóricos da participação com visões distintas e são destacadas as convergências e aproximações para a construção do conceito de educatividade. Esse conceito é compreendido como uma interrelação contínua entre o funcionamento das instituições e a participação dos indivíduos que interagem dentro dela. Esse caminho abre a perspectiva de um formato de gestão que rompe com a lógica instrumental, passando a um formato coordenado pelos atos comunicativos (HABERMAS, 1997). A pesquisa realizada é qualitativa/descritiva tendo como lócus do estudo de caso (YIN, 2006) uma Fábrica Recuperada no interior de São Paulo utilizando a pesquisa-ação como modalidade de pesquisa (THIOLLENT, 1986 e 1997). O corpus da análise constou do material levantado a partir do protocolo de evidências que contam com fonte secundária (documental) e primária (Entrevistas e Grupo Tarefa). Destacam-se para a análise, nesse artigo, o material resultante dos encontros com o Grupo Tarefa. Os resultados de análise dos encontros com o Grupo Tarefa apontam que as relações sociais estabelecidas no cotidiano da Fábrica Recuperada reproduzem o *modus operandis* de uma gestão estratégica, organização sob o molde lucrativo, Isso se evidencia na separação entre linha e *staff*, separação que condiciona a participação das pessoas aos momentos de formalidade, apontam também os limites da comunicação interna e a manipulação da informação e, por fim, demonstra o controle que a elite (diretoria) do processo de gestão dentro da fábrica. A análise da dinâmica do Grupo Tarefa visibilizada pela fala e gestos permitem inferir que os participantes começaram a descobrir espaços inexistentes e possibilidades de interferência na gestão, por uma construção coletiva com a visão do diverso – ação comunicativa. Fruto desse caminho, a Gestão - ação social utilitarista e restrita - passa de uma estrutura monológica e tecnoburocrática para um formato associado ao diálogo e à participação, aqui denominado de Gestão Social (TENÓRIO, 1998). A mudança da gestão estratégico para outra forma de gestão confronta-se com a constante tensão entre a reprodução e a criação do novo pela assunção responsável de diferentes atores em nova relação de saber e poder. O novo formato exige um processo de educatividade no novo modelo de gestão, Gestão Social. Na ausência de uma experiência significativa de participação, denominada como educatividade no processo, eles repetem o modelo hegemônico que os formaram.

Palavras-chave

Participação, Gestão Social, Economia Solidária, Educatividade, pesquisa-ação.

Introdução

A Economia Solidária alicerçada nos princípios da propriedade coletiva e da liberdade individual (SINGER, 2002) desafia os estudos organizacionais na busca de métodos de gestão que permitam essa coexistência com a necessidade de atuação no mercado capitalista. Nessa

vivência a gestão carece de outro formato, não submetida a manutenção dos contratos, mas como exercício de compreensão teleológica do trabalho na fábrica e da fábrica no sistema mundo. Partindo dessa problemática, a questão proposta para a atividade investigatória foi: como os trabalhadores das Organizações da Economia Solidária participam do processo das escolhas e decisões em um sistema coletivo e cooperativo de trabalho? O presente artigo reflete sobre a participação no ambiente de uma organização da economia solidária, uma Fábrica Recuperada. Parte de uma visão que o ambiente da Economia Solidária pode ser campo para uma participação dos envolvidos na gestão coletiva da fábrica, especialmente construindo um formato de gestão que permita o intercâmbio de atos comunicativos e a interrelação entre as pessoas e a institucionalidade. Nesse processo, confrontam-se as forças da gestão social com as pressões que buscam a preservação dos contratos capitalistas. Ocorre que dentro desses princípios, a divisão das decisões e das escolhas é enquadrada em uma busca de racionalidade e estabilidade pautada pelo caminho único da burocracia e da técnica, Gestão estratégica. Privilegia-se nesse formato de gestão a determinação e a estrutura descartando as riquezas sociais experienciadas com a participação das pessoas.

Em síntese, as teorias da gestão nascem predestinadas a garantir uma harmonização da relação entre o capital e o trabalho. Segundo PAULA (2000, p. 01)

> Isto possibilita que o monopólio do poder continue intocado e que as relações de dominação continuem reduzindo as perspectivas de emancipação humana no mundo do trabalho. Em outras palavras, a "harmonia administrativa" favorece a produtividade e a ordem nas organizações, mas está muito longe de promover a liberdade do trabalhador".

Em contraponto a essa visão, que valoriza a técnica em detrimento da participação, cria-se um conceito para pautar práticas mais participativas da gestão. É o conceito de Gestão Social que segundo definição de Tenório (2002, p. 126)

> contrapõe-se a gestão estratégica à medida que tenta substituir a gestão tecnoburocrática, monológica, por um gerenciamento mais participativo, dialógico, no qual o processo decisório é exercido por meio de diferentes sujeitos sociais

A incorporação do "adjetivo social qualificando o substantivo gestão é percebido como o espaço privilegiado de relações sociais onde todos têm direito à fala, sem nenhum tipo de coação" (Tenório, 2006, p. 1146).

A reflexão encontra como universo o estudo de caso uma Fábrica Recuperada, organizada como cooperativa, no interior de São Paulo. Segundo Yin (2006, p. 32) "o estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos". Para a realização desse estudo, o método utilizado foi a pesquisa-ação, um tipo de pesquisa social, com base empírica, que é concebida e realizada em estreita associação com uma ação ou resolução de um problema. Esse problema, no contexto do estudo de caso, foi a concepção coletiva, entre pesquisador e trabalhadores da fábrica, de um processo de formação de funcionários (celetistas) para futuros cooperados. A trajetória da discussão, processo da pesquisa, foi realizada com acompanhamento de um Grupo Tarefa composto por membros (celetistas e cooperados) da organização.

Yin (2006) discorre que para a realização de um estudo de caso é possível lançar mão de uma proposição teórica prévia. Nessa pesquisa, essa proposição, parte de uma visão da necessidade de uma inter-relação contínua entre o funcionamento das instituições e as

qualidades e atitudes psicológicas dos indivíduos que interagem dentro dela, conceito apreendido dos teóricos pluralistas da participação (ROUSSEAU, 2004; MILL, 1964) e denominado, no contexto desse artigo, como educatividade.

A participação como espaço para a educatividade: *lócus* para a Gestão Social

Nas teorias políticas da participação e da democracia são usuais abordagens sobre o perigo da ampla participação popular nas decisões, fato que dialoga com um princípio organizativo institucional. Paterman (1997, p. 10), sobre este aspecto, aponta que os teóricos da ciência política, críticos à ampla participação, têm duas preocupações centrais:

> Primeira, sua convicção de que as teorias dos seus predecessores mais antigos (os chamados teóricos clássicos), que acalentavam o ideal máximo da participação do povo, precisam de uma revisão drástica, quando não uma rejeição pura e simples. Segunda, uma preocupação com a estabilidade do sistema político e com as condições ou pré-requisitos necessários para assegurar tal estabilidade.

Na visão dos teóricos que assim compreendem, a ampla participação possui dois perigos: levar a possível instabilidade no sistema e o jogo político entre elites (SCHUMPETER, 1984; DAHL, 1992, 1997; MOSCA, 1966). Divergem dessa leitura alguns autores clássicos que mostram na ampla participação aspectos positivos em relação aos envolvidos pela busca do interesse coletivo ou do bem comum (ROUSSEAU, 2004). Esses diferentes posicionamentos configuram duas correntes denominadas por elitismo burocrático e pluralista.

O embate entre essas correntes é analisado por Marques (2003, p. 44), pois

> A polaridade mais ampla presente no debate é entre estrutura e ação, que se desdobra em determinação versus contingência e em estabilidade versus dinâmica. As duas primeiras literaturas [teoria das elites e marxismo] destacam elementos presentes na estrutura da sociedade para descrever e analisar como o mundo político funciona. Ao fazê-lo, por vezes perdem a dinâmica social e não deixam muito espaço para a contingência. Os pluralistas, ao contrário, enfatizam os atores, suas estratégias e a dinâmica política. Entretanto, ao fazê-lo, muitas vezes deixam de lado as estabilidades, o contexto e os constrangimentos, dando a impressão que todos os resultados políticos são igualmente possíveis e que todos os atores têm iguais chances de vitória.

Os autores da corrente "elitista burocrática" pregam que as elites são os principais atores para a definição do que se pretende por interesse coletivo, ou seja, a elite dita a racionalidade. Seria perigoso apontar a idéia de elite a um grupo quantitativamente menor, uma vez que para determinados assuntos o conceito quantitativo não é representativo de uma minoria (cf. YOUNG, 2006). Portanto, a elite remete a idéia de dominação.

Mosca (1966) em sua teoria vislumbrava a condição de que sempre uma elite dominaria a maioria. Ele parte do pressuposto que a divisão entre classe - dirigente e dirigida - é natural. Mosca (1966, p. 57) cita que:

> A primeira, sempre menos numerosa, exerce todas as funções políticas, monopoliza o poder e goza das vantagens que o poder traz consigo, enquanto a segunda, mais numerosa, é dirigida e controlada

> pela primeira, de maneira ora mais ou menos legal, ora mais arbitrária e violenta, e supre aquela, pelo menos aparentemente com meios materiais de subsistência e com instrumental necessário à vitalidade do organismo político.

Para reforçar seu argumento, Mosca (1966) aponta fatos políticos que são comumente noticiados. O primeiro diz respeito à tendência a unidade do poder ou a existência do "testa de ferro" (MOSCA, 1966, p. 52); e, segundo, a pressão da população está focada sempre sob um determinado dirigente. Mesmo personificando seus exemplos em uma única pessoa, o autor reconhece que o poder só é sustentado pela presença de um grupo próximo ao "testa de ferro". O autor constata que a minoria é dotada de uma série de características positivas que a maioria não poderia obter. Segundo ele, a minoria pode ser mais organizada, ágil, comprometida e exemplar. Uma característica da minoria que chama atenção está no poder de influência que as pessoas que a formam têm sobre os demais. Mosca (1966, p. 59) aponta que "em todos os países do mundo os outros meios de exercer influência social – publicidade pessoal, boa educação, treinamento especializado, alto postos na igreja, na administração pública e no exército – são sempre de mais fácil acesso aos ricos que aos pobres". Essa atitude justifica a manutenção do poder entre as gerações da elite dominante como um ciclo de repetição. Assim, Mosca (1966) acredita que a manutenção de uma elite no poder (hereditariedade) é um processo sadio e, por vezes, natural.

Paterman (1997) em suas análises sobre os teóricos elitistas burocráticos, aponta que "a visão 'clássica' do homem democrático constitui uma ilusão sem fundamento e que um aumento da participação política dos atuais não-participantes poderia abalar a estabilidade do sistema democrático, considerando-se a perspectiva de atitudes políticas". Isso decorre do desinteresse pelos assuntos e pela atividade política. Essa transição é notada nas teorias de Gaetano Mosca, que foi explicitada, para a de Joseph Schumpeter (1984). Esse teórico se preocupa com a estabilidade do sistema democrático como elemento fundamental em sua teoria. Para Schumpeter (1984, p. 295) a democracia "é incapaz de ser um fim em si mesmo, sem relação com as decisões que produzirá em determinadas condições históricas".

Nesse sentido, Schumpeter (1984) questiona a democracia como a idéia do governo do povo, principalmente pelo o que o mesmo denomina de "*modus operandis* de qualquer governo". A partir dessa fundamentação, o autor lança a questão que se acredita ser uma problemática central em sua obra: "de que maneira será tecnicamente possível ao povo governar?" (SCHUMPETER, 1984, p. 299). A resposta aponta que o povo nunca governa, mas pode delegar ou definir quem governará. Dessa resposta surge a conceituação central na obra de Schumpeter (1984, p. 328) visto que "o método democrático é um sistema institucional, para a tomada de decisões políticas, no qual o indivíduo adquire o poder de decidir mediante uma luta competitiva pelo voto do eleitor".

A partir dessa conceituação pode-se analisar que o método democrático na análise shumpeteriana tem como característica central a necessidade da competição entre os projetos políticos e qualquer pessoa é livre para entrar nessa competição. O cidadão tem como direito fundamental o voto nos líderes e a discussão. A partir do que Schumpeter (1984) denomina de teoria da liderança competitiva não cabe ao povo iniciativas de controle, já que o próprio conceito de liderança leva em consideração a confiança e o respeito à vontade do líder. Nas palavras do teórico, cabe ao método democrático diminuir as pressões sobre o líder.

Como ensina Paterman (1997) a participação na teoria de Schumpeter não tem papel central ou especial. De acordo com essa autora, "tudo que se pode dizer é que o número suficiente de cidadãos participa para manter a máquina eleitoral – os arranjos institucionais – funcionando de modo satisfatório" (PATERMAN, 1997, p. 14). Dessa forma, o número de

líderes deve ser reduzido e esses devem ser racionais o suficiente para ter iniciativas e tomar decisões.

Schumpeter e Mosca são convergentes na idéia da liderança de setores minoritários – elites - em relação à maioria. Com base nesse conceito de elites, Schumpeter (1984) acredita que a função da maioria está na escolha de qual delas governará. Esse fato se dá porque ao participar de assuntos políticos, o cidadão não consegue desenvolver suas racionalidade e beira à "infantilidade" em seus argumentos. O único setor digno de ser ouvido, nesse contexto de irracionalidade, é a elite, que consegue ir além e pensar a respeito dos destinos coletivos.

O argumento fundamental da primeira corrente do pensamento sobre a participação, o "elitismo burocrático", é a falta de racionalidade das grandes massas para a compreensão da complexidade dos assuntos públicos. Essa corrente preocupa-se com a análise dos sistemas representativos porque a ampla participação pode ser dificultadora nas tomadas de decisões e na compreensão da objetividade que a gestão (público ou privada) demanda. Tal fato questiona a prática da autogestão, pois a estabilidade exigida pela gestão, dentro de um mercado capitalista, problematiza a prática de uma gestão social que inclui as pessoas no processo de escolhas e decisão.

Propondo um caminho para além dos elitistas e de suas críticas, apresenta-se a teoria pluralista da participação. Isso tem por objetivo conhecer os elementos que somados aos aspectos criticados pelos elitistas burocráticos, permitam alargar o conceito de gestão ao apresentar uma visão mais integradora e articulada partindo da participação das pessoas, essencial para a construção de uma Gestão Social.

Rousseau (2004) acredita que existe um problema fundamental que deverá ser resolvido para que se chegue ao contrato social: o desafio de "achar uma forma de sociedade que defenda e proteja com toda a força comum a pessoa e os bens de cada sócio, e pela qual, unindo-se cada um a todos, não obedeça, todavia senão a si mesmo e fique tão livre como antes" (ROUSSEAU, 2004, p. 31). Rompendo com esse desafio ele aduz que "cada um, enfim, dando-se a todos a ninguém se dá".

Paterman (1997) enxerga a participação na teoria de Rousseau maior do que a proteção de regras institucionais. Ou seja, para Paterman (1997, p. 35) a participação "também provoca um efeito psicológico sobre os que participam, assegurando uma inter-relação contínua entre o funcionamento das instituições e as qualidades e atitudes psicológicas dos indivíduos que interagem dentro delas". Esse é o princípio do que se entende por educatividade, conceito que voltará ao debate posteriormente.

Rousseau (2004) trabalha o conceito de soberano, ou corpo político, como uma entidade onde todos tomam parte para a definição das leis que guiarão os interesses coletivos. Na construção desse conceito, o autor aponta que os interesses particulares ou individuais não deixam de existir na presença do soberano, mas o interesse coletivo prevalece na relação entre as pessoas para formação dos direitos coletivos. Rousseau (2004, p. 35) aponta que "o que o homem perde pelo contrato social é a liberdade natural e um direito sem limites a tudo que o tenta e pode atingir; ganha a liberdade civil e a propriedade de tudo que possui". Assim, o soberano garante por convenção, o não abuso da força e da desigualdade física pela igualdade moral e legítima. Ou seja, os cidadãos serão governados pela lógica político-administrativa que os mesmos criaram.

Ao criar as condições citadas, Rousseau (2004) pensava em uma sociedade de pequenos camponeses e em condições econômicas paritárias. Ou seja, em sua teoria apregoava a paridade econômica como condição essencial a um sistema participativo. Nesse sentido, Rousseau (2004, p. 27) explica que "renunciar a própria liberdade é renunciar a qualidade de homem", ou seja, nenhum homem para sobreviver deverá usar do artifício de se auto-vender.

Assim, garantida essa condição de suprimento das necessidades básicas, os cidadãos poderiam entrar na esfera política do soberano em pé de igualdade e independência. Isso garante que não exista predominância de um indivíduo em detrimento de outros. O resultado disso é que a vontade geral nunca pode errar. Como o próprio Rousseau (2004) afirma, a vontade geral pode ser iludida, mas não corrompida.

Outro ponto na teoria do contrato social, necessário de ser destacado nesse momento, é a liberdade. Paterman (1997, p. 40) aponta que, dentro da visão rousseauniana, "a participação pode aumentar o valor da liberdade para o indivíduo, capacitando-o a ser (e permanecer) seu próprio senhor". No contexto da teoria de Rousseau (2004), a liberdade está intrinsecamente associada ao controle. Ou seja, a liberdade na participação garante ao indivíduo uma sensação de controle de seus rumos de vida e com clara condução de seus destinos. Isso garante o controle dos governantes, pois caso exista um descompasso na ação ao que foi previamente decidida pela vontade geral, os participantes tomarão as rédeas do seu processo de vida e forçarão os líderes a ir à direção escolhida. Essa visão de Rousseau pode ser considerada como um contraponto aos elitistas burocráticos, principalmente em relação à teoria da liderança, que legitima a ação dos líderes, pois esses detêm direitos de ação ilimitados (SCHUMPETER, 1984).

Paterman (1997, p. 42) conclui, sobre a teoria de Rousseau, que o importante é a experiência "na própria tomada de decisões e a complexa totalidade de resultados a que parece conduzir". Nessa relação, o sujeito se vivencia no processo institucional integrando–se em uma verdadeira comunidade.

A visão de Paterman (1997) se aproxima ao conceito de educatividade, na medida em que a dimensão processual da experiência rompe com a lógica instrumentalista. Esse é um aspecto fundamental para ser aqui compreendido, pois a visão processual incorpora a pessoa, ou a esfera individual, em sua comunidade - esfera coletiva - trazendo ao processo participativo uma visão integral e articulada.

Esse aspecto dialoga com a educatividade, na medida em que esse conceito possibilita a identificação do homem com sua própria ação. Como cita Freire (2007, p. 30) "quando o homem compreende sua realidade, pode levantar hipóteses sobre o desafio dessa realidade e encontrar soluções".

Essa dimensão permite identificar o homem com a sua própria ação, fazendo-se "homem-história" (cf. FREIRE, 2007). Freire (2007, p. 33) complementa que "na medida em que os homens, dentro de sua sociedade, vão respondendo aos desafios do mundo, vão temporalizando os espaços geográficos e vão fazendo história pela sua própria atividade criadora". Assim, o homem para a compreensão do processo educativo somente pode entender ou explicar a si mesmo como um ser em relação com a realidade, seu tempo e espaço. Esta dimensão da realidade ocorre em constante diálogo e reconhecimento do outro.

Surge nesse contexto educativo, o salto da consciência intransitiva para outra, crítica. Como um compromisso que busca, dentre outros fatores, uma profundidade na análise dos problemas, reconhecer que a realidade é mutável, substituir situações ou explicações mágicas por princípios autênticos de causalidade, verificar ou testar descobertas, livrar-se de preconceitos, repelir posições quietistas, aceitar a delegação de autoridade e amar o diálogo nutrindo-se dele (cf. FREIRE, 2007).

Outro autor da corrente pluralista que traz aportes teóricos e ilumina o conceito de educatividade, Mill (1964) divide os governos em duas formas. Uma é mais prática, e considera o jogo de meios e fins. Nesse formato, assimila-se a idéia da forma de governo como modelo para a execução dos objetivos humanos. "Conforme esse modelo, o governo é um problema, que se terá de resolver como qualquer outro assunto de negócio" (p. 05). A outra forma considera o governo como resultado espontâneo e fruto da relação natural de vida em sociedade. Absurdo, segundo o autor, seria pensar que essas duas condições se encontram

no formato puro na vivência cotidiana. Assim, o autor acredita que, sozinhos, os homens não podem alterar os rumos das decisões institucionais tomadas anteriormente. Para Mill (1964) as instituições não podem ser consideradas uniformes e nem formas vivas. Como alerta Mill (1964, p. 07) "as instituições políticas são obras dos homens, devendo a origem e existência inteira à vontade humana". Outra consideração é que essas instituições não são capazes de agir por si mesmas. Aqui aparece a primeira importância da participação para Mill (1964), que diz respeito à escolha do caminho a ser tomado pelas instituições.

Mill (1964), complementando esse sentido, acredita que as instituições, assim como o governo, têm uma função de educatividade, no sentido mais amplo do termo. Como aparece no trecho abaixo:

> Quando se abre o caminho a uma instituição ou grupo de instituições, por meio das opiniões, gostos e hábitos do povo, a este se induz mais facilmente a aceitá-las, mas aprenderá com maior rapidez e ficará, desde o início, mais inclinado a por em prática o que se exige dele, não só para a preservação das instituições como também para induzi-lo a ação tal que torne capazes de produzir melhores resultados (p. 11).

Dessa leitura, percebe-se que a educatividade para a participação só é obtida com experiências de participação. Pode-se, a partir disso, apontar que a participação tem um critério de auto-sustentabilidade, à medida que ela gera um círculo virtuoso fomentando sua continuidade. Assim Mill, citado por Paterman (1997, p. 44), "vê a possibilidade de um tipo de caráter 'ativo', de espírito público, no contexto de instituições populares, participativas". Ou seja, tanto para Mill (1964), quanto para Rousseau (2004), o caráter psicológico e das qualidades dos cidadãos estão inter-relacionados ao funcionamento das instituições, como condição de análise essencial para se pensar em sistemas participativos. Esse aspecto alimenta uma nova discussão no contexto da participação, já que pressupõe os aspectos associados à subjetividade dos diferentes atores envolvidos no processo.

Para a filosofia, subjetividade significa "caráter de todos os fenômenos psíquicos, enquanto fenômenos de consciência, que o sujeito relaciona consigo mesmo e chama de meus" (ABBAGNANO, 2000, p. 922). Ou seja, esse termo remete para aquilo que é próprio do sujeito.

Com bases similares ao conceito anterior, Reys (2003, p. 203) apresenta

> ... a subjetividade social como um sistema complexo exibe formas de organização igualmente complexas, ligadas aos diferentes processos de institucionalização e ação dos sujeitos nos diferentes espaços da vida social, dentro dos quais se articulam elementos de sentido procedentes de outros espaços sociais.

Dessa forma, o nível social e o individual ocorrem em relação simultânea e complementar. Essa subjetividade não é factível sem o relacionamento, ou a operação, entre diferentes pessoas, ou diferentes singularidades. Assim, pensar a subjetividade impõe o exercício de enxergar a indissociabilidade entre o individual e o coletivo. Subjetividade, no contexto desse artigo, está delimitada pelo movimento de entender a si próprio a partir do relacionamento com o outro (intersubjetividade). Nesse contexto, duas categorias são fundantes da subjetividade: tempo e espaço.

Ao termo subjetividade não cabe uma conceituação delimitada e finalística, pois enquadrada dessa forma, esse conceito condiciona a visualização de uma única pessoa, e

sempre individualizada. Nas teorias organizacionais, tradicionalmente, a subjetividade e a objetividade são delimitadas como prescrição de possibilidades. Essa visão teórico-metodológica está respaldada em tipos ideais, sendo nos contextos de estudos reflexivos necessário a mediação e o equilíbrio dessas dimensões (objetividade e subjetividade), ao invés de dicotomicamente eleger uma perspectiva (cf. LEAL, 2007).

O ambiente de trabalho no ambiente da economia solidária, que busca a gestão social, pode ser de educatividade, por fomentar o círculo virtuoso da participação. Todavia, esse ambiente de educatividade sofre com as pressões advindas da objetividade e fruto da divisão interna do trabalho que uma organização pode sofrer. Assim, conforme cita Cimbalista (2007, p. 05), estudando a subjetividade de trabalhadores em linhas de montagem automotivas:

> O 'como' os sujeitos se relacionam com regras e formas sociais, vendo-se obrigados a cumpri-las e, ao mesmo tempo, reconhecer que estão ligados a essa obrigação, caracteriza os processos de subjetivação, que podem ser compreendidos a partir da análise da maneira como o indivíduo se relaciona com o regime de verdades próprio a cada período, ou seja, a forma como o conjunto de regras que define a sociedade é experiência do individual e coletivamente, objetiva e subjetivamente.

Assim, elementos como o significado do trabalho e os processos institucionais influenciam a ação no ambiente organizacional, dotando de significado a participação. O ambiente não lucrativo e apoiado por práticas cooperativas pode ser um terreno fértil para a sensibilização na formação de uma comunidade. As organizações, nesse contexto, podem ser vistas pelo benefício psicológico da convivência com os outros em diferentes esferas, pois propiciam espaços de interação humana (cf. Motta, 1991). Pensar formas organizacionais dentro da economia solidária é um desafio para os estudos organizacionais, uma vez que essa realidade subsiste junto aos sistemas capitalistas, mas não pode ser submissa a esses modelos.

Uma organização que busca a autogestão precisará de outros caminhos e lógicas gestionárias que permitam espaços de reconhecimento mútuo. Muitas vezes, esses espaços estão associados à possibilidade da existência de momentos de diálogo, inclusive de conflitos. Ou seja, a organização autogestionada precisa buscar formas de participação plena (cf. PATERMAN, 1997). Nesses modelos, o exercício da autogestão questiona a desigualdade na distribuição de poder dentro da organização. Com esse questionamento, o gerenciamento passa a ser mais participativo e dialógico e o processo decisório é exercido por diferentes meios e sujeitos sociais (Tenório, 2002).

Metodologia

A pesquisa analisou uma fábrica recuperada por meio de um estudo de caso, pois visou responder o “como” e o “porquê” do processo de participação em uma organização da economia solidária. Segundo Yin (2006, p. 33)

> ... a investigação de estudo de caso enfrenta uma situação tecnicamente única em que haverá muito mais variáveis de interesse do que pontos de dados, e, como resultado, baseia-se em várias fontes de evidências, com os dados precisando convergir em um formato de triângulo, e, como outro resultado, beneficia-se do desenvolvimento prévio de proposições teóricas para conduzir a coleta e a análise de dados.

As fontes de evidência coletadas ao longo da pesquisa foram (1) documentação, (2) registros em arquivos, (3) entrevistas, (4) observações diretas, (5) observações participantes e (6) artefatos físicos. Privilegia-se nesse artigo o material resultante das observações realizadas durante o Grupo Tarefa. Apresenta-se a seguir o quadro de fontes de evidências coletadas ao longo da pesquisa.

Quadro 1 - Fontes de evidência do Estudo de Caso *

Fontes de evidências	Documentos
Documentação	- Foram coletado informações sobre a Empresa Recuperada X por meio de documentos digitais.
Registros em arquivos	- Dados sobre as pessoas na organização e pesquisas realizadas internamente.
Entrevistas	- Realizadas entrevistas, por meio da técnica da história temática, com funcionários da organização e cooperados (ENTREVISTAS DE APROXIMAÇÃO E DE AVALIAÇÃO).
Observações diretas	- Acompanhamento de momentos organizacionais como, por exemplo, os rituais do horário do almoço.
Observação participante	- Acompanhamento dos momentos de discussão do Grupo Tarefa.
Artefatos físicos	- Acompanhamento de processos de trabalho e de rituais da organização.

* Elaboração do autor

Outra realização metodológica com base nos conhecimento de Yin (2006) diz respeito ao processo prévio de proposições teóricas, ou seja, do conceito de educatividade.

Outra realização metodológica com base nos conhecimento de Yin (2006) diz respeito a criação de categorias de análise que convergem em um formato de triângulo beneficiando-se do processo prévio de proposições teóricas, ou seja, do conceito de educatividade.

Para realização desse estudo, optou-se pelo método da pesquisa-ação. A pesquisa-ação tem por fundamento ser uma pesquisa prática científica contextualizada. Como cita Demo (1984, p. 27), “a pesquisa prática não substitui as outras. Mais que isto, convive com as outras e pode ser unilateralizada como as outras”. Para Haguette (2003, p. 109), a pesquisa-ação “remete a necessidade não só da inserção do pesquisador no meio, como de uma participação efetiva da população pesquisada no processo de geração de conhecimento, concebido fundamentalmente como um processo de educação coletiva”.

Thiollent (1986, p. 22) aponta que “a pesquisa-ação não é constituída apenas pela ação ou pela participação. Com ela é necessário produzir conhecimentos, adquirir experiência, contribuir para a discussão ou fazer avançar o debate acerca das questões abordadas”. Diante disso, procurou-se levantar uma problemática para ser resolvida junto aos participantes da Fábrica Recuperada desde o primeiro encontro. No primeiro encontro entre o pesquisador e a direção da Fábrica Recuperada foi dialogado que a problemática a ser enfrentada seria a formação dos funcionários contratados (celetistas) em futuros cooperados, pois no decorrer da vida da fábrica o número de cooperados têm caído, enquanto os celetistas aumentaram, conforme demonstrado nos dados a seguir.

A Empresa Recuperada X iniciou suas atividades em 2002 com 82 cooperados. Passados cinco anos (até final de 2007) o número de cooperados caiu para 62 sendo que as saídas mantiveram uma média de cinco pessoas por ano, tendo anos com menor saída (2004 com quatro saídas) e anos com maiores saídas (2005 e 2007 com sete saídas). Esses números são apresentados no gráfico a seguir. Comparando as evoluções do número de funcionário e do número de cooperados tem-se o seguinte gráfico:

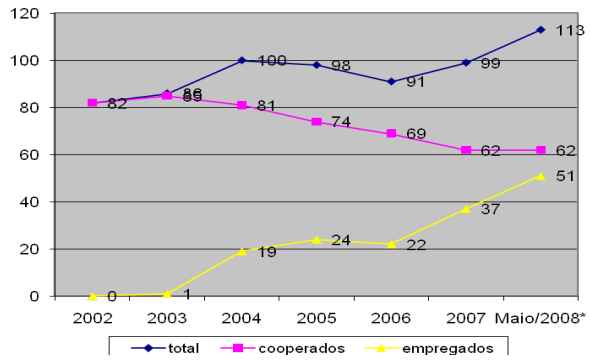


Figura 1 - Comparativo entre a evolução do número de funcionários e do número de cooperados

Fonte: (Dados da pesquisa de campo)

O gráfico demonstra um aumento significativo do número de funcionários na Empresa Recuperada X e um decréscimo no número de cooperados, inclusive pela não entrada de novos sócios na cooperativa. Isso foi normatizado pela última revisão do Estatuto Social da Fábrica Recuperada, datada de 24 de março de 2007, especialmente em seu artigo 68 e em seus incisos.

Para que isso ocorra, algumas condições colocadas pelo Estatuto devem ser contempladas: a experiência como celetista na fábrica recuperada de um prazo até três anos, a integralização de até 80% do recursos recebidos dos direitos trabalhistas para a cooperativa/fábrica recuperada e a aprovação da assembléia do novo associado.

Trajetória da pesquisa-ação

Os resultados aqui apresentados são frutos da fase de vivência organizacional realizada pelo pesquisador. O método da pesquisa-ação privilegia instrumentos e técnicas que propiciam a participação, a cooperação e a coletividade em sua relação conhecimento versus ação. Isso ocorreu na sucessão de visitas e encontros do pesquisador com o Grupo Tarefa (GT). O quadro a seguir sistematiza os encontros realizados pelo pesquisador no ambiente da fábrica recuperada.

Quadro 2 - Atividades desenvolvidas na Empresa Recuperada X

Data	Pauta proposta inicialmente	O que ocorreu	Resumo
17/03/2008		**Qualificação do projeto de pesquisa**	
18/03/2008 - terça	Segunda procura na cooperativa(a primeira ocorreu antes da Qualificação)	= pauta proposta	Reforçou-se o interesse por parte do pesquisador de realizar a pesquisa na Empresa Recuperada X assim como foi falado sobre a realização da qualificação e, portanto, a possibilidade da pesquisa de campo.

	07/04/2008 - segunda	Confirmação	= pauta proposta	O presidente da Empresa Recuperada X ligou para confirmar o interesse da organização em receber a pesquisa.
			Pesquisa de Campo na Cooperativa	
1	14/04/2008 - segunda	Apresentação pessoal e da pesquisa	= pauta proposta	A Empresa Recuperada X conta atualmente com 62 cooperados e 51 funcionários e isso deve ser enfrentado, pois está colocado no Estatuto Social e no seu Regimento Interno. Foi proposto o enfrentamento dessa situação por um processo de discussão para elaboração de um programa de formação aos Celetistas.
2	24/04/2008 quinta-feira	Entrevistas	= pauta proposta	**ENTREVISTA DE APROXIMAÇÃO** Entrevistas com cooperados e celetistas para a compreensão de como eles se enxergam no universo da Empresa Recuperada X. A entrevista foi estruturada dentro do eixo passado-presente-futuro pela metodologia da história temática.
3	05/05/2008 - segunda	Grupo de Trabalho	= pauta proposta	Começo da discussão em grupo de trabalho. Foi inicialmente realizada uma discussão com as expectativas das pessoas para a compreensão de como se vêem na organização e em relação ao programa a ser elaborado.
4	13/05/2008 - terça	Discussão dos pontos fracos para o processo de formação dos Celetistas	= pauta proposta	Discussão dos pontos fracos pertinentes ao processo de formação dos empregados (CLT) em cooperados.
5	19/05/2008 - segunda	Discussão dos pontos fracos e início dos pontos fortes para o processo de formação dos Celetistas	Os participantes não estiveram. Cancelou-se a reunião.	Não havendo a reunião, conversei com o Celetista 01 sobre sua pesquisa. Levantamos informações para avaliar o impacto financeiro da mudança dos celetistas em cooperados.
6	27/05/2008 - terça	Discussão dos pontos fortes e primeira validação junto à direção	Discussão dos pontos fracos	Discussão dos pontos fracos pertinentes ao processo de formação dos empregados (CLT) em cooperados. O Grupo Tarefa receberia os Cooperado 01 e o Cooperado 02, mas eles convocaram uma reunião do Conselho e não compareceram.
7	05/06/2008 - Quinta	Discussão dos pontos fortes	Reunião com Diretores	Realizada uma reunião entre o pesquisador e os cooperador 01 e 02 com o intuito dos mesmos conhecerem o processo que está acontecendo.
8	12/06/2008 - Quinta	Reunião com GT para discussão dos pontos fortes	Cancelamento	Ligou desmarcando alegando que o Cooperado 03 não estaria. Marcou-se em 19 de junho
9	19/06/2008 - Quinta	Reunião com GT para discussão dos pontos fortes	= pauta proposta	Realizada a reunião de acordo a pauta proposta.

10	26/06/2008 - Quinta	Reunião com GT para discussão dos pontos fortes e entrevistas de avaliação	= pauta proposta	Foi finalizado a discussão sobre os pontos fortes e feita a **ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO** individual.

Fonte: (Dados da pesquisa de campo)

O primeiro encontro entre o pesquisador e o cooperado presidente aconteceu de forma aberta, fato que gerou uma impressão positiva do ambiente organizacional e do acesso aos líderes mandatários. Nesse primeiro encontro foi apresentada a problemática a ser enfrentada para discussão junto a um Grupo Tarefa e ao longo da pesquisa.

O pesquisador pensou que a problemática oferecida pelos cooperados partia de um propósito de um aproveitamento da presença de um pesquisador no ambiente organizacional. Se acontecesse dessa forma, a pesquisa poderia ter um viés de aproveitamento pragmático dos resultados sem espaço para uma criticidade do processo, como uma consultoria. Contudo, essa hipótese foi descartada por alguns motivos. Primeiramente, pela não compreensão do método de pesquisa nos primeiros encontros por parte do cooperado presidente. Outro fato que reforça a posição de algo não propositalé a presença e o recebimento de outros pesquisadores no universo organizacional nesses últimos tempos, demonstrando uma abertura da Fábrica para essas experiências. Isso alerta para a visão prévia que o cooperado presidente tinha de pesquisas científicas. Na sua leitura, essa pesquisa seguiria o mesmo trajeto das anteriores que a fábrica recebeu. Seria realizada por meio da aplicação de questionários como única fonte de dados de pesquisa da campo.

Quanto à metodologia, não foi preocupação do pesquisador discuti-la a fundo no primeiro encontro, pois não é uma linguagem amistosa para o início. Na visão do pesquisador ao se lidar como um tema como esse poderia ocorrer uma intelectualização daquele debate, fato que poderia estabelecer certo estranhamento. Diante da abertura da organização para a realização das entrevistas, como primeira atividade da pesquisa, o pesquisador adequou seu cronograma prévio para o início das atividades de campo com o processo de escuta.

Desse primeiro encontro algumas leituras se iniciaram. Primeiramente, uma leitura foi a divisão entre linha e *staff*. Tal fato aconteceu inicialmente pela divisão física da planta da fábrica e pela conservação dos prédios, leituras tidas no caminho percorrido até chegar à administração. Ao chegar ao prédio de escritórios encontrou-se um ambiente silencioso com pessoas sentadas em suas mesas. Uma leitura feita foi o privilégio do setor administrativo e a diferenciação na realização do trabalho. Em outras palavras, foi o primeiro impacto de uma divisão social do trabalho dentro da organização.

Outro aspecto reforçado pelas leituras do primeiro encontro e em diálogo com a divisão entre linha e *staff* está no fato de que não se ouviu nas falas a preocupação da dimensão da autogestão. Constatou-se uma preocupação e até uma glorificação do sucesso da empresa e de seus resultados, mas a cooperação ficou subentendida a um segundo plano e colocado somente dentro das perspectivas de sua realização nas assembléias. Isso alerta para a existência de uma elite organizacional já que a objetividade da organização possibilita aos administrativos um amplo domínio das informações organizacionais fato que estabelece fonte para a legitimação da desigualdade.

Na segunda ida a campo foi realizado o primeiro contato com outras pessoas da organização por meio da entrevista de aproximação. Como dito, a entrevista foi realizada por um roteiro flexível seguindo uma dinâmica de diálogo. Em linhas gerais, algumas impressões ficaram como a presença de um clima fraternal dentro da organização. Isso permite inferir a possibilidade da existência de maior informalidade dentro da organização, fato que poderia

ser incentivador da "cooperação informal". Contudo, conforme modelo de Procópio (2006) essa forma de cooperação tem um baixo poder de precisão em seu resultado.

Algumas queixas foram ouvidas, principalmente relacionadas à comunicação dentro da organização. A publicização de atos coletivos é um aspecto central dentro da lógica cooperativa. Para isso a comunicação no contexto da Fábrica Recuperada, ato de tornar algo comum, passa necessariamente pela formalidade nos canais estipulados e acesso a informação. Estudos relacionando processos decisórios e comunicação em cooperativas demonstram que a comunicação organizacional esteve presente nas diferentes fases da decisão e influenciou a seu modo os resultados do processo decisório avaliado (AMORIM; BULGACOV; ABIB, 2008). Contudo, a metodologia realizada no estudo parte de uma visão determinada de processo de decisão e das entrevistas com trabalhadores em postos estratégicos não contemplando em nenhum momento a dimensão coletiva do processo decisório.

Outro artigo de Silva (2008) analisa uma cooperativa utilizando o modelo de Dornelles (2007). As conclusões desse estudo apontam que, a empresa estudada por Silva (2008, p. 11) tem uma preocupação central com a comunicação, inclusive contando com um "time de comunicação responsável pela divulgação das informações para os funcionários".

Ao falar em comunicação no ambiente das organizações da Economia Solidária é importante apresentar outros estudos realizados em ambientes cooperados que colocam o tema da comunicação como central. A comunicação deve romper com as desigualdade incorporando a dimensão do acesso e da prática de linguagem (cf. ESTEVES, in: SOUZA; CUNHA; DAKUZAKU, 2003). Essa dimensão possibilita que a troca de atos linguísticos proporcionado nos ambientes de escolhas e decisões sejam um rico arcabouço de opções culturais formando a ética organizacional. Portanto, comunicação inicia-se na transparência das informações, mas passa pelo diálogo.

A dimensão simbólica da organização começou a ser desvendada nessa segunda visita. Durante o almoço, o pesquisador fez a refeição com os cooperados da diretoria. Percebeu-se durante a refeição somente a presença de funcionários administrativos. Esse fato foi se concretizando ao longo da trajetória, pois um aspecto notado é a distinção do horário de almoço dos funcionários administrativos. Ocorre que existem três turnos para almoço, às 11h30, 12h e 12h30. Normalmente os trabalhadores administrativos almoçam, em sua maioria, no último turno e os demais não tem horário fixo, dependendo do dia produtivo. Isso é um aspecto sutil de diferenciação, pois começa a se separar os turnos, os horários e os uniformes e com isso criando conexões ocultas entre as pessoas que compartilham dos mesmos sinais.

A terceira visita foi o primeiro momento de encontro com o Grupo Tarefa nomeado. Inicialmente, foi discutida a expectativa das pessoas naquele grupo de trabalho e como se viam na organização. Após essa breve discussão foi validada a metodologia, proposta pelo pesquisador, para debate em torno da problemática. Ficou definido que as discussões passariam por um primeiro momento, onde seriam discutidos os pontos fortes. Em seguida, nas reuniões finais a discussão dos pontos fortes.

Um aspecto importante de ser trazido foi a inexistência de um ato formal para a formulação do Grupo Tarefa. Ou seja, não foi levado à Assembléia a realização desse Grupo partindo somente da vontade do cooperado presidente. Isso aponta para o controle do processo por parte dele, mesmo que de forma involuntária. O controle desse cooperado inicia-se pela determinação de quem seriam as pessoas no processo de discussão. Contudo, o processo ganhou vida própria e fez com que algumas discussões rompessem com esse controle uma vez que o presidente não participava da discussão. Por outro lado, as pessoas que lá estavam começaram a perceber que a necessidade de validar os pontos discutidos com os cooperados diretores. Isso demonstra uma tensão constante entre a dimensão da

participação e o início da consciência crítica dos processos, caminho para a educatividade, e a autoridade das lideranças.

Nesse primeiro encontro o grupo sentiu a necessidade de envolver outras pessoas na discussão. No momento da reunião foi compreendida pelos participantes a incapacidade de contemplar todos os aspectos necessários para o enfretamento da problemática. Portanto, ficou decidido sobre o envolvimento de outras pessoas na discussão com outros pontos de vistas.

Como resultado desse encontro foi estipulada uma tarefa para dois participantes com o objetivo de dar subsídio para a discussão do Grupo Tarefa. Ao chegar ao encontro seguinte os dois participantes não haviam realizado as tarefas. Uma leitura desse fato alimenta a visão de que o grupo, inicialmente por não ser formal, não encontra a legitimidade como espaço de tomada de decisão e, portanto, não foi prioridade na preparação dos materiais por parte dos participantes.

A terceira reunião aproveitaria da discussão no momento anterior e avançaria com as contribuições trazidas pelos participantes. Entretanto, pela não preparação dos materiais por parte dos participantes, conforme dito, e pelo envolvimento de novos participantes, a reunião seguiu a sistemática de levantamento de pontos fracos relativos à problemática. Essa foi a única reunião que contou com todos os participantes do Grupo Tarefa. As reuniões seguintes passaram a contar com ausências ocasionadas pela demanda de trabalho ou mesmo pela falta.

Um aspecto que começou a aparecer nessa reunião e está relacionado a comunicação, já apresentada anteriormente, é o uso da palavra sigilo. Sigilo está associada a idéia de segredo. Inicialmente, essa palavra era usada num sentido da assembléia como algo sigiloso. Contudo, com as reuniões foram aparecendo outros assuntos sigilosos, ocorrendo mesmo no universo dos cooperados. Por exemplo, ocorrência de sigilo de informações no nível dos Conselhos Administrativos e Fiscal. A análise para esse fato acontece, pois segundo os participantes alguns cooperados não se enxergam na posição de donos e são pessoas com pouca escolaridade. Esses argumentos se associam às críticas de Schumpeter (1984) já que para ele o povo quando trata de assuntos políticos não consegue desenvolver sua racionalidade e beira a “infantilidade” em seus argumentos.

Contudo, há de se destacar um dilema nessa questão do sigilo. Na existência de pessoas contratadas ocorre um jogo organizacional duplo, pois algumas informações poderiam ser desmotivadores para essas pessoas. Isso reforça a perspectiva crítica da tese da degeneração das cooperativas (cf. Lima, 2004) já que internamente a organização tem funções duplas (de uma forma para os cooperados e de outra aos funcionários). Ocorre que no enquadramento dessa Fábrica Recuperada, dentro da opção conceitual da Economia Solidária, tal jogo não poderia existir.

Na quarta visita do pesquisador ocorreria uma reunião com o Grupo Tarefa. Contudo, sendo uma semana curta, pois havia um feriado, os participantes estavam ocupados para cumprir a demanda semanal. Antes da chegada dos participantes e do cancelamento da reunião, o pesquisador conversou com o celetista, operário do chão-de-fábrica, que havia chegado mais cedo na sala. Nessa conversa, o celetista disse que conversou com algumas pessoas durante a semana com o objetivo de saber o que os mesmos achavam sobre o tema debatido. Isso demonstra que ao ser chamado para participar ele não se sentia o portador da verdade e que precisou ouvir o que outras pessoas falavam sobre aquele determinado assunto, a partir da intersubjetividade e do reconhecimento do outro.

Não havendo a reunião, o pesquisador, junto com o celetista, assistente administrativo, levantou alguns dados para dimensionar o impacto financeiro do processo de mudança de um funcionário para cooperado. Foram feitas algumas simulações para analisar o impacto financeiro dessa mudança. Inicialmente era previsto que a mudança de funcionários para cooperados seria rentável para a cooperativa. Contudo, ao fazer alguns cruzamentos de dados

foi constatado que o impacto financeiro, ou seja, a quantidade de recursos gastos em folha de pagamento aumentaria. Esse foi um aspecto que não se aprofundou com o grupo, pois na leitura do celetista, as pessoas que lá estavam não teriam conhecimento para trabalhar com o assunto. Uma vez mais é constatada o cuidado com que as informações são passadas às pessoas o que dá interpretações diferentes para o mesmo fato.

Um aspecto que o pesquisador tomou conhecimento nessa quarta visita, foram os valores pagos, como salário e retiradas, para as pessoas na organização. Notou-se uma melhor remuneração das pessoas do nível administrativo, fato que alimenta uma desigualdade econômica no interior da organização. Esteves (in: SOUZA; CUNHA; DAKUZAKU, 2003 e 2004) salienta a existência da desigualdade econômica nas cooperativas a partir de duas perspectivas: a primeira, diz respeito ao capital social versus a cota parte, como uma divisão econômica da cooperativa, contudo, essa primeira perspectiva não se apresenta no caso da Fábrica Recuperada, já que todos de início colaboraram com R$ 400,00.

Contudo, outra perspectiva demonstrada por Esteves (in: SOUZA; CUNHA; DAKUZAKU, 2003 e 2004) é a divisão econômica do trabalho, ou uma relação entre o trabalho versus a remuneração. Essas desigualdades dialogam com a desigualdade técnica e a política e impõem um grande potencial desagregador, principalmente pelo comodismo de manter a situação. Ao galgar postos mandatários de mais alta remuneração, as pessoas podem se sentir donas daqueles postos de remuneração mais alta e não aceitar um retorno da remuneração aos patamares anteriores. Esse aspecto fortalece o comodismo da manutenção da situação. Por outro lado, o potencial desagregador se dá na medida em que pode aumentar a competição para os postos mais altos e de remuneração maior, acirrando as disputas internas na organização.

A quinta visita foi realizada com outra reunião com o Grupo Tarefa. Havia sido estipulado que a reunião contaria num primeiro momento com a discussão dos pontos fracos e, ao final, o grupo receberia a visita dos cooperados diretores. A reunião transcorreu normalmente e o momento de receber os cooperados não aconteceu, por uma reunião de Conselho Administrativo, convocada naquela mesma data. O cooperado gestor da qualidade também não participou da reunião, pois faz parte do Conselho e estava na outra reunião.

Apareceu nessa reunião, pela primeira vez, a fala a respeito da existência de um mando de cooperados na linha de produção junto aos celetistas, passando por cima das coordenações. Essa é uma fala bastante sutil e de difícil aparição. Sendo assim, o fato de sua existência num determinado momento das discussões possibilita tê-la como algo que existe na realidade da fábrica. Isso levanta entre outros aspectos a realidade dos coordenadores de produção da fábrica que nem sempre tem a posição de liderança (coordenação) necessária nos processos. Esse aspecto aponta uma problemática já que internamente existe a duplicidade de funcionamentos que convergem para os postos dos coordenadores de produção. Essa posição dentro da lógica da divisão do trabalho tem a necessidade para a supervisão e delegação dos processos. Contudo, o jogo duplo organizacional faz com que ora o coordenador tenha poder sobre um trabalhador, ora sobre um cooperado. As realidades organizacionais para os dois tipos de trabalhadores podem ser diferentes, de acordo a compreensão que ambos têm de suas representações.

Ao chegar à Fábrica Recuperada pela sexta vez, o pesquisador foi avisado que os cooperados diretores precisavam conversar e que não ocorreria a reunião do Grupo Tarefa naquele dia. Essa necessidade ocorreu, pois na semana anterior o Conselho Administrativo se reuniu e foi relatada a experiência do Grupo Tarefa.

A reunião começou na sala com uma mesa redonda. Formando as pontas do triângulo em volta da mesa sentaram o cooperado presidente, o cooperado diretor financeiro e o pesquisador. Os dois começaram perguntando se o pesquisador gostaria de iniciar ou eles

começavam. O pesquisador disse que poderia iniciar apresentando os resultados dos encontros até aquele momento estaria aberto a eles para o diálogo.

Ao fazê-lo o pesquisador começou a descrever como estavam ocorrendo as discussões do ponto de vista do que tinha sido planejado, demonstrando por meio dos papéis preenchidos. Ou seja, realizou-se o levantamento dos pontos fracos que vinham sendo discutidos, até aquele momento, em cima da mesa. Os cooperados puderam ler todos os pontos e o pesquisador foi explicando ponto-a-ponto. A posição do pesquisador para a condução da reunião foi com uma garantia para a transparência. Partiu-se da idéia de que seria contraditório aos conceitos trabalhados nesse artigo se fosse diferente. Portanto, as observações feitas pelo pesquisador naquele diálogo constam em partes do que está aqui escrito. No geral, a conversa foi bastante franca e muito dos problemas que foram discutidos são de conhecimento dos cooperados. Contudo, segundo os diretores, a prática e a quantidade de ações no cotidiano impedem realizações mais eficientes por parte da Fábrica Recuperada com o intuito de criar espaços de participação, na busca da autogestão.

Na semana seguinte, ocorreria uma reunião que foi cancelada, pois o Cooperado gestor da qualidade e membro do conselho não poderia participar. O pesquisador com a preocupação de analisar o resultado da reunião no encontro anterior, interpretou que a desmarcação ocorreu, porque não haveria uma pessoa "confiável" na reunião. Contudo, na semana seguinte tal leitura se enfraqueceu, pois o cooperado participou normalmente.

Na oitava reunião foram debatidos os pontos fortes da organização para enfrentar a problemática. Esses pontos fortes são interessantes de serem apresentados, pois dizem sobre a organização no contexto de sua problemática central de como ser uma organização autogestionada. Dentre eles aparecem a facilidade do acesso à diretoria, o clima amistoso, a possibilidade de crescimento profissional e a baixa rotatividade dos quadros.

A última visita à Fábrica Recuperada continuou-se a discutir os pontos fortes. Um aspecto interessante dessa reunião foi a pergunta que o pesquisador fez sobre o poder de propor inovações no processo produtivo. O cooperado gestor de qualidade citou que não havia muitas sugestões e que ele imagina um sistema como de caixas de sugestões ou de premiações para os que sugerem inovações. Essa fala é interessante, pois retoma o debate sobre a espontaneidade e a formalidade das ações. Ou seja, o cooperado aventou a possibilidade de formalizar um sistema de participação do processo produtivo, fato que ocorria na gestão da empresa antes da falência.

Conclusões

A força aplicada para tirar um corpo em estado estático é um dos momentos onde se incide uma maior quantidade de energia. A inércia da manutenção do movimento, portanto aceleração zero, demanda menos esforço do que mover um corpo, quando estático. Essa analogia à lei da física ilustra os resultados da trajetória. O exercício de possibilitar a existência de um espaço coletivo de discussão e solução de uma problemática demandou uma grande força para a saída do estado de inércia tomados pelas tarefas da objetividade da gestão que os participantes do Grupo Tarefa, ou mesmo da Fábrica Recuperada, vivenciavam até àquele momento sem o perceberem. A energia consumida na novidade da ação, os tira da zona de acomodação que a rotina do trabalho impõe, assentada num certo conformismo, retroalimentada pela repetição de práticas não problematizadas. Os participantes começaram a descobrir os espaços diferenciados e a possibilidade da existência de espaços de diálogo para a solução de problemas do cotidiano.

Aceleração e força são duas variáveis dependentes em torno da massa. Nesse processo, a Fábrica Recuperada pode ser considerada a massa, potencialmente podendo ser vista como um todo, em uma associação com a imagem de um corpo. Na prática, esse corpo se fragmenta, separando para alguns a função de cérebro e para outros, os braços e as pernas.

Como em um organismo, o cérebro não funciona sem as pernas e os braços. Em sentido metafórico, o sangue que corre nas veias desses braços não é o mesmo da cabeça. Nos primeiros, suor e força física são constantes, enquanto no segundo, valoriza-se a criatividade e as funções cognitivas. Assim, também é a Fábrica Recuperada dividida em sua linha (produção) – braços e pernas, e seu pensamento do trabalho (*staff*) - cérebro.

Outro aspecto da lei da física é que a força direciona o andamento do corpo. Contudo, a força não vem dos braços e pernas, mas de uma forma mais manipulada pelo cérebro fato que condiciona os métodos de trabalho e as formas organizacionais para a manutenção de um pequeno grupo conduzindo os rumos institucionais. Aqui aparece a primeira contradição do caso estudado, já que sendo uma organização dentro da Economia Solidária, o corpo deveria se guiar pautado pelo interesse da coletividade. Sendo assim, a autoridade reside nesse corpo que a delega, temporariamente para alguns representantes. Isso não ocorre na prática do caso estudado que elitiza a decisão e, conseqüentemente, impede práticas coletivas. As práticas cotidianas deveriam ser permeadas por processos participativos, mas na Fábrica Recuperada analisada ocorrem em momentos circunstanciais e oficiais controlados pelo *staff*. Essa constatação coloca desafios para as organizações que saem do modelo de gestão estratégica para uma gestão social.

Uma reflexão possível de se fazer é que a mudança de uma empresa capitalista para uma recuperada exige um processo de educatividade no novo modelo de gestão social. Os diferentes atores foram forjados num modo de relações de trabalho que não dava espaço para a construção de uma subjetividade. Visão que privilegia a estabilidade organizacional e privilegia a estrutura deixando em segundo plano a possibilidade e a diversidade da experiência da participação. Na ausência de uma experiência significativa de participação – educatividade no processo, eles repetem o modelo hegemônico que os formaram. A abertura da empresa para o recebimento de pesquisas científicas e a franqueza com que tratam os assuntos demonstra uma boa vontade em acertar. Isso é um indício de que estão abertos à possibilidade de construir uma empresa autogestionada. Talvez lhes faltem espaços de construção coletiva que enfrentem a fragmentação das atividades que o negócio exige. As escolhas e decisões são elementos formadores do processo de participação. Nessa relação, alguns elementos precisam ser rompidos para que, de fato, ocorra um processo de gestão social.

Inicialmente, uma organização precisa enfrentar o medo dos elitistas burocráticos que pregam que a participação da pessoa comum pode gerar a instabilidade no sistema. Isso decorre, pois a dominação da maioria por uma minoria é um processo natural, como diz Mosca (1966). Vem associado também, segundo Schumpeter (1984), à visão de que o homem comum, ao participar de assuntos políticos ou objetivos trazendo para o caso da gestão, tem argumentos infantis. Portanto, esses autores têm uma visão institucionalista dos processos de participação e as pessoas, nesse modelo de processo, atrapalham a coerência e consistência da gestão, colocando em risco os contratos capitalistas.

Por sua vez, os autores da corrente pluralista afirmam que as atitudes pessoais interagem com as regras institucionais e, nessa interação, possibilita efeitos psicológicos. Rousseau (2004, p. 31) busca uma "forma de sociedade que defenda e proteja com toda a força comum a pessoa e os bens de cada sócio, e pela qual, unindo-se cada um a todos, não obedeça, todavia senão a si mesmo e fique tão livre como antes". Surge a idéia do soberano onde na presença dele os interesses particulares não deixam de existir, mas o interesse coletivo prevalece na relação entre as pessoas para a formação dos direitos coletivos.

Para Mill (1964), o governo é um problema de negócio que terá que ser resolvido. Por sua vez, as instituições não são formas vivas que andam com suas próprias pernas "devendo a origem e existência inteira à vontade humana" (Mill, 1964, p. 07).

Dentro da forma desejada em uma Empresa da Economia Solidária, a participação seria de todos os envolvidos nos momentos de escolhas e decisões. Contudo, o negócio necessita de uma direção e, portanto, de um governo. Assim, a representação é inevitável. Portanto, os elitistas trazem aportes importantes para pensar criticamente o ambiente da participação e da gestão social. Dessa forma, romper com práticas elitizadas são fundamentais no ambiente da Economia Solidária. Para isso é necessário incentivar a inclusividade e a contestação nos momentos de escolhas e decisões. Central nesse argumento de inclusividade, é a visão de que o processo de educatividade, fruto da interação da pessoa com as regras institucionais, permite a compreensão por parte dos envolvidos do tempo e do espaço, ou de construir-se "homem-história" (cf. FREIRE, 2007).

As experiências da participação devem enfrentar o constante perigo da manipulação das elites, da criação de falsos imaginários e da linguagem pragmática. Para isso, é necessário lutar pela negação da alienação, permitindo que o trabalhador se compreenda como agente ativo, onde o mundo, os outros e ele mesmo não são estranhos a ele (cf. FROMM, 1970), pois as atividades são construídas livremente, revolucionando assim o trabalho, as ferramentas e os produtos. Uma organização que busca a gestão social, deve fomentar espaço de diálogo e de incidência para a educatividade da participação. Contudo, não cabe a participação vazia, o processo de educatividade precisa possibilitar o salto da consciência intransitiva para outra, crítica (cf. Freire, 1997).

A institucionalidade e a tecnicidade servem ao interesse superior dos associados da cooperativa, coletividade. A crítica se dá pela visibilidade de instâncias de controle por parte destes, processo que rompe com a razão instrumental na execução da gestão e condiciona esse exercício aos interesses e demandas sociais. Nessa passagem, da tecnicidade para a gestão compartilhada, saem as decisões contigenciadas, mas ganha-se a riqueza da experiência da participação e a educatividade para um mundo a ser construído de acordo as memória sociais compartilhadas. Habermas acredita que os homens são capazes de agir e atingir os seus objetivos através da linguagem, comunicando-se com seus pares. Assim, surge o conceito da teoria da ação comunicativa de Habermas (1997, p. 418):

> Chamo ação comunicativa àquela forma de interação social em que os planos de ação dos diversos atores ficam coordenados pelo intercâmbio de atos comunicativos, fazendo, para isso, uma utilização da linguagem (ou das correspondentes manifestações extraverbais) orientada ao entendimento. Na medida em que a comunicação serve ao entendimento (e não só ao exercício das influências recíprocas) pode adotar para as interações o papel de um mecanismo de coordenação da ação e com isso fazer possível a ação comunicativa

Habermas busca superar o conceito de racionalidade instrumental, ampliando o conceito de razão, para o de uma razão que contém em si as possibilidades de reconciliação consigo mesma: a razão comunicativa. Essa razão e reformulada pela relação intersubjetiva, a partir da interação entre sujeitos, que buscam entender conceitos, formular argumentos e estipular a ética do grupo. Aqui está a base de toda argumentação proposta nesse artigo.

Ao quebrar o esquema meio-fim essa razão, proposta por Habermas, dá bases para uma mudança paradigmática (cf. Kuhn, 1978). Orientada para uma finalidade, a razão se modifica para outra em um constante processo de estabelecimento dos significados comuns ao grupo. A mudança da gestão estratégico para outra forma de gestão confronta-se com a constante tensão entre a reprodução e a criação do novo pela assunção responsável de diferentes atores em nova relação de saber e poder. O novo formato exige um processo de educatividade no novo modelo de gestão, Gestão Social. Na ausência de uma experiência

significativa de participação, denominada como educatividade no processo, eles repetem o modelo hegemônico que os formaram.

Referências Bibliográficas

ABBAGNANO, N. **Dicionário de Filosofia**. 4.ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000;

AMORIM, André Luís Marra; BULGACOV, Sergio; ABIB, Gustavo. **Comunicação Organizacional e Processo Decisório: Estudo de Caso em uma Cooperativa Paranaense** In: Encontro de Estudos Organizacionais, V, 2008, Belo Horizonte. Anais... Belo Horizonte: ANPAD, 18 a 20 de junho de 2008;

CIMBALISTA, Silmara. Subjetividade e Resiliência: O cotidiano adverso do trabalho flexível**.** In: **X Encontro Nacional da ABET**, 2007, Salvador. Anais.., Salvador: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 2007;

DEMO, Pedro. **Pesquisa participante** : mito e realidade. Rio de Janeiro: SENAC, 1984;

DORNELLES, Simone B. **Autogestão: uma alternativa para o desenvolvimento regional**, disponível em http://www.urisantiago.br/nadri/artigos/texto%20simone.pdf acesso em 02 de outubro de 2007;

ESTEVES, Egeu. **Sócio, trabalhador, pessoa:** Negociações de entendimento na construção cotidiana da autogestão de uma cooperativa industrial. São Paulo, 2004, 190 p., Dissertação (Mestre em Psicologia), Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, 2004;

FREIRE, P. **Educação e Mudança**. 30° Ed., São Paulo: Ed. Paz e Terra, 2007;

FROMM, Eric. **Conceito marxista do homem**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1970;

GADOTTI, M.; FREIRE, P.; GUIMARÃES, S. **Pedagogia**: diálogo e conflito. 7° Ed. São Paulo: Cortez Editora, 2006;

HAGUETTE, Teresa Maria Frota. **Metodologias qualitativas na sociologia**. 9° ed. Petrópolis: Ed. Vozes, 2003;

HABERMAS, Jurgen. **Teoria de la accíón comunicativa complementos y estúdios prévios**. Madrid: Cátedra, 3º Ed., 1997.

JUVENAL, Thais Linhares. Empresas Recuperadas por trabalhadores em regime de autogestão: reflexões à luz do caso brasileiro. Rio de Janeiro: **Revista do BNDES**, v. 13, n° 26, p. 115-138, dez/2006. Disponível em http://www.bndes.gov.br/conhecimento/revista/rev2606.pdf acesso em 11 de novembro de 2007;

LEAL, Raimundo S. **Objetividade e Subjetividade na Análise Organizacional**: A Mediação Necessária. In: XXXI, 2007, Rio de Janeiro, Encontro Nacional da Pós-Graduação em Administração. Rio de Janeiro: ANPAD, 2007;

LIMA, Jacob Carlos. O Trabalho Autogestionário em Cooperativas de Produção: o paradigma revisitado. Porto Alegre: **Revista Brasileira de Ciências Sociais.** Vol. 19 nº. 56, pág. 45 – 62, outubro/2004. Disponível em http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v19n56/a04v1956.pdf acesso em 10 de outubro de 2007;

LIMA, Jacob Carlos. **Trabalho assalariado e trabalho associado: experiências de flexibilização e terceirização da produção industrial.** In: XII Encontro Anual da ANPOCS, 1998, Anais..., Caxambu: ANPOCS, 1998. Disponível em www.fundaj.gov.br/observanordeste/obte007.rtf. Acesso em 06 de outubro de 2007;

MARQUES, Eduardo C. **Redes Sociais, Instituições e Atores Políticos no Governo da Cidade de São Paulo**. São Paulo: Annablume e Fapesp, 2003

MILL, John Stuart. **Considerações sobre o Governo Representativo**. São Paulo: IBRASA, 1964;

MOSCA, Gaetano. **A Classe Dirigente**. In: Amaury de Souza (org.), Sociologia Política. Rio de Janeiro, Zahar, 1966. p. 51-69;

MOTTA, Fernando. **Organização e Poder**: Empresa, Estado e Escola. São Paulo: Ed. Atlas, 1986;

MOTTA, Fernando. Organizações: vínculo e imagem. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo: FGV, p. 05-11. Jan/Mar, 1991;
PARRA, Henrique. **Liberdade e Necessidade: empresas de trabalhadores autogeridas e a construção sócio-política da economia**. São Paulo, 2002, 265 p., Dissertação (Mestre em Sociologia), Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, 2002;
PAULA, Ana Paula Paes. **Tragtenberg Revisitado**: As Inexoráveis Harmonias Administrativas. In: Encontro Nacional da Associação de Pos Graduação em Administração – ENANPAD, 2000, Anais..., Florianópolis, ANPAD, 2000. Disponível em http://www.anpad.org.br/enanpad/2000/dwn/enanpad2000-org-663.pdf. Acesso em 20 de abril de 2009.
PATERMAN, Carole. **Participação e teoria democrática**. Rio de Janeiro: Ed. Paz e terra, 1997;
PROCÓPIO, Marcos Luís. **Cooperação e organização: onde uma idéia ajuda a outra**. . In: XXXI, 2006, Salvador, Encontro Nacional da Pós-Graduação em Administração. Rio de Janeiro: ANPAD, 2006;
REYS, Fernando González. **Sujeito e subjetividade**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003;
ROUSSEAU, Jean-Jacques (1762). **Do contrato social**. São Paulo: Ed. Martin Claret, Coleção Obra prima de cada autor, 2004;
SCHIOCHET, V. **Empresas Recuperadas no Brasil: um retrato a partir do Sistema Nacional de Informações em Economia Solidária**. Brasília: Senaes/TEM, 2006;
SCHUMPETER, Joseph A. **Capitalismo, socialismo e democracia**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1984;
SILVA, Geanderson Lúcio. **Economia Solidária e Autogestão: Um estudo de caso da criação, sustentabilidade e características de um novo negócio.** In: Encontro de Estudos Organizacionais, V, 2008, Belo Horizonte. Anais... Belo Horizonte: ANPAD, 18 a 20 de junho de 2008;
SINGER, Paul Israel. **Globalização e desemprego: diagnósticos e alternativas.** São Paulo: Contexto, 1998;
SINGER, Paul Israel e SOUZA, André R. de (org). **A Economia Solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego.** São Paulo: Contexto. 2000;
SINGER, Paul Israel. **Introdução à Economia Solidária**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002;
SOUZA, André R.; CUNHA, Gabriela C.; DAKUZAKU, Regina Y. (Orgs.) **Uma outra economia é possível: Paul Singer e a Economia Solidária**. São Paulo: Editora Contexto, 2003;
TENÓRIO, F. Gestão social: uma perspectiva conceitual. **Revista de Administração Pública**, São Paulo: FGV, v. 32, n. 5, p. 7 a 23, set/out, 1998
TENÓRIO, F. **Gestão pública ou gestão social? Um estudo de caso.** In: VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Anais....., Lisboa, Portugal, 2002. Disponível em http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0044562.pdf. Acesso em 20 de abril de 2009.
THIOLLENT, Michel. **Crítica metodológica, investigação social e enquete operária**. 3° ed., São Paulo. Editora Polis, 1982;
THIOLLENT, Michel. **Metodologia da pesquisa-ação**. 2° Ed., São Paulo: Cortez editora, 1986;
THIOLLENT, Michel. **Pesquisa-ação nas organizações**. São Paulo: Editora Atlas, 1997;
VALLE, Rogério (org). **Autogestão: o que fazer quando as fábricas fecham?** Rio de Janeiro: Relume Dumará. 2002;
YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006;
YOUNG, Iris Marion. Representação política, identidade e minorias. **Lua Nova**, p.139-190, no.67, 2006. Disponível em http://www.scielo.br/pdf/ln/n67/a06n67.pdf. Acesso em 14 de junho de 2008.

Pesquisa em Direito do Trabalho: notas para uma proposta metodológica

Isabela Fadul de Oliveira[1]

Este artigo tem como objetivo refletir sobre a pesquisa em Direito do Trabalho, apontando o campo da Sociologia Jurídica do Trabalho como *locus* privilegiado de estudos jurídicos sobre o tema, e a categoria "eficácia" como um instrumento analítico importante para a investigação científica de caráter interdisciplinar sobre a regulação das relações de trabalho no Brasil. Pretende-se, com ele, contribuir para o debate sobre os caminhos possíveis para a pesquisa em Direito, especialmente para aquela que tenha como objeto de estudo aspectos jurídicos da categoria trabalho.[2]

1. Ensino e pesquisa em Direito: a necessidade de um diálogo interdisciplinar no âmbito do Direito do Trabalho

Ao longo das últimas décadas o ensino do Direito vem passando por um intenso processo de crítica e reflexão. Os questionamentos sobre o papel dos cursos de direito na sociedade, os requisitos necessários à formação jurídica, a necessidade de rompimento com o isolamento acadêmico resultante da hegemonia de um pensamento formalista e dogmático nos cursos jurídicos, sobre a necessidade de se promover a interdisciplinaridade, a integração entre teoria e prática, de pensar novos modelos de avaliação e articulação entre ensino/pesquisa/extensão, têm sido objeto de muitos livros e artigos acadêmicos publicados no país, especialmente a partir da década de 1980.[3]

No entanto, apesar do diagnóstico de crise e certo consenso sobre a necessidade da construção de um novo modelo de ensino, pouco se tem avançado, especialmente se considerarmos a dimensão da pesquisa em Direito.

A produção da pesquisa nos cursos de graduação e de pós-graduação em Direito permanece tímida e isolada, e não tem representado avanços significativos no sentido de se propor e testar metodologias novas na área. O que se nota, ainda, é seu descompasso

---

[1] Especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo pela UNICAMP e Doutora em Direito do Trabalho pela USP.

[2] Este trabalho tem como base o capitulo 4 da tese de doutorado "A terceirização e as condições de eficácia da legislação trabalhista no Brasil", apresentada pela autora em 2004, no âmbito do doutoramento em Direito do Trabalho na Universidade de São Paulo, tendo contado com o apoio financeiro da FAPESP.

[3] Ver, por exemplo, os textos de Roberto Lyra Filho (1984), Joaquim Falcão (1984), Eduardo Leite (1985), José Eduardo Faria (1987), Horácio Rodrigues (1988), Edmundo Arruda Jr (1989).

quando comparada a produção cientifica em Direito com a realidade e os avanços da pesquisa em outros campos das ciências sociais[4].

O significativo crescimento do número de cursos de graduação e pós-graduação em Direito no país ao longo da década de 90 e das diretrizes do Ministério da Educação quanto à importância do desenvolvimento de atividades de pesquisa nos cursos jurídicos[5], não significaram a mudança deste quadro. O que se percebe é a predominância das práticas tradicionais de um ensino formalista, de um corpo docente em geral inexperiente quanto ao fazer pesquisa. Nas faculdades privadas é comum ver iniciativas de núcleos de estudo e pesquisa reféns do debate sobre os custos financeiros das atividades consideradas "extra-classe", e os programas de monografias ou trabalhos de conclusão de cursos como apêndices do ensino, muitas vezes existindo com o mero objetivo de cumprir um requisito normativo do MEC.

A inexistência da pesquisa como algo estruturante, apoiada numa prática discente com perspectiva de continuidade (seja no âmbito das disciplinas, seja no âmbito de grupos de iniciação cientifica, associado às atividades de ensino e extensão) e numa prática docente (no âmbito de linhas de pesquisa que aproxime o professor do alunado e dos problemas da sociedade que o Direito regula) articulada com os demais campos do conhecimento, resulta na mera reprodução de uma cultura jurídica repetitiva e incapaz de produzir conhecimentos novos.

Assim, o ensino jurídico não consegue captar as transformações do Direito e transformá-las em um objeto de reflexão social, limitando-se à repetição acrítica da doutrina produzida, não raras vezes, sob o formato de "cursos" e "compêndios" sobre temáticas da área.

No campo do Direito do Trabalho, essa realidade não é diferente. Aqui, as dificuldades em compreender um "mundo do trabalho" em franco processo de transformação são sintomas de abordagens meramente legalistas do fenômeno jurídico. A tentativa de compreender a realidade das relações de trabalho e resolver os conflitos oriundos dessa realidade a partir de uma doutrina conservadora, de uma interpretação legalista dos códigos e de um aparato legal regulatório não se mostra eficiente. Os manuais, as aulas magistrais, as palestras pastorais se constituem em instrumentos obsoletos de ensino. A prática jurídica desacompanhada de uma reflexão teórica, a falta

[4] Neste sentido, o diagnóstico de Luciano Oliveira e João Mauricio Adeodato (1997) permanece atual.
[5] Ver Portaria MEC n. 1886, de 30 de dezembro de 1994, e Resolução CNE/CES n. 9, de 29 de setembro de 2004.

de prestígio das disciplinas jurídicas oferecidas em outras grades curriculares e o desinteresse pelos conteúdos propedêuticos e dessas outras áreas do conhecimento isolam o conhecimento jurídico e dificultam a contextualização dos fenômenos sociais objeto dos estudos jurídicos.

Nesse contexto, compreender a crise de paradigmas, de princípios e valores da ordem jurídica, e mesmo do próprio poder regulador do Estado, torna-se algo difícil. É o caso da tensão entre as novas práticas econômicas (modelo do capitalismo, gestão da produção e organização do trabalho) e o marco regulatório trabalhista baseado no estado interventor e em políticas universalizantes, que hoje põe em xeque a própria existência do Direito do Trabalho como ramo autônomo do Direito.

Por outro lado, somente a partir da compreensão dessas lógicas, de um questionamento que problematize esse fenômeno, contextualizando-o e buscando elementos em outras áreas das ciências sociais, será possível construir soluções para os conflitos da nossa atualidade. Mais do que nunca, a problematização desses temas é importante e a busca de alternativas, um imperativo, sobretudo para o profissional do Direito. Daí a importância de uma boa formação e da garantia de um ambiente acadêmico propício a essa reflexão.

Como promover essas discussões diante de fenômenos novos como as novas dimensões da subordinação do trabalhador nas relações de trabalho, a emergência de contratos atípicos, a complexidade das formas de controlar e fiscalizar a prestação do serviço, a complexidade que tem ganhado a figura do empregador, as novas formas de remuneração e uso do tempo de trabalho nos contratos de emprego? Como pensar o ordenamento jurídico trabalhista diante das novas formas de organização da produção e gestão do trabalho, como é o caso da Terceirização? Sem dúvida, a complexidade desses fenômenos impõe o diálogo entre os campos do direito e das ciências sociais, para entender o Trabalho nos seus diversos aspectos.

2. Sociologia Jurídica e a "eficácia" como categoria analítica

É neste contexto e diante desses desafios que o campo da Sociologia Jurídica do Trabalho pode ser identificado como um ambiente privilegiado para a pesquisa em Direito do Trabalho.

A natureza essencialmente interdisciplinar dos estudos sociojurídicos, voltados para temas como o papel do Direito na sociedade, os efeitos produzidos por uma norma

ou por um conjunto delas, ou as condições de sua aplicabilidade em um determinado contexto social, por exemplo, abre inúmeras possibilidades de investigações interdisciplinares, que demandam um diálogo entre as diversas áreas das ciências humanas.

Pensar o elemento "Trabalho" nesse contexto parece algo muito promissor, já que para entender suas dimensões jurídicas é necessário compreendê-lo na sua dimensão sociológica, histórica, antropológica, como princípio educativo e, sobretudo, como algo em grande medida determinado pelas relações econômicas presentes hoje na ordem capitalista. A dimensão da eficácia da regulação trabalhista, por exemplo, pode ser um ponto de partida importante para a pesquisa na área.

No Direito, os estudos em torno da noção de eficácia jurídica têm ganhado relevância nos últimos tempos. Muitos autores vêm se dedicando ao tema da eficácia, sobretudo aqueles voltados aos estudos científicos no campo da sociologia jurídica. Antes de apontar o debate mais recente sobre o instituto, é importante recuperar a forma como o instituto aparece na teoria positivista do Direito e no âmbito da crítica a este pensamento, especialmente da Teoria Crítica do Direito.

Na perspectiva da análise positivista do Direito, a noção de eficácia sempre esteve diretamente relacionada ao conceito de validade, havendo, para a dogmática jurídica, uma conexão importante entre validade e eficácia da norma jurídica.

Hans Kelsen, ao conceber a Teoria Pura do Direito e estabelecer uma metodologia específica para a ciência jurídica, afastou qualquer influência sociológica, ideológica e política na análise do seu objeto, qual seja, a norma de direito. Não caberia à ciência jurídica investigar as causas e fatores que originam a norma, os motivos que levam ao seu cumprimento ou não pela sociedade, muito menos o seu caráter justo ou injusto. Ao cientista jurídico caberia, na visão do autor, apenas verificar a validade das normas e a forma como elas se relacionam entre si, formando o sistema/ordenamento jurídico.[6]

Entretanto, ao tratar da validade das normas jurídicas, Kelsen defendia que para uma norma ser válida ela precisa possuir algum grau de eficácia. Essa eficácia, segundo o autor, diz respeito à aplicação e observação da norma na sociedade. Ou seja, para se verificar se uma norma é válida é preciso que se observe se a mesma possui um grau

[6] Como explica Sabadell, o pensamento Kelseniano elimina qualquer pergunta sobre as forças sociais que criam o direito, cabendo, à ciência jurídica, estudar o funcionamento do ordenamento jurídico, o que deve ser feito sem nenhuma interferência sociológica, histórica ou política, ou seja, sem se considerarem as lutas de classes e os conflitos sociais que incidem sobre a criação e aplicação do direito (2000, p.31).

mínimo de aplicabilidade e respeitabilidade no meio social. Isso, sem sombra de dúvidas, remete o observador ao exame da relação da norma jurídica com a realidade social onde a mesma está inserida.

Segundo Kelsen, "uma ordem jurídica como um todo e uma norma jurídica singular não são consideradas como válidas quando cessam de ser eficazes" (1998, p.236). Para ele, "uma norma jurídica pode perder a sua validade pelo fato de permanecer por longo tempo não aplicada ou não observada" (op.cit., p.237). Por outro lado, o simples fato de ser eficaz não significa, necessariamente, que uma norma é válida. Como explica o autor, "a eficácia é condição de validade mas não é esta mesma validade" (op.cit., p.238).

Ainda tratando do assunto, Kelsen explica que a ineficácia de uma norma jurídica singular não significa a perda da eficácia da ordem jurídica como um todo, e que uma norma relativamente ineficaz não é uma norma inválida. Para ser considerada não válida a norma deve estar por longo tempo inaplicável ou inobservada. Conforme Kelsen, "uma norma jurídica singular não perde a sua validade quando apenas não é eficaz em casos particulares, isto é, não é observada ou aplicada, embora deva ser observada e aplicada" (op.cit., p.238). Ou seja, a validade de uma norma só pode ser posta em cheque pela sua total ineficácia, ou melhor, sua total inaplicabilidade e inobservância na sociedade.

Como pode ser observado, o conceito de eficácia no pensamento de Kelsen diz respeito à aplicação e observação das normas jurídicas pela sociedade, fatores que se constituem em uma das condições de validade da norma jurídica. Mesmo reconhecendo a importância da noção de eficácia para a ciência jurídica, Kelsen não aprofunda seus estudos neste campo, ou seja, no campo do "ser". Quando o faz, limita-se a observar se a norma é, de alguma forma, aplicada ou respeitada, não se questionando em que grau, de que forma e por quais motivos isso ocorre, muito menos sobre as condições de aplicação da norma e os efeitos decorrentes da sua existência para a sociedade.

A visão kelseniana sobre a eficácia normativa foi enormemente ampliada pelas teorias críticas ao pensamento juspositivista. A "Teoria Jurídica Crítica",[7] consolidada ao longo da década de 1970, sobretudo na França, utiliza-se da análise sóciopolítica do

[7] Segundo Wolkmer, a teoria jurídica crítica é a "formulação teórico-prática que se revela sob a forma do exercício reflexivo capaz de questionar e de romper com o que está disciplinarmente ordenado e oficialmente consagrado (no conhecimento, no discurso e no comportamento) em dada formação social e a possibilidade de conceber e operacionalizar outras formas diferenciadas, não repressivas e emancipadoras, de prática jurídica" (2001, p.18).

fenômeno jurídico e chama a atenção para a relevância do conceito de eficácia jurídica na compreensão e análise do ordenamento jurídico e sua relação com a realidade.

Dentre seus teóricos mais importantes está o jurista francês Antoine Jeammaud, que enfrenta o tema apontando duas qualidades do Direito e das normas jurídicas que o compõem: a efetividade e a eficácia normativa. Ao contrário de Kelsen, que utilizava os termos "efetividade" e "eficácia" indistintamente, Jeammaud os considera como qualidades distintas da norma jurídica.

A efetividade normativa diz respeito à relação de conformidade ou não contrariedade entre uma situação ou comportamento e uma norma jurídica. Para Jeammaud, a efetividade de uma regra de direito se compreende, em um primeiro sentido, por uma relação quantitativa de conformidade das situações ou operações concretas que ela visa para o modelo que constitui esta norma (1992, p.265).

Como explica o autor, seja qual for a acepção tomada, uma investigação sobre essa efetividade só pode ter consistência em se medindo a distância entre normas e práticas, ou, se for preferível, entre o direito e o fato social (op.cit., p.265).

Ainda sobre o tema e considerando especificamente a idéia de efetividade das normas trabalhistas, Jeammaud alerta:

> A efetividade de uma regra jurídica se compreende de um grau suficiente de conformidade das ações ou de situação ao modelo que ela significa. Aquela das disposições do direito do trabalho preocupa, porque estas se parecem particularmente expostas à ignorância, à recusa das aplicações, num espaço privado onde se impõe freqüentemente o poder indivisível do empregador. (...) São imputadas à fraqueza das sanções, à insuficiência dos meios da Fiscalização do Trabalho encarregada de observar o respeito do código do trabalho e as ambigüidades de sua missão (os poderes públicos gostariam que ela fosse 'magistratura de persuasão'), à ausência de instituições representativas e de sindicatos em muitas empresas, ou à hesitação dos assalariados em fazer valer seus direitos em período de grande desemprego. Poder-se-ia incriminar também a complexidade e a instabilidade dos textos, principalmente com respeito à maneira de empregar, e o ambiente de contestação das 'inflexibilidades' do direito do trabalho. Seria necessário também considerar os fenômenos de fraude à lei e de fuga diante do direito do trabalho, notáveis na gestão contemporânea das empresas (transformação dos assalariados em trabalhadores independentes, exteriorização da mão-de-obra por meio da terceirização ou dos prestadores de serviço) (2000, p.38, tradução do autor).

Por outro lado, a eficácia da norma, trata-se da relação de conformidade entre a vontade do legislador e o fim alcançado pela norma. Segundo o autor, o termo "eficácia" é comumente empregado, com respeito aos atos jurídicos, para designar a

obtenção, no universo singular das relações jurídicas, de resultados puramente técnicos buscados ou inerentes à sua realização. Essa eficácia reside na obtenção do resultado procurado pela autoridade que a promulgou (1992, p. 265).

Sobre o assunto o Jeammaud explica que "a apreciação da eficácia do direito globalmente considerado supõe que se está de acordo sobre as funções que ele assume a fim de poder verificar se ele as preenche suficientemente ou como." E mais,

> Uma avaliação da aplicação prática de regras jurídicas passa primeiramente por um trabalho de descrição e de análise de seu conteúdo, de suas articulações internas e com os outros componentes de ordem jurídica de pertença, das operações ou situações que elas tendem a ou podem autorizar, favorecer, dissuadir. Logo, por uma construção do quadro de ação que elas instituem. Assim, cremos, será fecunda 'a tentação cada vez mais vivenciada pela sociologia' – mas que os juristas poderiam compartilhar – de 'colocar o direito em perspectiva' apreendendo social e jurídico em um continuum' (op.cit., p.267, tradução do autor).

Para Jeammaud, avaliar a aplicação das normas de direito não é uma tarefa fácil de ser realizada já que, para ele, medir os efeitos de um dispositivo normativo implica em fazer a análise de seus objetos, de suas definições, de seus procedimentos, relacionando as observações empíricas às características do contexto em que ele está inserido (op.cit., p.265).

A noção de eficácia presente no pensamento de Jeammaud é a mesma encontrada na obra do jurista, também francês e contemporâneo, André-Jean Arnaud, cujo pensamento em muitos pontos converge com a "Teoria Crítica do Direito". Para Arnaud, a análise da eficácia de uma norma refere-se à observação das suas conseqüências e da aptidão real das mesmas realizarem suas metas. Segundo o autor, a eficácia é "o modo de apreciação (avaliação) das conseqüências das normas jurídicas e de sua adequação aos fins a que elas objetivam" (1999, p.296).

Como Jeammaud, Arnaud distingue eficácia da noção de efetividade, que conceitua como "o grau de realização, dentro das práticas sociais, das regras enunciadas pelo direito" (op.cit., p.293). Através desse conceito torna-se possível avaliar a recepção e a implementação das normas jurídicas "pela" e "na" sociedade.

No Brasil, o debate sobre o tema tem considerado a eficácia não apenas como uma condição de validade, mas também como uma das qualidades da norma, um dos seus efeitos, que decorre da forma como ela é observada e aplicada na sociedade. Nesse sentido, alguns autores contemporâneos se destacam pela importância e sistematicidade

que dão ao tema, facilitando o entendimento e a utilização desse conceito nos estudos normativos.

Na obra "Introdução ao Estudo do Direito", Tércio Sampaio Ferraz Júnior trabalha o conceito de eficácia apresentando-o como um dos conceitos operacionais da dogmática jurídica, necessário ao entendimento do ordenamento jurídico em movimento e à decisão dos conflitos sociais. Segundo o autor, eficácia é "uma qualidade da norma que se refere à possibilidade de produção concreta de efeitos" (1993, p.202). Para que a norma seja eficaz é preciso que ela seja capaz de produzir efeitos, ou seja, que a norma possua "condições de eficácia". Essas condições podem ser de natureza fática ou de natureza técnico-normativa. Há condições de natureza fática quando a norma encontra, na realidade, condições adequadas para produzir seus efeitos, e de natureza técnico-normativa quando há enlaces entre a norma e o restante do ordenamento jurídico que possibilitam sua realização.

No primeiro caso o autor se refere à existência de condições reais de aplicabilidade da norma em uma dada realidade. Uma norma que obrigue o uso de determinado aparelho de proteção para o trabalhador, por exemplo, só poderá ser eficaz se este aparelho existir e estiver disponível para consumo no mercado. Havendo essas condições pode-se dizer que a norma é efetiva ou socialmente eficaz (1996, p.198). No segundo caso, o autor se refere à existência de "enlaces" entre as diversas normas do ordenamento jurídico, sem os quais a norma estaria impossibilitada de produzir efeitos. Uma norma que prescreve ser inafiançável o crime hediondo mas não o define só poderá ser eficaz se outra norma contiver tal definição. Enquanto não existir um conceito legal para "crime hediondo" a norma não tem condições de ser realizada e produzir efeitos. Havendo essas condições pode-se dizer que a norma é tecnicamente eficaz (op.cit., p.199).

Parece claro que, ao se referir à capacidade de uma norma de produzir efeitos, o autor tem em mente a intenção original dessa norma. Sem a identificação do principal efeito desejado pelo legislador que elabora a norma jurídica seria impossível verificar ou mensurar se ela é ou não eficaz. Afinal, toda norma produz efeitos, mas estes podem coincidir ou não, em várias medidas, com as razões da sua criação, seus objetivos, sua finalidade. Essa suposição pode ser comprovada no comentário que faz sobre sucesso e obediência da norma. Segundo o autor,

> assim como não se confunde sucesso com obediência, também não se confunde eficácia com sucesso. O sucesso é marca característica da eficácia, mensurável pela possibilidade de se

> alcançarem efetivamente os objetivos da edição da norma, que podem ser a obediência, o apaziguamento da consciência política, a transposição de efeitos para momentos futuros, etc. Definir a eficácia, portanto, significa correlacionar condições técnicas e condições sociais de possibilidade com objetivos postos expressamente ou encobertos (ideologicamente) (1990, p.16).

Sobre a relação entre eficácia e validade normativa, Tércio Ferraz discorda do pensamento kelseniano, entendendo que a norma, ao entrar no ordenamento jurídico, é dotada de validade, independentemente de ser eficaz ou mesmo que "nenhum" efeito tenha produzido. Como lembra, uma norma pode ser eficaz sem nunca ter sido obedecida e sua efetividade não se reduz à sua obediência. Também aqui parece claro que, ao se referir a "nenhum efeito" causado pela norma, o autor tem em mente, como efeito desejado, os fins para os quais a norma foi criada.

Assim, na visão de Tércio Ferraz, a ineficácia de uma norma pode ser observada (1) no seu sentido social - eficácia social ou efetividade; ou (2) no seu sentido técnico - eficácia técnica. Em ambos os casos ela é variável e pode ser graduada.

No primeiro caso, cabe verificar a observação espontânea ou por imposição de terceiros da norma, por parte da sociedade. A depender desses requisitos uma norma poderá ser considerada totalmente eficaz, parcialmente eficaz ou plenamente ineficaz.

No segundo caso, para se auferir seu grau de eficácia faz-se necessário verificar as funções de eficácia no plano da realização normativa ("funções eficaciais"), que segundo o autor pode ter os seguintes sentidos: impedir ou cercear a ocorrência de comportamentos contrários a seu preceito, bloqueando condutas indesejáveis (função de bloqueio); realizar um objetivo, que funciona como um "telos" programático (função programa); realizar um comportamento, visando assegurar uma conduta desejada (função de resguardo). Se para realizar essas funções a norma depende ou sofre restrição de uma outra norma, ela terá sua eficácia limitada. Caso contrário, sua eficácia será plena.

Considerando o Direito como um fenômeno social, Felipe Augusto de Miranda Rosa foi um dos primeiros autores a destacar a relevância do enfoque social em estudos jurídicos sobre sociedades em que a mudança social se faça acelerada, intensa e desigualmente, como é o caso da sociedade brasileira. Para tanto, apontava a

importância de estudos em torno da eficácia das normas jurídicas diante da realidade social em que a mesma se encontra inserida.[8]

Segundo Miranda Rosa, pelo simples fatos de existir a norma já produz efeitos. Entretanto, esses efeitos podem ou não coincidir com os objetivos da mesma, com o fim social que a justifica. Segundo o autor, a eficácia é uma qualidade dos efeitos que a norma produz, podendo se tratar de eficácia teórica (esperada, pretendida), ou de eficácia real (verdadeira).

Com base neste conceito de eficácia, proposto por Miranda Rosa, torna-se possível analisar se uma norma é eficaz sem negar os demais efeitos que ela produz. Ou seja, a eficácia é apenas um dos aspectos pelos quais se podem observar os efeitos da lei. Ela deve ser analisada a partir da observação dos seus objetivos, verificando se eles foram alcançados.

Entretanto, essa análise não deve deixar de considerar os demais efeitos produzidos pela norma eficaz, ineficaz ou relativamente eficaz na perspectivas do alcance dos seus objetivos. E mais, essa eficácia ou ineficácia da norma pode ser mensurada. Como explica o autor, "as regras do Direito são eficazes em grau variado e (...) seus efeitos sociais apresentam, eles também, ampla escala de aspectos diferentes" (1999, p.131).

Assim dispondo Miranda Rosa classifica a eficácia em duas categorias: teórica e real. Para ele, a norma possui eficácia teórica quando os efeitos gerados por ela coincidem com os seus objetivos. Por outro lado, a norma terá eficácia real quando os efeitos gerados por ela são distintos do objetivo pretendido. Disso pode-se deduzir que uma norma é teoricamente ineficaz quando gera efeitos que não coincidem com seus objetivos iniciais, mas, ainda assim é dotada de alguma eficácia real. Sobre a existência (validade) ou não do Direito ineficaz, o autor explica:

> A lei ineficaz é o Direito declarado pela sociedade, atendendo a fins ou a necessidades que ela reconhece, ou supõe reconhecer. As chamadas leis de 'força latente' (...) são normas jurídicas, mesmo quando não tenham aplicação prática e verdadeira. Elas possuem um efeito social, como o de atender à pressão de uma parcela importante ou dominadora da opinião pública em determinados momentos do processo histórico, embora sua eficácia real não seja aquela que decorre dos termos em que foi editada. É Direito ineficaz, no sentido de adequação aos seus fins expressos; mas é Direito cujos efeitos se manifestam de outra maneira (op.cit., p.147).

[8] Para o autor, o estudo da eficácia das normas jurídicas e dos efeitos sociais que estas normas possuem consiste em um importante campo de pesquisa para a Sociologia do Direito, seja esse estudo de especulação intelectual ou no domínio da pesquisa empírica (1999, p.127).

Ao tratar da relação entre o Direito e a realidade social e da importância de estudos científicos em torno da eficácia da norma jurídica, Miranda Rosa, assim como Jeammaud, destaca o campo do Direito do Trabalho como um terreno propício para essas análises:

> ramo de novo desenvolvimento na ciência dogmático-normativa do Direito, é exemplo muito claro do condicionamento direto que a realidade social subjacente à ordem jurídica exerce nesta. Seu aparecimento como um conjunto sistemático de normas de natureza autônoma e com características muito próprias de grande dinamismo e pouco formalismo, suscitou e ainda suscita relações intensas no campo conservador e tradicional, cujos processos de análise do fenômeno do Direito ainda se pautam pelos modos de pensar dominados pelas velhas escolas civilistas. A verdade porém é que seu desenvolvimento tem sido rápido e sua infiltração nos demais ramos do Direito, como fator condicionante de modificações neles inseridas, revela sua extrema vitalidade e a singular proximidade que possui das fontes materiais da sociedade que o produzem e o orientam. As formações do Direito do Trabalho, ou da chamada legislação trabalhista, têm sido alteradas com freqüência, apesar de ainda novas, sob a pressão dos fatos sociais. Elas constituem (...) um conjunto de regras muitas vezes editadas a contragosto e que atendem, portanto, apenas em parte, aos impulsos sociais das novas reivindicações de massa. São concessões feitas, passo a passo, sempre na menor medida possível, pelas forças e pelos grupos detentores do controle da economia. Logo, tendem a transformações em breve prazo, porque a pressão que as motiva continua exigindo novas concessões das forças sociais conservadoras, renovando-se então o processo, cedendo estas apenas parcialmente em soluções de compromisso (op.cit., p.138).

José Eduardo Faria é mais um autor que se destaca pela abordagem do tema da eficácia normativa no país, tendo dado, ao longo de sua obra, uma grande importância ao assunto. Considerando os diversos aspectos que envolvem o estudo da eficácia, Faria sugere a aplicação do conceito de eficácia como instrumento de avaliação das normas jurídica diante da realidade social em que estão inseridas. Segundo o autor, essa análise deve englobar as duas dimensões da norma: a da dogmática jurídica e a da sociologia jurídica.[9]Para tanto, entendendo a eficácia como a capacidade da norma de produzir

[9] Como explicam Arnaud e Dulce, "a dogmática jurídica pode ser definida como sendo a ciência que trata da significação conceitual das normas que compõem determinado sistema jurídico. Seu papel é, portanto, o de interpretar o direito em vigor, a fim de permitir sua completa aplicação, ao mesmo tempo em que constrói um sistema conceitual o mais coerente e completo possível. Seu objeto de estudo é o conjunto das normas jurídicas formalmente válidas; sua meta é sistematizar e estruturar o conteúdo conceitual desse conjunto por meio de conceitos jurídicos", enquanto que a sociologia jurídica examina "a realidade social subjacente às normas jurídicas, isto é, a gênese destas, sua evolução e seus efeitos práticos. Ela questiona a correspondência entre o conjunto das normas formalmente válidas, que constituem cada sistema jurídico, e a realidade social, em cujo centro essas normas surgem e são desenvolvidas" (...) ocupando-se "do estudo das funções sociais atribuídas aos elementos jurídico-formais de cada sistema".

efeitos, o autor sugere a análise da eficácia em termos (1) técnico-formal e (2) jus-sociológico.

No primeiro caso, trata-se do conceito de eficácia encontrados nas doutrinas positivistas e normativistas do Direito. A eficácia é definida como "o poder de produzir efeitos jurídicos concretos na regulação de situações, relações e comportamentos previstos pelos códigos e pelas leis vigentes" (1993, p.95). Ou seja, "as normas revelam-se eficazes quando podem ser aplicadas e exigidas dentro dos limites precisos do sistema legal" (op.cit., p.96). Nessa perspectiva, "o que importa (...) é que elas sejam aplicadas e exigidas a partir dos procedimentos e determinações estabelecidas por um sistema legal considerado formalmente 'válido'" (1999, p.123).

Tal concepção, segundo o autor, possui sérios limites, pois nem sempre permite uma avaliação completa dos resultados efetivamente alcançados pela aplicação de normas válidas e vigentes, ou seja, ao tratar o conceito de eficácia numa dimensão exclusivamente normativista acaba-se

> não permitindo uma avaliação mais precisa (a) da inter-relação e da interpretação das normas de direito positivo com as demais regras disciplinadoras das diferentes formas de vida social, (b) das medidas substantivas tomadas pelo Executivo, Legislativo e Judiciário para assegurar a concretização dos objetivos almejados pelo legislador; e (c) dos efeitos ou resultados efetivamente alcançados pela aplicação das normas por ele editadas (op.cit.).

No segundo caso, trata-se da abordagem da eficácia da norma jurídica a partir de uma perspectiva sociológica. Analisando as condições de eficácia da Constituinte, na década de 1980, Faria já entendia a eficácia de uma ordem legal como "o poder de produzir efeitos jurídicos ao regular as situações, relações e comportamentos previstos por seus códigos, leis e normas". Segundo o autor, a eficácia

> diz respeito, assim, à aplicabilidade, exigibilidade ou executoriedade de suas prescrições, como possibilidade de sua realização normativa. Em outras palavras, uma ordem jurídica não se torna eficaz apenas porque está sustentada no monopólio da violência por parte do Estado, graças a suas forças policiais encarregadas da segurança pública e da manutenção da ordem. Pelo contrário, ela se torna eficaz especialmente quando os cidadãos incorporam em suas respectivas consciências a premissa de que todas as diretrizes legais devam ser invioláveis. Sem a 'internalização' dessa

---

Para tanto, ela verifica se há adequação entre a atribuição formal de funções e objetivos pesquisados, assim como as conseqüências práticas, em virtude de certas normas e instituições estarem formalmente em vigor" (2000, p.15). Sobre a relação entre essas duas perspectivas de análise dos sistemas jurídicos os autores concluem: "ninguém hoje duvida da existência de dois modos diferentes de encarar a análise do Direito, isto é, o método dogmático-jurídico e o método empírico-sociológico. Também se reconhece, contudo, a interdependência e a complementariedade absolutas que têm de existir entre ambos" (op.cit., p.19).

premissa, toda eficácia pode vir a ser comprometida, independentemente do poder repressivo do Estado (...) (1988, p.107).

Na perspectiva de uma abordagem menos dogmática e mais ampla da eficácia de uma norma, Faria defende que "as normas e as leis costumam ser eficazes quando encontram na realidade por elas regulada as condições sociais, econômicas, políticas, culturais, ideológicas e até mesmo antropológicas para seu *enforcement*, para seu reconhecimento, para sua aceitação e para seu cumprimento por parte de seus destinatários" (2000, p.124).

Conforme o autor, essa concepção de eficácia torna possível "uma avaliação histórica tanto da aplicação material do direito positivo quanto de sua própria legitimidade, tendo em vista a correspondência entre os fins estabelecidos pelo legislador e os valores culturais enraizados entre os diferentes destinatários das leis num determinado sistema social" (op.cit.), bem como uma "avaliação comparativa entre os objetivos e comportamentos previstos e estabelecidos pelas normas e pelas leis e os resultados por elas efetivamente alcançados num determinado contexto sócio-político" (op.cit., p.125).

Segundo Faria, essas duas concepções (dogmática e sociológica) devem ser consideradas em conjunto, no exame do grau de eficácia da norma jurídica, a partir da constatação: (1) da existência de coerência, em termos lógico-formais, entre a norma e o sistema jurídico como um todo, (2) de estar, a norma, sustentada no monopólio da força do poder que a positivou, mas também, e, sobretudo, (3) de que os cidadãos incorporaram nas suas consciências a premissa de que essas regras legais devem ser invioláveis (1993, p.96).

Parece claro que neste quadro teórico apresentado por Faria estão presentes os conceitos apontados pelos demais autores em torno da eficácia normativa. Ao conceito de eficácia jus-sociológica pode-se relacionar a noção de efetividade e eficácia normativa propostos por Jeammaud, o conceito de eficácia social de Ferraz Júnior e de eficácia teórica e real de Miranda Rosa. Ao mesmo tempo, o conceito de eficácia técnico-formal refere-se às condições de eficácia de natureza técnico-normativa apontadas por Ferraz Júnior.

Como se pode observar, a teoria jurídica avançou bastante no sentido da conceituação da eficácia. Entretanto, a inexistência de uma indicação metodológica

clara para investigações e reflexões sob esse prisma persiste.[10] Diante dessa constatação, ganha importância recente obra de Ana Lucia Sabadell que, no capítulo dedicado à função da sociologia jurídica e a eficácia do Direito, sugere, de forma objetiva, como deve ser realizada a pesquisa em investigações que tenham como objeto a análise da eficácia de uma norma jurídica.

Sabadell trabalha com três conceitos distintos: efeitos, eficácia e adequação interna da norma. Os efeitos da norma, segundo a autora, são toda e qualquer repercussão social ocasionada por uma norma. Já sua eficácia da norma refere-se ao grau de cumprimento das normas dentro da prática social (se ela é respeitada, se sua violação é efetivamente punida pelo Estado e em que medida isso se dá), enquanto a adequação interna diz respeito à capacidade da norma de atingir a finalidade social estabelecida pelo legislador (2000, p.57).

Com base nesses conceitos a autora sugere que se respondam às seguintes perguntas, no intuito de que se possa analisar, empiricamente, a eficácia de uma norma jurídica:

> a) Tem a norma efeitos, eficácia e adequação interna?
>
> b) Por que a norma tem ou deixa de ter efeitos, eficácia e adequação interna? Quais são as razões sociais que levam à concretização ou não de tais aspectos?
>
> c) Qual é a reação do legislador diante da constatação dos efeitos, eficácia e adequação interna de determinada norma?
>
> d) Quais são as razões sociais de determinada reação do legislador? (op.cit., p.60).

Segundo a autora devem-se observar, ainda, alguns fatores de eficácia/ineficácia da norma. Esses fatores podem ser divididos em (1) fatores instrumentais e (2) fatores referentes à situação social.

No primeiro caso trata-se de fatores que dependem da atuação dos órgãos de elaboração e aplicação do Direito: divulgação do conteúdo da norma para a população, conhecimento da norma por parte dos seus destinatários, perfeição técnica da norma (clareza na redação, brevidade, precisão do conteúdo, sistematicidade), preparação dos operadores do Direito responsáveis pela aplicação da norma; sanções adaptadas à

[10] Os estudos sobre a eficácia das normas jurídicas não são comuns no campo da pesquisa científica em Direito, muito menos como instrumentos que auxiliem na elaboração e no acompanhamento das normas jurídicas no âmbito governamental (institucional). No que se refere à pesquisa acadêmica, tais estudos, quando existentes, não possuem uma metodologia clara, sistemática e reconhecida pelos cientistas do Direito como método válido de abordagem do objeto investigado. Isso ocorre mesmo entre os pesquisadores que trabalham no campo da sociologia jurídica e possuem como objeto de estudo a aplicação prática do Direito.

situação e socialmente aceitas, expectativa de conseqüências negativas por parte dos cidadãos. No segundo caso, trata-se de fatores ligados às condições de vida da sociedade em um determinado momento histórico: participação dos cidadãos no processo de elaboração e aplicação das normas, coesão social, adequação da norma à situação política e às relações de força dominantes, contemporaneidade das normas com a sociedade (op.cit., p.62).

Para Sabadell, quanto mais forte for a presença dos fatores instrumentais e dos fatores referentes à situação social, maiores serão as chances de eficácia de uma determinada norma jurídica.

3. Propondo uma metodologia de pesquisa em sociologia jurídica do trabalho

Como pode se observado, a reflexão sobre a eficácia da norma surge como uma abordagem interessante sobre o Direito e sua relação com a realidade social, que extrapola um olhar meramente legalista do fenômeno jurídico.

Um estudo jurídico-científico que pretenda observar o desempenho e os resultados de uma norma jurídica (ou um conjunto delas) no meio social em que ela atua e no âmbito do sistema jurídico em que está inserida pode ser feito a partir da análise da eficácia desta norma, o que requer um olhar sobre os diversos aspectos da relação que ela trava com realidade da sociedade em que está inserida.

No âmbito do Direito do Trabalho, a escolha da categoria eficácia nas pesquisas sobre o ordenamento jurídico permite, de uma maneira geral, examinar como o Direito do Trabalho tem influenciado e sido influenciado pelas recentes e significativas transformações do mundo do trabalho, observar como ele tem se adaptado à nova realidade da economia e do mercado de trabalho brasileiro.

Considerando que análise da eficácia das normas possa ser um instrumento de identificação dos efeitos e resultados das normas jurídicas, cabe indagar sobre a forma como esta análise deve ser feita. Ou seja, como analisar as causas e os efeitos das normas jurídicas na sociedade? Em se tratando de normas que tenham como objetivo regular as relações de trabalho, como pensar uma metodologia que permita usar essa categoria da sociologia jurídica como instrumento de abordagem e análise da legislação trabalhista?

Como acontece em todo processo e pesquisa, o primeiro passo é a problematização do tema e a construção de uma hipótese de trabalho, ou seja, daquilo que se desconfia ser uma verdade e se pretende demonstrar com a pesquisa. No caso, a problema se situa no campo da eficácia de uma norma ou de um conjunto dela e a hipótese refere-se à demonstração do grau de eficácia dessa norma na sociedade.

Uma vez destacada a norma, objeto da análise, e definida a hipótese de trabalho, cumpre observar: (1) se essa norma é coerente e está em harmonia com o sistema jurídico em que está inserida, encontrando nele meios para a sua aplicação; (2) se a norma é aplicada e obedecida pela sociedade, em que medida e de que forma isso se dá; (3) se os objetivos da norma foram alcançados, em que medida e de que forma isso ocorre; e (4) os efeitos dessa norma no meio social onde ela atua.

Encontrando-se estas respostas, pode-se, enfim, constatar e avaliar o seu papel modificador ou conservador da realidade social, atribuindo-lhe um grau de eficácia. Ou seja, trata-se de observar em que medida a legislação trabalhista tem sido eficaz no enfrentamento de um determinado fenômeno, analisando e compreendendo o ordenamento jurídico trabalhista na sua relação com a realidade social que regula.

Como metodologia de trabalho, propõe-se uma abordagem semelhante àquela sugerida por Sabadell, partindo-se, entretanto, dos conceitos de eficácia técnico-formal e eficácia jus-sociológica da norma propostos por Faria. Isso deve ser feito em duas etapas, a partir de duas análises distintas, mas complementares.

Primeiramente, as normas selecionadas devem ser analisadas em uma perspectiva jusdogmática, utilizando-se o conceito de eficácia técnico-formal sugerido por Faria. Em um segundo momento, deve ser feita uma análise a partir de uma perspectiva sociojurídica, utilizando-se o conceito de eficácia jus-sociológica do mesmo autor. Isso não impede que se traga para as análises os conceitos dos demais autores citados: “efetividade” e “eficácia” da norma e do Direito, apontados por Jeammaud; “eficácia social” e “eficácia técnica” da norma, trazidos por Ferraz Jr; “eficácia teórica” e “eficácia real” da norma, sugeridos por Miranda Rosa, bem como aqueles utilizados por Sabadell.

Na primeira etapa, ao se examinar a eficácia das normas numa dimensão dogmática jurídica, deve-se observar: 1) a coerência e harmonia entre o conteúdo material nas normas e o conjunto de conceitos e princípios da legislação trabalhista; 2) a coerência e a harmonia das normas com o restante do ordenamento jurídico, bem como

as condições de aplicabilidade dadas pelo ordenamento; 3) a forma como as normas são aplicadas no âmbito legal e os problemas jurídicos surgidos com essa aplicação.

Trata-se, portanto, de análises mais objetivas. Através delas pode-se responder às seguintes perguntas: Têm as normas eficácia técnico-formal? De que forma e em que medida?

Na segunda etapa, onde é feito o estudo da eficácia na dimensão da sociologia jurídica, deve-se buscar: 1) identificar as justificativas e objetivos das normas selecionadas, considerando a vontade do legislador e da sociedade no momento da elaboração e promulgação das mesmas, bem como a existência ou não de um novo "consenso social" sobre os fins sociais das normas; 2) observar as condições de aplicabilidade dadas pelos fatores de ordem social, político e econômico, em um determinado momento histórico, verificando o grau de cumprimento, respeito, fiscalização e punição no caso de violação das normas, olhando como elas são recebidas pela sociedade e se existe identidade entre o conteúdo da norma e as estruturas sociais; 3) analisar o grau e a maneira como os objetivos das normas são ou não alcançados, ou seja, a qualidade dos efeitos produzidos pelas normas considerando a vontade do legislador; 4) identificar os efeitos das normas para a sociedade e para o mundo do trabalho, ou seja, a repercussão social das mesmas.

Com isso será possível responder às seguintes perguntas: as normas têm eficácia jus-sociológica? De que forma e em que medida?

A resposta a cada uma dessas questões demandará a utilização de parâmetros de outros campos das ciências sociais, como a Economia, a Sociologia e a História do Trabalho, capazes de fornecer instrumentos importantes para observação do contexto em que essas normas são produzidas, da forma como são aplicadas e apropriadas pelos diversos atores sociais e do papel que exercem na sociedade, mais especificamente no mercado de trabalho brasileiro.

4. Considerações finais

Estas são as bases para a construção de um instrumental analítico que possibilite a avaliação das normas jurídicas a partir da análise da dimensão da sua eficácia, o que se mostra fundamental para a busca de soluções de conflitos, promoção de reformas institucionais e identificação das tendências no campo da criação e aplicação do Direito.

A pesquisa no campo da sociologia jurídica do trabalho pode ser um eficiente instrumento para pensar a complexa realidade social em que vive hoje a sociedade contemporânea e buscar soluções para os novos e complexos problemas da atualidade, tarefa que é inerente ao ofício do cientista social.

Referências bibliográficas

ARNAUD, André-Jean. **Dicionário enciclopédico de teoria e de sociologia do direito**. Rio de Janeiro, Renovar, 1999.

ARNAUD, André-Jean; DULCE, María José Fariñas. **Introdução à análise sociológica dos sistemas jurídicos**. Rio de Janeiro, Renovar, 2000.

ARRUDA JR., Edmundo Lima. Ensino Jurídico e sociedade. **Formação, trabalho e ação social**. São Paulo, Acadêmica, 1989.

FALCÃO, Joaquim. Os advogados. **Ensino jurídico e mercado de trabalho**. Recife, Fundação Joaquim Nabuco e Editora Massangana, 1984.

FARIA, José Eduardo. A constituinte e suas condições de eficácia. In: FARIA, José Eduardo (org.). **A crise do direito numa sociedade em mudança**. Brasília, Editora Universidade de Brasília, 1988, p.101-107.

FARIA, José Eduardo. **A reforma do ensino jurídico**. Porto Alegre, Fabris, 1987.

FARIA, José Eduardo. **Direito e economia na democratização brasileira**. São Paulo, Malheiros, 1993.

FARIA, José Eduardo. **O direito na economia globalizada**. São Paulo, Malheiros, 1999.

FARIA, José Eduardo. **Os novos desafios da Justiça do Trabalho**. São Paulo, LTr, 1995.

FERRAZ JR. Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito**: técnica, decisão, dominação. São Paulo, Atlas, 1996.

JEAMMAUD, Antoine. A questão do futuro do direito do trabalho: visão da Europa. In: JEAMMAUD, Antoine; REZENDE, Joaquim; FRAGALE FILHO, Roberto. **Trabalho, cidadania & magistratura**. Rio de Janeiro, Edições Trabalhistas, 2000, p.31-60.

JEAMMAUD, Antoine; PÉLISSIER, Jean; SUPIOT, Alain. **Droit du travail**. Paris, Dalloz, 2000.

JEAMMAUD, Antoine; SEVERIN, Évelyne. Évaluer le droit. **Recueil Dalloz Sirey**, 34º cahier, 1992, p.263-268.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. São Paulo, Martins Fontes, 1998.

LEITE, Eduardo Oliveira. **A monografia jurídica**. Porto Alegre, Fabris, 1985.

LYRA FILHO, Roberto. **Por que estudar direito hoje e Pesquisa em que direito?** Brasília, Nair, 1984.

NOBRE, Marcos. Apontamentos sobre a pesquisa em Direito no Brasil. **Cadernos Direito GV**, n. 1, set., 2004.

OLIVEIRA, Isabela Fadul de. **A terceirização e as condições de eficácia da legislação trabalhista no Brasil.** Tese de Doutorado. Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo, 2004.

OLIVEIRA, Luciano; ADEODATO, João Maurício. **O estado da arte da pesquisa jurídica e sócio-jurídica no Brasil**. Conselho de Justiça Federal, Centros de Estudos Judiciários, Brasília, 1996.

RODRIGUES, Horácio Wanderley. **Ensino jurídico**: saber e poder. São Paulo, Acadêmica, 1988.

ROSA, Felipe Augusto de Miranda. **Sociologia do direito**: o fenômeno jurídico como fato social. Rio de Janeiro, Zahar, 1999.

SABADELL, Ana Lucia. **Manual de sociologia jurídica**. São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, 2000.

SOUSA JR, José Geraldo de. **Sociologia jurídica**: condições sociais e possibilidades teóricas. Porto Alegre, Fabris, 2002.

WOLKMER, Antonio Carlos. **Introdução ao pensamento jurídico crítico**. São Paulo, Saraiva, 2001.

Pessoas com deficiência e políticas públicas: os desafios para a superação da desigualdade e inclusão no mercado de trabalho.[♣]

Marlene M. de Camargos Borges [♦]
Ester William Ferreira [♦]
Darcilene Cláudio Gomes [♥]
Luiz Bertolucci [♠]

Resumo

Este estudo tem por objetivo avaliar a dependência das pessoas com deficiência (PCD) por políticas públicas para a superação da exclusão social e econômica em que se encontram. Enfatizam-se, na análise, as políticas voltadas para a geração de emprego e renda, assumindo que a inclusão dessa população no processo produtivo ainda permanece como um dos principais obstáculos para sua inclusão social. A partir dos resultados de duas pesquisas realizadas com PCD residentes no município de Uberlândia/MG, nos anos de 2004 e 2008, foi possível obter informações demográficas, sociais e econômicas dessa população, com as quais se podem identificar os fatores que dificultam a inserção das PCD no mercado de trabalho formal. Considera-se como hipótese que, dentre os principais obstáculos enfrentados por essa população, estão a baixa escolaridade e a falta de qualificação da PCD, bem como as características dos postos de trabalho oferecidos pelas empresas, cujas exigências, muitas vezes, impedem a inserção do deficiente naquela vaga. A atuação do Estado na implementação de políticas que garantam às PCD o acesso aos direitos que pertencem a todos é premente no caminho da erradicação do desemprego e da superação da desigualdade.

Palavras-chave: pessoas com deficiência; políticas públicas; trabalho; renda.

Sessão temática: Políticas públicas ativas e passivas de mercado de trabalho, emprego, trabalho e renda.

[♣] Trabalho apresentado no XI Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, realizado em Campinas – São Paulo/Brasil, de 28 de setembro a 1º de outubro de 2009.

[♦] Economistas do Centro de Pesquisas Econômico-sociais do Instituto de Economia - CEPES/IEUFU, da Universidade Federal de Uberlândia. Mestre/Doutorandas em Economia pelo Instituto de Economia da UFU (MG).

[♥] Doutora em Economia Aplicada na área de Economia Social e do Trabalho / UNICAMP (SP). Pesquisadora da Fundação Joaquim Nabuco – Fundaj.

[♠] Economista do CEPES/IEUFU. Doutorando/ Mestre em Demografia pelo CEDEPLAR/UFMG (MG) - Bolsista CNPq.

Pessoas com deficiência e políticas públicas: os desafios para a superação da desigualdade e inclusão no mercado de trabalho.

1. Introdução

A Constituição de 1988 é considerada a primeira Carta Constitucional que enfatiza a tutela da *pessoa com deficiência* (PCD) no trabalho. Em alguns artigos, defende-se a dignidade da pessoa humana, a cidadania e o valor social do trabalho como valores a serem defendidos pela República. Em outros, fica explícita a obrigatoriedade do Estado de adotar medidas para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, objetivando a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Os avanços conquistados, nos últimos vinte anos, por meio de leis e decretos, têm sido muito importantes à medida que procuram garantir às PCD possibilidades reais de inclusão em todas as esferas da vida em sociedade.

Nesse sentido, a Lei nº 8213/1991, também conhecida como *Lei de Cotas*, representou um importante passo no âmbito das políticas públicas ativas com vistas à inserção da PCD no mercado de trabalho ao determinar que vagas no mercado de trabalho formal fossem disponibilizadas pelas empresas para essa população específica[1]. A aplicabilidade da lei, no entanto, não tem se mostrado efetiva na prática. Mesmo após a promulgação do decreto que a regulamenta – inicialmente, o Decreto 3298/1999, substituído, em 2004, pelo Decreto 5296 - o que se observa é ainda uma fraca participação das PCD no mercado de trabalho no Brasil.

Segundo a Secretaria Especial dos Direitos Humanos, em sua Agenda Social dos Direitos de Cidadania das Pessoas com Deficiência (2007: 26), *(...) a maioria das pessoas com deficiência encontra-se fora do mercado de trabalho, sendo constatado que a taxa de desemprego desse segmento é superior às das demais pessoas.* Em 2005, por exemplo, de 499.230 postos de trabalho garantidos pela Lei de Cotas, apenas 137.967 (27,63%) estavam ocupados. E ainda mais, o IBGE, com base no Censo Demográfico de 2000, estimou que 1.964.750 PCD, com pelo menos uma deficiência severa, tinham idade compreendida entre 15 e 64 anos, faixa etária tida como economicamente ativa. Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego, em 2005, somente 166.814 PCD ocupavam um posto de trabalho, ou seja, apenas 8,49% das PCD economicamente ativas.

A realidade da economia contemporânea tem evidenciado que as dificuldades do mundo do trabalho não se restringem às PCD, mas atingem todos os grupos sociais. Diversos são os estudos que têm indicado que nos últimos anos houve um aumento da precarização do mercado de trabalho brasileiro[2]. Em geral, esses estudos destacam que a precarização foi resultado, em grande medida, das novas condições de operação da economia brasileira, definidas pelas reformas econômicas empreendidas nos anos 90, que não viabilizaram uma trajetória sustentada de crescimento, senão apenas movimentos de *stop and go*. Essa situação repercutiu negativamente sobre a capacidade de geração de empregos no país, bem como na qualidade dos postos criados.

---

[1] A Lei nº 8213/1991, em seu Artigo 93, estabelece que a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I. até 200 empregados, 2%; II. de 201 a 500, 3%; III. de 501 a 1000, 4% e IV. de 1001 ou mais, 5%.

[2] Para citar alguns: POCHMANN (2000), SABÓIA (2001), BALTAR (2003).

Nesse contexto, a população com deficiência se depara com desafios ainda maiores que os enfrentados pelo restante da população. À primeira vista bastaria que as empresas cumprissem a regulamentação, ainda que mediante a ação coercitiva dos órgãos públicos fiscalizadores, como tem ocorrido em muitos casos. Contudo, mesmo que isso ocorra, as PCD estão em condições de serem contratadas imediatamente? Quais são as principais dificuldades com que se deparam para sua inserção no processo produtivo?

O presente trabalho busca discutir essas questões a partir da análise dos resultados das pesquisas "Levantamento de Informações Econômico-sociais das Pessoas com Deficiência no Município de Uberlândia/MG", realizadas em 2004 (Fase I) e em 2008, (Fase II)[3], pelo Centro de Pesquisas Econômico-sociais (CEPES), do Instituto de Economia, da Universidade Federal de Uberlândia.

Mesmo sabendo que o município já contava com aproximadamente 63 mil[4] PCD, em 2000, acredita-se que a abrangência dessas pesquisas cumpriu o propósito de gerar uma base consistente de informações, em período intercensitário, permitindo, neste estudo específico, uma análise dos aspectos demográficos dos entrevistados, bem como de suas condições de ocupação e renda, a fim de levantar as potencialidades e limites de inserção imediata das PCD no mercado de trabalho e a necessidade de intervenção do poder público para garantir não só o cumprimento da lei, mas o acesso a melhores condições de vida para essa parcela da população.

2. Notas Metodológicas

As pesquisas LIESPPDeficiência (Fase I – 2004) e LIESPDeficiência (Fase II – 2008) foram propostas ao CEPES pelo Conselho Municipal da Pessoa Portadora de Deficiência (COMPOD), pelo Ministério Público do Trabalho/Procuradoria Regional do Trabalho 3ª Região–MG, pelo Ministério do Trabalho e Emprego/Subdelegacia Regional de Uberlândia/MG e pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) de Uberlândia/MG, com o objetivo principal de construir uma base de dados com informações econômico-sociais da população com deficiência no Município, a fim de possibilitar políticas públicas de inserção desta população no mercado de trabalho.

A realização da Fase II tornou-se necessária para a atualização da base de dados construída em 2004, tendo em vista a publicação do Decreto Federal 5296, em dezembro de 2004, que trouxe mudanças na definição do que vem a ser a pessoa com deficiência. Este decreto substituiu o Decreto 3298/99, que regulamentava a Lei de Cotas.

Em que pese a existência de pesquisas censitárias realizadas pelo IBGE, *Censo Demográfico de 2000*, e pelo CEPES, *Condições Sócio-Econômicas das Famílias de*

[3] Em 2004, a pesquisa foi denominada "Levantamento de Informações Econômico-sociais da População Portadora de Deficiência no Município de Uberlândia/MG" (CAMARGOS BORGES et al., 2005), e a sigla utilizada para se referir àquela pesquisa é "LIESPPDeficiência". Os termos "população portadora de deficiência" e "pessoa portadora de deficiência", naquele momento, eram os mais utilizados. Na pesquisa realizada em 2008, foram utilizados os termos "população com deficiência" e "pessoa com deficiência" por serem estes os termos considerados, atualmente, mais adequados para se referir a esse estrato da população. Por isso, a denominação da pesquisa, na Fase II, foi "Levantamento de Informações Econômico-sociais das Pessoas com Deficiência no Município de Uberlândia/MG" (FERREIRA et al., 2009), cuja sigla é LIESPDeficiência, da qual foi retirada uma das letras "P" que se referia à palavra "portadora".

[4] Informação obtida por meio da análise dos resultados do Censo Demográfico de 2000. De acordo com este censo o Brasil contava, em 2000, com 24,5 milhões de pessoas com deficiência, número que corresponde a 14,5% da população brasileira. Considerando o Estado de Minas Gerais, o percentual é de 14,90%, o que corresponde a 2,66 milhões da população mineira. Em Uberlândia, o Censo indica que a cidade contava com 12,64% da população (501.214 habitantes em 2000) com deficiência, o que corresponde a aproximadamente 63 mil pessoas.

Uberlândia (LEME, 2001), as pesquisas realizadas em 2004 e 2008 permitiram obter informações da população com deficiência, residente no município de Uberlândia/MG, com um nível de detalhamento ainda não contemplado em inquéritos anteriores.

A construção da base de informações cadastrais, em ambas as pesquisas, se deu a partir de pesquisa domiciliar, com visitas às residências das pessoas com deficiência, e também por meio de visitas às instituições e escolas que prestam apoio a elas.

Para localizar as pessoas pesquisadas, em 2004, foram utilizadas as seguintes fontes: o cadastro da SETTRAN (Secretaria Municipal de Trânsito e Transportes), desenvolvido para a concessão de gratuidade no transporte coletivo da cidade; o cadastro do "Programa Porta-a-porta"[5], também fornecido por essa Secretaria; a base de dados da pesquisa "Condições Sócio-econômicas das Famílias de Uberlândia/MG" (2001); o cadastro fornecido pelas Associações/Instituições que, naquele momento, desenvolviam atividades e prestavam apoio e orientação à população com deficiência; as informações fornecidas pelas escolas municipais vinculadas ao Ensino Especial e também o cadastro de ligações telefônicas recebidas por uma linha fixa diretamente ligada à pesquisa.

Em 2008, partiu-se principalmente dos cadastros de gratuidade das pessoas com deficiência e do "Programa Porta-a-porta", ambos disponibilizados pela SETTRAN, por dois motivos. Primeiro, porque detinham os dados cadastrais de pessoas com deficiência mais atualizados. E, segundo, porque os cadastros foram realizados atendendo o Decreto nº 5296, em vigor a partir de dezembro de 2004, que trouxe mudanças na definição do que é deficiência.

Ressalte-se que, em 2008, adotou-se como corte etário a faixa "13 a 64 anos", entendida como faixa de idade que favorece analisar a capacidade de absorção presente e futura da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, embora na pesquisa realizada em 2004, a faixa de idade estabelecida tenha sido "13 a 60 anos". Esta diferença foi considerada nas análises comparativas entre os resultados obtidos na Fase I e na Fase II, que serão apresentados nas seções seguintes.

Por meio do questionário aplicado na pesquisa de campo, foi possível obter diversas informações: características dos domicílios dos entrevistados; origem; etnia/cor; estado civil; escolaridade; qualificação; tipo de alteração ou deficiência e suas causas; meio de transporte mais utilizado; principais dificuldades de acesso na cidade; condições de ocupação e renda, principais dificuldades para inserção no mercado de trabalho, entre outras.

Vale destacar que as pessoas com deficiência que integram o cadastro para concessão de gratuidade da SETTRAN, cadastro de referência da pesquisa, passaram por avaliação médica, visando identificar se a deficiência declarada atende ao disposto no Decreto nº 5296/2004. As outras pessoas com deficiência encontradas nos domicílios e não relacionadas no cadastro de referência declararam-se deficientes, definindo o tipo de deficiência. O autorrelato da deficiência e da incapacidade funcional, utilizado nas pesquisas, é preferível entre diversos pesquisadores.

Aproximadamente 3600 pessoas com deficiência foram pesquisadas em cada edição do Levantamento. Em 2004, os recursos destinados ao financiamento da pesquisa permitiram visitar 7006 PCD, das quais 3574 (51,01%) responderam o *Questionário Completo*, enquanto 257 (3,67%), o *Questionário Simplificado*[6]. Em 2008, foram visitadas 6281 pessoas com

[5] É atualmente denominado "Transporte acessível". Esse programa disponibiliza gratuitamente à pessoa com deficiência, comprovadamente de baixa renda e cuja deficiência impede a utilização do transporte público convencional, veículo adaptado para alguns tipos de deslocamento.

[6] Em 2004, definiu-se como *Questionário Simplificado* aquele em que constavam as informações do domicílio da pessoa com deficiência que tinha idade inferior a 13 ou superior a 60 anos, e por *Questionário Completo* aquele em que constavam as informações das pessoas com deficiência cujas idades estavam compreendidas entre 13 e 60 anos. De maneira semelhante, mas com mudanças nas idades, em 2008, no *Questionário Simplificado* constavam as informações do domicílio da pessoa com deficiência que tinha idade inferior a 13 ou superior a 64

deficiência, das quais 3581(57,01%) responderam o *Questionário Completo,* 370 (5,89%) responderam o *Questionário Simplificado* e apenas 2 (0,031%) responderam parcialmente o questionário.

3. Aspectos demográficos

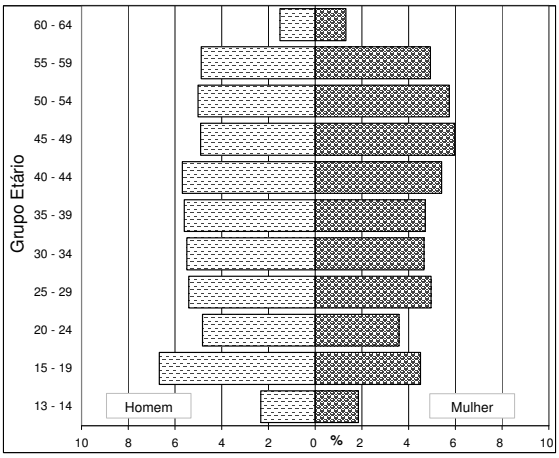
Ao se analisar a possibilidade de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho há que se levar em conta, entre os aspectos demográficos que as caracterizam, a estrutura etária e o sexo (EES).

A EES das pessoas com deficiência entrevistadas em 2008 mostra-se mais envelhecida que a pesquisada em 2004. Nota-se maior participação relativa de pessoas nos grupos de idades avançadas, acima de 45 anos (Figura 2), enquanto que na Figura 1 observa-se maior distribuição relativa nas idades centrais, compostas pelos grupos etários de 25 a 44 anos. Observa-se, também, em 2004, maior participação relativa de jovens nas idades entre 15 e 19 anos, com destaque para o número de jovens do sexo masculino.

Em 2008, no topo da pirâmide etária e por sexo, idades entre 60 e 64 anos, encontra-se maior participação de pessoas, de ambos os sexos, que o observado em 2004. No mesmo sentido, cresce, em 2008, a participação de mulheres nas idades acima de 50 anos.

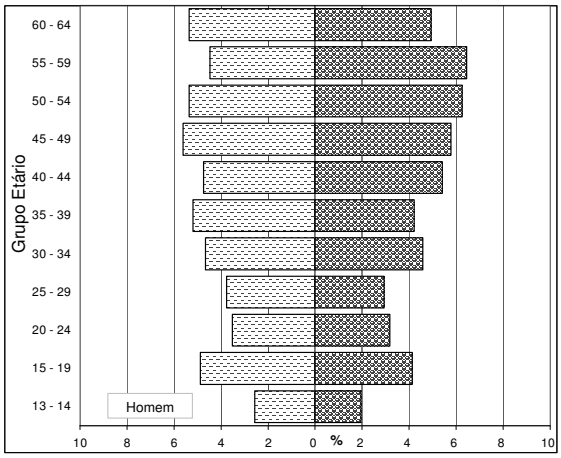
Se considerada a idade média da população pesquisada, nota-se que a mesma aumentou de 36,8 anos para 40 anos, entre 2004 e 2008. Esse aumento verificou-se para ambos os sexos: homens - de 35,9 para 39,1 anos, e mulheres, de 37,9 para 41 anos. Vale destacar que a idade média da população uberlandense total centrava-se em, aproximadamente, 29 anos para o ano de 2007.

FIGURA 1
Estrutura Etária das Pessoas com Deficiência
Uberlândia-MG / 2004.



Fonte: CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPPDeficiência – Uberlândia/MG, 2004.

FIGURA 2
Estrutura Etária das Pessoas com Deficiência
Uberlândia-MG / 2008.



Fonte: CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPDeficiência – Uberlândia/MG, 2008.

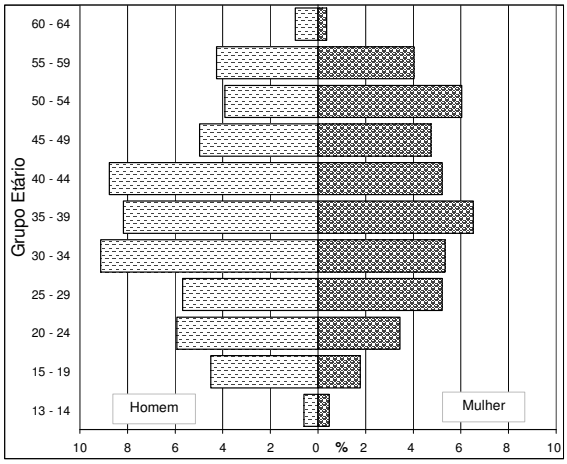
As Figuras 1 e 2 sugerem que as pessoas com deficiência entrevistadas podem encontrar maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho, não só pela deficiência que possuem, o que poderá gerar ou não desvantagem na capacidade ocupacional ou funcional, mas porque, tradicionalmente, as pessoas em idades mais avançadas contam com dificuldades para serem aceitas nas vagas de emprego disponíveis. Isto pode ser confirmado pelo elevado percentual de pessoas que alegaram, como necessidade prioritária para terem acesso ao mercado de trabalho, melhorar a aceitação das empresas (FERREIRA et al., 2009).

---

anos, enquanto no *Questionário Completo* constavam as informações das pessoas com deficiência cujas idades estavam compreendidas entre 13 e 64 anos.

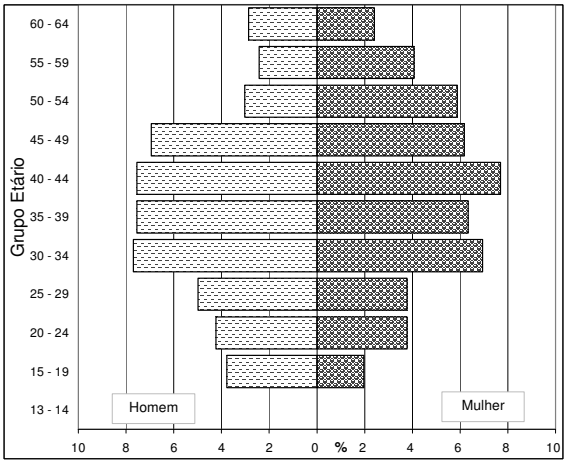
Interessante notar que dentre a minoria de pessoas com deficiência que trabalham, aproximadamente 24% do total pesquisado em 2004 (845 pessoas de 3574), a maior parte está concentrada nas idades entre 30 e 45 anos (Figura 3). Em 2008, 19% dos entrevistados trabalhavam (663 pessoas), e, para ambos os sexos, contavam estes trabalhadores com idades entre 30 e 49 anos. Nas idades mais jovens, entre 15 e 30 anos, a participação masculina de pessoas com deficiência trabalhando é superior à feminina, relação esta que se inverte nas idades mais avançadas, acima de 50 anos, quando a participação de mulheres trabalhando é relativamente superior à de homens. Ressalte-se que a idade média das pessoas com deficiência que trabalhavam (IMpt) passa de 37,4 anos, em 2004, para 40 anos, em 2008.

FIGURA 3
Estrutura Etária das Pessoas com Deficiência que Trabalham. Uberlândia-MG / 2004.



Fonte: CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPPDeficiência – Uberlândia/MG, 2004.

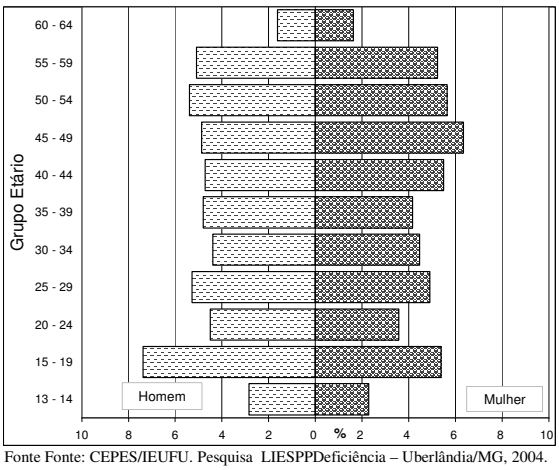
FIGURA 4
Estrutura Etária das Pessoas com Deficiência que Trabalham. Uberlândia-MG / 2008.



Fonte: CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPDeficiência – Uberlândia/MG, 2008.

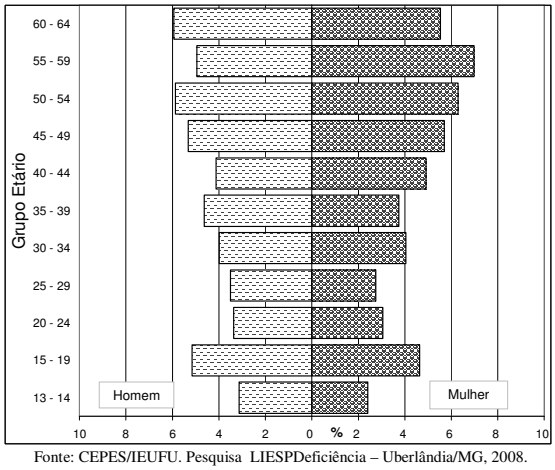
As Figuras 5 e 6 apresentam a EES das pessoas com deficiência que não trabalham. Observa-se, em ambos os períodos, que a participação de jovens é expressiva, no entanto, mais significativo é o percentual de não empregados nas idades a partir de 40 anos. Vale considerar que nas idades mais avançadas há maior incidência de aposentados por invalidez e de pessoas que recebem a aposentadoria comum**.** Interessante notar a expressiva participação de pessoas com deficiência, em todas as idades, que não recebem qualquer benefício e não conseguem emprego: em 2004, 1939 pessoas (54% dos entrevistados) e, em 2008, 1449 pessoas (40%), conforme destacam CAMARGOS BORGES et al. (2005) e FERREIRA et al. (2009).

FIGURA 5
Estrutura Etária das Pessoas com Deficiência que Não Trabalham. Uberlândia-MG / 2004.



Fonte Fonte: CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPPDeficiência – Uberlândia/MG, 2004.

FIGURA 6
Estrutura Etária das Pessoas com Deficiência que Não Trabalham. Uberlândia-MG / 2008.



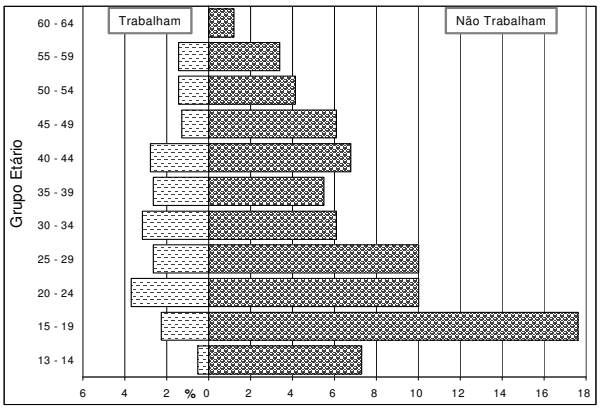
Fonte: CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPDeficiência – Uberlândia/MG, 2008.

Quanto à idade média daqueles que não trabalhavam (IMpnt) nota-se certa inversão, quando comparados os resultados das pesquisas 2004 e 2008. Enquanto em 2004 a IMpnt era de 36,6 anos, inferior à IMpt (37,4 anos), em 2008, a IMpnt passa a ser superior (40,3 anos) à IMpt que era de 39,7 anos. Em parte, isso reflete o efeito da composição etária das pessoas entrevistadas em 2008.

A condição de naturalidade, pessoa nascida ou não em Uberlândia/MG, não garante para a pessoa com deficiência, inserção no mercado de trabalho. As Figuras 7 a 10 apresentam, para todos os grupos etários, independente do sexo e da condição de naturalidade, o limite de 4% de participação relativa do grupo etário no número daqueles que trabalham. Aproximam-se desse limite os grupos etários centrais, entre 30 e 44 anos. Em 2004, o grupo etário de 20 a 24 anos dos naturais se aproximou desse limite. Em 2008, para os naturais, observa-se baixa participação relativa dos que trabalham em todos os grupos etários.

FIGURA 7

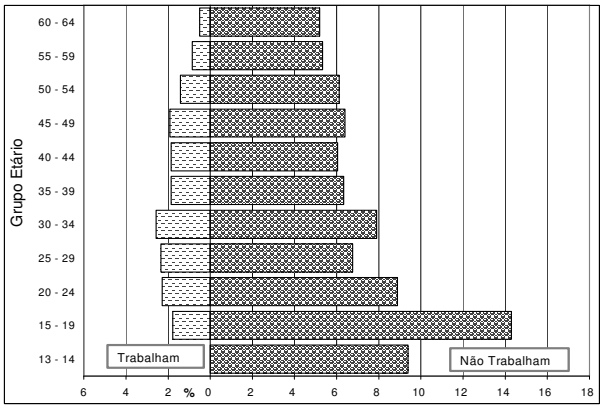
Estrutura Etária das Pessoas com Deficiência por situação de trabalho, Naturais de Uberlândia-MG / 2004.



Fonte: CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPPDeficiência – Uberlândia/MG, 2004.

FIGURA 8

Estrutura Etária das Pessoas com Deficiência por situação de trabalho, Naturais de Uberlândia-MG / 2008.

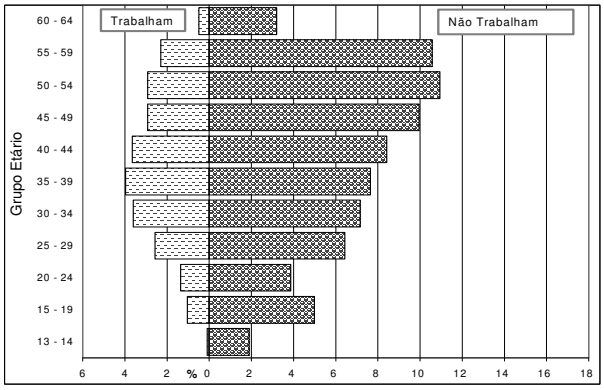


Fonte: CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPDeficiência – Uberlândia/MG, 2008.

Nessas figuras observa-se que a participação de não trabalhadores é relevante em todos os grupos etários, independente da naturalidade. Enquanto que para as pessoas com deficiência naturais desse município (Figuras 7 e 8), os percentuais de não trabalhadores se acentuam nas primeiras idades ativas, de 13 a 34 anos, para os nascidos em outros municípios (migrantes acumulados) que vieram para Uberlândia nos anos anteriores, os percentuais mais expressivos de não trabalhadores, por grupo etário, ocorrem nas idades mais avançadas, acima de 35 anos (Figuras 9 e 10).

FIGURA 9

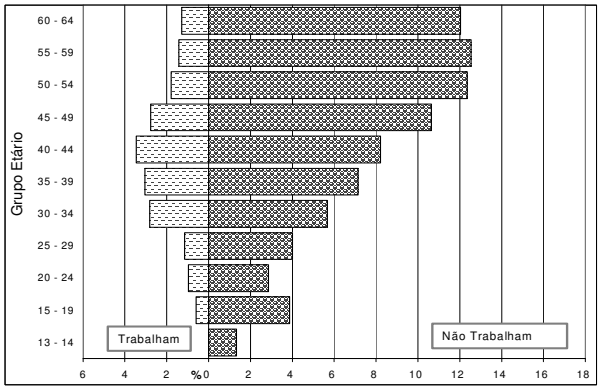
Estrutura Etária das Pessoas com Deficiência por situação de trabalho, Não Naturais de Uberlândia-MG / 2004.



Fonte: CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPPDeficiência – Uberlândia/MG, 2004.

FIGURA 10

Estrutura Etária das Pessoas com Deficiência por situação de trabalho, Não Naturais de Uberlândia-MG / 2008.



Fonte: CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPDeficiência – Uberlândia/MG, 2008.

Quanto à idade média entre naturais e não naturais, notam-se valores distanciados em ambos os períodos pesquisados. Em 2004, a idade média dos naturais (IMn) era de 30,6 anos, quase dez anos inferior à idade média dos não naturais (IMnn), de 40,5 anos. Esta diferença se amplia em 2008, quando a IMnn (44,4 anos) apresenta-se superior à IMn (33,3 anos) em 11,1 anos.

Parte desse resultado pode ser explicada pela mudança na dinâmica migratória nas últimas décadas. A maior entrada de imigrantes com deficiência em Uberlândia/MG ocorreu nos anos que antecedem a década de 90, sendo que nos primeiros anos deste século, o número de entrevistados que nasceram em outros municípios e que fixaram residência nesse município diminuiu significativamente (BERTOLUCCI et al., 2008).

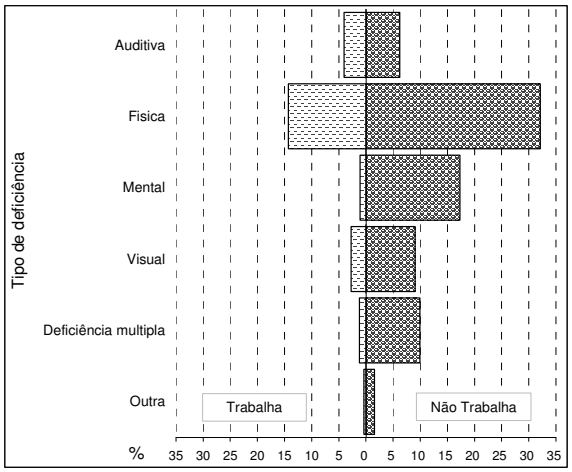
Outro ponto a ser considerado na análise demográfica dos que trabalham e dos que não trabalham refere-se ao tipo de deficiência. As Figuras 11 e 12 mostram que as maiores participações dos que trabalham são de pessoas com deficiência física e auditiva, respectivamente. As pessoas com deficiência mental, visual, múltipla ou outro tipo de deficiência contam com percentuais bem menores das pessoas que trabalham. Valeria a pena, portanto, investigar se as pessoas com deficiência visual ou mental estariam encontrando maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho, apresentando maior desvantagem em relação aos demais deficientes.

Por outro lado, conceituar com precisão a incapacidade funcional e as desvantagens decorrentes dela não é tarefa trivial e tem sido objeto de revisões de literatura por diversos autores (AMIRALIAN et al., 2000; PARAHYBA e Simões, 2006; ALVES et al., 2008). Nota-se, nestes estudos, que possuir deficiência não leva necessariamente à condição de incapacidade funcional e, portanto, incapacidade para o trabalho.

No entanto, os resultados das pesquisas sugerem que os deficientes entrevistados devem contar com expressiva desvantagem para inserção no mercado de trabalho, pois, independente do tipo de deficiência e se possuem ou não incapacidade para o trabalho, relataram que para terem acesso a uma oportunidade de emprego seria prioritário "melhorar a aceitação das empresas" (35% dos deficientes auditivos; 32% dos físicos; 34% dos mentais; 31% com múltipla deficiência e 38% dos deficientes visuais) e "melhorar minha capacitação" (em torno de 25% para qualquer tipo deficiência).

FIGURA 11

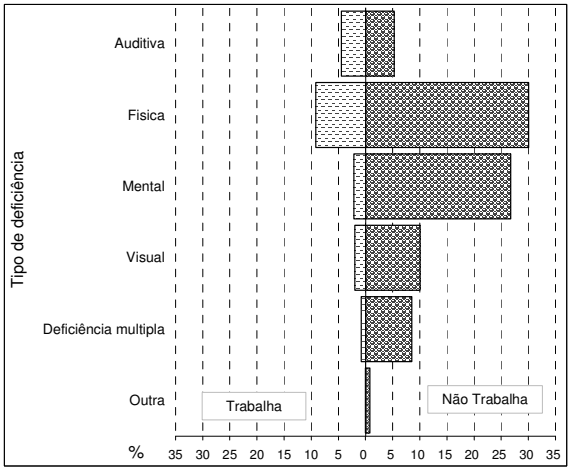
Pessoas por Tipo de Deficiência e Situação de Trabalho Uberlândia-MG / 2004.



Fonte: CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPPDeficiência – Uberlândia/MG, 2004.

FIGURA 12

Pessoas por Tipo de Deficiência e Situação de Trabalho Uberlândia-MG / 2008.



Fonte: CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPDeficiência – Uberlândia/MG, 2008.

Quanto à participação da pessoa com deficiência na estrutura domiciliar, nota-se que a maior parte dos que trabalham são os responsáveis pelo domicílio e, certamente, chefes de

família. Em 2004, eram 11% dos entrevistados e, em 2008, representavam 8,5% dos pesquisados. Com menor participação relativa observam-se aqueles que trabalham e ocupam no domicílio a condição de filhos ou enteados dos responsáveis.

Tabela 1

Relação das pessoas com deficiência com o responsável pelo domicílio, segundo a condição de trabalho ou não trabalho - Uberlândia-MG / 2004 e 2008.

Relação com a pessoa responsável	Trabalha atualmente		Não Trabalha		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
2004						
Responsável pelo domicílio	400	11,19	834	23,34	1.234	34,53
Cônjuge, companheiro (a)	121	3,39	394	11,02	515	14,41
Filho(a), enteado (a)	257	7,19	1.108	31,00	1.365	38,19
Pai, mãe, sogro (a)	18	0,50	91	2,55	109	3,05
Neto(a), bisneto(a)	4	0,11	56	1,57	60	1,68
Irmão (ã)	26	0,73	137	3,83	163	4,56
Outro Parente	13	0,36	102	2,85	115	3,22
Agregado		-	3	0,08	3	0,08
Pensionista	2	0,06		-	2	0,06
Empregado Doméstico	1	0,03		-	1	0,03
Parente do empregado	1	0,03	2	0,06	3	0,08
Individual (domicílio coletivo)	2	0,06	2	0,06	4	0,11
Total	845	23,64	2.729	76,36	3.574	100,00
2008						
Responsável pelo domicílio	306	8,55	1.050	29,32	1.356	37,87
Cônjuge, companheiro (a)	90	2,51	399	11,14	489	13,66
Filho(a), enteado (a)	219	6,12	1.063	29,68	1.282	35,80
Pai, mãe, sogro (a)	13	0,36	72	2,01	85	2,37
Neto(a), bisneto(a)	4	0,11	62	1,73	66	1,84
Irmão (ã)	18	0,50	159	4,44	177	4,94
Outro Parente	10	0,28	99	2,76	109	3,04
Agregado	2	0,06	7	0,20	9	0,25
Pensionista	1	0,03	3	0,08	4	0,11
Empregado Doméstico	-	-	-	-	-	-
Parente do empregado	-	-	-	-	-	-
Individual (domicílio coletivo)	-	-	4	0,11	4	0,11
Total	663	18,51	2.918	81,49	3.581	100,00

Fonte: CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPPDeficiência – Uberlândia/MG, 2004.
CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPDeficiência – Uberlândia/MG, 2008.

Quanto aos que não trabalhavam, em 2004, a maior parte era composta por filhos ou enteados do responsável pelo domicílio (31%), seguidos pela forte participação dos responsáveis pelo domicílio (23%). Em 2008, os percentuais dessas duas condições de pessoas no domicílio se aproximam: 29,6% de filhos ou enteados e 29,3% de responsáveis pelo domicílio.

Associando as informações dessas duas situações majoritárias de pessoas com deficiência no domicílio com a pergunta se recebem algum tipo de benefício, obteve-se que 5% das pessoas que não trabalham e não recebem qualquer tipo de beneficio ou apoio social (aposentadoria, auxílio-doença, Bolsa Família, BPC, entre outros) são responsáveis pelo domicílio, enquanto que 16% são filhos ou enteados com deficiência. Infere-se, portanto, que parte das famílias que contam com pessoas com deficiência chefiando-as, sem trabalho e sem benefícios que possam garantir a renda familiar, encontra-se em significativo grau de vulnerabilidade.

4. Condição de ocupação e renda das pessoas com deficiência

Com a perspectiva de discutir as condições de ocupação e renda das PCD, objetiva-se apresentar um retrato daquelas entrevistadas e residentes em Uberlândia/MG, destacando, em particular, o perfil das que trabalhavam ou não no período da realização das pesquisas de 2004 e 2008.

De acordo com a Tabela 2, ao analisar a situação de trabalho das PCD residentes em Uberlândia/MG, nos anos de 2004 e 2008, destaca-se que, de um total de 3574 pessoas pesquisadas em 2004, na sua maioria homens, 2717 não trabalhavam, o que corresponde a uma participação relativa de 76,02%. Em 2008, de um total de 3581 pessoas, 81,37%, também na sua maioria homens, responderam que não trabalhavam. Quando se trata de analisar a participação relativa das PCD que trabalhavam, verifica-se que em 2004 apenas 845 pessoas responderam que trabalhavam, representando 23,64% do total de pessoas pesquisadas e, em 2008, apenas 663 encontravam-se nessa situação, o que corresponde a 18,51%.

Tabela 2
Pessoas com deficiência quanto à situação de trabalho, segundo o sexo. Uberlândia/MG-2004 e 2008.

Situação de trabalho	2004						2008					
	Feminino		Masculino		Total		Feminino		Masculino		Total	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Trabalham	373	21,9	472	25,23	845	23,64	325	18,21	338	18,82	663	18,51
Não trabalham	1326	77,86	1391	74,35	2717	76,02	1458	81,68	1456	81,07	2914	81,37
Não responderam	4	0,23	8	0,43	12	0,34	2	0,11	2	0,11	4	0,11
Total	1703	100	1871	100	3574	100	1785	100	1796	100	3581	100

Fonte: CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPPDeficiência – Uberlândia/MG, 2004.
CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPDeficiência – Uberlândia/MG, 2008.

Na Tabela 3, ao classificar o total de PCD em relação à situação de trabalho e escolaridade, observa-se que em 2004 parcela significativa das pessoas que trabalhavam declarou possuir o *Fundamental Incompleto* e o *Médio Completo*, correspondendo aos percentuais de 39,64% e 22,60%, respectivamente. Quadro semelhante pôde ser observado em 2008. Dentre os que trabalhavam 38,61% tinham o *Fundamental Incompleto* e 23,53% o *Médio Completo*.

Quando se analisa a escolaridade das PCD que não trabalhavam tem-se que a maioria apresenta baixa escolaridade. Em 2004, 25,61% declararam não possuir *nenhuma escolaridade* (não lê e não escreve ou apenas lê e escreve, sem escolaridade) e 50,20% possuíam apenas o *1º Grau Incompleto/Fundamental*. Em 2008, 20,42% declararam não possuir nenhuma escolaridade e 52,40% possuíam apenas o *1º Grau Incompleto/Fundamental*.

A informação de que grande parte das PCD possui baixo nível de escolaridade, ou seja, que o maior contingente dessas pessoas se concentra na categoria com Primeiro Grau Incompleto, evidencia as condições precárias de inserção das PCD no mercado de trabalho, o que as leva a ocupar postos de trabalho que exigem baixo grau de qualificação e, consequentemente, a se enquadrar em ocupações com baixa remuneração.

Além disso, do total de 2717 PCD que declararam não trabalhar em 2004, constatou-se que 696 (25,62%) não possuíam escolaridade (não liam e não escreviam ou apenas liam, sem escolaridade), e estes se concentravam nas faixas de idade 13 a 24 anos (31,32%) e 50 a 60 anos (21,40%). Essas duas faixas conjuntamente representaram 52,73% de pessoas que não possuíam nenhuma escolaridade. Dos que declararam ter apenas o *1º Grau Incompleto/Fundamental* (1364), observou-se que 24,34% se concentravam na faixa de 13 a 24 anos e 28,37% na faixa de 50 a 60 anos de idade, perfazendo um total de 52,71% nestas duas faixas.

Não muito diferente da realidade de 2004, verificou-se que em 2008, do total de 2914 PCD que declararam não trabalhar, 595 afirmaram não possuir nenhuma escolaridade, dos quais 27,89% concentravam-se na faixa de 13 a 24 anos e 20,50% na faixa 50 a 60 anos. Somando estas duas faixas tem-se que 41,40% das PCD que não trabalhavam não tinham escolaridade. Dos que declararam ter apenas o *1º Grau Incompleto/Fundamental* (1527),

observou-se que 22,53% se concentravam na faixa de 13 a 24 anos e 29,47% na faixa de 50 a 60 anos de idade, representando um total de 52% nestas duas faixas de idade.

Tabela 3
Pessoas com deficiência segundo a escolaridade e situação de trabalho. Uberlândia/MG - 2004 e 2008.

Escolaridade	Trabalham		Não trabalham		Não responderam		Total	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
				2004				
Não Lê e Não Escreve	46	5,44	584	21,49	-	-	630	17,63
Lê e Escreve (sem escolaridade)	11	1,30	112	4,12	-	-	123	3,44
1º Grau Incompleto/ Fundam.	335	39,64	1364	50,20	8	66,67	1707	47,76
1º Grau Completo/ Fundam.	82	9,70	157	5,78	2	16,67	241	6,74
2º Grau Incompleto/ Médio	89	10,53	180	6,62	-	-	269	7,53
2º Grau Completo/ Médio	191	22,60	207	7,62	-	-	398	11,14
Superior Incompleto	34	4,02	36	1,32	-	-	70	1,96
Superior Completo	29	3,43	19	0,70	-	-	48	1,34
Pós-Graduação	18	2,13	3	0,11	-	-	21	0,59
Outro	5	0,59	34	1,25	-	-	39	1,09
Não responderam	5	0,59	21	0,77	2	16,67	28	0,78
Total	845	100	2717	100	12	100	3574	100
				2008				
Não Lê e Não Escreve	23	3,47	463	15,89	-	-	486	13,57
Lê e Escreve (sem escolaridade)	15	2,26	132	4,53	-	-	147	4,10
1º Grau Incompleto/ Fundam.	256	38,61	1527	52,40	2	50,00	1785	49,85
1º Grau Completo/ Fundam.	71	10,71	225	7,72	-	-	296	8,27
2º Grau Incompleto/ Médio	59	8,90	185	6,35	1	25,00	245	6,84
2º Grau Completo/ Médio	156	23,53	268	9,20	-	-	424	11,84
Superior Incompleto	37	5,58	44	1,51	-	-	81	2,26
Superior Completo	27	4,07	34	1,17	-	-	61	1,70
Pós-Graduação	14	2,11	7	0,24	-	-	21	0,59
Outro	5	0,75	27	0,93	-	-	32	0,89
Não responderam	-	-	2	0,07	1	25,00	3	0,08
Total	663	100	2914	100	4	100	3581	100

Fonte: CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPPDeficiência – Uberlândia/MG, 2004.
CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPDeficiência – Uberlândia/MG, 2008.

Na análise das informações referentes às PCD que declararam *não trabalhar* quanto ao tempo que não trabalham, os dados apontam, conforme Tabela 4, que do total de 2717 PCD, em 2004, identifica-se que 40,26% são pessoas que afirmaram nunca ter trabalhado e que 41,11% declararam que há mais três anos não trabalham, totalizando um percentual de 81,37% nessas duas condições.

Tabela 4
Pessoas com deficiência que não trabalham quanto ao tempo que não trabalham segundo o sexo. Uberlândia/MG - 2004 e 2008.

Tempo que não trabalha	2004						2008					
	Feminino		Masculino		Total		Feminino		Masculino		Total	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Nunca trabalhou	567	42,76	527	37,89	1094	40,26	538	36,90	496	34,07	1034	35,48
Há menos de 6 meses	63	4,75	78	5,61	141	5,19	41	2,81	40	2,75	81	2,78
De 6 meses a 1 ano	54	4,07	51	3,67	105	3,86	30	2,06	39	2,68	69	2,37
Mais de 1 ano a 2 anos	32	2,41	74	5,32	106	3,9	48	3,29	64	4,40	112	3,84
Mais de 2 anos a 3 anos	66	4,98	86	6,18	152	5,59	58	3,98	75	5,15	133	4,56
Há mais de 3 anos	543	40,95	574	41,27	1117	41,11	718	49,25	724	49,73	1442	49,49
Não responderam	1	0,08	1	0,07	2	0,07	25	1,71	18	1,24	43	1,48
Total	1326	100	1391	100	2717	100	1458	100	1456	100	2914	100

Fonte: CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPPDeficiência – Uberlândia/MG, 2004.
CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPDeficiência – Uberlândia/MG, 2008.

Seguindo o mesmo comportamento, tem-se que, em 2008, do total de 2914 PCD que não trabalhavam, 35,48% afirmaram nunca ter trabalhado e que 49,49% declararam que há mais três anos não trabalham, perfazendo um percentual de 89,97%. Ou seja, o não acesso das PCD ao mercado de trabalho, pelo fato de nunca terem trabalhado ou por estarem um longo tempo sem trabalho, contribui para dificultar a sua inserção no mercado de trabalho.

Quando se trata de analisar a pouca pressão exercida pelas PCD sobre o mercado de trabalho é importante se ater aos motivos que influenciam essa postura. Na Tabela 5 é possível identificar alguns motivos explicitados pelos entrevistados. Em 2004, constata-se uma realidade em que o destaque é dado para os 57,12% que afirmaram "não trabalhar porque a deficiência o impede", seguidos dos 14,17% que declararam "querer trabalhar, procurou trabalho, mas não encontrou" e, finalmente, os 9,64% que responderam "quer trabalhar, mas não procurou trabalho".

Enquanto isso, ainda em 2004, apenas 5,96% dos que não trabalhavam afirmaram "não querer trabalhar"; 4,20% marcaram a opção "não trabalha para não perder o benefício"; 5,01% afirmaram que "encontrou trabalho, mas não foi aceito" e 1,99% declarou "querer trabalhar, mas a família não permite".

Em 2008, o destaque é dado principalmente para as 73,75% das PCD que afirmaram "não trabalhar porque a deficiência o impede". Ainda nesse ano, dos que não trabalhavam, 5,46% "não trabalha para não perder o benefício"; 4,70% declararam "querer trabalhar, procurou trabalho, mas não encontrou"; 4,53% afirmaram "não querer trabalhar"; 2,51% responderam "quer trabalhar, mas não procurou trabalho"; 2,23% afirmaram que "encontrou trabalho, mas não foi aceito" e 2,09% declararam "querer trabalhar, mas a família não permite".

Tabela 5
Pessoas com deficiência que não trabalham quanto aos motivos por que não trabalham, segundo o sexo. Uberlândia/MG - 2004 e 2008.

Motivos porque não trabalham	2004						2008					
	Feminino		Masculino		Total		Feminino		Masculino		Total	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Não quer trabalhar	98	7,39	64	4,6	162	5,96	75	5,14	57	3,91	132	4,53
A deficiência o impede	737	55,58	815	58,59	1552	57,12	1077	73,87	1072	73,63	2149	73,75
Não quer perder o benefício	36	2,71	78	5,61	114	4,2	58	3,98	101	6,94	159	5,46
Encontrou trabalho, mas não foi aceito	64	4,83	72	5,18	136	5,01	40	2,74	25	1,72	65	2,23
Quer trabalhar, mas não procurou trabalho	131	9,88	131	9,42	262	9,64	34	2,33	39	2,68	73	2,51
Quer trabalhar, mas a família não permite	40	3,02	14	1,01	54	1,99	39	2,67	22	1,51	61	2,09
Quer trabalhar, procurou trabalho, mas não encontrou trabalho	194	14,63	191	13,73	385	14,17	71	4,87	66	4,53	137	4,70
Outro motivo	-	-	-	-	-	-	64	4,39	74	5,08	138	4,74
Não responderam	26	1,96	26	1,87	52	1,91	-	-	-	-	-	-
Total	1326	100	1391	100	2717	100	1458	100	1456	100	2914	100

Fonte: CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPPDeficiência – Uberlândia/MG, 2004.
CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPDeficiência – Uberlândia/MG, 2008.

A afirmação de que a deficiência é um impeditivo para o trabalho partiu do próprio respondente, em sua maioria pessoa com deficiência. Neste ponto, vale pensar que parte das PCD entrevistadas, possivelmente, não estava considerando a possibilidade de sua reabilitação ou de adequação de suas condições físicas ou mentais para exercer alguma ocupação remunerada, inclusive a adaptação do ambiente de trabalho para atender suas necessidades. Para tanto, é oportuno considerar que o fato de que o próprio mercado de trabalho, despreparado para empregar pessoas com deficiência, esteja induzindo esse tipo de resposta, o que somente poderá ser confirmado a partir de estudos qualitativos específicos.

Quando se trata de analisar as informações de escolaridade das PCD que estavam trabalhando, não são observadas diferenças substanciais daquelas apresentadas para os que não trabalhavam. Ou seja, os resultados indicam uma concentração de pessoas com baixa escolaridade. Todavia, a escolaridade das PCD que trabalham é mais elevada em relação ao grupo daqueles que informaram não trabalhar.

A Tabela 6 apresenta a distribuição das PCD que trabalhavam, segundo faixas etárias e escolaridade. Verifica-se que, em 2004, a maioria declarou possuir o *1º Grau Incompleto/Fundamental* e *2º Grau Completo/ Médio*, correspondendo a um total de 526 pessoas (62,25%), e se concentravam principalmente nas faixas entre 30 e 60 anos. Ou seja, do total que declarou possuir o *1º Grau Incompleto/ Fundamental*, 26,57% se concentravam na faixa de 30 a 39 anos e 27,16% na faixa de 50 a 60 anos. Já aqueles que declararam possuir *2º Grau Completo/ Médio*, o destaque é para os 29,32% que se concentravam na faixa de idade de 30 a 39 anos e para 25,13% que se encontravam na faixa de 40 a 49 anos.

Em 2008, a maioria das PCD também declarou possuir o *1º Grau Incompleto/Fundamental* e *2º Grau Completo/ Médio*, correspondendo a um total de 412 pessoas (62,14%), e se concentravam principalmente nas faixas entre 30 e 49 anos. Assim, observa-se que do total que declarou possuir o *1º Grau Incompleto/ Fundamental*, 33,20% se concentravam na faixa de 40 a 49 anos e 24,22% na faixa de 30 a 39 anos. Já aqueles que declararam possuir *2º Grau Completo/ Médio*, o destaque é particularmente para os 33,13% que se concentravam na faixa de idade de 30 a 39 anos e para 26,92% que se encontravam na faixa de 40 a 49 anos.

Tabela 6
Pessoas com deficiência que trabalham segundo a escolaridade e faixas etárias. Uberlândia/MG – 2004 e 2008.

Escolaridade	Faixas etárias (em anos)													
	13 a 24		25 a 29		30 a 39		40 a 49		50 a 60		Outras Idades*		Total	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
2004														
Não Lê e Não Escreve	4	8,70	3	6,52	8	17,39	10	21,74	19	41,30	2	4,35	46	100
Lê e Escreve (sem escolaridade)	-	-	2	18,18	3	27,27	3	27,27	3	27,27	-	-	11	100
1º Grau Incompleto/ Fundam.	58	17,31	15	4,48	89	26,57	81	24,18	91	27,16	1	0,30	335	100
1º Grau Completo/ Fundam.	11	13,41	4	4,88	29	35,37	23	28,05	15	18,29	-	-	82	100
2º Grau Incompleto/ Médio	33	37,08	15	16,85	25	28,09	13	14,61	3	3,37	-	-	89	100
2º Grau Completo/ Médio	29	15,18	36	18,85	56	29,32	48	25,13	22	11,52	-	-	191	100
Superior Incompleto	2	5,88	7	20,59	15	44,12	6	17,65	4	11,76	-	-	34	100
Superior Completo	2	6,90	8	27,59	7	24,14	9	31,03	3	10,34	-	-	29	100
Pós-Graduação	1	5,56	2	11,11	8	44,44	6	33,33	1	5,56	-	-	18	100
Outro	1	20,00	-	-	3	60,00	-	-	1	20,00	-	-	5	100
Não responderam	-	-	-	-	3	60,00	1	20,00	1	20,00	-	-	5	100
Total	141	16,69	92	10,89	246	29,11	200	23,67	163	19,29	3	0,36	845	100
2008														
Não Lê e Não Escreve	2	8,70	4	17,39	6	26,09	5	21,74	4	17,39	2	8,70	23	100
Lê e Escreve (sem escolaridade)	2	13,33	2	13,33	2	13,33	3	20,00	6	40,00	-	-	15	100
1º Grau Incompleto/ Fundam.	31	12,11	15	5,86	62	24,22	85	33,20	49	19,14	14	5,47	256	100
1º Grau Completo/ Fundam.	5	7,04	5	7,04	21	29,58	21	29,58	15	21,13	4	5,63	71	100
2º Grau Incompleto/ Médio	17	28,81	5	8,47	17	28,81	10	16,95	9	15,25	1	1,69	59	100
2º Grau Completo/ Médio	23	14,74	19	12,18	47	30,13	42	26,92	23	14,74	2	1,28	156	100
Superior Incompleto	11	29,73	3	8,11	14	37,84	6	16,22	1	2,70	2	5,41	37	100
Superior Completo	-	-	3	11,11	14	51,85	6	22,22	3	11,11	1	3,70	27	100
Pós-Graduação	-	-	-	-	5	35,71	8	57,14	1	7,14	-	-	14	100
Outro	-	-	2	40,00	1	20,00	2	40,00	-	-	-	-	5	100
Total	91	13,73	58	8,75	189	28,51	188	28,36	111	16,74	26	3,92	663	100

Fonte: CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPPDeficiência – Uberlândia/MG, 2004.
CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPDeficiência – Uberlândia/MG, 2008.

* Este item inclui os entrevistados com idade inferior a 13 anos e também os que têm mais de 60 anos.

As informações referentes à *Ocupação Principal* das PCD expressam a atividade principal que o entrevistado declarou estar desempenhando no momento da pesquisa.

Em 2004, dentre as 845 pessoas que responderam estar trabalhando, 833 declararam a sua ocupação principal, e apenas 12 não responderam ou não souberam responder. As ocupações que se destacaram foram: *Auxiliar Administrativo* (13,93%), *Serviços Gerais*

(5,76%), *Doméstica* (4,8%), *Técnico* (4,44%) e *Vendedor* (4,32%). Já em 2008, do total de 663 pessoas que responderam que estavam trabalhando, 471 declararam a sua ocupação principal. Neste ano, as ocupações que apresentaram maior incidência foram: *Serviços Domésticos(10,2%), Vendedor (7,86%), Serviços Gerais (7,43%) , Auxiliar Administrativo (6,37%).* Portanto, percebe-se uma concentração de PCD em ocupações que, tradicionalmente, requerem baixa qualificação e exigem menor escolaridade para o seu exercício.

Os dados obtidos na pesquisa também permitem uma análise sobre a jornada de trabalho das PCD. Para tanto, cabe ressaltar que no Brasil a jornada legal definida pela legislação é de no máximo 44 horas semanais. A própria lei, no entanto, admite a realização de horas extraordinárias e permite a modulação da jornada de trabalho. Os estudos sobre a jornada de trabalho mostram que a utilização de horas extras e da modulação da jornada, os chamados bancos de horas, é generalizada nas empresas brasileiras (ZYLBERSTAJN, 2002; DIEESE, 2005; CALVETE, 2007).

Na sequência a Tabela 7 mostra as PCD que trabalham, distribuídas pela jornada de trabalho semanal. Em 2004, 32,43% informaram trabalhar mais do que 44 horas por semana. Esse mesmo percentual em 2008 foi de 23,68%. Em 2004, a diferença da sobrejornada entre homens e mulheres era de quase cinco pontos percentuais - enquanto 29,76% das mulheres informaram trabalhar mais de 44 horas semanais, 34,53% dos homens indicaram trabalhar acima de 44 horas. Em 2008, apesar da diminuição do percentual de pessoas que trabalhavam acima de 44 horas para ambos os sexos, a diferença da sobrejornada entre homens e mulheres se ampliou - 19,08% das mulheres excederam a jornada legal relativamente a 28,11% dos homens. Os dados indicam que parcela significativa das PCD está submetida às condições de trabalho, no que diz respeito ao seu tempo de duração, semelhantes aos trabalhadores em geral, mesmo que apresentem limitações definidas pela deficiência.

Tabela 7
Pessoas com deficiência quanto às horas trabalhadas por semana, segundo o sexo. Uberlândia/MG – 2004 e 2008.

Horas trabalhadas por semana	2004						2008					
	Feminino		Masculino		Total		Feminino		Masculino		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Até 44 Horas	256	68,63	285	60,38	541	64,02	261	80,31	240	71,01	501	75,57
Acima de 44 Horas	111	29,76	163	34,53	274	32,43	62	19,08	95	28,11	157	23,68
Não responderam	6	1,61	24	5,08	30	3,55	2	0,62	3	0,89	5	0,75
Total	373	100	472	100	845	100	325	100	338	100	663	100

Fonte: CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPPDeficiência – Uberlândia/MG, 2004.
CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPDeficiência – Uberlândia/MG, 2008.

A Tabela 8 traz as informações das PCD que trabalham distribuídas por posição na ocupação, segundo o sexo. Observa-se que mais da metade (56,09%, em 2004, e 61,24% em 2008) está submetida a uma situação de trabalho regular, o denominado *núcleo protegido do mercado de trabalho* - trabalhadores com registro em carteira (38,82%, em 2004, e 49,17% em 2008), funcionários públicos (14,67%, em 2004, e 8,90% em 2008) e temporários com contrato (2,60%, em 2004, e 3,17% em 2008). Nesse último caso, porém, trata-se de um vínculo associado a maior risco e incerteza, uma vez que tem duração pré-definida e está associado a um menor número de direitos em relação ao contrato padrão (por tempo indeterminado)[7].

[7] No que tange aos direitos negados aos trabalhadores temporários citam-se: as estabilidades provisórias previstas na legislação (para gestantes, para aqueles que sofreram acidentes no trabalho ou foram acometidos por doença profissional e para os dirigentes sindicais), as quais se encerrariam com o fim do prazo contratual; as verbas rescisórias (devidas no caso de dispensa sem justa causa); o seguro-desemprego, entre outros (KREIN, 2007).

Tabela 8
Pessoas com deficiência que trabalham quanto à posição na ocupação, segundo o sexo. Uberlândia/MG – 2004 e 2008.

Posição na ocupação	Feminino		Masculino		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
			2004			
Empregado c/ carteira	139	37,27	189	40,04	328	38,82
Empregado s/ carteira	50	13,4	49	10,38	99	11,72
Temporário c/ contrato	14	3,75	8	1,69	22	2,6
Temporário s/ contrato	10	2,68	18	3,81	28	3,31
Conta própria	61	16,36	106	22,46	167	19,77
Funcionário Público	71	19,03	53	11,23	124	14,67
Empregador	1	0,27	3	0,64	4	0,47
Outro	23	6,17	40	8,47	63	7,46
Não responderam	4	1,07	6	1,27	10	1,18
Total	373	100	472	100	845	100
			2008			
Empregado c/ carteira	153	47,08	173	51,18	326	49,17
Empregado s/ carteira	24	7,38	21	6,21	45	6,79
Temporário c/ contrato	9	2,77	12	3,55	21	3,17
Temporário s/ contrato	24	7,38	16	4,73	40	6,03
Conta própria	62	19,08	72	21,3	134	20,21
Funcionário Público	38	11,69	21	6,21	59	8,9
Empregador	2	0,62	3	0,89	5	0,75
Outro	8	2,46	12	3,55	20	3,02
Não responderam	5	1,54	8	2,37	13	1,96
Total	325	100	338	100	663	100

Fonte: CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPPDeficiência – Uberlândia/MG, 2004.
CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPDeficiência – Uberlândia/MG, 2008.

Ressalte-se que a incidência dos contratos temporários entre as PCD é superior ao observado para o conjunto dos trabalhadores formalizados, indicada pelos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS/Ministério do Trabalho e Emprego). De acordo com a RAIS, somando todas as modalidades de contratação temporária (considerando o trabalho temporário e os contratos por tempo e prazo determinados), não se alcançava, em 2004, 1% do total dos empregos formais no país (CESIT, 2005).

A outra parte das PCD, 43,91% em 2004, e 38,76% em 2008, participa dos segmentos considerados pouco estruturados do mercado de trabalho: o emprego sem carteira (por tempo indeterminado ou temporário), o trabalho por conta própria e outras modalidades de trabalho (não remunerado, eventuais, cooperado). Chama a atenção a elevada participação do trabalho por conta própria (próxima da verificada para os ocupados no país), bem como a manutenção de sua participação relativa e, até mesmo, sensível elevação, considerando os dois anos da pesquisa.

Quanto à participação das mulheres com deficiência na camada mais estruturada do mercado de trabalho (o assalariamento regular), ela é superior ao verificado para os homens tanto em 2004 quanto em 2008 (60,05%, em 2004, e 61,54% em 2008). Tal fato se explica, como se depreende da Tabela 8, pela maior participação feminina no serviço público. Do lado pouco estruturado, o percentual das mulheres assalariadas sem carteira assinada é superior ao percentual masculino tanto em 2004 quanto em 2008. A incidência do trabalho por conta própria costuma ser maior entre os homens, conforme os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. A mesma constatação foi observada entre as PCD pesquisadas em 2004 e 2008, embora neste último ano, no grupo entrevistado, tenha se notado que o percentual de autônomas se aproximou dos homens que trabalhavam por conta própria (19,08% para as mulheres e 21,3% para os homens).

Quanto à idade das PCD que trabalham, observou-se que nas categorias nas quais o trabalho é mais estruturado (empregado com carteira assinada e funcionário público), predominam os trabalhadores adultos (com idade acima de 30 anos), tanto em 2004 quanto em 2008. O trabalho temporário em 2004 era, em sua maioria, ocupado por jovens (até 29 anos). O mesmo não ocorre em 2008. O perfil etário do trabalhador com deficiência por conta própria, tanto em 2004 quanto em 2008, não difere do observado para o conjunto dos trabalhadores, isto é, prevalece o ocupado adulto.

Por outro lado a Tabela 9 traz informações que buscam aferir o acesso das PCD a programas governamentais de transferência de renda e previdenciários. Nota-se que a maioria (54,25%) dos entrevistados, em 2004, afirmou não receber nenhum tipo de auxílio ou benefício de origem governamental. Há diferenças no acesso às políticas e programas públicos de acordo com o sexo - 58,95% das mulheres indicaram não receber qualquer assistência por parte do governo; o percentual para os homens foi de 49,97%. Estão incluídos nesse último grupo aqueles que estavam trabalhando com carteira assinada, situação que inviabiliza o recebimento de alguns desses benefícios (como o *seguro-desemprego* e o *Benefício de Prestação Continuada*).

Tabela 9
Pessoas com deficiência quanto ao recebimento de benefícios, segundo o sexo. Uberlândia/MG – 2004 e 2008.

Benefício	Feminino		Masculino		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
			2004			
Aposentadoria comum	21	1,23	24	1,28	45	1,26
Aposentadoria/invalidez	381	22,37	579	30,95	960	26,86
Bolsa–escola	20	1,17	25	1,34	45	1,26
Pensão	89	5,23	58	3,1	147	4,11
Auxílio-doença	107	6,28	163	8,71	270	7,55
Seguro–desemprego	3	0,18	3	0,16	6	0,17
BPC	11	0,65	16	0,86	27	0,76
Prog. complementares	-	-	-	-	-	-
Outro benefício	67	3,93	68	3,63	135	3,78
Nenhum benefício	1004	58,95	935	49,97	1939	54,25
Total	1703	100	1871	100	3574	100
			2008			
Aposentadoria comum	32	1,81	39	2,15	71	1,98
Aposentadoria/invalidez	409	22,91	648	36,09	1056	29,49
Bolsa–família	84	4,73	52	2,92	137	3,82
Pensão	98	5,49	40	2,2	138	3,85
Auxílio- doença	237	13,3	275	15,32	512	14,31
Seguro–desemprego	2	0,11	-	-	2	0,06
BPC	38	2,14	41	2,31	80	2,23
Prog. complementares	8	0,44	7	0,39	15	0,41
Outro benefício	74	4,12	73	4,08	147	4,1
Nenhum benefício	802	44,95	621	34,55	1423	39,75
Total	1785	100	1796	100	3581	100

Fonte: CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPPDeficiência – Uberlândia/MG, 2004.
CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPDeficiência – Uberlândia/MG, 2008.

Entre os que recebiam algum benefício, o mais frequentemente citado foi a *aposentadoria por invalidez* (26,86%, sendo 22,37% entre as mulheres e 30,95% entre os homens), a qual destina-se a trabalhadores que, por doença ou acidente, foram considerados,

após perícia médica, incapacitados para o exercício do trabalho. O *auxílio-doença*, isto é, o benefício concedido aos trabalhadores impedidos de trabalhar por acidente ou doença, mereceu referência de 7,55% dos entrevistados (6,28% das mulheres e 8,71% dos homens). Outro benefício de natureza previdenciária citado foi a *pensão*, a qual é paga à família do trabalhador em caso de morte - 4,11% das PCD disseram receber pensão, sendo 5,23% das mulheres e 3,1% dos homens.

Outros programas de transferência de renda também foram citados, tais como o Bolsa Escola (1,6% das PCD informaram receber). O auxílio temporário aos demitidos sem justa causa, o *seguro-desemprego*, foi citado por 0,71% das PCD entrevistados. Digna de nota é a frequência muito baixa (0,76%) das PCD que disseram receber o *Benefício de Prestação Continuada* (BPC-LOAS), o qual destina-se a pessoas comprovadamente com deficiência e renda familiar mensal *per capita* inferior a ¼ do salário-mínimo.

Em 2008, o percentual das PCD que informaram não receber qualquer benefício ou auxílio governamental foi de 39,75%, inferior ao observado entre os pesquisados em 2004. Porém, as diferenças entre os sexos se apresentaram mais acentuadas: 44,95% das mulheres disseram não receber nenhum auxílio, contra 34,55% dos homens. O benefício mais citado foi novamente a *aposentadoria por invalidez*, com menção superior ao registrado na pesquisa de 2004: 29,49%.

Essa incidência mais elevada no grupo investigado em 2008 se deve ao maior percentual de homens que informou receber o benefício (36,09%), pois no caso das mulheres o percentual foi semelhante ao verificado na pesquisa anterior (22,91%, em 2008, e 22,37% em 2004). O que provavelmente está por trás dessa informação é a maior participação do sexo masculino entre os aposentados por invalidez, dados os maiores riscos ocupacionais aos quais estão submetidos. Segundo informações do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), 58,9% dos aposentados por *invalidez* são homens. O *auxílio-doença* foi citado por 14,31% das PCD, 13,30% entre as mulheres e 15,32% entre os homens. O Bolsa Família e a pensão mereceram referência similar: 3,8% entre as PCD informaram receber um ou outro benefício. O *BPC* foi citado por 2,23% dos entrevistados, incidência superior ao da pesquisa em 2004. Cabe registrar, entretanto, que muitos entrevistados não souberam informar o nome do benefício recebido e, em vários casos, as informações fornecidas indicavam que se tratava do BPC, mas estes não foram incluídos no percentual exposto na Tabela 9.

Quando se analisa o total de PCD pesquisadas quanto ao recebimento de benefício e faixa etária, tanto a pesquisa de 2004 quanto a de 2008 informam que, entre os que afirmaram não receber nenhum benefício, a maioria se concentra na faixa de 13 a 24 anos (29,91% e 27,54%, respectivamente). Dentre os que responderam receber o benefício *aposentadoria por invalidez*, grande parte deles se concentrava nas faixas de idade de 40 a 60 anos, perfazendo um total de 61,77%, em 2004, e 79,91% em 2008. Finalmente, entre aqueles que afirmaram receber *auxílio-doença*, o destaque é que a maior concentração ocorre principalmente nas faixas de 30 a 49 anos, ou seja, 51,11% em 2004 e 49,62% em 2008.

Ao analisar a distribuição das PCD quanto ao rendimento pessoal, observa-se que cerca de 2/3 dos entrevistados informaram, em 2004, que recebiam até dois salários mínimos. É possível que esse percentual seja mais elevado, uma vez que o número de PCD que não declararam rendimento é bastante expressiva (18,69%). Em 2008, a concentração dos rendimentos nas faixas de renda inferiores é mais acentuada. A quase totalidade dos pesquisados, 97,15%, indicou auferir renda inferior a dois salários mínimos (Tabela 10).

A diferença de rendimentos entre os sexos reproduz as desigualdades existentes para o conjunto da classe trabalhadora, isto é, embora o rendimento seja baixo para a maioria, o percentual de mulheres com renda inferior a dois salários mínimos é superior ao dos homens. Nas classes de renda mais elevada os homens também apresentam ligeira vantagem sobre as mulheres.

Tabela 10
Pessoas com deficiência por rendimento pessoal e sexo - outubro/ 2004 e julho/2008. Uberlândia/MG – 2004 e 2008.

Rendimento pessoal	Feminino		Masculino		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
			2004			
Até 1 SM	998	58,6	914	48,85	1912	53,5
De 1,01 a 2 SM	268	15,74	385	20,58	653	18,27
Subtotal	1266	74,34	1299	69,43	2565	71,77
De 2,01 a 3 SM	51	2,99	119	6,36	169	4,73
De 3,01 a 5 SM	30	1,76	98	5,24	128	3,58
De 5,01 a 10 SM	10	0,59	28	1,5	38	1,06
Acima de 10 SM	2	0,12	3	0,16	6	0,17
Não responderam	344	20,2	324	17,32	668	18,69
Total	1703	100	1871	100	3574	100
			2008			
Até 1 SM	1468	82,24	1237	68,88	2705	75,54
De 1,01 a 2 SM	253	14,17	398	22,16	651	18,18
Subtotal	1755	98,32	1635	91,04	3479	97,15
De 2,01 a 3 SM	34	1,9	89	4,96	123	3,43
De 3,01 a 5 SM	19	1,06	54	3,01	73	2,04
De 5,01 a 10 SM	1	0,06	5	0,28	6	0,17
Acima de 10 SM	2	0,11	3	0,17	5	0,14
Não responderam	8	0,45	10	0,56	18	0,5
Total	1785	100	1796	100	3581	100

Fonte: CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPPDeficiência – Uberlândia/MG, 2004.
CEPES/IEUFU. Pesquisa LIESPDeficiência – Uberlândia/MG, 2008.

Vê-se, ainda, que a renda familiar das PCD entrevistadas se concentra, na maior parte das vezes, nas faixas inferiores de rendimento. Em 2004, pouco mais de dois terços das famílias auferiam renda inferior a três salários mínimos. Em 2008, quase 85% das famílias das PCD entrevistadas percebiam rendimentos inferiores a três salários mínimos mensais. A renda familiar mediana em 2008 era de R$600,00 e a renda média era R$708,50. Essa elevada incidência de famílias com baixos rendimentos está relacionada, em parte, com o grupo entrevistado, conforme descrito na metodologia.

Observa-se que nas duas pesquisas realizadas a maioria das PCD pertence à *População Não Economicamente Ativa*, ou população inativa. Entre os que informaram algum vínculo de trabalho a maioria se insere no mercado de trabalho de forma que pode ser considerada como precária, seja pela situação ocupacional, seja pelos baixos rendimentos percebidos.

6. Conclusão

O presente trabalho, a partir dos resultados das pesquisas "Levantamento de Informações Econômico-sociais das Pessoas com Deficiência no Município de Uberlândia/MG", realizadas em 2004 (Fase I) e em 2008 (Fase II) mostrou que as populações entrevistadas encontram-se em idades adultas mais avançadas, independente do sexo. As PCD que trabalham concentram-se em idades entre 30 e 49 anos, enquanto que os que não trabalham situam-se, em maior número, nas idades acima de 50 anos, e também nas idades mais jovens, abaixo de 20 anos.

Quanto à condição de naturalidade ela mostrou que os não nascidos em Uberlândia/MG encontram-se em idades adultas mais avançadas, tendo imigrado em maior

número ao longo da década de 80, e apresentam maior percentual dos que trabalham, quando comparados com os naturais que trabalham, inclusive ocupando a posição de chefes do domicílio. Os naturais, nascidos em Uberlândia/MG, contam com maiores percentuais daqueles que estão em idades mais jovens e não trabalham, sendo em sua maioria filhos.

Os resultados mostraram que as maiores participações dos que trabalham são de pessoas com deficiência física e auditiva, respectivamente. As pessoas com deficiência mental, visual, múltipla ou outro tipo de deficiência contam com baixos percentuais de pessoas que trabalham. Seria relevante investigar se as pessoas com deficiência visual ou mental estariam encontrando maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho, em relação aos demais deficientes.

As pesquisas sugerem ainda que os deficientes entrevistados vivenciam expressiva desvantagem para sua inserção no mercado de trabalho pois, independente do tipo de deficiência e se possuem ou não incapacidade para o trabalho, relataram que para terem acesso a uma oportunidade de emprego é imprescindível que melhorem sua capacitação. No entanto, conforme enfatizam seria prioritário garantir a aceitação de deficientes por parte das empresas.

Quanto às condições de ocupação e renda das PCD entrevistadas, destacou-se nas duas pesquisas o elevado percentual daqueles que não trabalhavam relativamente à pequena parcela dos que trabalhavam. Dos que afirmaram *Não trabalhar,* na data da pesquisa, a maioria apresentava nenhuma ou baixa escolaridade, sendo que parcela significativa das PCD que não trabalhava possuía apenas o *Fundamental Incompleto*.

Diante de um cenário no qual a maioria dos entrevistados declarou *Não trabalhar* e, deste total, o maior grupamento está justamente nas categorias *Sem nenhuma escolaridade* e *Fundamental Incompleto*, torna-se imprescindível, portanto, que gestões públicas viabilizem programas escolares que recuperem a escolaridade das PCD. Importante também a intervenção pública para amenizar as condições precárias das que estão inseridas no mercado de trabalho, cuja baixa escolaridade levam-nas a ocuparem postos de trabalho que requerem baixa qualificação e, consequentemente, a se enquadrarem em ocupações com baixa remuneração.

Para a maioria das PCD, em ambas as pesquisas, a deficiência foi citada, pelo próprio respondente, em sua maioria a pessoa com deficiência, como o impeditivo para o trabalho. Neste ponto, vale pensar que parte das PCD entrevistadas, possivelmente, não estava considerando a possibilidade de sua reabilitação ou de adequação de suas condições físicas ou mentais para exercer alguma ocupação remunerada, inclusive a adaptação do ambiente de trabalho para atender as PCD.

As duas pesquisas mostram que a maioria das PCD, no que diz respeito à condição de trabalho, é inativa: apenas 23,64% em 2004, e 18,51% em 2008, afirmaram trabalhar. A condição de inatividade tem um caráter permanente para parcela expressiva dos entrevistados, pois cerca de dois terços dos pesquisados que não trabalham afirmaram nunca terem trabalhado ou estarem afastados há mais de três anos do mercado de trabalho. Aliás, poucos, entre os que não trabalham, poderiam ser considerados integrantes da *População Economicamente Ativa*. Segundo os próprios entrevistados a inatividade decorre de limitações impostas pela própria deficiência.

Já as PCD que trabalham possuem escolaridade mais elevada relativamente ao grupo dos que não trabalham, mas ainda assim o acesso à escola não pode ser considerado satisfatório. A baixa escolaridade se reflete nos postos ocupados pelas PCD, nos quais as exigências de escolaridade e qualificação não costumam ser elevadas. No que diz respeito à jornada de trabalho, o fato de possuírem limitações, definidas pelo tipo de deficiência, não impede de estarem submetidas (as PCD) a condições semelhantes às observadas para os trabalhadores em geral. Mais da metade ocupa postos formais, os quais são em maioria

adultos e trabalham em estabelecimentos privados. O setor público é, no entanto, importante empregador das PCD, especialmente das mulheres. Todavia, a ocupação de postos considerados mais precários, como o *Emprego sem carteira assinada* e o *Trabalho por conta própria*, é significativa entre as PCD.

Quanto a benefícios, a maioria das PCD não recebe nenhum tipo de auxílio ou benefício governamental. Entre os que informaram receber, os benefícios mais frequentemente citados são os relacionados com a condição de deficiente, como *Aposentadoria por invalidez* e *Auxílio-doença*. As PCD entrevistadas, bem como suas famílias, percebem, em geral, baixos rendimentos.

Finalmente, os resultados analisados sugerem que as PCD, residentes em Uberlândia/MG, dependem, em elevado grau, de ações públicas que possam garantir escolas adequadas, projetos de qualificação e capacitação, atendimento de saúde para reintegração física e mental, bem como movimentos fiscalizatórios junto a empresas públicas e privadas, no atendimento à lei que prevê cotas para essas pessoas. A iniciativa privada, sejam empresas ou famílias, não garantirá por si só que as pessoas com deficiência possam ter alguma chance de realização profissional.

Programas de complementação de renda e outros apoios como os programas já implementados: Bolsa Alimentação, Bolsa Escola e transporte devem incluir as PCD. Atendimento especializado em saúde, incluindo programas de reeducação física para que as PCD possam obter melhor desempenho em suas atividades, sejam domésticas ou em ambientes de trabalho, é fundamental. Projetos de capacitação e qualificação, incluindo apoio para complementação escolar daqueles que estão com defasagem nos estudos deve ser meta de todas as esferas de Governo. Linhas especiais para financiamento da casa própria, inclusive com projetos adequados para as PCD podem favorecer as famílias mais pobres. Todas essas ações somente poderão ser implementadas a partir de firme articulação pública, entre todas as esferas de Governo, o que certamente promoverá desenvolvimento econômico com inclusão social.

7. Referências Bibliográficas

ALVES, Luciana Correia; LEITE, Iúri da Costa & MACHADO, Carla Jorge. **Conceituando e mensurando a incapacidade funcional da população idosa**: **uma revisão de literatura**. *Ciênc*. saúde coletiva. Ago. 2008, vol.13, nº. 4, p.1199-1207. ISSN 1413-8123.

AMIRALIAN, Maria LT et al. **Conceituando deficiência.** *Rev. Saúde Pública.* Fev. 2000, vol. 34 nº. 1, p.97-103. ISSN 0034-8910.

BALTAR, Paulo. **O mercado de trabalho no Brasil dos anos 90**. Tese (Livre-Docência) – Instituto de Economia. Universidade Estadual de Campinas. Campinas/SP, 2003a.

BERTOLUCCI, Luiz; FERREIRA, Ester W. & GOMES, Darcilene Cláudio. *Migrantes e não migrantes portadores de deficiência: pessoas vulneráveis que buscam no ambiente urbano uberlandense políticas públicas em saúde, lazer, qualificação, renda e acessibilidade*. In: XIII Seminário sobre a Economia Mineira, Diamantina/MG. Agosto de 2008. ***Anais***..., Seminário sobre a Economia Mineira.

CALVETE, Cássio. **Redução da jornada de trabalho**: **uma análise econômica para o Brasil**. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas. Campinas/SP, 2006.

CAMARGOS BORGES, Marlene M. (Org.). **Levantamento de informações econômico-sociais das pessoas portadoras de deficiência no município de Uberlândia/MG**. Relatório de Pesquisa. Uberlândia: CEPES/IEUFU, 2005. 107p.

CESIT. **Informações para a elaboração das estratégias das políticas públicas de emprego, renda e relações de trabalho**. Campinas/SP: CESIT/MTE, 2005. (1.º Relatório de Atividades)

DIEESE. **A Jornada de trabalho nas negociações coletivas 1996 a 2004**. São Paulo: DIEESE, 2005. (Estudos e Pesquisas, nº 16).

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Lei de Cotas: um questionamento da base de dados de portadores de necessidades especiais – PNEs**. Belo Horizonte: FIEMG, março de 2008.

FERREIRA, Ester W. (Org.). **Levantamento de informações econômico-sociais das pessoas com deficiência no município de Uberlândia/MG – Fase II**. Relatório de Pesquisa. Uberlândia: CEPES/IEUFU, 2009. 204p.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Censo Demográfico 2000**. Rio de Janeiro:IBGE, 2000.

KREIN, J. D. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. Tese (Doutorado em Economia). Instituto de Economia. Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2007.

LEME, Heládio J.C. (org.). **Condições sócio-econômicas das famílias de Uberlândia**. Relatório de Pesquisa. Uberlândia: IE e CEPES/UFU, 2001. 161p.

NERI, Marcelo C. (Org.). **Retratos da deficiência no Brasil.** Centro de Políticas Sociais da Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS. 2003. 250p.

PARAYBA, Maria Isabel e SIMÕES, Celso Cardoso da Silva **A prevalência de incapacidade funcional em idosos no Brasil**. *Ciênc. saúde coletiva.* Dez. 2006. Vol.11, n° 4, p.967-974. ISSN 1413-8123

POCHMANN, M. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século.** São Paulo: Ed. Contexto, 2000.

SABÓIA, J. **Emprego industrial no Brasil: situação atual e perspectivas para o futuro**. *Revista de Economia Contemporânea.* Rio de Janeiro, 2001. Vol. 5, número especial.

SECRETARIA ESPECIAL DOS DIREITOS HUMANOS – Presidência da República. **Agenda Social: Direitos de cidadania – pessoas com deficiência**. Brasília, setembro de 2007.

ZYLBERSTAJN, Hélio. **Banco de horas: da justificativa teórica à utilização prática no Brasil**. São Paulo: FIPE/TEM, 2002.

POBREZA NA AMÉRICA LATINA: HETEROGENEIDADE E DIFERENÇAS INTRA-REGIONAIS[1]

Lauro Mattei[2]

Resumo

O artigo discute o panorama atual da pobreza na América Latina para um período relativamente longo (1980-2007), procurando mostrar sua dinâmica e suas tendências atuais. Ao mesmo tempo, destaca-se também a heterogeneidade do fenômeno da pobreza intra-regionalmente e entre os diversos países. Para isso, as informações foram reagrupadas por blocos de países relativos ao Mercosul, Comunidade Andina e América Central. Este procedimento possibilitou observar com melhor clareza os locais onde a pobreza tem maior incidência, os países que vem obtendo sucesso no seu combate e as regiões onde o problema continua apresentando tendência de crescimento. O estudo é concluído com a percepção de que a América Latina, não somente mostra um nível de pobreza muito superior ao seu grau de desenvolvimento, como também segue sendo a região com a maior taxa de desigualdade do mundo. Isto reforça o caráter sistêmico do problema, ao mesmo tempo em que revela os grandes desafios que ainda terão de ser enfrentados pelos governos nacionais.

INTRODUÇÃO

Parte da literatura especializada sobre pobreza revela que uma parcela expressiva do problema pode ser atribuído ao pouco crescimento econômico dos países, o qual leva à falta constante de empregos. Com isso, cria-se um círculo vicioso, uma vez que os filhos das famílias pobres têm grandes probabilidades de não conseguirem um emprego de qualidade para auxiliá-los a sair desta condição de vida, levando-os a reproduzi-la sistematicamente.

A pobreza, mesmo não sendo um fenômeno recentemente no Continente Latino-Americano, mostrou ser mais consistente a partir das crises econômicas que afetaram a maiorira dos países nos anos de 1970 e 1980 quando, além das deficiências estruturais do modelo de desenvolvimento econômico regional, os problemas sociais – antigos e novos – tornaram-se obstáculos reais para conformação de uma sociedade latino-americana mais justa e igualitária.

A partir da década de 1990, a América Latina viveu um período de grandes mudanças, especialmente na esfera econômica com a adoção de políticas comerciais liberalizantes, fazendo com que as exportações e as importações aumentassem

[1] - Artigo escrito a partir do relatório de pesquisa do programa de Pós-Doutorado realizado no Centro de Estudos da América Latina da Universidade de Oxford, durante agosto de 2008 a julho de 2009, com apoio do CNPq.

[2] - Professor dos cursos de Graduação e Pós-Graduação em Economia do Departamento de Ciências Econômicas da UFSC. E-mail: mattei@cse.ufsc.br

generalizadamente. Segundo a ONU (2005), entre 1991 e 2000 o volume físico das exportações da região cresceu a uma taxa anual de 9,3%, enquanto que as importações cresceram a taxas ainda mais elevadas. Entretanto, em muitos países o que se assistiu foi o crescimento de desequilíbrios na balança comercial, com impactos negativos sobre o nível de atividade econômica e sobre o balanço de pagamentos.

Uma das conseqüências diretas do pequeno crescimento econômico regional, segundo a ONU (2005) foi a redução do nível de emprego, com a contrapartida no aumento da informalidade. Este duplo movimento levou a uma redução do número de pessoas coberto pelos programas de seguridade social, obrigando os governos a ampliar os gastos públicos na esfera social. Em termos agregados, esses gastos subiram de 10% do PIB, em 1990, para 13,8%, em 2003 (ONU - 2005).

Mesmo assim, para a CEPAL(2005)[3] o impacto desta expansão dos gastos é ainda é incipiente, uma vez que em 2002 existiam 221 milhões de pessoas enquadradas como pobres, o que representava 44% de toda a população do Continente. Deste total, aproximadamente 96 milhões de pessoas se encontrava na situação de pobreza extrema (indigência). Em termos de distribuição por situação domiciliar, 146 milhões de pessoas pobres residiam em áreas urbanas, enquanto 75 milhões residiam em áreas rurais.

Diante deste cenário, o problema da pobreza permanece na agenda pública das organizações internacionais. A Organização das Nações Unidas (ONU), definiu na Assembléia Geral realizada em setembro de 2000, que contou com a presença de 147 chefes de Estado e mais 42 representantes (ministros e chefes de delegações internacionais) que um dos objetivos da "Declaração do Milênio" deve ser a redução da pobreza e da fome[4].

Já a FAO/ONU lançou recentemente a iniciativa "América Latina e Caribe Sem Fome 2025" (ALCSH), cujos objetivos são reforçar a capacidade dos países da região para implementar políticas públicas capazes de promover a erradicação total da fome até o ano de 2025, ao mesmo tempo em que se procura monitorar as ações voltadas à segurança alimentar e nutricional de todos os países envolvidos com os objetivos do milênio definidos pela ONU.

Da mesma maneira, observa-se que as questões relativas à fome e à pobreza estão presentes na agenda dos governos nacionais, com implementação de ações em diversos países da região. Neste caso, destacam-se o Programa Fome Zero, no Brasil; o Programa Familiar, na Argentina; o Programa Família em Ação, na Colômbia; o Plano de Alimentação dos Trabalhadores, na Venezuela; o Plano Nacional de Alimentação, no Uruguai; o Programa Chile Solidário, no Chile; o Programa Local de Alimentação, no Equador; o Programa Oportunidades, no México, etc.

Neste sentido, o objetivo do estudo é analisar a situação atual da pobreza na América Latina, bem como descrever as principais diferenças intra-regionais e entre países. Para tanto, o trabalho contém, além desta introdução, mais quatro seções. Na primeira delas é feita uma breve discussão conceitual da pobreza e dos diferentes métodos utilizados para mensurar a pobreza, destacando-se a "linha de pobreza de 1 dólar ao dia" do Banco Mundial e as "linhas de pobreza" da CEPAL/ONU. Na segunda

[3] - Esta organização internacional utiliza a "Linha de Pobreza e de Pobreza Extrema (Indigência)", no lugar da "Linha de 1 dólar ao dia" desenvolvida pelo Banco Mundial, para dimensionar a pobreza no Continente Latino-Americano, por considerar que este método representa melhor as condições sociais em todos os países da região. A análise das distintas metodologias será retomada e aprofundada em uma seção específica posteriormente.

[4] - No caso da pobreza definiu-se como meta reduzir, entre 1990 e 2015, pela metade o percentual de pessoas com renda inferior a um dollar ao dia. Já no caso da fome definiu-se, para o mesmo periodo, reduzir pela metade o percentual de pessoas que padecem da fome.

seção discute-se o panorama atual da pobreza na América Latina de forma agregada. A terceira apresenta a heterogeneidade atual da pobreza no Continente, destacando-se as principais diferenças intra-regionais e entre os países. Finalmente, as considerações finais do trabalho contidas na quarta seção discutem as tendências e perspectivas da pobreza na América Latina.

1 – CONCEITOS E METODOLOGIAS UTILIZADAS PARA MENSURAR A POBREZA

A fome e a pobreza, embora não sendo termos equivalentes, representam uma das faces mais perversas do modelo de desenvolvimento da maioria dos países da América Latina, porque colocam claramente aos olhos de todas as demais sociedades um conjunto imenso de pessoas desprovidas de bens, excluídas socialmente e privadas de cidadania em praticamente todos os países do Continente Latino-Americano.

Segundo Townsend (2006), desde 1880 estão sendo usadas três concepções sobre pobreza nas discussões internacionais e nos trabalhos comparativos. Elas estão relacionadas às idéias de subsistência, necessidades básicas e privação relativa. A concepção de subsistência tem origem nos trabalhos de nutricionistas da era inglesa Vitoriana, tendo influenciado as políticas e práticas científicas por mais de 100 anos, sendo que ainda faz parte das mensuraçoes oficiais da pobreza de alguns países.

De um modo geral, esta concepção diz que as famílias podem ser consideradas como pobres quando suas rendas não sejam suficientes para obter os bens materiais necessários para manter somente a sobrevivência física. Algumas concessões foram feitas sobre custos de roupas e outros bens, mas estas eram bem pequenas comparativamente aos gastos com a alimentação para manter a subsistência física.

Muitas críticas foram feitas a esta visão limitada da pobreza. Dentre elas destacam-se aquelas que afirmam que as necessidades humanas não são meramente físicas mas também sociais; que as pessoas não são simplesmente consumidores de mercadorias físicas, mas também produtoras dessas mercadorias com expectativas de ter um papel a desempenhar nas sociedades; e que o custo, tipo e quantidade dos alimentos dependem do clima, do trabalho e dos costumes sociais. Em função disso, as necessidades materiais demonstram ser socialmente determinadas em diferentes direções e períodos.

Ainda segundo o autor acima citado, a concepção das necessidades básicas, que emergiu nas décadas de 1960 e 1970, agrega dois elementos centrais: o primeiro diz respeito às necessidades mínimas de consumo das famílias relacionadas aos alimentos, vestimentos e habitação, bem como aos equipamentos das casas; enquanto o segundo elemento está relacionado aos serviços essenciais disponíveis às comunidades, especialmente, água, saneamento básico, educação, saúde, transportes e acesso aos serviços culturais. Especificamente em relação às populações rurais agrega-se, ainda, o acesso a terra e os equipamentos de trabalho.

De uma maneira geral, pode-se dizer que esta definição é uma extensão da concepção de subsistência porque adiciona ao debate, além da sobrevivência física, o tema dos serviços essenciais às comunidades locais, no sentido de estabelecer regras e condições para as políticas voltadas à promoção do desenvolvimento.

Finalmente, a concepção das privações relativas desenvolvida mais no final do Século XX sugere que a pobreza refere-se não apenas à privação da renda, mas também à privação de outros recursos materiais e privação aos serviços sociais, especialmente

nas áreas de saúde, educação, alimentação, nutriçao e saneamento básico. Isto porque considera-se que as pessoas que vivem no presente não estão sujeitas as mesmas leis, obrigações e costumes aplicados nos períodos anteriores, o que, de alguma forma, ajuda a entender porque o padrão da pobreza muda com as mudanças nas próprias sociedades.

Em função desses aspectos interrelacionados, o autor considera como pobre as pessoas que são desprovidas de renda e de outros recursos necessários para se manter condições de vida adequadas – em termos de dieta alimentar, de acesso aos bens materiais e aos serviços sociais básicos, além de outras comodidades – as quais permitem a essas mesmas pessoas participar das sociedades, cumprir suas obrigações e estabelecer relações sociais de acordo com os costumes vigentes em cada local.

Do ponto de vista metodológico, existem atualmente diversos métodos para mensurar a pobreza, visando a realização de comparações em escala internacional. Dois deles, entretanto, têm sido bastante usados pelos países para definir suas estratégias de políticas públicas voltadas ao combate da pobreza. O primeiro método é o da "linha de pobreza 1 dólar ao dia", do Banco Mundial, enquanto o segundo método são as linhas de pobreza estabelecidas pela CEPAL/ONU.

O método "um dólar ao dia" agrega ao valor da cesta de alimentos os custos das despesas não-alimentares (vestuário, moradia, saúde, educação), calculadas como proporção dos gastos alimentares. A partir daí faz-se uma atualização monetária dos valores e calcula-se a proporção de pessoas que fica abaixo destas linhas de renda. Este método ganhou relevância em 1990 quando foi adotado pela primeira vez pelo Banco Mundial em seu relatório sobre Desenvolvimento Humano. Neste relatório se estabeleceu o parâmetro de US$ 1,00 por dia como "linha de pobreza", por ser a linha encontrada nos países mais pobres do mundo. Esta linha – ajustada pela Paridade do Poder de Compra (PPC)[5] - representa um padrão internacional mínimo da pobreza, segundo o qual uma pessoa é considerada pobre em qualquer parte do mundo.

Em 1990 esta linha foi construída tomando-se como referência a paridade de poder de compra de 1985. À despeito de que este indicador tenha sido conveniente para se adotar medidas práticas no curto prazo, ele não representa um valor contínuo. Mesmo assumindo-se que o valor da linha de pobreza aos preços de 1985 representasse o valor nacional da pobreza, não se poderia ter considerado que o padrão internacional da pobreza aos preços de 1985 fosse representativo das linhas de pobreza nacionais, sobretudo no próprio ano-base dos dados.

Em 2000 o Banco Mundial apresentou um novo valor para a linha de pobreza, com base na PPC de 1993 construída pelo Programa de Comparações Internacionais, o qual passou a cobrir um número bem maior de países, comparativamente aos dados de 1985. A partir daí o Banco Mundial construiu o novo valor da linha de pobreza de US$ 1.08, o qual continou sendo chamado de "um dólar ao dia". O valor desta linha correspondia à mediana das dez linhas de pobreza nacionais per capita mais baixas do mundo, todas pertencentes a países da África e Ásia.

Deve-se registrar que a linha de pobreza original baseada nos preços de 1985 continha apenas os dez países com as rendas mais baixas. Já a nova linha de pobreza de 2000 baseada nos preços de 1993 não continha necessariamente apenas países com as

[5] - De um modo geral, pode-se dizer que a PPC diz respeito ao número de unidades monetárias de um país necessário para comprar a mesma quantidade de mercadorias e services naquele país, que seria comprada por um dollar nos EUA. Ou seja, a taxa de conversão nada mais é do que o custo de vida nos países. Este leva em conta os preços locais das mercadorias e serviços que não são comercializados internacionalmente, mas que se tornam possível através do ajuste às diferenças nos custos de vida dos outros países.

rendas mais baixas, uma vez que dentre os dez países com as mais baixas linhas de pobreza estavam incluídos Indonésia, Tailândia e Tunísia, países com consumo per capita ao redor de US$ 8,00 ao poder de compra de 1993.

Com isso, o número de pobres apresentado pelo Banco Mundial em 2000, tomando-se como referência a nova linha de pobreza de US$ 1.08 ao dia, atingiu 1.1 bilhão de pessoas. No entanto, dados do IPC/ONU, considerando a inflação dos EUA no período entre 1985 e 1993, revelam que o valor da nova linha de pobreza deveria ser de US$ 1.50 ao dia. Com isso, o número de pobres em 2000 atingiria 1.9 bilhões, cifra muito diferente daquela usada pelo Banco Mundial, a qual acaba interferindo nas políticas públicas, tanto no âmbito dos países como internacionalmente.

Finalmente, em 2008 o Banco Mundial reconheceu que havia bem mais pobres no mundo, comparativamente aos seus números indicados pela linha de pobreza definida aos preços de 1993. Assim, os indicadores da pobreza mundial para a série histórica já aparecem calculados a partir de uma nova linha baseada nos preços de 2005, sendo que o novo valor (US$ 1.25) representa a linha de pobreza dos quinze países mais pobres do mundo, todos eles localizados novamente na África e Ásia.

Com isso, o Banco Mundial calculou que existiam em 2008 1.4 bilhões de pobres no mundo, número que corresponde a mais de um quarto de toda a população dos países em desenvolvimento.

Em síntese, as informações anteriores mostram que existem boas razões para se acreditar que a pobreza mundial contabilizada pela metodologia do "um dólar ao dia" (que na verdade atualmente corresponde a US$ 1.25 ao dia) carece de sentido, uma vez que ela não está baseada no custo da cesta básica comum de mercadorias e serviços dos pobres e nem aplica fatores de conversão aos preços das commodities capazes de refletir o consumo básico das famílias pobres nos diferentes países.

Levando estes aspectos em consideração e tomando como referência o conjunto das necessidades dos indivíduos de cada país, a Comissão Econômica para a América Latina e Caribe (CEPAL-ONU) desenvolveu e vem aprimorando desde a década de 1980 uma metodologia que compara a renda dos domicílios com a satisfação de suas necessidades básicas. Este método origina as denominadas "linhas de pobreza", as quais representam uma quantidade mínima de renda que permite a um domicílio – em um determinado tempo e local – dispor de recursos suficientes que satisfaçam todas as necessidades de seus membros.

As linhas de pobreza derivam do cálculo do custo de uma determinada cesta de bens e serviços, resultando no método dos "custos das necessidades básicas". Tal método define, inicialmente, o custo de uma cesta básica de alimentos que cobre todas as necessidades nutricionais da população, considerando-se hábitos de consumo, disponibilidade dos alimentos, preços relativos dos mesmos, bem como as diferenças entre áreas metropolitanas, outras áreas urbanas e áreas rurais. Ao valor desta cesta – que seria a linha de indigência – agrega-se o montante necessário aos domicílios para satisfazer as demais necessidades básicas não relacionadas aos custos alimentares[6]. Este novo valor representa a "linha de pobreza".

As informações sobre estrutura de consumo dos domicílios, tanto em termos dos alimentos como de bens e serviços, na maioria dos casos provêm de pesquisas e estudos realizados em cada país, sendo os valores das linhas de "indigência" e de "pobreza" atualizados pela variação acumulada do Índice de Preços ao Consumidor (IPC). Desta

[6] - Maiores detalhes sobre essa metodologia, veja CEPAL (1991) e CEPAL (2003).

forma, classifica-se como “pobre” as pessoa cuja renda per capita do domicílio é inferior ao valor da “linha de pobreza”, ou seja, é infeior ao montante mínimo necessário para atender as necessidades básicas (como alimentos, bens e serviços).

A partir daí a CEPAL estabeleceu a linha de indigência e de pobreza para cada país da América Latina. Dados de 2008 revelam que os equivalentes mensais em dólares das linhas de pobreza variavam entre 57 e 175 dólares por pessoa nas áreas urbanas, enquanto que nas áreas rurais esta variação ficou entre 39 e 101 dólares. Já para as linhas de indigência os valores para as áreas urbanas variavam entre 29 e 93 dólares, enquanto que para as áreas rurais ficavam entre 22 e 58 dólares.

Segundo a ONU (2005), dentre as razões que justificam o uso destes indicadores, comparativamente à linha do Banco Mundial, destacam-se:

a) As linhas de indigência nacional representam o custo de se adquirir uma cesta básica de alimentos, tendo seu valor uma clara aderência à realidade nacional, fato que permite uma análise mais objetiva do problema. Já a linha internacional não faz este tipo de correlação adequadamente;

b) O uso de índices de paridade de poder de compra para medir a pobreza tem sido objeto de críticas freqüentes porque estes índices, ao refletir estruturas de consumo, nem sempre representam a realidade dos domicílios pobres;

c) Embora não necessariamente a incidência da pobreza de cada país deve estar vinculada ao seu produto por habitante, é possível esperar, no longo prazo, uma certa congruência entre o desenvolvimento econômico e as condições de vida. Neste caso, chama atenção o fato de que a “linha de pobraza de 1 dólar ao dia” apresente uma baixa correspondência com o PIB per capita dos países, originando-se alguns resultados totalmente deslocados da realidade. Ilustra-se como exemplo as incrongruências nos dados da República Dominicana, Jamaica e Guiana, quando se comparam as duas linhas de pobreza.

Em síntese, segundo a CEPAL (2003), o uso das linhas de pobreza nacional e de indigência representa melhor a situação social de cada país da região, sendo mais pertinente utilizá-las para identificar os grupos populacionais mais afetados. Em função disso, o uso desta metodologia revela que a pobreza extrema no Continente Latino-Americano é bem mais expressiva que a pobreza dimensionada pela metodologia da linha “um dólar ao dia” do Banco Mundial.

2 – PANORAMA ATUAL DA POBREZA NA AMÉRICA LATINA

2.1 – Notas Introdutórias

Do ponto de vista demográfico, 563 milhões de pessoas residiam na América Latina e no Caribe em 2005, sendo que a diferença desse ano para 1990 foi de 120 milhões de pessoas, conformando uma taxa anual de crescimento populacional de 1.6% entre 1990 e 2005. Segundo a CEPAL (2005), se persistirem essas taxas em 2015 o Continente Latino-Americano deverá ter aproximadamente 640 milhões de pessoas, com implicações diretas sobre os temas da fome e da pobreza.

Diante desta realidade, e considerando-se o fato de que na América Latina não se consituiu um Estado de Bem-Estar Social como na Europa, geram-se incerteza quanto ao futuro do Continente, especialmente quando se observa que a fome e a

pobreza continuam em níveis ainda bastante elevados; que as instituições não funcionam, ou então funcionam muito mal; que os níveis de proteção social são ainda muito baixos; e que a frágil democracia não consegue organizar um processo de coesão social a partir dos interesses coletivos.

Por isso, uma das maiores frustrações dos últimos períodos em termos de evolução econômica da região, segundo a ONU (2005a), foi a persistência da divergência do produto per capita da região em relação aos países desenvolvidos, processo este em curso desde os anos de 1970 e que vem aumentando no limiar do século XXI. Isso levou ao aumento das disparidades internas, sobretudo na esfera da distribuição da renda, e contribuiu para agravar ainda mais o já precário quadro de fome e de pobreza em todo o Continente Latino-Americano, o que o transforma em uma das regiões mais desiguais do mundo.

As últimas décadas foram marcadas por um processo de reformas nas estruturas econômicas em praticamente todos os países da região, destacando-se a abertura comercial e a desregulamentação dos mercados. Estas medidas, se por um lado provocaram uma enorme expansão do volume físico de mercadorias, tanto das exportações como das importações, por outro causaram grandes desajustes em diversos setores produtivos, com implicações diretas sobre os processos de trabalho.

Com isso, nota-se uma expansão do desemprego estrutural, o qual vem acompanhado pela elevação dos níveis de informalidade e pela flexibilidade nas relações de trabalho. Diante destas características e com uma população coberta pelo sistema de proteção social cada vez menor, criam-se condições favoráveis para a manutenção do processo de exclusão social e de expansão do número absoluto do contingente de pobres.

De alguma forma, estes fatos conectam o tema atual da pobreza à sua natureza estrutural, uma vez que, apesar dos esforços dos governos da região em elevar os gastos públicos sociais, os impactos desta expansão produziram poucos resultados até o momento. Assim, das 136 milhões de pessoas classificadas como pobres em 1980 passou-se para 184 milhões em 2007, ao mesmo tempo que os indigentes passaram de 62 milhões de pessoas para 71 milhões, no mesmo período (CEPAL, 2007).

Em grande parte, esse cenário se deve a rigidez da desigualdade de distribuição da renda, que é um processo histórico que reflete a natureza desigual de acesso aos ativos econômicos e sociais (terra, capital, tecnologia, educação e saúde). Particularmente na América Latina, além de não se melhorar o acesso a esses ativos, o baixo crescimento econômico, especialmente nos períodos de crises como foram as duas últimas décadas do século XX, ajudou a agravar ainda mais a situação dos grupos sociais que já se encontravam em um processo de exclusão social.

Deve-se registrar, todavia, que internamente à região são observadas muitas diferenças entre os países. Segundo a ONU (2005b), somente alguns países obtiveram avanços em seus programas de combate à pobreza, ficando dentro das metas previstas para os primeiros cinco anos da década inicial do Milênio. Já outros países não obtiveram o mesmo sucesso, contribuindo desta forma para que a pobreza extrema permanecesse próxima aos mesmos patamares da década de 1990.

2.2 – Panorama Geral

Neste item serão analisados diversos dados sobre a evolução da pobreza, procurando mostrar a heterogeneidade do tema para o conjunto da América Latina, além de destacar o fato de que os pequenos avanços obtidos nos últimos anos, na verdade apenas recolocam o problema em um patamar já observado a um quarto de século atrás. Com isso, até um ditado popular muito utilizado anteriormente acabou sendo alterado, uma vez que hoje nota-se que a América Latina "além de crescer pouco, reparte mal seus benefícios" (CEPAL, 2008).

A tabela 1 apresenta a evolução percentual da pobreza para dezoito países da América Latina (Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, El Salvador, Guatemala, honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguai, Perú, República Dominicana, Uruguai e Venezuela) mais Haiti. As informações podem ser analisadas em três fases distintas. A primeira delas se refere a década de 1980, quando o conjunto dos países do Continente foi afetado pela crise econômica, a qual levou a uma degradação das condições sociais. Com isso, a pobreza atingiu, ao final da década de 1980, percentuais ao redor de 48%, ou seja, quase a metade da população foi considerada como pobre.

Sem dúvida, o avanço da pobreza pode ser explicado pela forte retração que ocorreu nas atividades econômicas na década de 1980, além dos desajustes no cenário externo, onde a questão da dívida externa exerceu todas suas influências negativas sobre a maioria dos países. Com isso, a combinação de instabilidade financeira externa com baixo crescimento econômico interno agravou a questão do emprego e da renda e deteriorou ainda mais as já precárias condições sociais. O resultado ao final da referida década foi uma expansão sem precedentes dos índices de pobreza.

Este processo ocorreu tanto nas áreas urbanas quanto rurais. No primeiro caso, entretanto, nota-se que houve uma expansão de mais de 11%, enquanto que nas áreas rurais a pobreza cresceu ao redor de 5%, muito embora o patamar de pobreza nesta esfera geográfica era e ainda se mantém muito elevado. Assim, ao final dos anos de 1980 mais de 65% da população que habitava as áreas rurais era caracterizada como pobre.

Tabela1 - Evolução percentual da pobreza na América Latina entre 1980-2007, segundo a situação domiciliar[1]

ANO	*PERCENTUAL DE PESSOAS POBRES*[2]		
	TOTAL	URBANA	RURAL
1980	40.5	29.8	59.9
1990	48.3	41.4	65.4
1999	43.8	37.1	63.7
2002	44.0	38.4	61.8
2005	39.8	34.1	58.8
2007	34.1	28.9	52.1

Fonte: Cepal (2008)

[1] Dados correspondentes a 18 países da região (AR/BO/BR/CH/CO/CR/EQ/El SALV./GUA/HON/MEX/NIC/PAN/PAR/PE/R.DOM./URU/VEN) mais Haiti.

[2] Percentual de pessoas com renda inferior à linha de pobreza. Estão incluídos as pessoas classificadas com indigentes

Ainda sobre a situação domiciliar das pessoas classificadas como pobres, verifica-se que a população urbana considerada pobre cresceu mais de 11% nos anos de 1980, contribuindo de forma decisiva para aumentar o volume global da pobreza, conforme será discutido mais adiante.

A segunda fase se refere à década de 1990, período marcado pelas reformas políticas e econômicas em praticamente todos os países do Continente. Estas reformas, emanadas a partir do chamado "Consenso de Washington", prucuraram estabelecer novos parâmetros capazes de combater a instabilidade econômica da década anterior. Para tanto, além de medidas de cunho especificamente econômico, adotou-se uma nova forma de ação dos estados nacionais, especialmente na esfera social.

Em grande parte deste período observaram-se taxas de crescimento do PIB entre 3% a 5% na maioria dos países, sinalizando a retomada do crescimento econômico regional, embora de forma bastante modesta comparativamente ao cenário mundial. Todavia, não se deve esquecer que as mudanças acima mencionadas provocaram alterações significativas também na esfera social, especialmente na estrutura e composição do mercado de trabalho.

Do ponto de vista da pobreza, nota-se uma redução até o final da década de 1990 da ordem de 4.5%. Mesmo assim, o percentual do último ano da década de 1990 era superior ao percentual de 1980, demonstrando, por um lado a gravidade do problema e, por outro, as dificuldades que os governos locais têm para reduzir de forma mais acentuada esses níveis de pobreza. Em termos percentuais, as reduções da pobreza verificadas nos anos de 1990 foram mais expressivas nas áreas urbanas, comparativamente às áreas rurais.

A terceira fase diz respeito à primeira década do século XXI. Inicialmente deve-se registrar que já ao final da década de 1990 o processo de redução da pobreza sofreu uma ligeira interrupção, especialmente entre 1999 e 2002. Em grande parte, este comportamento pode ser creditado aos efeitos negativos da instabilidade econômica decorrente da crise da economia mundial ("crise asiática"), cujo reflexo imediato foi a estagnação do crescimento econômico entre os anos de 1999 e 2002 em diversos países. Neste caso, destaca-se o exemplo da Argentina, país que viveu uma grave crise econômica, social e política nos primeiros anos deste século.

Este movimento na esfera econômica explica, em grande medida, o fato dos percentuais da pobreza em 2002 se situarem praticamente no mesmo patamar de 1999, inclusive com um certo crescimento nas áreas urbanas. Segundo a CEPAL (2003), neste período (1999-2002) as taxas de crescimento do PIB, que ao longo de toda a década de 1990 se situaram ao redor de 3% a 4%, declinaram para um patamar próximo de 1%, com impactos diretos sobre os níveis de emprego e de renda.

Ainda segundo a CEPAL (2003), além da pobreza se manter praticamente constante, a pobreza extrema (indigência) cresceu 0.9% entre 1999-2002, o que significou um aumento de 8 milhões de pessoas nesta situação, fato que estaria revelando um agravamento do problema na região.

Após 2002 observa-se uma redução expressiva dos percentuais de pobreza até 2007, quando cerca de 34% dos habitantes foram classificados como pobres. Isto representou uma diminuição de 10 pontos percentuais em seis anos. Destaca-se, ainda, que esta redução ocorreu de maneira idêntica, tanto nas áreas urbanas quanto nas áreas rurais.

Assim, de acordo com a CEPAL (2008a), nota-se uma tendência continua de diminuição da pobreza e da própria indigência nos últimos anos, fazendo com que as variações acumulados aos anos prévios produzissem taxas de pobreza 9.9% inferiores

em 2007, comparativamente com os valores de 2002. Registre-se que movimento semelhante ocorreu também como os percentuais relativos à indigência.

Em grande medida, esta redução da pobreza nos últimos anos pode ser creditada ao bom desepenho econômico da região. Para a CEPAL (2008a), houve um período de cinco anos de expansão contínua durante a qual o PIB per capita cresceu de US$ 3.960, em 2002, para US$ 4.712, em 2007. Este movimento positivo ocorreu devido ao contexto externo muito favorável, com elevada expansão da economia mundial.

Mas a redução da pobreza antes mencionada deve ser discutida também no âmbito de diversas ações governamentais em toda a região visando o atendimento das metas do milênio fixadas pela ONU. Grande parte destas ações estão relacionadas aos programas de transferência de renda às camadas pobres da população, conforme veremos na seção seguinte.

A tabela 2 apresenta a evolução absoluta da pobreza na América Latina nos últimos vinte e sete anos. Neste período, em termos absolutos, passou-se de aproximadamente 136 milhões de pessoas pobres (1980) para 183 milhões (2007). Neste caso, chama a atenção que a população pobre residente em áreas urbanas praticamente dobrou, enquanto as pessoas classificadas como pobres residentes em áreas rurais diminuíram cerca de 10 milhões.

As décadas de 1980 e de 1990 foram os períodos em que a pobreza atingiu seu maior patamar, chegando a mais de 200 milhões de pessoas, dentre os cerca de 500 milhões de habitantes do Continente. Neste período, como vimos anteriormente, as constantes crise econômicas e a manutenção de altas taxas de concetração da renda foram responsáveis pela elevada expansão da pobreza.

Tabela 2 - Evolução total de pobres na América Latina entre 1980-2007, segundo a situação domiciliar[1]

ANO	*NÚMEROS ABSOLUTOS DE PESSOAS POBRES*[2]		
	TOTAL	URBANA	RURAL
1980	135.9	62.9	73.0
1990	200.2	121.7	78.5
1999	211.4	134.2	77.2
2002	221.4	146.7	74.8
2005	209.0	137.9	71.1
2007	183.9	121.0	62.9

Fonte: Cepal (2008)

[1] Dados correspondentes a 18 países da região, mais Haiti.

[2] Total de pessoas (em milhões) com renda inferior à linha de pobreza. Estão incluídos as pessoas classificadas com indigentes.

Para a CEPAL (2008b), a combinação de instabilidade econômica, baixo crescimento e manutenção da desigualdade de renda tem um duplo efeito negativo: deterioração da produção (baixo crescimento do PIB) e detoriação das condições sociais (aumento da pobreza). Assim, ciclos econômicos cada vez mais breves têm contribuído para minar os ativos dos pobres, especialmente o acesso ao mercado de trabalho e aos demais mercados de bens e serviços.

Em grande parte, isto explica porque somente após 2005 a taxa de pobreza, pela primeira vez, tornou-se inferior à taxa verificada em 1980, ou seja, a região levou 25 anos para retornar às taxas apresentadas no início da década de 1980. Este fato mostra

que, apesar dos avanços obtidos nos últimos anos, não há dúvidas que as taxas atuais continuam sendo muito elevadas, o que continua sendo um dos maiores desafios do Continente Latino-Americano.

Além disso, deve-se considerar também o fato de que a estrutura da pobreza, tanto em termos de sua composição quanto de sua distribuição geográfica, se alterou ao longo dos últimos 27 anos. No primeiro caso, entre 1980 e 1990, 5 em cada 10 pobres se enquadravam como indigentes, enquanto em 2005 este número baixou para 4. Isto indica que os pobres de 2005, na média, são menos pobres que aqueles das décadas passadas (CEPAL, 2006).

Em termos geográficos, os últimos anos revelaram uma tendência de concentração da pobreza nas áreas urbanas. Segundo a CEPAL (2006), em 1980 46% das pessoas pobres residiam em centros urbanos. Já em 1990 este percentual passou para 61%, enquanto que em 2005 atingiu 66%. Porém, quando se leva em consideração a população total[7], nota-se que a incidência da pobreza em áreas rurais, que era 2 vezes maior que a das áreas urbanas em 1980, passou a ser 1.7 vezes maior em 2005.

A evolução da redução da pobreza verificada recentemente está sendo creditada ao processo de recuperação econômica ocorrido a partir de 2002 em praticamente todos os países do Continente, bem como ao processo de redução da desigualdade de renda em curso no mesmo período em alguns países.

Sobre o segundo aspecto, é possível calcular o efeito de cada ponto percentual de crescimento sobre a redução da pobreza (elasticidade crescimento da pobreza). Assim, entre 1990 e 2005, cada ponto percentual de crescimento do PIB per capita significou uma diminuição de 0.8% na taxa de pobreza, resultado melhor do que aquele apresentado apenas entre os anos da década de 1990 (CEPAL, 2006).

A tabela 3 apresenta os dados da pobreza desagregados intra-regionalmente para o período 1990-2007. Inicialmente observa-se que a América do Sul continua concentrando a grande maioria da pobreza regional, inclusive com tendência de crescimento de seu percentual de participação no contexto geral do Continente latino-Americano. Se a esta região agregarmos os dados da pobreza no México, vemos 86% do total encontram-se nestas duas localidades.

Tabela 3: Distribuição dos pobres intra-regiões entre 1990 e 2007

MESO-REGIÕES	*1990*		*2007*	
	TOTAL	%	TOTAL	%
América do Sul	132.442	66	124.383	68
América Central	27.438	14	25.454	14
México	40.320	20	34.063	18
TOTAL	200.200	100	183.900	100

Fonte: Cepal (2008)

O México, particularmente, é o país onde se verifica uma das mais rápidas reduções da pobreza em todo Continente Latino-Americano, isto porque em 1990 aproximadamente 50% da população mexicana era classificada como pobre. Em 2007 este percentual se reduziu para menos de 30%, o que significa um importante progresso, tendo em vista o volume populacional do referido país.

Já a América Central apresenta uma situação relativamente estável, tendo em vista que em 2007 manteve sua participação no total da pobreza latino-americano nos mesmos patamares verificados em 1990. Porém, se considerarmos o fato de que a

[7] Em 2005, 77% da população total residia em áreas urbanas.

população desta região aumentou no intervalo de tempo considerado, pode-se supor que o combate à pobreza está sendo mais eficaz nesta região, comparativamente à América do Sul, muito embora na América Central localizam-se os países com as maiores percentagens de pobreza em relação à população total.

A tabela 4 apresenta a participação percentual de cada região em termos de população e pobreza, verificando-se que apenas a América do Sul continua aumentando seu percentual de pobreza, embora continue com a mesma participação populacional, o que indica a existência de países em que a taxa de pobreza deve estar aumentando.

Tabela 4: População total e % de pobres por região entre 1990 e 2007

REGIÃO	*1990*		*2007*	
	% População	%Pobres	% População	% Pobres
América do Sul	71.0	66	71.0	68
América Central	8.8	14	9.3	14
México	20.2	20	19.7	18
POP.TOTAL	415.958	100	540.196	100

Fonte: CEPAL (2008)

Quanto à América Central, observa-se um movimento oposto, uma vez que entre 1990 e 2007 ocorreu um aumento populacional, porém a participação da pobreza no total do Continente permaneceu o mesmo, indicando que a pobreza deve estar sofrendo redução nesta região, muito embora sabe-se que nela localizam-se países com as maiores taxas de incidência de pobreza em toda a América Latina.

A tabela 5 apresenta a participação de alguns países da América Latina na geração da pobreza total entre 1990 e 2007. Inicialmente verifica-se que seis países da América do Sul (Arg/Bra/Col/Equa/Pe/Ven) em 1990 respondiam por 61% do total. Já em 2007 estes mesmos países passaram a responder por 62% da pobreza total da América Latina. Se incorporarmos a este grupo o México, os dados passam a ser de 81% e 80%, respectivamente. Ou seja, ao longo de quase vinte anos, sete países continuam respondendo por cerca de 80% da pobreza total.

Tabela 5: Total de pobres segundo alguns países entre 1990 e 2007

PAÍSES	*1990*	*2007*
Argentina	6.842	8.264
Brasil	71.851	57.793
Colombia	18.473	21.674
Equador	6.368	5.848
Peru	10.228	10.878
Venezuela	7.892	7.963
México	40.320	34.063
Sub-total	161.974 (81%)	146.483 (80%)
TOTAL A. LATINA	200.200	183.900

Fonte: Cepal (2008).

Além disso, deve-se considerar também a expressiva participação de alguns países neste processo, destacando-se os casos do Brasil, que em 1990 era responsável por 36% do total dos pobres da América Latina e que em 2007 por 31% do total, e o caso do México, que nos mesmo período respondia por 20% e 18% do total,

respectivamente. Assim, observa-se que apenas dois países (Brasil e México) em 2007 eram responsáveis por aproximadamente 50% do total de pobres existentes no Continente latino-Americano.

Todos os aspectos anteriormente comentados revelam as distintas dimensões que a pobreza assume em cada um dos países ou microrregiões do Continente Latino-Americano. É precisamente esta heterogeneidade de situações que será discutida na seção seguinte.

3 - HETEROGENEIDADE E DIFERENÇAS INTRA-REGIONAIS

A evolução geral da pobreza na América Latina apresenta diferenças substanciais entre os diversos países, especialmente entre aqueles que estão conseguindo reduzir mais rapidamente as taxas de pobreza, comparativamente àquele grupo de países em que a pobreza continua extremamente alta, não apresentando sinais de arrefecimento. Por isso, é recomendável analisar também o tema a partir de distintos recortes regionais.

A tabela 6 apresenta o número total de em cada uma das sub-regiões do Continente Latino-Americano entre 1990 e 2007. Inicialmente nota-se a existência de três grupos distintos quando se considera a expansão da pobreza. O primeiro deles, representado pelos países que compõem o Mercosul mais o México, reduziu sua participação percentual na pobreza total entre 1990 e 2007.

Tabela 6: Total de pobres intra-regionalmente entre 1990 e 2007

	1990		*2007*	
REGIÃO	TOTAL	%	TOTAL	%
Mercosul [A]	93.839	47	80.676	44
Comunidade Andina [B]	38.603	19	43.707	24
América Central [C]	27.438	14	25.454	14
México	40.320	20	34.063	18
TOTAL	200.200	100	183.900	100

Fonte: Cepal (2008)

[A] : Arg/Bra/Chi/Uru/Par/Ven

[B]: Bol/Col/Per/Equa

[C]: C.Rica/El Sal/Gua/Hond/Nic/Pan/Dom.Rep.

O segundo deles, representado pelos países que conformam a região da América Central, manteve idêntica participação no período considerado. Finalmente, o terceiro grupo, composto pelos países que fazem parte da Comunidade Andina, apresentou tendência de crescimento da participação percentual no total de pobres no final do período analisado.

No caso específico do Mercosul, embora tenha ocorrido uma ligeira redução de sua participação no total da América Latina, deve-se registrar que seu percentual de participação continua elevado, fato que é explicado pela expressiva quantidade de pobres existente particularmente no Brasil.

A tabela 7 apresenta a evolução da pobreza nos países do Mercosul[8] entre 1990 e 2007. Neste caso, observa-se a existência de dois grupos de países. O primeiro é composto por aqueles que conseguiram reduzir consistemente suas taxas de pobreza ao longo de todo o período considerado. Aqui destacam-se o Chile – que reduziu em aproximadamente 25% seu percentual de pobreza - o Brasil, que reduziu em 18% o total de pobreza nestes 17 anos, e a Venezuela, que reduziu em 12% suas taxas de pobreza entre 1990 e 2007.

O segundo grupo é composto por aqueles países cujas taxas percentuais de pobreza cresceram ou se mantiveram no mesmo patamar do início da série histórica. Neste primeiro caso, destaca-se o Paraguai, cujo percentual de pobreza aumentou em mais de 17% ao longo de todo o período considerado. Já a Argentina e Uruguai alternaram movimentos de expansão e de retração das taxas de pobreza, porém ambos permanecendo, em 2007, nos níveis dos anos iniciais da série considerada.

Tabela 7 - Evolução percentual da pobreza nos países do Mercosul entre 1990 e 2007

PAÍSES	*1990*	*1999*	*2002*	*2005*	*2006*	*2007*
ARGENTINA[A]	21.2	23.7	45.4	26.0	21.0	-
BRASIL	48.0	37.5	-	-	33.3	30.0
PARAGUAI[B]	43.2	60.6	61.0	60.5	-	60.5
URUGUAI[C]	17.9	9.4	15.4	18.8	-	18.1
VENEZUELA	39.8	49.4	48.6	-	30.2	28.5
CHILE	38.6	21.7	18.7	-	13.7	-

Fonte: Cepal (2008)
[A] Área Urbana
[B] Área Metropolina Assunción
[C] Áreas Urbanas somente

Alguns aspectos dessas informações merecem ser melhor analisados, em termos do período adotado. Na década de 1990, sob os efeitos das grandes mudanças estruturais da economia regional, observam-se resultados muito distintos no combate à pobreza no âmbito dos países do Mercosul. Assim, nota-se que há casos em que o crescimento econômico teve um papel importante na redução da pobreza, uma vez que verifica-se uma relação direta entre a taxa de crescimento da renda bruta por habitante e a taxa de diminuição da pobreza. Figuram como exemplos, neste caso, o Chile - cuja renda per capita aumentou em 47.8% entre 1990 e 1997, enquanto a taxa de pobreza caiu 13% - e a Venezuela – cuja renda per capita, no mesmo período, cresceu apenas 0.5%, enquanto a pobreza subiu 8% (CEPAL, 2008).

Mas há casos também em que esta relação entre crescimento econômico e redução da pobreza não se viabilizou. Na Argentina, por exemplo, verifica-se que na década de 1990, à despeito de um crescimento da renda per capita da ordem de 37%, ao final da referida década a pobreza havia aumentado em 2.5% (CEPAL, 1998). Estes dados nos mostram que o comportamento da pobreza também pode estar sendo afetado por outros fatores, especialmente pelo volume de transferências de renda aos domicílios, pelo comportamento dos preços relativos e pela evolução dos índices inflacionários.

A passagem para o século XXI marcou uma deterioração das condições sociais em alguns países. Este foi o caso da Argentina, que entre o final da década de 1990 e 2002 praticamente duplicou suas taxas de pobreza, e do Uruguai, onde ocorreu uma inversão na tendência de redução da pobreza que vinha se desenhando até 1999. Com

[8] - Neste paper considera-se, apenas para fins analíticos, o Chile conjuntamente com os demais integrantes oficiais do Mercosul.

isso, a partir de 2005 este país apresentou taxas maiores que aquelas verificadas em 1990. Registre-se, ainda, que o Paraguai vem mantendo constantes as taxas de pobreza desde o final da década de 1990, porém em patamares elevados,.

Por outro lado, Brasil e Venezuela vêm apresentando reduções expressivas em suas taxas de pobreza na primeira década do século XXI. A redução do primeiro país foi de 7,5% entre 1999 e 2007, enquanto a redução da Venezuela foi ainda mais expressiva para o mesmo período, ou seja, de aproximadamente 21%. Soma-se a estes dois países o caso do Chile, que desde 1990 vem apresentando reduções expressivas em suas taxas de pobreza. Com isso, transformou-se no país com uma das menores taxas de pobreza da América Latina.

A tabela 8 apresenta a evolução da pobreza nos países da Comunidade Andina entre 1990 e 2007. Neste caso, observa-se a existência de dois comportamentos bem distintos entre os países durante o período considerado. Registre-se que durante a década de 1990, marcada pelas reformas econômicas estruturais, ocorreu uma deterioração das condições sociais, com implicações negativas sobre as taxas de pobreza, as quais cresceram para patamares bastante elevados em todos os países da região Andina.

A primeira década do século XXI, marcada pela estabilidade e pela retomada do crescimento econômico vem apresentando uma trajetória de redução consistente das taxas de pobreza em todos os países, ressaltando-se os casos do Equador, cuja redução foi da ordem de 21% entre 1999 e 2007; do Peru, onde a redução foi de mais de 9% no mesmo período; e da Bolívia, que passou a apresentar uma redução após ter atingiu sua maior taxa de pobreza em 2002.

Tabela 8 - Evolução % da pobreza nos países da Comunidade Andina entre 1990-2007

PAÍSES	*1990*	*1999*	*2002*	*2005*	*2006*	*2007*
BOLÍVIA[A]	52.6	60.6	62.4	-	-	54.0
COLOMBIA[B]	52.5	54.9	51.5	46.8	-	-
EQUADOR[C]	62.1	63.5	49.0	-	43.0	42.6
PERU[D]	47.6	48.6	54.7	-	44.5	39.5

Fonte: Cepal (2008)

[A]Oito capitais departamentais mais cidade de El Alto

[B]Primeiro ano da série é 1994

[C]áreas Urbanas

[D]O primeiro ano da série é 1997. Já os dados de 2006 e 2007 não são inteiramente comparáveis com os anteriores porque houve mudanças nas pesquisas, influenciando os percentuais.

Os países andinos fazem parte do grupo de países que possuem a menor renda per capita na região, mesmo tendo um pequeno percentual da população Latino-Americana. Segundo León (2008), nestes países, juntamente com os demais da América Central, o progresso na redução da pobreza tem sido muito lento, enquanto que a diminuição da indigência tem sido inferior ao esperado pelas autoridades governamentais.

Desta forma, os países andinos figuram no grupo daqueles que detém níveis de pobreza médio a alto (casos do Equador, Peru e Colombia) e níveis altos de pobreza (mais de 50% da população total), caso da Bolívia. Estas taxas revelam, mais uma vez, a ampla heterogeneidade em que o fenômeno da pobreza se explicita em toda a região, além de mostrar também os efeitos diferenciados sobre os diversos subgrupos da população.

A tabela 9 apresenta a evolução percentual da pobreza na América Central e no México entre 1990 e 2007. Em primeiro lugar, deve-se registrar a forte diferenciação entre os países da região, em termos de incidência do fenômeno da pobreza. Com isso, verifica-se a existência de três grupos distintos de países. No primeiro deles, figuram a Costa Rica e o Panamá, os quais apresentam baixas taxas de pobreza (até 30% da população). No segundo grupo encontram-se aqueles países com taxas médias de pobreza (entre 30% e 50% da população total). Neste caso, figuram México, El Salvador e República Dominicana. Finalmente, o terceiro grupo é constituído por aqueles países que apresentam altas taxas de pobreza (mais de 50% da população total). Neste grupo destacam-se Honduras, Guatemala, e Nicarágua.

Em termos da trajetória de redução da pobreza ao longo de todo o período considerado, nota-se que México e Costa Rica vem reduzindo expressivamente seus percentuais, enquanto que nos demais países a velocidade de redução da pobreza é bastante lenta, especialmente naqueles que apresentam alta incidência da pobreza. Neste caso, destacam-se Honduras (que em 2007 estava com aproximadamente 70% da população abaixo da linha de pobreza) e Nicarágua (que em 2005 – último ano com dados disponíveis - apresentava cerca de 62% da população total abaixo da linha de pobreza).

Tabela 9. Evolução % da pobreza na América Central e México entre 1990-2007

PAÍSES	*1990*	*1999*	*2002*	*2005*	*2006*	*2007*
COSTA RICA	26.3	20.3	20.3	-	19.0	18.6
EL SALVADOR[A]	54.2	49.8	48.9	47.5	-	-
GUATEMALA	69.4	61.1	60.2	-	54.8	-
HONDURAS	80.8	79.7	77.3	-	71.5	68.9
MÉXICO	47.7	46.9	39.4	-	31.7	-
NICARAGUA[B]	73.6	69.9	69.4	61.9	-	-
PANAMÁ[C]	32.7	20.8	36.9	-	29.9	29.0
REP.DOMINICANA	-	-	47.1	-	44.5	44.5

Fonte: Cepal (2008)
[A]O primeiro dado da série refere-se ao ano de 1995
[B]O primeiro dado da série refere-se ao ano de 1993
[C]Dados das áreas urbanas

Tomando-se como referência a incidência da pobreza apenas em áeras urbanas, verifica-se que parte dos países da América Central figuram entre aqueles com altos níveis de pobreza também nas áreas urbanas. Neste caso, destacam-se Guatemala, Honduras e Nicarágua. Nestes países, além de um baixo crescimento econômico, nota-se que as transferências de renda do setor público não exercem a mesma influência como em outros países da própria microrregião (Costa Rica e Panamá) ou do conjunto da América Latina.

Segundo LEÓN (2008), além da redução da pobreza apresentar diferenças substanciais entre os países (heterogeneidade), ela é influenciada, em parte, pelas melhorias dos índices de pobreza obtidos pelo Brasil e pelo México, países que juntos respondem por aproximadamente a metade da população Latino-Americana.

4 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados e informações sobre o panorama geral da pobreza na América Latina apresentados e discutidos ao longo deste trabalho revelam um quadro bastante preocupante, uma vez que somente após as reduções dos níveis de pobreza verificadas nos últimos anos (2002-2007) é que se retornou a situação existente no início da década de 1980. Isso significa que em quase 30 anos uma parcela expressiva da população latino-americana foi privada do acesso aos bens e serviços básicos, devido a sua condição social.

Este fato reforça o argumento de que o problema da pobreza na América Latina continua tendo um forte componente estrutural, isto porque, segundo a CEPAL (2008), a região não somente mostra um nível de pobreza muito superior ao seu grau de desenvolvimento, como também segue sendo a região com a maior taxa de concentração de renda do mundo. Estes fatores combinados mostram o caráter sistêmico do problema da pobreza, ao mesmo tempo em que revelam a magnitude e os desafios para as políticas públicas voltadas à erradicação efetiva do mesmo.

Do ponto de vista conjuntural, as constantes crises econômicas enfrentadas pela região ao longo dos últimos 30 anos agravaram um conjunto de indicadores que afetam diretamente as condições sociais. Por um lado, as baixas taxas de crescimento econômico não permitiram a maioria dos países ingressar competitivamente no cenário macroeconômico global, ao mesmo tempo em que afetaram as condiçõe de funcionamento do mercado de trabalho. Com isso, além do desemprego, passou-se a conviver com formas precárias de trabalho e de remuneração. Por outro lado, as crises financeiras também afetaram a capacidade dos estados nacionais de implementar políticas consistentes destinadas a combater a pobreza.

A somatória desses problemas conjunturais e estruturais revelou uma tendência de persistência da pobreza em quase todo período considerado neste estudo. Mesmo que apresentando alguns pequenos períodos de redução, como foi o caso de alguns anos na década de 1990 (1995-1999) e mais recentemente na primeira década do século XXI (2003-2007), as previsões para os próximos anos novamente são de expansão do problema. Parte dessas previsões estão apoiadas nos impactos negativos que a crise alimentar mundial, iniciada ainda em 2007, gerou sobre as populações socialmente mais vulneráveis, além dos impactos da crise financeira global iniciada em 2008, que deverá afetar todos os países da região.

Como se sabe, os alimentos têm um peso fundamental na cesta de consumo básico das famílias pobres. Assim, qualquer elevação dos preços desses alimentos gera efeitos imediatos sobre os indicadores de indigência. Dados da CEPAL para 2008 já captaram este movimento, uma vez que a indigência cresceu meio ponto percentual comparativamente ao ano de 2007. Isso representou um crescimento de 3 milhões de pessoas indigentes entre esses dois anos, muito embora a pobreza total tenha se reduzido em 2 milhões de pessoas no mesmo período.

Já para 2009 as projeções não são nada otimistas, uma vez que se prevê a interrupção do processo de redução da pobreza que estava em curso desde 2003. Isto deverá ocorrer devido aos efeitos da crise econômica mundial, cuja principal impacto está relacionado à desaceleração das atividades econômicas, que por sua vez é provocada pelo colapso no sistema de crédito. Neste momento, muitos países já estão convivendo com a recessão das atividades econômicas, fato que deverá marcar o contexto global nos próximos anos.

Além disso, mas dois aspectos devem ser considerados. O primeiro deles diz respeito à relocalização da pobreza, uma vez que durante os anos oitenta até meados dos anos de 1990 ocorreu um forte crescimento da pobreza nas áreas urbanas. Assim, verifica-se que em 1980 apenas 46% dos pobres residiam em áreas urbanas, enquanto

que em 2000 este percentual passou para 61%. Embora não tenha se expandido mais fortemente nos últimos anos, esta tendência revela a deterioração geral da qualidade de vida, principalmente nas grandes cidades de todo o Continente.

O outro aspecto relevante neste debate é a enorme heterogeneidade entre os países que fazem parte da macrorregião geográfica. Assim, é possível alocá-los em três grupos distintos. O primeiro deles é composto pelos países em que a pobreza cresceu no período analisado, destacando-se o Paraguai, Uruguai e Bolívia. O segundo grupo é composto pelos países que tiveram expressiva redução da pobreza. Dele fazem parte a Argentina, Equador, Panamá e Costa Rica. Finalmente, o terceiro grupo é composto pelos países que tiveram reduções pouco expressivas dos índices de pobreza. Merece ser mencionado neste grupo os casos do Brasil, Venezuela, Colômbia, Peru e grande parte dos países da América Central, em especial o México.

Mas a aludida redução da pobreza verificada no início do século XXI não pode ser creditada somente aos aspectos do crescimento econômico, uma vez que diversas políticas de Estado foram adotadas visando reduzir o problema. Assim, do ponto de vista das iniciativas governamentais, registre-se que os anos de 1990 aportaram à região um conjunto de mudanças de ordem política e econômica destinadas à promoção da justiça social no Continente. Na esfera social procurou-se combater o problema da pobreza pela ótica liberal que prevaleceu no cenário mundial, o que induziu à implementação de políticas focalizadas, muitas das quais com caráter meramente compensatório. Grande parte dessas políticas dizem respeito aos programas de transferência de renda, assunto que será estudado em outra oportunidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ATTANASIO, O., TRIAS, J., VERA-HERNANDEZ, M. Old and new welfare: the relative effects on child nutrition. III Seminario Internacional Transferencias Condicionadas. Santiago de Chile: FAO/ONU, 2008.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. Magnitud de la pobreza en America latina en los anos ochenta. Santiago de Chile: CEPAL, 1991.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. Hambre y cohesión social en América Latina: como reverter la relación entre inequidad y desnutrición. Santiago de Chile: CEPAL, 2005, 37p.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. Panorama Social de América latina y el Caribe en 1998. Santiago de Chile: CEPAL, 1998.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. Panorama Social de América latina y el Caribe en 2002-2003. Santiago de Chile: CEPAL, 2003.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. Panorama Social de América latina y el Caribe en 2006. Santiago de Chile: CEPAL, 2006.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. Panorama Social de América latina y el Caribe en 2008. Santiago de Chile: CEPAL, 2008.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. Superar la pobreza mediante la inclusión social. Santiago de Chile: CEPAL, 2008.

FERES, J. C. & MANCERO X. Enfoques para la medición de la pobreza. Breve revisión de literatura. Santiago de Chile: CEPAL, 2001.

GARRET, J., BASSETT, L., MARINI, A. Designinh CCT Programs to improve nutrion impact: principles, evidence, and examples. III Seminario Internacional Transferencias Condicionadas. Santiago de Chile: FAO/ONU, 2008.

INTERNATIONAL POVERTY CENTRE (IPC). Brasília (BR): Bulletin Poverty in Focus, September 2004.

INTERNATIONAL POVERTY CENTRE (IPC). Brasília (BR): Bulletin Poverty in Focus, December 2006.

INTERNATIONAL POVERTY CENTRE (IPC). Brasília (BR): Bulletin Poverty in Focus, October 2007.

INTERNATIONAL POVERTY CENTRE (IPC). Brasília (BR): Bulletin Poverty in Focus, August 2008.

LEÓN, A. Progresso en la reduction de la pobreza extrema en América Latina: dimensiones y politicas para el análisis de la primera meta del Milenio. Santiago de Chile, 2008.

LOPEZ, R. Effect of the structure or rural public expenditures on agricultural growth and rural poverty in Latin America. Washington DC, IADB papers n.12, 2004.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. Objetivos de desarrollo del milenio: una Mirada desde América Latina y Caribe. Santiago de Chile: 2005(a), 334 p.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. El estado de la inseguridad alimentaría en el mundo. Roma: ONU/FAO, 2005(b), 68p.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. Cambios en la estructura del consumo de alimentos y nutrientes de América Latina. Santiago de Chile: 2005(c), 89 p.

PINGALI, P. AND STRINGER, R. Eradicating extreme poverty and hanger: towards a coherent policy agenda. UN/FAO, ESA working paper n. 01, 2006.

RAWLING, L. A new approach to social assistance: Latin America's experience with conditional cash transfer programmes. International Social Security review v.58, n.2-3, 2005.

SCARAMOZZINO, P. Measuring, vulnerability to food security. UN/FAO: ESA working paper, n.12, 2006.

TOWNSEND, P. What is Poverty? An historical perspective. UNDP: International Poverty Centre, *Poverti in Focus*, December 2006.

POBREZA, TRABALHO E RENDA EM SERGIPE: ASPECTOS DEMOGRÁFICOS DE UMA TEMÁTICA COMPLEXA[1]

Kleber Fernandes de Oliveira[2]
Departamento de Estatística e Ciências Atuariais
Universidade Federal de Sergipe

Resumo - O presente artigo investiga a trajetória da pobreza em Sergipe, a partir dos anos 80, utilizando como quadro de referência dois aspectos principais: modificações na estrutura produtiva, no mercado de trabalho e na composição da renda segundo fontes e, sob uma perspectiva demográfica, as transformações na estrutura populacional, cujos traços principais são a redução dos grupos etários jovens e aumento dos grupos compostos por adultos e idosos, como também no ciclo de vida das famílias

O objetivo deste artigo é, portanto, mostrar como mudanças de natureza demográfica (redução taxa de dependência econômica dos jovens, aumento da proporção de idoso e alterações no ciclo de vida das famílias) associadas com outras de natureza político-institucionais (universalização das aposentadorias e ampliação de programas sociais de transferência de renda) contribuíram positivamente para redução da pobreza no estado, ainda que inalteradas ou mesmo agravadas outras condições de natureza econômica.

Palavras-chave: Pobreza, Renda, Dinâmica Econômica, Políticas Sociais

Seção Temática: Rendas do trabalho, distribuição de renda, desigualdade e pobreza

[1] Este artigo é uma síntese do segundo capítulo da tese doutoral em Demografia, defendida na Unicamp (SP), em fevereiro de 2009, sob a orientação do Prof. Dr. José Marcos Pinto da Cunha.

[2] Doutor em Demografia pela Unicamp (SP) – e-mail: kleber.ufs@hotmail.com

POBREZA, TRABALHO E RENDA EM SERGIPE: ASPECTOS DEMOGRÁFICOS DE UMA TEMÁTICA COMPLEXA

Introdução

Fato estilizado das condições de vida no Nordeste, sobretudo a partir da segunda metade da década de 90, foi o alívio na pobreza da região. Calculados usualmente pela abordagem da insuficiência de renda, indicadores tradicionais como os índices de Foster-Gree-Thorbecke poderiam sugerir que nessas duas décadas ocorreram mudanças sócio-econômicas estruturais, principalmente ligadas ao aumento e na qualidade do emprego e na renda do trabalho.

Vários estudos mostram a redução da pobreza no Nordeste (ROCHA, 2001, 2003, 2004; ROCHA; URANI, 2005; HOFFMANN, 2000, 2006) e as estimativas reproduzidas para Sergipe apontam comportamento similar: a pobreza em 2005 é menos incidente que 1985 (OLIVEIRA, 2009; OSÓRIO; MEDEIROS, 2004). Ocorre que um rápido exame dos indicadores econômicos conjunturais, como PIB, taxa de desocupação e renda do trabalho, bem como outros de natureza estrutural, como uso e posse da terra, seria suficiente motivar a busca de outros elementos para justificar o processo de redução da pobreza em Sergipe.

O objetivo deste artigo é, portanto, mostrar como mudanças de natureza demográfica (redução taxa de dependência econômica dos jovens, aumento da proporção de idoso e alterações no ciclo de vida das famílias) associadas com outras de natureza político-institucionais (universalização das aposentadorias e ampliação de programas sociais de transferência de renda) contribuíram positivamente para redução da pobreza no estado, ainda que inalteradas ou mesmo agravadas outras condições de natureza econômica.

Compõem o texto trêso partes, além desta introdução e das considerações finais. Inicia descrevendo a trajetória da pobreza em Sergipe para, no tópico 2, problematizar a discussão a partir dos indicadores de mercado de trabalho e fontes de renda. No terceiro tópico mostra como alterações na estrutura populacional juntamente com as rendas de transferências contribuíram para amenizar os efeitos negativos decorrentes do processo de desestruturação do mercado de trabalho em Sergipe.

Na última parte aplica a técnica de decomposição da renda per capita para estimar, ainda que de maneira aproximada, a influência de um conjunto de componentes próximas da renda sobre a pobreza.

1 Problematizando a redução da pobreza em Sergipe, de 1985 a 2005

A opção metodológica aqui utilizada consiste em mensurar a pobreza a partir do nível de renda, ou seja, estabelecer um valor monetário mínimo abaixo do qual se admite que uma família não consiga satisfazer suas necessidades básicas ou mesmo nutricionais. Portanto, foram classificadas como pobres as pessoas com renda familiar *per capita* inferior a R$ 110,00 (Cento e Dez Reais), importância correspondente ao valor médio da cesta básica alimentar vigente na Região da Grande Aracaju em janeiro de 2002.

Definida a separatriz de pobreza, foram calculados os índices de Foster-Gree-Thorbecke. cuja função genérica é especificada a seguir, de acordo com Duclos; Araar (2004):

$$\overline{\boldsymbol{FGT}}(\boldsymbol{k},\boldsymbol{z},\boldsymbol{\alpha}) = \frac{\frac{\mathbf{1}}{\sum_{\boldsymbol{i}=\mathbf{1}}^{\boldsymbol{n}} \boldsymbol{sw_i^k}} \sum_{\boldsymbol{i}=\mathbf{1}}^{\boldsymbol{n}} \boldsymbol{sw_i^k} \left(\frac{\boldsymbol{z}-\boldsymbol{y_i}}{\boldsymbol{z}}\right)^{\boldsymbol{a}}}{\boldsymbol{z^{\alpha}}} \qquad \textbf{(1)}$$

com $\alpha \geq 0$ e $y_i < z$; onde:**k**= k-ésima família;**z**= Linha de Pobreza;y_i = a í-ésima renda familiar per capita;α = parâmetro que define a importância a ser dada às rendas mais distantes da separatriz;sw_i^k = peso amostral da família (k)

Usualmente, os valores atribuídos a α são 0, 1 e 2. Quando $\alpha = 0$, a equação (1) fornece a proporção de famílias com renda insuficiente ou proporção de famílias em condição de pobreza (H ou FGT_0)[3].

Os resultados descritos a seguir indicam que o quadro geral da pobreza não deve ter outra classificação senão a de grave. Mesmo auferindo reduções significativas na incidência, profundidade e severidade da pobreza, estima-se a existência de 978,1 mil pessoas, em 2005, cuja renda familiar *per capita* era insuficiente para adquirir uma cesta básica vigente na Região da Grande Aracaju. Em 1985, essa população era de 861,7 mil.

Observe-se que ao longo desses vinte anos, tal como ilustrado na Figura 1.2, a proporção de famílias pobres diminuiu de 59,9% para 40,5%, sendo que a consideração dos intervalos de confiança permite dizer que tal redução foi estatisticamente significativa.

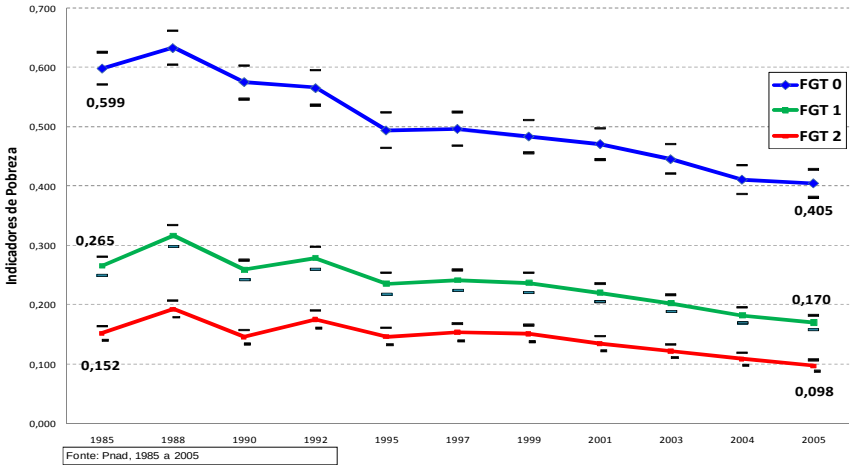


Figura 1: Estimativas e intervalos de confiança (95%) da proporção de famílias em condição de pobreza, razão do hiato e hiato quadrático - Sergipe, 1985 a 2005.

A profundidade da pobreza (FGT_1), que indica o quão pobres são as famílias pobres ou a distância média da renda por família em relação à linha de pobreza, também apresentou redução estatisticamente significativa entre 1985 e 2005, caindo de 0,265 para 0,17. Os resultados quanto à severidade da pobreza indicam que as melhorias no nível de renda beneficiaram, dentre os pobres, aqueles de menor renda familiar. Observe-se que o FGT_2, que em 1985 era de 0,152, caiu para 0,098, em 2005.

As conclusões sobre a redução da pobreza em Sergipe devem ainda ser complementadas com a avaliação sobre a robustez de tais mudanças. Nesta avaliação pretende-se responder dois questionamentos principais. O primeiro está ligado ao conteúdo

[3] Para α= 1 obtém-se o hiato de renda ou profundidade da insuficiência de renda (H*I ou FGT1) - que representa a distância monetária daquelas unidades de análise classificadas como pobres em relação à linha de pobreza. Assim, o hiato de renda pode ser também ser interpretado como uma medida de "esforço" financeiro ou do volume de recursos a serem transferidos e teoricamente necessários para superação da pobreza. Por fim, se α = 2, obtém-se da equação a severidade da pobreza (FGT2) ou o nível de desigualdade de renda entre os pobres, uma vez que as distâncias entre as rendas e a linha de pobreza são ponderadas pela própria distância, quanto maior dispersão dos valores, maiores serão os valores do hiato quadrático. Este último indicador satisfaz a todos os axiomas citados acima. Cabe ainda acrescentar que as estimativas sobre a pobreza em Sergipe foram acompanhadas pelos respectivos intervalos de confiança, com 5% de nível de significância. Isto se justifica porque os indicadores acima são calculados a partir de dados amostrais (amostra dos Censos Demográficos e PNAD), portanto a cada estimativa corresponde um erro amostral.

subjetivo quanto à definição da linha de pobreza, ou seja, se a utilização de linhas de pobreza distintas levaria a conclusões diferentes sobre o comportamento do fenômeno, ao longo do tempo. Em segundo lugar, investiga se as eventuais melhorias no rendimento familiar foram concentradas em estratos específicos da distribuição de renda.

O procedimento adotado para responder a esses questionamentos consiste em comparar as funções de distribuição acumulada (FDA) da renda familiar per capita, segundo quantis, para os anos de 1985 e 2005. Diz-se que uma distribuição **A** dominará a distribuição **B** se o nível de todas as rendas das famílias da primeira for mais elevado que o da segunda. Se isto for verificado, tem-se que os indicadores obtidos para a distribuição **A** apresentarão menor nível de pobreza comparativamente à distribuição B (ESTUDILLO; SAWADA; HOSSAIN, 2005).

Observe na Figura 2 que, entre 1985 e 2005, a curva de distribuição acumulada da renda apresentou deslocamento para a direita, sugerindo que nesse período houve aumento da renda e, portanto, confirmando a estimativa redução da pobreza de quase 60% para 40%, nos vinte anos considerados. Outro aspecto que merece destaque é que em todos os níveis, a renda familiar per capita de 2005 é maior que em 1985, indicando que independentemente da linha de pobreza utilizada os índices de pobreza, profundidade e severidade indicariam, de fato, melhorias significativas nesse período.

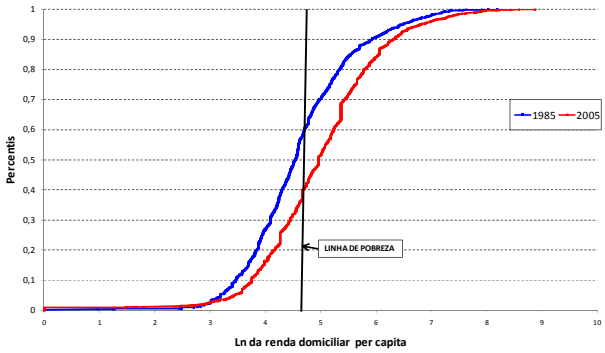


Figura 2: Dominância estocástica de primeira ordem para as rendas per capita - Sergipe, 1985 e 2005

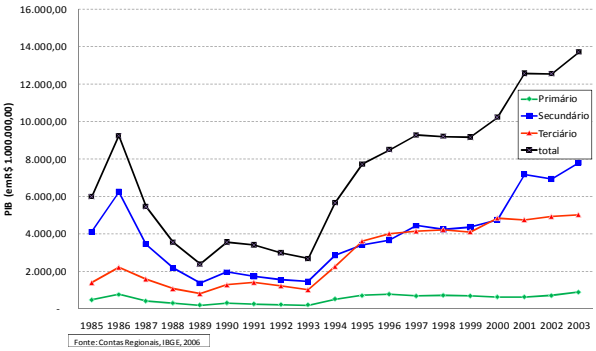


Figura 3: Comportamento do Produto Interno Bruto setorial e total – Sergipe, 1988 a 2003

No âmbito econômico, o cenário para Sergipe apresentou algumas diferenças. O comportamento do Produto Interno Bruto estadual indica que, entre 1985 e 2003 são identificáveis três períodos distintos na economia sergipana. O primeiro, entre 1985 e 1999, é caracterizado pela desaceleração da economia, sendo que entre 1989 e 1993 o produto alcança os menores níveis do período. A partir de 1994, entra em fase de crescimento e se mantém até o final do período em análise. Entre o período de desaceleração e o de estagnação, o produto sergipano foi reduzido pela metade, caindo de R$ 6 bilhões para menos de R$ 2,7 bilhões. Em termos absolutos, entre 1985 e 2003 o PIB de Sergipe passou de R$ 5,9 bilhões para R$ 13,7 bilhões.

A economia sergipana também foi destinatária de investimentos em industrialização, a partir dos anos 1980, no contexto do processo de desconcentração industrial (CANO, 1998; PACHECO, 2000) ensejando que seria a “Nova Indústria Nordestina” (ARAÚJO, 2000; ARAÚJO; SOUZA; LIMA, 1997; GUIMARÃES NETO, 1997). Ainda assim, não logrou diversificar seus setores produtivos e, tampouco, lograr desenvolvimento continuado e irrestrito de sua economia. Limitações que influenciam não apenas no atual estágio da pobreza, mas também na sua trajetória ao longo dos vinte anos considerados.

No setor primário, a cana-de-açúcar exerceu papel fundamental na definição do uso e posse da terra. Há, nesse sentido, rebatimentos claros sobre a pobreza[4] uma vez que em todo o processo de desenvolvimento dessa cultura foram exigidos não apenas grandes extensões de terras, mas também as de melhor qualidade. Acrescente-se ainda que a baixa produtividade decorrente das técnicas rudimentares empregadas na produção de açúcar sergipano exigia que quantidades crescentes de cana fossem produzidas e, portanto, que menos terra fosse dedicada a outros cultivos. Disto resultou não apenas o aumento da concentração fundiária, como também redução da já limitada base produtiva agrícola, sufocando a pequena produção para o atendimento do comércio local e da subsistência (NASCIMENTO, 1994). Os efeitos negativos sobre a pobreza no Estado são agravados na medida em que apenas 49% do território sergipano são aptos ao desenvolvimento regular da agricultura[5].

A influência da atividade canavieira explica parte do que se verifica na Tabela 1, que trata da estrutura fundiária em Sergipe, entre nos anos censitários de 1975, 1985 e 1995-96. Note-se que em todo esse período cerca de 78% dos estabelecimentos são inferiores a 10 hectares e ocupam cerca de 10% da área total em estabelecimentos. Desagregando essa informação em grupos de área menores, vê-se que 35% das propriedades possuem área inferior a 1 hectare e ocupam pouco mais de 1% da área total em estabelecimentos.

Tabela 1
Participação das propriedades agropecuárias de Sergipe na área total dos estabelecimentos, segundo os grupos de área total - 1975, 1985, 1995 (em %).

Grupos de área (ha)	Estabelecimentos (%)			Área em hectares (%)		
	1975	1985	1995	1975	1985	1995
Menos de 1	34,35	37,74	34,28	1,11	1,17	1,03
1 a menos de 2	16,39	14,88	14,95	1,33	1,29	1,27
2 a menos de 5	17,51	17,27	17,73	3,19	3,39	3,40
5 a menos de10	10,47	10,03	10,83	4,24	4,35	4,54
Menos de 10	78,72	79,93	77,79	9,87	10,20	10,24
10 a menos de 100	18,12	16,92	18,31	31,15	31,40	32,78
100 a menos de 1.000	3,01	2,85	3,07	43,03	43,05	45,39
1.000 a menos de 10.000	0,15	0,13	0,11	15,28	14,72	10,60
10.000 e mais	0,00	0,00	0,00	0,67	0,63	0,00
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: IBGE. Censo Agropecuário 1975, 1985 e 1995-1996.

A combinação entre a estrutura fundiária, debilidades tecnológicas e creditícias impõe severos limites à obtenção de níveis aceitáveis de produtividade agrícola, o que influencia negativamente na absorção de trabalhadores e, por conseguinte, na pobreza daquelas pessoas ligadas diretamente à produção, ou mesmo dificultando o acesso a alimentos básicos do sergipano.

Além desses fatores, o uso da terra e a pouca diversidade de cultivos também contribuem para aprofundar os problemas no setor primário sergipano. Se, de um lado

[4] Vale, a título de ilustração, pontuar que 1 hectare correspondente, aproximadamente, a área de 1 campo de futebol ou 1 quarteirão. Sob a influência da pouca produtividade e de intempéries naturais, como a seca, torna-se praticamente inviável realizar, ainda que para fins de subsistência, qualquer tipo de cultivo. Nessas condições, por exemplo, uma propriedade de 1 hectare pode produzir 20 sacos de feijão por ano para serem vendidos a R$ 150,00 cada, ou seja, R$ 3.000,00 por ano. Na produção de milho, seriam colhidos 25 sacos, a R$ 28,00, que renderiam R$ 700,00, por ano. Se a opção fosse criar gado, 1 hectare comportaria apenas 1 animal, cuja carne renderia R$ 80,00 por mês. Com o capim, poderiam ser produzidos 60 fardos de 12 kg, cujo preço unitário seria de R$ 8,00 a cada 60 dias, ou seja, R$ 48,00 por ano. Admitindo que, de alguma forma, o proprietário conseguisse sincronizar toda essa produção e que não fosse exposto aos riscos de seca e perda na produção, chegar-se-ia a uma renda anual de R$ 4.700,00, ou R$ 392,00 por mês, a preços de agosto de 2008. Este cálculo aproximado pode ser admitido como valor monetário hipotético e máximo a ser auferido por 35% dos produtores agrícolas sergipanos. E isto tem influência na pobreza!

[5] Os outros 51% são formados por 992.534 ha de solo caracteristicamente rochoso e pedregoso; 88.229 ha de terreno arenoso da costa litorânea e; 43812 ha de áreas alagadas por águas marinhas ou fluviais (SUDENE, 1984).

escasseiam os investimentos, de outro a qualidade do solo e a historicamente ação não combatida da seca devem ser considerados para explicar o fato de que, entre 1975 e 1995-96, tenha crescido de 64,5% para 67,8% a área em estabelecimentos destinada a pastos. Nessas áreas, a criação de gado leiteiro e de corte apresenta-se como principal alternativa econômica pelo fato de o capim não requerer maiores cuidados e investimentos, podendo também suportar com maior sucesso períodos de secas.

O cultivo de lavouras também apresentou expansão nesses vinte anos considerados, passando de 13,6 % para 17,9% da área em estabelecimentos. Ao que indicam os dados da Tabela 3.2, tanto os pastos quanto a lavoura incorporaram áreas de matas e florestas ou terras produtivas não utilizadas. Entretanto, a produção agrícola sergipana é definida basicamente por quatro cultivos temporários, como cana-de-açúcar, mandioca, milho e algodão, e mais dois cultivos permanentes, quais sejam: o côco-da-baía e a laranja.

Tabela 2

Uso das terras nos estabelecimentos agrícolas de Sergipe em 1975, 1985, 1995-1996 (%)

Utilização das terras (ha)	% da área em estabelecimentos		
	1975	1985	1995-1996
Lavoura	13,56	18,49	17,94
Permanente	33,75	30,94	36,90
Temporária	63,72	57,51	54,37
Em descanso	2,52	11,56	8,73
Pastagens	64,58	66,46	67,77
Naturais	47,86	46,12	54,12
Plantadas	52,14	53,88	45,88
Matas e Florestas	11,13	8,38	9,31
Terras Produtivas não Utilizadas	8,12	4,37	2,88
Outros (Terras inaproveitáveis)	2,61	2,29	2,10
Total	100,00	100,00	100,00

Fonte: IBGE. Censo Agropecuário, 1975, 1985 e 1995-1996.

O cenário acima mostra que Sergipe refletiu, ao longo das duas últimas décadas, movimentos da economia brasileira, como recessão, estagnação, vigência dos planos econômicos e relativa desconcentração industrial, pelo que se beneficiou de investimentos no setor secundário. No âmbito intra-estadual, não obstante a dinamicidade de setores como a indústria extrativo-mineral, têxtil, alimentar, de construção civil, comércio e serviços, manteve-se praticamente inalterada a estrutura produtiva do setor primário, cujas características principais continuam sendo a monocultura, o baixo padrão tecnológico e a elevada concentração fundiária. Pelo exposto, não se pode atribuir às mudanças econômicas estruturais o intenso e continuado alívio da pobreza verificado entre 1985 e 2005.

2 Aspectos da desestruturação do mercado de trabalho sergipano

2.1 Desocupação e terciarização

Trata-se aqui de analisar o comportamento do mercado de trabalho em Sergipe, tendo como pano de fundo o quadro geral das mudanças observadas no Brasil e no Nordeste. Nesse sentido, os anos 1980 são emblemáticos dado que é a partir dessa década que o mercado de trabalho brasileiro atravessa um processo de desestruturação, cujas vertentes principais foram: aumento expressivo das atividades terciárias, avanço da informalidade e agravamento da desocupação e desemprego, precarização das relações de trabalho, piora na qualidade das ocupações e estagnação ou depreciação da renda do trabalho (CACCIAMALI, 1988, 1995; CARDOSO Jr., 2001; POCHMANN, 2001).

Mudanças na gestão pública, sobretudo relativas à maior autonomia financeira quanto ao ordenamento das despesas dos Entes Federativos também emergiram nos anos 1980, à base da Constituição Federal de 1988, e refletiram tanto no emprego público quanto nas ocupações

geradas pelo setor público (AFONSO, 1994; GUIMARÃES NETO, et al., 1999; MARTINS, 2004).

Admitindo o mercado de trabalho como dimensão interveniente entre a dinâmica econômica e o alívio da pobreza, este tópico investiga em Sergipe duas características já identificadas no processo de desestruturação do mercado de trabalho brasileiro e nordestino, quais sejam: aumento do nível de desocupação e expansão das ocupações no setor terciário.

A evolução temporal da falta de capacidade de absorção da mão-de-obra pelo mercado de trabalho está representada na Figura 4 , que contém estimativas da taxa de desocupação - definida como a proporção da População Economicamente Ativa (PEA)[6] que está desocupada[7]. A trajetória apresentada indica que, entre 1985 e 2005, foi crescente a dificuldade do mercado de trabalho sergipano em absorver trabalhadores. Vale ressalvar que mudanças metodológicas na forma de captação da condição de atividade e ocupação, principalmente entre os anos 1980 e o início dos anos 1990[8], poderiam introduzir distorções comparativas entre os indicadores de desocupação. No entanto, mesmo a partir de 1992, quando se mantém a forma de captação da informação, a taxa de desocupação apresentou crescimento, passando de 6,9% para 12,7%.

Na explicação do baixo nível de desocupação em 1985 (2,9%)[9], não obstante os efeitos da seca que se prolongaram desde o início da década, evidentemente que deve ser considerada a influência da forma de captação da informação, mas é necessário também considerar os reflexos tanto dos investimentos em industrialização, expansão habitacional e infra-estrutura na zona urbana.

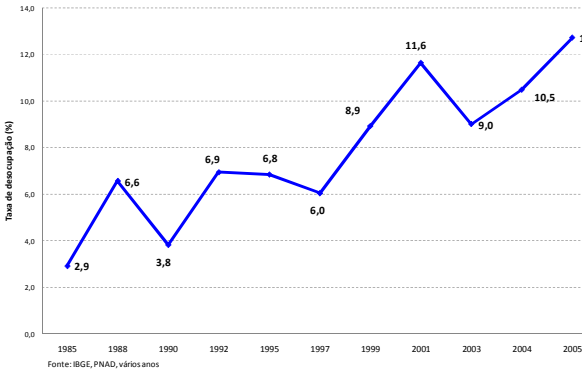


Figura 4: Taxa de desocupação em Sergipe, 1985 a 2005

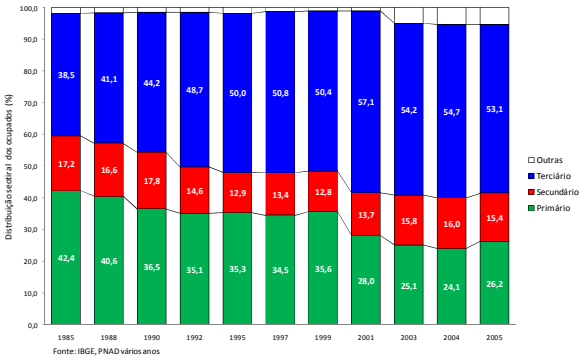


Figura 5: Distribuição setorial dos ocupados na atividade principal, em Sergipe, 1985 a 2005

A segunda característica do processo de desestruturação do mercado de trabalho que se deseja constatar em Sergipe é o avanço das ocupações no setor terciário. Longe de funcionar como um depositário residual do emprego, o setor terciário avança absorvendo trabalhadores com pouca qualificação, principalmente em momentos de crise, mas também é impulsionado pela crescente demanda por serviços sociais, governamentais e pessoais (CACCIAMALI, 1998). No entanto, dadas as debilidades do setor primário sergipano, bem como as flutuações e a pouca diversificação das atividades produtivas industriais, torna-se

[6] Define-se a PEA como a população com 10 anos ou mais, ocupada ou desocupadas na semana de referência.

[7] A população desocupada é formada pelas pessoas com 10 anos ou mais de idade, sem trabalho que tomaram alguma providência efetiva de procura de trabalho na semana de referência.

[8] Cacciamali (1988) alerta para o equívoco de se considerar como ocupados aquelas pessoas que participavam das frentes de trabalho, nas PNAD de 1981, 1982 e 1983, resultando na sobrestimativa da PEA ocupada.

[9] A título de comparação, as estimativas realizadas por Cacciamali (1988), indicam que a taxa de desemprego aberto urbano para o Nordeste foi de 4,63%, em 1985. Já Cardoso Jr.(2001) estima que a taxa de desemprego para o Brasil, em 1985, foi de 2,3%, enquanto o nível de desocupação, 1,82%.

factível supor que o crescimento das ocupações terciárias resulte, em boa medida, de estratégias ou formas alternativas de enfrentar o desemprego.

Observe-se, nesse sentido, que a proporção dos empregados no terciário passou de 38,5% para 53,1%, entre 1985 e 2005 (Figura 5). A contrapartida dessa expansão foi a diminuição relativa do setor primário, passando de 42,4% para 26,2%, enquanto que o setor industrial oscilou entre 12% e 17% do total de ocupados, nesses vinte anos.

2.2 Informalidade e precarização

A expansão do setor informal representa importante indicativo do processo de desestruturação do mercado de trabalho brasileiro nas décadas de 80 e 90. Dois elementos principais caracterizam esse movimento: redução do trabalho assalariado frente à expansão das atividades por conta própria e aumento das ocupações sem registro em carteira.

Estes elementos - o trabalho autônomo e as atividades sem registro em carteira – relacionam-se com a pobreza na medida em que, no primeiro caso, a subpopulação que geralmente acorre à auto-ocupação o faz como forma de resistir às dificuldades geradas pela falta de emprego e possui tipicamente pouca disponibilidade de capital financeiro, baixos níveis educacionais e de produtividade (CACCIAMALI, 2002). No segundo caso, o avanço das ocupações sem registro em carteira implica não apenas menores níveis de remuneração, mas também destituição de amparo trabalhista e maior vulnerabilidade do trabalhador (POCHMANN, 2001).

Não obstante a influência da crise do mercado de trabalho dos anos 90 sobre o mercado sergipano, não se pode concluir, a partir das estimativas abaixo, que houve redução continuada do trabalho assalariado, com exceção apenas dos anos 90, onde se registrou o menor nível de assalariamento, 50,9%, tendo se recuperado nos anos seguintes e registrando pouco mais de 58% dos ocupados, em 2005.

No que se refere ao trabalho por conta própria, também não é identificável qualquer comportamento que sugira intensa redução relativa. Inclusive no período da crise dos anos 90, onde seria de esperar algum aumento das atividades autônomas, o trabalho por conta própria alcançou os menores níveis da série histórica considerada, flutuando 23% e menos de 27%, e nos anos seguinte manteve-se entre 25% e 27% (Figura 6).

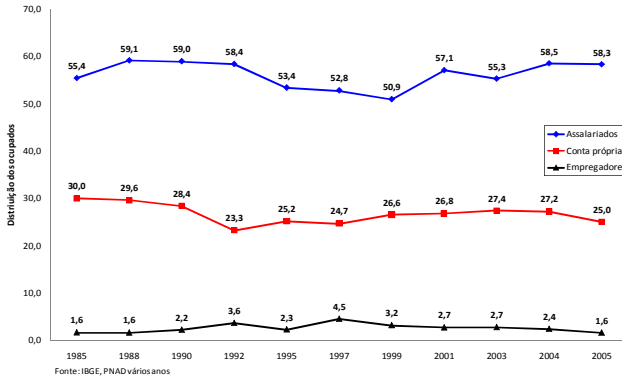


Figura 6: Distribuição percentual dos ocupados por posição na ocupação em Sergipe, 1985 a 2005 (população de 10 anos e mais)

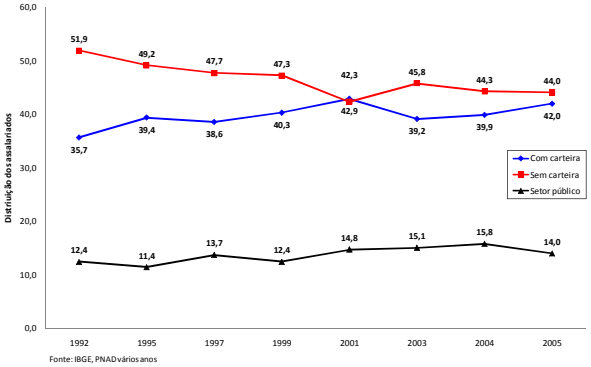


Figura 7: Distribuição percentual dos trabalhadores assalariados com e sem carteira e empregado público em Sergipe, 1985 a 2005 (população de 10 anos e mais)

Na categoria dos empregadores, por sua vez, as maiores participações são notadas justamente na década de 90, quando, em 1997, 4,5% dos ocupados eram empregadores. Essa participação sofreu redução nos anos seguintes, chegando em 2005 com a mesma participação relativa que em 1985, 1,6%.

A qualidade da ocupação está também relacionada com a cobertura legal do trabalho. Observe-se na Figura 7 que, entre 1992[10] e 2005, houve redução das ocupações assalariadas não-formais, caindo de 51,9% para 44%, ao mesmo tempo em que o trabalho formal apresentou aumento relativo de 35,7% para 42%. As ocupações no setor público, exercidas pelos funcionários públicos estatutários e militares, também apresentaram crescimento nesse período, passando de 12,4% para 14% do total de assalariados.

Embora seja de reconhecer a influência positiva do avanço das ocupações formais no nível de renda e, por conseguinte, na redução da pobreza, não se pode desprezar o fato de que o assalariamento não-formal, que se manteve com exceção apenas de 2001sempre em patamares superiores ao formal, pode também agir depreciando da renda do trabalho. Dada essa situação, investiga-se no próximo tópico o comportamento da renda do trabalho principal e qual sua possível influência na renda per capita e na pobreza de Sergipe.

2.3 Renda por setores de atividade e condição na ocupação

A pobreza é influenciada não apenas pela atividade no qual se insere o trabalhador, dadas as características setoriais e da condição da ocupação, mas também pela renda auferida. Se, de um lado, o aumento na utilização e a forma como é empregada a força de trabalho adulta reduz as chances, por exemplo, de uma família ser classificada como pobre - devido tanto ao maior aporte de recursos como também pela melhoria na capacidade de resposta em ocasiões de desocupação de algum de sues membros - por outro, melhorias reais e de longo prazo na renda, ainda que o trabalhador esteja inserido em setores de menores rendimentos, podem viabilizar investimentos em qualificação técnica e educacional do próprio trabalhador, conduzindo a alguma mobilidade sócio-ocupacional e decorrente diminuição da pobreza.

Em Sergipe, como foi visto, há crescente dificuldade de absorção da mão-de-obra pelo mercado de trabalho. Frente às debilidades do setor primário, a pouca diversidade industrial e ao baixo dinamismo econômico, restringe-se ao setor terciário a possibilidade de acesso a alguma ocupação, ainda que autônoma ou assalariada sem registro em carteira.

O que se pode antever com base nesse quadro é, decerto, um processo de depreciação da renda do trabalho, embora diferencial segundo algumas categorias. Constate-se inicialmente na Figura 8 que a renda do trabalho em 2005 é basicamente a mesma que a percebida em 1985, R$ 361,06 e R$ 366,12, respectivamente[11] (Veja Figura 8).

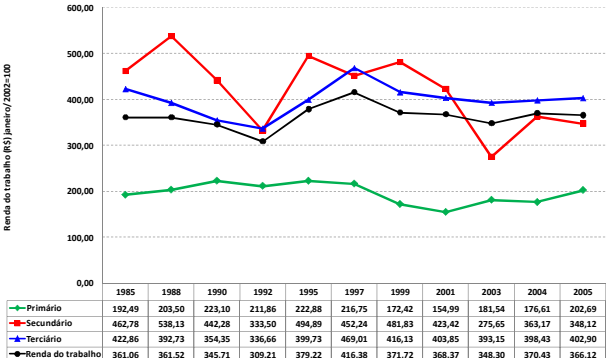
Vale a ressalva quanto a possíveis distorções originadas no procedimento de atualização dos valores (base janeiro de 2002), uma vez que, entre 1985 e 2005, houve mudanças nominais na moeda, acompanhadas de intensas flutuações da inflação. Ainda assim, observe-se que entre 1995 e 2005, período sem alteração de moeda e com certa estabilidade inflacionária, a renda do trabalho pouco se modificou, situando-se, inclusive flutuando entre R$ 348,305 e R$ 416,38. Pelo que se pode também estimar que, em 2005, a renda do trabalho seja inferior à de 1995, R$ 366,12 e R$ 379,22, respectivamente.

Entre os setores produtivos, chama atenção que apenas o primário tenha apresentado, em 2005, renda média de R$ 202,69, valor que é ligeiramente superior àquele estimado para 1985, R$ 192,49. Considerando o período que se segue à implantação do Plano Real, é de notar a depreciação até o final década de 90 e início dos anos 2000, tendo alcançado o menor nível em 2001, cerca de R$ 155,00.

---

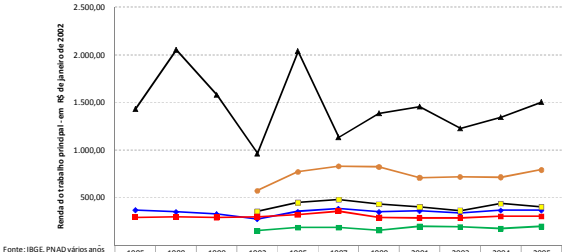
[10] Por decorrência de mudanças metodológicas nos quesitos das PNAD dos anos 80 e 90, os dados a seguir trazem informações a partir de 1992 e classifica os assalariados como: assalariados com carteira, sem carteira e do setor público.

[11] Esses valores correspondem à renda média da ocupação principal declarada. Para manter a comparabilidade entre as estimativas, uma vez que nas PNAD de 1985 e 1988 não constam informações de renda nula, foram excluídos dos cálculos da renda do trabalho aqueles ocupados com rendimento zero.



	1985	1988	1990	1992	1995	1997	1999	2001	2003	2004	2005
Primário	192,49	203,50	223,10	211,86	222,88	216,75	172,42	154,99	181,54	176,61	202,69
Secundário	462,78	538,13	442,28	333,50	494,89	452,24	481,83	423,42	275,65	363,17	348,12
Terciário	422,86	392,73	354,35	336,66	399,73	469,01	416,13	403,85	393,15	398,43	402,90
Renda do trabalho	361.06	361.52	345.71	309.21	379.22	416.38	371.72	368.37	348.30	370.43	366.12

Figura 8: Renda do trabalho segundo setores de atividade em Sergipe, 1985 a 2005 (Valores de janeiro de 2002)



Fonte: IBGE, PNAD vários anos

	1985	1988	1990	1992	1995	1997	1999	2001	2003	2004	2005
Assalariado	367,27	348,53	326,42	274,00	351,19	381,87	347,77	356,74	335,27	363,73	363,62
Empregado com carteira				352,61	445,87	475,59	429,26	397,91	360,65	436,38	398,65
Empregado sem carteira				150,01	184,96	185,55	154,15	193,03	188,86	174,20	194,63
Funcionário público				570,09	766,92	826,04	821,52	706,74	717,03	711,93	789,17
Conta própria	291,47	295,18	290,03	296,59	318,23	357,33	286,69	282,54	283,98	299,58	300,52
Empregador	1.428,7	2.050,2	1.578,8	962,26	2.035,4	1.132,6	1.383,9	1.453,6	1.225,7	1.343,6	1.502,3

Figura 9: Renda do trabalho segundo condição da ocupação em Sergipe, 1985 a 2005 (Valores de janeiro de 2002)

A remuneração média do setor industrial também seguiu tendência de queda, uma vez que em 1985 seu valor médio era de R$ 462,78 e chegou a R$ 328,08, em 2005. Pelo que se depreende das estimativas acima, a renda do trabalho nesse setor iniciou os anos 2000 com graves dificuldades, alcançando em 2003 o menor valor de toda a série temporal aqui analisada.

No setor terciário, mesmo remunerando menos em 2005 que em 1985, R$ 402,90 e R$ 422,86, respectivamente, é de notar certa estabilidade no valor da renda, em torno dos R$ 400,00. Vale destacar também que a partir de 2001, a renda média desse setor é superior àquela paga pela indústria sergipana, não obstante o rápido avanço que data dessa época das atividades de prospecção de petróleo e gás natural, bem como a extração de minérios.

O comportamento da renda segundo posição na ocupação[12] também traz outras informações igualmente importantes para entender a redução da pobreza em Sergipe. Entre os assalariados[13], que representam sempre mais de 50% dos ocupados, a renda do trabalho variou entre R$ 340,00 e R$ 360,00, com exceção apenas de 1992 e 1997 (Veja na Figura 9). Esse comportamento, relativamente estável ao longo do tempo, é dissonante com a redução da pobreza.

Dentre os assalariados, é visível a diferença entre os rendimentos auferidos pelos funcionários públicos, os empregados com carteira assinada e os sem carteira. Em todos os anos considerados, a renda dos funcionários públicos sempre foi três vezes e meia maior que a dos empregados sem carteira, chegado a mais de cinco vezes em 1999 e quatro vezes em 2005. Essas duas categorias são também distintas quanto à absorção de trabalhadores: enquanto o emprego público, com melhores rendimentos, envolve apenas 14% dos ocupados, em 2005, os trabalhadores sem carteira são 44%. Desta forma, mesmo com o expressivo ganho na renda dos funcionários públicos, que passou de R$ 570,09 para R$ 789,17, entre 1985 e 2005, é pouco provável que a redução da pobreza tenha refletido esse avanço.

A distância entre os empregados com e sem cobertura legal do trabalho, embora seja menor relativamente aos funcionários públicos, é também pronunciada e se mantém quase sempre duas vezes maior em favor dos trabalhadores formais. Nessas duas categorias é também visível a estabilidade na renda do trabalho, mas distintamente do que se constatou com o emprego público, os avanços foram ainda mais tímidos. A renda dos empregados sem carteira aumentou de R$ 150,01 para R$ 194,63, enquanto que dentre os empregados formais o crescimento foi de R$ 352,61 para R$ 398,65. Nesse caso, dada sua representatividade entre

[12] Considera as pessoas ocupadas com rendimento positivo e declarado.
[13] Compõem esse grupo os empregados com ou sem carteira de trabalho assinada e os funcionários públicos (funcionário público estatutário ou militar).

os ocupados, cerca de 50%, em 2005, é defensável a existência de algum efeito positivo na redução da pobreza.

A renda dos trabalhadores por conta própria, que passaram a representar 25% em 2005, quando em 1985 eram 30%, não apresenta comportamento que deva ser considerado de redução, mas sim de estabilidade. Já com os empregadores, que representam em 2005 menos de 2% dos ocupados, a renda sugere variações positivas, principalmente no pós-Real, tendo apresentado em 2005 valor médio de R$ 1.502,30 e em 1985, R$ 1.428,70.

As vertentes do processo de desestruturação do mercado de trabalho sergipano, acima descritas, parecem não corroborar o comportamento da pobreza no estado. A redução na renda do trabalho, associada com a crescente taxa de desocupação e predominância das ocupações assalariadas não-formais contrastam, em certa medida, com o alívio significativo e constante da pobreza como insuficiência de renda em Sergipe, nesses vinte anos.

2.4 Aposentadorias e pensões

Vale ressaltar que neste artigo a renda familiar é composta por três fontes principais: trabalho; aposentadorias e pensões; ativos, doações e outras rendas, inclusive programas sociais.

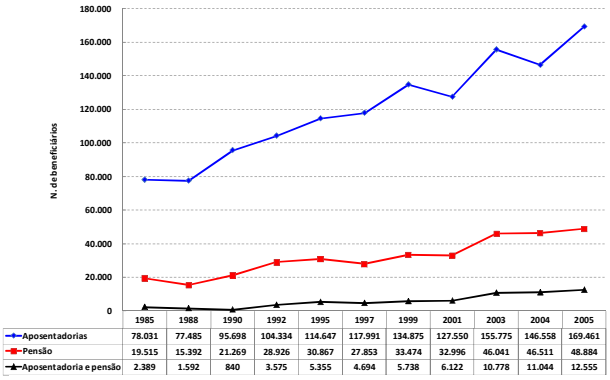
As rendas originadas de aposentadorias e pensões diferenciam daquelas originadas de programas sociais não apenas pela vigência de longo prazo, mas também pelo maior impacto econômico que é gerado pelo valor da prestação. Em áreas de profunda estagnação econômica, de que servem de exemplo o Semi-árido nordestino e como se verá, grande parte dos municípios sergipanos, os benefícios previdenciários contribuem para o atendimento das necessidades econômicas básicas dessas populações, movimentando as economias locais seja viabilizando algum tipo de crédito ou mesmo servindo como seguro financeiro para os períodos de quebra ou entressafra (BRASIL, 2001).

O comportamento quanto à cobertura e valor das prestações pagas através de aposentadorias e pensões em Sergipe será avaliado a seguir. A Figura 2.10 ilustra o crescimento da cobertura das aposentadorias e pensões pagas entre 1985 e 2005. Chamam atenção dois aspectos principais. O primeiro é o reflexo da universalização das aposentadorias rurais advinda com Constituição Federal de 1988, fato que deve ser considerado para explicar o rápido crescimento do número de beneficiários entre o final dos anos 1980 e início da década seguinte, passando de aproximadamente 78 mil para mais 95 mil. A expansão das aposentadorias foi considerável nos anos seguintes, chegando a quase 170 mil pessoas, em 2005.

Os beneficiários de pensões, embora em número inferior, também apresentaram dinâmica distinta a partir dos anos 1990: ante a redução, entre 1985 e 1988, de 19,5 para 15,4 mil beneficiários, expandiu nos anos seguintes até chegarem a quase 49 mil beneficiários, em 2005. Tal comportamento é também observado entre aquelas pessoas que recebem tanto aposentadorias quanto pensões. Cresceram de 2,4 mil pessoas para 12,5 mil, entre 1985 e 2005.

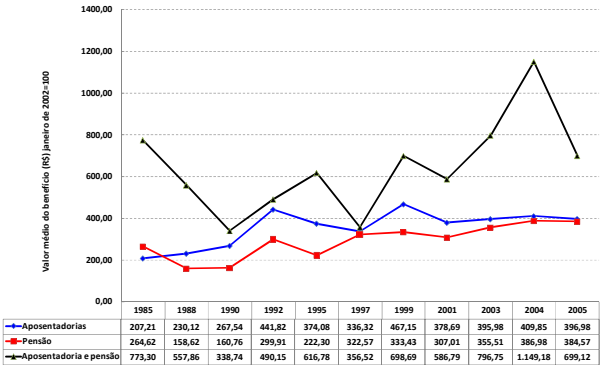
O segundo aspecto a ser mencionado diz respeito ao volume total de pessoas beneficiadas: 218,3 mil pessoas recebiam benefícios de aposentadoria ou pensão, em 2005. Tal população, nesse mesmo ano, era próxima ao total de assalariados com carteira, 220 mil pessoas, e assalariados sem carteira, 231 mil pessoas.

Ao incorporar pessoas, que certamente padeceriam de severas limitações em obter renda suficiente para superar a condição de pobreza, seja por conta do aumento da taxa de desocupação ou pela redução da renda do trabalho, o sistema previdenciário contribui sobremaneira para a redução da pobreza em Sergipe.



	1985	1988	1990	1992	1995	1997	1999	2001	2003	2004	2005
Aposentadorias	78.031	77.485	95.698	104.334	114.647	117.991	134.875	127.550	155.775	146.558	169.461
Pensão	19.515	15.392	21.269	28.926	30.867	27.853	33.474	32.996	46.041	46.511	48.884
Aposentadoria e pensão	2.389	1.592	840	3.575	5.355	4.694	5.738	6.122	10.778	11.044	12.555

Figura 10: Número de beneficiários de aposentadoria, pensão e ambos os benefícios em Sergipe, 1985 a 2005



	1985	1988	1990	1992	1995	1997	1999	2001	2003	2004	2005
Aposentadorias	207,21	230,12	267,54	441,82	374,08	336,32	467,15	378,69	395,98	409,85	396,98
Pensão	264,62	158,62	160,76	299,91	222,30	322,57	333,43	307,01	355,51	386,98	384,57
Aposentadoria e pensão	773,30	557,86	338,74	490,15	616,78	356,52	698,69	586,79	796,75	1.149,18	699,12

Figura 11: Valor declarado médio recebido e aposentadoria, pensão e ambos os benefícios em Sergipe, 1985 a 2005 (Valores de janeiro de 2002)

Outro fator igualmente importante na redução da pobreza foi, por sua vez, o aumento expressivo do valor dos benefícios. Enquanto a renda dos assalariados manteve-se em cerca de R$ 360,00, o valor médio das aposentadorias passou de R$ 207,21 para R$ 396,98, entre 1985 e 2005. Vale destacar, nesse sentido, que os valores médios das aposentadorias mantiveram-se, em quase todo o período, mais apreciados – quase o dobro – que a renda auferida pelos assalariados sem carteira e equivalente à renda dos trabalhadores formais. Em 2005, por exemplo, a renda da aposentadoria era, em média, R$ 396,98, enquanto que os trabalhadores não-formais recebiam R$ 194,63 e os formais, R$ 398,65.

Ainda sob a rubrica das transferências, seria de considerar o efeito dos programas sociais sobre a renda e pobreza, principalmente a partir dos anos 2000.

Os programas sociais no Brasil ganharam importância recentemente a partir do governo de Fernando Henrique Cardoso, com o lançamento do Programa Bolsa Escola, ao que se seguiram Bolsa alimentação e Auxílio Gás[14], em 2001. Em 2003, o Governo Lula unificou esses três programas juntamente com o Cartão alimentação[15] originando Programa Bolsa Família, destinado a renda das famílias cujos rendimentos médios mensais não fossem superior a R$ 100,00. Para as famílias com renda até R$ 50,00, seria concedido um benefício fixo de mais R$ 50,00, acrescendo-se outros R$ 15,00 variáveis de acordo com o número máximo de três filhos desde que menores de 16 anos. Para as famílias com renda entre R$ 50,00 e R$ 100,00 seria pago um benefício variável de R$ 15,00 para até três filhos com idade até 15 anos.

Em setembro de 2003, os dados oficiais davam conta que o Bolsa-Família beneficiava mais de 3,6 milhões de famílias brasileiras, tendo ultrapassado, em junho de 2008, o número de 11 milhões de famílias[16]. Em Sergipe, essas informações indicam que 186.531 famílias tiveram o benefício liberado em junho de 2008, fato que implicou na injeção

[14] Programa de transferência de renda a famílias carentes com vistas ao combate à evasão escolar e o trabalho infantil. O público-alvo eram crianças de 7 a 14 anos com renda familiar mensal inferior a R$ 90,00 e previa o pagamento R$ 15,00 a até 3 beneficiários, durante 3 anos. A Bolsa Alimentação visava ao combate da mortalidade infantil e desnutrição. Tinha com público-alvo as crianças com idade inferior a 6 anos e previa o pagamento R$ 15,00 a até 3 beneficiários, durante 3 anos. O Auxílio-gás consistia no pagamento de R$ 15,00 bimestralmente a famílias de baixa renda e destinava-se a compensar o aumento no preço do gás de cozinha devido a abertura do mercado (BRASIL, 2004).

[15] Programa criado em junho de 2003 e destinado a famílias carentes, com renda mensal per capita inferior a meio salário mínimo, em situação de insegurança alimentar. Previa a concessão de benefícios no valor de R$ 50,00.

[16] O parâmetro atual para obtenção do benefício é renda familiar mensal per capita inferior a R$ 120,00.

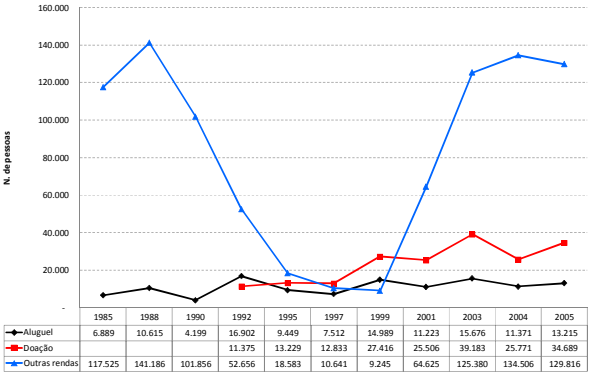
de R$ 15,86 milhões na economia do estado[17] (BRASIL, 2004; 2008). Para ilustrar a magnitude do programa, pode-se dizer que este montante seria equivalente ao efeito da geração de 38 mil empregos com remuneração de 1 salário mínimo vigente em julho de 2008 (R$ 415,00)[18].

No entanto, a PNAD não traz informação exclusiva sobre o valor da renda originada de programas sociais. Apenas na pesquisa de 2004, através da variável "Juros de caderneta de poupança e de outras aplicações" foi inquirido se em setembro de 2004, havia recebimento de programa oficial de auxílio educacional (bolsa-escola) ou social (renda mínima, bolsa-família, benefício assistencial de prestação continuada – BPC e LOAS e outros) IBGE (2004, p. 51)[19]. Por conta de tal limitação, não é possível estimar com maior segurança, tal como foi feito com a renda do trabalho, de aposentadorias e pensões, o efeito das rendas de programas sociais sobre a renda.

2.5 Rendas de ativos e doações

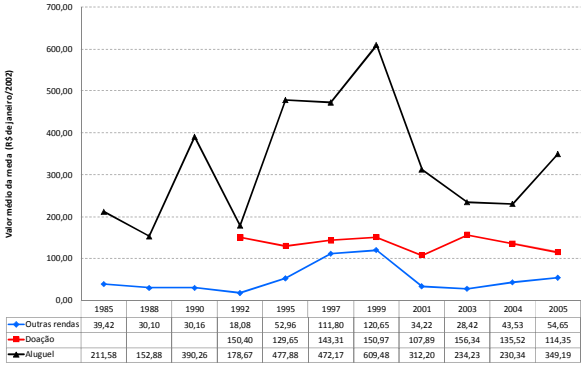
A terceira fonte de renda tem origem nas doações, ativos (juros de caderneta, aplicações, dividendos) e aluguéis. Mais relacionada com a pobreza está a informação sobre o recebimento de doações, uma vez que é presumível que as rendas de ativos e de alugueis sejam incomuns na população com insuficiência de renda. Desta forma, será dada atenção especial às informações sobre doação, que está disponibilizada a partir de 1992.

As doações, consideradas como rendimento mensal normalmente recebido de doação ou mesada, sem contrapartida de serviços prestados, proveniente de não-morador do domicílio, que eram percebidas por 11,3 mil pessoas em 1992, passaram para quase 35 mil em 2005. Os valores das doações, por sua vez, oscilaram entre R$ 150 e R$ 107, mas em 2005 é menor que em 1992, R$ 114,25 e R$ 150,40, respectivamente.



	1985	1988	1990	1992	1995	1997	1999	2001	2003	2004	2005
Aluguel	6.889	10.615	4.199	16.902	9.449	7.512	14.989	11.223	15.676	11.371	13.215
Doação				11.375	13.229	12.833	27.416	25.506	39.183	25.771	34.689
Outras rendas	117.525	141.186	101.856	52.656	18.583	10.641	9.245	64.625	125.380	134.506	129.816

Figura 12: Pessoas que receberam aluguel, doação e outras rendas em Sergipe, 1985 a 2005



	1985	1988	1990	1992	1995	1997	1999	2001	2003	2004	2005
Outras rendas	39,42	30,10	30,16	18,08	52,96	111,80	120,65	34,22	28,42	43,53	54,65
Doação				150,40	129,65	143,31	150,97	107,89	156,34	135,52	114,35
Aluguel	211,58	152,88	390,26	178,67	477,88	472,17	609,48	312,20	234,23	230,34	349,19

Figura 13: Renda de aluguel, doação e outras rendas em Sergipe, 1985 a 2005 (Valores de janeiro de 2002)

No que se refere ao número de pessoas com renda de outras rendas, note que a forte inflexão observada na década de 90 é reflexo confisco das aplicações em poupança quando da implantação do Plano Collor.

---

[17] Esta estimativa para Sergipe foi calculada com base nas estimativas do Governo Federal para dos valores médios do benefício, já incluído o aumento por recomposição da inflação calculada pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor. (Veja em http://www.mds.gov.br/bolsafamilia/noticias/novos-valores-dos-beneficios-do-bolsa-familia-comecam-a-ser-pagos-em-julho).

[18] Os dados da PNAD 2006 estimam a existência de 123.869 pessoas com idade entre 15 e 64 anos em condição de desocupação.

[19] Veja apêndice metodológico.

3 Estrutura populacional e ciclo de vida das famílias

3.1 Estrutura etária

O efeito combinado entre a intensa redução dos níveis de fecundidade e de mortalidade verificados no Brasil, a partir dos anos 60, impôs modificações à estrutura etária do País. De um lado, reduz-se a população de maior dependência econômica, formada pelos jovens, com idades inferiores a 15 anos e, de outro, aumentam tanto os estratos populacionais com idade entre 15 e 64 anos, portanto de maior potencial de geração de renda através do trabalho, como também a população idosa, com possibilidades de composição da renda originada do trabalho, aposentadorias e pensões.

Em todo esse processo de mudança na estrutura populacional brasileira, a fecundidade teve papel fundamental (WONG, 2005). No Nordeste brasileiro, o ritmo de queda da fecundidade levou ainda menos tempo que o Brasil para se reduzir à metade: em apenas 15 anos (entre 1980 e 1995) passou de 6,1 para 3 filhos por mulher.

Mesmo não lançando mão de estimativas sobre fecundidade e mortalidade para períodos anteriores aos anos 70, é possível deduzir que desde aquela década população sergipana também vem passando por mudanças significativas nessas duas componentes demográficas. De um nível de fecundidade estimado em 7,9 filhos, em 1965-70 (CAMARANO et al., 2000), chega-se em 1999-2004 a 2,5 filhos por mulher (DATASUS – IDB, 2006). A esperança de vida ao nascer em Sergipe também estimada por Camarano et ali (2000) em 54,7 anos entre homens e 60,1 anos para as mulheres, em 1965, passou em 2005 para 66,96 anos os homens e 73,74 anos para as mulheres, ou seja, um ganho de 7 e 14 anos, respectivamente (DATASUS, 2006).

A conformação populacional obtida mediante essas mudanças de natureza demográfica, usualmente denominada de "janela de oportunidades" ou "bônus demográfico", enseja uma série de efeitos econômicos positivos para a sociedade, relacionados, por exemplo, com a redução da "carga econômica" da dependência demográfica, com aumento da taxa de atividade das mulheres, ou ainda pela possibilidade de redirecionamento dos gastos públicos para outros grupos etários, como os idosos (RIOS-NETO, 2005; ALVES, 2004; MOREIRA, 2001).

No caso de Sergipe, são visíveis as modificações na estrutura etária populacional, caracterizada pela diminuição relativa dos grupos abaixo dos 15 anos e aumento no intervalo entre 15 e 64 anos. Observe-se na Figura 2.14 que, entre 1985 e 2005, ao mesmo tempo em que se estreitam os grupos etários iniciais, aumentam a participação relativa das idades compreendidas entre 20 e 69 anos. Nesse período a razão de dependência total[20] foi reduzida à sua metade, caindo de 89,9% para 49,9%, influenciada exclusivamente pela queda na Razão de Dependência dos jovens[21], que diminui de 80,5% para 40,4%. A Razão de Dependência dos idosos[22] sugeriu um tímido aumento, de 9,4% para 9,6%, no período, mas o Índice de Envelhecimento[23] indica que nesses vinte anos à população de idosos relativamente a de jovens dobrou.

---

[20] **Razão de Dependência Total (RzDt)** mede a carga econômica exercida pelas pessoas com idades abaixo de 15 e acima de 64 sobre a população com idade entre 15 e 64 anos.

[21] **Razão de Dependência dos Jovens (RzDj)** é a relação percentual entre a população com idade inferior aos 15 anos e a população entre 15 e 64 anos.

[22] **Razão de Dependência dos Idosos (RzDi)** é a relação percentual entre a população com idade acima de 64 anos e a população entre 15 e 64 anos.

[23] **Índice de Envelhecimento (IE)** é a proporção entre a população acima de 64 anos e aquela abaixo dos 15 anos.

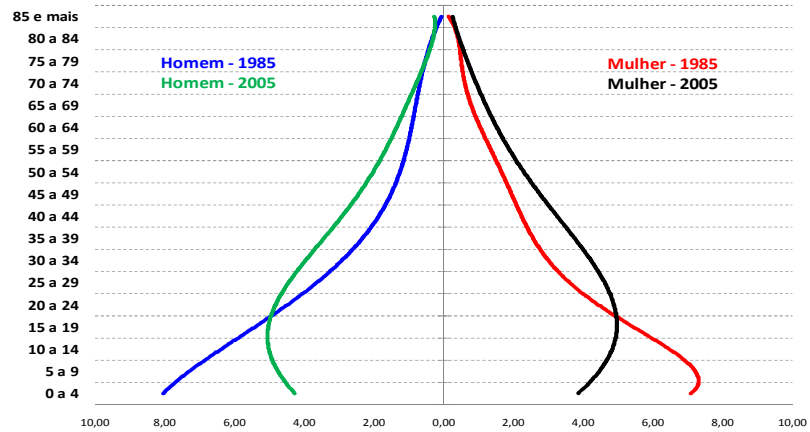


Figura 14: Distribuição por idade e sexo - Sergipe, 1985 e 2005

3.2 Ciclo de vida das famílias

Para avaliar de forma mais refinada como o alívio da pobreza em Sergipe pode ter sido impulsionado por mudanças no ciclo de vida das famílias deve-se classificar essas famílias segundo tais fases.

Arriagada (1997, p. 20) propõe uma tipologia que classifique as famílias segundo a idade da mãe e a idade do filho mais velho. De acordo com a autora, considera-se como limite etário a idade materna de 35 anos uma vez que é nessa altura de sua vida que, em média, as mulheres têm o seu último filho. No que se refere à idade do filho mais velho, sugere utilizar aquelas idades que marque a passagem de um ciclo educativo para outro, bem como a transição da condição de dependente para a de gerador de renda ao domicílio através de sua inserção no mercado de trabalho.

Com base nessa tipologia, ainda que sob ressalvas quanto ao grau de arbitrariedade contido nas definições, pretende-se observar como mudanças no ciclo de vida favoreceram o alívio da pobreza em Sergipe. A idéia subjacente é que, por exemplo, as famílias em fases iniciais apresentem maiores níveis de vulnerabilidade, relacionados tanto com a inserção no mercado de trabalho, como também renda e acúmulo de bens. Na outra extremidade, as famílias nas etapas finais de seu ciclo podem usufruir tanto da renda do trabalho quanto a de aposentadorias e ativos (juros e aluguéis). Desta forma, é possível esperar que o aumento relativo das famílias nas fases finais, tendo como contrapartida a redução nas etapas iniciais, contribua positivamente para o aumento da renda e, por conseguinte, alívio da pobreza.

Este é o comportamento sugerido pela Tabela 3, que contém informações sobre a distribuição das famílias segundo as etapas ou ciclo de vida[24]. Note-se que os casais jovens sem filho aumentam sua participação relativa, passando de 5,16% para 8,38% do total de famílias, enquanto que nas fases cuja idade de algum dos filhos é menor que 18 anos, houve redução: o peso relativo das famílias em fase de início, marcada pelo nascimento do primeiro filho, reduziu de pouco mais de 22% para menos de 17%; na fase de expansão, a diminuição foi de cerca de 20% para quase menos de 18% e na etapa de consolidação, de 18,6% para 17,4%.

[24] Vale ressaltar que as informações básicas para a formulação dessa tipologia são a idade da mãe para a definição do ciclo "casal jovem" ou "ninho vazio" e a do filho, para definir as etapas I a IV. Portanto, nem todos os arranjos apresentam configuração passível de ser alocado em alguma dessas etapas. Serve de exemplo a configuração "Chefe+outros parentes" ou "Individual". Nestes casos, por não se tratarem de casal jovem sem filhos ou de ninho vazio, como também por não possuir cônjuge e filho, não podem ser alocados entre as etapas acima definidas; diz-se, neste caso, que a família está em fase indeterminada.

Tabela 3
Ciclo de vida das famílias em Sergipe entre 1985 2005

Ciclo de Vida	1985			2005		
	Extensão	Freqüência	%	Extensão	Freqüência	%
Casal jovem sem filho	2,0	13.111	5,16	2,1	43.268	8,38
Etapa I - Início da família	3,6	56.570	22,26	3,1	86.545	16,76
Etapa II - Expansão	5,3	52.479	20,65	3,8	92.825	17,98
Etapa III - Consolidação	6,0	47.386	18,64	4,2	89.856	17,40
Etapa IV - Desmembramento	6,1	66.579	26,19	4,2	156.893	30,39
Casal maior sem filho - ninho vazio	2,3	18.057	7,10	2,2	46.901	9,08
Total de famílias com fase determinada		254.182	100,00		516.288	100,00
Fase indeterminada		32.021			91.833	
Total de Famílias		286.203			608.121	

Fonte: Tabulações Próprias a partir das PNAD 1985 e 2005

Nas fases finais do ciclo de vida, as famílias em fase de desmembramento, caracterizadas pela presença de filho com idade superior aos 18 anos, passaram a representar, em 2005, pouco mais de 30% do total de famílias, contra 26% em 1985. As famílias classificadas como “ninho vazio”, compostas por casais maiores e sem filho, eram 7% em 1985 e passaram são 9%, em 2005.

Há de considerar, ainda no âmbito dessas mudanças, a diminuição do tamanho das famílias em qualquer estágio de seu ciclo vital. Observe-se que foram justamente aquelas famílias em estágio de consolidação, expansão e desmembramento que lograram a maior redução no número médio de componentes, cerca de duas pessoas.

Sendo verdadeira a premissa de que o número de filhos pode comprometer parte da renda familiar, seja pelo aumento de gastos, pouca capacidade de aportar renda ou mesmo reduzindo temporariamente o potencial de trabalho de outros componentes da família – sobretudo das mulheres e, mais ainda, se inseridas em atividades autônomas, sem cobertura trabalhista legal, tornando-se mais grave quando do nascimento de filhos – pode-se admitir que essas modificações contribuíram de alguma forma para reduzir a população mais exposta ao risco de pobreza.

O que se deseja mostrar aqui é que modificações no ciclo de vida das famílias também ocorreram no sentido de contribuir para o aumento da renda. No entanto, conforme demonstrado neste tópico, a composição dos rendimentos em Sergipe também apresentou mudanças não apenas no nível, mas também na participação das suas fontes. Ficou patente a redução da renda do trabalho e aumento das rendas de aposentadorias, pensões e ativos. Dadas essas características, deve-se analisar como se comportou a renda das famílias em cada um dos seus ciclos, entre 1985 e 2005.

Os resultados da Tabela 2.4 confirmam, portanto, aumento na renda das famílias, passando de R$ 775,45 para R$ 805,72, entre 1985 e 2005. Reafirmam também que, enquanto a renda do trabalho diminui de R$ 594,82 para R$ 500,63, as rendas originadas de aposentadorias e pensões quase dobraram, aumentando de R$ 70,60 para R$ 137,32. As rendas de ativos, doação e outras também seguiram essa tendência, passando de R$ 110,04 para R$ 167,67. Disto resultou que a participação relativa da renda de todos os trabalhos na massa de rendimentos familiares diminuiu de 76,7% para 62,1%, nesse período, enquanto que a renda de aposentadorias, que representavam 9,1% em 1985, passou para 17% em 2005, como também as rendas originadas de doações passaram de 14,1% para 20,8%.

Considerando as estimativas sobre o nível e a composição da renda das famílias segundo seu ciclo vital, alguns aspectos são importantes. No que se refere ao nível da renda em cada etapa, nota-se que nos arranjos tipo casal sem filho até a etapa de consolidação houve redução da renda total, sendo que as maiores perdas estiveram localizadas nas famílias na fase inicial, dada a queda de R$ 675,40 para R$ 422,08 e na fase de expansão, cuja redução de R$ 774,00 para R$ 540,72. Na fase de consolidação, observa-se pouca variação, embora seja sugestiva a redução de R$ 741,48 para R$ 738,87.

Tabela 4

Participação relativa das fontes de renda na renda das famílias e valores reais das rendas segundo fonte, por ciclo de vida da família - Sergipe, 1985 - 2005

Etapas do Ciclo de Vida	1985 - (Valores em R$ de jan/2002)				2005 - (Valores em R$ de jan/2002)			
	Todos os trabalhos	Aposentadorias, pensões e abonos	Ativos, doação e outras	Total	Todos os trabalhos	Aposentadorias, pensões e abonos	Ativos, doação e outras	Total
Casal jovem sem filho	542,72	3,89	33,39	580,00	531,36	4,53	10,74	546,63
Etapa I - Início da família	617,05	6,25	52,10	675,40	383,77	13,54	24,77	422,08
Etapa II - Expansão	684,41	28,81	60,78	774,00	398,62	54,18	87,92	540,72
Etapa III - Consolidação	563,05	74,36	104,08	741,48	587,49	56,77	94,61	738,87
Etapa IV - Desmembramento	611,07	135,63	185,76	932,46	610,38	254,35	284,84	1.149,57
Ninho Vazio	326,03	192,39	226,83	745,25	356,27	415,63	483,08	1.254,97
Total	594,82	70,60	110,04	775,45	500,63	137,32	167,77	805,72
Etapas do Ciclo de Vida	Participação % da fonte na renda total - 1985				Participação % da fonte na renda total - 2005			
	Todos os trabalhos	Aposentadorias, pensões e abonos	Ativos, doação e outras	Total	Todos os trabalhos	Aposentadorias, pensões e abonos	Ativos, doação e outras	Total
Casal jovem sem filho	93,57	0,67	5,76	100,00	97,21	0,83	1,97	100,00
Etapa I - Início da família	91,36	0,92	7,71	100,00	90,92	3,21	5,87	100,00
Etapa II - Expansão	88,43	3,72	7,85	100,00	73,72	10,02	16,26	100,00
Etapa III - Consolidação	75,94	10,03	14,04	100,00	79,51	7,68	12,80	100,00
Etapa IV - Desmembramento	65,53	14,55	19,92	100,00	53,10	22,13	24,78	100,00
Ninho Vazio	43,75	25,82	30,44	100,00	28,39	33,12	38,49	100,00
Total	76,71	9,10	14,19	100,00	62,13	17,04	20,82	100,00

Fonte: Tabulações Próprias a partir das PNAD 1985 e 2005

Em situação oposta figuraram as famílias nas fases de desmembramento e ninho vazio. Em ambos os ciclos a renda das famílias não apenas são maiores, mas também apresentaram crescimento: na fase desmembramento, a renda que em 1985 era de R$ 932,46 passou, em 2005, para R$ 1.149,57, enquanto que no ninho vazio o crescimento foi mais de R$ 500,00, passando de R$ 745,25 para R$ 1.254,97.

A depreciação da renda de todos os trabalhos deve ser apontada como a principal responsável pela redução da renda das famílias situadas nos ciclos de vida iniciais. Nos casais jovens sem filho a diminuição foi menos intensa, de R$ 542,72 para R$ 531,36, mas na fase inicial a retração foi de quase metade, caindo de R$ 617,05 para R$ 383,77, e na fase de expansão, de R$ 684,41 para R$ 398,62.

Nas etapas mais avançadas, chamam atenção não apenas as menores perdas, como também o aumento na renda do trabalho. No primeiro caso estão as famílias na fase de desmembramento, cujo nível de renda do trabalho praticamente não variou, situando-se em torno dos R$ 610,00. Já as famílias na fase de consolidação lograram aumento dessa renda de R$ 563,05 para R$ 587,49, da mesma forma que no ninho vazio passou-se de R$ 326,03 para R$ 356,27.

Dado o caráter diferencial da composição da renda por ciclo de vida é de esperar que nos estágios mais avançados sejam mais substantivas as rendas de aposentadorias e pensões. Mas é digno de destaque o crescimento do valor médio dessa fonte por família, sobretudo tomando como referência o comportamento da renda do trabalho. Na etapa de desmembramento, o valor médio das aposentadorias por família passou mais que dobrou, passando de R$ 135,63 para R$ 284,84, da mesma forma que no ninho vazio o crescimento foi de R$ 192,39 para R$ 415,63.

O crescimento das rendas de ativos, doações e outras fontes também privilegiaram as famílias nos estágios finais do ciclo de vida. Assim, o valor médio na etapa de desmembramento passou de R$ 185,76 para R$ 284,84 e na fase do ninho vazio, aumentou de R$ 226,83 para R$ 483,63.

Um questionamento que emerge a partir das constatações acima, que relataram mudanças na extensão, nos ciclos de vida, bem como no nível e composição da renda das famílias, diz respeito aos possíveis reflexos sobre a pobreza. Como pode ser notado na Figura 15, a seguir - cujas estimativas da incidência de pobreza e os respectivos intervalos de

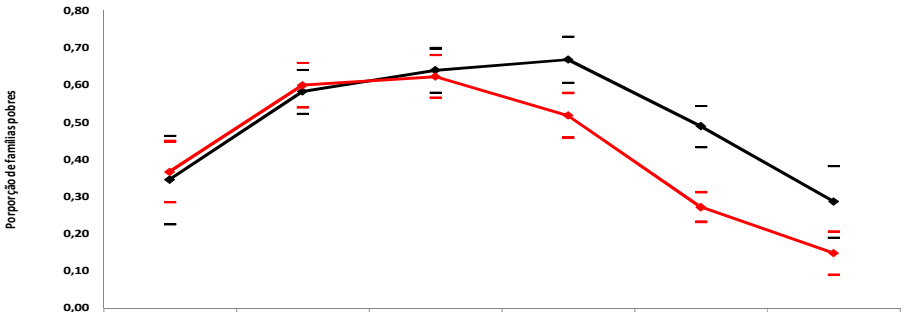
confiança permitem testar hipóteses sobre o alívio ou agravamento da pobreza com significância estatística - não ocorreram mudanças significativas na pobreza para as famílias tipo casal sem filho, e nas etapas inicial e de expansão.

Entre os casais jovens sem filho, este resultado pode ser explicado pelo fato de que a renda total pouco tenha se alterado, embora a redução na renda do trabalho e de ativos contribuísse para a retração da renda total, entre 1985 e 2005.

Com famílias em estágio inicial, não obstante a redução expressiva na renda total por conta da diminuição pela metade da renda do trabalho, também não se verificam mudanças significativas na pobreza. Uma possível explicação para esse resultado aparentemente contraditório pode ser a diminuição de 3,6 para 3,1 pessoas, entre 1985 e 2005.

Nas famílias em fase de expansão, a pobreza também se manteve estatisticamente inalterada, não obstante a intensa retração do volume de renda total, influenciada pela renda trabalho. No entanto, as rendas de aposentadorias e pensões e aquelas originadas de ativos não apenas aumentaram em termos absolutos, como também relativos, passando a representar juntas mais de 26% da renda total em 2005, contra 11,5% em 1985. Ademais, o número médio de pessoas por família na fase de expansão foi reduzida de 5,3 para 3,8, o que acaba contribuindo indiretamente para o aumento da renda familiar, uma vez que o volume total passa a ser repartido por um número decrescente de componentes.

Nas etapas mais avançadas do ciclo de vida das famílias, o diagnóstico quanto ao comportamento da pobreza sugere mudanças relevantes. Na etapa de consolidação pode-se dizer que houve redução significativa da pobreza, dado que a incidência diminuiu de 66,8% para 51,8%. Contribuíram para esse alívio o aumento na renda do trabalho, que passou de R$ 563,05 para R$ 587,49, ainda que as demais fontes de renda apresentassem uma leve redução. Observe que essa fase apresenta aumento na renda do trabalho. Como esse estágio é caracterizado pela presença de um ou mais filhos com idade entre 13 e 18 anos, ou seja, pode-se admitir que esse aumento verificado em 2005 decorra do aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que nesse estágio da vida familiar não existem filhos com idade entre 0 e 5 anos. As famílias na fase de consolidação também reduziram seu tamanho médio: em 1985 eram compostas por 6 pessoas, já em 2005, o tamanho médio era de 4,2 pessoas.



	Casal jovem sem filho	Etapa I - Início da família	Etapa II - Expansão ou Crescimento	Etapa III - Consolidação	Etapa IV - Desmembramento	Ninho Vazio
FGT 0 - 1985	0,344	0,582	0,639	0,668	0,489	0,286
LI - FGT 0 - 1985	0,225	0,522	0,579	0,606	0,433	0,189
LS - FGT 0 - 1985	0,464	0,642	0,700	0,730	0,544	0,382
FGT 0 - 2005	0,366	0,599	0,623	0,518	0,272	0,148
LI - FGT 0 - 2005	0,284	0,540	0,566	0,459	0,232	0,089
LS - FGT 0 - 2005	0,449	0,659	0,680	0,578	0,312	0,206

Figura 15: Estimativas da incidência da pobreza segundo ciclo de vida familiar e respectivos intervalos de confiança (95%) para Sergipe, 1985 e 2005

A redução da pobreza entre as famílias na fase de desmembramento resulta do crescimento das rendas de aposentadorias, pensões, ativos e doações. Enquanto a renda do trabalho manteve-se praticamente inalterada em torno dos R$ 610,00, as rendas de outras fontes aumentaram juntas mais de R$ 320,00, em 1985 e quase R$ 540,00, em 2005. Em

termos relativos, passaram a representar quase 47% da renda familiar total, em 2005, quando, em 1985 era menos de 35%. O número médio de componentes também se reduziu de 6,1 para 4,2 pessoas, nesse período.

Em melhor condição, ao menos no que se refere à renda, figuram as famílias na fase do ninho vazio. Formada por casais maiores, sem filhos e com a idade da mulher acima dos 40 anos, essas famílias lograram aumentos em todas as fontes de renda, sendo que as mais expressivas foram as aposentadorias, pensões e abonos. Juntas essas renda somam, em 2005, quase R$ 900,00 ou 71% da renda total, magnitudes inferiores às estimadas para 1985: cerca de R$ 420,00, ou 56%, respectivamente. No que se refere ao alívio da pobreza, mesmo com as estimativas pontuais indicando a redução de 28,6% para 14,8%, os intervalos de confiança não permitem aceitar a hipótese de redução com significância estatística.

Como se pode depreender dessas análises, o alívio da pobreza em Sergipe, nos vinte anos analisados, esteve influenciado não apenas por fatores econômicos, mas também por elementos de natureza demográfica. Se, de um lado, a renda do trabalho passou por um longo processo de depreciação, por outro ganharam importância as rendas originadas de aposentadorias, pensões, ativos e doações. Em um ambiente de pouco dinamismo econômico, com problemas estruturais graves, como a elevada concentração de terras, avanço dos pastos sobre a lavoura e aumento da informalidade, pode-se dizer que mudanças de ordem demográfica agiram como atenuadores dos efeitos negativos originados de tais debilidades: o aumento da população em idade economicamente ativa produtiva contribui para potencializar o aporte de renda do trabalho, mesmo que informal e de pouca qualidade. Na mesma direção, o crescimento da população acima dos 65 anos, portanto eletiva para acesso aos benefícios previdenciários, conjuntamente com os efeitos da universalização das aposentadorias a partir da Constituição Federal de 1988, constituem elementos importantes para compreender as principais características do comportamento da pobreza em Sergipe, entre 1985 e 2005.

Feitas estas considerações, interessa finalmente estimar como e que direção algumas componentes próximas influenciaram no comportamento da renda per capita de Sergipe. Admite-se, portanto, que a renda per capita seja uma proxy da pobreza. O próximo tópico dedica-se a decompor a renda per capita em componentes próximos da renda.

4 À guisa de conclusão: componentes da renda como uma proxy da pobreza

Este artigo analisou a trajetória da pobreza em Sergipe, entre 1985 e 2005, considerando a influência de fatores econômicos e demográficos. Constata que nesse período houve redução significativa da pobreza no Estado, trajetória que acompanhou a tendência do Brasil e do Nordeste.

Mudanças de natureza demográfica também são responsáveis pelo aumento da renda das famílias. Isto, no entanto, não ocorreu por conta de melhorias na renda do trabalho, que apresentou redução entre 1985 e 2005, mas sim como efeito conjugado do aumento da população com idade legal para receber aposentadoria e a ampliação da cobertura previdenciária, sob a influência da Constituição Federal de 1988. Nesse sentido, à base dessas estimativas, pode-se dizer que o aumento na renda por adulto deveu-se ao aporte financeiro das rendas de aposentadorias, pensões e abono permanência, ativos, doações e programas sociais de transferência de renda.

Valendo-se da técnica de decomposição linear, Oliveira (2009) chegou à números sugestivos de que 66% da variação da renda per capita foram decorrentes do aumento de 58% para 73% na proporção de adultos, enquanto que o aumento na renda por adulto, que passou de R$ 271,45 para R$ 306,58, representam os 34%.

A renda do trabalho por adulto é, por sua vez, resultado da renda do trabalho e de outras fontes. Pois bem, a tímida variação observada na renda do trabalho por adulto, que

aumentou de R$ 234,96 para R$ 236,91 é responsável por apenas 6% da variação na renda por adulto, enquanto que as outras rendas explicam 94% desse crescimento.

Cabe finalmente destacar a importância das rendas de aposentadorias e pensões, responsáveis exclusivos pelo crescimento das outras rendas. Desta forma, pode-se dizer que o aumento da renda média dos adultos foi influenciado principalmente pelas rendas de transferências, enquanto que o mercado de trabalho contribui de forma acessória.

Bibliografia

AFONSO, José Roberto Rodrigues. *Descentralização fiscal:* revendo idéias. 1994. Disponível em www.bndes.gov.br/clientes/federativo/bf_bancos/e0000292.pdf. Acesso em: 26 set. 2008.

ALVES, José Eustáquio Diniz. *O bônus demográfico e o crescimento econômico no Brasil.* 2004. Disponível em: www.abep.org.br . Acesso em: 18 jun. 2008.

ARAÚJO, Tânia. Bacelar de. Industrialização do Nordeste: intenções e resultados. *Ensaios sobre o desenvolvimento brasileiro:* heranças e urgências. Rio de Janeiro: Revan – Fase, 2000a. p. 143-54.

ARAÚJO, Tarcísio Patrício de; SOUZA, Aldemir do Vale; LIMA, Roberto Alves de. Nordeste: economia e mercado de trabalho. *Estudos avançados,* São Paulo, v. 11, n. 29, p. 55-77, jan.-abril 1997.

CACCIAMALI, Maria. C. A estrutura regional do emprego no Brasil ao longo da primeira metade dos anos 80: tendências a maior assalariamento. In*:* SAWYER, D. O. (Org). *Pnads em foco, anos 80.* Belo Horizonte: Abep, 1988, p. 95 – 120.

_____; et al. Crescimento econômico e geração de empregos: considerações sobre políticas públicas. *Planejamento e Políticas públicas.* Rio de Janeiro: IPEA, n 12, 1995, p. 167-195.

CANO, Wilson. *Desequilíbrios regionais e concentração industrial no Brasil.*2ª Ed. Campinas: Unicamp. Instituto de Economia, 1998

CAMARANO, Ana A. et al. Análise demográfica da região Nordeste. In. PACHECO, C. A.; PATARRA, N. *Dinâmica demográfica regional e novas questões populacionais no Brasil.* Campinas: Instituto de Economia - Unicamp, 2000, p.153-205.

DUCLOS, J. Y; ARAAR, A. *Poverty and equity: measurement, policy and estimation with DAD.* Boston: Kluver Academic Publishers, 2005.

ESTUDILLO, J; SAWADA, y; HOSSAIN, M. Socioeconomic changes and the decline in poverty: a view from three villages in the Philippines, 1985-1997. *Asian Economic Journal*, vol. 19 n. 4, 2005. Disponível em: <http://econpapers.repec.org/article/blaasiaec/v_3A19_3Ay_3A2005_3Ai_3A4_3Ap_3A383-406.htm>. Acesso em: 14 dez. 2005.

GUIMARÃES NETO, Leonardo.Trajetória econômica de uma região periférica. *Estudos avançados,* São Paulo, v. 11, n. 29, p. 34-54, jan-abr 1997.

_____; PORSSE, Alexandre Alves; SOARES, Melody de Campos. Descentralização e finanças municipais no Brasil: uma análise regional da gestão dos recursos. *Revista Econômica do Nordeste.* Fortaleza, v. 30. Número Especial, 1999. Disponível em <http://www.bnb.gov.br/content/aplicacao/ETENE/Anais/docs/ren1999_v30_ne_a16.pdf>. Acesso em: 26 set. 2008

HOFFMANN, Rodolfo. *Desigualdade e pobreza no Brasil no período 1979-99. Set/*2000. Disponível em www.eco.unicamp.br . Acesso em: 15 de julho de 2005,

_____. Transferências de renda e a redução da desigualdade e da pobreza no Brasil. *Parcerias estratégicas/Centro de Gestão e Estudos Estratégicos.* Brasília: CGEE, v.2 n. 22 (2), p. 77-88, jun.2006,

MARTINS, André Luiz de Miranda. *Estado e força de trabalho no Nordeste: ocupação no setor público e aposentadorias rurais na década de 1990.* Campinas: Unicamp, 2004. Tese (doutorado em Economia), Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, 2004.

NASCIMENTO, Antônio. J. *A economia sergipana e a integração do mercado nacional*: 1930-1980. Campinas: Unicamp, 1994. Dissertação (Mestrado em Economia) de Economia, Universidade Estadual de Campinas, 1980.

OLIVEIRA, Kleber. F de. *Demografia da Pobreza em Sergipe:* Migração, Renda e Características Municipais a partir dos Anos 80. Campinas (SP): UNICAMP, 2009. Tese de Doutoramento em Demografia. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas/Departamento de Demografia, 2009.

OSÓRIO, Rafael. G; MEDEIROS, M. *Concentração de renda e pobreza na Bahia: 1981-1999*. Salvador: SEI, 2000.
PACHECO, Carlos Américo. *Fragmentação da nação.* Campinas: Instituto de Economia – Unicamp, 1998.

POCHMANN, Marcio. *Emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu.* São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.

RIOS-NETO, Eduardo. *Questões emergentes na Demografia brasileira.* Belo Horizonte: UFMG/Cedeplar, 2005. (Texto para discussão, n. 276). Disponível em www.abep.org.br. Acesso em: 18 jul. 2008.

ROCHA, Rudi; URANI, André. *Distribuição de renda no Brasil: Um ensaio sobre a desigualdade* desconhecida. São Paulo: Instituto de Estudos do Trabalho e Sociedade – IETS, 2005. Disponível em www.iets.org. Acesso em: 1 jun. 2006.

ROCHA, Sonia. *Renda e pobreza – Medidas per capita versus adulto-equivalente*. Rio de Janeiro: IPEA, 1998 (Texto para Discussão, 609).

ROCHA, Sonia. *Desigualdade Regional e Pobreza no Brasil: A evolução, 1981/95*. Rio de Janeiro: IPEA, 2001 (Texto para Discussão, 567).

_____. *Pobreza no Brasil:* Afinal, de que se trata? Rio de Janeiro: FGV, 2003.
_____. *Pobreza no Brasil: o que mudou nos últimos 30 anos?* Seminário especial – Mini-Fórum em homenagem aos 40 anos do IPEA. Rio de Janeiro: IPEA, 2004. Disponível em <www. ipea.gov.br>. Acesso em: 10 dez. 2006.

WONG, Laura L. R. A transição da fecundidade no Norte e Nordeste do Brasil. In: SANTOS, Taís de Freitas (Orgs). *Dinâmica populacional das regiões Norte e Nordeste: questões atuais e emergentes.* Recife: FJN, Ed. Massangana, 2000.

Políticas de Salário Mínimo no mundo: o que o Brasil pode aprender

Frederico Luiz Barbosa de Melo [★]
Paulo Jäger [★]

> "Nenhuma sociedade pode ser florescente e feliz, se a grande maioria de seus membros forem pobres e miseráveis. Além disso, manda a justiça que aqueles que alimentam, vestem e dão alojamento ao corpo inteiro da nação, tenham uma participação tal na produção de seu próprio trabalho, que eles mesmos possam ter mais do que alimentação, roupa e moradia apenas sofrível." (Adam Smith, em A Riqueza das Nações, de 1776)[1]

a) Introdução

Este artigo pretende, por meio da análise da experiência internacional sobre o salário mínimo (SM), contribuir para a construção de uma política mais duradoura de valorização do mínimo no Brasil. Parte-se do princípio de que o Brasil passou por um processo relativamente acentuado de queda da desigualdade no período recente, para o qual a contribuição dos impactos redistributivos da renda provocados por um SM revigorado não podem ser menosprezados (como muitas vezes tem sido[2]), e que, portanto, é desejável a continuidade do processo de elevação do valor real do SM.

Entre as ações políticas mais contundentes por parte de organizações da sociedade civil brasileira, ressalta, no período recente da história do país, o movimento unificado das Centrais Sindicais em luta por um processo mais acelerado de majoração do valor do SM. Essa recente campanha unificada das Centrais teve início no final de 2004 e resultou, a cada ano, em aumentos negociados, e maiores, para o SM, entre outras conquistas. Em dezembro de 2007, foi acordada uma política de valorização do SM que prevê, para o período entre 2008 e 2011, reajustes pela inflação incorrida desde a data do último reajuste até o dia anterior ao novo valor e aumentos pela variação do PIB do ano anterior ao último. Além disso, acordou-se que o mês de reajuste do SM seria anualmente antecipado, até ser fixado em janeiro de cada ano a partir de 2010.

Apesar de a proposta de política não ter sido aprovada e ainda estar tramitando no Congresso Nacional, na prática a política acordada tem sido aplicada. Isto é, o reajuste do mínimo tem se baseado na inflação acumulada desde o reajuste anterior combinado à variação do PIB do ano anterior ao último e, a cada ano, o mês de reajuste tem sido antecipado, de modo que em 2009 o SM foi reajustado em fevereiro e, em 2010, o será em janeiro, aliado ao percentual da variação do PIB de 2008.

[] Técnico do DIEESE em Minas Gerais e professor do Mestrado em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Local, do Centro Universitário UNA, em Belo Horizonte. Doutor em Demografia, pelo CEDEPLAR/UFMG.
[] Supervisor Técnico do DIEESE no Rio de Janeiro. Mestrando em Estudos Populacionais e Pesquisas Sociais da ENCE/IBGE.
[1] Citado por Medeiros (2005, p. 13).
[2] Ver, por exemplo, IPEA (2006), Soares (2006) e Soares (2008). Hoffmann (1978) elabora uma análise da década de 1970.

A política de valorização do SM foi pactuada para durar até 2023. Os mecanismos de correção e aumento, porém, só estarão em vigor até 2011, quando os resultados da política serão avaliados e as regras de sua continuidade estabelecidas. A indefinição acerca de sua continuidade justifica a reflexão, por parte da sociedade brasileira, sobre as alternativas para a política do SM e, em sentido mais amplo, para a consolidação e aprofundamento das políticas de redução da desigualdade no país.

b) O conceito de salário mínimo

Levando-se em conta a concepção internacional, o SM constitui o menor valor monetário que, por força legal, pode ser pago aos trabalhadores em determinada região e período. Em alguns países, ele é instituído por lei propriamente, enquanto em outros é determinado por diálogo tripartite (com negociação entre representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo) ou por contratação coletiva (com negociação entre representantes de trabalhadores e de empresas). A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define SM como o salário que constitui o piso para a estrutura salarial e é destinado a proteger os trabalhadores inseridos na base da distribuição salarial (ILO, 2008, p. 34).

A concepção usual de SM articula a referência a certo padrão de sobrevivência, identificado como mínimo em determinada sociedade, com o intuito de resguardar o rendimento laboral dos trabalhadores mais vulneráveis no mercado de trabalho e, por conseguinte, as suas condições de vida. O SM, portanto, significa a intervenção de uma dimensão ética ou moral na formação dos preços (por meio especificamente do preço mínimo da força de trabalho), uma vez que se baseia em critérios políticos de atribuição do valor do trabalho em determinada sociedade (MEDEIROS, 2005). Tal patamar "mínimo" de sobrevivência pode ser estabelecido em relação aos padrões médios exibidos em determinada sociedade num dado momento ou, em termos absolutos, com referência às necessidades vitais. Frequentemente, os marcos legais estendem o objetivo de garantia de condições mínimas de vida, que preside a definição do SM, à família da pessoa trabalhadora.

A introdução à Convenção nº 131 da OIT, de 1970, "relativa à fixação dos salários mínimos, designadamente no que respeita aos países em vias de desenvolvimento", aponta que o SM visa instituir uma proteção aos grupos assalariados desfavorecidos contra os salários excessivamente baixos, respeitadas as condições econômicas dos países. No artigo terceiro, a convenção é mais explícita:

> "ARTIGO 3
> Os elementos a tomar em consideração para determinar o nível dos salários mínimos deverão, da maneira possível e apropriada, tendo em conta a prática e as condições nacionais, abranger:
> a) As necessidades dos trabalhadores e das respectivas famílias, tendo em atenção o nível geral dos salários no país, o custo de vida, as prestações de segurança social e os níveis de vida comparados de outros grupos sociais;

> b) Os factores de ordem económica, abrangendo as exigências do desenvolvimento económico, a produtividade e o interesse que há em atingir e em manter um alto nível de emprego." (OIT, 1970a.)[3]

A Recomendação de nº 135, que versa sobre a fixação de salários mínimos e acompanham a Convenção nº 131, explicita o objetivo do SM.

> "I. Objetivo da fixação de salários mínimos
> 1. A fixação de salários mínimos deveria constituir um elemento de toda a política estabelecida para eliminar a pobreza e assegurar a satisfação das necessidades de todos os trabalhadores e de suas famílias.
> 2. O objetivo fundamental da fixação de salários mínimos deveria ser proporcionar aos assalariados a necessária proteção social com relação aos níveis mínimos permissíveis de salários." (OIT, 1970b, *tradução nossa.*)

A mesma Recomendação especifica ainda mais as referências para a fixação de salários mínimos.

> "II Critérios para a determinação do nível de salários mínimos
> 3. Para a determinação do nível dos salários mínimos, deveria se ter em conta, em particular, os seguintes critérios:
> a) as necessidades dos trabalhadores e de suas famílias;
> b) o nível geral de salários no país;
> c) o custo de vida e suas variações;
> d) as prestações da Seguridade Social;
> e) o nível de vida relativo de outros grupos sociais;
> f) os fatores econômicos, inclusive os requerimentos de desenvolvimento econômico, a produtividade e a conveniência de alcançar e manter um alto nível de emprego." (OIT, 1970b, *tradução nossa.*)

Nas disposições dos documentos da OIT referentes à determinação do valor do SM, tende a prevalecer a referência às necessidades vitais básicas dos trabalhadores e de sua família, ainda que sejam ressalvadas condições econômicas que viabilizem e sustentem o nível especificado para o valor do SM[4]. Também a Carta Social Europeia, revista em 1996, ainda que sem obrigar o estabelecimento de um SM legal, consubstancia o princípio da remuneração como garantidora de um nível de vida razoável.

> "Todos os trabalhadores têm direito a uma remuneração justa que lhes assegure, assim como às suas famílias, um nível de vida satisfatório;" (CONSELHO EUROPEU, 1996)

O **critério de atendimento das necessidades básicas** está presente na instituição do SM no Brasil desde suas origens, na Constituição de 1934 e suas regulamentações,

[3] Acesso em 13 de maio de 2009 ao sítio http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C131#Link . Texto em português de Portugal. As três Convenções da OIT referentes ao SM são as de número 26, de 1928; número 99, de 1951; e, a mais geral, de número 131, de 1970, todas em vigor e ratificadas pelo Brasil.
[4] A Convenção nº 131 da OIT também indica a necessidade de adoção de: métodos adequados de reajustes periódicos do SM; consultas às entidades representativas de empregadores e trabalhadores na definição do valor do SM; e medidas que garantam a aplicação de fato do SM, tais como mecanismos de inspeção.

embora, nessas normas legais originárias, o SM tenha sido proposto para atender apenas a algumas das necessidades do trabalhador e tenha desconsiderado as de sua família. A Constituição de 1946 estabeleceu que o SM deveria fazer frente, também, às despesas da família da pessoa trabalhadora, princípio reafirmado nas constituições subseqüentes. Mas apenas a Constituição brasileira de 1988 incluiu, de modo explícito no texto legal, uma estrutura mais completa de gastos a ser arcada pelo SM.

> "Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> (...)
> IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;" (BRASIL, 1988)

c) Os sistemas adotados pelos países

A Organização Internacional do Trabalho – OIT[5] – preconiza dois princípios importantes para a elaboração de políticas para o SM:

1. que ele deve ser instituído prioritariamente como piso decente para a remuneração do trabalho; e
2. que os atores sociais sejam envolvidos na construção e no monitoramento da política de SM e na definição de seu valor.

Ademais, a OIT defende que o instituto do SM deve ser simples, isto é, deve ser o mais amplo possível em termos de abrangência nacional e de cobertura de categorias profissionais. Recomenda, ainda, que a política de SM não deve substituir e suplantar a negociação coletiva, tomando-lhe o espaço. Ou seja, o instituto do SM (ou, o que ocorre em vários países, um esquema de diversos salários mínimos) não deve evitar que os atores sociais negociem, de modo direto, as condições de trabalho e de remuneração (ILO, 2008, p. 33, 47 e 50).

A análise das experiências concretas dos países com o SM revela semelhanças e diferenciações. Uma dessas diferenças diz respeito à existência de apenas um valor ou de múltiplos valores para o SM, passando por uma gradação entre esses dois extremos. Usualmente, denomina-se "SM nacional" aquele que se estabelece para vigorar em todo o país e para o conjunto de ocupações e setores de atividade, ainda que possa haver variações por regiões ou exceções por categorias específicas de trabalhadores, a exemplo de domésticos ou jovens (ILO, 2008, p. 50). Dependendo do arcabouço legal e das regras de relações trabalhistas e federativas de cada país, porém, o SM também pode ser definido por ocupações ("SM ocupacional"), por regiões ("SM regional") e/ou por setores de atividade ("SM por atividade"). Mesmo naqueles países que contam com um "SM nacional", muitas vezes a negociação coletiva estabelece pisos para ocupações ou profissões ou para os seus representados na região de abrangência da ação sindical.

A partir de levantamento sobre os diversos sistemas nacionais, a OIT conclui que o modelo de "SM nacional" prepondera sobre o de "múltiplos salários mínimos" (Tabela

[5] Na sigla em inglês, ILO – *International Labour Organization*.

1, a seguir). Observe-se, contudo, que pelo menos alguns dos países classificados pela OIT como tendo um "SM nacional" – por exemplo, os EUA e o Reino Unido (ILO, 2008, p. 51) – praticam na verdade algumas variações em torno dele. Nos EUA, o "SM Federal" convive com "salários mínimos estaduais" e pode não cobrir trabalhadores muito jovens ou de pequenas empresas[6] (EPI, 2008); e, no Reino Unido, o "SM nacional" não abrange, por exemplo, os aprendizes (com menos de 19 anos de idade), os estagiários, membros das forças armadas, os presidiários que trabalham e alguns trabalhadores domésticos que residem no local de trabalho.

TABELA 1
Composição de países por grupos geográficos segundo definição de salário mínimo nacional ou por setores de atividade e/ou ocupações.

Grupos de países	SM Nacional	SM por setores de atividade e/ou ocupações
América Latina e Caribe	43%	57%
Ásia e Pacífico	47%	53%
África	69%	31%
Oriente Médio	100%	0%
Economias desenvolvidas e União Europeia	67%	33%
Europa Central e do Sudeste e Comunidade dos Estados Independentes(1)	100%	0%
Total	60%	40%

FONTE: ILO, 2008, p. 50.
(1) – "Comunidade dos Estados Independentes" refere-se a um acordo entre antigos países comunistas, desmembrados da União Soviética, sendo composta por Armênia, Azerbaijão, Bielorrússia, Casaquistão, Quirguistão, Moldávia, Rússia, Tajiquistão, Ucrânia e Uzbequistão.

Em geral, um sistema de fixação de salários mínimos fundamentalmente prevê[7]:

a) a forma e a competência para sua regulamentação;
b) o papel dos atores socioeconômicos;
c) sua cobertura;
d) os critérios e o período de sua correção e elevação;
e) o período de referência; e
f) o controle da sua aplicação.

Quanto à forma e à competência para sua regulamentação, o SM pode ser fixado em lei por alguma autoridade ou fruto de negociações coletivas que estabelecem pisos por

[6] Além disso, em 1994, se iniciou em Baltimore, nos EUA, um movimento pela fixação de pisos de remuneração mais elevados para trabalhadores contratados por empresas participantes de licitações de obras e serviços públicos. Em 2006, esse movimento, conhecido como "*living wage movement"* (em tradução livre, "movimento por salário vital"), havia implantado tais pisos no âmbito de mais de 120 esferas locais de governo nos EUA, ainda que com regras muito diferenciadas (CHAPMAN, THOMPSON, 2006). Nos EUA, "*living wage*" também se refere ao cálculo do menor valor de rendimento necessário para prover as necessidades básicas da família (EPI, 2008).
[7] Parcialmente baseado em Dedecca (2005).

setor de atividade ou ocupação. No primeiro caso, estabelece, também, de que instância governamental emana a regra, bem como o procedimento a ser adotado – se a partir de uma decisão meramente governamental ou se a decisão governamental toma parte de uma consulta aos atores sociais.

Em diversos países, comissões compostas por membros de extração laboral, empresarial e governamental, com caráter de representação ou não, apoiam a tomada de decisão da instância deliberativa sobre o valor do SM. Em alguns poucos casos, o governo apenas ratifica o acordo sobre o SM a que os atores sociais chegaram, como ocorre na Grécia e na Bélgica (ILO, 2008, p. 48). Em alguns outros países, tais como Alemanha, Suíça e Itália, os processos de negociação coletiva por ramo econômico (metalúrgico, financeiro, educacional etc.) estabelecem os pisos de remuneração, instituindo, portanto, "salários mínimos setoriais". Para a OIT, a implantação por negociação direta tem a vantagem da flexibilidade e de maior adequação às situações específicas, mas, por outro lado, tem deixado à margem de proteção grupos de trabalhadores não abrangidos pela negociação coletiva, aprofundando a desigualdade. Na Alemanha, esse processo tem instaurado o debate sobre a oportunidade de um "SM nacional" (ILO, 2008, p. 48). Nos EUA, propostas originais para a lei que veio a instituir em 1938 o "SM Federal" (*Fair Labor Standards Act*[8]) previam a formação de comissão para, depois de ouvir os interessados e avaliar o custo de vida, propor valores para o SM; porém, essas propostas não vingaram e a decisão sobre o valor do "SM Federal" passou a ser objeto de deliberação política no Congresso estadunidense (EPI, 2008).

Em relação a sua cobertura, a regulamentação do SM deve estabelecer quais segmentos de trabalhadores estão protegidos pela norma ou, ao contrário, quais não estão resguardados por ela. Mesmo no caso de países que estabelecem um "SM nacional", muitas vezes os jovens, particularmente os aprendizes, e os trabalhadores domésticos não estão abrangidos pela garantia do SM. Por exemplo, nos EUA, alguns tipos de trabalhadores domésticos (como cuidadores de idosos e de crianças) não estão cobertos pela legislação do "SM Federal", como lá se denomina o "SM nacional". A OIT (ILO, 2008, p. 52) chama a atenção para os efeitos que a exclusão da cobertura do SM imposta aos trabalhadores domésticos traz para as mulheres trabalhadoras e para as desigualdades e dificuldades econômicas que elas enfrentam comparativamente aos trabalhadores do sexo masculino, em função da importância do serviço doméstico para a ocupação econômica feminina.

Em diversos países, o "SM nacional" vigora, em valores integrais, apenas para os empregados adultos. Entre os países da União Europeia, por exemplo, Bélgica, Eslováquia, França, Irlanda, Malta, Países Baixos, Polônia, Reino Unido e República Tcheca definem uma proporção do "SM nacional" entre 30% (trabalhadores com 15 anos ou menos nos Países Baixos) e 94% (trabalhadores com 20 anos na Bélgica) ou 94,6% (com 17 anos em Malta) como remuneração mínima legal para os trabalhadores jovens. Em alguns casos, o pagamento do SM parcial aos jovens está associado ao aprendizado profissional formal ou ao tempo de experiência, além da idade (ver Tabelas 9 e 10 de FUNK, LESCH, 2005). Na Letônia, o pagamento parcial do SM aos jovens de 15 a 18 anos decorre de uma jornada máxima permitida de 35 horas semanais.

Quanto aos critérios para sua correção, definem-se parâmetros que devem ser considerados para a fixação, correção e aumento do valor do SM, bem como a

[8] Vale a pena tentar a tradução: Ato de Padrões Justos de Trabalho.

periodicidade em que devem ocorrer as revisões do seu valor. A escolha do indicador de inflação, além da periodicidade de reajuste, constitui uma questão de grande relevância na definição dos mecanismos de atualização do valor do SM. É importante que o indicador reflita, do modo mais fidedigno possível, a evolução do custo de vida das famílias mais pobres, uma vez que a composição dos orçamentos (considerando os itens de despesas e os tipos de produtos) varia entre as famílias de faixas de renda diferentes e, portanto, ritmos diferenciados de elevação de preços por categoria de despesa e produtos incidem diferentemente entre as famílias. Em particular, para as famílias mais pobres, o custo com alimentação é, em geral, crucial na compressão do poder de compra pela inflação. Quanto à periodicidade de reajuste, em muitos países não está predeterminado o momento de revisão do valor do SM, mas, quando há periodicidade prevista, a maioria dos países adota a revisão pelo menos anual (ver, por exemplo, o Quadro 1 em DEDECCA, 2005, p. 197).

O período de referência diz respeito à unidade de tempo em que o SM se baseia. Nos EUA e no Reino Unido, por exemplo, o SM é determinado em valores por hora, enquanto no Brasil seu valor se ancora no mês. Outros países ainda fixam o SM por dia ou por semana. Alguns outros determinam o SM por diferentes unidades de tempo. Em grande medida, o período de referência do SM se insere no quadro mais geral das práticas e regulamentações das relações de trabalho. No Brasil, no que tange ao emprego assalariado, há uma tendência a se estabelecerem os itens remuneratórios em bases mensais, embora haja decisões judiciais permitindo o pagamento de remunerações mensais inferiores ao mínimo com base no valor do SM por hora, o que torna ainda mais difícil a concretização do preceito constitucional de garantia do mínimo vital.

Por fim, em relação ao controle da sua aplicação, a regulamentação do SM deve indicar quem fiscaliza a aplicação da norma e quais penalidades podem ser imputadas àqueles que não a observem. A fiscalização, a imposição de sanções e o controle (por órgãos estatais e pelas representações corporativas) garantem que o SM não se torne letra morta e ganhe vigência de fato.

Além desses itens que devem compor o sistema de fixação do SM, é desejável que também se defina um sistema de monitoramento dos efeitos do SM na sociedade e na economia. Em alguns casos, como no do Reino Unido, a comissão encarregada de subsidiar as deliberações da instância com atribuição de fixar o valor do SM realiza o acompanhamento dos efeitos do SM no contexto socioeconômico do país.

Para avaliar as alternativas de evolução futura da política de SM e fundamentar as tomadas de decisão sobre ela, deve-se acompanhar seus efeitos sobre:

- os trabalhadores mais diretamente afetados pelo SM (como, por exemplo, trabalhadores menos qualificados, mulheres, minorias étnicas, migrantes, trabalhadores domésticos, jovens, idosos e trabalhadores em experiência ou em primeiro emprego);
- o mercado de trabalho (considerando temas tais como distribuição e diferenciais de rendimento, trabalho autônomo, desemprego, horas trabalhadas etc.);
- o setor privado (em temas como impactos nos setores intensivos no emprego de trabalhadores de menor qualificação, nas pequenas empresas, nos preços, nos lucros e na produtividade etc.);

- o setor público (estudando os impactos nos serviços e nas finanças do setor público em suas diferentes esferas); e
- o bem estar das famílias (investigando, por exemplo, a evolução da pobreza e da desigualdade e as relações de gênero).

Talvez um dos exemplos mais expressivos desse tipo de acompanhamento seja o realizado no Reino Unido, pela *Low Pay Commission* (LPC)[9] e pelo Governo britânico, mais especificamente pelo *Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform* (BERR)[10]. A LPC é composta por nove membros, que são indivíduos oriundos dos meios patronal, sindical de trabalhadores e acadêmico, mas sem o caráter de representação institucional. Ela foi instituída pela Lei do SM Nacional (*National Minimum Wage Act 1998*) e, em 2001, teve seu *status* decretado como permanente pelo Governo britânico. Essa comissão é encarregada de aconselhar e recomendar ao Governo britânico medidas referentes ao SM e, para tal, monitora o mercado de trabalho, a cobertura do SM e seus efeitos no Reino Unido e, desde 1999, quando o país implantou o "SM nacional", vem produzindo um ou dois relatório por ano. A Comissão realiza pesquisas, projetos, consultas e visitas (aos atores sociais, à academia e às instituições de pesquisa), debates e análises; com base em todo esse trabalho, elabora o relatório e embasa as recomendações encaminhadas ao Governo. Este, por sua vez, também elabora um relatório anual e o encaminha à LPC. Os dois relatórios são disponibilizados para acesso público na rede mundial de computadores, a *internet*.

Com base em um levantamento feito por Dedecca (2005) para um conjunto de 25 países no início dos anos 2000, em relação às políticas nacionais para o SM, pode-se constatar que:

- prevalecem salários mínimos fixados em lei;
- unificados e de abrangência nacional;
- direcionados aos trabalhadores ativos;
- definidos pelos governos, a partir de uma consulta ou indicação de conselhos tripartites;
- revisto com periodicidade estabelecida, normalmente, anual; e
- reajustados a partir dos critérios, isolados ou combinados de alta do custo de vida, evolução do PIB e evolução da produtividade do trabalho.

Além do reajuste pela alta do custo de vida e evolução do PIB e da produtividade, há alguns países que adotam também critérios adicionais para a fixação e reajuste do valor do salário mínimo. Dentre eles, vale destacar as necessidades dos trabalhadores e de suas famílias (critério adotado pelo Brasil e indicado pela Carta Social Europeia) e o nível de salários pagos e a renda média do país. Em Israel, este critério não só prevalece, como a previsão legal torna sua aplicação automática. Segundo a legislação daquele país, o salário mínimo deve corresponder a 47,5% dos salários médios pagos na economia e seu reajuste para adequação a este patamar deve ser feito uma vez ao ano (http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/minimumwages[11]).

[9] Em tradução livre para o português, Comissão dos Baixos Pagamentos. Os relatórios da Comissão podem ser buscados na internet em http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/rep_a_p_index.shtml (acessado em 03 de junho de 2009, às 16:30 h).

[10] Os relatórios anuais da BERR podem ser encontrados em http://www.berr.gov.uk/whatwedo/employment/pay/govern-evidence/index.html (acesso em 04 de junho de 2009, às 9:30 h).

[11] Em http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/minimumwages localiza-se a *Minimum Wages Data Base*, da OIT, acessada em 13 de junho de 2009, às 17:30 h.

A Coréia do Sul também adota a referência da relação com os salários pagos em geral, além de considerar a renda, a produtividade e o custo de vida do país. O valor do SM é reajustado anualmente e vem sendo aumentado de maneira significativa nos últimos anos. O procedimento para a alteração do valor também merece ser mencionado. Há um Conselho do Salário Mínimo, composto paritariamente por nove representantes dos trabalhadores, nove dos empregadores e nove personalidades independentes representativas do interesse público. Esse conselho propõe ao Ministro do Trabalho o novo valor, que o coloca em consulta pública por 10 dias. Caso o novo valor não seja aceito pelo Ministro, o Conselho pode fazer prevalecer sua decisão por meio do apoio de dois terços de seus membros (http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/minimumwages).

Na Espanha, segundo o art. 27 do Estatuto dos Trabalhadores (ESPANHA, 1995), o valor do "salário mínimo interprofissional", como se denomina oficialmente o "SM nacional" naquele país, será estabelecido pelo Governo, depois de consultas às entidades mais representativas de empresas e de trabalhadores, e deverá levar em conta o índice de preços ao consumidor, a produtividade média nacional, o incremento da participação do trabalho na renda nacional e a conjuntura econômica. O reajuste é anual e, dependendo da evolução da inflação, poderá ser semestral. Desde 2004, o Governo tem adotado uma política de valorização do SM com vistas a alcançar a relação de 60% entre o SM e o salário médio vigente na Espanha, parâmetro que se julga adequado para atender o que preconiza a Carta Social Europeia[12]. Nos termos do Real Decreto 2128/2008 que estabelece o valor do SM espanhol para 2009:

> "En primer lugar, el incremento previsto implica la continuación de la estrategia que se inició en 2004 para la dignificación del salario mínimo interprofesional, en el objetivo de situarlo en un 60% del salario medio, tal y como recomienda la Carta Social Europea." (ESPANHA, 2008)

d) O valor do salário mínimo e sua cobertura

Segundo dados da OIT, o valor do SM praticado no Brasil ainda é relativamente baixo em comparação ao de outros países e ao de seu próprio PIB *per capita*. Na Tabela 2, que contém informações atualizadas em se tratando de estatísticas internacionais – na sua maioria para o ano de 2007 –, podemos comparar os valores convertidos pelo mecanismo da paridade de poder de compra – PPP. *Purchasing power parity (PPP)* é um método para medir o poder de compra relativo das moedas de diferentes países quanto aos mesmos bens (isto é, mercadorias e serviços), pretendendo compensar as diferenças de níveis de custo de vida entre os países, uma vez que as taxas de câmbio nem sempre (ou raramente) refletem a relação entre os níveis nacionais de custo de vida. As estimativas de PPP utilizam comparações de preços de itens comparáveis, mas, como nem sempre todos os itens se equivalem entre os países e/ou ao longo do tempo, elas nem sempre refletem diferenças de custo de vida reais. O Banco Mundial possui um grupo técnico permanente encarregado de elaborar tais estimativas[13] (Tabela 2).

[12] Coincidentemente ou não, em abril de 2005, um grupo de pesquisadores da Alemanha, Suíça e França defenderam a instituição de uma política de SM para a Europa, destinada a alcançar, em cada país, um SM equivalente a 60% do salário médio nacional (FUNK, LESCH, 2005).

TABELA 2:
SM em paridade de poder de compra de países selecionados, relação do SM de outros países com o do Brasil, relação do SM com PIB *per capita,* relação do SM com salário médio em países selecionados
Em 2007 ou segundo último dado disponível

País	SM em $PPP (2007)	Relação com SM no Brasil (PPP)	Ano da informação	Relação SM / PIB *per capita* (%)	Relação SM / Salário médio (%)
África do Sul	244	0,91	n.d.	29,98	n.d.
Argélia	294	1,10	2007	53,97	n.d.
Argentina	553	2,07	2006	49,92	72,90
Austrália	1.557	5,83	2007	51,53	57,16
Bélgica	1.459	5,46	2007	49,98	40,60
Bolívia	199	0,75	2007	59,60	n.d.
Brasil	***267***	***1,00***	***2007***	***33,07***	***42,41***
Canadá	1.146	4,29	2007	35,79	41,52
Chile	377	1,41	2005 / 2006	32,43	42,81
China	204	0,76	2005 / 2006	46,28	37,54
Colômbia	389	1,46	2007	69,41	58,96
Coréia do Sul	815	3,05	2007	39,44	28,85
Espanha	857	3,21	2007	34,26	36,29
Estados Unidos	1.014	3,80	2007	26,54	33,67
França	1.402	5,25	2007	50,84	48,29
Holanda	1.483	5,55	2003	46,39	38,28
Hungria	498	1,87	2007	31,39	33,83
Índia	113	0,42	2004	50,92	22,84
Indonésia	142	0,53	2005 / 2006	45,82	64,03
Irlanda	1.450	5,43	2007	40,41	41,61
Jordânia	234	0,88	n.d.	57,52	31,12
Líbano	341	1,28	2007	36,35	n.d.
México	202	0,76	2007	18,99	26,79
Nova Zelândia	1.252	4,69	2007	56,93	51,83
Paraguai	569	2,13	2006	152,23	94,62
Polônia	500	1,87	2005	36,77	35,25
Portugal	665	2,49	2007	36,86	34,67
Reino Unido	1.431	5,36	2006	48,88	36,25
República Tcheca	560	2,10	2007	27,71	36,80
Uruguai	219	0,82	2007	22,62	36,71
Venezuela	382	1,43	2007	37,70	62,40

Fonte: ILO (2008, p. 95-92); e http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/minimumwages (acessado em 4 de junho de 2009).
Elaboração própria.

Em que pese o cuidado que se deve tomar com as referidas comparações, uma vez que o critério utilizado para a conversão dos valores sujeita-se a críticas e não reflete com precisão a situação relativa entre os países, fica evidente o patamar intermediário ou baixo em que se situa o SM no Brasil. Segundo o critério de PPP, para os países

[13] Ver World Bank, 2008. O Eurostat, órgão de estatística da União Europeia, calcula um indicador de *Purchasing Power Standard* (ou, em tradução livre, Padrão de Poder de Compra), em que a média dos preços da União fornece a referência de 100,00.

comparados, o valor do SM praticado no Brasil, em 2007, é o nono mais baixo entre os 31 países da Tabela 2. Já na comparação do SM com o PIB *per capita*, o valor do Brasil é o oitavo pior.

Uma outra forma de estabelecer comparações entre os países, utilizando um método não sujeito a problemas relacionados a taxas de câmbio e poder aquisitivo, é observar a relação entre o salário mínimo praticado num determinado país e seu salário médio. Esse indicador aponta a distância entre o valor fixado como piso e a média dos demais salários praticados na economia.

Segundo esse procedimento, conforme a Tabela 2, na comparação com um conjunto de países, vê-se que a posição do Brasil é intermediária. Calculando-se uma média simples dos 31 dados da relação SM / PIB *per capita* e dos 27 dados da relação SM / salário médio, constata-se que o Brasil está bem abaixo da média quanto a "SM / PIB *per capita*", mas ligeiramente abaixo da relação média "SM / salário médio".

A Tabela 3 a seguir traz os valores dos salários mínimos (em moeda local e convertidos para o euro – vale dizer, não por paridade de poder de compra) de 20 países da União Europeia em 2006 e 2007. 20 dos 27 países da União Europeia possuem salários mínimos instituídos por lei. Apenas na Alemanha, Áustria, Chipre, Dinamarca, Finlândia, Itália e Suécia, os pisos de remuneração são fixados por meio de contratos coletivos.

Esta Tabela fornece uma primeira impressão sobre a amplitude dos valores dos salários mínimos e a diversidade de períodos de referência para seu pagamento nos vários países da União Europeia.

Tabela 3:
SM Nacional bruto para adultos, por moeda nacional e equivalente ao euro, 2006 e 2007

País	Período de referência	2006	2007
Bélgica	mensal	€ 1.258,90	€ 1.283,91
Bulgária	mensal	BGN 160 (€ 81,81)	BGN 180 (€ 92,03)
Eslováquia	horário	SKK 43,70 (€ 1,17)	SKK 46,60 (€ 1,38)
	mensal	SKK 7.600 (€ 204,11)	SKK 8.100 (€ 239,82)
Eslovênia	mensal	SIT 125,052 (€ 521,99)	€ 538,53
Espanha	diário	€ 18,03	€ 19,02
	mensal	€ 540,9	€ 570,6
	anual (14 pagamentos)	€ 7.572,60	€ 7.988,40
Estônia	horário	EEK 17,80 (€ 1,14)	EEK 21,50 (€ 1,37)
	mensal	EEK 3.000 (€ 191,73)	EEK 3.600 (€ 230,08)
França	horário	€ 8,27	€ 8,44
	mensal	€ 1.254,28	€ 1.279,00
Grécia	diário	€ 27,96	€ 29,39
	mensal	€ 625,97	€ 657,89
Hungria	horário	HUF 360,00 (€ 1,36)	HUF 377,00 (€ 1,50)
	diário	HUF 2,880 (€ 10,90)	HUF 3,020 (€ 12,02)
	semanal	HUF 14.400 (€ 54,49)	HUF 15.080 (€ 60,00)
	mensal	HUF 62.500 (€ 236,51)	HUF 65.500 (€ 260,59)
Irlanda	horário	€ 7,65	€ 8,65
Letônia	horário	LVL 0,611 (€ 0,88)	LVL 0,815 (€ 1,15)
	mensal	LVL 90 (€ 129,27)	LVL 120 (€ 171,40)
Lituânia	horário	LTL 3,65 (€ 1,06)	LTL 4,19 (€ 1,21)
	mensal	LTL 600 (€ 173,77)	LTL 700 (€ 202,73)
Luxemburgo	horário	€ 8,91	€ 9,08
	mensal	€ 1.541,00	€ 1.570,28
Malta	semanal	MTL 57,88 (€ 134,82)	MTL 59,63 (€ 138,90)
Países Baixos	diário	€ 59,29	€ 60,78
	mensal	€ 1.284,60	€ 1.317,00
Polônia	mensal	PLN 899,10 (€ 230,78)	PLN 936,00 (€ 247,38)
Portugal	mensal	€ 385,90	€ 403,00
Reino Unido	horário	GBP 5,35 (€ 7,85)	GBP 5,52 (€ 8,07)
República Tcheca	horário	CZK 48,10 (€ 1,70)	CZK 48,10 (€ 1,73)
	mensal	CZK 7.955 (€ 280,68)	CZK 8.000 (€ 288,12)
Romênia	horário	RON 2,18 (€ 0,62)	RON 2,59 (€ 0,77)
	mensal	RON 370 (€ 104,94)	RON 440 (€ 131,92)

FONTE: EIRO (2007).
OBS:
1) Bélgica: valores para trabalhadores com 21 anos e mais, com menos de 5 meses de emprego.
2) França: salário mensal baseado em semana de trabalho de 35 horas.
3) Luxemburgo: valores para trabalhadores não qualificados (qualificados recebem 20% a mais).
4) Romênia: valores para o setor privado; no setor público, SM de RON 1,95 por hora e RON 330 por mês em 2006, e RON 2,29 por hora e RON 390 por mês em 2007.

Ajustando as diversas formas de fixação do SM desses países para base mensal e convertendo-os pela taxa de câmbio para euros, a amplitude de valores fica patente (Tabela 4). A relação entre o SM mensal da Bulgária para o de Luxemburgo é de 1 para 17. Observe-se, porém, que, quando se usam as taxas de câmbio e valores em moeda (euro, neste caso), não são consideradas as diferenças de custo de vida. Caso os salários mínimos dos países fossem calculados segundo o critério de PPS, isto é, caso se estimassem e considerassem as diferenças relativas de custo de vida, a Romênia

passaria a ter o menor SM (194 PPS) e Luxemburgo continuaria com o maior (1522 PPS), mas a relação entre o maior e o menor cairia para 7,8. Observe-se que todas essas comparações de SM consideram o valor bruto do SM, sem os descontos de impostos nem eventuais benefícios sociais destinados a famílias de baixa renda.

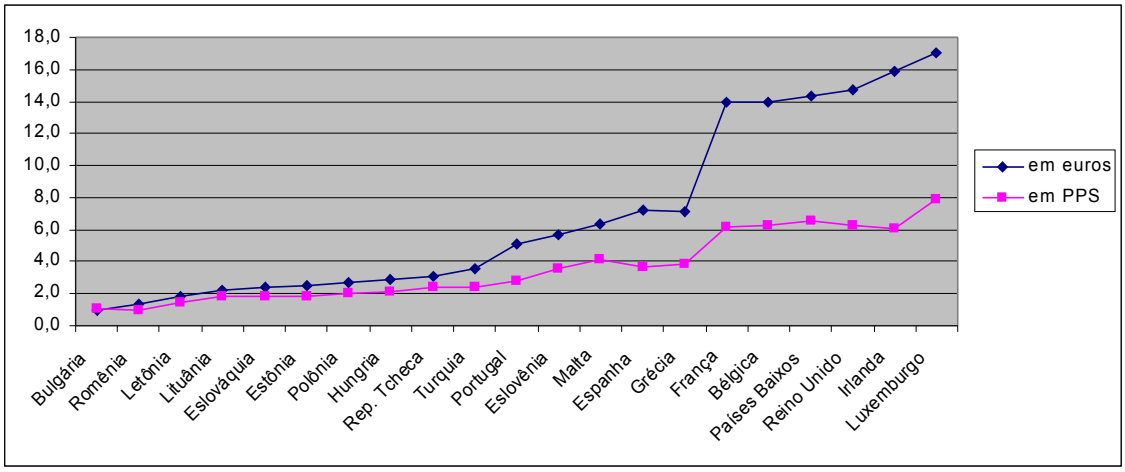
Tabela 4:
Salários mínimos dos 20 países da União Europeia que possuem instituto legal de SM nacional e Turquia, em euros e em padrão de poder de compra (PPS), e relação entre eles
2007

País	SM mensal (em euros)		SM mensal (em pps)	
	Valor	Relação entre países (menor = 1)	Valor	Relação entre países (menor = 1)
Bulgária	€ 92,00	1,00	206,00	1,06
Romênia[1]	€ 121,00	1,32	194,00	1,00
Letônia	€ 172,00	1,87	285,00	1,47
Lituânia	€ 203,00	2,21	358,00	1,85
Eslováquia[1]	€ 217,00	2,36	350,00	1,80
Estônia	€ 230,00	2,50	346,00	1,78
Polônia	€ 246,00	2,67	387,00	1,99
Hungria	€ 262,00	2,85	413,00	2,13
Rep. Tcheca	€ 280,00	3,04	459,00	2,37
Turquia	€ 330,00	3,59	473,00	2,44
Portugal[3]	€ 470,00	5,11	548,00	2,82
Eslovênia[2]	€ 522,00	5,67	693,00	3,57
Malta[2,7]	€ 585,00	6,36	797,00	4,11
Espanha[3]	€ 666,00	7,24	714,00	3,68
Grécia	€ 658,00	7,15	738,00	3,80
França[6]	€ 1.280,00	13,91	1.193,00	6,15
Bélgica	€ 1.283,00	13,95	1.208,00	6,23
Países Baixos	€ 1.317,00	14,32	1.267,00	6,53
Reino Unido[1,5]	€ 1.356,00	14,74	1.212,00	6,25
Irlanda[4]	€ 1.462,00	15,89	1.171,00	6,04
Luxemburgo	€ 1.570,00	17,07	1.522,00	7,85

Fonte: EUROSTAT (2008).
OBS.: a) Na comparação com a Tabela K anterior, os valores diferem pelos seguintes motivos:
(1) - possíveis diferenças de taxas de câmbio (da moeda nacional para euros);
(2) - valor de 2006;
(3) - cálculo da média de 14 pagamentos mensais por ano;
b) Transformação de salários horários ou semanais em mensais:
(4) Irlanda: 39 horas x 52 semanas x SM hora dividido por 12;
(5) Reino Unido: 39,4 horas x 52 semanas x SM hora dividido por 12;
(6) França: 35 horas x 52 semanas x SM hora dividido por 12;
(7) Malta: 4,34 semanas x SM semanal (de 2006, neste caso).

A análise do gráfico com a relação entre os valores dos salários mínimos nacionais na União Europeia em PPP (Gráfico 1) sugere que existem pelo menos três blocos de países quanto ao valor real dos respectivos mínimos: um primeiro, que vai da Romênia até Portugal; um segundo, com os países entre Eslovênia e Grécia; e o último, com os países além da França.

Gráfico 1:
Relação entre os salários mínimos dos 20 países da União Europeia que possuem instituto legal de SM nacional e Turquia, em euros e em padrão de poder de compra - pps (menor SM = 1) – 2007



FONTE: EUROSTAT, 2008. Elaboração própria.

Por outro lado, se for agregada a informação da proporção dos empregados que recebem o SM (Tabela 5, a seguir), pode-se ter uma dimensão mais acurada da situação.

Tabela 5:
SM como proporção dos salários médios no setor industrial e de serviços e proporção de empregados de tempo integral que recebem SM dos 20 países da União Europeia que possuem instituto legal de SM nacional
2005 - em %

País	SM / salário médio de indústrias e serviços	% empregados de tempo integral que recebem SM
Grécia	n.d.	n.d.
Bélgica	n.d.	n.d.
França	n.d.	16,8
Bulgária	49,6	16,0
Letônia	33,6	12,0
Luxemburgo	50,7	11,0
Lituânia	38,3	10,3
Romênia	32,6	9,7
Hungria	38,2	8,0
Estônia	33,2	4,8
Portugal	40,5	4,7
Irlanda	52,0	3,3
Polônia	33,7	2,9
Eslovênia	45,6	2,8
Países Baixos	45,5	2,2
Rep. Tcheca	39,1	2,0
Reino Unido	37,0	1,8
Eslováquia	34,4	1,7
Malta	50,6	1,5
Espanha	40,4	0,8

FONTE: TRINCZEK (2007).

Na França e na Bulgária cerca de 16% a 17% dos empregados em tempo integral recebem SM mensal; essa proporção fica em torno de 10% a 12% no caso de Letônia, Luxemburgo, Lituânia e Romênia. Mas em 11 países, dos 18 para os quais se tem a informação, a proporção dos que ganham SM trabalhando em tempo integral não alcança 5%.

O percentual médio de trabalhadores de período integral na indústria e nos serviços que recebem SM não pode escamotear a variação da incidência do SM segundo sexo do trabalhador e ramos econômicos. Em geral, pelo menos na Europa, as mulheres estão mais representadas entre os trabalhadores que recebem SM. Em Luxemburgo, por exemplo, o percentual de trabalhadoras de tempo integral que auferem SM atinge cerca de 17%, enquanto a taxa para os homens fica pouco acima de 8% (TRINCZEK, 2007). Na França, por outro lado, argumenta-se que as mulheres estão presas na armadilha das ocupações em tempo parcial, na medida em que o SM não torna possível sua conquista de um emprego em tempo integral (FUNK, LESCH, 2005). Na perspectiva dos ramos econômicos, o varejo, os serviços pessoais, hotéis e restaurantes e indústrias têxteis e de confecções são identificados como aqueles que, na Europa pelo menos, ocupam larga proporção de trabalhadores de SM (FUNK, LESCH, 2005).

Um complicador dessa análise da efetividade do SM (aqui entendida como o grau em que ele incide na realidade das remunerações de mercado) consiste na falta de informação estatística sobre a proporção de pessoas que, trabalhando em tempo parcial, recebem o SM horário. Ademais, a não disponibilidade da informação de quantos trabalhadores recebem até 1 SM mensal (independente da duração de seu trabalho) em outros países do mundo dificulta a comparação com a realidade brasileira, em que a proporção dos que ganham até 1 SM é muito elevada.

Um complicador dessa análise da efetividade do SM (aqui entendida como o grau em que ele incide na realidade das remunerações de mercado) consiste na falta de informação estatística sobre a proporção de pessoas que, trabalhando em tempo parcial, recebem o SM horário. Ademais, a não disponibilidade da informação de quantos trabalhadores recebem até 1 SM mensal (independente da duração de seu trabalho) em outros países do mundo dificulta a comparação com a realidade brasileira, em que a proporção dos que ganham até 1 SM é muito elevada.

De toda forma, a dramaticidade da realidade brasileira revela-se na consideração conjunta de que a relação salário mínimo / salário médio alcança 42% (Tabela 2) e de que 24% dos ocupados recebem até um SM. Segundo Baltar (2005), a distribuição dos rendimentos do trabalho em nosso país é caracterizada por enormes dispersão e assimetria, estando o valor médio dos rendimentos muito acima do valor mediano. Não se pode menosprezar o fato de que no Brasil, comparativamente a outros países e em particular aos desenvolvidos, é pequena a parcela da renda nacional que cabe à remuneração do trabalho. Ou seja, o Brasil convive com dois problemas associados: uma distribuição de renda, sob a perspectiva funcional, muito concentrada na remuneração do capital; e uma distribuição de rendimentos do trabalho também concentrada. Assim, o crescimento do mínimo na comparação com os demais salários irá requer e provocar, também, o aumento da participação geral dos salários na renda nacional.

e) O "renascimento" do SM

O SM constitui norma de proteção ao trabalho muito difundida no mundo. Nos termos da OIT, "Salários mínimos são **quase um instrumento universal de política** (...)" (ILO, 2008, p. 33, grifo e tradução nossos[14]). Além de ser tão difundido, na visão da OIT, no início do Século XXI o SM experimentou um processo de revivescência, ou, nos termos da Organização, em inglês, um *revival* (ILO, 2008, p. 35). Esse revigoramento do SM pode ser constatado por alguns casos simbólicos e pelo fato de que, em 70% dos países que constam da base de dados da OIT, seu valor passou por processos de elevação real entre 2000 e 2007, com aumentos ainda mais acentuados nos países em desenvolvimento (ILO, 2008).

Para a OIT, embora minoritárias, existem experiências nacionais que apontam em sentido contrário ao do fortalecimento do SM nesse período. Em alguns países da África, nos Países Baixos e na Geórgia, por exemplo, o valor do SM não tem sido reajustado, o que, devido à inflação, implica em perda de poder de compra. Nos EUA, o "SM nacional" permaneceu em US$ 5,15 por hora por 10 anos, entre setembro de 1997 e julho de 2007, o que reduziu seu valor real em 23% no período, mas, com novos valores estabelecidos para os meses de julho de 2007, 2008 e 2009, ele alcança US$ 7,25 neste ano, gerando um ligeiro aumento real de cerca de 2% sobre o nível de setembro de 1997 (ILO, 2008, p. 35; http://www.dol.gov/esa/minwage/chart.htm[15]).

Na visão da Organização, talvez o exemplo que melhor simbolize o renascimento do SM seja o do Reino Unido. Esse país, depois ter desmantelado seu sistema de "salários mínimos por setor de atividade" na década de 1980, adotou, em 1999, um "salário mínimo nacional", que vem, desde então, tendo aumentos reais de 3,5% em média ao ano. Adicionalmente, foram instituídos comitês e procedimentos que promovem o diálogo social e a publicização das discussões sobre a revisão dos valores do SM nacional. De acordo com a Comissão encarregada de aconselhar a política de SM do Reino Unido, a implantação do "SM nacional" decorreu da constatação do aprofundamento da desigualdade de renda e da pobreza entre crianças naquele país na década de 1990 (LPC, 2006). Outro caso muito expressivo é o da China, que implantou o SM em 2004, também como medida para combater o processo de elevação da desigualdade econômica entre sua população. Irlanda e África do Sul também introduziram o SM recentemente, em 2000 e 2002, respectivamente. Alguns outros países, como Espanha e Brasil, têm adotado políticas de valorização acelerada do SM (ILO, 2008, p. 35). Na Áustria e Noruega, onde vigoram os pisos negociados, tem sido debatida a oportunidade de instituir um SM "legal". A Alemanha, além de ter implantado em 1997, por lei, um piso salarial para trabalhadores da indústria da construção, tem discutido a implantação de um "SM nacional" como forma de estabelecer parâmetros para trabalhadores não cobertos por contratos coletivos e de impedir o *dumping* salarial (isto é, concorrência baseada exclusivamente em rebaixamento salarial) em alguns setores de atividade (FUNK, LESCH, 2005).

[14] Algumas das exceções relevantes, para a OIT, são os países do Golfo Pérsico, como Bahrein, Arábia Saudita e Emirados Árabes Unidos, que "hospedam um grande número de trabalhadores imigrantes ainda pobremente protegidos" (ILO, 2008, p. 34, tradução nossa).

[15] Os valores do "SM Federal", conforme é denominado nos EUA, estão disponíveis em http://www.dol.gov/esa/minwage/chart.htm. A inflação ao consumidor nos EUA para o período entre 01 de setembro de 1997 e 31 de julho de 2007 foi calculada em 29,54%, com base na planilha do sítio do *Bureau of Labor Statistics* dos EUA, apresentada em ftp://ftp.bls.gov/pub/special.requests/cpi/cpiai.txt e acessada em 03 de junho de 2009.

Tudo indica que, passada a onda das desregulamentações, inclusive dos balizamentos e normas do mercado de trabalho, o instituto do SM vem sendo resgatado como um instrumento de reversão do processo de aprofundamento da desigualdade de renda em diversos países do mundo.

f) Considerações finais

Os aumentos do SM dos últimos anos e o acordo acerca de uma política mais permanente de valorização do SM foram, sem dúvida alguma, grandes conquistas da ação unitária das Centrais Sindicais brasileiras. O aumento do SM tem impactos na redução da desigualdade social, na diminuição da pobreza, na melhoria de vida dos idosos e de suas famílias e, também, na dinamização do mercado de consumo interno. Por outro lado, o aumento do valor do SM exige que se monitorem e prevejam os efeitos sobre o mercado de trabalho, os gastos da Previdência Social e de entes públicos, tentando viabilizar fontes de financiamento que garantam o processo de valorização do SM. Além disso, como os mecanismos de correção e aumento só estarão em vigor até 2011, apesar de a política de valorização do SM pactuada estar prevista para durar até 2023, e uma vez que a campanha contra a desigualdade brasileira está apenas em seus primórdios, faz-se necessário refletir sobre alternativas de continuidade do processo de valorização do mínimo.

A experiência internacional traz alguns elementos importantes para se pensar a política brasileira para o SM. O processo de revigoramento do instituto do SM em vários países do mundo desde o início deste século, depois de um longo período de agravamento da concentração de renda em todo o mundo, aponta para a importância desse instrumento como forma de compartilhar de modo mais equitativo os ganhos econômicos.

Nas experiências internacionais e nas recomendações da OIT, ressalta o papel intenso do diálogo social na fixação do valor e da política para o mínimo. Tendo a comissão função mais consultiva ou mais deliberativa, com membros em caráter de representação social ou não, os processos que contam com a participação de comissões tendem a promover maior debate na sociedade e maior mobilização em torno das definições do tema e da efetivação do SM na prática, coibindo burlas. Vale lembrar que o Brasil já teve, no passado, "Comissões do SM" com papel relevante na definição de seus valores.

As Comissões do SM no Brasil foram originalmente previstas na Lei nº 185, de 1936, que pretendia regulamentar no Brasil o preceito da Constituição de 1934 concernente ao SM. As Comissões participaram da definição dos primeiros valores regionais dos "salários mínimos" em 1940, tendo estado em funcionamento desde então. O texto original da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, fixou as atribuições e as normas de formação e atuação das Comissões do SM, que estiveram ativas no país até o Golpe de 1964. Pela Lei nº 4.589, de 11/12/1964, revogaram-se os artigos 87 a 116 da CLT, que tratavam "da constituição das comissões", "das atribuições das comissões de salário mínimo" e "da fixação do salário mínimo", além do artigo 77, que atribuía às Comissões a prerrogativa de fixar o SM. A extinção das Comissões já no início do período do Governo Militar sinaliza para a importância dada, pelos novos mandatários de então, à anulação do diálogo social (segundo expressão atual) e ao objetivo de "controle estrito" do SM em sua estratégia econômica, política e social.

Outro aspecto a se destacar diz respeito ao monitoramento sobre os impactos do SM no contexto socioeconômico do país. O papel consultivo ou deliberativo da Comissão e/ou as decisões do Governo e do Parlamento sobre os reajustes e a política para o SM devem se apoiar em estudos que resultem de iniciativas organizadas de construção da informação. Ou seja, para subsidiar as decisões políticas, é importante dispor de uma instância encarregada de realizar estudos, debates, análises sobre a realidade socioeconômica e o SM. No Reino Unido, a comissão que aconselha o Governo sobre os reajustes do SM também conta com recursos e instrumentos para empreender o esforço analítico sobre os impactos do SM.

Nunca é demais lembrar a necessidade de investir para tornar realidade a norma legal. Ou seja, para efetivar o SM, não se pode menosprezar um atuante sistema de fiscalização, controle e monitoramento e a necessidade de imposição de sanções para os que não cumprem a norma. Ao lado da pressão dos pares, mais facilmente alcançada quando a decisão sobre o SM é construída por diálogo social, o sistema governamental de fiscalização e as formas de penalidade viabilizam a efetivação do SM na prática.

Ainda que não se proponha a substituição do critério de atendimento das necessidades vitais do trabalhador e de sua família, a política a ser construída pode prever metas para o valor do SM em relação ao salário médio do país. Assim como a sociedade espanhola se colocou como meta o alcance da relação de 60% entre o SM e o salário médio, a discussão de metas parciais nesses termos pode vir a se constituir como alternativa para se combater as desigualdades econômicas e construir uma sociedade justa no Brasil. A elevação do SM, além de ser um instrumento potente para estimular o consumo e, consequentemente, a demanda agregada, promove a redução da desigualdade de rendimentos do trabalho e tende a expandir a parcela da renda nacional associada ao fator trabalho. O SM deve alcançar um valor que seja digno e verdadeiramente capaz de atender ao preceito constitucional e de garantir condições de vida melhores do que apenas sofríveis para os que vivem de seu próprio trabalho e criam a riqueza da nação.

g) Referências bibliográficas

BALTAR, Paulo; DEDECCA, Cláudio; KREIN, José Dari (org.). **Salário Mínimo e Desenvolvimento**. Campinas, SP: Unicamp. IE, 2005.

BRASIL. Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988. (Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm, acesso em 12 de maio de 2009.)

CHAPMAN, Jeff; THOMPSON, Jeff. The economic impact of local living wages. Washington: EPI, 2006, 22 p. (Briefing Paper, nº 170.) (Disponível em http://www.epi.org/publications/entry/bp170/ , acesso em 25 de junho de 2009.)

CONSELHO EUROPEU. Carta Social Europeia, 1996. (Disponível em http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/ESCRBooklet/Portuguese.pdf , acessado em 15 de junho de 2009.)

DEDECCA, C. Diretrizes para uma política de valorização do salário mínimo In: BALTAR, P., DEDECCA, C., KREIN, J.D. **Salário Mínimo e Desenvolvimento**. Campinas, SP: Unicamp. IE, 2005.

EIRO - *European Industrial Relations Observatory*. Pay developments – 2007. (disponível em http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0804019s/tn0804019s.pdf , acesso em 4 de junho de 2009.)

EPI – *Economic Policy Institute*. Minimum Wage Issue Guide. Washington: EPI, 2008. (Disponível em http://epi.3cdn.net/1010456170680f8fc7_lem6b99v9.pdf , acesso em 25 de junho de 2009.)

ESPANHA. Real Decreto Legislativo, de 24 de marzo de 1995. (Disponível em http://www.boe.es/boe/dias/1995/03/29/pdfs/A09654-09688.pdf, acesso em 15 de junho de 2009.)

ESPANHA. Real Decreto 2128/2008, de 26 de diciembre de 2008. (Disponível em http://www.boe.es/boe/dias/2008/12/30/pdfs/A52429-52430.pdf, acesso em 15 de junho de 2009.)

EUROSTAT. Living conditions in Europe - Data 2003–06. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. (Disponível em http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-DZ-08-001/EN/KS-DZ-08-001-EN.PDF , acesso em 14 de junho de 2009.)

FUNK, Lothar; LESCH, Hagen. Minimum wages in Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. European Industrial Relations Observatory (EIRO), 2005. (Disponível em http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.htm , acessado em 14 de junho de 2009)

HOFFMANN, Rodolfo. Tendências da distribuição da renda no Brasil e suas relações com o desenvolvimento econômico. In: TOLIPAN, Ricardo; TINELLI, Arthur Carlos (coord.). **A Controvérsia sobre a Distribuição de Renda e Desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978, p. 105-123.

ILO. **Global Wage Report 2008/09**: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence. Geneva: International Labour Office, 2008. (Disponível em http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/lang--en/docName--WCMS_100786/index.htm, acesso em 24 de junho de 2009) .

IPEA. Sobre a recente queda da desigualdade de renda no Brasil. Brasília: IPEA, 30 de Agosto de 2006. (Nota técnica.).

LPC. Low Pay Commission. **LPC_Presentation_for_LPC_Website_November_2006.ppt**. (Disponível em http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/what_we_do.shtml , acesso em 03 de junho de 2009.)

MEDEIROS, Carlos Aguiar de. Salário mínimo e desenvolvimento econômico In: Baltar, P., Dedecca, C., Krein, J.D. **Salário Mínimo e Desenvolvimento**. Campinas, SP: Unicamp. IE, 2005.

OIT. Convenção 131 de 1970. OIT: 1970a. (Disponível em http://www.ilo.org/ilolex/portug/docs/convdisp1.htm, acesso em 13 de maio de 2009).

OIT. Recomendação nº 135 de 1970. OIT: 1970b. (Disponível em http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm, acesso em 13 de maio de 2009).

REGNARD, Pierre. Minimum wages 2007: Variations from 92 to 1570 euro gross per month. Eurostat: Statistics in focus – Population and Social Conditions, 71/2007. jun/07 (Disponível em http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-071/EN/KS-SF-07-071-EN.PDF , acesso em 13 de junho de 2009)

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações**. [1776]. São Paulo: Abril Cultural, 1983, v. 1, p. 101. *apud* MEDEIROS, Carlos Aguiar de. Salário mínimo e desenvolvimento econômico In: BALTAR, P., DEDECCA, C., KREIN, J.D. **Salário Mínimo e Desenvolvimento**. Campinas, SP: Unicamp. IE, 2005. p. 13.

SOARES, Sergei S. D. O impacto distributivo do salário mínimo: a distribuição individual dos rendimentos do trabalho. Rio de Janeiro: IPEA, abril de 2002, 52 p. (Texto para Discussão, nº 873.).

SOARES, Sergei S. D. Distribuição de renda no Brasil de 1976 a 2004 com ênfase no período entre 2001 e 2004. Brasília: IPEA, fevereiro de 2006, 27 p. (Texto para Discussão, nº 1166.).

SOARES, Sergei S. D. O ritmo de queda na desigualdade no Brasil é adequado? Evidências do contexto histórico e internacional. Brasília: IPEA, maio de 2008, 18 p. (Texto para Discussão, nº 1339.).

TOLIPAN, Ricardo; TINELLI, Arthur Carlos (coord.). **A Controvérsia sobre a Distribuição de Renda e Desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

TRINCZEK, Rainer. Wide variations in minimum wage among EU Member States. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. European Industrial Relations Observatory (EIRO), 2007. (Disponível em http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2007/08/EU0708019I.htm, acessado em 24 de junho de 2009.)

U.S. DEPARTMENT OF LABOR. History of Federal Minimum Wage Rates Under the Fair Labor Standards Act, 1938 – 2007. (Disponível em http://www.dol.gov/esa/minwage/chart.htm, acessado em 3 de junho de 2009.)

WORLD BANK, 2008. Global Purchasing Power: Parities and Real Expenditures – 2005 International Comparison Program. Washington: World Bank, 2008 (Disponível em http://siteresources.worldbank.org/ICPINT/Resources/icp-final.pdf, acessado em 13 de junho de 2009).

JUVENTUDE E POLÍTICAS DE EMPREGO: DAS PROMESSAS ÀS INCERTEZAS

INTRODUÇÃO

Mudanças ocorridas nos últimos vinte anos na sociedade brasileira, de forma contundente nos campos do Trabalho e da Educação, foram estimuladas pelas instituições reguladoras supranacionais, bem como pelos Estados Nação. A implementação de uma nova lógica no processo de acumulação significou mudanças que atingiram o mercado de trabalho de uma forma geral provocando "novas questões sociais" (Castel, 1998) que podem ser traduzidas pelo crescente desemprego e novas configurações do trabalho, sobretudo do trabalho precário. Nesta perspectiva, as políticas de integração, tendo como principio a igualdade social são substituídas pouco a pouco pelas políticas de inserção que privilegiam uma fração da população e encontram como princípio a equidade social. Trata-se de políticas focalizadas que procuram minimizar, temporariamente, a pobreza vivida por determinados grupos sociais, destacadamente os jovens desempregados.

O modelo de desenvolvimento econômico implantado no Brasil, especialmente nas suas últimas décadas, tem negado a homens e mulheres a condição de sujeitos de direitos. A situação se tornou ainda mais grave, pois, além da concentração de renda apontada pelos estudos de Mattoso (1996), elevaram-se ainda mais a pobreza, a violência, a miséria, a baixa escolarização e o desemprego juvenil. Desse modo, os jovens que não trabalham nem estudam tendem a inserir-se na sociedade via subempregos. Eles se tornam itinerantes permanentes em busca de oportunidades (leia-se primeiro emprego). Para Castel (1998), os jovens "sem emprego" integram uma categoria que os denomina de *interinos permanentes*, ou seja, vivem uma mobilidade feita de alternâncias de atividade e inatividade, de variações provisórias marcadas pela incerteza do amanhã.

Na análise de Mattoso (1996), as políticas sociais, que já eram precárias, pouco cidadãs, apesar de pretensamente universais, com o agravamento das condições econômicas e do Mundo do Trabalho, sofreram triplamente. Inicialmente, pela redução de recursos que acompanhou os diversos ajustes fiscais e deteriorou qualitativamente os serviços sociais básicos. Posteriormente, pela redução do uso de políticas universalistas e pela generalização do uso de programas/projetos sociais extremamente focalizados na relação com o seu público-alvo. E, por fim, essas mudanças vieram, quase sempre, acompanhadas de propostas de reformas sociais explicitamente privatizantes, favorecidas pela falência organizada dos serviços públicos.

Como conseqüência, houve uma drástica redução de investimentos em políticas sociais. A doutrina imposta pelo ideário neoliberal em prol da *livre* concorrência e da auto-regulação do mercado remeteu o Estado à redução de suas funções. E este, assim, tem procurado promover suas políticas públicas por meio da privatização e, principalmente, da publicização dos seus serviços, ou seja, transferência de recursos públicos para o terceiro setor.

Com isso, a sociedade civil e, sobretudo, as Organizações não-governamentais (ONGs) passam a assumir responsabilidades que, até então, de forma precária ou não, vinham sendo assumidas pelo Estado, por meio de projetos pontuais (leia-se políticas de inserção) de combate à pobreza e à exclusão social. Esse terreno fértil à proliferação de novas organizações sociais possibilitou um crescimento assustador nos últimos anos, o que já era

perceptível na década anterior à implantação da reforma do Estado brasileiro. Segundo Santos (1998), só entre 1975 e 1985 houve um aumento de 1.400% de assistência ao desenvolvimento centralizado nas organizações que atuam no campo social.

Nesse contexto, surgem inúmeros programas, projetos e ações de diferentes naturezas e ideologias, no entanto, para efeito do presente trabalho, o foco recai sobre o Consórcio Social da Juventude de Salvador e Região Metropolitana (CSJ). Trata-se de um projeto de qualificação e inserção de jovens no mundo trabalho, desenvolvido pela ONGs, em parceria com o governo federal/ Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Esse projeto[1], vertente do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE), desenvolvido a partir de 2004 em quase todas as capitais brasileiras, qualificou aproximadamente 70 mil jovens e inseriu, ao longo de suas edições, 22 mil no mundo trabalho (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego, 2007).

Em outubro de 2003, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio da Lei 10.748 [2], instituiu o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para jovens (PNPE). Com base nas suas diretrizes, é um dos programas do Governo Federal que vem se consolidando como uma política geradora de oportunidades de trabalho digno, inclusão social e cidadania para a juventude em situação de maior vulnerabilidade social, criando oportunidades de qualificação sócio-profissional e de efetiva inserção de jovens no mundo do trabalho.

O PNPE tem por objetivo atender jovens entre 16 e 24 anos em situação de desemprego, sem vínculos empregatícios anteriores, integrantes de famílias com renda mensal *per capita* de até meio salário mínimo e que estejam matriculados e freqüentando regularmente estabelecimento de ensino fundamental ou médio, ou cursos de educação de jovens e adultos[3], sendo que 30% do total pode já ter concluído o ensino médio.

Os Consórcios Sociais da Juventude se constituem em uma linha de ação do PNPE que estabelecem a parceria entre o Ministério do Trabalho e Renda e a sociedade civil na execução das atividades, com foco em seus três eixos de organização: fomento à geração de postos de trabalho formais e formas alternativas geradoras de renda; preparação para o primeiro emprego e articulação com a sociedade civil.

Sendo assim, o foco central dos Consórcios Sociais da Juventude, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (2005), é promover a criação de oportunidades de trabalho, emprego e renda para os jovens em situação de maior vulnerabilidade social, por meio da mobilização e da articulação dos esforços da sociedade civil organizada.

---

[1] Em meados de 2007, este projeto, assim como todo o Programa Nacional de Estimulo ao Primeiro Emprego, teve suas ações incorporadas ao Programa Nacional de Inclusão de Jovens (ProJovem), situando-se no âmbito de um conjunto mais amplo de políticas para a juventude. O ProJovem – criado em 2005 – foi reformulado em 2007 de modo a integrar as ações direcionadas aos jovens por vários ministérios. Voltava-se então para os jovens de 15 a 29 anos que não haviam concluído o ensino fundamental e não tinham vínculos formais de trabalho. O programa foi subdividido em quatro modalidades: ProJovem Adolescente, ProJovem Urbano, ProJovem Campo e ProJovem Trabalhador. O MTE será o principal responsável pelas ações do ProJovem Trabalhador e também pelas ações de elevação da escolaridade e qualificação profissional que fazem parte dos três últimos subprogramas citados. Esse subprograma nasceu da unificação dos programas Juventude Cidadã e Escola de Fábrica e os **Consórcios Sociais da Juventude**.

[2] Esta Lei já foi atualizada pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva pela Lei nº 10.940 de 27 de Agosto de 2004.

[3] Como consta nos termos dos arts. 37 e 38 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

RECORTE METODOLÓGICO

A intenção com este trabalho não foi fazer somente uma avaliação em si do projeto, com seus respectivos resultados, mas também analisar, a partir da perspectiva dos/as Jovens participantes do Consórcio Social da Juventude de Salvador e Região Metropolitana, qual a contribuição deste projeto para sua inserção no mercado de trabalho e para sua vida cotidiana.

A opção metodológica que circunscreve esta pesquisa pauta-se no que Norbert Elias (2000, p.16) define como estudos microssociológicos, entendendo que estes podem desvelar aspectos encontrados numa escala maior, na sociedade como um todo : "os problemas em pequena escala do desenvolvimento de uma comunidade e os problemas em larga escala de um país são inseparáveis. Não faz muito sentido estudar fenômenos comunitários como se eles ocorressem num vazio sociológico". Nessa perspectiva, problemas inicialmente encontrados numa grande variedade de unidades sociais, podem ser analisados de forma minuciosa, empírica, informando sociedade. Por esta razão, neste projeto, o campo de pesquisa foi constituído por itinerâncias juvenis, a partir das quais objetiva-se analisar a relação formação e trabalho no presente momento.

Concordamos com Fròes Burnham (1998) que o objeto desta pesquisa "reúne diversos elementos distintos, heterogêneos", envolvendo "uma polissemia notável", assume-se como lastro teórico-metodológico a perspectiva epistemológica multirreferencial pois pretende-se apreender " a realidade através da observação, da investigação, da escuta, do entendimento, da descrição" e de dados quantitativos disponibilizados pelas ONGs e Ministério do Trabalho e Emprego - MTE que participaram das qualificações e inserções dos jovens no Mercado de trabalho.

Desse modo, a opção por essa metodologia que trabalha com significados em lugar somente de inferências estatísticas, possibilitou a construção de conexões entre as categorias abordadas, das regularidades, das contradições e dos conflitos que estruturam o objeto de pesquisa.

O caminho da pesquisa

Inicialmente, transitei pelos diversos espaços formativos oferecidos pelo Consórcio Social da Juventude. Durante os primeiros 5 (cinco) meses de pesquisa de campo visitei as 38 (trinta e oito) turmas existentes do Consórcio[4].

Além da observação *in loco* das atividades desenvolvidas, realizei conversas informais com a maioria dos jovens participantes, professores e coordenadores pedagógicos envolvidos. A observação direta no campo teve o objetivo de buscar/compreender as situações práticas, de maneira mais ampla possível, tentando perceber as suas relações, dinâmicas e contradições. Para tanto, estive também presente em 10 (dez) reuniões do Conselho Jovem[5] na Estação da Juventude, entrevistando todos os conselheiros na tentativa de captar as cenas, as falas mais significativas do processo que pudesse responder as questões centrais da minha pesquisa.

Por conseguinte, (re)iniciei uma revisão em todos os documentos impressos publicados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, pela Avante Educação e Mobilização Social (entidade âncora do Consórcio Social da Juventude de Salvador e Região Metropolitana) ,jornais de maior circulação do Estado e 5 (cinco) revistas de outros

---

[4]Foram visitadas 38 turmas, sendo 35 em Salvador e 3 na Ilha de Itaparica e de Vera Cruz.

[5] *O Conselho Jovem* é formado por representantes eleitos pelos pares, tendo como umas das principais atribuições representar os jovens, intermediando nas decisões e deliberações do Consórcio Social da Juventude, trazendo demandas do grupo e sugerindo encaminhamentos.

consórcios [6]. Nesse momento, embora não estivesse preocupado com o total de jovens já inseridos, fiz o levantamento, a partir dos bancos de dados do Ministério do Trabalho e Emprego e da entidade âncora, de todos jovens já empregados e suas (co)relações com os cursos realizados.

Após o diálogo constante com alguns dos referenciais teóricos, escolhi os informantes/depoentes da etapa seguinte da pesquisa, adotando tais critérios: jovens que participaram de todos os componentes formativos nas 400 horas de qualificação[7]; jovens representantes das diferentes ONGs envolvidas na execução do projeto, com/em suas diferentes territorialidades; e, sobretudo, jovens já inseridos no Mundo do Trabalho.

A partir dos critérios elencados, os 30 (trinta) jovens escolhidos foram orientados para a construção de um Memorial. Desses, apenas 22 (vinte e dois) entregaram-no em tempo hábil para a análise. Como instrumentos de coleta de dados foram utilizados duas técnicas complementares: a entrevista de aprofundamento e o grupo focal, onde as informações coletadas nos memoriais e nas entrevistas/relatos orais serviram de base para a discussão no grupo focal. A escolha desses instrumentos e técnicas para esse estudo e, principalmente, o grupo focal deu-se por se tratar de uma pesquisa qualitativa de recorte etnográfico cujo objetivo é compreender significados e a produção de sentidos a partir de um processo formativo itinerante, construído numa relação, predominantemente, coletiva.

DESEMPREGO JUVENIL E AS POLITICAS DE QUALIFICAÇÃO E INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Atualmente, é possível afirmar que os jovens estão entre as principais vítimas do tipo de desenvolvimento econômico e social vigente nas últimas décadas, aprofundando os problemas da exclusão. Segundo um dos últimos resultados do IBGE (2005), enquanto para os adultos presentes no mercado de trabalho 9 em cada 100 encontravam-se desempregados, no caso dos jovens esse índice saltava para, aproximadamente, 27 em cada 100, ou seja, três vezes mais[8].

A taxa de desemprego verificada nas áreas metropolitanas vem sofrendo elevações significativas. Entre a população economicamente ativa (PEA) juvenil das regiões pesquisadas, na Região Metropolitana de Salvador (41,4%) foi observada a taxa mais elevada, seguida de Recife (39,9%), Distrito Federal (35,4%), Belo Horizonte (30,5%), São Paulo (29,8%) e Porto Alegre (26,3%), conforme tabela abaixo.

[6] Foram pesquisadas as revistas publicadas nos consórcios de Fortaleza, Brasília, Guarulhos, São Paulo e Vitória do Espírito Santo.

[7] Os jovens passaram por uma qualificação de 400 horas, organizada em: ações de apoio ao desenvolvimento escolar, formação nos novos paradigmas da equidade, inclusão digital e qualificação profissional específica.

[8] Cálculos aproximados, efetuados a partir das tabelas disponibilizadas pelo IBGE na Pesquisa Mensal de Emprego (PME), relativos a abril de 2004 e a seis regiões metropolitanas do país (Salvador, Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Rio de Janeiro e São Paulo).

TABELA 1
Taxas de desemprego dos jovens de 16 a 24 anos
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2005

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal	Taxas de Desemprego Jovens de 16 a 24 anos (%)
Belo Horizonte	30,5
Distrito Federal	35,4
Porto Alegre	26,3
Recife	39,9
Salvador	41,4
São Paulo	29,8

FONTE: Convênio DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. Pesquisa de Emprego e Desemprego (2006)

No Brasil e, salvador não foge à regra, em Salvador e Região Metropolitana, o problema do desemprego juvenil e a conseqüente deterioração das condições de inserção do jovem no Mundo do Trabalho se constituem em uma preocupação corrente que têm mobilizado governos em seus diferentes níveis e a sociedade civil de uma forma geral. Ao considerar a taxa de desemprego deste grupo populacional, verifica-se a existência de um alto nível de exclusão, configurada na falta de oportunidades no mercado de trabalho. Conforme os dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), dentre os jovens dispostos a inserir-se no mercado de trabalho regional, 41,4% se encontravam em situação de desemprego. Embora o desemprego no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Salvador seja generalizado, jovens com atributos pessoais específicos são mais vulneráveis, isto é, o desemprego é maior entre os jovens negros (45,6%) e mulheres jovens (48,3%) (DIEESE, 2006).

Neste contexto, surgem inúmeros programas, projetos e ações governamentais e não governamentais, na tentativa de reduzir a pobreza e "promover inclusão social". Um que merece destaque, sobretudo, pela sua dimensão territorial e pelo volume de recursos públicos transferidos para o Terceiro Setor é o Consórcio Social da Juventude. Seu foco, conforme evidencia os documentos do Ministério do Trabalho e Emprego (2005), é promover a criação de oportunidades de trabalho, emprego e renda para os jovens em situação de maior vulnerabilidade social, por meio da mobilização e da articulação dos **esforços** (grifo meu) da sociedade civil organizada[9].

A participação da sociedade civil, que atua na qualificação e inserção de jovens no Mundo do Trabalho, nos Consórcios Sociais da Juventude, dá-se por meio de Audiências Públicas realizadas pelo MTE, em articulação com a Delegacia Regional do Trabalho (DRT). As entidades interessadas em executar as ações de formação para os jovens deverão preencher os pré-requisitos estipulados no Termo de Referência (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego, 2005, p. 22).

[9] A centralidade na mobilização e articulação da sociedade civil organizada demonstra uma clara transferência de responsabilidade do Estado, o que pode ser observado pela composição dos Consórcios Sociais da Juventude (entidades da sociedade civil); pela parceria público/privado; pela constituição dos conselhos para o controle social, reafirmando a proposta contida no documento do MARE (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego, 2005, p. 20).

Já a entidade *âncora*, entidade que celebra o convênio com o MTE, poderá ser selecionada pelo próprio Ministério, e/ou DRT, e/ou rede de entidades, e/ou parcerias locais com base nos critérios estabelecidos no Termo de Referência dos Consórcios Sociais da Juventude (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego, 2005, p. 22), em todos os casos devendo ser validada nas Audiências Públicas pelos presentes. A entidade escolhida ou eleita para a função de *âncora*[10] celebra o convênio junto ao MTE e contrata[11] uma rede de entidades para execução das ações de qualificação básica, social e profissional **e de inserção de, no mínimo,** 30% dos jovens no Mundo do Trabalho.

Devido à complexidade do referido projeto e o tempo de que dispunha para investigação acerca dessa experiência formativa, o recorte da pesquisa deu-se na terceira edição do Consórcio, desenvolvido no ano de 2006, na Região Metropolitana de Salvador. Naquela ocasião, 1.421 jovens foram qualificados e 450, aproximadamente, inseridos no Mundo do Trabalho via: Emprego Formal e Formas Alternativas Geradoras de Renda, segundo a Lei do Menor Aprendiz; e, por fim, pelos Estágios.

OS JOVENS ITINERANTES DO PRIMEIRO EMPREGO

Entre desafios e Expectativas

Dentre os vários dilemas que vivencia a juventude brasileira, um lhes apresenta de modo mais contundente: o desemprego. Para Rogério, um dos jovens entrevistados, que afirma conviver "*de perto***"** com essa situação, é muito difícil pensar em outras **"***questões*" próprias dos jovens, se o desafio diário é garantir a própria sobrevivência: "*Temos que matar um leão por dia"*.

A fala de Rogério conduz a uma investigação para além de uma problemática *a priori* não estruturada na pesquisa: Conhecer essa juventude e o lugar de onde fala era estruturante para a construção deste trabalho.

A missão apresentava-se complexa frente à pluralidade de teorias - essencialmente psicológicas e sociológicas - construídas nas últimas décadas sobre a temática juventude. Contudo, o ponto de partida foi reconhecer que a própria definição da categoria juventude encerra um problema, especialmente, de caráter sociológico e psicológico, passível de investigação, na medida em que os critérios que constituem essas teorias são históricos e culturais. Sendo assim, a única (in)certeza conceitual era de que a juventude brasileira não é homogênea; é multicultural, representativa de cada período da nossa história, com as suas diferentes influências, e plural, nas suas manifestações.

---

[10] Requisitos: a) ser uma entidade social de reconhecida atuação em âmbito local, regional ou nacional, com no mínimo três anos de regular atuação; b) ter em sua missão o trabalho com a juventude, atuando na área a que se propõe (comprovar através do Estatuto da Entidade, *releases* na imprensa, projetos realizados ou em andamento, publicações próprias, etc); c) ser uma associação civil sem fins lucrativos, fundação ou ser qualificada como organização da sociedade civil de interesse público; d) possuir capacidade logística e infra-estrutura suficiente para a realização das ações propostas, considerando que somente parte das ações será realizada no Centro de Juventude; e) comprovar capacidade técnica para realizar as ações a que se propõe, mediante apresentação de atestados; f) comprovar capacidade para aportar contrapartida proporcional aos recursos envolvidos nas ações sob sua responsabilidade; e g) comprovar regularidade fiscal, trabalhista e previdenciária

[11] A celebração se dará por um contrato de prestação de serviço, regido pela Lei nº 8.666, de 21de junho de 1993.

Os conceitos têm variado muito segundo diferentes culturas e diferentes épocas. Para Peralva (1997), é uma condição social e, ao mesmo tempo, um tipo de representação. Sposito (2001) reconhece que, histórica e socialmente, a juventude tem sido considerada como uma fase de vida marcada por certa instabilidade associada a determinados "problemas sociais", mas o modo de apreensão de tais problemas também muda. No artigo *Do que está se falando quando se fala no problema da juventude*[12], Bourdieu (1986, tradução minha) examina as ambigüidades presentes na expressão. Pais (1990) também alerta para as diferenças existentes entre a definição da juventude como problema social e como problema para análise sociológica.

Os estudos realizados na Psicologia tendem a privilegiar os aspectos negativos da juventude, sua instabilidade, irreverência, insegurança e revolta. A Sociologia ora investe, segundo Sposito (2001), nos atributos positivos dos segmentos juvenis, responsáveis pela mudança social, ora acentua a dimensão negativa dos "problemas sociais" e do desvio de comportamento.

Assim, se nos anos 60 a juventude era um "problema", na medida em que podia ser definida como protagonista de uma crise de valores, de um conflito de gerações, essencialmente situado sobre o terreno dos comportamentos éticos e culturais, a partir da década de 1970, os "problemas" de emprego e da entrada na vida ativa tomaram progressivamente a dianteira nos estudos sobre a juventude, que quase a transformam em categoria econômica (PAIS, 1990, ABRAMO, 1997)[13].

Atualmente, os jovens ocupam o centro de questões que comovem o país, principalmente no que diz respeito ao agravamento das desigualdades sociais. É possível afirmar que os jovens estão entre as principais vítimas do tipo de desenvolvimento econômico e social vigente nas últimas décadas, aprofundando os problemas da exclusão.

Segundo Sposito (2001), os jovens compõem um dos grupos mais atingidos pelo problema do desemprego no Brasil. Há uma crescente dificuldade para conseguir uma ocupação entre aqueles que querem trabalhar (freqüentemente, numa primeira ocupação).

Aumentaram o desemprego e a precariedade da ocupação profissional nesse segmento. Retomando os dados do DIEESE, cerca de 3,7 milhões de jovens estavam sem trabalho em 2005, representando 45,5% do total de desempregados do país.

Para a Organização das Nações Unidas para a educação (2004, p. 40), o desemprego juvenil tem características estruturais e tem persistido em níveis elevados nos últimos 40 anos. Desse modo, foi possível compreender a fala de Paula, jovem entrevistada, quando afirma que "*a juventude tem sido uma fase difícil, sem dinheiro no bolso e sem emprego"*. Conseguir um primeiro emprego, manter sua sobrevivência e "vencer" as barreiras que são postas pelo Mundo do Trabalho eram os problemas centrais para esta jovem, assim como para todos os jovens pesquisados.

Para Rogério, em entrevista concedida no início das aulas do Consórcio Social da Juventude, esses limites impostos à juventude são muito cruéis:

> *[...] aí começa a crueldade do Mundo do Trabalho; uma das exigências é que para aquela possível vaga de trabalho o candidato tem que ter experiência ou ser qualificado. Este é um dos obstáculos na vida dos jovens. Como ele vai ter experiência se a maioria dos jovens nunca teve a oportunidade de emprego? Coitado da gente.*

---

[12] De quoi parle-t-on quand on parle du problème de la jeunesse?

[13] A temática do desemprego, fortalecida no fim da década de 1990, não rompe de fundamental com o campo simbólico anterior aparecendo como um problema social por levar jovens a uma ociosidade focada, propiciadora de um tempo livre perigoso, que os aproximaria, inevitavelmente, das condutas criminosas, sobretudo aquelas ligadas ao tráfico de drogas ilícitas (CORROCHANO; GOUVÊA, 2003).

Naquele momento, Rogério me dizia que mesmo com todas as dificuldades enfrentadas, ele era *"guerreiro"*, não desistia. Já tinha percorrido a cidade de Salvador à procura de emprego***; "****já coloquei não sei quantos currículos e nada, é o que tenho mais feito nessa minha caminhada e aí fiquei sabendo do Consórcio, espero que assim eu consiga um trabalho"*[14]. Naquele momento seu rosto e sua fala demonstravam um tom de cansaço com essa sua itinerância não muito bem sucedida.

Essas últimas palavras de Rogério destacam as expectativas em relação ao Consórcio Social da Juventude como um meio, senão indutor, responsável pelo seu ingresso no Mundo do Trabalho. Todos os jovens entrevistados, naquele momento inicial da pesquisa, relatavam as suas expectativas de conseguir um primeiro emprego e, todos/as viam o projeto como a possibilidade para alcançar tal objetivo.

Todas as histórias de vida lidas nos memoriais, ouvidas e transcritas nas entrevistas e grupo focal, durante todo o processo investigativo, foram essenciais e trouxeram elementos significativos a serem analisados. As itinerâncias pessoais de cada um conseguiam, se não explicar, contribuir para o entendimento do porquê conseguir um emprego era tão importante para vida desses jovens, bem como por que depositavam tanta "esperança" neste percurso formativo.

Na tentativa de explicar a esperança depositada no Consórcio Social da Juventude de Salvador e Região Metropolitana, Paula afirmava:[15]:

> *Então, lá foi eu para fila na porta do ACOPAMEC fazer a minha inscrição. Eu acordava às 03h da madrugada para ir enfrentar a fila, porque a quantidade de jovens em busca da mesma oportunidade era muito grande [...]. Enfim, após um longo desconforto de voltar para casa sem nenhum sucesso, conseguir realizar minha inscrição, porém ela não foi tão fácil de se realizar. Minutos antes de entrar na ACOPAMEC fui informada que deveria tirar xerox da carteira de trabalho, na parte que continha o carimbo do SINE e eu não sabia desse detalhe; eu só entraria com todos os documentos em ordem, nessa hora entrei em pânico, porque eu estava sem um centavo no bolso. Para minha sorte, uma funcionária da ACOPAMEC que se chama Fabiana, me emprestou R$ 1,00 e foi a minha salvação; agradeço a Deus tanto por isso.*

Paula não estavam só em/na busca dessa vaga no Consórcio Social da Juventude, se pensarmos a partir da possibilidade de ingresso no Mundo do Trabalho, como afirmaram os jovens entrevistados; junto com eles estaria um número significativo de jovens, visto que Salvador ocupa, segundo os dados da pesquisa do DIEESE, o primeiro lugar no *ranking*, com 41,4% de seus jovens desempregos em idade de trabalho. Estes dados estatísticos, somados às trajetórias dos jovens pesquisados, evocaram cenas de um cotidiano real como o de Paula: às três horas da madrugada em uma fila quilométrica de jovens na disputa por uma vaga em um Balcão de Esperança. Essas imagens, embora fosse uma produção mental, reproduziram histórias de vidas reais de jovens, *desfiliados*, na denominação de Castel[16], à procura de um primeiro emprego. As filas quilométricas representadas no meu imaginário foram chocantes naquele momento, como se eu e a sociedade em sua volta

---

[14] A entrevista foi realizada antes da inserção de Rogério no mercado de trabalho, quatro semanas após o início das aulas no Consórcio Social da Juventude, em que todos os jovens que compõem o universo da pesquisa foram entrevistados. A partir de Castel (1998, p. 557), podemos definir o estado de Rogério como um "estado-transitório-durável", situação de alguns jovens que estão desempregados há algum tempo.

[15] O recorte exposto foi extraído do memorial e foi literalmente transcritos respeitando, assim, toda sua tipologia textual. Foi feita apenas a pontuação a fim de facilitar a leitura.

[16] Jovens que não possuem inscrição em estruturas portadoras de um sentido, a exemplo do emprego (CASTEL, 1998, p. 536).

> [...] redescobríssemos, com surpresa, a presença em seu seio de um perfil de população que se acreditava desaparecido 'inúteis para o mundo', que nele estão sem verdadeiramente lhe pertencer. Ocupam uma posição de ***supranumerários*** *[grifo meu]***,** flutuando numa espécie de *no man's land* social, não integrados e, sem dúvida, não integráveis, pelo menos no sentido que Durkheim fala da integração como o pertencimento a uma sociedade que forma um todo de elementos interdependentes (CASTEL, 1998, p. 530).

Mas, desses *supranumerários* de jovens, *desfiliados* de seu direito básico, o trabalho, apenas mil quatrocentos e noventa e sete somaram-se a Álisson, Paula e Luciana, pois como afirma Bourdieu (1986), somente estes passaram pela *super seleção*[17].

Entre a esperança e o mundo real

> *Eu tenho 19 anos, não tenho experiência nenhuma e estou caindo de cabeça no mercado de trabalho e quero uma oportunidade.*
>
> *Jutham*

Jutham confessou que, depois de ter sido reprovado em sua primeira seleção de emprego, resolveu ser mais sincero do que nunca, na sua segunda oportunidade: *eu já tinha perdido em uma seleção que eu precisava muito, então quando nessa o entrevistador perguntou quem eu era e por que eu queria o emprego, eu não pensei duas vezes, falei a verdade: eu tenho 19 anos, não tenho experiência nenhuma e estou caindo de cabeça no Mercado de Trabalho e quero uma oportunidade.*

A seleção para todos os jovens entrevistados caracteriza-se como um ritual de passagem, de um interino permanente para o desejo de tornar-se permanente no Mercado de Trabalho. Leidze relatou como deixou de ser interina permanente:

> *O que mais me ajudou no Consórcio Social da Juventude, nas aulas de Valter da Mata foi quando trabalhou a dinâmica de liderança de grupo e colocou vários papéis para que nós escolhêssemos uma figura. Quando cheguei lá no SETEPS para a entrevista, adivinha qual era a dinâmica? Aquela que coloca os papéis no chão, aí eu lembrei logo de quem? Quem? Valter da Mata. Na hora a "ficha caiu". Pensei: eu vou me comportar assim, assim [...]. Assim por causa disso, daquilo [...]. Aí naquele momento eu peguei a dinâmica para mostrar o meu potencial, chamei o grupo e comecei a debater mesmo sem saber direito o que estava falando, queria mostrar que eu era líder sem pisar em ninguém e isso foi fundamental para o meu sucesso. (Leidze)*

Desse modo, fica evidente que o Consórcio Social da Juventude, além de contribuir para a formação pessoal do sujeito, como já vimos anteriormente, "instrumentalizou" por meio de "técnicas" e "dicas" os jovens participantes para o processo de inserção (leia-se seleção) para o primeiro emprego. Mas, essa conclusão gerou mais uma das minhas inquietações: Se as falas desses jovens demarcam fortemente a contribuição desse processo formativo muito mais para sua vida cotidiana e, ao mesmo tempo, contribuem para inserção

---

[17] Segundo Bourdieu (1980), os superselecionados são aqueles que, a despeito de todas as barreiras que se colocaram no trajeto de um estudante, das camadas populares, conseguem ultrapassá-las e chegar a níveis mais elevados de escolarização.

dos mesmos, muito mais por técnicas e dicas de seleção, qual é a contribuição do Consórcio Social da Juventude, de fato, para a inserção no Mundo do Trabalho?

A convivência com Rogério, se não respondia às questões, trazia elementos fundamentais de análise:

> *Eu já fiz vários cursos no total de quinze. Eu já fiz curso de manutenção de micro, informática, informática básica, eletricidade, panificação, mecânica automotiva no SENAI, culinária, vários cursos. O curso que eu menos esperava ser inserido, esse que eu fiz no Consórcio, eu fui inserido e o curso que eu esperava logo ser inserido, o do SENAI, o de mecânica automotiva, que eu fui o melhor aluno da sala, eu não fui inserido, entendeu?*

Embora Rogério revelasse que sua inserção no Mercado de Trabalho deu-se por meio do curso de qualificação feito no Consórcio Social da Juventude, conforme sua fala, isso não aconteceu[18], pois o curso feito por ele foi o de *Bar man.* Assim como Rogério, a maioria dos jovens inseridos no Mercado de Trabalho pelo Consórcio Social da Juventude não condiz com a qualificação, uma vez que dos aproximadamente 32% dos inseridos no Mercado de Trabalho, nessa terceira edição, menos de 5% foram inseridos em postos correlatos à sua qualificação[19].

Aqui fica explícito que, nesse processo de formação de jovens para o mercado de trabalho, não há uma relação direta, única, de causa e efeito, na relação **falta de qualificação e desemprego,** o que "faz cair por terra" a idéia de que o problema do desemprego juvenil no Brasil, sobretudo na sociedade contemporânea, é exclusivamente decorrente da baixa qualificação dos jovens. *Falta é jovem qualificado. Emprego tem.* Esse é um discurso que prolifera em diversos espaços, sobretudo, no meio empresarial para justificar a lógica da empregabilidade.

Por meio do discurso dominante, é passada a idéia de que é necessário um novo perfil do jovem trabalhador. Embora, em alguns casos essas exigências pareçam fundamentais para atender às novas demandas do mercado, muitas vezes exige-se do trabalhador uma qualificação muito acima da necessária para desempenhar a função pretendida e que, na maioria das vezes, pouca relação tem com o posto de trabalho pretendido.

Na opinião de Dedecca (1997, p. 161):

> Por outro lado, um maior nível educacional possibilitaria um resultado produtivo de maior rendimento e qualidade, em um contexto onde o trabalho é crescentemente veiculador de informações, o que favoreceria a capacidade competitiva das empresas, permitindo aumentar sua participação nos mercados em que atuam e, por conseqüência, a elevação dos níveis de emprego e renda. Ainda segundo os defensores deste ponto de vista, tal solução abriu perspectiva para o novo movimento de homogeneização das condições de trabalho e de remuneração da mão-de-obra.

Entretanto, Dedecca ressalta que, ao contrário do otimismo daqueles que associam a redução da desigualdade social à melhoria do nível educacional, a dinâmica real dos mercados de trabalho mostra que, nos países desenvolvidos, são os trabalhadores mais jovens e mais bem qualificados que estão sofrendo mais rapidamente o processo de exclusão social. Para Silva (2003, p. 74)

---

[18] Rogério foi inserido por meio dos esforços da equipe de inserção do Consórcio Social da Juventude, cuja meta era de, no mínimo, colocar 30% dos jovens no mundo do trabalho.

[19] Fonte: análise realizada a partir das informações contidas no banco de dados da Entidade Âncora: AVANTE Educação e Mobilização Social, do Consórcio Social da Juventude de Salvador e Região Metropolitana.

> Embora a análise desse autor aborde os países avançados, torna-se útil na busca da realidade brasileira por dois motivos: o primeiro como ele próprio enfatiza, é que as propostas, no Brasil se apropriaram tardiamente dos diagnósticos feitos no capitalismo avançado; o segundo é que tais análises influenciam as práticas veiculadas pelos organismos internacionais.

Nessa perspectiva, o relatório do de Cardoso Jr. (2006) sobre os Consórcios Sociais da Juventude, enfatiza a necessidade de deixar claro que a exigência neoliberal por maior escolarização média da classe trabalhadora não se deve exclusivamente ao aumento de requisitos cognitivos ou habilidades específicas para o desempenho de funções cotidianas (pelo menos não neste segmento considerado pouco estruturado do mercado de trabalho). Mas, sim, ao fato de que o excesso de oferta de mão-de-obra (leia-se força de trabalho) escolarizada e qualificada, já existente e disponível no mercado, opera como um filtro adicional no processo seletivo das empresas.

Contudo, apesar de os jovens virem buscando, a qualquer preço, cursos de qualificação ou de elevação da escolaridade, o número de desempregados só aumentou. Os esforços para agregar maior qualificação à força de trabalho não fazem surgir mais empregos. Portanto, buscar as causas do desemprego numa suposta falta de qualificação dos trabalhadores é limitar a análise.

Segundo Pochmann (2006, p. 7).

> Não há uma correlação entre qualificação e emprego. Quem determina a empregabilidade é o desempenho da economia, que deve praticar uma política em que são criadas vagas que valorizem a qualificação da mão-de-obra. É o contrário que vem acontecendo aqui. Ao passo que a população se esforça para elevar a sua qualificação, a economia apresenta um desempenho medíocre com resultados insatisfatórios. Vêm aumentando os índices de quem tem escolaridade e está desempregado. Nesse cenário a população pobre tem menos chances de competir com o alto desemprego e mais qualificação da população.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante a pesquisa, ficou evidente a contribuição do Consórcio Social da Juventude de Salvador e Região Metropolitana para as vidas cotidianas dos/das jovens pobres, na sua grande maioria negra, no sentido da cidadania, da sua visão de mundo. A fala de Luciana ratifica esta contribuição: *Até pouco tempo atrás eu dormia com um pregador no meu nariz. Hoje eu posso falar que me reconheço mulher negra, não preciso negar minha raça.*

Analisando os dados de jovens empregados, por meio da 3ª edição do Consórcio, pôde-se concluir que nesta terceira edição a meta de inserção estipulada no Termo de Referências dos Consórcios de, no mínimo, 30% dos jovens inseridos, este- foi alcançada pelas diferentes modalidades de inserção. Esses dados quantitativos induzem ao entendimento de que a relação Governo e Sociedade civil "supera" os limites impostos pelo capital, sobretudo, no que se refere ao enfrentamento do desemprego juvenil, reforçam também, inclusive, os argumentos do ex-Ministro do Trabalho, Luis Marinho (2005, p. 15)

> **[...] esse modelo de parceria entre governo e sociedade é eficientíssimo**, porque, se não fossem as parcerias que estabelecemos, jamais teríamos condições de atingir os números que estamos atingindo. O fato de termos **metas rigorosas** (se as entidades não cumprem têm de devolver os recursos públicos) **faz com que não apenas se cumpram as metas como as superem** (grifos meus).

Contudo, fazendo o cruzamentos das qualificações oferecidas e os postos de trabalhos ocupados pelos jovens já empregados, conclui-se que, este projeto não aponta para o alcance do seu objetivo principal que é **qualificar para inserir** jovens no Mundo do Trabalho, uma vez que dos 32% dos jovens inseridos, apenas 4,2% foram inseridos em atividades correlatas à sua qualificação. Isto reafirma o que já assinalamos anteriormente: as questões do desemprego não estão relacionadas exclusivamente à falta de Qualificação Social e Profissional

Nessa direção, evidencia Segnini (2000) que os jovens no Brasil, assim como em outros países do mundo, constituem o grupo social mais escolarizado e mais desempregado ou mesmo inserido em trabalhos precários; a qualificação por si só deixa de ser a garantia para entrada e permanência no "mundo dos empregos". Assim, é ilusório achar que a qualificação signifique, por si só, emprego. É importante lembrar que um problema grave que se apresenta à nossa sociedade é também a não empregabilidade dos qualificados.

Por isso, combater o desemprego, ou melhor, como afirma Castel (1998) "a ponta do iceberg", por meio [somente] de políticas de qualificação para o mundo dos empregos, é um muito pouco, ilusório e restrito, pois como afirmou Daniel:

> *ainda é muito pouco, sabia. A demanda de juventude é gigantesca e a juventude precisa de espaço social pra organizar criatividade, ter aquela idéia, inovação, aquele gás. Falta, eu acredito mesmo, é vontade dos órgãos competentes, é muito discurso e pouca vontade porque, voltando ao Consórcio um pouquinho, o Consórcio é uma ferramenta onde tem uma equipe pedagógica muito forte**, mas quantos jovens teve acesso ao que eu tive?***(grifo meu)

A fala de Daniel enfatiza a característica das políticas sociais de **focalização na pobreza** em contraposição à universalização do sistema de proteção social, assim como a **publicização** no sentido da transferência de responsabilidade e recursos do Estado para instituições que compõem o terceiro setor, ou seja, privadas sem fins lucrativos. Essas políticas têm um caráter pontual e provisório.

REFERÊNCIA

ABRAMO, Helena. Considerações sobre a tematização social da juventude no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, n. 5/6, p. 25-36, maio-dez. 1997. Número especial sobre Juventude e Contemporaneidade.

AVANTE EDUCAÇÃO E MOBILIZAÇÃO SOCIAL. **Manual de funcionamento do consórcio social da juventude Salvador e região metropolitana.** Salvador, 2005.

AVANTE EDUCAÇÃO E MOBILIZAÇÃO SOCIAL. **Manual de funcionamento do consórcio social da juventude Salvador e região metropolitana.** Salvador, 2006a.

_____. **Sistema de avaliação e acompanhamento do consórcio social da juventude Salvador e região metropolitana.** Salvador, 2006b.

BOURDIEU, Pierre**. La noblesse d'État:** grandes écoles et esprit de corps. Paris: Minuit, 1989.

_____. De quoi parle-t-on quand on parle du "problème de la jeunesse"? In: PROUST, François (Org.). **Les jeunes et les autres:** contributions des sciences de l'homme à la question des jeunes. Vaucresson: CRIV, 1986. p. 229-235.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de implantação dos consórcios sociais da juventude.** Brasília, 2005a.

_____. **Termo de referência dos consórcios sociais da juventude.** Brasília, 2003.

_____. _____. Brasília, 2005b.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

CARDOSO JR. Et al. **Longa caminhada, fôlego curto: o desafio da inserção laboral juvenil por mio dos consórcios sociais da juventude.** Brasília [s.n.]: 2006. Trata-se ed um relatório de avaliação das atividades realizadas junto aos pilotos dos Consórcios Sociais da Juventude.

CORROCHANO, M. C.; GOUVÊA, J. L. A dança das cadeiras: os jovens e os mundos do trabalho no Brasil contemporâneo. In: TOKMAN, V. et al**. Desemprego juvenil no Cone Sul:** uma análise de década. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert, 2003.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. **Racionalização econômica, emprego e relações de trabalho no capitalismo avançado**. 1997. Tese (Livre docência) – Universidade Estadual de Campinas.

DIEESE. Juventude: diversidades e desafios no mercado de trabalho metropolitano. **Estudos e Pesquisas**, n. 11, set. 2005.

_____. A ocupação dos jovens nos mercados de trabalho metropolitanos. v. 3, n. 24, p. 2-17, set. 2006.

_____. **Pesquisa de Emprego e Desemprego para a Região Metropolitana de Salvador**: **inserção ocupacional e o desemprego dos jovens**. São Paulo, 2006.

IBGE. **A ENCE aos 50 anos: um olhar sobre o Rio de Janeiro.** Rio de Janeiro: Escola Nacional de Ciências Estatísticas, 2006.

MATTOSO, Jorge. **O Brasil desempregado:** como foram destruídos mais de 3 milhões de empregos nos anos 90. 2. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1996.

PAIS, José Machado. **Culturas juvenis**. Lisboa: Casa da Moeda, 1990.

PERALVA, Angelina. O jovem como modelo cultural. **Revista Brasileira de Educação**, São Paulo, ANPED, n. 5/6, 1997.

POCHMANN, M. Pedagogia da inclusão. **Revista Ensino Superior,** São Paulo, n. 96, p. 1-7, 2006.

SANTOS, Boaventura de Souza. Reinvenção solidária e participativa do Estado. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE SOCIEDADE E REFORMA DO ESTADO, 1., São Paulo, 1998. [**Anais...].** Brasília: MARE, 1998. Disponível em: <http://www.mare.gov.br/Historico/Reforma/conselho/Boaventura.PDF>. Acesso em: 21 out. 2003.

SEGNINI, L.R.P. Educação, trabalho e desenvolvimento: uma complexa relação. **Trabalho & Educação,** Belo Horizonte, v. 6, p. 14-47, 2000.

SILVA**,** Ronalda Barreto. **Educação comunitária: além do Estado e do mercado?** A experiência da Campanha Nacional de Escola da Comunidade – CNEC (1985-1998). Campinas, SP: Autores Associados, 2003.

SPOSITO, Marília Pontes. **A produção do conhecimento sobre juventude na área da educação**. International Studies on Law and Education, São Paulo, v. 4, p. 37-55, 2001.

SPOSITO, M. P.; CARRANO, P.C.R. Os jovens na relação sociedade-estado: entre "problemas sociais" e concepções ampliadas de direitos. In: DÄVILA LEÖN, O. (Ed.). Os jovens na relação sociedade-estado: entre "problemas sociais" e concepções ampliadas de direitos. Viña del Mar: CIDPA, 2003.

UNESCO. **Políticas públicas de/para/com as juventudes**. Brasília: UNESCO, 2004. 304p.

Juventude negra e trabalho: algumas considerações

Autor: Cacilda Ferreira dos Reis
Instituição: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia-IFBA/UNICAMP

Sessão Temática: Discriminação e precariedade no trabalho, trabalho degradante e trabalho decente

RESUMO

A posição desfavorável dos jovens na esfera do trabalho não é recente, visto que, tradicionalmente, este segmento vem ocupando os piores postos e as taxas de desemprego são sempre as maiores, em relação aos adultos. Entretanto, na atualidade, novos aspectos são observados em ralação a inserção ocupacional dos jovens, tanto no que se refere ao tamanho e perfil do desemprego juvenil, quanto no que diz respeito ao aumento do desassalariamento e das ocupações precárias. Contudo, ao recorre-se a uma perspectiva de gênero e étnico-racial a situação se agrava, pois os estudos revelam que os jovens negros não gozam de condições equânimes em relação à população branca no mercado de trabalho, apresentando taxa de desemprego maior do que os brancos, dentre outros aspectos. Por sua vez, as jovens negras enfrentam ainda maiores dificuldades para conseguir uma colocação no setor produtivo. Assim, neste artigo, amparado em literatura, estudos e pesquisas nacionais, busca-se demonstrar que os jovens negros além de vivenciar as dificuldades tradicionais impostas a esse segmento populacional; encontram barreiras adicionais no mercado de trabalho. Em decorrência dessa realidade, advoga-se que as políticas de trabalho para os jovens, não podem desconsiderar as diferenças étnico-raciais e de gênero que marcam o cenário social brasileiro.

Palavras Chave: juventude, trabalho, desigualdades raciais, políticas públicas

Introdução

As discussões apresentada neste artigo tem como referência teórica que o trabalho continua tendo um grande sentido na vida das pessoas, em particular na dos jovens. Na sociedade moderna, o valor do trabalho não reside, apenas, em garantir meios de sobrevivência para os indivíduos, mas, também, cumpre um papel de formador de identidade (MARX, 1980).

Entretanto, a experiência mundial tem revelado que o crescimento econômico no final do século passado não garantiu a geração de empregos que absorvesse a oferta de mão-de-obra disponível (PNUD, 1996). É preciso mencionar que o desemprego não se constitui em um risco como qualquer outro. A sua generalização pode implicar, muitas vezes, na maior fragilidade perante os demais riscos da sociedade. Assim sendo, a exclusão do cidadão do mercado de trabalho pode levá-lo não apenas à privação material, mas à restrição de direitos, de segurança socioeconômica e de auto-estima visto que o emprego pode ser apontado como uma das principais condições de acesso à renda e aos serviços sociais (POCHMANN, 1999).

Outra questão, não menos importante, informa que o desemprego tem um forte viés social e etário (QUADROS, 2003). Dessa forma, determinados grupos de pessoas encontram maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho, em virtude de possuírem certas características consideradas como negativas, tais como idade, sexo, condição física, cor, escolaridade, migração, local de domicilio, dentre outros. Observa-se, portanto, que há um problema de distribuição desigual dos riscos do mercado de trabalho impostos a uma parcela da população, afetando com maior intensidade as famílias da massa trabalhadora urbana e os jovens (COUTO, 2004).

Ao se incluir os jovens em um grupo vulnerável, sujeitos a alguns riscos, diferentes daqueles que atingem o segmento composto pela população ativa adulta, percebe-se que a sua vulnerabilidade “consiste, de forma tautológica, na sua própria juventude, isto é, pelo fato de ter pouco contato com o mundo do trabalho, tem maiores obstáculos para encontrar uma ocupação” (GANA, 2003 p. 19). Além do mais, são criados certos estereótipos veiculados a condição juvenil: menos

compromissos e responsabilidade, menor disciplina, mais propenso a deixar o emprego voluntariamente.

É preciso esclarecer que a situação adversa do jovem na esfera produtiva não é recente. Esse segmento, historicamente, vem enfrentando uma posição desfavorável no campo do trabalho, pois sofre com o menor ingresso e permanência, além de ser contratado em condições mais precárias, tanto em relação à remuneração quanto à carga horária de trabalho (JACINTO, 1998). Os dados novos evidenciados na atualidade são o tamanho e o perfil do desemprego juvenil, assim como o aumento do desassalariamento e das ocupações precárias. Percentuais expressivos dessa parcela da população estão condenados à subcarreiras, a empregos medíocres, à marginalização e precariedade do mercado de trabalho (POCHMANN, 2000).

Feitas essas ponderações, é fundamental destacar que a situação do jovem no campo do trabalho assume uma dimensão mais dramática quando analisada a partir da perspectiva de gênero e étnico-racial. Segundo Castro (2004, p. 291), ao se desagregar a população por sexo, raça/etnicidade e geração, é possível observar que outras heterogeneidades são reveladas, “confirmando o reforço das desigualdades na contemporaneidade brasileira e o anúncio de que esta é uma tendência que se acentua com o livre jogo do mercado”. Dessa maneira, “a forma como se inserem os diferentes grupos populacionais no mercado de trabalho retrata uma faceta fundamental da desigualdade”. Por isso, “homens, mulheres, brancos e negros apresentam características bem distintas na entrada no mercado de trabalho, nos postos ocupados, nos rendimentos auferidos, nas áreas de atuação, entre outros indicadores” (IPEA, 2008, p. 8).

Verifica-se, assim, “mudanças significativas quando se considera a faixa etária, a renda familiar, o sexo, a cor/raça e a escolaridade”. Contudo, as “desigualdades ainda mais gritantes podem se encontradas na situação de jovens negros: estudantes ou não, eles sempre compõem a maioria entre os jovens desempregados”(CORROCHANO et al. 2008, p. 49). Diante exposto, a situação desfavorável experimentada pelos jovens negros no campo do trabalho precisa ser compreendida em um contexto mais amplo das relações raciais brasileiras.

Em decorrência do exposto, o desafio que se impõe a este artigo é criar um espaço de reflexão sobre a juventude negra e trabalho, situando as diferenças e as desigualdades de condições. Com tal propósito, este trabalho estrutura-se da seguinte forma: primeiro, procura-se responder alguns questionamentos importantes quando sobre a temática juvenil: o que é ser jovem? Ainda, como os jovens vivem essa fase da vida? Quais seriam os caminhos para entrada na vida adulta? Em seguida, discuti-se as mudanças na esfera do trabalho, pontuando de forma mais contundente o aumento da dificuldade do jovem de se inserir no setor produtivo. Posteriormente, busca-se demonstrar que os jovens negros além de vivenciar as dificuldades tradicionais impostas a esse segmento populacional; encontram barreiras adicionais no mercado de trabalho.

Por fim, são apresentadas algumas indicações no sentido ampliar o debate sobre a importância do fortalecimento e ampliação no país das políticas de trabalho e sociais voltadas para os jovens, insistindo também que essas ações precisam considerar as gritantes desigualdades raciais que marcam as condições de existência da juventude negra.

1. Juventude: construção histórica do conceito

Diversas são as formas de conceituação da juventude[1]. É possível afirmar que as definições de jovem por critérios biológicos, psicológicos, jurídicos possuem valor indicativo, mas não são suficientes. Além disso, nas representações correntes sobre a juventude, como menciona Pais (2003, p. 29), os jovens são tomados como fazendo parte de uma cultura juvenil "unitária". Contudo, a "questão que se coloca à sociologia da juventude é a de explorar não apenas as possíveis ou relativas *similaridades* entre jovens ou grupos de jovens (em termos de situações, expectativas, aspirações, consumos culturais, etc.), mas também _e principalmente_ as diferenças sociais que entre eles existem". Por essa perspectiva, a temática juvenil precisa ser analisada a partir de uma construção histórica, social e cultural, como aparece nos estudos Levi e Schmitt (1996).

[1] No texto, "A construção histórica da juventude", Carles Feixa Pámpols (2004) demonstra a constituição histórica da juventude como uma realidade social e como idéia teórica, mediante uma incursão desde as sociedades primitivas até a era da informação.

Nessa linha de argumentação, a questão da juventude está relacionada com a produção e a reprodução da sociedade como um todo, mesmo que a representação social dominante conceba-a como um tempo de transição vivenciado de forma homogênea por todos, marcando a passagem da infância para a vida adulta, sendo esta última fase compreendida como plenitude na vida do ser humano, modelo normativo e acabado de maturidade, para o qual todos os indivíduos devem caminhar (ALMEIDA, 2000).

Faz-se necessário, para abordar sobre a temática da juventude, indicar quantos estão incluídos nesse segmento populacional. Dados da Projeção Populacional do IBGE (revisão de 2004) aponta que, em 2006, os jovens brasileiros[2] com idade entre 15 e 29 anos somavam 51,1 milhões de pessoas, sendo que a projeção para o ano de 2010 seria de cerca de 51,3 milhões. As projeções indicam, no entanto, uma tendência de redução progressiva no número absoluto desse contingente populacional, que chegará em 2050 em torno de 49,5 milhões (CASTRO; AQUINO orgs. 2008).

Por outro lado, considerando a diversidade nacional, é complicado falar de juventude de maneira genérica. Os jovens estão divididos por sexo, por raça, em rurais, urbanos e ainda metropolitanos; em ricos, remediados ou pobres; em integrados ou excluídos; em provenientes das regiões mais desenvolvidas do país como Sul e Sudeste ou das menos desenvolvidas, como Norte e Nordeste; em jovens filhas e jovens mães, em trabalhadores, estudantes e trabalhadores-estudantes, dentre tantos outros aspectos. Diante dessas possibilidades de existência, a construção da condição juvenil, no país, decorre de um complexo de valores sedimentados sob o ponto de vista social e histórico (SPOSITO, 2005). Por conta disso, “uma visão mais balanceada deve considerar essa fase da vida como composta por experiências complexas e heterogêneas, caracterizada tanto por vulnerabilidades quanto por potencialidades” (SOARES, 2006, p.14).

É preciso esclarecer, ainda, que não há concordância de qual seria o evento que marca a entrada do indivíduo na vida adulta: independência econômica, saída da casa dos pais ou constituição de família. Além disso, alguns estudos sobre a

[2] No país, a partir de 2005, passa a ser considerado jovem o cidadão ou cidadã com idade entre 15 e 29 anos, conforme Lei 11.129 de 30/05/2005, sendo este o recorte etário adotado neste estudo.

transição para a vida adulta têm mostrado que as experiências de vida e as expectativas da geração atual são mais complexas e menos previsíveis que as de suas predecessoras. Os modelos lineares de transição, consolidados no pós-guerra, estão se tornando cada vez mais inapropriados para explicar as mudanças sociais e econômicas verificadas nas últimas décadas (CAMARANO; MELLO, 2006).

Apesar da ausência do consenso quanto ao conjunto de fatores que marcam a mudança da condição juvenil para a fase adulta, é possível apontar que "o debate sobre a transição para a vida adulta tem uma das suas ancoras mais importantes nos processos que transcorrem no âmbito do trabalho", como aponta Guimarães (2006, p. 171); na medida em que a inserção no mercado de trabalho, além de se constituir em um dos momentos privilegiados dessa transição, torna possível que outras dimensões da passagem da adolescência à vida adulta se efetivem. Desse modo, "os ganhos do trabalho são o esteio da almejada autonomia no grupo familiar de origem, possibilitando a montagem do domicílio próprio e propiciando a independência material requerida para a constituição de família e descendência, outros sinais socialmente relevantes, em nossas culturas, da passagem ao mundo dos adultos".

Leite (2003, p. 156) acrescenta ainda que "as pesquisas antigas e recentes atestam que 'trabalhador' é, no imaginário popular, inclusive no dos jovens, a condição que distingue o 'cidadão' do marginal[3]". Em decorrência disso, compreender "essa visão de trabalho é fundamental para se entender seu significado para os jovens em qualquer situação econômica; mas em especial para os setores populares, que constituem a maioria da população". Nesse sentido, o trabalho pode se constituir em um "espaço vital de aprendizado, de socialização, de afirmação da identidade do jovem, inclusive de práticas sociais potencialmente libertadoras".

[3] A pesquisa de Cassab (2001, p. 58), sobre os jovens urbanos das classes populares do Rio de Janeiro, indica que mesmo com as transformações na esfera produtiva, ocorridas entre as décadas de 80 e 90, o trabalho continua tendo uma centralidade na vida dos jovens pobres daquele Estado. Contudo nesse momento não mais como condição de proporcionar autonomia em relação à família ou como acesso ao consumo e meio de satisfação de desejo, tendo em vista os baixos salários pagos; mas enquanto "estratégia de conservação da própria vida e tentativa de autoproteção frente aos riscos a partir de sua diferenciação do 'vagabundo', através da adesão a identidade de trabalhador". Para a autora, "essa identidade é como um último recurso de segurança frente à territorialização de seus locais de moradia pelo narcotráfico e ao arbítrio das forças de repressão".

Contudo, no cenário nacional, Mendonça (2000) assinala mudanças significativas em relação à inserção dos jovens no campo do trabalho, a partir dos anos 90. A transição da inatividade para a atividade produtiva caracterizada por maior instabilidade ocupacional: situações alternadas de desemprego e ocupação precária. Precariedade nas condições e relações de trabalho: crescimento de contratos temporários ou em tempo parcial. Menores oportunidades de mobilidade social: ampliação das ocupações de baixa qualificação e sem perspectivas de crescimento profissional. Ou ainda sinais de exclusão: ampliação do tempo de desemprego. A discussão sobre a situação no jovem no mercado de trabalho brasileiro será analisada de forma mais detalhada, a seguir.

2. Os desafios dos jovens em busca de trabalho

Para o entendimento da realidade vivenciada pelos jovens no campo do trabalho, mesmo sem a pretensão de desenvolver esse complexo tema, é preciso indicar que o mercado de trabalho brasileiro foi afetado de maneira profunda pelas alterações que ocorreram na economia do país ao longo da década de noventa. Como alerta Baltar et al (2006, p. 31), o modo como o País adentrou à nova ordem internacional, assim como a gestão de política macroeconômica foram desfavoráveis ao crescimento econômico e ao desempenho do mercado de trabalho. Durante esse período, “o fraco desempenho do PIB e o *déficit* no Comércio Exterior (...) tornaram evidente a desastrosa forma de inserção internacional, numa ordem marcada pela instabilidade econômico-financeira e pelo acirramento da concorrência internacional”.

Vale a pena destacar que dentre as repercussões negativas sobre o mercado de trabalho, em decorrência dessa inadequada inserção internacional da economia brasileira, podem-se indicar a lenta expansão do emprego e elevação do desemprego, nas condições de atividade da população e no tipo de ocupação das pessoas.

O referido autor chama atenção, ainda, que além do aumento do desemprego, observa-se também alteração sensível na composição das ocupações das pessoas. Assim, diminuiu a fração da população ocupada em estabelecimentos

e aumentou a ocupada por conta própria e no serviço doméstico remunerado. Por sua vez, no emprego em estabelecimentos, reduziu a fração dos que trabalhavam em órgãos públicos e grandes empresas e aumentou o a parcela dos empregados em empresas pequenas, sendo que essa alteração foi acompanhada pela redução do peso dos empregados sob proteção da CLT ou do Estatuto dos Servidores Públicos e da ampliação da fração dos empregados sem carteira, ou seja, daqueles que trabalham sem qualquer proteção legal. É preciso destacar que esse contexto econômico é extremamente desfavorável para o segmento juvenil.

Como enfatiza Lourenço (2002), as oportunidades de trabalho destinadas aos jovens são tradicionalmente piores do que os postos ocupados por adultos e as taxas de desemprego para esta categoria são também as maiores, independentemente do contexto econômico; contudo nos anos noventa observa-se um agravamento ainda maior na qualidade da inserção ocupacional juvenil, no país.

Essa situação emerge claramente mediante os dados apresentados Baltar et al (idem), entre os homens de 15 a 20 anos de idade, houve uma redução na taxa de participação de 71,7% para 60,9%, em 1992 e 1999, respectivamente. Já Todeschini (2003) menciona que no período de 1995 a 2001, a taxa de desemprego do jovem com idade entre 16 e 24 anos passou de 11,3% para 17,8%. Considerando a faixa de 16 a 19 anos, a situação é mais grave, pois a taxa de desocupação sobe para 22%.

Dados mais recentes, como base no IBGE/Pnad 2006, analisados por Corrochano et al (2008, p. 18), indicam que estão no mundo do trabalho, trabalhando ou em busca de trabalho um contingente de 35.940.374 indivíduos, o que equivale a 66% da população jovem de 14 a 29 anos. Em menor incidência encontram-se aqueles que apenas estudam, ou seja, 11.212.957 (21%). Convém mencionar que um percentual significativo da população juvenil brasileira não estuda, não trabalha e nem procura trabalho, totalizando 6.835.259 (13%), como pode ser observado de forma mais detalhada na tabela abaixo.

Tabela 01. Distribuição da população jovem, segundo a situação de trabalho e estudo, por faixa etária. Brasil, 2006 (em %).

Situação	Faixa etária (em anos)					
	14 a 15	16 a 17	18 a 21	22 a 24	25 a 29	14 a 29
Trabalha e não estuda	3,0	10,1	38,3	55,3	65,4	41,3
Trabalha e estuda	16,0	24,5	18,8	13,5	9,5	15,4
Desempregado e estuda	3,4	8,1	5,6	2,4	1,2	3,7
Desempregado e não estuda	0,6	2,7	8,3	8,1	6,7	6,1
Apenas estuda	72,4	45,7	15,0	5,6	2,3	20,8
Não trabalha, não procura trabalho e não estuda	4,5	8,9	14,1	15,2	15,0	12,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE/Pnad/Elaboração Dieese.
Retirado de Corrochano et al (2008, p. 19).

Nesse quadro de ausência de trabalho, precariedade, insegurança por que passa a grande maioria dos jovens na atualidade, é importante ressaltar que a juventude negra no Brasil enfrenta um conjunto de problemas que vem limitando suas oportunidades sociais, restringindo o desenvolvimento de suas capacidades e as chances de construção de uma trajetória ascendente, como alerta Castro e Aquino orgs. (2008, p. 105). Para os referidos autores, os inúmeros dados apontam para a configuração de menores oportunidades sociais, ou seja, "os jovens negros estão sobre-representados no segmento de jovens que não trabalham e nem estudam, além de sua inserção no mercado de trabalho estar caracterizada por condições de maior precarização do que a dos jovens brancos", como será evidenciado na seção seguinte.

3. Os jovens e as desigualdades raciais na esfera do trabalho

Antecede a qualquer discussão sobre a juventude negra e o trabalho informar que o conceito de raça é empregado nesse contexto enquanto "uma construção social, com pouca ou nenhuma base biológica". Entende-se assim que "a raça é importante porque as pessoas continuam a classificar e a tratar o outro segundo idéias socialmente aceitas", como aponta Telles (2003, p.38).

Outra ressalva, não menos importante, é que a constituição e consolidação do campo de estudo sobre as desigualdades e relações raciais no Brasil não ocorreu de forma tranqüila, consensual e sem tensões. De forma bastante sintética, em que pese outras classificações analíticas, Telles (idem) observa que os estudos nessa área podem ser divididos em duas gerações. A primeira sustentava a tese de que a sociedade brasileira caracterizava-se por ser uma *democracia racial*[4], sendo o único país que incluía os negros e, por conta disso, haveria pouco ou simplesmente não existiria racismo no cenário nacional. Ao passo que uma segunda geração de estudiosos, ao discordar veementemente da abordagem anterior, passaria a defender que o país caracterizava-se pela exclusão racial, em decorrência disso o racismo seria generalizado. As idéias defendidas por Fernandes (1978)[5] e seus seguidores, particularmente Cardoso (1962)[6], serão decisivas no questionamento democracia racial brasileira, que para esse grupo não passava de um mito.

Carlos Hasenbalg (1979), na década de 70, inaugurou uma nova abordagem acerca da desigualdade e discriminação raciais no período pós-escravista no Brasil. Este autor demonstra que a grande maioria de negros e mulatos no país estaria exposta aos mecanismos de dominação de classes, os quais afetavam outros grupos subordinados. Mas, além disso, os não-brancos sofreriam uma desqualificação peculiar e desvantagens competitivas que provêm de sua condição racial. Acredita, assim, que existem no país uma estrutura de estratificação racial e mecanismos societários que reproduzem as desigualdades raciais.

Ao se estabelecer uma comparação entre a pesquisa realizada por Hasenbalg, referente à situação da população de não-brancos até os anos 1950, guardadas as devidas proporções e especificidades históricas que marcaram sua análise, com o estudo atual apresentado pelo Ipea[7], constata-se que ainda persiste uma situação bastante desfavorável em relação a condição dos negros, pois mesmo reduzindo as desigualdades no país, este documento aponta que a pobreza entre os negros é mais do que o dobro da branca. Diante desse quadro social, algumas questões são instigantes: por que ainda persisti no cenário nacional uma posição

[4]Os estudos de Gilberto Freyre serão fundamentais na divulgação da imagem do país como uma democracia racial, em especial a obra de 1933, Casa-Grande & senzala.
[5] FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. 1978. Volume I.
[6]CARDOSO, Fernando Henrique. **Capitalismo e escravidão no Brasil Meridional**. 1962.
[7] Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça tem como base os dados das Pnads de 1993 a 2007. IPEA, 2008

desfavorável dos negros, decorrido mais de meio século da situação apresentada por Hasenbalg? E mais, como essa desigualdade se configura nas estruturas sociais, em particular no campo de trabalho? Ainda, como essas desigualdades afetam a vida dos jovens negros, em particular no campo do trabalho?

Alguns achados publicados em pesquisas recentes (CORROCHANO, et al, 2008; Ipea, 2008; THEODORO org., 2008) são fundamentais para demonstrar as particularidades que envolve a questão do trabalho ou da ausência dele para a juventude negra brasileira.

Assim sendo, os dados sobre a posição na desocupação[8], coletadas pelo Ipea (2008), tendo como referência as Pnads até 2006, revelam como as diferenças de gênero e de raça estão presentes na estrutura no mercado de trabalho brasileiro, visto que são as mulheres e os negros os que apresentam os maiores níveis de desemprego, ou seja, 11,0% e 7,1%, respectivamente, comparados a 6,4% entre os homens e 5,7% entre os brancos.

Por sua vez, as informações sobre a posição na ocupação também demonstram essa mesma desigualdade, na medida em que as mulheres estão mais representadas no trabalho doméstico, na produção para o próprio consumo e no trabalho não remunerado; em contrapartida, os homens aparecem em maior incidência nos postos com carteira de trabalho assinada e como empregador. Merece destaque, também, a alta proporção de jovens negras, com idade entre 16 e 29 anos, que são empregadas domésticas, quer dizer, considerando as mesmas faixas etárias, elas alcançam o dobro da proporção das jovens brancas. Diante desses dados, verifica-se que “as mulheres negras constituem, portanto, o segmento que se encontra em situação mais precarizada” (IPEA, p. 9).

Como indicativo da desigualdade racial na esfera produtiva, pode-se citar também que “a entrada no mercado de trabalho ocorre mais cedo para os negros e a saída, mais tarde”. Essa condição fica evidente quando se observa que apesar da taxa de participação[9] nas faixas etárias de 10 a 17 anos vir caindo nos últimos 10 anos, “os maiores indicadores permanecem entre os negros e entre jovens do setor

[8] A taxa de desocupação mensura a proporção de pessoas desempregadas à procura efetiva de emprego, Ipea (2008, p. 9).
[9] A taxa de participação indica a proporção de pessoas ocupadas e desocupadas em relação à população em idade ativa, Ipea (2008, p. 8).

rural". Dessa forma, a taxa de participação da população negra de 10 a 15 anos em 2006 era de 15%, comparados a 11,6% entre os brancos.

As diferenças de rendimento médio do trabalho entre jovens negros e brancos podem ser mencionadas como mais um indicativo das desigualdades raciais entre a juventude brasileira. Segundo Corrochano et al (2008, p. 31), em outra pesquisa, "a proporção de jovens negros[10] que recebem até um salário mínimo como remuneração pelo seu trabalho é sempre superior à dos brancos, independentemente da faixa etária analisada". Assim, 32,4% dos jovens brancos mencionaram ganhar até um salário mínimo; contudo, entre os jovens negros, observa-se uma elevação desse percentual para 54,1%. Já entre os mais velhos (na faixa dos 25 a 29 anos), "os que recebem mais de dois salários mínimos correspondem a 16,2% dos jovens negros e 36,8% dos brancos". Constatou-se, ainda, que enquanto a média salarial da população jovem branca era de R$ 677 a da população jovem negra girava em torno de R$ 421 (segundo os valores pagos em 2006). As informações estão detalhadas na tabela a seguir:

Tabela 2.
Características do rendimento de todos os trabalhos da população jovem que só trabalha, por faixa etária e cor/raça. Brasil, 2006 (em %).

Remuneração (em s.m)	População branca						População negra					
	Faixa etária (em anos)						Faixa etária (em anos)					
	14 a 15	16 a 17	18 a 21	22 a 24	25 a 29	14 a 29	15 a 16	16 a 17	18 a 21	22 a 24	25 a 29	14 a 29
Até 1	88,6	73,5	42	31,7	25,1	32,4	95,6	85,9	63,7	52,8	42,9	54,1
Mais de 1 a 2	10,7	24,8	46,4	43,9	36,8	40,4	4,3	13,2	31,4	37,4	36,9	34,4
Mais de 2	0,8	1,2	10,5	23,2	36,8	26	0	0,8	4,2	9,1	16,2	10,7
Sem declaração	0	0,4	1,1	1,3	1,4	1,3	0,1	0,1	0,7	0,7	1	0,8
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Média (em R$)	**150**	**249**	**441**	**600**	**866**	**677**	**98**	**186**	**320**	**409**	**510**	**421**
Part, (em %)	**0,7**	**2,5**	**23,6**	**25,5**	**47,7**	**100**	**1,1**	**3,8**	**24,3**	**25,6**	**45,1**	**100**

Fonte: IBGE/Pnad/Elaboração Dieese.
Obs.: a) O valor do salário mínimo vigente na época da pesquisa era de R$ 350
b)População branca = brancos + amarelo; População negra = pretos+ pardos
c) Excluída a população indígena e sem declaração de cor
Tabela retirado de Corrochano et al (2008, p. 31).

Por fim, os dados sobre a Previdência Social confirmam a acentuada disparidade entre o segmento juvenil no contexto nacional, pois enquanto 44,3% dos jovens brancos (14 a 29 anos) contribuem para Previdência, apenas 26,1% da população negra encontra-se nessa condição, demonstrando a fragilidade de proteção social para os mais novos, em especial para os jovens negros.

[10] A autora considerou na pesquisa, os negros a somatória de pretos e pardos, e os brancos, a somatória de brancos e amarelos.

Nessa análise deve-se, ainda, acrescentar os aspectos subjetivos que não são possíveis de mensuração, mas que estão presentes na disputa por uma vaga no mercado de trabalho. Santos, Santos e Borges (2005, p. 297), tratando sobre essa questão, ressaltam que "os jovens negros defrontam-se com um mecanismo discriminatório, vulgarmente denominado seletivo, como 'boa aparência' ou 'ter um bom currículo', que são requisitos desclassificatórios para a admissão ao emprego."

Nota-se, mediante os dados disponibilizados pelas pesquisas mencionadas, a dificuldade encontrada pelos jovens negros para sobreviverem em condições dignas, assim como para traçar seus projetos futuros. Convém ressaltar que merece uma investigação mais aprofundada, alguns aspectos que não foram aprofundados nesse texto, a saber: como os jovens negros percebem a questão das desigualdades raciais no campo do trabalho? Quais estratégias seriam mais eficazes para reverte esse quadro? Seria preciso saber ainda, como no âmbito das organizações políticas, nos movimentos sociais essas desigualdades são tratadas?

No entendimento das autoras acima mencionadas, a situação vivenciada pelos jovens negros pode ser atribuída à configuração que assume as relações as relações sóciorraciais brasileiras. Como explica as referidas pesquisadoras, o conceito de relações sociorraciais é "um pressuposto analítico para significar o cotidiano da juventude negra na sociedade brasileira que é marcada por grande desigualdade social combinada com a discriminação racial". Esse pressuposto "explica a peculiaridade do racismo no Brasil, que combina diferenciação na estratificação social com a prática discriminatória em uma dinâmica que ora acentua a pobreza no negro, ora acentua a desvalorização da sua condição étnica" (idem, p. 291). Dito com outras palavras, a condição de desigualdade experimentada pelos jovens negros na estrutura social, em especial no mercado de trabalho, pode ser atribuída à configuração que assume as relações raciais no Brasil, que historicamente foram marcadas pelo racismo[11], velado ou explícito, preconceito e pela discriminação.

[11] Para Guimarães (1999, p. 9-10), o racismo seria "uma forma bastante específica de 'naturalizar' a vida social, isto é, de explicar diferenças pessoais, sociais e culturais a partir de diferenças tomadas como naturais. No caso brasileiro, o racismo estaria "umbilicalmente ligado a uma estrutura estamental, que o naturaliza, e não a uma estrutura de classes, como se pensava". Esclarece que também "as desigualdades de classes se legitimam através da ordem estamental". Por isso, para se combater o racismo faz-se necessário enfrentar a institucionalização das desigualdades de direitos individuais. Mesmo considerando que "o racismo não se esgote com a conquista das

Convém ressaltar que os dados acima apresentados sobre a esfera do trabalho não podem ser analisados desvinculados do fenômeno da violência urbana, pois este, certamente, é um dos principais problemas enfrentados pela juventude negra, visto que as taxas de mortalidade a ela associadas (50% maiores entre os negros) vem repercutindo até mesmo na expectativa de vida dos homens negros. Em decorrência dessa situação, “os jovens negros são assim, ainda mais que os brancos, submetidos a um contexto social marcado por violências, com profundos impactos em seu cotidiano, em sua visão de mundo, e em suas possibilidades concretas de construção de futuro” (CASTRO; AQUINO, idem, p. 105).

Considerando que no Brasil determinados grupos de pessoas encontram maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho, em virtude de possuírem certas características consideradas como negativas (sexo, idade, cor, etc.), emerge a seguinte indagação: estaria no campo das políticas públicas um das alternativas para reverter o quadro de iniqüidade racial que historicamente verifica-se no país?

Considerações Finais

Ao finalizar esse percurso analítico, sobre a condição juvenil na esfera do trabalho, mediante algumas considerações iniciais que merecem maiores aprofundamentos, evidenciam-se alguns indicativos fundamentais. De modo geral, é necessário contrapor-se ao discurso corrente que responsabiliza os jovens pelo estabelecimento de estratégias capazes de inseri-los no mercado de trabalho. Por esse pressuposto, Justifica-se o desemprego pela falta de preparação dos mesmos para acompanharem as mudanças existentes no mundo do trabalho. Assim, sob a ótica da empregabilidade, a necessidade dos indivíduos disporem de habilidades e conhecimentos adequados aos interesses da produção passa a ser o primeiro elemento considerado nas discussões a respeito das possibilidades de superação do desemprego existente, relegando a um plano secundário as contradições atuais da sociedade capitalista que interferem diretamente nessa situação.

---

igualdades de tratamento de oportunidade, esta é a precondição para extirpar as suas conseqüências mais nocivas”.

Ainda é fundamental no país o incremento de políticas de trabalho e sociais voltadas ao segmento juvenil[12]. Como segure Pochmann (2000), existem no campo das políticas de trabalho para os jovens, duas escolas distintas podem ser tomadas como base para a geração e manutenção do primeiro emprego: o plano microeconômico e o macroeconômico.

No âmbito microeconômico, as medidas adotadas para incrementar o trabalho juvenil se concentram, quase que exclusivamente, no funcionamento do mercado. Em decorrência disso, a política de trabalho voltada a geração do emprego para os jovens tende a buscar redução do custo do trabalho e a flexibilização das regras de contratação, assim como a qualificação e formação profissional e o estímulo à mobilidade funcional e geográfica dos trabalhadores. Por esse víeis, o mercado e o trabalho terminam se constituindo em um fim em si mesmo, na medida em que tem como pressuposto de que o seu funcionamento pode resolver os problemas de escassez de vagas.

Na esfera macroeconômica, a criação do emprego para o jovem tende a ficar subordinado à dinâmica geral da economia. As variáveis de comportamento empresarial e de racionalização econômica são insuficientes para determinar, isoladamente, o volume da ocupação total. Este depende do investimento e do gasto público, visto em uma conjuntura de maior expansão econômica tende a aumentar a quantidade de ocupações abertas para os jovens.

Frente a essa discussão, observa-se a necessidade de se estabelecer uma articulação entre as políticas macroeconômicas tradicionais (fiscal, monetária, comercial, tecnológica...) e as políticas sociais (educação, trabalho, transporte...), no sentido de romper com a visão predominante sobre o papel compensatório e condicionado das políticas do trabalho particularmente para os jovens.

Considerando os argumentos acima elencados, percebe-se a relevância que na elaboração das políticas de trabalho e sociais públicas direcionadas ao segmento

[12] No caso específico de políticas voltadas para o jovem, diferente de outros países da Europa, dos Estados Unidos e até mesmo da América Latina, no Brasil essas ações são bastante tímidas, exceto o caso da educação formal. Em decorrência disso, as políticas destinadas ao combater do desemprego são recentes e sua efetivação vem ocorrendo desde a década de 90, inicialmente nas esferas dos municípios e dos estados e posteriormente em nível federal, em 2003. Essas políticas podem ser classificadas em três tipos: qualificação profissional, inserção no mercado de trabalho e de retardamento do ingresso ao mercado de trabalho (MESQUITA, 2006).

juvenil que seja observada as diversidades étnico-raciais e de gênero. A perspectiva defendida por Castro (2004, p. 293) parece bem elucidativa, nas palavras da autora:

> O desfio é refletir sobre políticas públicas de, para e com juventudes, levando em conta uma série de complicadores que envolvem esta temática e a diversidade de direitos humanos dos jovens -sociais, civis, políticos e culturais.

Considerando que a "discriminação racial perpassa o tecido social e as relações sociais que, de modo geral, estruturam o cotidiano, reafirmando patamares surpreendentes de desigualdade" (JACCOU, 2008, p. 59), advoga-se pela necessidade do Estado brasileiro buscar a construção de uma sociedade na qual as políticas públicas beneficiem, de forma geral e abrangente, o conjunto da população; mas também seja capaz de desenvolver ações destinadas particularmente a redução das desigualdades raciais, com atenção especial para o segmento juvenil.

Referências

ALMEIDA, Elmir. Políticas públicas para os jovens em Santo André. SOUTO, Anna Luiza S. e ALMEIDA, Elmir de. Jovens: Políticas Públicas – Mercado de Trabalho. São Paulo: **Polis**, 2000. p. 39-70.

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

BALTAR, Paulo. Formação, estruturação e crise do mercado de trabalho no Brasil. In: DEDECCA, Claudio S.; PRONI, Marcelo W. (orgs.). **Políticas públicas e trabalho**: textos para estudo dirigido. Campinas, SP: Unicamp/IE/Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego; Unitrabalho, 2006.

BALTAR, PAULO; MORRETO, Amilton; SANTOS, Anselmo; KREIN, José Dari. Evolução do mercado de trabalho e significado da recuperação do emprego formal nos anos recentes. In: DEDECCA, Claudio S.; PRONI, Marcelo W. (orgs.). **Políticas públicas e trabalho**: textos para estudo dirigido. Campinas, SP: Unicamp/IE/Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego; Unitrabalho, 2006.

BOMBACH, Luciane. **Tu, Jovem Nefasto** – Lendas e Fábulas sobre a Situação Sócio-ocupacional Juvenil na Região Metropolitana de São Paulo. Dissertação de Mestrado. Campinas: IE/Unicamp. 2004.

CAMARANO, Ana Amélia; MELO, Juliana Leitão. Introdução. In: CAMARANO, Ana Amélia (org.). **Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição**. Rio de Janeiro: IPEA, 2006.

CARDOSO, Fernando Henrique. **Capitalismo e escravidão no Brasil Meridional**. São Paulo: Difusão Européia, 1962.

CASSAB, Maria Aparecida T. **Jovens pobres e o futuro**: a construção da subjetividade na instabilidade e incerteza. Niterói: Intertextos, 2001.

CASTRO, Jorge Abrahão; AQUINO, Luseni. (orgs.) **Juventude e políticas sociais no Brasil**. Texto para Discussão n°. 1335. Brasília: IPEA, 2008.

CASTRO, Mary Garcia; Ribeiro, Ingrid R. **Juventude e raça**: perfis e tendência no Brasil. Trabalho apresentado no XVI Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, realizado em Caxambu – MG – Brasil, de 29 de setembro a 03 de outubro de 2008.

CASTRO, Mary Garcia. Políticas públicas por identidades e de ações afirmativas: acessando gênero e raça, na classe, focalizando juventudes. In: NAVEAS, Regina; VANNUCHI, Paulo. (Orgs.). **Juventude e sociedade**: trabalho, educação, cultura e participação. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

CORROCHANO, Maria Carla et al. **Jovens e trabalho no Brasil**: desigualdades e desafios para as políticas públicas. São Paulo: Ação Educativa/Instituto Ibi, 2008.

CORROCHANO, Maria Carla; GOUVÊA, Jorge Luiz. A dança das cadeiras: os jovens e os mundos do trabalho no Brasil contemporâneo. In: TOKMAN, Victor E.; CORROCHANO, Maria Carla; GOUVÊA, Jorge Luiz. **Desemprego juvenil no Cone Sul**: uma análise de década. Friedrich Ebert Stiftung, 2003.

COUTO, Ana Cristina Lima. Grupos vulneráveis de mercado de trabalho: o caso dos jovens. In: **conjuntura & Planejamento**. n.º 116. Salvador, Janeiro de 2004. p18-21.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. 3 ed. São Paulo: Ática, 1978. Volume I.

FREYRE, Gilberto. **Casa-Grande & senzala**. Formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal. 48 ed. São Paulo: Global, 2003.

GRANA, Carlos Alberto. Juventude e primeiro emprego. In: Mercado de Trabalho. **Conjuntura e análise**, n º 21, Brasília: IPEA, 2003. p. 9-11.

GUIMARAES, Antonio Sérgio. **Racismo e anti-racismo no Brasil**. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo: Editora 34, 1999.

GUIMARÃES, Nadya. Trajetórias inseguras, autonomização incerta: os jovens e o trabalho em mercados sob intensas transições ocupacionais. In CAMARANO, Ana Amélia. **Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição**. Rio de Janeiro: IPEA, 2006.

HASENBALG, Carlos Alfredo. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Tradução Patrick Burglin. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

IPEA. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 3. ed. Análise preliminar. Brasília, 2008.

JACINTO, Claudia. Políticas Públicas de Capacitación Laboral de Jóvenes. Un Análisis desde las Expectativas y las Estrategias de los Actores. In: LEITE, Maria de Paula, NEVES, Magda de A. **Trabalho, qualificação e formação profissional**. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998.

JACCOUD, Luciana. Racismo e República: o debate sobre o branqueamento e a discriminação racial no Brasil. In: THEODORO, Mário(org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil**: 120 anos após a abolição. Brasília: Ipea, 2008.

LAURELL Asa Cristina. **Avançando em direção ao passado: a política social do neoliberalismo**, São Paulo: Cortez, 1997.

LEITE, Elenice Moreira. Juventude e trabalho: criando chances, construído cidadania. In: FREITAS, Maria Virgínia de; PAPA, Fernanda de Carvalho. (orgs.). **Políticas públicas**: juventude em pauta. São Paulo: Cortez: Ação Educativa: Fundação Friedrich Ebert, 2003.

LEVI, Giovanni, SCHIMITT, Jean-Claude. **A História dos jovens**. Tradução de Cláudio Marcondes, Nilson Moulin e Paulo Neves. São Paulo: Companhia da Letras, 1996 (v. 1.).

LIMA, Marilia P. A atual crise social e os jovens da Região Metropolitana de São Paulo: desemprego, violência e hip hop. Tese de doutorado. Campinas: IE/Unicamp, 2006.

LOURENÇO, Cleber L. **Características da Inserção Ocupacional dos Jovens no Brasil**. Dissertação de Mestrado, Campinas: IE/Unicamp, 2002.

MARTINS, Heloisa Helena T. de S. O processo de reestruturação produtiva e o jovem trabalhador. Conhecimento e participação. **Tempo Social**, Revista de Sociologia de USP, São Paulo, 13(2): 61-87, nov. 2001.

MARX, Karl. **O Capital**. Livro 1, v. 1, 5. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980.

MENDONÇA, Letícia K. O jovem no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Salvador. In: **conjuntura & Planejamento**. nº. 68. Salvador/SEI, Janeiro de 2000, p. 28-34.

MESQUITA, Marcos Roberto. **O desemprego dos jovens e as políticas públicas no Brasil pós 1990**. Campinas, São Paulo, 2006. Dissertação (mestrado), Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade de Campinas.

PAIS, José Machado. **Culturas Juvenis**. 2 ed. Lisboa: Imprensa Nacional- Casa da Moeda. 2003.

PÀMPOLS, Carles Feixa. A construção histórica da juventude. In: CACCIA-BAVA, Augusto; PÀMPOLS, Carles Feixa; CANGAS, Yanko G. (orgs.) **Jovens na América Latina**. São Paulo: Escrituras Editora (2004).

POCHMANN, Márcio. **A batalha pelo primeiro emprego:** as perspectivas e a situação atual do jovem no mercado de trabalho brasileiro. São Paulo: Publisher Brasil. 2000.

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

QUADROS, Waldir. Um retrato do desemprego juvenil no Brasil. In: mercado de trabalho. **Conjuntura e análise,** n.º 21. Brasília: IPEA, 2003. p. 5-8.

SANTOS, Gevanilda; SANTOS, Maria José P.; BORGES, Rosangela. A juventude negra. In: In: **Retratos da juventude brasileira**: análise de uma pesquisa nacional. ABRAMO, Helena Wendel; BRANCO, Pedro Paulo M. São Paulo: Fundação Perseu Abramo; Instituto cidadania, 2005.

SOARES, Luiz Henrique P. Apresentação. In: CAMARANO, Ana Amélia (org.). **Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição**. Rio de Janeiro: IPEA, 2006.

SPOSITO, M. P. Algumas reflexões e muitas indagações sobre as relações entre juventude e escola no Brasil. In: ABRAMO, H. W.; BRANCO, P. P. M. (Org.). **Retratos da juventude brasileira**: análises de uma pesquisa nacional. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2005.

_____. **Os jovens no Brasil**: desigualdades multiplicadas e novas demandas políticas. São Paulo: Ação Educativa, 2003.

TELLES, Edward. **Racismo à brasileira**: uma nova perspectiva sociológica. Tradução Ana Arruda Callado, Nadjeda Rodrigues Marques, Camila Olsen. Rio de janeiro: Relume Dumará: Fundação Ford, 2003.

THEODORO, Mário(org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil**: 120 anos após a abolição. Brasília: Ipea, 2008.

TODESCHINI, Remígio. Combate ao desemprego juvenil no Brasil: a proposta do Ministério do Trabalho e Emprego. In: Mercado de Trabalho*.* **Conjuntura e análise**, n.º 21, Brasília: IPEA, 2003.

JUVENTUDE, TRABALHO E EDUCAÇÃO: NOVA TRÍADE, VELHAS (RE)CONFIGURAÇÕES

Mudanças ocorridas nos últimos vinte anos na sociedade brasileira, de forma contundente nos campos do Trabalho e da Educação, foram estimuladas pelas instituições reguladoras supranacionais, bem como pelos Estados Nação. A implementação de uma nova lógica no processo de acumulação significou mudanças que atingiram o mercado de trabalho de uma forma geral provocando "novas questões sociais" (Castel, 1998) que podem ser traduzidas pelo crescente desemprego e novas configurações do trabalho, sobretudo do trabalho precário. Nesta perspectiva, as políticas de integração, tendo como principio a igualdade social são substituídas pouco a pouco pelas políticas de inserção que privilegiam uma fração da população e encontram como princípio a equidade social. Trata-se de políticas focalizadas que procuram minimizar, temporariamente, a pobreza vivida por determinados grupos sociais, destacadamente os jovens desempregados.

Na análise de Mattoso (1996), as políticas sociais, que já eram insuficientes, apesar de pretensamente universais, com o agravamento das condições econômicas e do Mundo do Trabalho, sofreram triplamente. Inicialmente, pela redução de recursos que acompanhou os diversos ajustes fiscais e deteriorou qualitativamente os serviços sociais básicos. Posteriormente, pela redução do uso de políticas universalistas e pela generalização do uso de programas/projetos sociais extremamente focalizados na relação com o seu público-alvo. E, por fim, essas mudanças vieram, quase sempre, acompanhadas de propostas de reformas sociais explicitamente privatizantes, favorecidas pela falência organizada dos serviços públicos. E, assim, tem procurado promover suas políticas públicas por meio da privatização e, principalmente, da publicização dos seus serviços, ou seja, transferência de recursos públicos para o terceiro setor.

Esse terreno fértil à proliferação de novas organizações sociais possibilitou um crescimento assustador nos últimos anos, o que já era perceptível na década anterior à implantação da reforma do Estado brasileiro. Segundo Santos (1998), só entre 1975 e 1985 houve um aumento de 1.400% de assistência ao desenvolvimento centralizado nas organizações que atuam no campo social, ou na perspectiva de Francisco de Oliveira (2005, p. 17) "meras operadoras do social" (2005, p. 17).

Um dos públicos prioritários dessas ONGs tem sido, nos últimos anos, a "Juventude" Esse interesse é devido, sobretudo, ao aumento do desemprego e à precariedade da ocupação nesse segmento, pois segundo um dos últimos resultados da Pesquisa Mensal de Emprego (2006) enquanto para os adultos presentes no mercado de trabalho, 9 (nove) em cada 100 (cem) encontravam-se desempregados, no caso dos jovens esse índicie saltava para, aproximadamente, 27 (vinte e sete) em cada 100 (cem), ou seja, três vezes mais.

Nesse contexto, surgem inúmeros programas, projetos e ações de diferentes naturezas e ideologias, mas nossa atenção estará sobre os projetos de qualificação e inserção de jovens no trabalho, desenvolvidos pela sociedade civil (leia-se ONGs), em parceria com o governo Federal, por meio do Ministério do Trabalho Emprego e Renda, nos últimos 7 anos.

Frente a isso, e com a intenção de apreender melhor as políticas desta natureza, questionamos: Qual a importância dos Estados-nação na implementação no período de 2004 a 2009, na América Latina, especificamente no Brasil e Região Metropolitana de Salvador-Bahia? Quais as possibilidades de inserção de jovens no mercado de trabalho, por meio destas políticas, em empregos formais e protegidos? quais são as relações existentes entre as qualificações obtidas nos cursos propostos e as ocupações assumidas pelos jovens no mercado de trabalho; qual a permanência dos jovens qualificados pelos programas no mercado de

trabalho, considerando as relações sociais que os diferenciam tais como de classe, gênero e etnia/raça e, por fim, qual o sentido do trabalho e da formação construído pelos jovens ao longo de suas trajetórias de inserção no mercado de trabalho.

Acreditamos que esta pesquisa torna-se relevante, pela territorialidade/ proporcionalidade que assumem estas políticas, pelos resultados de "empregabilidade" divulgados, especialmente pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)[1] e Organizações não-governamentais envolvidas na implementação, execução e avaliação dos projetos. Assim, carecem ser avaliadas na sua efetividade, sobretudo para entrada e a permanência dos jovens no mercado de trabalho, a fim de compreender o seu alcance no sentido de promover, de fato, políticas públicas para a juventude, aqui entendidas como políticas universais, denominadas por Castel (1998) de políticas de integração.

Este projeto pretende analisar a relevância das políticas citadas no período compreendido entre 2004 a 2009, período este no qual o Partido dos Trabalhadores elegeu o primeiro Presidente da República – Luiz Inácio Lula da Silva. Pretende também analisar as trajetórias de inserção dos jovens itinerantes do Primeiro Emprego no trabalho, na Região Metropolitana de Salvador. Tal estudo se justifica pela tentativa de analisar até que ponto os recursos públicos que são investidos em programas sociais dessa natureza têm contribuído para a superação das desigualdades sociais, considerando as relações sociais que os diferenciam tais como de classe, de gênero e etnia/raça.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Ciavatta (2005) nos esclarece que desde meados do decênio de 1980, a sociologia pôs em questão a centralidade da categoria trabalho para as análises sociais. Mas esta não era apenas uma questão das ciências sociais. Já no final da década, acompanhando a evidência da crise de emprego que se anunciava na Europa Ocidental e a desintegração do mundo socialista, um alto funcionário do Estado norte-americano (FUKUYAMA aput FRIGOTTO, 1992), proclama o "fim da história". Mais recentemente, o grupo Krisis[2] lançou um manifesto contra o "fim do trabalho".

No entanto, toda evidência do mundo vivido por nós deixa claro que a sobrevivência do ser humano depende de meios de vida obtidos mediante o trabalho ou algum tipo de ação sobre os recursos naturais, sobre o ambiente que vivemos. Nesse intercâmbio com a natureza, o ser humano produz os bens de que necessita para viver, aperfeiçoa a si mesmo, gera conhecimentos, padrões culturais, relaciona-se com os demais e constitui a vida social.

Onde estaria o "fim de trabalho" senão na sua identificação com o emprego assalariado característico da sociedade capitalista?. O trabalho como atividade fundamental da vida humana existirá enquanto existirmos. Para Frigotto (2005), o que muda é a natureza do trabalho, as formas de trabalhar, os instrumentos de trabalho, as formas de apropriação do trabalho, as relações de trabalho e de produção que se constituem de modo diverso ao longo da história da humanidade.

Não podemos deixar de pensar na relação do trabalho com a educação, principalmente para os jovens que buscam os meios de sobrevivência no trabalho precoce. A primeira pergunta que se coloca é: de que trabalho e de que jovem trabalhador/a estamos falando? O que implica em pensar qual a natureza específica do trabalho nesta sociedade capitalista.

---

[1] Segundo o Ministério do Trabalho em quase todas as capitais brasileiras, qualificou aproximadamente 70 mil jovens e inseriu, ao longo de suas edições, 22 mil no mundo trabalho (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego, 2007)

[2] (GRUPO, 2003)

Segundo Ianni (1996), esta questão pede também uma reflexão sobre “a perda da inocência”. Não a inocência moral de muitos jovens sem emprego, mas a perda da inocência intelectual. Isto é, devemos, segundo o autor, procurar ver a realidade do trabalho posta sobre os próprios pés e não vê-la invertida, explicada, direcionada por idéias e soluções que vêm de cabeças até bem intencionadas, mas que não explicam todos os seus problemas.

Partimos da tese de que é inocência pensar que o trabalho é sempre bom. E quais são estas condições? São aquelas que estão além das aparências dos fenômenos, das relações imediatas, visíveis. Devemos buscar as bases, os fundamentos dos fenômenos que estão conduzindo, precocemente, cada vez mais jovens aos mundos do trabalho e, simultaneamente, gerando subempregados e desempregados desamparados pela sociedade e pelo Estado.

É possível identificar, pelo menos, duas vertentes contraditórias sobre o que pensamos, sentimos e vivenciamos, mesmo que inconscientemente, em relação ao trabalho, pois são concepções que fazem parte do ideário cultural de nossa sociedade. Segundo Frigotto (2005), uma dessas vertentes tem origem no pensamento religioso, segundo o qual o trabalho dignifica, valoriza e enobrece o homem, ao mesmo tempo em que disciplina o corpo e eleva o espírito. De outra parte, no Brasil, temos a experiência recente da escravidão e da rejeição do trabalho como forma de opressão, de rebaixamento social, de separação das pessoas, das raças/etnias e das classes sociais e de discriminação do trabalho manual

Vemos, segundo Ciavatta (2005), ainda que a sociedade capitalista, em relação ao trabalho infanto-juvenil, aponte para uma dimensão importante, ela busca incorporar o trabalho humano desde a infância. E aí o trabalho se apresenta como uma dupla preocupação: como atividade propriamente produtiva e como atividade educativa.

Ocorre que isto é, por si só, nesta sociedade, uma contradição, dado que as condições do trabalho são de exploração. Em vez de ser para a criança e jovem, uma atividade formativa, uma relação de construção humana, fundamental, o trabalho também se torna uma forma de exploração, uma flagelo de vida, uma estratégia de ampliação de mais valia.

Assim, quando se fala no trabalho como um princípio educativo, é preciso parar e se perguntar em que medida em que situações o trabalho é educativo. O que quer dizer que não podemos pensá-lo abstratamente, “inocentemente”, fora das condições de sua produção. Sendo assim, é com/pelo trabalho que o ser humano cria e recria os elementos da natureza que estão ao seu redor e lhes confere novas formas, novas cores, novos significados, novos tons e novas subjetividades. De modo que o trabalho é o fundamento da produção material e espiritual do ser humano para sua sobrevivência e reprodução (IANNI, 1996).

O trabalho ou as atividades a que as pessoas se dedicam são formas de satisfazer as suas necessidades que, por sua vez, são os fundamentos dos direitos estabelecidos na vida em sociedade. Entretanto, o que presenciamos em nossa sociedade não é o compromisso básico e fundamental com esses direitos, não é o compromisso com o homem ou com o/a jovem. O sujeito das relações sociais, em uma sociedade capitalista, não é o homem ou a criança. O sujeito é o mercado é o capital.

Desse modo, como entender o quadro de desemprego, da precarização do trabalho, sobretudo juvenil? Estado associado ao capital não vai se interessar pelo/a jovem pobre, trabalhador/a, não do ponto de vista de sua formação mais integral, de sua humanização, no sentido de fazer-se homem, mas, apenas enquanto uma mercadoria especial.

É o jovem que vai ter uma formação restrita, parcial, ou vai ser precocemente especializado dentro de uma ótica de terminalidade em instituições do tipo Sistema S e, mais recentemente, ao que parece, nos programas/projetos focalizadas na pobreza. Há subjacente a esse processo, uma visão paternalista e autoritária da disciplina pelo trabalho e o descompromisso com a criação de um espaço digno (leia-se trabalho digno), humano, adequado à inserção social de jovens.

Aqui é preciso fazer uma distinção entre o trabalho como relação criadora do homem com a natureza, o trabalho como atividade de autodesenvolvimento físico, material, cultural, social, político, estético, o trabalho como manifestação de vida e o trabalho nas suas formas históricas de sujeição, de servidão ou de escravidão, ou do trabalho moderno, assalariado, alienado, forma específica de produção da existência no capitalismo. Estas são formas de trabalho que se constituem num princípio educativo negativo, deformador e alienador. O que significa que o capitalismo educa para a consecução de seus fins de disciplina, subordinação, produtividade.

Algumas perguntas devem ser feitas. No caso da infância e, sobretudo da juventude, é preciso saber se esses jovens necessitam, para seu desenvolvimento, de trabalho ou de educação. Ou, em que medida a submissão precoce ao trabalho na empresa é educativa, é recurso de desenvolvimento de todas as suas potencialidades ou uma acomodação e um endurecimento precoce? É possível manter nesses trabalhos o nexo psicofísico do trabalho profissional qualificado, de qualidade, que exige a participação ativa da inteligência, da fantasia, da iniciativa do jovem? Como conciliar essas necessidades com a cultura tradicional da "salvação" pelo trabalho?

Vale lembrar que antes desses conflitos, os jovens passam por um processo *continuum* de itinerância para conseguir o seu primeiro emprego, pois se solicita-se (leia-se mercado) aos mesmos com pouca escolaridade e/ou de escolaridade precária, oriundos da escola pública, que demonstrem a capacidade de, permanentemente, polivalência , mas não se garante a elas a formação básica necessária que lhes permita o reconhecimento como sujeitos sociais, que de fato são como cidadãos e trabalhadores. Para Castel (1998)os jovens sem emprego integram uma categoria que os denomina de *interinos permanentes*, ou seja, vivem uma mobilidade feita de alternâncias de atividades e inatividades, de variações provisórias marcadas pela incerteza do amanhã.

Marx e Engels concebiam as atividades de trabalho e de educação com integrantes de um único processo com articulação entre teoria e prática. Pela chamada educação politécnica, através da qual seriam transmitidos os princípios gerais e de caráter científico de todo o processo de produção, além de uma iniciação no manejo das ferramentas das diversas profissões, acreditavam que seriam atingidos três objetivos: a intensificação da produção social, a produção de homens pluralmente desenvolvidos e a obtenção de poderosos meios de transformação da sociedade capitalista (MACHADO, 2001, p.88-9).

Nessa direção, educar jovens para uma leitura crítica do mundo e para construírem a sua emancipação implica, concretamente, que o processo educativo os ajude a entender e responder, desde suas condições de vida, às questões, entre outras: qual a especificidade que assume o trabalho humano? Quais os cenários atuais do mundo do emprego e do desemprego e que novas formas de trabalho daí emergem?

Mas a quem compete essa formação para o trabalho do/a jovem? Quais arranjos e espaços foram criados? Para Silva (2007), a materialização desse receituário é expressa por uma série de ações focalizadas que se articulam e dão corpo a processos formativos implementadas por sucessivos governos. Dentre essas políticas o autor destacou: o surgimento de centenas de Organizações não Governamentais - ONGs, que disputam o fundo público, em sua grande maioria, para construção de projetos para/de juventude.

É na década de 90, sobretudo, que esses novos atores entram em cena, impelidos, principalmente, graças a estímulos de algumas políticas sociais de cunho reformista lideradas especialmente pelo político Bresser Pereira(2000), o qual acreditava que o Estado vigente era burocrático e ineficiente.

Passaram os tecnocratas neoliberais a constituir uma figura jurídica nova: privado sem fins lucrativos, voltados para áreas de interesse público. Trata-se do chamado "*Terceiro Setor"*, conjunto heterogêneo de entidades composto de organizações, associações

comunitárias de filantropias ou caritativas e fundações. O Terceiro Setor é também conhecido como setor público não-estatal, setor não-governamental ou setor sem fins lucrativos. Mas segundo Perreira (2000, p 16), a expressão "público não-estatal" define com maior precisão o que se trata: são organizações ou formas de controle "públicas" porque voltadas ao interesse geral; são "não-estatais" porque não fazem parte do aparato do Estado, seja por não utilizarem servidores públicos, seja por não coincidirem com os agentes políticos tradicionais.

Com isso, a sociedade civil, sobretudo as ONGs, passa a assumir responsabilidades que, até então, de forma precária ou não, vinham sendo assumidas pelo Estado, por meio de projetos pontuais de combate à pobreza e à exclusão social. Esse terreno fértil à proliferação de novas organizações sociais possibilitou um crescimento assustador nos últimos anos, o que já era perceptível na década anterior à implantação da Reforma do Estado Brasileiro. Segundo Santos (1998), só entre 1975 e 1985 houve um aumento de 1.400% de assistência ao desenvolvimento centralizado nas organizações que atuam no campo social. Conforme dados da Associação Brasileira das Ongs- ABONG(2006), de 2000 a 2005 houve um aumento de 600% de novas ONGS em Salvador que realizam trabalhos para a juventude.

Nessa perspectiva, nos anos 90, constatamos uma consolidação massiva das Organizações Sociais que atuam como *elaboradoras* de projetos sociais e a conseqüente redução de movimentos orgânicos que atuavam, e ainda timidamente atuam, na mobilização e na luta pela garantia dos direitos sociais. Além disso, houve, também, o *bum* de organizações mercantis que imprimem aos seus programas, projetos e ações a marca do mercado, como bem ilustrou Francisco de Oliveira "meras operadoras do social"(2005, p. 17).

Segundo Gohn (1999), há neste caso uma transferência de fundos públicos do Estado para os programas de parceria com a sociedade civil organizada. Esta transferência apresenta-se como parte de um programa de racionalização dos gastos na busca de maior eficiência, e uma resposta à urgência de cortes públicos. Mas, de fato, não há aumento de verbas para área social e a transferência de fundos somente modifica o caminho no qual estas despesas seguem para serem alocadas.

Esta transferência de fundos do Estado para entidades do Terceiro Setor altera a relação cidadão-Estado, à medida que a verba é transferida para ser gerenciada por uma entidade da sociedade civil. O atendimento ocorre aos usuários na qualidade de cidadãos indivíduos, clientes e consumidores de serviços prestados pelas entidades do Terceiro Setor, ao contrário da época em que o Estado alocava diretamente verbas para setores sociais, ou atendia à pressão organizada de determinados grupos ou movimentos.

Na América Latina, e o Brasil não foge à regra, o desmonte das políticas sociais, segundo Soares (2000), foi mais fácil e também mais devastador do que na maioria dos países capitalistas centrais, sobretudo os europeus devido à fragilidade ou à inexistência de um Estado de Bem-Estar Social.

Para a Soares (2000), a versão mais *sofisticada* e atual dessa concepção são as organizações não-governamentais (leia-se ONGs), devidamente bancada por recursos públicos, na medida em que a maioria dessas organizações é financiada por governos.

Ainda de acordo com autora (2000), é

> justamente este caráter "substitutivo" e não complementar que desmascara as supostas "parcerias" entre o "estado e a sociedade". Ao abandonar-se a constituição de redes públicas permanentes capazes de oferecer bens e serviços justamente onde eles são mais necessários, ficam evidentes a fragmentação das ações e seu caráter emergencial e provisório. Substituem-se programas nacionais e regionais por iniciativas "locais" incapazes de dar uma cobertura suficiente e cujo impacto é praticamente nulo quando se trata de grandes contingentes populacionais em situação de pobreza e/ou "exclusão". **Caímos no reino do "minimalismo", onde**

> **pequenas soluções são mostradas como grandes exemplos pelo governo e pela mídia.**[3] (p.12)

Além disso, a condição de autonomia conquistada e atribuída às ONGs também as credenciou para o diálogo com "outro ator social", a saber: **o Mercado**. Desprovidas de uma origem partidária, ou mesmo ideológica pelas quais se referenciam sustentadas pela contribuição financeira às pesquisas e projetos que desenvolvem, as ONGs tornam-se interlocutores ideais de governos e empresas na medida em que não mais representam ameaças a estes. Essa condição, somada ao conhecimento que as ONGs possuem sobre as fontes de financiamento, faz com que se crie uma relação de dependência clientelista entre as ONGs e os setores por elas assessorados.

Dessa forma, as ONGs passam a atuar não apenas na geração de empregos e oportunidades de trabalho temporário, sem vínculos empregatícios, sob a forma de cooperativa, onde a renda é gerada pela quantidade produzida, mas, também, no âmbito da requalificação dos jovens trabalhadores, financiando cursos de curta duração para desenvolver novas habilidades e competências para aqueles que estão sendo historicamente excluídos do mercado/mundo do trabalho, ou pela conseqüência dos processos excludentes da própria contemporaneidade. Os cursos desenvolvidos com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, a saber, o Consórcio da Juventude, derivado do Programa Primeiro Emprego do Governo Federal, é um dos exemplos.

Os (In) Uteis para o emprego

Sendo o mercado o emissor dos sinais que permitem orientar as decisões em matéria das políticas, especialmente das políticas educacionais, as propostas formativas, nesse sentido, são estruturadas, na sua grande maioria, para qualificação da força de trabalho para o mercado de trabalho.

A função "social" da educação esgota-se neste ponto. Ela encontra o seu preciso limite no momento em que o indivíduo se lança ao mercado para lutar por um emprego e, no caso da juventude, por sua primeira ocupação. A educação deve apenas oferecer essa ferramenta necessária para competir no mercado. O restante depende das pessoas. Como no jogo de bacará do qual nos fala Friedman (1987), nada está aqui determinado de antemão, embora saibamos que alguns triunfarão e outros estarão condenados ao fracasso.

Desse modo, podemos concluir que as políticas de formação eram/são convergente com a forma de desenvolvimento e de regulação de nosso mercado de trabalho. Estabelecendo, portanto, como afirma Dedecca (2005, p. 79), "uma santíssima trindade entre desigualdade, exclusão e baixa qualificação". Não somente o desenvolvimento era, e ainda é, para poucos, como também as políticas de educação fundamental de "qualidade" e profissional se destinam a grupos específicos.

Por outro lado, ainda é importante destacar que quando os neoliberais enfatizam que a educação deve estar subordinada às necessidades do mercado de trabalho estão se referindo a uma questão muito específica: *a urgência de que o sistema educacional se ajuste às demandas do mundo dos empregos*. "Isto não significa que a função social da educação seja garantir esses empregos e, menos ainda, criar fontes de trabalho. Pelo contrário, o sistema educacional deve promover o que os neoliberais chamam de empregabilidade[4], ou seja, a capacidade mutante/flexível de adaptação às diversas demandas do mercado". (FRIGOTTO, 2005. p. 66).

---

[3] Grifo meu

[4] Conceito cunhado e difundido pelos organismos internacionais para expressar as novas exigências feitas aos trabalhadores frente à nova lógica da concorrência.

Assim, para garantir o emprego é preciso que o trabalhador, especialmente o jovem, seja competente para aglutinar a polivalência, policognição, multiabilitação, formação abstrata, formação flexível e os traços culturais, valores e atitudes de integração, de cooperação, empatia, criatividade, liderança, capacidade de decisão, responsabilidade e capacidade de trabalhar em equipe.

Desse modo, o desemprego passou a ser visto como decorrente de baixa qualificação do trabalhador, cujos conhecimentos seriam incompatíveis com as novas necessidades do processo produtivo. A qualificação, segundo Dedecca (2005), como um instrumento alternativo para a solução da falta de emprego, ao viabilizar formas de trabalho não assalariadas. Um culto obsessivo ao empreendedorismo foi vendido à nação, sinalizando a permanência no desemprego como única possibilidade para aqueles que se mostrassem incapazes para o emprego. Nessa direção, houve destinação de um montante considerável de recursos públicos para programas de qualificação, centrada no empreendedorismo.

Assim, podemos perceber como a qualificação (escolaridade e formação profissional) se transformou no *fetiche* capaz de romper a exclusão social. Entretanto, segundo Segnini (2000, p. 75), é preciso questionar o consenso que a relação entre trabalho e educação parece ser portadora. O desemprego crescente de jovens escolarizados, principalmente nos setores mais modernos da sociedade, "é tomado como um dos argumentos para tornar relativa essa perspectiva instrumental da educação que se expressa como se fosse capaz de garantir o emprego ou, até mesmo, o trabalho".

As políticas de Inserção e de Integração

No livro *As metamorfose da questão social,* Castel (1998) analisa os esforços consideráveis, que vêm sendo realizados, há mais ou menos 15, anos para implementação das políticas de inserção. Essas ações, para o autor, podem ser compreendidas como um conjunto de empreendimentos de reequilíbrio, na tentativa de recuperar a distância em relação a uma completa integração de um quadro de vida decente, uma escolaridade "normal" e um emprego estável digno.

Ainda para o autor, não haveria problema algum, também para ele, se essas políticas fossem provisórias, mas sua consolidação, progressiva, marca a "instalação no provisório como modo de existência" (CASTEL, 1998, p. 542-543). Não haveria problema se no lugar dessas **fossem implantadas políticas de integração,** cujo objetivo é promover o acesso de **todos** aos serviços públicos, numa redução das desigualdades sociais e numa melhor divisão das oportunidades.

Essas políticas, na sua origem eram pensadas e apresentadas como experimentais. Era urgente a necessidade de melhorar as condições de escolarização e de formação de uma juventude, cuja ausência de qualificação, mais do que de trabalho, torna o jovem "não-empregável" (CASTEL, 1998, p. 546). Melhorar a socialização dos jovens e ampliar seus potenciais representam as condições necessárias a um "equilíbrio" para estar no mesmo nível das oportunidades que lhes serão abertas. Condições necessárias, mas não suficientes.

Ainda para o autor, essas tentativas, evocam o trabalho de *Sísifo*[5], rolando sua rocha que sempre volta a descer encosta abaixo no momento de atingir o cume porque é impossível

[5] Na mitologia grega, Sísifo, mestre da malícia e dos truques, rouba os segredos dos deuses. Sabendo do rapto da filha de Esopo por Júpiter, prometeu revelar a autoria caso Esopo fornecesse água à cidade de Corinto, despertando a raiva de Zeus, que enviou o deus da morte, Tânatos, para levá-lo ao mundo subterrâneo. Sísifo engana o enviado de Zeus, fazendo-o seu prisioneiro. Tânatos prisioneiro, ninguém na Terra podia morrer, ameaçando o reino de Hades. Foi enviado o deus da guerra, Ares, para libertá-lo, reestabelecendo a ordem natural. Para não voltar ao mundo inferior, Sísifo fez sua esposa prometer não enterrá-lo, expondo seu corpo numa praça pública. Quando acordou nos Ínferos, solicita de Hades seu retorno à terra para castigar sua esposa, alegando que enquanto não recebesse as devidas oferendas, não podia ser considerado morto.Usando este

encaixá-la num lugar estável, pois o número de "beneficiários" diretos dobrou. Para os jovens, que (con)vivem com a **pobreza**, a inserção não **será *uma etapa provisória*: será *um estado*.**

O terreno fértil para essas políticas surge, principalmente, a partir da crise que o mundo capitalista enfrenta no período posterior à II Guerra Mundial[6]. Foi nesse contexto que as idéias neoliberais foram sendo gestadas, pelos organismos internacionais, como resposta ao capitalismo e aos problemas que ele mesmo engendra.).

Nos documentos do Banco Mundial, é/era evidente a orientação aos países em adaptar-se ao mundo que se transformava. Desse modo, deveriam procurar aumentar sua eficiência. Isso significaria, que, no contexto atual, o Estado não deve ser mais o promotor direto do desenvolvimento, mas sim deixar essa tarefa para os mercados. O Estado deve, portanto, minimizar a sua atuação, de modo a tornar-se um catalisador, facilitador e parceiro dos mercados; deve complementar os mercados e não substituí-los; deve voltar sua ação para a implantação e adaptação de instituições que estimulem um melhor desempenho dos mercados.

Já no que diz respeito ao trabalho como superação da pobreza, é possível perceber, no relatório do Banco Mundial, que o trabalho passa a dividir-se em dois: de um lado os indivíduos que conseguem atuar no mercado – que seria o mecanismo de funcionamento "mais eficiente" da sociedade – e, de outro, aqueles *incapazes* de integrarem-se aos mercados – os pobres –, dos quais o Estado deve cuidar, por meio de suas políticas sociais residuais e focalizadas.

Ainda de acordo com o Banco Mundial (1990, p. 85), o investimento em capital humano é um dos meios mais eficazes para reduzir a pobreza, pois o principal bem dos pobres é o tempo para trabalhar e a educação aumenta a produtividade, portanto, otimiza o tempo. O resultado, no nível individual, é uma renda mais alta, como demonstram muitos estudos. Logo, a idéia presente seria que, ao educar-se mais, o indivíduo torna-se mais apto a competir com os outros por um emprego melhor no mercado e, conseqüentemente, a obter uma renda maior. Assim, haveria uma contínua necessidade de ser mais competitivo que os outros por meio do aumento de sua "empregabilidade".

Aqueles que não são munidos desse tipo de capital são incapazes de atuar no mercado, ou seja, não conseguem ser autônomos para competir com os outros. Esses indivíduos configurariam a definição de "pobres", com os quais o Estado deve preocupar-se, compensando-os com suas políticas sociais focalizadas no aumento de capital humano.

Assim, o jovem competitivo é aquele capaz de atuar livremente no mercado, uma vez que tem competitividade (empregabilidade) para conseguir um emprego, assegurar que não vai perder o que tem ou, caso o perca, não terá dificuldades em conseguir outro. O indivíduo incapaz é aquele que não consegue nada disso. Ele não tem empregabilidade, nem é competitivo, uma vez que não pôde (ou não quis) investir em seu próprio "capital humano". Conseqüentemente, a pobreza acaba sendo vista como um fracasso individual daquele que não consegue ser competitivo.

METODOLOGIA

---

subterfúgio, Sísifo ficou mais algum tempo no mundo dos vivos, até que a paciência de Zeus se esgotou e pôs um fim na malícia do mortal, enviando Hermes para conduzi-lo à força ao reino das sombras. Dessa forma, foi castigado pela sua ousadia e por toda a eternidade foi condenado a rolar uma grande pedra até o cume de uma montanha e quando estava quase alcançando o topo, a pedra rolava montanha abaixo até o ponto de partida por uma força irresistível. Por esse motivo, tarefas que envolvem esforços inúteis passaram a ser chamadas *trabalho de Sísifo* (CAMUS, 2006).

[6] Para um estudo mais aprofundado, ver a *Era do ouro* de Hobsbawm (1995, p. 95-96).

A opção metodológica que circunscreve esta pesquisa pauta-se no que Norbert Elias (2000, p.16) define como estudos microssociológicos, entendendo que estes podem desvelar aspectos encontrados numa escala maior, na sociedade como um todo : "os problemas em pequena escala do desenvolvimento de uma comunidade e os problemas em larga escala de um país são inseparáveis. Não faz muito sentido estudar fenômenos comunitários como se eles ocorressem num vazio sociológico". Nessa perspectiva, problemas inicialmente encontrados numa grande variedade de unidades sociais, podem ser analisados de forma minuciosa, empírica, informando sociedade. Por esta razão, neste projeto, o campo de pesquisa é constituído por itinerâncias juvenis, a partir das quais objetiva-se analisar a relação formação e trabalho no presente momento, considerando o período de 2004-2009.

Concordamos com Fròes Burnham (1998) que o objeto desta pesquisa "reúne diversos elementos distintos, heterogêneos", envolvendo "uma polissemia notável", assume-se como lastro teórico-metodológico a perspectiva epistemológica multirreferencial pois pretende-se apreender " a realidade através da observação, da investigação, da escuta, do entendimento, da descrição" e de dados quantitativos disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE e das ONGs que participarão/participam das qualificações e inserções dos jovens no Mercado de trabalho.

A elaboração do campo desta pesquisa se constitui por meio de duplo recorte. O primeiro recorte da pesquisa acontecerá pela seleção de um projeto, vertente do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE), os Consórcios Sociais da Juventude, desenvolvidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego(MTE) em parceria com as ONGs. Esse projeto, desenvolvido a partir de 2004 em quase todas as capitais brasileiras, qualificou aproximadamente 70 mil jovens e inseriu, ao longo de suas edições, 22 mil no mundo trabalho (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego, 2005b).

Em outubro de 2003, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), através da Lei 10.748 [7], instituiu o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para jovens (PNPE). Com base nas suas diretrizes, é um dos programas do Governo Federal que vem se consolidando como uma política geradora de oportunidades de trabalho digno, inclusão social e cidadania para a juventude em situação de maior vulnerabilidade social, criando oportunidades de qualificação sócio-profissional e de efetiva inserção de jovens no mundo do trabalho.

O PNPE tem por objetivo atender jovens entre 16 e 24 anos em situação de desemprego, sem vínculos empregatícios anteriores, integrantes de famílias com renda mensal *per capita* de até meio salário mínimo e que estejam matriculados e freqüentando regularmente estabelecimento de ensino fundamental ou médio, ou cursos de educação de jovens e adultos[8], sendo que 30% do total pode já ter concluído o ensino médio.

Os Consórcios Sociais da Juventude se constituem em uma linha de ação do PNPE que estabelecem a parceria entre o Ministério do Trabalho e Renda e a sociedade civil na execução das atividades, com foco em seus três eixos de organização: fomento à geração de postos de trabalho formais e formas alternativas geradoras de renda; preparação para o primeiro emprego e articulação com a sociedade civil.

Sendo assim, o foco central dos Consórcios Sociais da Juventude, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (2005), é promover a criação de oportunidades de trabalho, emprego e renda para os jovens em situação de maior vulnerabilidade social, por meio da mobilização e da articulação dos esforços da sociedade civil organizada.

---

[7] Esta Lei já foi atualizada pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva pela Lei nº 10.940 de 27 de Agosto de 2004.

[8] Como consta nos termos dos arts. 37 e 38 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Em meados de 2007, este projeto, assim como todo o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego, teve suas ações incorporadas ao Programa Nacional de Inclusão de Jovens (ProJovem), situando-se no âmbito de um conjunto mais amplo de políticas para a juventude. O ProJovem – criado em 2005 – foi reformulado em 2007 de modo a integrar as ações direcionadas aos jovens por vários ministérios. Voltava-se, então, para os jovens de 15 a 29 anos que não haviam concluído o ensino fundamental e não tinham ainda vínculos formais de trabalho.

O ProJovem foi subdividido em quatro modalidades: ProJovem Adolescente, ProJovem Urbano, ProJovem Campo e ProJovem Trabalhador. O MTE será o principal responsável pelas ações do ProJovem Trabalhador e também pelas ações de elevação da escolaridade e qualificação profissional que fazem parte dos três últimos subprogramas citados. Esse subprograma nasceu da unificação dos programas Juventude Cidadã, Escola de Fábrica e os Consórcios Sociais da Juventude.

Assim, **o segundo** recorte acontecerá no interior dos projetos descritos, privilegiando o projeto ProJovem Trabalhador que, assim como os como os Consórcio Social da Juventude, é desenvolvido pelo MTE em parceria com as ONGs.

O ProJovem Trabalhador tem como objetivo preparar o jovem para o mercado de trabalho e para ocupações geradoras de renda. Poderão participar do programa os jovens desempregados e que sejam membros de famílias com renda per capita de até meio salário mínimo. O programa atenderá até 2010, 4,2 milhões de jovens que tenham entre 15 e 29 anos e que vivam em situação de vulnerabilidade social em todo o Brasil.

CAMINHO DA PESQUISA: um processo [ainda] em construção

O caminho metodológico usado nesta pesquisa, como já evidenciado, aglutinará métodos, técnicas e instrumentos de pesquisa numa abordagem que articula dados quantitativos e qualitativos com possibilidades compreensivas, os quais procuram trabalhar o conteúdo de manifestações da vida social, próprias às atividades dos sujeitos que interagem em função de significados (individuais, sociais, cultuais, etc.) e de contextos econômicos e sociais.

Para tanto, iniciaremos fazendo uma revisão do referencial teórico, com os conceitos e categorias que circunscreve as questões da pesquisa: Quais as políticas de inserção, tal como já referidas por Robert Castel (1998) foram desenvolvidas na America Latina, de forma geral, no Brasil e Salvador e Região Metropolitana de Salvador e Região Metropolitana de forma particular? Qual a importância dos Estados Nação na implementação das referidas políticas, principalmente no Brasil? Quais as políticas de inserção privilegiaram os jovens no Brasil? De que forma os campos do Trabalho e da Educação são compreendidos nestas políticas?

Neste processo, torna-se de fundamental importância a recuperação das produções acadêmicas (dissertações e teses) já existentes que analisam as políticas de inserção de jovens no mercado de trabalho. A utilização dessas fontes exige compreender, que, assim como outros documentos escritos, esses foram produzidos em um outro contexto, com outras preocupações e objetivos, questões que devem ser consideradas na análise da pesquisa a ser desenvolvida. Nesse aspecto, é pertinente considerarmos o argumento apontado por Queiroz ao fazer referência a documentos criados por outros pesquisadores:

> O emprego destes documentos, sejam eles oriundos ou não da atividade do pesquisador, requer uma crítica rigorosa para que sejam aplicados com segurança. No caso de já existirem, padecem de dupla influência da subjetividade: a de quem fez o documento e a de quem vai empregá-lo. Urge, pois, saber quando, como e com que intuito foram fabricados; a melhor crítica está em sua comparação com documentos provenientes de outras fontes e versando sobre o mesmo dado, pois as

> convergências e as disparidades podem reforçar a confiança ou mostrar que as suspeitas estão a exigir novos cotejos. (1999, p. 22),

Dessa forma, a perspectiva que seguiremos para a análise proposta, segue os pressupostos levantados por Demartini (2001, p. 52), que destaca a necessidade de *discussões sistemáticas e contínuas* no decorrer do processo investigativo onde, a partir do trabalho com as diversas fontes e à luz dos referenciais teóricos, estaremos constantemente refletindo sobre as questões iniciais, bem como aprofundando e ampliando outros pontos que somente o desenvolvimento da pesquisa permitirá seu desvelamento.

Ao consideramos que um dos objetivos da pesquisa será analisar as políticas de qualificação e inserção no mercado de trabalho que foram desenvolvidas na América Latina e, sobretudo, no Brasil e Salvador para os jovens desempregados, será feita a análise de documentos que estabelecem relações (in) direta com o objeto de pesquisa, a exemplo dos Termos de Referências e Manuais de Implementação das políticas de inserção do Ministério do Trabalho e Emprego e da Secretaria Nacional da Juventude, entre os anos 2003 a 2009.

Os relatórios do Banco Mundial sobre a pobreza na América Latina (1990-1991, 1997, 2000-2001) e sobre a Juventude (2006-2007) bem como o da UNESCO(2004) e da Organização Internacional do Trabalho-OIT(2007), também constituíram fontes desta pesquisa, pela importância que podem assumir na hipótese que as políticas implementadas no Brasil que privilegiam de forma focal, jovens pobres desempregados, estão condicionadas às diretrizes maiores dos Organismos Internacionais.

Propomos essa diversificação de documentos, embasados no argumento de Elias, apresentado por Neiburg (2000,p.9), onde o tratamento de fontes diversas "permite alcançar o conjunto de pontos de vista e de posições sociais que formam uma figuração social, e compreender a natureza dos laços de interdependência que unem, separam e hierarquizam os indivíduos e grupos sociais".

Nesse aspecto, é importante refletirmos sobre as especificidades dos documentos a serem analisados para a pesquisa proposta. Compõem o universo dos documentos oficiais, que tenham relação com Trabalho, Educação e Juventude. Nesse sentido, serão pesquisados relatórios, pronunciamentos, discursos, recomendações ou mesmo as notícias publicadas nos Boletins Informativos elaborados pelos órgãos elencados.

Assim, reiteramos a abordagem de Jacques Le Goff (1996, p.547), sobre documento:

> O documento não é qualquer coisa que fica por conta do passado, é um produto da sociedade que o fabricou segundo as relações de força que aí detinham o poder [...] O documento não é inócuo. É antes de mais nada o resultado de uma montagem, consciente ou inconsciente, da história, da época, da sociedade que o produziram, mas também das épocas sucessivas durante os quais continuou a viver[...]

Para coleta quantitativa serão utilizados os bancos de dados (de jovens qualificados e inseridos) do Ministério do Trabalho e Emprego e das ONGs âncoras[9] envolvidas na execução e avaliação das políticas. Pela dimensão territorial do país e pelos limites impostos por um projeto de doutorado, elegeremos como amostragem os dados de 5(cinco) cidades do Brasil. Serão adicionados a esta análise os levantamentos estatísticos de emprego e desemprego juvenil, disponibilizados pelo MTE/ Relatório Anual de Informações Sociais - RAIS, Sistema Estadual de Análise de Dados - SEADE/Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE, Instituto Brasileiro de Geografia e

[9] Conforme Termos de Referências dos Consórcios Sociais da Juventude (2004, 2006) as ONGs âncoras são organizações com maior poder de "gestão", votadas e eleitas pelas demais ONGs que compõem a rede de executoras e referendada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Estatística - IBGE/Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD E Organização Internacional do Trabalho - OIT. Para a análise dos dados, usaremos o ***S****tatistical Package for Social Sciences (*SPSS), uma ferramenta da informática que permite realizar análise estatística de dados no domínio das Ciências Sociais.

A pesquisa de campo, de cunho mais qualitativo, se materializará na cidade de Salvador e Região Metropolitana/ Bahia fazendo uso das seguintes estratégias: entrevistas exploratórias; entrevistas semi estruturadas; observações ; memórias de percurso e grupo de discussão[10]. A escolha pela cidade de Salvador e Região Metropolitana se dá pela disponibilidade de alguns dados já coletados dos Consórcios Sociais da Juventude, encontrados ao longo da pesquisa desenvolvida no Mestrado de Educação e Contemporaneidade[11], defendida em 2007. Ao longo da pesquisa foi elaborado um banco de dados que possibilitou/possibilitarão o acompanhamento dos jovens que participaram das quatro edições.Acreditamos assim, que tal processo já realizado possibilitará melhores condições para desenvolvimento da pesquisa.

Assim como na etapa anterior, elegeremos uma amostragem para aplicação dessas técnicas e instrumentos. Contudo, como bem nos alerta Minayo, é necessário observar que o emprego da expressão "*amostra"* nesta abordagem reflete uma lógica diferenciada da usada na perspectiva quantitativa. Sob o ponto de vista qualitativo, os princípios de definição amostral se baseiam na busca de "aprofundamento e de compreensão de um grupo social, de uma organização, de uma instituição ou de uma representação"(2004, p.102).

A entrevista exploratória possibilita a elaboração do discurso, compreendido expressão de um momento histórico, por meio da qual se produzem sentidos, contradições e se constroem versões da realidade. Para tanto, utilizaremos com o objetivo de definir os temas a serem aprofundados nas *entrevistas (de aprofundamento)* a serem realizadas com os jovens selecionados.

O *grupo de discussão*[12] será utilizado nesta pesquisa, por entendê-lo como uma técnica essencial no diálogo com os jovens, sobretudo, quando se objetiva compreender significados e a produção de sentidos a partir de um processo formativo itinerante, construído numa relação, predominantemente coletiva. O trabalho com grupo de discussão vem sendo estudado pelas Ciências Sociais, pela Psicologia Social, Psiquiatria e mais recentemente na Educação. Esta técnica pode ser vista como uma forma complementar da entrevista de aprofundamento, visto que o grupo de discussão tem por finalidade obter a *fala em debate,* onde vários pontos são discutidos, gerando conceitos, impressões e concepções sobre determinado tema, entre os participantes do grupo. Os dados, assim obtidos, são de natureza essencialmente qualitativa.

Corroboram com essa definição Victora, Knaut, e Hassen(2000), quando esclarecem que a finalidade desta técnica é deixar emergir as diferentes visões sobre o mesmo objeto para se apreender as diferentes visões de mundo ou de determinados temas, ou mesmo quando

---

[10] Segundo Weller (2006), os grupos de discussão passaram a ser utilizados na pesquisa social empírica pelos integrantes da Escola de Frankfurt a partir dos anos 50 no século passado, especialmente em um estudo realizado em 1950-51 e coordenado por Friedrich Pollok, no qual foram realizados grupos de discussão com 1.800 pessoas de diferentes classes sociais.

[11] Dissertação apresentada ao programa de Pós-graduação (2007), da Universidade do Estado da Bahia, com o título: Juventude e Mundo do Trabalho: Discursos, Práticas e Significados

[12] Serão formados dois grupos. Um com os jovens que participaram dos Consórcios Sociais da Juventude e outro com os Jovens que participaram do Projovem Trabalhor. O trabalho com o primeiro grupo partirá da coleta de dados realizada no decorrer da pesquisa realizada em decorrência do Curso de Mestrado realizado na Universidade Estadual da Bahia – UNEB, no período de 2004 a 2007. Além do material já coletado, será formado um outro grupo de discussão, com os mesmos jovens já entrevistados anteriormente. Para o segundo momento do trabalho, será constituído um grupo de jovens que constituem o Projovem, estes selecionados a partir de critérios a serem estabelecidos.

se quer entender, em profundidade, um comportamento dentro de um grupo determinado. Nessa perspectiva, Tanaka e Melo (2001) elucidam que o mais importante é a interação que se instaura entre os participantes.

REFERÊNCIAS

BANCO MUNDIAL. **O desenvolvimento e a próxima geração**: **relatório sobre o desenvolvimento mundial**. Washington, DC, 2007.

_____. **O Estado em um mundo em transformação: relatório sobre o desenvolvimento mundial**. Washington, DC?, 1997.

_____. **A pobreza: relatório sobre o desenvolvimento mundial**. Washington, DC, 1990.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de implantação dos consórcios sociais da juventude.** Brasília, 2005a.

_____. **Termo de referência dos consórcios sociais da juventude.** Brasília, 2003.

_____. _____. Brasília, 2005b.

BEAUD, Stéfhane; weber, Florence. **Guia para pesquisa de campo**: produzir e analisar dados etnográficos. RJ: Vozes, 2007

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

CARDOSO JR. Et al. **Longa caminhada, fôlego curto: o desafio da inserção laboral juvenil por mio dos consórcios sociais da juvenude.** Brasília [s.n.]: 2006. Trata-se ed um relatório de avaliação das atividades realizadas junto aos pilotos dos Consórcios Sociais da Juventude.

CIAVATTA, Maria. O trabalho como princípio educativo. In: COSTA, Hélio e CONCEIÇÃO, Martinho. (Orgs.). **Educação integral e sistema de reconhecimento e certificação educacional e profissional**. São Paulo: CUT, 2005, p. 19-61.

CONCEIÇÃO, Martinho. O novo contexto da formação e certificações profissionais. In: HELIO da Costa; CONCEIÇÃO, Martinho da (orgs). **Educação e integral e sistemas de reconhecimento e certificação educacional e profissional.** v.1 São Paulo: CUT, 2005.p 123-144.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. Qualificação, estrutura produtiva e mercado de trabalho. In: COSTA, Hélio da; CONCEIÇÃO, Martinho da (Org.). **Educação e integral e sistemas de reconhecimento e certificação educacional e profissional.** São Paulo: CUT, 2005. v. 1, p. 75-90.

DEMARTINI, Zeila de Brito Fabri. A questão da análise no processo de pesquisa. **In:** LANG, Alice Beatriz da Silva Gordo (org.). Desafios da pesquisa em ciências sociais. São Paulo: CERU, 2001.

DIEESE. Juventude: diversidades e desafios no mercado de trabalho metropolitano. **Estudos e Pesquisas**, n. 11, set. 2005.

_____. A ocupação dos jovens nos mercados de trabalho metropolitanos. v. 3, n. 24, p. 2-17, set. 2006.

_____. **Pesquisa de Emprego e Desemprego para a Região Metropolitana de Salvador**: **inserção ocupacional e o desemprego dos jovens**. São Paulo, 2006.

ELIAS, Norbert. **Introdução à Sociologia**.Lisboa: Edições 70, 1980.

_____; SCOTSON, John L. **Os estabelecidos e os Outsiders**: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade. Rio de Janeiro: Zahar, 2000.

FRIEDMAN, Milton; FRIEDMAN, Rose. **Liberdade de escolher.** Rio de Janeiro: Record, 1987.

FRÓES, B. T. **Complexidade, multirreferencialidade, subjetividade:** três referências polêmicas para a compreensão do currículo escolar. São Carlos: EDUFSCar, 1998**.**
FRIGOTTO, G. Os Delírios da Razão: Crise do Capital e Metamorfose Conceitual no Campo Educacional. In: GENTILI, Pablo (Org.). **Pedagogia da Exclusão:** crítica ao o neoliberalismo em educação. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995, 77-108.

_____. Educação e formação humana: ajuste neoconservador e alternativa democrática. In: GENTILLI e da Silva. (Orgs.). **Neoliberalismo, qualidade total e educação.** Rio de Janeiro:Vozes, 1992.

_____. O trabalho como princípio educativo no projeto de educação integral de trabalhadores. In: HELIO da Costa; CONCEIÇÃO, Martinho da (orgs). **Educação e integral e sistemas de reconhecimento e certificação educacional e profissional.** v.1 São Paulo: CUT, 2005.p 19-62.

GENTILI, P. Adeus à escola pública: a desordem neoliberal, a violência do mercado e o destino da educação das maiorias. In: _____. (Org.). **Pedagogia da exclusão:** crítica ao neoliberalismo em educação. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995. p. 228-252.

_____. (Org.). **Globalização excludente**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

GORZ, André. **As metamorfoses do trabalho: critica da razão econômica.** São Paulo: Anna Blume, 2003.

GOHN, M.G.M. **Educação não-formal e cultura política**. São Paulo: Cortez, 1999.

HOBSBAWM, E. J. **Era dos extremos: o breve século** XX – 1914-1991. Rio de Janeiro: Cia das Letras, 1995.

IANNI, Octavio. **Neoliberalismo e neo-socialismo.** Primeira Versão. Campinas: IFCH/UNICAMP, junho, 1996.

MARX, Karl**. O Capital.** V. 01. Trad de Reginaldo Sant'ana. 21. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

MATTOSO, Jorge. **O Brasil desempregado:** como foram destruídos mais de 3 milhões de empregos nos anos 90. 2. ed. São Paulo: PERSEU ABRAMO, 1996.

LEHRER, Roberto. **Para fazer frente ao apartheid educacional imposto pelo Banco Mundial:** notas para uma leitura da temática trabalho-educação. Caxambu, MG, 1999. Trabalho apresentado na XXII Reunião Anual da ANPED.

LE GOFF, Jacques. **História e Memória.** CAMPINAS, São Paulo: Editora UNICAMP, 1996.

MATTOSO, Jorge. **O Brasil desempregado:** como foram destruídos mais de 3 milhões de empregos nos anos 90. 2. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1996.

MINAYO, M. C. S. O Desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo : Hucitec, 2004

MONTAÑO, Carlos. **Terceiro setor e questão social: crítica ao padrão emergente de intervenção social**. São Paulo: Cortez, 2002.

OLIVEIRA, Francisco de. A armadilha neoliberal e as perspectivas da educação. **Boletim da ANPED**, v. 12, 1990.

_____. O capital contra a democracia. In: TEIXEIRA, Ana Cláudia Chaves (Org.). **Os sentidos da democracia e da participação**. São Paulo: Instituto Polis, 2005. p. 11-23.

PEREIRA, L. C. Bresser. A esquerda e um novo estado. **Folha de São Paulo,** 7 jan. 1996.

_____. **Organizações sociais**. Brasília: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1997a. (Cadernos MARE da Reforma do Estado, 2).

_____. **A reforma do estado dos anos 90:** lógica e mecanismos de controle. Brasília: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1997b. (Cadernos MARE da Reforma do Estado, 1).

_____. ; GRAU, Nuria Cunill (Org.). **O público não-estatal na reforma do estado**. São Paulo: CLAD, 2000.

QUEIROZ, Maria Isaura Pereira de. O pesquisador, o problema da pesquisa, a escolha de técnicas: algumas reflexões. **In**: LANG, Alice Beatriz da Silva Gordo (org.). Reflexões sobre a pesquisa sociológica. 2ª. Ed. São Paulo: CERU, 1999.p.13-24.

SANTOS, Boaventura de Souza. Reinvenção solidária e participativa do Estado. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE SOCIEDADE E REFORMA DO ESTADO, 1., São Paulo, 1998. [**Anais...].** Brasília: MARE, 1998. Disponível em: <http://www.mare.gov.br/Historico/Reforma/conselho/Boaventura.PDF>. Acesso em: 21 out. 2003.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização**: do pensamento único à consciência universal. 6. ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.

SEGNINI, L.R.P. Educação, trabalho e desenvolvimento: uma complexa relação. **Trabalho & Educação,** Belo Horizonte, v. 6, p. 14-47, 2000.

_____. **Educação e trabalho**: uma relação tão necessária quanto insuficiente. **São Paulo em Perspectiva,** v. 14, p. 72-81, 2000.

SILVA, José Humberto da. **Itinerância juvenil para o mundo do trabalho**: discursos, práticas e significados. 2007. Dissertação (Mestrado em Educação e Contemporaneidade) – Universidade do Estado da Bahia, Salvador.

SOARES, Laura Tavares. **Os custos do ajuste neoliberal da América Latina**. Questão da nossa Época. São Paulo: Cortez, 2000.

TANAKA, O.U; MELO, C. **Avaliação de programa de saúde do adolescente**: um mundo de fazer. São Paulo: Edusp, 2001.

UNESCO. **Políticas públicas de/para/com as juventudes**. Brasília: UNESCO, 2004. 304p.
VÍCTORA, Ceres G., KNAUTH, Daniela R., HASSEN, Maira N. A. **Pesquisa Qualitativa em Saúde** – Uma introdução ao tema. Porto Alegre: Tomo Editorial,

2000.

WELLER, Wivian . Grupos de discussão na pesquisa com adolescentes e jovens: aportes teórico-metodológicos e análise de uma experiência com o método. Educação e Pesquisa (USP), São Paulo, v. 32, p. 241-260, 2006.

WILLIAMSON, J. Democracy and the "Washington consensus**". World Development**, Washington, D. C., v. 21, n. 8, p. 1329-1336, 1993.

_____. **In search of a manual for technopols**. Washington: Institute for International Economics, 1992.

WORLD BANK. **World development report 2000-2001***:* attacking poverty. Washington, D. C., 2002**.**

XI ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO

SESSÃO TEMÁTICA
RECONFIGURAÇÃO DO TRABALHO E REALOCAÇÃO ESPACIAL

LOCALIDADES E DESAFIOS DA GLOBALIZAÇÃO:
A fábrica da General Motors em Gravataí

SANDRO RUDUIT GARCIA
Professor colaborador no PPGS/UFRGS
sandroruduit@ig.com.br

Porto Alegre, junho, 2009.

LOCALIDADES E DESAFIOS DA GLOBALIZAÇÃO:
A fábrica da General Motors em Gravataí

Resumo
O artigo tenta discutir aspectos das relações global-local, focalizando o processo de formação e desenvolvimento do pólo automobilístico de Gravataí e suas implicações sociais no âmbito das relações de trabalho e emprego em empresas locais. Supõe-se que a presença de agentes globais em contextos locais tenderia a criar novas dinâmicas sociais que dependeriam de articulações específicas entre conjunturas econômico-institucionais, níveis e tipos de recursos econômicos e sociais disponíveis, e estratégias mobilizadas pelos agentes sociais. Os agentes globais imporiam novas referências competitivas e tecnológicas aos agentes locais, porém, poderiam ser criadas, com diferentes configurações, chances de acesso a capitais, mercados, tecnologias e conhecimentos, estimulando mudanças nas relações de trabalho e emprego na esfera local.

Palavras-chave
Globalização; cadeia automobilística; relações de trabalho e emprego; desenvolvimento regional.

Introdução

A questão das *relações global-local* tem sido vivamente debatida na sociologia brasileira e internacional, sobressaindo-se a literatura em torno da idéia de sistema mundial e estudos que reconhecem a recente configuração de um sistema global. Esse debate adquire especial interesse no momento da chamada crise financeira mundial, com importantes repercussões sociais e políticas, ainda pouco exploradas cientificamente. O presente artigo tenta discutir essa questão, apoiando-se em evidências relativas à experiência do pólo automobilístico de Gravataí, nos anos 2000.

A *perspectiva do sistema mundial* situa as relações de troca internacional no contexto de continuidade de processos de dominação entre países centrais e periféricos do sistema capitalista. A mundialização do capital representaria a nova face do imperialismo de países e atores econômicos dominantes, concebendo-se a possibilidade de processos autônomos de desenvolvimento nacional. Países e corporações multinacionais tenderiam a submeter atores nacionais e locais aos seus interesses, reforçando e reproduzindo sua hegemonia no sistema mundial (ARRIGHI, 1997; WALLERSTEIN, 2000).

A *perspectiva do sistema global* identifica, em oposição às teses em favor de uma suposta continuidade nas relações de troca internacionais, a recente emergência de uma esfera transnacional de poder político e econômico - sustentada pela revolução das tecnologias da informação e comunicação – que escaparia ao controle dos agentes nacionais. O recente

sistema global distinguir-se-ia pelo grau de mobilidade e interdependência entre os agentes sociais, assim como pela ausência de um centro irradiador de poder. As novas relações de troca, comunicação e poder internacionais exigiriam mudanças nas estratégias dos agentes e instituições nacionais, tendo em vista a sua integração ao sistema global. Desse prisma, as relações entre agentes globais e locais não seriam unilaterais. Por outro lado, a cooperação entre os mesmos tornar-se-ia problemática porque a mobilidade dos agentes na esfera transnacional permitir-lhes-ia escapar às instituições e regulamentos no âmbito nacional ou subnacional. O provável seriam relações marcadas por novos tipos de conflitos e reações dos agentes, buscando-se novas formas de governança (BECK, 1999; THERBORN, 2000).

Independente da perspectiva do analista, há certo consenso no debate sociológico atual de que processos globais produziriam distintos efeitos sobre países e grupos sociais, tanto pelo desequilíbrio nas relações de poder internacionais quanto por escolhas equivocadas ou acertadas dos agentes sociais, relacionadas a conjunturas e valores internos aos países. O debate sociológico tem reagido a supostas homogeneidades e determinações que privilegiam fatores de ordem econômica no problema da integração do local ao global, mostrando a ocorrência de diferentes trajetórias e seus condicionantes não apenas técnico-econômicos como também político-sociais (HARRISON e HUNTINGTON, 2002). Discussões acaloradas sobre a conveniência ou não da integração do país ao sistema global em voga nos anos 1990, cedem o passo para debates relativos às formas de integração e seus impasses e dilemas nos anos 2000 (ERNST e KIM, 2001; HUMPHREY, 2001; SCHMITZ, 2000; STORPER, CHEN e PAOLIS, 2000), destacando-se as inter-relações entre recursos objetivamente distribuídos; valores, crenças e capacidade de escolha dos agentes; e processos de mudança social. O debate atual busca definir, com maior precisão, o processo de globalização.

Ao reconhecer a recente formação do sistema global, supõe-se, no presente artigo, que a presença de agentes globais em contextos locais tenderia a criar novas dinâmicas sociais que dependeriam de articulações específicas entre conjunturas econômico-institucionais, níveis e tipos de recursos econômicos e sociais disponíveis, e estratégias mobilizadas pelos agentes sociais. Os agentes globais imporiam novas referências competitivas e tecnológicas aos agentes locais, que se achariam, com freqüência, despreparados para acompanhar tais exigências. Por outro lado, poderiam ser criadas, com diferentes configurações, chances de acesso a capitais, mercados, tecnologias e conhecimentos, estimulando mudanças nas relações de trabalho e emprego na esfera local. A assimetria nas relações de poder econômico não impediria a reação dos agentes locais, nas possibilidades de seus recursos e nos horizontes de

seus valores, às novas regras e condições do sistema internacional. A relação global-local teria, portanto, implicações distintas entre os agentes sociais.

Esse argumento será discutido a partir da análise da presença da planta montadora da *General Motors* (GM), instalada no ano de 2000 no município de Gravataí, estado do Rio Grande do Sul. Trata-se de uma das maiores fábricas automobilísticas do país – capacidade de produção de 240 mil unidades ao ano. A despeito da crise financeira mundial e do pedido de concordata da sua matriz nos Estados Unidos, a planta de Gravataí anuncia a realização de novos investimentos que deverão duplicar sua capacidade de produção, despertando curiosidades sobre os efeitos disso na atividade econômica, na estrutura produtiva e nas relações de trabalho e emprego na esfera local. Neste caso, caberia inquirir sobre essa nova experiência econômica e social: Como se relacionariam, em conjunturas políticas e de mercado particulares, agentes dotados de distintos níveis de recursos e tipos de estratégias e que *mudanças sociais* disso decorreriam para o âmbito local?

A mobilidade e integração internacional do setor e a conseqüente constituição de novos espaços industriais – como no caso em estudo - são, sociologicamente, significativas porque, entre outros aspectos, envolvem um novo e complexo feixe de relações entre múltiplos agentes sociais dotados de recursos, interesses, identidades e, por isso, reações distintas: capital nacional e estrangeiro; grandes e pequenas empresas de ramos diversos, tais como metalurgia, mecânica, borracha, couro, têxtil, plásticos, combustíveis, siderurgia, serviços de apoio à produção, venda e pós-venda, seguros e outros; trabalhadores de diferentes funções e qualificações; sindicatos de trabalhadores; governos nacionais e subnacionais; centros de pesquisa; associações empresariais; consumidores; bancos e agentes financeiros, nacionais e internacionais, públicos e privados; movimentos ambientalistas e comunitários. O setor torna-se especialmente interessante porque se organiza em termos de oligopólios internacionais que mobilizam complexas e dinâmicas cadeias de fornecimento, em razão de propriedades estruturais, tais como competição global, inovações tecnológicas, complexidade da divisão técnica da produção, necessidade de altos níveis de capital para investimentos e elevada escala de produção para justificar o negócio.

A produção científica sobre as razões da descentralização do setor e a crise de antigas fábricas, como as do ABC paulista, atesta o caráter privilegiado dessa indústria para o conhecimento das transformações recentes no mundo do trabalho e dos impasses e alternativas de desenvolvimento industrial em face das novas relações global-local. Por certo, o desempenho do ABC paulista é uma importante baliza para o conhecimento dessa indústria no Brasil. Entretanto, estudos sobre novos pólos automobilísticos (GARCIA, 2006;

NABUCO, NEVES e CARVALHO NETO, 2002; RAMALHO, 2006; RAMALHO e SANTANA, 2006) permitem identificar diferenças entre o "velho" e o "novo" setor automobilístico: por exemplo, o primeiro acha-se em crise, porém, acumula recursos econômicos, sociais e políticos pela antiga presença de montadoras, hoje, em reestruturação; o segundo, encontra-se em expansão, mas opera com conceitos experimentais nos chamados *greenfields*. O setor automobilístico não poderia mais ser reduzido ao que ocorre no ABC paulista.

O objetivo central deste artigo seria *discutir aspectos das relações global-local,* focalizando o processo de formação e desenvolvimento do pólo automobilístico de Gravataí e suas implicações sociais no âmbito das relações de trabalho e emprego em empresas locais.

Os dados foram obtidos em entrevistas com gestores da montadora e de empresas fornecedoras locais e com líderes do sindicato metalúrgico local, assim como em diferentes fontes secundárias, apontadas ao longo do texto, como convenções e contratos coletivos de trabalho (CCT) e relatórios da Prefeitura Municipal. As sete empresas locais selecionadas têm distintos níveis e tipos de recursos: Empresa A é um grande fabricante de capital estrangeiro de sistemas de barra homocinética e de eixo dianteiro (I nível da cadeia); Empresa B é um grande fabricante de capital nacional de sistemas de direção e de bombas injetoras de combustível (I nível da cadeia); Empresa C é um pequeno fabricante de capital nacional de usinados de precisão (II nível da cadeia); Empresa D é um médio fabricante de capital nacional de usinados e forjados (II nível da cadeia); Empresa E é um médio fabricante de capital nacional de componentes de borracha (II nível da cadeia); Empresa F é um médio fabricante, recentemente adquirida pelo capital estrangeiro, de escovas de carvão e porta escovas (II nível da cadeia); e Empresa G é um micro-fabricante de capital nacional de usinados de baixa precisão (III nível da cadeia). As empresas estão domiciliadas na Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA).

Na seção a seguir, será examinado o processo de constituição do mercado automobilístico global e as estratégias desenvolvidas na planta de Gravataí face ao novo contexto, destacando as relações da montadora com empresas locais. O foco recai sobre processos de interação entre grandes e pequenas empresas face a cenários de globalização. Depois, serão analisadas mudanças sociais na região relacionadas à presença da montadora, tentando evidenciar as relações entre instituições e cadeia produtiva local. A seção seguinte, propõe-se a interpretar a diversidade nas mudanças nas relações de trabalho e emprego, tentando relacioná-las com recursos econômicos e sociais disponíveis, e com escolhas dos agentes sociais. Por fim, formulam-se as principais conclusões da análise, buscando suscitar

questões ao debate sociológico e identificar pautas sociais relevantes no processo de integração ao sistema global.

Mercados e Agentes Globais

Estudos especializados sobre a indústria automobilística (BOYER e FREYSSENET, 2001; CUTCHER-GERSHENFELD et al., 1998; FREYSSENET, 2005; LUNG, 2002, 2006; NELDER, HARRYS e EVENS, 2001) identificam a formação, na segunda metade da década de 1990, de um mercado global nesse setor, distinguido a) pela saturação dos principais mercados consumidores nos países centrais que estimularia a prospecção de mercados emergentes, b) pela atratividade de novos mercados a partir de acordos comerciais e de blocos regionais como o Mercosul, c) pelo ingresso de novos competidores no mercado mundial mediante fusões e aquisições entre companhias, e d) por vantagens competitivas em regiões de tipo *greenfield*, com destaque para países emergentes como o Brasil (infra-estrutura adequada, mão-de-obra escolarizada e barata, incentivos financeiros e fiscais).

As mudanças nas regras de competição exigiram novas estratégias dos agentes econômicos e sociais. Nos últimos 10 anos, montadoras investem em uma nova geração de fábricas que, apoiadas em referências competitivas globais, são mais flexíveis e produtivas do que antigas plantas, expressando influências das tecnologias da informação e comunicação e de processos globais nessa indústria. O setor automobilístico apresenta, hoje, caráter movediço: tensos processos de reestruturação ou de fechamento de antigas fábricas deflagram a crise de tradicionais regiões industriais, ao passo que plantas inovadoras levam novas referências competitivas a regiões emergentes. A constituição desses novos pólos automobilísticos, como no caso de Gravataí, cria um novo conjunto de relações entre agentes globais e locais.

O setor automobilístico constitui-se, inegavelmente, em símbolo do desenvolvimento industrial brasileiro. Essa indústria desenvolveu-se, no período entre a década de 1950 até o início dos anos 1990, em condições de relativa proteção e controle pelo poder público, no contexto do modelo de substituição de importações: ampla oferta de subsídios, controle governamental sobre decisões de investimento, proteção e reserva de mercado. Porém, em meados da década de 1990, o setor integra-se ao mercado global, mediante processos de abertura e liberalização do mercado interno, de fusões e aquisições de empresas nacionais de autopeças pelo capital estrangeiro, de entrada de novos concorrentes, de disseminação de tecnologias de informação e comunicação, e de atração de investimentos para novas regiões

industriais do país. Isso alterou não apenas a geografia do setor – antes concentrado no estado de São Paulo, hoje com fábricas em diferentes estados e regiões - como também as relações entre os agentes sociais envolvidos – o que se tenta demonstrar neste artigo. É nesse contexto de céleres mudanças econômicas e sociais que a GM instala sua unidade montadora em Gravataí. A planta inscreve-se, como se sabe, em um ciclo de investimentos, estimulado pelo Regime Automotivo de 1995 que, de acordo com Arbix e Zilbovícius (2002), estabeleceu não apenas a rápida abertura e liberalização do mercado nacional como também facilidades financeiras e fiscais para atrair capital estrangeiro para o país.

Chamam a atenção diferenças no comportamento dos agentes globais de acordo com conjunturas políticas, econômicas e setoriais dos países. Em países centrais, a opção das montadoras seria pela produção de modelos de alto valor agregado e conteúdo tecnológico porque existiria maior tradição na produção automotiva, acúmulo de conhecimentos específicos, instituições consolidadas e elevado poder aquisitivo dos consumidores (CUTCHER e GERSHENFELD et al., 1998; LUNG, 2002; RUBINSTEIN e KOCHAN, 2001). Em países emergentes, as escolhas tenderiam a ser diferentes. No México, as montadoras optariam pela simples produção em grandes escalas, tendo em vista a exportação para Estados Unidos e Canadá, em decorrência de fatores como estímulo governamental e mão-de-obra barata (CARRILLO, 2001). Na China, as montadoras tenderiam à produção de modelos de baixo custo para atender a demanda interna face às dimensões e à recente e controlada abertura desse mercado (ZHANG, 2005). O Brasil constituiria um mercado favorável a experimentações em termos de desenvolvimento de produtos de baixo custo e de esforços de inovação no processo produtivo - por exemplo, motores 1.0 litros, motores *flexfuel*, produção em condomínio industrial. Isso decorreria da oferta de incentivos governamentais para novas plantas e da longa trajetória dessa indústria no país que sedimenta fornecedores, mão-de-obra e conhecimentos necessários para projetos inovadores. Porém, instabilidade econômica e carências institucionais dificultariam a criação de modelos de alto valor e conteúdo tecnológico (LUNG, 2006; SALERNO et al., 2004).

Parece que o Brasil integra-se ao mercado automobilístico global de forma mais rápida do que o México, onde a abertura do setor se inicia ainda na década de 1980, e menos regulada do que a China - aqui, por exemplo, estimulou-se a guerra fiscal. Ademais, isso ocorre em conjuntura de estagnação econômica. Tais "particularidades" tenderiam, pois, a reduzir as chances de expansão de empresas locais, de ganhos nos empregos e nos salários, e de relações cooperativas nos elos da cadeia produtiva. De qualquer forma, analistas (ABREU, BEYNON e RAMALHO, 2006) têm insistido no argumento de que novas plantas montadoras

instaladas no país constituiriam, hoje, referências sobre um novo tipo de sistema produtivo no setor em âmbito mundial, superando a simples aplicação ou adaptação de modelos industriais.

No caso de Gravataí, a montadora desenvolve uma fábrica, de fato, inovadora e em expansão, impondo novas referências competitivas e produtivas aos agentes locais, no caso trabalhadores, fornecedores, sindicatos, associações empresariais e governos. Ao investimento inicial de US$ 600 milhões para a produção do "Celta" (US$ 350milhões da GM e US$ 250milhões das 17 sistemistas, com contrapartida do governo estadual e da prefeitura municipal, no contexto de "guerra fiscal"), foram adicionados, nos anos de 2005-2006, US$ 250 milhões, tendo em vista a montagem, em 2007, do sedan compacto "Prisma", ampliando a capacidade da planta de 120mil para 240mil unidades ao ano. Segundo gestores da montadora, a planta contava com cerca de 3500 empregados em 2005, passando para cerca de 5350 no ano de 2007. A fábrica é considerada modelo pela direção da montadora: pioneira em vendas via *internet* no país; robotização 40% superior à planta de São Caetano do Sul; produtividade de cerca de 100 veículos/empregado/ano - o dobro de outras unidades recém instaladas no Brasil; uso do conceito de condomínio industrial. Ademais, os carros produzidos em Gravataí foram projetados no Brasil. Esse caráter inovador da planta reflete-se, entre outros aspectos, em tendência ao uso de mão-de-obra relativamente bem treinada, jovem e escolarizada, embora persistam setores críticos quanto às condições de trabalho. Conforme líderes sindicais, na estação de pintura, operadores realizam, incomunicáveis entre si, tarefas repetitivas ao longo da jornada de trabalho[1].

Como já referido, o pólo de Gravataí tem a forma de condomínio industrial (uma novidade à época de sua implantação). No primeiro nível da cadeia produtiva, estão, *in site*, fornecedores de sistemas do veículo – as chamadas "sistemistas" que produzem em tempos paralelos - e prestadores de serviços auxiliares e de apoio à produção, assim como, *off site*, fornecedores de conjuntos e autopeças. No segundo e terceiro níveis, estão fornecedores de autopeças, insumos, matéria-prima e mão-de-obra para as empresas do primeiro nível da cadeia. Para ingressar na cadeia produtiva, as empresas locais precisam ajustar-se às referências globais trazidas pela montadora porque as mesmas atuavam, até então, predominantemente, nos mercados de veículos pesados e de reposição de peças - algumas já forneciam para montadoras de São Paulo - com satisfatório padrão de qualidade, porém, com limites de escala, custos e prazos de entrega para atender o novo mercado. Gestores da montadora dão conta de que havia 69 fornecedores locais integrados ao complexo no ano de

[1] Análise detalhada do processo e condições de trabalho na fábrica pode ser encontrada em Garcia (2006).

2000, passando para 492, em 2005. A despeito desse crescimento, as empresas locais representavam apenas 28% do total de fornecedores da planta. O dado aponta tendência de substituição gradual de fornecedores de outros estados e países por empresas locais, bem como a existência de amplo espaço para a inserção de fornecedores locais na cadeia, à medida que haja a capacitação dos mesmos para o alcance de padrões globais exigidos pela montadora. Isso será retomado adiante no texto.

As "*sistemistas*" tendem a desenvolver relações apoiadas na divisão de riscos e custos do negócio com a montadora, em troca de exclusividade e de maior valor agregado no fornecimento: aplicação de capital na construção da planta, engenharia conjunta no desenvolvimento dos sistemas, compartilhamento de infra-estrutura e de logística, alto grau de coordenação e integração do processo produtivo. Há evidências sobre a transferência de responsabilidades da montadora para suas "sistemistas", requerendo confiança nas relações interfirmas. As "sistemistas" são selecionadas mediante licitação internacional, tratando-se, em geral, de empresas que fornecem para diferentes plantas e montadoras, no país e no exterior. Isso reforça a interdependência entre as empresas. O condomínio opera com número relativamente pequeno de fornecedores diretos de componentes, reduzindo, num primeiro momento, as chances de que empresas locais ingressem nos elos mais nobres da cadeia produtiva. Por outro lado, a transferência de sistemas ou de conjuntos de maior valor agregado tende a propagar-se na cadeia, em benefício de empresas locais. Outro aspecto interessante seria a crescente importância dos serviços de apoio à produção, envolvendo amplo contingente de atividades e empresas, como logística, infra-estrutura e comunicações.

As *empresas locais* tendem a conviver com fortes pressões em termos de redução de preços, de elevação nas escalas de produção, de aperto nos prazos de entrega e de constante aperfeiçoamento da qualidade dos produtos. Isso requer investimentos dessas empresas em tecnologia, flexibilidade e capacidade de integração no processo produtivo da montadora. Essa capacitação precisa ser realizada com capital, tecnologia e conhecimentos próprios porque não há programas de desenvolvimento de fornecedores locais, quer da montadora, quer das "sistemistas", representando enormes sacrifícios para empresas com menores níveis de recursos e seus trabalhadores que pagam mais caro para pertencer à cadeia. Nessas circunstâncias, a montadora constitui referência no que se refere aos padrões de produção e de trabalho para a reestruturação nas empresas locais, estimuladas a investir pela escala de compras e pelas possibilidades de aprendizado ao integrar uma cadeia liderada por uma fábrica desse porte.

O que foi exposto indica, portanto, a ocorrência de relações assimétricas entre empresas globais e locais no novo pólo automobilístico, em razão das novas condições de competição no setor em nível mundial, assim como de fatores conjunturais em âmbito nacional e local (incertezas de mercado e atraso tecnológico de fornecedores locais). O grau de mobilidade dos agentes globais permite-lhes condutas impositivas diante dos agentes locais, na busca de vantagens competitivas e baixos custos de produção, deixando de desenvolver fornecedores locais, diferentemente do que ocorria no passado. O novo contexto aumenta a importância da ação institucional em favor de empresas locais.

Apesar disso, parece verdadeiro dizer que tais relações seriam uma porta para a esfera local ao sistema global, uma vez que podem criar chances de transferência de tecnologias, de aprendizado organizacional e de aquisição de conhecimentos. Ademais, agentes globais podem, como no caso estudado, ampliar escalas de produção e de compras locais, consistindo em fator de estímulo ao investimento e à promoção de novas capacidades na esfera local. Essas externalidades acabariam, em certa medida, gerando enraizamentos, por mais que suas motivações sejam obter vantagens de baixos custos locais. No caso de Gravataí, é preciso notar que se trata de uma grande fábrica, de produtos bem aceitos no mercado e de conceitos e tecnologias inovadores, contribuindo para aqueles resultados econômicos e sociais. Sob outras condições, esses resultados tenderiam a ser diferentes.

Contexto Local

A presença de agentes globais em contextos locais tem implicações sociais e políticas significativas, tanto pelo ingresso de novos recursos econômicos e sociais quanto pela reação dos agentes locais ao novo contexto e às novas regras. Os resultados obtidos na experiência de Gravataí aproximam-se de estudos sobre o pólo automotivo do Sul Fluminense (RAMALHO e SANTANA, 2006) que têm identificado não somente reações de sindicatos locais - inclusive greves e paralisações de que resultariam conquistas em negociações salariais - como também certo "acúmulo de relações políticas" nessas regiões, favorecendo a criação de novas pautas – como atração de investimentos e formação profissional - e esforços de participação sindical em espaços públicos regionais. Isso contraria argumentos correntes (MELLO-E-SILVA, 2006) de que o paradigma da produção flexível implicaria em exclusão política dos trabalhadores e de seus sindicatos do debate sobre o mundo do trabalho, dominado pela unilateralidade do poder gerencial.

Como já referido, observa-se um novo dinamismo na atividade produtiva do município

de Gravataí e no setor metal-mecânico em municípios vizinhos (Cachoeirinha, Canoas, Novo Hamburgo e São Leopoldo), após a instalação da planta montadora. Os reflexos da presença do pólo de Gravataí já são sentidos a partir de 1998, quando se inicia a construção do complexo, e tornam-se mais contundentes, a partir do ano 2000, quando a montadora entra em operação. Os dados são expressivos: em Gravataí, o total de alvarás concedidos pelo município para a instalação de novas empresas cresceu 26,4% no período de 1997 a 2003 (de 23803 para 30079 alvarás). A expansão do nível de emprego formal foi de 43,2% no mesmo período (de 23462 para 33600 empregos). O aquecimento da atividade econômica e industrial reflete-se, também, na expansão de 123% no PIB entre 1997 e 2002 (de R$ 1,3 bilhão para R$ 2,9 bilhões) e de 209% na receita tributária entre 1997 e 2004 (de R$ 22 milhões para R$ 69 milhões) (Dados obtidos junto à Prefeitura de Gravataí e à Fundação de Economia e Estatística – RS). Além disso, a cidade passa a receber novos investimentos de empresas direta e indiretamente relacionadas ao pólo automobilístico, por exemplo: ampliação da Pirelli e da Jonhson Controls, nova fábrica da Arteb, hipermercados, empreendimentos imobiliários, hotéis e restaurantes, novas instituições privadas de ensino, e ampliação e modernização do hospital local.

O ingresso de novos recursos e as pressões competitivas impostas pela montadora mobilizam instituições locais, no esforço de obter benefícios. Os *sindicatos locais* pactuam um contrato coletivo de trabalho válido para a GM e suas sistemistas e convenções coletivas de trabalho para as empresas metal-mecânicas locais. Essa fragmentação das negociações reflete-se em diferentes níveis salariais e condições de trabalho e emprego ao longo da cadeia produtiva (montadora, sistemistas, empresas locais), constituindo, como apontam Lee e Frenkel (2004), nova dificuldade para a ação sindical no contexto de sistemas de produção flexível. No entanto, certas conquistas dos sindicatos tendem a beneficiar o conjunto da cadeia. As negociações de reajustes salariais para trabalhadores da GM, sistemistas e empresas locais de Gravataí acumulam 41%, no período de maio de 2000 até setembro de 2003, acima dos índices de inflação no período (INPC: 29,45%; IPCA: 26,17%). Para os trabalhadores de empresas locais de Porto Alegre, o reajuste totalizou, a juros compostos, 34,8%, no período (também acima dos índices de inflação). Tal diferença de resultados poderia ser atribuída ao crescimento recente do setor, mais consistente em Gravataí do que em Porto Alegre. Outro fator a considerar seriam as estratégias de ação dos sindicatos, mais próxima da idéia de colaboração em Gravataí (Força Sindical) e mais próxima da idéia de confronto no caso de Porto Alegre (CUT). Os sindicatos têm enormes dificuldades de ação no interior da fábrica face ao desequilíbrio de forças perante agentes globais. Porém, os mesmos

têm sido capazes de mobilizar greves e paralisações em torno de conflitos sobre banco de horas, abonos, participação nos resultados, transporte e demissões. Ao mesmo tempo, buscam, em meio às dificuldades, participar em espaços públicos e interferir em aspectos da vida da população trabalhadora, fora da fábrica, contribuindo para pôr demandas trabalhistas na agenda pública.

As *associações empresariais* também têm reagido à presença de agentes globais. Em 1998, foi criado o Instituto Gaúcho de Estudos Automotivos (IGEA), vinculado à Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul (FIERGS). Trata-se de uma associação empresarial aplicada à promoção do desenvolvimento do setor automotivo no estado, contando, em 2005, com 107 empresas associadas, 30 participantes nos grupos de trabalho, e 15 projetos em andamento em apoio às empresas do setor. Entretanto, o Instituto pouco tem contribuído com pequenas e microempresas do setor, mais carentes de recursos e com maiores dificuldades para atender padrões globais de fornecimento[2]. A Associação Comercial e Industrial de Gravataí (Acigra) cria, em 2004, um núcleo que integra empresas metal-mecânicas da região, tendo em vista discutir e encaminhar demandas do setor.

No que se refere ao *poder público*, a ação governamental foi decisiva na atração da montadora e sistemistas, mediante a concessão de amplos benefícios em contexto de "guerra fiscal". Com relação às empresas locais, as estratégias têm sido reformuladas no sentido de atender demandas desses agentes face à escassez de recursos e às carências institucionais. A insuficiência dos instrumentos de crédito de caráter genérico (não se aplicam especificamente ao setor metal-mecânico), como o FUNDOPEM/ RS (utilizado pela GM, por exemplo)[3], o FINAME AUTOMÁTICO/BNDES e o BNDES AUTOMÁTICO, que não atingiram as necessidades das pequenas empresas locais, têm sido parcialmente enfrentadas com a reformulação e criação de programas para o setor. O CAIXA RS, instituído em 2004, inicialmente também de caráter genérico, foi modificado pelo governo estadual, em 2005, com a oferta de uma linha de crédito específica para o setor no estado: o PRODEAUTO

[2] Um dos projetos é o Sistema GDC (Gestão Dinâmica da Cadeia Automotiva do RS), no âmbito do Programa de Cooperação Científica e Tecnológica para o Desenvolvimento Regional/Arranjos Produtivos Locais da FINEP – Financiadora de Estudos e Projetos. Consiste em um banco de dados relacional de alto nível, com alimentação dinâmica e atualizada de dados, os quais permitem gerar informações a respeito dos principais indicadores da cadeia automotiva e de seus elos, prospectando as principais tendências tecnológicas e mercadológicas ocorridas no plano nacional e internacional. O GDC, no entanto, é de uso exclusivo dos sócios do IGEA. Outro programa é o de Gestão, voltado para aferir a qualidade dos sistemas produtivos e a obtenção de certificação pelas pequenas e médias empresas.

[3] Fundo Operação Empresa do Estado do Rio Grande do Sul, criado em 1972, e alterado em 1997, 1999 e 2003. Trata-se de um programa de incentivo para a ampliação, modernização e implantação de indústrias no estado, tendo em vista a geração de emprego e a melhoria tecnológica e ambiental.

(Programa de Desenvolvimento das Empresas de Autopeças)[4]. Outra novidade foi a criação, em novembro de 2004, da Agência de Desenvolvimento de Gravataí (ADGR), constituída de representantes governamentais, empresariais, sindicais e acadêmicos em âmbito municipal. Além disso, cabe referir a criação, no ano de 2004, do Conselho Municipal de Desenvolvimento (COMUDE), que reúne prefeitura, representantes de organizações sociais e empresariais[5].

As entrevistas em empresas locais revelam limites da ação das instituições locais na promoção de capacidades e da expansão dessas empresas, tendo em vista alcançar padrões globais. Embora ações governamentais estejam em mudança, mostram-se, ainda, isoladas e seletivas. Ademais, os vínculos institucionais empresariais são também limitados: programas de qualidade, ação coletiva, treinamento e formação de mão-de-obra, desenvolvimento de novas tecnologias, parceria com universidades, estão, em geral, ausentes da realidade das empresas locais. O cotejamento do que ocorre na Empresa A e na Empresa B ilustra o argumento acima. A Empresa A, de capital estrangeiro e a maior empresa entre as pesquisadas, foi precisamente a única a beneficiar-se do FUNDOPEM/RS para aprimorar o processo produtivo. Contou, também, com vantagens fiscais do governo municipal onde instalou nova planta. Mantém vínculos com o IGEA/ FIERGS e com o sindicato patronal. A Empresa B, de capital nacional, realiza novos investimentos com recursos próprios, mesmo participando ativamente do IGEA/ FIERGS e do sindicato patronal. Outra evidência da importância do papel das instituições locais e dos seus limites é o que ocorre na Empresa E. O crédito para investimento em novas tecnologias foi obtido no exterior junto ao fabricante, após tentativas sem sucesso no país. Por outro lado, a parceria com um centro tecnológico permitiu à empresa a melhoria significativa da qualidade do processo produtivo, atingindo os padrões globais da montadora e capacitando-a a exportar.

Desse modo, parece haver um novo ânimo institucional na esfera local, que atinge um novo patamar de recursos econômicos e sociais e, ao mesmo tempo, acha-se acossada por novas pressões e demandas com a presença de agentes globais, demarcando um novo contexto

[4] O PRODEAUTO resulta de uma aliança entre a CAIXA RS e o IGEA, com apoio do SENAI, disponibilizando recursos próprios e captados junto ao BNDES para empresas gaúchas que compõem a cadeia automotiva (em 2005, havia disponibilidade operacional de R$ 437 milhões). A meta do programa é elevar de 28% para 50% a participação de fornecedores gaúchos nas compras de montadoras instaladas no Rio Grande do Sul. O público-alvo são empresas de qualquer porte, cadastradas no IGEA e, preferencialmente, indicadas pelas montadoras como fornecedores efetivos ou potenciais, para as quais são financiados investimentos na expansão da capacidade de produção e em inovação tecnológica, tendo em vista a melhoria da qualidade e da produtividade do processo produtivo.

[5] Outro aspecto interessante é a projeção eleitoral que líderes políticos locais vêm alcançando. Em 2006, cinco deputados ligados a Gravataí foram eleitos por diferentes partidos, superando os três parlamentares eleitos no pleito anterior. Em 1998, nenhuma vaga havia sido conquistada por candidato identificado com o município.

de ação. Como atestam os dados acima, ocorrem alterações importantes nas relações e no papel dos agentes em face da mudança de regras do sistema internacional. A competição e as tecnologias da informação e comunicação levam a novos conceitos industriais que aumentam as responsabilidades de fornecedores e que entrelaçam grandes e pequenas empresas na cadeia produtiva. Governos subnacionais antes secundários passam a desempenhar papel importante na relação com montadoras: incentivos, esforços de capacitação da cadeia produtiva local, infra-estrutura urbana, estímulo às exportações, esboço de estratégias de desenvolvimento regional. Associações empresariais e centros de pesquisa são demandados no auxílio à reestruturação de empresas locais face aos requisitos competitivos globais das montadoras. Sindicatos locais acham-se pressionados pela força e pelo complexo jogo de relações trazidas pelas montadoras e seus fornecedores estrangeiros - em contexto de crise mundial nas taxas de filiação – e tentam buscar novos espaços de ação.

Agentes Locais

A apreciação da *presença da GM em Gravataí* mostra que esta vem estimulando *mudanças sociais nas empresas locais* investigadas. No entanto, os distintos níveis de recursos sociais - capital, produto e tecnologia, informação e acesso a mercados, qualificação da mão-de-obra - e estratégias competitivas - agregação de valor ao produto, elevação da competitividade e da produtividade, flexibilização do trabalho e do emprego -, em contexto de carências das instituições locais e de imposições da montadora, refletem-se em diferentes fases no processo de flexibilização das relações de trabalho e emprego. Tal constatação reforça argumentos de estudos internacionais sobre o setor de que plantas montadoras no contexto de competição do mercado global instituiriam um novo modelo de competências que se disseminaria na rede de fornecedores (DURAND, 2002), assim como tenderiam a estimular diferentes condições de emprego e trabalho ao longo da cadeia automotiva (LEE e FRENKEL, 2004; SALLAZ, 2004; ZHANG, 2005).

As *empresas em etapa mais avançada de reestruturação e de flexibilização* das relações de trabalho e emprego parecem deter os maiores níveis de recursos dentre os casos investigados. A Empresa A, de grande porte e capital estrangeiro, produz sistemas de suspensão de alta tecnologia para diferentes montadoras. Com algum apoio institucional, realiza investimentos em expansão da planta e aprofunda processos de reestruturação, bem como experimenta significativa expansão do faturamento e da produtividade (a empresa faturou R$192 milhões em 1999 e R$400 milhões em 2003). Neste caso, eleva-se o emprego

na empresa (entre 1999 e 2003, cresce de 1100 para 1500 postos diretos) e há certos ganhos para os trabalhadores (PLR, benefícios sociais, treinamento, maiores chances de participação, estabilização da mão-de-obra no emprego). O percentual de mulheres empregadas atinge 20%, acima da média do setor que é 12%. Entretanto, crescem as pressões sobre os trabalhadores, em termos de metas de desempenho e de responsabilidades com o trabalho.

A Empresa B, de grande porte e capital nacional, fabrica sistemas de direção e de bombas injetoras, para exportação e para outras montadoras no país. Com apoio institucional menos significativo do que a empresa A, expande-se (faturamento passou de R$88 milhões em 1999 para R$163 milhões em 2003) com uma estratégia de investimento em novas tecnologias e em agregação de valor ao produto, utilizando-se de capital próprio. Os principais reflexos para os trabalhadores seriam a seletividade da oferta de treinamento ao trabalhadores, uso de trabalho temporário, uso de regime de compensação de horário, ampliação das pressões por produtividade e retração do emprego (de 800 postos em 1999 para 614, em 2003)[6]. Contudo, houve importantes ganhos nos reajustes salariais e na PLR. A empresa B, com menor acesso às instituições locais e de capital nacional, revela processo de flexibilização das relações de trabalho e de emprego mais restritivo com os trabalhadores do que na Empresa A.

Outras empresas acham-se *em pleno processo de reestruturação e de flexibilização* das relações de trabalho e de emprego, situando-se em etapa anterior comparativamente aos casos das empresas A e B. Na Empresa D, constata-se a reestruturação do processo produtivo, com ênfase na agregação de valor ao produto, paralelamente a um lento movimento de flexibilização das relações de trabalho e de emprego. Há expressiva expansão do faturamento: R$23 milhões em 1999; R$74 milhões em 2003. É uma média empresa que produz conjuntos de usinados e forjados (menos especializados do que as empresas A e B) e que atuava no mercado nacional de montadoras de veículos pesados, passando a exportar, após sua integração à cadeia liderada pela GM em Gravataí. As pressões da cadeia sobre a empresa exigiram a reestruturação do processo produtivo para a qual conta com financiamento do BNDES. Isso requereu mão-de-obra mais instruída e treinada, oferecendo-se maiores chances de promoção e de intervenção dos trabalhadores no processo de trabalho assim como maiores salários. Por outro lado, as relações de emprego tornam-se segmentadas face a demissões e ao uso do trabalho temporário: passa de 400 empregados diretos em 1999 para 370, em 2003.

A Empresa E, de pequeno porte, produz componentes de borracha. Conta com

[6] Segundo um jornal local, a empresa B teria atingido 1000 empregos no ano de 2007.

vínculos institucionais relativamente amplos, considerando-se os casos investigados. O fornecimento ao novo pólo automobilístico de Gravataí, no II nível, implicou a expansão da empresa (em 1999, faturou R$4 milhões e empregou 80 trabalhadores; em 2003, faturou R$10 milhões e empregou 107 trabalhadores), investimentos significativos em inovação tecnológica, aprimoramento da qualidade e diversificação da linha de produtos. Passa a exportar e a produzir para outros complexos automotivos. Modifica-se o processo produtivo, passando a se tornar central a participação dos trabalhadores, em termos de controle e de aprimoramento da produção. Neste caso, exige-se mão-de-obra mais instruída e treinada, e mais comprometida com os resultados da empresa. Os trabalhadores obtêm chances de intervenção no processo produtivo, de estabilização no emprego, de promoção da segurança no trabalho e vêem valorizadas a formação técnica e a escolaridade. Um achado neste caso foi a instituição da PLR a parte dos trabalhadores. A PLR é aplicada aos operadores de novas tecnologias, as chamadas "injetoras", em detrimento dos operadores de tecnologias tradicionais, as chamadas "prensas". Outro aspecto relevante sobre a nova tecnologia seria a criação de chances de emprego para mulheres, que foram empregadas por certo período. Posteriormente, a gerência julgou inadequada a permanência de mulheres em "setores masculinos" da fábrica.

A Empresa F, de porte médio e de capital estrangeiro, produz escovas de carvão e porta-escovas para o mercado nacional. Embora com escassos vínculos institucionais, eleva a competitividade externa, decorrente de um processo de rebaixamento de custos e de preços e de melhoria da qualidade, apresentando expansão do faturamento (de R$15 milhões para R$21 milhões, no período de 1999 a 2003) e do emprego (de 210 para 300 trabalhadores, no período de 1999 a 2003). As mudanças relativas ao conteúdo do trabalho são relativamente limitadas: o uso do trabalho em equipe, por exemplo, ainda não é generalizado na fábrica. As relações de trabalho e de emprego apresentam lentas mudanças: crescimento do emprego, elevação da instrução e das oportunidades de trabalho feminino, introdução da PPR, estabilização da mão-de-obra. Os ganhos na remuneração referem-se aos reajustes previstos em CCT e à PPR.

Como se observa, as empresas D, E e F detém menores recursos do que as empresas A e B, o que, em contexto de timidez institucional e de ausência de programas de desenvolvimento de fornecedores pela montadora, tende a reduzir a profundidade e a tornar mais lentos os processos de ajuste dessas empresas às referências globais.

Há, também, *empresas que recém ingressam* nos processos de reestruturação e de flexibilização das relações de trabalho e de emprego ou que mantêm formas rígidas de

organização do trabalho. A Empresa C detém menores recursos do que as empresas antes mencionadas: pequena empresa de capital nacional, produz subsistemas de usinados e atua no mercado local. Conta com escassos vínculos institucionais, dificultando sua trajetória de capacitação. Há expansão da empresa, conjugada com reestruturação do processo produtivo - introdução de novo plano de cargos, certificados de qualidade, formas participativas no trabalho, implementação de regimes de metas -, refletindo-se em criação de empregos (de 20 para 50 postos, no período de 1999 a 2003) e em chances de promoção e participação da mão-de-obra no processo produtivo, porém, trabalhadores considerados obsoletos deverão ser descartados. A escolaridade torna-se crucial nessa dinâmica de seletividade. As relações de trabalho e de emprego vêm assumindo formas mais flexíveis e instáveis na empresa.

Por fim, a empresa G - microempresa, produtora de peças usinadas simples e em pequena escala, situada no III nível da cadeia e com os menores vínculos institucionais - revela a permanência de práticas organizacionais rígidas e do emprego de tecnologias convencionais. Houve expansão do negócio (faturou R$20 mil em 1999 e R$50 mil em 2003), porém, o conteúdo do trabalho não sofre alterações significativas. A empresa não apresenta mudanças nas relações de trabalho e de emprego e mantêm os mesmos 4 postos de trabalho.

Pode-se, pois, concluir que as respostas dos agentes locais ao sistema global relacionam-se com os seus recursos e estratégias. Quanto maiores os níveis de recursos e mais a empresa local os utilizar na agregação de valor ao produto e na inovação (produzir sistemas), tanto maiores seriam as chances dos trabalhadores extraírem vantagens nos processos de flexibilização das relações de trabalho e de emprego. Porém, empresas locais com níveis de recursos mais baixos tenderiam a se valer de processos mais duros de flexibilização das relações de trabalho e de emprego.

O caso estudado aponta realidades sociais híbridas, contraditórias, diversificadas e em rápida transformação. No conjunto das empresas, há mudanças positivas, tais como expansão de atividades em diferentes níveis da cadeia produtiva, elevação geral do nível de emprego e ganhos salariais. Os esforços empresariais de agregação de valor e de investimento em novas tecnologias propiciam ganhos em termos de qualificação dos trabalhadores e de oportunidades de intervenção dos mesmos no processo produtivo. Porém, trabalhadores de toda a cadeia tenderiam a conviver com ritmo de trabalho mais intenso e com novas responsabilidades face aos dramáticos regimes de metas, ao trabalho em equipe, à polivalência, às demandas por participação e solução de problemas. Ademais, a diversidade de práticas e condições de emprego e trabalho cria novas dificuldades para a atividade dos sindicatos.

Conclusões

Com base nas indicações acima apresentadas, pode-se perceber a complexidade e as transversalidades envolvidas na questão das relações global-local que implicam desafios para pesquisa e novas pautas e lutas sociais.

A constituição de um mercado global imporia novas referências competitivas aos contextos locais, mediante relações, inequivocamente, desiguais entre os agentes sociais. No entanto, a configuração desses novos espaços industriais dependeria das escolhas dos agentes no uso dos recursos disponíveis e na prospecção de vantagens e de possibilidades decorrentes das novas regras do sistema internacional. O caso em discussão é emblemático. As adversidades não paralisaram os agentes locais: empresas, associações, sindicatos e governos. Ao contrário, verificam-se rápidas transformações na esfera local assim como a busca de benefícios das novas relações que se estabelecem. Os agentes sociais reorientam-se, fazendo escolhas na preservação de seus interesses e valores. Quanto maior o nível de recursos do agente, tanto mais possibilidades de escolha.

Essa conclusão suscita a candente questão, brevemente referida na análise do caso acima, sobre as relações entre identidades, ideologias e tradições locais, e processos de desenvolvimento industrial. Seriam necessários novos estudos não apenas sobre como se transformam valores e crenças no processo de integração ao sistema global, mas também aprofundando como elas interferem nas escolhas dos agentes, considerando-se as particularidades e a diversidade da sociedade brasileira.

Finalmente, caberia referir que o debate e as lutas sociais em torno da cidadania no mundo do trabalho tenderiam a assumir novos contornos face ao sistema global. Esboçam-se a seguir pontos críticos identificados a partir da análise sociológica das relações global-local:

- Primeiro, independente dos níveis de recursos das empresas, o ritmo de trabalho tenderia a intensificar-se, afetando todos os grupos de trabalhadores. Isso suscita o debate sobre a jornada de trabalho e sobre maior controle pelo trabalhador do tempo de trabalho. Esse aspecto precisaria ser posto mais nitidamente pelos agentes sociais na agenda pública face as suas conseqüências sociais.
- Segundo, outro tema emergente seria sobre novos caminhos para a democracia no trabalho e para as estratégias de ação sindical, tendo em vista a ampliação da participação de trabalhadores e o seu reconhecimento pelas empresas como interlocutor legítimo na esfera do trabalho. A presença sindical nos locais de trabalho tem sido difícil, em razão da

adoção de instrumentos organizacionais adversos aos sindicatos, da força dos agentes globais e da conjuntura de elevado desemprego. Contudo, os sindicatos parecem despertar para estratégias de difusão e de fortalecimento de comissões de fábrica, a partir de temas emergentes, como remuneração variável e jornada flexível. Outro caminho profícuo das estratégias sindicais parece ser a busca pela presença em novos espaços públicos, tendo em vista a discussão de diferentes aspectos do desenvolvimento local e a contribuição para melhores condições de vida na comunidade e na esfera do trabalho.

• Terceiro, condições de competição global tenderiam a aumentar a seletividade e a diversidade das condições de emprego e de trabalho na cadeia produtiva. A ampliação de benefícios para a esfera local requereria mudança de valores do empresariado local, tais como a percepção do seu papel em ações coletivas e a conjugação de esforços com outros agentes na negociação de contrapartidas diante da presença de agentes globais. Os benefícios do estabelecimento de relações global-local poderão ser potencializados com o investimento em ações institucionais, indispensáveis para o crescimento coletivo.

• Quarto, os agentes locais precisarão elaborar alternativas de desenvolvimento regional, evitando uma possível dependência em relação ao desempenho da planta montadora. Sabe-se que investimentos automobilísticos têm um ciclo de vida, ocorrendo crises, queda de performance e, em algum momento, o seu esgotamento. A esfera local deverá explorar a nova complexidade adquirida pela atividade produtiva e pelo mercado de trabalho na região, tendo em vista atrair investimentos e estimular funções, conhecimentos e setores emergentes. A presença de um agente global deve ser explorada na promoção de diversidade econômica e social no âmbito local.

Essas poderiam ser pautas capazes de contribuir para a conquista de novos patamares de cidadania no trabalho e de benefícios coletivos, no contexto do sistema global.

Referências

ABREU, A.; BEYNON, H.; RAMALHO, J. R.. A fábrica dos sonhos da Volkswagen. In: RAMALHO, J. R. e SANTANA, M. A. (orgs.). **Trabalho e desenvolvimento regional** – efeitos sociais da implantação do pólo automotivo Sul Fluminense. Rio de Janeiro: Mauad X, 2006. p.71-90.

ARBIX, Glauco e ZILBOVÍCIUS, Mauro. **Ajuste local à globalização**: um estudo comparativo do investimento estrangeiro direto no ABC e na Grande Porto Alegre. Genebra: OIT, 2002.

ARRIGHI, Giovanni. **A ilusão do desenvolvimento**. 3ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

BECK, Ulrich. **O que é globalização?** Equívocos do globalismo, respostas à globalização. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

BOYER, Robert e FREYSSENET, Michel. Les uns fusionnent, les autres pas. La variete des strategies de profit et des modeles productifs a l'ere de la mondialisation. In: 9th GERPISA INTERNATIONAL COLLOQUIUM. Paris: GERPISA, 2001.
CARRILLO, Jorge. TNC'S autoparts in México and development local firms. In: 9th GERPISA INTERNATIONAL COLLOQUIUM. Paris: GERPISA, 2001.
CUTCHER-GERSHENFELD, Joel et al.. **Knowledge-driven work**: unexpected lessons from japonese and United States works practices. New York: Oxford University Press, 1998.
DURAND, Jean-Pierre. Main labor changes in French car industry. In: XV WORLD CONGRESS OF SOCIOLOGY. Brisbane: ISA, 2002.
ERNST, Dieter e KIM, Linsu. Global production networks, knowledge diffusion, and local capability formation. **Research Policy**, n.31, p.1417-1429, 2002.
FREYSSENET, Michel. Trajectoires nationales et trajectoires de firmes: esquisse d'un schéma d'analyse. In: 13th GERPISA INTERNATIONAL COLLOQUIUM. Paris: GERPISA, 2005.
GARCIA, Sandro Ruduit. **Global e local**: o novo pólo automobilístico de Gravataí e suas implicações sociais e políticas. Tese de Doutorado em Sociologia. Volumes I e II. Porto Alegre: PPGS/ UFRGS, 2006. 386p.
HARRISON, Lawrence e HUNTINGTON, Samuel (orgs.). **A cultura importa**: os valores que definem o progresso humano. Rio de Janeiro: Record, 2002.
HUMPHREY, John. **Opportunities for SMEs in developing countries to upgrade in a global economy**. University of Sussex, December, 2001. (Working paper).
LEE, Byoung-Hoon e FRENKEL, Stephen J.. Divided workers: social relations between contract and regular workers in a Korean auto company. **Work, employment and society**, Cambridge, v.18, n.3, p.507-529, september 2004.
LUNG, Yannick. La nouvelle geographie du sisteme automobile europeen. In: 10th GERPISA INTERNATIONAL COLLOQUIUM. Paris: GERPISA, 2002.
LUNG, Yannick. **Le Mercosur dans les trajectoires d'internationalisation des firmes automobiles.** Groupement de Recherches Economiques et Sociales, Université Montesquieu-Bordeaux IV, Cahier no.2006-03, janvier, 2006.
MELLO-e-SILVA, Leonardo. Trabalho e sociabilidade privada: a exclusão do outro. Um olhar a partir das células de produção. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v.21, n.61, p.147-161, junho de 2006.
NABUCO, M. R.; NEVES, M. de A..; CARVALHO NETO, A. M. (Orgs.). **Indústria automotiva:** a nova geografia do setor produtivo. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.
NELDER, G. HARRYS, K. and EVENS, L.. The impact on UK regions of reconfiguration in the automotive industry. In: 9th GERPISA INTERNATIONAL COLLOQUIUM. Paris: GERPISA, 2001.
RAMALHO, José Ricardo (Org.). Novos espaços industriais e desenvolvimento regional (Dossiê). **Cadernos do CRH**, Salvador, v.19, n.46, 2006.
RAMALHO, J. R. e SANTANA, M. A. (orgs.). **Trabalho e desenvolvimento regional** – efeitos sociais da implantação do pólo automotivo Sul Fluminense. Rio de Janeiro: Mauad X, 2006.
RUBINSTEIN, Saul A. e KOCHAN, Thomas A.. **Learning from Saturn:** possibilities for corporate governance and employee relations. Ithaca: Cornell University Press, 2001.
SALERNO, Mário S. et al.. Política industrial em setores dominados por transnacionais: o Brasil como sede de concepção e projeto de produto. In: FLEURY, M. T. e FLEURY, A. (orgs.). **Política industrial 2**. São Paulo: Publifolha, 2004. p.67-91.
SALLAZ, Jeffrey J.. Manufacturing concessions: attritionary outsourcing at General Motor's Lordstown, USA assembly plant. **Work, employment and society**, Cambridge, 18:4, p.687-708, december 2004.

SCHMITZ, Hubert. **Local upgrading in global chains.** Estudo Temáticos – Nota técnica 6. Rio de Janeiro, IE/UFRJ-BNDES-FINEP-FUJB, dezembro de 2000.
STORPER, Michael; CHEN, Yun-chung; PAOLIS, Fernando de. **The effects of globalization on the location of industries in the OCDE and European Union.** S/L, Fevereiro de 2000. (Working Paper).
THERBORN, Göran. Globalizations: dimensions, historical waves, regional effects, normative governance. **International Sociology**, London, v.15, n.2, p.151-179, junho de 2000.
WALLERSTEIN, Immanuel. Globalization or the age of transition? A long-term view of the trajectory of the world system. **International Sociology**, London, v.15, n.2, p.249-265, junho de 2000.
ZHANG, Lu. Globalization, market reform and changing labor politics in China's automobile industry. **Actes du GERPISA**, Paris, n.40, p.41-52, 2005.

Título: Marcas sociais e psíquicas: contribuições para os estudos acerca da subjetividade no trabalho.

Autores: Maria Fernanda Diogo, Maria Chalfin Coutinho.

Instituição: Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

E-mail dos autores: mafediogo@bol.com.br, chalfin@mbox1.ufsc.br.

Área temática: 9. metodologia da interdisciplinaridade nos estudos do trabalho.

Resumo

Partindo do pressuposto que existe uma intrínseca relação entre as marcas sociais e psíquicas que constituem um sujeito, este artigo busca no âmbito da interdisciplinaridade ferramentas que possam trazer contribuições aos estudos sobre o trabalho humano. Baseamo-nos em uma perspectiva histórico-dialética para a compreensão dos fatores sócio-históricos que intervém no processo de socialização humana e em uma leitura psicossociológica para compreensão das estruturas psíquicas que determinam personalidades singulares. A visão de sujeito da qual partimos considera que a subjetividade e a objetividade são indissociáveis e que a história de vida de cada pessoa condensa tanto fatores sócio-históricos como intrapsíquicos. Os campos social e psíquico seguem leis próprias, apoiando-se e combinando-se em múltiplas e complexas relações. As leis sociais e psíquicas são de naturezas diferentes, epistemologicamente diversas. Esta leitura não busca criar uma meta-teoria que os englobe em um mesmo conjunto, buscamos a interface possível entre as dinâmicas psíquicas e sociais que venham trazer contribuições para os estudos acerca da subjetividade no trabalho.

Palavras-chave: Materialismo histórico-dialético, psicossociologia, subjetividade, trabalho.

Apresentação

Adotamos a posição daqueles que admitem uma relação dialética entre as estruturas sociais e psíquicas. Este artigo busca tecer algumas considerações sobre a interdisciplinaridade como uma ferramenta que possa trazer grandes contribuições aos estudos sobre o trabalho humano. Utilizamos uma leitura histórico-dialética para a compreensão dos fatores sócio-históricos que intervém no processo de socialização humana e uma leitura psicossociológica para compreensão das estruturas psíquicas.

Em nossos estudos, a categoria trabalho é tomada como a atividade que define o ser humano social (Marx & Engels, 1845/46/1981; Marx, 1867/1998). Uma pessoa se afirma como sujeito num movimento realizado para dominar a realidade, modificando o mundo e modificando a si própria neste processo. Nesta perspectiva teórica, as atividades são mediadas pela cultura, ou seja, em se tratando de seres humanos não existem fenômenos naturais.

Esta também é a perspectiva da Psicossociologia. O sujeito é produto de uma história e esta condensa fatores sócio-históricos e intrapsíquicos. Partindo de uma leitura particular da teoria psicanalítica, considera-se que "o homem é processo" (Gaulejac, 2000, p. 65) e que marcas sociais e psíquicas se combinam dialeticamente na constituição de um sujeito.

Esta perspectiva pode enriquecer análises sobre o trabalho no que tange ao estudo da subjetividade humana e vem sendo utilizada na pesquisa de doutorado realizada pela autora principal deste artigo e orientada pela co-autora.

A centralidade do trabalho na constituição do ser social

Em nossas pesquisas, compartilhamos do ponto de vista dos autores que defendem o trabalho como central na estruturação ontológica do ser social. Através do trabalho dá-se a dialética entre a objetivação e a subjetivação, processo que caracteriza o gênero humano (filogênese) e cada sujeito particular (ontogênese), não havendo uma "essência" humana. Os sujeitos partem de si mesmos, sendo necessário "*... considerar os indivíduos e suas trajetórias particulares como mediações, uma vez que neles se sintetizam um momento da totalização social e histórica*" (Marx & Engels, 1845/46/1981, p. 76).

Contudo, não podemos ignorar o intenso debate teórico envolvendo esta premissa. Autores como Habermas (1990), Offe (1989), Gorz (1982), entre outros, sustentam a idéia do descentramento desta categoria e o fim da emancipação humana fundada no trabalho. De modo

geral, os autores que defendem esta idéia apontam as profundas transformações ocorridas no cenário produtivo desde as últimas décadas do século XX como indícios de que o trabalho deixou de ser uma categoria analítica para a compreensão das relações sociais (Organista, 2006).

Houve considerável redimensionamento no setor produtivo, contudo, mesmo ciente destas transformações e de seus efeitos, a ótica que defendemos é que a intervenção humana pelo trabalho não foi e nunca poderá ser substituída. "Os críticos da sociedade do trabalho podem estar equivocados ao enfatizar, eurocentricamente, que o trabalho está em vias de desaparição, que o capital não mais necessita desta mercadoria especial" (Antunes, 2005, p. 26).

Antunes (2004) aponta como principais transformações no "mundo do trabalho" as mutações sociotécnicas nos processos produtivos e organizacionais; o enxugamento da força de trabalho; a flexibilização, desregulamentação, terceirização e precarização do trabalho etc. Estas mudanças foram assimiladas pelo setor produtivo brasileiro, principalmente a partir das duas últimas décadas do século XX. Para o autor, adentramos em outra fase da mundialização do capital, apontando para uma "... *nova morfologia que emerge a partir do universo multifacetado do trabalho e suas múltiplas potencialidades*" (Antunes, 2005, p. 48). Esta nova morfologia mantém e reforça o papel de centralidade do trabalho, que ainda se encontra claramente no que nós chamamos de caráter produtivo, o trabalho social e coletivo que cria valores de troca, que gera mais-valia (Antunes, 1999).

O trabalho produz valores, denominados por Marx (1897/1998) de valores de troca e valores de uso. Na sua dimensão concreta, o trabalho produz valores de uso, "... *apropriação do natural para satisfazer a necessidades humanas, condição universal do metabolismo entre o homem [seres humanos] e a natureza*" (Marx, 1867/1998, p. 153). Já o trabalho abstrato é aquele que produz mais-valia, excedente quantitativo do trabalho socialmente empregado na produção, representando um dispêndio de energia envolto nas relações capitalistas de produção.

> Do seu ponto de vista [do capitalista], o processo de trabalho é apenas o consumo da mercadoria força de trabalho por ele comprada que só pode, no entanto, consumir ao acrescentar-lhe meios de produção. O processo de trabalho é um processo entre coisas que o capitalista comprou, entre coisas que lhe pertencem. (Marx, 1867/1998, p. 154)

Ao capital, interessa a redução dos custos da produção visando intensificar a extração da mais-valia. Uma das formas de objetivação deste processo é a substituição da força de trabalho (trabalho vivo) por trabalho morto (tecnologia). Baseado nestes aportes marxianos, Antunes (2005) faz interessante análise sobre a crise na sociedade do trabalho. O autor afirma que não é o

trabalho na sua dimensão concreta que está em crise, mas que esta é originária da crescente substituição do trabalho humano por outras formas de produção, ou seja, representa a *crise do trabalho abstrato*. Sendo assim, *não* podemos desconsiderar a centralidade do trabalho na constituição do ser social, pois a dimensão concreta do trabalho, aquela que produz seres sociais e satisfaz necessidades humanas mantém-se ainda hoje inabalada.

Rhéaume (2001) num provocativo artigo intitulado "La fin du travail ou le travail sans fin?" questiona o quanto é duvidoso falar no "fim do trabalho" numa sociedade onde as pessoas se definem prioritariamente pelo trabalho. O autor questiona se não deveríamos falar em "trabalho sem fim", o trabalho sem limites, onde as pessoas gastam cada vez mais tempo em trabalhos que perdem sua significação e seu valor para o sujeito e para a sociedade. "*Enfim, existe essa falsa dicotomia ou oposição entre o fim do trabalho e o trabalho sem fim, talvez salva pelo nosso ponto de interrogação. Com efeito, o fim do trabalho acompanha paradoxalmente o trabalho sem fim*" (p. 06, tradução das autoras). O autor descreve que a hiperindustrialização levou à perda do significado do trabalho (através do desgaste dos trabalhadores, da perda de direitos trabalhistas, da exclusão, da precarização e da flexibilização do trabalho) e que o discurso produtivista e capitalista se impregnou em todas as esferas da vida, inclusive na vida privada, transbordando os muros da empresa.

Enfim, também para este autor, o trabalho ocupa lugar central de análise na forma como o ser social se constitui, ainda que contemporaneamente enfrente momentos de crise. "*O trabalho permite que a pessoa se defina, através de um processo de construção identitária, e de se realizar em suas competências, bem como possibilita à sociedade produzir a si mesma*" (Rhéaume, 2001, p. 11, tradução das autoras).

A dialética entre objetivação e subjetivação é o processo que caracteriza o gênero humano e cada sujeito particular, na qual cada um de nós participa na *condição de sujeito*. De um lado somos produto do meio no qual vivemos, inscritos na trama de uma biografia revelando elementos singulares (individuais) somados aqueles comuns a todos os que pertencem ao mesmo meio; por outro lado somos seres ativos, portadores de uma historicidade (Gaulejac, 1987).

Marcas sociais e psíquicas: uma perspectiva interdisciplinar

Buscaremos neste tópico abordar relação dialética entre as marcas sociais e psíquicas e discorrer sobre os marcos epistemológicos das teorias que respaldam nossos estudos.

Iniciaremos pela leitura histórico-dialética. Esta abordagem focaliza o ser humano tendo seu desenvolvimento sustentado por determinadas condições materiais. Segundo Marx e Engels, (1845/46/2007, p. 44) *"esses pressupostos são os indivíduos reais, sua ação e suas condições materiais de vida, tanto aquelas que eles já encontraram elaboradas quanto aquelas que são o resultado de sua própria ação"*. As condições encontradas norteiam o agir, mas não determinam plena ou unidirecionalmente a constituição de um sujeito: o humano possui *caráter ativo*.

Para Duarte (1993), a transformação objetiva requer do sujeito uma transformação subjetiva, forjando-se uma realidade humanizada, tanto objetiva quanto subjetivamente. O autor enfatiza que a relação entre os processos de objetivação e apropriação (subjetivação) constitui a dinâmica fundamental da espécie humano e é geradora do processo histórico. "*Assim como a sociedade produz o homem enquanto homem, assim ela é por ele produzida. A atividade e o espírito são sociais tanto no conteúdo como na origem; são atividade social e espírito social*" (Marx, 1844/2006, p. 139).

A relação estabelecida entre sujeitos e sociedade é dialética. Subvertendo a lógica hegeliana, Marx e Engels afirmam que não é a consciência que determina a vida, mas a vida que determina a consciência. Os pressupostos nos quais os autores se ancoram são as *bases materiais* da existência.

> Essa concepção de história se baseia no processo real de produção, partindo da produção material da vida imediata; e concebe a forma de troca conectada a este modo de produção e por ele gerada (isto é, a sociedade civil em suas várias fases) como o fundamento de toda história, apresentando-a em sua ação enquanto Estado e explicado a partir dela o conjunto dos diversos produtos teóricos e formas de consciência – religião, filosofia, moral etc. (Marx & Engels, 1845/46/2007, p. 65)

O humano para teoria histórico-dialética é um ser *consciente*: "*o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que ele figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade*" (Marx, 1998, pp. 211/2). O desenvolvimento da história humana se dá com base nas condições objetivas, reproduzidas e modificadas pelos sujeitos de acordo com suas necessidades, numa dialética que envolve continuidades e rupturas. Natureza e social são resultantes de um processo histórico em constante *movimento*.

Para a teoria marxiana, a história enreda dupla transformação: da natureza e do sujeito; da objetividade e da subjetividade. "*Ao produzirem seus meios de existência, os homens produzem, indiretamente, sua própria vida material. [...] O que os indivíduos são, por conseguinte, depende das condições materiais de sua produção*" (Marx & Engels, 1845/46/2007, p. 44).

Nesta perspectiva, o trabalho é central na constituição humano-genérica (da espécie humana). Práticas materiais e simbólicas se articulam aos processos históricos gerando sujeitos historicamente situados, pois "... *cada nova força produtiva traz como conseqüência um novo desenvolvimento da divisão do trabalho*" (Marx & Engels, 1845/46/2007, p. 45). Por meio do trabalho, os seres transformam seus contextos e, nesse processo, constituem a si mesmos como sujeitos, ou seja, constituem a subjetividade humana. "*A história da realização dos seres sociais, ao longo do processo de desenvolvimento histórico-social, sabemos, objetiva-se por meio de produção e reprodução da existência humana. Para isso, os indivíduos iniciam um ato laborativo básico, desenvolvido pelo processo de trabalho*" (Antunes, 2005, p. 67).

Em nossa sociedade, a dialética entre pessoas e natureza é mediatizada pela forma capital, não há relação na qual esta forma sociometabólica (Mészáros, 2002) não esteja interposta. Mészáros (2002) aponta o intrínseco relacionamento entre macrocosmo (sociedade) e microcosmo (instituições). O autor analisa a lógica societal sob o sistema capitalista e aponta que o processo sociometabólico encontra seu equivalente em todos os níveis do intercâmbio humano, inclusive no microcosmo familiar. "*A família está entrelaçada às outras instituições a serviço da reprodução do sistema de valores, ocupando posição essencial em relação a elas, entre as quais estão as igrejas e as instituições de educação formal da sociedade*" (p. 272). O sistema não consegue se manter sem reproduzir suas relações, desta forma todas as instâncias espelham, em alguma medida, aquelas relações dominantes no macrocosmo.

As idéias dominantes na sociedade são expressões das relações materiais dominantes, "... *são, portanto, a manifestação das relações que transformam uma classe em classe dominante, são, desta forma, as idéias de sua dominação*" (Marx & Engels, 845/46/2007, p. 78). A produção da vida (própria ou a de outros, via procriação) é uma relação tanto natural como social e o conjunto das forças produtivas exerce grande influência nas histórias familiares.

Para Iasi (2006), a maioria dos autores marxistas faz análises mecânicas (e pouco dialéticas) entre as idéias dominantes na sociedade capitalista e sua reprodução pelo núcleo familiar. O autor aponta alguns pontos cegos nesta análise: primeiro ao reduzir-se o fenômeno da reprodução ideológica unicamente à repetição e, segundo, pelo fato de que esta visão torna o papel da família subsumido, restringindo a análise à "circulação" e deixando de lado o processo de "produção" das concepções de mundo. "A*s relações familiares guardam autonomia relativa e sua dinâmica não corresponde necessariamente a uma funcionalidade mecânica com a forma social que as*

abriga" (p. 181), afinal o macrocosmo exerce grande influência no microcosmo, mas este, dialeticamente, contribui com a sua produção.

Para a teoria marxiana, subjetividade e objetividade são dialeticamente indissociáveis. A humanidade *não* precede o humano, este é forjado no movimento histórico ininterrupto. Marx (1844/2006) analisa o humano como um ser genérico (ou ente-espécie) e a natureza como parte de seu corpo inorgânico. Para o autor, a "atividade vital" (*Lebenstätigkeit*) é aquilo que diferencia as pessoas dos animais, não somente assegurando sua existência física, mas reproduzindo a espécie humana.

> Assim como para o homem [ser humano] como para o animal, a vida genérica possui sua base física no fato de que o homem [ser humano] (como o animal) vive da natureza inorgânica, e uma vez que o homem [ser humano] é mais universal que o animal, também mais universal é a esfera da natureza inorgânica que ele vive. (Marx, 1844/1983, p. 115)

Pode-se apreender destes escritos que a teoria marxiana não aprofunda a discussão acerca da subjetividade individual, nem acerca da consciência individual. Seu foco está no ser genérico e na "*consciência genérica*" (Marx, 1844/2006, p. 141), que cria a universalidade do ser pensante e ratifica a vida social.

Manacorda (2007) aponta que desde os *Manuscritos de 1844,* Marx define a relação sujeito-natureza (a atividade vital) como *voluntária, livre, consciente e universal*. Os seres se objetivam na relação de transformação da natureza, nos objetos que a consciência cria para satisfazer suas necessidades. A história é o devir da natureza para o sujeito e a geração deste sujeito através do ato laborativo – essência humana da atividade social. *"Antes de tudo, é importante evitar que a 'sociedade' se considere uma abstração em antagonismo com o indivíduo. O indivíduo é o ser social"* (Marx, 1844/2006, p. 140).

Iasi (2006, p. 103, grifos das autoras) concorda com esta leitura da teoria marxiana:

> os seres que produzem socialmente sua existência e para isto alteram a natureza produzindo meios antes não disponíveis, criando novas necessidades sociais que se somam àquelas naturais, que produzem e reproduzem a si mesmos como *seres sociais* de um determinado modo de vida, que ao procederem desta forma coletiva transformam-se em uma força produtiva que é quantitativa e qualitativamente distinta da ação individual; estes seres desenvolvem uma *consciência universal.*

Para buscarmos a compreensão dos movimentos psíquicos individuais, optamos pela interdisciplinaridade, associando à análise sócio-histórica uma teoria que dê conta das singularidades humanas. A perspectiva psicossociológica articula fronteiras disciplinares,

particularmente entre uma Sociologia de leitura histórico-dialética e a Psicanálise, analisando os processos psicossociológicos que fundam o sujeito em sua dinâmica subjetiva (psíquica) e inscrição social. Esta leitura *não* tem o propósito da criação de uma meta-teoria que os englobe num mesmo conjunto, pois considera que as leis sociais e psíquicas são epistemologicamente diversas. O que se busca na análise é a interface possível entre as dinâmicas psíquicas e sociais.

Assim, focalizamos o processo de constituição dos sujeitos considerando também sua dimensão psíquica. Para a Psicossociologia, o sujeito se funda através do/no processo sócio-histórico e, também, nas relações parentais (familiares) que embasam seu psiquismo, abrindo-se uma noção multidimensional que tenta dar conta destes diferentes registros. Esta abordagem parte do pressuposto que a sucessão de gerações inscreve-se nos membros da família através de laços econômico, ideológicos e afetivos, estes últimos operantes tanto ao nível consciente como inconsciente. Ao considerar a dimensão inconsciente, desconstrói-se a ilusão do sujeito unicamente consciente e racional; ao enfatizar-se a dimensão social e histórica, refuta-se a tese da constituição psíquica baseada unicamente nas primeiras relações objetais infantis, centrada na tríade que apóia a teorização psicanalítica do Complexo de Édipo.

Acreditamos ser necessário pontuar algumas diferenciações entre a teoria histórico-dialética e a Psicossociologia. A perspectiva marxista trafega pela *análise objetiva* das relações de poder que se estabelecem no âmbito produtivo, não abordando a vida psíquica, nem mesmo sujeitos particulares. Não existe "essência humana" fora aquela humanamente produzida em cada período do desenvolvimento histórico, na dialética entre os seres e natureza. Os pressupostos materialistas trabalham com a noção de que o ser genérico produz a história enquanto busca satisfazer suas necessidades de sobrevivência (Marx & Engels, 1845/46/2007). A cronologia é uma referência incontestável para a realização de uma análise histórica, considerando a história uma construção social irreversível.

O enfoque psicossociológico também se utiliza de uma análise social, contudo transcende o aspecto da produção e reprodução do sistema sociometabólico (Mészáros, 2002) e analisa também a constituição psíquica e pulsões inconscientes de sujeitos singulares. A Psicossociologia se apóia nos aportes teóricos da Psicanálise e aborda o psiquismo em sua dimensão consciente e inconsciente. Como o inconsciente possui caráter a-temporal, este segue uma concepção de tempo diversa daquela da consciência e permite ao psiquismo realizar alterações de tempos e sentidos, afinal "*as regras decisivas da lógica não regem o inconsciente, cabendo afirmar que o*

inconsciente é o domínio do ilógico" (Freud, 1955, p. 89). O sujeito é movido por tendências contraditórias, sendo o conflito um elemento essencial para a vida psíquica. O foco da Psicanálise está no sujeito, mais especificamente, na sua vida psíquica (Figueiredo, 2002).

A Psicossociologia utiliza uma leitura peculiar da Psicanálise freudiana. Gaulejac (1987) comenta que Freud abandona a divisão interno/externo, contudo, segundo o autor, haveria uma predominância do fator sexual no desenvolvimento do sujeito, caracterizando uma ambigüidade. Uma leitura classicamente psicanalítica se centraria Complexo de Édipo, negligenciando aspectos sociais. Contudo uma análise psicossociológica (Gaulejac, 1987, 2000, 2001; Pagés *et al*, 1987) não resume as tensões entre o ego e o superego à problemática edipiana, inculcando-as, também, no social. O Complexo de Édipo é encarado como sócio-sexual (Gaulejac, 1987), relacionando elementos psíquicos e sociais.

Numa metáfora teatral, Gaulejac (1987) explica a concepção psico-sócio-histórica de sujeito em duas cenas diferentes: de um lado temos a cena interior, os afetos, as fantasias, as representações; de outro temos a cena exterior, a luta de classes, as relações econômico-sociais. Apesar das diferentes dimensões, as cenas subjetiva e objetiva se entrelaçam, pois "a vida é uma peça que se representa em uma única cena" (p. 38). "Realidade e/ou fantasia se condensam como em um teatro" (p. 236, traduções das autoras).

Na intersecção destas duas teorias epistemologicamente diversas busca-se a compreensão da relação do sujeito com sua própria história, respeitando os limites de cada uma das análises. "*Trata-se de passar da contradição estéril entre escolas à utilização dialética e fecunda da oposição e de desenvolver ao mesmo tempo uma reflexão epistemológica sobre as condições de um trabalho científico multireferencial*" (Pagès, 1987, p. 8, tradução das autoras).

A mediação entre o sujeito e o social é realizada pelas instituições. Dentre elas, destaca-se a família, aquela que coloca o ser diante das relações sociais na medida em que marca uma posição inicial. Os pais funcionam como uma *correia de transmissão da história* (Gaulejac, 1987), história esta que carrega desde elementos individuais daquele núcleo familiar como também oriundos do social. No microcosmo familiar, os pais tecem projetos (conscientes e inconscientes) em relação aos seus filhos, inserindo-os em uma trama geracional. Por outro lado, os filhos sonham pais que correspondam aos seus desejos.

Para Gaulejac (1987), uma das especificidades da espécie humana é a possibilidade de mudar, ressignificar, autoconstituir-se. "*Se a história inclina nossos destinos, ela não os decide*"

(p. 44, tradução das autoras). Gaulejac denomina historicidade o caráter ativo do sujeito, configurando-se em um processo coerente do eu e do seu devir em função de um contínuo pessoal. "*Se o indivíduo é o produto de uma história, esta condensa, de um lado, o conjunto de fatores sócio-históricos que intervém no [seu] processo de socialização e, de outro, o conjunto de fatores intrapsíquicos que determinam sua personalidade*" (Gaulejac, 2001, p. 41).

A noção de historicidade pode ser analisada sob um enfoque psicológico (individual) ou sociológico (como, por exemplo, a historicidade gerada pela camada dominante em função de seus interesses particulares). Em suma, para compreender a historicidade de um sujeito precisamos focar desde o processo sociometabólico (Mészáros, 2002) até a parcela da sócio-história presente neste ser individual, dado que as relações sujeito/sociedade são mediadas pelas instituições, que agem como sistemas simbólicos, criando sentidos.

Na constituição simbólica, Gaulejac (1987) destaca a importância do projeto parental e do romance familiar. O projeto parental é a expressão dos desejos dos pais, é um "modelo" depositado na criança, modelo este dialeticamente implicado no social. Ou seja, o projeto parental não é unicamente psicodinâmico dado que também se insere nos das gerações anteriores e nos projetos do grupo social de pertinência. Tampouco o projeto parental é linear, monolítico, mas está permeado por contradições, inclusive aquelas intrínsecas ao projeto do pai e da mãe constantemente atualizados. "*Eles investem [a criança] da missão de realizar os desejos que eles mesmos não puderam satisfazer*" (p. 54, tradução das autoras). A criança pode optar em corresponder a estes modelos, reproduzindo-os, ou em diferenciar-se deles, sempre pautada pelas condições objetivas.

O romance familiar designa o que é transmitido de geração em geração, mitos, fantasias. A família inscreve o sujeito em uma linhagem circunscrita aos aspectos sociais, econômicos, familiares, genealógicos e à história individual daquele sujeito. A genealogia (filiação) coloca-o em um contexto semelhante dos demais membros da família, porém este sempre é diferenciado, individual, único (Carreteiro, 2001).

Em resumo, o sujeito se situa *"... entre a reprodução e diferenciação, entre o que se funda no passado, o que se vivencia no presente e uma perspectiva de devir. A identidade é uma noção multidimensional e contraditória*" (Gaulejac, 1987, p. 98, tradução da autora). Subjetividade e objetividade são indissociáveis. A relação estabelecida entre os sujeitos e a sociedade é dialética, mediatizadas pelas instituições. O processo sociometabólico do capital encontra seu equivalente

em todos os níveis do intercâmbio humano – com destaque para a família, fórum das primeiras relações objetais. Assim, a história de vida de cada pessoa condensa tanto fatores sócio-históricos como intrapsíquicos. Os pais depositam projetos em seus filhos, projetos estes amalgamados ao social e que reatualizam aqueles das gerações anteriores. Os filhos podem optar por colocar em prática ou negar os projetos paternos, sempre baseados nas condições objetivas que a materialidade lhes oferta e em seus pressupostos psíquicos (conscientes ou inconscientes).

Proposta metodológica para estudos acerca da subjetividade no trabalho.

O processo de conhecimento do concreto implica, quando se pretende ir além da aparência, na apreensão não somente da dimensão imediata, mas também da dimensão mediata do objeto de nossa análise. Para tanto, propomos a utilização do método dialético. Trata-se de um método respaldado em uma perspectiva histórico-dialética para captar o modo de constituição dos sujeitos na intersecção destes com a objetividade – espaço, tempo e contexto – mediados pela subjetividade – no caso da perspectiva psicossociológica, o espaço sócio-psíquico. A dialética do método está justamente no cruzamento entre biografia (genealogia) e história, partindo das contradições, negações e superações que surgem nos discursos dos sujeitos.

A obra marxiana segue uma análise dialética, contudo seu autor não detalhou o método que utilizou no transcurso de seus textos. Pode-se encontrar algumas pistas no *Posfácio da segunda edição*, na qual Marx (1837/1968) tece explicações em virtude da dificuldade de compreensão percebida nos leitores da primeira edição. O método dialético marxista é analítico, busca a transformação, o movimento de uma ordem de relações para outra, tenham ou não os seres humanos consciência desta transformação.

> A investigação tem que apoderar-se da matéria, em seus pormenores, de analisar suas diferentes formas de desenvolvimento, e de perquirir a conexão intima que há entre elas. Só depois de concluído este trabalho é que se pode descrever, adequadamente, o movimento real. [...] Para mim, ao contrário [da dialética hegeliana], o ideal não é mais do que o material transposto para a cabeça do ser humano e por ela interpretado. [...] Em Hegel, a dialética está de cabeça para baixo. É necessário pô-la de cabeça para cima, a fim de descobrir a substância racional dentro do invólucro místico. (Marx, 1837/1968, p.16)

Costa (2001) compara as lógicas da dialética hegeliana e marxiana. O autor pontua que para a lógica marxiana a consciência não é uma crítica intelectual: a análise se dá nas relações de produção que geram seres historicamente situados e na busca da emancipação humano genérica através da *práxis* (ação revolucionária). Para o autor, o método marxiano está na "[...]

representação do objeto a partir da lógica efetiva do próprio objeto e não a partir da lógica do pensamento, o que caracteriza uma arte de construir (generalizar) e desmembrar (analisar) o objeto desde a sua colocação efetiva" (p. 119). Ou seja, a proposta não é a investigação do real como este se apresenta, mas compreendê-lo enquanto se move, em sua dinâmica, dialeticamente.

Costa (2001), ainda, aponta outra apropriação invertida feita por Marx, quando coloca em primeiro plano as relações sociais, rompendo com o humanismo materialista de Feuerbach (ainda preso ao esquema idealista) e lançando luzes às mediações materiais que possibilitam o intercâmbio entre os homens e destes com a natureza que possibilitam a emancipação humana. O autor aponta que a crítica que Marx tece a Feuerbach está neste não ter ido além do ser abstrato "[...] *e o homem [ser] abstrato não faz nenhuma história*" (p. 97).

A perspectiva psicossociológica (Gaulejac, 1987, 2000, 2001; Pagés et al, 1987; Sévigny, 2001 entre outros) enfatiza a co-determinação entre os planos social e psíquico: ao pesquisar o vivido subjetivo temos que perceber que este se encontra inscrito nas condições sociais que contribuíram para sua construção (Barros & Silva, 2002). A proposta de Gaulejac (2000, 72-3) dialetiza "*[...] a análise das relações estruturais, das contradições que elas produzem, das práticas concretas dos atores sociais e das respostas que cada indivíduo dá para tentar se posicionar em sujeito da sua história*".

Os discursos dos sujeitos de pesquisa são considerados, ao mesmo tempo, coletivos e individuais. Os sujeitos se apropriam do social e o re-traduzem de acordo com as suas subjetividades, assim as narrativas não se restringem ao subjetivo, pois são indissociáveis do social. Dialeticamente, conforme aponta Souza (2007), o simbólico integra o tecido social dado que este opera na construção dos discursos e dos símbolos.

Gaulejac (1987) demarca 4 princípios do método dialético psicossociológico: (1) uma *démarche* multipolar; (2) uma problematização que relaciona diferentes perspectivas epistemológicas (sociológica, psicanalítica, fenomenológica); (3) um modelo de autonomia relativa dos registros psíquico, psico-familiar e social; e (4) a busca das contradições para análise dos conflitos. O método busca

> ... apreender a história dos homens [sujeitos] como momentos de rupturas, continuidades e/ou de escolhas que se elaboram nos espaços incertos e que não são produto do livre arbítrio, nem conseqüências lógicas das determinações estruturais, mas que são respostas que os indivíduos e os grupos produzem face às situações contraditórias. (Gaulejac, 2000, p. 72)

Ao pesquisador cabe uma aproximar-se do campo buscando no próprio objeto caminhos para decifrá-lo, sem lhe impor um método hermético que tente reproduzir teoricamente sua lógica (Lima, 2002; Barros & Silva, 2002). A análise não se esgota no sensível, mas tem como ponto de partida "a articulação das relações sociais à vida das pessoas que produz a materialidade articulada às condições nas quais elas vivem" (Souza, 2007, p. 142). Esta busca resgatar a perspectiva histórica na constituição de um sujeito, inserindo-se na tensão dialética entre sujeito reflexivo (dimensão consciente), sujeito do desejo (dimensão inconsciente) e sujeito sócio-historico (dimensão do ser social) (Gaulejac, 1987).

A temporalidade está vinculada à noção de historicidade e traz aspectos psíquicos (conscientes e inconscientes) e sociais. O sujeito é processo, enredado em aspectos sociais, econômicos, familiares, genealógicos e psíquicos. Esta concepção dinâmica da história enfatiza a relação entre o passado e o que está por vir. Para Gaulejac (1987) quando se mutila uma parte da história de um sujeito se arranca uma parte dele mesmo, pois há um elo entre a capacidade de uma pessoa reconhecer e interagir com sua história passada e a sua possibilidade de investir em seu futuro.

Referências

Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.

Antunes, R. (2004). Anotações sobre o capitalismo recente e a reestruturação produtiva no Brasil. In: Antunes, R. & Silva, M. A. M. (Orgs.). *O avesso do trabalho*. (pp. 13-28). São Paulo: Expressão Popular.

Antunes, R. (2005). *O caracol e a sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo.

Barros, V. A. de & Silva, L. R. da (2002). A pesquisa em história de vida. In: In: Goulart, I. B. (Org.). *Psicologia organizacional e do trabalho; teoria, pesquisa e temas correlatos*. (pp. 133-146). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Carreteiro, T. C. (2001) Vinculações entre Romance Familiar e Trajetória Social. In: Feres-Carneiro, T. (Org.). *Casamento e família: do social à clinica*. (119-133) Rio de Janeiro: Nau.

Costa, J. A. da. (2001). *Dialética: um acerto de conta entre Marx e Hegel*. Passo Fundo, RS: Berthier.

Duarte, N. (1993). *A individualidade para-si. Contribuição a uma teoria histórico-social da formação do indivíduo*. Campinas, SP: Autores associados.

Figueiredo, L. C. (2002) *Matrizes do pensamento psicológico*. 9ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes.

Freud. S. (1955). Compendio del psicoanálises. In: *Obras Completas*: Buenos Aires: Santiago Ruenda Editores.

Gaulejac, V. de (1987). *La névrose de classe: trajectoire sociale et conflits d'identtité.* Paris: Hommes & Groupes.

Gaulejac, V. de (2000). O âmago da discussão: da sociologia do indivíduo à sociologia do sujeito. In Cronos, 5/6 (1/2), pp. 59-77

Gaulejac, V. de (2001) Psicossociologia e sociologia clínica. In: Araújo, J. N. G. de & Carreito, T. C. (Orgs.). *Cenários sociais e abordagem clínica*. (pp. 35-47). São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: Fumec.

Gorz, A. (1982). *Adeus ao proletariado*. Rio de Janeiro: Forense.

Habermas, J. (1990). *Para reconstrução do materialismo histórico*. 2ª ed. São Paulo: Brasiliense.

Iasi, M. (2006). *As metamorfoses da consciência de classe: o PT entre a negação e o consentimento*. São Paulo: Expressão Popular.

Lima, M. E. A. (2002) A questão do método em psicologia do trabalho. In: Goulart, I. B. (Org.). *Psicologia organizacional e do trabalho; teoria, pesquisa e temas correlatos*. (pp. 123-132). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Manacorda, M. A. (2007). *Marx e a pedagogia moderna*. (N. R de Oliveira, Trad.). Campinas, SP: Alínea.

Marx, K. (1968) Posfácio da segunda edição. *O capital: crítica da economia política*. Livro 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. (Originalmente publicado em 1873).

Marx, K. (1998). *O capital: crítica da economia política*. Livro 1. (R. Sant'Anna, Trad.) (16ª ed.). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. (Originalmente publicado em 1867).

Marx, K., & Engels, F. (1981). *A ideologia alemã.* (C. Jardim & E. L. Nogueira, Trads.) (4ª ed.). Lisboa, Portugal: Presença. (Originalmente publicado em 1845/1846).

Mészáros, I. (2002). *Para além do Capital*. (P. S. Castanheira e S. Lessa, Trad.) São Paulo: Boitempo; Campinas: Editora da Unicamp.

Offe, C. (1989). *Trabalho e sociedade*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro.

Organista, J. H. C. (2006). *O debate sobre a centralidade do trabalho*. São Paulo: Expressão Popular.

Pagès, M. (1987). Avant-propos: rencontres dialectiques. In: Gaulejac, V. de. *La névrose de classe: trajectoire sociale et conflits d'identtité.* Paris: Hommes & Groupes.

Pagès, M.; Bonetti, M.; Gaulejac, V. de; Descendre, D. (1987). *O poder das organizações.* (M. C. P. Tavares, S. S Favatti, Trads). São Paulo: Atlas.

Rhéaume, J. (2001). La fin du travail ou le travail sans fin? In: Actes du colloque du 10 mai 2001. Conférence publié dans Crise de société... recherche de sens. Montréal: L'Association canadienne pour la santé men-tale, 31-48.

Sévigny, R. (2001). A abordagem clínica nas ciências sociais. In: Araújo, J. N. G. de & Carreito, T. C. (Orgs.). *Cenários sociais e abordagem clínica*. (pp. 15-33). São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: Fumec.

Souza, M. de. (2007). Narrativas, conhecimento e homem simbólico: entrelaçamentos entre saberes e fazeres. In: *Revista Mal estar e Subjetividade*, VII (1), 137-161.

Mercado de Trabalho e Desigualdades Regionais: O Debate Teórico, a Experiência Brasileira e algumas Hipóteses de Pesquisa

Alexandre de Freitas Barbosa

Sessão 4. Rendas do Trabalho, Distribuição de Renda, Desigualdade e Pobreza

Resumo:

No presente texto, analisa-se primeiramente, de forma sintética, como a questão das desigualdades regionais é concebida pelas visões liberal, estruturalista e demais enfoques teóricos. Em seguida, discute-se a experiência brasileira no que se refere à concentração produtiva e à evolução das disparidades de renda per capita regionais, inserindo neste quadro as diversas conformações regionais do mercado de trabalho. Finalmente, são lançadas algumas hipóteses para o estudo da questão regional em contextos históricos caracterizados por regimes de trabalho heterogêneos social e espacialmente.

Duas hipóteses norteiam o texto. A primeira assume que a configuração espacial específica tanto da estrutura econômica como do tecido social, ao longo do território nacional, possui um papel relevante para as conformações regionais do mercado de trabalho. A segunda hipótese procura alargar o escopo da primeira hipótese, concebendo a diversidade de regimes de trabalho nos vários espaços econômicos e sociais do território nacional não apenas como resultante de uma dinâmica específica do capitalismo periférico, mas como elemento estrurante e componente das suas próprias potencialidades dinamizadoras.

Palavras-Chave:

desigualdades regionais, mercado de trabalho, distribuição de renda e estrutura ocupacional.

Mercado de Trabalho e Desigualdades Regionais:
O Debate Teórico, a Experiência Brasileira e algumas Hipóteses de Pesquisa

No presente texto, analisa-se primeiramente, de forma sintética, como a questão das desigualdades regionais é concebida pelas visões liberal, estruturalista e demais enfoques teóricos. Em seguida, discute-se a experiência brasileira no que se refere à concentração produtiva e à evolução das disparidades de renda per capita regionais, inserindo neste quadro as diversas conformações regionais do mercado de trabalho. Finalmente, são lançadas algumas hipóteses para o estudo da questão regional em contextos históricos caracterizados por regimes de trabalho heterogêneos social e espacialmente.

Duas hipóteses norteiam o texto. A primeira assume que a configuração espacial específica tanto da estrutura econômica como do tecido social, ao longo do território nacional, possui um papel relevante para as conformações regionais do mercado de trabalho. A segunda hipótese procura alargar o escopo da primeira hipótese, concebendo a diversidade de regimes de trabalho nos vários espaços econômicos e sociais do território nacional não apenas como resultante de uma dinâmica específica do capitalismo periférico, mas como elemento estrurante e componente das suas próprias potencialidades dinamizadoras.

Introdução: O Debate sobre a Questão Regional no Brasil

O debate sobre as desigualdades regionais marcou o pensamento econômico e social brasileiro a partir dos anos 50 do século XX. Ainda que estas desigualdades possam encontrar suas raízes na segunda metade do século XIX (Barbosa, 2008), a sua consciência, explicitada pela necessidade de ação pública e mobilização social, viria muito depois. Tornou-se então lugar comum a noção de vários Brasis, de um Sudeste dinâmico e poderoso e de um Nordeste atrasado e frágil. A questão regional era então sinônimo de problema do Nordeste. Ou, posto de outra forma, o Nordeste era a região-problema.

A partir dos anos 70, com a descentralização da produção industrial, inclusive motivada por investimentos de empresas estatais, gastos públicos e incentivos fiscais, o Nordeste revelou o seu lado moderno, até então adormecido nas análises sociais. Paralelamente, discutia-se a marginalidade urbana na metrópole de São Paulo, caracterizada pela concentração das atividades de maior valor agregado do país. O cenário das análises regionais tornava-se mais embaralhado.

Os anos 80 de estagnação e os 90 de reformas estruturais acentuaram a complexidade da problemática regional. A queda relativa e absoluta do emprego industrial nas metrópoles mais dinâmicas, especialmente São Paulo, casou-se com a emergência de novos pólos de expansão econômica nos estados do Centro-Sul e inclusive em estados até então tidos por atrasados. Situações intermediárias tornaram-se cada vez mais freqüentes. As oposições entre urbano/rural, moderno/tradicional e Sudeste/Nordeste perdiam de vez o seu potencial explicativo.

O quadro tornou-se tão complexo, que vários autores passaram a questionar até mesmo a importância das políticas regionais. Para estes, as diferenças regionais refletiriam tão-somente os diferenciais de produtividade e de disponibilidade de capital humano. Por outro lado, alguns dos defensores destas políticas muitas vezes superdimensionaram a dimensão regional, descontextualizando-a e priorizando as ações desenvolvidas nos chamados arranjos produtivos

locais. Renovava-se a crença no *small is beautiful* ou de que o crescimento "vem de baixo" e depende fundamentalmente da capacidade articuladora dos atores sociais, organizados em redes e capaz de valorizar o seu "capital social".

Estas duas visões não devem ser totalmente negligenciadas, pois trazem aportes e contribuições para a formulação de políticas públicas universais e descentralizadas, espraiando-se pelo território nacional, de preferência se concentradas nas regiões de menores recursos econômicos e sociais e articuladas a um projeto de desenvolvimento e a um planejamento nacionais.

Porém, duas questões de especial relevância têm sido deixadas de lado no atual debate. Em primeiro lugar, tem-se olvidado que a nação é mais do que uma colcha de retalhos entre regiões e espaços urbanos e rurais.

Em segundo lugar, não se tem discutido de forma rigorosa a relação entre as desigualdades regionais e a conformação específica dos mercados de trabalho metropolitanos e regionais (Guimarães Neto e Galindo, 1990).Ora, se é verdade que, a partir da nacionalização do mercado de trabalho, de 30 em diante, o espaço de valorização do capital e de circulação de mão-de-obra passou a abarcar o território nacional, não se pode negligenciar que especificidades regionais marcantes se fizeram sentir nos níveis de renda, de qualificação e de estrutura ocupacional.

Se não se pode falar de mercados de trabalho regionais plenamente segmentados, não parece plausível desconsiderar a emergência de configurações sociais específicas em cada região, ao menos em parte condicionadas pela sua forma de inserção na dinâmica econômica nacional e pelo tipo de atuação do Estado, fatores que por sua vez dependem da natureza das relações mantidas entre o país e a economia internacional.

Esta relação entre desigualdades regionais e conformações específicas dos mercados de trabalho metropolitanos e locais certamente foi alterada nos anos 90, já que os parâmetros estruturais - atuação do Estado, dinâmica econômica nacional e inserção externa – passaram por uma reconfiguração radical. Contudo, poucos estudos se dispuseram a superar a dicotomia concentração/desconcentração para abordar a questão regional por este prisma mais amplo, talvez pela insuficiência das abordagens teóricas predominantes.

1. A Visão Liberal

As duas questões acima propostas – a problemática da integração nacional no plano produtivo e o papel das desigualdades regionais como condicionantes e resultantes da conformação do trabalho nos vários espaços regionais - são desprezadas pela análise dos economistas vinculados à tradição liberal. E quando não o são, aparecem de forma aparentemente dissociada uma da outra.

Vejamos de forma sintética a explicação do problema regional segundo estes autores. No seu entender, a principal diferença entre a economia regional, nas suas relações com o espaço nacional, e a nacional, nas suas relações com o resto do mundo, encontra-se na mobilidade do fator trabalho. Ao contrário do trabalho, o capital é encarado como móvel em ambos os casos.

Esta visão costuma separar duas dimensões do problema regional (Azzoni, 2002): de um lado, há a diferença de renda *per capita* entre regiões; e de outro, o problema de como a produção é

distribuída entre as regiões. Na verdade, a questão da desigualdade é vista como natural, dado que as dotações regionais de fatores produtivos levam à maior ou menor concentração regional da produção.

Em síntese, supondo-se plena mobilidade do fator trabalho, não devem existir diferenças de renda *per capita*, a não ser que ocorram diferenças de atributos entre as regiões. Ou posto de outra forma, a existência de diferenças regionais – tanto estáticas quanto dinâmicas – refere-se às distintas distribuições de fatores produtivos entre elas.

Mas como explicar então a manutenção de abissais disparidades de renda *per capita* entre as regiões, muito maiores inclusive que os diferenciais de salários? Ora, os desníveis salariais em atividades similares podem ser explicados pelos diferenciais de produtividade e pelos custos fixos envolvidos na mudança de residência os trabalhadores. Já os níveis de renda *per capita* teriam a ver com as características dos indivíduos que moram na região e não da região em si (Pessoa, 1999). As pessoas podem até embutir os condicionantes do meio, mas isto em nada altera o fato de que uma menor qualificação acarrete níveis inferiores de produtividade. Algumas atividades econômicas e setores produtivos, especialmente aqueles mais intensivos em mão-de-obra qualificada, não teriam qualquer incentivo para se transferirem para as regiões mais pobres.

Desta forma, o espaço é considerado como elemento passivo e atemporal, pois que não relacionado, tal como quer Milton Santos (2005a), com as ondas anteriores de expansão econômica que articularam os vários pontos do espaço de forma sincrônica, mas não no mesmo ritmo, ou seja, preservando elementos diacrônicos.

Quanto à questão da concentração da produção, trata-se aqui do "genuíno problema regional", de acordo com os neoclássicos (Pessoa, 1999). Origina-se das economias de aglomeração, geralmente atenuadas pelos meios de transporte. Fatores econômicos (deseconomias de aglomeração) ou extra-econômicos (políticos) poderiam levar a uma desconcentração produtiva, a qual somente faria sentido, se estivesse relacionada com uma melhoria da qualidade dos ativos locais, propiciando espontaneamente a mobilidade de capital para as regiões de menor renda per *capita*. Em síntese, a desigualdade tida por natural é quem, em última instância, pauta a distribuição da produção.

Cabe aqui uma questão: o sentido da relação não poderia ser invertido? Ou seja, não se poderia cogitar que uma alteração na distribuição da produção ou da renda acarretasse mudanças nas desigualdades entre as regiões de um país? Esta hipótese assume a possibilidade de arranjos espaciais mais produtivos e eficientes (Santos, 2003) não apenas em termos econômicos mas também sociais.

Porém, tal pergunta não se coloca para os liberais, já que a transformação não pode ser induzida – dependendo da espontânea interação entre economias e deseconomias de aglomeração (Tinoco, 2007).

E, segundo, porque os neoclássicos partem da separação entre teoria da localização industrial e a macroeconomia inter-regional. Assume-se, no dizer de Richardson (1973), que as regiões são subespaços da economia nacional cujas taxas de crescimento podem ser decompostas a partir desta. Caso se partisse do raciocínio oposto, o crescimento seria orientado pelo lugar – o que

parece óbvio, já que cada parte do produto nacional deve ter uma origem locacional própria - e a dinâmica das interações e dos fluxos inter-regionais resultariam na expansão nacional do produto.

De fato, como afirmam Scott e Storper (2003), a questão regional foi silenciada em grande parte da literatura sobre desenvolvimento, perdendo-se de vista os fundamentos geográficos do crescimento econômico e a própria noção de "interdependências locacionais" como estratégicas para a persistência da eficiência econômica.

Um aspecto interessante apontado pelos liberais é o de que uma política de desconcentração produtiva pode acarretar inclusive uma piora na distribuição interpessoal da renda. Estaria-se assim "retirando recursos dos pobres que vivem na região rica e transferindo-os aos ricos da região pobre" (Pessoa, 1999 e Menezes Filho, 2008).

De fato, quando se analisam os dados de renda média Pnad/IBGE, verifica-se que a desigualdade entre a região mais rica e a mais pobre para os primeiros decis da distribuição é bem mais pronunciada do que nos últimos decis. Ou seja, no Brasil, a desigualdade de renda entre os ricos das várias regiões é bem menor do que no caso dos segmentos mais pobres, onde esta diferença se afigura mais elevada (Paes de Barros, Mendonça e Duarte, 1997).

Como decorrência, as desigualdades de renda internas às regiões – mais pronunciadas nas regiões mais pobres - seriam mais importantes do que as inter-regionais. Mas como se explica tal fato? Ora, esta maior desigualdade do Nordeste, segundos os autores da tradição liberal, decorreria do menor estoque de capital humano (Menezes Filho, 2008).

Duas questões passam ao largo desta análise. Em primeiro lugar, não se cogita a existência de alguma relação entre as regiões no âmbito do espaço econômico nacional, que explique, ainda que parcialmente, a maior concentração de renda na região mais pobre do que naquela mais rica. Ou seja, as regiões aparecem soltas no espaço, como economias fechadas, sem conexão entre si.

Principalmente até os anos 70, este diferencial de renda intra-regional cumpriu vários papéis, ao abrir espaço, por exemplo, a um fluxo ininterrupto de mão-de-obra do Nordeste para o Sudeste, impedindo o acompanhamento entre salários e produtividade na região mais rica. Além disso, o modelo de integração da região mais pobre na economia nacional, especialmente a partir dos anos 70, conferiria novas possibilidades, porém limitadas, de expansão de atividades modernas e das tradicionais intensivas em trabalho e recursos naturais na região mais pobre. Abriam-se novas possibilidades de expansão da riqueza produtiva no Nordeste, mas sem a transformação da sua estrutura social.

Segundo, a questão do capital humano parece funcionar como hipótese que exclui todas as demais. Uuma questão de fundo não merece a devida atenção: a massificação do ensino fundamental e médio das últimas décadas teria reforçado o caráter bifurcado do sistema educacional - no qual os filhos dos pobres que cursam as escolas públicas possuem limitadas possibilidades de ascensão num mercado de trabalho restrito e disputado para os empregos de melhor qualificação. Em síntese, tanto nas regiões pobres como nas ricas, o sistema educacional reforça a desigualdade (Luna e Klein, 2007), ao invés de ser visto como o único e exclusivo responsável pela mesma.

Partindo, portanto, de uma análise dinâmica, em que exista, por exemplo, expansão econômica com elevação da produtividade, transformações setoriais e ativação de políticas sociais, pode emergir um cenário em que a redução das distâncias em termos de renda *per capita* seja acompanhada pela redução da desigualdade de renda intra e inter-regional. Tal cenário tampouco é levado em conta pelos autores neoclássicos que partem do pressuposto do crescimento equilibrado.

Em síntese, a visão liberal defende que o conceito de região somente possui utilidade para a ciência econômica se for capaz de embutir os ativos das pessoas que aí residem. Desta forma, a evidência da redução do diferencial entre duas regiões não é suficiente para provar que uma dada política regional se mostrou bem-sucedida (Pessoa, 1999). E mesmo que esta redução tenha trazido consigo melhoria do bem-estar social, a avaliação da sua eficiência apenas pode ser realizada se procedida uma análise do custo de oportunidade dos recursos públicos empregados nesta ação (Pessoa, 1999).

Vale ressaltar que esta visão admite a possibilidade de uma "armadilha de pobreza espacial". Neste caso, um indivíduo de uma área pobre, mas com características idênticas a um outro situado numa área rica, pode apresentar retornos individuais menores, em virtude da precariedade do capital geográfico da primeira. Existiria, em tese, espaço para atuação do governo e das comunidades locais no sentido de reduzir o sub-investimento oriundo destas externalidades geográficas, proporcionando seja a melhoria da infra-estrutura ou incentivando a migração de trabalhadores mais qualificados das região mais pobres para as mais ricas (Jalan e Ravallion, 1997).

A ênfase desta visão recai portanto na defesa de políticas horizontais voltadas para a melhora na distribuição dos ativos, especialmente em termos de capital humano entre as regiões.

2. A Visão Estruturalista

O pressuposto estruturalista é oposto ao dos neoclássicos. Pode ser resumido pela seguinte frase de Milton Santos (2003): "no Brasil, a posição no espaço define o nível de renda". Na prática, não se trata de algo exclusivo dos países subdesenvolvidos. Mas como por aqui os desníveis regionais se mostram especialmente elevados, tal enfoque acaba encontrando adeptos quase que por empirismo.

Não é o caso tampouco de ingressar num debate sem fim, sobre o que vem primeiro - o espaço ou pessoas que nele residem. O que importa é que, para os estruturalistas, de pouco adianta transformar os atributos pessoais, se as condições de reprodução e de inserção de cada sub-espaço no território nacional não são levadas em consideração.

Os pontos de partida metodológicos são dois. De um lado, empreende-se uma crítica à teoria neoclássica. Para além das suas limitações em termos de análise da dimensão espacial, os custos de sua utilização nos países subdesenvolvidos seriam particularmente elevados. Isto porque premissas tais como pleno emprego, concorrência perfeita, funções de produção idênticas, estoque de capital homogêneo, retornos constantes e simetria de informações mostram-se totalmente restritivas no caso da análise regional.

Estas limitações impedem que a mobilidade inter-regional de fatores possa responder integralmente às diferenças nas taxas de retorno, de modo a equalizá-las. Além dos custos de mobilidade, não existe pleno conhecimento sobre as diversas possibilidades de rendimento do capital nas diversas regiões. Na verdade, as decisões locacionais de produção não podem ser explicadas por meio de uma suposta busca por maximização dos lucros (Richardson, 1973).

Adicionalmente, o espaço, ao ser influenciado pela história e por outros determinantes estruturais (inclusive não-econômicos) tende a se afirmar como cenário privilegiado para o processo de amplificação das desigualdades econômicas e sociais. Como afirmou Yves Lacoste (1966), "a geografia apresenta-se como resultado e prolongamento da história".

Por outro lado, os estruturalistas partem do raciocínio intuitivo de que não existem forças corretoras, ao menos provenientes do mercado, ao processo de ampliação dos desníveis regionais. Causação circular cumulativa, heterogeneidade estrutural e o próprio conceito centro-periferia, quando aplicados internamente à nação, ilustram a concepção de mundo estruturalista. Deve-se, desta forma, acionar políticas no sentido de uma reordenação econômica e territorial, as quais tampouco podem ser vistas como mero desvio em relação a um suposto ponto de equilíbrio.

Para tanto, os estruturalistas apostam na noção de economia nacional, hierarquizada e desigual, encarando as decisões de produção do pólo como variável independente para se compreender a evolução da renda per capita das várias regiões do país. Nas palavras de Friedmann (1975), "o pólo e o sistema devem identificar-se". Ou seja, o sistema não é um somatório de pólos e nem está imbuído de uma essência encontrada em todas as suas partes. Existe uma hierarquia de pólos, a partir da qual se constituem as redes urbanas, vitais para a articulação do sistema econômico.

O caminho é justamente o oposto ao empreendido pelos teóricos liberais. Como se a economia regional fosse a pré-condição para se explicar uma dinâmica econômica desequilibrada e, portanto, a exigir algum tipo de intervenção estatal. Esmiucemos, de forma sintética, algumas das concepções destes autores.

Gunnar Myrdal (1972), por exemplo, em lugar de uma realidade social pautada pelo equilíbrio estável, utiliza a hipótese de causação circular de todo processo cumulativo. De forma sintética, uma combinação de efeitos propulsores, partindo do núcleo dinâmico, e de efeitos regressivos, acarretando movimentos de capital e de mão-de-obra provenientes das regiões menos avançadas, permitem uma modernização seletiva que não leva à homogeneização social. Isto se faz sentir especialmente nos países subdesenvolvidos onde os efeitos propulsores se afiguram menos poderosos (Myrdal, 1972). Não existe uma tendência à equalização das taxas de retorno dos fatores de produção, já que para o economista sueco, "o ritmo conta", ou seja, os trabalhadores qualificados gravitam mais rapidamente em direção às aglomerações urbanas de salários mais elevados do que o capital em direção às regiões de salários mais baixos (Markusen, 2005).

Também nos anos 50, François Perroux (1975) caracterizaria a economia nacional como resultante da combinação de sistemas ativos – que englobam as indústrias motrizes ou dinâmicas, os pólos de crescimento e as atividades geograficamente aglomeradas – e de indústrias passivas e regiões dependentes. O dinamismo da expansão capitalista modificaria o conjunto da estrutura econômica, ampliando as disparidades inter-regionais. Segundo o autor, as empresas não se

relacionam entre si apenas por intermédio dos mecanismos de preços, mas por meio da produção, dos gastos e das mudanças técnicas, gerando economias externas altamente dinâmicas.

Se a sua análise se mostra muito mais econômica do que espacial (Santos, 2003), ele não deixa de ressaltar a "a amarga verdade" de que "o crescimento não aparece em toda a parte ao mesmo tempo". Ampliando este horizonte teórico, John Friedmann (1975) trata os pólos de crescimento como centros concentrados geograficamente que sediam o processo de criação e difusão de inovações não apenas técnicas e econômicas, mas também organizacionais, sócio-políticas e culturais.

Para Albert O´Hirschman (1961), o processo de desenvolvimento não é acionado a partir da alocação ótima dos fatores de produção disponíveis. Este depende antes da capacidade de se mobilizar e coordenar recursos e aptidões disponíveis. Desta forma, o investimento produtivo atua como casa e efeito do desenvolvimento. O crescimento econômico não é previsível de antemão, pois que guiado pela cadeia de efeitos induzidos pela expansão da oferta.

No seu entender, ao se analisar a concentração espacial do desenvolvimento, desnuda-se por completo o seu caráter desequilibrado. Ainda que partindo das mesmas concepções de Myrdal, O ´Hischman (1961) acredita que a análise deste último superestima o papel da causação cumulativa, negligenciando o circuito econômico estabelecido entre as regiões de um país, que não necessariamente seguem uma fórmula prescrita. No entanto, caso não atuem forças políticas no sentido contrário ao da polarização, e prevaleça uma baixa elasticidade da oferta das regiões mais pobres e uma menor dependência das regiões mais ricas das demais, o "modelo" de Myrdal tende a prevalecer.

Esta visão logrou reunir numa mesma abordagem teórica os conceitos de retornos crescentes de escala e de economias externas. Como conseqüência, as regiões ricas adquiriam uma espécie de monopólio da produção industrial com relação às mais pobres. Se intuitivamente estes modelos pareciam estar "certos", eles pecavam pela excessiva generalização. Trinta anos mais tarde, Krugman (1995) admitiria que estes economias do desenvolvimento pensaram "corretamente" a questão espacial, ao discutirem a complementaridade estratégica das decisões de investimento e os problemas de falhas de coordenação.

Kaldor, ainda nos anos sessenta, tentaria descrever a dinâmica do processo de ampliação das desigualdades, ao assimilar ao "modelo" a taxa de crescimento da demanda (fator exógeno) e o comportamento dos salários em relação com os níveis de produtividade (salário eficiência) nas várias regiões. Assumindo que os salários nominais crescem de forma proporcional em todas as regiões, aquelas com maior crescimento do produto – e, portanto, da produtividade - vêm decrescer a participação dos salários no produto, incrementando assim a acumulação (Richardson, 1973).

Em síntese, a distribuição da produção inter e intra-setorial atuaria de forma poderosa sobre as desigualdades de renda per *capita*. Ainda assim, não necessariamente as tendências de polarização-dispersão e de divergência-convergência caminham sempre no mesmo sentido. Uma maior dispersão pode inviabilizar, por exemplo, uma redução das diferenças em termos de renda per capita, se esta se dá num contexto de manutenção ou ampliação dos diferenciais de produtividade inter-regionais e de marcantes diferenças nas taxas de fertilidade. Ou ao contrário,

a forte migração das regiões mais pobres para as mais ricas, junto com maiores transferências governamentais para as primeiras, pode viabilizar uma convergência relativa mesmo num contexto de aceleração da polarização (Richardson, 1973).

Entretanto, o enfoque estruturalista não desenvolve seu argumento plenamente no que diz respeito às configurações espaciais do mercado de trabalho em cada região. Ainda que admita a convivência de estruturas sociais distintas em diversos pontos da nação, não capta o conjunto das transformações processadas pela dinâmica produtiva desigual.

No dizer de Lipietz (1983), nesta visão do espaço como sistema, a região aparece como produto das relações inter-regionais. O espaço não é dado - como no caso dos neoclássicos, onde as regiões aparecem como regiões de pobres ou de ricos - mas criado. Regiões pobres e ricas se articulam num todo integrado e heterogêneo. Aquilo que se deveria explicar – o processo de polarização – aparece como ponto de partida, impedindo que se descortinem as relações sociais que engendram riqueza e pobreza de forma diferencial no espaço.

Vale, por último, ressaltar as diferenças existentes entre nação e região, de acordo com os autores estruturalistas, as quais justificariam a necessidade de formulação de políticas regionais.

Segundo Richardson (1973), a região interna possui um maior coeficiente de abertura do que a nação. Isto porque o movimento de mercadorias e de fatores de produção se mostra bem mais fluido entre as regiões de um mesmo espaço nacional. Além disso, os formuladores de política regional não dispõem de instrumentos de política econômica tais como taxa de câmbio e de juros, além de encontrarem limitações para executar políticas tributárias. Como conseqüência destes fatores, a região não pode ser analisada como economia fechada, devendo se prestar devida atenção aos fatores exógenos que desequilibram as condições de oferta e demanda.

De forma complementar, O'Hirschman (1961) sustenta que a transmissão dos efeitos polarizadores e de gotejamento tende a se mostrar mais fortes no quadro inter-regional do que no internacional. No caso dos polarizadores, são escassos os mecanismos para proteger a produção das regiões menos dinâmicas. Por outro lado, como se opera no mesmo marco institucional e político, havendo mais espaço para a emergência dos efeitos de gotejamento. O arranjo ótimo seria estimular um "isolamento suficiente" das áreas mais pobres, de modo que elas possam competir com as mais ricas, enquanto intensificam as tradicionais relações de complementaridade.

3. As Visões Alternativas

As visões alternativas configuram situações intermediárias entre as duas posições extremas acima sumarizadas. De um lado, há os liberais que admitem a necessidade de uma política regional *per se*. De outro, há os autores próximos do enfoque estruturalista, mas que enfatizam o potencial de desenvolvimento regional, não plenamente condicionado pelos determinantes estruturais nacionais ou internacionais.

A primeira visão pode ser sintetizada pelo argumento de que o elemento propriamente político não pode ser desconsiderado. Especialmente em nações de dimensão continental e com elevado nível de desigualdade, as deseconomias de aglomeração não podem resolver todos os problemas.

Ações devem ser desenvolvidas para reduzir as disparidades regionais de renda e emprego entre as regiões, geralmente por meio de transferências de inter-regionais, cuja alocação é definida pelo Estado, mas a partir de critérios técnicos e de viabilidade econômica. Trata-se, enfim, de uma opção explícita pela equidade, que muito provavelmente implica algum sacrifício em termos de eficiência (Gomes, 1996).

A segunda visão parte do papel essencial do Estado em termos de planejamento econômico, especialmente quando se trata de economias capitalistas e com elevado grau de diferenciação social. Este planejamento se tornaria ainda mais estratégico nas áreas que "necessitam" de política regional (Haddad, 1996).

Inverte-se assim o raciocínio típico dos neoclássicos, pois a redução das desigualdades sociais e regionais – por meio, da melhor difusão de informações, da maior acessibilidade à infra-estrutura econômica e social e da redução dos ganhos de monopólio - aparece como pré-condição, ainda que insuficiente, para o melhor funcionamento e integração dos mercados de produtos e fatores.

Assume-se também que as variáveis relacionadas ao capital humano, ao capital de domicílio e ao capital social não são suficientes para explicar boa parte dos diferenciais de renda per capita entre os estados brasileiros (Azzoni, 2002). Existiriam ainda falhas de mercado a impedir que certas vantagens locacionais fossem plenamente aproveitadas.

Defende-se então a viabilização de investimentos públicos em "capital geográfico" (Azzoni, 2002), que associados a transformações institucionais internas às regiões, detonariam novas parcerias, coalizões e atitudes desenvolvimentistas.

Trata-se, enfim, de pensar a política regional, sem cair no regionalismo das práticas localizadas sem articulação nacional, mas também sem subsumir os esforços de desenvolvimento local ao suposto movimento onisciente das forças produtivas ou dos planejadores centrais.

Boa parte das novas abordagens de desenvolvimento local confere um papel de destaque às redes sociais e aos arranjos produtivos estruturados a partir da região. Duas categorias analíticas perpassam esta nova literatura: a endogenia e a sustentabilidade (Haddad, 1996).

Podemos "isolar" uma versão ingênua e outra mais realista das possibilidades de desenvolvimento a partir do território. No primeiro caso, situa-se o enfoque de Porter (1998), que aborda os fundamentos microeconômicos da prosperidade, os quais podem ser aplicados indistintamente nos planos nacional, regional e local, e tanto por entidades públicas como privadas. Qualquer área espacial ou entidade econômica poderia se desenvolver, desde que seja capaz de concentra seus esforços numa combinação entre acesso à informação, incentivos, pressões competitivas e disponibilidade de instituições, infra-estrutura e qualificação. Tal enfoque encara a nação meramente como um "ambiente institucional", enquanto as instituições são vistas funcionalmente como promotoras de competitividade e redutoras dos custos de transação.

A posição de Storper (1996) revela-se bem mais refinada. O autor critica a versão tradicional, esposada pela maioria das teorias urbanas, de que as cidades seriam como máquinas orientadas e informadas por uma lógica maior, relacionada às dinâmicas setoriais ou aos modos de

organização do capitalismo. Como se fossem sub-espaços mortos, sobre os quais se manifesta uma estrutura mecânica de forças econômicas e sociais. Ou seja, sua crítica atinge tantos os pressupostos marxistas e neoclássicos tradicionais, como o das novas teorias da sociedade pós-industrial e, inclusive, o enfoque de Porter descrito de forma sumária acima.

No entender Storper (1996), as cidades possuem traços distintivos que lhes conferem dinamismo próprio, alterando potencialmente e interagindo com as condições parcialmente estabelecidas pela economia crescentemente globalizada. Trata-se de ver a economia urbana como composta de "mundos de ação reflexiva coletiva e direcionada", os quais refletem não apenas condicionantes e categorias econômicas, mas também relações sociais e convenções estruturadas de forma minimamente coerente.

No âmbito desta perspectiva, as cidades e as regiões são empurradas nas duas direções da globalização e da fragmentação/rediferenciação, mas não de forma idêntica, já que despontam as super-aglomerações ou cidades-regiões - locomotivas das suas respectivas economias nacionais - e que se caracterizam pela concentração de densas massas de atividades econômicas inter-relacionadas, as quais encontram sua razão de ser nas economias de aglomeração com expressivos potenciais de inovação (Scott e Storper, 2003).

A visão de Scott e Storper (2003) nos convida a repensar os vários de níveis de interdependência – e com interações que atuam em todos os sentidos - entre a economia global, a nação e a cidade/região. Esta ampliação do ângulo de análise faz com que uma análise histórica e empírica seja capaz de revelar o processo de transformação das desigualdades regionais numa nação ao longo das suas várias etapas de vinculação à economia internacional.

4. A Experiência Brasileira de Desigualdades Regionais

Podemos dividir a história do Brasil moderno em três grandes períodos em termos de dinâmica regional.

Um período de 1930 a 1950, de articulação regional via intercâmbio comercial; outro de 1960 a 1980, de integração nacional produtiva com limitada desconcentração regional na segunda metade deste período (Guimarães Neto, 1986) e sem impactos pronunciados em termos de convergência das rendas per capita regionais e estaduais. E um terceiro, que se afirma especialmente, no período pós-1980, em que concentração e desconcentração produtiva se conjugam, dependendo das dinâmicas setoriais e cíclicas, e com uma tendência no sentido de uma relativa convergência para alguns estados e sub-regiões. O quadro é, seguramente, mais complexo, impedindo a visualização de uma tendência única. Esta particularidade provavelmente não está relacionada apenas ao menor distanciamento histórico do analista, devendo, em alguma medida, resultar do processo de multiplicação das desigualdades intra-regionais (Pacheco, 1998).

Comecemos pela análise seminal de Furtado (1959). O autor parte de três hipóteses em seu documento de 1959, focado na chamada "questão nordestina". Primeiro, o crescimento econômico tende a ampliar as desigualdades. Segundo, as relações econômicas entre uma economia industrial e economias primárias tendem a formas de exploração. E, finalmente, a partir de um certo ponto, estas desigualdades se institucionalizam. O processo de transformação

diferenciadora que desemboca numa desigualdade entre classes nos países desenvolvidos; no caso do Brasil industrializado, estaria levando também a uma desigualdade entre regiões.

Menos do que analisar o plano de ação do autor esboçado a partir do GTDN, ou de qualificar como, no Nordeste, "o ecológico, o econômico, o social e o político se entrelaçam" para produzir um caso especial de subdesenvolvimento (Furtado, 1989), nos interessa especialmente a reavaliação conduzida pelo autor quando da volta do exílio.

Para Furtado (1981), o Nordeste não aparece agora mais como um subsistema a operar com certo grau de autonomia. Se o Nordeste deixa de ser problema regional, não seria tampouco apenas um problema nacional dentre outros. No entender de Furtado, todos os problemas nacionais de envergadura refletiriam a rachadura imposta pelas desigualdades regionais. E conclui: "no Nordeste se mostram sem disfarces as malformações maiores do nosso desenvolvimento".

Da dependência comercial, passara-se a uma nova dependência produtiva, cujo sentido pode ser revelado na subordinação à indústria comandada pelo Sudeste. O mercado de bens de consumo nordestino adapta-se à estrutura da oferta do núcleo dinâmico, enquanto a sua estrutura produtiva converte-se em complementar àquela. E o novo excedente gerado no Nordeste contribui para ossificar a estrutura social regional, de modo a permitir a cópia dos padrões de consumo das regiões ricas do país.

Duas linhas de interpretação crítica prosseguiriam na tentativa de destrinchar a seara aberta por Furtado. Oliveira (1981a) procura saltar da análise dos "desequilíbrios regionais", para uma que especifique o processo de divisão inter-regional do trabalho a partir da homogeneização monopolística do espaço econômico. Deixam de existir regiões, como dotadas de uma essência geográfica e história, a partir do momento em que estas se constituem em "zonas de localização diferenciadas" e informadas pelo movimento expansivo do capital.

A impossibilidade de manter as relações sociais numa região fechada leva à sua abertura, via "integração nacional", permitindo uma reconversão das classes sociais, agora como intermediárias de agentes nacionais e internacionais ou encasteladas sob o guarda-chuva do setor público. Abre-se então "um longo caminho até a dissolução completa das regiões".

Mais tarde, o autor apontaria para uma "desregionalização da economia regional" (Oliveira, 1998). O exclusivo regional teria se rompido, pois a sua própria redefinição passaria a depender do impulso dinâmico estabelecido a partir do vínculo com a economia nacional.

Em síntese, a primeira análise furtadiana teria focado no aspecto quantitativo das disparidades regionais, quando o que ocorria era uma redefinição das próprias relações regionais a partir e por causa do crescimento industrial do Sudeste. O objetivo da integração não é tanto o de encontrar mercado para a região dinâmica, mas o de manter elevada a taxa de remuneração do capital, o que num primeiro momento exigiu a destruição de empresas artesanais e de baixa produtividade do Nordeste (Oliveira e Reichstul, 1973).

Este processo ficaria evidente, durante os anos 70, quando junto com o "milagre brasileiro" armou-se um "milagre nordestino". A região mais pobre acompanharia as taxas e o estilo de acumulação capitalista no Brasil. Na verdade, o ritmo de crescimento e a taxa de formação de

capital seriam inclusive maiores no Nordeste se comparados à média brasileira (Souza, 1988). O próprio setor moderno internalizado no Nordeste, a partir de executivos provenientes do sul do país, teria criado uma "classe média por imigração" (Oliveira, 1981b). Tal processo, longe de natural, teve a contribuição decisiva do Estado que chegou a arcar com 50% da formação bruta de capital fixo desta região (Albuquerque, 2000).

Já a análise de Wilson Cano (1998) buscaria se manter no âmbito da teoria cepalina, revisando algumas premissas de Furtado, para o que contaria com uma reconstrução minuciosa dos dados dos Censos Industriais. No entender deste autor, não se cria um espaço econômico nacional internalizado por fora da dinâmica interna das regiões. O "sucesso" de São Paulo, neste sentido, estaria na associação entre dinamismo industrial e seus desdobramentos no terciário funcional e moderno que, além de conferir maior dimensão ao mercado de trabalho urbano, permitiu o salto rumo aos setores de bens duráveis e bens de capital. O maior avanço na divisão social do trabalho nesta região levaria a uma concentração geográfica dos setores de maior valor agregado quando da consolidação do mercado interno.

E mais, o próprio dinamismo do mercado interno dificilmente se explicaria sem as novas complementaridades inter-regionais, estabelecidas nos marcos de uma "concentração articuladora", que ensejava formas variadas de subordinação dos espaços regionais à dinâmica do capitalismo nacional (Cano, 1998 e Pacheco,1998).

De fato, no período pós-1930, apesar da crescente concentração industrial em São Paulo, a periferia do país além de acelerar a sua taxa de expansão do produto industrial logra reduzir paulatinamente o diferencial de expansão com relação ao núcleo dinâmico, passando inclusive a crescer mais rapidamente a partir dos anos 70. Nesta década, o produto industrial de todos os estados, com a exceção do Rio de Janeiro e de Pernambuco, avança mais rapidamente do que o paulista (Diniz, 2000).

Mas seria ilusão pensar em várias "industrializações regionais autônomas", pois, em última instância, é o centro dominante da economia nacional que "sobredetermina" a forma e o ritmo de acumulação industrial na maior parte do espaço brasileiro (Cano, 1998).

Apesar das nuances que envolvem estas análises críticas, no geral, ambas partem de uma interpretação comum: de uma fase eminentemente concentradora até os anos 50, parte-se para uma ocupação periférica, onde o meio técnico-científico "se geografiza" diferencialmente, de forma contínua no centro, e de modo disperso no restante do país. De um processo de integração concentrador das atividades modernas e dinâmicas, salta-se para uma etapa de difusão da modernização, a qual se processa de forma territorial e socialmente seletiva. As diferenças regionais deixam de ser naturais para se afirmarem como essencialmente sociais (Santos, 2005b).

Em outras palavras, conforma-se um padrão locacional da indústria brasileira ao mesmo tempo centrípeto, concêntrico e hierárquico, a partir do centro polarizador localizado na metrópole paulistana, ao passo que fatores político-institucionais, especialmente após os anos 70, atuam como forças centrífugas (Lemos et al., 2005), complementando ao invés de questionar aquele movimento inicial.

No caso do Nordeste, por exemplo, modernizam-se as unidades existentes dos setores tradicionais e introduzem-se novos setores e produtos, a ponto de que as diferenças inter-regionais em termos de produtividade se mantêm elevadas no setor agrícola, mas se reduzem no âmbito industrial. Entre 1950 e 1975, o emprego industrial nesta região quase duplica, enquanto a produtividade deste setor multiplica-se por quatro (Souza, 1988). A expansão do nível de produto e emprego passa a depender dos fluxos de comércio inter-regional, especialmente nos setores de maior valor agregado, uma vez que a oferta de insumos se encontra localizada no Sudeste, especialmente em São Paulo.

Tal nível de integração inter-regional da estrutura produtiva está muito longe, entretanto, de reproduzir no Nordeste um padrão típico de economia de enclave. Quando se analisa o caso baiano, observam-se três ondas de investimento que levaram a uma radical reconfiguração da sua estrutura industrial. São elas: a industrialização petrolífera dos anos 50, a industrialização incentivada pela Sudene na década seguinte e aquela promovida pela implantação do Complexo de Camaçari nos anos 70. Promoveram-se então novas conexões com outros ramos industriais, os serviços de produção e a circulação mercantil. Estas três ondas se complementam no espaço e no tempo para conformar uma estrutura produtiva mais diversificada, revertendo a "inclinação natural" da região (Guimarães e Castro, 1990).

Ou seja, apesar de integrado ao espaço econômico nacional, o Nordeste dinâmico não encontra sua explicação apenas a partir de uma análise estrutural que vê a região como mera fronteira passiva de um processo exógeno e supostamente desenraizado dos determinantes locais.

Durante os anos 70, em virtude da desconcentração relativa da indústria e da atividade econômica do Brasil, surge o debate sobre a reversão da polarização industrial. O esquema teórico de Richardson - voltado para uma análise do desenvolvimento espacial em escala nacional, durante o processo de industrialização - pretendia explicar também a experiência brasileira.

Richardson (1973) parte de quatro hipóteses sucessivas. Primeiro, a industrialização de uma economia inicia-se em uma ou duas regiões, deixando as demais relativamente atrasadas. Segundo, o desenvolvimento subseqüente é caracterizado pela dispersão em direção a outras regiões, unificando o mercado interno. Terceiro, nos dois momentos, o crescimento em cada região é acompanhado pela concentração intra-regional, em virtude da interdependência entre desenvolvimento industrial e urbanização. Finalmente, a quarta hipótese aposta na tendência à descentralização no âmbito das áreas metropolitanas.

Azzoni (1986) prefere a noção de "campo aglomerativo" para descrever como estas interações entre produtores e fornecedores, favorecidas por uma rede de serviços especializados, se estendem para fora das regiões metropolitanas – especialmente com os avanços nos transportes e nas comunicações - abarcando o entorno regional composto de uma rede urbana de cidades mais ou menos desenvolvida. A capacidade de atração regional dependeria do volume de produção industrial de determinada área, do nível de diversificação produtiva e do número de centros urbanos de tamanho mínimo.

Em síntese, ao invés de reversão da polarização, teríamos no Brasil dos anos 70 um espraiamento das unidades produtivas, assumindo o interior de São Paulo parcela das atividades então restritas a sua região metropolitana. Tratar-se-ia mais de uma "desconcentração concentrada". O

dinamismo continuava no pólo, mais espalhado, comprometendo assim os esforços de estímulo à regionalização produtiva em áreas com baixo potencial aglomerativo (Azzoni, 1986).

A análise de Clélio Campolina Diniz (2001) daria um passo adiante. Segundo a noção de desenvolvimento poligonal, os níveis de investimento não dependem apenas dos índices presentes de rentabilidade, mas se dão num ambiente de incerteza, onde se torna fundamental ocupar novos mercados, buscar novas fontes de matérias-primas e estabelecer barreiras à entrada, diversificando a produção. Trata-se da versão keynesiana/estrutualista da tese marxista de Francisco de Oliveira.

O polígono em questão abarcaria áreas metropolitanas e cidades médias dos estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul. O autor demonstra que este espraiamento se circunscreveria ao Centro-Sul, especialmente nos setores de maior valor agregado. Como comprovação para sua tese, basta verificar que a participação destes estados no produto industrial – quando excluída a região metropolitana de São Paulo – sobe de 33% para 54% entre 1970 e 1996 (Diniz, 2000).

Além disso, parte da chamada reversão estaria contaminada pelo efeito de se considerar o aumento relativo na participação industrial de estados com produção absoluta muito reduzida. Adicionalmente, o Estado encontrava-se ausente das análises sobre a reversão da industrialização, seja por meio dos incentivos fiscais e da ação de empresas estatais nos setores de bens intermediários, seja no que se refere à ampliação da infra-estrutura (Diniz, 2001).

Já para Pacheco (1998), o problema está no marco teórico fornecido pelo contraste entre as deseconomias de aglomeração nas tradicionais áreas metropolitanas com as novas economias de aglomeração potencializadas pela nova malha urbana nacional. No entender do autor, o confronto entre economias e deseconomias de aglomeração não logra explicar a complexificação da estrutura produtiva em termos setoriais e regionais. Ou seja, estas análises não explicam de que forma uma desconcentração produtiva teve lugar a partir dos anos 70. E tampouco revelam porque não se processou uma desconcentração generalizada. Apontam tão-somente para a sua potencialidade, deixando de lado os constrangimentos impostos e o papel estratégico da política econômica e da regulação pública.

Mais importante ainda, a continuidade da desconcentração nos anos 80 se deu num novo cenário nacional e internacional, rompendo parcela não desprezível dos encadeamentos inter-setoriais e inter-regionais. As possibilidades regionais passaram a se concentrar no setor exportador, nas *comoditties* industriais e agrícolas, especialmente num quadro de paralisia do investimento industrial e de abortamento do papel indutor do Estado, propiciando uma fragmentação da economia nacional (Pacheco, 1998). Tornou-se assim possível que algumas regiões ou sub-regiões crescessem descoladas do desempenho agregado da economia do país.

Desta forma, a análise quantitativa da desconcentração produtiva acaba por comparar dois espaços econômicos descontínuos no tempo e na sua organização regional, os quais mantêm apenas cada vez menos semelhanças entre si, além das letras que denominam as respectivas unidades da federação.

Outro lado da mesma moeda são as crescentes disparidades intra-regionais, alternando regiões dinâmicas e atrasadas nos quatro-cantos da geografia nacional. Destarte, observa-se a "integração competitiva dos pedaços competitivos do Brasil na economia mundial" (Bacelar, 2006). O risco é o de que se redesenhe o mapa nacional a partir das regiões dinâmicas dentro de cada macro-região. Como nos pólos de fruticultura, de grãos, de turismo, petrolífero e de software do Nordeste, ou no caso do dinâmico sul de Minas, deixando de lado as economias do semi-árido ou do Vale do Jequitinhonha, por exemplo.

Esta existência conjugada de "espaços dominantes" e "espaços subordinados", em virtude seja dos resquícios da integração interna como dos requisitos da nova inserção internacional, leva a processos de desintegração regional. Esta talvez seja a maior prova de que a integração produtiva via mercado interno não havia sido "eliminadora das regiões" (Carleial, 1993). Antes pelo contrário, com a multiplicação de novas regiões, em virtude das crescentes disparidades intra-regionais, fez-se necessário redefinir a tradicional divisão do IBGE, especificando as macro, meso e microrregiões geográficas (Diniz, 2000).

Podemos voltar agora às questões da concentração produtiva e da desigualdade entre as rendas per capita das grandes regiões. Lembremos que se o olhar ao nível da unidade da federação já se mostra insuficiente, como mencionamos acima, dada a multiplicação de questões regionais, ainda mais o é uma avaliação de acordo com as cinco grandes regiões, as quais escondem as diversidades intra-regionais. Uma análise pormenorizada por setor e segmento de atividade permitiria conclusões menos genéricas.

O gráfico 1 detém-se na distribuição do PIB entre as grandes regiões. Em linhas gerais, pode-se dizer que a região Sudeste que chegara a 2/3 do produto nacional, passa a crescer a taxas menores do que a média do país a partir de 1970, como vimos anteriormente. A desconcentração nesta década não é desprezível, mantendo-se nas duas décadas seguintes, mas de forma menos pronunciada. No ano 2000, a região Sudeste ainda participaria com 58% da renda nacional.

A região Sul não apresenta mudanças substanciais em termos de participação no produto nacional, crescendo mais do que a média do país nos anos 70 e 80, mas ficando abaixo nos anos 90. Não à toa, as duas regiões mais industrializadas do país perderam espaço num período em que o crescimento da indústria mostrou-se pífio. De qualquer maneira, mantém-se a tendência de reaglomeração concentrada das atividades de serviços e da indústria de maior valor agregado nestas duas regiões.

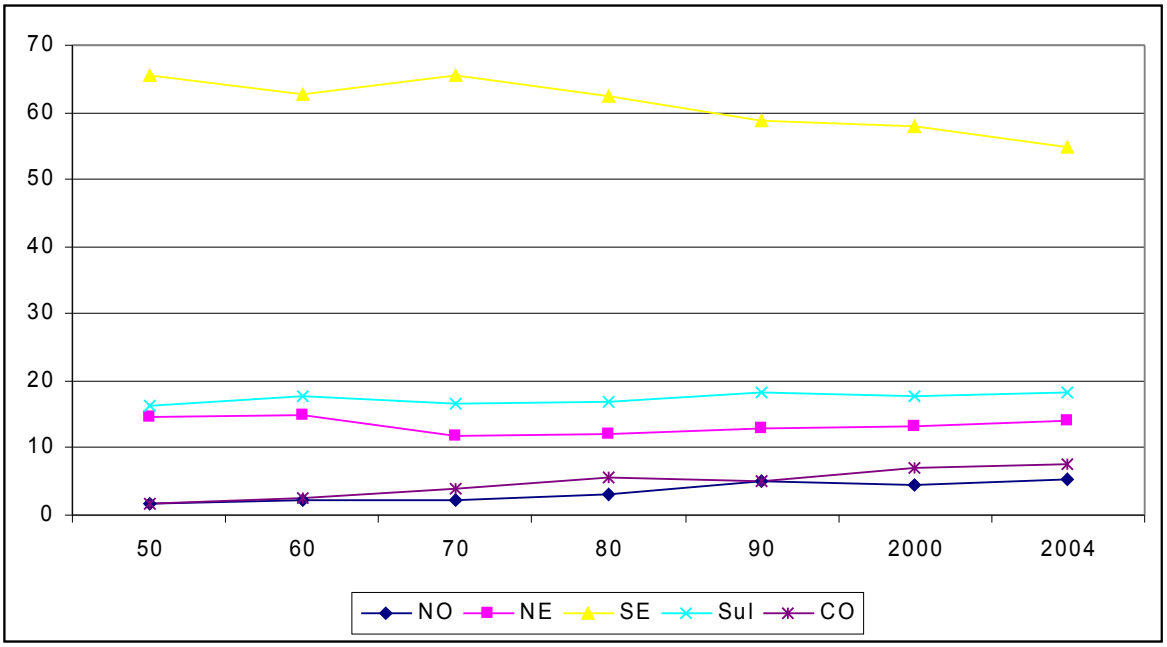
As regiões Norte e Centro-Oeste ganham espaço no PIB nacional em todas as décadas do período pós-1970, com a exceção da região Norte durante os anos 90. Esta maior participação deve-se essencialmente à expansão das fronteiras agrícola, pecuária e mineral em setores com elevada capitalização. As duas regiões duplicam a sua participação no PIB nacional entre 1970 e 2004, representando 13% do produto nacional neste último ano.

A região Nordeste que perde espaço entre 1950 e 1970, passar a aumentar a sua fatia no produto nacional a partir de então. Curiosamente, o grande avanço se dá nos anos 80, provavelmente em virtude dos resultados dos investimentos realizados durante o II PND.

Cumpre ressaltar ainda o maior dinamismo relativo desta região com relação à média nacional no pós-1990, quando a abertura comercial, a redução dos investimentos estatais, a importância dos novos requisitos tecnológicos e a inserção externa voltada para o Mercosul supostamente indicariam uma perda de posição do Nordeste.

Este maior dinamismo relativo parece ter sido alavancado pela expansão do agronegócio na região de cerrado, da produção de frutas em áreas irrigadas e pela maior participação nos setores industriais da indústria extrativa mineral e de bens de consumo não-duráveis, como têxtil/vestuários/calçados e alimentos, atraídos pela guerra fiscal e pelos menores custos da mão-de-obra. Especialmente no período mais recente, entre 2000 e 2004, a indústria de transformação cresce bem á frente do Sudeste.

Gráfico 1 – Participação das Grandes Regiões no Produto Interno Bruto do Brasil (em %) – Anos Selecionados



Fonte: Contas Regionais IBGE.

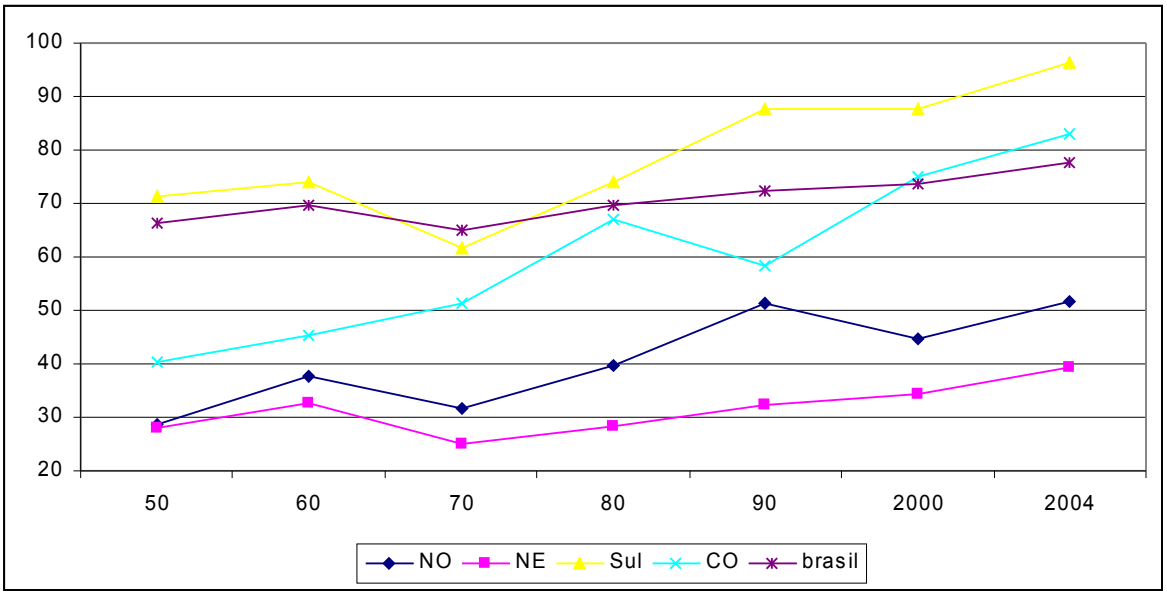
Paralelamente, percebe-se um processo de redução das desigualdades inter-regionais de renda per capita. Ao movimento da produção, acrescenta-se aqui a dinâmica dos fluxos migratórios.

Se na década de 60, a distância com relação ao Sudeste, em termos de renda per capita, aumenta para todas as regiões, com a exceção do Sul do país; os anos 70 apontam para uma redução inequívoca das disparidades de renda inter-regionais. Porém, ao final desta década, a renda per capita do Nordeste ficaria de em torno de 28% do observado no Sudeste - patamar igual ao de 1950, e inclusive inferior ao denunciado por Furtado quando do lançamento da Sudene.

Este processo de redução das desigualdades de renda per capita das demais regiões do país com relação ao Sudeste mantém-se, via de regra, nos anos 80 e 90, mas a um ritmo mais lento. No ano 2000, a renda per capita do Nordeste equivaleria a 34,3% daquela verificada na região mais rica, e a 44,6% no caso da região Norte.

Na região Sul, estas disparidades se afiguravam menores, situando-se um pouco abaixo de 90% com relação ao Sudeste nos anos 90. Já a região Centro-Oeste aponta rumo a uma situação de maior convergência, ainda que para isto contribua a presença do Distrito Federal, com a maior renda per capita do país. Vale lembrar ainda que, no caso desta região, em virtude dos elevados níveis de concentração de renda e de precariedade do mercado de trabalho, associados a uma especialização extrema e provavelmente irreversível, os dados de renda per capita se mostram especialmente limitados.

Gráfico 2 – Renda Per Capita de cada Grande Região como Percentual da Renda Per Capita do Sudeste (em %) – Anos Selecionados



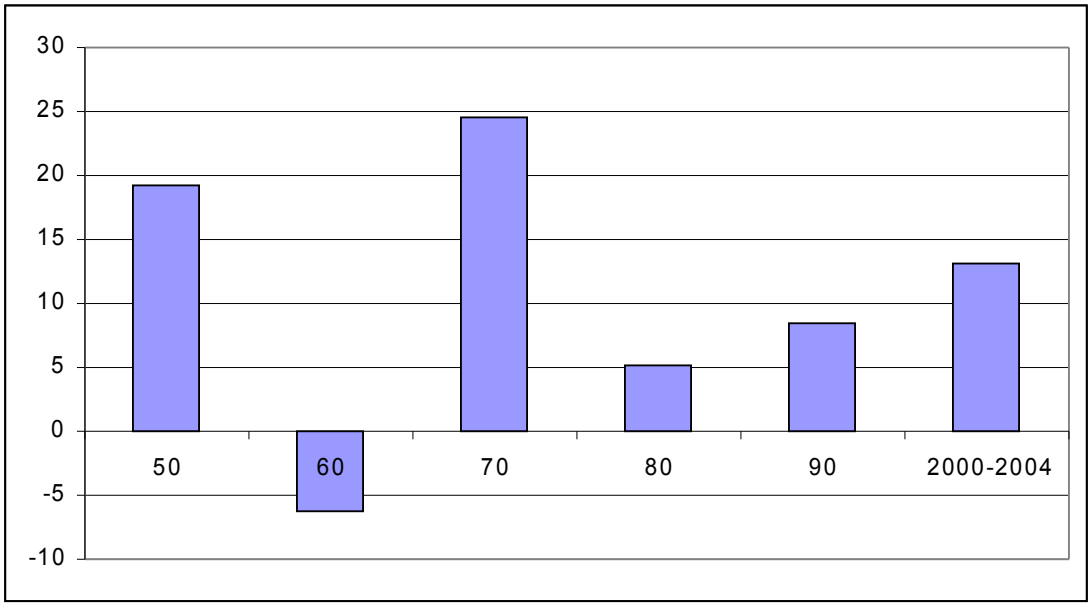
Fonte: Contas Regionais IBGE e Censos Demográficos.

O gráfico 3 revela o grau de intensidade da evolução da desigualdade intra-regional, ao calcular a taxa de variação da razão entre a renda per capita das três regiões mais pobres com relação à região Sudeste. Observa-se que a maior redução da distância se verificou nos anos 70, reduzindo-se a taxa partir de então.

O dado que causa uma certa surpresa é aquele referente ao período de 2000 a 2004, quando esta distância se reduz 13%, ou seja, a um ritmo mais forte do que o verificado em cada uma das duas décadas anteriores. No ano de 2004, a renda per capita do Nordeste em relação ao Sudeste aproxima-se de 40%, enquanto a da região Norte chega a 52%.

Estes dados são alvissareiros, mas carregam consigo duas apreensões. Em primeiro lugar, a distância do Sudeste com relação a estas duas regiões continua expressiva. Segundo, resta saber se esta evolução recente reflete uma nova tendência ou se resulta de fatores aleatórios ou conjunturais. Vale lembrar, por exemplo, o crescimento negativo em termos acumulados da renda per capita do Sudeste no período 1999-2003 – de 1,3% -, justamente quando se verificava uma expansão do agronegócio, do setor mineral e da indústria menos intensiva em capital, inclusive conquistando mercados externos.

Gráfico 3 – Taxa de Variação da Razão entre a Renda Per Capita Média das Regiões NO, NE e CO e a Renda Per Capita Sudeste Por Décadas (em %)



Fonte: Contas Regionais IBGE e Censos Demográficos.

Neste mesmo período, as regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste expandiram a sua renda per capita em 15,2%, 12,7% e 9,7%, respectivamente. Ou seja, esta queda da desigualdade em parte reflete o baixo dinamismo do Sudeste num momento de transição da política cambial e de quase estagnação do mercado interno. No caso do Norte e Centro-Oeste, este desempenho mostra-se ainda mais significativo quando se leva em conta a pujança dos movimentos migratórios para esta regiões, que acompanham o desempenho econômico (Pochmann, 2007).

Em síntese, encontra-se esta expressiva redução da distância em termos de renda per capita - se analisado o curto espaço de tempo em que ela se manifesta - sedimentada em novas dinâmicas produtivas que possibilitem configurações do mercado de trabalho mais virtuosas? Ou, em outros termos, caso a economia brasileira volte a crescer de forma dinâmica e sustentada, emergiria uma expansão menos desequilibrada social e economicamente em termos regionais?

Este exercício de reconstrução dos principais elementos da distribuição da produção e da evolução das disparidades entre as grandes regiões do país – limitado por seu caráter generalizante – procura apontar para o que falta nestas análises macro-estruturais: a conformação de regimes de trabalho, não independentes entre si, mas como resultantes e componentes das possibilidades de inserção regional na economia nacional em transição. Para responder às perguntas acima colocadas, deve-se superar este vácuo da reflexão teórica no Brasil.

5. Regimes de Trabalho Heterogêneos e Desigualdades Regionais: Algumas Hipóteses de Pesquisa

Mais que destrinchar a natureza complexa do movimento das desigualdades regionais no período recente, o presente texto procura colocar no centro do debate a relação entre as assimetrias

regionais – em termos economicos e sociais - e o desempenho dos regimes de trabalho espacialmente conformados.

A maioria dos estudos existentes tende a realizar uma análise comparativa da evolução dos "mercados de trabalho" regionais, avaliando como respondem ao movimento dos ciclos econômicos, como se fossem estanques no espaço (para um exemplo deste tipo de análise, ver Jatobá, 1989).

São poucos os estudos como o de Souza (1988), que foca o problema do emprego a partir dos efeitos da interdependência regional, ou de Kon (2000), que analisa os diferenciais de remuneração em cada região como relacionados às diferenças de estrutura ocupacional, oriundas por sua vez de uma combinação entre perfis específicos da estrutura produtiva e da força de trabalho. Geralmente pouca atenção se confere à divisão social do trabalho em escala regional - definida a partir de condicionantes exógenos, mas internalizados peculiarmente por cada região – como produtora de combinações específicas entre matrizes produtivas e modos de organização do mercado de trabalho (Carleial, 1993).

Esta abordagem abre novas veredas para a discussão do mercado de trabalho brasileiro, revelando como os regimes de trabalho – igualmente heterogêneos, mas específicos na sua heterogeneidade - das distintas regiões guardam conexões entre si, não podendo ser analisados de forma independente ou isolados do espaço da produção nacional que lhes confere razão de ser.

Não à toa, é justamente durante os anos 70 de consolidação da integração produtiva que se delineia o perfil da estrutura ocupacional brasileira com produndas clivagens regionais. A distribuição setorial das atividades produtivas no espaço constrói especificidades regionais que se verificam sob a forma de diferenças macrossociais (Kon, 2002).

Como resultado, transparece no Nordeste o segmento dos autônomos e dos não-remunerados, tanto no emprego agrícola quanto no não-agrícola, enquanto no Sudeste destacam-se os empregadores, os ocupados em cargos de direção e gerência e os trabalhadores com carteira assinada do setor privado com qualificação média nas atividades urbanas (Kon, 2002; Araújo e Lima, 2007).

A título de ilustração, a tabela 1 permite uma análise das características e dimensões do emprego agrícola e não-agrícola por grande região. Os dados da Pnad/IBGE de 2006 permitem revelar a especifidade dos regimes de trabalho regionais, as quais sem dúvida devem ter sofrido alterações marcantes especialmente no período pós-anos 90, mas não ao ponto de apagar a herança deixada pelo modelo de industrialização pautado na concentração social e regional.. Podemos mesmo lançar a hipótese de que o que encontramos no Brasil é um mercado de trabalho nacional heterogêneo e profundamente segmentado setorial e espacialmente.

Observa-se, por exemplo, que o Nordeste ainda possui um terço dos seus ocupados na agricultura, geralmente de baixa produtividade, já que a participação deste setor no PIB é cerca de metade da mesma participação em termos de ocupação (Araújo e Lima, 2007). A região Sul também apresenta elevada participação do emprego agrícola, mas combina um agronegócio de elevada produtividade com uma agricultura familiar que conta com níveis de renda média relativamente elevados.

As ocupações com carteira e do setor público do setor não-agrícola somadas respondem por 45,2% e 22,9%, respectivamente, da ocupação total no Sudeste e Nordeste. Ao se analisar a participação destas ocupações apenas no emprego não-agrícola, estes percentuais sobem para 50,1% e 34,6%, respectivamente. O Sul se aproxima mais no padrão do Sudeste, enquanto as regiões Norte e Centro-Oeste do padrão nordestino.

Ou seja, o Nordeste – mas também o Norte e o Centro-Oeste - caracterizam-se pela maior estreiteza do seu mercado de trabalho urbano, o que acarreta uma elevada porcentagem de pessoas ocupadas em outros segmentos do mercado de trabalho que não o formal, o que explica também em alguma medida o baixo nível de renda destas ocupações informais (Baltar e Leone, 2007). Aliás, não fosse o emprego público que representa quase 10% do emprego não-agrícola e o "mercado de trabalho" nordestino se mostraria ainda mais rarefeito.

Tabela 1 – Distribuição do Emprego Agrícola e Não-Agrícola por Posição na Ocupação - 2006

	Brasil	**NO**	**NE**	**SE**	**Sul**	**CO**
emprego agrícola	19,3	22,6	33,8	9,7	21,2	16,4
não-remunerados	4,0	5,1	8,0	1,1	5,7	1,9
subsistência	4,5	5,4	7,5	2,3	5,5	3,6
emprego não-agrícola	80,7	77,4	66,2	90,3	78,8	83,6
emprego cc	30,0	18,6	16,8	38,7	34,3	28,1
emprego público	6,6	8,1	6,1	6,5	5,8	9,0
emprego sc	14,1	16,9	14,9	14,1	11,3	15,3
conta própria	16,3	20,0	16,6	16,2	14,4	15,9
doméstico	7,6	6,8	6,7	8,5	6,3	9,1
empregadores	3,9	2,6	2,3	4,7	4,7	4,3
não-remunerados	2,2	4,4	2,7	1,6	2,1	1,8

Fonte: Pnad/IBGE.

Vale mencionar, entretanto, que estas diferenças em termos de configuração dos regimes regionais de trabalho atenuam-se sobremaneira – ainda que se mantenham particularidades expressivas - quando se analisa a questão regional com foco nas regiões metropolitanas.

Por outro lado, não é menos verdade que alguns traços comuns permeiam a estrutura ocupacional de todas as regiões brasileiras, em virtude das ubiqüidades que prevaleceram no processo de estruturação do mercado de trabalho nacional, marcado pela regulação incompleta das relações de trabalho e pela manutenção da estrutura agrária.

Destaca-se, sobretudo, a maior participação do trabalho doméstico no Sudeste, como também o fato de que quando somados estes trabalhadores aos sem carteira, autônomos e não-remunerados, tal conjunto perfaz 45% do emprego não-agrícola regional.

Apesar da mudança no padrão de inserção externa do país e do desenvolvimento de novas especializações regionais durante os anos 90, estas novidades não parecem ter engendrado alterações de monta em termos de novas hierarquias regionais ou na própria espacialidade do trabalho no âmbito do território nacional (Kon, 2002).

Em termos de indicadores do mercado de trabalho, observa-se no período recente uma elevação mais forte das taxas de desemprego aberto para o Nordeste, com relação às outras regiões, mas

uma redução dos desníveis regionais em termos de informalidade e de renda média dos ocupados (Ramos e Ávila, 2007). Esta redução das desigualdades inter-regionais de renda e de informalidade parece se dever, contudo, mais a um movimento no sentido da precarização das regiões ricas do que o contrário.

Além de acompanhar as desigualdades regionais, a partir da produção, encarando os regimes de trabalho de cada região e de suas respectivas metrópoles como conseqüência e causa da reinserção produtiva em escala nacional e internacional, acreditamos que os economistas de tradição estruturalista têm muito a ganhar com os intercâmbios disciplinares, seja com a geografia, seja com a sociologia. Apontamos de forma bastante sumária dois exemplos.

No entender da geógrafa Doreen Massey (1984), não apenas as relações sociais de produção são distribuídas desigualmente ao longo do espaço. Também os diferentes grupos sociais constituem-se espacialmente. Para promover esta integração entre a organização produtiva e estratificação social, a autora se propõe estudar as estruturas espaciais de produção, de modo a apontar para as suas possíveis variações potenciais.

A autora toma como esquema de análise três estruturas de organização espacial da produção. A primeira, a estrutura espacial localmente concentrada, que integra tanto as atividades gerenciais como as várias etapas do processo produtivo numa mesma região. A segunda seria a estrutura espacial multi-plantas, onde tanto o processo como a gestão da produção se realiza em diferentes áreas, havendo tão-somente uma hierarquia nas atividades gerenciais, concentradas na matriz. O terceiro caso aponta para uma distribuição entre as várias etapas de produção (pesquisa & desenvolvimento, fabricação de componentes complexos e montagem). Aqui, a hierarquia se faz sentir não apenas nas atividades gerenciais, mas no próprio processo de produção, que associa diversos níveis de controle das empresas sobre a gestão da produção e dos trabalhadores sobre o processo de trabalho (Massey, 1984).

Tais estruturas espaciais se conjugam sob formas específicas nos diversos países e suas regiões – a autora refere-se a um "complexo de estruturas espaciais" - dependendo ainda dos seus respectivos modos de inserção na divisão internacional do trabalho. Paralelamente, sua evolução, manutenção e eventual colapso não estão relacionados apenas às características do processo de trabalho e aos requisitos setoriais em termos de acumulação. Estes fatores em si mesmos não resultam em "estruturais espaciais", as quais dependem ainda, e fundamentalmente, das lutas políticas e estratégias econômicas das empresas, trabalhadores e dos agentes governamentais (Massey, 1984).

O vigor deste esquema de análise deve ser analisado a partir de sua capacidade de explicar os diferentes tipos de relações e de formas de dependência inter-regionais. Pode-se assim discutir qual o papel jogado pela região num determinado sistema de relações sociais de produção e como se distribuem se as relações classe entre as regiões. A autora procura, de fato, "espacializar" o modelo de estratificação sócio-ocupacional do sociólogo neo-marixsta Ohlin Wright, relacionando a distribuição das estruturas espaciais de produção com os grupos sociais que perfazem as diversas funções produtivas e que se mostram, portanto, mais ou menos geograficamente concentrados.

Não se está aqui querendo dizer que estruturas espaciais com hierarquias inter-regionais são piores para as regiões periféricas, mas apenas que elas perfazem uma função para a reprodução das relações sociais de produção. Daí a impossibilidade de se distribuir os melhores empregos entre as várias regiões – Massey (1984) sintetiza esta pretensão com a afirmação provocativa de que todos querem ser um "Vale do Silício" – já que por detrás deste tipo de empregos está a função social que eles preenchem na estrutura de relações de produção de uma divisão do trabalho, como no capitalismo, caracterizada pela desigualdade.

O quadro descrito é tudo menos estático. Cada nova onda de investimento traz, ao menos potencialmente, novas "bases econômicas de organização social", que abrem por sua vez novas "capacidades estruturais" à região, permitindo-a ocupar uma nova posição na divisão geográfica do trabalho mais ampla. Estas capacidades estruturais dependem das características das novas indústrias inversoras, do seu modo de interação com a economia regional, mas também dos fatores culturais e ideológicos que podem superestimar a rigidez das especificidades locais. O econômico orienta o processo, mas não o pré-determina a partir de sua racionalizada exclusiva. Pode-se assim, no seu entender, conceber uma análise estruturalista do regional ou da localidade sem que esta necessariamente parta de cima para baixo (Massey, 1984). Este instrumental de análise permite uma compreensão de como a diferenciação geográfica se reproduz, mas sempre sob novas formas.

Uma outra visão que permite um intenso diálogo com a nossa discussão é aquela propiciada pela sociologia reflexiva de Pierre Bourdieu. Ao invés de supor um espaço unidimensional – onde existe mobilidade ascendente e descendente – o pensador francês prioriza a reestruturação do sistema das estratégias de reprodução num contexto em que o volume e a estrutura do capital são mutáveis. O resultado são deslocamentos verticais e transversais ao longo do espaço social.

No primeiro caso, mais freqüente, trata-se de um movimento no setor vertical do espaço: é o professor primário que vira docente universitário, ou o pequeno empresário que se transforma em dono de grande empresa. No segundo caso, há uma mudança de um campo para outro, ou seja, uma reconversão de uma espécie de capital, do cultural para o econômico, como na situação do professor primário que se transforma em pequeno comerciante (Bourdieu, 2006, p. 123).

Muitas vezes, entretanto, as mudanças de posição social se devem a transformações morfológicas das diferentes classes e frações de classe que não necessariamente acarretam uma mudança na estrutura social. Procede-se, então, a uma translação da estrutura social. Isto porque se algumas classes e suas frações procuram "deformar" a estrutura das relações objetivas ao seu favor, encontrando a reação de outras classes que mobilizam estratégias opostas. Garante-se, desta forma, "a perpetuação da estrutura de posições através da transformação da 'natureza' das condições". Exemplos típicos seriam o pequeno proprietário de terra que se transforma em funcionário de baixo escalão ou o artesão que passa a empregado de escritório nas cidades (Bourdieu, 2006).

O enfoque de Bourdieu nos parece bastante pertinente ao permitir uma análise da distribuição das várias frações de classe num espaço geográfico socialmente hierarquizado. Ou seja, as capacidades de apropriação específica de um grupo social dependem da sua posição no espaço social, mas também da relação entre a sua distribuição no espaço geográfico e a distribuição dos bens raros neste espaço. Ora, este segundo aspecto depende do tempo de deslocamento no espaço

geográfico relativamente ao "núcleo de valores econômicos e culturais". A título de ilustração, a dispersão no espaço geográfico torna mais difícil ao agricultor a reconversão social, o que também parece ser o caso dos empresários situados em pequenas e médias cidades, desprivilegiados em relação aos engenheiros das grandes metrópoles urbanas (Bourdieu, 2006).

Em outras palavras, o espaço social, as suas distâncias, bem como as possibilidades de superação, mostram-se bastante diversas quer se trate de ambiente rural, de uma pequena cidade ou de uma metrópole. Portanto, a análise do espaço social, em escala nacional, abstraído o espaço geográfico, revela-se insuficiente, já que o capital cultural tende a crescer com o porte da aglomeração. Além disso, vale lembrar que a simples posição no espaço geográfico permite repertoriar um conjunto de propriedades culturais e de contatos sociais (as "freqüentações"), que dão margem a valorizações e estigmatizações (Bourdieu, 2006).

Procuramos, assim, defender a hipótese de que o enfoque estruturalista em economia - ao interagir com as novas abordagens da geografia e da sociologia e aproveitando-se da ampla disponibilidade de dados empíricos - poderia levar a uma reviravolta teórica. Deixaríamos para trás a separação entre os debates da desigualdade regional e do mercado de trabalho. Esta dicotomia analítica figuraria como triste marca de um passado onde os estruturalistas partiam da intuição sobre o movimento do capital ou das forças econômicas no sentido da desigualdade, enquanto os liberais se satisfaziam em enfatizar a tautologia de que a região não é pobre, pois pobres são os que nelas vivem quase que por obra do destino.

Bibliografia

ALBUQUERQUE, Roberto Cavalcanti (2000). Viabilidade do Nordeste no Século XXI, in: Brasil 500 Anos: Futuro, Presente, Passado, João Paulo dos Reis Velloso, org. Rio de Janeiro: José Olympio.

ARAÚJO, Tarcísio Patrício de e Roberto Alves Lima (2007). Estrutura Ocupacional e Renda do Trabalho no Brasil: Traços Recentes de Desigualdades Regionais e Sociais, in: Brasil e Nordeste: Ocupação, Desemprego e Desigualdade, Júnior Macambira e Sandra Maria dos Santos, orgs. Fortaleza: IDT: BNB.

AZZONI, Carlos Roberto (1986). Indústria e Reversão da Polarização no Brasil, in: Série Ensaios Econômicos, n. 58. São Paulo: IPE/USP.

AZZONI, Carlos Roberto (2002). Sobre a Necessidade de Política Regional, in: Unidade e Fragmentação: a Questão Regional no Brasil, Anita Kon, org. São Paulo: Perspectiva.

BACELAR, Tânia (2006). Revisitando a Questão Regional, in: Cadernos do Desenvolvimento, ano 1, n. 1. Rio de Janeiro: Centro Internacional Celso Furtado de Políticas para o Desenvolvimento.

BALTAR, Paulo e Eugênia Leone (2007). Formalização dos Contratos de Trabalho e Ocupação Informal no Nordeste, in: Brasil e Nordeste: Ocupação, Desemprego e Desigualdade, Júnior Macambira e Sandra Maria dos Santos, orgs. Fortaleza: IDT: BNB.

BARBOSA, Alexandre de Freitas (2008). A Formação do Mercado de Trabalho no Brasil. São Paulo: Alameda Editorial.

BOURDIEU, Pierre (2006). *A Distinção: Crítica Social do Julgamento.* Porto Alegre: Zouk; São Paulo: Edusp.

CANO, Wilson, Desequilíbrios Regionais e Concentração Industrial no Brasil, 1930-1995, Campinas: Instituto de Economia/Unicamp, 1998, 2ª edição

CARLEIAL, Liana Maria (1993). A Questão Regional no Brasil Contemporâneo, in: Reestruturação do Espaço Urbano e Regional no Brasil, Lena Lavinas, Liana Maria Carleial e Maria Regina Nabuco, orgs. São Paulo: Hucitec.

DINIZ, Clélio Campolina (2000). A Nova Geografia Econômica do Brasil, in: Brasil 500 Anos: Futuro, Presente, Passado, João Paulo dos Reis Velloso, org. Rio de Janeiro: José Olympio.

DINIZ, Clélio Campolina (2001). A Questão Regional e as Políticas Governamentais no Brasil, in: Texto para Discussão, n. 159. Belo Horizonte: Cedeplar/UFMG.

FERREIRA, Carlos Maurício (1989). As Teorias da Localização e a Organização Espacial da Economia, in: Economia Regional: Teorias e Métodos de Análise, Paulo Haddad, Carlos Maurício Ferreira, Sérgio Boisier e Thompson Almeida Andrade, orgs., Fortaleza: BNB.

FRIEDMANN, John (1975). A Estratégia dos Pólos de Crescimento como Instrumento de Política de Desenvolvimento, in: Cadernos de Teoria e Conhecimento 6. Porto: Edições Res Limitada.

FURTADO, Celso (1959). A Operação Nordeste, in: Textos Brasileiros de Economia, n. 5. Rio de Janeiro: ISEB.

FURTADO, Celso (1981) Uma Política de Desenvolvimento para o Nordeste, in: Novos Estudos Cebrap, vol. 1, n. 1. São Paulo: Cebrap.

FURTADO, Celso (1989). A Fantasia Desfeita. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2ª. Edição.

GOMES, Gustavo Maia (1996). Política Regional: pontos de Partida para uma Abordagem Contemporânea, in: A Política Regional na Era da Globalização, Coleção Debates, n. 12. São Paulo: Fundação Konrad Adenauer.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio e Nadya Araújo Castro (1990). Classes, Regimes Fabris e Mudança Social no Nordeste Brasileiro, in: Reestruturação Urbana: Tendências e Desafios, Licia Valladares e Edmond Preteceille, orgs. São Paulo: Nobel.

GUIMARÃES NETO, Leonardo Neto, Da Articulação Comercial à Integração Econômica, Campinas: Instituto de Economia/UNICAMP, 1986 (Tese, Doutoramento).

GUIMARÃES NETO, Leonardo e Osmil Galindo, A Produção Intelectual Recente sobre a Questão Regional no Brasil: Um Balanço dos Anos 80, in: Revista Econômica do Nordeste, vol. 21, n. 3/4. Fortaleza, julho-dezembro.

HADDAD, Paulo (1996). A Experiência Brasileira de Planejamento Regional e suas Perspectivas, in: A Política Regional na Era da Globalização, Coleção Debates, n. 12. São Paulo: Fundação Konrad Adenauer.

O'HIRSHMAN, Albert (1960). Estratégia do Desenvolvimento Econômico. Rio de Janeiro: Editora Fundo de Cultura.

JALAN, Jyotsna e Martin Ravallion (1997). Spatial Poverty Traps?, in : Policy Research Working Paper, n. 1862. Washington: Banco Mundial.

JATOBÁ, Jorge (1989). Urban Poverty, Labour Markets and Regional Differentiation in Brazil, in: Urban Poverty ad the Labour Market: Acess to Jobs and Incomes in Asian and Latin American Cities, Gerry Rodgers, org. Genebra: OIT.

KON, Anita (2000), Padrões de Distribuição das Remunerações do Trabalho no Brasil: Diferenças Regionais, mimeo.

KON, Anita (2002). Evolução Produtiva e Espacialidade do Trabalho no Brasil, in: Unidade e Fragmentação: a Questão Regional no Brasil, Anita Kon, org. São Paulo: Perspectiva.

KRUGMAN, Paul (1995). *Development, Geography and Economic Theory*. Cambridge, The MIT Press.

LACOSTE, Yves (1966). Geografia do Subdesenvolvimento. São Paulo: Difel.

LEMOS, Mauro Borges et al., A Organização Territorial da Indústria no Brasil, in: Inovações, Padrões Tecnológicos e Desempenho das Firmas Industriais Brasileiras, João Alberto de Negri e Mário Sérgio Salerno, Brasília: IPEA, 2005.

LIPIETZ, Alain (1983). Le Capital et Son Espace. Paris: La Decouverte/Maspero, 2a. edição.

LUNA, Francisco Vidal e Herbert Klein (2007). O Brasil desde 1980. São Paulo: A Girafa Editora.

MARKUSEN, Ann (2005). Mudança Econômica Regional segundo o Enfoque Centrado no Ator, in: Economia e Território, Clélio Campolina Diniz e Mauro Borges Lemos, orgs. Belo Horizonte: Editora UFMG.

MASSEY, Doreen (1984). *Spatial Divisions of Labour: Social Structures and the Geography of Production*. London, Macmillan.

MENEZES FILHO, Naércio (2008). Como Diminuir a Desigualdade Regional no Brasil?, in: Valor Econômico, 25 de janeiro.

MYRDAL, Gunnar (1972). Teoria Econômica e Regiões Subdesenvolvidas. Rio de Janeiro: Saga, 3ª. Edição.

OLIVEIRA, Francisco de e Henri-Philippe Reichstul (1973). Mudanças na Divisão Inter-Regional do Trabalho no Brasil, in: Estudos Cebrap, n. 4. São Paulo: Cebrap.

OLIVEIRA, Francisco (1981a). Elegia para uma Re(li)gião. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 3ª. Edição.

OLIVEIRA, Francisco de (1981b). Anos 70: As Hostes Errantes, in: Novos Estudos Cebrap, vol. 1, n. 1. São Paulo: Cebrap.

PACHECO, Carlos Américo, Fragmentação da Nação, Campinas: Instituto de Economia/Unicamp, 1998.

PAES DE BARROS, Ricardo, Rosane de Mendonça e Renata Duarte (1997). Bem-Estar, Pobreza e Desigualdade de Renda: Uma Avaliação da Evolução Histórica e das Disparidades Regionais, in: Texto para Discussão, n. 454. Rio de Janeiro: IPEA.

PERROUX, François (1975). Nota sobre o Conceito de "Pólo de Crescimento", in: Cadernos de Teoria e Conhecimento 6. Porto: Edições Res Limitada.

PESSOA, Samuel de Abreu (1999). Economia Regional, Crescimento Econômico e Desigualdade Regional de Renda, mimeo.

POCHMANN, Marcio (2007). Geoeconomia do Emprego no Nordeste Brasileiro, in: Brasil e Nordeste: Ocupação, Desemprego e Desigualdade, Júnior Macambira e Sandra Maria dos Santos, orgs. Fortaleza: IDT: BNB.

PORTER, Michael (1998). The Competitive Advantage of Nations. New York: The First Press, 11a. edição.

RAMOS, Lauro e Marcelo de Ávila (2007). A Evolução do Mercado de Trabalho na Região Nordeste: 1995 a 2005, in: Brasil e Nordeste: Ocupação, Desemprego e Desigualdade, Júnior Macambira e Sandra Maria dos Santos, orgs. Fortaleza: IDT: BNB.

RICHARDSON, Harry (1973). Regional Growth Theory. London: Macmillan Press.

SANTOS, Milton (2003). Economia Espacial. São Paulo: Edusp, 2ª. Edição.

SANTOS, Milton (2005a). Da Totalidade ao Lugar. São Paulo: Edusp.

SANTOS, Milton (2005b). A Urbanização Brasileira. São Paulo: Edusp, 5ª. edição.

SCOTT, Allen e Michael Storper (2003). Regions, Globalization, Development, in: Regional Studies, vol. 37.

SOUZA, Aldemir do Vale (1988). Política de Industrialização, Emprego e Integração Regional: o Caso do Nordeste do Brasil. Recife: Sudene.

STORPER, Michael (1996). The Regional World. New York: Guilford.

TINOCO, Alexandre (2007). Das Economias de Aglomeração às Externalidades Dinâmicas de Conhecimento: Por uma Releitura de São Paulo, mimeo.

MERCADO DE TRABALHO INFORMAL: Um comparativo entre Brasil e Paraná numa trajetória de "10" anos

Área Temática: 5- Reconfiguração do trabalho e realocação espacial

Rosilda Oliveira Correa

Janete Leige Lopes

Rosangela Maria Pontili

RESUMO

Na década de 1990 a sociedade brasileira, viu-se diante de inúmeras transformações dentre elas a abertura comercial e financeira e as inovações tecnológicas e organizacionais que provocaram elevação do desemprego e afetaram o mercado de trabalho, conduzindo grande parte dos trabalhadores ao mercado informal. Assim sendo, o objetivo deste estudo é analisar a trajetória do mercado de trabalho informal no período de 1997 a 2006 fazendo com comparativo entre Brasil e Paraná com o intuito de verificar se durante o período analisado a informalidade seguiu uma trajetória ascendente ou se ocorreu uma adaptação da sociedade às mudanças de modo a reverter à tendência do início da década de 1990. Pretende-se também identificar as características sócio-econômicas desses trabalhadores. Para atingir o objetivo proposto fez-se uso dos dados da PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio de 1997 a 2006. Foram analisadas características como: sexo, situação de domicílio, idade, cor ou raça, escolaridade e setor onde esses trabalhadores estão inseridos. As principais conclusões são: a) a agricultura, o setor de serviços e o comércio são os setores que mais empregam informais, b) os trabalhadores formais concentram-se na área urbana, c) a maioria é do sexo masculino, d) caiu a participação dos indivíduos da raça branca, com elevação dos indivíduos pardos e negros, e) os jovens até 17 anos e os idosos acima de 56 anos tem participação expressiva na informalidade, f) os trabalhadores estão mais escolarizados, g) grande parte dos trabalhadores recebem até dois salários mínimos. Finalmente este estudo mostrou, que ao longo dos últimos 10 anos, tanto no Brasil quanto no Paraná, os trabalhadores se readequaram às novas exigências do mercado de trabalho de modo que a tendência ascendente verificada no início da década de 1990 foi revertida, fazendo com que mais pessoas passassem da informalidade para a formalidade.

Palavras-chave: Desemprego, mercado de trabalho informal, globalização, reestruturação produtiva.

MERCADO DE TRABALHO INFORMAL: Um comparativo entre Brasil e Paraná numa trajetória de "10" anos

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas a economia brasileira passou por profundas mudanças e diante deste novo contexto o mercado de trabalho foi afetado, com reflexos sobre as ocupações, educação e rendimentos. Uma das principais mudanças ocorridas no mercado de trabalho e muito discutida durante toda a década de noventa, está relacionada com as formas de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho que passou a ocorrer sem vínculo empregatício.

Na década de 80, o Brasil passou por um período de grande instabilidade econômica, num cenário de elevadas taxas de inflação, desequilíbrio na balança de pagamentos e políticas restritivas que limitaram o crescimento das atividades econômicas e elevaram as taxas de desemprego.

A década de 90 não foi diferente, iniciou com recessão, e seguiu com políticas anti-inflacionárias que mantiveram o pequeno e lento crescimento da atividade econômica, e seguiu com crises financeiras e mudanças estruturais que repercutiram negativamente sobre o mercado de trabalho.

A abertura comercial e financeira que ocorreu em meio à recessão econômica forçou a reorganização do setor industrial, essa reestruturação afetou o emprego industrial deslocando trabalhadores industriais para os setores de comércio e serviços, exatamente os setores que mais contratam trabalhadores na informalidade. A privatização também contribuiu para elevar o desemprego e expandir o emprego informal, já que parte dos trabalhadores estimulados pelos planos de demissão incentivada passou a desenvolver atividades como autônomo ou sem carteira assinada.

Além disso, o câmbio valorizado como forma de estabilização do real acabou afetando as exportações e as altas taxas de juros internas restringiram ainda mais o nível da atividade econômica, todos esses fatores acabaram interferindo no mercado de trabalho e promoveram profundas mudanças na capacidade de gerar novos postos de trabalho, sobretudo, os empregos com registro formal, o que acabou levando grande parte da população afetada pela crise do emprego, que atingiu o país notadamente até 1999, a ingressar no mercado de trabalho informal, em ocupações sem vínculo empregatício e no trabalho por conta própria.

Não diferente do que ocorreu em todo o Brasil, durante a década de 90 a taxa de desemprego no estado do Paraná também cresceu e com ela a informalidade, o baixo crescimento econômico fez com que o mercado de trabalho perdesse o dinamismo, e, portanto, não gerou emprego suficiente para todos, e quando a economia mostrou sinais de melhora, as empresas optaram por uma mão-de-obra com mais anos de estudo, tradicionalmente mais qualificada.

Assim, durante a década de noventa a sociedade passou a temer o desemprego e nem mesmo o mercador informal, que havia se tornado uma alternativa de emprego, foi capaz de dar conta do impacto sofrido no mercado de trabalho e, mesmo com o crescimento da informalidade, houve aumento do desemprego, que passou a atingir também os mais escolarizados, os mais velhos e os jovens.

Em vista disso, a presente pesquisa tem por objetivo analisar a trajetória do mercado de trabalho informal no Brasil e no Paraná de 1997 a 2006, de forma que a identificar as características desses trabalhadores e descobrir se depois de concluído o

processo de ajustamento estrutural, a informalidade seguiu em ascensão, mantendo a tendência acompanhada durante toda a década de 90.

Para atingir o objetivo proposto optou-se por dividir este estudo em cinco seções, além desta introdução. Na segunda seção apresentam-se as características do mercado de trabalho informal levando em consideração as diferentes visões de vários autores.

Na terceira seção procura-se demonstrar como as transformações no mercado de trabalho repercutiram sobre a informalidade, com o intuito de situar a crise do mercado de trabalho aos movimentos da economia brasileira.

A quarta seção apresenta a metodologia utilizada e a base de dados utilizada neste estudo.

A quinta seção traz os resultados e discussões tendo como base de dados a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNADs IBGE de 1997 a 2006, seguida das considerações finais.

1. MERCADO DE TRABALHO INFORMAL: REFERENCIAL TÉORICO

Com a crise do mercado de trabalho que atingiu o Brasil de forma significativa a partir da década de 1990, o que se pode observar foi uma elevação das ocupações informais. A participação dos empregos informais que já vinha crescendo desde 1980, aumentou expressivamente na década de 90, quando o grau de informalidade que era de 36,6% da população ocupada em 1986 pulou para 40% em 1991 e ultrapassou os 59% em 1999 (PNAD, 1999; RAMOS, 2002; SABADINI e NAKATANI, 2002).

No ano de 1999, 12 milhões de brasileiros trabalhavam sem registro em carteira, o desemprego atingia 1 em cada 5 brasileiros, e outros 2 trabalhavam no mercado informal, com emprego de curta duração, em condições precárias e sem contribuir com a Previdência, exercendo atividades de sobrevivência ou sub emprego (MATTOSO, 1999; POCHMANN, 2001).

Desta forma, quando o país perdeu sua capacidade de gerar empregos, sobretudo os empregos com registro formal, o avanço da informalidade tornou-se evidente no Brasil. A partir daí surge uma série de discussões e trabalhos que passaram a debater as questões associadas a definição, origem e expansão da informalidade.

O mercado de trabalho é onde ocorre o encontro daqueles que procuram a mão de obra e daqueles que a oferecem, e após negociações, decidem o nível de emprego[1], salários e as condições de trabalho. Sua dinâmica envolve a interação entre a quantidade de postos de trabalho disponíveis nas empresas – a oferta – e a quantidade de pessoas a procura de empregar a sua mão de obra – a demanda (CHAHAD, 1988; SANDRONI, 2003).

A oferta de empregos depende daquilo que será produzido, da tecnologia envolvida, do grau em que a capacidade de produção das empresas é utilizada e da política econômica governamental e empresarial, se a oferta é menor que a demanda, surge o desemprego.

O mercado de trabalho divide-se em formal e informal, para Cacciamalli (1983), Chahad (1988) e Mattoso (1999) o mercado de trabalho formal pode ser definido como aquele que atende as relações contratuais de trabalho, em grande parte, determinadas pelas forças de mercado e regulada por legislação específica, também pode ser considerado a partir do conjunto de trabalhadores que possui contrato jurídico, trabalham no setor público, os

[1] O nível de emprego consiste na relação entre aqueles que podem e desejam trabalhar e os que efetivamente conseguem, isto é, aqueles que, em tese, são necessários para criar o produto social. Esse nível de emprego, em geral, depende da existência de uma demanda de consumo por parte da população, que se for baixa as empresas terão parte da sua capacidade instalada ociosa e uma parte da força de trabalho ficará desempregada (SANDRONI, 2003).

profissionais liberais, os trabalhadores vinculados com a Previdência Social, os protegidos pelo seguro desemprego e os que possuem Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS.

Quanto o mercado de trabalho informal é difícil encontrar um conceito exato, dada à variedade de definições utilizadas nos trabalhos existentes. Entretanto, um grande conjunto de autores o define como sendo aquele onde prevalece o mínimo de intervenção do governo, não cumpre as leis ou regras, especialmente as legislações fiscais e trabalhistas, sem contratos registrados junto à seguridade social, sem tempo de duração e sem que sejam definidos de forma clara itens básicos como função, horas trabalhadas, descanso semanal remunerado, entre outros. (CACCIAMALLI, 2000; CHAHAD, 1988; GREMAUD, VASCONCELLOS, TONETO JR, 2004).

De acordo com Ulyssea (2006) no Brasil, o fato de a legislação exigir que trabalhadores assalariados possuam uma carteira de trabalho assinada, acaba associando à informalidade no mercado de trabalho a falta de um registro em carteira, justificando o fato de vários autores chamarem de informal os trabalhadores sem carteira registrada, os que não contribuem para a previdência social e os que trabalham por conta própria[2]. O autor ainda destaca o abandono do mercado informal, balizado às margens da legislação, quando na verdade deveria ser exatamente o contrário, pois esses trabalhadores estão mais expostos, a insegurança da relação do trabalho, ficando vulneráveis à demissões, excesso de horas trabalhadas, acidentes de trabalho, além do baixo salário.

Sabadini e Nakatani (2002), também concordam que normalmente os trabalhadores informais vivem em condições precárias, sem acesso aos vários benefícios[3] que os trabalhadores formais têm direito através da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, incluindo aqueles previstos em caso de demissão e que isso gera muita insegurança e faz com que os trabalhadores informais se sintam obrigados a aceitar qualquer tipo de proposta de emprego.

Para Cacciamalli (1983), o trabalho informal é o mesmo trabalho autônomo que sempre existiu nas sociedades e que persistiu até os dias atuais absorvendo parte dos trabalhadores excluídos do mercado formal que aceitam trabalhar sem proteção trabalhista como uma alternativa de sobrevivência. Em seu trabalho a autora salienta que os trabalhadores por conta própria, os domésticos e os ajudantes são os que trabalham em piores condições e tem os piores rendimentos, porém adverte que os baixos níveis de renda não se resumem somente ao setor informal, não devendo, portanto, mascarar os baixos salários do setor formal.

Ulyssea (2005) também afirma que existe uma diferença entre os salários do setor formal e informal e em alguns casos pode até ser considerado um salário de subsistência, o que dificulta o investimento em educação e qualificação, tornando cada vez mais difícil a inserção deste trabalhador no mercado formal.

Do ponto de vista de Singer (2006), o mercado informal acaba interferindo nos rendimentos dos trabalhadores formais. Para o autor, os autônomos muitas vezes trabalham mais horas do que aquelas limitadas pela lei, já que ganham mais se trabalharem mais horas, essa longa jornada de trabalho resulta em mais demissões e com o aumento do número de excluídos o padrão salarial é conservado num nível baixo.

---

[2] Dado ao fato de que a contribuição para este grupo de trabalhadores é voluntária, pois freqüentemente param de contribuir e voltam à informalidade; em seguida, reentram na formalidade; mais adiante, retornam ao mercado informal; e, passados alguns anos, ficam desalentados para pagar os atrasados, abandonando por completo a proteção da Previdência Social. (PASTORE, 2000).

[3] Jornada de trabalho de 44 horas, direito a férias anuais remuneradas, direito a finais de semana e feriados remunerados, ter aposentadoria remunerada, direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, acesso ao seguro-desemprego, recebimento do 13º salário, direito a 1/3 do salário como adicional de férias, direito a licença remunerada em caso de doença, dentre outros (SABADINI, NAKATANI, 2002 p.275).

Beck (2000 apud Pastore, 2000), alerta que o mercado informal tem registrado um aumento de pessoas com mais qualificação. São exemplos os engenheiros, consultores, analistas, professores e profissionais que trabalham na condição de temporários permanentes. De acordo com o autor, esses trabalhadores estão se distanciando do mundo do emprego e se instalando no do trabalho.

Noronha (2003) e Rodrigues (2007) advertem que a economia formal também abre postos de trabalho informais, ou seja, existem empresas legalizadas e pagadoras de impostos que contratam e mantêm trabalhadores sem registrá-los em carteira.

Alguns autores abordam os impactos da legislação trabalhista sobre a informalidade. Para Singer, (2006) a substituição do emprego formal faz com que o empresário reduza em mais de 50% seus custos. Ulyssea (2008), embora concorde que ao contratarem funcionários sem registro em carteira as empresas evitam uma série de custos decorrentes da legislação trabalhista e aumentam o excedente a ser negociado por firmas e trabalhadores, adverte que a informalidade implica em instabilidade dos contratos de trabalho e perda de produtividade que no final age em sentido contrário aos benefícios anteriormente mencionados.

Ao analisar a informalidade através da auto-ocupação, Hirata e Machado (2007) concluem que os indivíduos, independente do sexo, podem entrar no mercado informal pelo histórico familiar, pela busca de uma jornada de trabalho flexível, pelo controle do seu próprio negócio, assim como pela oportunidade de ganhos superiores àqueles dos empregos assalariados de média e baixa qualificação. Mas, podem entrar na informalidade também por uma estratégia de sobrevivência, ou seja, uma alternativa à falta de melhores oportunidades de emprego, nesta ultima situação os indivíduos recorrem à informalidade como forma de aliviar ou evitar a pobreza, desconsiderando as características não pecuniárias da posição, exercendo muitas vezes trabalhos de baixa produtividade.

Para Rodrigues (2007) um fator poderoso para que um grande número de pessoas entre no mercado informal é a pressão do desemprego, as pessoas desempregadas saem em busca de uma forma de sobrevivência ou sustento de suas famílias, afirma ainda que aliada a pressão do desemprego está a falta de credibilidade em relação aos sindicatos, o que permite que empresas contratem funcionários através de acordo verbal, sem garantia, com tempo pré-determinado e com baixos salários.

Há estudos indicando que a maioria dos homens entra no mercado informal porque precisa trabalhar para sustentar a si próprio e a sua família e não conseguindo lugar no mercado formal partem para a informalidade. Já as mulheres, encontram no mercado informal a possibilidade de aumentar a renda familiar através do trabalho, podendo conciliá-lo às tarefas domésticas.

É importante destacar que a participação feminina no mercado de trabalho informal vem crescendo, inclusive Pamplona (2001, p. 306) relacionou o melhor grau de instrução dos trabalhadores informais ao aumento da participação feminina, uma vez que as mulheres tendem a apresentarem maior nível de escolaridade que os homens.

Outro fato que merece atenção é a inserção de crianças e jovens no mercado informal, pois de acordo com Asmus et. al. (2005) são complexos os fatores que levam essas crianças precocemente ao mercado de trabalho, variando desde a habilidade e o destemor em relação ao perigo, como a pobreza e o desemprego dos pais. Segundo as autoras, a ideologia de mantê-las ocupadas como forma de prevenção da marginalidade é outro fator que age de forma significativa a empurrar as crianças ao mercado de trabalho, o que implica em renúncia aos estudos, devido à sobrecarga de tarefas, portanto, um obstáculo para que esses trabalhadores futuramente possam ser inserir no mercado de trabalho formal.

Apesar de serem múltiplos e complexos os motivos que levam os trabalhadores a informalidade, é grande a quantidade de autores que acreditam que, invariavelmente, a

deterioração do emprego e o aumento do mercado informal estão relacionados com as mudanças estruturais, a baixa capacidade de geração de postos de trabalho formais e a presença gradual do desemprego. Assim, o mercado de trabalho informal tornou-se uma alternativa de sobrevivência e complemento de renda para aqueles que têm dificuldade em inserir-se no mercado formal, seja por causa da idade, sexo, habilidade, condições físicas ou pela redução de custos das empresas. O fato é que o setor informal absorveu um grande número de pessoas durante a década de 90, e essas pessoas passaram a desempenhar atividades sem proteção.

2. METODOLOGIA E BASE DE DADOS

2.1 METODOLOGIA

A metodologia do presente estudo fará uso da análise estatística descritiva a qual "baseando-se em resultados obtidos da análise de uma amostra da população, procura inferir, induzir ou estimar as leis de comportamento da população da qual a amostra foi retirada" (MARTINS e DONAIRE, 1988, p. 18).

2.2 BASE DE DADOS

As informações para a análise proposta provêm dos dados da PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – correspondentes aos anos de 1997, 1998, 1999, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005 e 2006 e o número de observações está apresentado na Tabela 1.

Tabela 1 – Número de observações para cada PNAD utilizada na pesquisa - Brasil e Paraná – (1997 a 2006)

	Brasil		**Paraná**	
Ano	**Total População Ocupada**	**Mercado Informal**	**Total População Ocupada**	**Mercado Informal**
1997	130092	47435	46645	3005
1998	150733	87911	86716	5130
1999	155632	92319	91198	5456
2001	166587	96852	95709	5143
2002	173159	100978	99914	5178
2003	172710	99540	98410	5082
2004	183453	105512	104301	5245
2005	190068	107436	107436	5130
2006	192848	107733	106691	5192

Fonte: PNAD

A PNAD é realizada pelo IBGE desde 1967 e trata-se de um sistema de pesquisas por amostragem nos domicílios dentro do território nacional, excluindo a área rural da Região Norte[4]. Até 1970 a pesquisa era feita trimestralmente e a partir de 1971 passou a ser feita anualmente - exceção aos anos de Censos Demográficos[5] - a pesquisa destina-se a investigar diversas características para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do país dentre as

[4] A PNAD, não pesquisa a área rural da região Norte e, portanto, para o país como um todo e, para esta região, parte dos ocupados nas atividades agropecuárias não são contabilizados, sendo representados apenas os que se situam em zona urbana.

[5] 1970, 1980, 1991 e 2000.

quais estão àquelas relacionadas ao trabalho e rendimento que abrange a população de 10 anos ou mais de idade.

Seus dados são usados rotineiramente para análises descritivas que envolvem o cálculo, comparação e interpretação de estimativas para totais, médias, taxas, proporções e razões populacionais.

Os temas básicos que integram o questionário da pesquisa são: população, educação, trabalho, rendimento e habitação. As características do levantamento básico, que até a década de 1980, foram mantidas inalteradas com o objetivo de gerar uma série histórica de resultados, passaram a ser modificadas periodicamente, acrescentando e excluindo outros temas de acordo com as necessidades de informação para o país.

Quanto ao tema trabalho das crianças de 5 a 9 anos, desde 1996 foi retirado e incluso diversas vezes, em 2002 foi criado um tópico específico para o trabalho das crianças de 5 a 9 anos de idade. Em função disto, houve elevação do limite mínimo de idade de 5 para 10 anos para a investigação do tema trabalho e rendimento.

Em 1992, o conceito de trabalho tornou-se mais abrangente para captar determinados grupos de pessoas envolvidas em atividade econômica que, anteriormente, não eram incluídas na população ocupada. O instrumento de coleta das informações da pesquisa foi estruturado de forma que possibilita, por meio da realocação das parcelas correspondentes à ampliação do conceito de trabalho, gerar resultados comparáveis com os obtidos nos levantamentos da PNAD anteriores ao ano de 1992. Na nova classificação das pessoas ocupadas por posição na ocupação, definiram-se duas categorias novas, decorrentes da ampliação do conceito de trabalho, e uma categoria específica, que recebeu a denominação de "trabalhadores domésticos", para abarcar as pessoas ocupadas no serviço doméstico remunerado.

Por razões excepcionais em 1994, não foi realizado o levantamento da PNAD.

Ressalta-se que as estatísticas apresentadas nesse trabalho foram ponderadas pelo fator de expansão da amostra da PNAD. Utilizou-se o *SAS for Windows V8* para fazer a seleção do banco de dados e a análise estatística dos mesmos.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esta seção tem como objetivo apresentar os resultados encontrados nas PNAD´s de 1997 a 2006, buscando demonstrar a trajetória recente do mercado de trabalho informal segundo faixa etária, sexo, cor ou raça, grau de escolaridade, zona de residência e ramo de atividade no qual estes trabalhadores estão inseridos e quais são as características desses trabalhadores nos dias de hoje fazendo uma comparação entre o Paraná e o Brasil.

Vale salientar que este estudo considerou trabalhadores a partir de 10 anos de idade, em face de que o objetivo é verificar como evoluiu o mercado informal de trabalho independente da idade. Sabe-se, porém, que existe uma legislação específica para estes trabalhadores, conforme Emenda Constitucional n.º 20, de 15/12/1998, que altera o art.7.º, inciso XXXIII[6] da Constituição Federal e a Lei n.º 8.069/90 de 13/07/1990 – Estatuto da Criança e do Adolescente, que não faz parte do objeto deste estudo. Nesta pesquisa foi utilizado o conceito de informalidade proposto pelo IBGE, que considera trabalhadores informais àqueles que executam qualquer função "sem carteira assinada", "não remunerados" [7] ou "por conta própria" [8].

---

[6] Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

[7] Ocupação sem remuneração na produção de bens e serviços, desenvolvida durante pelo menos uma hora na semana, em ajuda a membro da unidade domiciliar que tivesse trabalho como: empregado na produção de bens primários (que compreende as atividades da agricultura, silvicultura, pecuária, extração vegetal ou mineral, caça,

O Gráfico 1 apresenta o total de trabalhadores formais e informais entre 1997 a 2006 no Brasil e no Paraná, verifica-se que o percentual de trabalhadores informais é maior que o de trabalhadores formais, entretanto, desde 2001 o empregos informais, tanto no Brasil quanto no Paraná, vem apresentando uma ligeira retração.

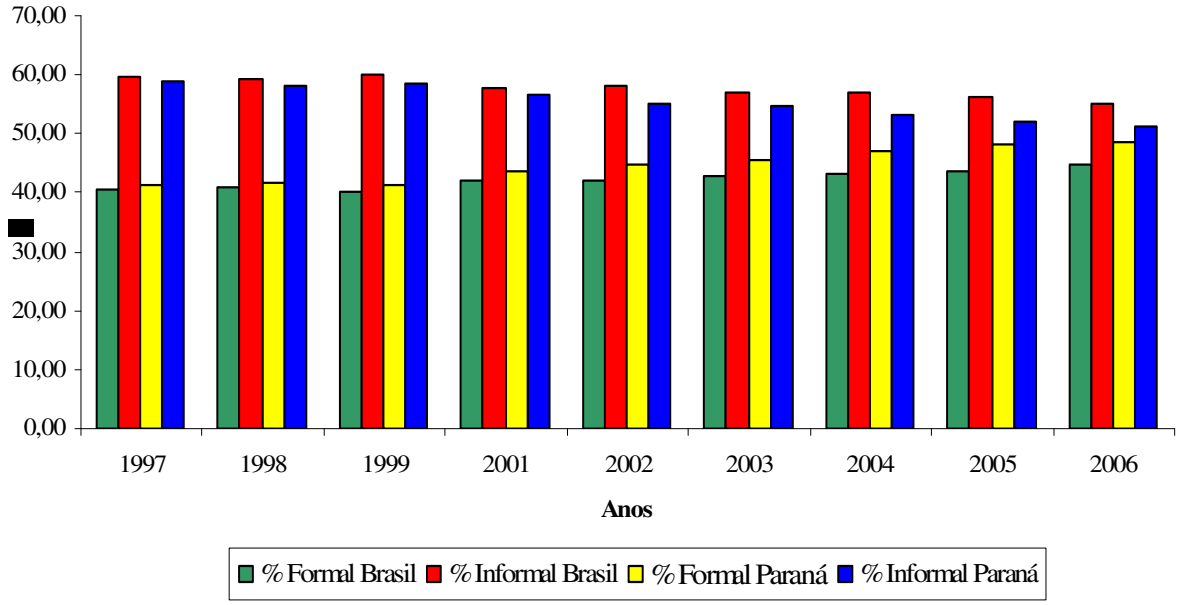


Gráfico 1: Percentual de Trabalhadores Formais e Informais no Brasil e no Paraná – Período de 1997 a 2006
Fonte: PNAD´s de 1997 a 2006

No Brasil durante o período analisado o mercado de trabalho formal absorveu 16.021.675 novos trabalhadores, representado por uma elevação do percentual de trabalhadores formais que saiu de 40,53% em 1997 para 44,94% em 2006, essa expansão das ocupações formais foi acompanhada de uma queda na informalidade que no mesmo período passou de 59,57% para 55,06%. Ainda sobre o Brasil, é possível perceber que no ano de 1999 houve uma pequena variação positiva da informalidade em relação ao ano de 1998, este foi o ano em que as ocupações informais atingiram o percentual máximo chegando a representar 59,98% do total de ocupados que era de 71.514.332 trabalhadores, tudo indica que os motivos para essa elevação foi à mudança cambial que gerou um clima de incerteza, devido à elevação do dólar, tais incertezas eram principalmente em relação ao que ocorreria com as taxas de inflação, provocando um desaquecimento da economia, e conseqüentemente elevou as taxas de desemprego e da informalidade.

Apesar da pequena variação positiva nas ocupações informais entre 2001 e 2002 estimulada pelo aumento do desemprego, decorrente do cenário internacional e reforçado pelo racionamento de energia que, conforme indicado por Souza (2008), afetou diretamente a capacidade de produção da indústria o que e nota no Gráfico 1 é que a partir de 2002 a informalidade manteve-se em queda de forma continua.

O Paraná também demonstrou uma ligeira retração da informalidade e a partir de 2001 observa-se uma queda ininterrupta das ocupações informais que passou de 56,57% do total de ocupados que em 2001 era de 4.713.847 para 51,28% de 5.392.285 em 2006, essa

---

pesca e piscicultura), conta-própria ou empregador, para instituição religiosa, beneficente ou de cooperativismo; ou como aprendiz ou estagiário.

[8] Pessoa que trabalhava explorando o seu próprio empreendimento, sozinha ou com sócio, sem ter empregado e contando, ou não, com a ajuda de trabalhador não remunerado.

contração da informalidade foi acompanhada pela expansão dos empregos formais que absorveu 1.125.153 novos trabalhadores fazendo com que o percentual de trabalhadores no mercado formal subisse de 43,43% para 48,72% do total de ocupados.

Através do Gráfico também é possível notar o bom desempenho do mercado de trabalho formal paranaense, em especial no ano de 2006, demonstrada pela proximidade do total de trabalhadores na formalidade 2.627.055 e de trabalhadores na informalidade 2.765.230, neste ano, demonstrando o quanto o trabalho informal contraiu-se no Estado. Esses dados também deixam evidente a reversão do comportamento do mercado de trabalho acompanhado durante toda a década de 90, remetendo a afirmação de Ramos, Soares e Ávila (2005) que concluíram ter havido perda de vigor do emprego informal nos últimos anos.

Quanto à situação de domicílio, de acordo com os dados das PNAD´s, tanto no Brasil quanto no Paraná, esses trabalhadores estão concentrados na área urbana, gravitando em torno de 70% da população ocupada. Além disso, entraram no mercado informal brasileiro, somente na área urbana 11.722.393 novos trabalhadores, desses 646.291 no estado do Paraná. É possível afirmar também que durante todo o período analisado houve uma tendência de crescimento do mercado informal urbano, exceção para o ano de 1999, quando o mercado informal na área urbana caiu. É provável que neste período as pessoas tenham encontrado dificuldade até para se inserir no mercado informal, dada as elevadas taxas de desemprego e a situação em que se encontrava o país, que além de um singelo crescimento do PIB e da mudança no regime cambial, elevou a taxa de juros. Tais fatores afetaram de maneira significativa as empresas nacionais e fizeram com que as taxas desemprego alcançassem níveis históricos como afirmaram Pochmann (2001) e Ramos e Brito (2003).

Analisando esses trabalhadores segundo o sexo nota-se que no Brasil aproximadamente 57% dos trabalhadores são homens e 43% são mulheres. Entre 1997 e 1998 houve elevação da participação do homem na informalidade só neste período entraram na informalidade 4.763.536 trabalhadores do sexo masculino, depois a participação masculina seguiu em queda e em 2006 o percentual de homens no mercado informal representava 55,90% bem próximo do patamar apresentado em 1997 que era de 55,57%, já a participação feminina foi exatamente o contrário e entre 1998 a 2006 3.823.612 mulheres partiram para ocupações informais, elevando o percentual de 40,63% para 44,10%.

No Paraná a participação dos homens também apresentou queda e saiu de 58,85% em 1999 para 54,31% em 2006 e a participação feminina no mesmo período subiu de 41,21% para 45,65%, salienta-se que durante o período analisado a média de mulheres no mercado informal paranaense (44,02%) foi maior que a média nacional (42,71%).

Esse aumento da participação feminina no mercado de trabalho informal pode estar relacionado com o fato de sua mão-de-obra ser absorvida em grande parte pelo setor de serviços, justamente um dos setores que mais empregam na informalidade e onde se concentram os menores salários.

Ainda segundo os dados da PNAD´s a distribuição dos trabalhadores informais segundo a faixa etária mostra que de uma forma geral houve uma queda da participação do grupo de idade de 10-17 anos, na informalidade que no Brasil passou de 5.662.520 em 1997 para 4.540.458 em 2006 e no Paraná de 367.878 para 272.314, no mesmo período. Acredita-se que as causas dessa redução sejam, possivelmente em decorrência das políticas de erradicação do trabalho infantil e proteção do trabalhador adolescente, bem como a ampliação de pagamentos assistenciais a famílias carentes, como, por exemplo, a Bolsa Escola, porém nota-se que ainda é preocupante a situação do jovem na informalidade. Esses dados comprovam que o trabalho infantil permanece um desafio a ser superado (DUARTE, 2006).

Os dados também demonstram uma redução na participação dos jovens com idade entre 18 e 25 anos de idade na informalidade. O que se observa é que simultaneamente, reduziu o número de trabalhadores jovens no mercado informal e aumentou no mercado

formal. No período como um todo o Brasil apesar da oscilação, apresentou uma modesta queda dessa faixa etária no mercado informal saindo de 56,28% para 53,48%, já no Paraná passou de 52,95% para 44,38%, seguido de uma elevação do emprego formal, destaque para o ano de 2002, quando houve uma inflexão dos dados e os empregos formais para esta faixa etária ultrapassaram os empregos informais.

Um dado importante que chama a atenção diz respeito à redução, como um todo, tanto no mercado formal, quanto informal da participação desses jovens. Embora mereça investigações mais profundas, a queda na participação dos jovens desta faixa etária pode estar relacionada com o fato deste grupo, estar adiando o ingresso no mercado de trabalho, de forma a permanecer na escola por mais tempo, com o objetivo de acumular mais anos de estudo, dada a exigência de mais qualificação pelos empregadores (RAMOS, SOARES e ÁVILA, 2005).

Em relação aos trabalhadores pertencentes à faixa etária de 26-35 anos, os dados das PNAD´s mostram o quanto cresceu o número de trabalhadores, o incremento durante o período analisado foi de 7.320.394 novos trabalhadores no Brasil e, 398.830 no Paraná, é importante destacar que para esta faixa etária o emprego formal sempre foi maior que o emprego informal. Inclusive a média de trabalhadores informais paranaense, durante o período analisado é de 45,28%, abaixo da média do país que é de 49,50%.

Percebe-se também um aumento expressivo da participação dos trabalhadores dentro da faixa etária de 36-45 anos, no total de ocupados, o mercado formal foi capaz de absorver boa parte dos 4.097.477 novos trabalhadores brasileiros, desses 540.260 no Paraná, demonstrado através do percentual de trabalhadores formais que no caso do Brasil subiu de 48,38% em 1997 para 50,94% em 2006 no Paraná de 47,41% para 53,46% evidenciando a trajetória ascendente do mercado formal para esta faixa etária.

Dos 6.944.476 novos trabalhadores da faixa etária de 46 a 55 anos que ingressaram no mercado de trabalho, 3.604.482 entraram no mercado formal, o que fez com que o percentual de trabalhadores formais no Brasil subisse de 39,79% em 1997 para 45,65% em 2006 e dos empregos informais caíssem no mesmo período de 60,21% para 54,35% e o Paraná seguiu a mesma trajetória do Brasil, contudo, para esta faixa etária ainda predomina a informalidade.

Seguindo para a análise dos trabalhadores de 56 a 65 anos, houve aumento da participação desta faixa etária no mercado de trabalho, os dados demonstram que apesar de ter havido uma queda da participação desses trabalhadores no mercado informal, ainda é elevado o percentual de trabalhadores desta faixa etária na informalidade, girando em torno de 70% do total de ocupados tanto no Brasil quanto no Paraná.

Finalmente sobre a participação do grupo de 66-80 anos no mercado de trabalho, de acordo com os dados das PNAD´s oscilou bastante durante todo o período analisado, sobretudo, que os trabalhadores desta faixa etária tem elevada participação no trabalho informal, demonstrando que à medida que aumenta a faixa etária o percentual de informalidade também aumenta.

No Brasil apesar de apresentar alguns picos de expansão da informalidade e de demonstrar uma ligeira queda do emprego informal de 85,66% para 84,81%, o que se pode concluir é que durante o período de 1997 a 2006 não houve nenhuma alteração significativa, já no Paraná esta faixa etária oscilou tanto que chama atenção o ano de 1997 para 1998 quando 43.397 novos trabalhadores desta faixa etária entraram no mercado informal, e o percentual de trabalhadores informais passou de 85,24% para 90,21%. Já no período de 1999 a 2001 ocorreu exatamente o contrário a informalidade caiu de 91,49% para 82,63% e 12.658 trabalhadores desta faixa etária foram absorvidos pelo mercado formal, a informalidade voltou a subir 2002 e atingiu seu pico em 2003, 92,19%, depois seguiu em queda até 2006 quando apresentou nova elevação.

Uma das razões que podem explicar esse aumento na participação dos trabalhadores acima dos 56 anos no mercado informal se dá pelo fato de que um número cada vez maior de idosos está entrando no mercado de trabalho e, raramente, após aposentado, um idoso consegue ser admitido no mercado formal.

Esse retorno ou a permanência do idoso no mercado de trabalho é decorrente da elevação da expectativa de vida, que faz com que um número cada vez maior de trabalhadores acima de 56 anos com boas condições físicas e mentais busquem trabalhos alternativos fugindo da depressão. Além disso, conforme indica Camarano (2001), há o aumento do número de idosos que atualmente se mantém como chefe de família, seja pelo desemprego dos filhos ou à insuficiência da pensão para arcar com as despesas com medicação e convênio médico, ou até mesmo para manterem o mesmo padrão de vida que tinham antes da aposentadoria, assim, esses idosos acabam buscando no mercado informal uma forma de complementar seus ganhos.

Assim, ao analisar a informalidade segundo a faixa etária conclui-se que a informalidade prevalece sobre os mais jovens pela falta de experiência e sobre os mais velhos, muitas vezes aposentados que são obrigados a entrar na informalidade para complementar sua renda. Tal resultado vai de encontro com as conclusões encontradas por Cacciamalli (1996) que afirmou existir evidências de que nos grandes centros urbanos, grande parte dos trabalhadores informais seja composta de jovens, pessoas mais velhas e mulheres, motivados pela dificuldade em ingressar no mercado de trabalho devido à dificuldade de reemprego, ou de se encontrar em situação inativa em famílias de renda familiar baixa, incluindo os aposentados que recebem pensões insuficientes.

De agora em diante, os dados que serão apresentados referem-se apenas aos trabalhadores do mercado de trabalho informal.

A Tabela 2 mostra como estão distribuídos esses trabalhadores informais de acordo com a cor ou raça. Observa-se que os trabalhadores de cor amarela apesar de oscilarem bastante a participação no mercado informal, gravitando em torno de 0,7%.

Tabela 2 – Distribuição dos trabalhadores informais, segundo a cor ou raça – Brasil (1997 - 2006)

Ano	Amarela		Indígena		Branca		Preta		Parda	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
1997	131768	0,38	80611	0,23	17345478	49,53	1833403	5,24	15628599	44,63
1998	213011	0,52	116977	0,29	19894969	48,77	243622	5,97	18135780	44,45
1999	166212	0,39	93064	0,22	20755407	48,97	2390633	5,64	18982541	44,78
2001	174347	0,41	70188	0,16	20973423	48,79	2515310	5,85	19255044	44,79
2002	168109	0,38	109845	0,25	21660618	48,42	2644276	5,91	20148360	45,04
2003	175852	0,39	103211	0,23	21320004	47,19	2696896	5,97	20885840	46,23
2004	176421	0,37	86429	0,18	21947009	46,29	2889009	6,09	22313806	47,06
2005	217651	0,45	113106	0,23	21722129	44,82	3151835	6,50	23255801	47,99
2006	190454	0,39	157568	0,32	21775288	44,86	3538092	7,29	22877064	47,13

Fonte: PNAD 1997 a 2006

O que se pode notar ao observar a Tabela 2 é que durante o período analisado não houve nenhuma alteração significativa do total de trabalhadores informais da cor amarela e indígenas no Brasil

Já os trabalhadores de cor branca, o que se percebe é uma queda contínua deste grupo no mercado de trabalho informal que saiu de 49,53% em 1997 para 44,86% em 2006, essa queda só foi interrompida no ano de 1999 por uma variação positiva muito pequena de

0,4% em relação a 1998 e, outra variação menor ainda 0,002% em 2006, anos em que houve uma pequena redução da participação dos trabalhadores pardos na informalidade. Mas, de uma forma geral houve aumento da participação dos trabalhadores pardos no mercado informal, com um acréscimo de 7.248.465 novos trabalhadores informais, que em termos percentuais passou de 44,63% em 1997 para 47,13% em 2006.

Durante o período analisado também houve elevação do número de trabalhadores de cor preta no mercado informal, houve redução da participação deste grupo na informalidade somente no ano de 1999 quando passou de 5,97% para 5,64% e desde então seguiu em expansão, entre 1997 e 2006 o número de pessoas da cor preta inseridas no mercado informal foi de 1.704.689. É importante destacar que no ano de 2004 houve uma inversão entre o percentual de trabalhadores brancos (46,29%) e pardos (47,06%), quando a participação deste último grupo passou a representar a maioria no mercado informal.

Na Tabela 3 observa-se que no Paraná os trabalhadores de cor amarela apesar de oscilarem bastante a participação no mercado informal, a participação deste grupo na informalidade gravitou em torno de 0,7%.

Tabela 3 – Distribuição dos trabalhadores informais paranaense, segundo a cor ou raça (1997 a 2006)

Ano	Amarela		Indígena		Branca		Preta		Parda	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
1997	15343	0,72	11796	0,55	1615878	75,87	51828	2,43	435057	20,43
1998	21632	0,85	19023	0,75	1917751	75,63	52888	2,09	524312	20,68
1999	20987	0,82	9896	0,39	1936589	75,36	55747	2,17	546691	21,27
2001	20968	0,79	3586	0,14	1941748	73,38	66098	2,50	613831	23,20
2002	13570	0,50	3602	0,13	1987896	73,82	90300	3,35	597469	22,19
2003	16699	0,61	4341	0,16	1972336	72,31	70753	2,59	663363	24,32
2004	19395	0,70	1753	0,06	1967048	71,05	68347	2,47	712125	25,72
2005	29727	1,10	8927	0,33	1951001	71,92	65625	2,42	657359	24,23
2006	17897	0,65	10354	0,38	1974086	71,62	85700	3,11	668447	24,25

Fonte: PNAD 1997 a 2006

A participação dos indígenas também oscilou bastante, e apesar de um pequeno acréscimo no ano 2003 e um acréscimo um pouco maior no ano de 2005, pode se afirmar que o número de trabalhadores deste grupo diminuiu durante o período analisado. Em 2006 o percentual de trabalhadores indígenas no total de trabalhadores formais representava 0,38% do total de informais, abaixo do que representava em 1997 que era 0,55%.

Quanto aos trabalhadores de cor branca, embora tenha havido uma pequena elevação do total de informais deste grupo nos anos de 2002 e 2005, os trabalhadores brancos reduziram sua participação no total de informais, e passou de 75,87% em 1997 para 71,62% em 2006. Já os trabalhadores de cor preta apesar de apresentarem uma sutil elevação, alternaram bastante a participação na informalidade, com períodos de redução e de expansão do número dos trabalhadores de cor preta no total de informais. Também houve elevação dos trabalhadores pardos no mercado informal de 1997 a 2000 cresceu de 20,43% para 23,20%, caiu em 2001, cresceu novamente de 2002 a 2003 de 24,32% para 25,72% e caiu em 2005 e 2006.

De acordo com Vasconcelos (2005), o aumento dos trabalhadores negros e pardos no mercado informal está relacionado com a desigualdade racial. Para a autora, a situação é ainda pior para a mulher negra, já que somente uma em cada quatro possui algum vínculo formal de trabalho.

Ainda segundo a autora, o Ministério Público do Trabalho lançou um programa com o IPEA com o intuito de promover a admissão de um número maior de negros no mercado de trabalho, reduzir as diferenças salariais entre brancos e negros e criar critérios de ascensão profissionais mais transparentes. Além disso, já tramita pela Câmara um projeto recentemente aprovado no Senado, chamado de Estatuto da Igualdade Racial, que propõe cotas para negros em empresas, em cursos de graduação de universidades públicas e privadas, no serviço público, nos partidos políticos e em filmes publicitários, programas e anúncios de TV.

A Tabela 4 mostra que no Brasil no período compreendido entre 1997 a 2006 a participação dos trabalhadores sem instrução caiu de 19,10% para 13,53%, o mesmo aconteceu com os trabalhadores que tinham entre 1 a 4 anos de estudo que passou de 38,73% para 29,08%.

Tabela 4 – Distribuição dos trabalhadores informais, segundo anos de Estudo – Brasil (1997-2006)

Ano	sem _ instr	%	1 a 4	%	5 a 8	%	9 a 11	%	>11	%
1997	6689535	19,10	13564230	38,73	9004688	25,71	4187342	11,96	1575893	4,50
1998	7776769	19,06	15366778	37,66	10615715	26,02	5173023	12,68	1867063	4,58
1999	7810916	18,42	15689329	37,01	11152374	26,31	5773606	13,62	1967052	4,64
2001	7357037	17,11	14502876	33,73	11623122	27,03	7077208	16,46	2433460	5,66
2002	7150732	15,98	14643236	32,73	12345994	27,60	7985331	17,85	2610359	5,84
2003	6969378	15,42	14043086	31,08	12726838	28,17	8641308	19,12	2803203	6,20
2004	7131823	15,04	14521960	30,63	13163902	27,76	9663817	20,38	2931824	6,18
2005	7044632	14,54	14596904	30,12	13375711	27,60	10215813	21,08	3232421	6,67
2006	6568157	13,53	14113986	29,08	13510922	27,83	10855074	22,36	3492166	7,19

Fonte: PNAD 1997 a 2006

Quando se observa os trabalhadores mais instruídos, fica evidente o aumento da participação desses trabalhadores na informalidade, em especial daqueles entre 9 a 11 anos de estudo, uma vez, que este grupo apresentou crescimento de forma ininterrupta, com o ingresso de 6.667.732 pessoas, e em termos percentual praticamente dobrou saiu de 11,96% em 1997 para 22,36% em 2006. Pamplona (2001) relacionou o melhor grau de instrução dos trabalhadores informais ao aumento da participação feminina, uma vez que as mulheres tendem a apresentarem maior nível de escolaridade que os homens.

A Tabela 5 indica que os trabalhadores informais do Paraná estão mais escolarizados, para os grupos com mais anos de estudos chegou a dobrar, se observar os trabalhadores com 9 a 11 anos de estudo, pode-se notar um aumento expressivo no período de analisado com o ingresso de 396.310 novos trabalhadores, em 1997 esse grupo representava 11,71% do mercado informal em 2006 já eram 23,42%, a situação foi muito parecida para os trabalhadores com mais de 11 anos de estudo, com acréscimo de 155.618 novos trabalhadores e elevação da participação deste grupo na informalidade de 3,95% para 8,70%. Pamplona (2001) relacionou o melhor grau de instrução dos trabalhadores informais ao aumento da participação feminina, uma vez que as mulheres tendem a apresentarem maior nível de escolaridade que os homens.

Houve redução da participação dos trabalhadores de 1 a 4 anos de estudo, mas não ocorreu de forma ininterrupta. Apesar de uma variação positiva muito pequena de 0,03%, mais 13.849 pessoas deste grupo ingressaram no mercado informal entre 2003 e 2004.

No caso dos trabalhadores sem instrução paranaense, a participação deste grupo na informalidade oscilou bastante com uma tendência ascendente até 2004, e a partir de 2005 seguiu em queda.

Tabela 5 – Distribuição dos trabalhadores informais paranaense, segundo anos de estudo – (1997 a 2006)

Ano	sem _ instr	%	1 a 4	%	5 a 8	%	9 a 11	%	>11	%
1997	242470	11,38	937256	44,00	616621	28,95	249388	11,71	84167	3,95
1998	308809	12,18	1032553	40,72	733819	28,94	326145	12,86	134280	5,30
1999	321137	12,49	951890	37,03	747356	29,07	396900	15,44	153222	5,96
2001	343371	12,97	972849	36,76	695189	26,27	469518	17,74	165893	6,27
2002	286491	10,64	969936	36,01	732199	27,19	529991	19,68	174850	6,48
2003	298215	10,93	897636	32,91	781373	28,65	561633	20,59	188635	6,92
2004	321871	11,63	911485	32,92	746749	26,97	579985	20,95	208578	7,53
2005	286214	10,55	890160	32,81	725060	26,72	582490	21,47	229308	8,45
2006	258526	9,38	872416	31,65	740059	26,85	645698	23,42	239785	8,70

Fonte: PNAD 1997 a 2006

Os resultados das Tabelas 4 e 5 indicam uma relação positiva entre "aumento dos trabalhadores mais escolarizados x mercado de trabalho informal", põem estar indicando que os trabalhadores diante da grande quantidade de mão-de-obra desempregada sentiram que era necessário se qualificar, como cita Guimarães [s.d.], a escolaridade passou a ser apontada como uma credencial para que o trabalhador se candidatasse a um posto de trabalho, e mesmo com a oferta de mão-de-obra mais qualificada os postos de trabalhos formais não são suficiente para alocar a todos, assim esses trabalhadores vão buscar no mercado informal um alternativa para a falta de emprego.

Outra explicação para a ampliação dos indivíduos com mais anos de estudo, estaria no que o Ministério do Trabalho chama de iniciativa empreendedora assumida por determinados trabalhadores, que saem em busca de ter o seu próprio negócio e são considerados informais pela condição de tocar uma atividade por conta própria de maneira autônoma, independente.

Em relação a participação dos trabalhadores informais e o ramo de atividade, Os Gráficos 2 e 3 mostram, respectivamente, a distribuição dos trabalhadores informais segundo o ramo de atividade no Brasil e no Paraná.

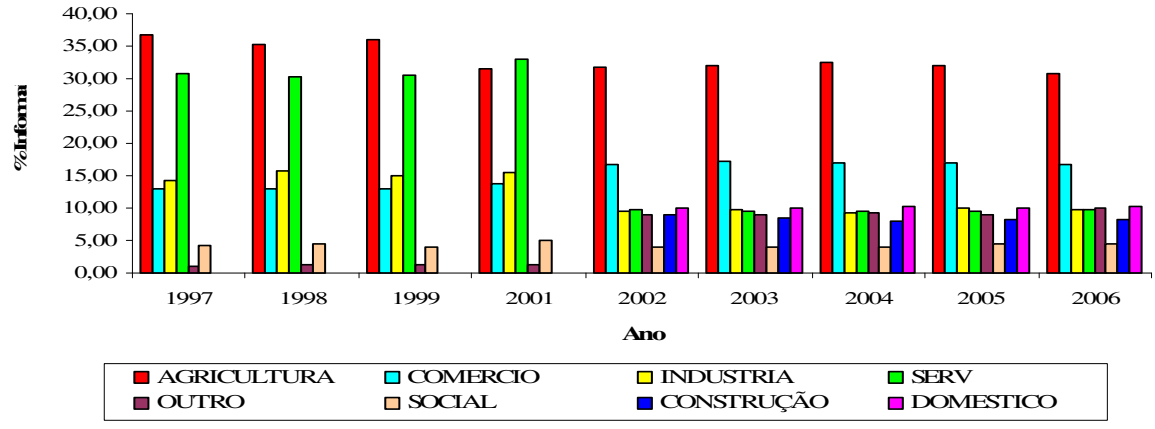


Gráfico 2 – Total de Trabalhadores Informais – por Ramo de Atividade Brasil (1997 a 2006)
Fonte: PNAD 1997 a 2006

O Gráfico 2 demonstra que no Brasil mais de 60% dos trabalhadores informais estão distribuídos entre a agricultura, setor de serviços e comércio, no caso da agricultura o percentual gravita próximo dos 32% e o de serviços[9] em torno dos 30%. Ressalva-se que no ano de 2002 a PNAD desagregou da categoria serviços, a construção e os domésticos que passaram a ser setores distintos, entretanto, o que se percebe é que desde a divisão das categorias não houve nenhuma alteração significativa. Já o comércio apresentou uma trajetória crescente, o que significa dizer que empregou mais informais durante o período analisado, elevando seu percentual de 13,07% em 1997 para 16,75% em 2006 e a indústria apesar de ter apresentado uma pequena variação positiva em 1998 e 2001, reduziu a sua participação nos empregos informais e desde 2002 segue em queda, representando 9,77% do total de informais no ano de 2006, uma queda de 4,5 pontos percentuais.

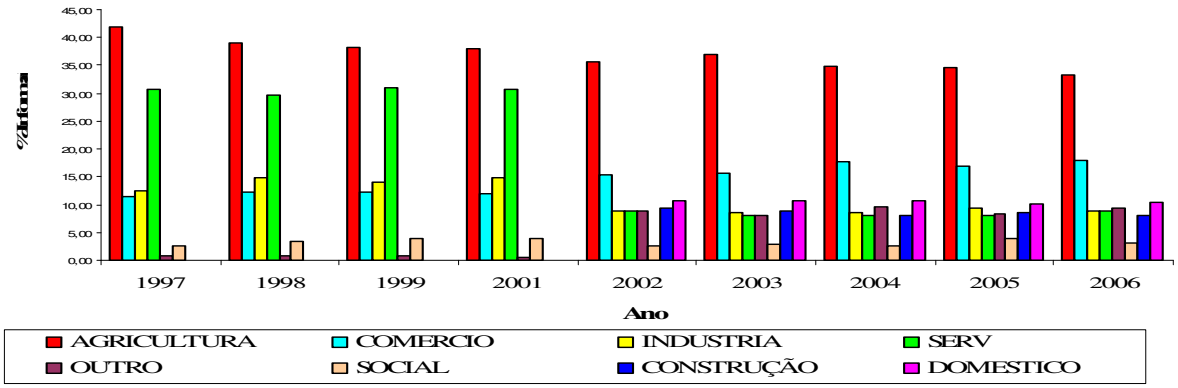


Gráfico 3 – Total de Trabalhadores Informais paranaense, por Ramo de Atividade (1997 a 2006)
Fonte: PNAD 1997 a 2006

O Gráfico 3 mostra que o Paraná reproduziu as mesmas característica do Brasil, sendo a agricultura responsável por empregar em média mais de 30% de informais, seguido do setor de serviços domésticos, O comércio seguiu ampliando sua participação na oferta de empregos informais e passou de 11,50% em 1997 para 18,02% em 2006, enquanto a indústria seguiu uma trajetória descendente.

É importante destacar que o setor caracterizado por "outro" demonstrou um aumento expressivo a partir de 2002, embora não tenham sido encontradas explicações relevantes para este fenômeno, sabe-se que este setor compreende associações patronais, sindicais e políticas; os trabalhadores de atividades de manutenção e reparação de equipamentos de informática; de comunicação; lavanderias; cabeleireiros; outras atividades de tratamento.

Finalmente, em relação à renda recebida pelos trabalhadores informais as Tabela 6 e 7 mostram que a maioria dos trabalhadores informais recebem até um salário mínimo e outra parcela significativa de trabalhadores informais recebe de 1 a 2 salários.

Ao observar a tabela 6 percebe-se que no Brasil até 1999, enquanto subia a participação do percentual de pessoas que recebiam + 1 a 2 salários mínimos, caia a participação daqueles que ganhavam até um salário mínimo, porém caia também a participação daqueles que ganhavam + que 4 salários. Aliás, este último grupo seguiu com uma forte tendência de queda e diminuiu sua participação entre os trabalhadores informais no período analisado, de 12,57% para 5,80%. Quanto aos trabalhadores informais com rendimento até um salário mínimo, houve um crescimento ininterrupto de 2001 a 2006 período em que saiu de 56,13% para 65,18%.

[9] Considerando a soma do serviço, construção e doméstico.

Tabela 6 – Distribuição dos trabalhadores informais segundo a classe de rendimento mensal Brasil (1997 a 2006)

Ano	até 1	%	+ 1 a 2	%	+ 2 a 3	%	+ 3 a 4	%	> 4	%
1997	19995581	57,09	5928251	16,93	3293563	9,40	1401107	4,00	4403186	12,57
1998	22144874	54,28	8058913	19,75	3367090	8,25	2822210	6,96	4406261	10,80
1999	22636905	53,40	8774723	20,70	4708367	11,11	1782696	4,21	4490586	10,59
2001	24141513	56,15	9608656	22,35	3698592	8,60	1647792	3,83	3897150	9,06
2002	27052315	60,47	9363103	20,93	3446115	7,70	1470216	3,29	3403903	7,61
2003	27490134	60,84	9102382	20,15	3811159	8,43	1265519	2,80	3514619	7,78
2004	28893785	60,94	10606379	22,37	2637883	5,56	2301553	4,85	2973726	6,27
2005	31675718	65,36	9829697	20,28	2546157	5,25	1717819	3,54	2966090	5,56
2006	31636393	65,18	10078439	20,76	3112069	6,41	895703	1,85	2817701	5,80

Fonte: PNAD 1997 a 2006

A Tabela 7 mostra que o Paraná apresentou características semelhantes a do Brasil, pois a maioria dos trabalhadores informais recebe até um salário mínimo e outra parcela significativa de trabalhadores informais recebe de 1 a 2 salários. Houve queda na participação dos trabalhadores informais, na faixa de renda até um salário mínimo, no período de 1997 a 1999, que saiu de 56,25% para 50,05% acompanhado de um crescimento dos trabalhadores que recebem + 1 a 2 salários mínimos que subiu de 16,75% para 22,15% em 2001. A partir de então, seguiu oscilando. Já a participação dos trabalhadores informais na faixa de renda até um salário mínimo seguiu em ascensão durante todo o período analisado, com uma pequena queda apenas no ano de 2003.

Tabela 7 – Distribuição dos trabalhadores informais paranaense, segundo a classe de rendimento mensal (1997 a 2006)

	FAIXAS DE RENDA (em salários mínimos)									
Ano	**até 1**	**%**	**+ 1 a 2**	**%**	**+ 2 a 3**	**%**	**+ 3 a 4**	**%**	**> 4**	**%**
1997	1198073	56,25	356694	16,75	214907	10,09	81722	3,84	278506	13,08
1998	1311867	51,74	539972	21,30	212738	8,39	183944	7,25	287085	11,32
1999	1286533	50,05	549588	21,38	289997	11,28	124999	4,86	319388	12,43
2001	1445224	54,60	586253	22,15	237466	8,97	105934	4,00	271943	10,27
2002	1525518	56,64	592426	22,00	223929	8,31	100142	3,72	251182	9,33
2003	1532736	56,20	588489	21,58	263113	9,65	79159	2,90	263995	9,68
2004	1563697	56,48	651879	23,54	164980	5,96	167564	6,05	220548	7,97
2005	1606795	59,22	569411	20,99	188744	6,96	134133	4,94	214149	7,89
2006	1656782	60,10	616625	22,37	221034	8,02	58680	2,13	203363	7,38

Fonte: PNAD 1997 a 2006

Pode-se notar também, uma queda na participação dos trabalhadores informais da faixa de rendimento acima de 4 salários mínimos caindo de 13,08% em 1997 para 7,38% em 2006. Os dados trazem evidências de que o aumento da escolaridade para os trabalhadores informais não resultou em melhoria de renda, mostrando o quanto é precário este mercado de trabalho. Tais resultados corroboram a afirmação de Duarte (2006), de que a parcela desprotegida da população viu seu poder aquisitivo deteriorar com suas condições de trabalho.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta deste trabalho foi identificar as características dos trabalhadores informais fazendo um comparativo entre Brasil e Paraná e analisar a trajetória do mercado de trabalho informal, com o objetivo de saber se a tendência de expansão acompanhada durante toda a década de noventa seguiu em ascensão. Para tanto, usou-se os dados da PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio de 1997 a 2006.

De acordo com as análises dos dados, foi possível perceber que a maior parte dos trabalhadores informais concentra-se na área urbana, trabalhando no setor de serviços, comércio e como domésticos. Porém, é bom salientar que a agricultura tem grande participação no mercado informal, sozinha é responsável por empregar em torno de 30% dos trabalhadores informais.

Destes trabalhadores mais de 50% são homens. Porém notou-se que durante todo o período houve ampliação da participação feminina no mercado informal. No que se refere aos grupos étnicos, enquanto diminuía a presença da raça branca na informalidade, aumentava a quantidade de indivíduos da raça parda e negros.

Os dados indicaram ainda, que os trabalhadores informais estão mais escolarizados, destaque para aqueles entre 9 a 11 anos de estudo que elevaram de maneira significativa à participação no mercado informal. Porém, essa melhora do perfil educacional não foi acompanhada por elevação concomitante dos níveis de remuneração que, ao contrário, piorou.

Quanto à faixa etária notou-se que diminuiu o número de jovens entre 10 a 17 anos que entraram no mercado de trabalho, porém ainda é muito grande a quantidade de jovens desta faixa etária, bem como de idosos acima de 56 anos na informalidade.

Nota-se que no período analisado houve uma mudança na trajetória da expansão da informalidade observada durante toda a década de 90, e que essa informalidade apesar de continuar elevada, vem sendo retraída em reflexo a ampliação da formalização do trabalho. Esse novo dinamismo do mercado de trabalho é decorrente da adaptação da economia a um maior grau de exposição à concorrência externa. Aconteceu assim o que Ramos, Soares e Ávila (2005) chamaram de um possível encerramento do ciclo de reestruturação produtiva, onde as empresas se reorganizaram, reduziram os seus custos e buscaram trabalhar utilizando o máximo de sua eficiência produtiva.

Tem-se assim, que a economia está passando por uma nova fase de aquecimento, o que conduz ao aumento das contratações. Acredita-se que essa retração da informalidade pode continuar desde que a alta da taxa básica de juros interna e a falta de crédito, que tendem a dificultar os empréstimos num contexto de crise, como a vivida pelos Estados Unidos, não afetem também a expectativa do empresário, empolgado com as perspectivas do mercado interno e desestimule o investimento na produção.

É importante que as medidas adotadas pelo governo não sacrifiquem o crescimento, para que empresários continuem estimulados em investir acreditando que no futuro terão demanda, tais medidas também não devem comprometer os recursos reservados pelo governo para o investimento público, o que teria grande impacto sobre a atividade produtiva e conseqüentemente sob o nível de emprego.

Sugere-se que outros pesquisadores se aprofundem nesta pesquisa, para que possam ser averiguados os motivos que fizeram com que um quadro bastante pessimista da década de 1990, caracterizada por mudanças estruturais, como a intensa abertura comercial, com introdução de novas tecnologias e exposição do mercado à concorrência externa, privatizações, mudança na direção da política econômica dentre outros fatores, que alteraram profundamente o mercado de trabalho e suas formas de organização, se revertessem a ponto

de se verificar, nos dias atuais, um aumento do mercado formal, fica também a sugestão para que outros pesquisados analisem o impacto da crise atual sobre o mercado de trabalho informal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASMUS, Carmen Ildes Rodrigues Froes et al**. Atenção integral à saúde de adolescentes em situação de trabalho: lições aprendidas**. Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 953-960, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413812320050 00400018&script=sci_arttext>. Acesso em: 25 set. 2008.

BRASIL Lei n.º 8.069/90 de 13 set. 1990 Constituição Federal. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L8069.htm> . Acesso em: 25.set. 2008.

CACCIAMALLI, Maria Cristina. **Setor Informal Urbano e formas de participação na produção.** São Paulo: Instituto de Pesquisas Econômicas-USP, 1983.

_____Maria Cristina. **Assalariamento ilegal no mercado de trabalho urbano da Grande São Paulo: características e evolução, 1985-1992**. In: FIGUEREDO, J. B. (Comp.). Las instituciones laborales frente a los cambios en America Latina. Genebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales, 1996. p. 219-233. Disponível em: <http://greitd.free.fr/communicationscolloque/Greitd2000CACCIAMALIcom.doc>.Acesso em: 08 ago. 2008

_____Maria Cristina. **Globalização e processo de informalidade**. Campinas: Economia e Sociedade, 2000, p.153-174.Disponível em: <www.eco.unicamp.br:8888/seer/ojs/viewartcle. php?id=157>. Acesso em: 15 ago. 2008

CAMARANO, Ana Amélia. **O idoso brasileiro no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: IPEA, 2001. Disponível em: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=296963>. Acesso em: 01 dez. 2008.

CHAHAD, José Paulo Zaetano. **Mercado de trabalho: conceitos, definições e funcionamento**. In: FILHO,André Franco Montoro et al. (coord.) Diva Benevides Pinho, Manual de Economia, São Paulo: Saraiva, 1988, p.381-405.

DUARTE, Cristiano Boaventura. **Dinâmica da Informalidade e dos Rendimentos do Trabalho no Brasil nos anos 90 e 2000.** XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais Caxambu, 2006. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/ ABEP2006_451.pdf> . Acesso em: 04 out. 2008.

FIGUEIREDO, Nelly Maria Sansígolo; CORRÊA, Ângela M.C. Jorge. **Renda, desigualdade e pobreza na agricultura paranaense: o que mostram os dados da Pnad 2002** Trabalho apresentado no III ECOPAR, Toledo, 2005. Disponível em: <e-revista.unioeste.br/index.php/ gepec/article/download/232/162> . Acesso em: 16 set. 2008.

GARCIA, Nelson. **Agência Estadual de Noticias**, 2007. Disponível em: <http://www.agenciadenoticias.pr.gov.br/modules/news/article.php?storyid=28840>. Acesso em: 18 out. 2008.

GREMAUD, Amaury Patrick; VASCONCELLOS Marco Antonio Sandoval de; TONETTO JR, Rudinei, **Economia Brasileira contemporânea.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

GUIMARÃES, Henrique. **Mercado de trabalho, escolaridade e renda no Brasil - 1988 a 1996**. Disponível em: <http://www.fundaj.gov.br/geral/educacao_foco/mercado%20de%20 trabalho.pdf> .Acesso em: 05 nov. 2008.

HIRATA, Guilherme Issamu e MACHADO; Ana Flavia, **Conceito de informalidade/formalidade e uma proposta de tipologia**, Rio de Janeiro: IPEA, 2007 n. 34. Disponível <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/boletim_mercado_de_trabalho/mt34/04Nota2 .pdf> . Acesso em: 16 jun. 2008.

INSTITUTO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA (IBGE). Pesquisa nacional por amostras de domilicio – PNAD: 1997-2006. microdados (compact disc), Rio de Janeiro.

MARTINS, Gilberto de Andrade; DONAIRE, Denis. **Princípios de estatística.** São Paulo: Atlas, 1988

MATTOSO, Jorge. **O Brasil Desempregado.** Fundação Perseu Ramos. São Paulo, 1999

NORONHA, Eduardo G. **"Informal", ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo, vol. 18 n. 53, oct 2003 [ISSN 0102-6909]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v18n53/18081.pdf> . Acesso em: 03 jul. 2008.

PAMPLONA, João Batista. **Erguendo-se pelos próprios cabelos: auto–emprego e reestruturação produtiva no Brasil**. São Paulo: Germinal, 2001.

PASTORE, Jose, **Como conduzir a informalidade ?** Revista do Ministério do Trabalho, 18 out 2000. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/ti/ti_004.htm> . Acesso em: 07 ago. 2008.

POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização.** São Paulo: Boitempo editorial, 2001.

_____Marcio. **Mercado geral de trabalho: o que há de novo no Brasil?** Parcerias Estratégicas, Brasília, Edição Especial, vol. 8, n. 22, jun. 2006. Disponível em: <http://www.cgee.org.br/parcerias/p22.php> . Acesso em: 05 jun. 2008.

RAMOS, Lauro. **A evolução da informalidade no Brasil metropolitano: 1991-2001**. Rio de Janeiro: IPEA, 2002 (Texto para Discussão, 914). Disponível em <http://www.ipea.gov.br/ pub/bcmt/mt_019l.pdf>. Acesso em: 03 out. 2008.

RAMOS, Lauro; BRITTO, Marcelo. **O funcionamento do mercado de trabalho metropolitano brasileiro no período 1991 – 2002: tendências, fatos estilizados e mudanças estruturais.** Rio de Janeiro: IPEA, 2003. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/pub/bcmt/mt_22i.pdf > . Acesso em: 25 set. 2008.
RAMOS, Lauro; SOARES, Reis; ÁVILA, Marcelo de. **Avaliação geral dos resultados da pnad de 2004.** Rio de Janeiro: IPEA, 2005. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/pub/bcmt/mt_29c.pdf> . Acesso em: 06.out. 2008.

RODRIGUES, Vivian Machado de Oliveira. **Causas do Avanço do Trabalho Informal no Brasil e Regiões Metropolitanas Brasileiras a Partir da Década de 1990. FAECO**, Santo André, 2007. Disponível em: <http://www.fsa.br/proppex/sapex/PDF/TRABALHOS_ALUN

OS_PDF/Vivian_Machado/14395_Vivian_Machado_Relatorio_Final.pdf>. Acesso em: 28 de ago. 2008.

SABADINI, Mauricio de Souza; NAKATANI Paulo. **Desestruturação e informalidade do mercado de trabalho no Brasil:** revista Venezolana de analisis de coyuntura, 2002, Vol. VIII, n. 2, jun. 2002. Disponível em: <http://www.revele.com.ve/pdf/coyuntura/volviii-n2/pag265.pdf >Acesso em: 14 ago. 2008. Acesso em: 13 jul. 2008.

SANDRONI, Paulo. **Novíssimo Dicionário de Economia**. São Paulo: Best Seller, 2003.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego**: diagnóstico político e alternativas. 7 ed. São Paulo: Contexto, 2006.

SUSUKI, Julio. **Paraná é o único estado com crescimento da produção industrial.** Agência Brasil, 06 abr. 2009. Disponível em: <http://www.parana-online.com.br/editoria/economia/news/365054/>. Acesso em: 07 abr. 2009

ULYSSEA, Gabriel. **A informalidade no mercado de trabalho brasileiro: uma resenha da literatura**, Rio de Janeiro: IPEA, 2005. 24p. (Texto para discussão n. 1070). Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/pub/td/2005/td_1070.pdf> . Acesso em: 03 de out. 2008.

_____Gabriel. **Informalidade no mercado de trabalho brasileiro: uma resenha da literatura.** Revista de Economia Política, vol. 26, nº 4, p. 596-618, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rep/v26n4/08.pdf> . Acesso em: 28 de ago. 2008

_____Gabriel. **Instituições Trabalhistas e desempenho do mercado de trabalho no Brasil.** Revista de Economia Política, São Paulo, v. 38, n. 3, p. 525-556, 2008. Disponível em: <http://www.usp.br/estecon/index.php/estecon/article/view/377/359> . Acesso em: 04 set. 2008

VASCONCELOS, Lia. **Realidade em preto e branco.** Revista Desafios do Desenvolvimento**,** n.17,IPEA, mar. 2005 . Disponível, em <http://desafios.ipea.gov/Desafios /edicoes/17/artigo 13702-2.php> Acesso em: 20 nov. 2008.

TÌTULO DO TRABALHO: “MERCADO DE TRABALHO JUVENIL NO BRASIL”

Autor: Hélio Vinícius Moreira Ribeiro – Graduado em Estatística UnB
Co-autor: Rogério Nagamine Costanzi – Mestre IPE/USP

RESUMO: O presente trabalho busca analisar, na primeira parte, a inserção da juventude brasileira no mercado de trabalho, inclusive por meio de análises econométricas, bem como a situação de estudo e trabalho. Na segunda parte são discutidas as causas da precária inserção e as respectivas recomendações em termos de políticas de juventude.

PALAVRAS-CHAVE: JUVENTUDE; MERCADO DE TRABALHO; DESEMPREGO; INFORMALIDADE; EDUCAÇÃO

Sessão Temática: Discriminação e precariedade no trabalho, trabalho degradante e trabalho decente

MERCADO DE TRABALHO JUVENIL NO BRASIL

A qualidade da inserção dos jovens no mercado de trabalho é um elemento de grande importância para qualquer país, tanto pela contribuição potencial da juventude para o futuro desenvolvimento econômico e social da nação, quanto pelo fato que uma inserção laboral precária dos jovens pode trazer prejuízos a inteira trajetória profissional desses indivíduos. Ademais, nota-se atualmente que a juventude brasileira enfrenta uma inserção muito precária no mundo do trabalho, sendo que a situação se deteriorou no período que vai do final da década de 80 e começo dos anos de 90 até o momento atual, em um nível mais grave que a piora observada no mercado de trabalho como um todo e dos adultos. Com o objetivo de analisar a inserção dos jovens no mundo do trabalho, o presente trabalho se organiza da seguinte forma: a) na primeira parte é feita uma análise da situação dos jovens no mercado de trabalho brasileiro, inclusive análises econométricas por meio de regressão logísticas binárias e multinomial; c) na segunda parte é feita uma discussão sobre as causas da precária inserção dos jovens no mercado de trabalho e considerações sobre as políticas públicas de trabalho e emprego para a juventude.

I - DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Antes de entrar na análise da situação dos jovens é importante chamar atenção para alguns pontos. Em primeiro lugar, além dos motivos expostos na introdução, há várias outras razões que explicam a importância dessa análise. A juventude tem que ser vista como uma etapa única e especial do ciclo de vida das pessoas e que tem suas peculiaridades geracionais (Brasil 2008, Brasil 2006). Também é importante conciliar a visão da juventude tanto como um momento de transição para a vida adulta (que reforça a importância da escolaridade e da qualificação) como momento presente, de fruição de direitos ao lazer, a cultura e cidadania (GIFE 2007, Brasil 2006). De forma que guarda similaridade com essas duas referidas óticas, a tematização sobre juventude como questão social no mundo conteporâneo, atualmente, ainda é concebida por meio de duas abordagens distintas: como etapa problemática ou como fase preparatória da vida adulta. Portanto, a juventude surge de forma múltipla como questão social: seja pelos problemas que vivencia, pelas potencialidades de realizações futuras, bem como pelo que há de genuinamente rico nesse momento do ciclo de vida (Castro e Aquino 2008). Os jovens, enquanto segmento social possuem uma singularidade e uma identidade geracional que gera questões próprias e diferentes do contexto de outros grupos etários (Brasil 2008).

Também é importante notar que é inadequado analisar a transição ou trajetória juvenil baseado em um processo tradicional e "bem comportado" de transição do nascimento para a vida adulta, até a velhice, que começa no nascimento, passa pela entrada e saída da escola, pela inclusão no mercado de trabalho, a conquista da independência econômica, a saída da casa dos pais, a constituição de família (casamento e filhos) e termina com a aposentadoria e a morte. Esse padrão de transição ou trajetória certamente não apenas não era aplicável a todas as pessoas, como também os padrões estão se tornando cada vez mais complexos tendo em vista as alterações no mundo do trabalho, dos arranjos familiares e outras transformações sociais, como também pelo processo de prolongamento da expectativa de vida média das pessoas. A maior complexidade desses padrões de transição para a vida adulta tende a diminuir drasticamente a probabilidade de uma seqüência linear, ordenada e unidirecional de eventos da infância à velhice. As experiências de vida e as expectativas da atual geração de jovens são mais complexas e menos previsíveis que das gerações predecessoras, sugerindo que os modelos lineares de transição estão se tornando cada vez mais inapropriados para o contexto de mudança social e econômica das últimas décadas (Camarano 2006). Cabe observar, também, a profunda heterogeneidade da juventude do brasil, refletindo a heterogeneidade da estrutura produtiva, do mercado de trabalho e as desigualdades sociais.

De um modo geral, a inserção dos jovens no mercado de trabalho brasileiro pode ser caracterizada como muito precária, sendo caracterizada por elevadas taxas de desemprego, de informalidade, bem como de

um percentual relevante de jovens que não estudam e não trabalham. Os dados, em geral, são da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD/IBGE e, caso não seja referência em contrário, fica subentendido que se trata de dados extraídos de tabulações feitas a partir dos micro dados da referida pesquisa. Também é importante notar que os dados exclusivamente para o ano de 2006 consideram o Brasil como um todo, enquanto aqueles que comparam os anos de 2004/2006 com de 1992/2003 excluem a área rural do Norte (exceto Tocantins), para garantir a comparabilidade ou a mesma cobertura geográfica. A faixa etária considerada como juvenil será a de 15 a 24 anos, que é o padrão utilizado pelas Nações Unidas[1].

A taxa de participação para os jovens de 15 a 24 anos no Brasil, em 2006, era de 63,9%, ou seja, cerca de 2 em cada 3 jovens estava trabalhando ou buscando emprego. Para a faixa etária de 15 a 19 anos essa relação caía de 1 em cada 2 jovens (50,4%) e para as pessoas de 20 a 24 anos a mesma se elevava para cerca de 3 em cada 4 jovens (77,5%). Do total de 34,7 milhões de jovens com idade entre 15 e 24 anos no Brasil, em 2006, cerca de 22,2 milhões estavam na PEA.

No tocante à relação entre taxa de participação e faixa de renda domiciliar per capita se nota uma relação diferente entre as faixas etárias de 15 a 19 e 20 a 24 anos. Na faixa etária de 15 a 19 anos se nota que para os jovens que moravam em domicílios com renda domiliar per capita de até 3 salários mínimos a taxa de participação era de 51,9%, caía para 38,7% para a faixa maior que 3 até 5 salários mínimos e para 22,8% para jovens de domicílios com renda per capita acima de 5 salários mínimos.Tal relação denota que nessa idade (15 a 19 anos) há uma relação inversamente proporcional entre faixa de renda e taxa de participação, de tal sorte que os jovens de maior renda tem uma atividade no mundo do trabalho inferior a dos de baixa renda. Esses últimos provavelmente têm uma maior participação pela maior necessidade de complementar a renda domiciliar ou familiar.

Já para a faixa de 20 a 24 anos, a relação é diferente, há uma menor participação para aqueles jovens que têm menor nível de renda domiciliar per capita, mais especificamente aqueles com renda até 1 salário mínimo per capita (72,2%), que se eleva para aqueles de domicílios com renda per capita acima de 3 salários mínimos (75,4%), mas é mais elevada para aqueles de renda domiciliar per capita intermediária (mais de 1 até 3 salários mínimos), onde alcança o pico de 85,8%. Portanto, para as faixas mais precoces da juventude a participação é maior entre os jovens originários de famílias de menor renda, provavelmente pela necessidade de trabalhar para complementar o orçamento familiar, enquanto os jovens de mais alta renda continuam a se dedicar exclusivamente aos estudos. Contudo, na faixa dos 20 aos 24 anos, a situação se inverte, talvez pela maior dificuldade de inserção dos jovens de menor renda e menor escolaridade em se colocarem no mercado de trabalho. Para a faixa de 15 a 19 anos, a participação dos negros é maior do que a dos brancos e, de 20 a 24 anos, a situação se inverte. Tal resultado decorre, em parte, das correlação entre cor/raça com faixa de renda/escolaridade no Brasil.

Também se nota importante diferenças no tocante ao gênero: enquanto a taxa de participação dos homens jovens, no Brasil, em 2006, era de 73%, para as mulheres jovens esse mesmo indicador caía para 54,8%. Tal diferencial é preocupante pois mostra que, mesmo com a tendência de uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho e de redução das diferenças de atividade entre homens e mulheres, ainda há um grande diferencial de gênero entre as pessoas jovens.

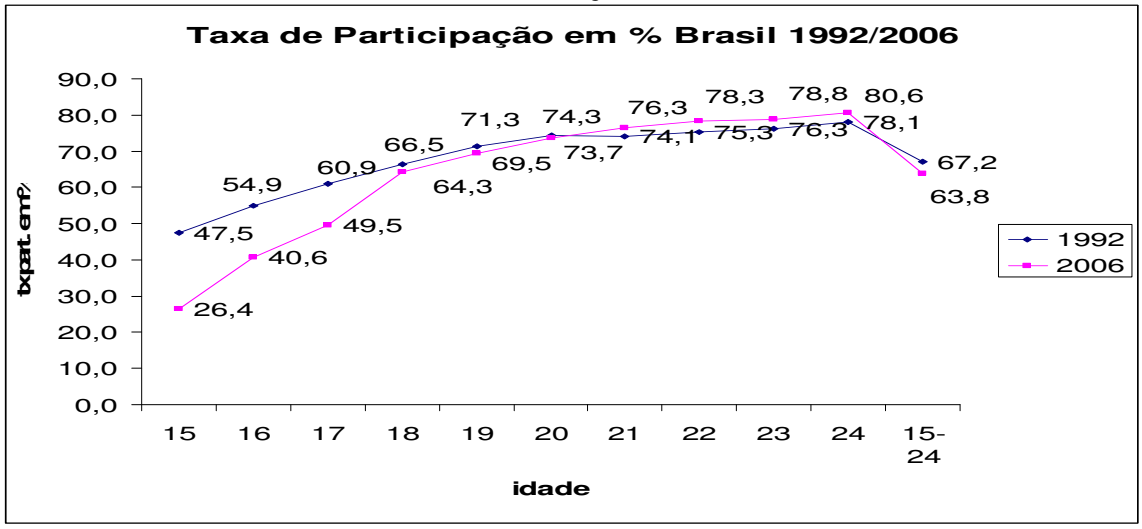
Na faixa dos 15 a 19 anos, a participação é muito maior entre os jovens do meio rural (60,5%) do que do meio urbano (48,2%), denotando que a juventude no campo costuma ter uma inserção precoce no mundo do trabalho, bem como tem menores oportunidades de adquirir níveis mais elevados de educação. Na faixa dos 20 a 24 anos, a participação, em ambos os locais, está no mesmo patamar (77%).

No tocante à evolução da taxa de participação dos jovens ao longo do tempo, para o período de 1992 a 2006 prevaleceu tendência de redução, em especial na década de 90 que foi apenas parcialmente compensada com um aumento nos anos 2000 (caiu de 67,2 % para 63,8% - excluída a área rural do Norte,

[1] Cabe notar, contudo, que no Brasil a idade mínima para o trabalho é de 16 anos, com a possibilidade de atividade para jovens de 14 a 24 anos como aprendizes. Ademais, a atual política de juventude fixou a faixa etária juvenil para a idade de 15 a 29 anos.

exceto Tocantins, para garantir a mesma cobertura geográfica). Contudo, a queda da taxa de participação no período de 1992 a 2006 está fortemente centrada na faixa etária dos 15 aos 17 anos (gráfico 1).

GRÁFICO 1 TAXA DE PARTICIPAÇÃO BRASIL 1992/2006 SEGUNDO IDADE

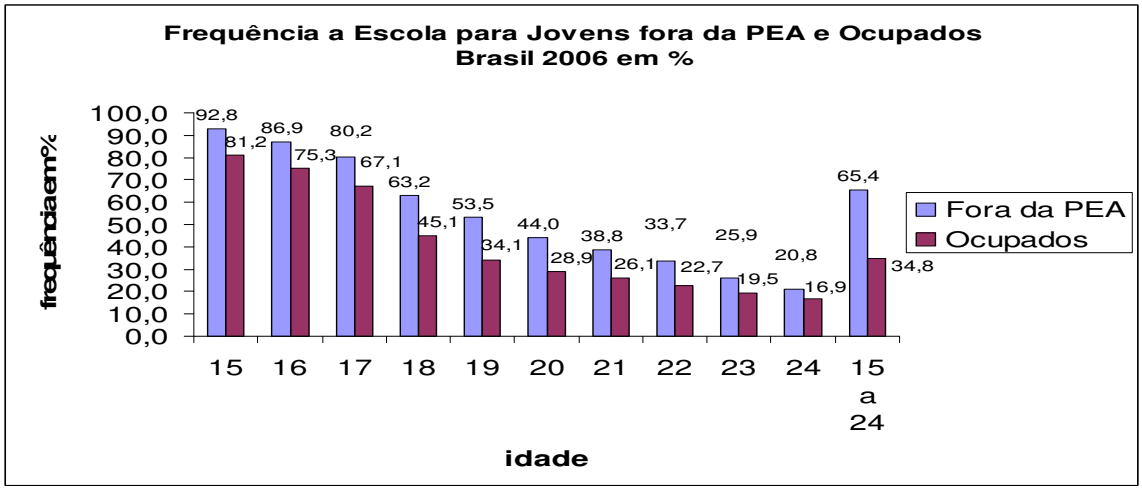


Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD/IBGE.

Um outro ponto que chama atenção é que a participação no mundo do trabalho tem um forte efeito negativo sobre a frequência escolar, denotando, no caso brasileiro, uma grande dificuldade de conciliar estudo e trabalho. Em 2006, enquanto a frequência escolar dos jovens fora da PEA era de 65,4%, para aqueles na PEA a mesma caía para 36,4%, sendo de 44,1% para os desempregados e 34,8% para os ocupados. Claramente, há uma forte correlação negativa entre participação no mundo do trabalho/estar ocupado e frequência escolar (gráficos 2). A correlação negativa entre participar do mercado de trabalho e frequência a escola foi estimada em – 0,239, sendo significativa a 1%. Analisando as causas dessa correlação negativa, parece claramente que a mesma está relacionada com a jornada de trabalho. Enquanto a freqüência a escola era de 57,8% para jovens com jornada de trabalho semanal de até 20 horas, para os jovens com um jornada superior a 20 horas semanais tal percentual se reduzia para 30,3%. O grande problema é que 83,6% dos jovens de 15 a 24 anos ocupados (15,3 milhões), em 2006, no Brasil, tinham jornada de trabalho acima de 20 horas semanais. A jornada média de trabalho para os jovens ocupados era de 38,4 horas semanais e cerca de 1/3 do total de ocupados (31,2% ou 5,7 milhões de jovens) tinham uma jornada acima daquela legalmente estabelecida pela Constituição (44 horas semanais). Portanto, um dos motivos da maior dificuldade de conciliar escola e trabalho no brasil se refere ao fato que uma parcela relevante dos jovens ocupados tem uma jornada de trabalho elevada. Caso as jornadas de trabalho fossem mais adequadas, poderia haver uma melhor conciliação entre escola e trabalho. O problema da jornada de trabalho é ainda agravado, em especial nas regiões metropolitanas, pelo aumento do tempo gasto nos deslocamentos devido ao trânsito, o que acaba sendo um fator que dificulta ainda mais a conciliação entre estudo e trabalho.

Uma análise da participação dos jovens na PEA, por meio de uma regressão logistica binária, onde se atribui 0 para os inativos e 1 para os ativos, para as faixas etárias de 15 a 19 e 20 a 24, e para as seguintes variáveis independentes: *dummy* rural = 1 para rural e 0 para urbano; *dummy* de sexo sendo 0 para mulher e 1 para homem; e *dummy* de frequência a escola sendo 0 para não frequenta e 1 para quem frequenta; anos de estudo e faixa de renda, sendo 0 para renda domiciliar per capita de até 5 salários mínimos e 1 para renda domiciliar per capita maior que 5 salários mínimos para a faixa de 15 a 19 anos, 0 para renda domiciliar per capita de até 1 salário mínimo e 1 para jovens de domicilios com renda acima desse patamar, para a faixa etária de 20 a 24 anos. Os resultados são apresentados na tabela 1.

GRÁFICO 2 FREQUÊNCIA A ESCOLA DE INATIVOS E OCUPADOS BRASIL 2006



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD / IBGE 2006.

Para a faixa dos 15 a 19 anos se nota que: a) jovens que moram na zona rural e do sexo masculino tem maior probabilidade de estarem na PEA que, respectivamente, da zona urbana e do sexo feminino denotando a inserção mais precoce na PEA no mundo rural e a continuidade de um hiato expressivo de participação entre homens e mulheres mesmo entre os jovens; b) a frequência a escola reduziu a probabilidade de participação dos jovens na PEA (em relação aos que não frequentavam), mas uma maior escolaridade,controlada pela frequência a escola, aumenta a probabilidade de participação na PEA; c) jovens de famílias com renda domiciliar per capita maior que 5 salários mínimos têm menor probabilidade de inserção que aqueles de domicilios com renda inferior a esse patamar, denotando que nas faixas etárias mais precoces a participação é maior entre jovens de familias de baixa renda, sendo que aqueles provenientes de domicilios de maior renda provavelmente se dedicam exclusivamente aos estudos.

Para a faixa etária de 20 a 24 anos, os resultados indicaram que: a) jovens do sexo masculino tinham maior probabilidade de participação na PEA que as mulheres denotando o diferencial de participação mesmo entre os jovens; b) a moradia em zona rural, quando controlada apenas por sexo e frequência a escola, reduzia a probabilidade de participação na PEA, mas quando controlada também por anos de estudo indicava um aumento da probabilidade de participação na PEA. Tal fato mostra que embora a participação no meio urbano é ligeiramente superior que a do meio rural (77,6% contra 77,2%) para a faixa de 20 a 24 anos, na verdade esse fato se deve ao impacto da menor escolaridade no meio rural vis-á-vis as cidades e, quando isolado esse fator (que aumenta a probabilidade de participação), na realidade continua a haver maior probabilidade de participação na PEA dos jovens do campo em relação às cidades; d) diferentemente do que ocorria para a faixa de 15 a 19 anos, para a faixa de 20 a 24 anos, jovens de domícilios com maior renda per capita (acima de 1 salário mínimo) tinham maior probabilidade de participação que aqueles com menor renda (abaixo de 1 salário mínimo).

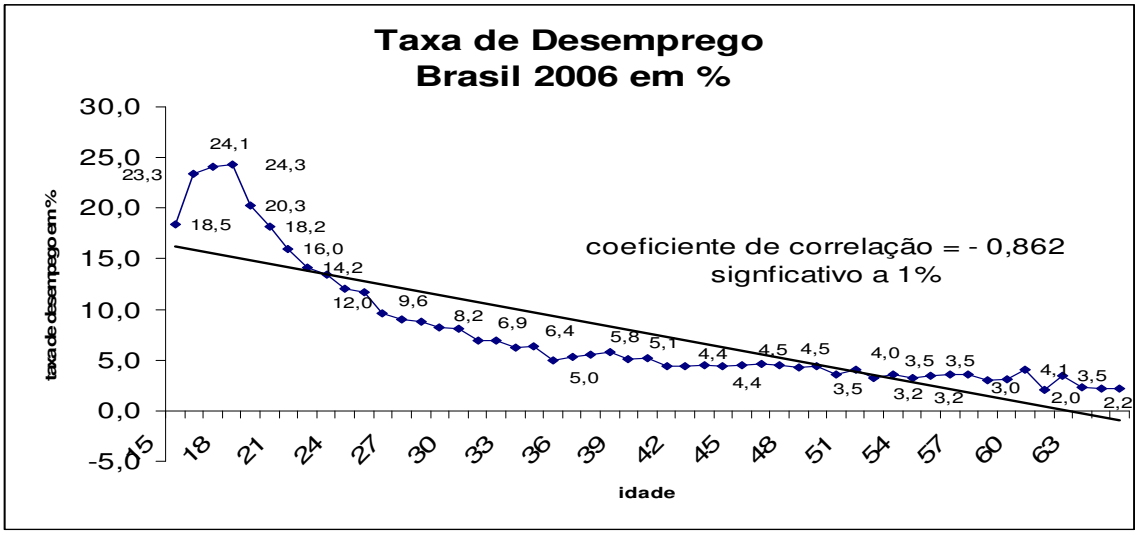
No tocante ao desemprego é um fato amplamente conhecido que os jovens têm uma elevada taxa de desocupação, bem acima da dos adultos. Claramente há uma correlação negativa entre idade e taxa de desemprego, de tal sorte que quanto maior (menor) a idade menor (maior) a taxa de desocupação, sendo o coeficiente de correlação de - 0,862 e signficativo a 1% (gráfico 3). Como pode ser visto pela tabela 2, em 2006, para o Brasil, enquanto a taxa de desemprego dos trabalhadores com 25 anos ou mais (adultos) era de 5,6 %, a desocupação para os jovens de 15 a 24 anos era de 17,8 %. Portanto, a taxa de desemprego dos jovens era cerca de 3,2 vezes a dos adultos. Dos cerca de 22,2 milhões de jovens de 15 a 24 anos que estavam na PEA, 18,2 milhões estavam ocupados e cerca de 3,9 milhões estavam desempregados. Embora os jovens de 15 a 24 anos representassem 23,2% da PEA total de 15 anos ou mais, respondiam por apenas 20,8% da ocupação total e quase metade (49,1%) dos desempregados dessa mesma faixa etária.

TABELA 1 REGRESSÃO LOGISTICA BINARIA PARTICIPAÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO BRASIL 2006 PNAD/IBGE

Variáveis independentes ou explicativas	15 a 19 anos			20 a 24 anos		
	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)
Dummy Rural	0.461109	0.000	1.585832	-0.09626	0.007	0.908231
Dummy sexo	0.670883	0.000	1.955964	1.261098	0.000	3.529295
Frequência a escola	-1.06771	0.000	0.343797	-0.48716	0.000	0.61437
Constante	0.272326	0.000	1.313016	0.831792	0.000	2.297432
	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)
Dummy Rural	0.656283	0.000	1.927614	0.215883	0.000	1.240957
Dummy sexo	0.76055	0.000	2.139453	1.362145	0.000	3.904559
Anos de Estudo	0.117436	0.000	1.12461	0.115489	0.000	1.122422
Frequência a escola	-1.15475	0.000	0.315135	-0.70458	0.000	0.494315
Constante	-0.65535	0.000	0.519261	-0.21662	0.000	0.805239
	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)
Dummy Rural	0.487496	0.000	1.628235	0.160758	0.000	1.1744
Dummy sexo	0.66364	0.000	1.941848	1.272583	0.000	3.570064
Faixa de Renda	-1.14793	0.000	0.317294	0.664528	0.000	1.943572
Constante	-0.44376	0.000	0.641622	0.365811	0.000	1.441683

Fonte: elaboração própria a partir dos microdados da PNAD/IBGE 2006

GRÁFICO 3 TAXA DE DESEMPREGO SEGUNDO A IDADE



Fonte: Elaboração própria a partir dos mcirodados da PNAD/IBGE 2006.

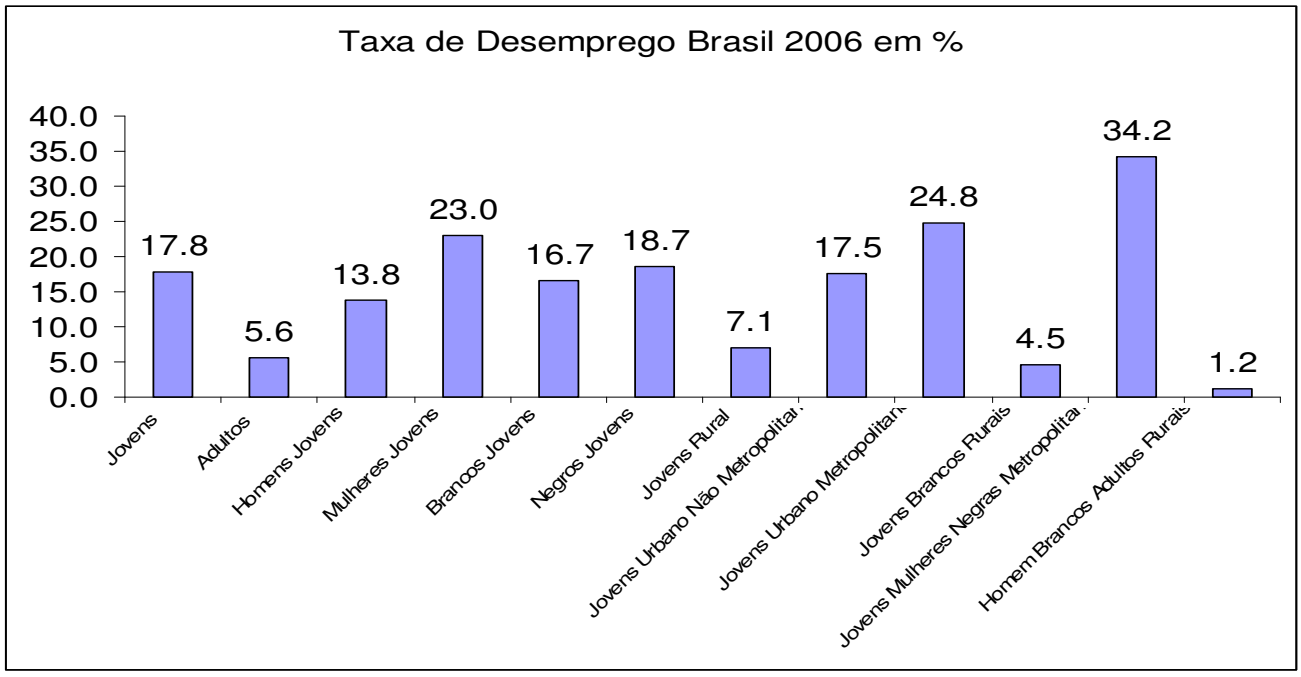
TABELA 2 TAXA DE DESEMPREGO BRASIL 2006 em %

VARIÁVEL	15 a 24 anos	25 anos ou mais
PEA	22.183.154	73.436.074
OCUPADOS	18.244.203	69.350.260
DESOCUPADOS	3.938.951	4.085.814
TAXA DE DESEMPREGO EM %	17,8 %	5,6 %

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD/IBGE 2006.

Não apenas a taxa de desemprego é maior entre os jovens como claramente há determinados grupos entre a população juvenil onde a média é ainda mais elevada: mulheres, negros, zonas metropolitanas e a sobreposição dessas dimensões. Dessa forma, o desemprego é menor para homens brancos adultos na zona rural (1,2%) e maior para jovens mulheres negras em zonas metropolitanas (34,2%). De certa forma, pode-se definir o desemprego como juvenil, negro, feminino e metropolitano (Guimarães e Souza 2007) no sentido de que para esses grupos e para essas regiões o desemprego é maior do que para os outros grupos e as outras regiões. Tal caracterização fica evidente quando se analisam os dados de desempregos dos jovens desagregados por sexo, raça e local de moradia (gráfico 4). Tal observação empirica e estatística levanta a suspeita que determinadas características dos trabalhadores (sexo, raça e local de moradia, faixa etária) afetam a probabilidade de desemprego dos mesmos. Com o objetivo de analisar essa suspeita, é feita uma análise da probabilidade de desemprego a partir de um modelo de regressão logistica binária onde a variável binária dependente é o desemprego (0 para ocupado e 1 para desempregado) e as variáveis independentes ou explicativas são: *dummy* de sexo (0 para homem e 1 para mulher), *dummy* de local de moradia (0 para rural e 1 para urbano), *dummy* de cor/raça (0 para branco, amarelo, indigena e 1 para negro), *dummy* de escolaridade (0 para 12 anos ou mais de estudo e 1 para 11 anos ou menos de estudo) e *dummy* de faixa etária (0 para 25 anos ou mais e 1 para 15 a 24 anos). Os resultados são apresentados na tabela 3.

GRÁFICO 4 TAXA DE DESEMPREGO BRASIL 2006 SEGUNDO IDADE, SEXO, COR/RAÇA E LOCAL DE MORADIA



Fonte: Elaboração própria a partir dos mcirodados da PNAD/IBGE 2006.

TABELA 3 REGRESSÃO LOGISTICA BINARIA DESEMPREGO

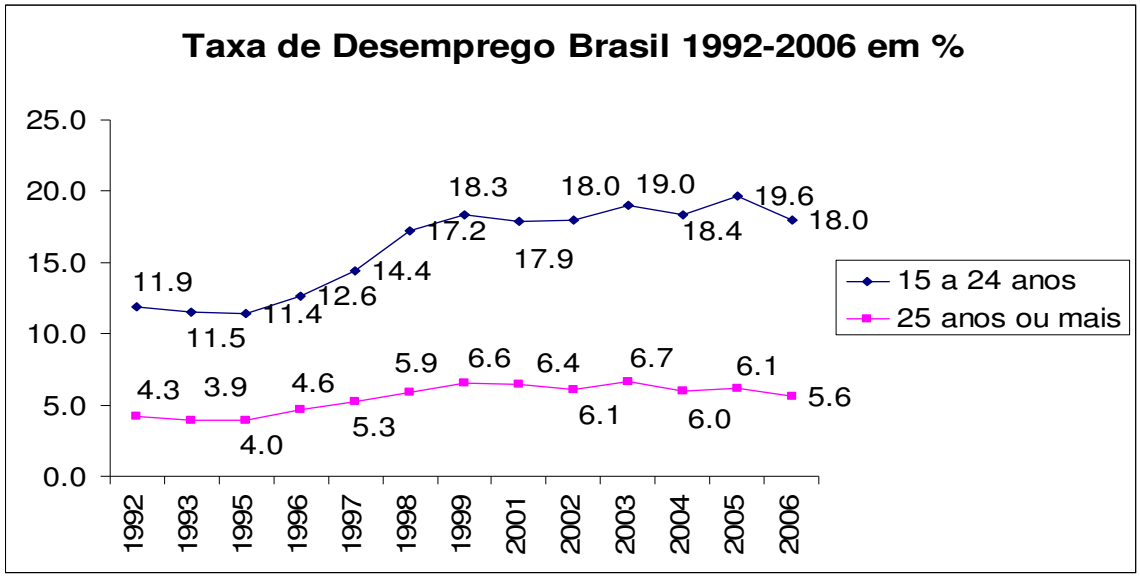
	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
DUMMYSEX	.628	.016	1486.382	1	.000	1.874
DUMMYCOR	.261	.017	246.855	1	.000	1.298
DUMMYIDA	1.321	.016	6608.678	1	.000	3.748
DUMMYURB	1.380	.033	1713.050	1	.000	3.974
DUMMYESC	.560	.028	391.515	1	.000	1.750
Constant	-4.988	.045	12464.162	1	.000	.007

Fonte: Elaboração própria a partir dos micro dados da PNAD/IBGE 2006.

Como pode ser visto pela tabela 3, as mulheres, negros, jovens, moradores da zona urbana e aqueles que não têm alguma educação superior têm maior probabilidade de desemprego em relação, respectivamente, aos homens, brancos, adultos, moradores da zona rural e aqueles com alguma educação superior, sendo a análise controlada pelas demais variáveis. Todos os coeficientes foram significativos a 1%.[2].

Além disso, se nota que houve um expressivo aumento do desemprego juvenil no Brasil no período de 1992 a 2006, em ritmo superior a dos adultos, com consequente elevação da razão entre desocupação dos jovens / adultos no referido período (de 2,8 em 1992 para 3,2 em 2006). De um modo geral, a situação dos jovens piorou mais quando o mercado de trabalho como um todo piorou e melhorou menos no atual processo de recuperação. Contudo, há expressiva correlação positiva entre o desemprego juvenil e dos adultos[3], denotando que ambos dependem das condições gerais econômicas e do mercado de trabalho como um todo.

GRÁFICO 5 EVOLUÇÃO DO DESEMPREGO JOVENS E ADULTOS BRASIL 1992/2006



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD/IBGE 1992-2006; Brasil excluído a área rural do Norte, exceto Tocantins, nos anos de 2004 a 2006 para garantir comparabilidade com os dados de 1992 a 2003.

Outro grande problema, em relação à situação dos jovens no mercado de trabalho diz respeito não apenas ao desemprego como também à questão da péssima qualidade das ocupações daqueles jovens que estão ocupados, em grande parte, postos de trabalho de má qualidade, com baixas produtividade e remuneração, no setor informal e que pouco acrescentam ao jovem em termos de experiência, qualificação ou

[2] A tabela de classificação mostra que o referido modelo de previsão tinha um percentual de acerto dos trabalhadores desempregados de 72,3%, usando um valor crítico ou cut value de 0,08.
[3] Estimada em 0,953 e significativa a 1%.

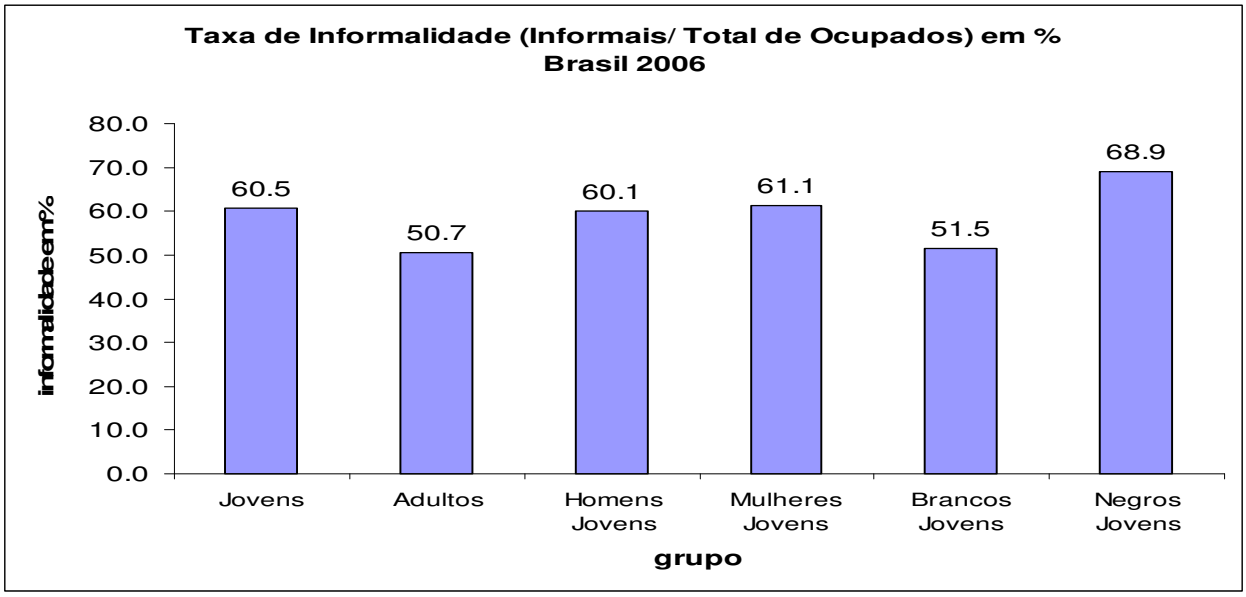
currículo e, por essas razões, não aumentam ou incrementam muito pouco a probabilidade desse jovem construir uma trajetória profissional de melhor qualidade ou mais positiva.

Do total de 22,2 milhões de jovens que estavam na PEA, conforme colocado anteriormente, cerca de 18,2 milhões estavam ocupados. Desse total, 11 milhões estavam em ocupações no setor informal[4] e apenas 7,2 milhões no setor formal, que implica uma taxa de informalidade da ordem de 60,5%. De forma semelhante ao que ocorre com o desemprego há grandes diferenças de informalidade entre os jovens, em especial, se ressalta a maior informalidade entre os jovens negros (68,9%) vis-à-vis os brancos. Na década de 90 a informalidade entre os jovens cresceu de 63,7 % em 1992 para 64,4 % em 1999, e depois, nos anos 2000, caiu para 59,8 % em 2006[5].

A elevada informalidade das pessoas jovens, em ocupações precárias, tende a reduzir a probabilidade ou as possibilidades de uma trajetória de emprego de qualidade ou, na melhor das hipóteses, não contribui para a construção da referida trajetória. Os trabalhadores jovens muitas vezes desejam entrar no mercado formal, mas não conseguem e a ocupação no setor informal, ao longo do tempo, pode simplesmente não afetar as probabilidades de conseguir emprego formal, bem como, pode até mesmo diminuir a probabilidade de que isso venha a ocorrer no futuro. Vários testes econométricos demonstraram que não é possivel rejeitar a hipótese de existência das chamadas filas no mercado informal em busca de um trabalho formal. Contudo, a transição do informal para o formal dependeria da escolha dos empregadores e, entre os trabalhadores com maiores dificuldades de serem escolhidos da chamada fila, uma vez que estejam nela, estariam os negros, as mulheres, os analfabetos, os jovens que estão entrando no mercado de trabalho e os trabalhadores que foram informais no último trabalho. Esse último resultado sugere que um período no setor informal reduz a chance de um trabalhador conseguir um posto de trabalho formal no futuro (Soares 2004).

Portanto, considerando os jovens desempregados (3,9 milhões) e os na informalidade (11 milhões), pode-se dizer que o déficit de emprego formal (exclusão do mercado formal pelo desemprego e pela informalidade) entre os jovens no Brasil atingia cerca de 15 milhões de jovens, ou seja, cerca de 2/3 (67,5%) da força de trabalho juvenil no país. Ademais, esse percentual era ainda mais elevado para determinados grupos de jovens, em especial, os negros (74,7% - gráfico 7) e as mulheres negras (77,9%).

GRÁFICO 6 TAXA DE INFORMALIDADE JOVENS SEGUNDO SEXO E RAÇA BRASIL 2006

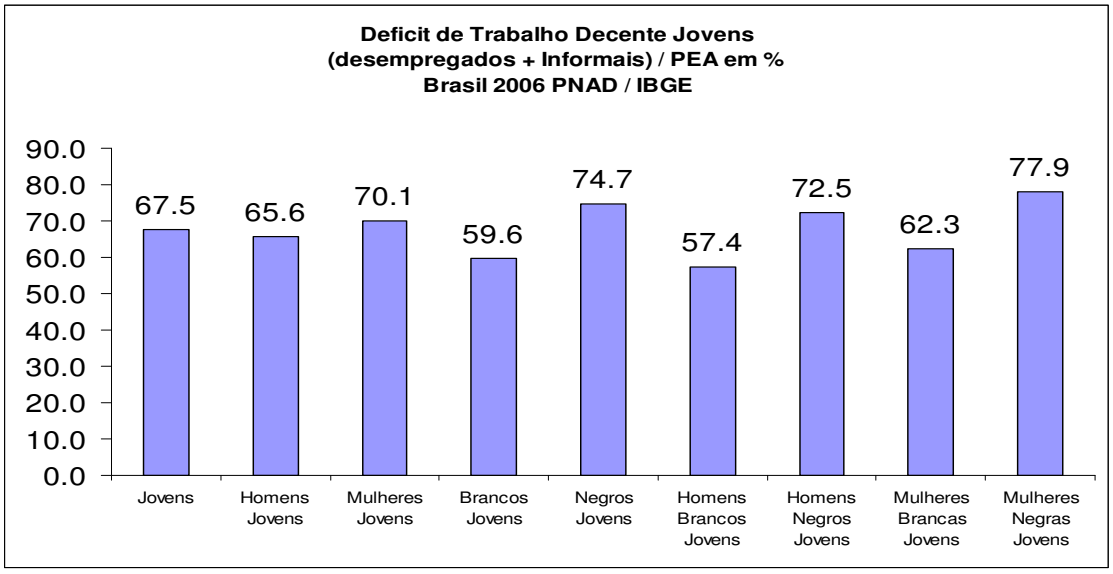


[4] Não há consenso sobre o que é trabalhador no setor informal. O conceito utilizado foi considerar informal aqueles empregados e trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada, empregadores e conta própria que não contribuíam para a previdência, trabalhadores não remunerados, na construção para o próprio uso e na produção para o próprio consumo.

[5] Dado sem área rural do Norte, exceto do estado de Tocantins para garantir comparabilidade dos dados de 2006 com 1992 e 1999.

Fonte: Elaboração própria a partir dos mcirodados da PNAD/IBGE 2006.

GRÁFICO 7 DÉDFICIT EMPREGO FORMAL JOVENS BRASIL 2006



Fonte: Elaboração própria a partir dos mcirodados da PNAD/IBGE 2006.

Outro importante aspecto a ser considerado diz respeito à situação dos jovens em relação ao estudo e ao trabalho. Como pode ser visto pela tabela 4, no Brasil, em 2006, havia cerca de 6,5 milhões de jovens que não estudavam e nem trabalhavam, o que representava 18,8% do total de jovens. Esse fato era resultado da existência de 4,3 milhões de jovens que não estavam na PEA e não estavam estudando e de 2,2 milhões de jovens que estavam desempregados e não estavam estudando. Havia cerca de 6,3 milhões de jovens que estavam estudando e trabalhando em 2006 (18,3% do total), 11,9 milhões que estavam apenas trabalhando (34,3% do total) e 9,9 milhões que estavam apenas estudando (28,6% do total). Esse último dado decorre da existência de 8,2 milhões de inativos que estavam estudando e 1,7 milhões de jovens desempregados que estavam estudando.

TABELA 4 ESTUDO E TRABALHO JUVENIL BRASIL 2006

GRUPO	Estudantes	Não Estudantes	Total
TOTAL	16,268,248	18,441,219	34,709,467
Não Economicamente Ativos ou Inativos	8,188,963	4,337,569	12,526,532
PEA	8,079,285	14,103,650	22,182,935
Ocupados	6,343,053	11,900,931	18,243,984
Desempregados	1,736,232	2,202,719	3,938,951

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD/IBGE 2006

Por mais paradoxal que possa parecer, embora as mulheres jovens tenham uma escolaridade superior a dos homens jovens, as mesmas tinham um percentual de não estudo e não trabalho superior ao dos homens (25,9% contra 11,7%), em especial, as jovens mulheres negras (29,2%), bem como os negros em relação aos brancos (20,9% contra 16,5%). Entre as possiveis explicações para esse fato estão a menor taxa de participação das mulheres jovens, a maior vinculação das mesmas com afazeres domésticos e problemas relacionados a maternidade precoce, uma maior taxa de desemprego e a discriminação. Com intuito de avaliar de que forma determinadas características dos jovens afetam a probabilidade dos mesmos estarem em uma determinada situação de estudo/trabalho em relação a situação de não estudo e não trabalho, foi feita uma regressão logistica multinomial com 4 categorias: estuda e trabalha, somente estuda (inativos que estudam e desempregados que estudam), somente trabalha e não estuda e não trabalha (inativos que não

estudam e desempregados que não estudam), sendo essa última categoria é a de referência. As variavéis utilizadas foram: *dummy* de sexo (0 homem e 1 mulher), *dummy* de cor/raça (0 branco, amarelo e indigena e 1 negro), posição ou situação no domicilio (0 para pessoa de referência/cônjuge e 1 para filho e outros), *dummy* para moradia urbana (0 para rural e 1 para urbano), faixa de renda (0 para renda domiciliar per capita acima de 3 salários mínimos e 1 para abaixo desse patamar) e anos de estudo do jovem. Os resultados são apresentados na tabela 5.

Em primeiro lugar, pode-se afirmar que as *dummys* de sexo, cor/raça e faixa de renda foram negativas indicando que ser mulher (em relação a homem), ser negro (em relação a branco) e de baixa renda domiciliar (em relação a alta renda) reduziam a probabilidade de estar em uma melhor situação de estudo e trabalho (estuda e trabalha, somente estuda e somente trabalha) em relação a pior situação que é de não estudar e não trabalhar, ou de forma inversa, tais características aumentavam a probabilidade de ter uma situação de não estudo e não trabalho em relação a outra situação mais favorável. Como colocado anteriormente, as mulheres estão sobrerepresentadas no grupo que não estuda e não trabalha: embora respondam por metade da população de jovens, respondem por 69% do total de jovens que não estudam ou não trabalham, ou seja, 4,5 milhões do total de 6,5 milhões. Por essa razão o percentual de mulheres jovens que não estudam e não trabalham é de 25,9% contra 11,7% dos homens jovens, atingindo a cifra de 29,2 % para as mulheres negras. O fato das mulheres representarem 69% dos jovens que não estudam e não trabalham decorrem de serem 57% dos desempregados que não estudam e 75% dos inativos que não estudam e, portanto, decorre principalmente dessa última situação. Os homens têm maior probabilidade de estarem somente trabalhando (42,2% contra 26,4% das mulheres) e estão mais representados nos grupos que somente trabalha e estuda e trabalha, onde as dummys de sexo tem os maiores valores. As mulheres são maioria entre aqueles jovens que somente estudam e o coeficiente, embora seja negativo, é menor.

Os jovens negros também estão sobrerepresentados no grupo que não estuda e não trabalha: respondem por 49% da população total juvenil, mas por 58% dos jovens que não estudam e não trabalham (3,8 milhões dos 6,5 milhões) e o percentual de jovens negros que não estudam e não trabalham atinge a cifra de 20,9% contra 16,5% dos brancos. Os jovens brancos apresentam uma proporção maior, em relação aos negros, de jovens que estudam e trabalham, que somente estudam e que somente trabalham.

No tocante a faixa de renda domiciliar per capita enquanto os jovens de domicilios com renda per capita de até 3 salários mínimos tinham um percentual de não estuda e não trabalho de 20,4%, o mesmo percentual caía para 6,6% para patamares de renda acima do referido, o que ajuda explicar porque os jovens de baixa renda têm maior probabilidade de estarem na categoria de não estuda e não trabalha em relação as outras 3 demais. Os jovens de domicílios de baixa renda estavam sobrerepresentados naqueles que nao estudam e não trabalham, mas também naqueles que somentem trabalham, razão porque o coeficiente é menor nessa categoria. A situação de estuda e trabalha e somente estuda era mais característica para jovens de domicílios de renda mais elevada.

No que diz respeito aos anos de estudo do jovem, como era de se esperar, aqueles com maior escolaridade tinham maior probabilidade de estar nas 3 categorias mais favoráveis ou, de forma inversa,uma menor probabilidade de estarem na situação de não estuda e não trabalha. Há, contudo, um provável problema de correlação entre as variáveis anos de estudo e faixa de renda domiciliar per capita. A proporção de jovens que somente trabalha é maior entre os jovens de domicílios de baixa renda em relação aos de maior renda (35,2% contra 24,1%), denotando que os primeiros têm menores oportunidades educacionais e buscam o trabalho para complementar o orçamento familiar, se tornando jovens que somente trabalham quando conseguem trabalho e jovens que não estudam e não trabalham quando não conseguem. A proporção de jovens que estudam e trabalham, bem como que apenas estudam, é maior para os jovens de domicílios de maior renda vis-à-vis os de menor renda (26,7% contra 17,2% e 42,6% contra 27,2%).

No tocante à situação no domicílio, o coeficiente da *dummy* para filhos e outros em relação a pessoa de referência/cônjuge é positiva para as categorias de estuda e trabalha e somente estuda, indicando que a situação de filho/outros aumenta a probabilidade de entrar nessa categoria e não aquela de não estudo e não trabalho, mas reduz a probabilidade de entrar na categoria somente trabalho em relação a não estuda e não

trabalha. De forma inversa, ser pessoa de referência aumenta a probabilidade de ser da categoria somente trabalha em relação à de não estuda e não trabalha A utilização de uma *dummy* que associa 0 a pessoa de referência e cônjuge e 1 para filho e outros acabou criando distorções. Seria melhor separar pessoa de referência de cônjuge e filho de outros. Isso porque enquanto 73,9% das pessoas de referência somente trabalhavam (esta parece ser a melhor caracterização desse grupo) e 11,9% não estudavam e não trabalhavam, entre os cônjuges, o percentual de não estuda e não trabalha se elevava para 47,1%, de tal sorte que os cônjuges respondiam por 10,4% da população juvenil, mas por 26% do total de jovens que não estudavam e não trabalhavam. De qualquer forma, a forte presença de pessoas de referência entre os que somente trabalhavam explica o coeficiente negativo para a *dummy* de filho/outros nessa categoria.

A categoria que agrupava a maior proporção dos filhos era a de somente estudar (34,8%), o que ajuda a explicar o coeficiente positivo na categoria de somente estuda em relação a não estuda e não trabalha. Apenas 14,8% dos filhos estava na situação de não estuda e não trabalha.

Em relação à *duumy* de local de moradia (0 para rural e 1 para urbano), se nota que a mesma aumenta a probabilidade para a categoria de somente estuda (em relação a não estuda e não trabalha), denotando a maior oportunidade educacional dos jovens das cidades em relação aos do campo, mas reduz a probabilidade para as categorias estuda e trabalha e somente trabalha, entre outros fatores, pelo maior desemprego juvenil nas áreas urbanas em relação às rurais. Os jovens que não estudam e não trabalham são 19,2% no meio urbano e 17,1% no rural, sendo a principal diferença a de desempregados que não estudam (7,1% contra 2,8%), que denota que a maior razão no meio urbano está ligada ao maior desemprego no mesmo, sem considerações a respeito da qualidade das ocupações no campo. Se por um lado o percentual de jovens que somente trabalham é maior no meio rural vis-à-vis o urbano (41% contra 32,9%), por outro lado a situação se inverte quando se considera aqueles que apenas estudam (30,4% contra 19,6%). Portanto a situação de somente trabalha é mais característica dos jovens do campo (maiores oportunidades de conseguir uma ocupação e menor oportunidade educacional) e a de somente estuda é mais característica dos jovens das cidades (maiores oportunidades educacionais, mas maior desemprego).

TABELA 5 REGRESSÃO LOGISTICA MULTINOMIAL PARA ESTUDO E TRABALHO JUVENIL

ESTUDO / TRABALHO		B	Std. Error	Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)	
						Lower Bound	Upper Bound
ESTUDA E TRABALHA	Intercept	.004	.082	.958			
	ANOSEST	.151	.005	.000	1.163	1.152	1.173
	DUMMYSEX	-1.038	.026	.000	.354	.336	.373
	DUMMYCOR	-.133	.026	.000	.876	.832	.922
	SITDOM	1.349	.038	.000	3.852	3.576	4.150
	FAIXAREN	-1.193	.055	.000	.303	.272	.338
	DUMMYURB	-.889	.035	.000	.411	.384	.440
SOMENTE ESTUDA	Intercept	-.330	.079	.000			
	ANOSEST	.017	.004	.000	1.017	1.010	1.025
	DUMMYSEX	-.362	.024	.000	.696	.665	.729
	DUMMYCOR	-.126	.023	.000	.881	.842	.923
	SITDOM	2.391	.041	.000	10.921	10.076	11.836
	FAIXAREN	-1.375	.053	.000	.253	.228	.280
	DUMMYURB	.104	.034	.002	1.110	1.037	1.187
SOMENTE TRABALHA	Intercept	1.518	.072	.000			
	ANOSEST	.124	.004	.000	1.132	1.124	1.140

DUMMYSEX	-1.461	.023	.000	.232	.222	.243
DUMMYCOR	-.130	.023	.000	.878	.840	.918
SITDOM	-.314	.025	.000	.730	.696	.767
FAIXAREN	-.353	.055	.000	.702	.630	.783
DUMMYURB	-.705	.031	.000	.494	.465	.525

Fonte: Elaboração própria a partir dos micro dados da PNAD/IBGE 2006; a categoria de referência é não estuda e não trabalha.

II – CAUSAS DA PRECÁRIA INSERÇÃO JUVENIL NO MERCADO DE TRABALHO E CONSIDERAÇÕES SOBRE AS POLÍTICAS DE TRABALHO, EMPREGO E RENDA PARA A JUVENTUDE

Como mostrado pela pirmeira parte deste artigo, a inserção dos jovens no mercado de trabalho no Brasil é extremamente precária. Os jovens enfrentam altas taxas de desemprego e mesmo aqueles que estão ocupados, em geral, ocupam postos de trabalho no setor informal, com alto grau de precariedade, baixos rendimentos e ausência de proteção social. Ademais, os jovens, em parte por estarem em trabalhos precários, muitas vezes de caráter temporário, enfrentam elevadas taxas de rotatividade. Pode-se afirmar que a dinâmica do mercado de trabalho juvenil é reflexo de um conjunto de fatores que engloba aspectos demográficos, econômicos, sociais, educacionais, institucionais e outros (Cacciamali 2005, Cardoso Jr 2006, Cardoso Jr 2006a, Costanzi 2008, O'Higgins, Nial 2001, OIT 1999, OIT 2001, OIT 2006, OIT 2007).

De um modo geral, não há como separar essa precariedade dos problemas do mercado de trabalho brasileiro como um todo e mesmo das condições econômicas e sociais como um todo. Isso porque certamente as desigualdades sociais e a exclusão das famílias pobres acaba levando a uma situação de fragilidade dos jovens que obriga muitas vezes a uma inserção precoce no mercado de trabalho e, em geral, quanto mais precoce, mais precária tende a ser a referida inserção. Nesse sentido parece muito positiva a criação de programas como o Bolsa Escola, o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil e mais recentemente o Bolsa Família. Também é importante a atual elevação da faixa etária do Bolsa Família dos 15 anos para 16 e 17 anos, pois talvez reduza o salto que a evasão escolar dá quando de muda da faixa etária de 7 a 14 anos para 15 a 17 anos. Também é fundamental crescimento econômico sustentado, aumento da escolaridade e da qualificação como instrumentos que possibilitem uma melhora geral do quadro do mercado de trabalho brasileiro como um todo, bem como políticas públicas que diretamente ou indiretamente possam contribuir para tal objetivo.

Também é impossível não relacionar os problemas de inserção no mercado laboral com os problemas e deficiências do sistema educacional brasileiro: a) grande defasagem escolar: dos jovens de 15 a 17 anos apenas cerca de um pouco menos da metade (47,7%) estavam frequentando o ensino médio como deveriam, ou porque saíram da escola (17,9%) ou porque estavam em defasagem escolar, sendo que cerca de 1/3 ainda estava no ensino fundamental (33,9% - ver Castro e Aquino 2008, UNESCO 2008); b) forte evasão escolar para a faixa dos 18 a 24 anos (68,3%), sendo que 20% saíram da escola sem completar sequer o ensino fundamental; c) profundas desigualdades educacionais entre ricos e pobres, brancos e negros, entre jovens nas cidades e nos campos, bem como entre as regiões, com forte polarização do Sul/Sudeste/Centro-Oeste em relação ao Norte/Nordeste; d) baixa qualidade do sistema educacional como um todo e oportunidades limitadas de educação profissional e tecnológica (Castro e Aquino 2008); e) parcela pequena dos jovens que atinge o ensino superior e com grandes desigualdades em termos de renda e cor/raça[6]; f) problemas de articulação do sistema educacional com o mundo produtivo. Embora os jovens atualmente tenham uma escolaridade superior a dos adultos e permaneçam mais tempo na escola que as gerações anteriores, o progresso que tem sido observado é mais lento que outros países em desenvolvimento, bem como ainda permanecem profundos problemas no sistema educacional, em especial no tocante a qualidade e a desigualdade.

[6] Enquanto o percentual de jovens de 24 anos que tinham 12 anos ou mais de estudo era de 17,1%, o mesmo se elevava para 26% para os brancos e caía para 8,2% para os negros (dados elaborados a partir dos micro dados da PNAD/IBGE 2006).

Embora atualmente, entre as crianças de 7 a 14 anos, exista quase uma universalização da frequência escolar (com defasagem escolar expressiva), na população de 15 a 24 anos há o desafio de buscar um balanço adequado ao fato de que aumentou de forma expressiva o percentual de jovens com ensino médio, mas ainda são poucos os jovens que chegam a faculdade e ainda há uma parcela expressiva de jovens de 18 a 24 anos (mais de 4 milhões) que saiu da escola sem sequer completar o ensino fundamental. Nesse contexto ganham importância o Plano de Desenvolvimento da Educação – PDE, o Programa Universidade para todos – PROUNI e Programa Nacional de Inclusão de Jovens – ProJovem, que passou a ser o carro chefe da política de juventude no Brasil a partir de 2005 e ainda mais em 2007 com o fim do Programa Primeiro Emprego.

O Programa Nacional de Inclusão de Jovens - ProJovem foi instituído por meio da Medida Provisória nº. 238, de 1º de fevereiro de 2005, posteriormente convertida na Lei nº. 11.129 de 30 de junho de 2005. O ProJovem tinha como finalidade executar ações integradas para os jovens brasileiros, visando à elevação do grau de escolaridade e a conclusão do ensino fundamental, qualificação profissional voltada a estimular a inserção produtiva e o desenvolvimento de ações comunitárias com práticas de solidariedade, exercício da cidadania e intervenção na realidade local. Nesse primeiro momento, o Projovem era destinado aos jovens com idade entre dezoito e vinte e quatro anos, que atendessem, cumulativamente, aos seguintes requisitos: a) tivessem concluído a quarta série e não tinham concluído a oitava série do ensino fundamental; b) não tivessem vínculo empregatício formal. O programa se resumia a curso com duração de 12 meses, em que o beneficiário recebia o certificado de conclusão do ensino fundamental, um curso de qualificação profissional baseado na metodologia dos arcos ocupacionais[7] e realizava trabalho comunitário. As mudanças de 2005 também resultaram na criação de um novo arranjo institucional, com a criação da Secretaria Nacional da Juventude, responsável pela articulação das ações voltadas para a juventude e executora do ProJovem, bem como do Conselho Nacional de Juventude, que busca garantir maior participação social na formulação e execução das políticas.

O ProJovem, que em 2007/2008 se transformou no ProJovem Urbano, é um programa voltado para o lado da oferta de trabalho, em especial, para elevação da escolaridade. Na atual conjuntura de parcela grande de jovens com saída precoce do mercado de trabalho e grande defasagem escolar, o ProJovem pode ser visto como uma medida emergencial necessária. No médio e longo prazo, contudo, é importante que as políticas sociais e educacionais eliminem ou atenuem a necessidade de tal programa.

Também é importante notar que a criação do ProJovem em 2005 e sua ampliação em 2007 correspondem a uma importante guinada das políticas voltadas para juventude do lado da demanda, que era o cerne do eixo principal do Primeiro Emprego – uma ação de emprego subsidiado, para o lado da oferta, mais especificamente de elevação da escolaridade e qualificação profissional. Uma das dificuldades apresentadas pelo ProJovem é o elevado índice de desistência e evasão (57% - ver Brasil 2008a) que, de certa forma, não pode ser considerada uma surpresa tendo em vista que o público beneficiário é constituído de jovens com trajetória educacional irregular e errática. Contudo, a mesma avaliação mostrou que 85% que saíram do ProJovem gostariam de retornar ao referido programa (Brasil 2008a).

Com a Medida Provisória nº 411, de 28 de dezembro de 2007, posteriormente convertida na Lei nº 11.692, de 10 de junho de 2008, foi instituído o novo ou integrado ProJovem, destinado a jovens de 15 a 29 anos, com o objetivo de promover sua reintegração ao processo educacional, sua qualificação profissional e seu desenvolvimento humano, que passou a ser desenvolvido em quatro modalidades resultantes da incorporação de 6 programas já existentes:

a) ProJovem Adolescente – Serviço SocioEducativo – que decorreu da incorporação do programa Agente Jovem do Ministério do Desenvolvimento Social, com alterações, destinado a jovens de 15 a 17 anos, em especial, de famílias beneficiarias do Bolsa Família e integrado com a expansão do beneficio para jovens adolescentes de 16/17 anos, sendo que esses jovens são obrigados a manter frequência escolar e participam

[7] Metodologia pela qual os jovens recebem qualificação não para apenas uma ocupação específica, mas para 4 ocupações de um mesmo processo produtivo.

de um curso de duração de 2 anos onde têm uma formação geral para o mundo do trabalho – a medida parece visar à manutenção na escola e a formação profissional inicial desses jovens;

b) ProJovem Urbano – que decorre da incorporação do antigo ProJovem com alterações, em especial, a mudança do público alvo de jovens de 18 a 24 anos que tinham completado a 4º série e não a 8º série, para jovens de 18 a 29 anos que saibam ler e escrever, que não tenham completado o ensino fundamental, bem como ampliação da cobertura geográfica e do número de vagas e aumento de duração do curso para 18 meses – tais alterações representam um desafio pois reduzem a escolaridade do público alvo e ao ampliar a faixa etária aumentam a heterogeneidade do público alvo. Os jovens recebiam e continuam a receber auxilio financeiro mensal de R$ 100;

c) ProJovem Trabalhador – resulta da incorporação dos programas Consórcios Sociais da Juventude[8] e Juventude Cidadã do Ministério do Trabalho e Emprego (que faziam parte do Programa Primeiro Emprego) e do Escola de Fábrica do Ministério da Educação, com alteração da faixa etária dos 16 a 24 anos para 18 a 29 anos e exclusão da necessidade de não ter tido vinculo empregatício formal. De um modo geral, são programas de qualificação profissional;

d) ProJovem Campo – resultou da incorporação, com alterações, do programa saberes da terra, com o objetivo elevar a escolaridade dos jovens da agricultura familiar, integrando a qualificação social e formação profissional, estimulando a conclusão do ensino fundamental e proporcionando a formação integral do jovem, na modalidade educação de jovens e adultos. O Público alvo que era de jovens residentes no campo de 15 a 29 anos, passou para jovens de 18 a 29 anos, assim como além da exigência do jovem estar alfabetizado, mas fora da escola, foram incluídas a obrigatoriedade de não ter concluído o ensino fundamental. Anteriormente os jovens não recebiam auxílio e passaram a receber um auxílio de R$ 100 a cada dois meses por um período de 24 meses, ou seja, podem ser pagos até 12 auxílios financeiros. Na prática, o ProJovem Campo funcionará como um Programa Nacional de Educação de Jovens e Adultos para Agricultores/as Familiares articulado com qualificação profissional.

Alguns aspectos desses programas devem ser ressaltados. O ProJovem Urbano traz a interessante combinação de elevação de escolaridade, qualificação profissional e trabalho comunitário. Os Consórcios Sociais da Juventude trazem a combinação de qualificação profissional e trabalho comunitário. Cabe destacar que o trabalho comunitário é instrumento que pode ser útil para a inserção dos jovens no mercado de trabalho na medida em que amplia a rede de relações sociais dos jovens. Ainda atualmente, a inserção dos jovens se dá muito mais por meio de sua rede de relações sociais (pais, amigos, parentes, etc.) do que por meio do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda - SPTER, mais especificamente do Sistema Nacional de Emprego – SINE (OIT 2006, OIT 2007, Brasil 2008a). De acordo com dados do Ministério do Trabalho e Emprego, considerando apenas os postos ou agência do SINE que contavam com o Sistema Integrado de Gestão das Ações de Emprego – SIGAE[9], em 2007 houve um total de cerca de 4,1 milhões de novos trabalhadores inscritos no SINE, sendo que o referido sistema foi responsável pela (re)colocação no mundo do trabalho de cerca de 702 mil trabalhadores, resultando em uma relação de colocados / inscritos de 17,2%. Para os jovens de 15 a 24 anos, foram 1,8 milhões de inscrições (45% do total) e 288 mil (re)colocações no mundo do trabalho (41% do total), o que implicava em uma relação de colocados / inscritos de 15,8%, abaixo da média e da mesma relação para as demais faixas etárias (18,4%). Portanto, grosso modo, o SINE insere cerca de 16 jovens para cada 100 que se inscrevem no SINE. Para as pessoas jovens de 15 a 24 anos, a maior parte das inscrições eram de mulheres (50,7% do total) e a maior parte das colocações era de homens (57,4% do total), de tal sorte que enquanto a relação colocados / inscritos era de 18,4% para os homens jovens, se reduzia para 13,3% para as mulheres jovens.

Outro aspecto inovador dos Consórcios e do Juventude Cidadã é que as instituições executoras da qualificação dos jovens (ONG e OSCIPs no caso dos Consórcios e prefeituras/estados no caso do juventude

[8] Para uma análise mais aprofundada dos Consórcios Sociais da Juventude ver Cardoso Jr. 2006, Cardoso Jr. 2006a.

[9] Software ou sistema padronizado pelo Ministério para utilização para atendimento do trabalhador no Sistema Público de Emprego e gestão das ações de Emprego. O total de postos no SINE em 2007 era de 1.212, sendo que 663 contavam com o SIGAE, mas os postos de maior atendimento eram todos coberrtos pelo SIGAE, sendo que apenas os menores postos ou de menor tamanho não eram cobertos pelo SIGAE.

cidadã) têm uma meta de inserção de 30% dos jovens qualificados, implicando na articulação entre qualificação e intermediação, que tem dificuldades de ser feita no SPTER, mas que nesse caso é feita fora e sem articulação com o referido sistema (Cunha e Silva 2006).

Um ponto que chama atenção em relação ao ProJovem e ao ProJovem integrado é que ambos estão direcionados principalmente a elevação da escolaridade e da qualificação profissional dos jovens. Essa política significou um profundo redirecionamento das políticas de juventude do lado da demanda, mais especificamente a linha de emprego subsidiado do Programa Primeiro Emprego[10], para uma do lado da oferta (escolaridade e qualificação). Certamente o que explica esse redirecionamento foi o fracasso da linha de subvenção econômica. A criação do ProJovem integrado coincidiu com o fim formal do Primeiro Emprego e da linha de emprego subsidiado, mas com a incorporação das ações de qualificação profissional desse programa (Consórcios e Juventude Cidadã).

Esse é um ponto importante pois uma das recomendações básicas de uma estratégia de promoção do emprego juvenil é conciliar ações do lado da oferta e da demanda do mercado de trabalho. A visão limitada de que o problema de uma inserção precária da juventude no mercado de trabalho decorre exclusivamente da falta de qualificação dos jovens ou atitudes inadequadas (alta rotatividade), transfere a responsabilidade do problema da sociedade como um todo para os jovens em situação de exclusão social (O' Higgins 2001). O nível de qualificação dos jovens pode afetar muito mais o tipo de equilíbrio que é alcançado no mercado de trabalho (baixa qualificação/baixos salários ou alta qualificação/altos salários) do que o nível agregado de desemprego juvenil em uma sociedade (O' Higgins 2001). Claro, contudo, que a qualificação dos jovens é fundamental para garantir um equilíbrio no mercado de trabalho do tipo alta qualificação / altos salários, em especial no cenário atual de economia globalizada onde as competências e habilidades da força de trabalho de um país são um insumo essencial para a competividade.

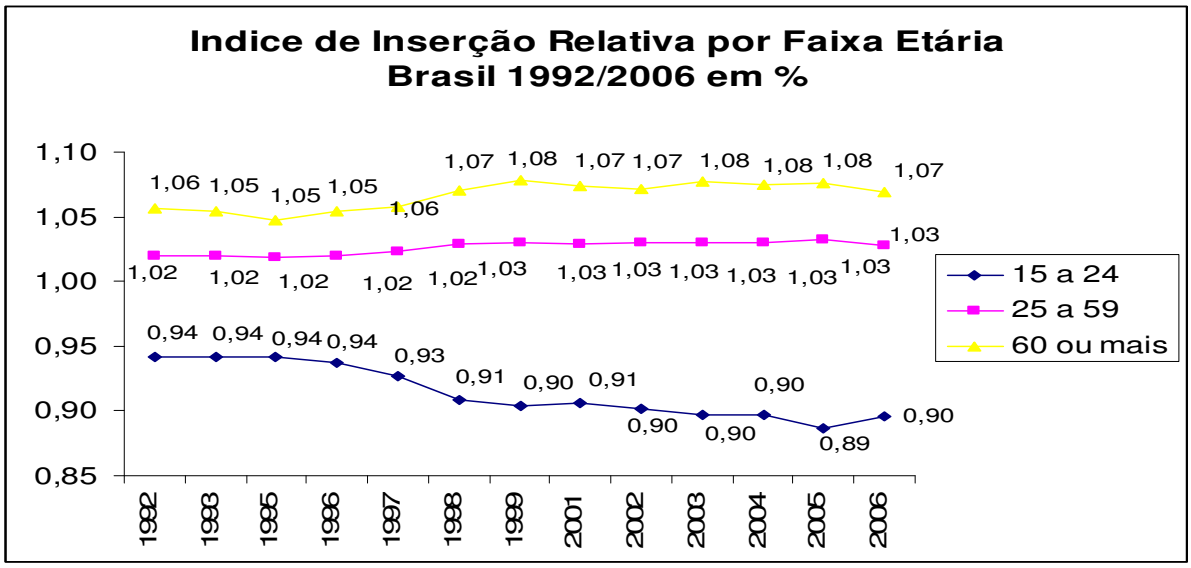
Talvez o mais importante seja ter em mente que tanto a escolaridade/qualificação, do lado da oferta, quanto o crescimento econômico sustentado, do lado da demanda, são condições necessárias mas não suficientes para garantir uma melhora da situação dos jovens no mundo do trabalho. Como foi visto na década de 90 no Brasil, os jovens ganharam em escolaridade mas o desemprego dos mesmos cresceu de forma significativa. De nada adianta escolaridade e qualificação sem crescimento econômico sustentado e geração de empregos de qualidade. Atualmente, se nota uma melhora do crescimento econômico e do mercado de trabalho como um todo, mas os beneficios para os jovens têm sido mais limitados, mostrando que o incremento sustentado da produção deve ser combinado com outras medidas. Nesse sentido, é fundamental uma articulação das políticas econômicas e sociais, bem como a combinação de políticas macroeconômicas com meso e microeconômicas (OIT 2006, OIT 2007). A política econômica deve favorecer a criação de mais e melhores empregos, enquantos as políticas sociais devem criar as condições para que todos os trabalhadores, tanto os jovens quanto os adultos, tenham as condições, qualificações e habilidades necessárias para aproveitar as oportunidaddes geradas no mercado de trabalho. As políticas sociais também devem permitir a formação de uma força de trabalho que tenha uma produtividade que favoreça a inserção adequada do país no mercado internacional ou no mundo globalizado, levando o país a um equilíbrio onde prevaleçam altas taxas de produtividade e altos salários.

Também é importante notar que o trabalho pode ser uma importante fonte de qualificação profissional. Em uma opinião bastante disseminada socialmente, se fala em aumento da demanda por qualificação, sem uma definição mais precisa desse processo, que signficou tanto um aumento da escolaridade formal, que favorece os jovens em relação aos adultos, quanto de experiência profissional, que certamente favorece os adultos em relação aos jovens. Uma forma de medir a preferência das empresas e empregadores em relação a idosos, adultos e jovens no mercado de trabalho é o chamado índice de inserção relativa (participação na ocupação total de 15 anos ou mais / participação na PEA total de 15 anos ou mais), onde uma queda (aumento) signfica menor (maior) valorização em relação a outras faixas etárias. Tal

[10] O Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego – PNPE, foi instituído em 2003 por meio da Lei nº 10.748 de 22 de outubro de 2003 e alterado pela Lei nº 10.940, de 27 de agosto de 2004. Foi extinto pela Medida Provisória nº 411/2007.

relativização é necessária pois a queda da participação dos jovens na ocupação total de 15 anos ou mais (de 26,5% em 1992 para 20,7% em 2006 PNAD/IBGE) se deve, em parte, a fatores demográficos (envelhecimento da população) e a queda da taxa de participação dos jovens. Contudo, como mostrado pelo índice de inserção relativa – ver gráfico 8, a queda na ocupação total foi maior que na PEA total, denotando uma menor preferência por jovens em prol de trabalhadores mais experientes. Tal indicador denota um aumento da demanda por experiência profissional.

GRÁFICO 8 INDICE DE INSERÇÃO RELATIVA BRASIL 1992/2006 PNAD/IBGE



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD/IBGE 1992-2006; Brasil excluído a área rural do Norte, exceto Tocantins, nos anos de 2004 a 2006 para garantir comparabilidade com os dados de 1992 a 2003.

Parece obvio que a demanda agregada tenha influência sobre o mercado de trabalho juvenil, mas cabe também analisar porque as flutuações da mesma podem ter um impacto maior sobre os jovens do que os adultos, de forma que períodos de retração podem afetar de forma mais severa os jovens e os períodos de recuperação acabem por implicar em uma melhora de menor intensidade para a juventude. Há várias razões que são apontadas (O'Higgins 2001): a) do lado da oferta, os jovens teriam um menor custo de oportunidade que os adultos de abandonarem seus empregos, pois tendem a ter menores salários e, em geral, uma menor probabilidade de terem que suportar uma família; b) do lado da demanda, os empregadores teriam uma maior probabilidade, em um período de retração, de demitirem os jovens em comparação com os adultos pois os custos comparativos para os primeiros seriam menores, tendo em vista menor investimento em qualificação e treinamento, bem como o fato dos jovens terem menor probabilidade de estarem sujeitos à proteção da legislação trabalhista, assim como, em geral, tal legislação pode exigir um período de carência ou uma indenização que é proporcional ao tempo de trabalho; c) em um período de retração, uma reação típica das empresas é parar novas contratações, antes de iniciar dificeis processos de redução de pessoal e, como os jovens tendem a representar uma proporção expressiva daqueles que estão procurando emprego, os mesmos tendem a ser afetados mais pesadamente pela paralização de novas contratações.

Outro problema que afeta a inserção dos trabalhadores de uma forma geral no mercado de trabalho e, de forma mais severa os jovens é o problema de assimetria de informações. Embora esse problema não seja uma causa principal do desemprego juvenil, tende a exarcebar os níveis de desocupação entre os jovens. Isso ocorre porque os desempregados muitas vezes não disponhem de informações adequadas sobre as vagas existentes e as demandas exigidas. Os empregadores, por sua vez, desconhecem os trabalhadores disponíveis e muitas das características desses trabalhadores, a produtividade dos mesmos e adequação da qualificação e habilidades desses trabalhadores às funções exigidas pela ocupação. Frente a essa realidade, e em especial em

um ambiente de instabilidade da demanda agregada, esse fato pode ganhar relevância, pois aumenta a aversão ao risco do empregador para qualquer tipo de contratação e o peso de suas incertezas em relação à efetiva produtividade dos trabalhadores nas decisões de contratação (Cacciamali 2005). Exatamente por conta dessa assimetria de informação que ganham importância as chamadas credenciais como escolaride, experiência profissional e certificação que funcionam como sinalizadores da efetiva produtividade do trabalhador, bem como o trabalho de intermediação.

Uma outra discussão, é sobre até que ponto os salários relativos dos jovens comparativamente aos adultos poderiam ser um fator que poderia estimular ou desestimular a contratação dos mesmos. Por um lado, os jovens têm, em geral, salários inferiores ao dos adultos, mas, por outro lado, os empregadores podem ter maiores incertezas em relação à produtividade dos mesmos, até pela questão da experiência profissional. Embora tal discussão seja relevante é importante notar que a mesma só faz sentido nos casos onde os jovens podem ser considerados como substitutos próximos dos trabalhadores adultos. As evidências empíricas apontam para uma clara e forte conexão entre o desemprego juvenil e a demanda agregada, mas tem resultados contraditórios ou inconclusivos sobre a questão dos salários relativos (O'Higgins 2001). Várias análises empíricas sobre a efetividade de um salário mínimo para jovens mostraram que os mesmos foram ineficazes (OIT 2007).

A falta ou limitada experiência profissional dos jovens certamente também é um dos fatores que ajudam a explicar as dificuldades de inserção da juventude no mundo do trabalho. A falta de experiência profissional tende a elevar os custos de treinamento associados com a contratação dos jovens e, por essa razão, os empregadores tendem a preferir trabalhadores com experiência profissional a jovens sem ou com pouca experiência. Ademais, a falta ou limitada experiência profissional dos jovens, ao representar ausência de uma credencial, também eleva a incerteza associada a contratação dos mesmos. Tal processo tende a criar o tradicional e bem conhecido circulo vicioso pelo qual as pessoas jovens não conseguem emprego porque não têm experiência profissional, e justamente porque não conseguem emprego continuam sem adquirir experiência. Embora a existência desse círculo vicioso pareça inegável, há uma discussão se a principal causa do desemprego juvenil é a dificuldade para conseguir o primeiro emprego ou se o problema é a elevada rotatividade dos jovens. Os jovens teriam uma taxa de desocupação maior que a dos adultos porque teriam uma rotatividade mais elevada, de tal sorte que embora tenham uma probabilidade maior de saída da situação de desemprego, possuem uma probabilidade maior de entrada em uma situação de desocupação.

A análise da dinâmica do desemprego juvenil levantam duas explicações principais: a visão da rotatividade enfatiza movimentos freqüentes de entrada e saída do emprego; uma segunda visão sugere que o problema real é a falta de vagas de emprego. Para a primeira visão a maioria dos períodos de desemprego seriam curtos devido às altas taxas de desistência da força de trabalho, e não devido ao encontro de emprego, enquanto para a segunda visão grande parte do desemprego juvenil seria decorrente de um grupo relativamente pequeno de jovens que apresenta dificuldade em achar trabalho e sofre longos períodos sem emprego. Enquanto instabilidade e alta rotatividade seriam os principais fatores na determinação geral do desemprego juvenil para a primeira visão, a falta de oportunidades de empregos desejáveis seria o problema crucial para aqueles jovens mais seriamente afetados pelo desemprego, como os que sofrem discriminação de gênero racial. Na realidade a questão é até que ponto o desemprego juvenil é decorrente do fato da maior parte dos jovens terem curtos períodos de desemprego e alta rotatividade ou é muito mais reflexo de um grupo menor de jovens terem períodos de desemprego de elevada duração (Barros, Camargo e Mendonça 1997, Flori).

Há estudos para o caso brasileiro que apontam para os jovens como um grupo de altas taxas de desemprego, mas com baixas durações médias do desemprego e elevada probabilidade de entrada e saída do desemprego, sendo caracterizado por exibir uma alta rotatividade. A taxa de desemprego cai com a idade, fato associado a uma redução na probabilidade de entrada no desemprego ou a um crescimento na probabilidade de saída do desemprego, ou a ambos. Para esses estudos, a principal causa do desemprego juvenil estaria associada à elevada rotatividade entre os jovens e não a dificuldade de conseguir o primeiro emprego. O jovem entraria e sairia de um emprego em um curto período de tempo. Assim, em relação a

adultos e idosos, a duração no emprego é que seria baixa e não a duração no desemprego que seria alta. A dificuldade seria, pois, em permanecer no emprego por um período de tempo mais longo, e não em encontrar o emprego, seja ele o primeiro ou não (Barros, Camargo e Mendonça 1997, Flori).

È preciso muito cuidado com essas análises que colocam a alta rotatividade dos jovens como principal causa do desemprego juvenil. Em primeiro lugar porque o fato dos jovens terem rotatividade mais elevada do que os adultos e idosos, antes de ser causa do desemprego juvenil, é, acima de tudo, uma consequência do fato dos jovens terem uma inserção mais precária no mercado de trabalho do que os adultos e os idosos. Os jovens têm uma rotatividade maior que a dos adultos como consequência de terem uma taxa de informalidade superior e por ocuparem postos de trabalho de menor qualidade. Claramente, é natural esperar que empregos de menor qualidade tenham uma rotatividade maior que aqueles de melhor qualidade, independentemente da idade dos empregados. Em termos mais diretos, os jovens não necessariamente têm maior rotatividade por uma suposta maior indefinição em relação a sua vida profissional, mas, na realidade, a maior rotatividade seria resultado do fato de terem empregos ou trabalhos de pior qualidade que os adultos. Os estudos que chamam atenção para a maior rotatividade dos jovens não levam em consideração a questão da informalidade e da precariedade da inserção dos jovens como consequência e não causa dos problemas do mercado de trabalho juvenil. Ademais os jovens muitas vezes são contratados para trabalhos temporários, em períodos onde a sazonalidade é mais forte, o que implica, uma maior rotatividade. A mão-de-obra juvenil, em certo grau, é usada como mecanismo de ajuste sazonal, por meio de contratos temporários. Nesse sentido é importante evitar que um raciocínio puramente estatístico gere uma visão distorcida das verdadeiras causalidades envolvidas. Claro, contudo, que a elevada rotatividade é um problema para a juventude, sendo na realidade um problema para o mercado de trabalho brasileiro como um todo.

Também, como visto anteriormente, os jovens que têm a pior situação no mercado de trabalho brasileiro são as mulheres e os negros, em especial, as jovens mulheres negras. Embora tal situação reflete questões como escolaridade, também há indicios que tal situação decorre de problemas relacionados a discriminação no mercado de trabalho. Portanto, a promoção da inclusão social dos jovens também passa, necessariamente, pela questão do combate à discriminação.

Outra discussão encontrada no âmbito da literatura sobre os determinantes da inserção da juventude no mercado de trabalho diz respeito ao papel da regulamentação ou da legislação trabalhista. Há a defesa de contratos especiais de trabalho (em relação ao de prazo indeterminado) para os jovens, em especial, com menores encargos sociais. Contudo, tal posição parece não levar em consideração que os salários dos jovens já são, em geral, menores que dos adultos. Ademais, já existem no Brasil duas formais pelas quais as empresas podem contratar jovens com menores custos: a lei da aprendizagem e a do estágio. A aprendizagem no Brasil, foi historicamente regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)[11], que data da década de 40, a qual estabeleceu as normais legais de proteção ao trabalhador menor de 18 anos.A aprendizagem passou por um processo de reformulação com a promulgação das Leis 10.097/2000, 11.180/2005 e o Decreto nº 5.598/2005. O contrato de aprendizagem foi estabelecido como um contrato de trabalho especial, por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos[12], inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação. A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho, matrícula e freqüência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional, com destaque para as instituições do chamado Serviço Nacional de Aprendizagem ou Sistema "S". Os estabelecimentos de médio e grande porte, de qualquer natureza, são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento,

[11] Decreto-Lei n° 5.452, de 1º de maio de 1.943.

[12] A lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005, alterou a faixa etária estabelecida legalmente para os aprendizes maiores de 14 a jovens menores de 18 anos, como fixado pela Lei nº 10.097/2000, para maiores de 14 a jovens menores de 24 anos.

cujas funções demandem formação profissional. Sobre o aprendiz incide uma menor carga de encargos como, por exemplo, um FGTS de 2%. Não há cumprimento integral dessa lei e talvez exista dificuldades econômicas e das mais variadas formas para o cumprimento da mesma, bem como é preciso considerar seu impacto no mercado de trabalho como um todo. Nesse sentido seria fundamental uma negociação entre governo, empregadores, trabalhadores e organizações juvenis no sentido de uma maior efetividade e eficiência dessa alternativa que busca conciliar formação profissional de um modo adequamente articulado com as práticas do mundo produtivo.

O estágio era regulamentado pela lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1.977, e pelo decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982. Nesse sentido foi muito positiva a atualização da regulamentação do estágio por meio da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.

Tanto as medidas de emprego subsidiado quanto de contratos de trabalho especiais precisam ser tomadas com cuidado pois geram riscos de substituição de trabalhadores regulares por subsidiados ou de contratos com maior proteção social por contratos com menor proteção, bem como de "peso morto", ou seja, são contratados jovens que seriam contrados de qualquer forma, com ou sem subsídio ou incentivos.

Outras medidas de promoção do emprego juvenil de qualidade que poderiam ser tomadas seriam: a) promoção de formas inovadoras de geração de trabalho, emprego e renda como economia solidária e agricultura familiar; b) estímulo ao empreendedorismo juvenil, inclusive, por meio de criação de linhas especiais para jovens (atualmente existem apenas no FAT e no PRONAF mas com baixa execução) e de Fundos de Aval para jovens, bem como adequada articulação com qualificação e assistência técnica, formação das empresas juniores, incubadoras e apoio a cultura do empreendorismo (apenas 0,8% dos jovens eram empregadores contra 5,5% dos adultos); c) inclusão de cláusulas sobre jovens nos contratos coletivos de trabalho, como vem ocorrendo com questões de gênero e raça e apoio a maior sindicalização dos jovens[13]; d) promoção do emprego de qualidade nas micro e pequenas empresas que representam uma parcela maior emprego juvenil do que adulto; e) estimular o debate sobre emprego juvenil na sociedade; e) aproveitar nichos de oportunidades onde as características dos jovens, como inovação, quebra de paradigmas e outras, possam ser mais valorizadas que a experiência profissional como esportes, cultura, tecnologias de informação e outras[14]; f) incentivo a setores intensivos em mão-de-obra juvenil como o comércio (responde por 22,3% da ocupação juvenil contra 16,4% dos adultos); g) intesificar a fiscalização trabalhista no combate à informalidade tendo em vista o diferente perfil da mesma entre jovens e adultos (empregados sem carteira são 31,4% dos jovens ocupados e 14,1% dos adultos); h) aperfeiçoamento das políticas públicas de trabalho, emprego e renda, em especial, a discussão dos diferentes modelos de qualificação (em instituições fora das empresas, dentro das empresas, mecanismos para ganantir o casamento entre perfil da qualificação e a demanda local); i) busca de integração do Plano de Aceleração do Crescimento e a Política Industrial com oportunidades de emprego de qualidade para os jovens, na busca pela integração entre políticas econômicas e sociais; j) articulação das iniciativas federais, estaduais, municipais e da sociedade civil.

De um modo geral, pode-se dizer que a melhora da situação dos jovens no mercado de trabalho passa necessariamente por crescimento econômico sustentado com geração de mais e melhores empregos, articulação das políticas econômicas e sociais, melhora do sistema educacional como um todo e aperfeiçoamento das políticas de trabalho para a juventude. Ademais, é necessário uma política articulada de trabalho, educação, cultura e tecnologia da informação, onde os jovens sejam vistos como carentes de oportunidades para adquirir e utilizar capacidades, bem como sujeitos de direitos e deveres. A busca de uma melhor inserção laboral e social para a juventude brasileira é um esforço fundamental para a busca de melhor desenvolvimento futuro para o Brasil, tanto pela contribuição potencial dos jovens ao referido desenvolvimento, como pelo fato que uma inserção precária na juventude pode ter impactos negativos sobre toda a trajetória profissional desses trabalhadores.

[13] A taxa de sindicalização dos jovens era de 8,9% e a dos adultos (25 anos ou mais) era de 21,6%.

[14] Enquanto os profissionais de ciências e artes representam 3,7% da ocupação juvenil, chega a 7,5% para os adultos (elaboração a partir dos micro dados da PNAD/IBGE 2006).

BIBLIOGRAFIA

- Barros, R. P, Camargo, J. M. e Mendonça, R. (1997). "A Estrutura do Desemprego no Brasil", Rio de Janeiro, IPEA, Texto para Discussão, n. 478;

- Brasil, 2006. Conselho Nacional da Juventude. "Política Nacional de Juventude: Diretrizes e Perspectivas";

- Brasil, 2007. Ministério do Trabalho e Emprego. "Manual da Aprendizagem".

- Brasil, 2008. Secretaria Nacional da Juventude. "1ºA Conferência Nacional da Juventude – Documento Base";

- Brasil 2008a. Secretaria Nacional de Juventude. " Relatório Parcial de Avaliação do PROJOVEM 2007";

- Cacciamali, Maria Cristina 2005. " Mercado de Trabajo Juvenil: Argentina, Brasil y México" Documentos de Estrategias de Empleo – Departamento de Estrategias de Empleo – Organização Internacional do Trabalho – OIT;

- Cardoso Jr., Jose Celso 2006. "Qualificação Social e Inserção Laboral: Os Desafios dos Consórcios Sociais da Juventude";

- Cardoso Jr., Jose Celso e Gonzalez, Stivali, Santos e Costa 2006a. " Longa Caminhada, Fólego Curto: O Desafio da Inserção Laboral Juvenil Por Meio dos Consórcios Sociais da Juventude". Texto para Discussão nº 1.224 Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA de Outubro de 2006;

- Castro, Jorge Abrahão e Luseni Aquino 2008 " Juventude e Políticas Sociais no Brasil". Texto para Discussão nº 1335 - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA – Brasilia Abril de 2008;

- Costanzi, Rogerio 2008. "A Evolução e a Situação da Juventude no Brasil". Informações FIPE – janeiro de 2008;

- Cunha, Gabriela Cavalcanti e Ana Amélia da Silva 2006. "A Política Nacional de Trabalho para a Juventude em Sua Primeira Infância: Notas para uma Avaliação Preliminar Sobre o Programa Primeiro Emprego (2003-2007)" na Revista de Políticas Públicas e Gestão Governamental Volume 5 nº 2 Julho/Dezembro 2006 páginas 79-103;

- Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982;

- Flori, Priscilla Matias. "Desemprego de Jovens no Brasil". Mimeo;

- Guimarães, Nadya Araujo e Souza, André Portela 2007. "Emprego e Heterogeneidade Estrutural no Brasil: Refletindo Sobre Tendências Recentes". Mimeo;

- Grupo de Institutos, Fundações e Empresas – GIFE 2007. " Juventude: Tempo Presente ou Tempo Futuro". São Paulo 2007;

- Leis nº 6.494, de 7 de dezembro de 1.977; nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000; nº 11.129 de 30 de junho de 2005; nº 11.180, de 23 de setembro de 2005; nº 11.692 de 10 de junho de 2008;

- Medida Provisória nº 238, de 1º de fevereiro de 2005 e nº 411, de 28 de dezembro de 2007;

- O'Higgins, Nial 2001. "Youth Unemployment and Employment Policy – A Global Perspective" . International Labour Office – Geneva;

- Organização Internacional do Trabalho – OIT 1999. "Desemprego Juvenil no Brasil: Em Busca de Opções à Luz de Algumas Experiências Internacionais". Brasília;

- Organização Internacional do Trabalho – OIT 2001. " Via Jovem – Fórum Jovem Século XXI". Brasília 2001;

- Organização Internacional do Trabalho – OIT 2006. "Agenda Hemisférica de Trabalho Decente";

- Organização Internacional do Trabalho – OIT 2007. "Trabajo Decente y Juventud – América Latina". Lima 2007;

- Soares, Fábio Veras 2004. "Do Informal Workers Queue For Formal Jobs In Brazil ?" Texto para Discussão nº 1.024 IPEA;

Mercado de Trabalho na América Latina: panorama recente

Juliana Bacelar de Araújo[1]
Cassiano José Bezerra Marques Trovão[2]

Resumo:

O objetivo deste estudo é fazer um regaste dos processos de transformação do capitalismo, que vem ocorrendo desde o final do século XX, levando em conta as especificidades dos países latino-americanos, e seus impactos sobre os mercados de trabalho locais. A partir da análise da configuração estrutural do mercado de trabalho no século XXI, em especial na América Latina, levantam-se alguns indicativos de como as melhorias ocorridas no período recente podem não se sustentar diante de um novo cenário de crise econômica e financeira internacional.

Palavras-chave: Mercado de trabalho; América Latina; Crise; Emprego.

Abstract:

The aim of this study is to rescue the transformation processes of capitalism, which have been occurring since the end of the twentieth century, taking into account the specificities of Latin American countries, and their impacts on local labor markets. From the analysis of the structural configuration of the labor market in the XXI century, especially in Latin America, it raises some indicatives of how improvements that occured in recent period may not be sustained in the face of a new landscape of international financial and economic crisis.

Key-words: Labor Market; Latin America; Crisis; Employment.

Área Temática: Trabalho, desenvolvimento, tecnologia e meio ambiente

[1] Mestranda em Desenvolvimento Econômico do IE/UNICAMP e bolsista CNPQ.
[2] Mestrando em Desenvolvimento Econômico do IE/UNICAMP e bolsista CAPES.

Mercado de Trabalho na América Latina: panorama recente

1. Introdução

Na América Latina, o modelo de industrialização adotado foi o de industrialização via substituição de importação, um processo de desenvolvimento parcial – onde a base exportadora é mantida – e fechado – com setores industriais voltados para o mercado interno – que, respondendo a restrições do comércio exterior, procurou repetir, aceleradamente e com condições históricas diferentes, a experiência de industrialização (ampliação e diversificação da capacidade produtiva industrial) dos países desenvolvidos. Esse processo de industrialização foi uma resposta aos desafios postos pelo estrangulamento externo, na visão dos exogenistas (TAVARES, 1973, FURTADO, 2002), mas teve determinantes internos importantes na visão dos endogenistas. (CARDOSO DE MELLO, 1982)

A industrialização tardia, com base na substituição de importação, é característica dos países latino-americanos, assim como a difusão do padrão fordista de produção. Esse processo de desenvolvimento industrial contribuiu para acelerar o movimento de migração do campo para a cidade. Mas, ao contrário dos países avançados, a indústria absorveu pouca força de trabalho gerando um elevado nível de desemprego da mão-de-obra não qualificada e acentuando a desigual distribuição de renda nas áreas urbanas dos países dessa região.

O mercado de trabalho latino-americano, em especial o brasileiro, era caracterizado pela ampla heterogeneidade e forte fragmentação quando se inicia o processo de acumulação flexível associada à reestruturação produtiva. Diferentemente dos países desenvolvidos, a modernização tinha gerado um grau de assalariamento relativamente baixo, poucas mudanças na organização social – os sindicatos não tiveram tanta força para reivindicar um maior grau de ocupação assalariada – e não conseguira resolver os problemas estruturais (questões agrárias, regionais, urbanas e sociais) que caracterizavam esses países. (DEDECCA E BALTAR, 1997)

Com o aprofundamento das transformações que ocorrem no capitalismo no final do século XX, associado à crise da dívida da década de 1980 e a inserção intensa no neoliberalismo, na década de 1990, um forte processo de desestruturação ocorrerá nos mercados de trabalho da América Latina.

Em um cenário recente de crescimento econômico mundial, que vai de 2000 até 2007, merece destaque a participação dos países em desenvolvimento, em especial a China e a Índia, e o surgimento de novas oportunidades para os países latino-americanos, no cenário econômico mundial.

Neste trabalho pretende-se fazer um breve regaste dos processos de transformação do capitalismo, que vem ocorrendo desde o final do século XX, para entender as especificidades dos países da América Latina e seus impactos sobre os mercados de trabalho locais. Na última seção, pretende-se analisar a configuração do mercado de trabalho no século XXI. Por fim, nas considerações finais apresentam-se alguns indicativos de como as melhorias ocorridas no período recente podem não se sustentar diante de um novo cenário de crise econômica internacional.

2. Transformações do capitalismo no final do século XX e seus impactos na organização e dinâmica do mercado de trabalho

As transformações do capitalismo no final do século XX em meio a crise aprofundada pelo choque do petróleo (1973), geraram, a partir da década de 1970 e 1980, uma grande reestruturação econômica e reajustamento social e político que repercutiu no mercado de trabalho no mundo, especialmente nos países avançados.

Esse processo de transformações pode ser compreendido pela afirmação de três grandes movimentos:

i) O movimento de **globalização**, um processo de internacionalização do capital. Há um movimento antigo nessa direção, mas é no final do século XX que este movimento se firma e se consolida cada vez mais. Ele marca, na verdade, uma mudança no mundo: a existência de alguns atores econômicos, hoje, que têm condição de operar em escala global. Estes não só têm porte, tamanho, como têm meios. O que leva a um aumento das inter-relações entre os espaços econômicos com crescente difusão de padrões hegemônicos de produção, tecnologia, organização e consumo. Observando-se uma tendência a homogeneização desses padrões.

ii) O movimento de **reestruturação produtiva**, modo do capitalismo rearrumar-se para tentar sair da crise. Esse processo de mudança de um modelo de produção fordista – com grande rigidez da cadeia produtiva, ampla predominância do emprego assalariado, presença da regulação do Estado e um ambiente de intensa participação dos sindicatos – para o de "produção flexível", chamado por HARVEY de acumulação flexível.

> "Ela (acumulação flexível) se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho nos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados, e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores, como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado 'setor de serviços', bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas ..." (HARVEY, 1992 p.140).

Na reestruturação produtiva ocorrem, segundo Araujo ,

> "mudanças nos setores dinâmicos da economia mundial (cresce a importância de setores ligados às tecnologias da informação, às telecomunicações, à robótica, à produção de novos materiais, entre outros); mudanças no 'como se produz' e que resultam, sobretudo, da revolução científico-tecnológica produzida pela crescente hegemonia do paradigma micro-eletrônico, que quebra a cadeia fordista e cria as condições para a "produção flexível"; mudanças nas formas de organizar e gerir a produção; mudanças na organização do mercado de trabalho; mudanças nas formas de organizar o mercado de bens intermediários e finais, com a tendência à formação de grandes 'blocos', entre outros." (ARAUJO, 2000)

iii) Movimento de **financeirização,** que intensifica a possibilidade de acumulação de riqueza na esfera financeira. Os agentes produtivos, diante da crise da acumulação na esfera produtiva, deslocam crescentemente suas aplicações para ativos financeiros (ações, moedas, títulos, entre outros). Paralelamente, a crescente desregulamentação das transações da esfera

financeira passaram a potencializar a acumulação rentista. Logo, o volume transacionado na esfera financeira ultrapassou de muito o valor das transações da esfera produtiva.

Os três movimentos acima referidos estão relacionados e se interconectam construindo novas bases de operação do processo de acumulação capitalista com impactos relevantes na organização e dinâmica do mercado de trabalho.

O movimento de globalização tem grande relação com o deslocamento espacial do emprego, já o movimento de reestruturação – o que tem maior impacto no mercado de trabalho – acaba com algumas profissões e cria outras, muda também os regimes e contratos de trabalho, tornando-os mais flexíveis. A financeirização, por sua vez, leva a predominância da acumulação rentista e, consequentemente, à perda de importância relativa da geração de riqueza na esfera produtiva, o que leva a diminuição do crescimento da oferta de postos de trabalho. E essa tendência se instala ao mesmo tempo em que avança a acumulação flexível no mundo da produção material.

Segundo Harvey, a acumulação flexível acaba por gerar altos níveis de desemprego estrutural, rápida destruição e reconstrução de habilidades, modestos ganhos de salários reais e retrocesso do poder sindical.

Paralelamente a essas tendências, e associada a elas, observa-se uma crescente hegemonia da visão neoliberal – visão político-ideológica – que defende uma menor intervenção do Estado na economia. A adoção das práticas neoliberais facilita a circulação mundial do capital globalizado e favorece as mudanças em curso no mundo real, ao defender o livre deslocamento dos fluxos e dos agentes econômicos e a retração do poder regulador do estado, especialmente dos estados nacionais.

3. As especificidades das transformações na América Latina e seus impactos no mercado de trabalho

Analisando os países latino-americanos observa-se que cada um deles tem várias especificidades, tais como os diferentes passados coloniais, as dimensões geográficas e econômicas, as estruturas produtivas e de comércio exterior, os processos de urbanização, as políticas nacionais e o papel do Estado e das suas elites, entre outros. Dependendo do peso e da natureza de cada uma dessas influências, diferentes serão as configurações econômicas, políticas e sociais de cada país. Um exemplo que pode demonstrar forte peso na diversificada estrutura dos países é a grande influência do imperialismo dominante do pré-Guerra (1914), como foi o caso da influência da Inglaterra sobre a Argentina e dos EUA sobre Cuba. (CANO, 2000)

Para além das especificidades, traços comuns podem ser observados entre as nações latino-americanas. Como destaca Cano:

> "Em que pesem suas especificidades, colonização, luta pela independência, servidão e escravidão negra (e as várias formas de trabalho indígena forçado), além da inserção internacional da economia e constituição do Estado nacional, tais fatos constituíram processos que, em sua maioria, deixaram fortes marcas do autoritarismo, do conservadorismo, e da violência em nossa herança social. Assim, todos os países passaram, e muitos ainda passam, pelas seqüelas da violência, do autoritarismo civil e militar, da escravidão e da estrutura da propriedade da terra, que impregnaram nossas estruturas sociais." (CANO, 2000 p. 11-12)

E ainda ressalta que:

> "Enquanto colônias, nossa inserção internacional foi precária e condicionada pela extração e apropriação, pelas metrópoles, do excedente produzido. Quando ocorreu a Primeira Revolução Industrial, nossas principais metrópoles – Espanha e Portugal – acabavam de perder a qualidade de potências mundiais e convertiam-se em meros intermediários da indústria britânica. Já independentes, nossa inserção na grande expansão do comércio internacional que ocorre a partir do início do século XIX e é mais tarde sumamente ampliada pela revolução dos transportes marítimos (barco metálico, motor a explosão e refrigeração) deu-se de forma subordinada aos interesses do imperialismo, primeiro inglês e em seguida dos EUA, este decorrente tanto de sua expansão industrial como da *conquista do Oeste*. Esses processos alteraram radicalmente não só o volume, estrutura e valor de nossas exportações, mas configuraram também o tipo de nossa infra-estrutura, o mercado de trabalho, a distribuição de renda, o papel do Estado, etc." (CANO, 2000 p. 11-12)

Os traços comuns e as singularidades herdadas pelos diversos países criaram as condições para que, ao longo de todo o século XX e, em especial nas últimas décadas desse século, novas trajetórias fossem traçadas. As reestruturações econômica e produtiva e os processos de ajustes macroeconômicos trouxeram conseqüências importantes para os países da periferia do capitalismo, principalmente para o conjunto da sociedade, com forte impacto sobre os mercados de trabalhos nacionais.

No final dos anos 70, após o fim do padrão monetário internacional adotado em Bretton Woods e em seguida ao segundo choque do petróleo, o processo de financeirização do capital ganha força. O dólar perdia espaço como moeda hegemônica ao mesmo tempo em que os petrodólares invadiam a esfera financeira da economia mundial. Os EUA perdiam o controle do movimento da finança internacionalizada em um cenário de dólar desvalorizado e de tentativa de implementação de um novo padrão monetário internacional. Além disso, o dólar desvalorizado deteriorava as condições de financiamento público da economia americana e provocava fortes pressões inflacionárias no país, mas, o mais importante é que "o dólar enfraquecido estava deixando de ser a moeda internacional, pois, embora continuasse a ser 'meio de pagamento' (...) estava deixando de ser 'reserva de valor'...". (TEIXEIRA, 2000 p. 6).

Como destaca Tavares (1985, p.6), "os desdobramentos da política interna e externa dos EUA, de 1979 para cá (1985), foram no sentido de reverter estas tendências e retomar o controle financeiro internacional através da chamada diplomacia do dólar forte".

A restauração do poder financeiro do *Federal Reserve* - FED (política Volcker) e retomada da hegemonia norte-americana teve como instrumento principal uma política de choque de juros (violenta elevação dos juros para conter a desvalorização cambial) que provocou efeitos perversos levando a economia mundial e dos EUA a entrar numa recessão contínua de três anos e impactando forte e negativamente sobre países endividados (caso do Brasil, Argentina, México, entre outros).

Essa política agressiva norte-americana gerou uma forte degradação da situação econômica dos países da periferia capitalista devido à piora nos termos de troca e a forte ruptura do financiamento externo para essas economias, o que representou para alguns países,

principalmente os latino-americanos, o corte das antigas fontes de financiamento das economias nacionais e a necessidade de transferências de recursos para o exterior para pagamentos da dívida externa (CARNEIRO, 2002).

Segundo Carneiro (2002), essa primeira etapa do processo de globalização financeira acaba ocorrendo com a exclusão da periferia do capitalismo, sobretudo dos países latino-americanos. Destaca-se também uma forte diferença de tratamento fornecido para as duas regiões – Ásia e América Latina – que tinham sido as principais receptoras de recursos externos no período de expansão do pós-guerra. No que se refere ao crédito internacional, ainda segundo Carneiro:

> "(...) os bancos continuaram emprestando para os países da Ásia e suspenderam os empréstimos à América Latina, apesar dos elevados déficits em transações correntes nos primeiros, e isso é atribuído a razões puramente subjetivas, como o medo do contágio ou o instinto de manada. Destaca-se, todavia, o fato de que o impacto do choque dos juros foi bem menor sobre os países asiáticos em razão do menor peso do serviço da dívida – em média, metade daquele dos países latino-americanos." (CARNEIRO, 2002 p. 120-121)

Nesse processo, países como: Brasil, México e Argentina encontravam-se imersos num elevado desequilíbrio de suas contas públicas. A elevação dos patamares dos juros mundiais, após o choque de juros dos EUA, colocou os países latino-americanos com dívidas em moedas estrangeiras numa situação precária, que se denominou de "crise da dívida", no início dos anos 80. O "choque do petróleo" não havia atingido especificamente o Brasil, que manteve seu crescimento com base na estratégia desenhada pelo II PND. Mas, o "choque dos juros" fez com que o Brasil mergulhasse na crise. O México decretou moratória em 1982 e a Argentina também foi impactada de forma negativa pelo novo ambiente mundial.

Nesse contexto de crise, surgem os programas de "ajuda" aos países latino-americanos deficitários, sob a tutela do Fundo Monetário Internacional (FMI). Esses programas baseavam-se, basicamente, em empréstimos condicionados a adoção de ajustes macroeconômicos, cujos objetivos eram o combate à inflação e o equilíbrio do balanço de pagamentos. Porém, a real pretensão desses programas e dos ajustes a eles condicionados estava a na forte contração da demanda interna, de modo a se gerar um deslocamento para fora da demanda por produtos nacionais e, assim, possibilitar a geração de excedentes nos balanços comerciais. Cabe destacar que o papel do superávit na conta comercial tinha como destino a viabilização da manutenção do pagamento dos juros e encargos da dívida aos credores externos.

Como resumiu Cano, os principais pontos das propostas de ajuda dos anos 80 para os países latino-americanos constituíram em:

> "i) política fiscal: cortes radicais nos gastos correntes (notadamente em salários, gastos sociais, e subsídios diversos) e no investimento público; poucas alterações na tributação em face da restrição de demanda;
> ii) política monetária: conter drasticamente a expansão dos meios de pagamento, do crédito interno e elevação das taxas de juros reais;
> iii) política salarial: contenção dos reajustamentos e queda do salário real;

> iv) política cambial e de comércio exterior: desvalorização do câmbio, incentivo às exportações e restrições às importações." (CANO, 2000 p. 34)

As políticas de combate à inflação foram ineficientes e ainda fizeram com que alguns países entrassem em um processo de hiperinflação. Ainda segundo Cano:

> "Os juros elevados e as desvalorizações cambiais aumentavam os custos e os preços; a expansão da dívida pública (que criava a moeda endógena) superava largamente a restrição da política monetária convencional; a correção monetária repunha, no presente, a inflação passada, trazendo novas expectativas inflacionárias para o futuro. Com o debilitamento fiscal, o socorro financeiro a instituições privadas (e em muitos casos a estatização "a pedido") e o elevado número de subsídios e incentivos ao setor privado, o Estado nacional desenvolvimentista foi gradativamente perdendo sua eficácia e seu poder de árbitro dos interesses públicos e privados. Por outro lado, a penúria das divisas fez que a política econômica substituísse grande parte do crédito interno pela tomada de recursos externos, e que os governos (central, locais e empresas estatais) tomassem recursos externos para qualquer finalidade. Com isso, o debilitamento fiscal e financeiro se estendeu a todos os níveis de governo". (CANO, 2000 p. 35)

O "ajuste" ao novo contexto teve destino certo. Entre 1980 e 1985, o desemprego aberto urbano sobe de 6,7% para 8,3% na América Latina. No período de 1980-1990, há uma redução generalizada dos salários (33% para o salário mínimo, 13% para o industrial, 14% para o da construção civil e 28% para o rural) o que leva a uma piora na distribuição de renda latino-americana, com aumento do número de pobres – que passam de 136 milhões para 197 milhões – e indigentes – de 62 milhões para 92 milhões. (CANO, 2000)

Já, em 1990, a taxa de desemprego aberto cai para 6,2%, mas à custa de intenso processo de informalização e precarização do emprego, com a informalidade passando de 40% para 52%. As mudanças que ocorreram no mundo do trabalho, no período pós 90, foram determinadas pelo aprofundamento das políticas de cunho neoliberal na periferia. Essas, tinham como principal objetivo introduzir um conjunto de mudanças institucionais, produtivas, comerciais e financeiras que permitiriam a implementação do chamado Estado mínimo. Esse privilegia as privatizações, as desregulamentações e aberturas comercial e financeira.

Esse movimento de transformações nos países latino-americanos, pode ser entendido pelas mudanças ocorridas no âmbito das Empresas Transnacionais (ETs), que passam por um processo de reestruturação produtiva, beneficiando-se desse movimento e passando a determinar os fluxos e movimentos produtivos, em substituição às políticas industriais nacionais.

Em relação às ETs, Cano destaca que:

> "Essa reestruturação na periferia compreende não só as modificações em suas plantas preexistentes, como também a compra de ativos nacionais (públicos e privados), aumentando a

> desnacionalização ou fechando várias plantas. Por outro lado, a reestruturação por elas feita traz problemas sérios para nossos países: obsolescência forçada de equipamentos, desemprego de trabalhadores qualificados ou não, precarização de contratos de trabalho, grande substituição de insumos nacionais por importados, enorme redução do número de pequenos e médios fornecedores e prestadores de serviços, fazendo desaparecer grande número deles. Em resumo, a reestruturação atende, exclusivamente, aos interesses dessas empresas. Não há, assim, nem sombra de se vislumbrar uma rota de crescimento para o país." (CANO, 2000 p. 40)

Para a implementação das políticas neoliberais eram necessárias: i) a renegociação das dividas dos países da periferia; ii) a implementação de políticas de combate à inflação que tivessem sucesso para gerar estabilidade para esses países e reduzir o risco ao capital externo; e iii) a introdução de reformas liberalizantes que teriam como foco a abertura dos mercados de bens, serviços e capitais e a flexibilização das relações trabalho/capital. Essas reformas e ajustes ocorreram em momentos diferentes para os diversos países da América Latina. O Chile é o pioneiro, entre 1973 e 1979, mas entre 1981-1983 elas fracassam. A Argentina também realiza tentativas entre 1976 e 1979, mas, é a partir de 1989-1990 que a maior parte dos países latino-americanos realiza seus processos de reforma e ajuste neoliberais. (CANO, 2000)

Vale destacar a mudança do caráter do ajuste. No período anterior à década de 1990, o foco estava na produção de excedentes exportáveis e na redução da demanda interna. Já o ajuste do período pós 90, apresenta como objetivos principais a redução do Estado (via cortes do gasto público), a diminuição dos custos públicos e privados (por meio da redução dos salários) e o estímulo à entrada de capital externo – atraído por altas taxas de juros.

Foram realizadas reformas comerciais, cambiais, financeiras, administrativas, patrimoniais, previdenciárias e das relações de trabalho, com diferentes intensidades e impactos entre os vários países latino-americanos. Destacam-se, para o presente estudo, as reformas das relações de trabalho neoliberais que tinham como principais objetivos "(....) a quebra do estatuto da estabilidade, a flexibilização da legislação para permitir contratos temporários e o que foi realizado no maior número de países: o rebaixamento dos custos laborais (redução de jornada com redução de salário, redução de encargos trabalhistas, redução do custo de dispensa)."(CANO, 2000 p. 46) Entretanto, a maioria dos países latino-americanos realizou algumas dessas reformas no mundo do trabalho a partir de 1990 (salvo o Chile, que a inicia nos anos 80), porém, devido a resistência, poucos países as realizaram de forma integral.

Objetivava-se, com essas reformas, aumentar a competitividade das empresas através da redução do custo de contratação dos trabalhadores assalariados. Isso se daria por meio da diminuição das contribuições para a proteção social, como é o caso do Brasil e da Argentina, ou através do aumento da participação de contratos por tempo determinado ou temporário, que apresentam um baixo perfil de remuneração e geram menores contribuições. A forma que apresenta os menores custos é a contratação informal, sem registro de carteira assinada, que, apesar de não aparecerem nas reformais laborais, é a forma que cresceu substancialmente no mercado latino-americano na década de 90. (CACCIAMALI, 2000)

Entre os principais impactos e mudanças no mercado de trabalho na América Latina, destacam-se: o crescimento da ocupação de forma predominante entre os trabalhadores por conta própria ou de micro empreendimento – duas modalidades do setor informal urbano; o aumento das taxas de desemprego em todos os países da região; e a diminuição no

crescimento da População em Idade Ativa (PIA), o que não se reflete na taxa de participação, que cresce em todos os países, puxada, principalmente, pela forte expansão da participação feminina no mercado de trabalho. Como destaca Cacciamali (2000), a participação das mulheres alcança uma taxa igual ou superior a 45% em 13 dos 18 países pesquisados por ela, segundo os dados da CEPAL. Finalizando, a autora ainda destaca que essa nova dinâmica da oferta de trabalho repercute em maior pressão sobre o desemprego aberto, afetando principalmente os jovens e as próprias mulheres.

Em síntese, essas reformas neoliberais se iniciaram na América Latina a partir de 1990 (salvo o Chile, que a inicia na década de 1970) e atingiram graus distintos nos diversos países latino-americanos, gerando instabilidades no desempenho econômico e do mercado de trabalho. O saldo final dessas duas décadas é, no geral, bastante desfavorável aos países latino-americanos, com impactos muito negativos na vida de suas populações.

A partir do final do século XX e início do século XXI, a economia mundial começa a revelar capacidade de recuperação do longo momento de crise, tanto para os Estados Unidos (que responde sozinho, por 1/5 do PIB mundial) como para a União Européia (responsável por outro quinto da economia global) e para o Japão. Nesse mesmo sentido, os chamados países em desenvolvimento (com destaque para China e Índia) passam a crescer a taxas mais elevadas. O crescimento elevado do produto dos países asiáticos bem como a elevação substantiva da demanda internacional abrem uma nova gama de oportunidades para países como: Brasil, Argentina e Venezuela, que apresentam significativa participação das exportações em seus produtos internos.

O aproveitamento dessas oportunidades pode-se se dar de maneira diferente entre os países latino-americanos. No entanto, a ascensão de governos mais progressistas como: Chávez (1998), Lula (2002), Kirchner (2003), Tabaré Vázquez (2004) Morales (2005), Correa (2006), Ortega (2006) e Lugo (2008), em alguns países da América Latina, possibilitou a retomada do papel do Estado, frente ao movimento favorável da conjuntura mundial.

O movimento de retomada do papel do estado em um cenário favorável de crescimento econômico permitiu a ampliação e a retomada do crescimento dos níveis de emprego, alterando positivamente o status quo do mercado de trabalho, bem como possibilitou a consolidação e incremento de políticas públicas, voltadas para a área social, nos países da América Latina. No entanto, apesar da melhora de alguns indicadores sociais, deve-se destacar que a herança do período de hegemonia do regime político-econômico neoliberal é um fardo pesado que os países latino-americanos carregam. O crescimento econômico recente, a ampliação dos níveis de emprego, a diminuição das taxas de desemprego e a ampliação de políticas sociais, podem ser insuficientes para transformar estruturalmente a situação sócio-econômica, desses países.

Por tanto, faz-se necessária a apresentação de alguns indicadores de mercado de trabalho, para os países da América Latina, com o objetivo de analisar a evolução, o comportamento e a dinâmica recente desse mercado.

4. O mercado de trabalho latino-americano no período recente: uma análise dos dados disponíveis

Em um mercado de trabalho pouco estruturado como é o caso do latino-americano, destacam-se problemas como as altas taxas de desemprego, os baixos salários, a falta de proteção social e a grande quantidade de trabalhadores informais. Apesar desses fatores, em um cenário internacional favorável, observa-se a partir de 2003, como demonstra o relatório Panorama Social da América Latina 2008, da CEPAL, uma melhora nos indicadores gerais do mercado de trabalho, com queda nas taxas de desemprego e melhoria nos salários reais do setor formal da economia.

Observa-se, assim, ainda segundo o relatório da CEPAL (2008), um panorama regional menos preocupante em uma perspectiva de longo prazo, apesar da persistência de graves problemas estruturais como a grande magnitude do setor informal e a pouca incorporação da população trabalhadora nos mecanismos de proteção social. Cenário esse que se reflete diretamente na elevada desigualdade social existente na região, com destaque para a desigualdade de renda, em que os rendimentos do trabalho explicam entre 71% e 92% da desigualdade medida pelo coeficiente de Gini para a América Latina.

A partir dos dados obtidos nos "Anuários Estadísticos de América Latina e el Caribe de 2002 e 2008", da CEPAL, pretende-se fazer uma análise do mercado de trabalho latino-americano para o período de 1995 a 2000 e de 2000 a 2007, dependendo da disponibilidade de dados.

Observa-se, para todos os países da América Latina, um crescimento da população economicamente ativa (PEA) total, masculina e feminina, com 15 anos ou mais de idade (**Tabela 1, do anexo estatístico**). No período de 1995 a 2000, a PEA total cresceu a uma taxa de 3% a.a., enquanto que no período de 2000 a 2005, há uma leve diminuição desse crescimento (2,3% a.a.). O crescimento da PEA vem sendo puxado, nos dois períodos, pela forte expansão da PEA feminina: 4,5%, entre 1995/2000, e 3%, entre 2000/2005.

Destaca-se uma elevação, para todos os países da América Latina, da taxa de participação na atividade econômica. Esse crescimento também é impulsionado pela expansão da participação feminina no mercado de trabalho (**Tabela 2, do anexo**). Essa tendência pode ser entendida, como mencionado anteriormente, a partir das décadas de 1970 e 1980, como reflexo do processo de reestruturação produtiva e da entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho.

Analisando a taxa de participação urbana, entre o período de 2000 a 2007, observa-se a manutenção do crescimento dessa taxa na maioria dos países latino-americanos, com exceção para Colômbia e Honduras (**Tabela 3, do anexo**). Apesar da maior participação masculina no mercado de trabalho – característica comum a grande maioria dos mercados de trabalho dos países desenvolvidos e em desenvolvimento –, observa-se, nesse caso novamente, que esse crescimento vem sendo puxado pela maior entrada da mulher no mercado de trabalho. Vale destacar, entretanto, que as mulheres se inserem, predominantemente, em setores de baixa produtividade, precárias condições de trabalho, pouco grau de proteção social e baixas remunerações. (CEPAL, 2008)

Em relação à composição da população ocupada para os grandes setores de atividade (agricultura, indústria e serviços) em 18 países latino-americanos, ressalta-se uma tendência geral de decréscimo da participação da ocupação na agricultura, com destaque para o forte peso do trabalho agrícola no Peru, Nicarágua, Bolívia, Honduras e Guatemala – mais de 30% da população ocupada (**Tabela 4, do anexo**).

Observa-se, também, uma redução da participação do emprego industrial, no período de 1995 a 2000, reflexo do forte processo de terceirização de vários serviços industriais e da reestruturação produtiva que ocorreu nos países latino-americanos, especialmente ao longo da década de 1990. No período posterior, entre 2000 e 2007, o crescimento da ocupação no setor industrial está relacionado ao novo cenário econômico mundial, favorável para os países em desenvolvimento. O México aparece como exceção, tendo no primeiro período um crescimento da participação do emprego industrial devido ao acordo de cooperação multilateral (NAFTA), assinado com os EUA, que leva uma série de indústrias para o país, e um decréscimo no momento seguinte, com a perda de importância de suas indústrias *maquiladoras* e a crescente participação da ocupação no comércio e nos serviços.

Observa-se, ainda, como revelam os dados da **Tabela 4**, o forte crescimento do setor de serviços ao longo de todo o período. Nenhum dos países selecionados da América Latina detém menos de 45% da sua ocupação total nesse setor e, entre os grandes países, essa

participação chega a 60% da população ocupada. Esse fenômeno está diretamente associado aos processos de globalização e reestruturação produtiva consolidados no final do século XX, como já foi anteriormente mencionado, e está igualmente relacionado ao chamado processo de "terciarização", observado na economia mundial.

Na **Tabela 5,** que mostra a composição da população ocupada urbana por setores de atividade, fica nítido o grande peso do setor terciário na ocupação da América Latina, com destaque para a forte participação do comércio e de "outros serviços" no emprego total desta região, em 2007. Entre as ocupações industriais, ressalta-se o peso do emprego na indústria manufatureira – que representa entre 10 e 20% do total de empregos e esse percentual não varia muito entre os países mais industrializados (como Brasil, México e Argentina) e os países com forte peso industrial, mas que tem uma estrutura produtiva menos diversificada (como Chile e Venezuela).

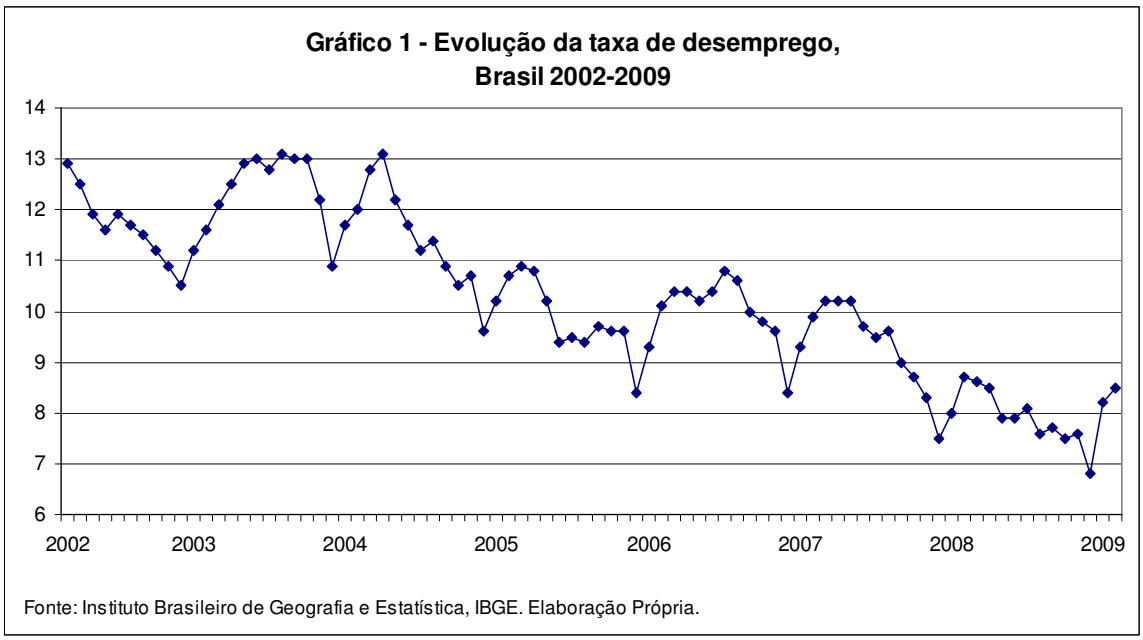
A composição da população ocupada urbana segundo posição na ocupação, em 2007, apresenta maior peso dos trabalhadores assalariados na America Latina, com destaque para a sua maior participação nos países mais industrializados (**Tabela 6, no anexo**). Vale destacar, entretanto, que apesar do grande peso do trabalho assalariado na região há uma grande informalidade entre os assalariados. Segundo dados do Panorama Social da América Latina (2008), a taxa de assalariamento, para 18 países selecionados, era de 67,5%, no ano de 1990, enquanto que a taxa de informalidade, para esse mesmo ano, era de 48,5%. Ainda de acordo com o relatório da CEPAL, há um crescimento da contratação formal, nas áreas urbanas, no período de 2002-2006 de 1,4%. Nesse período, a taxa de assalariamento cresceu de 66,3% para 67,4% e a taxa de informalidade caiu de 47,2% para 44,9% nas zonas urbanas dos países latino-americanos.

Observa-se, ainda, de acordo com os dados da **Tabela 6**, uma grande participação dos "conta-própria" no emprego total, porém, com diferenças entre os países. Isso pode demonstrar a diversidade dos mercados de trabalho latino-americanos, reforçando novamente a grande informalidade existente. No período de 2000/2007, destacam-se diferentes tendências do comportamento dos "autônomos", entre os países, com redução da participação dos "conta-própria" em dez países, manutenção em dois países e expansão desse tipo de ocupação em seis países.

No que tange ao indicador de desemprego, deve-se salientar que há uma tendência geral de queda das taxas de desemprego para a grande maioria dos países latino americanos, com exceção de México e República Dominicana, que apresentaram certa elevação desse indicador (**Tabela 7, do anexo**).

A recuperação recente da economia, no início da primeira década do século XXI, mostrou-se como um dos principais elementos que contribuíram para o crescimento do nível de emprego, em especial, do emprego formal. Esse movimento, somado a estabilização monetária e a diminuição das pressões inflacionárias, pós década de 1990, permitiram com que os países da América Latina apresentassem uma melhora na questão do emprego e, por consequência, na queda sustentada das taxas de desemprego.

O caso brasileiro apresenta certa dificuldade metodológica, com relação a elaboração do indicador de desemprego, para o período de 2000 a 2007, no anuário estatístico da CEPAL. A taxa de desemprego entre 2002 e 2008, de acordo com a nova metodologia da Pesquisa Mensal de Emprego (PME), do IBGE, apresentou uma tendência que coaduna com o movimento mais geral dos países da América Latina (**Gráfico 1**). Isso significa que, também para o Brasil, o crescimento econômico, a estabilização monetária e a diminuição da inflação contribuíram para a recuperação do nível de emprego e para a tendência de queda da taxa de desemprego.



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE. Elaboração Própria.

No movimento geral de 2002 a 2004, observa-se uma tendência de redução da taxa de desemprego brasileira. Porém é somente a partir de 2004, que a diminuição da taxa de desemprego torna-se sustentável. Vale destacar, entretanto, a reversão dessa tendência a partir de 2009, que pode ser entendida como uma conseqüência da crise econômica mundial, desencadeada pela crise financeira dos países do capitalismo avançado. Esta crise corporifica-se na redução do nível de atividade da economia mundial, observada, no Brasil, a partir do último trimestre de 2008.

5. Considerações Finais

De acordo com as Notas de La CEPAL (2008c), nos últimos seis anos a combinação de crescimento econômico e melhorias no mercado de trabalho conseguiram incorporar cerca de 40 milhões de ocupados no mundo do trabalho, no âmbito da América Latina e Caribe. Além disso, a conjunção entre os crescentes ganhos dos trabalhadores urbanos e os aumentos com os gastos sociais contribuíram para um declínio na desigualdade de renda na região, no período de 2002 a 2007.

Entretanto, segundo o relatório Panorama Social da América Latina 2008 da CEPAL, o progresso alcançado, no que tange a diminuição dos indicadores referentes à pobreza e à indigência, começa a apresentar certa desaceleração em 2008. A tendência de melhoria dos indicadores sociais demonstra certa limitação a partir de 2008, pois há redução de menos de um ponto percentual da taxa de pobreza (que caiu de 34,1%, em 2007, para 33,2% em 2008), e um pequeno crescimento do número de indigentes (que passou de 12,6%, o que representa 68 milhões de pessoas, em 2007, para 12,9%, 71 milhões de pessoas, em 2008).

A crise financeira internacional, que vem provocando a queda do produto mundial, tem impacto na América Latina via diminuição da demanda de bens exportados, provenientes desses países, causando a queda dos preços dos bens primários – que apresenta forte peso nas balanças comerciais latino-americanas –, e a diminuição do investimento no setor produtivo, com redução do Investimento Direto Externo e menor disponibilidade de crédito internacional. Além disso, pode-se destacar a redução das remessas dos imigrantes para os seus países de origem e do produto do turismo na região.

Diante desse novo cenário de crise econômica internacional, observa-se que a melhora do mercado de trabalho na América Latina, destacada pelos dados aqui apresentados

(associada à elevação da participação feminina na ocupação e ao crescimento do emprego assalariado nos setores industriais e de serviço, em especial no comércio), tende a não se sustentar com o desaquecimento da demanda mundial.

A não sustentação desse movimento pode gerar impactos negativos para a tendência de redução da pobreza e indigência na região, observada no período de 2002 a 2007. Segundo apresentação de Alicia Bárcena da CEPAL (2009), pode ocorrer uma redução do nível de emprego na América Latina – como já vem sendo observado nos dados de desemprego no Brasil (Gráfico 1). Ademais, as ocupações informais podem ser as mais afetadas, reduzindo as rendas e os salários reais e diminuindo o número de trabalhadores autônomos. Essa hipótese se apóia na expectativa de que a crise persista e afete as bases da dinâmica favorável do mercado de trabalho latino-americano, observada no período anterior.

Nesse sentido, destaca-se a importância da tomada de medidas anti-cíclicas, no âmbito do Estado, que permitam a manutenção do nível de atividade e, por conseqüência, dos níveis de emprego. Medidas de curto prazo, devem ser pensadas para o enfrentamento da crise, porém, não se pode deixar de levar em conta ações coordenadas e planejadas para o desenvolvimento econômico de longo prazo.

Medidas como a diminuição das taxas de juros e o investimento estatal em setores estratégicos produtivos, com elevada participação no total da ocupação, se mostram importantes pilares para a superação dos problemas colocados pela crise econômica e financeira mundial.

6. Referências Bibliográficas

ARAUJO, T. B. Globalização e regionalização. In: *Ensaios sobre o desenvolvimento brasileiro: heranças e urgências*. Rio de Janeiro: Editora REVAN, 2000.

BÁRCENA, A. Las economías de América Latina y el Caribe: situación y perspectivas. Disponível em: <http://www.eclac.org/noticias/paginas/8/33638/PPT_25PLEN.09022009.pdf>. Acessado em 29 de março de 2009.

CACCIAMALI, M. C. Mudanças na natureza da política pública e do mercado de trabalho na América Latina. In: Kon, A.; Banko, C; Cacciamali, M.C. (org.). Costos sociales de las reformas laborales en América Latina. 1 ed. Caracas: Universidade Central da Venezuala, 2000, v. 1, p. 320-331.

CACCIAMALI, M. C. Princípios e direitos fundamentais no trabalho na América Latina. São Paulo, Revista São Paulo Perspectiva, vol.16, nº 2, abril/junho de 2002.

CANO, W. Soberania e política econômica na América Latina. São Paulo: Editora UNESP, 2000.

CARDOSO DE MELLO, J. M. O Capitalismo Tardio. São Paulo: Editora Brasiliense, 1982.

CARNEIRO, R. Desenvolvimento em crise: a economia brasileira no último quarto do século XX. São Paulo: Editora UNESP, IE/UNICAMP, 2002.

CEPAL. Anuário Estadístico de América Latina e el Caribe 2002. Santiago: Naciones Unidas, 2003.

_____. Anuário Estadístico de América Latina e el Caribe 2008. Santiago: Naciones Unidas, 2009.

_____. Panorama social da América Latina 2008. Santiago: Naciones Unidas, 2008.

_____. La transformación productiva 20 años después. Viejos problemas, nuevas oportunidades. Santiago: Naciones Unidas, 2008b.

_____. Notas de La CEPAL. Santiago, Naciones Unidas, nº 59, diciembre/2008c.

DEDECCA, C. S. e BALTAR, P. E. A. Mercado de trabalho e informalidade nos anos 90. São Paulo, Estudos Econômicos, v. 27, nº especial, p. 65-84, 1997.

FURTADO, C. O mito do desenvolvimento. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1974.

_____. Formação Econômica do Brasil. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2002.

HARVEY, D. Condição Pós-Moderna. São Paulo: Loyola, 1992.

HIRANO, S.; ESTENSSORO, L. Padrões de desenvolvimento e de oportunidade social na América Latina e no Leste Asiático. São Paulo, Cadernos PROLAM/USP, ano 5, vol. II, 2006.

TAVARES, M. C. Da Substituição de Importação ao Capitalismo Financeiro. Rio de Janeiro: Zahar, 2ª edição, 1973.

_____. A retomada da hegemonia norte-americana. Revista de Economia Política, vol. 5, nº 2, abril-junho/1985.

TAVARES, M. C. & MELIN, L. E. Pós-escrito 1997: A reafirmação da hegemonia americana. In: TAVARES, M. C. & FIORI, J. L. (org.). Poder e Dinheiro. Rio de Janeiro: Ed. Vozes, 1997.

TEXEIRA, A. O império contra-ataca: notas sobre os fundamentos da atual dominação norte-americana. Revista Economia e Sociedade, n º 15, p. 1 - 13, dez. 2000.

ANEXO ESTATÍSTICO

Tabela 1 - População economicamente ativa, por sexo. América Latina, 1995/2000/2005 (Em mil pessoas)

PEA	1995	2000	2005	Taxa de Cresc. Anual (% a.a.)	
				95/00	00/05
Total	191.498	222.092	248.942	3,01	2,31
Masculina	122.955	136.520	149.660	2,12	1,85
Feminina	68.543	85.572	99.281	4,54	3,02

Fonte: CEPAL. Anuário Estadístico de América Latina e el Caribe 2008. Santiago: Naciones Unidas, 2009.

Tabela 2 - Taxa de participação na atividade econômica, por sexo. Países da América Latina, 1995/2000/2005

País	Ambos sexo[a] *Both sexes*						Hombre[a] *Men*						Mujere[a] *Women*						*Country*
	1995	2000	2005	2010	2015	2020	1995	2000	2005	2010	2015	2020	1995	2000	2005	2010	2015	2020	
Argentina	57.1	58.7	61.2	62.6	64.0	65.2	75.2	73.9	74.2	74.6	75.0	75.3	40.1	44.5	49.0	51.4	53.6	55.8	*Argentina*
Bolivia	68.4	70.6	71.3	72.0	73.2	74.3	82.3	81.8	81.7	81.7	82.1	82.4	55.1	59.7	61.2	62.7	64.5	66.3	*Bolivia*
Brasil	67.6	69.1	69.8	70.3	70.4	70.3	84.2	82.9	82.6	82.2	81.4	80.3	51.8	56.0	57.5	58.9	60.0	60.9	*Brazil*
Chile	54.4	55.8	56.9	58.3	60.0	61.2	75.5	74.3	73.8	73.8	74.3	74.2	34.2	38.0	40.6	43.4	46.3	48.6	*Chile*
Colombia	64.0	68.2	69.1	69.7	70.2	70.6	81.6	82.4	82.3	82.0	81.7	81.1	47.4	54.8	56.6	58.1	59.5	60.7	*Colombia*
Costa Rica	58.6	59.2	60.6	62.2	63.6	64.4	81.4	79.9	79.6	79.7	79.6	78.9	35.2	38.0	41.1	44.3	47.2	49.7	*Costa Rica*
Cuba	51.7	50.1	51.4	52.8	53.8	54.2	68.7	65.7	65.8	66.2	66.2	65.7	34.8	34.6	37.2	39.6	41.5	42.7	*Cuba*
Ecuador	59.6	64.1	65.4	66.8	68.1	69.5	82.7	83.3	83.2	83.3	83.1	83.1	36.7	45.0	47.8	50.6	53.3	56.1	*Ecuador*
El Salvador	58.7	61.2	63.4	65.0	66.5	67.9	81.4	80.7	81.2	81.2	81.3	81.4	37.9	43.2	46.8	49.8	52.6	55.2	*El Salvador*
Guatemala	55.3	59.3	61.0	62.9	65.0	67.0	83.8	84.0	83.3	82.5	82.2	82.1	28.1	36.5	40.9	45.2	49.3	53.2	*Guatemala*
Haití	65.1	62.8	63.8	65.7	67.6	69.5	73.5	69.0	69.5	70.9	72.4	73.9	57.2	56.9	58.5	60.7	63.0	65.3	*Haiti*
Honduras	58.1	58.7	60.5	62.5	64.6	66.8	86.5	84.5	84.3	84.1	84.2	84.3	30.3	33.4	37.4	41.4	45.6	49.7	*Honduras*
México	54.6	58.3	60.2	61.7	63.2	64.5	78.8	80.3	80.9	80.4	80.2	79.8	31.7	37.5	41.0	44.2	47.3	50.2	*Mexico*
Nicaragua	60.8	63.8	65.4	66.8	68.6	70.3	84.2	86.1	85.9	85.7	85.7	85.7	38.2	42.4	45.7	48.9	52.4	55.7	*Nicaragua*
Panamá	59.9	61.7	63.0	64.1	64.7	65.3	80.2	80.7	80.3	79.9	79.1	78.3	39.4	42.5	45.5	48.2	50.4	52.3	*Panama*
Paraguay	64.4	64.3	65.7	67.3	68.9	70.3	85.8	82.4	82.3	82.3	82.4	82.4	42.7	45.9	49.0	52.1	55.2	58.0	*Paraguay*
Perú	63.8	68.9	69.8	70.6	71.7	72.7	79.7	80.3	80.4	80.5	80.9	81.1	47.9	57.7	59.2	60.9	62.7	64.4	*Peru*
República Dominicana	63.1	64.8	66.0	67.0	67.9	68.8	83.1	80.7	80.7	80.5	80.4	80.2	42.9	48.9	51.4	53.6	55.7	57.7	*Dominican Republic*
Uruguay	60.7	62.8	63.1	63.5	64.0	64.4	76.0	75.9	75.4	75.0	74.7	74.2	46.8	50.9	51.9	53.0	54.3	55.4	*Uruguay*
Venezuela (República Bolivariana de)	55.8	55.3	57.0	58.8	60.3	61.5	75.8	73.2	73.4	73.8	74.0	73.8	35.8	37.4	40.7	43.9	46.8	49.3	*Venezuela (Bolivarian Republic of)*
América Latina [a]	**61.5**	**63.7**	**65.0**	**66.0**	**67.0**	**67.7**	**80.6**	**80.1**	**80.1**	**80.0**	**79.7**	**79.3**	**43.2**	**48.1**	**50.6**	**52.8**	**54.8**	**56.7**	*Latin America [a]*

[a] Incluye 20 economías: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Bolivariana de Venezuela, República Dominicana y Uruguay.

[a] *Includes 20 economies: Argentina, Bolivarian Republic of Venezuela, Bolivia, Brazil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Dominican Republic, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haiti, Honduras, Mexico, Nicaragua, Panama, Paraguay, Peru and Uruguay.*

Fonte: CEPAL. Anuário Estadístico de América Latina e el Caribe 2008. Santiago: Naciones Unidas, 2009.

Tabela 3 – Taxa de participação da população urbana na atividade econômica, por sexo. Países da América Latina, 1995/2000/2007

País	Ambos sexos / *Both sexes*			Hombre / *Men*			Mujeres / *Women*			*Country*
	1995 [b]	2000 [b]	2007 [b]	1995 [b]	2000 [b]	2007 [b]	1995 [b]	2000 [b]	2007 [b]	
Argentina	58.8 [c]	58.1 [d]	61.5 [e]	75.7 [c]	73.7 [d]	75.2 [e]	43.8 [c]	44.5 [d]	49.7 [e]	*Argentina*
Bolivia	63.7 [f]	64.4	65.2	75.8 [f]	76.6	76.8	52.8 [f]	53.9	54.7	*Bolivia*
Brasil	65.8	65.5	67.5	82.0	79.4	79.0	51.4	53.2	57.3	*Brazil*
Chile	55.7	56.9	58.5	74.5	73.2	72.9	39.0	42.3	45.4	*Chile*
Colombia	62.9	68.0	63.9 [g]	79.3	79.7	76.1 [g]	49.3	58.2	54.0 [g]	*Colombia*
Costa Rica	58.6	59.1	62.7	78.4	77.1	78.4	40.6	42.8	48.5	*Costa Rica*
Ecuador	63.6	65.1	68.1	80.5	82.4	83.2	48.2	48.4	53.7	*Ecuador*
El Salvador	61.8	61.8	61.5	77.5	75.0	74.3	49.4	51.2	51.5	*El Salvador*
Guatemala	66.8	68.1	68.2	81.8	84.4	84.6	54.3	54.4	54.6	*Guatemala*
Honduras	61.1	62.4	59.9	80.5	79.7	76.5	45.0	48.5	46.6	*Honduras*
México	58.5	59.9	65.1	79.1	80.9	80.7	39.9	41.5	51.1	*Mexico*
Nicaragua	61.3	66.0	63.2	74.0	82.8	78.6	51.0	51.6	50.3	*Nicaragua*
Panamá	62.8	60.9	62.6	79.9	75.8	76.0	46.9	47.9	50.4	*Panama*
Paraguay	73.4	68.1	68.0	88.4	81.3	81.3	60.1	56.7	56.1	*Paraguay*
Perú	72.0	65.6	64.2	82.9	76.4	74.3	62.1	56.0	54.9	*Peru*
República Dominicana	60.0	63.8	65.7	77.7	78.4	78.5	44.1	50.8	53.9	*Dominican Republic*
Uruguay	60.0	61.0	64.0	75.1	73.5	75.5	47.3	50.2	53.7	*Uruguay*
Venezuela (República Bolivariana de)	61.7	64.6 [h]	65.0 [h]	80.6	82.0 [h]	80.0 [h]	43.3	47.3 [h]	50.1 [h]	*Venezuela (Bolivarian Republic of)*

[a] Porcentaje de la población económicamente activa de 15 años y más sobre el total de la población de 15 años y más.
[b] Los datos se refieren al año más cercano al que encabeza la columna.
[c] Gran Buenos Aires.
[d] Veintinueve aglomeraciones urbanas.
[e] Treinta y una aglomeraciones urbanas.
[f] Cochabamba, El Alto, La Paz, Oruro, Potosí, Santa Cruz, Sucre, Tarija y Trinidad.
[g] Cabeceras municipales.
[h] Nacional.

[a] *Economically active population aged 15 years and over as a percentage of the total population aged 15 years and over.*
[b] *Data refers to the year nearest to the one heading the column.*
[c] *Greater Buenos Aires.*
[d] *Twenty-nine urban agglomerations.*
[e] *Thirty-one urban agglomerations.*
[f] *Cochabamba, El Alto, La Paz, Oruro, Potosí, Santa Cruz, Sucre, Tarija and Trinidad.*
[g] *Municipality capitals.*
[h] *National.*

Fonte: CEPAL. Anuário Estadístico de América Latina e el Caribe 2008. Santiago: Naciones Unidas, 2009.

Tabela 4 – Composição da população ocupada, por setor de atividade. Países da América Latina, 1995/2000/2007

País	Agricultura / *Agriculture*			Industria / *Industry*			Servicios / *Services*			*Country*
	1995 [c]	2000 [c]	2007 [c]	1995 [c]	2000 [c]	2007 [c]	1995 [c]	2000 [c]	2007 [c]	
Bolivia	...	36.8	33.2	...	19.5	20.5	...	43.7	46.4	*Bolivia*
Brasil	24.4	22.8	17.6	19.8	19.4	22.2	55.8	57.8	60.2	*Brazil*
Chile	14.9	13.0	12.5	26.2	24.5	25.0	58.9	62.5	62.5	*Chile*
Colombia	22.1	22.0	18.8	23.1	19.0	19.7	54.8	59.0	61.5	*Colombia*
Costa Rica	21.0	16.9	13.0	24.3	22.6	22.2	54.7	60.5	64.8	*Costa Rica*
Ecuador	...	28.5	28.5	...	20.1	18.6	...	51.4	52.9	*Ecuador*
El Salvador	25.6	20.7	17.8	26.7	24.4	23.3	47.7	54.9	58.9	*El Salvador*
Guatemala	37.6	36.5	30.6	23.2	20.5	23.8	39.2	43.0	45.6	*Guatemala*
Honduras	38.2	34.0	33.2	22.6	22.4	22.7	39.1	43.6	44.1	*Honduras*
México	20.3	17.5	13.4	25.6	28.3	26.8	54.1	54.2	59.8	*Mexico*
Nicaragua	33.7	32.4	33.6	16.1	18.3	19.7	50.3	49.3	46.6	*Nicaragua*
Panamá	20.8	17.0	18.9	18.1	17.4	18.9	61.1	65.7	62.2	*Panama*
Paraguay	37.3	30.8	28.3	17.7	17.4	18.4	45.0	51.9	53.3	*Paraguay*
Perú	31.4	32.0	37.5	15.8	14.0	13.4	52.8	54.0	49.1	*Peru*
República Dominicana	15.9	15.9	14.8	24.3	23.8	22.0	59.8	60.2	63.2	*Dominican Republic*
Uruguay	...	...	11.0	...	...	21.9	...	...	67.2	*Uruguay*
Venezuela (República Bolivariana de)	13.4	10.6	8.7	23.2	22.8	23.3	63.4	66.6	67.9	*Venezuela (Bolivarian Republic of)*

[a] Se refiere a la población ocupada de 15 años y más.
[b] De acuerdo con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU), Rev. 2.
[c] Los datos se refieren al año más cercano al que encabeza la columna.

[a] *Refers to employed population aged 15 years and over.*
[b] *In accordance with the International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC), Rev. 2.*
[c] *Data refers to the year nearest to the one heading the column.*

Fonte: CEPAL. Anuário Estadístico de América Latina e el Caribe 2008. Santiago: Naciones Unidas, 2009.

Tabela 5 – Composição da população ocupada urbana total, por setor de atividade. Países da América Latina, 2007

País	Sector de actividad económica [c] / *Sector of economic activity* [c]										*Country*
	Agricultura- *Agriculture*	Minería *Mining*	Manufactureras *Manufacturing*	Electricidad, gas y agua *Electricity, gas and water*	Construcción *Construction*	Comercio *Trade*	Transporte *Transport*	Servicios financieros *Financial services*	Otros servicios *Other services*	No especificados *Unspecified*	
Argentina [d]	0.8	0.4	14.1	0.4	8.8	23.7	7.7	8.7	35.1	0.3	*Argentina* [d]
Bolivia	5.2	1.9	15.7	0.3	9.5	26.4	9.1	5.7	26.0	...	*Bolivia*
Brasil	6.3	0.4	16.2	0.5	7.5	20.8	5.6	8.9	33.5	0.2	*Brazil*
Chile	6.5	1.8	14.2	0.5	9.8	21.1	8.2	8.0	28.8	1.1	*Chile*
Colombia [e]	4.4	0.7	15.7	0.5	5.8	29.1	9.6	8.8	25.3	0.1	*Colombia* [e]
Costa Rica	3.6	0.1	14.4	1.1	7.3	27.6	7.4	11.3	26.7	0.5	*Costa Rica*
Ecuador	7.4	0.4	13.2	0.5	7.5	33.8	7.6	6.7	22.8	0.5	*Ecuador*
El Salvador	5.1	0.1	18.1	0.5	6.7	35.0	5.5	5.6	23.4	0.1	*El Salvador*
Guatemala	10.8	0.2	19.9	0.3	7.9	29.4	4.1	5.5	22.0	...	*Guatemala*
Honduras	7.0	0.2	19.7	0.7	8.8	28.9	6.0	6.3	22.4	0.1	*Honduras*
México	1.7	0.3	18.4	0.6	8.3	21.7	5.3	2.0	41.6	...	*Mexico*
Nicaragua	8.4	0.6	19.5	0.7	6.1	31.2	5.2	4.6	23.6	...	*Nicaragua*
Panamá	2.4	0.1	9.0	0.8	10.5	27.7	8.7	10.1	30.7	...	*Panama*
Paraguay	4.8	0.1	14.5	0.5	7.7	31.6	5.3	6.1	29.4	0.3	*Paraguay*
Perú	11.6	0.9	11.8	0.3	5.2	34.0	8.0	5.7	22.6	...	*Peru*
República Dominicana	5.4	0.1	15.7	0.9	7.3	29.3	7.5	5.8	27.9	...	*Dominican Republic*
Uruguay	6.4	0.2	14.5	0.9	7.2	22.7	6.0	8.2	34.0	...	*Uruguay*
Venezuela (República Bolivariana de) [f]	8.7	0.9	12.3	0.4	9.7	23.5	8.7	5.1	30.4	0.2	*Venezuela (Bolivarian Republic of)* [f]

[a] Los datos se refieren al año más cercano al 2007.
[b] Se refiere a la población de 15 años y más.
[c] De acuerdo con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas (CIIU), Rev. 2.
[d] Treinta y una aglomeraciones urbanas.
[e] Cabeceras municipales.
[f] Nacional.

[a] *Data refers to the year nearest to 2007.*
[b] *Refers to employed population aged 15 years and over.*
[c] *In accordance with the International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC), Rev. 2.*
[d] *Thirty-one urban agglomerations.*
[e] *Municipality capitals.*
[f] *National.*

Fonte: CEPAL. Anuário Estadístico de América Latina e el Caribe 2008. Santiago: Naciones Unidas, 2009.

Tabela 6 – Composição da população ocupada urbana total, por setor de categoria ocupacional. Países da América Latina, 2007

País	Empleadores *Employers*	Asalariados *Wage earners*	Cuenta propia *Self-employed*	Servicio doméstico *Domestic service*	Otras categorías *Other categories*	*Country*
Argentina [c]	4.1	75.9	20.0	...	...	*Argentina* [c]
Bolivia	7.1	49.6	37.7	5.3	0.2 [d]	*Bolivia*
Brasil	4.2	63.3	24.3	8.1	...	*Brazil*
Chile	3.2	70.7	20.4	5.8	...	*Chile*
Colombia [e]	4.4	51.1	39.9	4.4	0.2	*Colombia* [e]
Costa Rica	7.2	70.2	18.0	4.6	...	*Costa Rica*
Ecuador	5.8	55.2	34.7	4.3	...	*Ecuador*
El Salvador	5.3	59.6	30.5	4.5	0.1	*El Salvador*
Guatemala	5,3	56,6	34,2	3,9	...	*Guatemala*
Honduras	3.5	55.6	37.0	3.8	0.0	*Honduras*
México	3.9	73.2	22.8	...	0.1 [f]	*Mexico*
Nicaragua	5.5	59.1	35.3	...	0.1 [g]	*Nicaragua*
Panamá	3.5	69.3	19.8	6.5	0.9 [g]	*Panama*
Paraguay	6.3	53.4	30.4	9.9	...	*Paraguay*
Perú	5.3	46.2	42.7	5.2	0.6	*Peru*
República Dominicana	4.6	54.4	36.1	4.9	...	*Dominican Republic*
Uruguay	4.9	69.8	25.1	...	0.2 [g]	*Uruguay*
Venezuela (República Bolivariana de) [h]	4.2	59.3	34.7	...	1.8 [f]	*Venezuela (Bolivarian Republic of)* [h]

[a] Los datos se refieren al año más cercano al 2007.
[b] Corresponde a la población de 15 años y más.
[c] Treinta y una aglomeraciones urbanas.
[d] Incluye a cooperativistas.
[e] Cabeceras municipales.
[f] Se refiere a miembro de una cooperativa.
[g] Se refiere a miembro de una cooperativa de producción.
[h] Nacional.

[a] *Data refers to the year nearest to 2007.*
[b] *Corresponds to population aged 15 years and over.*
[c] *Thirty-one urban agglomerations.*
[d] *Includes members of cooperatives.*
[e] *Municipality capitals.*
[f] *Refers to a member of a cooperative.*
[g] *Refers to a member of a production cooperative.*
[h] *National.*

Fonte: CEPAL. Anuário Estadístico de América Latina e el Caribe 2008. Santiago: Naciones Unidas, 2009.

Tabela 7 – Taxa de desemprego. Países da América Latina, 1995/2000/2005-2008

País		1995	2000	2005	2006	2007	2008 [a]		*Country*
Argentina [b]	Áreas urbanas	17.5	15.1	11.6	10.2	8.5	8.0 [c]	*Urban areas*	*Argentina* [b]
Bahamas [d]	Nacional	11.1	...	10.2	7.6	7.9	8.7	*National*	*Bahamas* [d]
Barbados [d]	Nacional	19.7	9.2	9.1	8.7	7.4	8.3 [e]	*National*	*Barbados* [d]
Belice [d]	Nacional	12.5	11.1	11.0	9.4	8.5	...	*National*	*Belice* [d]
Bolivia	Áreas urbanas	3.6 [f]	7.5	8.1	8.0	7.7	...	*Urban areas*	*Bolivia*
Brasil [g]	Seis áreas metropolitanas	4.6	7.1	9.8	10.0	9.3	7.9 [h]	*Six metropolitan areas*	*Brazil* [g]
Chile	Nacional	7.4	9.7	9.2	7.7	7.1	7.7 [h]	*National*	*Chile*
Colombia [d]	Trece áreas metropolitanas	8.8 [i]	17.3	13.9	12.9	11.4	11.5 [c]	*Thirteen metropolitan areas*	*Colombia* [d]
Costa Rica	Áreas urbanas	5.7	5.3	6.9	6.0	4.8	4.8	*Urban areas*	*Costa Rica*
Cuba	Nacional	8.3	5.4	1.9	1.9	1.8	1.6	*National*	*Cuba*
Ecuador [d]	Áreas urbanas	7.7 [j]	9.0	8.5	8.1	7.4	6.9 [c]	*Urban areas*	*Ecuador* [d]
El Salvador	Áreas urbanas	7.0	6.5	7.3	5.7	5.8	...	*Urban areas*	*El Salvador*
Guatemala	Nacional	3.9	...	...	...	...	...	*National*	*Guatemala*
Honduras	Áreas urbanas	5.6	...	6.5	4.9	4.0	...	*Urban areas*	*Honduras*
Jamaica [d]	Nacional	16.2	15.5	11.3	10.3	9.9	11.1 [k]	*National*	*Jamaica* [d]
México	Áreas urbanas	6.2 [l]	3.4	4.7	4.6	4.8	4.9 [h]	*Urban areas*	*Mexico*
Nicaragua	Áreas urbanas	16.9	7.8	7.0	7.0	6.9	...	*Urban areas*	*Nicaragua*
Panamá [d]	Áreas urbanas	16.6	15.2	12.1	10.4	7.8	6.5	*Urban areas*	*Panama* [d]
Paraguay	Áreas urbanas	5.3	10.0	7.6	8.9	7.2	...	*Urban areas*	*Paraguay*
Perú	Lima metropolitana	8.2	8.5	9.6	8.5	8.4	8.3 [h]	*Metropolitan Lima*	*Peru*
República Dominicana [d]	Nacional	15.8	13.9	18.0	16.2	15.6	14.0 [m]	*National*	*Dominican Republic* [d]
Trinidad y Tabago [d]	Nacional	17.2	12.2	8.0	6.2	5.6	5.0 [n]	*National*	*Trinidad and Tobago* [d]
Uruguay	Áreas urbanas	10.3	13.6	12.2	11.4	9.6	7.9 [h]	*Urban areas*	*Uruguay*
Venezuela (República Bolivariana de)	Nacional	10.3	13.9	12.4	10.0	8.4	7.4 [h]	*National*	*Venezuela (Bolivarian Republic of)*
América Latina y el Caribe [o]		**10.0**	**10.4**	**9.1**	**8.6**	**7.9**	**7.5**		***Latin America and the Caribbean*** [o]

[a] Cifras preliminares.
[b] Nueva medición a partir de 2003; datos no comparables con serie anterior.
[c] Estimación basada en el promedio de enero a septiembre.
[d] Incluye el desempleo oculto.
[e] Promedio enero a junio.
[f] Hasta 1999 las cifras corresponden a capitales departamentales.
[g] Nueva medición a partir de 2002; datos no comparables con serie anterior.
[h] Estimación basada en el promedio de enero a octubre.
[i] Hasta 1999, las cifras corresponden a siete áreas metropolitanas.
[j] Las cifras corresponden a Quito, Guayaquil y Cuenca.
[k] Estimación basada en el promedio enero a abril.
[l] Datos no comparables con años posteriores.
[m] Período de referencia: abril.
[n] Período de referencia: marzo y junio.
[o] Incluye un ajuste de los datos de Argentina y Brasil, para dar cuenta de los cambios metodológicos del año 2002 y 2003, respectivamente.

[a] *Preliminary figures.*
[b] *New measurement since 2003; data are not comparable with previous years.*
[c] *Estimate based on the January-September average.*
[d] *Includes hidden unemployment.*
[e] *Data based on the January-June average.*
[f] *Until 1999, data correspond to Departamental capital cities.*
[g] *New measurement since 2002; data are not comparable with previous years.*
[h] *Estimate based on the January-October average.*
[i] *Until 1999, data correspond to seven metropolitan areas.*
[j] *The figures correspond to Quito, Guayaquil and Cuenca.*
[k] *Estimate based on the January-April average.*
[l] *Data are not comparable with posterior years.*
[m] *Reference period: April.*
[n] *Reference period: March and June.*
[o] *Includes an adjustment to the data for Argentina and Brazil, to take into account the methodological changes of the years 2002 and 2003, respectively.*

Fonte: CEPAL. Anuário Estadístico de América Latina e el Caribe 2008. Santiago: Naciones Unidas, 2009.

Mobilidade e desigualdade de rendimentos no Brasil: 1993-2007

Autores: Antigo, Mariangela Furlan (UFMG); Machado, Ana Flávia (UFMG)

Sessão temática: 4- Rendas do trabalho, distribuição de renda, desigualdade e pobreza

Resumo

Este artigo investiga a mobilidade de rendimentos e uma tendência (ou não) de equalização destes no Brasil de 1993 a 2007. Por meio dos dados da PNAD (Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio), são consideradas as trajetórias de rendimentos para grupos homogêneos construídos a partir da data de nascimento, sexo, cor e escolaridade, tanto para o rendimento-hora do trabalho principal quanto para o rendimento de todas as fontes. Os indicadores de mobilidade mostram que a queda da desigualdade de rendimentos observada no Brasil a partir de 2001 está associada à mobilidade, sobretudo do rendimento-hora do trabalho principal. Nesse período, os resultados apontam para uma redistribuição de rendimentos em favor dos situados na base da pirâmide.

Palavras chave: mobilidade de rendimentos, desigualdade de renda.

Introdução

As análises existentes sobre a recente queda da desigualdade de rendimentos no Brasil mostram que essa caiu contínua e substancialmente entre 2001 e 2005, mais ainda permanece muito alta. As evidências mostram que as causas imediatas desta queda são: características demográficas, transferência de renda, remuneração de ativos e acesso ao mercado de trabalho. Entre os componentes de renda, a do trabalho é o mais importante (Barros *et al*, 2006).

SOARES *et al* (2007) retratam que as mudanças nos níveis de renda do trabalho possibilitaram a menor concentração na distribuição do rendimento do trabalho. A queda na desigualdade é justificada também pela importante contribuição dos programas de transferência de renda. Em contraste, a seguridade social, por meio de pagamentos de aposentadorias e pensões, torna a distribuição de renda mais desigual, impedindo uma maior queda da desigualdade.

Diante destes resultados favoráveis, colocam-se questões pertinentes à mobilidade de rendimentos. O padrão de mobilidade de rendimentos também mudou? Caso tenha mudado, quais são os grupos que contribuíram para esta mudança ao longo do tempo? Os indivíduos localizados na base da distribuição de rendimentos foram aqueles que migraram para outros percentis?

A contribuição deste artigo é, portanto, calcular medidas de mobilidade de rendimentos buscando observar as trajetórias de mobilidade para os rendimentos e uma tendência (ou não) de equalização dos rendimentos ao longo do tempo; e, identificar possíveis determinantes para a mobilidade. Para isso, o artigo está dividido em cinco seções excluindo esta introdução. Parte-se de uma discussão dos conceitos de mobilidade segundo a visão Sociológica e Econômica, seguido, na segunda e na terceira seções, da descrição da metodologia e dos dados e variáveis. Na quarta seção, os resultados são apresentados e, na última, traçam-se algumas considerações gerais sobre o trabalho.

1. Mobilidade: revisão teórica e empírica

Quando tratamos de mobilidade, buscamos quantificar como a posição dos indivíduos em determinada sociedade se altera ao longo do tempo. Este movimento se reflete em termos do bem estar dos indivíduos uma vez que posições mais elevadas dentro da sociedade tendem a ser acompanhadas de um aumento de bem estar dos indivíduos. Os caminhos para medir e interpretar a forma como esta pode expressar esta melhora ou piora para os indivíduos são diversos.

Duas grandes áreas – a Sociologia e a Economia – abordam este tema sob diferentes aspectos. Autores de formação sociológica buscam responder à questão da mobilidade adotando duas abordagens básicas: pelo movimento entre classes sociais e por meio do status socioeconômico dos indivíduos.

O movimento entre classes sociais, ressaltado por PASTORE e CASTRO (1983), pode ser entendido como concernente às mudanças, ascendentes ou descendentes, de status social dos indivíduos na hierarquia de um dado sistema de estratificação social. Este é representado por movimentos entre grupos ocupacionais agregados, que são determinados a partir da relação com os meios de produção ou de acordo com a posição no mercado de trabalho, sem necessariamente expressar uma hierarquia social.

Os trabalhos empíricos mais expressivos nesta linha seguem o esquema de classes proposto por GOLDTHORPE e ERICKSON (1993). Os autores consideram os seguintes

efeitos: hierarquia - que representam barreiras que impedem a mobilidade ascendente ou descendente entre áreas na estrutura de classes; herança - que permitem captar a probabilidade de imobilidade em cada área; setor – que captam as dificuldades de mobilidade entre os setores da estrutura de classes e, por fim, efeitos de afinidade e descontinuidade – os quais caracterizam a mobilidade intergeracional entre grupos específicos de classes.

A perspectiva que considera o status socioeconômico concentra-se nas causas e conseqüências de diferenças no status dos indivíduos e ganha importância com o trabalho pioneiro de BLAU e DUNCAM (1967). Nesta linha, os autores enfatizam a questão da hierarquização social das ocupações segundo um indicador de status socioeconômico. A distância entre as classes sociais, em termos do status, é o fator responsável por uma possível mobilidade social ascendente. Assim, os níveis de mobilidade social são medidos por correlações intergeracionais de status socioeconômico (Ver, por exemplo, JENCKS, 1990) e variáveis como educação e renda são utilizadas como *proxy* para o background familiar.

No Brasil, estas duas perspectivas ficam claras nos trabalhos de autores como PASTORE e VALLE SILVA (2000) e SCALON (1999). SCALON (1999) considera a mobilidade social como uma mobilidade de classes, seguindo a linha de GOLDTHORPE e ERICKSON (1993). A autora desenvolve um esquema de nove classes sociais, que indicam posições distintas em uma estrutura de classes definida por diferentes condições de mercado de trabalho expressando, assim, a estrutura social por classes sociais e não por status hierarquizados como PASTORE e VALLE SILVA (2000). Diferentemente destes autores, SCALON (1999) não leva em consideração diversos níveis de renda e educação que possam estar relacionadas à heterogeneidade no mercado de trabalho.

Na tradição econômica, os estudos de mobilidade têm início com a abordagem de BECKER e TOMES (1979). Estes foram os primeiros a discutir a relação da transmissão de renda intergeracional e a considerar o enfoque educacional sobre a mobilidade. Os autores derivam duas forças de transmissão de rendimentos: investimento em capital humano originado por decisões racionais dos pais e correlação de habilidades, vistos como indicativos de oportunidades do mercado de trabalho.

Com o papel do background familiar no estudo da mobilidade bem como seu reflexo nas posições no mercado de trabalho, ganha relevância, no contexto econômico, a mobilidade ocupacional e de rendimentos, que guardam uma forte relação entre si.

A mobilidade de rendimentos se destaca em termos de mensuração de bem estar, dado seu reflexo direto na desigualdade de rendimentos. Esta pode ser definida como uma mudança na posição relativa dos indivíduos na distribuição de rendimentos ao longo do tempo e, assim, para um dado nível de desigualdade *cross section* observado, uma maior mobilidade de todos os indivíduos implicaria menor desigualdade.

Desta forma, um maior nível de desigualdade, como observado no Brasil, não será considerado um grande problema se for acompanhada por menor ausência de imobilidade para aqueles inseridos na base da distribuição. Caso isso ocorra, a mobilidade pode equalizar a renda de longo prazo embora os indivíduos possam se encontrar em posições menos favoráveis hoje.

Existem muitos estudos relacionados à mobilidade para o Brasil, tanto sob a perspectiva sociológica quanto econômica. A literatura relativa à mobilidade social é vasta e autores como PASTORE (1979), SCALON (1999), PASTORE e VALLE SILVA (2000), FERREIRA e VELOSO (2004) e PERO e SZERMAN (2005) podem ser citados.

Outros estudos concentram-se na análise do fluxo de trabalhadores entre ocupações, grupos de ocupações ou setores de atividade, e demonstram que a mobilidade ocupacional apresenta importantes impactos sobre o rendimento do trabalho dos indivíduos. Pesquisas como OLIVEIRA e MACHADO (2000), PINTO e NERI (2000), CURI e MENEZES-FILHO (2004) e MELO (2006) mostram que a mobilidade ocupacional afeta de forma distinta a

grupos de sexo e cor, onde as mulheres e trabalhadores negros possuem maiores dificuldades de se mover de ocupações de baixa remuneração, dificultando, assim, sua mobilidade de rendimentos.

Contudo, ainda existe uma lacuna a ser preenchida no que tange à mobilidade de rendimentos. Embora muita atenção tenha sido dada para a análise das possíveis causas da desigualdade de renda, menor interesse tem sido destinado à análise da mobilidade no Brasil.

O único estudo que retrata a dinâmica da mobilidade de rendimentos do trabalho para o Brasil foi realizado por NASCIMENTO e SOUZA (2005) baseado na Pesquisa Mensal de Emprego no período de 1984 a 2001. Inspirados por BUCHINSKY *et al* (2003), os autores calculam cinco conceitos de mobilidade: movimento direcional e não direcional dos rendimentos, movimento de participação, dependência temporal e movimento posicional, não levando em consideração a mobilidade como equalizador de renda de longo prazo no Brasil, o que impede a inferência sobre a relação desta com a desigualdade de renda no Brasil.

2. Indicadores de mobilidade

A quantificação da variação observada nos rendimentos médios dos indivíduos, derivada por FIELDS e OK (1996) e conhecida por mobilidade direcional de rendimentos *(mdr)* pode ser expressa por:

$$mdr(x,y) = \frac{1}{n}\sum_{j=1}^{n}(\log x_i - \log y_i) \tag{1}$$

Em que x_i e y_i representam, respectivamente, o rendimento do indivíduo *i* no período final e no período inicial. Esta medida combina as perdas e ganhos dos rendimentos ao passo que o efeito das trocas entre os indivíduos é considerado pelo indicador movimento não direcional dos rendimentos *(mndr)*, que é definido como segue:

$$mndr(x,y) = \frac{1}{n}\sum_{j=1}^{n}|\log x_i - \log y_i| \tag{2}$$

A decomposição deste indicador torna possível mensurar o efeito da mobilidade em dois aspectos: efeito distributivo, no qual a mobilidade resulta de uma alteração na posição dos indivíduos dentro da distribuição de rendimentos e, efeito desempenho econômico, que reflete a relação da mobilidade com períodos de crescimento ou estagnação econômica. Esta é expressa por:

$$mndr(x,y) = \underbrace{|mdr(x,y)|}_{(1)} + \underbrace{((mndr) - |mdr(x,y)|)}_{(2)} \tag{3}$$

Em que a primeira parcela é explicada pelo crescimento e a segunda, por mudanças de posição na distribuição de rendimentos.

Esta análise é similar à mobilidade considerada na literatura sociológica na qual os sociólogos fazem uma distinção clara entre mobilidade estrutural e circular[1]. A mobilidade estrutural é caracterizada pela alteração da estrutura social devido à criação de novas

[1] Para uma maior discussão destes conceitos na sociologia ver PASTORE e HALLER (1983).

oportunidades ocupacionais que surgem no mercado de trabalho. Já a circular, resulta de mudanças de status relacionados aos atributos individuais que sejam capazes de promover uma alteração na posição social do indivíduo, com a necessidade de que algum indivíduo desocupe uma posição para que outro a ocupe. Neste contexto, a mobilidade de rendimentos permite ambos os tipos diferenciando-se pelo fato de que a preocupação não se faz em termos de movimento de classes como o fazem os sociólogos, mas com o movimento entre níveis de rendimentos.

Somando-se a estes indicadores, tem-se a análise da dependência temporal que indica o quanto os rendimentos presentes são, ou não, correlacionados com os passados. Neste caso, são utilizados os indicadores tradicionais de mobilidade, que indicam imobilidade, mobilidade ascendente e descendente, além das matrizes de mobilidade quantílica, no intuito de mensurar este movimento ao longo dos quantis da distribuição de rendimentos. Estas matrizes classificam os indivíduos, em cada período, de acordo com quantis, que determinam no ano base, a linha da matriz, e, no período final, a coluna da mesma.

Por fim, uma ênfase no papel da mobilidade como instrumento equalizador de rendimentos de longo prazo é considerada. Os índices de FIELDS (2005), CHAKRAVARTY, DUTTA e WEIMARK (1985) e SHORROCK´S (1978) podem ser considerados. Contudo, quando o objetivo é medir as conseqüências de bem estar da mobilidade de renda relativa, o índice de FIELDS (2005) é o mais adequado. Este índice compara o bem estar entre a distribuição de renda atual e a distribuição no ano base e não relativa a um caminho hipotético como o fazem os outros autores supracitados. No índice de Fields, a mobilidade em direção à equalização depende da relação entre a desigualdade da renda média e a desigualdade de renda inicial. Se a renda média é distribuída mais (ou menos) igualmente que a renda inicial, a mobilidade tende a equalizar (ou desequalizar) a renda de longo prazo relativa à renda inicial.

O índice é expresso por:

$$E \equiv 1 - (I(a) / I({}_{y}1)) \tag{4}$$

Em que a é o vetor de rendimentos médios, ${}_{y}1$ é o vetor de rendimentos no ano base e $I(.)$ é a medida de desigualdade.

Quando os rendimentos são distribuídos, ao longo do tempo, mais desigualmente com relação ao período base, $E<0$, e, quando são distribuídos mais igualmente, $E>0$.

3. Dados e variáveis

Dada a natureza de organização dos dados em *cross section* da PNAD, tornou-se necessária a construção de grupos homogêneos que foram acompanhados, a cada dois anos, entre 1993 e 2007. A delimitação do período considerado é importante para a análise, uma vez que a economia brasileira foi marcada por estabilização econômica, mudanças técnicas e organizacionais que afetaram as relações de trabalho, além de uma queda expressiva dos indicadores de desigualdade de renda no início deste século.

A formação dos grupos foi realizada com base no ano de nascimento, sexo, escolaridade e raça[2]. Foram considerados, para tanto, indivíduos ocupados que moram em

[2] A única variável que pode apresentar alteração caso o indivíduo decida combinar estudo e inserção no mercado de trabalho é a escolaridade. Contudo, apenas cinco por cento da população com 26 anos ou mais de idade estão freqüentando a escola acima desta faixa etária em 2007.

áreas urbanas e foram excluídos da amostra pensionistas, empregada doméstica e parente da empregada doméstica residentes no domicílio.

O quadro a seguir (QUAD. 01) ilustra os grupos considerados, baseado no ano de nascimento, em que são incluídos aqueles que apresentam pelo menos observações em dois pontos do tempo. Além deste, a composição dos grupos homogêneos é formada por:

- Sexo (2): homens e mulheres;
- Raça/Cor (2): brancos e não brancos[3];
- Escolaridade (6): 0 anos de estudo (analfabetos), 1 a 3 anos de estudo (primário incompleto), 4 a 7 anos de estudo (primário completo/fundamental incompleto), 8 a 10 anos de estudo (fundamental completo/médio incompleto), 11 anos de estudo (médio completo) e 12 a 15 anos de estudo (superior incompleto/completo).

Quadro 01 – Formação dos grupos homogêneos - ano de nascimento

Nascidos	**Idade em:**							
em:	**1993**	**1995**	**1997**	**1999**	**2001**	**2003**	**2005**	**2007**
1932-1935	58-61	60-63	62-65					
1936-1939	54-57	56-59	58-61	60-63	62-65			
1940-1943	50-53	52-55	54-57	56-59	58-61	60-63	62-65	
1944-1947	46-49	48-51	50-53	52-55	54-57	56-59	58-61	60-63
1948-1951	42-45	44-47	46-49	48-51	50-53	52-55	54-57	56-59
1952-1955	38-41	40-43	42-45	44-47	46-49	48-51	50-53	52-55
1956-1959	34-37	36-39	38-41	40-43	42-45	44-47	46-49	48-51
1960-1963	30-33	32-35	34-37	36-39	38-41	40-43	42-45	44-47
1964-1967	26-29	28-31	30-33	32-35	34-37	36-39	38-41	40-43
1968-1971			26-29	28-31	30-33	32-35	34-37	36-39
1972-1975					26-29	28-31	30-33	32-35
1976-1979							26-29	28-31

Fonte: Elaboração própria

A partir da combinação dessas variáveis, têm-se 288 grupos homogêneos. Como exemplo de um grupo homogêneo tem-se: homens, brancos, nascidos entre 1932 e 1935, com 0 anos de estudo. Foi realizada a imputação de valores para as observações *missing* das variáveis de rendimentos[4] e escolaridade[5].

Ainda, com o objetivo de mensurar efeitos dos atributos produtivos e fatores do mercado de trabalho sobre a mobilidade de rendimentos são consideradas as seguintes variáveis:

[3] Entende-se por brancos – brancos e amarelos – e não brancos – pretos, pardos e indígenas. Esta dicotomia foi considerada pela falta de representatividade na amostra quando se separam pretos de pardos.

[4] A variável de rendimentos considerada, tanto para o trabalho principal quanto para todas as fontes, foi deflacionada pelo deflator para rendimentos da PNAD.

[5] Para a variável escolaridade, foram imputados valores para chefes de família ou cônjuges pelo grupo de anos de estudo dos cônjuges ou dos chefes de família, respectivamente, dada a suposição de que haja seleção de casais pelo nível de escolaridade. E, para os filhos, a imputação foi feita pela vizinhança considerando a área censitária de residência. Foram imputados 0.27 % do total da amostra para os dois tipos de rendimentos (50,31% das observações missing do rendimento-hora do trabalho principal e 50,35% do rendimento de todas as fontes). Um teste de médias foi realizado no intuito de verificar se as médias das duas amostras, com imputação e sem imputação, são diferentes. O teste mostrou que as médias são iguais para os dois bancos de dados de forma que este exercício não apresenta problemas em ser considerado. E, no caso do rendimento, a imputação foi realizada pela média ponderada de rendimentos, controlada por grupo homogêneo e ano. Para o rendimento-hora do trabalho principal foram imputados 1.82% do total da amostra e para o rendimento de todas as fontes, um percentual de 1.55 (99,85% das observações missing de ambos os rendimentos).

Posição na ocupação em que o trabalhador se encontra: o setor formal é definido pelo indivíduo com carteira de trabalho assinada, empregador, servidor público e profissional liberal e, o setor informal fica, assim, composto pelo trabalhador sem carteira de trabalho assinada e pelo trabalhador conta própria sem os profissionais liberais.

Jornada de trabalho: integral e parcial, sendo a integral formada por mais de 30 horas de trabalho semanal.

Regiões de residência: são representadas pelas cinco grandes regiões do Brasil, e, pelo Distrito Federal. A opção em excluir o Distrito Federal da região Centro Oeste se deve ao fato de apresentar características muito diferenciadas no que tange à remuneração dos indivíduos, uma vez que concentra expressiva parcela da Administração Pública Federal, onde os rendimentos são relativamente maiores.

Áreas de residência: formadas por região metropolitana, municípios médios e municípios pequenos.

4. Indicadores de Mobilidade

Os indicadores de mobilidade são calculados tanto para o rendimento-hora do trabalho principal quanto para o rendimento de todas as fontes no intuito de captar trajetórias diferenciadas de mobilidade. Um melhor retrato do mercado de trabalho brasileiro é possível ao se considerar o rendimento-hora do trabalho principal. As disparidades referentes à remuneração dos trabalhadores são refletidas na desigualdade de rendimentos. Estas surgem por diferenciação nas remunerações para trabalhadores que detém níveis diferenciados de produtividade e, para aqueles igualmente produtivos, por meio da segmentação e discriminação.

A teoria do capital humano revela a relação existente entre níveis diferenciados de produtividade, advindos sobremaneira de maior nível de instrução, e nível salarial, na qual maior escolaridade se traduz em maiores níveis salariais. Neste contexto, disparidades salariais podem ser justificadas por diferentes níveis educacionais. Sendo assim, a educação pode vir a desempenhar um papel chave no bem estar dos indivíduos, refletido por um possível ganho de escolaridade, com reflexos positivos sobre a mobilidade dos rendimentos.

Por sua vez, para trabalhadores igualmente produtivos, o diferencial de rendimento pode ocorrer por duas forças principais, segmentação e discriminação. A consideração dos atributos do setor onde os trabalhadores estão ocupados traduz a segmentação ao passo que a discriminação ocorre quando trabalhadores, dentro do mesmo setor, são remunerados de forma diferenciada por causa de fatores como, por exemplo, sexo e raça. Embora trabalhadores possam apresentar remuneração inferior oriunda de distinções salariais, caso seja percebido uma maior mobilidade para estes trabalhadores, isto pode refletir uma melhora em seu bem estar.

O rendimento de todas as fontes, por outro lado, permite captar a influência dos rendimentos não oriundos do trabalho no comportamento da mobilidade. As transferências públicas e privadas e o rendimento de ativos podem ser refletidos neste. Esta análise torna-se importante na medida em que a partir de 2001 houve uma considerável expansão no que tange às transferências governamentais.

O rendimento de ativos tende a apresentar um elevado grau de subestimação na PNAD. No entanto, MACHADO e RIBAS (2008) mostram que, dentre as outras rendas recebidas pelos domicílios, predominam, entre os mais pobres, rendas oriundas de programas de transferências e doações; e, entre os mais ricos, remunerações provenientes de aluguéis e juros.

Com esta análise, torna-se possível avaliar se os indivíduos mais pobres tiveram sua situação na distribuição de rendimentos melhorada por uma possível mobilidade de rendimentos associada aos programas de transferência de renda governamental. Em adição, pode-se verificar o papel dos juros no que tange à mobilidade para aqueles situados no topo da distribuição. A remuneração dos juros ganha destaque neste período por se apresentar em patamares substanciais e atingir principalmente aqueles que detêm maior riqueza, uma vez que estes tendem a concentrar parcela significativa desta na aquisição de ativos financeiros.

Neste sentido, a análise segue com os indicadores de mobilidade supracitados para o rendimento-hora do trabalho principal. A mudança observada tanto pela mobilidade direcional, variação e magnitude, quanto pela mobilidade não direcional é apresentada na tabela a seguir[6].

Tabela 1 – Mobilidade Direcional e Não Direcional do Rendimento-Hora do Trabalho Principal, Brasil, 1993-2007

Periodo	**Mobilidade Direcional dos Rendimentos**	**Mobilidade Nao Direcional dos Rendimentos**
1993-1995	0,0998	0,1050
1995-1997	0,0071	0,0488
1997-1999	-0,0304	0,0493
1999-2001	-0,0078	0,0439
2001-2003	-0,0302	0,0561
2003-2005	0,0235	0,0591
2005-2007	0,0644	0,0805
1993-1999	0,0771	0,0905
2001-2007	0,0562	0,0730
1993-2007	0,1187	0,1262

Fonte: PNAD, 1993, 1995, 1997, 1999, 2001, 2003, 2005 e 2007

Pela mobilidade direcional, é percebido uma recuperação dos ganhos a partir de 2003, refletida tanto no sub-período mais recente quanto no período como um todo. A primeira reversão sofrida pelos rendimentos, iniciada em 1997, é confirmada por NASCIMENTO e SOUZA (2005), por meio de intervalos anuais, para o Brasil Metropolitano.

Considerando o movimento não direcional, o maior destaque são as variações observadas no primeiro e no último triênio. Resultados anuais para o Brasil Metropolitano encontrados por NASCIMENTO e SOUZA (2005), são muito mais expressivos quando comparado aos achados deste trabalho e à literatura internacional. Os autores apontam um coeficiente que varia entre 0,38 e 0,52 de 1984 a 2001, ao passo que FIELDS *et al* (2000), para a economia americana, mostram coeficientes variando de 0.25 para 0.30 entre 1970 e 1995, com intervalos qüinqüenais.

Este indicador para o caso do Brasil, no período de 1993 a 2007, é mais próximo ao obtido por BUCHINSKY *et al* (2003) para a França. Os autores mostram coeficientes que variam de 0,19 para 0,11 (de 1967 a 1999), em intervalos a cada dois anos.

Pela decomposição da mobilidade não direcional dos rendimentos (TAB.2), pode ser observado que os efeitos desempenho econômico e distributivo apresentam um padrão não uniforme quando considerado sua trajetória a cada dois anos.

6 Os indicadores de mobilidade para o rendimento de todas as fontes constam no anexo.

Tabela 2 – Efeito desempenho econômico e efeito distributivo do Rendimento-Hora do Trabalho Principal, Brasil, 1993-2007

Período	Efeito desempenho	Efeito distributivo
1993-1995	0,0998	0,0052
1995-1997	0,0071	0,0417
1997-1999	0,0304	0,0188
1999-2001	0,0078	0,0360
2001-2003	0,0302	0,0259
2003-2005	0,0235	0,0356
2005-2007	0,0644	0,0161
1993-1999	0,0771	0,0134
2001-2007	0,0562	0,0168
1993-2007	0,1187	0,0075

Fonte: PNAD, 1993, 1995, 1997, 1999, 2001, 2003, 2005 e 2007

Entretanto, ao se considerar os sub-períodos maiores, percebe-se que, embora o efeito desempenho predomine de 1993-1999, no sub-período mais recente, 2001-2007, este se torna menos acentuado e o efeito distributivo ganha importância.

Partindo-se do fato que o efeito distributivo expressa apenas uma transferência de rendimentos entre os indivíduos, mantendo-se constante o rendimento total, e o efeito crescimento revela uma mudança no rendimento total disponível, torna-se necessário mensurar em que medida estes efeitos afetaram os indivíduos. Com a análise das direções de mobilidade (TAB.3) e da matriz de transição (FIG.1) espera-se identificar a proporção de grupos mais beneficiados ou não por este movimento.

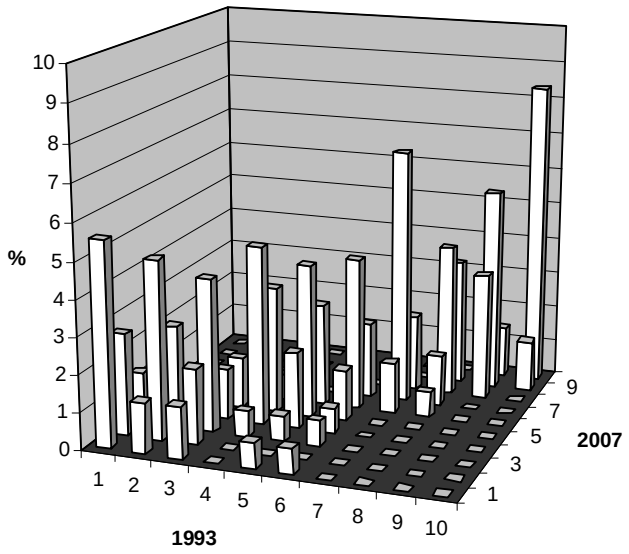
Tabela 3 – Imobilidade, Mobilidade Ascendente e Descendente do Rendimento-Hora do Trabalho Principal, Brasil, 1993-2007

Período	Imobilidade (%)	Mobilidade Ascendente (%)	Mobilidade Descendente (%)
1993-1995	64,65	17,17	18,18
1995-1997	67,19	15,63	17,19
1997-1999	66,17	17,41	16,42
1999-2001	69,50	15,50	15,00
2001-2003	59,24	19,43	21,33
2003-2005	55,50	23,44	21,05
2005-2007	55,81	21,86	22,33
1993-1999	55,93	22,03	22,03
2001-2007	55,21	19,27	25,52
1993-2007	52,78	20,83	26,39

Fonte: PNAD, 1993, 1995, 1997, 1999, 2001, 2003, 2005 e 2007

Uma maior ausência de mobilidade é característica do período de 1993 a 1999. Neste período é percebida uma menor variação das direções de mobilidade, sobressaltada ao se considerar períodos menores. A partir de 2001, pode-se notar uma maior variação nas direções de mobilidade, ganhando destaque a mobilidade descendente.

Figura 1 – Matriz de transição: rendimento-hora do trabalho principal, Brasil, 1993-2007



Fonte: PNAD, 1993 e 2007

Embora a ausência de mobilidade tenha sido compensada tanto pela mobilidade ascendente quanto pela descendente, este movimento expressa uma melhora relativa de bem estar. Esta melhora é fruto de um movimento ascendente mais sentido por aqueles localizados na base da distribuição de rendimentos em relação ao topo ao mesmo tempo em que se nota um movimento desfavorável para aqueles situados no topo.

Este efeito favorável aos mais pobres é corroborado, ainda, pelo indicador de equalização dos rendimentos no Longo Prazo. Na tabela abaixo, constam os resultados para este indicador, considerando para o seu cálculo tanto o coeficiente de variação, o coeficiente de Gini bem como o Índice de Theil, medidas básicas de desigualdade.

Tabela 4 – Indicador de Equalização do Rendimento-Hora do Trabalho Principal no Longo Prazo, Brasil, 1993-2007

Período	**Medidas de Desigualdade**		
	Coeficiente de Variação	**Coeficiente de Gini**	**Índice de Theil**
1993-1995	-0,0010	0,0037	0,0036
1995-1997	0,0370	0,0119	0,0393
1997-1999	0,0027	-0,0030	-0,0043
1999-2001	-0,0164	-0,0052	-0,0168
2001-2003	-0,0135	0,0034	-0,0058
2003-2005	0,0359	0,0130	0,0393
2005-2007	0,0473	0,0427	0,0836
1993-1999	0,0008	-0,0042	-0,0082
2001-2007	0,0445	0,0478	0,0868
1993-2007	0,0233	0,0354	0,0573

Fonte: PNAD, 1993, 1995, 1997, 1999, 2001, 2003, 2005 e 2007

A equalização observada, entre 1993 e 2007, é próxima à observada para os Estados Unidos, como apontado por FIELDS (2005). O autor encontra uma variação deste indicador de 0.008 para 0.004 no período de 1970-1995, considerando intervalos a cada cinco anos e o coeficiente de Gini como medida de desigualdade. E, comparando-se ao caso francês, a equalização dos rendimentos para o Brasil é mais acentuada. BUCHINSKY *et al* (2003), apontam uma variação deste indicador de 0.04 para 0.021, com o uso do índice de Theil.

Relacionado aos sub-períodos, a desequalização dos rendimentos visualizada pelas medidas do coeficiente de Gini e pelo Índice de Theil, no período compreendido entre 1993 e 1999 bem como nos sub-períodos de 1997 até 2001, confirmam o efeito observado para os demais indicadores. Ainda que o efeito distributivo tenha sido expressivo, a mobilidade não caminhou no sentido de uma melhora na distribuição de rendimentos.

Por outro lado, a equalização no período de 2001 a 2007 corrobora o efeito distributivo somado aos resultados produzidos pelas matrizes de transição. Os achados de SOARES *et al* (2007), no qual mudanças nos níveis de renda do trabalho apresentam um papel importante referente à melhora na distribuição de renda no Brasil e de BARROS *et al* (2006), quando considerada a queda recente da desigualdade de rendimentos, confirmam este resultado.

De forma geral, os indicadores apresentados ressaltam a importância do rendimento-hora do trabalho principal para a melhoria do bem estar da população. Além do comportamento positivo da mobilidade para aqueles inseridos na base da distribuição, fica evidente o seu efeito sobre a desigualdade de rendimentos, sobretudo, a partir de 2001.

Por fim, na tentativa de identificar possíveis atributos que revelem maior mobilidade, segue-se com uma análise baseada na composição dos grupos homogêneos. O exercício consistiu em atribuir o resultado das direções de mobilidade, originados pela média dos rendimentos dos grupos homogêneos, para todos os indivíduos que compõe cada grupo. Embora os indivíduos que formem os grupos não sejam os mesmos nos diversos anos, estes têm as mesmas características nas variáveis de controle. Com isso, calculou-se o percentual dos atributos pessoais para as três direções de mobilidade entre 1993 e 2007 (TAB.5).

De forma geral, a discriminação salarial no que tange ao sexo se mantém no Brasil no período de 1993 a 2007. Embora a mobilidade descendente para os homens seja mais elevada quando comparada à das mulheres, estes concentram a maior parcela da mobilidade ascendente observada.

Diferentemente do sexo, percebe-se que a discriminação salarial racial se reduz no período. Para os brancos, embora seja observada uma menor mobilidade descendente e uma maior mobilidade ascendente, a redução observada na ascendente favorece os não brancos. Este resultado é corroborado por OLIVEIRA e MACHADO (2000), que mostram uma maior mobilidade ascendente entre os brancos e descendente para os negros no Brasil metropolitano, de 1991 a 1996.

Gerações mais novas usufruem maior bem estar do que gerações mais antigas. Indivíduos com 33 anos em 1993 e 46 anos em 2007 melhoram sua posição na distribuição de rendimentos, ao passo que, aqueles com 39 e 51 anos em 1993 e 2007, respectivamente, pioram na distribuição.

Autores como GUITIERREZ (2004) e NASCIMENTO e SOUZA (2005) confirmam, para o caso argentino e brasileiro, respectivamente, a maior mobilidade para os homens, e, ainda a maior mobilidade para coortes mais novas.

Tabela 5 – Percentual de atributos pessoais: rendimento-hora do trabalho principal, Brasil, 1993-2007

Características	Imobilidade		Ascendente		Descendente	
Individuais	**1993**	**2007**	**1993**	**2007**	**1993**	**2007**
Homem	54,24	52,79	65,84	64,61	66,98	63,60
Branco	67,35	62,64	62,35	51,58	46,08	43,94
Idade	36	48	33	46	39	51
Setor formal	63,10	58,58	57,77	57,63	54,76	47,27
Jornada Integral	79,35	79,35	82,58	81,33	83,82	81,26
Escolaridade						
0 anos de estudo	8,26	8,21	7,27	5,37	9,98	9,07
1 a 3 anos de estudo	7,28	4,96	14,17	10,92	28,02	24,57
4 a 7 anos de estudo	32,15	26,38	41,80	33,79	21,78	18,33
8 a 10 anos de estudo	12,14	11,37	18,87	19,62	15,96	19,51
11 anos de estudo	18,24	24,00	6,77	10,33	22,26	27,46
12 ou mais anos de estudo	21,94	25,09	11,12	19,97	2,00	1,06
Posição no domicílio						
Chefe	52,96	62,33	58,87	66,89	65,20	68,51
Conjugue	29,28	29,37	21,32	24,33	20,71	24,39
Filho	13,77	4,97	15,56	5,63	10,10	3,74
Outro parente	3,65	3,12	3,98	2,85	3,60	3,13
Agregado	0,34	0,21	0,27	0,30	0,38	0,23
Região de residência						
Norte	4,55	5,14	4,64	6,09	5,84	6,90
Nordeste	18,53	17,71	18,8	19,76	23,72	22,86
Sudeste	52,60	52,81	51,89	49,66	49,12	48,05
Sul	17,40	17,25	17,67	16,83	14,06	14,46
Centro Oeste	5,40	5,68	5,62	6,14	6,05	6,59
Distrito Federal	1,52	1,43	1,38	1,53	1,21	1,14
Área de residência						
Regiao Metropolitana	41,52	40,33	38,29	37,12	37,29	36,77
Auto representativo	25,11	24,84	24,10	25,05	24,57	23,43
Não auto representativo	33,37	34,83	37,61	37,83	38,15	39,80

Fonte: PNAD, 1993 e 2007

A alocação do tempo no mercado de trabalho é feita em diferentes direções nos diversos estágios do ciclo de vida da população. A taxa de participação relativa à idade apresenta um padrão semelhante a um U-invertido em que a participação no mercado de trabalho aumenta conforme a idade dos indivíduos até um determinado ponto, quando se atinge o auge da vida produtiva. A partir deste ponto, a saída do mercado de trabalho começa a ser significativa, principalmente nos anos próximos à aposentadoria. O padrão U-invertido observado para a participação no mercado de trabalho é refletido na remuneração dos trabalhadores. Com o tempo, o aumento da experiência e da escolaridade tende a se traduzir em maiores rendimentos, acarretando, assim, maior mobilidade. A maior mobilidade para as gerações mais jovens pode ser justificada pelo maior nível educacional destas em relação às

coortes mais antigas. O efeito da mudança composicional educacional para as gerações mais jovens pode explicar, assim, a melhora na distribuição de rendimentos destas gerações em detrimento das demais.

Considerando-se a posição na ocupação em que o trabalhador se encontra, é observada uma melhora na distribuição de rendimentos para indivíduos pertencentes ao setor formal combinada pela redução na mobilidade descendente e da maior mobilidade ascendente quando comparada ao setor informal.

No que diz respeito à escolaridade, indivíduos mais escolarizados apresentam maior mobilidade ascendente ao passo que os menos escolarizados registram uma queda nesta. Ainda que os menos escolarizados tenham apresentado uma queda na mobilidade descendente, estes pioram sua posição na distribuição, principalmente aqueles com 4 a 7 anos de estudo, que concentra a maior proporção desta direção de mobilidade. Ainda, merece destaque os indivíduos com 12 anos ou mais de estudo que apresentam significativa melhora em termos da distribuição de rendimentos.

Ao considerar a posição ocupada no domicílio e a região de residência, chefes de família e indivíduos residentes na região Sudeste concentram a maior proporção das três direções de mobilidade de rendimentos (ascendente, ausência de mobilidade e descendente). Este resultado se mantém para a jornada integral de trabalho.

Por fim, considerando-se a área de residência, nota-se que indivíduos residentes em áreas metropolitanas apresentam a maior ausência de mobilidade quando comparado a municípios médios e pequenos, que retratam, respectivamente, menor e maior mobilidade ascendente e descendente. A maior mobilidade ascendente observada para indivíduos residentes em municípios pequenos é confirmada por BARROS *et al* (2006), que apontam uma queda expressiva do diferencial dos rendimentos entre regiões metropolitanas e municípios pequenos no período de 2001 a 2004.

5. Conclusão

De forma geral, os indicadores de mobilidade para o rendimento de todas as fontes seguem o mesmo comportamento observado para o rendimento do trabalho principal, mas, de uma forma menos acentuada. Para os dois tipos de rendimento, os resultados mostram que os grupos mais sujeitos à mobilidade ascendente no Brasil, entre 1993 e 2007, são os brancos, chefes de família, indivíduos com 4 a 7 anos de estudo, residentes na região Sudeste e em municípios pequenos, pertencentes ao setor formal e com jornada de trabalho integral e, ainda, no caso do rendimento-hora do trabalho principal, os homens.

Em adição, a análise dos decis da distribuição de rendimentos mostra que a mobilidade ascendente afetou de forma mais expressiva os indivíduos situados na base da distribuição. Este resultado, somado ao expressivo efeito distributivo e ao movimento equalizador da mobilidade no período de 2001-2007 bem como no período como um todo, confirmam a redistribuição de rendimentos em favor dos situados na base da pirâmide.

Embora as transferências apresentem um movimento positivo em termos da mobilidade, o papel do rendimento-hora do trabalho principal torna-se mais relevante a partir de 2001, quando é observada no Brasil uma queda da desigualdade de rendimentos. Neste sentido, ganha destaque o papel do mercado de trabalho no Brasil a partir de 2001. O aumento do número de postos de trabalho observado no Brasil, com conseqüente aumento na taxa de ocupação e declínio da taxa de desemprego, e a recuperação do salário mínimo são fatores que revelam maior importância do que o papel das transferências governamentais no que

tange ao comportamento observado pela mobilidade de rendimentos no Brasil no período recente.

6. Referências Bibliográficas

BARROS, R.P.; FOGUEL, M.N.; ULYSSEA, G. Sobre a recente queda da desigualdade de renda no Brasil. In: BARROS, R.P.; FOGUEL, M.N.; ULYSSEA, G. (Orgs.) **Desigualdade de renda no Brasil: uma análise da queda recente**. Brasília: IPEA, v.1, 2006.

BECKER, G. S.; TOMES, N. An Equilibrium Theory of the Distribution of Income and Intergenerational Mobility, **Journal of Political Economy,** 87, p. 1153–1189, 1979.

BLAU, P.; DUNCAM, O.D. **The American occupational structure.** Nova York, Willey, 1967.

BUCHINSKY, Moshe; FIELDS, Gary; FOUGÈRE, Denis; KRAMARZ, Francis. **Francs or Ranks? Earnings Mobility in France, 1967-1999.** London: Centre for Economic Policy Research, C.E.P.R. Discussion Papers, n. 3937, June 2003.

CHAKRAVARTY, S.J.; DUTTA, B.; WEYMARK, J.A. Ethical indices of income mobility. **Social Choice and Welfare,** 2, p. 1-21, 1985.

CURI; Menezes-Filho, Naércio. **Os Determinantes Das Transições Ocupacionais No Mercado De Trabalho Brasileiro.** Anais do XXXII Encontro Nacional de Economia, 2004.

FERREIRA, S.G.; VELOSO, F.A. **Intergenerational Mobility of wages in Brazil.** Meeting of the Network in inequality and poverty (NIP). November 2004.

FIELDS, Gary. **Does income mobility equalize longer-term incomes? New measures of an old concept.** Paper presented on Frontiers on Social and Economic Mobility Conference. New York: Cornell University, July, 2005.

FIELDS, Gary; LEARY, Jesse; OK, Efe. Dollars and Deciles: **Changing Earnings Mobility in the United States, 1970-1995.** Cornell University working paper, 2000.

FIELDS, Gary; OK, Efe. The meaning and measurement of income mobility. **Journal of Economic Theory**. n. 71, p. 349-377, 1996.

GOLDTHORPE, J.; ERICKSON, R. **The constant flux: a study of class mobility in industrial societies.** Oxford, Oxford University Press, 1993.

GUTIERREZ, F. Dinàmica Salarial y Ocupacional: Anàlisis de Panel para Argentina: 1998-2002, CEDLAS, Universidad nacional de La Plata, **Working Paper n. 11**, 2004.

IBGE. **Série histórica da pesquisa nacional por amostra de domicílios.** Disponível em <www.ibge.gov.br>

JENCKS, C. What is the true rate of social mobility? In: BREIGER, R.L. (editor) **Social Mobility and Social Structure.** Cambridge: Cambridge University Press, 1990.

MACHADO, A. F.; RIBAS, Rafael Perez . Mudanças no Mercado de Trabalho Retiram Famílias da Pobreza? Determinantes Domiciliares e Agregados Para a Saída da Pobreza nas Regiões Metropolitanas do Brasil. **Texto para Discussão IPEA**, Brasília: IPEA, 2008.

MELO, F.L.B. Trajetórias no mercado de trabalho: perfis socioocupacionais de indivíduos e casais da Grande São Paulo. Tese (Doutorado em Demografia) – Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, Universidade Federal de Minas Gerais. Minas Gerais. 2006.

NASCIMENTO, Marcos Aurélio; SOUZA, André Portela. **Medidas e determinantes dos rendimentos do trabalho no Brasil.** Encontro Nacional de Economia: Natal. 2005

OLIVEIRA, A.M.H.C.; MACHADO, A.F. Mobilidade ocupacional e rendimentos no Brasil metropolitano: 1991-96, **Pesquisa e Planejamento Econômico**, IPEA, 30(1), 2000.

PASTORE, J**. Desigualdade e mobilidade social no Brasil**. São Paulo: T.A.Queiroz: Ed. da Universidade de São Paulo, 1979. 217p.

PASTORE, J.; CASTRO, M.C. Câmbios ocupacionales, movilidad y desigualdad social em Brasil. In: **Movilidad ocupacional y mercados de trabajo.** Santiago: Alfabeta Impresores: OIT/PREALC, p. 93-126, 1983.

PASTORE, J.; VALLE SILVA, N. **Mobilidade social no Brasil.** São Paulo: Makron, 2000.

PERO, V.; SZERMAN, D. Mobilidade Intergeracional de renda no Brasil. In: XXXIII Encontro Nacional de Economistas - ANPEC**,** 2005, Natal, 2005.

PINTO, A.; NERI, M. Mobilidade ocupacional e raça: origens, destinos e riscos dos afro-brasileiros. EPGE/FGV: **Série Ensaios Econômicos**, n. 392, 2000.

SCALON, M.C. **Mobilidade social no Brasil: padrões e tendências.** Rio de Janeiro: IUPERJ/Revan, 1999.

SHORROCKS, A.F. The measurement of mobility. **Econometrica**, v.46, n. 5, p. 1013-24, 1978.

SOARES, S.; OSORIO, R.G.; SOARES, F.V.; MEDEIROS, M.; ZEPEDA, E. **Conditional cash transfer in Brazil, Chile and México: impacts upon inequality**. Brasília, DF: International Poverty Center, working paper n. 35, April, 2007.

Anexos:

Tabela A1 – Mobilidade Direcional e Não Direcional do Rendimento de Todas as Fontes, Brasil, 1993-2007

Periodo	Mobilidade Direcional dos Rendimentos	Mobilidade Nao Direcional dos Rendimentos
1993-1995	0,0970	0,0997
1995-1997	0,0068	0,0375
1997-1999	-0,0268	0,0412
1999-2001	-0,0056	0,0327
2001-2003	-0,0378	0,0472
2003-2005	0,0302	0,0440
2005-2007	0,0503	0,0566
1993-1999	0,0775	0,0829
2001-2007	0,0388	0,0562
1993-2007	0,1004	0,1073

Fonte: PNAD, 1993, 1995, 1997, 1999, 2001, 2003, 2005 e 2007

Tabela A2 – Efeito desempenho econômico e efeito distributivo do Rendimento de Todas as Fontes, Brasil, 1993-2007

Período	Efeito desempenho	Efeito distributivo
1993-1995	0,0970	0,0027
1995-1997	0,0068	0,0307
1997-1999	0,0268	0,0144
1999-2001	0,0056	0,0272
2001-2003	0,0378	0,0093
2003-2005	0,0302	0,0139
2005-2007	0,0503	0,0063
1993-1999	0,0775	0,0054
2001-2007	0,0388	0,0173
1993-2007	0,1004	0,0069

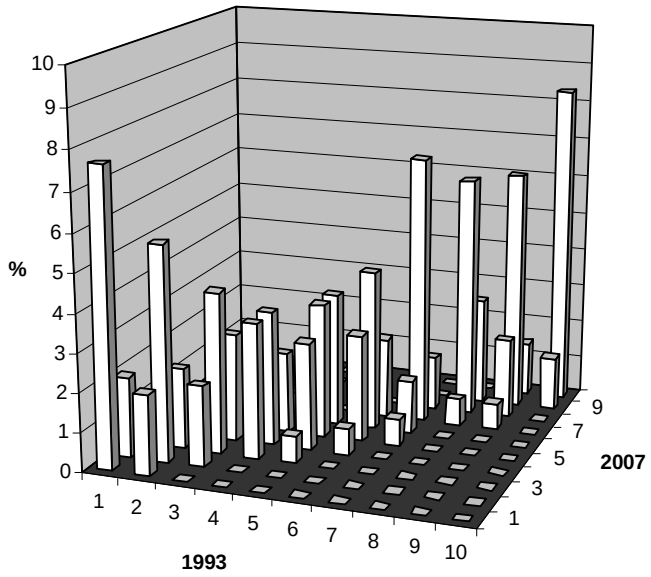
Fonte: PNAD, 1993, 1995, 1997, 1999, 2001, 2003, 2005 e 2007

Tabela A3 – Imobilidade, Mobilidade Ascendente e Descendente do Rendimento de Todas as Fontes, Brasil, 1993-2006

Período	Imobilidade (%)	Mobilidade Ascendente (%)	Mobilidade Descendente (%)
1993-1995	66,16	16,67	17,17
1995-1997	69,07	15,46	15,46
1997-1999	71,43	14,29	14,29
1999-2001	66,34	16,83	16,83
2001-2003	73,93	13,27	12,80
2003-2005	73,33	13,33	13,33
2005-2007	67,59	15,74	16,67
1993-1999	58,10	20,67	21,23
2001-2007	67,71	16,67	15,62
1993-2007	56,25	21,53	22,22

Fonte: PNAD, 1993, 1995, 1997, 1999, 2001, 2003, 2005 e 2007

Figura A1 – Matriz de transição: rendimento de todas as fontes, Brasil, 1993-2007



Fonte: PNAD, 1993 e 2007

Tabela A4 – Indicador de Equalização do Rendimento de Todas as Fontes, no Longo Prazo, Brasil, 1993-2007

Período	**Medidas de Desigualdade**		
	Coeficiente de Variação	**Coeficiente de Gini**	**Índice de Theil**
1993-1995	0,0119	0,0065	0,0165
1995-1997	0,0260	0,0059	0,0238
1997-1999	-0,0093	-0,0041	-0,0118
1999-2001	-0,0137	-0,0038	-0,0132
2001-2003	0,0077	0,0060	0,0128
2003-2005	-0,0009	0,0054	0,0053
2005-2007	0,0177	0,0214	0,0380
1993-1999	0,0078	0,0000	0,0042
2001-2007	0,0169	0,0265	0,0430
1993-2007	0,0103	0,0187	0,0293

Fonte: PNAD, 1993, 1999, 2001 e 2007

Tabela A5 – Atributos pessoais: rendimento de todas as fontes, Brasil, 1993-2007

Rendimento de todas as fontes						
Características	**Imobilidade**		**Ascendente**		**Descendente**	
Individuais	**1993**	**2007**	**1993**	**2007**	**1993**	**2007**
Homem	60,02	54,45	47,50	47,83	79,14	75,83
Branco	70,90	64,24	60,94	56,24	31,77	27,82
Idade	35	48	35	48	39	52
Setor formal	62,65	58,62	58,04	55,92	53,61	46,75
Jornada Integral	82,24	79,05	78,57	77,06	87,81	82,05
Escolaridade						
0 anos de estudo	6,20	6,40	11,59	11,58	11,65	10,73
1 a 3 anos de estudo	8,31	6,28	9,67	6,5	32,32	29,49
4 a 7 anos de estudo	30,05	24,64	45,78	38,63	22,68	19,73
8 a 10 anos de estudo	16,27	15,68	9,18	11,42	14,32	14,68
11 anos de estudo	19,59	25,15	6,24	5,72	19,03	25,37
12 ou mais anos de estudo	19,59	21,86	17,54	26,15	0	0
Posição no domicílio						
Chefe	57,26	63,64	48,67	58,98	74,09	72,29
Conjugue	24,21	28,51	31,72	31,52	13,57	20,22
Filho	14,48	4,81	14,94	5,72	8,61	3,84
Outro parente	3,69	2,82	4,37	3,57	3,42	3,39
Agregado	0,35	0,23	0,30	0,21	0,31	0,27
Região de residência						
Norte	4,16	5,00	4,63	5,83	6,79	8,07
Nordeste	17,19	17,53	19,54	19,55	27,02	27,01
Sudeste	54,15	52,57	51,62	50,32	46,48	44,63
Sul	17,91	17,86	16,95	16,92	11,51	12,17
Centro Oeste	5,07	5,63	5,96	5,93	6,79	6,94
Distrito Federal	1,52	1,40	1,29	1,46	1,41	1,18
Área de residência						
Regiao Metropolitana	41,66	39,59	40,45	37,37	37,25	35,56
Auto representativo	24,92	24,65	24,83	24,51	24,54	23,5
Não auto representativo	33,41	35,75	34,72	38,12	38,22	40,94

Fonte: PNAD, 1993 e 2007

Mobilização de Trabalhadores Canavieiros e Ação Estatal no Setor Sucroalcooleiro do Nordeste

Autores:
Paulo Candido[1]
Edgard Malagodi[2]

Sessão Temática:

Direito do Trabalho, regulação e instituições públicas na área do trabalho (justiça do trabalho, sistema de fiscalização, ministério público do trabalho)

Resumo

Trata-se de um estudo sobre as mobilizações dos trabalhadores assalariados canavieiros de Alagoas, ocorridas nas safras de 2007/2008 e 2008/2009. As mobilizações têm assumindo inicialmente um caráter de lutas espontâneas que vêm ocorrendo face às condições precárias de trabalho no corte de cana, bem como sua repercussão na ação estatal através do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho. Trata-se de um novo cenário das lutas sociais dos trabalhistas rurais no setor sucro-alcooleiro do Nordeste do Brasil.

Palavras-chave: Trabalhador Rural; Assalariados da Cana: Ação Estatal; Mobilização Camponesa

[1] Professor da Universidade Estadual de Alagoas – UNEAL e Doutorando pelo PPGCS/UFCG. E bolsista da FAPEAL.
[2] Professor Titular da UFCG e do PPGCS/UFCG.

I - Apresentação

A presente comunicação propõe-se a fazer uma exposição da resistência dos trabalhadores rurais, contratados para o corte da cana-de-açúcar, no contexto das mudanças provocadas pelo avanço da produção de etanol no Brasil. Examina-se aqui o caso do Estado de Alagoas, no Nordeste brasileiro, cujo parque de usinas é considerado o mais moderno e tido como com um dos mais eficientes deste país, no setor. Também do lado dos trabalhadores, observa-se aqui um processo social novo em que os trabalhadores rurais canavieiros, por meio de mobilizações espontâneas, vêm reagindo às péssimas condições de trabalho no setor da agroindústria canavieira, bem como tem expressado resistência às relações de dominação vigentes. Nesse cenário social de intenso conflito trabalhista tem entrado em cena uma nova participação do Estado: uma nova forma de ação de fiscalização da legislação e dos acordos trabalhistas, que tem tomado a forma de uma nova pressão oficial sobre o patronato no sentido de fazer cumprir as exigências contratuais e legais. Finalmente fazemos aqui considerações sobre o efeito das mobilizações dos trabalhadores sobre a estrutura oficial e burocratizada dos sindicatos dos trabalhadores rurais.

No primeiro ponto se faz uma breve contextualização geral em torno da problemática atual produzida pelo avanço da produção do etanol no Brasil, sobretudo no que diz respeito aos seus efeitos danosos para os trabalhadores no corte da cana. No segundo ponto pretende-se evidenciar a precariedade das condições de trabalho no corte de cana no Estado de Alagoas. No terceiro ponto o objetivo é mostrar como, nas últimas duas safras do corte de cana (2007/2008 e 2008/2009), os trabalhadores vêm reagindo através de mobilizações espontâneas ao processo de intensificação da exploração de sua força-de-trabalho, determinado pela atual conjuntura de aumento da produtividade no corte de cana. Paralelamente a este fato, observa-se que este novo cenário de levantamento dos trabalhadores canavieiros tem exigido uma nova postura dos agentes estatais de fiscalização das condições de trabalho.

II – Contextualização geral

O Brasil é o maior exportador mundial de etanol, porém a produção de cana é conhecida ao longo da história pelo seu caráter explorador do homem e agressivo ao meio ambiente. Não obstante esse passivo de problemas ambientais e sociais, propõe-se hoje a expansão indiscriminada da monocultura de cana-de-açúcar, pretendendo-se dobrar a área cultivada dos atuais seis milhões de hectares para doze milhões. Essa nova expansão da monocultura deve-se a uma política governamental de produção dos agrocombustíveis, ou seja, do etanol, que vem sendo apresentado nos discursos e em documentos oficiais como uma fonte de energia limpa. Essa expansão exigirá por parte do governo, tal como no passado, milionários subsídios para alimentar os investimentos e cobrir déficits provocados pela atual expansão do etanol.

Para este processo de expansão tomar corpo o Estado brasileiro lançou mão do instrumento do subsídio e de financiamentos milionários para usineiros e grandes corporações, que sempre causaram sérios danos sociais, econômicos e ambientais, mesmo quando o objetivo era apenas a produção de açúcar. Atualmente, com o interesse do mercado internacional pelo etanol brasileiro, os riscos se multiplicam. Some-se a isso, o fato de que a expansão do setor não se limita aos capitais nacionais, uma vez que os incentivos do governo brasileiro à produção de agroenergia atraíram empresas estrangeiras, que pretendem realizar grandes investimentos no setor. Estas empresas compram terras e usinas para a produção de etanol, causando intensos impactos ambientais, bem como uma reconfiguração no sistema produtivo agrícola do país.

Esse processo de aumento na produção da cana para produção de biocombustível (etanol) e atender a uma demanda do mercado internacional vem acompanhado de um discurso hegemônico de produção de uma energia limpa. No entanto, enquanto o discurso oficial se centra na questão do paradigma energético, os aspectos sociais, particularmente para o trabalhador cortador de cana, são omitidos. Aos poucos a sociedade de dá conta de que os efeitos deste processo são muito graves para a população aliciada como mão-de-obra do corte da cana. De acordo com Ministério do Trabalho, por exemplo, 50% dos casos de trabalho análogo ao trabalho escravo constatados em 2007, foram em áreas de cana. Constatações semelhantes vêm sendo realizado pelos estudos da professora Maria Aparecida de Moraes Silva,

> A rotina imposta aos cortadores de cana faz com que eles tenham vida útil de trabalho inferior à dos escravos.
> Dezenove mortes foram registradas nos canaviais do Estado de São Paulo desde abril de 2004, supostamente por excesso de trabalho, e estão sob investigação do Ministério Público do Trabalho.
> Em média, um trabalhador recebe R$ 2,40 por tonelada de cana-de-açúcar cortada. Sindicatos da categoria afirmam que o salário mensal varia de R$ 700 a R$ 1.200... alguns trabalhadores chegam a cortar até 15 toneladas de cana por dia e que o esforço físico diário acarreta sérios problemas à saúde dos trabalhadores[3].

Um exemplo desse dano que a exaustão no corte de cana tem causado a saúde do trabalhador pode ser observado na trajetória do cortador de cana Jovair de Oliveira,

> Jovair de Oliveira, 36 anos, sobreviveu 20 safras no corte da cana em Monte Aprazível. Tinha fama de campeão do podão, o facão afiado que corta desde o talo cada vara de cana-de-açúcar. Ninguém podia com Jovair, que nunca cortava menos de 15 toneladas por dia. Chegava a 21, e ganhou até bicicleta da usina como prêmio pela produção. Hoje, três anos depois de abandonar o corte, Jovair mal consegue capinar o quintal de casa. "O ar falta, fico zonzo, a coluna dói, o coração só falta sair pela boca. Parece que vou morrer. Meu filho pequeno dá risada, eu fico com vergonha. Não sei onde foi parar a fama de campeão."
> Há poucas semanas o médico de Jovair pediu uma ressonância do seu pulmão. Como o ex-cortador nunca fumou, a suspeita é que, após tantos anos inalando a fuligem

[3] Fonte: Folha de S. Paulo – 01/05/2007.

da palha da cana queimada, ele tenha desenvolvido irritação no pulmão - não está descartado um tumor[4].

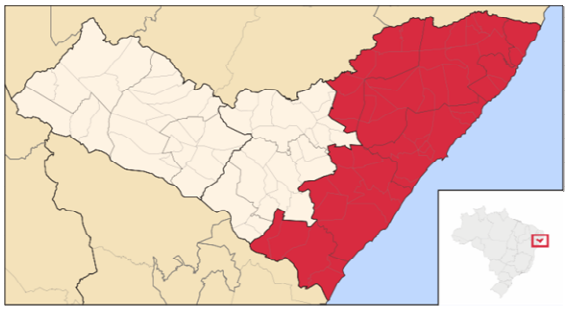
Esses são efeitos perversos de uma política governamental que, sem medir esforços, faz do patronato da cana "heróis" do Brasil. Ao mesmo tempo, o governo coloca em segundo plano o projeto de reforma agrária, que deixa de ter recursos e perde espaço na vontade política governamental.

III - Condições de trabalho dos canavieiros em Alagoas

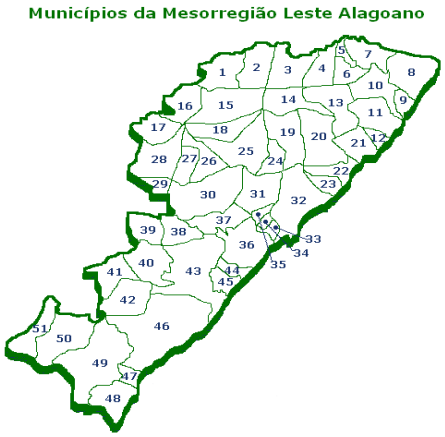
Esse cenário repercute no Estado de Alagoas no nordeste brasileiro, uma vez que a atividade sucroalcooleira é a sua principal atividade econômica. A área de cana atualmente plantada no estado corresponde a 420.000 ha (quatrocentos e vinte mil hectares) distribuídos em toda a zona da mata alagoana. O Estado de Alagoas é divido em três mesorregiões: Mesorregião do Sertão, Mesorregião do Agreste e a Mesorregião do Leste alagoano. É na Mesorregião Leste Alagoano, denominada antes Zona da Mata, que se concentra a produção sucroalcooleira.

Mapa dos Municípios de Alagoas

Mesorregião Leste de Alagoas



[4] Fonte: *Diário da Região* (jornal regional, da cidade de São José do Rio Preto). Artigo de Gustavo Belic Cherubine para a lista asabranca em 13 de abril de 2009. *" O jornalista Allan Abreu gentilmente atendeu minha solicitação e enviou a matéria na íntegra".*



Quadro 2

Microrregião Serrana dos Quilombos	**Microrregião Mata Alagoana**	**Microrregião Litoral Norte Alagoano**	**Microrregião Maceió**	**Microrregião São Miguel dos Campos**	**Microrregião Penedo**
01 - São José da Laje / 02 - Ibateguara / 15 - União dos Palmares / 16 - Santana do Mundaú / 17 - Chã Preta / 28 - Viçosa / 29 - Pindoba	03 - Colônia de Leopoldina / 04 - Novo Lino / 05 - Campestre / 06 - Jundiá / 07 - Jacuípe / 10 - Porto Calvo / 13 - Matriz de Camaragibe / 14 - Joaquim Gomes / 18 Branquinha / 19 - Flexeiras / 20 - São Luís do Quitunde / 24 - Messias / 25 - Murici / 26 - Capela / 27 Cajueiro / 30 – Atalaia	08 - Maragogi / 09 - Japaratinga / 11 - Porto de Pedras / 12 - São Miguel dos Milagres / 21 - Passo de Camaragibe	22 - Barra de Santo Antônio / 23 - Paripueira / 31 - Rio Largo / 32 - Maceió / 33 - Coqueiro Seco / 34 - Santa Luzia do Norte / 35 - Satuba / 36 - Marechal Deodoro / 37 - Pilar / 44 - São Miguel	38 - Boca da Mata / * - Jequiá da Praia / 39 - Anadia / 40 - Campo Alegure / 41 - Junqueiro / 42 - Teotônio Vilela / 43 - São Miguel dos Campos / 45 - Roteiro / 46 - Coruripe	47 - Feliz Deserto / 48 - Piaçabuçu / 49 - Penedo / 50 - Igreja Nova / 51 - Porto Real do Colégio

Nesses 51 municípios da região Leste alagoano trabalham cerca de 60.000 (sessenta mil) trabalhadores rurais que são submetidos a penosas condições de trabalho, tradicionais no corte de cana. No entanto, a conjuntura atual impõe uma intensificação ainda maior do trabalho no corte de cana. Como mostra o jornal Extra Alagoas, em 31/08/07,

> Com salários por produção, os cortadores de cana são obrigados a trabalhar acima dos limites que o corpo humano suporta, com jornadas de trabalho que duram até 18 (dezoito) horas. Milhares de pessoas são amontoadas em barracões de lona, dormindo em redes ou mesmo no chão. Com alimentação de má qualidade, transportados em caminhões de péssima conservação, os trabalhadores são tratados como verdadeiros escravos (jornal Extra Alagoas).

No estado de Alagoas estão em funcionamento aproximadamente 26 (vinte e seis) usinas e destilarias autônomas em atividade. O plantio da cana-de-açúcar no Estado é feito entre os meses de junho e agosto. No mês de setembro, período que inicia a safra, as usinas e destilarias começam a contratar trabalhadores, das mais diversas localidades do Estado e até mesmo de Estados vizinhos como Pernambuco. Os trabalhadores canavieiros, como são chamados, são submetidos as mais precárias e penosas condições de trabalho do setor como pode ser observado nas imagens abaixo:

Foto 1: Condições de Trabalho em Alagoas

A colheita mecanizada ainda é bastante incipiente. De acordo com o sindicato dos usineiros o setor é responsável por aproximadamente 91.000 (noventa e um mil) empregos diretos em todo Estado (ver quadro 2). No entanto, com o encerramento da safra entre os meses de março e abril a mão-de-obra agrícola é dispensada, aumentando o número desempregados.

Quadro 2
Empregos diretos nas Usinas do Estado de Alagoas

Funcionários	Safra	Entre-safra
URBANOS	21.000	17.500
RURAIS	70.000	25.200
TOTAL	**91.000**	**42.700**

Fonte: Sindicato dos Usineiros de Alagoas – Sindaçúcar/AL

Neste estado nordestino o processo de reconversão produtiva da agroindústria canavieira tem apresentado uma nova configuração restrita aos chamados "tabuleiros", áreas mais elevadas que favorecem o uso de novas máquinas e tecnologias. Contudo, esses tabuleiros, conforme Andrade (1994:110) são áreas paralelas à costa nordestina, cuja extensão vai do Rio Grande no Norte ao Estado de Sergipe, e sua ocupação para fins de expansão da lavoura canavieira já havia sido observada por vários autores (Loureiro, 1970; Melo, 1975; Szmrecsányi, 1979; Andrade, 1988; Heredia, 1988). A ocupação dessa área, como mostra Arakém Lima (1994),

> Não foi ocasional, mas resultado de um plano cuja execução dependeu da realização de experimentos com adubação química e fertilizantes no intuito de superar a debilidade natural daquele solo. Assim, realizadas as experiências e analisados os resultados, partiu-se para a ocupação da área enriquecendo o fraco solo com adubação orgânica, aproveitando o vinhoto nas áreas cultivadas e, como os tabuleiros são planos, desenvolvendo a mecanização de algumas etapas.

Este processo de transferência das plantações de cana do baixio (chamado de 'várzea') para os tabuleiros foi acompanhado de um quadro geral de mudanças, tanto na base técnica como gerencial da produção sucroalcooleira. Também nas relações sociais de trabalho, com o aumento de trabalhadores temporários, observou-se uma nova configuração. No entanto tais mudanças técnicas não foram capazes de transformar ou romper com a precariedade das relações de trabalho existentes anteriormente; mas, ao contrário, ocorreu um processo de recriação de relações de trabalho tradicionais, ou seja, apenas a adequação às novas condições técnicas de produção, sendo que os mecanismos de intermediação da mão-de-obra e intensificação da jornada de trabalho, e precarização da relação trabalhista, foram mantidos. Ou seja, no Estado de Alagoas, verificou-se uma espécie de "seletividade da modernização" (Souza, 2000) da agroindústria canavieira, marcada pela adoção de técnicas mais intensivas de trabalho, permanecendo-se, porém as formas de relações de trabalho anteriormente já existentes. Estes trabalhadores segundo Andrade (1988), são constituídos por dois grupos: o primeiro grupo, por ex-moradores expulsos dos engenhos, fazendas e usinas, e o segundo grupo, por pequenos agricultores e trabalhadores migrantes vindos do Agreste e Sertão, "*os corumbas*", e também de outros Estados.

Nesse sentido, é importante perceber que os trabalhadores canavieiros de Alagoas têm uma experiência no regime de morada que, após as mudanças ocorridas nos anos 80 e 90 foram expropriados e passaram a viver nas pequenas cidades do interior alagoano. Processo semelhante ao estudado por Lygia Sigaud diante das mudanças ocorridas com o fim das relações de "morada", que prevaleceram durante boa parte do século XX. A

autora compreende que "*a época em que foi promulgado o Estatuto do Trabalhador Rural é vivida pelos trabalhadores rurais da agricultura canavieira como o tempo de surgimento dos direitos de leis, que significam para eles fundamentalmente: o direito a receber salário mínimo, o direito a férias e repouso remunerado, o sindicato e a previdência social*". A partir de suas observações percebe que o trabalhador

> Imbuído de uma lógica da situação tradicional, onde o sitio era uma peça fundamental, e pela lógica da proletarização que privilegia o salário, o trabalhador imagina que a situação ideal para ele seria a de um proletário-camponês, sobretudo camponês, que tivesse uma terra dentro do engenho para trabalhar e vendesse sua força de trabalho pelo salário, apenas quando o roçado e o sitio não estivesse compensando (p. 58).

Num estudo sobre "*Os clandestinos e os direitos*", a autora enfatiza que "*Se no sistema de morada a sua reprodução (do trabalhador rural) enquanto força de trabalho era assegurada pelo proprietário ao qual se ligava e se dava dentro do engenho, com a quebra do modelo, a reprodução do ex-morador passa a depender exclusivamente do que consiga trocar no mercado pela venda da força de trabalho, e deixa de ser responsabilidade do proprietário"* (Sigaud, 1979: 36). Daí explica que o processo de eliminação da morada representa então "*a transferência para o Estado de uma responsabilidade da qual até então se desincumbiam, de modo privado, senhores de engenhos e usineiros, na medida em que implica a destruição física de casas e na supressão de determinadas garantias de vida (água e lenha)"* (p. 112) Desta forma acrescenta que "as relações precarizadas, através das quais se dava a dominação dos trabalhadores (Palmeira, 1976), são substituídas por relações impessoais entre proprietários e trabalhadores; a submissão sendo agora assegurada não mais pela morada, mas por outros mecanismos que medeiam a relação e contribui para dissimulá-la através do "renovamento periódico" deste ato de venda (da força de trabalho), pela ficção do contrato livre, pela mudança dos patrões individuais e pelas oscilações dos preços no mercado de trabalho (Marx, 1950)" (Sigaud: 126).

É, portanto, nesse contexto de mudanças e de deslocamento do regime de morada para a proletarização completa, advinda do processo de reconversão produtiva, faz com que os trabalhadores passem a interagir na cena social e econômica do mercado mundial do etanol. Eles passam a tomar parte de uma nova sociabilidade, através da qual apreendem o significado das lutas de outros trabalhadores, como os sem-terra, compreendem a necessidade de enfrentar, mediante ações desafiadoras, a difícil e penosa condição de trabalho no corte de cana.

IV – Mobilizações dos canavieiros e ação estatal

Durante um bom tempo a luta dos trabalhadores canavieiros do Estado de Alagoas esteve restrita à ações envolvidas e direcionadas pelas entidades sindicais. Observando o processo, pode-se dizer que a organização sindical dos trabalhadores rurais apresenta uma trajetória bastante controvertida. Tomando como referência as ações sindicais em Alagoas durante o período dos anos 80/90, período no qual a agroindústria canavieira de alagoana inicia seu processo de reconversão produtiva, observa-se aí as primeiras

campanhas salariais. Esta entrada tardia dos trabalhadores alagoanos canavieiros nas campanhas salariais será analisada minuciosamente por Lúcio (2003).

Já nos anos noventa, mais precisamente a partir de 1996, os efeitos das mudanças técnicas da agroindústria canavieira alagoana são sentidos pelos trabalhadores e suas entidades a partir de um maior controle gerencial da força de trabalho, que leva a um processo de desemprego massivo. Por causa disso emergem novas lideranças e organizações, como o MST e o MT, que diante do desemprego e fechamento de algumas usinas na Mata Norte de Alagoas, iniciam-se um processo de resistências às novas formas de dominação, através da ocupação de terras. Todavia, o sindicalismo rural diminui sua pressão em defesa dos assalariados e passa a desenvolver ações sociais voltadas para políticas públicas de apoio ao pequeno agricultor.

Com isso, o setor propriamente "proletário" da base sindical, ou seja, os cortadores de cana, ficam distantes e "desamparados" do eventualmente apoio das entidades sindicais. Foi neste cenário de distanciamento e ausência da presença sindical que os trabalhadores vivenciaram as recentes mudanças e intensificação da exploração patronal. Daí, as mudanças provocadas pela introdução das novas tecnologias e formas de gerenciamento no setor sucroalcooleiro terem levado os trabalhadores canavieiros a desencadearem, por fora do sindicato, um enfrentamento coletivo e direto as péssimas condições de trabalho no corte de cana. Assim, os próprios assalariados que espontaneamente desencadeiam ações "violentas" e "repentinas". A ação mais comum é o fechamento de estradas federais que cortam os canaviais.

Assim, nas últimas duas safras do corte de cana 2007/2008 e 2008/2009, o estado de Alagoas presenciou o surgimento de reações espontâneas dos trabalhadores canavieiros através de fechamentos de rodovias federais como reação as condições de exploração do trabalho nunca antes visto em sua história. Numa manifestação dos trabalhadores canavieiros o jornal *Gazeta* de circulação no Estado assim descreveu o acontecimento "*As polícias Militar (PM) e Rodoviária Federal (PRF) foram ao local, mas tiveram dificuldades de negociar porque os manifestantes não têm nenhuma liderança ou representação sindical*".

Foto 2 Reação dos canavieiros ao aliciamento de trabalhadores

Segundo o relatório da força tarefa "Zumbi dos Palmares", que foi criada pelo MPT para fazer com que o setor sucroalcooleiro cumpra com as exigências da legislação trabalhista, quando encerra a safra da cana:

> Cresce, portanto, o número de denúncias encaminhadas à Procuradoria Regional do Trabalho da 19ª Região no período de entressafra, por não terem sido cumpridas devidamente as obrigações trabalhistas com relação

> aos safristas. As maiores reclamações dizem respeito a fraudes nas relações de emprego (não pagamento do salário mínimo vigente, da gratificação natalina, das horas extras e do adicional noturno, periculosidade ou insalubridade, das verbas rescisórias, não recolhimento do FGTS, etc.) e ao meio ambiente do trabalho. Há também muitas denúncias sobre trabalho escravo e infantil. (Relatório da Força Tarefa)

O relatório da Força Tarefa "Zumbi dos Palmares" constatou inúmeras irregularidade com relação às condições de trabalho oferecida pelo setor sucroalcooleiro. Foram realizadas várias interdições nas usinas alagoanas. Esse processo de fiscalização se desencadeia a partir das manifestações espontâneas dos canavieiros. O desdobramento desse processo faz com que a representação patronal construa, através do governo do Estado, um acordo entre o setor patronal e os agentes públicos envolvidos na Força Tarefa, ou seja, o acordo estabeleceu a troca de uma ação coletiva civil pública movida pelo MPT por uma multa de R$ 1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil reais). Tal acordo, conhecido como TAC da cana, foi o primeiro acordo já assinado em Alagoas.

Dentre os processos contra as usinas existentes na procuradoria do trabalho em Alagoas relacionam-se a questões como:

Quadro 3

Ações contra Usinas na PRT – AL
1 Portadores de deficiência
2 Meio ambiente de trabalho
3 Trabalho escravo
4 Fraude relações de emprego
5 Trabalho de menores
6 Vale-transporte
7 Acordo/convenção coletiva
8 Contratação irregular
9 Crime contra a org. trabalho
10 Sindicato
11 Verbas rescisórias
12 FGTS
13 Salário

Podemos destacar também dentre os vários aspectos ressaltados pela inspeção realizada pela Força Tarefa "Zumbi dos Palmares", como prova do não comprimento da legislação trabalhista por parte do patronato que consta no relatório, destacamos os seguintes trechos:

> Com relação à medição da cana, é feita por braças e os trabalhadores derrubam, em média, de 04 (quatro) a 07 (sete) toneladas de cana por dia, havendo trabalhadores (os "campeões") que cortam cerca de 11 (onze) toneladas por dia. Quem faz a medição do produto cortado é o "cabo de

> turma" ... e os trabalhadores informaram que o mesmo não efetua as medições de forma correta, pagando os trabalhadores sempre a menor. O trabalhador José Cícero dos Santos declarou, em depoimento, que sentia-se como escravo porque o salário recebido não correspondia à produção realizada. O mesmo já trabalhou na Usina Disa, no Espírito Santo, e considera que as condições de trabalho naquele Estado são melhores do que em Alagoas. Sabe que muitos trabalhadores do corte de cana saem do referido Estado para trabalharem em Mato Grosso do Sul e São Paulo. O trabalhador informou, ainda, que considera a medição da cana cortada injusta e que, muitas vezes, a Usina pré-fixa os valores e as quantidades, prejudicando os trabalhadores quanto ao pagamento. O trabalhador não pretende permanecer na Usina. Também, se o trabalhador não cortar a cota de cana em 01 (um) dia ele não recebe o salário daquele dia. Por fim, existe 01 (um) único médico na empresa e este só atende aos obreiros se o acidente for muito grave.

Constatou ainda que,

> 1 -A inspeção teve início exatamente quando a equipe da Força-tarefa deparou-se com um caminhão tipo gaiola no transporte dos trabalhadores. Verifica-se, pelas fotos colhidas na ocasião, bem como pelos depoimentos, que o transporte irregular era constantemente utilizado pelo fornecedor.
> 2 - Durante a inspeção, verificou-se que 11 (onze) trabalhadores, sendo 10 (dez) da turma de Wagner e 01 (um) da turma de Patrício, eram menores entre 13 (treze) e 17 (dezessete) anos. Informaram os trabalhadores rurais sobre o pagamento abaixo do piso salarial da categoria, bem como que a pesagem da cana é efetuada de forma inadequada, já que não é feita na frente do trabalhador, realiza-se em horário variável e é feita "no olho", inexistindo balança para essa finalidade.

Assim como resultado da ação da Força-Tarefa foram ajuizadas as ações com pedido de interdição temporária do corte de cana em várias usinas por estarem submetendo os trabalhadores canavieiros a uma atividade "perigosa, penosa e degradante". Diante disso, foram interditadas as Usinas Santa Clotilde e Laginha. No que se refere aos resultados da ação dos agentes públicos podemos verificar alteração das condições sociais de trabalho através das imagens abaixo:

Foto 3: Situação do Alojamento durante as fiscalizações do MTE

Foto 4: Situação do Alojamento após a fiscalização do MTE

V - Considerações

O cenário apresentado aqui revela como os trabalhadores canavieiros, agindo espontaneamente assumem um papel importante na mudança das relações de trabalho em Alagoas. Provoca também um questionamento: qual o papel de uma estrutura burocrática dos sindicatos rurais, uma vez que os trabalhadores, trabalhando sob as piores condições de trabalho, são levados a organizar movimentos espontâneos para forçar uma ação pública do Estado nacional, no sentido de fazer valer o Estado de Direito e o cumprimento de leis trabalhistas já consolidadas no país.

Outro elemento relevante diz respeito a ambigüidade do papel do Estado nacional, pois de um lado incentiva através de políticas de financiamento, a expansão das usinas e dos canaviais; e, de outro lado, permite a ação dos agentes públicos ao intensificar a fiscalização no cumprimento da legislação trabalhista. Como efeito da própria ambigüidade política, a medida que ocorre a fiscalização, cria-se as condições de legitimação às ações espontâneas dos trabalhadores canavieiros. Assim, diante das constatações feitas pela Força Tarefa "Zumbi dos Palmares" ficou exposto publicamente as condições degradantes do trabalho no corte de cana em Alagoas. Tal situação de trabalho constatada no relatório levanta um questionamento importante em torno da

produção do etanol, isto é, será mesmo uma matriz energética limpa? Como a sociedade – indiretamente – apoiar e financiar uma política expansão das plantações de cana e de construção de Usinas, se isso implica a destruição de milhares de vidas de trabalhadores? Deve o Estado brasileiro continuar, através das políticas creditícias e de subsídios governamentais, continuar incentivando o etanol? E por último, seria possível produzir etanol sem a utilização de um trabalho penoso e degradante?

Referências Bibliográficas

NDRADE, Manuel C. de. 1988. Área do sistema canavieiro. Recife: SUDENE, (Série Estudos Regionais, 18).

----------,1997. Usinas e destilarias de Alagoas: uma contribuição ao estudo da produção do espaço. Maceió: EDUFAL.

CASTEL, Robert, 2008. Discriminação Negativa: cidadãos ou autóctones? Vozes, Rio de Janeiro.

COLETTI, Claudinei, 1998 A Estrutura Sindical no Campo: A propósito da Organização dos Assalariados rurais na Região de Ribeirão Preto. Campinas-SP, Editora Unicamp.

ELIAS, Norbert, 2006. Escritos e Ensaios: Estado, processo e opinião pública. Pijnapel – Rio de Janeiro: Jorge Zahar edit.

----------, 1993. O Processo Civilizador. Trad. Ruy Jungmam. Rio de Janeiro: Joger Zahar.

FOUCAULT, Michel, 2008. Vigiar e Punir: Vozes, 3 ediçao Rio de Janeiro.

HEREDIA, Beatriz A. 1988. Formas de dominação e espaço social: a modernização da agroindústria canavieira em Alagoas. São Paulo: Marco Zero; Brasília, DF: MTC/CNPQ.

LIMA, Arakén. 2005. Alagoas e o complexo agroindustrial canavieiro no processo de integração nacional. Campinas- SP. Instituto de Economia/UNICAMP. (Tese de Doutorado).

LOPES, Sérgio Leite, 1978. O Vapor do Diabo: o trabalho dos operários do açúcar. Rio de janeiro: Paz e terra.

LÚCIO, A. B. 2003. A ação sindical dos trabalhadores rurais a partir da década de 1970: as campanhas salariais dos canavieiros de Alagoas. Campina Grande: UFPB.

OLIVEIRA, Francisco de, 1977. Elegia para uma Re(li)gião: Sudene, Nordeste, Planejamento e Conflito de Classes. Rio de janeiro: Paz e Terra.

MALAGODI, Edgard. 2004. O sindicalismo rural e seus parceiros: nota sobre um processo de mudanças. In: Globalização e desenvolvimento sustentável: dinâmicas sociais rurais no Nordeste brasileiro. Maria do Nazaré B. Wanderley (organizadora). S.P.: Polis; Unicamp.

MELLO, Paulo D. 1990. A. Alagoas: sindicatos rurais e dominação. Itaguaí: CPDA/UFRRJ. (Dissertação de Mestrado).

_____, 2002. Reestruturação produtiva na atividade canavieira: ação sindical e dos movimentos sociais rurais em Alagoas a partir de 1985. Recife: Departamento de Ciências Sociais/UFPE, (Tese de Doutorado).

MENEZES, M.A. 2002. O Cotidiano camponês e a sua Importância enquanto resistência à dominação a contibuição de James C. Scott. Raízes, Campina Grande. Vol. 21, nº 01p. 32-44, jan/jun.

NOVAES, J.R.P, 1993. Modernização e Relação de Poder: transformações na agroindústria canavieira no Nordeste do Brasil. Ph.D. Thesis. Proograma em Econômica da Universidade Estadual de Campinas, 1993.

NOVAES, Roberto e ALVES, Francisco, 2007. Migrantes: trabalho e trabalhadores no complexo agroindustrial canavieiro: Edufscar, São Paulo.

RAMOS, Pedro, 1999. Agroindústria Canavieira e Propriedade Fundiária no Brasil: Hucitec, São Paulo.

SIGAUD, L, 1980. Greve nos engenhos. São Paulo: Paz e Terra.

----------, 1979. Os clandestinos e os direitos: estudo sobre trabalhadores da cana-de-açúcar de Pernambuco: Duas Cidades, São Pàulo.

----------, 1982. O Sindicato e a Estratégia do Capital: Polis, São Paulo.

SILVA, Maria Aparecida de Moraes, 1999. Errantes do Fim do Século. São Paulo, Ed. UNESP.

XI Encontro Nacional da ABET
28 a 01 de outubro de 2009, Campinas (SP)
Área Temática: Trabalho, desenvolvimento, tecnologia e meio ambiente

Mudança tecnológica e trajetórias ocupacionais no setor de telecomunicações pós-privatização

Luís Fernando Santos Corrêa da Silva
UFRGS, Brasil
lfscorrea@gmail.com

Resumo: As telecomunicações, no Brasil, passaram por um amplo processo de reestruturação, especialmente a partir de meados da década de 1990. A desregulamentação do setor, ocorrida em 1995, abriu caminho para a quebra do monopólio do Estado sobre os serviços de telecomunicações e, em 1998, por ocasião da privatização, desencadeou-se uma profunda modificação na base tecnológica do setor. Neste contexto, o mercado de trabalho interno ao setor também foi profundamente modificado; postos de trabalho relacionados à antiga base tecnológica foram eliminados, assim como novos postos de trabalho foram criados, sobretudo intensivos em tecnologias digitais de informação. Além de alterar os contornos gerais do mercado de trabalho do setor, a privatização do antigo monopólio estatal das telecomunicações também ocasionou modificações nas trajetórias ocupacionais dos trabalhadores. Neste estudo, examinam-se as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores do setor de telecomunicações no período pós-privatização, utilizando como fonte de dados a base RAISMIGRA, do MTE. Tomando como coorte os empregados no primeiro ano após a privatização (1998), dados preliminares indicam que as trajetórias ocupacionais desses trabalhadores podem ser divididas em dois períodos: o primeiro, entre os anos de 1998 e 2002, de reestruturação do setor, há elevado percentual de trabalhadores que migraram para outros setores da atividade ou para fora do emprego formal; e o segundo, entre os anos de 2002 e 2005, de consolidação do mercado, os trabalhadores que permaneceram nas telecomunicações após os quatro primeiros anos subsequentes à privatização lograram certa estabilidade no emprego.
Palavras-chave: Trajetórias ocupacionais; telecomunicações; mudança tecnológica; mercado de trabalho.

Mudança tecnológica e trajetórias ocupacionais no setor de telecomunicações pós-privatização

Introdução

As telecomunicações, no Brasil, passaram por um amplo processo de reestruturação, especialmente a partir de meados da década de 1990. A desregulamentação do setor, ocorrida em 1995, abriu caminho para a quebra do monopólio do Estado sobre os serviços de telecomunicações e, em 1998, por ocasião da privatização, desencadeou-se uma profunda modificação na base tecnológica do setor. Em um contexto caracterizado por pesados investimentos privados, as antigas plantas operacionais, tecnologicamente defasadas, pois baseadas em tecnologias analógicas, deram lugar às modernas plantas digitais de transmissão de voz e dados, que permitiam o tráfego de maior quantidade de informações em menor espaço de tempo. Em conseqüência, novos produtos foram disponibilizados ao consumidor final, como conexão à Internet por banda larga, serviços de identificação de chamadas, chamada em espera, secretária eletrônica, entre outros (Larangeira, 2001).

Um dos efeitos mais significativos da reestruturação relaciona-se à expansão e diversificação do acesso aos serviços de telecomunicações no Brasil. Se até meados da década de 1990 o telefone era tido como um bem, acessível apenas a uma pequena parcela da população, após a privatização os indicadores de abrangência indicam que o mesmo se tornou um serviço, acessível à parcela considerável da população. Em março de 2007, segundo dados da Agência Nacional de Telecomunicações – Anatel, 74,5% dos domicílios brasileiros possuía acesso telefônico, seja na modalidade fixo ou móvel celular. Em termos absolutos o Brasil contava, no mesmo período, com 121 milhões de telefones celulares e 39,3 milhões de telefones fixos em operação.

Dados da União Internacional de Telecomunicações – UIT apontam que em 2006 o Brasil ocupava a sexta posição no ranking mundial dos países com maior número de terminais

telefônicos em operação, totalizando 139 milhões de linhas, atrás de China, Estados Unidos, Rússia, Índia e Japão. A participação do Brasil no contexto da América Latina é ainda mais significativa. No mesmo ano, 40,1% dos telefones fixos instalados e 33,2% dos celulares em operação na região estavam localizados no Brasil.

Entretanto, as transformações nas telecomunicações não se restringiram aos aspectos institucionais, tecnológicos e de abrangência acima mencionados; o mercado de trabalho interno ao setor também foi profundamente modificado. Postos de trabalho relacionados à antiga base tecnológica foram eliminados, assim como novos postos de trabalho foram criados, sobretudo intensivos em tecnologias digitais de informação. Este processo foi acompanhado, por um lado, de redução dos postos de trabalho no segmento de serviços de telecomunicações, devido ao aumento da produtividade do trabalho provocado pela reestruturação gerencial, e por outro, de crescimento do emprego em obras em telecomunicações, reflexo direto da ampliação da infra-estrutura de acesso aos serviços. Neste contexto, o perfil da força de trabalho também sofreu modificação: a mão-de-obra do setor se tornou mais jovem e com escolaridade mais elevada, diminuíram as diferenças de sexo na composição do emprego, antes predominantemente masculino, e o salário médio dos trabalhadores diminuiu[1].

Além de alterar os contornos gerais do mercado de trabalho do setor, a privatização do antigo monopólio estatal das telecomunicações também ocasionou modificações nas trajetórias ocupacionais dos trabalhadores. Em termos contratuais, por exemplo, parcela significativa dos trabalhadores do setor passou de uma situação de estabilidade, proporcionada pelo emprego público, para uma situação de instabilidade, relacionada ao novo tipo de vínculo contratual, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Cabe destacar que, por ocasião da privatização, muitos trabalhadores do período estatal não permaneceram no emprego, pois foram desligados ou se desligaram por motivos diversos, como: aposentadoria, Programas de Desligamento Voluntário – PDV promovidos antes da privatização e, também, em conseqüência da reestruturação gerencial pela qual passaram as empresas recém-criadas (Silva, 2003).

Aliás, o Brasil não foi o único país a reestruturar seu setor de telecomunicações. A partir do início da década de 1980, muitos países passaram por processo semelhante, dando fim a monopólios estatais ou privados. Logo, a influência da reestruturação no setor de

[1] Tais aspectos foram examinados e debatidos por investigadores como: Laranjeira 2001 e 2002; Silva, 2006; Mocelin, 2006 e Ruduit, 2001.

telecomunicações sobre o emprego passou a ser objeto de análise de muitos estudos internacionais.

Autores como Batt (2000) têm ressaltado aspectos que seriam específicos à nova realidade do trabalho no setor de telecomunicações, sobretudo quando comparados ao emprego industrial. A autora argumenta que os serviços prestados nas telecomunicações seriam produzidos e consumidos no momento da transação e a participação do consumidor no ato de produção inviabilizaria a padronização dos procedimentos. A qualidade dos serviços seria definida por relação entre cliente-empregado, não sendo possível controle *a posteriori*. Neste sentido, a qualidade dos serviços prestados seria de fundamental importância para que sejam criados laços de fidelidade entre as empresas e seus clientes. Batt (2000) considera que quanto maior a necessidade por qualidade nos serviços, maiores as chances de adoção de formas participativas de trabalho, baseadas em princípios de autonomia e recrutamento de mão-de-obra qualificada (Batt, 2000 apud Larangeira, 2002).

No que concerne ao mercado de trabalho do setor de telecomunicações, autores como Katz e Darbishire destacam que a reestruturação internacional do setor teria possibilitado a reconfiguração das situações de emprego. Tal reconfiguração situar-se-ia não somente no contexto da concorrência inter-empresarial, mas também no interior de uma mesma empresa. O mercado de trabalho interno às empresas passaria a ser estruturado em subdivisões que atendem a segmentos de mercado que se diferenciariam segundo sua capacidade de produzir valor agregado. Neste contexto, seria possível afirmar que quanto maior o valor agregado pelo segmento, melhores as condições de trabalho e maiores as chances de permanência no emprego (Katz e Darbishire, 2000:125 apud Larangeira, 2001:08).

Não obstante a importância dos estudos já realizados sobre o emprego no setor de telecomunicações, no exterior e no Brasil, é agora necessário propor novos modelos de análise, sobretudo, que incorporem as categorias ocupacionais e os perfis de trabalhadores como elemento explicativo das trajetórias dos trabalhadores. Neste sentido, analisar as trajetórias ocupacionais, levando em consideração a diversidade de categorias ocupacionais e de perfis de trabalhadores, permitiria superar um possível entendimento generalizado do mercado de trabalho das telecomunicações, possibilitando identificar distintas formas de permanência e/ou transição ocupacional no setor.

Presume-se que estas duas dimensões explicativas - ou seja, as categorias ocupacionais e os perfis sócio-ocupacionais - relacionadas tanto à posição do trabalhador na estrutura

ocupacional das telecomunicações, como também, as suas características pessoais, relativas a sexo, idade, escolaridade, faixa de rendimentos e tamanho da empresa na qual exerce suas atividades, permitirão compor um mapa acerca das suas possibilidades em permanecer no mercado de trabalho interno ao setor e/ou no mercado de trabalho formal como um todo, mantidas as condições econômicas mais gerais. A análise baseada nestes termos possibilitará reconstituir as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores abarcando atributos sócio-demográficos e *status* ocupacional, este último entendido como dimensão objetiva relacionada ao valor atribuído no mercado de trabalho das telecomunicações a cada ocupação específica no conjunto de ocupações que compõe o setor.

Por seu turno, o presente artigo tem por objetivo apresentar uma discussão preliminar sobre aspectos que envolvem as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores das telecomunicações no período pós-privatização. Tal discussão integrará investigação mais ampla a ser realidade, visando a elaboração de tese de doutoramento. Os dados apresentados foram obtidos no sitio da Internet da Agência Nacional de Telecomunicações e a partir dos dados agregados disponíveis nas Bases Rais e Rais/Migra, do Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil, utilizando-se para tanto de metodologia quantitativa de tratamento e análise de dados.

1. Telecomunicações no Brasil e no exterior

Internacionalmente, as telecomunicações passaram por um amplo processo de transformação nas últimas décadas, seja em termos tecnológicos, seja em decorrência das novas determinações econômicas globais. A desregulamentação/privatização dos monopólios, estatais ou privados, pode ser entendida como aspecto decisivo na definição dos contornos que as telecomunicações assumem na atualidade. Nesse contexto, em termos tecnológicos, a telemática[2] passou a fornecer suporte aos fluxos econômicos globais, tornando as telecomunicações um dos principais suportes do processo de desenvolvimento capitalista.

A primeira experiência internacional de desregulamentação do setor de telecomunicações ocorreu nos Estados Unidos, onde os serviços eram explorados na forma de

[2] A telemática pode ser entendida como o conjunto de tecnologias de informação e de comunicação resultante da junção entre os recursos das telecomunicações (telefonia, satélite, cabo e fibras óticas) e da informação (computadores, periféricos, softwares e sistemas de redes), possibilitando o processamento, a compressão, o armazenamento e a comunicação de grandes quantidades de dados (na forma de texto, imagem ou som), em curto prazo de tempo, entre usuários localizados em qualquer ponto do planeta.

monopólio privado pela mega-corporação *American Telephone and Telegrafh* (AT&T). Pressões internas exercidas por empresas transnacionais, interessadas na redução dos valores das tarifas para chamadas de longa distância, conjuntamente ao interesse da indústria de equipamentos eletrônicos para telecomunicações em ampliar sua participação no mercado, colaboraram para a quebra do antigo monopólio privado.

Na Europa, a Inglaterra foi o primeiro país a privatizar seu setor de telecomunicações, que assim como nos Estados Unidos, se constituía em monopólio, entretanto de natureza estatal. A privatização na Inglaterra ocorreu no ano de 1984, durante o governo da primeira-ministra Margareth Tatcher. No caso inglês, a quebra do monopólio estatal teria sido influenciada, por um lado, pela política liberalizante desenvolvida pelo governo naquele período, e por outro, pela pressão exercida por atores internos e externos ao país, como o setor financeiro inglês e as empresas multinacionais norte-americanas, entre outros. Apesar de pioneira na Europa, a experiência de reestruturação das telecomunicações na Inglaterra não foi tomada como modelo para o continente, visto que França e Alemanha reestruturaram seus respectivos setores de telecomunicações de forma mais lenta, sob pressão dos sindicatos na negociação dos direitos dos trabalhadores (Larangeira, 1998; Ruduit, 2001).

Em relação à América Latina cabe ressaltar que, durante o período anterior à privatização, o mercado de telecomunicações estruturou-se como monopólio estatal. A partir de meados da década de 1980, até o início da década de 1990, países como o Chile, a Argentina e o México deram início à reestruturação. A experiência Latino Americana foi fortemente influenciada pela demanda reprimida, decorrente dos escassos investimentos estatais em infra-estrutura de telecomunicações. Assim como nos Estados Unidos e na Europa, empresas multinacionais interessadas em expandir seus negócios, bem como atores externos (Como o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional), exerceram forte pressão a favor da liberalização dos mercados (Ruduit, 2001).

Na década de 1990, o setor de telecomunicações brasileiro, que até então se constituía em monopólio do Estado, foi submetido a um amplo processo de reestruturação. Defasada em quase uma década em relação às experiências de outros países da América Latina, como Argentina, Chile e México, a desregulamentação e a privatização do antigo monopólio estatal das telecomunicações tinham por objetivo ampliar o acesso aos serviços, bem como atrair novos investimentos ao país, fornecendo infra-estrutura necessária à competição entre grandes grupos empresariais globais (Wohlers, 1999:58).

Em agosto de 1995, foi aprovada no Brasil a alteração constitucional que permitiu a quebra do monopólio público dos serviços de telecomunicações, autorizando, mediante concessão ou permissão, a exploração dos serviços por empresas privadas. Entre 1995 e 1997, ano da privatização, as empresas estatais de telecomunicações foram aglutinadas em três empresas regionais (Telesp, Tele Centro-Sul e Tele Norte/Nordeste/Leste), assim como foram instituídas oito operadoras regionais de telefonia móvel celular e a Embratel, que ficaria encarregada dos serviços de longa distância (Wohlers, 1999:58-59).

Após a desregulamentação/privatização do setor, as telecomunicações, no Brasil, passaram por um amplo processo de modernização tecnológica. Os antigos sistemas analógicos de transmissão foram substituídos por sistemas digitais, proporcionando a transmissão de maior quantidade de informação em um menor espaço de tempo. A digitalização também possibilitou a oferta de novos serviços, como a transmissão eletrônica de voz, as conexões por redes de banda larga, o envio de arquivos contendo sons, imagens e textos, entre outros (Larangeira, 2001).

Neste contexto, o mercado de trabalho interno às telecomunicações também foi drasticamente alterado: funções foram eliminadas e criadas, assim como outras foram alteradas em seu conteúdo, redefinindo o conjunto de qualificações e competências necessárias à execução do trabalho. Em relação à base tecnológica, houve a substituição de soluções técnicas, relativas à engenharia, por soluções em tecnologias de informação, que demandam competências de caráter abstrato, aspecto que teria também contribuído para o surgimento de uma força de trabalho de perfil sócio-ocupacional distinto ao predominante no período anterior à privatização (Guimarães, S; 2006).

Tabela 1 – Evolução das 7 categorias ocupacionais que mais perderam postos de trabalho entre os anos de 1996-2002, segundo a Classificação Brasileira de Ocupações.

Categoria ocupacional	Ano 1996	2002	Variação (%)
Agentes de administração pública	12343	10971	- 11,11
Engenheiros arquitetos e trabalhadores assemelhados	6791	5610	- 17,39
Economistas e técnicos de administração	6146	5040	- 17,99
Telefonistas, telegrafistas e trabalhadores assemelhados	12540	9758	- 22,18
Trabalhadores em serviços administrativos	15199	10770	- 29,14
Eletricistas eletrônicos e trabalhadores assemelhados	17495	9645	- 44,87
Técnicos, desenhistas técnicos e trab. assemelhados	28284	15318	- 45,84

Fonte: Rais/MTE - CBO

A tabela 1 apresenta as ocupações que mais perderam postos de trabalho nos primeiros anos após a privatização das telecomunicações no Brasil. A análise dos dados obtidos na base de dados da RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego, indica que atividades profissionais vinculadas ao antigo paradigma tecnológico das telecomunicações, tais como as desenvolvidas por engenheiros, eletricistas eletrônicos, telefonistas e outras atividades técnicas, assim como trabalhadores em serviços administrativos, economistas e agentes da administração pública, apresentaram as maiores perdas percentuais de postos de trabalho entre os anos de 1996 e 2002. A explicação para a redução de empregos nas categorias ocupacionais acima referidas origina-se na reestruturação tecnológica e gerencial das telecomunicações no período pós-privatização, ocasionando a necessidade de tornar a mão-de-obra capaz de lidar com a nova realidade que surgia no setor.

Por outro lado, as ocupações que mais cresceram percentualmente em postos de trabalho estão relacionadas às atividades de vendas, profissionais das ciências e cargos de direção, gerência e chefia. A segmentação de serviços prestados por uma mesma empresa e a concorrência entre empresas prestadoras de serviços de mesma natureza, seja na telefonia fixa, móvel ou transmissão de dados, parecem ter fomentado o surgimento de novos postos de trabalho no topo da estrutura ocupacional do setor de telecomunicações, visando enfrentar os desafios impostos pela reestruturação tecnológica e gerencial.

Tabela 2 - Evolução das 7 categorias ocupacionais que mais cresceram entre os anos de 1996-2002, segundo a Classificação Brasileira de Ocupações.

Categoria ocupacional	**Ano**		
	1996	**2002**	**Variação (%)**
Diretores de empresa	189	527	+ 178,80
Chefes intermediários administrativo de contabilidade e finanças	689	1997	+ 189,84
Supervisores de compras e de vendas, compradores	438	2650	+ 505,02
Profissionais da ciência	404	2704	+ 570,30
Trabalhadores de serviços de contabilidade	895	7070	+ 689,94
Vendedores e empregados de comercio	298	2370	+ 695,53
Gerentes de empresa	758	6658	+ 778,34

Fonte: Rais/MTE - CBO

Mais recentemente, no ano de 2003, ocorreu a liberalização do mercado brasileiro de telecomunicações. Neste ano, as empresas que cumpriram o Plano Geral de Metas de Universalização – (PGMU), elaborado pela agência que regulamenta o setor[3], foram liberadas

[3] Agência Nacional de Telecomunicações – Anatel.

do conjunto de restrições impostas quando da privatização, permitindo ampliar sua área de abrangência, bem como a carteira de produtos disponibilizados aos clientes. Assim, o ano de 2003 constitui-se em um marco para o setor de telecomunicações, pois surgiria, a partir de então, um segundo momento para o mercado no período pós-privatização, devido ao aumento na concorrência entre as empresas do setor. Todavia, no que concerne às influências da liberalização sobre o mercado de trabalho do setor, são ainda necessários estudos que incorporem esse aspecto como elemento explicativo de supostas mudanças nos contornos gerais do mercado de trabalho das telecomunicações.

2. Estudos sobre o setor de telecomunicações

O setor de telecomunicações tem sido objeto de diversos estudos, acadêmicos ou não. Tais estudos abordaram as conseqüências da desregulamentação/privatização do setor em suas diversas nuances, dos quais se destacam os que buscaram compreender as conseqüências das transformações para o mercado de trabalho do setor e para os trabalhadores nele inseridos (Prochnik et al., 2006, Mocelin, 2006; Silva, 2003).

Pesquisa realizada por investigadores da UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro e do IPEA – Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas, examinou as semelhanças e diferenças entre empresas privatizadas e que nasceram privadas, no setor de telecomunicações, no que concerne ao emprego e aos salários, entre os anos de 1998 e 2002. O estudo foi realizado a partir de dados coletados no anuário estatístico da RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE (Prochnik et al., 2006).

Em termos salariais, o estudo constatou que nas empresas privatizadas houve maior incentivo para os trabalhadores que possuíam maior qualificação. Já nas empresas que nasceram privadas, observou-se o pagamento de adicionais salariais para trabalhadores que permaneciam por maior tempo no emprego (Prochnik et al., 2006:497).

Através da análise dos dados da RAIS, o estudo também constatou que o setor de telecomunicações, no período que compreende os anos de 1998 e 2002, apresenta intenso fluxo de desligamentos e admissões. Os autores argumentam que, neste período, as empresas tinham como objetivo atingir as metas de universalização impostas pela Anatel e, neste sentido, tornava-se necessária a racionalização do processo de trabalho e a alteração do perfil

dos trabalhadores, não mais condizente com o predominante no período estatal (Prochnik et al., 2006:481).

Prochnik et al. enfatizam que, paralelamente ao crescimento dos índices de rotatividade da mão-de-obra, ocorreu o crescimento da participação relativa às ocupações de nível superior no conjunto do emprego, seja de natureza técnica ou administrativa (Prochnik et al., 2006:482-483).

Segundo o estudo, os trabalhadores com mais elevados salários possuiriam menores chances de permanência em ambos os tipos de empresas, sejam privatizadas ou nascidas privadas. No caso específico das operadoras privatizadas, trabalhadores com maior escolaridade teriam maiores chances de permanência no emprego, assim como o desligamento mostrou-se mais presente entre trabalhadores jovens e com menor tempo de emprego (Prochnik et al., 2006:498).

Entretanto, é possível observar certa incompatibilidade nos resultados encontrados na pesquisa, visto que, na maior parte das vezes, trabalhadores possuidores de melhor remuneração (que segundo a pesquisa teriam maior probabilidade de serem demitidos), seriam também os que possuem maior escolaridade (que segundo a pesquisa teriam maior probabilidade de permanecer no emprego).

Portanto, considera-se que seria necessário, em pesquisas futuras, detalhar os perfis sócio-ocupacionais aos quais se referem esses resultados, visando esclarecer em que medida variáveis como remuneração e escolaridade condicionariam maiores ou menores oportunidades de permanência no emprego. Cabe ressaltar que o estudo ora proposto pretende contribuir para que seja conhecida a influência das variáveis acima mencionadas sobre a possibilidade do trabalhador percorrer trajetórias ocupacionais com níveis mais ou menos elevados de segurança. Neste sentido, nosso estudo se distingue do realizado por Prochnik et al. por incorporar variáveis relativas ao perfil do trabalhador e sua categoria ocupacional como principal fator explicativo das trajetórias ocupacionais. Ademais, o período a ser estudado, entre os anos de 1998 e 2007, é mais abrangente do que o analisado por Prochnik et al., permitindo compor um quadro mais amplo acerca da influência das variáveis em questão sobre as trajetórias dos trabalhadores.

Por outro lado, no contexto das mudanças recentes nas telecomunicações os serviços de telefonia móvel celular configuram-se como um dos segmentos que mais cresceram após a

privatização[4]. A ampliação do acesso aos serviços de telefonia móvel foi possibilitada tanto pelos efeitos da acentuada demanda reprimida, como pelo novo modelo de mercado adotado, que apresenta concorrência entre as empresas desse segmento. Convém ressaltar que a significativa expansão da telefonia móvel celular acarretou o surgimento de novo mercado de trabalho, influenciado pela entrada de novas empresas prestadoras de serviços.

Estudo realizado por Mocelin (2006), sobre qualidade do emprego nas telecomunicações, mas especialmente no segmento de telefonia móvel, apresenta dados empíricos que demonstram acentuada rotatividade da força de trabalho no setor de telecomunicações como um todo. Segundo o autor, nos primeiros anos pós-privatização os trabalhadores vivenciaram uma situação de forte mobilidade no mercado de trabalho interno ao setor, refletindo trajetórias marcadas pela instabilidade laboral. Mocelin argumenta que, devido às dificuldades de ascensão em uma mesma empresa, os trabalhadores tenderiam a buscar novas oportunidades em empresas concorrentes do atual empregador, assim como também estariam sujeitos à demissão devido às pressões concorrenciais por aumento da produtividade (Mocelin, 2006:98).

Entretanto, no que concerne exclusivamente às operadoras de telefonia móvel celular, Mocelin sustenta que seria possível observar redução nos índices de rotatividade da mão-de-obra no decorrer dos anos posteriores à privatização. Segundo o autor, tal fato estaria relacionado à consolidação das empresas no novo mercado (Mocelin, 2006:154).

Conforme Mocelin, a mobilidade de trabalhadores entre as operadoras de telefonia móvel celular teria sido elevada nos primeiros anos após a desregulamentação das telecomunicações. Empresas ingressantes no mercado buscavam profissionais qualificados na concorrência, para suprir necessidades técnicas e administrativas, oferecendo, como contrapartida, salários acima dos praticados no mercado. Contudo, na atualidade, as empresas tenderiam a formar seus quadros internamente, tendo em vista a grande disponibilidade de mão-de-obra jovem e qualificada no mercado de trabalho (Mocelin, 2006:160-161).

Segundo o autor, maiores níveis de qualidade do emprego em segmentos marcados por expansão comercial e competição, como o mercado de telefonia móvel celular, poderiam ser observados quando há compatibilidade entre as condições de emprego objetivamente estruturadas e as aspirações dos trabalhadores. Neste sentido, a qualidade do emprego no

[4] Segundo dados da Anatel, em 1998, o Brasil contava com aproximadamente 7,4 milhões de acessos instalados na telefonia celular. Em junho de 2008, esse número ultrapassava os 125 milhões de acessos instalados.

segmento de telefonia móvel celular somente poderia ser compreendida a partir das estratégias individuais de inserção profissional dos trabalhadores: enquanto trabalhadores jovens, no início de suas trajetórias ocupacionais, tenderiam a perceber seus empregos como de qualidade, relativizando aspectos como intensificação do trabalho e instabilidade, em detrimento de uma maior remuneração, os trabalhadores de faixa etária mais elevada e com maior tempo de emprego tenderiam a perceber sua ocupação como de menor qualidade (Mocelin, 2006:178-179).

Sob outra perspectiva, estudo de natureza qualitativa, realizado por Silva (2003), teve por objetivo reconstituir os percursos profissionais dos trabalhadores da Companhia Rio-Grandense de Telecomunicações – CRT/RS - que aderiram ao Plano de Demissões Voluntárias – PDV -, no ano de 1996. O estudo examinou a trajetória dos referidos trabalhadores no período que compreende os anos de 1996 e 2002, abarcando assim o primeiro período posterior à privatização das telecomunicações (1997 – 2002).

Cabe ressaltar que o estudo de Silva examinou as trajetórias ocupacionais de indivíduos que exerciam ocupações específicas do setor de telecomunicações, quais sejam: instaladores/reparadores de redes e engenheiros. A partir da análise de entrevistas realizadas com uma amostra de 20 trabalhadores (10 instaladores/reparadores de redes e 10 engenheiros), que aderiram ao PDV, Silva concluiu que os instaladores lograram percursos ocupacionais menos virtuosos no mercado de trabalho comparativamente aos engenheiros.

Neste sentido, Silva ressalta que a qualificação profissional apresentou-se como aspecto decisivo para o destino das trajetórias ocupacionais dos trabalhadores, seja no próprio mercado de trabalho das telecomunicações ou fora dele. Desde que dispusessem de maior qualificação, mesmo os trabalhadores com idade mais elevada teriam logrado trajetórias virtuosas após a demissão voluntária (Silva, 2003:130).

Como exemplo, Silva cita o caso dos trabalhadores que se adequaram à nova realidade tecnológica do setor: instaladores/reparadores que investiram em requalificação profissional para o manuseio de cabos de fibra óptica, assim como engenheiros com qualificação relacionada à elaboração de projeto, tenderam a percorrer trajetória mais virtuosa do que os trabalhadores que não investiram em seu capital de qualificação. Contudo, Silva destaca que outros aspectos também influenciariam positivamente as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores, como: o papel da família, entendida neste caso como suporte social no

momento de ruptura com o mercado de trabalho formal; e as redes de contatos pessoais dentro do mercado de trabalho das telecomunicações (Silva, 2003:131).

Portanto, segundo Silva, a possibilidade de permanência no mercado de trabalho das telecomunicações decorreria, por um lado, de aspectos estruturais, derivados das mudanças institucionais ocorridas no setor e da conseqüente mudança na base tecnológica sob a qual o trabalho é realizado, bem como, por outro, da capacidade dos indivíduos em se adequar a essa nova realidade, através de ações como a realização de cursos de requalificação, ou ainda, sustentados por suportes familiares ou de redes de relações pessoais.

Apesar da qualidade dos estudos realizados até o presente momento sobre o mercado de trabalho das telecomunicações, no Brasil, considera-se que sejam necessários estudos que se proponham a analisar de maneira mais pormenorizada as categorias ocupacionais que compõem o setor, incorporando também os perfis sócio-ocupacionais dos trabalhadores como dimensão explicativa das trajetórias ocupacionais. Ademais, a utilização de estratégias metodológicas que permitam inferência dos resultados obtidos para o conjunto de tais categorias ocupacionais e perfis sócio-ocupacionais permitiria aprofundar a compreensão das transformações que ocorreram nas telecomunicações brasileiras na última década.

Portanto, estudos sobre as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores do setor de telecomunicações, no período pós-privatização, são de fundamental importância para o desvendamento das formas recentes de inserção, reinserção e mobilidade no mercado de trabalho, bem como contribuem para o desenvolvimento da Sociologia do Trabalho como campo de conhecimento, tendo em vista a importância do emprego em atividades com elevado conteúdo tecnológico para o desenvolvimento das sociedades contemporâneas.

3. Trajetórias ocupacionais no período pós-privatização

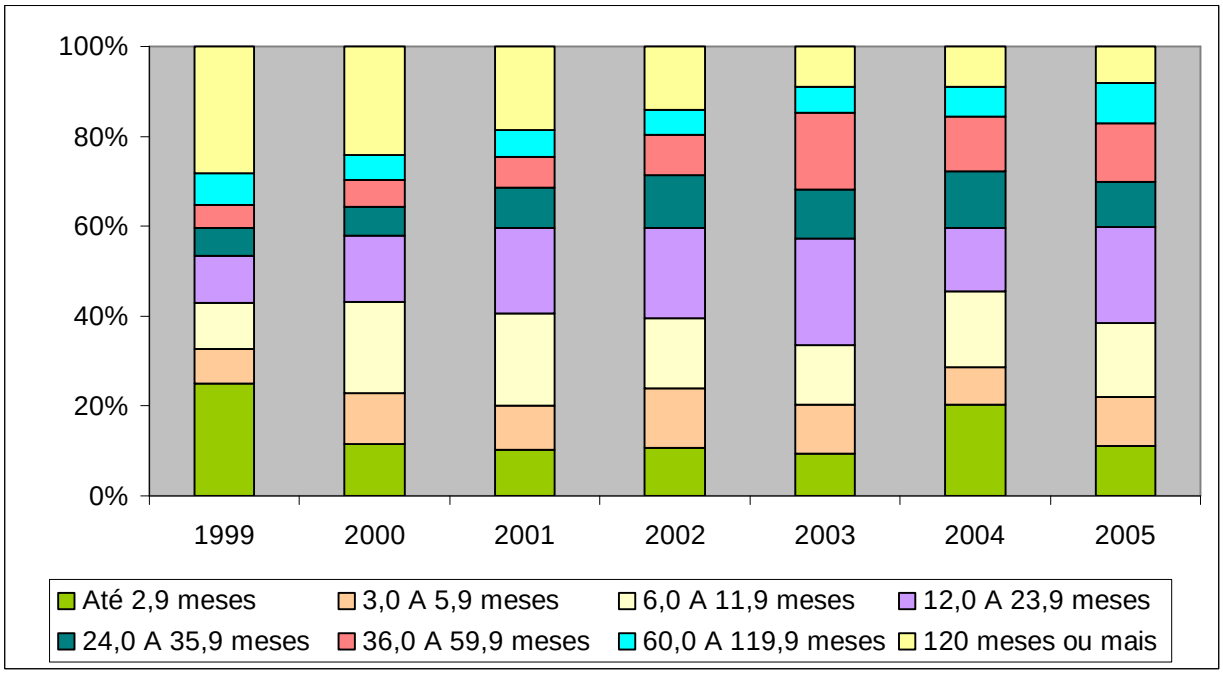
Em termos conceituais, trajetória ocupacional remeteria à construção processual do percurso de um indivíduo no mercado de trabalho, seja por um período de tempo pré-definido, seja por toda uma vida. O conceito de trajetória ocupacional articularia aspectos estruturais do mercado de trabalho, como: a influência de fatores macro-econômicos (tanto locais, quanto globais), a natureza das estratégias empresariais para um determinado segmento de mercado e as demandas por determinados perfis de trabalhadores; e fatores inerentes aos projetos pessoais dos trabalhadores, bem como os capitais (econômicos e simbólicos) que os mesmos

mobilizam visando sua inserção/mobilidade no mercado de trabalho (Valenduc, 2008; Silva, 2003).

Neste estudo, define-se trajetórias ocupacionais como o movimento através do qual são construídos os percursos dos empregados das telecomunicações no mercado de trabalho, durante o período de sua atividade laboral. Além disso, entende-se "trajetórias ocupacionais" como um fenômeno diacrônico, que se desenvolvem através do tempo abrangendo continuidades e rupturas, resultando de condicionamentos sociais derivado de aspectos estruturais (condições macroeconômicas e do mercado de trabalho), institucionais (estratégias setoriais e organizacionais, marcos regulatórios) e subjetivos (motivações pessoais dos trabalhadores em relação à sua carreira e/ou atividade laboral).

Em termos gerais, o tempo de permanência no emprego pode ser adotado como um indicador preliminar na reconstituição de trajetórias ocupacionais de trabalhadores, visto que permite identificar padrões setoriais de mobilidade da força de trabalho. O gráfico 1 apresenta a distribuição dos empregados no setor de telecomunicações por faixa de tempo de emprego entre os anos de 1999 e 2005.

Gráfico 1 – Distribuição percentual dos empregados no setor de telecomunicações por tempo de emprego (1999 – 2005).



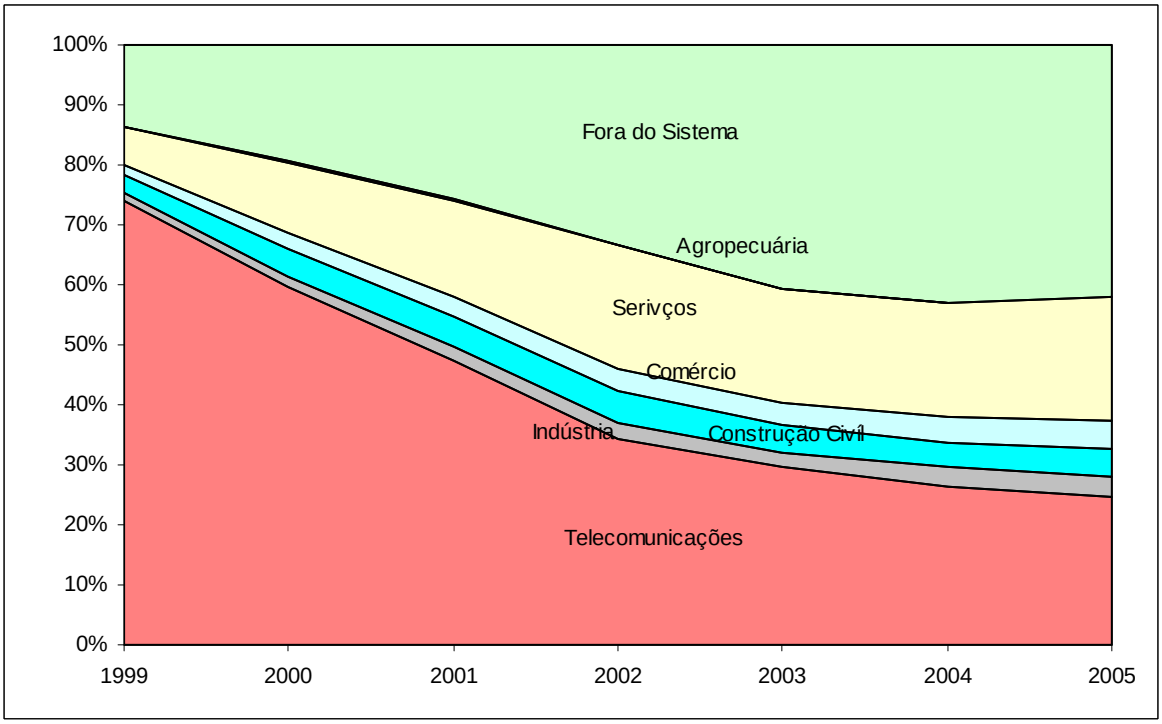
Fonte: Rais/MTE – Diversos anos.

Como é possível observar no gráfico 1, entre os anos de 1999 e 2003 houve redução de participação percentual da menor e maior faixa de tempo de emprego (até 2,9 meses e 120 meses ou mais, respectivamente) e incremento na participação das faixas intermediárias. Este fato decorre da nova realidade do setor após a privatização, em que muitos empregados remanescentes do antigo período estatal foram demitidos e novos empregados foram contratados.

Também é possível observar que a faixa que abrange os empregados com 120 meses ou mais de emprego manteve-se estável entre os anos 2003 e 2005, enquanto que a faixa que congrega os empregados com até 2,9 meses de emprego aumentou sua participação percentual no ano de 2004 e voltou a decrescer em 2005. Cabe destacar que o ano de 2003 foi de ajustes no setor de telecomunicações, devido à liberalização do mercado, no qual as empresas que cumpriram o Plano Geral de Metas de Universalização foram liberadas das restrições até então vigentes, permitindo ampliar sua atuação, em termos comerciais e territoriais. Neste sentido, o ano de 2003 refletiria um segundo momento para o mercado de telecomunicações no período pós-privatização, devido ao aumento na concorrência entre as empresas do setor. O acirramento concorrencial teria condicionado mudanças na estrutura ocupacional do setor, através da contratação de novos empregados com perfil condizente a essa nova realidade.

Para reconstituir a trajetória ocupacional dos trabalhadores nas telecomunicações, no período pós-privatização, utilizou-se a plataforma RAIS/Migra do Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil, visando a determinar os destinos ocupacionais dos trabalhadores que se encontravam empregados no setor de telecomunicações. Tomando 1998 como ano de *coorte*, visto que é o primeiro após a privatização, os dados permitem identificar o percentual de empregados que permaneceu no setor, bem como os percentuais dos que migraram para os demais setores que compõem a atividade econômica ou para fora do mercado de trabalho formal. O gráfico 2 apresenta os dados obtidos:

Gráfico 2 – Trajetórias ocupacionais dos trabalhadores
Empregados no setor de telecomunicações, ano de *coorte:* 2008.



Fonte: RaisMigra/MTE – Diversos anos.

No período pós-privatização das telecomunicações, os quatro primeiros anos no emprego apresentaram, para os trabalhadores da *coorte* selecionada, os maiores riscos de exclusão do mercado de trabalho do setor. No ano de 2002, constatou-se que mais de 60% dos empregados no setor de telecomunicações no ano de *coorte* – 1998 – não mais exerciam suas atividades laborais no setor de telecomunicações. Deve-se destacar o elevado percentual de trabalhadores "fora do sistema", ou seja, que não mais possuíam vínculo formal de trabalho após 1998, totalizando, em 2002, aproximadamente 40% dos que se encontravam empregados do setor de telecomunicações em 1998. Neste sentido, cabe esclarecer um dos limites da base de dados RAIS/Migra: como abrange somente o emprego formal, não é possível determinar se o contingente de trabalhadores "fora do sistema" encontra-se nesta situação por motivo de inserção no mercado de trabalho informal, falecimento, desemprego, doença ou aposentadoria. Portanto, o elevado percentual de trabalhadores "fora do sistema" pode estar relacionado à demissão dos remanescentes do antigo monopólio estatal das telecomunicações, muitos em idade de aposentadoria.

Por seu turno, entre os anos de 2002 e 2005 é possível constatar certa estabilidade nos percentuais de permanência no setor de telecomunicações, apresentando leve migração para o setor de serviços. Ocorreu também, no ano de 2005, uma leve diminuição do contingente de trabalhadores "fora do sistema", o que pode ser entendido como reflexo do crescimento econômico vivenciado no país durante o período.

Outro aspecto que merece destaque refere-se ao setor de destino dos trabalhadores excluídos do setor de telecomunicações. Pode-se observar que o setor de serviços é o destino mais recorrente dos que lograram reinserção no mercado de trabalho formal, seguido da construção civil e do comércio. Os percentuais dos que migraram para esses três setores cresceram entre os anos de 1999 e 2002, atingindo certa estabilidade a partir do ano de 2003 até 2005.

Em suma, constatou-se que as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores que estavam empregados nas telecomunicações, em 1998, podem ser divididas em dois períodos: o primeiro, entre os anos de 1998 e 2002, marcado por reestruturação tecnológica e gerencial do setor, havendo elevado percentual de trabalhadores que migraram para outros setores da atividade econômica ou para "fora do sistema"; e o segundo, entre os anos de 2002 e 2005, marcado pela consolidação do mercado e acirramento da concorrência, bem como de crescimento econômico do país, em que os trabalhadores que permaneceram no mercado de trabalho das telecomunicações após os quatro primeiros anos subseqüentes à privatização lograram certa estabilidade no emprego.

Considerações finais

As conclusões mais gerais obtidas neste estudo indicam acentuada modificação na estrutura ocupacional do setor de telecomunicações em decorrência de sua privatização e consequente mudança tecnológica desencadeada desde então, bem como indicam trajetórias ocupacionais - para o ano de *coorte* selecionado – marcadas por maior instabilidade entre os anos de 1999 e 2002 e maior estabilidade entre os anos de 2003 e 2005.

Em relação às transformações na estrutura ocupacional do setor, constatou-se redução de empregados em ocupações que se relacionam à antiga base tecnológica do setor e crescimento no número de empregados em ocupações situadas no topo da pirâmide

ocupacional, como as relacionadas aos cargos de chefia, gerência e direção. Como o telefone tornou-se um produto acessível à considerável parcela da população, o segmento de vendas de produtos e serviços de telecomunicações também apresentou crescimento no número de empregados, passando de 298 ocupados em 1996 para 2370 no ano de 2002.

No que concerne ao tempo de emprego, verificou-se que entre os anos de 1999 e 2003 ocorreu crescimento das faixas intermediárias, sobretudo as situadas entre 6 e 59,9 meses. Já entre os anos de 2003 e 2005 há certa estabilidade nas faixas superiores de tempo de emprego e crescimento da faixa inferior (até 2,9 meses). Esta mesma faixa apresentou crescimento no ano de 2004 e, em 2005, voltou a diminuir sua participação na composição do emprego.

Já a análise das trajetórias ocupacionais dos trabalhadores empregados nas telecomunicações, no ano de 1998, indica que os "sobreviventes" aos quatro primeiros anos após a privatização obtiveram certa estabilidade no emprego a partir de 2002. Conforme já exposto, aspectos como: a ampliação e consolidação do mercado, após o primeiro período pós-privatização; o aumento da concorrência entre as empresas e consequente aumento na demanda por profissionais capacitados; e a melhora do ambiente econômico nacional, a partir do ano de 2003, apresentam-se como os principais condicionantes dessa realidade.

Como passo seguinte no estudo das trajetórias ocupacionais dos empregados no setor de telecomunicações no período pós-privatização, acredita-se que será possível, através da análise longitudinal do mercado de trabalho interno ao setor, identificar que tipos de trajetórias realizaram os trabalhadores ocupados no setor durante esse período, levando em consideração sua posição na estrutura ocupacional do setor, bem como seu perfil sócio-ocupacional.

Presume-se que estas duas dimensões explicativas - ou seja, as categorias ocupacionais e os perfis sócio-ocupacionais - relacionadas tanto à posição do trabalhador na estrutura ocupacional das telecomunicações, como também, as suas características pessoais, relativas a sexo, idade, escolaridade, faixa de rendimentos e tamanho da empresa na qual exerce suas atividades, permitirão compor um mapa acerca das suas possibilidades em permanecer no mercado de trabalho interno ao setor e/ou no mercado de trabalho formal como um todo, mantidas as condições econômicas mais gerais. A análise baseada nestes termos possibilitará reconstituir as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores abarcando atributos sócio-demográficos e *status* ocupacional, este último entendido como dimensão objetiva

relacionada ao valor atribuído no mercado de trabalho das telecomunicações a cada ocupação específica no conjunto de ocupações que compõe o setor.

Bibliografia

BATT, Rosemary. Strategic segmentation in front-line services: matching customers, employees and human resource systems. In.: **International Journal of Human Resource Management.** Vol. 11 n. 3, 2000. p. 540-561.

CARDOSO, Adalberto M. **Trabalhar, verbo transitivo**: destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

CASTELLS, Manuel. **A era da informação: economia, sociedade e cultura**. Vol. 1 – A sociedade em rede. 3º ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

GUIMARÃES, Nadya A. **Caminhos cruzados**: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores. São Paulo: Editora 34, 2004.

GUIMARÃES, Sônia. As telecomunicações no Brasil após a privatização. In.: **O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea**: persistências e inovações. Orgs. PICCININI, Valmíria; HOLZMANN, Lorena; KOVÁCS, Ilona; GUIMARÃES, Valeska. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006. p.147-175.

KOVÁCS, Ilona. **As metamorfoses do emprego**: ilusões e problemas da sociedade da informação. Lisboa: Celta Editora, 2002.

LARANGEIRA, Sônia M. G. Reestruturação produtiva nos anos 90: aspectos do contexto internacional no setor de serviços. In.: **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo: Vol. 12, n. 33 (fev. 1997), p. 35-47.

_____. Reestruturação no Setor de Telecomunicações: aspectos da realidade internacional. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo.** Relações Industriais, Análises Comparativas. São Paulo, ano 4, n.º. 8, 1998.

_____. **Sindicatos frente à reestruturação***:* Crise ou novas estratégias? Texto apresentado no XXIII Congresso Internacional da LASA. Washington, 6-8 de setembro de 2001.

_____. **Telecomunicações no Brasil**: relações de trabalho e emprego pós-privatização. Projeto Integrado de Pesquisa apresentado ao CNPq, 2002 (Impresso).

MOCELIN, **Qualidade do emprego em contexto de mudança tecnológica: o caso das operadoras de telefonia móvel celular**. Dissertação de Mestrado: PPG Sociologia, UFRGS, 2006.

PROCHNIK, Vitor; FREITAS, Fernando; ESTEVES, Luiz Alberto. Emprego e salários na evolução recente do setor de serviços de telecomunicações. In.: NEGRI, João Antônio;

KUBOTA, Luís Cláudio. **Estrutura e dinâmica do setor de serviços no Brasil.** Brasília: IPEA, 2006. p.465-501.

RUDUIT, Sandro. **Relações Interfirmas e Emprego**: estudo de uma rede de empresas em telecomunicações. Dissertação de Mestrado: PPG Sociologia, UFRGS, 2001.

SILVA, Luís Fernando Santos Corrêa. **Relações de trabalho em *Call Centers*:** flexibilidade laboral e perfis sócio-ocupacionais em novo cenário de emprego. Dissertação de Mestrado: PPG Sociologia, UFRGS, 2006.

_____. Pensando la heterogeneidad del trabajo em la sociedad de la información: el caso de las empresas de call center. In: **Anais del VI Congreso Regional de Las Américas** - IIRA, Buenos Aires, 2008.

SILVA, Paulo H. C. da. **Trajetória ocupacionais de trabalhadores desligados do setor de telecomunicações.** Dissertação de Mestrado: PPG Sociologia, UFRGS, 2003.

VALENDUC, Gérard; VENDRAMIN, Patrícia; PEDACI, Marcello; PIERSANTI, Mariângela. Changing careers and trajectories: how individuals cope with organizational change and restructuring. In.: **Work organization and restructuring in the knowledge society** – WORKS project, 2008. Disponível em: www.worksproject.com.be. Acessado em 28 de setembro de 2008.

WOHLERS, Márcio. A Reforma do Modelo de Telecomunicações: O menu internacional e a opção brasileira. In: TAPIA, Jorge R. B. e RALLET, Alain. **Telecomunicações, desregulamentação e convergência tecnológica:** uma análise comparada. Campinas, UNICAMP – IE (Coleção Pesquisas, 2),1999. p. 43-74.

Mulher Gerente no Espaço Fabril

Autoras: Suzana da Rosa Tolfo
Patrícia Maria Figueredo

Área temática: Discriminação e precariedade no trabalho, trabalho degradante e trabalho decente.

Resumo

Objetivou-se caracterizar a interferência dos princípios da divisão sexual do trabalho e da percepção acerca da identidade feminina na carreira e nas atividades como gerente de fábrica de uma mulher. Realizou-se uma entrevista semidirigida e os conteúdos verbalizados pela participante foram analisados conforme os conteúdos expressos (Bardin, 1994). Percebe-se a influência da concepção que padroniza a identidade coletiva da mulher associada a estereótipos sexuais no âmbito organizacional. Tal influência não parece provocar insegurança na pesquisada, embora creia na necessidade de suprimir atributos "femininos" na sua vida profissional. Contrariando a tendência indicada por autores referente à gestão feminina, observa-se um modelo de administrar audaz e empreendedor. Os conceitos que norteiam à divisão sexual do trabalho não são rompidos, apesar de ter ela vencido suas barreiras concretas.

Palavras-chave: Gênero. Gerência. Espaço fabril. Indústria cerâmica

Mulher Gerente no Espaço Fabril

Introdução

O trabalho implica a ação de transmitir significado à natureza e a relação sujeito ↔ objeto (S↔O) é mediada pelo significado (Codo, 1997). Para Coutinho (1993, p. 120), o trabalho se configura como elemento constitutivo do sujeito: "o trabalho tem um papel mediador entre o mundo subjetivo (do sujeito) e o mundo objetivo (real, concreto). Pelo trabalho, o homem se apropria do mundo objetivo, transformando a si mesmo, ou seja, construindo-se ao mesmo tempo em que transforma o real".

O trabalho da mulher somente adquiriu consideração social a partir da segunda metade do século XX, impulsionado pela Segunda Guerra Mundial - quando ocupou o espaço de trabalho deixado pelos homens - e pelas transformações ocorridas em diversos campos que marcaram essa época como a ascensão da sociedade de consumo, os movimentos feministas dos anos 1960 e 1970 e a universalização da educação formal (Leite, 1994; Lipovetsky, 2000). Essa conjuntura fez com que o trabalho feminino deixasse de representar meramente um complemento à renda familiar em face de necessidade financeira para se tornar um fator fundamental na constituição de sua identidade bem como "um instrumento de realização pessoal, uma atividade reivindicada e não mais sofrida" (Lipovetsky, 2000, p. 221).

O novo significado assumido pelo trabalho da mulher ampliou consideravelmente suas possibilidades profissionais. Atualmente, assiste-se cada vez mais mulheres adentrando profissões antes vedadas à presença delas bem como a ocupação feminina em cargos de chefia. A família não é mais o único centro de suas vidas, o que caracteriza uma "nova mulher" voltada também para o trabalho público (Bruschini, 2007).

Nas sociedades industriais contemporâneas, o trabalho tem representado uma categoria sociológica central e um papel fundamental para a construção da identidade e da subjetividade, pois a identidade de cada um é formada a partir de suas ações, daquilo que se faz (Ciampa,1985). O trabalho, então, inclui o campo subjetivo dos trabalhadores (Sarsur & Silva, 2002) e as transformações sociais, como é o caso do progressivo ingresso feminino a cargos de poder acompanhado pelo novo papel que o trabalho assumiu na vida da mulher (Bruschini, 2007; Lipovetsky, 2000). Dessa forma, torna-se importante refletir sobre a identidade feminina e a divisão sexual do trabalho nesse novo contexto.

Identidade feminina e divisão sexual do trabalho

A existência de um padrão na definição do ser mulher a partir de certas características "femininas" influencia em sua vida profissional contribuindo para desencadear condições de trabalho desiguais entre homens e mulheres. Simone de Beauvoir (1980), em sua análise contundente da situação da mulher na sociedade patriarcal, reflete que para ela é profundamente dificultoso estabelecer sua própria identidade, já que vive em um mundo que desde sempre a coloca na posição de "Outro". A autora, ícone feminista, exemplifica que um homem nunca pensaria em dedicar uma obra sobre a particularidade de sua condição de homem na sociedade porque ser homem não se constitui em uma particularidade. A mulher, como o ser considerado excêntrico, ao indicar seu sexo indica também a base para todas as demais assertivas feitas a seu respeito.

A interação entre os sexos não é oposta como na dos extremos positivo e negativo da eletricidade tendo se em vista que o homem é concomitantemente o positivo e o neutro. Logo, não é à toa que a expressão homem pode ser usada como sinônimo de ser humano. A neutralidade que assume a imagem social masculina constitui uma das facetas que revela sua dominação. Por não se verem incisivamente assinalados pelo seu sexo, os homens não

precisam se valer de argumentos para validar a sua hegemonia. Por outro lado, a mulher simboliza o negativo, portanto uma figura restrita (Beauvoir, 1980; Bourdieu, 2003).

A mulher tem sua identidade determinada a partir do homem, não como um ser próprio, mas como um ser conceituado de acordo com as necessidades do homem ou com o que ela representa para o homem. Por isso ao se conceituar, espera-se que primeiramente afirme ser mulher, já que a imagem da mulher reflete o que o homem estipulou que ela seja. Conclui-se, então que o homem é o "Sujeito", o ser humano absoluto, enquanto a mulher corresponde ao "Outro", ao objeto (Beauvoir, 1980). Por outro lado, as mulheres não refutam sua condição de "Outro" porque não podem se identificar como um grupo, pois "não têm passado, não têm historia, nem religião própria; não têm como os proletários uma solidariedade de trabalho e interesses" (Beauvoir, 1980, p.13). Desse modo, elas se identificam mais com os homens em função de fatores como classe social e etnia do que com as próprias mulheres.

Barreto (2006), Beauvoir (1980), Bourdieu (2003), Fonseca (2000), Hirata e Kergoat (2002, 2007) defendem que a dominação masculina é assegurada pela sua naturalização, a qual se assenta em uma visão socialmente constituída das diferenças entre o corpo masculino e o feminino. Essa concepção dos corpos é essencial para o entendimento do poder masculino à medida que "legitima uma relação de dominação inscrevendo-a em uma natureza biológica que é por sua vez ela própria uma construção social naturalizada" (Bourdieu, 2003, p.330).

No âmbito do trabalho, Hirata e Kergoat (2002) afirmam que as mulheres não formam um coletivo da mesma maneira e com a mesma solidez dos homens. Ao tratar da constituição do sujeito como uma transgressão a uma dada ordem biológica e social, tal como define Dejours, elas questionam se a ordem biológica, referente à natureza, apresenta poder equivalente a ambos os sexos e se é possível distingui-las para as mulheres espontaneamente como o é para os homens. Embora as duas ordens atuem na composição de qualquer sujeito, elas não representam o mesmo para homens e mulheres: "o determinismo social das mulheres é legitimado por um pretenso determinismo biológico, que seria natural" (Hirata & Kergoat, 2002, p. 260). Disso decorre que, por exemplo, as operárias, além de menosprezarem seu trabalho, tal como ocorre com os operários, também se menosprezam como sexo. Para afirmar suas individualidades, elas distinguem certas características suas das outras mulheres como se realmente todas as outras fossem iguais de tal forma que chegam indiretamente a não se assumirem como mulheres.

Conforme Bourdieu (2003), a sobrevivência inexorável da dominação masculina ao longo dos tempos não pode ser compreendida sem que se considere o trabalho incisivo e constante dos agentes e das instituições que operaram para desvencilhar eficazmente a ordem masculina de seu caráter histórico ou nas palavras do autor que realizaram "um trabalho histórico de des-historicização". Dentre as diversas instituições e atores sociais que promoveram a concepção da ordem masculina como natural, assim não passível de modificações, destacam-se Família, Igreja, Estado e Escola. O trabalho conjunto dos mesmos, a partir de uma lógica de inversão entre causas e efeitos, converteu o "arbitrário cultural em natural", transformou "objeto de conhecimento em instrumento de conhecimento".

A violência que as mulheres sofrem tanto no campo profissional quanto no privado afeta seu ser como indivíduo e como coletivo. A formação da identidade coletiva da mulher aliada à ordem social que a empurra sempre ao retorno para o biológico servem como um relevante empecilho à luta por seus direitos, logo para explicar a concentração do poder nas mãos dos homens ainda nos dias de hoje (Beauvoir, 1980; Bourdieu, 2003; Hirata & Kergoat, 2002).

Para Bourdieu (2003), há duas particularidades aparentemente ambivalentes que atuam concomitantemente na constituição social da mulher: todas convivem com os efeitos das agressões nem sempre visíveis provocadas pela supremacia social masculina;

antagonicamente, elas não podem formar uma coesão devido às enormes disparidades econômicas e culturais em que se encontram, as quais moldam distintamente a forma cognitiva e consciente com que sentem a ordem masculina bem como a maneira com que lidam com a mesma.

A incorporação da "feminilidade" por mecanismos sociais e a conjuntura social em que vive convergem para que a mulher conceba o seu corpo não para si mesma, mas como "corpo-para-o-outro" permanentemente apreciado segundo os conceitos alheios (de homens e mulheres, mas por meio de categorias masculinas). Logo, a mulher vive como um "ser-percebido" assim, um ser que se empenha em aprazer os outros. A feminilidade exige dela predicados que freqüentemente são uma anuência em satisfazer as aspirações concretas ou conjeturais dos homens tais como cordialidade, docilidade e modéstia. As mulheres não se opõem à dominação porque suas percepções, pensamentos e ações coincidem com a própria relação de dominação e dela derivam. A incorporação da visão do dominante pode provocar nelas, em nível individual, uma baixa auto-estima e coletivamente uma acessão com uma concepção pejorativa da mulher (Bourdieu, 2003).

As transformações ocorridas na vida das mulheres nas últimas décadas, não romperam, como todas as mudanças ocorridas entre os sexos ao longo da História, com o arquétipo que institui o homem como agente central no espaço público e a mulher no espaço privado. Basta se ponderar que os homens prevalecem nas áreas que concedem o poder, especialmente o econômico, referente à produção, enquanto as mulheres nas atividades de reprodução e nos trabalhos remunerados que correspondam em seu âmago à extensão das mesmas, ou seja, os trabalhos de âmbito social, educacional e os inseridos em categorias de produção simbólica, como as artes e o jornalismo. Essas últimas, de acordo com Bourdieu (2003), correspondem justamente às áreas dominadas pela ordem dominante.

Os princípios que governam o trabalho profissional feminino podem ser assim sintetizados, com base em diferentes trabalhos de pesquisadores: à mulher devem ser dirigidas predominantemente atribuições que em essência equivalham as de seu papel tradicional como dona-de-casa, as quais demandam habilidades e aptidões consagradas como "femininas"; essas atribuições correspondem àquelas que detém menor eminência social; via de regra, uma mulher não deve exercer poder sobre um homem (Barreto, 2006; Bourdieu, 2003; Carvalho, 2007; Fonseca, 2000; Hirata & Kergoat, 2002, 2007; Lipovetsky, 2000; Lobo, 1991; Lombardi, 2006).

A divisão sexual do trabalho - de origem social e histórica – antes de seguir critérios técnicos, obedece às relações de poder e dominação entre homens e mulheres que permeiam todo o espaço social. Prova disso é que, embora a mulher atue em todos os setores profissionais, sua presença é inversamente proporcional à hierarquia detida pelos cargos e ao prestígio das profissões. Emblemático a esse fator é que a ocupação intensiva de mulheres (processo de feminização) em posições antes basicamente masculinas sempre vem precedida de seu rebaixamento social e acompanhada de uma piora nas condições de trabalho (Bourdieu, 2003; Hirata, & Kergoat, 2002).

Desse modo, se as pesquisas atestam que os trabalhos qualificados são fundamentalmente realizados pelos homens e os sem qualificação pelas mulheres essa constatação se deve, de um certo modo, ao fato de que ser considerado masculino reveste qualquer profissão de grande consideração, o que denota que os homens representam uma classe nobre. Mudanças nos paradigmas produtivos, como as transformações impostas pela tecnologia, simplesmente passando um primeiro momento, restituirão as diferenças em seus cernes entre os trabalhos delegados a cada sexo, desmantelando sumariamente o trabalho das mulheres e preservando o status profissional masculino.

Sublinha-se ainda que as mulheres são mais suscetíveis ao desemprego, são submetidas em maior proporção que os homens aos trabalhos de más condições e sofrem

restrições em suas vidas profissionais devido à responsabilidade principal pela vida familiar que assumem. A concentração das trabalhadoras nas atividades sociais do Estado e em áreas de empresas menos imunes à espoliação, leva a crer que o trabalho feminino será o mais atingido pelo neoliberalismo, cujo escopo é minimizar o aparelho do Estado voltado ao social e os direitos trabalhistas formais (Bourdieu, 2003; Hirata, & Kergoat, 2002).

Na realidade, não somente a divisão sexual do trabalho é proveniente das relações sociais entre homens e mulheres como é essencial para mantê-las tal como ainda se configuram. O que assegura a continuidade dessa organização do trabalho é a legitimação que a mesma adquire graças à "ideologia naturalista" que a sustenta, pela qual homens e mulheres costumam seguir distintos caminhos profissionais devido a vocações e a talentos determinados biologicamente com diferentes propensões em função do sexo. Como uma predestinação biológica, não haveria possibilidade de se contestar tal disposição. Contudo, embora tenha sua origem atribuída à natureza, a divisão sexual do trabalho não é estática, mas molda-se às diferentes conjunturas ditadas por novas exigências organizacionais. Seu caráter persistente é evidenciado pela distância que se mantém obstinadamente entre as situações profissionais de homens e mulheres (Hirata & Kergoat, 2007).

Bruschini (2007) em estudo realizado acerca da progressão do trabalho feminino no Brasil, no período de 1992 até o ano de 2005, confirma a manutenção dessas características desfavoráveis para a maioria das trabalhadoras. No entanto, verifica duas importantes tendências que rompem com o padrão tradicional acerca do trabalho feminino estimuladas pela maior escolaridade que as mulheres apresentam nos dias de hoje frente ao passado, inclusive em relação aos homens, especialmente no nível superior: à inserção crescente em áreas bem reputadas tais como medicina, direito, magistratura, arquitetura e engenharia; e o aumento de mulheres que ascendem a cargos de gerência e até de diretoria nas empresas formais, porém majoritariamente em setores de atividade tipicamente femininos. Essas mudanças, ainda que indiquem uma evolução em relação à distribuição do emprego feminino, não vieram desassociadas à discriminação sexual como evidencia a inferioridade significativa da remuneração da mulher comparada à do homem em mesma posição tanto nessas profissões de maneira comum quanto nos cargos de diretoria, a exemplo do que acontece no mercado de trabalho como um todo.

Nas organizações, cabem aos gestores as funções de garantir a reprodução da força de trabalho com vistas ao alcance dos objetivos organizacionais voltados aos resultados, à competitividade e à qualidade. O gestor, tradicionalmente, está vinculado a uma autoridade racional-legal tendendo a agir pelo comando e pelo controle, conforme Bennis (1995) e Kotter (2000), o que usualmente é associado como inerente à virilidade. De acordo com Bourdieu (2003), a construção social que é um homem viril e uma mulher feminina explica também o porquê de raramente as mulheres ocuparem determinados cargos. As características exigidas para cada emprego englobam não somente fatores técnicos, mas certos atributos comportamentais referentes às diferentes formações adquiridas de acordo com o sexo pelas relações sociais. Elementos constitutivos da virilidade, ou seja, desenvolvidos usualmente nos homens e que são contrários à feminilidade a que as mulheres tendem a apresentar, são exigidos principalmente para cargos de chefia como a agressividade e o comando, incluindo fatores físicos como certa postura e tom de voz.

Os tradicionais preconceitos conferidos às mulheres resistem na cultura das organizações atuais e as caracterizam como excessivamente sensíveis, pouco dotadas de senso prático e de atitude, sem grandes anseios profissionais, bem como demasiadamente ocupadas com a família. Essas idéias, ao inibirem a entrada das mulheres nas áreas operacionais das empresas as fixando quase que totalmente nas áreas funcionais dificultam consideravelmente sua inserção nos postos de comando à medida que as impedem de obter uma experiência relativa aos segmentos que constituem o "coração" das organizações (Lipovetsky, 2000).

Negar transferências para essas áreas bem como experiências de trabalho no exterior ou desprestigiar a atividade que assumem podem ser importantes empecilhos colocados à promoção de mulheres nas organizações (Lombardi, 2006). De acordo com Kanter (como citado em Lipovetsky, 2000), as empresas, principalmente as de grande porte, criam mecanismos de repulsão às mulheres graças a uma avaliação superficial e estereotipada que faz com que destoem do grupo de comando. Em função do receio que a heterogeneidade provoca se busca manter o máximo de similitude possível entre os dirigentes com o intuito de minimizar a possibilidade de decisões inesperadas.

Powell (como citado em Steil, 1997) estabelece que as mulheres em cargos de chefia, como um grupo minoritário, estão invariavelmente em uma posição designada como *token*, ou seja, pequeno e irrelevante. O que significa que a avaliação de suas performances tende a ser distorcida desfavoravelmente devido aos estereótipos que lhes são dirigidos pelos membros que formam o conjunto majoritário das organizações. Um dos efeitos dessa conjuntura é que um mesmo erro cometido por essas mulheres e por indivíduos que não correspondem a *tokens* surte decorrências nocivas muito mais significativas às carreiras delas. Na mesma direção, Lombardi (2006) constata que as mulheres das engenharias, área tipicamente masculina, que atingem cargos de alta gerência ou direção têm em comum o fato de inexoravelmente verem suas competências questionadas a todo o tempo envoltas em uma bruma de incerteza, o que não acontece com os homens. Carvalho (2007) observa que, entre os engenheiros, algumas vezes, as conquistas profissionais das mulheres são percebidas como advindas do uso de artifícios inerentes à feminilidade, em especial a sensualidade, de modo que elas precisam se preocupar em assumir uma postura 'séria' ou masculina o bastante para não despertar tais suspeitas. Um outro estudo realizado com executivos brasileiros conclui que a expressiva incidência de estereótipos sexuais, como a crença na inferioridade intelectual feminina, no modo de pensar dos mesmos, remete que a mulher atua constantemente em um ambiente hostil e que sua presença, na realidade, não é aceita é tão somente tolerada. Assim, elas trabalham constantemente em um clima de grande pressão, o que pode conduzi-las a inibir seus potenciais de desempenho (Thiry – Cherques; Pimenta, 2004).

Lipovesky (2000) também argumenta que o fato de representarem uma minoria nas organizações faz com que os homens psicologicamente reúnam todas as mulheres em um único grupo homogêneo. Para o autor, isso faz com que elas sofram uma grande exposição, do que decorre uma forte contundência em suas avaliações a tal ponto que boa parte das mulheres prefere se desviar de questões arriscadas mantendo uma postura reservada, o que pode camuflar suas aptidões perante seus superiores. Justamente por receio de se exporem, conforme Lombardi (2006), as engenheiras tendem a abdicar da disputa por altos cargos em função da competitividade incisiva que a envolve. Ainda segundo a autora, nessa disputa, algumas engenheiras percebem ser conveniente assumir posturas masculinas como a agressividade e a firmeza observadas como incomuns entre as mulheres. Por outro lado, a capacidade delas em se relacionar bem com seus subordinados na liderança de equipes é valorizada como um benefício interessante da gestão feminina.

Outro aspecto interessante é que ao serem consideradas como "diferentes" pelo grupo que detém o domínio, as mulheres estão à parte dos caminhos informais que muitas vezes levam ao poder nas empresas. Há varias pesquisas que apontam uma forte ligação entre ascensão hierárquica e apadrinhamento (Lipovetsky, 2000; Lombardi, 2006). Além disso, de acordo com Lipovetsky, (2000), raramente elas podem contar com a orientação de mentores, que são em maioria homens, principalmente por de forma costumeira originar boatos de que essa assistência seja motivada por envolvimentos íntimos. Lombardi (2006) verifica que na área tecnológica a carreira profissional dos homens se desenha por indicações decisivas de um grupo de pares em suas trajetórias que os propiciam a galgar posições interessantes ou cargos de chefia. Os homens como veteranos e maioria nessa área criam mecanismos de ajuda mútua

compondo o chamado "clubinho masculino", o qual tenderia a privilegiar seus integrantes no que concerne a promoções hierárquicas a partir de relações de amizade e confiança, vínculos formados nos espaços informais reforçados especialmente na vida pessoal.

Entre as mulheres, a ascensão é possibilitada também por recomendações de colegas, porém essas ocorrem como um evento singular em suas carreiras e inusitado em trajetórias femininas graças ao apoio de um homem superior hierárquico, alguém visto por elas como fora do comum que acreditou em suas capacidades e decidiu ajudá-las. Em um meio no qual as mulheres são minoria, principalmente em cargos de comando, é essencial que obtenham o apoio de um homem para que avancem em altos cargos.

Para Bourdieu (2003), a perenidade da ordem masculina resulta da harmonia entre as estruturas objetivas e as estruturas cognitivas. As primeiras estão presentes na realidade externa ao indivíduo que ele conhece em qualquer parte do universo social em que esteja e impressas na divisão sexual do trabalho de produção e de reprodução como um todo que confere aos homens os trabalhos mais favoráveis. As segundas correspondem aos modelos incorporados por homens e por mulheres de percepção, de pensamento e de ação "sexualizantes". O arquétipo que estabelece a divisão instituída entre os sexos é absorvido por cada indivíduo como verdade absoluta, porquanto não se reflete, graças a seu caráter universal. Disso deriva em parte a violência simbólica que é infligida às mulheres, como a outros grupos sociais dominados, ou seja, violência invisível aos que violentam e a seus violentados cujos meios em que se propaga são a comunicação e o conhecimento, na verdade um desconhecimento, que leva ao reconhecimento e por fim ao sentimento. Lombardi (2006) constata que mesmo diretoras podem ser tratadas como secretárias de alto nível dos diretores homens majoritários nessa esfera.

Para Lombardi (2006), a administração da mulher tende a ser mais humanitária e democrática comparada a dos homens, porém é limitada pelos paradigmas organizacionais que exigem obediência ao protótipo masculino de gerir. Entretanto, essas idéias, que se transformaram recentemente em uma pregação em torno da atuação das mulheres no poder, são baseadas nos próprios preconceitos estabelecidos pela "feminilidade". Esse tipo de argumento sugere que aparentemente a inserção da mulher nos altos cargos hierárquicos somente se justifica caso os adjetivos tradicionais conferidos a elas estejam em consonância com as novas necessidades das organizações (Lipovetsky, 2000).

Como as engenheiras em cargos de comando costumam chefiar equipes compostas totalmente ou praticamente apenas por homens, parte delas enfrenta conflitos decorrentes da não aceitação da chefia feminina. Algumas optam por fugir do embate se encarregando de funções mais relacionadas ao feminino, portanto menos nobres e deixando as funções técnicas para os homens exercerem com autonomia (Lombardi, 2006).

A oposição coletiva dos homens, ainda que não deliberada, ao ingresso das mulheres nos trabalhos tipicamente ocupados por eles pode ser explicada como uma postura defensiva à sua distinção social e também à sua própria identidade sexual que, nessa circunstância, eles percebem, de modo abstruso e apaixonado, como ameaçadas. A aversão com que respondem ao acesso das mulheres é ainda mais pronunciada e até colérica em determinados segmentos profissionais fortemente marcados pela representação viril, a qual concede, significativamente ou todo o valor social do que fazem, e o valor que eles próprios conferem ao que fazem, como militares ou certos tipos de operários (Bourdieu, 2003).

No universo industrial, a divisão de tarefas, a partir das imagens sociais de virilidade e feminilidade, é bastante comum a tal ponto que criam: "uma ética e uma estética de submissão feminina, as quais correspondem uma ética e uma estética da força física, da resistência aos trabalhos sujos e insalubres e da coragem para as tarefas perigosas que definem a masculinidade" (Hirata & Kergoat, 2002, p. 267). Nem as operárias aceitariam nem os administradores admitiriam que mulheres assumissem cargos que exigissem grande

condicionamento físico pelo discurso de que são inadequados à fragilidade da mulher. Porém, em contextos nos quais for preciso para as empresas, as mulheres efetuam atribuições insalubres e que requeiram considerável esforço físico, a exemplo do que acontece na indústria têxtil. Em pesquisa aplicada em uma fábrica produtora de vidro, as qualidades físicas e comportamentais para o exercício dos trabalhos "masculinos" eram julgadas como virtudes intrínsecas à virilidade, o que contribuía, entre outros fatores, para que os operários não somente consentissem em assumir um trabalho consideravelmente penoso, mas também sentissem prazer e satisfação em realizá-lo (Hirata & Kergoat, 2002).

Paralelamente, poucos homens adentram o mundo de trabalho relegado às mulheres, pois ao fazê-lo eles tendem a se sentir humilhados e constrangidos em sua virilidade. Assim, percebe-se um traço importante do casamento entre o sistema econômico capitalista atual e o regime patriarcal da sociedade (Fonseca, 2000). Eles têm medo de não ser reconhecido pelos companheiros como "homens", de serem enquadrados na mesma classe das mulheres (Barreto, 2006; Bourdieu, 2003). Barreto (2006) observa que são eles que postergam mais a procura por tratamento médico em relação a elas no ambiente de trabalho operário; pelo temor de uma vinculação com o feminino, escolhem encobrir seu sofrimento. As associações com as mulheres utilizadas como ofensas aos homens, em especial concernente à fragilidade e à sensibilidade, remetem a uma imagem subjugada e inferior da mulher como dominada pela natureza frágil e pusilânime que é atribuída a ela.

Método

A presente pesquisa caracterizou-se como um estudo predominantemente descritivo**,** pois foram descritas características do fenômeno relações de gênero. O modo de investigação adotado foi o estudo de caso (Yin, 1994), por possibilitar a análise intensiva de um caso específico. O estudo de caso mostra-se cientificamente adequado quando articulado em uma perspectiva mais ampla de pesquisa, que se baseia em uma sólida revisão da literatura, e releva o papel da crítica na construção do conhecimento dos problemas e dos conceitos.

Procedeu-se a uma pesquisa *ex post-facto* (Isaac & Michael, 1979; Kerlinger, 1979) e o estudo de informações não-experimental coletadas em um tempo singular, sem se preocupar em analisar a evolução ou as mudanças nas suas relações, o que caracteriza a investigação transeccional ou transversal. O instrumento de coleta e de tratamento dos dados privilegiou a abordagem qualitativa, dado que "(...) a abordagem qualitativa aprofunda-se no mundo dos significados das ações e das relações humanas, um lado não perceptível e não captável em equações, médias e estatísticas" (Minayo, 1994, p. 22).

A coleta dos dados foi constituída por fontes primárias e secundárias. As fontes primárias decorreram de entrevista em profundidade, semi-dirigida, partindo de um roteiro básico com questões formuladas à entrevistada (Kerlinger, 1979; Sampieri, Colado & Lúcio, 1994). Depois de coletadas as informações, foram feitas a identificação, a transcrição e a codificação da entrevista. Ainda na categoria de fontes de informações primárias, foram realizadas observações com o objetivo de conhecer o funcionamento da organização objeto de análise e o trabalho da entrevistada. Entre os tipos de observação apresentados por Triviños (1987) foram utilizados Anotações de Campo, que incluíram as diversas análises e reflexões relativas a ações e a verbalizações da entrevistada. Em complemento, as pesquisadoras utilizaram fontes secundárias, tais como a consulta a documentos da empresa. O uso de diversos métodos e fontes de informações possibilitou a triangulação dos dados coletados, de modo a ampliar ao máximo a descrição, a explicação e a compreensão do objeto de estudo (Triviños, 1987).

O critério principal para a escolha da participante da pesquisa foi o fato de ser a única mulher gerente de fábrica entre 5 fábricas pertencentes a uma *holding* da indústria cerâmica cujos funcionários são predominantemente do sexo masculino.

A análise dos dados ocorreu conforme o seguinte esquema:

Descrição e agregação dos dados	__	Análise das relações entre conteúdos	__	Comparação dos resultados observados com os esperados

Fonte: Elaboração das pesquisadoras, com base em Quivy e Campenhoudt (1998).

As principais técnicas utilizadas na análise e interpretação dos dados foram a análise de conteúdo e a análise documental. A análise de conteúdo visou à identificação dos conteúdos significativos das informações e foi seguida da identificação de unidades que permitissem uma análise sistemática. A "filtragem" nas informações e a sua sistematização na forma de unidades possibilitou a descrição, a agregação e a compreensão dos fatos. Para Bardin (1994), a análise de conteúdo consiste em uma série de instrumentos utilizados com discursos variados. O que existe de comum entre as diferentes técnicas que podem ser adotadas está na organização e no controle empreendidos de modo que permitam deduzir e realizar inferências. Grawitz (1975) assinala que a codificação das respostas representa o cerne do processo de análise de conteúdo nas entrevistas. Pressupõe o estabelecimento de categorias, a análise de conteúdo das entrevistas, a definição do número de categorias e a classificação das respostas. Depois de estabelecidas as categorias, procedeu-se à análise dos conteúdos da entrevista, o que possibilitou o estabelecimento de subcategorias e a sistematização dos conteúdos com base nessas classificações.

Foi utilizada, também, a análise documental para compreender as informações fornecidas. Esta implica voltar-se para os documentos buscando as relações entre fatos sociais e as suas ocorrências no tempo.

Uma mulher no comando em um "mundo masculino"

O universo de pesquisa é uma organização de grande porte pertencente à indústria do setor cerâmico. Trata-se de uma empresa notoriamente masculina na qual a presença de mulheres é pequena não chegando a atingir 10% do total de seus funcionários. A entrevistada - designada por G - é uma mulher de 42 anos que trabalhava nessa empresa há 8 anos quando foram coletados os dados. Possui curso de nível superior na área financeira.

G demonstra que o trabalho exerce um papel fundamental em sua vida e como componente de sua identidade.

> Ah bom, eu sempre penso em realizar, na verdade, o melhor trabalho possível. E o que é mais importante pra mim é a satisfação no trabalho. Então, eu procuro todos os dias vir trabalhar pensando em realizar alguma coisa, né? Que na realidade eu saia daqui no final do dia, não, hoje eu ganhei meu dia. Fiz alguma coisa que valeu a pena, que realmente produzi, tanto pra empresa ou pra mim mesmo pessoalmente. Porque eu acho muito importante você sair… vamos dizer, de casa, você vem trabalhar e que você vislumbre a possibilidade de você ter um dia rico, de aprendizado, de satisfação,… (G).

Conforme Lipovetsky (2000), o aspecto fundamental que distingue o trabalho feminino atual do que ele foi até então é o significado que ele assumiu na vida da mulher. O trabalho deixou de ser apenas um meio necessário para complementar a renda familiar para se tornar um fator que compõem a sua individualidade e fonte de realização pessoal.

Diversas pesquisas expressam que a determinação das mulheres para o trabalho nos dias de hoje está relacionada a diversos fatores que traduzem sua necessidade de consolidar sua autonomia, de criar sua própria história, e não mais vê-la condicionada pelas decisões e conveniências alheias. Desse modo, "o trabalho, em nossas sociedades, tornou-se um suporte muito importante da identidade social das mulheres" (Lipovetsky, 2000, p. 224).

Como sublinha Barreto (2006), frente ao menosprezo imputado às atividades domésticas que executam, é no espaço profissional que a mulher se sente dignificada, com orgulho de suas conquistas, de sua independência financeira ou de sua capacidade para contribuir com o sustento familiar. Dessa forma, aliado a outros aspectos como socialização, realização e reconhecimento social, o trabalho formal exerce um papel relevante para a sua auto-estima que aparece associada ao desempenho produtivo. Barreto (2006) e Carvalho (2007) afirmam que diante da imagem depreciativa e da conseqüente avaliação pejorativa que a todas as profissionais acomete como ponto de partida e que sempre as rondam, elas se esforçam com todas as suas forças para superar a discriminação que sofrem, para provar seu valor, dedicando-se com esmero. Ao declarar que busca sempre empreender "o melhor trabalho possível", o depoimento da entrevista permite questionar se ela tenta ao máximo por meio de sua performance compensar elementos discriminatórios bem como se denota a importância da performance profissional para a sua auto-estima.

Seu ingresso na organização estudada foi por meio de uma seleção para chefiar uma área operacional destinada à plastificação ou embalagem de produtos. Nessa área, a despeito de corresponderem uma minoria no conjunto de funcionários da empresa, as mulheres predominavam. Justamente em um setor no qual as atividades demandadas dos operários são consideradas simples, repetitivas e enfadonhas. Os requisitos exigidos para o cumprimento das mesmas são agilidade, exatidão e resignação de acordo com as capacidades exigidas tradicionalmente das mulheres sobre a insígnia da divisão sexual do trabalho, ou seja, as mesmas requeridas pelas atividades do espaço doméstico. Essa situação vai ao encontro dos diversos autores já citados e particularmente dos que estudam o trabalho operário, como Barreto (2006), Lobo (1991), Hirata e Kergoat (2002).

O fato de ser mulher favoreceu a sua admissão ao cargo já que um dos requisitos para exercê-lo era ser do sexo feminino: "tinha um conflito muito grande entre os homens chefes e as mulheres. Não se entendiam. Aí o diretor de recursos humanos daquela época, ele vislumbrou que uma mulher entenderia melhor as outras mulheres".

Chama a atenção no seu depoimento a profunda influência que a imagem assimilada e revestida de enorme relevância, que retrata as mulheres como uma classe homogênea, um conjunto de seres similares entre si e diferentes dos homens, pode exercer na vida organizacional. Observa-se a percepção da identidade social da mulher, tal como entendida por Barreto (2006), Beauvoir (1980), Bourdieu (2003), Fonseca (2000), Hirata e Kergoat (2002): ser mulher é associado a uma série de características determinadas que constitui sua imagem como uma categoria. Ao contrário dos homens que são considerados em suas individualidades, não obstante, lhes serem dirigidos certas expectativas ou exigências ligadas à noção de virilidade. Verifica-se a atuação de um mecanismo movido pela força dos estereótipos femininos análogo ao descrito por Kanter (como citado em Lipovetsky, 2000), Lipovetsky (2000), Lombardi (2006), Powell (1993 como citado em Steil, 1997), Thiry – Cherques e Pimenta (2004) ao analisarem as dificuldades de ascensão hierárquica impostas às mulheres, embora para G esse aspecto tenha surtido efeito contrário. As crenças relacionadas a um modelo universal de mulher são fortemente arraigadas a tal ponto que se conclui que somente uma mulher pode entender bem outra mulher.

Por outro lado, pode-se inferir que a posição social subjugada da mulher leve o homem em cargo de chefia a ser arrogante, autoritário e até agressivo ao interagir com suas subordinadas, indo ao encontro de estudos realizados por autores já citados. Barreto (2006),

nesse sentido, observa que as mulheres são as maiores vitimas de humilhações no universo fabril. Assim, uma mulher tenderia realmente a ser mais capaz de compreender as trabalhadoras do que um homem, não por serem semelhantes: não têm em comum normalmente mais do que as dificuldades inerentes às relações de gênero com as quais convivem, como afirma Bourdieu (2003). Mas, por não se colocar acima das outras, pelo menos não tanto quanto um homem chefe, em princípio, limitando-se a superioridade hierárquica, ela pode melhor as "enxergar" para além dos preconceitos como seres humanos que precisam ser ouvidos.

Posteriormente, assumiu um cargo de chefia de divisão, pois fora considerada competente para trabalhar com gestão de pessoas, atividade que costuma contar com um contingente grande de mulheres por requerer habilidades para lidar com demandas de pessoal consideradas femininas. Lombardi (2006) destaca que tais habilidades, as quais são apontadas por consultores empresariais como diferenciais das mulheres, favorecem a ascensão hierárquica feminina.

> [...] me chamaram pro desenvolvimento, daí eu falei assim: mas, eu não entendo nada do desenvolvimento, eu nunca trabalhei com desenvolvimento. Daí o meu chefe falou assim: não... Mas, tu não precisa entender de desenvolvimento, tu sabe administrar as pessoas, né? E o que preciso é isso. Eu preciso que alguém administre as pessoas, depois o resto tu vai aprender com o tempo [...] (G).

Há quatro anos, ela fora convidada para gerenciar uma das fábricas da organização, a qual é destinada à produção de peças especiais, ou seja, de produtos diferenciados aos tradicionalmente produzidos pela indústria cerâmica. G percebe um grande progresso em relação à situação feminina na empresa em razão de dois anos antes não haver nenhuma mulher a partir desse nível hierárquico e nesse momento o número de mulheres em cargos de gerência ser de 4. As outras 3 mulheres gerentes atuam na área comercial.

Às mulheres e o trabalho por elas executado são dirigidos certos atributos entendidos como inerentes a "natureza feminina" evidenciado no discurso por expressões como "cabeça feminina" ou apreciações de trabalho não conferidas ou arrogadas a elas individualmente e sim a todas as mulheres ou ao "grupo das mulheres", como pode se observar no trecho a seguir.

> [...] todos os meus chefes que eu tive, nenhum eu tive problema por ser mulher... O meu diretor naquela época, o..., Era uma pessoa, assim totalmente aberta pra cabeça feminina. Gostava muito do meu trabalho. O... que era o meu gerente na época, era uma pessoa que adorava o trabalho feminino. Ele dizia assim, que as mulheres eram muito eficientes. Tinham uma sensibilidade muito grande, uma percepção muito grande. Então, gostava de trabalhar com mulheres... O próprio presidente gosta do trabalho das mulheres. Tem visto que a gente tem feito um bom trabalho [...] apóia as mulheres na chefia, [...] teve uma entrega de prêmio pros clientes de um milhão de dólares, aonde ele mencionou que grande parte do sucesso da X são em função das mulheres, né? Mencionou nominalmente as mulheres da X, né? E ele incentiva as mulheres nos postos de chefias [...] (G).

Por outro lado, Bourdieu (2003) indica estudos científicos que apontam que a mulher consegue descrever situações com maior riqueza de minúcias comparada aos homens. Para o autor, o que se chama de "intuição feminina" existe realmente, porém não como uma qualidade inata. A mulher, como qualquer classe dominada, a exemplo dos negros, pelo fato de constantemente conviver com as dificuldades inerentes a essa posição, desenvolve sua sagacidade pelo imperativo de compreender e presumir as ações alheias que a mesma acarreta.

A fábrica de peças especiais na última etapa de seu processo de produção é composto por atividades artesanais, as quais são executadas predominantemente por mulheres e exigem grandes habilidades manuais. Assim, embora as mulheres correspondam a menos de 10% do

total de funcionários da empresa, a importância de suas aptidões adquiridas no espaço doméstico para o bom desempenho dessa fábrica, reitera a fala do presidente de que "grande parte do sucesso da X são em função das mulheres". Contudo, o discurso empresarial referente à questão de gênero se mostra incoerente com a realidade prática da organização no que concerne ao apoio para que mulheres ascendam na hierarquia. Há de se ponderar que não existe nenhuma mulher chefe acima do nível intermediário hierárquico, ou seja, diretoras e que apenas 4 mulheres são gerentes em uma empresa de mais de 1000 funcionários, ainda que seja significativa à trajetória da empresa a ascensão das mesmas por indicar uma ruptura.

Atualmente, as empresas necessitam crescentemente veicular uma representação favorável a seus funcionários e a sociedade exibindo a imagem de uma política interna justa. A preocupação em parecer ser mais do que em ser efetivamente pode estar por trás da disposição favorável às mulheres propagada pelo discurso da empresa. Também pode ser que essa consideração seja usada como um meio de manipulação às funcionárias pela certeza que a entrevistada expressa quanto ao apoio do presidente associado ao "espírito moderno da empresa", mascarando uma situação não igualitária. Com essa intenção ou não, infere-se que uma abertura relativamente pequena é amplamente destacada pela comunicação organizacional.

A fábrica que G administra apresenta um processo produtivo caracterizado por um regime de trabalho polivalente, na qual parte da produção é em série (correspondente à base de peças especiais) e parte bastante diversificada. Nessa, a produção é estabelecida por número de peças produzidas em que os produtos são alterados onze vezes ao dia, enquanto na produção em série – que corresponde também ao processo produtivo das demais fábricas da empresa - a produção é fixada por metro quadrado e os produtos a serem fabricados são substituídos apenas uma vez ao dia ou uma vez a cada dois dias.

Essas mudanças constantes exigem uma agilidade grande frente aos problemas se comparado a um modelo de produção mais estático para se obter os mesmos resultados. Dessa forma, o trabalho em equipe, a integração e a autonomia constituem condições mais adequadas em termos de desempenho nesse contexto e são bastante enfatizadas pela entrevistada ao descrever o estilo de gestão que adota e que implantou por conta própria em sua área. Os problemas não paralisam o andamento da produção: são rapidamente solucionados graças ao "espírito de equipe" que leva os funcionários a se responsabilizar pelos problemas que se lhes apresentam e que evita "um ficar empurrando problema pro outro", como antes ocorria, segundo G.

G também usufrui ela própria de uma ampla autonomia em sua gestão, portanto de liberdade para aplicar projetos ambiciosos, relevantes e proeminentes, oportunidade mais dificilmente concedida às mulheres em geral (Ohcott, Ruderman & Mccauley, 1994, como citado em Steil, 1997). Conforme a mesma, ela possui uma ampla liberdade e sua ação é restrita apenas pelos limites dos recursos orçamentários destinados à fábrica que administra e pela cobrança por resultados de lucratividade. Assim, ela em conjunto com seus subordinados, decide por iniciativa própria aplicar programas e novos métodos de gestão bem como dissolver deficiências que detecta, por exemplo, introduzindo treinamento de funcionários, de forma independente à administração geral da empresa.

> Esses dias perguntaram pra mim porque que tudo é a gente. Eu disse: porque nós estamos atrás das coisas, certo? Ninguém fica parado esperando que a diretoria diga pra mim: agora você vai fazer assim, né? Nós vamos ter nossas idéias aqui e nós vamos implantando, certo? Sem perguntar se pode implantar ou se não pode (G).

A tendência identificada por autores, como Lipovetsky (2000), e pelo que se pode depreender dos estudos de autores já mencionados a respeito da mulher em cargo de chefia, a mulher adota uma postura discreta quando nessa posição. Isso ocorre seja em função da grande proeminência que acompanha sua situação, seja pela incorporação da feminilidade que

a tornaria, como coloca Lipovetsky (2000) avessa ao risco e menos competitiva que o homem. O senso comum vai à mesma direção, embora comumente por meio de explicações de caráter biológico. Na contramão dessa tendência, a entrevistada revela um comportamento consideravelmente audacioso e arrojado. Inicialmente, por aceitar o convite para ser gerente, e assim, se tornar a única e primeira mulher em toda a trajetória da empresa a assumir uma gerência de produção industrial - área que também no contexto geral empresarial é tradicionalmente ao encargo de homens - pois precisou se defrontar com os padrões estabelecidos pelos estereótipos de gênero, dos outros e dela própria. Em seguida, por empreender um novo estilo de gestão na fábrica que passou a administrar aproveitando da autonomia que a organização lhe concedeu para assumir um comportamento empreendedor e de forte liderança.

As imagens sociais de virilidade e feminilidade atuam incisivamente no modo de pensar da entrevistada. G responsabiliza as mulheres e dirige a elas de certo modo a culpa pela discriminação que sofrem.

> [...] grande parte dos problemas que as mulheres têm são elas mesmo, certo?Depende da tua forma de se comportar, né? Então, eu sei que isso aqui é um mundo masculino tá? Então, se eu quiser agir aqui dentro totalmente feminina, por exemplo, um chilique, um choro, não vai a lugar nenhum! Você não pode ter um estereótipo feminino aqui dentro! Você tem que… você tem que entrar no mundo deles. E não são eles que vão entrar no teu mundo. Com certeza, você é um elemento estranho. Quanto menos estranho você parecer...Certo. Sem obviamente perder a tua feminilidade. [...] Porque se você quiser ficar… Que eles entrem no teu mundo e que as coisas sejam da tua maneira, você não consegue chegar lá, né? Mas, eu nunca tive assim maiores problemas por ser mulher, né? Eu também nunca tive medo deles, certo? Então, se tiver que brigar com qualquer um deles eu arregaço a manga e vou à luta, né? Você não pode ser daquela que sai chorando a qualquer cara feia que faça a você [...] Tem mulheres que não sabem se comportar dentro do mundo deles, né? (G)

A sensibilidade e a fragilidade entendidas como intrínsecas naturalmente ao ser da mulher e somente a seu ser – na verdade, de acordo com os preceitos da feminilidade construída por um processo social e histórico - são características que devem ser suprimidas para que se possa "vencer" no "mundo masculino", onde não há espaço para determinados atributos não relacionados à virilidade. Nesse sentido, ela deixou de ser mulher, o que ela parece em um lapso de lucidez se dar conta quando diz que isso deve ser feito sem "perder a tua feminilidade '", o que pode refletir uma preocupação em preservar seu status social.

As mulheres são vistas como seres tão distintos dos homens que pode se falar em "mundo feminino" e "mundo masculino", dois universos fictícios totalmente separados. Além disso, ela percebe que para ser bem sucedida no "mundo masculino", por extensão no mundo empresarial, especialmente em um setor composto majoritariamente por homens, é necessário assumir os atributos tidos como viris. Atributos esses geralmente mais instigados nos homens em decorrência do seu processo de formação, por isso manifestados de forma mais espontânea neles. Ela contradiz os estereótipos femininos ao demonstrar uma combatividade e um destemor tidos como próprios dos homens, qualidades opostas à resignação, à insegurança e à timidez esperadas das mulheres. Carvalho (2007) em estudo realizado com estudantes e profissionais da engenharia constatou que qualquer demonstração de feminilidade era entendida nesse meio como fragilidade ou como sedução de modo que havia entre elas a preocupação em assumir atitudes "masculinas" e em disfarçar sua "feminilidade".

Sublinha-se ainda que G atribui a uma emotividade exagerada da mulher, percepção cominada pelos preconceitos de gênero, o que pode ser, na verdade, uma reação à hostilidade e à agressividade masculina defronte a presença feminina quando se afirma como igual a ele,

ao exercer voz ativa. Os homens podem assumir esse comportamento em decorrência dos sentimentos de superioridade e de arrogância que se instaura neles pelas relações sociais, desde os primórdios de sua educação.

Por outro lado, de acordo com Bourdieu (2003), quando uma mulher se encontra em uma posição de poder recaem sobre ela exigências paradoxais que a deixam, portanto sem possibilidade de uma saída bem sucedida: caso atenda aos critérios de virilidade considerados mais compatíveis ao poder será fadada a deixar de ser "feminina" e assim verá seus status social reduzido; caso esteja de acordo com a imagem feminina desperta questionamentos sobre sua adequação à responsabilidade que lhe foi outorgada. A feminilidade exclui qualquer fator que remeta à condição viril a tal ponto que descrever uma mulher como muito feminina denota que ela não apresenta os predicados necessários a detenção do poder, logo não possui o direito de detê-lo.

Exemplo paradoxal exibido a seguir, aparentemente, a rejeição inicial à idéia de aceitar uma mulher com atitudes consideradas viris, como a combatividade, no papel de chefe acaba se conformando por imposição, ou seja, justamente em face de essa mulher assumir uma atitude tipicamente masculina, em um perfil similar ao esperado de um homem chefe.

> [...] O dia que eles falaram que eu ia ser a gerente, né? Ele fez uma cara tão feia, né? Eu disse pra ele:... A tua cara era assim de que a última pessoa no mundo que tu queria como chefe era eu [...] eu e o ... brigávamos muito, que era o gerente aqui. Porque nós dois temos um temperamento meio esquentado. [...] Então, eles viam aqui a briga… Meu Deus! Essa aí deve ser um terror, né? Aí quando eu vim pra cá o primeiro dia eu chamei ele, né? Eu falei: Oh, o negócio é o seguinte: eu vou ser a gerente aqui, né? Ou tu vai fazer parte da minha equipe, né? Ou tu vai sair, eu falei [...] hoje a gente tem um relacionamento ótimo, realmente a gente trabalha bem. Eu falo pra ele o que eu quero, ele fala pra mim o que ele quer [...] (G).

Sob o mesmo princípio, mas com uma rejeição manifesta de uma forma inconsciente, o exemplo abaixo demonstra a "violência simbólica" desferida pelos homens descrita por Bourdieu (2003) de que as mulheres são vítimas. Conforme o autor, a mesma é expressa não somente pela divisão sexual do trabalho, mas também por detalhes informais do cotidiano expondo uma forma de trazer à lembrança da mulher sua "feminilidade", com vistas a abreviar seu campo de ação. Reitera-se que a violência simbólica é inconsciente e originária do trabalho vigoroso das instituições e atores sociais que produzem a dicotomia sexual. Desse modo, é comum que homens favoráveis à equivalência de direitos entre os sexos, ajam da mesma forma que os que são contrários tomando atitudes machistas espontaneamente. Portanto, o fato de a maioria dos trabalhadores hoje em dia encararem naturalmente o convívio com uma mulher em cargo de chefia não elimina de todo agressões do âmbito de gênero dirigidas à mesma.

> [...] Então, eles contam piada, eu também conto. Quer dizer: a gente tem um relacionamento… Fazem gracinha pra mim, eu faço pra eles… Nunca fui desrespeitada também, né? Uma vez, um antigo diretor geral perguntou pra mim se eu tive problemas com os homens assim, os meus subordinados, né? Nunca tive problemas com eles, né? Sempre aceitaram bem a chefia feminina, né?
>
> [...] Até o... ligou pra mim esses dias e falou: Olha ... O presidente disse que eu tenho que contratar mais mulheres. Eu disse: Ah! Poxa! É um cara de visão. Daí ele disse assim: É que ele não sabe quanto trabalho as mulheres dão. Eu disse: Ah... A gente dá um pouco de trabalho, mas também a gente… a gente chega lá. Eu digo: Agora falta uma na diretoria. Daí ele falou: Oh! Vai com calma, [...] (G).

Render-se à feminilidade estando no poder emana toda sorte de contradições. Assim, quando confrontadas com gracejos sexuais no trabalho, ou elas tomam parte nem que sejam

somente como expectadoras no esforço de se associar ao grupo - ao "clubinho masculino" nas palavras de Lombardi (2006) com suas normas de convivência - ou se põem à margem dele. Contudo, ao se incluírem nessas situações pagam o preço de perderem o mérito para contestar ao sofrerem práticas discriminatórias ou mesmo de assédio sexual (Bourdieu, 2003). A exposição a brincadeiras cotidianas não é tão inofensiva quanto aparenta, pois essas apregoam implicitamente e de modo constante que a mulher destoa do conjunto. Portanto, a presença feminina é tida de certa forma como uma invasão, como se não tivesse o mesmo direito natural de estar ali.

Somada a imagem depreciativa que recai sobre elas, a identidade coletiva das mulheres não é integrada em subgrupos, mas isolada sem laços de coesão, o que dificulta a identificação com um coletivo enquanto a dos homens é dispersa em diversos subgrupos podendo ultrapassá-los (Hirata & Kergoat, 2002). Portanto, o espírito de integração em um grupo formado por mulheres tende a ser mais intrincado.

> [...] infelizmente, muita mulher junto só dá confusão, né? Então, as áreas… os lugares que a gente tem mais problema de relacionamento é aqui, aqui (setor específico em que trabalham só mulheres), né? Porque a mulher tem, infelizmente, tem um péssimo costume de fazer fofoca, de fazer grupinho, tem mulher já tem panelinha, né? [...] Então, problema de relacionamento das mulheres entre si é muito grande. A mulher não é unida, o homem é muito mais… mais unido né? Porque se você tem muitas mulheres juntas trabalhando se elas não souberem trabalhar bem esse lado profissional aí a coisa começa a complicar (G).

G remete ao que coloca Bourdieu (2003, p.37) ao se referir à visão pejorativa acerca da mulher: "estando constituída como uma entidade negativa definida apenas por falta, suas virtudes mesmas só podem se afirmar em uma dupla negação, como vício negado ou superado, ou como mal menor".

A assimilação das categorias do dominante tal como entendido por Bourdieu (2003) que torna a mulher o "ser-percebido" ou na visão de Beauvoir (1980) o "Outro" assim como todo o processo padronizador de construção da identidade coletiva das mulheres analisado pelos mesmos bem como por Fonseca (2000), Hirata e Kergoat (2002) convergem para gerar duas tendências complementares em suas vidas: o menosprezo por si mesmas e por todas as mulheres de modo geral, que reiteram estereótipos. Isso pode explicar a propagada desunião feminina. Contudo, no caso da entrevistada, essa conjuntura embora confirme até certo ponto esse último efeito, não é verdade quando o objeto de observação é ela mesma. Ao longo de seu depoimento, ela demonstra considerável autoconfiança comprovada por sua trajetória e estilo de gerir.

Como se depreende no trecho a seguir, entretanto, a imagem pejorativa sob o coletivo da mulher para ela perde força frente à realidade objetiva e concreta da competência profissional, por exemplo, em parte porque talvez ela se espelhe em seu próprio caso. Presumivelmente, a mesma circunstância dificilmente provoca reação idêntica em um homem quando relacionada a setores tipicamente associados à virilidade que ainda constituem um reduto masculino, os quais mantém um significado simbólico do status social masculino consoante à sua identidade sexual e caro à sua auto-estima. Contudo, os homens utilizam justificativas "lógicas" – coerentes com os preconceitos de gênero – como a força física masculina, por exemplo, para legitimar suas posições (Bourdieu, 2003; Hirata & Kergoat, 2002). É interessante que isso pode ser observado tanto em segmentos mais elitizados, como na engenharia, quanto nos menos prestigiados, como na classe operária. Contudo, caso seja superada essa barreira, o convívio que possibilita a experiência ao que parece é capaz de desmanchar tal resistência.

> [...] tinha uma menina excelente de engenharia mecânica, e aí fizemos a avaliação, [...] a... perguntou pro ... (outro gerente) que trabalha ali se ele

> contrataria ela, né? Daí ele falou: Ah essa menina é excelente, mas essa não serve. Daí eu perguntei: Porque que ela não serve? O ... disse: Ah! Porque ela é mulher! Eu digo: Sim e daí? Qual é o problema? Não, mulher na produção não dá certo! Daí eu falei: E eu tô fazendo o que aqui? Por acaso você esqueceu que eu também sou? Ah, mas você é diferente! Eu digo: A única diferença... Foi que a pessoa que me contratou tinha uma cabeça melhor que a tua, [...] eu contratei a estagiária, porque se eu não contratasse ela, nenhum teria contratado [...] se você pega um nível operacional eles não querem, né? Nós botamos agora, estamos com mulheres trabalhando na linha aqui. Porque aqui são só mulheres, certo? Então aqui não tem problema, né? Lá no meio nós botamos agora duas mulheres, mas pra conseguir convencer aqueles homens de botar mulher ali foi… Foi difícil, né? [...] É porque daí tem que carregar peso elas não carregam. [...] porque não sei o que não fazem. Sempre tem assim o lado feminino. [...] hoje já estão gostando do trabalho delas, né? (G).

Atenta-se para a influência da imagem padronizada da mulher no comentário do gerente e o paradoxo que o mesmo revela. Diante da demonstração de G de qualidades viris ou do reconhecimento de sua competência no cargo tipicamente masculino que assumiu, o gerente a vê como "diferente" das mulheres. Nesse caso, o convívio com um exemplo que contradiz os estereótipos de sexo não mudou a concepção sobre as mulheres. Percebe-se o vigor dos estereótipos de gênero que podem tornar mais fácil negar que ela seja uma mulher já que é "diferente" das mulheres a entender que uma mulher possa apresentar tais características.

Apesar de se encontrar em uma empresa notoriamente masculina que conta com uma diminuta presença feminina, de ser uma de um pequeno grupo de 4 mulheres que exercem gerência na organização e entre essas ser a única a estar em uma área tipicamente dominada pelos homens, ela considera que não precisou transpor empecilhos decorrentes de preconceitos sexuais para alcançar seu posto:"eu realmente não posso me queixar de que tenha tido problemas, que tenha que ter trabalhado o dobro por ser mulher."

Considerações finais

Confirma-se, pela análise do depoimento, a forte influência da concepção que padroniza a identidade coletiva da mulher, ou seja, da compreensão que todas as mulheres apresentam características "femininas" consideradas indissociáveis ao ser mulher tanto no modo de pensar da gerente pesquisada quanto no dos homens de seu meio, o que se reflete em ações e decisões no âmbito organizacional como explicitado. A imagem fundamentada em estereótipos sexuais que tal concepção origina leva a entrevistada a depreciar as mulheres vistas como conjunto. No entanto, para ela essa imagem é flexível diante de experiências que denotem o contrário e menos resistente que a dos homens no que concerne à divisão sexual do trabalho.

Além disso, a entrevistada não demonstra traços de insegurança contrariando a tendência preconizada explícita ou implicitamente por diversos autores indicados neste artigo bem como o próprio senso comum em relação à gestão da mulher. A expectativa não observada nesse caso era reforçada pelo fato de a gerente estar em um ambiente tipicamente masculino, fator que contribui para tornar sua situação de "mulher chefe" ainda mais exposta. Antagonicamente, observa-se um perfil de administração ambicioso, aguerrido e de forte liderança, características normalmente apregoadas ao estilo de gestão masculino.

Pressupõe-se que qualquer ser humano apresenta um misto de atributos tidos como femininos e masculinos sob diferentes gradações, apesar das distintas propensões em função do sexo geradas por mecanismos sociais. Contudo, a identidade coletiva da mulher é

estabelecida como homogênea, portanto, a imagem do feminino que a orienta é consideravelmente fixa. Assim, à luz desse entendimento que ainda persiste na sociedade atual, não se admite que uma mulher possa exibir características estabelecidas como masculinas. Essa concepção ao se chocar com a realidade (há em uma mulher características viris!) gera um conflito na imagem de sua identidade sexual nela e nos outros, como foi observado em certos trechos do depoimento analisado.

Como uma estratégia necessária para atingir seus objetivos profissionais, a pesquisada reprime certas características "femininas" suas, as quais considera incompatíveis ao cenário composto predominantemente por homens e demonstra atributos "viris" seus percebidos por ela como indispensáveis nessa conjuntura. Julga-se bem sucedida. Infere-se assim, que a entrada da mulher em postos de comando não necessariamente significa uma administração diversa à do homem mesmo quando goza de uma autonomia expressiva para gerir.

Em sua trajetória na empresa, percebe-se que os conceitos que sustentam a divisão sexual do trabalho continuam a persistir, não obstante ela tenha ultrapassado suas barreiras mais concretas: suas promoções iniciais foram influenciadas por eles, de acordo com o que é tipicamente esperado de uma mulher; já sua permanência em um nível hierárquico mais elevado de uma área considerada masculina é possibilitada pelas qualidades viris que apresenta (geralmente mais estimuladas pela formação que os homens recebem) e pela supressão de parte de seus atributos femininos.

Referências

Bardin, L. (1994). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Martins Fontes.

Barreto, M. M.S. (2006). *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações.* São Paulo: EDUC.

Beauvoir, S. de. (1980).*O Segundo Sexo*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

Bennis, W. (1995). *A invenção de uma vida*. Rio de Janeiro: Campus.

Bourdieu, P. (2003). *A dominação masculina* (3a ed.). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Bruschini, M. C. A. (2007). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de pesquisa: revista de estudos e pesquisa em educação, 37*(132), 537-572.

Carvalho, M. G. de. (2007,abril). Gênero e Tecnologia: estudantes de engenharia e o mercado de trabalho. *Anais do Seminário Internacional "Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais Brasil-França",* São Paulo, SP, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Ciampa, A da C. (1985). Identidade. In S. T. M Lane, & W. Codo. *Psicologia Social: o homem em movimento* (3a ed., pp. 58-75). São Paulo: Brasiliense.

Coutinho, M. C. (1993). Subjetividade e Trabalho. In D. H. P. Soares-lucchiari (Org.). *Pensando e Vivendo a Orientação Profissional*. (7 a ed., pp. 117-127). São Paulo: Summus.

Codo, W. (1997).Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In A. Tamayo, J. Borges-Andrade & W. Codo (Org). *Trabalho, organizações e cultura***.** (pp. 21-40). São Paulo: Cooperativa de Autores Associados.

Fonseca, T. M. G. (2000). *Gênero, subjetividade e trabalho*. Rio de Janeiro: Vozes.

Grawitz, M. (1975). *Métodos y técnicas de lãs ciências sociales*. Barcelona: Hispano Europea.

Hirata, H. & Kergoat, D. (2002). Relações sociais de sexo e psicopatologia do trabalho. In Hirata, H. *Nova divisão sexual do trabalho***:** *um olhar voltado para a empresa e a sociedade* (pp. 233-271). São Paulo: Boitempo Editorial.

Hirata, H.& Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa: revista de estudos e pesquisa em educação, 37*(132), 595-609.

Isaac, S.& Michael, W. B. (1979) *Handbook in research and evaluation* (11a ed.). San Diego: Edits.

Kerlinger, F. N. (1979). *Metodologia da pesquisa em ciências sociais***:** *um tratamento conceitual.* São Paulo: EPU/EDUSP.

Kotter, J. P. (2000). *Afinal, o que fazem os líderes*: *a nova face do poder e da estratégia.* Rio de Janeiro: Campus.

Leite, C. L. de P. (1994). *Mulheres: muito além do teto de vidro.* São Paulo: Atlas.

Lipovetsky, G. (2000). *A terceira mulher***:** *permanência e revolução do feminino.* São Paulo: Companhia das Letras.

Lobo, E. S. (1991). .*A classe operária tem dois sexos***:** *trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Editora Brasiliense.

Lombardi, M. R. (2006). Engenheira & Gerente: desafios enfrentados por mulheres em posições de *comando* na área tecnológica [Versão eletrônica], *Revista Tecnologia e Sociedade* (3).

Minayo, M C de S.; Deslandes, S. F.; Cruz Neto, O.; Gomes, R. (1996). *Pesquisa social*: *teoria, método e criatividade* (4 a ed.). Petrópolis: Vozes.

Quivy, R.& Campenhoudt, L.V.(1998). *Manual de investigação em ciências sociais*. Lisboa: Grávida.

Sampieri, R. H., Collado, C. F.& Lucio, P. B. (1994).*Metodología de la investigación*. Santafé de Bogotá/Colômbia

Sarsur, A. M & Silva, R. A. R. da S. (2002). Empregabilidade estratégica: como as organizações transformam guerreiros vencedores em sujeitos fragmentados. In *Cadernos de Idéias – MG* (Org.). Nova Lima: Fundação Dom Cabral.

Steil, A. V. (1997). Organizações, gênero e posição hierárquica - compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Revista de Administração*, 32(3), 62-69.

Thiry – Cherques, H. R. ; Pimenta, R. da C. (2004). A vitória aparente: a ética e a mulher nas organizações. *ESPM, 11* (4), 70 –83.

Triviños, A. N. S. (1987). *Introdução à pesquisa em ciências sociais*: *a pesquisa qualitativa em educação.* São Paulo: Atlas.

Yin, R. K. (1994). *Case study research*: *design and methods*. (2a. ed.). Thousand Oaks/CA: Sage Publications.

MULHER, MERCADO DE TRABALHO E RENDA FAMILIAR: ALGUMAS EVIDÊNCIAS DE UM MUNICÍPIO DE PORTE MÉDIO DA REGIÃO SUL DO BRASIL

Cleide Fátima Moretto
Grasieli Grein Leite

Resumo: O aumento da participação da mulher do mercado é um dos fatos marcantes apontados nos estudos da economia do trabalho. A vontade de desenvolver carreira, a necessidade econômica e a ampliação da participação da mulher na vida social tem sido algumas das explicações encontradas na literatura econômica. O recorte do presente estudo recai sobre a decisão da mulher em participar do mercado de trabalho e garantir a renda ou uma maior renda familiar. Sabe-se que esta decisão nem sempre é autônoma, pois irá depender das características do próprio núcleo familiar a que pertence. A renda da mulher muitas vezes é a única da família, outras vezes auxiliar a manter o nível socioeconômico adquirido, evitando perdas em seu bem-estar. O estudo em questão faz uma incursão sobre a realidade de um município de porte médio, localizado na região Norte do estado do Rio Grande do Sul. Objetivo geral do estudo é analisar os impactos da inserção da mulher no mercado de trabalho sobre a renda familiar no município de Passo Fundo. Apresenta uma revisão sobre os principais reflexos evidenciados na estrutura familiar em função do ingresso da mulher no mercado de trabalho, examina a importância do rendimento obtido no mercado de trabalho pelas mulheres na estrutura da renda familiar e identifica as principais características socioeconômicas das mulheres passo-fundenses, destacando a participação das mesmas na estrutura da renda familiar. A pesquisa de campo apresenta os resultados da aplicação de 322 formulários a mulheres residentes em 2008. Os resultados convergem para as evidências recentes em relação à renda e a sua importância, os níveis de escolarização e o número de filhos no mercado de trabalho brasileiro.

Palavras-chaves: Mulher, mercado de trabalho, renda familiar, Passo Fundo (RS).

Sessão temática 4- Rendas do trabalho, distribuição de renda, desigualdade e pobreza

MULHER, MERCADO DE TRABALHO E RENDA FAMILIAR: ALGUMAS EVIDÊNCIAS DE UM MUNICÍPIO DE PORTE MÉDIO DA REGIÃO SUL DO BRASIL

1 INTRODUÇÃO

O aumento da participação da mulher no mercado de trabalho é um dos fatos marcantes apontados nos estudos da economia do trabalho. Ehrenberg e Smith (2000) destacam que talvez a mudança mais revolucionária que esteja acontecendo hoje em dia no mercado de trabalho seja o significativo aumento na proporção de mulheres, principalmente casadas, que trabalham fora do lar[1]. Essa procura feminina, segundo eles, está ligada ao declínio na extensão das carreiras dos homens e, também, a mudanças na renda familiar, nas práticas de criação dos filhos e na própria família. A crescente inserção feminina no mercado de trabalho brasileiro, nas últimas décadas, tem sido explicada pelos estudiosos da área por diversos fatores: a vontade de desenvolver carreira, a necessidade econômica, seja para complemento de renda ou para suprir novos desejos de consumo, a criação de novos postos de trabalho compatíveis às aptidões femininas e a ampliação da participação da mulher na vida social, isto é, mudança do papel social da mulher (GALEAZZI, 2001, GONÇALVES et al., 2004, GUEDES; ALVES, 2004).

Esse crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho, de outra parte, acompanha, produz e reproduz os movimentos da dinâmica produtiva e seus reflexos no âmbito das relações de trabalho. Fazem parte dessa dinâmica o aumento da taxa de participação total, a redução dos empregos nos setores primário e secundário (assim como do crescimento do emprego no setor terciário), a transição do foco do mundo do emprego para o mundo do trabalho[2], as transformações que implicam, ao mesmo tempo, no aumento da qualificação exigida [por conta das novas tecnologias] e da precarização das relações de trabalho [em função da busca incessante de competitividade em nível da firma], apenas para destacar alguns dos elementos evidentes na realidade recente. E é nesse contexto que emergem diferentes inquietações sobre como ocorre a decisão da mulher em participar do mercado de trabalho, sobre a real possibilidade de escolha, sobre os determinantes das oportunidades e dos rendimentos obtidos, a relação entre a maternidade e a decisão de ingresso e/ou permanência no mercado de trabalho, dentre outros.

O recorte do presente estudo recai sobre a decisão da mulher em participar do mercado de trabalho e garantir a renda ou uma maior renda familiar. Sabe-se que esta decisão nem sempre é autônoma, pois irá depender das características do próprio núcleo familiar a que pertence. A renda da mulher muitas vezes é a única da família, outras vezes auxilia a manter o nível socioeconômico adquirido, evitando perdas em seu bem-estar. O estado conjugal e a presença de filhos, associados à idade e à escolaridade da trabalhadora, além das características do grupo familiar, como sua estrutura e ciclo de vida, são fatores que estão sempre presentes na decisão da mulher de ingressar ou permanecer no mercado de trabalho, embora a necessidade econômica e a existência de emprego tenham papel fundamental (BRUSCHINI, LOMBARDI, 1996).

O estudo faz uma incursão sobre a realidade de um município de porte médio, representativo de uma importante modalidade da expansão territorial brasileira. Passo Fundo, localizado na região Norte do estado do Rio Grande do Sul, é um município de porte médio que tem uma população de 183.300 habitantes (IBGE, contagem 2007). É o município de maior destaque do planalto Rio-Grandense, considerado pólo regional pela diversidade e dinâmica de atividades econômicas, atendimento à saúde e à educação. O objetivo geral do estudo é analisar os impactos da inserção da mulher no mercado de trabalho sobre a renda familiar no município de Passo Fundo. Para tanto, apresenta uma revisão sobre os principais

reflexos evidenciados na estrutura familiar em função do ingresso da mulher no mercado de trabalho, examina a importância do rendimento obtido no mercado de trabalho pelas mulheres na estrutura da renda familiar e identifica as principais características socioeconômicas das mulheres passo-fundenses, destacando a participação das mesmas na estrutura da renda familiar. Trata-se de um estudo aplicado, em nível descritivo, baseado numa pesquisa de levantamento, com amostragem probabilística, que contou com a aplicação de 322 formulários a mulheres residentes no município de Passo Fundo durante o mês de outubro de 2008. O intuito é tão somente contribuir com algumas evidências sobre a relação do trabalho feminino e a renda, a partir de uma realidade diferenciada daquela das regiões metropolitanas, foco de grande parte dos estudos disponíveis no país.

Além desta introdução o estudo apresenta outras quatro seções. A seção que segue trata do contexto de análise da tomada de decisão em ingressar ou permanecer no mercado de trabalho, a decisão da mulher em trabalhar. A terceira seção aborda sobre a decisão da mulher em trabalhar e as rendas individual e familiar envolvidas. A quarta seção apresenta o delineamento da pesquisa aplicada, com ênfase nas variáveis adotadas para a evidenciação empírica. A quinta seção destaca os principais resultados obtidos no levantamento de dados primários. Por fim, estão elencadas algumas considerações finais.

2 A DECISÃO DE TRABALHAR

O que leva a mulher a trabalhar? Que outras opções lhes são possíveis como forma de alocar o tempo? A necessidade econômica é a única determinante dessa decisão? A economia do trabalho constitui o estudo do funcionamento do mercado do trabalho. Mais especificamente, ela trata do comportamento dos empregadores e empregados em resposta aos incentivos gerais de salários, preços, lucros e as condições de trabalho (EHRENBERG; SMITH, 2000, p.3). O mercado de trabalho é, assim, composto de todos os compradores e vendedores de trabalho: no lado da demanda, que corresponde aos empregadores, as decisões sobre a contratação de mão-de-obra são influenciadas pelas condições do mercado; no lado da oferta, estão os trabalhadores efetivos e em potencial, cujas decisões sobre onde (e se) trabalhar devem levar em conta suas outras opções sobre como alocar o tempo.

Do ponto de vista dessa análise positiva, o indivíduo [racional] decide trabalhar ou não, alocar mais ou menos tempo para o lazer. Neste contexto, esclarecem Ehrenberg e Smith (2000), a principal razão que leva o indivíduo a trabalhar é a necessidade de obter uma renda que permita a aquisição dos bens e serviços de que necessita ou deseja. Os autores complementam que, nos moldes da teoria neoclássica, a decisão familiar de quem irá trabalhar, seja o homem ou a mulher, é tomada conjuntamente. Ela baseia-se em quem é mais produtivo no mercado de trabalho, ou seja, assume-se que as escolhas da família derivam de um processo de maximização de uma função utilidade, a qual representa a preferência única da família, sujeita a uma restrição orçamentária conjunta[3].

Conforme Scorzafave (2001), essa decisão, no caso feminino, torna-se mais difícil, pois a mulher leva em consideração não apenas a sua situação, mas também aquela dos demais membros da família.. O estudo de Soares (apud SOARES; IZAKI, 2002, p. 3), que analisou como a oferta de trabalho varia de acordo com a composição familiar no Brasil, observa que filhos exercem influência sobre a decisão de a mãe trabalhar ou não e a educação formal da mãe tem forte influência nesta escolha. Ainda, o autor amplia os resultados em relação aos filhos: aqueles menores de 10 anos reduzem as possibilidades de a mãe trabalhar, seja qual for o sexo; já para os maiores de 12 anos a decisão depende do sexo, de forma que as meninas aumentam e os meninos retiram possibilidade de a mãe se inserir no mercado de trabalho.

Bruschini e Lombardi (1996) e Barrio e Soares (2006) pontuam que a crescente inserção da mulher no mercado de trabalho tem sido marcada pelas transformações nos arranjos familiares, pelo aumento do nível de escolaridade (sobretudo do acesso às universidades), pela queda na taxa de fecundidade, pela conquista de espaços produtivos e pelas frustrações no âmbito da discriminação. As mulheres mais instruídas e de nível socioeconômico mais elevado passaram a ter menor número de filhos e tornaram-se mais disponíveis para o trabalho. O trabalho feminino, todavia, continua marcado pela descontinuidade/intermitência em termos de entrada e saída do mercado, por meio das quais as mulheres procuram manter o equilíbrio entre as atividades produtivas e as funções reprodutivas que lhe são socialmente atribuídas (BRUSCHINI, LOMBARDI, 1996), situação que explica, em parte, o fato de as mulheres terem uma vida de trabalho esperada mais curta do que a dos homens (EHRENBERG; SMITH, 2000, p.343). Esse papel tradicional feminino, embora esteja passando por significativas mudanças, tem feito com que, durante a criação dos filhos, a mulher, muitas vezes, abandone o mercado de trabalho.

Itaboraí (2002) ressalta que tem sido comum relacionar a opção de trabalho feminino com as condições de seus maridos. Em geral, parte-se da idéia de que a insuficiência de renda do marido é que leva a mulher a trabalhar. A autora, contudo, discorda dessa idéia, afirmando que "a condição de trabalho da mulher tende a crescer com a posição de classe do marido, até por razões de endogamia em que as mulheres mais educadas encontram-se casadas com homens de mais posições sociais" (ITABORAÍ, 2002, p. 7). Segundo a autora, a tendência é de uma certa convergência nas taxas de participação feminina no mercado de trabalho. Isto sinaliza, complementa Itaboraí, para uma mudança cultural de maiores proporções e não simples efeito de crises ou ampliação de padrão de consumo.

Vista por outro ângulo, pode-se dizer que a entrada da mulher no mercado de trabalho, nas circunstâncias econômicas em que ocorreu [numa economia estagnada que limitou a geração de empregos] colocou enormes dificuldades para as mulheres obterem ocupações de qualidade, mesmo com boa qualificação. Para ilustrar essa questão, o estudo de Leone (1999 apud HOFFMAN; LEONE, 2004, p. 38) aponta que houve uma generalização da participação feminina no mercado de trabalho das cônjuges (tipo de família mais frequente, constituída pelo casal com filhos), independente do significado disso para o bem-estar da família. A observação da taxa de participação feminina total evidencia, ainda, um acréscimo em todas as faixas de renda familiar e em maior grau nas camadas não pobres da população.

Para Hofmann e Leone (2004), o aumento da participação da renda da mulher na renda domiciliar é mais uma conseqüência da ampliação da participação da mulher no mercado de trabalho do que um aumento da renda da mulher que trabalha, embora tenha ocorrido substancial aumento na relação entre rendimentos individuais de trabalho de mulheres e homens. Para Ramos e Soares (1995, p. 85), há diversas variáveis além do nível de desenvolvimento econômico que influenciam os níveis da participação feminina no mercado de trabalho, como fatores culturais ou sociais associados ao trabalho da mulher, de natureza religiosa, além dos próprios efeitos do desenvolvimento sobre a estrutura familiar.

Leone e Baltar (2007, p. 5) comentam que a mulher está dando a tônica do mercado de trabalho no Brasil, ao sustentar, com sua participação mais ativa, um forte aumento da PEA. Além disso, o ritmo de crescimento mais intenso para as mulheres de que para os homens, marcou as principais alterações na maneira como está sendo absorvido na ocupação aquele aumento da população ativa. Os autores destacam, ainda, o forte crescimento das mulheres em ocupações remuneradas e não-remuneradas, no emprego assalariado em estabelecimentos e nos contratos formalizados deste tipo de emprego. Contudo, conforme alerta Galeazzi (2001, p. 62), praticamente todos os indicadores do mercado de trabalho demonstram que as mulheres se inserem na atividade econômica em clara desvantagem[4]. Uma vez ocupada, a desigualdade se expressa, principalmente pela segregação ocupacional e pela remuneração

inferior. Normalmente são nas famílias de renda mais baixa que a possibilidade de inserção da mulher é mais vulnerável à precarização. Para Ramos e Soares (1995, p. 87), o ponto fundamental é que, para que as mulheres possam ter maior acesso ao mercado de trabalho é preciso eliminar quaisquer tipos de barreiras discriminatórias ao seu ingresso na força de trabalho, de forma que elas possam colaborar no processo de geração da renda familiar e contribuir para atenuar, ou até eliminar, o nível de pobreza das suas respectivas famílias, se for o caso.

Para Pastore (2000a), tudo indica que as mudanças que já ocorrem na vida das mulheres terão reflexos profundos nas próximas décadas. Em vários campos, na visão do autor, as mulheres já brilham mais do que os homens. O autor comenta que, em 1970, menos de 20% das mulheres brasileiras trabalhavam fora de casa; hoje, são 48%. Pastore argumenta que, no passado, elas [as mulheres] eram jovens, solteiras e sem filhos e, hoje, são pessoas mais velhas, casadas e mães. Em 1980, segundo o autor, apenas 20% eram esposas; atualmente, 50%. Isso decorreu, comenta, pelo declínio dos salários dos maridos e da redução do número de filhos; contou também a melhoria educacional. Ramos (2007), de outra parte, explica que a queda na taxa de fecundidade, a partir dos anos 1980, fez com que, nos últimos tempos, a taxa de crescimento da População em Idade Ativa entrasse em declínio, tendência esta que deve se tornar mais intensa nos próximos anos. Com isso, por exemplo, a participação das mulheres tem aumentado. E essa tendência parece ser irreversível, seja pelo motivo da garantia ou da manutenção de renda, seja pelo próprio processo de emancipação das mulheres na sociedade contemporânea.

3 A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A RENDA FAMILIAR

A presença da mulher no mercado de trabalho não é um processo novo e foi marcante nos primórdios da industrialização. Nas últimas décadas dos anos XX a participação feminina expandiu-se num processo contínuo, sem alteração diante das diferentes conjunturas econômicas até o final dos anos 1990 (GALEAZZI, 2001, p.61). Nos últimos 20 anos a inserção da mulher no mercado de trabalho aumentou em torno de 16,5% no país. No mesmo período aumentou também a escolaridade feminina e a taxa de fecundidade foi reduzida para 3,6 filhos por mulher (LEME; WAJNMAN, 2003, p. 52), o que faz do ciclo de vida um importante preditor para o comportamento da atividade feminina. O crescimento da atividade feminina no Brasil, segundo os autores, está fortemente associado à queda da fecundidade e ao crescimento da escolaridade feminina, sendo, portanto, menos sensíveis às variáveis econômicas.

Entretanto, essa presença feminina se dá mais no espaço dos empregos precários, onde a exploração, em grande medida, se encontra mais acentuada (MAZZEI, 2004, p.5). Para a autora, enquanto a *feminização* do mundo do trabalho é positiva por permitir avançar no processo de emancipação feminina, também é marcada negativamente pela expansão precarizada no espaço de trabalho, o que caracteriza um movimento contraditório; ou seja, há uma emancipação parcial, observada por meio de um ingresso no mercado de trabalho com precarização social e um maior grau de exploração do trabalho. Mazzei (2004, p.1) observa que o emprego e o trabalho feminino remunerado cresceram. Paradoxalmente, argumenta a autora, apesar de ocorrer um aumento da inserção da mulher trabalhadora, tanto nos espaços formal quanto informal do mercado de trabalho, ele se traduz majoritariamente nas áreas onde predominam os empregos precários e vulneráveis, situação apontada em outros estudos (DIEESE, 2005). A autora compara essa realidade entre o Sul e Norte europeus: no Sul da Europa houve um crescimento da população trabalhadora feminina de 12,5% na década de 1960 mas, apesar do crescimento da inserção da mulher, essa tendência vem ocorrendo nos

espaços onde a precarização é mais acentuada, como por exemplo, no trabalho em tempo parcial, ou ainda, com grande diferenciação salarial; no Norte da Europa encontram-se os mais altos níveis de feminização do trabalho em tempo parcial. Mantém-se a "regra" da feminização do trabalho em jornada parcial. Assim, da mesma forma que ocorre na União Européia, na América Latina o crescimento da participação mulher no mundo do trabalho também é nítido e as mesmas formas de precarização também estão presentes (MAZZEI, 2004, p.2). A participação da mulher no mercado de trabalho é majoritária nos setores de atividade com média salarial em até dois salários mínimos e minoritária nos setores de atividades com média salarial superiores.

O ingresso maciço da mulher no mercado de trabalho foi considerado como um processo praticamente natural dentro da etapa de desenvolvimento das sociedades latino-americanas, processo esse que não prescindia ser promovido (LÉON, 2002, p. 11). Na visão do autor, "a mulher deixa de ser mão-de-obra secundária – ou seja, cuja decisão de trabalhar depende da variação da renda do marido, de sua aceitação em ser economicamente dependente e de desempenhar um papel doméstico e reprodutivo sobre o papel de geradora de receita proveniente do trabalho" (LÉON, 2002, p. 13).

De acordo com Bruschini e Lombardi (1996, p. 483), as estatísticas sobre o mercado de trabalho das mulheres no Brasil, nos últimos anos, mostraram que o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho foi intenso e diversificado desde os anos setenta e não retrocede, apesar das sucessivas crises econômicas que se abateram sobre o país desde a segunda metade daquela década. Para Lavinas, essa inserção feminina no mercado de trabalho tem aumentado de forma linear e praticamente alheia às flutuações da atividade econômica. "Seja em fases de recessão, seja nos ciclos de expansão da economia, a taxa de atividade das mulheres, em particular das cônjuges com filhos, tem crescido no Brasil nos últimos 20 anos" (LAVINAS, 2002, p. 33). Além do crescimento constante da taxa de atividade feminina, outra tendência interessante diz respeito ao melhor desempenho das mulheres na disputa por postos de trabalho. "Este contingente de mulheres que tem ingressado no mercado de trabalho brasileiro é formado, sobretudo por representantes das camadas médias e escolarizadas da população" (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1996 p. 483). "Entretanto, face a aspectos de natureza socioeconômica e demográfica, tem havido um crescimento paralelo da informalidade" (GONÇALVES et al., 2004, p. 1). Para Lavinas (2002), outro fator a estimular a inserção produtiva das mulheres diz respeito à expansão da economia de serviços. Para a autora, é verdade, entretanto, que esse fenômeno pouco tem alterado o grau de "mixidade" intra-setorial, dado o perfil da segregação ocupacional de gênero: no setor de serviços, as mulheres permanecem majoritárias (mais de 70,0%) nas atividades de saúde e ensino (setor privado e público), na administração pública e nos serviços pessoais, atividades moldadas pelo tradicional lugar do feminino na esfera da reprodução. Apesar do aumento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, caracterizado por uma elevada flexibilidade de contratação e demissão, estudos existentes têm comprovado que este tem ocorrido, principalmente, em trabalhos e atividades precárias, sobretudo em regiões em que tal mercado é pouco estruturado (GONÇALVES et al., 2004 p. 2).

A importância do trabalho da mulher como fonte de renda nas famílias pode ser observado pelo aumento do número de famílias chefiadas por mulheres no período recente no Brasil: de acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, enquanto no período entre 1993 e 2003 o número global de famílias cresceu 33,5%, o número total de lares chefiados por mulheres apresentou um aumento de 72,6% (DIEESE, 2005). "Essa mudança, na qual a mulher se torna, cada vez mais, responsável pela gestão e manutenção da família, acontece em um cenário que tem como pano de fundo a redução do número de pessoas nas famílias, que, em princípio, aumentaria a renda disponível *per capita*" (DIEESE, 2005, p. 11), confirmando que a responsabilidade familiar da mulher também aumentou.

Cerca de 30,0% das que trabalham são responsáveis pelo domicílio. Dentre elas, 50,0% moram só com os filhos, sem cônjuge (PASTORE, 2007, p. 1). Por outro lado, Montali (2006) ressalta que as cônjuges e chefes do sexo feminino, que se caracterizam por um padrão de inserção marcado por ocupações precárias, passam a ter maior peso entre os ocupados da família. Pereira e Monte (2008) destacam que o impacto da maternidade sobre a oferta de trabalho feminina resulta em um efeito-renda (que tende a ser positivo devido à redução da renda *per capita* familiar) e um efeito substituição (resultante do custo de oportunidade, que dependendo do salário recebido no mercado poderá ser negativo em função dos benefícios da maternidade - satisfação e habilidades na criação dos filhos), após o nascimento do filho.

Segundo Galeazzi (2001, p. 62), é um fato observado em diversos países o aumento do número de famílias chefiadas por mulheres e essa expansão das famílias dirigidas por mulheres pode significar um aprofundamento de problemas sociais já graves. A autora explica que famílias chefiadas por mulheres apresentaram níveis de renda significativamente inferiores àquelas das chefiadas por homens. Para ela, quando o trabalho das mulheres se torna à única fonte de sustento para a família, essas discriminações assumem sua devida proporção e passam a afetar a vida de todo o grupo familiar. As mulheres vêm assumindo cada vez mais a chefia do lar, acumulando com suas responsabilidades fora de casa, o que representa uma grande sobrecarga de trabalho. Hoje, cerca de 25,0% das famílias da Grande São Paulo são chefiadas por mulheres (PASTORE 2006, p.1). Observando a situação na Região Metropolitana de Porto Alegre, observou-se que, nas famílias onde o chefe é mulher, o rendimento do seu trabalho é o principal componente da renda familiar, chegando a constituir, aproximadamente 80,0% do valor da mesma (GALEAZZI, 2001). Por outro lado, o tempo de procura por emprego dessa mulher chefe de família é maior, e a taxa de desemprego é maior das mulheres não chefes de famílias, devido a não dependência da remuneração. O estudo demonstrou que, entre aquelas que chefiam as famílias, no entanto, a proporção de assalariadas, seja no setor público ou privado, vem caindo ao longo dos anos.

4 MÉTODOS E TÉCNICAS

Com o objetivo de analisar os impactos da inserção da mulher no mercado de trabalho sobre a renda familiar no município de Passo Fundo, optou-se por um estudo aplicado, em nível descritivo, baseado numa pesquisa de levantamento de dados primários (ABEGG, 2002). O levantamento baseia-se numa amostragem probabilística aleatória, ou seja, exige que cada "elemento" da população tenha a mesma oportunidade de ser incluído na amostra e são delineados de tal modo (STEVENSON, 2001, p. 161).

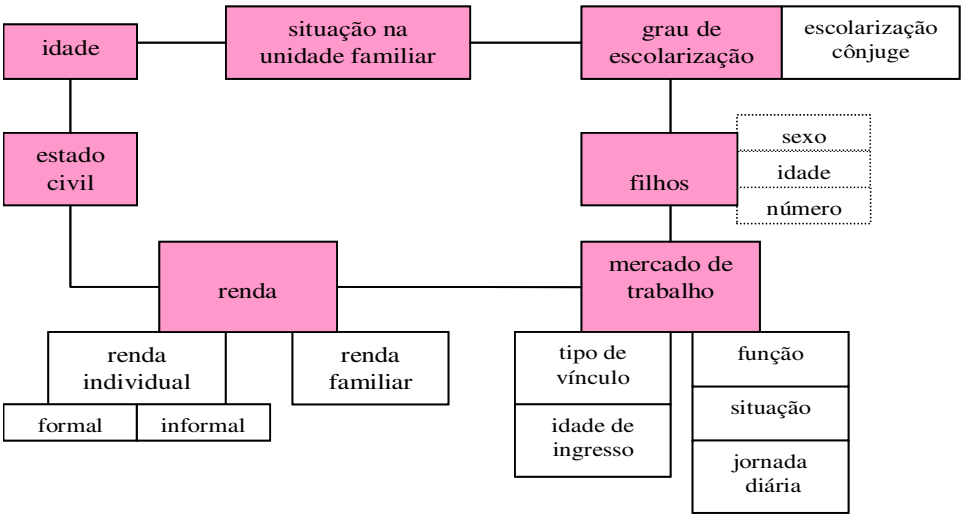


Gráfico 1 Modelo conceitual utilizado para a análise da relação entre as mulheres, o mercado de trabalho e a renda.
Fonte: primária.

O formulário, aplicado pelo pesquisador, constante de questões fechadas, buscou reunir informações relativas às dezesseis variáveis eleitas para o estudo, a partir dos elementos destacados na literatura relativa ao tema mulher, trabalho e renda, sintetizados no modelo conceitual apresentado pelo Gráfico 1.

4.1 Variáveis do estudo

Para a realização da pesquisa de levantamento, foram utilizadas como referência para a elaboração do instrumento de coleta e da análise de resultados as seguintes variáveis:

a) **Idade**: busca a informação sobre idade em anos, sobretudo por ser uma variável de controle**.** Itaboraí (2002) expõe que as taxas de atividade feminina cresceram em quase todos os grupos etários, especialmente entre 30 e 49 anos, sendo que a idade mais ativa continua sendo entre 25 e 44 anos e a partir dessa idade nota-se uma tendência de manutenção da atividade profissional;
b) **Estado Civil:** essa variável tem o intuito de identificar o estado civil em solteira, casada/união estável, separada/divorciada, viúva e outro. A literatura aponta para um crescente aumento da participação das mulheres casadas no mercado de trabalho, acompanhado de uma redução entre as ocupações predominantemente preenchidas por solteiras;
c) **Situação na unidade familiar:** busca-se identificar a situação da mulher na unidade familiar a que pertence, se é chefe ou responsável pelo sustento da mesma, se desempenha o papel de cônjuge, de filha ou está em outra relação de parentesco ou agregada. O estudo de Santiago e Prado (2003) mostra que as mulheres chefes de família estão em predominância quando não possuem cônjuge. Tal situação vem ao encontro da realidade feminina, na maioria das famílias a responsabilidade pelo cuidado e da casa é da mulher, sendo seu cônjuge o responsável financeiro pelo domicílio. Já as que ocupam a "condição de filhas são as que apresentam maiores taxas de participação no mercado de trabalho" (ITABORAÍ, 2002);
d) **Grau de escolarização:** examina-se o grau de escolarização da mulher, definido de forma ordinal, em analfabeta, ensino fundamental incompleto, ensino fundamental completo, ensino médio incompleto, ensino médio completo, ensino superior incompleto, ensino superior completo, especialização, mestrado/doutorado**.** Essa variável tem importância não apenas para a análise de sua condição na estrutura familiar e no número de filhos, mas, sobretudo, no nível de renda e no acesso ao emprego e trabalho. Os estudos sobre a mulher no mercado de trabalho apontam que a maior parte das mulheres apresenta nível de escolaridade encontra-se no nível médio (9 a 11 anos de estudo) e está relacionado ao aumento das exigências educacionais por parte do mercado de trabalho (SCORZAFAVE, 2001, 2004);
e) **Grau de escolarização do cônjuge**: examina-se o grau de escolarização do cônjuge, quando for o caso, definido de forma ordinal, em analfabeto, ensino fundamental incompleto, ensino fundamental completo, ensino médio incompleto, ensino médio completo, ensino superior incompleto, ensino superior completo, especialização, mestrado/doutorado**.** Estudos mostram que quanto maior o grau de escolarização do cônjuge, maior o seu nível de renda e, conseqüentemente, menor a necessidade da participação da esposa no mercado de trabalho (EHRENBERG, SMITH, 2000);

f) **Número de filhos:** como se pode observar em Pereira e Monte (2008) o número de filhos repercute negativamente na participação da mulher no mercado (nas horas destinadas ao trabalho). Resultados semelhantes são encontrados em vários estudos sobre a temática, contudo tratando aspectos diferentes da relação entre fecundidade e participação. De acordo com Scorzafave e Menezes Filho (2001), mulheres com menos filhos tendem a participar mais ativamente do mercado de trabalho;
g) **Sexo dos filhos:** além da variável número de filhos, cabe observar o sexo dos filhos, em filhos do sexo masculino e filhos do sexo feminino. Isto porque as filhas mulheres costumam auxiliar no cuidado de filhos menores e nos serviços domésticos. Conforme Soares (2002, p.3), os filhos menores de 10 anos reduzem as possibilidades de a mãe trabalhar, seja qual for o sexo, já os maiores de 12 anos dependem do sexo, sendo que as meninas aumentam, e os meninos retiram possibilidade de a mãe inserir no mercado de trabalho.
h) **Idade dos filhos:** Para Pereira e Monte (2008), os filhos em idade pré-escolar (inferior a 7 anos) reduzem a probabilidade de trabalho das mães. Na mesma linha Soares e Izaki (2002 apud PEREIRA; MONTE, 2008, p.6) evidenciaram que filhos menores de 10 anos reduzem a probabilidade de trabalho para a mãe. Resultado similar pode ser encontrado em Souza (2002 apud PEREIRA; MONTE, 2008, p.6), onde a variável filho mais novo indica que a presença de filhos menores diminui a probabilidade de a mãe trabalhar;
i) **Renda mensal bruta da unidade familiar:** objeto principal de análise do presente estudo, busca-se identificar o valor monetário bruto (sem descontos de impostos ou custos sociais) percebido por todos os membros da família na qual a mulher pertence. No caso de unidades familiares nucleares, com a presença de um chefe o seu cônjuge, observa-se que quanto maior a renda do marido, menor a proporção de esposas no mercado de trabalho; ainda, a participação das mulheres cujos cônjuges possuem renda baixa tende a ser elevada (SEDLACEK; SANTOS, 1991 apud RAMOS; SOARES, 1995, p.88);
j) **Renda mensal bruta individual:** de forma complementar à variável anterior, pretende-se relacionar a importância da renda da mulher, individualmente, na renda familiar;
k) **Situação no mercado de trabalho:** considerando as diferentes possibilidades de inserção da mulher no mercado de trabalho, procurou-se identificar se a sua situação, no momento da entrevista, correspondia a de não integrante na População Economicamente Ativa, como é o caso de "do lar" ou aposentada, ou de integrante, na condição de desempregada, empregada do setor privado, servidora pública, empregadora, autônoma/profissional liberal, empregada doméstica. Conforme o exposto no estudo de Leone e Baltar (2007) destaca-se o forte crescimento em ocupações remuneradas e não remuneradas, no emprego assalariado e em contratos formais de trabalho;
l) **Função desempenhada no mercado de trabalho:** com esta variável, aberta, busca-se aprofundar sobre a sua participação no mercado de trabalho em termos da função ou atividade específica desempenhada. Nesse sentido, Wajnman et al. (apud SCORZAFAVE, 2004, p.4), concluem que o maior crescimento se deu para as mulheres que trabalham por conta própria no comércio de mercadorias (comércio ambulante de cosméticos), como domésticas, como funcionárias públicas(professoras, médicas, enfermeiras, serventes, faxineiras e cozinheiras) e na administração pública (ajudante, auxiliar administrativa, administradoras);
m) **Vínculo empregatício:** esta variável complementa a informação sobre o mercado de trabalho para aquelas que têm vínculo de emprego**,** buscando-se verificar a condição

de informalidade do vínculo, ou seja, com carteira assinada ou sem carteira assinada. Scozafave (2004) apresenta, em sua tese, que, em 1997, o maior grupo de mulheres estava inserido na relação informal, ou seja, sem carteira assinada, totalizando 39,4%, seguido de perto pelas mulheres que trabalhavam no setor formal, que possuíam carteira assinada totalizando 30,6%;

n) **Jornada diária no mercado de trabalho:** com essa variável pretende-se identificar o número de horas trabalhadas pelas mulheres entrevistadas no mercado de trabalho;
o) **Jornada diária de trabalho doméstico:** por meio dessa variável pretende-se identificar o número de horas trabalhadas pelas mulheres entrevistadas em atividades domésticas; "Quando questionadas se despediam algum tempo nos afazeres domésticos, 95% das esposas provedoras responderam que sim, em média por 21 horas semanais, enquanto que 96% das co-provedoras trabalhavam, em média, por 25 horas semanais". (LEME; WAJNMAN, 2006, p.50).
p) **Idade de ingresso no mercado de trabalho:** por meio da idade em que as mulheres ingressaram no mercado de trabalho busca-se examinar o perfil de ingresso, se antes da maioridade ou depois.

4.2 Procedimento e técnica de coleta de dados

A população envolvida no estudo está composta por todas as mulheres maiores de 16 anos residentes no município de Passo Fundo. O tamanho da população utilizou como referência a população de mulheres residentes com idade superior a 10 anos no município (IBGE, 2008), constante do último censo demográfico de 2000, que somava 73.177 mulheres. Com um erro de 6% o número mínimo de elementos obtidos foi de 277 (BARBETTA, 2002). A pesquisa de campo, realizada durante o mês de outubro de 2008, nas principais paradas de ônibus que ligam o centro aos bairros do município, além de vias públicas próximas, totalizou 322 questionários respondidos. O instrumento de pesquisa está composto por questões fechadas, em que são oferecidas diversas alternativas de respostas para o entrevistado escolher e abertas que são aquelas que oferecem liberdade de resposta (BÊRNI et al., 2002, p. 144). Os dados obtidos foram tabulados e analisados por meio de estatística descritiva com o auxílio do software SPSS (1999). Além das tabelas de contingência, foram feitas análises de correlação (STEVENSON, 2001, p.367).

5 OS RESULTADOS DA PESQUISA APLICADA

Conforme os dados do IBGE (2003) para o município de Passo Fundo, no ano 2000 em 72,4% dos domicílios os responsáveis eram homens enquanto em 27,6% eram as mulheres as responsáveis. Dessas mulheres chefes de domicílio o maior percentual estava nas mulheres de faixa etária entre 40 e 44 anos totalizando 11,9%. Ainda, entre os domicílios que possuíam rendimento de até dois salários mínimos 48,1% são chefiados por mulheres. As mulheres responsáveis pelos domicílios possuíam uma renda nominal mensal de R$ 605,27 reais. O índice de crianças entre 0 e 6 anos que residem em domicílios onde a responsabilidade é feminina alcançou os 18,0% (IBGE, 2003). Dentre as mulheres chefes de família, segundo a mesma fonte, 9,8% não possuíam ou tinham menos de um ano de instrução, 14,8% possuíam de um a três anos, 18,6% quatro anos, 12,2% de cinco a sete anos, 13,5% oito a dez anos, de onze a quatorze anos 18,4% e com quinze anos e mais de escolarização, 12,6%. Os dados da população economicamente ativa no município (referentes ao ano de 2000) revelam que do total de 83.747, 46.964 (56,1%) é de homens e 36.783 (43,9%) de mulheres; o rendimento médio total ficou em R$ 732,20, sendo que o rendimento dos homens ficou em R$ 888,43 e o das mulheres em R$ 500,35. A população economicamente ativa feminina ocupada é de

29.817, o que equivale a 42,5% de toda a PEA ocupada. Dentre as ocupadas na faixa etária compreendida entre 16 e 24 anos, o número é 6.401 o que equivale a 41,6% de toda a PEA ocupada nessa faixa etária; já a população feminina desocupada era de 6.966, o que equivale a 50,7% de toda a PEA desocupada. Ainda, em relação o número de trabalhadoras do setor formal e informal, o número de mulheres era de 14.267, o que equivale a 40,6% do total de trabalhadores desse setor. E, no setor informal, o número de mulheres era de 7.961 o que equivale a 32,5% dos trabalhadores desse setor. Já no ano de 2007, o número de empregos formais no município era de 43.596 no total. Desses 19.438 eram de mulheres (44,38%) e 24.248 (55,61%) de homens. O setor de serviços foi o que mais gerou empregos formais, seguido pelo comércio e a indústria de transformação.

Na pesquisa aplicada no município de Passo Fundo, na qual resultou 322 mulheres entrevistadas, observa-se, em termos gerais, que: a idade das mulheres variou entre 15 e 75 anos com média de 35 anos, sendo que a faixa etária entre 20 e 45 anos é a idade com maior frequência. Desse total, 74,0 % participam do mercado de trabalho. Em relação ao estado civil, observa-se que das mulheres entrevistadas, 50,9% são casadas, 33,9% são solteiras, 12,1% são separadas e 3,1% são viúvas. Das mulheres entrevistadas na condição de casadas 48,3% estão ocupadas no mercado de trabalho. Esses números vão ao encontro de uma tendência já apontada na literatura, a do aumento, ao longo dos anos, da incidência de mulheres casadas no mercado de trabalho.

Os dados sobre a condição das mulheres entrevistadas em relação à situação na unidade familiar (Gráfico 2) mostram que 47,2% das mulheres estão na condição de cônjuge, 32,9% são chefes de família, 17,7% são filhas, 1,2% estão na condição de agregada e 0.9% possui outra relação de parentesco na unidade familiar. A pesquisa de campo demonstra, assim, um percentual superior de mulheres chefes de família quando comparado ao censo demográfico do município, em 2000, que era de 27,6%.

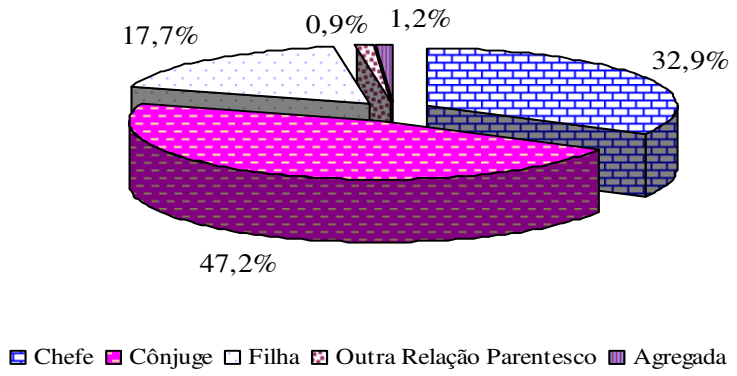


Gráfico 2 - Condição das mulheres entrevistadas na unidade familiar – freqüência relativa.

Fonte: primária.

O índice de escolarização das mulheres entrevistadas ficou em torno de 10 anos de estudo, sendo que 30,1% têm ensino médio completo, e 21,4% o fundamental incompleto. Em relação ao nível superior, os dados demonstram que apenas 8,4% das entrevistadas possuem ensino superior completo. Esse resultado vai ao encontro dos resultados encontrados em outros estudos feitos no país, como de Itaboraí (2002). Comparando a escolarização do casal, observa-se que a escolarização dos cônjuges (considerando as mulheres que se declararam casadas ou que possuíam cônjuges) foi superior ao das esposas, pois 34,1% possuem ensino médio completo, 10,5% ensino médio incompleto, 29,1% possuem o fundamental incompleto, 17,3% possuem o fundamental completo. Nos demais níveis de escolarização aparecem 0,6%

para os analfabetos, 5,5% para os que possuem superior incompleto, 1,8% para os que têm o ensino superior completo e 0,6% possuem mestrado ou doutorado.

Retomando a referência de Ehrenberg e Smith (2000), quanto maior o grau de escolarização do cônjuge, maior o seu nível de renda e menor a necessidade da participação da esposa no mercado de trabalho. A pesquisa de campo revelou que as esposas, em geral, têm uma escolaridade inferior aquela dos maridos, sugerindo que a sua renda apenas complementa a renda familiar. Em um comparativo feito entre o estado civil e a situação na unidade familiar, os dados demonstram que 48,6%, das mulheres solteiras se encontram na situação de filha e 45,0% são chefes de família. Já entre as casadas, apenas 6,1% são chefes, um número muito pequeno se comparado com os 92,7% das que são cônjuges. Entre as divorciadas, 97,4% são chefes de família, o que aumenta a participação dessas mulheres no mercado de trabalho. Em termos gerais, 32,9% são chefes de família do total de mulheres entrevistadas no município de Passo Fundo e 47,2% encontram-se na condição de cônjuge. Esses dados demonstram que a mulher, além de aumentar sua participação no mercado de trabalho, também aumentou sua responsabilidade familiar.

No que diz respeito à renda bruta mensal familiar das mulheres entrevistadas, identificou-se um valor médio de R$ 1.697,90, sendo que a menor renda declarada foi de R$ 0,00 (entrevistada que declarou não receber renda) e a maior de R$ 15.000,00 conforme mostra o Gráfico 3. Percebe-se, ainda, que a maior parte das mulheres entrevistadas está inserida em famílias com renda familiar bruta mensal entre R$ 1.000,00 e R$ 2.000,00.

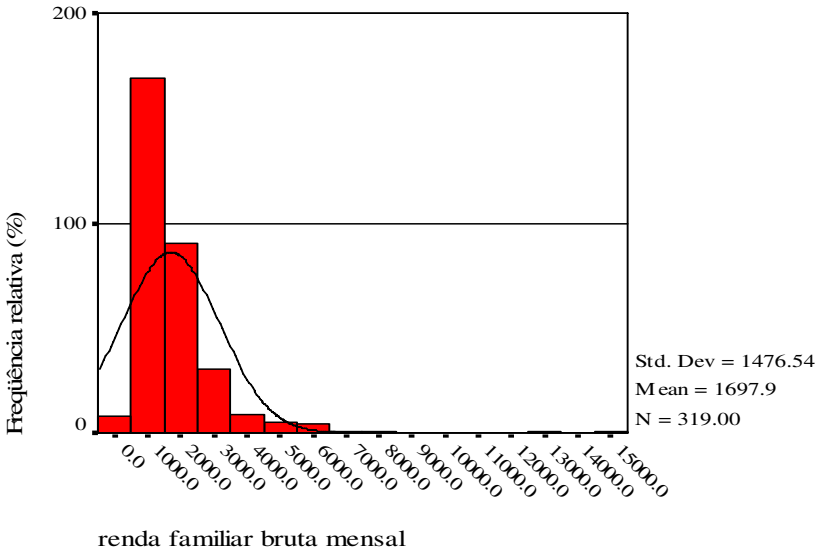


Gráfico 3 – Histograma da distribuição da renda familiar bruta mensal das mulheres entrevistadas.

Fonte: Primária.

De outra parte, quando se avalia os resultados sobre a renda bruta mensal individual, identifica-se o valor médio de R$ 706,50, sendo que a menor renda declarada foi de R$ 0,00 e a maior de R$ 800,00, conforme mostra o Gráfico 4. Os dados sobre a renda demostram que, para as mulheres entrevistadas, a renda individual está contribuindo na renda familiar, de forma complementar, possibilitando a melhora na condição financeira da família, porém são poucas as mulheres que possuem sua renda individual como a base da renda familiar. Este resultado vem ao encontro daquele observado por Hoffmann e Leone (2004), que destaca que o aumento da participação da renda da mulher na renda domiciliar é mais uma conseqüência da ampliação da participação da mulher no mercado de trabalho do que um aumento da renda da mulher que trabalha.

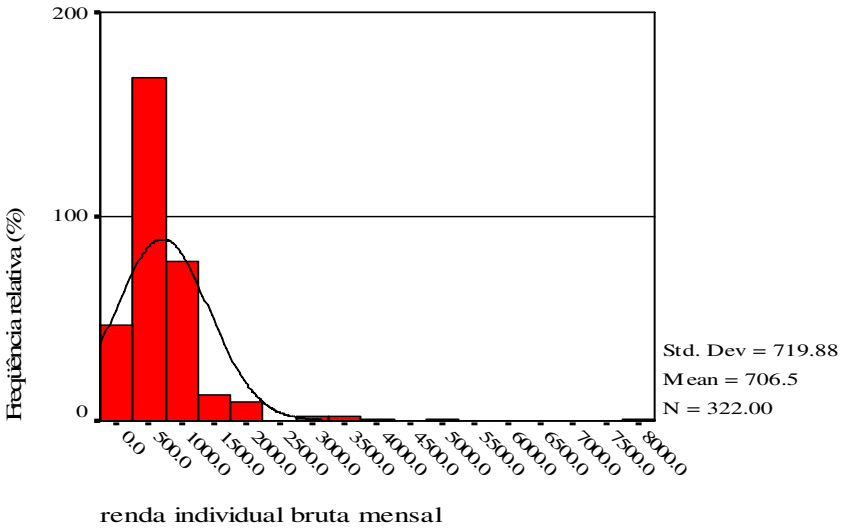


Gráfico 4 – Histograma da distribuição da renda individual bruta mensal das mulheres entrevistadas

Fonte: Primária.

Quando se visualizam os resultados em relação à participação da renda individual das mulheres entrevistadas na renda bruta mensal da família a que pertencem (Gráfico 5), observa-se que a participação média foi de 54,0%, variando a participação entre 8,0 a 100,0%. Os valores com maior freqüência estiveram no intervalo entre 30,0 a 50% de participação.

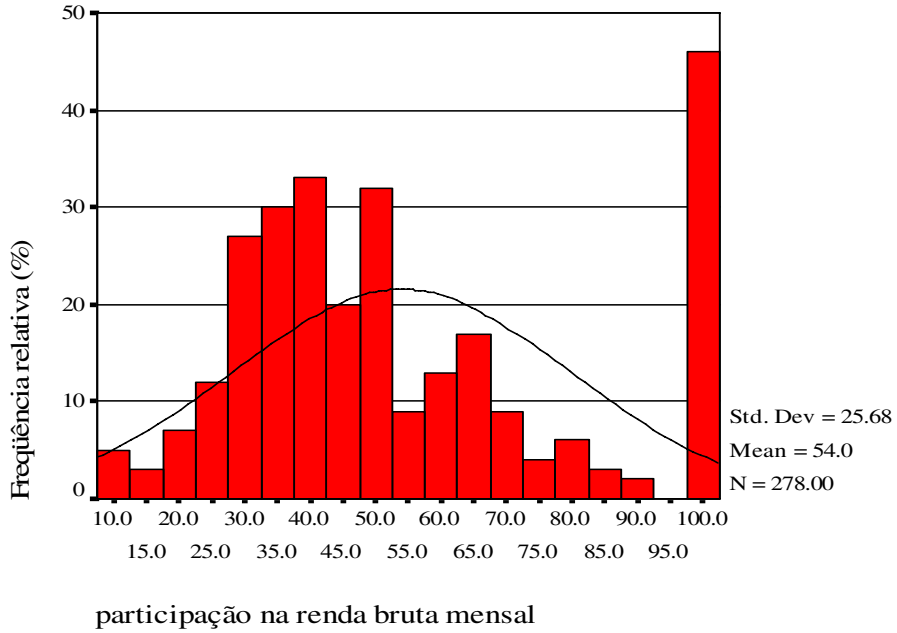


Gráfico 5 - Histograma da distribuição da participação da renda individual na renda familiar das mulheres entrevistadas.

Fonte: Primária.

O instrumento de pesquisa questionou, ainda, o quantum de renda informal obtida pelas mulheres entrevistadas. Apenas 14,0% das entrevistadas declararam praticar alguma atividade para acrescer na renda; esses valores variaram entre R$ 20,00 e 700,00, ficando na média de R$ 31,20. As atividades informais que mais apareceram na pesquisa foram as de vendedora ambulante de cosméticos e serviços domésticos. Atividades apontadas como

freqüentes no estudo de Scorzafave (2004). Leone e Baltar (2007), ao comentarem sobre a situação da mulher no mercado de trabalho destacam o forte crescimento em ocupações remuneradas e não remuneradas, no emprego assalariado e em contratos formais de trabalho. Em Passo Fundo, os resultados são semelhantes: os dados mais representativos são de que 40,4% da mulheres entrevistadas estão trabalhado no setor privado com contratos formais de trabalho. Das 322 entrevistadas é significativa a ocorrência de atividades autônomas, com 11,8%, e domésticas, com 11,5%. O percentual das desempregadas totalizou 12,1%. Nas demais situações aparecem as aposentadas, que somam 3,4%, e outra situação no mercado de trabalho, com 6,8%, as servidoras públicas aparecem com 9,6%, as mulheres "do lar" com 3,7% e as empregadoras com apenas 0,6% do total. Ainda, ao questioná-las sobre a idade de ingresso no mercado de trabalho, as mulheres entrevistadas apresentaram uma média de 15,5 anos de idade ao ingresso no mercado de trabalho. Observou-se que as mulheres pertencentes a faixas etárias mais altas apresentaram uma idade inferior de ingresso no mercado de trabalho.

No que diz respeito ao número de filhos das passo-fundenses entrevistadas, 30,4% das entrevistadas não possuem filhos. Entre aquelas que possuem (equivalente a 69,5%), a maioria possui dois filhos em média (25,8%), seguidas das que possuem um único filho (23.9%) e as que possuem quatro filhos (5.0%). Os resultados apontam uma média de 1,5 filhos por mulher. Analisando a idade dos filhos, das mulheres que declararam possuir filhos menores 14,0% declararam terem filhos homens menores de 6 anos e 14,3% declararam possuir filhas mulheres menores de 6 anos, esses filhos não as impediram de ingressar no mercado de trabalho. Essas mães em sua maioria deixam seus filhos com outro membro da família ou na creche. Os dados demonstram que todas as mulheres que possuem atividade no mercado de trabalho possuem filhos. As empregadas do setor privado totalizam 40,4%, o que comprova que os filhos não estão sendo empecilho para que a mulher se insira no mercado de trabalho. Ainda, com relação à distribuição das horas de trabalho em relação ao número de filhos, o estudo evidenciou que as mulheres que trabalham em média 8 horas por dia são as que possuem um percentual maior de filhos. As mulheres passo-fundenses entrevistadas trabalham em média 6 horas diárias. Já os afazeres domésticos ocupam em torno de 4 horas diárias das mulheres. A análise de correlação feita entre as variáveis idade, escolarização e rendas familiar e individual bruta mensal e número de filhos pode ser visualizada no Quadro 1.

Quadro 1 Correlação entre as variáveis idade, escolarização, renda individual bruta mensal, renda familiar bruta mensal e número de filhos

		idade	escolarização	renda individual	renda familiar	nº de filhos
idade	correlação	1.000	-0.201**	0.223**	0.034	0.483**
	significância	-	0.000	0.000	0.548	0.000
	N	322	322	322	319	322
escolarização	correlação	-0.201**	1.000	0.425**	0.407**	-0.511**
	significância	0.000	-	0.000	0.000	0.000
	N	322	322	322	319	322
renda individual	correlação	0.223**	0.425**	1.000	0.500**	-0.143*
	significância	0.000	0.000	-	0.000	0.010
	N	322	322	322	319	322
renda familiar	correlação	0.034	0.407**	0.500**	1.000	-0.140*
	significância	0.548	0.000	0.000	-	0.012
	N	319	319	319	319	319
nº de filhos	correlação	0.483**	-0.511**	-0.143*	-0.140*	1.000
	significância	0.000	0.000	0.010	0.012	-
	N	322	322	322	319	322

Fonte: primária.

Nota: ** correlação significante ao nível 0.01 bicaudal; * correlação significante ao nível 0.05 bicaudal;
N=número de elementos amostrais.

Com um nível de significância maior (1% de erro), destaca-se a relação negativa entre nível de escolarização e número de filhos (-0,511), indicando que quanto maior o nível de escolarização menor o número de filhos da mulher, a relação positiva entre nível de escolarização e renda individual bruta mensal e renda familiar bruta positiva (0,425 e 0,407, respectivamente), a relação negativa entre o número de filhos e as rendas individual familiar das mulheres (-0,143 e -0,140, respectivamente), o que significa que mulheres com renda mais elevada possuem um número de filhos menor; ainda, observa-se que o maior número de filhos está relacionado positivamente com a idade da mulher (0,483).

Em relação à renda familiar constatou-se que a renda média familiar ficou em torno de R$ 1.000,00, e pode-se perceber, ainda, que as mulheres estão inseridas em famílias que possuem renda entre R$ 1.000,00 a R$ 2.000,00. A renda individual mensal das mulheres que ficou em torno de R$ 700,00 indica o seu papel complementar à renda familiar e melhorar a qualidade de vida das famílias.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo se propôs a analisar os impactos da inserção da mulher no mercado de trabalho sobre a renda familiar no município de Passo Fundo. O primeiro objetivo específico foi verificar quais os principais reflexos evidenciados na estrutura familiar em função do ingresso da mulher no mercado de trabalho. A partir dele percebe-se que com o ingresso da mulher no mercado de trabalho, ao longo dos anos, a estrutura familiar tem se alterado, o número de filhos tem diminuído e a escolarização da mulher tem aumentado, e cada vez ocorre mais cedo o ingresso da mulher no mercado de trabalho. Ainda, identificou-se uma tendência de aumento de mulheres chefes de família, tendo elas cônjuges ou não, também é um dos reflexos encontrados a partir dos dados empíricos dessa pesquisa. Essas mulheres tornam-se chefes na maioria dos casos por desemprego do marido, por separação ou ainda por viuvez.

A análise da importância do rendimento obtido no mercado de trabalho pelas mulheres na estrutura da renda familiar permitiu identificar que os rendimentos femininos vêm aumentando, as mulheres estão inseridas em quase todos os setores do mercado de trabalho, mesmo em ocupações que antes eram apenas dos homens. Esse rendimento maior contribui diretamente na renda familiar, podendo a família viver com uma condição financeira melhor, aumentando também a renda *per capita* das famílias.

Por fim, foram examinadas as principais características socioeconômicas das mulheres passo-fundenses entrevistadas, destacando a participação das mesmas na estrutura da renda familiar. Neste ponto, pode-se destacar que, no município de Passo Fundo, a mulher tem em média 35 anos de idade, uma escolarização média de 10 anos de estudo, sendo ela, em termos gerais superior à escolarização dos homens. A maior parte das mulheres está empregada, o número médio de filho ficou em 1,5 por mulher. Os filhos menores de 6 anos não se tornaram empecilho para que as mulheres ingressassem no mercado de trabalho, pois em sua maioria deixam esses filhos em creches ou com outros membros da família. Elas ingressaram cedo no mercado de trabalho, com média de 15 anos.

Grande parte das entrevistadas são empregadas ou do setor privado ou setor público, atuam ainda como autônomas ou como domésticas. Trabalham em média 6 horas diárias no emprego e mais 4 horas em afazeres domésticos. Em relação à renda familiar, percebe-se que entre as mulheres passo-fundenses entrevistadas, 32,9% são chefes de família, onde a mesma é composta por cônjuge e filhos. Algumas possuem renda informal, que contribui mensalmente na renda individual. Mas, em sua grande maioria, as mulheres passo-fundenses

são cônjuges e sua renda complementa a renda do cônjuge para formar a renda bruta mensal familiar, que na cidade ficou na média de R$ 1.697,00 reais.

Portanto, ao longo de todo o trabalho, verificou-se que a realidade de crescente inserção da mulher no mercado de trabalho também repercute em todos os ramos de atividades. Esse ingresso passou a contribuir para a renda familiar, seja como principal fonte ou como complemento da renda familiar. Outro aspecto importante a se destacar, considerando os dados secundários, foi a menor remuneração obtida pelas mulheres em todos os setores de atividade em relação a remuneração dos homens.

A realização desse estudo, em nível de pesquisa de campo, buscou contribuir para ampliar as evidências sobre a estrutura da renda familiar e a inserção da mulher na mesma. A partir desse primeiro passo, o estudo sugere a necessidade de se ampliar o tamanho mínimo da amostra de forma a contribuir para possíveis generalizações sobre a participação da renda da mulher no mercado de trabalho local.

REFERÊNCIAS

ABEGG, Claides. Como fazer levantamento de dados. In: BÊRNI, D. Ávila de (org). *Técnicas de pesquisa em economia*: Transformando curiosidade em conhecimento. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 133-151.

ALVES, José E. D. *O bônus demográfico e o crescimento econômico no Brasil*. Rio de Janeiro: Instituto de Economia, 2004. Disponível em: http://www.ie.ufrj.br/aparte/pdfs/bonusdemografico.pdf Acesso em: 14 out. 2008.

BARBETTA**,** Pedro Alberto. *Estatística aplicada às ciências sociais*. 5. ed. Florianópolis: Ed. Universidade Federal de Santa Catarina, 2002.

BARROS, Ricardo Paes de, et al. *Acesso ao trabalho e produtividade no Brasil:* implicações para crescimento, pobreza e desigualdade. Rio de Janeiro: IPEA, 2004. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/livros/acessotrabalho/livrocompleto.pdf Acesso em: 21 set. 2008.

BARRIO, Kátia; SOARES, Marcy. As mulheres e os homens no mercado de trabalho metropolitano: Uma análise da região metropolitana de Belo Horizonte, 1996-2004. JANUZZI, Jussara Maria; SOARES, Marcy (Org). *As várias faces do mercado de trabalho no Brasil.* Belo Horizonte, p. 1-35, 2006. Disponível em: http://www.eg.fjp.gov.br/produtos/cei/as_varias_faces_do_mercado-de_trabalho_no_brasil.pdf Acesso: 20 ago. 2008.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. *Informações para o Sistema Público de Emprego e Renda:* dados por município. Brasília, 2008. Disponível em: http://perfildomunicipio.caged.com.br/result_SPER.asp?entrada=SPER&tpCST=cstMUN&UF=RS&codmun=431410&ufacesso=RS. Acesso: 21 nov. 2008.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa. In: Encontro de Estudos Populacionais, 10, Caxambu, 1996. *Anais...* v.1, p.483-516. Disponível em: http://www.abep.org.br/usuario/GerenciaNavegacao.php?caderno_id=083&nivel=1 Acesso em: 23 set. 2008.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. Trabalho e renda da mulher na família. *Estudos e Pesquisas*, v. 1, n. 6, mar. 2005. Disponível em:

https://www.dieese.org.br/assinante/download.do?arquivo=esp/estpesq06_mulher05.pdf Acesso em: 05 abr. 2007.

EHRENBERG, Ronald G.; SMITH, Robert S. Visão Geral do Mercado de Trabalho. In:_____.. *A moderna economia do trabalho*: teoria e política pública. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 2000. p.29-66.

EHRENBERG, Ronald G.; SMITH, Robert S. Oferta de Mão-de-obra para a Economia: A Decisão de Trabalhar. In:_____.. *A moderna economia do trabalho*: teoria e política pública. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 2000. p.371-412.

GALEAZZI, Irene M. S. Mulheres trabalhadoras: a chefia da família e os condicionantes de gênero. *Mulher e trabalho*, Porto Alegre, v.1, p. 61-68, 2001. Disponível em: www.fee.rs.gov.br/sitefee/pt/content/publicacoes/pg_revistas_**mulher**etrabalho_2001.php Acesso em: 16 set. 2008

GONÇALVES, Maria Elizete; PEREZ, Elisenda Renteria; WAJNMAN, Simone. Taxas de participação (Formal e Informal) feminina no mercado de trabalho das Regiões Sudeste e Nordeste: uma análise a partir das PNADs, 1992-2002. In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais da ABEP: Desigualdades de gênero no mercado de trabalho, 14, Caxambu, Minas Gerais, 20-24 set. 2004. *Anais...* Caxambu, 2004. Disponível em: http://www.abep.org.br/usuario/GerenciaNavegacao.php?caderno_id=083&nivel=1 Acesso em: 23 set. 2008.

GUEDES, Moema Castro de; ALVES, José Eustáquio D. A população feminina no mercado de trabalho entre 1970-2000: particularidades do grupo com nível universitário. In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, 14, Caxambu, Minas Gerais, 20-24 set. 2004. *Anais...* Disponível em: http://www.abep.org.br/usuario/GerenciaNavegacao.php?caderno_id=083&nivel=1 Acesso em: 23 set. 2008.

GUIRALDELLI, Reginaldo. Presença Feminina no Mundo do Trabalho: História e Atualidade. *Revista Estudos do Trabalho*, Marília (SP), v. 1, n. 1, Marília. Disponível em: http://www.estudosdotrabalho.org. Acesso em: 30 nov. 2007.

HOFFMANN, Rodolfo; LEONE, Eugênia Trancoso. Participação da mulher no mercado de Trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil 1981-2002. *Nova Economia*, Belo Horizonte, v. 14, n. 2, p. 35-58, 2004. Disponível em: www.face.ufmg.br/novaeconomia/sumarios/v14n2/140202.pdf Acesso: 10 out. 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *Censo Demográfico - 2000* : Trabalho e Rendimento: Resultados da Amostra. Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/trabalho_rendimento/tabela_brasil.shtm Acesso em: 10 set. 2008.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. *Ipeadata.* Social. Brasília, 2008. Disponível em: http://www.ipeadata.gov.br/ipeaweb.dll/ipeadata?SessionID=1385235815&Tick=1227988825625&VAR_FUNCAO=Ser_TemasNiv%282060023838%2C5%29&Mod=S Acesso em: 10 out. 2008.

ITABORAÍ, Nathalie Reis. Trabalho Feminino e Mudanças na Família no Brasil (1984-1996): comparações por classe social no Brasil. In: Encontro da Associação de Estudos populacionais, Ouro Preto, 13, nov. 2002, *Anais...* p. 1-26. Disponível em Disponível em:

http://www.abep.org.br/usuario/GerenciaNavegacao.php?caderno_id=083&nivel=1 Acesso em: 23 set. 2008

LAVINAS, Lena. Perspectivas do emprego no Brasil: Inflexões de gênero e diferenciais femininos. In: LAVINAS, Lena; LÈON, Francisco. *Emprego feminino no Brasil*: mudanças institucionais e novas inserções no mercado de trabalho. Série Políticas Sociales, Santiago de Chile, v. 1, n. 60, p. 33-54, set. 2002.

LEME, Maria Carolina da Silva; WAJNMAN, Simone. Efeitos de período, coorte e ciclo de vida na participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. In: WAJNMAN, Simone; MACHADO, Ana Flávia. *Mercado de trabalho*: Uma análise a partir das pesquisas domiciliares no Brasil. Belo Horizonte: ed. UFMG, 2003. p. 49-65.

LÉON, Francisco. América latina: a empregabilidade feminina e a eficiência dos novos modelos.CEPAL- Série Políticas sociales, Santiago de Chile, v. 1, n. 60, p. 11-30, set. 2002.

LEONE, Eugenia Troncoso; BALTAR, Paulo. Economia e Mercado de trabalho no Brasil. CESIT, Carta Social e do Trabalho, Campinas, n. 6, p. 5-8, maio a ago. 2007.

MAZZEI, Claudia Nogueira. *A Feminização no mundo do trabalho*: Entre a emancipação e a precarização. Campinas: Autores Associados, 2004.

MONTALI, Lilia. Provedoras e co-provedoras: mulheres-cônjuge e mulheres-chefe de família sob a precarização do trabalho e o desemprego. In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais - ABEP, 15, Minas Gerais: Caxambú, 18 a 22 set. 2006. *Anais...* Caxambu, 2006. Disponível em: http://www.abep.org.br/usuario/GerenciaNavegacao.php?caderno_id=083&nivel=1 Acesso em: 23 set. 2008.

PASTORE, Elenice; DALLA ROSA, Luisa. A presença da mulher nos cuidados em saúde ST. 27. In: Seminário internacional fazendo gênero, 7, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, ago.2006. *Anais...* Disponível em: http://www.fazendogenero7.ufsc.br/st_27.html. Acesso em: 2 nov 2008.

PASTORE, José. O século das Mulheres. *Jornal da Tarde,* São Paulo, 2 jan. 1997. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/um/index.htm. Acesso em: 25 ago. 2008.

PASTORE, José. A mulher dos anos 2000. *Jornal da Tarde*, São Paulo, 8 mar. 2000a. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/um/index.htm. Acesso em: 30 ago. 2008.

PASTORE, José. A questão da informalidade. *Revista FINDES*, São Paulo, abr. 2000b. Disponível em: http://www.josepastore.com.br/artigos/ti/ti_003.htm. Acesso em: 21 out. 2008.

PASTORE, José. Onde estão os trabalhadores informais?. *O Estado de São Paulo*, São Paulo, 03 jun. 2003. Disponível em: http://www.josepastore.com.br/artigos/ti/ti_006.htm. Acesso em: 23 out. 2008.

PASTORE, José. Cuidado: Mulheres Trabalhando. *O Jornal da Tarde*, São Paulo, 1º mar. 2006. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/um/index.htm. Acesso em: 10 set. 2008.

PASTORE, José. A mulher e o Trabalho. *Fórum Mulheres em Ação, Bolsa de Valores de São Paulo*, 6 de mar.2007. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/um/index.htm. Acesso em: 15 set. 2008.

PEREIRA, Ana E. da Silva; MONTE, Paulo Aguiar do. *A inserção feminina no mercado de trabalho brasileiro e seus determinantes salariais:* Evidências para os anos 1995 e 2006. Recife, 2008. Disponível em: http//: www.bancodonordeste.com.br/content/aplicacao/eventos/forumbnb2008/docs/a_insercao.pdf Acesso em: 03 nov. 2008.

RAMOS, Lauro. O desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro: Tendências, fatos estilizados e padrões espaciais. Rio de Janeiro: IPEA, jan. 2007. Texto para discussão n. 1255. http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/publicacoes/tds/td_1255.pdf Acesso em: 6 out. 2007

RAMOS, Lauro; SOARES, Ana Lúcia. Participação da mulher na força de trabalho e pobreza no Brasil. *Revista de Economia Política*, v. 15, n3, p. 84-96, 1995. Disponível em: www.rep.org.br/pdf/59-6.pdf Acesso em: 15 abr. 2008.

SANTIAGO, Jairo Azevedo; PRADO, Milena. A Mulher Chefe de Domicílio e a Inserção no Mercado de Trabalho: Região Metropolitana do Recife 1998/2003. In: Seminário Quantos Somos e Quem Somos no Nordeste? 2004, Recife. *Anais...* Recife: Fundação Gilberto Freyre. Disponível em: http://www.fgf.org.br/centrodedocumentacao/qsqsne/anais_QSQSNE.pdf Acesso em: 20 abr. 2008.

SCORZAFAVE, Luiz G. *A evolução e os determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro*. 2001. Dissertação (Mestrado em Teoria Econômica) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12138/tde-17022003-101948/publico/dissertacao.pdf001. Acesso em: 24 out. 2007.

SCORZAFAVE, Luiz G. *Caracterização da inserção feminina no mercado de trabalho e seus efeitos sobre a distribuição de renda*. 2004. Tese (Doutorado em Teoria Econômica) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004. Disponível em: http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12138/tde-27102004-095849/publico/tese_versao_final.pdf

SOARES, Sergei; IZAKI, Rejane S. A participação feminina no mercado de trabalho. Brasília, IPEA, dez. 2002. Texto para discussão, n. 923. Disponível em: http://www.ipea.gov.br Acesso em: 9 set. 2007.

STEVENSON, William J. Amostragem. In: ____..*Estatística Aplicada à Administração*. São Paulo: Harbra, 2001. p. 157-170.

STATISTICAL PACKAGE FOR SOCIAL SCIENCES - SPSS. Versão 10.0. SSPS Inc., 1999. 1 CD-ROM.

NOTAS

[1] Conforme Soares e Izaki (2002, p. 1), "O aumento na participação das mulheres no mercado de trabalho pode ser saudado como positivo por pelo menos duas razões. Primeiro, se existe uma subutilização da força de trabalho feminina, então baixas taxas de participação dessa força indicam a existência de ineficiência alocativa na economia brasileira. A segunda razão é um pouco menos teórica e mais concreta: qualquer aumento no conjunto de opções que uma determinada pessoa tem diante de si leva a um aumento na liberdade e no bem-estar desse indivíduo. Se a participação feminina é baixa porque as mulheres são impedidas de se empregar por barreiras culturais, institucionais ou de qualquer outra natureza, então está havendo um cerceamento à sua liberdade. É claro que se uma mulher opta livremente por não trabalhar, nenhuma das duas razões permanece válida e não existe nenhuma base para julgar esta que é uma decisão individual".

[2] Pastore (2000b) destaca que o mercado de trabalho passa por uma enorme transformação, na verdade, a sociedade foi subdividida: mundo do emprego e mundo do trabalho. O autor explica que o primeiro (composto

de empregos fixos, em tempo integral e de longa duração) encolhe a cada dia; o outro (composto de novas modalidades de trabalho em tempo parcial, por projeto, terceirizado etc.) se expande a cada hora. Para o autor, as instituições trabalhistas (Constituição, CLT, Justiça do Trabalho, etc.) mal dão conta do mundo do emprego. Pastore argumenta que a criação de novas instituições e a reformulação das atuais são os grandes desafios da virada do século.

[3] Sedlacek e Santos (apud RAMOS; SOARES, 1995, p. 88), tendo conhecimento da importância relativa do subgrupo das esposas no mercado de trabalho brasileiro e analisando dados da PNAD de 1984, chegaram a uma curva em forma de "U" ao relacionarem a taxa de participação das esposas no mercado de trabalho e a renda do trabalho do marido medida em salários mínimos, em distintas metrópoles. Os mesmos autores concluem que o mais importante é que são as mulheres nas famílias mais ricas, por um lado, e mais pobres por outro, as que têm as maiores taxas de participação – as mulheres que ficam numa faixa intermediária de renda participam menos. Mulheres de famílias muito pobres seriam obrigadas a trabalhar fora de casa para complementar uma renda domiciliar já reduzida e mulheres de famílias ricas teriam salários muito mais atrativos, o que seria um incentivo para trabalharem fora de casa.

[4] Segundo Pastore e Dalla Rosa (2006), de um lado existem transformações provocadas pelo impacto da escolaridade, mulheres em cargos de comando e em profissões de prestígio, como a medicina, a advocacia, entre outras. Por outro lado, as trabalhadoras continuam concentradas em atividades do setor de serviços, no segmento informal, desprotegido do mercado de trabalho. As autoras complementam dizendo: "condições de precarização do trabalho e baixos índices de carteira assinada, conseqüentemente sem contribuição previdenciária, representam pelo menos metade da força de trabalho feminina" (2006, p. 3). Logo as mulheres mais qualificadas predominam em atividades tradicionalmente femininas, como magistério, enfermagem e serviço social.

Multifuncionalidade, Trabalhador Único e Cultura Portuária: A experiência do Porto de Santos.

João Carlos Gomes

Seção Temática: Sindicalismo e outras formas de organização e resistência dos trabalhadores

Resumo

Este trabalho se insere nos estudos que tratam das mudanças que o mundo do trabalho vem experimentando no contexto da mundialização do capital. O objetivo é analisar as implicações do artigo 57 da lei 8630, conhecida como lei de Modernização dos Portos que trata da introdução da multifuncionalidade nas atividades operacionais portuárias e seus desdobramentos para a vida dos estivadores do porto de Santos. O estudo propõe um diálogo entre cultura portuária e mudança organizacional com o objetivo de compreender as formas de posicionamento da força de trabalho portuária e empresarial diante de um novo paradigma tecnológico elegendo como centro da analise o conceito de multifuncionalidade. O trabalho, utiliza as fontes que tratam da legislação sobre as transformações no porto e depoimentos obtidos de entrevistas realizadas com lideranças do sindicato dos estivadores. Conclui que as experiências transformadoras atuais comportam trabalhadores cujas trajetórias laborais são historicamente constituídas e que por essa razão não comportam determinismos tecnológicos e econômicos. Que a qualificação do trabalho se apresenta como uma via essencial para se compreender a transformação, mas que precisa ser recuperada conceitualmente pelos atores envolvidos no processo de transformação. Que a cultura enquanto definidora de todo um modo de vida - tem a qualidade de conformar-se as pressões materiais a partir de significados que nunca são os únicos possíveis, que se multiplicam e que a realidade cultural que em cada contexto e espaço laboral apresenta as suas particularidades é uma variável explicativa relevante para o entendimento das características variáveis, entre países, sobre as formas de organização do trabalho, de estruturação de novos modelos de governança, de regulação dos novos regimes de assalariamento.

Palavras-chave : Porto, Cultura,Multifuncionalidade

Introdução

Multifuncionalidade, trabalhador único e cultura portuária são uma das implicações sociais da experiência brasileira de reestruturação produtiva iniciada na segunda metade dos anos 90 do século XX. Esse período é marcado por mudanças significativas nas relações sociais do trabalho que passaram a se realinhar segundo novos moldes conceituais que impuseram aos estudos sobre o trabalho uma revisão das bases teórico-metodológicas de até então. As analises passaram a dar ênfase a prevalência da produção variável sobre a produção em massa, a tendência de focalização na produção e sua conseqüente demanda pela terceirização de partes do processo produtivo, responsáveis pelas inovações do processo de trabalho brasileiro e pela emergência de novos requisitos de qualificação que em tese deveriam estar contidos nos projetos de investimentos em treinamento do empresariado nacional.

Os novos modelos organizacionais que demandavam por um conjunto de novas aptidões, conhecimento e atitudes colocavam em cheque o conceito de qualificação, pois o conhecimento formal, predominante até então, agora se somava ao conhecimento informal e tácito. Junto com eles a emergência de novas posturas, presentes no envolvimento com os objetivos da empresa, disposição de continuar aprendendo, adaptação a novos ambientes de trabalho, capacidade de trabalhar em grupo, expressava a preferência por uma abordagem que colocava em primeiro plano de analise a nova estrutura industrial japonesa. Indiscutivelmente, no plano social, o que se esperava era uma valorização do trabalho e do emprego nas diversas etapas das cadeias produtivas. O mundo do trabalho brasileiro, integrado as formas produtivas mundiais, produzia significativa modernização do aparato produtivo, principalmente em setores onde o Estado não garantia padrões de desenvolvimento minimamente aceitáveis, reforçando os enfoques de grande parte dos estudos que surgiam. Estudos que partiam do pressuposto de que se tratava de um modelo que anunciava a inexorabilidade do determinismo econômico, onde o mercado tudo mediaria e a tecnologia seria ordenadora dos padrões de eficiência e competitividade, se multiplicavam. Essa perspectiva ampliava o vigor que era colocado por correntes importantes do pensamento da sociologia e da economia do trabalho que consideravam a globalização como um fenômeno inevitável, onde as forças de mercado eram as únicas capazes de inserir as varias economias nacionais no mundo globalizado e que a reestruturação produtiva continha sua forma lógica levando à padrões determinados de uso do trabalho. No entanto, passadas quase duas décadas, a presença de formas excludentes de parte relevante da classe trabalhadora brasileira, em especial a portuária, coloca em evidência as características variáveis, entre países, sobre as formas de organização do trabalho, de estruturação de novos modelos de governança, de regulação dos novos regimes de assalariamento.

Variabilidade que faz saltar o papel da realidade cultural que em cada contexto e espaço laboral apresenta as suas particularidades.

Na atividade portuária brasileira, a transformação nasce respaldada pela lei 8630 de 25 de fevereiro de 1993, conhecida como lei de modernização dos portos, que trouxe uma profunda reformulação nos conceitos postos em prática, notadamente no que diz respeito à exploração das instalações portuárias, à prestação dos serviços portuários, às relações capital-trabalho que proporcionaram: a transferência da gestão de mão-de-obra do trabalho portuário, dos sindicatos dos trabalhadores para órgãos gestores de mão-de-obra; transferência da prerrogativa de registro e identificação do trabalhador portuário, da União para uma entidade privada, no caso o Órgão Gestor de Mão-de-Obra (OGMO); subordinação de todos os aspectos das relações capital-trabalho no porto, inclusive a gestão da mão-de-obra, às normas que forem pactuadas em contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

A partir daí o desenvolvimento do porto se caracterizou pela elevação do investimento em tecnologias de base microeletrônica, culminando no "crescimento sem emprego". As mudanças tecnológicas que desempenhavam um papel crucial na transição entre a manipulação de unidades individuais, de dimensões e pesos variados, e os serviços especializados em que se manipulavam de idêntica maneira grandes volumes de bens homogêneos e cargas unitizadas, elevaram as variações da demanda por serviços portuários e o setor privado, com o objetivo de reduzir essas variações e consequentemente eliminar custos, criaou empregos estáveis permanentes para postos de trabalho que tinham característica de trabalho contínuo, fazendo surgir a figura do trabalhador vinculado, que em termos contratuais se igualava a estrutura clássica de empresas industriais. A conseqüência mais imediata foi a redução da demanda relativa por trabalho, ao contingente de trabalhadores avulsos, oriundos da antiga estrutura organizativa cuja nova função passou a ser de atender as flutuações da demanda. Tensões inescapáveis surgiram uma vez que a permanência das regras antigas de organização do trabalho criava um "exercito de reserva" no porto que excedia as necessidades do novo sistema. Além disso, a parte do crescimento portuário que produzia efeito positivo sobre o emprego pouco impacto produziu nas políticas para o mercado de trabalho que tratavam das qualificações que beneficiariam os trabalhadores que nele permanecessem. As operações portuárias até hoje estão longe de assegurar que as tecnologias modernas sejam utilizadas corretamente, pois existe certa imaturidade administrativa observada em ações empresariais que traduzem visão de curto prazo no sentido de minimizar custos, como cortes em gastos com treinamento e proteção contra acidentes de trabalho. No Brasil e na América Latina raras vezes se ofereceram cursos de capacitação para os trabalhadores avulsos operarem e manterem os equipamentos mais modernos. (CEPAL, 1999)

Tal situação levou à desagregação de características relevantes da vida social culminando em embates que colocam de um lado a luta da força de trabalho avulsa, em especial os estivadores do porto de Santos pela permanência do emprego e do outro, o Estado e empresários que consideram essas lutas como resistência à modernização. A especificidade dos embates pode ser encontrada na atuação política dos diferentes grupos sociais envolvidos no processo de mudança. Nesse sentido o que nos ensina essa realidade é de que não há interpretação analítica razoável se não se leva em consideração o papel dos atores locais, das instituições por eles construídas e, portanto significadas a partir da regulação de interesses, costumes e tradições coletivas. A implicação extraída dessa verificação é de que as transformações produtivas que especificamente ocorrem no setor portuário brasileiro não seguem exatamente os mesmos caminhos trilhados pelos paises centrais da economia mundial no que diz respeito ao mercado de trabalho, desenvolvimento de padrões de produtividade, sistema de governança.

Em termos mais amplos o tema coloca em relevo uma das questões clássicas da economia política do mercado de trabalho brasileiro, ou seja, os embates entre as forças do lado do trabalho portuario para atingir o objetivo de manutenção do emprego e o avanço da tecnologia e suas novas formas organizativas poupadoras de mão-de-obra.

O objetivo é analisar as implicações do artigo 57 da lei 8630, conhecida como lei de Modernização dos Portos que trata da introdução da multifuncionalidade nas atividades operacionais portuárias e seus desdobramentos para a vida dos estivadores do porto de Santos.

Procura-se abordar a questão a partir da noção de experiência vivida na forma de representações culturais e, portanto se propõe um diálogo entre cultura portuária e mudança organizacional com o objetivo de compreender as formas de posicionamento dessa força de trabalho portuária diante de um novo paradigma tecnológico e, portanto organizacional, elegendo como centro da analise o conceito de multifuncionalidade.

O trabalho, utilizando as fontes que tratam da legislação sobre as transformações no porto e depoimentos obtidos de entrevistas realizadas com lideranças do sindicato dos estivadores, se divide em três partes:

Na primeira parte utiliza o ferramental teórico que permite elucidar a construção da cultura portuária a partir das experiências desenvolvidas no interior de um trabalho manual e estável orientador da internalização dos valores que a divisão do trabalho de então se colocava e que conforma suas ações atuais diante das mudanças.

Na segunda analisa o conceito de multifuncionalidade percebido pelos atores do processo de mudança no porto de Santos, a ambigüidade que o termo representa tanto para os empresários do setor como para os trabalhadores, relegando para segundo plano o conceito de qualificação, e as formas de ação política que ambos utilizam para enfrentar seus interesses diante dessa ambigüidade.

Na terceira procura analisar as especificidades da experiência do Porto de Santos e suas contribuições para as perspectivas analíticas que consideram a relevância de cada contexto e espaço laboral para se entender o processo de reestruturação produtiva que permeia o mundo do trabalho.

Cultura e razão prática

Estudar a cultura portuária como alternativa para se entender os impactos das mudanças na vida dos estivadores do porto de Santos, nos remete a imersão num "modo de ser" onde estão embutidos múltiplos significados e sentidos que são extraídos a partir das suas condições reais de existência. A percepção que esses trabalhadores adquiriram de si próprio e dos objetivos da suas vidas, durante o longo processo produtivo que antecede as mudanças, foram determinantes para a construção de sua cultura.

Sahlins (2003) considera que a cultura é uma estrutura significativa interposta entre as circunstâncias e os costumes o que deixa explicita a ordem simbólica na atividade material. Nesse sentido, o trabalho portuário, enquanto atividade material é construtor de símbolos que se desenvolvem a partir de outros símbolos que emergem da atividade prática da vida social, política, e econômica, e que constituem a estrutura significativa, responsável pela atribuição de sentido a vida que levavam.

Os esquemas culturais são por aí ordenados porque os significados são reavaliados quando realizados na prática, ou seja, a ação prática significativa desenvolvida no cotidiano estabelece novas formas simbólicas. Para Sahlins, o significado ou a razão significativa é uma qualidade distintiva do homem não pelo fato dele viver num mundo material, mas porque ao compartilhar com todas as forças que se objetivam materialmente, o faz a partir de esquemas significativos criados por si próprios. A cultura não é expressão das formas de produção, pelo contrario, as formas de produção é que se desdobram em termos da cultura, ou seja, não é mais a sua própria forma, mas incorporada como significado, o que a torna uma variável independente. As estruturas significativas, produto da atividade material, são entendidas como os resultados do conjunto de ações dos agentes interessados, expressando "a realização prática das categorias culturais, em um contexto histórico" (SAHLINS, 1985:15) Essa perspectiva teórica remete à força significativa da experiência secular dos estivadores caracterizada por um tipo de sociabilidade que inclui o comunitário e o associativo. A noção de comunidade, implicando em sentimento de solidariedade, e vinculada a ordem emocional e a noção de associativismo nascido do controle do mercado de trabalho, são estruturas significativas por meio das quais se comunicaram, perpetuaram e desenvolveram seus conhecimentos e atitudes em relação a vida e através dela, deram forma à suas experiências. A militância sindical e os embates com o Estado corporativista até os anos 1980 foram mediados por essa cultura.

Segundo Sahlins (2004), as pessoas usam as ordens culturais para moldar sua construção e ação no mundo e este normalmente está sempre em consonância com elas. Quando ocorre uma transformação estrutural as pessoas tendem a reproduzir alguns aspectos da cultura tradicional, pois consideram que elas ainda estão em ação. A conseqüência de ver o mundo através de sua cultura é a propensão em considerar o seu modo de vida como o mais correto e o mais natural.

A cultura - enquanto definidora de todo um modo de vida - tem a qualidade de conformar-se às pressões materiais a partir de significados definidos que nunca são os únicos possíveis, que se multiplicam. Nesse sentido, as implicações sociais da introdução da multifuncionalidade no trabalho portuário, não estão inscritas no processo tecnológico nem nas suas demandas por uma nova forma de organização do trabalho, mas nas relações sociais que presidem a utilização de ambas, a forma e significação criada pela transformação são articuladas sob a condição de meios e fins. As categorias culturais são colocadas em jogo e, nesse contexto, só se atualizam através de uma estrutura significativa permeada por ações práticas que contêm os princípios que moldavam a vida no passado. Por esse caminho, a multifuncionalidade é percebida a partir de sua realidade cultural onde o comando sobre o processo de trabalho(1) era uma característica secular de sua ação, e não significava exclusivamente o provimento do trabalho, era também o símbolo de autonomia, de estabilidade e, sobretudo de pertencimento. Para os estivadores o comando sobre o trabalho era a bandeira simbólica de uma "profissão" que entendiam possuir, um espaço sagrado que devia ser defendido das ameaças externas a ele, um construtor de ordens simbólicas para moldar a sua ação no mundo, em outras palavras, as garantias da própria vida. Por esse motivo a multifuncionalidade tenderá a ser significada mais como preservação do emprego do que uma nova forma de qualificação para a organização do trabalho.

A presença de um novo paradigma tecnológico e organizacional no porto ao modificar o padrão de distribuição do trabalho e demandar pelo surgimento de um novo trabalhador portuário, agora com maiores habilidades cognitivas, multifuncional, e participativo, inaugura uma cultura de empresa que se opõe à cultura portuária até então vigente.

Multifuncionalidade e cultura portuária

A multifuncionalidade, no porto de Santos é um conceito que expressa ambigüidade no que diz respeito aos seus desdobramentos sociais, pois se de um lado parece representar uma ruptura com o trabalho tradicional em função da divisão do trabalho menos pronunciada, com maior integração das funções o que implica em requalificação dos trabalhadores, do outro, não parece significar nem maior nem nova qualificação, mas apenas execução de diferentes tarefas especializadas o que implicaria utilizar os mesmo princípios para operar com diferentes máquinas ou tarefas. Essa constatação pode ser verificada empiricamente na redação do artigo 57 da legislação que colocou em marcha o processo de modernização no porto e a ação política dos atores envolvidos na transformação. Multifuncionalidade, remetendo a idéia de qualificação, não é ainda uma ação objetiva articulada por empresários e trabalhadores.

Segundo Pósthuma e Leite (1996), a noção de qualificação "progressivamente deixa de significar um estoque estático de conhecimentos, para designar um processo contínuo de agregação de informações e capacidades necessárias para a formação de trabalhadores multifuncionais, capazes de identificar e resolver problemas, antecipar circunstâncias, pensar e planejar estrategicamente, além de desempenhar um amplo conjunto de atividades". Esse conceito não se confunde com o conceito de polivalência que diz respeito ao remanejamento de pessoal entre tarefas ou funções dos diferentes setores produtivos de um processo de trabalho integrado.

No atual estágio de desenvolvimento das transformações do porto de Santos multifuncionalidade é percebida pelos trabalhadores, como fonte de preservação do emprego e pelos empresários, preocupados em redução de custos, apenas execução de diferentes tarefas especializadas. Nessa perspectiva, ambos se afastam dos princípios que a lei 8630 pretendia. A natureza desse afastamento se encontra nas ações políticas engendradas pelos atores nesse processo de mudança.

A multifuncionalidade trazida pela lei 8630 interpreta o conceito como uma referência para adequar os trabalhadores à modernização em movimento:

> **Art.** 57. No prazo de cinco anos contados a partir da publicação desta Lei, a prestação de serviços por trabalhadores portuários deve buscar, progressivamente, a multifuncionalidade do trabalho, visando adequá-lo aos modernos processos de manipulação de cargas e aumentar a sua produtividade.

A questão do processo contínuo de agregação das informações, refletindo a lógica do conceito, aparece implícita na adequação aos modernos modelos de manipulação de cargas, mas acrescenta um termo que tem implicações sociais significativas, "o trabalhador portuário" agora com a conotação de trabalhador único. A evidência se encontra no parágrafo 2° da redação que se refere às diversas categorias profissionais atuantes no porto sob a forma de "atividades":

> § 2° Para os efeitos do disposto neste artigo a multifuncionalidade deve abranger as atividades de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, vigilância de embarcações e bloco.

"Atividade" é um termo que substitui a "profissão", elemento estruturante da cultura portuária. A multifuncionalidade nasce então, anunciando a figura do trabalhador único cuja característica funcional é adequar-se aos novos modelos de produtividade. A cultura portuária, no entanto, tem sua raiz na noção de ofício e os significados que daí emergem é a constituição de sua própria identidade. A multifuncionalidade expressa na lei, tende a desarticular essas formas de significação construídas por meio século. Essa construção remonta aos anos 1940 período em que o Estado reconheceu legalmente a profissão.

O decreto-lei nº. 2.032 - de 23 de fevereiro de 1940 - que criou o serviço de estiva permite compreender essa força cultural:

> Art. 2º sobre o serviço de estiva: a) a mão de obra de estiva abrange o trabalho braçal de manipulação das mercadorias, para sua movimentação em descarga ou carregamento, ou para sua arrumação, para o transporte aquático, ou manejo dos guindastes de bordo, e a cautelosa direção das operações que estes realizam, bem como a abertura e fechamento das escotilhas da embarcação principal e embarcações auxiliares e a cobertura das embarcações auxiliares;

O trabalho que surge diz respeito aos esforços manuais despendidos num processo exclusivo da "profissão" e que contém um conjunto de tarefas pertinentes a ela. O sentido de capacitação está vinculado a esse processo de trabalho, valor que atribuíam à própria qualificação, entendida como domínio da técnica e da atividade prática dentro da profissão.

A noção de qualificação contida no conceito de profissão se depreende do depoimento:

> .... o nosso padrão de vida caiu muito e é preciso entender que o estivador é uma categoria que lida com dez tipos de equipamentos diferentes e é remunerado como um qualquer, ele trabalha com ponte rolante, máquina de esteira, pá carregadeira, o estivador faz tudo isso por uma remuneração só,....mudar a cultura do passado para a atual é complicado porque hoje tem um grande contingente de estivador novo, mas só que esse estivador novo ele é o filho do estivador antigo, é o sobrinho, é o primo, então foi passado para eles a cultura dos antigos então hoje para nós chegarmos num salão de assembléia e passar para o trabalhador que ele tem que ficar a bordo que ele tem que preservar o mercado de trabalho dele, que ele faça o trabalho com carinho e tal,é difícil transmitir isso pra eles, a cultura deles está ainda na cultura antiga, essa questão de cultura a gente tem que trabalhar muito em cima. (Depoimento do segundo secretário do sindicato dos estivadores: 2007)

O depoimento mostra que o conceito de qualificação está associado ao conhecimento relativo à execução de diferentes tarefas especializadas vistas como definidoras dos salários. Mostra também que a cultura das lideranças vem incorporando novos significados relacionados ao modo atual do trabalho, em especial aos conceitos próprios do pensamento empresarial, pois foca a atenção na questão da qualidade do trabalho e na sua própria racionalização, o que torna implícito a noção de força de trabalho eficiente, mas que esses significados não foram incorporados pela cultura da massa ou "chão-de-fábrica", transmitida de "pai para filho" e que ainda é muito presente. Contudo, a saída para lidar com a funcionalidade, evidencia o papel da força cultural passada onde uma de suas estruturas significativas é o símbolo do emprego estável, permanente:

> A nossa saída é a multifuncionalidade é trabalhar em terra para nós, por exemplo, faltou trabalhador da categoria do Sindaport (trabalhadores das áreas administrativas em capatazia do porto de Santos), faltou, por exemplo, 10 trabalhadores, aí nós estivadores vamos lá e fazemos o trabalho, sempre na falta desses trabalhadores. (Depoimento do segundo secretário do sindicato dos estivadores: 2007)

A multifuncionalidade ao ser entendida como nova forma de produção significando preservação do emprego, mesmo implicando em perda de identidade do oficio, se desdobra em termos da cultura portuária fortemente marcada pelo trabalho estável permanente, e não é mais a sua própria forma, mas incorporada como significado. Os esquemas culturais são por aí ordenados porque os significados são reavaliados quando realizados na prática, e a ação prática significativa desenvolvida no cotidiano, estabelece novas formas simbólicas. A multifuncionalidade se apresenta como símbolo do emprego possível. Nesse desdobramento o significado de multifuncionalidade acarreta um processo de desagregação, orientado pela sobrevivência no mercado de trabalho. O depoimento a seguir comprova:

> ..... Hoje, nós avulsos temos que partir para a multifuncionalidade, para não deixar que a categoria dos vinculados cresça só que existe a vaidade, por exemplo, a categoria do Sindogesp - Sindicato dos Operadores em Aparelhos Guindastes, Empilhadeiras, Máquinas e Equipamentos Transportadores de Cargas dos Estado de São Paulo não tem trabalhador disponível para o atual nível de trabalho, então falta trabalhador, em vez de se pegar trabalhadores numa categoria preponderante, por exemplo, pegar um estivador para fazer esse trabalho, eles preferem pegar um de fora do que usar o que está na lei, tem que pegar um trabalhador que tem registro no OGMO, então o Sindogesp prefere

> deixar pegar um de fora e assim a categoria dos vinculados (2) cresce. (Depoimento do primeiro secretário do sindicato dos estivadores: 2007)

A multifuncionalidade atua como força ordenadora da transmutação do significado de profissão para o significado de atividade e orienta a ação política no mercado de trabalho em busca de um ponto de junção entre as categorias profissionais pela preservação do emprego. Do lado dos empresários o conceito de qualificação como elemento dinamizador da multifuncionalidade também não é incorporado. Analisando os programas de treinamento desenvolvidos por empresas que se especializaram em capacitar os trabalhadores portuários e que são terceirizadas pelos órgãos gestores de mão de obra – OGMO para realizar esporadicamente esse serviço, observa-se que os conteúdos dos cursos procuram atingir a formação técnica e o saber prático.

Os tempos de treinamento são curtos e os conteúdos concebidos exclusivamente pelas propriedades objetivas do trabalho, não incorporando o conhecimento mais amplo que constitui o saber que orienta o percurso do trabalhador no interior da tarefa atingindo a sua formação integral, mais qualificada. A atribuição dos cargos utilizada pelas empresas portuárias e que expressam a maneira como elas entendem, representam e classificam os seus requerimentos de qualificação, ainda está associada a experiência prática dos trabalhadores. É por isso que são poucos os esforços feitos pelas empresas no sentido de capacitarem seus trabalhadores qualitativamente o que pode ser observado empiricamente pela baixa presença de programas de treinamento desde 1993 e da não implantação da multifuncionalidade. Nesse sentido a multifuncionalidade passa a ser entendida como uma ferramenta de apoio para atender a produção enxuta, integrada e flexível, o que permitiu a retomada dos ganhos de produtividade ao garantir nova economia de tempo e de controle que permitiu reduzir drasticamente os tempos de produção. (Coriat, 1983, 1994; Leite, 1994) As ações políticas dos atores envolvidos nos últimos quinze anos após a promulgação da lei 8630 proporcionaram um conjunto de impasses que culminou em 28 de setembro de 2008 no lançamento do Centro de Excelência Portuária de Santos (Cenep), uma iniciativa do Conselho de Autoridade Portuária (CAP) de Santos em conjunto com a Secretaria de Assuntos Portuários e Marítimos. O seu objetivo maior é qualificar trabalhadores portuários para atendimento às demandas de produtividade no porto, em substituição ao OGMO que segundo os trabalhadores avulsos não atendia a essas demandas.

Os problemas de seu funcionamento não tardaram em aparecer, pois a verba de custeio do Cenep para qualificação dos trabalhadores que é recolhida pelos operadores portuários à Marinha, só chegou a seu destino em apenas 10% o que inviabiliza o início dos treinamentos. Nesses termos é fácil concluir que atualmente o Porto de Santos ainda não possui um novo trabalhador portuário único avulso. A cultura portuária ao desdobrar a novas formas de produção em termos de seus significados construídos na vida portuária passada deixa explícita a força de sua ordem simbólica que a Lei de Modernização dos Portos não conseguiu acabar.

A lei 8630 ao introduzir a figura do operador portuário, empresas privadas que realizam o embarque e o desembarque das cargas, e a criação por elas do Órgão Gestor de Mão-de-Obra (OGMO) que substitui as atribuições até então realizada pelos sindicatos, abalou os significados de pertencimento que só fazia sentido com o sindicato. Se o Estado e os armadores no passado garantiam a forma social do sindicato enquanto controlador do mercado de trabalho, agora esta forma social se altera com o OGMO, pois enquanto representante do capital, substitui o sindicato nos aspectos primordiais da gestão da força de trabalho avulsa.

A agenda da transformação coloca novas demandas por maior comprometimento com o

trabalho, aumento dos ritmos, novas relações de produção em função de novos atores no porto, redução de ganhos, elementos que se apresentam como desestruturadores da sua cultura.

Considerações finais

As mudanças produzidas pelo processo de privatização da área portuária, a introdução de novas formas de controle social da produção advindas de formas mais desenvolvidas da tecnologia e da gestão do trabalho, marcam as novas disputas entre o capital e o trabalho.

A modernização dos portos se apresenta como um caso particular da inserção brasileira no processo global de comércio internacional num setor que teve a intervenção do Estado como fator de dinamização da economia nacional. Essa inserção se inscreve na articulação estrutural do capital dos últimos trinta e cinco anos, que na busca de reorganização dos espaços da produção de valor sob formas novas tecnologicamente mais desenvolvidas, proporcionou uma transformação em nível global que trouxe dimensões qualitativas novas para a vida dos trabalhadores em especial do setor portuário de Santos. As mudanças produzidas pelo processo de privatização da área portuária, a introdução de novas formas de controle social da produção advindas de formas mais desenvolvidas da tecnologia e da gestão do trabalho, marcam as novas disputas entre o capital e o trabalho. Nesse sentido este trabalho trilhou um caminho onde a análise da experiência de vida dos estivadores do Porto de Santos remete a construção de significados que orientam os meios de produção historicamente constituídos e a percepção que eles adquirem de si próprio e dos objetivos da suas vidas. Vimos que não se trata de alguma força exterior atuando sobre um material bruto nem tampouco existe a suposição de que essa experiência foi gerada espontaneamente pelo sistema produtivo. Vimos também que as consciências se estruturaram nas formas simbólicas de dominação e de resistência tudo que em sua totalidade representa a genética de todo o processo histórico e que são sistemas que se reúnem todos, num certo ponto, na experiência humana comum que exerce sua pressão sobre o conjunto.

Hoje, a mudança implica na difusão de um novo processo produtivo, mais sistêmico, que leva a outra maneira de pensar a divisão do trabalho e a uma concepção renovada do lugar do indivíduo na produção, e que, neste atual estágio de transição, encontram um sujeito fortemente impregnado das ordens culturais passadas que lhes deram sentido de estabilidade. Os movimentos objetivos da transformação a partir do conceito de multifuncionalidade não produziram conseqüências objetivas porque não se agregaram paulatinamente às coordenadas da ordem cultural. A agregação não foi possível porque a ação política dos atores (capital e trabalho) tende a reproduzir alguns aspectos da sua cultura construída em um ambiente que não mais existe.

O fato é que a experiência portuária de Santos mostra que o trabalho e sua evolução que contém a qualificação é estruturador da sociedade contemporânea e que esta é baseada num contexto profissional cujos padrões de racionalização conduzem a processos seletivos de indivíduos que são classificados, remunerados e substituídos. Que as experiências transformadoras atuais comportam trabalhadores cujas trajetórias laborais são historicamente constituídas e que por essa razão não comportam determinismos tecnológicos e econômicos. Que a qualificação do trabalho se apresenta como uma via essencial para se compreender a transformação, mas que precisa ser recuperada conceitualmente pelos atores envolvidos no processo de transformação. Que a cultura enquanto definidora de todo um modo de vida - tem a qualidade de conformar-se as pressões materiais a partir de significados que nunca são os únicos possíveis, que se multiplicam e que a realidade cultural que em cada contexto e espaço laboral apresenta as suas particularidades é uma variável explicativa

relevante para o entendimento das características variáveis, entre países, sobre as formas de organização do trabalho, de estruturação de novos modelos de governança, de regulação dos novos regimes de assalariamento. Tudo isso reitera a hipótese de que não há interpretação analítica razoável se não se leva em consideração o papel dos atores locais, das instituições por eles construídas e, portanto significadas a partir da regulação de interesses, costumes e tradições coletivas.

Notas de final de texto

(1) Os contramestres, "estivadores chefes" que ganhavam essa condição após três anos de sindicalizado, tempo entendido como suficiente para adquirir a "experiência" que o cargo requeria, representavam a chefia intermediaria, eram responsáveis pelo resultado do trabalho do "terno" (grupo de trabalhadores no interior do porão do navio) e mediador entre as autoridades de bordo e o grupo de trabalhadores. A distribuição dos contramestres pelos navios atracados no porto era realizada por um "diretor", estivador que pelos mesmos critérios adotados para o contramestre, assumia essa função maior. As chefias assim constituídas obedeciam a um sistema de rodízio (a cada 80 dias) controlado pelo número de suas matriculas na Delegacia de Transporte Marítimo (DTM) da Capitania dos Portos. Os contramestres escolhiam na parede, local de encontro para requisição da mão-de-obra, os trabalhadores necessários. A hierarquia que operava o processo era percebida como portadora de uma única identidade: o estivador

(2) Vinculados : segundo o capítulo V da lei 8630/93 ao se referir ao trabalhador vinculado, diz que ele será cedido as operadoras portuárias em caráter permanente pelo Órgão Gestor de Mão-de-obra OGMO e escolhido entre os trabalhadores avulsos registrados no órgão. Portanto o trabalhador vinculado é aquele que trabalha para as operadoras portuárias com vínculo empregatício

BIBLIOGRAFIA

ABRAMO, L. **O resgate de Dignidade**. Greve metalúrgica e subjetividade operária. São Paulo: Editora Unicamp e Imprensa Oficial, 1999.

BURKHALTER, L. **Privatización Portuaria: Bases, alternativas y consecuencias.** Cepal Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile, 1999

CARVALHO, R. Q. **Tecnologia e Trabalho Industrial**. Porto Alegre: L&PM Editores, 1987.

CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo Avesso.** Rio de Janeiro: Revan/UFRJ, 1994

FLEURY, A. **Rotinização do Trabalho**: o caso das indústrias mecânicas. In. FLEURY; CORREA, Afonso Carlos; VARGAS, Nilton (orgs). Organização do Trabalho. São Paulo: Atlas, 1983.

GEERTZ, Clifford. **A interpretação das Culturas**. Rio de Janeiro. LTC, 1989.

GITAHY, C. Maria Lucia. **Ventos ao Mar: Trabalhadores no Porto, Movimento Operário e Cultura Urbana em Santos, 1889-1914**. São Paulo: Unesp, 1992.

_____. **Processo de Trabalho e Greves Portuárias - 1889-1910**: estudo sobre a formação da classe operária no Porto de Santos. São Paulo: Ciências Sociais Hoje, Vértice, 1987.

_____. **Porto de Santos**. In: PRADO, Antonio Arnoni (org). Libertarios no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1986.

GITAHY, L.; LEITE, M. e RABELO, F. **Reestruturação Produtiva e a Empresa**: programas de qualidade, políticas de gestão de recursos humanos e relações industriais. Projeto Estudo da Competitividade da Indústria Brasileira. Estudo Temático 3. Bloco Temático V: Condicionantes sociais da competitividade, Campinas: 1993.

GODOY , A. M. Golberg . **Transformações tecnológicas e mudanças nas relações entre o porto e a cidade de Paranaguá**. Revista Paranaense de Desenvolvimento, Curitiba, n. 99, p. 5-25, jul./dez. 2000.

HOBSBAWM, Eric. **Mundos do Trabalho – Novos Estudos Sobre a História Operária**. São Paulo:Paz e Terra, 2000.

LARAIA, Roque de Barros. **Cultura um conceito antropológico**. Rio de Janeiro: Zahar, 2000.

LEITE, Márcia de Paula. **O Futuro do Trabalho**: novas tecnologias e subjetividade operária. São Paulo: Scritta, 1994.

_____. **Trabalho e Sociedade em Transformação**. São Paulo: Perseu Abramo, 2003.

MANFREDI, S. M. **Trabalho, Qualificação e competência profissional - das dimensões conceituais e políticas**. Educação & Sociedade, Campinas. S. Paulo, v. 64, p. 13-49, 1998.

PAOLI, Maria Célia. Os Trabalhadores urbanos nas fala dos outros. In: **Cultura e Identidade Operária: Aspecto da Cultura da Classe Trabalhadora**. Rio de Janeiro: Marco Zero. 1987.

POCHMANN, Márcio. **Produtividade e Emprego no Brasil dos Anos 90.** Instituto de Economia Unicamp, Campinas, 1997.

REVELLI, M. Le Due Destre, Bollati Boringhieri in: **Oito hipóteses sobre o pós-fordismo**, Torino, 1996.

RUAS, R. **Efeitos da modernização sobre o processo de trabalho** – Condições objetivas de controle na indústria calçadista. Porto Alegre, FEE, 1985.

SAHLINS, M. **Cultura na prática**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2004.

_____. **Cultura e Razão Prática**. Rio de Janeiro: Zahar Editor, 2003.

_____. **História e Cultura: Apologias a Tucidides**. Rio de Janeiro: Zahar Editor, 2006.

SALERNO, M.S.**Trabalho e Organização na Empresa Industrial Integrada e Flexível**. In: Novas Tecnologias, Trabalho e Educação. São Paulo:Vozes, 1994.

SARTI, Ingrid. **O porto vermelho: os estivadores santistas no sindicato e na política**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

TARTUCE, Gisela L.B.Pereira. "**O que há de novo no debate "qualificação do trabalho**? **Reflexões sobre o conceito com base nas obras de Georges Friedmann e Pierre Naville**". USP. São Paulo. Dissertação de Mestrado. 2002

TEIXEIRA DA SILVA, F. **Operários sem patrão – Os trabalhadores da Cidade de Santos no Entreguerras**. Campinas editora Unicamp, 2003.

VELASCO, L. O. Marques de & LIMA, E. Teixeira in: **As novas empresas mundiais de navegação determinam a evolução dos portos**. Revista BNDES nº 11 - junho de 1999.

MUNDO GLOBALIZADO, TRABALHO INTENSIFICADO.

RESUMO
Três elementos caracterizam as principais mudanças ocorridas nas práticas de tempo de trabalho nas últimas duas décadas no Brasil e que são objeto de análise nesta comunicação: o emprego em escala societária de horas extras como prática rotineira, a alocação flexível das horas de serviço e a crescente intensificação do trabalho. Dificilmente pode-se esperar que a crise global não venha elevar ainda mais o grau de super exploração da força de trabalho, uma vez que o processo de trabalho deverá sofrer mudanças organizativas como tentativas de busca de saídas para a crise.

Palavras-chave: hora-extra, intensificação do trabalho, flexibilização da jornada.

INTRODUÇÃO

A Alemanha é um dos países mais ricos do mundo. Após o terror do nazismo e o horror da Segunda Guerra Mundial o país, ainda antes de reunificação, construiu o sistema de co-gestão, por meio do qual os trabalhadores podem atuar sobre diversos aspectos da produção de bens e serviços, da gestão de força de trabalho, além de negociar os contratos de trabalho. Hoje em dia o sistema de co-gestão passa por uma profunda crise, na qual, em duas palavras, os empresários querem acabar com a co-gestão e os trabalhadores querem mantê-la. Recente manifestação de rua de trabalhadores do ramo de energia foi ocasião para explicitação do conflito e das perspectivas para o futuro do capitalismo alemão. Em debate transmitido pela televisão a respeito das manifestações afloraram os desejos mais profundos da classe empresarial. Foi quando, para espanto geral, o empresário entrevistado tornou claro seu ideal de mundo do trabalho, pois considerava como modelo mais adequado para o mundo globalizado e para a Alemanha do século XXI a "brasilização" do trabalho (1)! Se o modelo brasileiro de organização do trabalho é cobiçado por empresários alemães, torna-se urgente esclarecer que modelo é este, quais seus componentes e suas implicações. Este artigo tem por objetivo iniciar a tarefa de levantar o véu daquilo que foi chamado, com um tom depreciativo, de 'brasilização' (2) do trabalho de modo que a substância desse processo se torne transparente e a natureza do fenômeno que se esconde por trás do modelo brasileiro de organização do trabalho seja compreendida.

Três elementos caracterizam, salvo melhor juízo, as principais mudanças ocorridas nas últimas duas décadas nas práticas de tempo de trabalho no Brasil e que serão objeto da análise a seguir. São eles, o emprego em escala societária de horas extras como prática rotineira, a introdução da alocação flexível das horas de serviço e a crescente intensificação do trabalho.

Esclareço ao leitor, de partida, que o artigo limita-se a esquadrinhar o cenário das relações de tempo no contexto brasileiro. A pretensão de abarcar o território latino-americano ou de oferecer uma visão mundial sobre tempo de trabalho requereria um estudo bem mais alentado e com muitas outras fontes de informação para dar conta de tamanha diversidade presente no cenário mundial.

O leitor verá também que os estudos de tempo tem pelo menos duas vertentes interpretativas. A primeira consiste em realizar estudos com o intuito de aumentar a produtividade do trabalho, o que ocorre por meio da adoção de práticas de trabalho mais intensivas em esforço,

tal como nos estudos ditos de tempo e movimento, que procuram alcançar formas de racionalização e de eficiência máxima. Esta proposta está mais presente nos estudos de administração do trabalho e constitui pressuposto das escolas de gestão de recursos humanos. Entretanto, não será este o aspecto privilegiado por nossa contribuição. Ela abordará as questões de tempo sob uma ótica sociológica e crítica. O campo da sociologia procura entender como são construídas as regras que regem o processo de trabalho, com que cabedal de forças os agentes se relacionam no processo de institucionalização de regras relativos ao emprego do tempo de trabalho, quais os conflitos gerados neste processo de efetivação de práticas de trabalho e, finalmente e não menos importante, que impactos uma determinada regulação do trabalho produz não só sobre os corpos e sobre as mentes de cada indivíduo trabalhador, como ainda quais os efeitos produzidos sobre o coletivo dos trabalhadores. É central, nesta perspectiva analítica, que os fatos sejam submetidos a severa crítica.

Uma terceira observação preliminar implica em desvelar um pouco mais o significado e a abrangência dos estudos de tempo de trabalho. Estudar ou discutir a duração da jornada, a distribuição dos horários bem como o grau de intensidade exigido representa colocar às claras condições de trabalho que tem implicações profundas na aspiração comum a todo o ser humano qual seja viver uma vida cheia de sentido. Se as questões tem representado menos interesse para o mundo acadêmico dos pesquisadores sociais, o movimento sindical sempre as teve no mais elevado nível de preocupação, mesmo porque os sindicatos são empurrados pelas demandas e exigências daqueles que labutam dia após dia em seus lugares de trabalho, cerram fileiras nas associações defensivas ou pró-ativas e constituem as bases das assembléias e dos movimentos de rua. Estes três aspectos representam condições gerais que se encontram presentes senão na totalidade pelo menos na imensa maioria dos tipos de trabalhos realizados diariamente por milhões de brasileiros e brasileiras. Por isso, ao explorar tais questões sobre tempo, o leitor adentrará dimensões cruciais do trabalho em nosso país e, sem sombra de dúvida, também em outros lugares de nosso planeta.

Além do mais, os três elementos que são objeto de discussão e análise neste texto estão intrinsecamente vinculados ao processo mais global conhecido na literatura sociológica, econômica e política, como reestruturação produtiva ou, melhor dito, reestruturação do trabalho, um fenômeno que revolve de cima abaixo a tessitura do trabalho na sociedade brasileira. Por óbvio, este processo é muito mais amplo e ultrapassa as fronteiras nacionais, tendo a ver com as condições globais da mundialização capitalista no campo econômico e no campo trabalhista. Pelo menos duas dessas condições merecem atenção especial: a chamada revolução tecnológica e aquela a que este artigo conferirá maior atenção, a reorganização do trabalho.

A ROTINIZAÇÃO DO EMPREGO DE HORAS EXTRAS

A viagem pelos túneis dos tempos inicia pela apreciação da evolução da duração da jornada. Quanto tempo de seu dia a dia as pessoas dedicam ao trabalho constitui um parâmetro de inestimável relevância, pois estabelece as possibilidades de disponibilizar tempo para outras atividades edificantes, como a de cultivar o espírito, gastar o tempo desenvolvendo vínculos com os amigos ou simplesmente descansando. Na sociedade moderna, a determinação da duração da jornada não resulta de escolhas individuais mas de regulamentações e práticas que passam de gerações a gerações. Tais práticas alteram-se lentamente, como todo o mundo supõe a partir da visão quase inamovível da duração e fixidez das jornadas que cerca o

imaginário popular. Parafraseando o escultor que gritava para a estátua de mármore 'ma, pur, parla!', poder-se-ia exclamar em relação ao tempo de trabalho 'ma, pur, se muove!'

Historicamente a curva da duração da jornada que é o instrumento gráfico que permite acompanhar a evolução do tempo de trabalho através do tempo, indica que no século XX a tendência dominante internacional foi no sentido da diminuição da sua duração, medidas em horas de trabalho por ano. Constitui enorme polêmica, para a qual o artigo não vai dedicar tempo, se a jornada está de fato diminuindo ou aumentando. Poder-se-ia dizer que existem evidências de aumento da duração da jornada média em países como os Estados Unidos da América do Norte e, com certeza, algumas categorias de trabalhadores que tiveram as suas horas de trabalho majoradas nas últimas décadas. A polêmica também é válida para o Brasil e seguramente trabalhadores de diversos ramos de atividade tiveram suas jornadas majoradas. Caso emblemático é constituído pelos bancários, que travam luta gigantesca para manter a duração de seu trabalho diário em seis horas. Não há dúvida que para muitos bancários, talvez a maioria, a jornada de trabalho aumentou nos últimos anos, a respeito da tenaz resistência oferecida pelo sindicato e pelas organizações de trabalhadores. O mesmo não se pode afirmar, todavia, em relação aos assalariados em geral. Não se verifica uma tendência inequívoca de aumento da jornada média para o conjunto dos trabalhadores assalariados brasileiros. O DIEESE em seu trabalho de levantamento dos acordos trabalhistas e dos resultados das greves aponta para diversas situações em que os trabalhadores conseguiram manter e até reduzir um pouco a duração de sua jornada normal de trabalho. Talvez seja mais adequado pensar num momento de estagnação de tendência de redução geral da jornada normal, momento em que também algumas categorias de trabalhadores vêem alongadas suas horas médias de trabalho semanal. Grupos de trabalhadores passaram a enfrentar jornadas mais longas (3), fato indisputado pela literatura do campo. Não é correto concluir a partir destes fatos separados que, na média do mercado de trabalho brasileiro, a jornada normal dos assalariados tenha se elevado, implicando numa tendência de mais longas horas no batente. A questão é factual e as agências que produzem informações sobre duração da jornada de trabalho, tais como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios e a Pesquisa de Emprego e Desemprego não confirmam tal suposição.

O texto jurídico (Oliveira, 1994) que regulamenta a duração do trabalho permitida no Brasil classifica a jornada em normal e suplementar. As informações disponíveis não permitem concluir sobre uma tendência de alongamento da duração da jornada normal média, salvo em categorias de trabalhadores ou em estabelecimentos específicos. Mas a classificação da jornada em normal e suplementar demanda que seja feita uma rotação na ótica de estudar o tema por meio da categoria de jornada de trabalho normal e o foco da atenção seja dirigido para o outro componente da jornada chamado pela literatura jurídica de trabalho suplementar. Existem fatos novos na prática de trabalho suplementar no Brasil em épocas recentes? Eis o cerne da primeira questão que este texto procurará resolver.

Esclareçamos com precisão a regulamentação oficial do trabalho suplementar no Brasil. Quando o novo governo que assumiu em 1930 substituindo as elites agro-exportadoras resolveu dar uma resposta ao emergente movimento operário, que sistematicamente alteava a bandeira do controle da duração da jornada de trabalho, seguindo os exemplos dos países capitalistas mais ricos e o recente exemplo da Revolução Russa, o fez por meio de decretos presidenciais que traziam essa dupla classificação: jornada normal e jornada suplementar. A jornada normal de trabalho seria composta de oito horas diárias e quarenta e oito semanais, como reivindicava a classe operária em formação. A jornada suplementar teria duração de duas horas diárias.

O que significam duas horas diárias de trabalho suplementar? Em primeiro lugar, a legislação oficial não estabeleceu limites para o emprego das horas suplementares. Estabeleceu a norma de duas horas diárias, apenas. Isso posto, a jornada suplementar variaria entre dois limites. O limite superior poderia ser de duas horas a cada dia de trabalho durante o ano inteiro e o limite inferior nenhuma hora suplementar. É importante analisar o limite superior, ou seja, a possibilidade de prolongar o trabalho por duas horas de trabalho ao dia. Os empregadores poderiam, em princípio, ter o concurso do trabalho de seus empregados por um montante de mais de quinhentas horas anuais. Tal é a dimensão da flexibilidade que a primeira legislação trabalhista ofereceu ao empresariado que estava acostumado em períodos anteriores a 1930, na ausência de regulação estatal, a exigir jornadas extremamente longas de seus trabalhadores com os limites impostos de sol a sol.

A regulação brasileira da duração da jornada suplementar foi extremamente flexível e liberal para com o patronato desde o momento em que foi criada. E mais: tal regulação jamais foi alterada até os dias de hoje. A mesma regulação prevalece ano após ano, o que demonstra fortes razões de sobrevivência, tema que não nos interessa altear neste momento. Interessa, antes, aquilatar o efetivo emprego de uma norma de trabalho suplementar, que se perpetua por mais de setenta anos, uma prova de durabilidade fantástica, para um país em que as leis mudam ao sabor dos governantes.

O emprego do trabalho suplementar não apenas no Brasil como em outros países do mundo se altera conforme ciclos econômicos e conforme variações na demanda por trabalho. Ciclos de crescimento econômico potencializam não apenas o aumento dos empregos como também o aumento do trabalho suplementar. Tal procedimento é tão regular que o transformou num indicador econômico para o crescimento. A construção civil oferece exemplos destas práticas de maior emprego de horas extras em ciclos de crescimento econômico. A variação conjuntural dos picos de demanda também eleva o número de horas extras. Veja-se o exemplo do comércio que em períodos de final de ano sempre eleva as contratações e o número de horas extras feitas.

É interessante obter uma medida mais precisa deste mecanismo de trabalho suplementar que constituiu um dos pilares de sustentação do processo de industrialização brasileira. O curso da industrialização brasileira certamente seria outro não fosse a oferta de trabalho disciplinado sistemático durante jornadas cadenciadas, longas e dotadas de adicionais irrestritos de trabalho suplementar. Infelizmente os economistas políticos relegaram a segundo plano ou simplesmente não incluíram em suas análises o tema da duração do trabalho (4).

Informações coletadas das agências oficiais produtoras de estatísticas do trabalho dão conta de que a proporção de pessoas que sistematicamente realizava trabalho suplementar representava um quarto de todos os assalariados. Como dito, esta proporção variava para mais ou para menos segundo os fatores antes apontados. Entretanto, um quarto é um dos poucos parâmetros constantes de que dispomos para análise e será referência para análise de mudanças a seguir. Não existe outra medida mais precisa a respeito da quantidade de horas suplementares que os assalariados trabalhavam sistematicamente durante todo o período que vai dos primórdios da industrialização brasileira até quase nossos dias, quando acontecem mudanças quantitativas muito importantes.

A análise de reclamações trabalhistas que circulam na justiça do trabalho, outra fonte de informações relevantes, permite concluir que o trabalho em horas suplementares não é uma

questão marginal e irrelevante e talvez a maior causa isolada de reclamações, junto com reclamações quanto ao por não pagamento das horas extras.

Portanto, o parâmetro de aproximadamente um quarto dos trabalhadores assalariados trabalharem além da jornadas normal permite a comparação no tempo e análise de mudanças. Mudança de duração da jornada a história brasileira conhece apenas uma, após a regulação oficial nos idos de 1930: tal única mudança ocorreu no Congresso Constituinte de 1986-88, após a derrota do regime militar e a transição para o governo de civis. A Constituição produzida neste Congresso, inspirando-se nas alterações já adotadas por setores empresariais os mais diversos durante a onda de greves laborais de 1985, introduziu uma redução da jornada normal de quatro horas que passou de quarenta e oito semanais para quarenta e quatro. Com tal norma de trabalho, o Brasil faria parte do grupo seleto de países que reduziram a jornada de trabalho, em proporções variáveis caso a caso.

Seria pela razão de o Brasil ter adotado o padrão europeu e norte-americano de jornada é que o empresariado alemão clama hoje pelo abrasileiramento das relações de trabalho naquele país? Certamente, não. Mas, como ver-se-á à frente, não é totalmente sem sentido o clamor pela adoção da fórmula brasileira da flexibilidade de duração de jornada, pois ela representa uma fantástica suplementação de trabalho à jornada normal.

A norma do trabalho suplementar no Brasil é antiga, mas extremamente flexível para os interesses do empresariado pois permite alongar a jornada, como já demonstrado, em pelo menos quinhentas horas por ano sem necessidade de contratação suplementar de trabalhadores. A prova concreta desta flexibilidade à antiga que é totalmente adaptável ao interesse contemporâneo da classe empresarial encontra-se na forma como aconteceu de fato a redução de quatro horas na jornada semanal de trabalho determinada pela Constituição de 1988. Que decisões tomou o empresariado para adatar-se perante a nova norma legal de quarenta horas? À mesa do empresário e dos consultores jurídicos colocava-se um leque de possibilidades, entre as quais a contratação direta de mais trabalhadores, a realocação das tarefas e a reorganização do trabalho, a modernização dos meios e instrumentos de trabalho, o recurso à antiga-moderna norma das horas suplementares. Quanto se sabe de estudos feitos sobre o assunto (Dal Rosso, 1998; Calvete, 2006) todas as possibilidades foram mobilizadas, mas uma prevaleceu. Verificou-se aumento de empregos em proporções pequenas; a reorganização do trabalho aconteceu posteriormente na década de 1990; o investimento em novas máquinas e equipamentos dependia da capacidade das empresas de tomar empréstimos ou de investir. A medida a que mais as empresas recorreram foi o uso do trabalho suplementar. Vejamos as dimensões.

Desde de sua criação, na década de 1930, as horas extras chegaram à década de 1980, ocupando cerca de um quarto dos trabalhadores. No momento em que a Constituição introduziu o novo princípio de quarenta e quatro horas semanais de trabalho, o gatilho do trabalho suplementar foi acionado. O parâmetro histórico deixou o patamar de um quarto dos trabalhadores assalariados e ascendeu até 40%. O padrão histórico era de um em cada quatro trabalhadores assalariados fazer trabalho suplementar rotineiramente. A partir de 1988 a rotina das horas extras passou a ser realidade para dois em cada cinco assalariados. A média ascendeu a este patamar e aí estacionou. Entre 1988 e 2008 foram pequenas as variações registradas. Outro padrão de trabalho foi incorporado às práticas sociais. E a norma antiga do trabalho suplementar demonstrou todo seu poder de flexibilidade e vitalidade para a era da globalização.

Passados quase vinte anos do Congresso Constituinte regulador, as práticas de rotinização do trabalho suplementar continuam fortes. A Tabela 1 não oferece indicação de que esteja em curso algum processo de redução do número de pessoas que trabalham para além da jornada normal. A rotinização das horas extras chegou para ficar. É o fato novo quanto à duração do trabalho que nosso país tem para exportar.

A Tabela 1 apresenta ainda preciosas informações sobre a variação regional das proporções que assalariados que trabalham em jornada suplementar. O limite inferior encontra-se no Distrito Federal no ramo de serviços, onde um em cada cinco trabalhadores realizada turno de horas extras, e o superior em Recife, onde sete de cada dez pessoas que trabalham no comércio fatigam além do horário normal. A análise de outras informações contidas na Tabela 1 é deixada ao interesse do leitor, pelo pouco espaço que este artigo pode ocupar.

TABELA 1 – PERCENTAGEM DOS ASSALARIADOS QUE TRABALHAM MAIS DO QUE A JORNADA NORMAL.

REGIÃO METRO POLITANA/ANO	INDÚSTRIA	COMÉRCIO	SERVIÇOS	ASSALARIADOS
São Paulo				
1988 – maio				24,6
- setembro				24,3
- novembro				**38,9**
1989 – março				**40,0**
1990	34,8	49,0	32,4	
1995	42,5	55,1	35,9	
2005				
São Paulo	38,8	56,6	36,5	**40,6**
Belo Horizonte	37,9	51,9	27,8	**34,0**
Distrito Federal	40,3	65,1	20,4	**28,6**
Porto Alegre	26,2	51,6	27,6	**31,4**
Recife	59,0	71,6	39,4	**48,5**
Salvador	48,9	64,3	32,5	**40,4**

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Há um aspecto dessa mudança histórica da prática de trabalho suplementar que merece discussão. Como a proporção de pessoas que realizam trabalho para além da jornada normal dobrou a partir de 1988, para estas pessoas a jornada criada pela Constituição Cidadã não se aplica em todo ou em parte. Para muitos brasileiros e brasileiras a duração do trabalho continua sendo a mesma das quarenta e oito horas anteriores, a despeito da redução formal promovida pela Constituição. A preservação das longas jornadas é feita dentro dos parâmetros legais, a saber, quarenta e quatro horas de jornada normal mais a complementação de horas extras. Desta maneira, o instrumento das horas extras permitiu que de uma maneira legal a determinação constitucional de redução da jornada fosse burlada. Isto só foi possível, porque

a Constituição não modificou uma vírgula do instrumento regulatório do trabalho suplementar.

A qualidade da vida humana tem um dos seus fundamentos na duração da jornada. Quanto mais longa a jornada de trabalho, mais diminui a possibilidade de aproveitar do leque de opções que dão sentido pleno à vida, entre as quais as atividades edificantes.

FLEXTEMPO

A proposta deste artigo consiste em tratar de três aspectos que representam as principais mudanças recentes nos tempos de trabalho no Brasil e que poderiam revelar as razões pelas quais o modelo brasileiro é invejado por empresários de outros recantos do mundo. O segundo elemento consiste na distribuição das horas de trabalho ao longo do ano. Tanto empregado, quanto empregador disputam o controle sobre quando trabalhar e quando não trabalhar. As razões são óbvias. A vida de um assalariado perde muito em qualidade se tiver que trabalhar um dia pela manhã, no dia seguinte pela tarde e no terceiro pela noite. Por seu turno, o empregador somente deseja ter trabalho à disposição nos momentos em que dele precisar. Havendo posições conflitantes em relação à distribuição das horas e é necessário averiguar como opera essa prática a que interesses atende.

Ao falar sobre flextempo ou flexibilidade na distribuição dos tempos de trabalho o mérito da pesquisa deixa de lado o critério de duração e se volve para a alocação das horas de trabalho segundo esquemas variáveis. Existem diversas modalidades de distribuição variável de horas empregadas em diferentes países do mundo. Não é nosso objetivo sequer descrevê-las ou abrir discussão a seu respeito. A atenção estará centrada basicamente na principal forma adotada no Brasil, por meio da qual os horários de trabalho podem ser alocados de maneira variável no curso de um ano, sem que com isso se alongue a jornada rotineira nem se ultrapasse a cota máxima de horas diárias ou semanais, previstas em lei.

Sendo a forma da compensação de horas regulada por lei temos que iniciar o estudo por este ângulo da questão. Recorrendo à história (Oliveira, 1994), a regulação primeira das oito horas diárias e quarenta semanais para o trabalho assalariado, exceto categorias, como bancários, jornalistas e outras elencadas no decreto presidencial, apresentava a característica de flexibilidade em relação ao trabalho suplementar e de invariabilidade quanto à distribuição das horas. O trabalho noturno foi permitido, mas dentro de parâmetros. O trabalho em turnos de revezamento também foi estabelecido. Não obstante tais exemplos, o trabalho em fins de semanas, exceto para algumas categorias, foi bastante reduzido. Além disso os empregados não tinham a mínima escolha sobre os horários de trabalho. A possibilidade de administrá-los ficou reduzida ao âmbito de uma semana, período no qual a compensação deveria ser completada, segundo a CLT de 1943. O caso mais comum em que esta legislação se aplicava era conhecido como dia-ponte, qual seja como resolver o problema de um dia de trabalho imprensado entre um feriado e um fim de semana, por exemplo. A despeito deste limite de aplicabilidade ao espaço de uma semana, desde o início, a CLT introduzia na rotina de trabalho uma forma de variabilidade de horas ainda que limitada.

Meio século mais tarde, a regulação de 1943 foi alterada pela Medida Provisória 1.779-11, de 02.06.1999, que ampliou o período de aplicação de uma semana para um ano. Como desde o

princípio, esta alteração da regulação não afetou a quantidade de horas trabalhadas, apenas modificou a sua distribuição no tempo. De distribuição limitada, restrita a uma semana, transformou-se em distribuição ampliada. Com isto o trabalho adquiriu a possibilidade de deixar de repetir-se nos mesmos horários dia após dia e passou a distribuir-se de maneira variável no curso do ano de forma que um trabalhador poderia realizar seis horas diárias num mês e dez noutro.

O controle sobre a distribuição das horas de trabalho é um aspecto distinto da discussão. Neste caso o problema central é: quem controla a distribuição dos tempos. Se coubesse ao trabalhador o poder de indicar os horários em que pretende trabalhar haveria grande avanço nas condições de trabalho. Mas o assalariado contrata com seu empregador um número de horas, durante as quais ficará à sua disposição. Resulta que empresas e agências estatais estabelecem os tempos de trabalho. Em relação à distribuição variável de horas, ocorre o mesmo. A iniciativa é das empresas, que devem ouvir os sindicatos, segundo a regulação estatal. Se possuem muita força os sindicatos resistem e podem criar condições mais favoráveis de negociação. Do contrário, os trabalhadores ficam à mercê dos empregadores.

A Medida Provisória de 1999 introduziu o mecanismo que pode ser chamado de compensação ampliada de horas (Dal Rosso, 2003), popularmente também conhecido como banco de horas. A introdução dessa regra de compensação representou a adoção de variabilidade na alocação das horas de trabalho, assim como as horas extras representaram flexibilidade em relação à duração da jornada. Ambos operam dentro da lógica de racionalizar o uso do tempo, atendendo interesses do patronato, das empresas e dos organismos estatais. O sentido racionalizador que se expressa nas provisões de dispensa de acréscimos salariais quando o mecanismo de compensação está em operação, na redução da quantidade de horas extras pagas, na diminuição do número de pessoas contratadas, ainda que provisoriamente, e na alocação do tempo de trabalho exatamente nos momentos e nas quantidades necessárias são razões suficientes para que grandes empresas nacionais e estrangeiras de praticamente todos os setores de atividade, bem como agências e instituições governamentais, aderissem imediatamente ao banco de compensação de horas. O sistema de compensação apresenta potencialidade racionalizadora que o torna atrativo para todos os tipos de negócios e organismos estatais, não apenas para as grandes empresas. Neste sentido, a prática da variabilidade pode representar uma transformação radical na forma de alocar os tempos de trabalho na sociedade.

Entretanto, o mecanismo de variabilidade que, a princípio, mostra-se muito favorável às empresas e agências governamentais em sua concepção e emprego inicial, na suposição de outras condições conjunturais sociais, econômicas e políticas, o mecanismo pode ser subvertido em flexibilidade que atende também o interesse daqueles que trabalham. Esta característica permaneceu em grande parte oculta até o momento. É desta forma que pode ser interpretada a adesão a flexibilidade de distribuição das horas de trabalho segundo um corte de sexo do entrevistado. Para este mecanismo subversor da racionalidade da compensação operar com expressão significativa no cenário nacional, exigir-se-ia do sindicato e das instituições de base nos locais de trabalho que crescessem em filiação, capacidade e qualidade negocial.

A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO

A terceira e última parte deste artigo refere-se à intensificação do trabalho. Um pequeno caso pode ilustrar a pertinência da questão. Recentemente um engenheiro encaminhou mensagem eletrônica solicitando meu parecer sobre a seguinte situação: se quatro pessoas trabalhando durante seis horas produziriam o mesmo tanto que três pessoas trabalhando durante oito horas? Tanto no primeiro, quanto no segundo caso, tem-se a mesma duração do trabalho total: vinte e quatro horas. Aparentemente o resultado seria o mesmo. No entanto, um fator pode alterar o resultado: se a intensidade do esforço exigido pelo trabalho for maior em um ou outro caso, o resultado será diferente. O grupo que trabalhar com mais envolvimento e empregar um esforço maior, obterá mais resultados. Os resultados dependem de um maior ou menor dispêndio de energia por parte de quem trabalha. Não apenas das condições tecnológicas ou institucionais. Dependem da intensidade do trabalho.

Intensidade é uma categoria que durante muitos anos ficou escondida dentro do conceito de produtividade. Todo o resultado adicional por unidade era entendido como produtividade. Para a economia convencional pouco importava se este resultado adicional decorresse de melhoria tecnológica ou se proviesse de gasto extraordinário de energia por parte de quem trabalhava. Ambos eram entendidos como aumento da produtividade. Independente da fonte de origem importava o resultado em si. Entretanto, existem razões válidas, legítimas e convincentes para distinguir o processo que dá origem ao resultado, distinguindo intensidade de produtividade. resultados obtidos com maior empenho das energias do trabalhador representam também desgaste físico, intelectual ou afetivo deste. Desgaste de uma máquina não é a mesma coisa que desgaste do ser humano. Novamente a qualidade de vida de quem trabalha está em jogo. É perfeitamente plausível a elevação da produtividade do trabalho que não seja seguida ou antecedida de desgastes para quem trabalha.

A história das escolas de gestão da força de trabalho oferece um exemplo soberbo de resultados que são obtidos mediante envolvimento maior do trabalhador e resultados que são obtidos sem desgaste da parte dele. Tome-se como exemplo o taylorismo. O taylorismo propugnava o aumento de resultados agindo basicamente sobre o domínio do trabalho. Mediante o estudo dos movimentos, dos tempos e a alteração de outras condições de trabalho obtinham-se resultados maiores. Estes resultados decorriam do uso correto do tempo e de uma velocidade muito maior dos movimentos, o que implicava necessariamente maior desgaste do trabalhador. Para que o trabalhador se dispusesse a trabalhar daquela maneira foram empregados estímulos pecuniários (daí famoso o refrão de Ford dos ‘cinco dólares por dia’) ou pressão de supervisores e inspetores, ou ainda, no fordismo, o controle mecânico de esteira que ditava e dita até hoje o ritmo do trabalho. Não consta historicamente que o taylorismo tivesse prosperado e se difundido pelo mundo durante um período de revolução tecnológica. Aconteceu, sim, profunda alteração na organização do trabalho. Engenheiros e planejadores pensavam o melhor caminho para resolver um problema. Os trabalhadores aplicavam este novo e mais intensificado método de trabalho. O taylorismo representa o exemplo mais cabal de que aumento de intensidade do trabalho também resulta em maior volume ou melhor qualidade de resultados e que, portanto, deve ser minuciosamente separada de aumento de produtividade do trabalho, que resulta de mudanças tecnológicas e de capital aplicados aos processos de produção de bens e serviços. Para que fique mais evidente esta distinção categorial e conceitual pode-se recorrer também ao exemplo da escola mais bem sucedida de gestão do trabalho na atualidade, o toyotismo. De maneira completamente distinta do taylorismo, o sistema de produção Toyota alicerça-se sobre duas dimensões: por um lado, a

adoção de avanços tecnológicos nos ambientes de produção de mercadorias e de serviços e, por outro, a reorganização do trabalho. Quanto à adoção das inovações tecnológicas, não é necessário discorrer neste momento uma vez que são assunto de aceitação geral. A produtividade do trabalho eleva-se como decorrência dos investimentos em capital e também de estratégias de redução do desperdício, conforme a difundida crítica de Taichii Ohno feita ao sistema de produção norte-americano. É necessário, pois, desvelar o núcleo escondido do modelo toyotista: a intensificação do trabalho. Dentre as críticas aos inúmeros erros do método de produção norte-americano estava o fato de que havia cedido muito ao movimento sindical e que os resultados do trabalho eram muito baixos. Consequentemente, a estratégia toyotista consistiu primeirament em derrotar o sindicato e colocá-lo sob controle da empresa. O sindicato de empresa surge depois de uma greve-guerra durante a qual a Toyota enfrentou o sindicato durante seis meses até derrotá-lo, não faltando inclusive o ingrediente da morte do ator principal, o assassinato do dirigente sindical em pleno espaço público. Controlando a empresa e o sindicato, os gerentes têm em mãos os elementos para intensificar o trabalho. Seu primeiro movimento foi de redução do número de pessoas empregadas em geral. O segundo consistiu na atribuição de mais máquinas ao controle de um mesmo trabalhador, máquinas que operavam com atividades diferentes, estratégia conhecida como trabalho polivalente. O terceiro, a criação das equipes de trabalho, Kan-ban e assim por diante. O sistema toyotista portanto aciona os dois pilares da acumulação: os ganhos de produtividade decorrentes dos investimentos de capital em inovações tecnológicas e os ganhos resultantes do processo de aumento da intensidade do trabalho. Os dois exemplos históricos permitem aclarar a distinção conceitual que existe entre intensidade e produtividade do trabalho.

A distinção entre produtividade e intensidade é antiga na literatura de econômica do trabalho (Marx, 1975) mas sua adoção ainda não é pacífica. Um dos maiores problemas é de ordem técnica e reside na medida a ser empregada para identificar o fenômeno. A OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – de maneira demasiadamente breve, por certo, mas ainda assim discute formalmente a distinção entre produtividade e intensidade. Como não dispõe de uma forma concreta de medir a intensidade do engajamento do esforço humano na produção dos resultados do trabalho, simplesmente ignora-o. A falta de medida, entretanto, não deve ser razão para descartar a pertinência da distinção conceitual e fática.

A avaliação da variação da intensidade do trabalho é obtida quando outros fatores relativos ao aumento dos resultados são colocados em situação constante. A saber, são tomados como invariantes a condição tecnológica, o número de pessoas que trabalham, a duração da jornada. Dadas tais condições invariantes, é possível observar a variação da intensidade pelo maior empenho devotado ao trabalho e pelo maior engajamento do trabalhador e de suas potencialidades físicas, cognitivas e afetivas.

Estabelecido o espaço conceitual da intensidade do trabalho e sua definição, cabe perguntar sobre as medidas para o fenômeno. A literatura que cobre o assunto emprega ora a noção de esforço, que aparece mais entre autores anglo-saxões (Green, 1999; Fairris, 2002), ora o termo carga de trabalho (Bartoli, 1980; Durand e Girard, 2002; Fernex, 2000). Os dois termos não recobrem a mesma dimensão. A principal diferença entre ambos consiste no foco de observação. Quando o raio de luz incide sobre o esforço do trabalhador, entra em cena o sujeito e o conjunto de energias físicas, cognitivas e afetivas que mobiliza para realizar a atividade prevista. Quando o olhar se volta para a carga de trabalho, acontece uma rotação da observação e o foco se dirige para o objeto. Esforço do sujeito e carga de trabalho estão relacionados diretamente. Para determinada carga de trabalho é necessário um esforço

correspondente.. O cerne da diferença entre as duas categorias consiste em centrar no sujeito ou no objeto. Sob o ponto de vista metodológico, quando a atenção volta-se para o esforço empregado pelo sujeito, somente ele poderá ser o informante adequado sobre a intensidade do trabalho. Por outro lado, se a observação se dirigir à carga de trabalho, a informação pode ser colhida tanto junto a empregados quando a empregadores ou gerentes, pois sobre a carga de trabalho tanto sabem empregados quanto e especialmente empregadores, gerentes e supervisores.

Outra maneira de conduzir pesquisas amostrais consiste em questionar os sujeitos entrevistados sobre um conjunto de dimensões que representam a intensidade do trabalho, tanto clássicas na história do campo, como é o caso de velocidade e ritmo, quanto contemporâneas, como administração por resultados, flexibilidade, versatilidade e outras. Esta modalidade de abordar a questão oferece ao pesquisador um leque mais amplo da diversidade de mecanismos de intensificar o trabalho que são empregados por empresas e agências estatais, enquanto que o emprego tanto da categoria esforço quanto da categoria carga objetivam obter uma medida única, com o mínimo de dispersão possível e, consequentemente, o pesquisador ganha em concentração mas perde em conhecimento da diversidade dos impactos que a intensificação pode ter sobre o trabalhador e dos meios empregados para reduzir a porosidade do trabalho.

Com base nesta última linha de abordagem, apresentamos a seguir informações que permitem discutir a pertinência do fenômeno da intensificação do trabalho na sociedade brasileira. As tabelas foram geradas de um levantamento amostral, composto de 825 questionários preenchidos junto a trabalhadores assalariados, homens e mulheres, com pelo menos dois anos de experiência em serviço e que pertenciam aos mais diversos ramos e setores de atividade do Distrito Federal (Dal Rosso, 2004).

TABELA 2 – AGRUPAMENTOS DOS RAMOS DE ATIVIDADE E INTENSIDADE DO TRABALHO – COMPARAÇÃO ENTRE A EPOCA EM QUE O TRABALHADOR COMEÇOU A TRABALHAR E O TRABALHO ATUAL

Agrupamentos dos ramos de atividade	**Comparação entre trabalho anterior e trabalho atual**						**Total**	
	Mais intenso		**Menos intenso**		**Não vê diferença**			
	Abs.	**Rel.**	**Abs.**	**Rel.**	**Abs.**	**Rel.**	**Abs.**	**Rel.**
Tradicional	89	38,9	24	10,5	116	50,7	**229**	**100,0**
Moderno	135	47,5	32	11,3	117	41,2	**284**	**100,0**
Governamental	132	42,3	62	19,9	118	37,8	**312**	**100,0**
Total	356	43,2	118	14,3	351	42,5	**825**	**100,0**

Fonte: Amostra, Intensidade, Distrito Federal, 2000-2002.

A análise dos resultados para o conjunto da amostra aparentemente não indica qualquer processo de intensificação do trabalho em curso na sociedade brasileira. Se por um lado, 43,2% dos trabalhadores assalariados entrevistados indicam expressamente que percebem um processo de intensificação em curso, outro grupo proporcionalmente quase igual (42,5%) responde que não vê diferença entre as exigências de esforço do trabalho atual comparado

com as cargas de trabalho da época em que começou a trabalhar. Um pequeno grupo de assalariados até mesmo assinala que a intensidade do trabalho reduziu-se com o passar dos tempos (14,3%). Este quadro mostra que existe um processo de intensificação do trabalho em andamento, mas que não se trata de um processo universal que afeta a vida de todos os trabalhadores e sim, provavelmente, certos grupos com características determinadas.

Considerando a diversidade do Distrito Federal quanto à estrutura econômica, os resultados não poderiam ser transferidos para outras regiões do país, especialmente as regiões com estruturas econômicas baseadas sobre a agropecuária e indústria. Ainda assim, existe pelo menos um aspecto pelo qual os dados levantados no Distrito Federal podem servir de base para uma análise do quadro nacional. Ocorre que os ramos e setores de atividade incluídos na amostra puderam ser organizados segundo o critério de participação em três níveis do mercado. No primeiro, chamado de moderno, foram incluídos os ramos e setores que mais se voltam para o mercado nacional e internacional, de alguma maneira sofrendo com maior força o influxo do processo de globalização. No segundo plano e intermédio, foram incluídas as atividades governamentais que em geral respondem mais tardiamente a reorganizações dos processos de trabalho. No terceiro e último grupo estão pequenas empresas e atividades tradicionais que operam em âmbito local.

A classificação apresentada permite realizar um movimento de aprofundamento do geral para o particular, isto é, do conjunto da amostra para grupos mais específicos de trabalhadores, onde seria possível encontrar um processo de intensificação em andamento. A Tabela 2 que contém os resultados desse movimento de descida do geral para o específico indica qual a pista a ser perseguida. É no conjunto das atividades mais modernas, empresas que operam em âmbito nacional ou internacional, que se encontram os sinais mais expressivos de que o trabalho está sendo objeto de um processo de intensificação. O agrupamento denominado de moderno apresenta a maior proporção de trabalhadores que apresentam respostas positivas à pergunta se avaliam que o trabalho de hoje está mais intenso do que anteriormente. Praticamente metade dos trabalhadores (47,5%) de empresas que operam nacional e internacionalmente percebem claramente um processo de intensificação do trabalho em curso. Os dois outros agrupamentos indicam que os trabalhadores também percebem a existência de processos de intensificação do trabalho mas são indícios muito mais frágeis. Sendo assim, o movimento de afunilamento da pesquisa deve continuar e precisamos chegar até a ramos específicos de atividade, nos quais seria possível observar mais precisamente como a intensidade do trabalho aumentou.

A seguir é apresentada ao leitor a Tabela 3 com dados relativos ao ramo de atividades bancárias e finanças e a Tabela 4 de telefonia e comunicação. Ambas dão seqüência a estratégia de aprofundamento da análise para captar o fenômeno da intensificação em todas as suas dimensões.

TABELA 3 – QUADRO SÍNTESE DAS AVALIAÇÕES DOS ASSALARIADOS SOBRE INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO NAS ATIVIDADES BANCÁRIAS E DE FINANÇAS.

PERGUNTA	RESPOSTAS POSITIVAS
Comparando com a época em que começou a trabalhar, você avalia que o trabalho hoje é mais intenso, menos intenso, igual do que anteriormente	Mais – 72,5%
Hoje você trabalha mais horas ou menos horas do que quando começou a trabalhar	Mais – 62,5%
O seu trabalho reúne atividades que antes eram exercidas por mais de uma pessoa	Sim – 75,5%
A empresa exige polivalência, versatilidade, flexibilidade	Sim - 97,5%
O ritmo, a velocidade do trabalho hoje é maior do que anteriormente	Sim – 85,0%
A administração da empresa cobra mais resultados do trabalho hoje do que anteriormente	Sim – 97,5%

Fonte: Amostra, Intensidade, Distrito Federal, 2000-2002.

Os resultados obtidos em atividades bancárias e de finanças não deixam qualquer dúvida quanto à existência de um processo de intensificação do trabalho em curso naquele ramo de atividade. Todos os indicadores apresentados para a avaliação dos trabalhadores receberam proporções de respostas positivas muito altas. A questão que recebeu a menor proporção de respostas refere-se ao alongamento da jornada (62,5%), que, conforme escrito anteriormente, constitui um ponto de enfrentamento entre sindicato de trabalhadores e sindicato patronal, os primeiros tentando manter a conquista histórica da jornada de seis horas diárias, os últimos apostando na reversão para oito horas diárias, como a grande maioria de assalariados brasileiros. Dois outros quesitos obtem avaliação positiva de pelo menos dois terços dos empregados. A questão síntese sobre a percepção de um processo de intensificação do trabalho em curso, recebe 72,5% de respostas positivas, isto é, a grande maioria dos assalariados bancários avalia que o trabalho hoje é muito mais intenso do que anteriormente, vale dizer, eles percebem que está em curso um processo de intensificação do trabalho. A pergunta sobre o aumento da carga de trabalho e a concentração de tarefas nos ombros das mesmas pessoas recebe uma proporção de respostas ainda mais expressiva, 75,5%. Por fim, outra percepção dos bancários tem abrangência de 85% das respostas. É o tradicional mecanismo do ritmo e da velocidade, cujo estudo 'científico' foi levado ao paroxismo pelo taylorismo. Os bancários percebem que este meio tradicional de intensificar o trabalho opera da mesma maneira na fase mais moderna e mais globalizada da economia.

Duas questões que representam características muito modernas da gestão do trabalho recebem a adesão de praticamente a totalidade dos bancários entrevistados, 97,5%. Trata-se nada mais nada menos do que as características de flexibilidade, versatilidade e polivalência no trabalho. A administração por resultados também é percebida pela totalidade dos bancários.

O movimento de aprofundamento do geral para o específico conduziu a encontrar um ramos de atividade, bancos e finanças, nos quais a percepção dos trabalhadores inequivocamente indica que existe um processo de intensificação do trabalho, tal é o volume das respostas positivas observadas. Não resta sombra de dúvida que está em curso um processo de intensificação do trabalho no Brasil, embora não atinja toda a força de trabalho, ainda. Alcança ramos específicos de trabalho, tal com bancos e finanças. O processo de intensificação em curso vale-se da exploração das características mais modernas, segundo os

princípios das escolas de gestão do trabalho contemporâneo, a exemplo das características de flexibilidade, versatilidade, polivalência e administração por resultados, conforme defendido pela proposta toyotista, em combinação com características tidas como tradicionais, porquanto sugeridas pelo taylorismo e que aparecem no emprego dos meios de aceleração do ritmo, aumento da velocidade e da imemorial estratégia de alongamento da jornada de trabalho. Verifica-se um processo de intensificação em curso. A intensificação é obtida mediante uma combinação de formas modernas e tradicionais de obtenção de resultados.

Para concluir a breve análise aqui realizada, apresentamos mais um caso em que o impacto da intensificação é visível. Trata-se do trabalho dos telefônicos, dos operadores de call centers e dos trabalhadores em comunicações. O quadro é bastante semelhante ao do trabalho bancário em alguns aspectos, mas apresenta também notórias diferenças que devem ser pontuadas. Primeiro, a luta pela duração da jornada de trabalho não é tão acirrada entre os trabalhadores em telefonia (38,8% de respostas positivas) quanto entre bancários (62,5%). Em segundo lugar, os telefônicos não percebem uma concentração de atividades sobre os ombros das mesmas pessoas (34,7%). Em terceiro, as características do trabalho mais ambicionadas pelos empregadores, flexibilidade, versatilidade e polivalência são percebidas por 46,9% dos telefônicos.

A intensificação do trabalho no ramo da telefonia e da comunicação é sentida integralmente pelos trabalhadores em duas condições de seu trabalho, uma tradicional, outra moderna. A tradicional é a dos ritmos frenéticos e da velocidade descontrolada. Como escreveu Francis Green, os call centers são as modernas sweatshops do trabalho, valendo-se da expressão que busca referência no período da Revolução Industrial inglesa. A moderna condição refere-se à cobrança de resultados. Ambas transformam o trabalho drasticamente e são percebidas pela quase totalidade dos trabalhadores em telefonia e comunicação entrevistados (93,9%).

TABELA 4 – QUADRO SÍNTESE CONTENDO A AVALIAÇÃO DOS ASSALARIADOS SOBRE INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO NAS ATIVIDADES DE TELEFONIA.

PERGUNTA	RESPOSTAS POSITIVAS
Comparando com a época em que começou a trabalhar, você avalia que o seu trabalho hoje é mais intenso, menos intenso, igual do que anteriormente	Mais – 67,3%
Hoje você trabalha mais horas ou menos horas do que quando começou a trabalhar	Mais – 38,8%
O seu trabalho reúne atividades que antes eram exercidas por mais de uma pessoa	Sim – 34,7%
A empresa exige polivalência, versatilidade, flexibilidade	Sim - 46,9%
O ritmo, a velocidade do seu trabalho hoje é maior do que anteriormente	Sim – 93,9%
A administração da empresa cobre mais resultados do trabalho hoje do que anteriormente	Sim – 93,9%

Fonte: Amostra, Intensidade, Distrito Federal, 2000-2002.

Este caso dos trabalhadores em ramos de telefonia e de comunicação, que são também dominados por empresas que operam em âmbito nacional e internacional, ajuda a demonstrar que existe um processo de intensificação do trabalho em curso em nossa sociedade, mas que combina características comuns e diversas, a depender da especificidade dos ramos e setores de atividade. É um processo comum e diversificado que transforma o trabalho das empresas, dos serviços e das agências estatais, que operam nos grandes mercados nacionais e

internacionais. Nem todo o trabalho no Brasil está, pois, transformado pela onda contemporânea de intensificação. Mas isto não quer dizer que não venha a sê-lo, já que a tendência das formas mais racionalizadoras do trabalho serem adotadas por todos os ramos, com o passar dos tempos, a não que a resistência dos assalariados consiga mantê-la fora de seu ambiente de trabalho.

A descrição feita até agora seria inócua se não fosse possível demonstrar também que a intensificação do trabalho está gerando um padrão específico de doenças do trabalho. Elevar as exigências do trabalho até o nível do paroxismo produz efeitos deletérios sobre as mentes e os corpos daqueles que operam nos ramos de atividade em que o trabalho demanda intensidade acima do normal. As doenças de fundo emocional e intelectual passam a afetar multidões de trabalhadores submetidos aos rigores da administração por resultados.

CONCLUSÃO

Buscando concluir a caminhada feita em direção à compreensão das principais mudanças que ocorreram nas duas últimas décadas nas práticas de tempo de trabalho no Brasil, restrição regional importante uma vez que um artigo que procurasse envolver o conjunto de mudanças no capitalismo mundializado da atualidade requereria um outro e bem mais longo texto, ofereceremos a resposta mais adequada encontrada, após análise das informações pertinentes, ao tormento dos empresários alemães, que invejam não poder oferecer as mesmas condições de trabalho que desfrutam os trabalhadores brasileiros para seus patrícios e co-nacionais. O que comprariam os empresários do modelo brasileiro de trabalho? Com que condições se defrontariam os laboriosos assalariados alemães se se completasse o abrasileiramento do seu trabalho, que em parte já está em curso? O que pode o Brasil exportar para o mundo em termos de relações e condições de trabalho?

Do que nos foi possível apreender após análise das três dimensões do tempo analisadas, concluímos que os trabalhadores estrangeiros seriam contemplados com as seguintes condições de trabalho. Em primeiro lugar, com jornadas tão longas que o trabalhador brasileiro compete pela proeza de labutar durante mais horas do que a grande maioria dos seus companheiros de classe dos países capitalistas do mundo. Como se mostra altamente flexível, o modelo brasileiro oferece ainda a possibilidade de suplementar essa jornada normal com uma quantidade interminável de horas extras, algo como quinhentas ao ano. Em segundo lugar, o modelo brasileiro oferece uma dose de flextempo, regulação que permite ao empresariado alocar o tempo de trabalho durante os períodos em que ele é mais demandado e deixá-lo em reserva durante os períodos de baixa procura. Com isso, detém em mãos instrumentos de alocação da quantidade e determinação dos horários quando a força de trabalho é mais exigida. Em terceiro lugar, os empregadores receberão um modelo exportado pelo qual os trabalhadores produzem segundo os resultados que lhe são cobrados, nos ritmos e velocidades que lhes forem estabelecidos, com as características de flexibilidade, versatilidade e polivalência que seguem os mais modernos princípios de gestão internacional, em suma, um trabalho cuja intensidade é elevada aos padrões máximos de resultados atingidos pela concorrência mundial.

Entretanto, os trabalhadores assalariados da Alemanha ou de outros países capitalistas ricos poderão não gostar do abrasileiramento de seu trabalho, quando souberem que seus companheiros que vivem abaixo da linha do Equador sofrem de novos problemas de saúde decorrentes daquele trabalho longo, flexível e intensificado; que os trabalhadores daqui deflagram greves e realizam mobilizações para melhorar a qualidade de vida em seu trabalho;

e que perdem os empregos facilmente tendo nestes casos que se submeter à vileza da informalidade. Sabedores disso os trabalhadores dos países ricos poderão rejeitar as propostas de abrasileiramento e se confraternizar com as lutas enfrentadas pelos seus companheiros do sul na rejeição dessas condições draconianas a que são submetidos os trabalhadores brasileiros.

Notas

1 – O relato do debate na televisão alemã foi transmitido ao autor por estudante que realizou estágio doutoral na Freie Universität de Berlim, entre setembro de 2006 e agosto de 2007.

2 – De tempos em tempos surgem referências na literatura internacional sobre o modelo brasileiro de relações de trabalho. Uma referência foi feita por Ulrich Beck no livro The Brave New World of Work (Cambridge/Malden: Polity/Blackwell, 2000) e consistiu em empregar o termo 'brasilisação', que poderia ser melhor traduzido por abrasileiramento. Não é por acaso que agora os empresários alemães reivindiquem a 'brasilisação' do trabalho. O que significaria tal brasilisação não é imediatamente claro nem mesmo para o responsável pela sua divulgação que, tendo aportado na Cidade Maravilhosa e encantado pelas belezas naturais, belas praia, cervejas e requebros dos encantos femininos, passou a chamar aquilo que viu durante viagem de turismo como brasilisação, o que não passa de um grande senso comum. Anthony Giddens já apontou para o caráter discriminatório do termo. Certo é que o termo deixou o mundo da discussão acadêmica e alçou vôo próprio indo pousar em meio à discussão política das relações de trabalho. E agora ninguém mais controla sua difusão. Entrou no circuito do discurso televisivo, empresarial e popular.

3 – Pesquisas de campo dão conta de casos de indivíduos que fazem cotidianamente jornadas de trabalho de duração inimaginadas. Giubertti (2006) relata o caso de um professor entrevistado por ela que fazia sistematicamente 80 horas de trabalho por semana e ainda nutria a intenção de aumentá-las, se conseguisse horários com seus empregadores!

4 – Esta ausência do papel da duração do trabalho na construção da industrialização e do capitalismo brasileiro está presente em autores da maior envergadura intelectual como Celso Furtado, Florestan Fernandes e Caio Prado Júnior.

BIBLIOGRAFIA

ANTUNES, Ricardo
2006 Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo.

BARTOLI, Marc
1980 L´intensité du travail. Thèse pour le Doctorat d´Etat en sciences économiques. Université des sciences sociales de Grenoble, Suisse.

CALVETE, Cássio
2006 Redução da jornada de trabalho: uma análise econômica para o Brasil. Campinas: Unicamp. Não publicada

CARNEIRO, Thiago Lopes
2005 Compatibilizando jornada e qualidade de vida no trabalho. Brasília: UnB, dissertação de mestrado em psicologia não publicada.
CARVALHO NETO, Antonio Moreira
2001 Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio. Petrópolis: Vozes.
DAL ROSSO, Sadi
1996 A jornada de trabalho na sociedade. O castigo de Prometeu. São Paulo: LTr. 477 p
1998 O debate sobre a redução da jornada de trabalho. SP: ABET. 106 p.
2001 Longas Jornadas. O tempo de trabalho na construção da sociedade brasileira. Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília. Relatório de pesquisa não publicado.
2003 Flextempo – flexibilização da jornada à brasileira (apud) FERREIRA, M. C. e DAL ROSSO, S. (orgs.) A regulação social do trabalho. Brasília, DF: Paralelo 15, pp. 71-92.
2004 A Intensificação do trabalho e os trabalhadores. Relatório de pós-doutorado submetido à CAPES e ao CNPq. No Prelo pela Boitempo Editorial
DIEESE
1995 Metalúrgicos do ABC propõem redução da jornada, pp. 11-18. Boletim DIEESE, nº 176, , Ano XIV, Novembro. SP.: DIEESE. 87 p.
1996 É preciso reduzir a jornada de trabalho, pp. 3-5. Boletim DIEESE, nº 186, Ano XV, Setembro. SP.: DIEESE. 85 p.
1997 O movimento sindical luta pela redução da jornada, Boletim DIEESE, nº 197, Edição Especial, Ano XVI, Agosto. SP.: DIEESE.112 p.
1998 Contrapartidas nos acordos de flexibilização de jornada, pp. 16-24. Boletim DIEESE, nº 210, Ano XVII, Nov/Dez. SP.: DIEESE. 104 p..
DIEESE/SMABC
1995 Redução da jornada, limite de hora extra e reorganização do tempo de trabalho: as propostas dos metalúrgicos do ABC.37
DURAND, Jean-Pierre et GIRARD, Sylvain
2002 "Attribution, perception et négociation de la charge de travail", Les Cahiers d´Évry, Mai: 1-136. Université d´Évry, France.
FAIRRIS, David
2002. Towards a theory of work intensity. Colloque Intensification du travail, Centre d´Études de l´Emploi, Paris.
FERNEX, A.
2000. Intensité du travail, définition, mesure, évolutions. Colloque Intensification du travail, Centre d´Études de l´Emploi, Paris.
FERREIRA, Mário César.
2006 'Custo humano do trabalho', (apud) Cattani e Holzmann (orgs.) Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Editora da UFRGS, pp. 84-88
FRACALANZA, Paulo Sérgio
2001 Redução do tempo de trabalho: uma solução para o problema do desemprego? Campinas: Unicamp. Tese de doutorado em economia não publicada.
GIUBERTTI, Adriana Maria
2005 Trabalho pra que te quero. Brasília: UnB. Tese de doutorado não publicada.

GREEN, Francis
1999 It's been a hard day's night: the concentration and intensification of work in late 20th century Britain. Kent (UK): Department of Economics, University of Kent at Canterbury. Working paper.
NASCIMENTO, Amauri Mascaro
1986 Motivos de las horas extraordinarias en los trabajos industriales en el Brasil, pp. 201-290 apud Pedro Galin (ed.) La Jornada Extraodinaria en América Latina. Lima (Peru): OIT. 373 p.
OLIVEIRA, Juarez de
1994 CLT. São Paulo: Saraiva.
POCHMAN, Márcio
1999 O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século. São Paulo: Contexto. 205 p.
MARX, Karl
1975 Capital. New York: International Publishers. Vol. 1.
SANTANA, Marco Aurélio e RAMALHO, José Ricardo (orgs)
2003 Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo.

Agradecimentos
Agradece-se ao CNPq e CAPES por apoio material que permitiu realizar as pesquisas que forneceram as bases deste artigo.

XI ENCONTRO NACIONAL DA ABET
28 DE SETEMBRO A 01 DE OUTUBRO DE 2009 – UNICAMP/CAMPINAS

A crise mundial e os dilemas do Trabalho

Negociações coletivas no Brasil: a luta dos trabalhadores por reajustes salariais em diferentes contextos políticos e econômicos

Crystiane Leandro Peres[1]
Miguel Huertas Neto[2]
Rafael Soares Serrao[3]

SESSÃO TEMÁTICA:
Rendas do trabalho, distribuição de renda, desigualdade e pobreza

[1] Socióloga pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Aluna do curso de especialização em Economia e Gestão das Relações de Trabalho da Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão (COGEAE) da PUC-SP e técnica da Secretaria de Projetos do DIEESE.
[2] Economista pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Mestrando do Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política da PUC-SP, técnico do DIEESE e Professor da Universidade São Judas Tadeu.
[3] Sociólogo pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Técnico do setor de Pesquisas Sindicais do DIEESE e Assistente de Pesquisa do Projeto Observatório das Metrópoles – Núcleo São Paulo, desenvolvido no Programa de Estudos Pós Graduados em Ciências Sociais da PUC/SP.

Negociações coletivas no Brasil: a luta dos trabalhadores por reajustes salariais em diferentes contextos políticos e econômicos

Resumo

Este trabalho mostra como os reajustes salariais, um dos itens da pauta mais importantes dos trabalhadores, se comportaram em diferentes conjunturas políticas e econômicas. O ponto de partida é a ditadura militar, momento no qual a negociação coletiva praticamente deixou de existir por diversas ocasiões. Posteriormente, com a reabertura dos processos negociais, a década de 80 e os primeiros anos da década de 90 foram marcadas por grandes dificuldades para os trabalhadores no que se refere a ampliação do poder compra, causadas, principalmente, pela estagnação da economia brasileira.
O último período, que tem início em 1994 e se encerra em 2008, possui como pano de fundo o Plano Real e resultados antagônicos para os trabalhadores. Até 2003 a maioria dos resultados apurados foram incapazes em ampliar o poder de compra dos salários. De 2004 em diante ocorre uma melhora significativa nos resultados obtidos no exercício da ação sindical, impulsionada por diversos fatores, tais como o crescimento econômico, controle da inflação e o ambiente democrático. Após alguns anos bastante favoráveis, a crise internacional iniciada em 2008, apesar de ainda não impactar negativamente na negociação de salários, traz grandes dúvidas quanto ao futuro.
As informações sobre o desempenho das negociações salariais são oriundas, em grande medida, da produção técnica do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), instituição que possui como uma de suas finalidades assessorar os sindicatos em suas campanhas salariais.

Palavras-chave: sindicalismo; reajuste salarial; trabalho; rendas do trabalho

Abstract

This paper shows how the salary readjustments, one of the most important itens of the workers' demands, were held in different political and economical states of affairs. The starting point is the military dictatorship, moment in which the collective negotiation practically stopped existing for several opportunities. Subsequently, with the reopening of the negotiation processes, the 80's and the early 90's were marked by great difficulties for workers, especially the purchasing power enlargement, caused, principally, by brazilian economy stagnation.
The last period, which begins in 1994 and shuts in 2008, has like backdrop the *Plano Real* and has it antagonistic results for the workers. Up to 2003 most of the results didn't show any purchasing power increasing. However, since 2004 a significant improvement takes place due to the syndical action exercise, driven by several factors, such as economical growth, inflation control and democratic environment. After some quite favorable years, the international crisis initiated in 2008, in spite of still not negatively act upon salary negotiations, brings great doubts for the future.
The salary negotiations performance informations are originating, in a large extent, from the technical production of DIEESE (Intersyndical Department of Statistic and Socioeconomical Studies) – among others finalities, this institution advises trade unions during salary campaigns.

Keywords: sindicalism; salary readjustment; work; work incomes.

Apresentação

O artigo em questão analisa o processo de negociação salarial e seus resultados no Brasil a partir de meados do século passado. Nesses últimos 50 anos, os contextos político e econômico se alteraram significativamente por diversas vezes, refletindo, desta forma, nos resultados da ação sindical.

A partir de 1964, ano em que se inicia o governo militar, do ponto de vista da ação sindical, é possível identificar três momentos bastante distintos na realidade brasileira:

- O primeiro deles foi marcado pela imposição de políticas salariais, fato que praticamente extinguiu a negociação coletiva, uma vez que foram estabelecidos critérios de reajustamento automáticos dos salários e diversos sindicatos de trabalhadores sofreram intervenções do Governo Federal. Além disso, os critérios de reajuste impostos pelo governo não eram suficientes para proporcionar a recomposição da inflação aos salários e significou um acumulo de perdas consideráveis para os trabalhadores;

- O segundo momento, já com reabertura dos processos negociais, que se deu pouco antes do término do governo militar (1984), ocorreu um movimento de encolhimento dos salários frente a elevada alta dos preços, agravado nos anos 90, devido a política econômica de cunho neo-liberal, vigente naquele momento e ao contexto de estagnação econômica que perdurou até o início dos anos 2000;

- O último momento, que tem início em 1994, coincide com o ano de implantação do novo plano econômico, o Real. Ao menos até 2003 a análise dos reajustes revela que os resultados não foram nada satisfatórios para os trabalhadores, exatamente num contexto em que a inflação alternou altas e baixas, assim como a economia não apresentou períodos de crescimento prolongado. Apesar de ainda ser insuficiente para recuperar a defasagem acumulada durante todo os anos 90 e início dos anos 2000, a partir de 2004 a ação sindical, o crescimento econômico e a inflação em baixos patamares propiciaram o início da recuperação do poder de compra dos salários. Nesta parte também é feita uma análise acerca dos reajustes frente à crise internacional que teve início no ano de 2008.

O artigo foi dividido em três partes que analisam de forma mais detalhada cada um desses momentos, ou seja, apresentam as especificidades políticas e econômicas dos diferentes momentos e os aspectos específicos da negociação salarial, assim como as possibilidades do movimento sindical brasileiro de efetivar o processo de negociação.

Grande parte das informações apresentadas neste texto foram obtidas a partir da produção do DIEESE. O DIEESE, fundado em 22 de dezembro de 1955 por um grupo de dirigentes sindicais de São Paulo, tem como objetivo principal produzir dados para subsidiar o movimento sindical. De início o objetivo era produzir "um índice que permitisse avaliar o comportamento dos preços, para se contrapor a dados oficiais na época das campanhas por reajuste na data-base" (DIEESE, 2007, p. 10). Ao passar dos anos, a temática da atuação se ampliou – mas sempre mantendo a referência das questões relacionadas ao trabalho como foco – e a formação dos dirigentes sindicais tornou-se outra atividade fundamental no escopo da instituição. Essas atividades

desempenhadas pelo Departamento subsidiam a atuação das diferentes correntes políticas que compõem o movimento sindical brasileiro que, sabendo do rigor científico e do comprometimento com a classe trabalhadora presentes na instituição, delegam a ela este trabalho.

A produção do DIEESE mostra as dificuldades dos trabalhadores brasileiros em alcançarem remuneração justa e, consequentemente, os impeditivos existentes, expressos em alguns momentos na ação governamental e na visão do empresariado, para a diminuição das desigualdades sociais características do país.

I - A intervenção do Estado na questão salarial

Em 1964 tem início no Brasil um período político que representou grandes dificuldades para a maioria da população. O golpe militar e a implantação de um governo ditatorial, que se prolongou até meados da década de 80, representou um retrocesso político para um país que caminhava para o fortalecimento do regime democrático e para implementação de políticas que visavam a eliminação da intensa desigualdade social, tão característica do país.

Anteriormente ao golpe militar, o Brasil já havia passado por mudanças significativas, sendo a principal delas a migração de uma economia agroexportadora para a constituição de uma base industrial diversificada. O processo de industrialização, por sua vez, teve relação direta com a intensificação da urbanização, modificando consideravelmente a configuração socioeconômica do país (MARQUES e REGO, 2006).

Apesar de tais mudanças indicarem um possível processo de desenvolvimento da nação, os resultados positivos deste novo momento de expansão não puderam ser vivenciados pelos principais atores deste processo – os trabalhadores. Ao contrário, os trabalhadores foram penalizados para garantir a continuidade do crescimento econômico através de uma política salarial restritiva.

Assim que os militares assumiram o governo federal foi implementado o Programa de Ação Econômica do Governo (PAEG) com o objetivo principal de controlar a inflação que seguia uma trajetória de aceleração desde 1962. Segundo o diagnóstico que embasava o PAEG, a alta nos preços brasileira era provocada pela elevação da demanda por produtos nos últimos anos, ocorrida em virtude dos aumentos salariais superiores ao aumento da produtividade, e que a única forma de controlar a elevação acentuada dos preços seria restringindo os reajustes salariais dos trabalhadores. A lógica governamental é apresentada pelo DIEESE da seguinte forma:

> *"Os princípios que norteavam a ação do Governo Federal baseavam-se na crença de que, para reduzir o ritmo inflacionário, tornava-se necessário reprimir a procura de bens e serviços no mercado consumidor, o que seria obtido impedindo-se que os salários se elevassem demasiadamente, ou seja, admitindo um acréscimo em níveis inferiores ao do aumento do custo de vida" (Balanço Trabalhista Sindical do Ano de 1965, p. 2)*

A partir de então, no âmbito do PAEG, deu-se início a uma política de contenção dos salários, ou seja, o Estado passa a definir os níveis de reajuste possíveis e cria os mecanismos necessários para ter o controle da questão salarial.

Essa não foi a primeira iniciativa de intervenção direta do Estado na questão salarial. Anteriormente, a partir de maio de 1940, passou a vigorar no Brasil o Salário Mínimo Nacional, como

> *"remuneração mínima devida a todo trabalhador adulto, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço e capaz de satisfazer, em determinada época, na região do país, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte"*[4]*,*

conforme o decreto-lei nº 399 de 30 de abril de 1938. O estabelecimento do salário mínimo significou um grande avanço para a classe trabalhadora na medida em que inviabiliza abusos no que se refere à exploração do trabalho assalariado com valores de salários muitos baixos e estabelece um parâmetro para aqueles trabalhadores que estão no setor informal. Desde que entrou em vigor, o salário mínimo passou por um processo de desvalorização, dado a ausência de uma política voltada a conceder reajustes anuais que garantissem ao menos a reposição da inflação ao valor de referência ou aumentos reais. Além disso, o próprio valor de partida do salário mínimo podia ser considerado abaixo do necessário. Neste sentido, Sabóia afirma que

> *"uma comparação entre o levantamento realizado no final da década de trinta para os menores níveis salariais e os valores decretados para o salário mínimo, mostra que sua fixação foi feita, não no sentido de elevar o patamar mínimo de remuneração no país, mas sim de institucionalizar aquele mínimo que prevalecia no período." (SABÓIA, 1985, p. 15).*

Esses dois problemas básicos do salário mínimo oferecem uma indicação de possíveis problemas que podem ocorrer com a intervenção do Estado na questão salarial.

A política salarial entrou em vigor já em 1964 (mais especificamente em julho daquele ano) controlando apenas os reajustes salariais para os trabalhadores do setor público. Foi estabelecido que na data-base os salários seriam reajustados anualmente "de acordo com a média do salário real dos 24 meses anteriores à data-base, com acréscimo da metade da inflação estimada para os 12 meses seguintes e do aumento da produtividade nacional" (DIEESE, 1991, p. 4). Já no ano seguinte, apesar de inicialmente ter sido apontado como uma medida transitória e restrita, a livre negociação foi extinta e a mesma regra passou a vigorar também para o setor privado. Ademais, os Tribunais do Trabalho foram impedidos de proferir sentenças que se diferenciassem das medidas definidas pelo poder executivo (DIEESE, 1991).

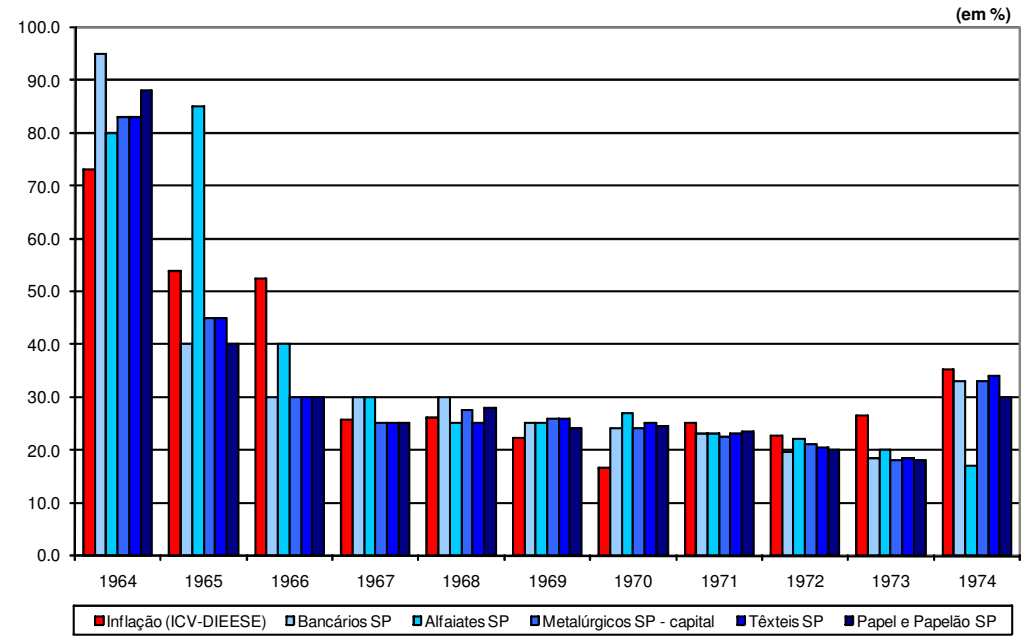
O DIEESE (1991) apontou ainda alguns elementos que agravavam mais a situação financeira dos trabalhadores, como: a estimativa da inflação futura utilizada como referência para o cálculo de reajuste ser subestimada – além da manipulação do índice oficial de inflação de 1973 ter sido confirmada, que correspondia a aproximadamente metade da alta dos preços ocorrida naquele ano – e a discrepância entre a taxa de produtividade apresentada, também subestimada, embutida no cálculo e a evolução do PIB *per capita*, principalmente no período do "milagre econômico".

O Gráfico a seguir oferece uma indicação do impacto que a política salarial gerou sobre o salário dos trabalhadores. Foram selecionadas categorias importantes do período e apresentado o percentual de reajuste salarial para cada uma delas em relação à

[4] Fonte: http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=12746

inflação – o índice de inflação apresentado no Gráfico é o ICV (Índice de Custo de Vida), medido pelo DIEESE. Em 1964, enquanto a política salarial valia apenas para o funcionalismo público, todas as categorias tomadas como exemplo ainda negociaram reajustes superiores ao ICV-DIEESE. Já no ano seguinte, com exceção dos bancários de São Paulo, as perdas salariais se acumularam, assim como em 1966 e de 1971 a 1974 (Gráfico 1).

GRÁFICO 1
Índice de Custo de Vida do DIEESE e reajustes salariais de categorias selecionadas
Estado de São Paulo – 1964 a 1974



Fonte: DIEESE

Conforme dito anteriormente, essa foi a base da política salarial entre 1964 e 1979. Algumas modificações foram implementadas ao longo deste período, como pagamento de abono salarial, reajustes semestrais e escalonados, mas, de maneira geral, os reajustes salariais seguiam à risca as determinações do governo federal.

Entretanto, é importante ressaltar que o objetivo principal de redução da inflação, argumento utilizado pelo governo militar para implantação da política salarial, não foi alcançado. Nos primeiros meses de vigência das medidas de controle dos salários verificou-se um pequeno reflexo no recuo dos preços, mas, posteriormente, a aceleração inflacionária retornou com força.

Conforme previsto, pode-se concluir que a política salarial significou praticamente a interrupção da negociação coletiva e o prejuízo da organização sindical no Brasil.

Apesar das restrições já existentes para atuação sindical no período anterior a 1964, centrada nas restrições sobre o direito de greve e na atuação da Justiça do Trabalho no julgamento de conflitos trabalhistas, OLIVEIRA (1992) afirma que a partir de meados da década de 50 o movimento sindical havia se fortalecido, conquistando avanços a partir de greves realizadas mesmo com a restrição da legislação vigente.

A partir do golpe militar o cenário que evoluía para o fortalecimento do movimento sindical sofreu uma alteração profunda. A primeira iniciativa do governo concentrou-se na cassação ou, em alguns casos, prisão de dirigentes sindicais e intervenção em vários sindicatos, provocando a desarticulação do movimento.

Mesmo com todo o aparato de repressão aos movimentos sociais colocados em prática pelo governo militar o movimento sindical ainda conseguiu se mobilizar no período, principalmente no momento em que o acumulo de perdas salariais se acentuou e a situação do trabalhador se tornou insustentável. Entre 1968 e 1969, apesar do rígido controle às greves, os trabalhadores realizaram manifestações pontuais que renderam algumas modificações na política salarial, como os abonos e reajustes semestrais citados anteriormente, mas, de maneira geral, as restrições continuaram (ver Gráfico 1).

Ao contrário do que se espera sobre uma intervenção do Estado na questão salarial, quando o ideal seria controlar os abusos praticados pelo capital para garantir lucros elevados através de patamares mínimos de remuneração, a política salarial, da forma como ocorreu no Brasil, se resumia a uma ação focada na garantia de que os salários não ultrapassassem determinados patamares, ou seja, uma política de máximos e não de mínimos.

Já no período em questão, o DIEESE buscava apresentar outra interpretação sobre a política salarial, apontando que a determinação de reajustes salariais pelo Estado em detrimento da liberdade de organização social e da livre negociação entre as partes contrariava os modelos de determinação de salários em um regime capitalista (DIEESE, 1975). Além disso, visto que o objetivo de recuo do processo inflacionário não é atingido e a política salarial permanece, percebe-se a atuação do Estado como facilitador do aumento da lucratividade e da concentração de renda. O DIEESE afirmava:

> *"À medida que o salário, como elemento constitutivo do custo de produção, sofre uma redução em termos reais, ao mesmo tempo em que a produtividade do trabalhador aumenta, amplia-se o fenômeno tradicional de acumulação do capital, através do crescimento dos lucros apropriados no processo produtivo, mesmo porque a redução dos custos não tem significado redução de preços dos produtos finais. A obtenção de elevadas taxas de lucros, via política salarial, tornou possível a retomada do processo de crescimento, com transferência de renda para as empresas e, indiretamente, para os estratos médios e altos da população. Paralelamente, a continuidade do processo inflacionário, combinada com a obrigatoriedade de os reajustes salariais vigorarem por doze meses, constitui nova forma de transferência de renda dos assalariados para outros setores da economia" (DIEESE, 1975, pp. 5- 6).*

Como é possível imaginar, mesmo depois das alterações da política no final da década de 60, a restrição imposta aos trabalhadores teve um limite. As perdas salariais se acumulavam a tal ponto que o movimento sindical se fortaleceu para luta e as greves retornaram, talvez de forma nunca vista no país. Os principais sindicatos superaram a intervenção do governo e retomaram a condução das ações. Segundo Oliveira "a própria Justiça do Trabalho passou a deferir percentuais superiores ao limite legal" (OLIVEIRA, 1992, p. 18).

Neste momento, o contexto social sofre significativas alterações que vão impactar diretamente a organização dos trabalhadores brasileiros, a negociação coletiva e os rumos políticos do país.

II - A retomada das negociações coletivas

No final dos anos 70 e início dos anos 80 a organização dos trabalhadores começa a sofrer grandes mudanças, impulsionadas pelos movimentos grevistas que se originaram na região do ABC paulista e pela formação de oposições sindicais em entidades que haviam sofrido intervenção do governo federal nos anos 60. Os fatos mais marcantes dessa nova fase do movimento sindical brasileiro, conhecido como "novo sindicalismo" foram a realização da Conferência Nacional da Classe Trabalhadora (CONCLAT), e de três Congressos Nacionais da Classe Trabalhadora (CONCLAT) que deram origem, respectivamente, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Central Geral dos Trabalhadores (CGT). Dessa forma, o movimento sindical havia se reorganizado em duas grandes centrais sindicais que não faziam parte da estrutura sindical oficial, porém tinham forte representatividade política.

As greves de 78 a 80 podem ser consideradas como um divisor de águas no que se refere à negociação coletiva no Brasil, pois colocam fim a previsibilidade então vigentes nas rodadas entre patrões e trabalhadores sob a supervisão da justiça do trabalho (AMORIM, 2003, p. 6)

Nas palavras do autor :

> *"Os movimentos grevistas de 1978 a 1980 tiraram definitivamente as negociações coletivas da previsibilidade então vigente nas rodadas que patrões e empregados realizavam sob supervisão da Justiça do Trabalho. Em 1978, as greves do ABC aconteceram com uma dupla novidade. Em primeiro lugar, porque, a despeito da legislação vigente, elas voltaram a ocorrer. Em segundo lugar, como as greves aconteceram por empresa, as negociações delas decorrentes também foram por empresa, ou seja, descentralizadas. Dessa forma, todo o ritual dos dissídios coletivos praticados pelas entidades sindicais de trabalhadores e patrões foi momentaneamente deixado de lado pela prática da negociação direta entre sindicatos e empresas naquela região de São Paulo." (AMORIM 2008, p. 6)*

Esse momento de reabertura política e de reestruturação da organização sindical foi se desenrolando em um período de grandes turbulências na economia, caracterizado por forte recessão econômica nos primeiros anos da década de oitenta, pelo descontrole do crescimento da dívida externa e pela aceleração da inflação, que alcançou o acumulado de quase 200% no ano de 1985. (AMORIM, 2008, p. 4) Porém, o espaço para negociação continuava sendo restringido pelas legislações de política salarial que seguiam arbitrando os reajustes de salário.

A partir de 1979 as negociações começam a voltar para as mesas centralizadas, porém algumas categorias importantes como metalúrgicos e bancários, com novas lideranças que haviam destituído diretorias colocadas nas entidades pela ditadura militar, não confiavam em suas federações e passavam a formar grupos para negociar com as entidades patronais, esse é o caso dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo. Já os bancários buscavam um acordo nacional, tendo em vista que a atuação das empresas (os bancos) era nacional. (AMORIM, 2003, p. 6)

> *"Em síntese, a etapa de 1978 a 1985 pode ser considerada como de retomada da atividade sindical em torno das campanhas salariais. Essa retomada aconteceu sob grande instabilidade econômica e política. Nas negociações coletivas, os sindicatos buscaram mudar as negociações*

coletivas e para isso questionaram as condições sob as quais aconteciam em termos de sua estrutura, processo e conteúdo, propondo novos termos nesses três itens. A Justiça do Trabalho atuou como uma espécie de freio às negociações coletivas dessa etapa." *(AMORIM 2008, p.7)*

Na segunda metade da década de 80 e nos primeiros anos da década de 90 as medidas antinflacionárias fracassaram uma após a outra e o resultado sempre era a volta da inflação num patamar maior que o anterior. Em 1986 o Plano Cruzado inaugura uma nova forma de política de indexação salarial, não mais através da reposição da inflação passada, agora com o reajuste sendo determinado pela conversão dos salários pelo seu valor médio real dos meses precedentes ao pacote, significando na prática uma redução dos salários reais, sendo essas políticas objeto de forte resistência dos sindicatos. (AMORIM, 2008, p. 9)

"Com o combustível da inflação crescente e da subindexação salarial, as negociações coletivas, em sua maior parte, caracterizaram-se pelas grandes mobilizações de categorias inteiras e, não raro, de greves também nestas dimensões. "(AMORIM 2008, p. 9)

Nesse cenário de queda dos salários reais imposto pelas políticas salariais do período, o reajuste salarial e demais itens econômicos passaram a ser prioridade para os sindicatos, na tentativa de minimizar os efeitos prejudiciais aos trabalhadores dessa política. Isso reduzia o espaço para negociação de outros itens de interesse dos sindicatos, como jornada e condições de trabalho. Essa perda nos salários reais foi um grande combustível para mobilizações e greves de categorias inteiras, facilitando a centralização dos processos de negociação.

"O reajuste salarial definido e atrelado ao âmbito da política econômica do governo garantia às centrais sindicais o papel de interlocutoras dos trabalhadores nos debates públicos sobre a legislação que cuidava dos reajustes salariais. Por outro lado, no embate com os patrões, a negociação do reajuste salarial servia como elemento de unificação das representações sindicais quando da data-base. "(AMORIM 2008, p. 9)

III – A negociação coletiva dos reajustes salariais após 1994

Para melhor aprofundamento da análise, o terceiro, e também último período estudado pelo presente trabalho, toma por base os dados produzidos pelo DIEESE acerca do desempenho das negociações coletivas de reajustes salariais.

O DIEESE, a partir de 1996 passa a sistematizar e analisar os resultados das principais unidades de negociação de todo o país. Desta maneira, de 1996 em diante, através do SAS-DIEESE - Sistema de Acompanhamento de Salários – o Departamento publica periodicamente estudos que avaliam diversos aspectos da negociação salarial, produção que cumpre papel de suma importância tanto na elaboração das campanhas salariais das categorias profissionais quanto na avaliação dos resultados obtidos na data-base.

Neste levantamento são considerados todas as cláusulas de caráter econômico firmadas nas convenções e acordos coletivos de trabalho[5] encaminhadas ao SAS-DIEESE pelas entidades sindicais associadas ao Departamento ou então coletadas na imprensa escrita (grande imprensa ou sindical). Em função do objetivo que este texto se propõe alcançar, optou-se por trabalhar somente com as informações relacionadas aos reajustes dos salários, ou seja, apenas um dos itens de pauta das negociações de data-base[6].

Com relação à conjuntura política e econômica deste período, pode-se dizer que após a implementação do Plano Real – plano econômico que nos primeiros anos atingiu a principal meta de controlar a inflação – e a passagem da expectativa criada em torno da sucessão presidencial – quando toma posse o presidente Fernando Henrique Cardoso – as condições gerais da economia brasileira nos anos 90 revelaram grandes desafios ao movimento sindical. Apesar da significativa queda da inflação – fator de grande peso nas negociações de data-base – a década foi marcada por graves problemas no mercado de trabalho, com aumento significativo nas taxas de desemprego, do trabalho informal e das ocupações com vínculos de trabalho precários, além da queda dos rendimentos e aumento da concentração de renda. Nos principais centros urbanos o número de trabalhadores com vínculo formal de emprego encolheu durante toda a década de 90, há redução drástica do nível de ocupação industrial e ampliação considerável no setor de prestação de serviços.

As práticas governamentais neoliberais adotadas no período resultaram em taxas de desemprego nunca antes vistas, o percentual chega a 19,3% de desempregados em relação à População Economicamente Ativa – PEA – em 1999 no principal centro econômico brasileiro, a Região Metropolitana de São Paulo, segundo a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), desenvolvida em conjunto DIEESE e Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE). Um dos estudos desenvolvidos pelo DIEESE que analisa o comportamento do mercado de trabalho afirma que:

> *O comportamento das taxas de desemprego, nos anos 90, está diretamente vinculado às principais mudanças da economia brasileira verificadas nessa época. A recessão do nível de atividade, ocorrida entre 1990 e 1992, atingiu de forma particularmente intensa a Região Metropolitana de São Paulo, elevando substancialmente o patamar de desemprego. (Dieese, 2002, p. 35).*

Segundo o mesmo estudo, entre 1990 e 2000 a taxa de desemprego avançou 7,3%.

Em meio à recessão econômica e a crescente taxa de desemprego, a legislação trabalhista foi alvo de seguidas ofensivas. Foi exatamente no transcorrer desta década que foram implementadas diversas modificações na legislação, todas no sentido de flexibilizá-la e favorecer os empregadores. As de maior impacto merecem serem lembradas:

- implementação do banco de horas, medida que possibilitou diminuir os gastos com horas extras;

[5] Convenção Coletiva de Trabalho: documento negociado entre sindicatos representativos dos trabalhadores e sindicatos representativos do empresariado. Acordo Coletivo de Trabalho: documento negociado diretamente entre entidades sindicais representativas de trabalhadores e uma empresa ou conjunto de empresas.

[6] Ver em anexo as notas metodológicas do SAS-DIEESE que norteiam a análise dos reajustes salariais.

- criação do contrato de trabalho por tempo determinado, modalidade de contratação que desonera o empregador em casos de demissão no término da vigência do contrato;
- regulamentação de formas variáveis de remuneração – como a Participação nos Lucros e/ou Resultados das empresas, medida que ao mesmo tempo desvia o foco das negociações de reajustes salariais e que não incorpora os valores pagos aos salários dos trabalhadores.

O cenário negocial também sofreu impactos negativos do processo de abertura econômica iniciada em 1990 pelo presidente cassado Fernando Collor de Melo, e, posteriormente, aprofundado por seu sucessor Fernando Henrique Cardoso. A entrada do capital estrangeiro, mediante a aquisição de grandes empresas federais, resultou no rearranjo de várias mesas de negociação, seja com relação à natureza do patronato – após a venda das empresas o patrão deixa de ser o Estado e passa para o empresário transnacional – seja na fragmentação da abrangência da negociação[7].

O resultado da ação sindical, em meio a todas essas alterações, pode ser avaliada a partir da Tabela 1 que mostra a distribuição dos reajustes obtidos pelas unidades de negociação acompanhadas entre os anos de 1996 e 1999 em relação ao INPC-IBGE – Índice Nacional de Preços ao Consumidor medido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, índice de inflação mais utilizado nas mesas de negociação desde meados da década de 1980.

Com relação às categorias que acumularam perdas salariais, o ano de 1999 foi o mais problemático: 50% dos percentuais de correção sequer atingiram o índice inflacionário, sendo que algo em torno de 25% das categorias negociaram reajustes com perdas de mais de 1%. No restante do painel, os resultados negativos também foram expressivos nos demais anos, visto que o número de unidades de negociação que acumularam perdas salariais varia de 37% a 45% dos totais.

Neste conjunto de informações também se observa que 1996 foi o ano que apresentou maior percentual de categorias com reajustes que representaram ganhos reais aos salários, praticamente 52% asseguraram percentuais superiores ao INPC-IBGE. Entretanto, outra abordagem deve ser considerada, se forem somados os percentuais de reajustes iguais e acima do INPC-IBGE, observa-se que 63% dos reajustes de 1998 no mínimo recompuseram o poder de compra dos salários, número mais favorável que o consolidado nos demais anos.

[7] Em diversos casos as empresas possuíam unidades espalhadas por todo território nacional, entretanto ocorria apenas uma negociação para o conjunto dos trabalhadores, com as privatizações as negociações de data-base passaram a ser regionais, desarticulando categorias que apresentavam elevado grau de organização.

TABELA 1
Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE
Brasil – 1996 a 1999

Variação	1996		1997		1998		1999	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Acima do INPC	**120**	**51,9**	**184**	**39,1**	**141**	**43,5**	**111**	**35,1**
Mais de 5% acima	15	6,5	17	3,6	8	2,5	1	0,3
De 4,01% a 5% acima	10	4,3	7	1,5	3	0,9	0	-
De 3,01% a 4% acima	13	5,6	16	3,4	3	0,9	6	1,9
De 2,01% a 3% acima	22	9,5	19	4,0	12	3,7	7	2,2
De 1,01% a 2% acima	33	14,3	43	9,1	23	7,1	21	6,6
De 0,01% a 1% acima	27	11,7	82	17,4	92	28,4	76	24,1
Igual ao INPC	**9**	**3,9**	**73**	**15,5**	**64**	**19,8**	**46**	**14,6**
De 0,01% a 1% abaixo	19	8,2	138	29,4	84	25,9	80	25,3
De 1,01% a 2% abaixo	35	15,2	37	7,9	18	5,6	31	9,8
De 2,01% a 3% abaixo	15	6,5	19	4,0	12	3,7	28	8,9
De 3,01% a 4% abaixo	8	3,5	6	1,3	3	0,9	15	4,7
De 4,01% a 5% abaixo	9	3,9	4	0,9	2	0,6	2	0,6
Mais de 5% abaixo	16	6,9	9	1,9	0	-	3	0,9
Abaixo do INPC	**102**	**44,2**	**213**	**45,3**	**119**	**36,7**	**159**	**50,3**
Total	**231**	**100,0**	**470**	**100,0**	**324**	**100,0**	**316**	**100,0**

Fonte: DIEESE.

Apesar de o SAS-DIEESE não contar com registros para o período 1994-1995, sabe-se que nos anos 90 como um todo a renda do trabalhador não acompanhou os ganhos de produtividade da economia, resultando numa crescente diminuição do poder aquisitivo, além da grande taxa de desemprego já mencionada. Em termos gerais:

> *A década de 90 é um divisor de águas nas trajetórias dos principais indicadores da situação do trabalho no Brasil. Após cinqüenta anos de progressivo aumento no trabalho assalariado e formalização das relações de trabalho, houve drástica regressão no mercado de trabalho, com aumento de todas as formas de desemprego, crescimento dos vínculos de trabalho, queda de rendimentos reais e concentração de renda (DIEESE, 2001, p. 11).*

Já no início dos anos 2000, ao menos até meados de 2001, havia indícios de que a economia e, da mesma maneira, o mercado de trabalho nacional se recuperariam da década anterior. Porém, o aquecimento econômico do primeiro ano da nova década foi interrompido abruptamente pela fragilidade nacional na questão da infra-estrutura: vem à tona a incapacidade da indústria de energia elétrica em atender à demanda dos setores produtivos.

Além disso, gradativamente, a partir de 2002, a inflação volta a afligir os trabalhadores, chegou a superar a casa dos 20% para algumas datas-base de 2003. Neste contexto, os reajustes salariais acompanharam todo esse movimento de idas e vindas acerca do futuro econômico. O SAS-DIEESE registrou em seu acompanhamento uma considerável melhora nos ganhos salariais de 2000 frente ao ano anterior - com o percentual de negociações acima do INPC-IBGE passando de 35% para 52% do painel. Mudança parecida também ocorreu na quantidade de unidades de negociações que acumularam perdas: se em 1999 praticamente a metade dos reajustamentos não

atingiram a inflação, no ano seguinte esse percentual regride para 33%, até então o melhor resultado da série (Tabela 2).

De 2001 até 2003 a ação sindical novamente inicia uma trajetória marcada por escassos ganhos nos salários, sendo que a cada ano encolhe o número de reajustes acima da inflação, atingindo seu ápice em 2003, exatamente quando o INPC-IBGE atingiu patamar há tempos não vivido, tal como dito anteriormente. O biênio 2002 e 2003, em particular, significou o período mais complicado para os sindicatos e suas bases, respectivamente a ocorrência de reajustes capazes de ampliar o poder de compra atingiu apenas 26% e 19% das categorias analisadas naqueles anos. Em 2003 praticamente 60% das unidades de negociações culminaram em índices de correção inferiores ao acumulado pela inflação nos doze meses anteriores.

TABELA 2
Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE
Brasil – 2000 a 2003

Variação	2000		2001		2002		2003	
	nº	%	nº	%	nº	%		
Acima do INPC	**190**	**51,5**	**214**	**43,2**	**124**	**25,8**	**103**	**18,8**
Mais de 5% acima	6	1,6	7	1,4	0	-	3	0,5
De 4,01% a 5% acima	3	0,8	3	0,6	2	0,4	1	0,2
De 3,01% a 4% acima	19	5,1	3	0,6	2	0,4	1	0,2
De 2,01% a 3% acima	28	7,6	26	5,3	3	0,6	9	1,6
De 1,01% a 2% acima	46	12,5	47	9,5	12	2,5	14	2,6
De 0,01% a 1% acima	88	23,8	128	25,9	105	21,9	75	13,7
Igual ao INPC	**56**	**15,2**	**97**	**19,6**	**133**	**27,7**	**126**	**23,0**
De 0,01% a 1% abaixo	60	16,3	99	20,0	74	15,4	51	9,3
De 1,01% a 2% abaixo	30	8,1	51	10,3	64	13,3	63	11,5
De 2,01% a 3% abaixo	13	3,5	11	2,2	43	9,0	43	7,8
De 3,01% a 4% abaixo	5	1,4	8	1,6	15	3,1	35	6,4
De 4,01% a 5% abaixo	6	1,6	4	0,8	18	3,8	33	6,0
Mais de 5% abaixo	9	2,4	11	2,2	9	1,9	94	17,2
Abaixo do INPC	**123**	**33,3**	**184**	**37,2**	**223**	**46,5**	**319**	**58,2**
Total	**369**	**100,0**	**495**	**100,0**	**480**	**100,0**	**548**	**100,0**

Fonte: DIEESE.

Cabe ressaltar ainda, para o mesmo biênio, a alta ocorrência de parcelamentos nos reajustes de salários durante a data-base seguinte: presente em 9% dos casos de 2002 e 28% em 2003, fenômeno bem menos popular no restante da série, certamente associado à momentos de descontrole inflacionário. Esta informação é uma das outras tantas que o DIEESE extrai dos contratos coletivos de trabalho ao estudar a dinâmica da negociação salarial.

Sob o aspecto político, por sua vez, o ambiente era estável, visto que a sociedade brasileira seguia o processo de consolidação do regime democrático. Por outro lado, o processo eleitoral de 2002, que terminou com a eleição de um ex-dirigente sindical, o metalúrgico Luiz Inácio Lula da Silva, foi marcado pelo debate com relação aos rumos da economia do país, caso o candidato do Partido dos Trabalhadores saísse vitorioso. Os setores mais conservadores da sociedade - formadores de opinião pública em geral e uma parcela significativa do empresariado nacional - acabaram por construir um cenário desfavorável para o movimento sindical, mais um fator relevante para o entendimento dos resultados das negociações salariais de 2002 e 2003.

Vitorioso em 2002 e encerrado o primeiro ano do mandato de Lula, percebeu-se que o presidente eleito não representava uma ameaça à atual política econômica e que havia possibilidade de promover o crescimento da economia sem que fosse rompida a lógica capitalista vigente. Deste momento em diante, o PIB (Produto Interno Bruto) retomou sua trajetória de crescimento, ainda discreto perto das necessidades nacionais, mas significativo quando comparado aos anos anteriores, e as taxas de inflação voltaram a regredir.

A Tabela 3 revela o aumento na proporção de acordos ou convenções coletivas no mínimo repondo a inflação. De 2004 em diante o comportamento dos resultados é relativamente homogêneo: ano após ano ao menos 80% das categorias asseguraram reajustes iguais ou superiores ao INPC-IBGE. Em 2006 os sindicatos garantiram o melhor resultado aos trabalhadores: apenas 3% das categorias não conseguiram obter reajuste que pudesse recompor o poder de compra. Outro fato que deve ser destacado é o percentual de reajustes 3% acima da inflação, ou melhor, 12% das unidades da negociação conseguiram ganho real nos salários de no mínimo 3%.

Os anos subseqüentes, 2007 e 2008, mantiveram a tendência de garantir a recomposição dos salários, apesar de uma ligeira piora no último ano da série quando ao menos 88% dos acordos e convenções coletivas estudados negociaram reajustes iguais ou acima do INPC-IBGE.

No que diz respeito à crise internacional que teve início em 2008, o último dos estudos divulgados pelo DIEESE que trata dos reajustes salariais conquistados neste ano afirma que:

> *Deve-se ressaltar, também, que esses resultados ainda não manifestam possíveis impactos da crise global sobre os reajustes salariais. Tal como visto no transcorrer deste estudo, principalmente no recorte por data-base, o resultado do segundo semestre de 2008 é melhor frente aos seis primeiros meses do ano. Além disso, os ganhos das categorias que negociaram entre os meses de novembro e dezembro foram superiores à média dos ganhos do ano como um todo, sendo que a data-base novembro registra o segundo melhor resultado de 2008, inferior somente a agosto (200, p. 14).*

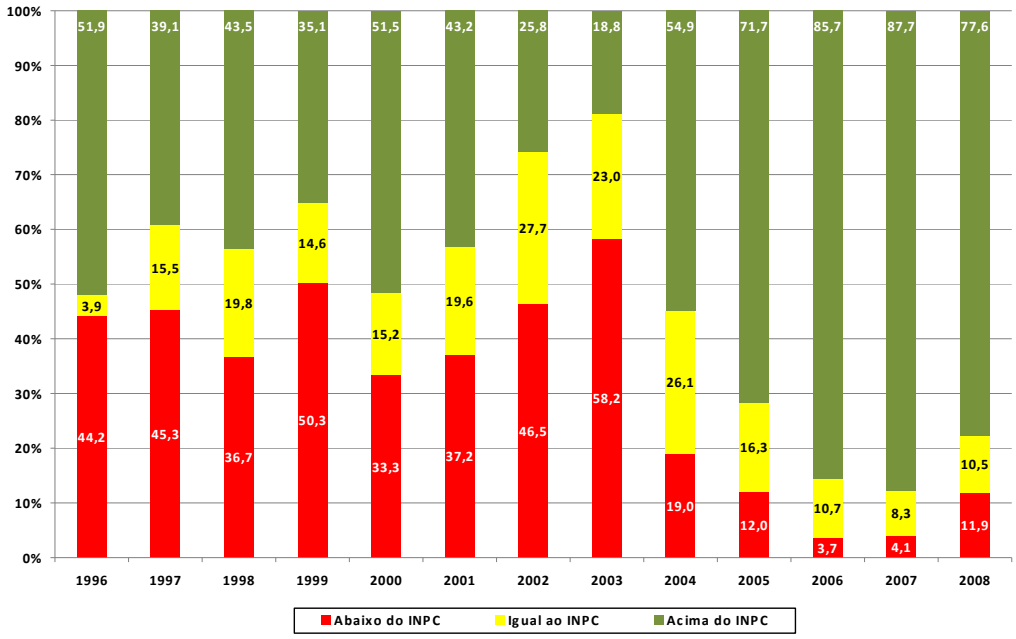
TABELA 3
Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE
Brasil – 2004 a 2008

Variação	2004		2005		2006		2007		2008	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Acima do INPC	**361**	**54,9**	**459**	**71,7**	**565**	**86,3**	**627**	**87,7**	**548**	**77,6**
Mais de 5% acima	1	0,2	1	0,2	14	2,1	10	1,4	2	0,3
De 4,01% a 5% acima	23	3,5	3	0,5	17	2,6	8	1,1	5	0,7
De 3,01% a 4% acima	30	4,6	19	3,0	46	7,0	20	2,8	28	4,0
De 2,01% a 3% acima	54	8,2	52	8,1	130	19,8	93	13,0	65	9,2
De 1,01% a 2% acima	96	14,6	162	25,3	187	28,5	254	35,5	202	28,6
De 0,01% a 1% acima	157	23,9	222	34,7	171	26,1	242	33,8	246	34,8
Igual ao INPC	**172**	**26,1**	**104**	**16,3**	**70**	**10,7**	**59**	**8,3**	**74**	**10,5**
De 0,01% a 1% abaixo	69	10,5	58	9,1	20	3,1	26	3,6	73	10,3
De 1,01% a 2% abaixo	33	5,0	12	1,9	0	-	3	0,4	9	1,3
De 2,01% a 3% abaixo	14	2,1	2	0,3	0	-	0	-	1	0,1
De 3,01% a 4% abaixo	4	0,6	2	0,3	0	-	0	-	0	-
De 4,01% a 5% abaixo	1	0,2	2	0,3	0	-	0	-	0	-
Mais de 5% abaixo	4	0,6	1	0,2	0	-	0	-	1	0,1
Abaixo do INPC	**125**	**19,0**	**77**	**12,0**	**20**	**3,1**	**29**	**4,1**	**84**	**11,9**
Total	**658**	**100,0**	**640**	**100,0**	**655**	**100,0**	**715**	**100,0**	**706**	**100,0**

Fonte: DIEESE.

O Gráfico 1 ajuda a ilustrar o desempenho das negociações de reajuste salarial desde a criação do acompanhamento feito pelo SAS-DIEESE. De 1996 a 2008 é possível identificar dois períodos distintos, o primeiro deles percorre os anos de 1996 a 2006, no qual a quantidade de unidades de negociação que obtiveram reajustes inferiores à inflação oscilou sempre acima de 37%, atingindo seu pior patamar em 2003. Já o segundo período a se destacar começa em 2004 e segue até o último dado disponível, marcado pela recuperação no poder de compra de no mínimo 80% das categorias analisadas.

GRÁFICO 1
Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE
Brasil – 1996 a 2008

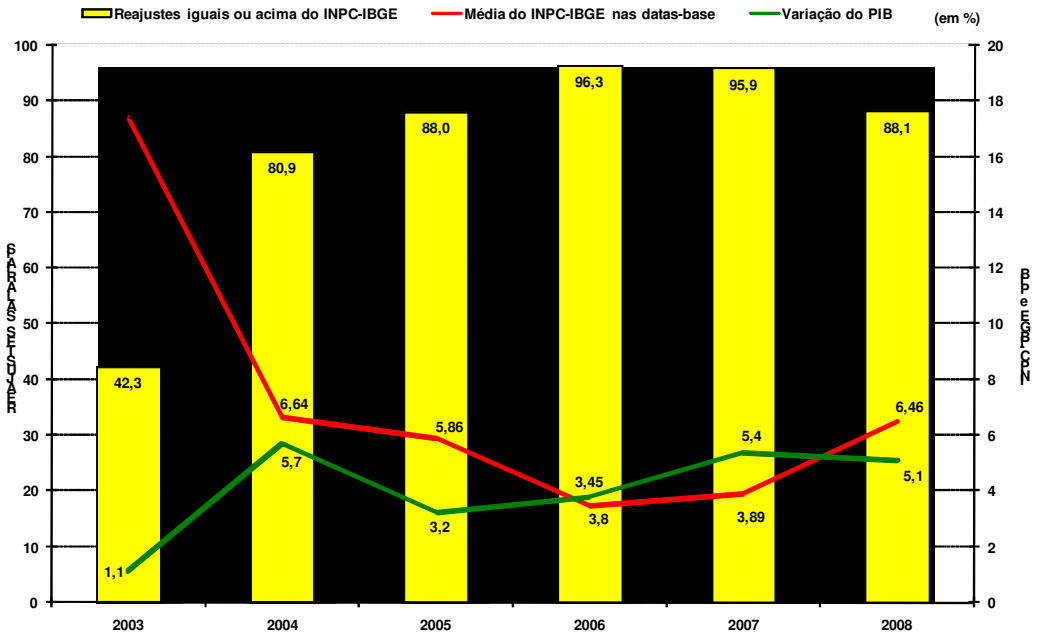


Fonte: DIEESE.

Por fim, o Gráfico 2 apresenta o desempenho das negociações de reajustes salarial e outros elementos relevantes para sua interpretação, citados no transcorrer do texto. Sumariamente, podemos destacar os seguintes pontos sobre os dados apresentados neste Gráfico:

- Confirma-se a relação direta entre o índice de inflação acumulado e o reajuste salarial negociado, à medida que a partir de 2003 o INPC-IBGE apresenta taxas mais baixas, o número de reajustes acima ou iguais ao índice cresce consideravelmente. O inverso pode ser dito quando há um repique inflacionário, tal como ocorreu de 2007 para 2008; e
- O despenho da economia também é um fator bastante relevante, de 2004 em diante o crescimento econômico influi positivamente nos reajustes salariais.

GRÁFICO 2
Percentual de reajustes iguais ou superiores ao INPC-IBGE; média do INPC-IBGE no nas datas-base e variação anual do PIB
Brasil – 2003 a 2008



Fonte: DIEESE.

Considerações finais

A síntese apresentada no presente texto possibilita compreender os impactos de cada um dos contextos econômicos e políticos do país nos últimos 50 anos sobre o movimento sindical e, mais especificamente, sobre a negociação por reajustes salariais. O caso brasileiro, assim como de outros tantos países latino-americanos, é um exemplo claro de sociedade que convive com diversas modificações estruturais num curto espaço de tempo, sejam elas relacionadas à questão política ou econômica e que surtem efeito diretamente sobre a forma de atuação dos movimentos sociais, em especial da organização dos trabalhadores.

Neste sentido, o exercício da negociação coletiva - neste ponto, também se considera a possibilidade desta inexistir - está atrelada a uma série de condicionantes externas determinantes para o seu êxito ou fracasso. Luciano Zajdszajder, estudioso da prática de negociação, pontua:

> *O autoritarismo na esfera política e nas relações pessoais, as diferenças profundas de renda, status e de poder entre pessoas e entre grupos, excluem a negociação para a solução de divergências e tornam as pessoas pouco capazes de enfrentar a ambigüidade e as sutilezas que aí se estabelecem (ZAJDSZAJDER, 1985, p. 8).*

No Brasil, a recusa à negociação coletiva esteve presente de forma explícita no último século durante a ditadura militar. Por outro lado, posteriormente à ditadura,

também enfrentava-se dificuldades para concretizar a negociação, por motivos ligados à economia do país (como a inflação e o desemprego, por exemplo) ou por motivos culturais/políticos, como a história democrática recente do país ou pela defesa de interesses particulares de parte do empresariado brasileiro.

Já acerca do período mais recente, o artigo demonstra que nos últimos 5 anos os resultados da negociação entre capital e trabalho, no que se refere aos reajustes salariais, se alterou significativamente, tendo o avanço da democracia – no que tange o processo de negociação – e o crescimento econômico do país – no que se refere aos resultados – como parâmetro para esta mudança.

Em 2003 os rumos do país foram questionados mundialmente com a eleição de Luis Inácio Lula da Silva, metalúrgico, dirigente sindical e candidato do Partido dos Trabalhadores, entretanto uma nova trajetória de crescimento econômico teve início, rebatendo positivamente na qualidade dos ganhos reais negociados pelos sindicatos.

Entretanto, com o agravamento da crise internacional a partir de setembro de 2008, a economia, em especial o setor industria com produção voltada ao mercado externo, passaram a sofrer com os impactos da crise econômica. Em meio à mudança na conjuntura econômica, é importante lembrar que as negociações por reajustes salariais continuam a se comportar de forma satisfatória aos trabalhadores, ou seja, ainda não foram impactadas segundo os dados do SAS/DIEESE, ao contrário do que muitos previam.

Ao que tudo indica, o ajuste promovido pelo empresariado tem se dado via emprego, tal como pode ser visto nas últimas divulgações da PED-DIEESE/SEADE e do CAGED-MTE (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do Ministério do Trabalho e Emprego). Em suma, conclui-se que apesar de todas as incertezas acerca do futuro, a ocorrência de ganhos reais nos salários permanece no patamar dos últimos anos para aqueles que continuam empregados e que a estratégia do patronato é clara: agir exatamente no ponto mais frágil da legislação trabalhista, ou seja, através da demissão.

Anexo - Notas metodológicas do SAS-DIEESE

1. As informações que embasam a terceira parte deste estudo foram extraídas de acordos e convenções coletivas de trabalho registradas no Sistema de Acompanhamento de Salários – SAS. Os documentos foram remetidos ao DIEESE pelas entidades sindicais envolvidas nas negociações coletivas ou pelos escritórios regionais e subseções (unidades de trabalho do DIEESE que funcionam dentro de entidades sindicais). Complementarmente, também foi considerado o noticiário da imprensa escrita e dos veículos impressos ou virtuais do meio sindical – jornais e revistas de sindicatos representativos de trabalhadores e de entidades sindicais empresariais.
2. Os dados aqui apresentados têm valor indicativo e buscam captar tendências da negociação salarial no país.
3. O painel de informações utilizado não permite extrapolações para além do conjunto exposto neste trabalho, dado que não se trata de amostra estatística.
4. A comparação entre os resultados de cada período observado não pode ser feita sem ressalvas, pois os painéis anuais não compõem uma série, dado que contêm unidades de negociação diferentes.
5. Cada registro do painel refere-se a uma unidade de negociação. Por unidade de negociação entende-se cada núcleo de negociação coletiva entre representantes de trabalhadores e empresários que resulta num documento formalizado entre as partes.
6. Foram excluídos desta pesquisa os contratos assinados por entidades representativas de trabalhadores rurais e de funcionários públicos. Isto se deve às peculiaridades da dinâmica e dos resultados das negociações dessas categorias, que diferem significativamente das desenvolvidas nos demais setores econômicos.
7. O foco exclusivo das análises desenvolvidas nesta pesquisa são as negociações por reajuste dos salários diretos. Não faz parte das pretensões deste trabalho, portanto, a abordagem dos efeitos de vantagens compensatórias acordadas sob a forma de remuneração indireta ou variável (auxílios e adicionais).
8. Os reajustes aplicados aos pisos salariais são freqüentemente mais elevados do que os incidentes sobre as faixas de remuneração superiores. Para a elaboração deste estudo, foram desconsiderados os percentuais de reajuste dirigidos exclusivamente aos pisos.
9. No caso de reajustes salariais escalonados por faixas de remuneração, foi registrado o percentual incidente sobre o menor salário ou, quando disponível a informação, sobre a faixa salarial mais abrangente.
10. Os dados relativos aos anos de 1996 a 2002 não correspondem aos resultados apresentados em publicações anteriores, pois a base de dados desse período foi revista. As alterações ocorreram porque os acordos e convenções coletivas de trabalho de servidores públicos e de trabalhadores rurais, documentos que até então constavam dos painéis, foram excluídos para fins de adequação aos critérios metodológicos expostos na nota nº 6.
11. As demais diferenças eventualmente observadas entre os resultados de anos anteriores apresentados no presente estudo e as informações divulgadas à época decorrem de revisão na base de dados.

Referências Bibliográficas

AMORIM, Wilson Aparecido Costa. **Negociações coletivas no Brasil:** uma análise do período 1990-2004 In: Renato Baumann. (Org.). Emprego, desenvolvimento e trabalho decente: a experiência brasileira recente. Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE. **Balanço trabalhista sindical - 1965**. São Paulo: DIEESE, 1966.

_____. **Dez anos de política salarial**. São Paulo: DIEESE, 1975.

_____. **A necessidade de uma política salarial**. São Paulo: Pesquisa DIEESE, Agosto de 1991.

_____. **A situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2001.

_____. **Almanaque DIEESE**. **50 anos fazendo história.** São Paulo: Museu da Pessoa, 2007.

_____. **Comportamento e ajuste do mercado de trabalho nos anos 90**. São Paulo: DIEESE/CNPq, 2002.

_____. **Balanço das negociações em 2003**. São Paulo: DIEESE, 2004.

_____. **Balanço das negociações em 2004**. São Paulo: DIEESE, 2005.

_____. **Balanço das negociações em 2005**. São Paulo: DIEESE, 2006.

_____. **Balanço das negociações de reajustes salariais em 2006**. São Paulo: DIEESE, 2007.

_____. **Balanço das negociações de reajustes salariais em 2007**. São Paulo: DIEESE, 2008.

_____. **Balanço das negociações de reajustes salariais em 2008**. São Paulo: DIEESE, 2009.

_____. **A negociação de reajustes salariais em meio a crise internacional**. São Paulo: DIEESE, 2009.

MARQUES, Rosa Maria e REGO, José Marcio (orgs). **Economia brasileira**. São Paulo: Editora Saraiva, 2006.

OLIVEIRA, Carlindo, P. R. **Política salarial e negociação coletiva no Brasil**: do golpe militar ao plano Collor. CUT, Escola Sindical 7 de Outubro; Oliveira, Carlindo Paulo Rodrigues de; DIEESE. Outras falas em negociação coletiva. Belo Horizonte: Esc. Sind. 7 de Outubro, 1992.

RODRIGUES, Martins Leôncio. **O sindicalismo nos anos 80:** um balanço. São Paulo: Revista São Paulo em Perspectiva, vol. 4, n. 1, jan/mar 1990.

SABÓIA, João. **Qual é a questão da política salarial**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1985.

ZAJDSZNAJDER, Luciano. **Teoria e prática da negociação**. São Paulo: Ed. José Olympio, 1985.

Sites consultados

http://www.dieese.org.br
http://www.seade.sp.gov.br
http://www.senado.gov.br

NEM TUDO QUE RELUZ É OURO: O ARRANJO DE JOIAS FOLHEADAS DE JUAZEIRO DO NORTE/ CE

Autores: Frederico Antônio Assunção Feitoza (URCA)
Iara Maria de Araújo (URCA)

Sessão temática: Trabalho, desenvolvimento, tecnologia e meio ambiente

RESUMO

A cidade de Juazeiro do Norte/CE possui tradição no fabrico de joias folheadas que ao longo do tempo se transforma num arranjo produtivo local com papel relevante na economia e desenvolvimento do município. O objetivo desse trabalho é caracterizar esse arranjo produtivo nos aspectos de produção e produtos, gestão de pessoas, associativismo e cooperativismo, comercialização e ações para o meio ambiente. Observou-se que o setor de jóias folheadas do município apresenta problemas desde a linha de produção, com processo produtivo de custos altos e produtos com pouca inovação, comercialização abalada pela venda com inadimplência alta e longos prazos de recebimentos, associativismo e cooperação em baixa, até questões ambientais ameaçadas. Constatou-se que o espírito associativo, que leve a ações conjuntas de compra e venda de produtos, baixa dependência de fornecedores e ações de marketing que viabilizem o setor e proporcione a criação da marca do produto, são fatores cruciais para a retomada do crescimento do setor de acordo com a literatura que trata dos arranjos produtivos locais.

Palavras-Chave: Arranjos produtivos locais, desenvolvimento local, mercado, empreendedorismo.

NEM TUDO QUE RELUZ É OURO: O ARRANJO DE JOIAS FOLHEADAS DE JUAZEIRO DO NORTE/ CE

INTRODUÇÃO

A proposta desse estudo é analisar o arranjo produtivo de jóias e folheados na cidade de Juazeiro do Norte/CE. O arranjo tem papel relevante na economia e desenvolvimento do município, sendo considerado um dos setores de destaque na economia local e o 6º produtor nacional. As cidades de Juazeiro do Norte, Crato e Barbalha formam o triângulo crajubar, situado ao sul do estado do Ceará na região do cariri. O crajubar é considerado um dos pólos de desenvolvimento do estado do Ceará, e centro de referência tanto pela maior concentração populacional quanto por se constituir o principal eixo econômico da região sul do Estado. Juazeiro do Norte é o município mais populoso do interior, se destaca por seu centro comercial e religioso, além de deter o maior número de micro e pequenas empresas ligadas ao fabrico de jóias folheadas.

Desenvolver uma atividade exige conhecimento da realidade onde se quer atuar. Micro e pequenas empresas são criadas constantemente, no entanto, na sua maioria são fadadas ao fracasso, pois o desconhecimento daquilo que se quer produzir, comercializar, ou prestar algum serviço, leva o empresário a arriscar seu capital sem que se faça uma análise da gestão do empreendimento.

Entidades como SEBRAE, SENAC, SENAI[1], Associações, Sindicatos e Universidades disponibilizam de ferramentas gerenciais e tecnológicas, capazes de minimizar a margem de erro e proporcionarem acertos, que em muitos casos são referências do sucesso empresarial.

O caso do setor industrial de jóias folheadas não fugiu a regra, alguém teve sucesso no seu empreendimento e a partir daí novos negócios surgiram sem uma análise ou busca de informações gerenciais. Tudo isso esta aliada a cultura que vem perdurando a quase um século no município de Juazeiro do Norte, onde ourives ao produzirem jóias finas em ouro e prata de, forma artesanal, passaram os seus conhecimentos para as novas gerações que em muitos casos implantaram indústrias aleatoriamente.

O presente trabalho teve como objetivo caracterizar as indústrias do setor de jóias folheadas da cidade de Juazeiro do Norte, CE. Elegeu-se como objetivos específicos: a) Identificar oportunidades de investimentos para promoção do desenvolvimento e da competitividade das indústrias desse setor; b) verificar a organização quanto à gestão de pessoas e a preocupação

---

1

[1] SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas); SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial); SENAI (Serviço Nacional de Aprendizado Industrial).

com o meio ambiente; c) e, por último, obter melhor posicionamento sobre políticas públicas a serem adotadas para maior desenvolvimento econômico do setor.

Para a realização desse estudo nos utilizamos de distintos procedimentos metodológicos: Inicialmente realizamos entrevistas com ourives antigos da cidade que mantém uma produção artesanal, observação dos instrumentos de trabalho e processo produtivos nas próprias oficinas de trabalho. Num segundo momento realizamos pesquisa de campo com o setor industrial de jóias e folheados juntamente com o SEBRAE/Regional Cariri. A pesquisa se utilizou de questionário aplicado com 38 empresas, contemplando os aspectos de produção e produtos; gestão de pessoas; associativismo e cooperativismo; comercialização; e, por fim, meio ambiente.

O CENÁRIO DOS ARRANJOS DE JÓIAS FOLHEADAS NO BRASIL

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Gemas e Metais Preciosos – IBGM (2008), o Brasil é o 27º colocado no ranking dos principais fabricantes de jóias e folheados do mundo e é responsável por um pouco mais de 1 % das exportações mundiais. Possui indústrias presente em quase todo o território do país, gerando aproximadamente 500.000 empregos diretos neste setor, em 2.170 indústrias: 850 na lapidação, 730 na joalheria de ouro e prata, 590 folheados e metais preciosos.

Madureira & Koike (2008) descrevem que as jóias e os folheados vêm brigando no mercado mundial com muita intensidade enquanto as semi-jóias (incluindo bijuterias tradicionais) faturaram R$ 525 milhões no mercado interno em 2007, as jóias tiveram receita de R$ 4 bilhões. De acordo com o IBGM (2008), o segmento de empresas fabricantes de jóias, bem como do varejo, são integrados, por micro e pequenas empresas, responsáveis por mais de 95 % do universo. Só no setor de folheados foi gerado no ano de 2006 um valor de US$ 240 milhões, para mercado interno e externo. A razão do sucesso do folheado brasileiro lá fora está em encontrar espaço no mercado "intermediário", uma vez que as peças brasileiras ficam entre as chinesas, produzidas em larga escala e com baixo acabamento, e as sofisticadas peças de grife.

No mercado externo, as peças brasileiras de folheados venderam US$ 134 milhões no ano de 2007, superando pela primeira vez as vendas de joalheria (peças produzidas a partir de ouro 18 quilates ou prata de lei), que somaram US$ 129,1 milhões lá fora. Em comparação a 2006, a alta dos folheados de metais preciosos foi de 34 %; em relação a 2005, as peças venderam 75 % mais no mercado externo (MADUREIRA & KOIKE, 2008).

As indústrias de jóias folheadas brasileiras se concentram principalmente nos Estados de São Paulo, Rio Grande do Sul e Ceará. Os pólos de Limeira e São José do Rio Preto em São Paulo, de Caxias e Guaporé no Rio Grande do Sul e Juazeiro do Norte no Cariri cearense, criaram as condições necessárias para seu crescimento. Belo Horizonte e o Rio de Janeiro também se destacam pela grande concentração de indústrias joalheiras, bem como Petrópolis no segmento de bijuteria (IBGM, 2009 a).

O primeiro pólo na produção e venda de folheados é a cidade de Limeira (SP), também conhecida como a “capital dos folheados” que responde por 60% da produção nacional

(IBGM, 2009 b). Guaporé (RS) vem em seguida com quase 150 empresas e empreendimentos que atendem as diversas regiões do país (BRITO, 2008). Segundo Madureira & Koike (2008), essas duas cidades representam os dois principais pólos brasileiros de produção de folheados que devido o acréscimo de vendas externas aumentou em torno de 36 % o contingente de pessoal no ano de 2008. Juntas já vendem para 15 países das Américas e estão se preparando para atender clientes europeus.

No Ceará, a cidade de Juazeiro do Norte ocupa hoje a 6ª posição no ranking nacional de vendas e fabricação de jóias folheadas (IBGM, 2009 c). No ano de 2006, segundo dados do SEBRAE (2008), Juazeiro do Norte era considerado a terceira maior cidade produtora de folheados no Brasil, com produção mensal de cerca de 2,5 milhões de peças. As poucas perspectivas de ascensão do mercado de jóias e semi-jóias dificultou a participação em feiras e rodadas de negócios, vindo a crise e declínio do folheado.

JUAZEIRO DO NORTE E EMPRESAS INDUSTRIAIS DE JÓIAS FOLHEADAS

A cidade de Juazeiro do Norte está localizada na região sul do Ceará, distando 563 Km da capital Fortaleza pela BR – 116, sendo conhecida nacionalmente pela devoção que romeiros de todas as partes do País nutrem pela sua maior personalidade, o Padre Cícero Romão Batista.

Recebe anualmente mais de dois milhões de romeiros, que buscam conforto espiritual pela fé. Constitui-se na maior cidade do interior do Estado, com 242.139 habitantes tendo taxa de ocupação urbana de 95,33 % (IPLANCE, 2007). Contempla infra-estrutura de cidade de grande porte e tem sido reconhecida como um importante pólo de produção de jóias folheadas. Hoje possui empresas que industrializam e vendem jóias para o Brasil e América Latina, gerando em torno de 4.000 empregos diretos (FEITOZA, 2007).

No final do século XIX e início do século XX, mais precisamente no ano de 1893, artesãos iniciaram atividades de produção de bijuterias, jóias e folheados comercializados em todo Nordeste. Incentivos do Padre Cícero atraíram devotos à cidade que estimulava-os a se envolverem com atividades produtivas como confecções e fabricação de correntes, anéis e brincos. Com a consolidação das romarias em 1910, a fabricação tomou impulso. Entretanto o auge do setor só foi obtido nas décadas de 50 e 60, quando o produto ainda era fabricado de forma artesanal e representava 50 % da produção nacional de folheados (LOPES, 2000; CRUZ, 2001). Conforme depoimento de um antigo ourives da cidade: "Já na década de cinqüenta tinha mais de sessenta ourivesarias e muitas dessas oficinas com mais ou menos trinta ourives".

Mesmo com o auge e desenvolvimento do processo industrial das jóias folheadas nos anos 60, os serviços tecnológicos de produção eram limitados para os fabricantes de Juazeiro do Norte, que insistiam na fabricação de forma artesanal. Sem condições de atender a demanda de produtos e com peças sem designs inovadores, a qualidade do produto foi comprometida uma vez que as peças passaram a apresentar na sua composição índices de ouro mais reduzidos. Estes fatores contribuíram para a perca da credibilidade no mercado da cidade e dúvidas na aquisição de peças de boa qualidade (FERNANDES, 2005).

Nos anos 90, com essa problemática instalada no município e com poucas perspectivas de melhoria, alguns empresários tomaram iniciativa de reverter essa situação. Para tal investiram principalmente em novas máquinas e em capacitação da mão-de-obra a partir da oferta de cursos de desenho e lapidação de jóias ministrados pela Escola de Joalheria de Minas Gerais e com apoio Parque Tecnológico do Cariri.

Hoje, em torno de trinta ourivesarias resistem ao tempo e foram esses pequenos negócios que serviram como referencial para a criação da cadeia de empresas de jóias folheadas de Juazeiro do Norte. O município conta com 45 empresas formais, gerando 4.000 empregos diretos e indiretos, entretanto estima-se que para cada empresa formal existem quatro informais, número esse que supera a quantidade de empresas formais (IBGM, 2009).

O PROCESSO PRODUTIVO

Uma jóia folheada é caracterizada por ser um material não nobre, geralmente latão, revestido por um material nobre, obtido a partir de processos de galvanoplastia[2] (FERNANDES, 2005). As indústrias de Jóias Folheadas de Juazeiro do Norte no seu processo produtivo adquirem a matéria prima, o latão em bobinas, estampado através de matrizes, que é adquirida em lojas da cidade ou diretamente de fornecedores na sua maioria da cidade de Limeira/SP e de importadores chineses.

O processo produtivo inicia-se com a montagem das peças como cordões, brincos, pulseiras, broches, dentre outros e é nessa fase que se envolve o maior número de pessoas ocupadas. Algumas empresas além da montagem de peças, também realizam a fundição, onde são confeccionadas as matrizes que servem como moldes e para confecção das árvores em cera. Só então é realizado o processo de fundição.

Após esses passos, o "produto bruto[3]" é encaminhado ao setor de banho ou galvanoplastia, onde é realizada a formulação com vários produtos químicos, incluindo o ouro ou prata, em tanques apropriados para o processo galvânico. De modo geral a qualidade das peças banhadas é baixa, proporcionando ciclo curto de vida do produto final.

[2]Galvanoplastia é entendida como processos químicos eletrolíticos que são aplicados a determinadas peças a partir da deposição de um metal na superfície de outro para a mesmas tenham maior proteção superficial ou efeito decorativo (CRUZ, 2001).

[3] Produto bruto é definido como a jóia montada, mas sem acabamento.

Atualmente, em função da forte concorrência da China, que está entrando no mercado com produtos acabados, principalmente em aço inoxidável e vendendo a matéria-prima em latão para montagem de peças, a preços inferiores daqueles praticados por fornecedores de Limeira, empregados e ex-empregados das empresas do setor, passaram a adquirir a matéria-prima e montar suas peças. Essas atividades são realizadas normalmente em suas próprias residências com seus familiares e utilizam das indústrias para realização do banho. Assim, ocorre forte tendência dessas empresas se tornarem prestadoras de serviços e de outras desempregarem seus funcionários ou até mesmo fechar suas portas.

AS INSTITUIÇÕES E O ARRANJO

A Associação das Indústrias de Galvanoplastia e Agregados – AIGA, entidade fundada em 2006, na época com 35 associados, buscou nos anos 2006 e 2007, minimizar o impacto da entrada da China, realizando parcerias com o SEBRAE/CE, CENTEC[4], Prefeitura de Juazeiro do Norte e Governo do Ceará, onde ações foram implementadas a exemplo de missões comerciais, participação em feiras e rodadas de negócios, cursos em gestão e tecnologia. No entanto, tais ações não foram capazes de alavancar o setor por dificuldades comuns como baixa capacidade de produção, conseqüência do baixo nível tecnológico na maioria das empresas, falta de investimento e principalmente a desarticulação e o individualismo dos empresários do setor.

A AIGA, hoje, está praticamente paralisada, apenas três ou quatro empresas se reúnem mensalmente na expectativa de que dias melhores virão. O SEBRAE/CE, desde o ano 2000, vinha atendendo o setor de jóias folheadas de Juazeiro do Norte, através de demandas espontâneas em gestão e tecnologia, propondo ações para minimizar as dificuldades.

A partir da metodologia do Programa GEOR – Gestão Estratégica Orientada para Resultados do SEBRAE Nacional, implantou em 2006, o Projeto APL – Arranjo Produtivo Local de Jóias Folheadas, tendo como parceiros o Governo do Ceará, CENTEC, AIGA e Prefeitura de Juazeiro do Norte.

O foco estratégico do APL de Jóias Folheadas contemplava o fortalecimento da cadeia produtiva com a inserção de novas indústrias, disponibilidade de linhas de crédito, ampliação dos mercados nacional e internacional, melhoria tecnológica, regularização das empresas informais, melhoria na qualidade do produto através da introdução de novos designs, redução das taxas e tributos estaduais, utilização de técnicas de produção mais limpa e capacitação em gestão empresarial. Essas ações foram implementadas através de consultorias tecnológicas para otimizar a produção, acesso a feiras, missões empresariais, rodadas de nacionais e internacionais, projeto comprador e cursos voltados para gestão e tecnologia, encontros, seminários e palestras sobre associativismo, cooperativismo, produção mais limpa e o meio ambiente (SEBRAE/CE, 2009).

[4] Instituto Centro de Ensino Tecnológico.

Tais ações foram acompanhadas durante os três anos do projeto, através de pesquisas[5] realizadas pelo o Instituto Euvaldo Lodi – IEL e SEBRAE/CE, denominadas de T(zero), T1 e T2, na qual se buscou em cada relatório avaliar as transformações ocorridas no âmbito do Projeto APL de Jóias Folheadas referentes à evolução dos indicadores sobre produção, comercialização, as principais dificuldades, além do perfil dos seus membros, do negócio e as atividades trabalhadas na coletividade.

O APL de Jóias Folheadas contou com participação de 11 empresas industriais de folheados associadas a AIGA e teve duração 2006 a 2008. Os resultados finalísticos mensurados até dezembro de 2008, foram aumento em 30 % o volume de vendas, em 30 % o volume de peças produzidas, além da legalização de 50 % das empresas do setor instaladas no município.

PRODUTOS E PROCESSOS PRODUTIVOS

Com relação ao design dos folheados, algumas empresas criam suas peças, no entanto, grande parte utiliza-se da indústria da cópia por ser bem mais barata do que se for criar a peça. Por não possuírem um profissional especializado responsável pelo desenvolvimento dos produtos, muitas fazem os modelos baseados nos que foram vistos em revistas, sites de empresas do ramo ou até mesmo em feiras. Essa falta de criatividade e de inovação para escoltar as tendências do mercado vem prejudicando o processo produtivo e a comercialização, uma vez que os produtos produzidos apresentarão redução do seu valor agregado. De acordo com a pesquisa realizada (41%) responderam que se utilizam designer interno seguida pela terceirização do design dos modelos (27%), similaridade (27%) e outros (cópia) (5%). Mesmo não sendo assumido pelos respondentes nota-se que uma boa parte do design das peças é feito através da similaridade e cópia, ou seja, não sendo criados novos modelos que possam diferenciar os produtos no mercado, criando dessa forma uma vantagem competitiva. Perde-se uma grande oportunidade de alavancar mercados utilizando-se de designs “similares” e cópias, pois, não se cria assim um diferencial competitivo.

No que se refere à caracterização do setor produtivo das indústrias pesquisadas, buscou-se identificar os principais processos produtivos utilizados no setor de jóias folheadas. Dentre as opções apresentadas tem-se como principal processo produtivo a montagem de produtos (41%), seguido da galvanoplastia (33%), fusão (17%) e estampagem (9%). O percentual referente à montagem de produtos representa uma mudança no foco das empresas de jóias da região, que passam a trabalhar menos com os processos para folheação e mais com a montagem das peças. Muitas indústrias entrevistadas informaram que passaram apenas a montar e comercializar os produtos, pois, perderam competitividade com as empresas do interior de São Paulo, como Limeira, principalmente.

5

[5] Pesquisa T(zero), T1 e T2, disponível em site do SEBRAE/CE: www.sigeor.sebrae.com.br.

Outro aspecto referente ao processo produtivo refere-se a terceirização. A maioria das empresas do setor (71 %) terceiriza parte do seu processo produtivo, restando apenas 29 % que efetuam toda sua linha de produção na empresa. Os respondentes consultados justificaram o uso deste nível de terceirização aos fatores como sazonalidade e custo de mão-de-obra.

Em relação aos tipos de processos produtivos que são terceirizados a montagem se destaca com 71% seguidos de soldagem 13%, Bruto7%, Estampagem 3%, Amarração 3% e Mostruário 3%. O resultado pode ser explicado quando se analisa as palavras dos respondentes ao falar que uma forte razão para a terceirização da montagem se dava pelo custo de mão-de-obra e a sazonalidade das vendas. Outro fato é que algumas empresas do setor deixaram de "folhear" e passaram simplesmente a efetuar as montagens e, assim, fica mais simples adaptar seu nível de produção à mão-de-obra.

Quanto à identificação dos componentes de difícil aquisição, (81 %) das indústrias responderam não apresentar dificuldade na aquisição de nenhum componente, (05%) apresentam dificuldades para adquirir produtos químicos, (05%) metal, (03%) acessórios, (03%) solda e (03%) peça bruta. Vale registrar que muitos materiais desse setor, principalmente o ouro e outros metais, são comercializados em um mercado não oficial, o que não cria nenhuma dificuldade em sua aquisição.

COMERCIALIZAÇÃO

Em relação às vendas, buscou-se, prioritariamente entender como as vendas são realizadas, identificando o principal responsável pelo contato com os compradores. De acordo com as empresas pesquisadas (45,71 %) se utilizam de equipe de vendas própria, ao passo que (31,43%) se utilizam de vendedores internos, (22,86%) preferem representantes. Pode-se perceber que uma grande parte das empresas atua de forma passiva na área comercial, ou seja, espera os clientes virem até eles, enquanto a realidade dos mercados é a necessidade de se ir em busca dos clientes.

As principais dificuldades em relação às vendas podem ser verificadas nos casos em que a maior parte dos entrevistados afirmou não ter problemas relacionados com as vendas (38,46 %). Em seguida tem-se a inadimplência (17,95 %), prazo de venda e crédito (10,26 %), qualificação de vendedores (7,69 %), concorrência (5,13 %), logística (2,56 %) e não responderam (7,69 %).

É Interessante notar que a concorrência obteve um baixo percentual, demonstrando que os empresários do setor estão muito mais focados em aspectos internos ao seu negócio do que no mercado. Talvez aí resida o maior problema do setor. Não foi identificada nenhuma indústria buscando uma vantagem competitiva, um diferencial de mercado, mesmo sofrendo a influência de empresários do sudeste do país e do exterior (China), com produtos mais baratos e de qualidade equivalente.

No que se refere ao destino das mercadorias, o mercado consumidor é na sua maioria Nordeste (80 %), mas também muitas empresas vendem para o Norte e Sudeste. Ainda em relação ao destino das vendas, verificou-se que (92,11 %) da produção dessas empresas vai para o mercado interno, ou seja, apenas 7,89 % são destinados para exportação.

Ao serem questionadas se haveria interesse em entrar no mercado externo, a metade das indústrias não desejam ingressar no mercado externo (50 %), outros 39 % tem interesse e 11 % não responderam. Este dado demonstra que uma boa parte dos empresários não busca atingir novos mercados ou nichos.

GESTÃO DE PESSOAS

No aspecto referente às práticas relacionadas à gestão de pessoas contatou-se que o total de pessoas empregadas nas empresas consultadas foi de 735 pessoas, o que representa uma média de 19,34 trabalhadores por empresa. A empresa com maior quantidade de trabalhadores afirmou estar empregando atualmente 100 pessoas. No outro extremo, identificou-se a existência de uma empresa com apenas 01 trabalhador, o proprietário. O valor que mais se repetiu foi de empresas com 03 trabalhadores.

Em função das variações no mercado, as empresas do setor costumam demitir ou contratar trabalhadores com o objetivo de adequar a produção à demanda. Assim, com o objetivo de mensurar esta variação, foi incluída no questionário uma pergunta complementar àquela voltada para a identificação do número de trabalhadores. Dessa forma, buscou-se identificar o número máximo e o número mínimo de trabalhadores que cada empresa possui ao longo do ano.

A partir desses resultados foi possível calcular a variação percentual do número de trabalhadores, tanto para cima como para baixo. Enquanto a variação para cima representa o aumento no número de trabalhadores nos meses de grande demanda, a variação para baixo indica a redução no neste número nos meses onde ocorre queda na demanda. Neste sentido, constatou-se que a indústria com maior variação no aumento no número de trabalhadores, variação positiva, foi de 200 %. Na média, as indústrias variam em 33 % para mais o número de trabalhadores nos períodos de grande demanda. Verificou-se ainda a existência de indústrias que chegam a paralisar temporariamente suas atividades durante os períodos de baixa demanda, implicando em uma variação negativa de 80 % no número de trabalhadores. Na média, elas variam em 16 % para menos o número de trabalhadores nos períodos de pouca demanda.

No tocante às atividades e práticas de gestão de pessoas realizadas pelas indústrias do setor, foram levantadas informações sobre a rotatividade (*turnover*) dos trabalhadores e sobre as ações de treinamento. Contudo, para a compreensão das práticas da gestão de pessoas começou-se por identificar quais atividades teriam maiores rotatividades.

Por estarmos tratando de micros e pequenas empresas, na sua grande maioria, esperava-se que o *turnover* fosse relativamente baixo, o que veio a se confirmar, (68 %) dos entrevistados afirmaram não ter problemas de rotatividades. Verificou-se que o maior nível de rotatividade encontra-se nos funcionários que realizam atividades de montagem (16 %), vendas (8 %), auxiliar de produção (5 %) e galvanoplastia (3 %).

O que se percebe, no entanto, é que em função da falta de um setor, ou mesmo de um profissional, para tratar especificamente de questão relacionadas à gestão de pessoas, tem-se que este tipo de informação não é acompanhada de maneira adequada e, por isso, a maioria

dos entrevistados não conseguiu apontar diretamente para as atividades e/ou cargos com maior rotatividade.

Se, por um lado, esta conclusão impede a identificação de mais uma oportunidade de melhoria, por outro, lança luzes sobre a necessidade de ações voltadas para a sensibilização e capacitação dos gestores, notadamente aqueles de micro e pequenas empresas, para a necessidade de melhorias nas práticas de gestão de pessoas.

A dificuldade na contratação de mão-de-obra é expressada por (58 %) das empresas entrevistadas. Dentre as atividades que apresentam maior dificuldade com os profissionais específicos a galvanoplastia aparece em primeiro lugar com (33 %) seguido de montagem (29 %), folheação e designers (10 %), vendedores (9 %) e estamparia e gerente de produção (5 %).

Pode-se verificar que existe uma dificuldade para contratação de mão-de-obra muito em virtude do que foi informado com relação à formação da mão-de-obra pelas instituições competentes, que não conseguiam formar adequadamente esta mão-de-obra de acordo com a afirmação de (47%) dos respondentes. Já 37 % afirmam que elas conseguem desenvolver e obter resultados favoráveis e apenas 16 % afirmaram não ter conhecimento da contribuição dessas instituições na sua indústria

A hipótese é que esta dificuldade ocorra em função do não conhecimento das reais necessidades do setor. No que se refere a treinamentos, os entrevistados informaram os cursos que gostariam que fossem realizados, seguindo a respectiva ordem: galvanoplastia (21%), montagem (17%) designer e vendas, ambos com (14%), técnico em química (10%) controle de qualidade (07%), formação de preços e estamparia (04%), ferramentaria, lapidação de pedras e produção alcançaram (03%). Como pode-se verificar, a indicação desses cursos segue a coerência com a pergunta anterior a respeito da dificuldade de contratação.

COOPERATIVISMO E ASSOCIATIVISMO

Nas questões ligadas ao associativismo a intenção foi avaliar, prioritariamente, o interesse das indústrias no tema e as principais barreiras à sua inserção em associações locais e nacionais relacionadas com sua área de atuação.

Neste sentido, identificou-se: o percentual de indústrias já ligadas a alguma associação; os motivos que as levaram a se associar; motivos para afastá-las do associativismo.

Um percentual de 71 % das indústrias já pertencia a alguma associação, os outros 29 % ainda não eram associados nem cooperados. Os principais motivos para se manter associada, ou seja, as principais vantagens do associativismo para as mesmas está em trazer benefícios para empresa (24 %), não fazendo referência específica da descrição dos pontos positivos, o que implica que estes benefícios não estão bem claros para a maioria dos associados. Diminuição de taxas de capital de giro (13%), melhorias na produção (10%), conhecimento (07%) apoio, melhorias na divulgação e parceria produtivas alcançaram (03%). Vale salientar que (27%) não informaram as vantagens em se associar.

Dentro do grupo de empresas que não estão ligadas a nenhum tipo de associação, as principais barreiras para a associação estão na falta de assistência (11%), problemas políticos (10%), falta de interesse (08%), não oferecem benefícios e falta de compromissos (06%), falta de união (06%). Desse grupo, (34%) não informaram as dificuldades para a associação.

Perguntados sobre a positividade ou negatividade de ações ligadas à (i) central de compras; (ii) central de vendas; e, (iii) cooperativa de crédito de forma associativa, as respostas para a primeira e terceira alternativas ficaram empates, com (50%) ao passo que no item central de compras a resposta negativa prevaleceu com (53%) contra (47%) positiva.

IMPACTOS AMBIENTAIS

O conceito de produção limpa é cada vez mais cobrado pela sociedade. As populações das cidades e também os organismos governamentais responsáveis pela preservação do meio ambiente não admitem mais a existência de atividades econômicas que agridam a natureza. Essa é a realidade à qual as indústrias de gemas e jóias estão se adaptando, e em muitos dos arranjos produtivos os resultados são bastante animadores (ALVIM, 2008).

Uma das preocupações da pesquisa foi identificar as indústrias que realizam reciclagem dos resíduos gerados, se possuem estação de tratamento de esgotos e o destino dos resíduos descartados.

Identifica-se que 2/3 das empresas (66 %) possuem suas estações de tratamento de esgotos. Quando ao bom funcionamento dessa estação de tratamento, verificou-se que (12 %) destas não estão funcionando adequadamente. Em relação ao destino/descarte dos resíduos gerados constatou-se que 34 % das indústrias armazenam dentro da própria empresa esse resíduo, para então posterior definição, por parte da Superintendência Estadual do Meio Ambiente do Ceará – SEMACE, definir o melhor destino. Outras 21% das indústrias fazem um tratamento nos resíduos e parte descarrega para a rede normal de esgotos e parte é reaproveitada no próprio processo produtivo O químico da indústria é responsável por 11% desses resíduos, que são entregues aos próprios, portanto a indústria não sabe o destino a parir daí. Uma outra parte (08%) é vendida (05%) é recolhido por empresas específicas e (03%) é descartada diretamente na coleta normal e levada para incineração ou aterro sanitário. (18%) das empresas informaram não possuírem resíduos em função de apenas montarem as peças.

A produção de jóias, principalmente as metálicas e as que usam lapidação de pedras, há toda uma geração de resíduos que, se não for monitorada, torna-se um problema sério com impactos na saúde humana. Estando aí dois fatores a serem trabalhados: a questão da saúde pública e a segurança de trabalho do profissional envolvido. Contudo há um esforço para redução do uso de metais pesados e construção de processos produtivos gerarem menos resíduos; preocupação com a reciclagem desses resíduos, que podem ser transformados em matéria-prima para outras atividades econômicas (ALVIM, 2008).

CONCLUSÃO

Pode-se constatar que nas indústrias, a produção mesmo não exigindo conhecimento técnico da montagem da peça (o processo é realizado de forma artesanal e em muitos casos terceirizados, o que mostra pouca tecnologia nessa fase) apresenta custos altos, devido as matérias-primas e os insumos, de fácil aquisição na sua quase totalidade, serem adquiridos de outras regiões. Esse problema é evidenciado por não existir cadeia produtiva do setor nem uma companhia inter-indústria que provesse durante conquista de tais materiais, um poder de barganha por melhores preços, prazos de pagamento e entrega dos mesmos. Ressalta-se que a falta da cadeia produtiva do setor é acessível até nos produtos estampados onde o município comportaria uma ferramentaria que fabricasse matrizes para esse fim.

Quanto aos produtos confeccionados nas indústrias, verificou-se que não possuem um profissional responsáveis pela criação de designs com um diferencial, modelos exclusivos e que acompanhem as tendências do mercado. Essa iniciativa promoveria a valorização dos produtos, o que ampliaria a margem de lucros dos produtores. O mercado informal crescente e o alto índice de terceirização levam o empresário a retrair investimentos na aquisição de máquinas e na busca de novos designs e inovação.

A comercialização pelo nível de importância é feita no Nordeste, vindo a seguir Norte e Centro-Oeste através de equipes de vendas (com pouco ou sem nenhuma qualificação) fica patente as dificuldades de recebimento dos clientes, ao alto índice de inadimplência, além dos prazos de recebimento serem elásticos, o que exige das indústrias recursos para capital de giro. Outro ponto importante para esse quesito é que muitas das indústrias não fazem investimento em marketing e publicidade dos seus produtos, o que limita o setor de distribuição no mercado. Faz-se necessária a reflexão do empresário para a busca de informações sobre gestão de negócios.

As indústrias com média de vinte colaboradores não se preocupam em capacitar essas pessoas até porque dependendo do período de maior ou menor comercialização contratam ou demitem, além da forte tendência para terceirização. Vale salientar que nos postos de trabalho que exige mais qualificação profissional possui pouca rotatividade.

Tratando-se do associativismo, as indústrias, mesmo com forte espírito empreendedor, o empresário não absorve a questão do associativismo. São individualistas e pouco receptivos para novas idéias. Hoje o que se observa, mesmo em empresas rentáveis, é a crescente perda de mercado ocasionado principalmente pela estagnação tecnológica em função da produção ultrapassada. Sendo instalada essa premissa, os empresários poderiam expandir e dinamizar suas ações, promover e explicitar oportunidades empreendedoras.

No quesito ambiental, na sua maioria possuem estações de tratamento de efluentes, através de processos químicos e por decantação a água tratada é reutilizada. Em alguns casos o resíduo é incinerado e na sua maioria fica à disposição de órgãos ambientais para solucionarem tais problemas. Uma solução seria a coleta sistemática desses resíduos feita através da organização do setor e encaminhamento para empresas que realizam incineração.

Todos esses fatores foram peças fundamentais para declínio do setor produtivo de Jóias Folheadas de Juazeiro do Norte, no qual está hoje na sexta posição no ranking nacional da

produção de jóias folheadas. A retomada do crescimento do setor se dará quando houver espírito associativo, que leve a ações conjuntas de compra e venda de produtos, baixa dependência de fornecedores e ações de marketing que viabilizem o setor e proporcione a criação da marca do produto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVIM, P. Produção ecologicamente correta. In: SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Indústria de jóias: lapidando a imagem da jóia brasileira.** Brasília**:** Produção Editorial Liberdade Expressão, 2008. p. 20-21.

BRITO, V. **Fábricas de jóias folheadas de Guaporé (RS) trabalham dia e noite.** InterJornal, 2008, Brasil. Disponível em: < www.achanoticias.com.br>. Acesso em: maio 2009.

CRUZ, M. **Avaliação econômica do mercado de jóias e folheadas a ouro do município de Juazeiro do Norte.** Crato: URCA, 2001. Monografia Universidade Regional do Cariri, 2001.

FEITOZA, F. A. A. Jóias da penitenciária, município Juazeiro do Norte. In: CANAMARY, T. K. A. (org). **Histórias de Sucesso: experiências empreendedoras.** Fortaleza: SEBRAE/CE, 2007. p. 105-115.

FERNANDES, L. S. C. **Arranjo produtivo de jóias e folheados de Juazeiro do Norte: uma proposta que vale ouro.** Fortaleza: UFC, 2005. 45 p. Monografia Universidade Federal do Ceará, 2005.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

IBGM - Instituto Brasileiro de Gemas e Metais Preciosos. **O setor de gemas e metais preciosos em grandes números**. Brasília: IBGM, 2008. Disponível em: <www.ibgm.com.br>. Acesso em: maio 2009.

IBGM - Instituto Brasileiro de Gemas e Metais Preciosos. Perguntas: **Os principais pólos de produção?** 2009 a. Disponível em: <http://www.ibgm.com.br/index.cfm?saction=conteudo&mod=65534A524102180D1F4F0C553A0F4545574A435547&id=C34FFDEE-3472-FB8F-9E45393DD898C83E&buscaibgm=polos>. Acesso em: maio 2009.

IBGM - Instituto Brasileiro de Gemas e Metais Preciosos. **Originalidade dita o ritmo do segmento das jóias folheadas.** 2009 b. Disponível em: <http://www.ibgm.com.br/index.cfm?saction=conteudo&mod=66534C5A464C09014C21060185095F544B&id=FBDF5A95-D229-F330-B70C841C17581B9B&buscaibgm=folheadas>. Acesso em: maio 2009.

IBGM - Instituto Brasileiro de Gemas e Metais Preciosos. Mercado de jóias de Juazeiro está em decadência. 2009 c. Disponível em: <http://www.ibgm.com.br/index.cfm?saction=conteudo&mod=66534C5A464C09014C21060185095F544B&id=216D9F3A-0CF9-8BAF-C5CB4E61DE82537E&buscaibgm=juazeiro>. Acesso em: maio 2009.

IEL (FIEMG) – INSTITUTO EUVALDO LODI NÚCLEO REGIONAL MG. **Arranjo Produtivo local – um acordo em que todos ganham.** Brasilia: IEL, 2007. Disponível em: <www.integração.gov.br/download/download/asp/endereço=/colo quio/slides>. Acesso em: maio 2009.

IPLANCE – Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará. Municípios cearenses/detalhamento. 2007. Disponível em: <www.ceará.gov/ceará/ municípioscearenses/detalhamento>. Acesso em: maio 2009.

LASTRES, Helena.(org.) **Interagir para competir:** promoção de arranjos produtivos e inovativos no Brasil.Brasília, SEBRAE, FINEP, CNPq, 2002.

LASTRES, Helena, ARROIO, Ana, LEMOS, Cristina. **Políticas de apoio a pequenas empresas:** do leito de procusto à promoção de sistemas produtivos locais. In.Lastres, H. CASSIOLATO, J. MACIEL, M. L Pequena empresa: cooperação e desenvolvimento local. Rio de Janeiro: Relume Dumará: UFRJ, 2003.

LASTRES, H. CASSIOLATO, José E. **Novas políticas na era do conhecimento:** o foco em arranjos produtivos e inovativos locais. Reunião regional sudeste da Conferência Nacional de Ciência e Tecnologia e Inovação, Rio de Janeiro , 2001.

LASTRES, H. CASSIOLATO, J. MACIEL, M. L. **Pequena empresa:** cooperação e desenvolvimento local. Rio de Janeiro: Relume Dumará: UFRJ, 2003.

LIMA, M. C. **Monografia**: a engenharia da produção acadêmica. São Paulo: Saraiva, 2004.

LOPES, R. **O meio do mundo: territórios de sagrado em Juazeiro do Padre Cícero.** São Paulo: PUC, 2000. Tese de Doutorado PUC, São Paulo, 2000.

MADUREIRA, D; HOIKE, B. **Exportações de folheados já superam as de jóias.** Jornal Valor, 2008. Disponível em: <http://www.ibgm.com.br/index.cfm?saction=conteudo&mod=66534C5A464C09014C21060185095F544B&id= 803333E1-2B3E-9507-CD8DAB9527CC6B5E&buscaibgm=mercado>. Acesso em: maio 2009.

SCHMITZ, Hubert. **Eficiência coletiva:** caminho de crescimento para a indústria de pequeno porte. Ensaios FEE, Porto Alegre, v. 18 n 2. 1997.

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Indústria de jóias: lapidando a imagem da jóia brasileira.** Brasília**:** Produção Editorial Liberdade Expressão, 2008. 50 p.

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **APL Jóias Folheadas do Ceará.** Disponível em: <www.ce.sebrae.com.br>. Acesso em: maio 2009.

NOTAS SOBRE A EVOLUÇÃO DO EMPREGO FORMAL EM FEIRA DE SANTANA - BAHIA

Jarbas de Almeida Barbosa*

RESUMO: Com a tentativa de superar a crise da década de 1970 vivenciada inicialmente nos países centrais, o capital se movimenta em busca de novas estratégias tanto na esfera produtiva, com a reestruturação produtiva desempenhando a função de flexibilização, como no âmbito da regulação, com o neoliberalismo reorientando a ação do Estado. Este "movimento metamórfico do capital" tem forte repercussão sobre no mundo do trabalho traduzindo-se em precarização para o conjunto da força de trabalho. No Brasil, tal movimento teve início a partir de 1990 com a abertura econômica e comercial e a adoção das medidas impostas pelo *Consenso de Washington* ao longo da década. O saldo desse processo foi uma ampliação do desemprego e um aumento da informalidade, além de uma crescente precarização nas relações de trabalho para os trabalhadores formalmente inseridos. Feira de Santana como segunda cidade em importância populacional do estado baiano não esteve fora desse processo. Assim, o presente trabalho busca investigar o comportamento do emprego formal feirense no período de 1992 a 2007 apontando para indicadores de precarização do trabalho. Para tanto, são utilizados os dados da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego – RAIS/MTE.

PALAVRAS-CHAVE: Feira de Santana, mercado de trabalho, reestruturação produtiva, precarização do trabalho.

1. Considerações iniciais

A literatura confere aos anos 1990 as transformações na estrutura produtiva do país, sendo estas, aliadas às políticas macroeconômicas de cunho neoliberal, uma das responsáveis pela desestruturação do mercado de trabalho, sugerindo o esgotamento de um modelo desenvolvimentista baseado na industrialização substitutiva de importações e da presença do Estado na defesa desta. Em seu lugar, presencia-se a ampliação do desemprego, a crescente participação do terciário na oferta de ocupações paralelamente à redução do setor industrial, a ampliação da proporção de ocupados em micro e pequenas empresas (MPE's), o crescimento da participação dos trabalhadores sem carteira assinada, o aumento do trabalho por conta própria, o refluxo do movimento sindical, entre outros. Trocando em miúdos: ampliação do desemprego e informalização do mercado de trabalho, tendo como elemento de *homogeneização sui generis* a precarização do trabalho, como acertadamente, sinaliza Barreto (2005).

A reestruturação produtiva como fenômeno emergente nos anos 90, no Brasil, refere-se à consolidação de um novo modelo econômico, identificado pelas alterações da conduta empresarial, "revelando novidades adicionais para o emprego e para as relações de trabalho" (POCHMANN, BORGES, 2002: 23). Essa reestruturação é percebida em sua forma concreta como um conjunto de transformações tecnológicas e organizacionais que modificam as relações de trabalho nos aspectos macro e microeconômicos. De acordo com Freitas (2005:182), em Feira de Santana tal processo foi visível no Centro Industrial Subaé (CIS) "através da introdução de inovações tanto tecnológicas como organizacionais e de gestão, buscando integrar e flexibilizar condições e relações de trabalho (...)". Assim, é de se supor que as mudanças ocorridas no mundo do trabalho do CIS, tenham atingido também o mercado de trabalho feirense, uma vez que este Centro tem uma sensível importância na regulação do trabalho da economia feirense.

---

* Bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Estadual de Feira de Santana. O autor agradece ao Ministério do Trabalho e Emprego por disponibilizar os dados da RAIS on-line.
jbmail2004@hotmail.com

Mesmo com a política de industrialização no início dos anos 1970, o mercado de trabalho de Feira de Santana tem forte concentração nas atividades de comércio e serviço. Relevante indicar também que quase um terço da ocupação formal se encontrava nas microempresas no início da década de 1990. Além disso, a informalidade era realidade para quase dois terços da população economicamente ativa em meados daquela década. Tais características ganham contornos de maior precarização a partir das transformações presenciadas no país. O presente trabalho, portanto, busca analisar a evolução do emprego formal em Feira de Santana, tendo como foco a precarização nas condições de trabalho. Para tanto, fez-se uso dos dados secundários coletados através do sistema RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) do Ministério do Trabalho e Emprego. Esses dados são divulgados anualmente e a última base disponível refere-se ao ano de 2007. Dessa forma, a análise aqui apresentada trabalha com informações do período de 1992 a 2007.

Além dessas considerações iniciais, o presente trabalho consta de mais três seções. A próxima busca resgatar na literatura da geografia, economia e sociologia, a repercussão no mundo do trabalho das transformações ocorridas a partir da crise de 1970. A seção 3 discute o mercado de trabalho no Brasil dos anos 1990 dando atenção ao processo de precarização do trabalho. Na quarta seção, depois de uma breve contextualização do município, são apresentados os resultados analíticos da pesquisa. Em seguida são traçadas breves considerações finais.

2. O "movimento metamórfico do capital" e suas implicações no mundo do trabalho

As transformações em curso no processo de acumulação capitalista não podem ser entendidas apenas como um movimento de reorganização dos meios de produção com a adoção de novas estratégias organizacionais e tecnológicas. Deve-se entendê-las, também, como parte de uma reestruturação que engloba toda a sociedade e aponta para um "movimento metamórfico do capital" com desdobramentos marcantes sobre o mundo do trabalho (FREITAS, 2005). A reestruturação produtiva e o neoliberalismo são então, respostas à crise de acumulação do capital com o esgotamento do paradigma taylorista-fordista e Estado de bem-estar.

Até a década de 70, permaneceu hegemônico a combinação fordismo-keynesianismo, que só veio a ser rompido, com a crise no regime de acumulação do capital. A queda de produtividade no trabalho e consequentemente, a perda de competitividade americana no mercado internacional foi um dos primeiros sinais de crise do referido modelo. Aliado a isso, soma-se o fato de a Europa e o Japão, reconstruídos e recuperados economicamente da II Guerra, atingirem a saturação de seus mercados internos, gerando uma queda na demanda efetiva internacional. Outro sinal da crise, diz respeito ao modelo de substituição de importações adotado por países periféricos (notadamente países da América Latina), que fomentaram uma industrialização fordista competitiva, por terem uma legislação trabalhista fraca ou inexistente, alterando a configuração da divisão internacional do trabalho (DRUCK, 1999; HARVEY, 1998).

A palavra central para compreender a crise dos anos 70, para Harvey (1998), era "rigidez". A rigidez estava presente desde os investimentos de capital fixo em larga escala e longo prazo, aos mercados, alocação e contratos de trabalho, "o único instrumento de resposta flexível estava na política monetária, na capacidade de imprimir moeda em qualquer montante que parecesse necessário para manter a economia estável" (HARVEY, 1998: 136). Isso desencadeou um processo de inflação e colocou em xeque o compromisso com o modelo keynesiano. Nos anos 70 e 80, os países centrais se viram obrigados a executarem um processo de reestruturação do capital e reajustamento social e político. Tal reestruturação

levou a novas formas de organizar todo o processo de produção e circulação, além de modificar a geografia econômica mundial.

A reestruturação produtiva refere-se, então, a uma das estratégias do capital para superar o "paradigma" da rigidez fordista. Freitas (2005: 67), busca caracterizar as mudanças recentes do capitalismo a partir das inovações técnico-organizacionais, no âmbito da produção:

> a) a mudança tecnológica (substituição da automação rígida pela tecnologia digital de base microeletrônica ou automação integrada flexível); b) o volume da produção (substituição da produção em massa estandardizada pela produção em pequenos lotes bem diversificados); c) a estruturação das empresas (substituição da verticalização pela externalização parcial das atividades, através da terceirização, criando redes de empresas para a obtenção de um produto final); d) a relação com o consumidor (aumento da articulação entre produção e circulação, estimulando o comércio e respondendo às expectativas individualizadas, primando pela diversificação e qualidade do produto); **e) o processo de trabalho (substituição do trabalho individualizado no posto pelo trabalho em equipe, exigindo uma multifuncionalidade do trabalhador, e substituição do trabalho vivo pelos sistemas informatizados, gerando desemprego e promovendo novas modalidades de relações de trabalho). Grifo nosso**.

Na interpretação de Harvey (1998: 140), a *acumulação flexível* "se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo." Assim, o processo de reestruturação produtiva emerge para enfrentar o esgotamento da acumulação do capital sob a rigidez fordista-keynesiana. Em seu lugar ocupa a acumulação flexível, baseada em novas estratégias difundidas pelo ideário japonês de intensificação do sistema *just in time*, do processo de qualidade total, das formas de subcontratação e da terceirização da força de trabalho (DRUCK, 1999; HARVEY, 1998). Se é inegável que a crise dos anos 70 suscitou mudanças nas estratégias do processo de acumulação capitalista, tornando-o mais flexível, também é inquestionável que elas engendraram mutações profundas no mundo do trabalho em vários níveis, desde o aumento da precarização nas condições de trabalho, passando pelo enfraquecimento dos sindicatos, até a ampliação do desemprego e o aumento das taxas de informalidade.

O mercado de trabalho passou por uma radical reestruturação, afirma Harvey (1998: 143-144), ilustrando a estrutura do mercado de trabalho em condições de acumulação flexível: i) no Centro, se encontram os empregados em tempo integral, que gozam de maior segurança no emprego, têm um bom plano de carreira, garantias e direitos trabalhistas – este grupo vem diminuindo cada vez mais; ii) na periferia se distinguem dois subgrupos: a) o primeiro consiste nos empregados em tempo integral, mas que não tem tanta condição de plano de carreira ou reciclagem e que, por isso são extremamente vulneráveis à volatilidade do mercado; b) o segundo grupo periférico inclui os empregados em tempo parcial, empregados casuais, empregados com tempo de contrato determinado, temporários, subcontratados etc, sendo que todas as evidências apontam para o crescimento deste grupo.

As novas formas de organização do trabalho, portanto, correspondem a uma exigência da acumulação flexível, impondo a *precarização* enquanto força propulsora do regime capitalista de produção. De tal modo, a precarização do trabalho "assim como o pauperismo do século XIX [que] estava inserido no coração da dinâmica da primeira industrialização" (CASTEL, 1998 *apud* BARRETO, 2005: 93), assume centralidade para a compreensão do mundo do trabalho atual. Marcelino (2008: 93), busca refletir sobre as distinções entre os termos flexibilização e precarização, dando predileção ao último que "indica um movimento cujo parâmetro de comparação são as conquistas operárias do período do Estado de bem-estar social nos países de capitalismo desenvolvido, ou ainda do desenvolvimentismo de alguns países de capitalismo dependente, caso do Brasil". Por conseguinte, o uso desse termo não afirma, necessariamente, que o trabalho passa por um processo de maior ou menor

deterioração, mas tenta demonstrar as transformações estruturais por qual vem passando o capitalismo. Barreto (2005: 96) sublinha que

> O termo precarização, enquanto conceito científico se constrói a partir da pesquisa teórica e empírica a respeito das transformações ocorridas no mundo do trabalho levando em consideração o ideário valorativo daqueles que sentiram na pele – os trabalhadores – a transformação da sociedade salarial, ou do sonho de construção desta sociedade, no modo de acumulação flexível.

O processo diverso de precarização do mundo do trabalho nos países centrais, que vem sacudindo a relação salarial fordista, possui algumas características comuns, como: o crescimento nas taxas de desemprego aberto; a longa duração do desemprego; o aumento da importância dos empregos em empresas de pequeno porte; o aumento da importância do setor terciário (com menor produtividade) na geração de emprego; baixos ganhos reais de salário; o enfraquecimento das organizações coletivas dos trabalhadores; ampliação do trabalho em tempo parcial e temporário involuntários; o aumento de trabalhadores sem vínculo com a seguridade social; o crescimento de trabalho subcontratado (PAMPLONA, 2001: 48-49). Isso permite afirmar, como o faz Bourdieu, citado por Barreto (2005), que a precarização aparece enquanto uma condição histórica e como estratégia econômica e política.

> A precariedade se inscreve num modo de dominação de tipo novo, fundada na instituição de uma situação generalizada e permanente de insegurança, visando obrigar os trabalhadores à submissão, à aceitação da exploração. Apesar de seus efeitos se assemelharem muito pouco ao capitalismo selvagem das origens, esse modo de dominação é absolutamente sem precedentes, motivando alguém a propor aqui o conceito ao mesmo tempo muito pertinente e muito expressivo de 'flexploração'. Essa palavra evoca bem esta gestão irracional da insegurança, que, instaurando, sobretudo através da manipulação orquestrada do espaço da produção, a concorrência entre trabalhadores dos países com conquistas sociais mais importantes, com resistências sindicais mais bem organizadas – características ligadas a um território e a uma história nacionais – e os trabalhadores dos países menos avançados socialmente, acaba por quebrar as resistências e obtém a obediência e a submissão, por mecanismos aparentemente naturais, que são por si mesmos sua própria justificação. (BOURDIEU *apud* BARRETO, 2005: 97).

A "metamorfose do capital", portanto, engendrou nas últimas décadas, um processo de transformações tão amplo, que forçou mudanças significativas no mundo do trabalho. Assim, parafraseando Che Guevara, o capital impõe um novo lema ao mundo do trabalho, qual seja: **tem que flexibilizar sem perder a dureza!** Sob a máscara ideológica do "empresário de si mesmo" e do "empreendedorismo", o "trabalhador flexível" vivencia a precarização em suas condições de trabalho (intensificação e sobrecarga no trabalho), chegando, inclusive, a fenômenos extremos como o karoshi[1].

3. Reestruturação produtiva, precarização e informalização do mercado de trabalho no Brasil

Já nos anos 1980, diante da crise da dívida externa, a economia brasileira dava indícios de esgotamento em suas taxas de investimento, colocando em xeque o modelo desenvolvimentista e pronunciando "uma ruptura na tendência geral de funcionamento do mercado de trabalho" (POCHMANN, 2002: 65). Por conseguinte, o que deve ser destacado deste período é quanto à qualidade nas condições de trabalho geradas. Pamplona (2001: 191), atribui a perda de qualidade no mercado de trabalho, a três fenômenos: "inchaço do terciário";

[1] Morte súbita por excesso de trabalho, fenômeno identificado no setor produtivo japonês e também presente nas lavouras de cana-de-açúcar no Brasil em pleno século XXI.

a queda real dos rendimentos do trabalho em paralelo à sua concentração; e a ampliação da informalidade. Diante de todas essas mudanças ocupacionais da População Economicamente Ativa, iniciada nos anos 1980, que desemboca nos anos 1990 no rompimento do projeto desenvolvimentista de industrialização nacional, desconstroem o alicerce da estruturação do mercado de trabalho brasileiro. Em seu lugar a adesão do Brasil ao *Consenso de Washington*[2] impõe uma desestruturação do mercado de trabalho com marcada precarização e acentuada desestruturação dos direitos trabalhistas.

Se os anos 1980 apontavam para um esgotamento do modelo desenvolvimentista de industrialização e estruturação do mercado de trabalho brasileiro, os anos 1990 vão consolidar a quebra desse modelo. Logo de início, indica Pamplona (2001: 177), dois movimentos simultâneos surgiram do seio do Governo Collor. Os planos de estabilização da moeda (Plano Collor I e II) e a mudança na política industrial e do comércio exterior (abertura comercial e falta de incentivos à indústria). O primeiro movimento diz respeito à forte retração das atividades econômicas do país no período de 1990 a 1992, como conseqüência dos Planos de estabilização adotados pelo Governo Collor. Como resultado das medidas adotadas no Plano Collor I, a taxa de inflação que atingia 70% ao mês caiu para menos de 10% ao mês acompanhado de uma queda de do PIB de aproximadamente 4,5%. Contudo em 1991, o quadro inflacionário volta a se estabelecer e é decretado o Plano Collor II, onde o Governo apela para o congelamento de preços e salários, sem sucesso.

O outro movimento corresponde à mudança no papel que o Estado desempenhava sobre a proteção à indústria. A partir de 1990, o país passou a adotar uma política de crescente abertura externa e menor ação do Estado nas atividades econômicas. Não bastasse isso, o Governo implementou um conjunto de medidas que na prática buscava desmantelar o Estado (privatização de empresas estatais, redução de incentivos fiscais, fechamento de organismos estatais), alterando a capacidade de o setor público interferir na geração de empregos. Some-se a isso, a abertura comercial que expôs o setor produtivo brasileiro à concorrência internacional provocando fechamento e desnacionalização de empresas. Com isso, o setor produtivo deixou de desempenhar o papel de promotor de emprego, ampliando o nível de importações (PAMPLONA, 2001: 178).

Nos anos seguintes há uma ligeira recuperação no crescimento do PIB brasileiro, associado em boa medida ao "êxito" do Plano Real, que foi implantado em meio a uma inflação crescente. Deste modo, as medidas adotadas não poderiam ser decepcionantes, pois a população brasileira já havia presenciado várias tentativas de estabilização econômica sem sucesso[3]. Assim, o conjunto de medidas adotadas pela equipe econômica consistiu basicamente: na fixação da taxa de câmbio, como âncora nominal dos preços; na ampla abertura financeira para facilitar o ingresso de capitais; e na elevação da taxa doméstica de juros, como atrativo de novos capitais e como elemento de contenção da demanda e dos preços internos. Segundo Filgueiras (1999: 11), a manutenção de elevadas taxas de juros impactou negativamente a evolução do PIB (a taxa média de crescimento do PIB, entre 1994 e 1998, ficou em 3,1%) e, consequentemente, do emprego.

Como conseqüência das amplas transformações estruturais por qual a economia brasileira passou no final dos anos 1980 e inicio dos anos 1990, as empresas viram-se obrigadas a

---

[2] *Washington consensus*, expressão criada pelo economista John Williamson, do Institute for International Economics (IIE), tronou-se mundialmente conhecido para expressar a proposição da comunidade financeira internaional – em especial o FMI e o BIRD – e para ajustar as economias dos países centrais, ao processo de reestruturação produtiva e de reordenamento dos mercados no plano internacional (Druck, 1999: 23). Imposto aos países latino-americanos como modelo a ser perseguido.

[3] Plano Cruzado em 1986, Plano Bresser em 1987, Plano Verão em 1989 e Plano Collor em 1990 são alguns exemplos de tentativas de estabilização econômicas que não lograram êxito.

redefinirem suas estratégias. Tais estratégias buscavam responder ao ambiente de concorrência externa provocado pela abertura comercial e sobrevalorização cambial, ao contexto macroeconômico adverso com a ameaça de um novo processo inflacionário e taxas de juros elevadas. A reação das empresas veio através de corte nos empregos, na desverticalização, nas inovações organizacionais, na flexibilização das relações trabalhistas, na redefinição de produtos e processos, enfim, num conjunto de medidas que buscavam colocar a empresa num patamar de concorrência internacional. A Reestruturação produtiva, portanto, foi implantada a partir da crise do capitalismo brasileiro e simultaneamente, através das corporações transnacionais que transferiram para suas subsidiárias as estratégias já experimentadas nos países centrais (FREITAS, 2005: 113).

A terceirização[4], enquanto estratégia para as empresas é o fenômeno da reestruturação produtiva mais comum no Brasil. Pamplona (2001:186-187) assinala dois grandes tipos de terceirização no Brasil, quais sejam: i) a terceirização "modernizante", a qual se baseia na integração intensiva e cooperação entre as partes da cadeia produtiva, envolvendo e articulando competitiva e tecnologicamente as grandes e pequenas empresas envolvidas e; ii) a terceirização "defensiva" (a mais comum no Brasil) a qual consiste na subcontratação simples e direta, sem envolvimento informacional da cadeia produtiva, buscando apenas transferir encargos e responsabilidades.

Enfim, embora se admita que o processo de reestruturação produtiva no Brasil tenha acontecido em grande medida como resposta às intempéries da recessão econômica vivenciada no país a partir dos anos 1980, há de se reconhecer também que as mudanças passam a fazer parte do cotidiano de parcela significativa da classe trabalhadora e interfere em outros espaços econômicos. Assim sendo, o processo de reestruturação produtiva no Brasil, deve ser encarado como um elemento estrutural e crescente, tendo como mote central hegemônico os aspectos organizacionais, nos quais se alteram as relações de trabalho, tornando-as mais flexíveis (FREITAS, 2005).

Essas transformações estruturais presentes na economia brasileira aliada às pífias taxas de crescimento econômico marcaram profundamente o mercado de trabalho nos anos 1990, destacando-o do período anterior onde, mesmo com baixo crescimento econômico, não se percebeu tamanha deterioração da força de trabalho. De acordo com Pamplona (2001: 194), a taxa de subutilização da força de trabalho passou de 33,3% em 1990 para 41,3% em 1997. Pochmann (2002: 75), pontua que a cada dez ocupações ofertadas no período de 1989 a 1995, oito era não-assalariada enquanto apenas duas eram através de assalariamento, sendo aproximadamente cinco de trabalhadores por conta própria e três de ocupações sem remuneração.

Assim, o que se evidencia no Brasil a partir da década de 90 do século passado é uma desregulamentação do mercado de trabalho que entra em colapso com a reestruturação produtiva, o esgotamento do modelo desenvolvimentista baseado na industrialização substitutiva de importações e a adoção do neoliberalismo. Como resposta a esse cenário, o mundo do trabalho brasileiro percebe o crescimento do desemprego, o aumento da importância do terciário, a estagnação dos salários reais, o aumento de trabalho subcontratado,

[4] A "terceirização", que muitas vezes pode ser chamada de "subcontratação", "externalização", constitui-se na transferência a terceiros (funcionários de outras empresas) de atividades não essenciais, ou não estratégicas, da empresa. Podem ser atividades de produção (fim) ou atividades de suporte (meio). Com a terceirização, as empresas maiores se desverticalizam e passam a formar uma a sua volta "redes de empresas de natureza vertical", ou seja, rede de fornecedores e prestadores de serviços. A terceirização é uma importante forma de flexibilização quantitativa da força de trabalho. Tal prática está proporcionando novas oportunidades para auto-empregados que formam pequenas empresas ou passam a trabalhar como autônomos para grandes e médias empresas. (PAMPLONA, 2001: 324).

o enfraquecimento das organizações coletivas dos trabalhadores, evidenciando as fortes transformações estruturais do mercado de trabalho.

4. Evolução do mercado de trabalho formal de Feira de Santana

Com a segunda população do estado, cerca 570 mil habitantes, e distando 108 quilômetros da capital, o município de Feira de Santana encontra-se em privilegiado espaço entrecruzado por rodovias federais e estaduais que interligam as regiões Norte e Nordeste às regiões Sul e Sudeste, além da capital baiana – Salvador – à quase totalidade de seu interior. Com essa posição vantajosa, Feira de Santana tornou-se um importante centro nodal de transporte da região cujos principais fluxos de mercadoria entre a capital e o interior baiano circulam pela cidade, o que marcou profundamente sua característica de ponto de intermediação. Consequentemente, essa localização estratégica lhe propiciou os benefícios de entreposto comercial, atraindo capitais e uma população crescentes. Aliás, a cidade possui uma íntima relação com o comércio, dado que sua história remete econômica e culturalmente às "feiras" livres. Para se ter uma idéia, até o início do século XX, segundo Cruz (1999: 200), "comercializavam-se na feira quase todas as mercadorias de origem agrícola e pastoril produzidas na região com destino ao Recôncavo, principalmente para Salvador, que era o grande centro consumidor".

Entre os anos 1950 e 1970, Feira de Santana passou por uma mudança setorial, incentivada, em grande medida, pelas políticas desenvolvimentistas adotadas pelo Estado brasileiro com fins de reduzir as desigualdades regionais, destacando-se a criação da SUDENE e os estímulos ao crescimento do setor secundário. Ressalte-se que nesse mesmo período a população cresceu 480%, de 27 mil habitantes em 1950 para 130 mil em 1970. A inserção na economia nacional nos anos 1970 possibilitou a entrada da economia feirense no "circuito produtivo" brasileiro. Com isso, também foi possível uma rápida expansão do emprego urbano, motivado pela implantação do Centro Industrial do Subaé (CIS), em 1970, ao tempo em que reduziu o nível de ocupação na agropecuária, "atraindo contingentes crescentes de população rural, em busca de melhores oportunidades na cidade." (CRUZ, 1999: 286).

Entre as décadas de 70 e 80 do século passado, as atividades comerciais se expandiram, com importantes movimentos de valorização de terras no meio rural, em grande medida, favorecida por certos aspectos da expansão do capital no eixo industrial metropolitano de Salvador (NASCIMENTO, 1996: 35). Na década de 1980, o comércio permaneceu impulsionando a economia feirense. Já a indústria, tendo sofrido diretamente com a crise dos anos 80 e com o fim do prazo dos incentivos fiscais, foi responsável pelo fechamento de vários postos de trabalho. O processo de integração produtiva da economia feirense à economia brasileira com uma produção fortemente desvinculada da economia local e voltada para atender as demandas da Região Metropolitana de Salvador, RMS, e os mercados do Sul e Sudeste fez com que a economia local passasse por dificuldades em decorrência da crise geral, suscitando novas estratégias empresariais e um novo papel do Estado. Essa "modernização conservadora" dá sinais de esgotamento no início dos anos 1990 quando a demanda metropolitana por bens industriais e intermediários atinge seu limite (CRUZ, 1999: 243).

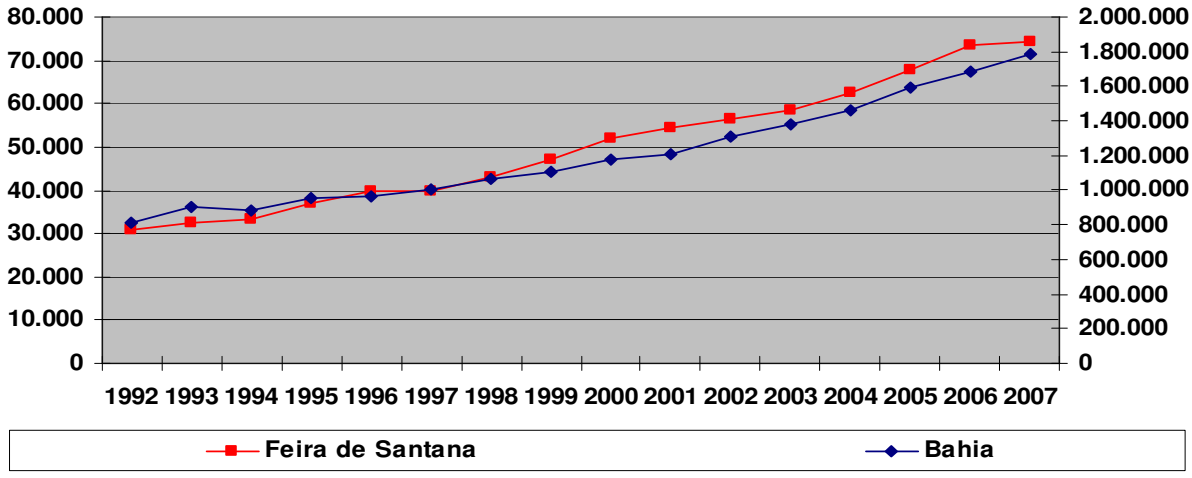
Feira de Santana adentra os anos 1990 com sinais de esgotamento em sua esfera produtiva devido a ajustes da economia estadual e nacional. Os empregos gerados pela industrialização feirense nunca foram o suficiente para atender à demanda crescente da população. Para Cruz (1999, p.292), "nos anos 90 tem prevalecido a transferência de parte considerável do emprego

formal para o setor informal, precarizando o mercado de trabalho e as condições de trabalho", visíveis na ampliação do comércio de rua. Analisando dados do Ministério do Trabalho, Cruz afirma que "a economia feirense criou um saldo de apenas 6,4 mil novos empregos formais no período 1992-1997". Ao comparar com estimativas dos censos de 1991 e 1996, conclui que "a população na faixa etária dos 15 aos 64 anos aumentava anualmente em 7,1 mil pessoas, resultando num coeficiente de 67 trabalhadores disputando uma vaga no mercado formal. A resultante é óbvia: a busca de oportunidades no mercado informal." (CRUZ, 1999: 293). Para se ter uma dimensão do quão gritante se tornou esse processo, em 1995, o percentual de informalidade no Município de Feira de Santana era de 64% (NASCIMENTO, 1996: 71).

Com as políticas neoliberais praticadas a partir dos anos 1990 o país vivencia um período de redução de sua ação no planejamento econômico repassando aos estados a responsabilidade de conduzirem o desenvolvimento regional. Uma das conseqüências desse processo foi a iniciativa, de maneira isolada e predatória, de atração de investimento por parte dos estados – com destaque a "guerra fiscal". As políticas adotadas pelo governo do estado da Bahia, com forte carga neoliberal, buscavam a desconcentração industrial da RMS em direção ao interior. Com efeito, em 1990 a microrregião de Feira de Santana que participava com 7,8% da oferta de emprego na indústria de transformação e extrativa mineral do estado, em 2000 passou a participar com 10,4% – segunda posição estadual, perdendo apenas para a microrregião de Salvador que participava com 58,3% em 1990 e reduziu para 43,3% em 2000 (BALANCO, NASCIMENTO, 2005). Essa informação é importante para explicar o crescimento de setor secundário no município de Feira de Santana em meados dos anos 1990.

A evolução do emprego formal em Feira de Santana nos últimos anos ocorreu de forma crescente, sobressaindo-se o comércio e a indústria de transformação. O Gráfico 1 apresenta o comportamento dos empregos no município que cresceu a uma taxa média anual de 6%, saltando de 33.720 vínculos ativos em 1992 para 74.373 em 2007. Ressalte-se que entre 1992 e 1997 teve um crescimento médio anual de 4,2% contra 7% no período de 1998 a 2006, estacionando em 2007 com um crescimento ínfimo de 0,6% com relação ao ano anterior. Esse crescimento acompanhou a dinâmica do estado que cresceu a uma taxa média de 5,4% ao ano no mesmo período.

Gráfico 1 – Feira de Santana e Bahia: Evolução dos empregos (1992-2007)



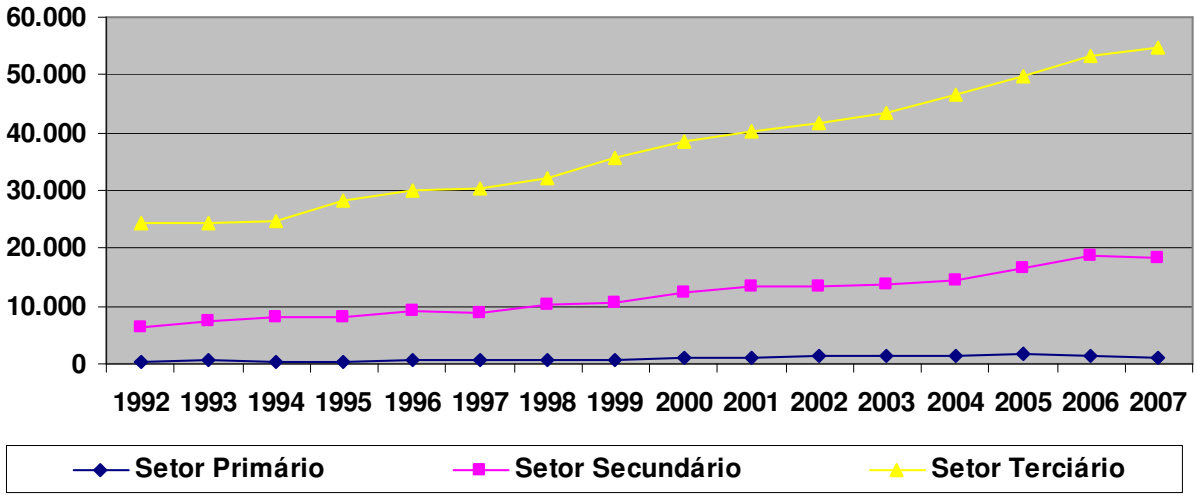
Fonte: MTE/RAIS

A literatura sobre as transformações estruturais em curso no país aponta para um crescimento dos empregos no setor terciário, fenômeno conhecido por terciarização[5]. A esse fenômeno é

[5] Ver KON, Anita. Economia de serviços: teoria e evolução no Brasil. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

atribuída a ampliação de ocupações precárias, pois os mesmos estão ligados a atividades caracterizadas pela baixa produtividade e, por conseqüência, baixa qualidade dos postos de trabalho ofertados. Contudo, a hipótese de terciarização das atividades econômicas formais em Feira de Santana é descartada a partir da análise dos dados da RAIS. Em termos de participação na oferta de empregos, durante os quinze anos observados, os setores de atividades econômicas sofreram oscilações estruturais em poucos pontos percentuais. A indústria participava com 19,9% dos ocupados em 1992, subindo para 23,5% em 2000 e 24,6% em 2007. Já o setor terciário (comércio e serviço), participava em 1992 com 79%, caindo para 74,3% em 2000 e 73,7% em 2007. Já o primário, apesar de ter obtido a maior taxa de crescimento médio anual (9,2% em termos absolutos) manteve sua participação em média de 1,9% ao ano, atingindo 2,5% em 2003 e recuando para 1,6% em 2007. É importante sublinhar que embora tenha havido uma redução da participação do terciário na oferta de empregos, em termos absolutos o setor presenciou um crescimento de 24.515 vínculos ativos em 1992 para 54.848 em 2007 (um crescimento médio de 5,5% ao ano). Enquanto isso, a indústria teve uma ampliação de 12.139 empregos entre 1992 e 2007, ou uma taxa média anual de 7,5%, respondendo à política de desconcentração industrial da RMS adotada pelo governo estadual principalmente a partir de 1997.

Gráfico 2 – Feira de Santana: Evolução dos ocupados segundo Setores de Atividades Econômicas* (1992-2007)



Fonte: MTE/RAIS

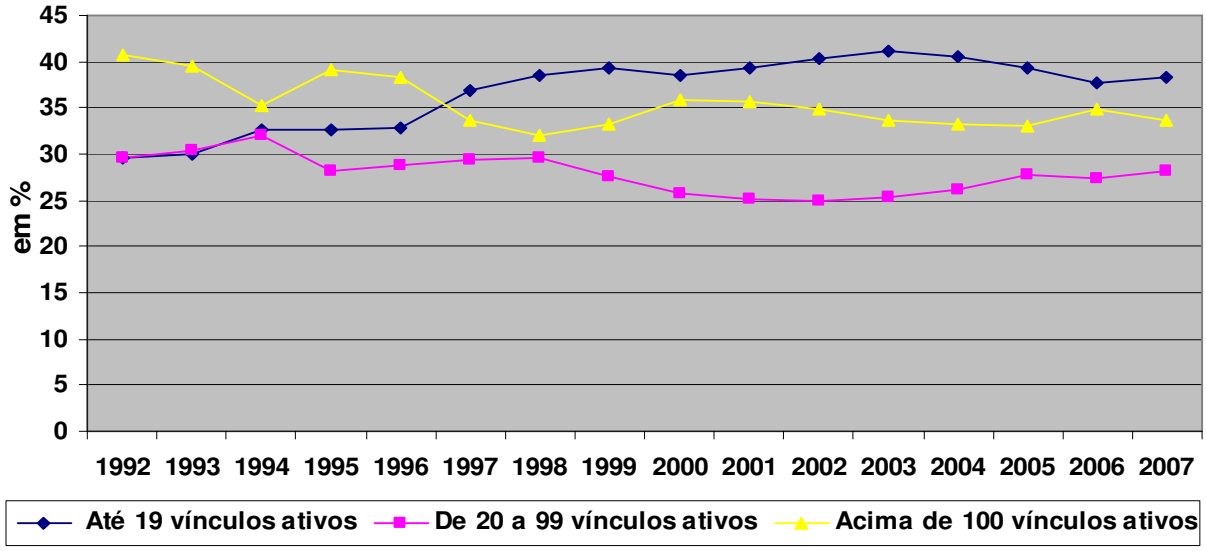
*** Para esta análise, os dados dos setores utilizados pelo IBGE contidos na RAIS foram reagrupados da seguinte forma: Setor Primário (agropecuária e extrativa mineral); Setor Secundário (indústria de transformação e construção civil); Setor Terciário (comércio, serviços, administração pública e serviços industriais de utilidade pública).**

Em que pese se evidenciar a inexistência do processo de terciarização, em face da tradicional importância do mesmo em Feira de Santana, não se pode indicar mecanicamente que o processo de precarização foi menos intenso que em outros municípios onde se evidenciou tal fenômeno. No mesmo período, por exemplo, é possível enxergar um outro fenômeno aqui denominado de ***micro-empresarização***, onde há uma migração dos empregos das empresas de maior tamanho para as micro e pequenas empresas[6] (MPE's). Em realidade, o comportamento da ocupação formal de Feira de Santana entre 1992 e 2007, se estabeleceu da seguinte forma: enquanto o agregado de estabelecimentos de médio e grande porte (acima de 100

[6] Considera-se aqui como micro e pequenas empresas os estabelecimentos com até 99 empregados. Sendo as microempresas com até 19 empregados e as pequenas de 20 a 99 empregados. As médias e grandes empresas foram consideradas de forma agregada para evidenciar as alterações nas micro e pequenas empresas.

empregados) passou de 40,7% dos ocupados nas atividades formais em 1992 para 33,5% em 2007 (uma queda de 7,2 pontos percentuais da participação geral), as micro-empresas saltaram de 29,5% em 1992 para 38,3% em 2007 (um aumento na participação geral dos ocupados em quase 9 pontos percentuais). Sendo que, em termos absolutos, os estabelecimentos com até 4 vínculos ativos cresceram a uma taxa média de 8% ao ano contra 4,7% para os estabelecimentos com mais de 1.000 vínculos ativos para o mesmo período (evidenciando as micro-empresas de menor porte enquanto absorvedoras de grande parte da força de trabalho formal feirense). As pequenas empresas (entre 20 e 99 empregados) se mantiveram no mesmo patamar, com oscilação média em torno de 4 pontos percentuais, passando de 29,7% em 1992 para 28,2% em 2007 na participação geral de oferta de empregos.

Gráfico 3 – Feira de Santana: Evolução da ocupação formal segundo tamanho do estabelecimento (1992-2007)



Fonte: MTE/RAIS

O fenômeno da micro-empresarização, aqui detectado, deve ser enxergado como uma transformação na estrutura do emprego formal em Feira de Santana. Suas possíveis causas podem estar ligadas tanto a estratégias de empresas maiores, terceirizando parte de suas atividades e assim transferindo empregos para empresas menores[7]; como podem ter ligação com o fechamento de médias empresas (já que os estabelecimentos com mais de 1000 empregados tiveram sua participação na oferta de ocupações relativamente estáveis, de 12,9% em 1992 para 11,7% em 2007) por conta do fim dos incentivos fiscais do CIS, ou a combinação de ambos.

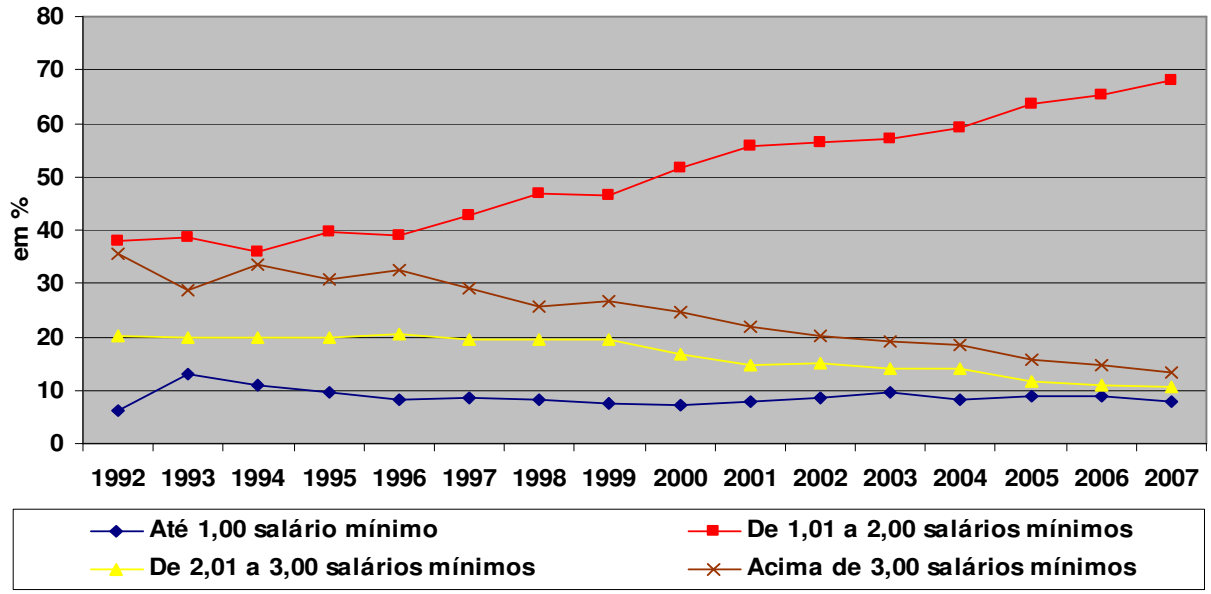
É lícito dizer, portanto, que a micro-emprezarização é um indicador parcial de precarização do trabalho, na medida em que a participação das menores empresas na oferta de emprego se traduz em empregos mais instáveis e com menos perspectivas para seus trabalhadores. Segundo análise sobre a qualidade do emprego das MPE's realizada por Cacciamali & Pires (1997), citados por Pamplona (2001: 204-205), as mesmas têm maior capacidade de criar empregos, mas também de destruí-los, ou seja, "o posto de trabalho nas MPE's é mais volátil", em especial as MPE's com até 4 empregados, como é o caso para 11,7% em Feira de Santana. Malaguti (2000; 90-91), baseado em enquetes realizadas pelo IBGE, reforça essa tese apontando para o caráter ideológico, que algumas entidades como o SEBRAE,

[7] A chamando de terceirização "defensiva", como assinala Pamplona (2001).

propagandeam como a solução o empreendedorismo, diz ele: "o 'sonho' de tornar-se um trabalhador 'independente', 'por conta própria' ou pequeno empresário não exprime um desejo *real* dos trabalhadores, mas representa, isto sim, o que parece ser a única possibilidade de escapar do desemprego ou dos salários degradados [...]".

Aliás, autores que defendem que a informalização não é sinônimo de precarização, o fazem a partir da comparação entre indicadores de rendimento dos trabalhadores formais e informais. Tendo os últimos, para estes, uma taxa de crescimento dos rendimentos maior que os formais. Porém, o que se percebe numa análise sobre os trabalhadores formais é que estes vivenciam, isto sim, um período de deterioração em seus rendimentos. Ao contrário do que tentam demonstrar os ideólogos da flexibilização o que há, em verdade, é um rebaixamento nas taxas de rendimento entre os empregados formalmente constituídos. Ao longo de duas décadas, a evolução dos rendimentos dos trabalhadores formais em Feira de Santana sofreu uma deterioração gritante. Enquanto os trabalhadores que recebiam acima de 3 salários mínimos caíram de uma participação de 35,7% em 1992 para 13,2% em 2007 (uma queda de 22,5 pontos percentuais da participação total), os que recebiam entre 1 e 2 salários mínimos saltaram de 38% em 1992 para 68,2% em 2007, passando a terem uma participação absoluta no mercado de trabalho formal feirense, em termos absolutos, um crescimento médio de 9,6% ao ano. Há também uma redução, quase pela metade, na participação dos ocupados que auferem entre 2 e 3 salários mínimos, de 20,2% em 1992 para 10,7% em 2007. É importante destacar também os ocupados que recebem menos de 1 salário mínimo. A partir do Gráfico 4, podem-se verificar pequenas oscilações em sua participação, em média 1,6% ao ano, o que, contudo, se constitui em uma proporção alta, quando se considera que estão formalmente estabelecidos e que, portanto, não deveriam receber menos que 1 salário mínimo.

Gráfico 4 – Feira de Santana: Evolução dos ocupados segundo faixa salarial nominal (1992-2007)



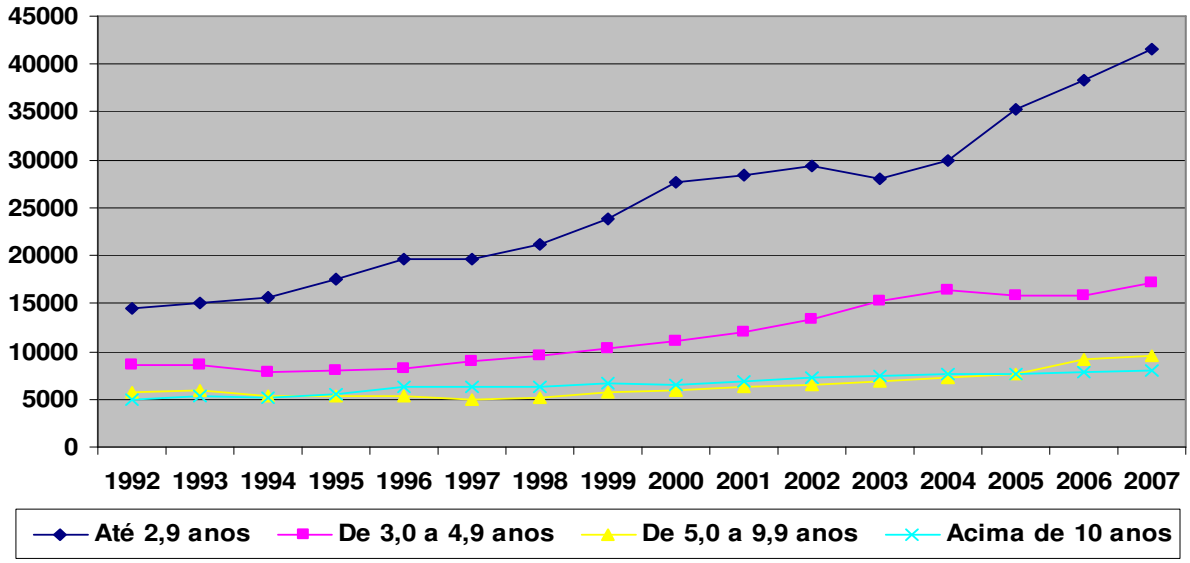
Fonte: MTE/RAIS

O crescimento dos ocupados que auferem faixa salarial nominal entre 1 e 2 salários mínimos parece coincidir com o fenômeno da micro-empresarização, detectado anteriormente, reforçando a tese de precarização no mercado de trabalho feirense. De fato, ao terem uma inserção no mercado de trabalho com baixo rendimento a chance de estes procurarem uma segunda ocupação, seja ela formal ou informal, é grande. Some-se a isso, o processo de simbiose entre formal e informal, tendo o segundo seu rendimento determinado pelo

rendimento do primeiro, pois é este o consumidor em potencial das mercadorias produzidas/comercializadas pelos trabalhadores informais. Rebaixando os rendimentos de um provoca retração e piores condições para o outro.

Uma outra mudança importante a ser destacada no mercado formal de trabalho feirense refere-se ao tempo de ocupação numa mesma empresa. No período de quinze anos observou-se um sensível crescimento na participação dos empregados com até três anos na ocupação, passando de 14.413 trabalhadores em 1992 para 41.604 em 2007, um crescimento de 188,6% no período. Em termos percentuais isso significa que em 1992, a mão-de-obra com até três anos de serviço participava com 42,7% do total e em 2007 cresceu para 54,5%. Por outro lado, embora tenha ocorrido um crescimento em termos absolutos, observou-se uma redução em termos percentuais dos empregados com mais de cinco anos em atividade (agregado de 5 a 10 anos e acima de 10 anos de serviços na mesma empresa). Durante os quinze anos verificou-se um decréscimo de 31,6% em 1992 para 23% em 2007 na participação geral. Para os empregados com 3 a 5 anos na ocupação, o crescimento médio anual foi de 4,7% em termos absolutos, não obstante, tenha ocorrido uma redução de 0,86% na participação geral. O significado de todo esse processo é uma maior instabilidade no emprego, ou seja, a rotatividade do emprego formal é cada vez maior, fazendo com que a criação e destruição de empregos sejam cada vez mais velozes. Este movimente está intimamente ligado ao anterior (crescimento dos postos de trabalho com remuneração entre 1 e 2 salários mínimos), haja vista que a baixa remuneração estimula a rotatividade dos empregos, que por sua vez pressiona para baixo os salários dos empregados. Esse ciclo vicioso aponta para uma precarização nas condições de trabalho na medida em que tendem a atingir uma proporção cada vez maior da força de trabalho municipal.

Gráfico 5 – Feira de Santana: Evolução dos ocupados segundo tempo na ocupação (1992-2007)

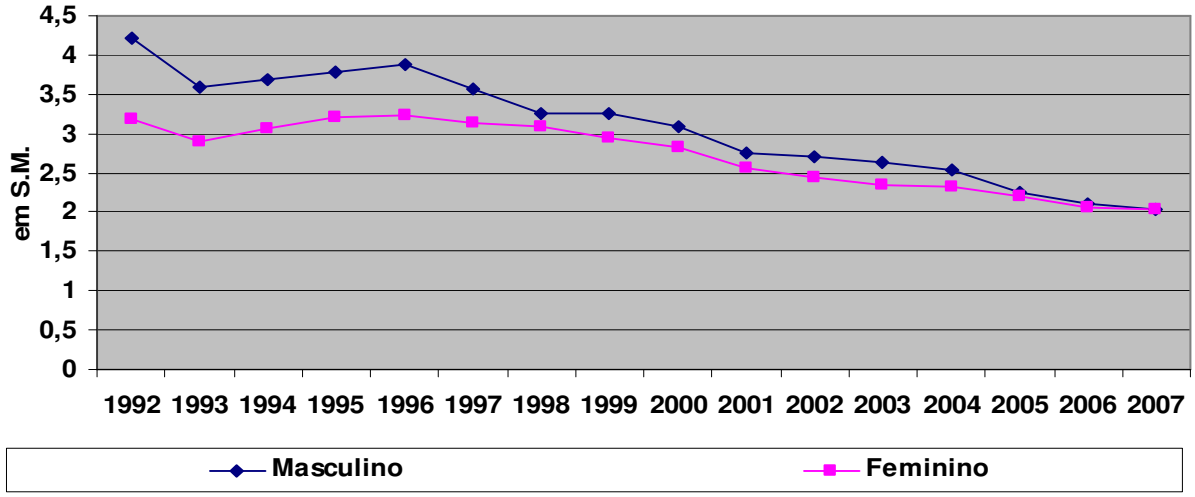


Fonte: MTE/RAIS

A análise feita até o presente momento, buscou visualizar mudanças estruturais do mercado de trabalho feirense tendo como foco a evolução das condições de trabalho dos empregados de maneira geral. Cabe agora analisá-lo levando em consideração os atributos pessoais dos trabalhadores formalmente inseridos no município. Com efeito, a temática de gênero ganha evidência nas transformações do mundo do trabalho, tanto nos países centrais como em países periféricos, dado que a crescente inserção feminina ao mercado de trabalho ocorre de forma desigual e diferenciada em comparação ao trabalhador masculino. No município em análise, a

deterioração dos rendimentos, comentada anteriormente, se deu de forma distinta para ambos os sexos. Enquanto a redução na remuneração média[8] para os homens foi de 51,6%, para as mulheres a queda foi de 35,7% no período observado. Em 1992 os assalariados masculinos auferiam uma remuneração média de 4,22 salários mínimos, em 2007 essa média reduziu para 2,04 salários mínimos. Já a deterioração salarial feminina foi de 3,18 salários mínimos em 1992 para idênticos [ao masculino] 2,04 salários mínimos em 2007. Vale salientar que essa relativa igualdade salarial decorreu de uma deterioração dos rendimentos do conjunto de trabalhadores e trabalhadoras, com maior intensidade para os primeiros. Além disso, a variável não indica que homens e mulheres auferem a mesma remuneração para a mesma ocupação, aponta apenas que em média ambos os sexos têm rendimentos nominais semelhantes.

Gráfico 6 – Feira de Santana: Evolução da remuneração média nominal segundo gênero (1992-2007)



Fonte: MTE/RAIS

Em que pese haver uma redução na disparidade de remuneração entre homens e mulheres, a estrutura de participação de ambos os sexos na dinâmica do mercado de trabalho feirense sofreu pouca alteração. Os empregos formalmente constituídos permaneceram, ao longo do período observado, em torno de 4 mulheres para 6 homens, o que denota fortes barreiras para a inserção feminina. Em 1992 a participação masculina era de 61,4% contra 38,6% das mulheres, já em 2007 essa proporção era de 60,8% contra 39,2%, consecutivamente. Isso ganha novos contornos quando se analisa a divisão sexual do trabalho a partir do prisma setorial. A Tabela 1 mostra que enquanto a participação feminina cai de 33,5% para 32,4% no setor terciário, se amplia de 4,9% para 6,3% no setor secundário. Já no primário a inserção das mulheres permaneceu na média de 0,17%. Enquanto isso, a participação masculina cai de 45,3% em 1992, para 41,1% em 2007, no terciário. No secundário há uma ampliação de 15,3% para 16,2% e no setor primário um aumento de 0,87% para 1,34%, no período observado. Observando apenas a ocupação feminina com relação aos setores evidencia-se que ocorreu uma migração desse gênero do setor terciário para as atividades do secundário. Se em 1992 a participação das mulheres por setor era de 12,7% no secundário e 86,8% no terciário. Em 2007 essa participação se altera para 16,6% e 82,7%, respectivamente. Esse quadro aponta para uma migração setorial das mulheres indicando que elas estão, aos poucos, pelo menos em tese, ocupando postos de trabalhos mais dinâmicos e com maior tecnologia.

[8] Remuneração de dezembro em salários mínimos para cada ano.

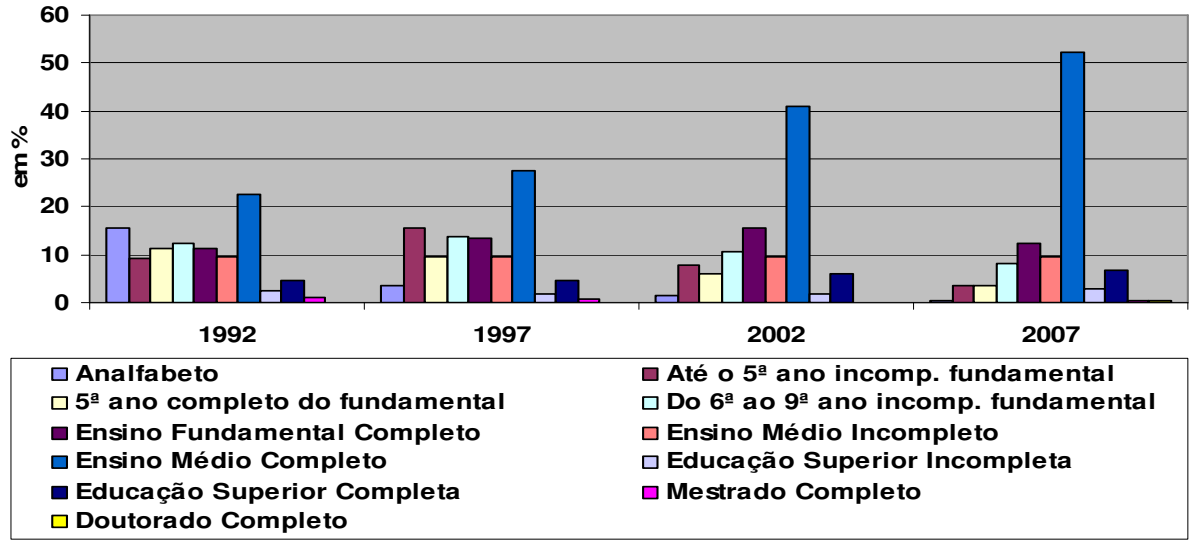
Tabela 1 - Setores de Atividade e gênero em Feira de Santana (1992, 1997, 2002 e 2007)

Setores de Atividade	1992		1997		2002		2007	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Setor Primário	283	58	541	66	283	58	541	66
	0,87%	0,18%	1,34%	0,16%	0,87%	0,18%	1,34%	0,16%
Setor Secundário	4.946	1.592	6.562	2.537	8.941	4.835	14.024	4.957
	15,28%	4,92%	16,23%	6,28%	15,28%	4,92%	16,23%	6,28%
Setor Terciário	14.654	10.849	16.983	13.751	23.636	18.942	31.331	24.751
	45,26%	33,5%	42%	34%	41,02%	32,87%	41,07%	32,43%
Total	19.883	12.499	24.086	16.354	33.642	23.981	46.383	29.913
	61,4%	38,6%	59,56%	40,44%	58,38%	41,62%	60,79%	39,21%

Fonte: MTE/RAIS

Dois movimentos merecem destaque quando se trata da evolução da escolaridade entre os empregados formais de Feira de Santana. O primeiro diz respeito à incrível redução da participação dos trabalhadores analfabetos, de 8,4% em 1992 para 0,26% em 2007. O segundo movimento refere-se à ampliação dos assalariados com ensino médio completo, de 30,4% em 1992 para 46,8% em 2007 (um sensível crescimento de 16,4 pontos percentuais). Merecem atenção também, a ampliação constante da participação de trabalhadores com educação superior completa (de 11,7% em 1992 para 16,9% em 2007) e a diminuição do agregado dos que possuem até o ensino médio incompleto (caindo de 42,3% em 1992 para 27% em 2007). Não obstante, esse movimento, antes de indicar uma gestão deliberada de qualificação da força de trabalho por parte dos empregadores, reflete, em grande medida, o aumento do nível de escolaridade da população como um todo. É importante sublinhar que a demanda por melhores níveis de educação formal funciona mais como um critério de exclusão do que como uma necessidade para a execução do trabalho. Uma vez que o mercado de trabalho não comporta todos, se exige cada vez mais uma maior formação para desempenhar o mesmo trabalho. Aliás, a alta rotatividade do emprego funciona como catalisador desse processo, substituindo a mão-de-obra menos "qualificada" por uma com maior "formação".

Gráfico 7 – Feira de Santana: Participação dos ocupados segundo escolaridade (1992, 1997, 2002 e 2007)

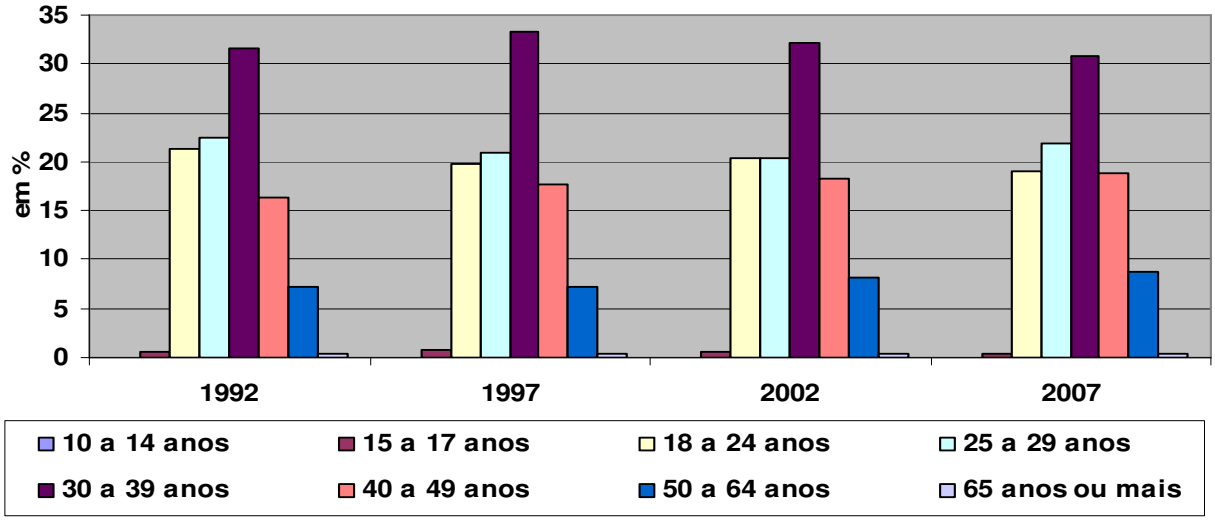


Fonte: MTE/RAIS

Outro atributo pessoal passível de observação é a distribuição percentual dos postos de trabalho por faixa etária. De forma geral, o comportamento do mercado de trabalho feirense

quanto à participação por idade indica um maior crescimento médio dos assalariados entre 50 a 64 anos e 40 a 49 anos, respectivamente 1,26% e 0,94% ao ano. Enquanto na primeira faixa a participação passou de 7,2% em 1992 para 8,7% em 2007, a última saiu de 16,4% para 18,8% no mesmo período. Por outro lado, as faixas de menor idade perceberam uma diminuição em sua participação. A faixa de 18 a 24 anos caiu de 21,3% para 19%. Os trabalhadores com idade entre 25 e 29 anos participavam com 22,3% em 1992 e recuaram para 21,9% em 2007. Já os que possuíam entre 30 e 39 anos participaram com cerca de 1/3 do total durante todo o período. Sem embargo, é possível enxergar uma migração da oferta de postos de trabalho dos mais jovens para os mais velhos, caracterizando uma barreira aos jovens se inserirem no mercado formal de trabalho. Nascimento (1996: 72), aponta que, em 1995, 37,7% das atividades informais eram ocupadas por jovens com idade entre 10 e 24 anos. Esse dado revela que a falta de oportunidade de inserção em empregos formais leva os jovens a ocuparem atividades informais, notadamente mais precárias que as primeiras.

Gráfico 8 – Feira de Santana: Participação dos ocupados segundo idade (1992, 1997, 2002 e 2007)



Fonte: MTE/RAIS

A exposição do presente artigo buscou visualizar a dinâmica estrutural do mercado de trabalho feirense dando atenção ao comportamento das condições de trabalho da mão-de-obra formalmente estabelecida. Levando em consideração que essas transformações se deram não somente na esfera local, mas entendendo que essas compõem parte das mutações pelas quais passam o mundo do trabalho em âmbito global, pode-se afirmar que os indicadores aqui apresentados apontam para uma precarização no emprego formal em Feira de Santana.

5. Considerações finais

As evidentes transformações presenciadas nas últimas décadas se traduzem, no mundo do trabalho, em uma ampliação da precarização nas condições de trabalho. Todavia, em países periféricos, onde as condições de trabalho não se concretizaram enquanto direitos, a repercussão de tais mudanças é trágica às estruturas do seu mercado de trabalho, na medida em que agudizam as já precárias relações trabalhistas. Por conseguinte, regiões secundárias de tais países são mais sensíveis aos efeitos provocados por esse "movimento metamórfico".

Em Feira de Santana, por exemplo, é possível visualizar algumas transformações na estrutura do mercado de trabalho formal nos últimos quinze anos. Em evidência, o crescimento das

ocupações em micro empresas (micro-empresarização); o crescimento de ocupados auferindo menores rendimentos; a ampliação da rotatividade do emprego. O primeiro fenômeno diz respeito à proliferação de microempresas, e com elas o aumento de ocupados com maior instabilidade e ocupações mais precárias (pelo menos quando comparados às ocupações nas empresas maiores). O segundo guarda relação com o rebaixamento do salário nominal, que coloca os trabalhadores em situação de menores condições materiais, levando-os a procurarem uma segunda ocupação, geralmente informal. O último indica o crescente contingente de assalariados com menor tempo na ocupação, traduzindo-se em instabilidade e insegurança, ingredientes básicos para impor condições de trabalho mais degradantes. Os três indicadores apontam, ao menos parcialmente, para uma precarização no mercado de trabalho formal de Feira de Santana.

Do ponto de vista do perfil da força de trabalho ao longo do período observado, é possível afirmar que os homens, adultos e com escolaridade média são hegemônicos no mercado de trabalho feirense. A dinâmica do emprego formal aponta para barreiras à inserção dos jovens e dos que possuem menores níveis de educação formal, com redução no percentual de participação de ambos. Já a inserção feminina se manteve estável, com a proporção de quatro mulheres para cada seis homens. Outro dado relevante é a disparidade dos rendimentos médios entre os sexos. Em comparação à masculina, a queda da remuneração feminina foi menos acentuada, se igualando em 2,04 salários mínimos nominais no ano de 2007.

Referências

BARRETO, Theo da Rocha. **Trabalhadores Informais e Desempregados: a precarização como homogeneização "sui generis" na formação dos "sem emprego**". Um estudo sobre as trajetórias de trabalhadores informais e desempregados na RMS - no final do século XX. Salvador: UFBA, 2005. 270 f. Dissertação de Mestrado em Sociologia, Universidade Federal da Bahia, 2005.

CRUZ, Rossine Cerqueira da. **A integração de Feira de Santana (Ba) nos processos de integração produtiva e desconcentração econômica nacional**. São Paulo: Unicamp, 1999. Tese de Doutorado em Economia, Instituto de Economia, Universidade de Campinas,1999.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico**. São Paulo: Boitempo, 1999.

FILGUEIRAS, Luiz Antonio Mattos. "O Plano Real: antes e depois da crise cambial"; **Bahia Análise & Dados.** Salvador: SEI: dez, 1999. v.9 n.3: p. 8-21.

FREITAS, Maslowa I. C. **O movimento metamórfico do capital e a reestruturação produtiva: o caso do Centro Industrial do Subaé**. Salvador: UFBA, 2005. 203 f, Tese de Doutorado em Sociologia, Universidade Federal da Bahia, 2005.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna:** uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. tradução: Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 7ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 1998.

BALANCO, Paulo Antonio de Freitas; NASCIMENTO, Marcelo Xavier do. Uma análise exploratória da desconcentração e da reestruturação da indústria baiana no período 1990-2000. **In**: Encontro de Economia Baiana, 10. **Anais...** Balanços e perspectivas do trabalho no Brasil. Salvador, 2005.

KON, Anita. **Economia de serviços:** teoria e evolução no Brasil. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

MALAGUTI, Manoel Luiz. **Crítica à razão informal:** a imaterialidade do salariado**.** São Paulo: Boitempo; Vitória: EDUFES, 2000.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **Terceirização e ação sindical: A singularidade da reestruturação do capital no Brasil.** Campinas: UNICAMP, 2008. 372 f, Tese de Doutorado em Sociologia, Universidade Estadual de Campinas, 2008.

NASCIMENTO, Carla Janira Souza do. **Caracterização das relações formais e informais no mercado de trabalho de Feira de Santana**. Salvador: UFBA, 1996. 141 f. Dissertação de Mestrado em Economia, Universidade Federal da Bahia, 1996.

PAMPLONA, João Batista. **Erguendo-se pelos próprios cabelos**: auto-emprego e reestruturação produtiva no Brasil. São Paulo: Germinal, 2001.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado: e**xclusão, desemprego e precarização no final do século. São Paulo: Contexto, 2002.

_____; BORGES, Altamiro. **"Era FHC":** a regressão do trabalho. São Paulo: Anita Garibaldi, 2002.

Alexandre Sampaio Ferraz – Doutor em Ciência Política (USP)

Título: Notas sobre o Poder Sindical

Resumo

Após a Constituição de 1988 a discussão sobre o futuro do sindicalismo tomou dois rumos distintos no que se refere às alterações da estrutura sindical. De um lado, os autores que viam a permanência do "corporativismo estatal", de outro lado os autores que viam uma mudança em direção ao neocorporativismo ou "corporativismo societal". Nos 20 anos que se seguiram à promulgação da Constituição o movimento sindical passou por diversas transformações que culminaram na legalização das Centrais. Neste trabalho exploramos algumas destas transformações pela ótica do poder sindical, mais precisamente, a partir da discussão do poder sindical presente na literatura sobre corporativismo.

Palavras chave: poder sindical, corporativismo, pluralismo, marxismo

Introdução

Este artigo procura analisar algumas das alterações na estrutura sindical desde a Constituição de 1988 a partir da discussão sobre o poder sindical presente na literatura sobre o corporativismo. Após a Constituição de 1988 a discussão sobre o futuro do sindicalismo tomou dois rumos distintos no que se refere ao impacto das alterações da estrutura sindical sobre a capacidade de organização e ação do movimento sindical. De um lado, os autores que viam a permanência do "corporativismo estatal", de outro os autores que viam uma mudança em direção a alguma forma de neocorporativismo ou "corporativismo societal". Cada uma dessas perspectivas permite extrair algumas das limitações e potencialidades do movimento sindical que condicionaram sua atuação ao longo desses 20 anos.

O debate sobre o poder Sindical

A democracia confere uma particularidade ao capitalismo ao possibilitar aos trabalhadores a conquista na arena econômica de vantagens obtidas graças a sua força na arena política (Andersen, 1985). Nesta tentativa de redirecionar seu poder de influencia da arena econômica, do mercado de trabalho, para arena política os sindicatos acabam por interagir com "parceiro" privilegiados nesta arena, particularmente os partidos políticos, políticos individuais e burocratas. São esses "novos" parceiros que ocupam os principais lócus de poder, de decisão, na arena política: o Executivo, o Legislativo e o Judiciário.

Estas duas formas de manifestação do poder sindical serão abordadas a partir da teoria corporativista da análise dos grupos de interesse, que surgiu da crítica da literatura sobre o pluralismo e do "neoliberalismo" dos anos 70.A tarefa de traçar as principais linhas do debate sobre o poder sindical deveria partir dos conceitos de poder e influência, mas a entrada nesta seara poderia acabar desviando o foco do trabalho. Assim, ao invés de partir da problematização desses conceitos nos lançamos diretamente sobre o debate em torno do poder sindical.

A Teoria dos Grupos, ou Pluralismo

A abordagem do poder sindical pela ótica da teoria pluralista tem sido objeto de confusão devido a sua simplificação póstuma por intérpretes de correntes rivais ou mesmo por aqueles inseridos na própria corrente pluralista. Segundo a visão corrente da teoria dos grupos o poder dos sindicatos deriva basicamente do seu tamanho, medido em número de associados, dos recursos monetários disponíveis, e da sua localização na arena produtiva. Esta caracterização estilizada do poder dos grupos pode ser atribuída em grande parte a Escola de Chicago. Gary Becker (1983: 377), um de seus expoentes, deu o passo fundamental neste sentido ao propor um modelo para análise da competição entre os grupos por influência política, em que os recursos gastos por eles na "produção de pressão política" seriam basicamente "tempo, energia, e dinheiro". [1]

Mas embora esses sejam algumas dos recursos básicos que podem ser convertidas em poder pelos sindicatos outros também são importantes para que esta conversão seja efetiva. Mesmo Becker (1983: 374) procura deixar explícito que os grupos competem em um "contexto de regras que traduzem os gastos com pressão política em influência política e acesso a recursos políticos", embora argumente que naquele comento não era seu objetivo concentrar a explicação neste lado "já explorado" da história. Esta complexidade já havia sido de certa forma apontada por Arthur Bentley, o fundador da teoria pluralista dos grupos de interesse, ou simplesmente teoria dos grupos. Em *O processo de governo* (1908), ele apresenta uma definição extremamente abrangente dos grupos, incluindo nesta classificação os três poderes e as agencias governamentais. A análise de Bentley (1908: 261) procura olhar para os grupos como a principal forma de explicar o funcionamento do governo, chegando a afirmar que o governo é um tipo particular de grupo ou um conjunto particular de grupos (órgãos) trabalhando em rede. Segundo o autor, os fenômenos de governos seriam o reflexo da atuação dos grupos através da pressão e da influencia sobre outros grupos, contando para isso com seu número, e o uso de diversas técnicas de pressão.

Os ensinamentos de Benltey foram levados adiante por David Truman, que 65 anos mais tarde escreveu um livro praticamente homônimo ao de seu "mestre". Truman (1963: 46) também vê o governo como uma forma especial de grupo, ou grupos "contitucionalizados", procurando explicar o seu funcionamento a partir da pressão e influencia dos grupos. Na análise de Truman (1963: 264) o conceito de acesso às arenas decisórias, ou pontos decisórios assume um lugar de destaque na definição da capacidade de pressão dos grupos, sendo um dos seus principais objetivos. O acesso é chave por permitir que o grupo exerça de forma efetiva sua influência, e como observa o autor, pode ser conquistado de diversas maneiras: "conhecendo a pessoa certa", por meio da institucionalização de um novo canal como a criação do Ministério do Trabalho, ou através da eleição de membros para o Legislativo ou da ligação com partidos políticos.

A chave para conseguir o acesso estaria na boa organização que, por sua vez, depende de diversas características como a capacidade de aprendizado, a coesão, a localização espacial, etc. Na visão de Truman (1963:506-7) autor a extensão com que os grupos conseguem acesso efetivo depende basicamente de três conjuntos de fatores: a) os relacionados com a posição estratégica do grupo na sociedade; b) os relacionados com as características internas do grupo (número de membros, dinheiro, coesão, lideranças); c) os relacionados com as instituições de governo.

[1] Stigler (1971: 12): "... a indústria que busca regulação tem que estar preparada para pagar com duas coisas que os partidos precisam: votos e recursos".

A partir daí Truman passa a investigar a dinâmica do acesso nos três poderes, explicitando que o Executivo e o Legislativo não são apenas a "sounding borard" ou a caixa de som passiva das demandas dos grupos, mas que as regras e normas que os regulam não são neutras e delimitam o espaço de atuação e as possibilidades de eficácia dos grupos. Neste sentido ele se afasta de concepção de Bentley, para quem as decisões do governo representariam com neutralidade o resultado da barganha entre os diferentes grupos. Mas em outros pontos permanece colado a ela, como na ênfase dada a importância das técnicas de pressão e de ajuste de interesses, como o logolling e as alianças para explicação da efetividade dos grupos.

Estas técnicas assumem uma grande importância na tradição democrática pluralistas, pois nela o poder é concebido como difuso, não sendo possível a nenhum grupo ocupar todos s espaços. A origem desta concepção de poder pode ser encontrada em James Madson, mas sua formulação mais ressente aparece na critica de Robert Dahl a teoria elitista de Wright Mills. Em seu clássico livro Quem Governa? (1961) Dahl procurou explorar o funcionamento da democracia em um contexto onde os recursos eram distribuídos desigualmente. A análise da circulação das elites na pequena cidade de New Haven serve para mostrar que a democracia esta longe de ser o governo do povo, ou das massas, mas também não é o governo de uma elite imutável de uma oligarquia. Graças à igualdade política e as eleições periódicas e competitivas a elite tende a estar em constante mudança.

Esta concepção de poder e do funcionamento dos grupos de interesse recebeu diversas críticas de autores comprometidos com diferentes abordagens. Entre os que defendem uma concepção "econômica" dos grupos de interesse, baseada nos pressupostos do individualismo racional, a critica mais contundente foi formulada por Mancur Olson. A premissa de que a "oferta" de grupos no mercado político é elástica, e assim, que interesses comuns bastariam para a formação de um grupo de interesse foi posta em cheque por Olson (1975), juntamente com a afirmação de Truman de que os interesses desorganizados estariam de prontidão para garantir as "regras do jogo". Olson (1975) chamou atenção para o fato de que quanto maior o número de indivíduos com algum interesse comum, menor a chance de que estes venham a se organizar para sua consecução, uma vez que pessoas racionais e maximizadores de utilidade não despenderiam energia nem recursos para obter um bem indivisível e não excludente.

O comportamento oportunista do "free-rider" quando se trata de usufruir bens coletivos aparece com destaque na Escola de Chicago e na Teoria da Escolha Racional. A saída imaginada por Olson para contornar esse problema está na possibilidade de que alguma espécie de incentivos seletivos fosse oferecida pelo grupo aos seus membros, e na importância dos arranjos institucionais para a determinação das possibilidades de coordenação (Olson, 2000). Um dos problemas da abordagem pluralista seria o de igualar ação a interesse, e pressupor a igual liberdade de ação sem reconhecer a desigualdade na capacidade de ação coletiva entre diferentes grupos e indivíduos.

A formulação de Olson influenciou uma infinidade de trabalhos de economistas ligados às correntes clássica e neoclássica, e nas teorias da escolha pública e da regulação que passaram a olhar com desconfiança para a brecha aberta pela intervenção do Estado na economia, seja através da regulação legal, para a ação de grupos de interesse junto a burocracia e aos políticos (Stigler, 1988; Tullock, 1993). Não há nenhuma certeza de que a intervenção seja o resultado de uma barganha igualitária entre os grupos sociais, pelo contrário, há evidências de que deficiências no mercado político possibilitam a privatização, ou "captura" dos ganhos da intervenção do estado. A ação política unicamente orientada para a busca de renda de monopólio por alguns grupos sociais impõem à sociedade, por meio da ação do Estado, os

'custos sociais do monopólio e da regulação', revertidos em benefício provado (Tullock, 1993; Tullock e Buchanan, 1962).

Mas a atribuição de status público à alguns grupos de interesse como os sindicatos e a regulamentação de sua atuação não podem ser compreendidas somente a partir do seu viés negativo, apresentado acima, senão também como algo positivo. O próprio Olson (1982) chegou a conclusão que em situações onde o sistema de intermediação de interesse é centralizado e as negociações do contrato de trabalho são abrangentes, o movimento sindical é capaz de coibir o comportamento "free rider". Esta situação favoreceria a ação responsável dos sindicatos na demanda por melhores salários e condições de trabalho, diminuindo as chances de que os trabalhadores sindicalizados gerassem externalidades negativas, como inflação e desemprego, em prejuízo dos trabalhadores não cobertos pelos acordos.

A abordagem corporativista

Ao contrário do mercado de bens comuns, o mercado de trabalho é um mercado especial, cuja singularidade está nas características da mercadoria "força de trabalho". A assimetria entre trabalhadores e capitalistas no processo de barganha para determinação dos salários e condições de trabalho cria distorções no mercado de trabalho que levam a interações sub-ótimas (Offe e Wiesenthal, 1984). A busca de resultados ótimos teria levado à criação de novas instituições no mercado de trabalho que incentivam a coordenação dos trabalhadores em torno de sindicatos possibilitando maximizar os ganhos da cooperação.

Ao contrário do pluralismo, o corporativismo é por excelência um sistema onde o Estado concede *status* público aos sindicatos, criando espaços institucionais dentro do aparelho do Estado para sua atuação. No corporativismo o poder sindical está ligado às características institucionais tal como grau de monopólio, centralização e canais institucionalizados de aceso ao sistema político decisório. A literatura sobre o corporativismo, como disse, também contribuiu para uma certa simplificação da visão pluralista, ao classificá-la como um caso particular da conformação dos grupos, desenhando um contínuo entre o pluralismo e o corporativismo

O texto clássico que introduziu esta abordagem foi apresentado por Schmitter (1974), como título de *Still the Century of Corporatism*, em alusão à distinção entre o corporativismo da sua época e aquele originado nas corporações da idade média e que teve no nazismo uma de suas formas. Para o autor, o corporativismo, não é especakexanbífico de nenhuma época ou regime, mas é compatível com todos eles. Na polêmica mais ressente com Clauss Offe (1994) ele afirma que o corporativismo não é antidemocrático, contra a máxima cada homem um voto, mas altera a qualidade da democracia ele pode ser considerado: "... se alguém procura expandir a noção e igual oportunidade e tratamento políticos para incluir os períodos entre eleições e o processo "extra"eleitoral, então o corporativismo pode ser interpretado como uma extensão do princípio da cidadania" (Schmitter, 1983: 916).[2] O que o arranjo corporativista busca corrigir é o que podemos chamar de paradoxo da associabilidade liberal: a oportunidade

[2] Offe (1994) afirma que o coporativismo não pode ser legitimado democraticamente e se mostra discrente das possibilidades do corporavismo no sentido do avanço da classe trabalhadora. O autor chama atenção para o "efeito duplo"do corporativismo. Qualquer atribuição de status significa que, por um lado, os grupos auferem vantagens e privilégios, mas, por outro, têm de aceitar certas limitações e obrigações restritivas". Os problemas de distanciamento da base e "irresponsabilidade"e burocratização já aviam sido explorados por Lange (1984) e por outros teóricos marxistas para os quais qualquer avanço no capitalismo é instável senão ilusório.

de se associar livremente é igual, mas a capacidade de exercer esta liberdade é desigualmente distribuída.

Segundo a definição clássica de Schmitter (1974) o corporativismo é: "…"um sistema de representação de interesses no qual as unidades constituintes são organizadas num número limitado de categorias singulares, compulsórias, não competitivas, hierarquicamente ordenadas e funcionalmente diferenciadas, reconhecidas e permitidas (se não criadas) pelo Estado, às quais se outorga o monopólio de uma representação deliberada no interior das respectivas categorias em troca da observância de certos controles na seleção de seus líderes e na articulação de suas demandas e apoios". O pluralismo, por sua vez, é "um sistema de representação de interesses no qual as unidades constituintes estão organizadas num número não determinado de categorias múltiplas, voluntárias, competitivas, não coordenadas hierarquicamente e autodeterminadas".

Em seu artigo no influente livro Order and Conflict in Comtemporary Capitalism, Goldthorpe (1984) procura construir um referência para leitura dos diversos artigos que compõem o livro apresentando o poder de influência dos sindicatos a partir duas características: a) grau de controle organizacional, onde a referência é o trabalho de Hirschman (1971) eleição, voz e lealdade (competição por membros, saída, close shop, etc.); b) tamanho da opção "externa" (size of outside opition), ou militância, como função do mercado de trabalho, ideologia, governo. Goldthorpe vê o corporativismo como uma resposta político institucional ao liberalismo econômico, com sua divisão entre estado e sociedade, e uma alternativa para sociedade indústria, seja ela comunista ou capitalista. Para funcionar o movimento sindical tem que ser capaz de defender interesses maiores que os setoriais através de organizações abrangentes (encompassing), o que aumenta seu poder de barganha e tem que controlar o poder de mercado. Neste sistema os trabalhadores poderiam redirecionar seu poder do mercado de trabalho para a arena política. (Goldthorpe, 1984: 328)

A própria literatura sobre corporativismo, contudo, apresenta diversas fissuras e controvérsias. A primeira e mais significante delas se origina na própria definição de corporativismo. Enquanto para alguns autores o corporativismo se caracteriza basicamente pelas propriedades associativas dos grupos, outros autores procuram enfatizar a importância das características do processo decisório como definidoras do corporativismo. A definição de Schmitter apresentada acima é um do primeiro tipo de abordagem, ou do corporativismo como um sistema de representação de interesse, ou ainda, como Schmitter (1979: 13) definiria mais tarde, um sistema de intermediação de interesse.[3] As análises de Lehmbrunch (1984) e Panich (1977) podem ser vistas como um exemplo do segundo tipo, do corporativismo como um "padrão institucionalizado de formação de políticas" (Lehmbrunch, 1979:150).

A abordagem do corporativismo enquanto modo um padrão distinto de fazer política da uma grande ênfase a importância da relação estreita entre sindicatos e partidos políticos para a construção da base legal do sistema, e para a sua crescente institucionalização, ligando assim a estrutura sindical á ação das lideranças sindicais e partidárias. Lehmbrunch (1984: 74) fala em "corporatist networks": "delegação de poder legislativo a organizações de interesse pressupõe um intima e mutua penetração dos interesses do partido e das organizações". A palavra chave nesta visão é "concertação", ou consenso ativo, ligada a representação paritária em canais institucionalizados de consulta anteriores a deliberação legislativa

[3] Schmitter (1981), usa o termo 'intermediação' de interesses no lugar de representação de interesses para afirmar que os sindicatos, além da representação do interesse de seus associados, têm também interesses particulares.

Esta distinção perdeu sua centralidade com a mudança de foco das análises sobre o corporativismo. Se nas primeiras pesquisas a preocupação era com a estrutura da organização do sistema de representação de interesse, nas pesquisas subsequentes a preocupação recaio sobre o processo de produção e implementação de políticas. Ao dar este passo buscando medir o efeito do corporativismo sobre as políticas públicas os autores perceberam que, de um lado, nem sempre esses dois conjuntos de características podem se classificados (clustered) juntos e, de outro lado, que tanto o corporativismo como o pluralismo podem estar associados a pressão e a "concertação" (Lehmbrunch e Schmitter, 1982)

Esta discussão nos remete a outro ponto chave da evolução das análises inscritas na abordagem corporativista. Ao procurar medir seu impacto do corporativismo nas políticas públicas, principalmente em termos de emprego, inflação e renda, os autores procuraram buscar uma maior clareza na definição dos conceitos para permitir sua mensuração e sua comparabilidade. Não vamos explorar aqui todos os problemas conceituais que assombram a política e a economia comparada, mas apenas apresentar algumas das principais medidas de corporativismo que surgiram na literatura sobre o tema.

Indicadores de Corporativismo

As definições iniciais deram a primeira pista para os trabalhos empíricos sobre o tema, mas muito se caminhou desde então. Os primeiros trabalhos que procuraram apresentar indicadores mensuráveis de corporativismo trabalharam basicamente com índices compostos que uniam os dois conjuntos de variáveis ou as duas formas de expressão do corporativismo discutidas na seção anterior. Esses indicadores assumem vários graus de complexidade, variando da simples classificação binária corporativismo ou pluralismo apresentada por Colin Crouch (1985: 117) até a criação de índices compostos, ou ainda índices abarcando apenas uma das características do corporativismo como o de Compston (1997). Todos os trabalhos são extremamente difíceis de reproduzir devido à falta de clareza na metodologia usada para agregação e na explicitação das fontes de dados.

Entre os principais trabalhos desta fase está o de Schmitter, (1981: 294) que apresenta um indicador de corporativismo numa escala de cinco pontos. O ranking geral indicando o grau de "corporativismo societal" representa a agregação de dois outros rankings: centralização organizacional e monopólio associativo. O primeiro, agrega o poder das centrais de participar da barganha coletiva, apoiar greves com fundos próprios, manter um "grande staff" próprio, e coletar contribuição de seus membros. O segundo, é calculado pela agregação de três variáveis: a) número de centrais (varia de 1 a 3); b) se as centrais representam simultaneamente ou não trabalhadores de colarinho branco e azul (varia de 1 a 3); c) se as centrais tem facções internas (pode assumir o valor 1 ou 1,5).

Outro trabalho importante desta fase é o de Cameron (1984:164), que cria um indicador de "poder organizacional" dos sindicatos, a partir da agregação de cinco variáveis: a) da taxa de sindicalização (número de membros em relação a PEA); b) da estrutura organizacional (número de centrais e número de sindicatos); c) do poder das centrais na barganha coletiva (fundos de greve, poder de veto sobre acordos, poder de veto sobre greves, etc); d) do escopo da barganha coletiva (setorial, nacional, etc.); e) da existência de formas institucionalizadas de representação junto ao sistema político. O calculo do indicador de Cameron soma a

concentração sindical com o resultado da multiplicação da densidade sindical pela centralização.[4]

Apesar de baseados na mesma fonte os indicadores de Cameron e Shmitter para grau de centralização não são idênticos. Essas dificuldades na criação dos diversos indicadores e na especificação do mecanismo pelo qual estas variáveis afetariam o funcionamento do sistema de intermediação de interesses levaram a uma nova geração de trabalhos. Aproveitando o insght do casal Collier, esses autores observaram que o corporativismo poderia e deveria ser desagregado para sua melhor compreensão, ou para melhor compreensão das variações no mix "Inducements" e "Constrains".[5]

O trabalho mais consistente nesta direção foi realizado por Mirian Golden, confirmando as conclusões de Cameron (1984) que apontaram para uma maior capacidade dos países corporativistas de se manter desemprego próximos do pleno emprego. Entretanto, em seu argumento Golden (1993) chama atenção para o fato de que o índice de Cameron media dois conceitos distintos, os de centralização e concentração, e que embora colocados no mesmo saco por Cameron e Schmitter têm impactos distintos sobre o emprego e nem sempre estando associados da mesma maneira.

A mensuração da centralização, chamada por Cameron de "poder das centrais na barganha coletiva" e Schmitter chama de "centralização organizacional" e da concentração, que Cameron chama de "unidade organizacional" e Schmitter de "monopólio associativo" tem como objetivo captar a capacidade de coordenação do movimento sindical. A maior cordenação, por sua vez, estaria associada a maior capacidade de barganha e a possibilidade de troca de moderação salarial, por parte dos sindicatos, pela garantia da manutenção do nível de emprego e de outros benefícios indiretos na forma de políticas publicas.

A centralização mede o grau de "autoridade interna" e poder ser chamada também de "centralização organizacional". Para determinar a centralização é preciso analisar o poder dos sindicatos *vis a vis* a Centrais, e das Federações *vis a vis* os sindicatos e às Centrais. Para isso é preciso saber como está distribuído o poder entre essas organizações em relação à capacidade de propor e vetar greves, assinar acordos coletivos, participar de órgãos tripartites com o governo, etc.[6] Para que a centralização ocorra é necessário que exista idealmente uma única central de cúpula e que ela seja capaz de controlar os sindicatos através de algum tipo de coerção. Esta coerção pode ser legal, como o monopólio para homologar os acordos coletivos, as carteiras de trabalho, recolher as contribuições sindicais e prestar serviços de assistência aos trabalhadores, ou extra-legal, erigida sobre algum tipo de identificação ou outra capacidade moral ou norma social.

[4] Cameron usa como fonte de dados o artigo de Headey (1970) para o poder das confederações e Cameron (1978) para o escopo da barganha coletiva, por sua vez baseado em Hibbs (1976). O póprio Headey tem um indicador alternativo para grau de centralização

[5] Entre os indicadores de "Incentivos" estão o monopólio de representação, filiação compulsória, subsídios, etc. No lado das "Restrições" temos como indicadores a existência de barganha coletiva, greves, controle interno, etc. (Collier e Collier, 1979)

[6] Segundo Golden (1993: 443): "In an extremely decentralized union movement, for instance, national industries unions as well as union locals may be empowered to call strikes and sign agreements at their own discretion. In highly centralized union movement, by contrast, the central confederation official alone calls strikes and may also have the authority to vet wage agreements".

A fragmentação, por sua vez, indica o grau de monopólio presente no sistema de intermediação de interesse, e será medida pelo número de sindicatos registrados por categoria e pela participação de cada central e sindicato sobre o total do número de filiados.[7] O monopólio da representação, dotado ou não de investidura legal, é fundamental para a concentração, pois restringe a possibilidade de competição entre sindicatos, ao limitar o número de sindicatos por região e ramo de atividade. A capacidade dos trabalhadores se fazerem representar por organizações centralizadas e concentradas possibilita que esses obtenham ganhos de escala durante o processo de barganha, não acessíveis no caso da ação isolada, maximizando a eficiência com que produzem a pressão política.

A cooperação entre os trabalhadores e sindicatos esta sujeita a diversas outras variáveis. Enquanto cooperar com trabalhadores do mesmo setor poder parecer indubitavelmente vantajoso, as vantagens de se cooperar com trabalhadores de outros setores podem não parecer tão claras (Wallerstein, 1989). Como os sindicatos devem ser abrangentes para ganhar peso organizacional e político eles precisam focar dois tipos de políticas. Políticas do tipo protecionista, naturalmente exclusivas e voltadas para os membros de determinada industria ou setor, e políticas mais inclusivas e universalistas, como as políticas sociais. Como afirma Wallerstein (1989: 58-9): "Do ponto de vista político, a centralização possibilita uma 'barganha política" mediante a qual os sindicatos se prontificam a conter suas demandas salariais em troca de políticas públicas favoráveis (...) Há um custo embutido nos benefícios da centralização. Uma estrutura confederativa descentralizada permite aos sindicatos alternar alianças com os patrões e com os outros sindicatos, dependendo da política em questão. Em contraposição, uma estrutura centralizada unifica os sindicatos numa coalizão classista que dificulta a perseguição de políticas setoriais nas quais os interesses dos trabalhadores de diferentes ramos não coincidem".

Nos últimos anos esses conceitos tem sido revistos e uma nova volta a utilização de indicadores compostos tem sido sugerida com base nas idéias de coordenação e concertação.... Esses trabalhos tem sido valorosos, mas os elementos do debate apresentados até aqui ja permitem uma análise da estrutura sindical brasileira a partir do mesmo conceitos e indicadores.

O poder sindical entre a economia e a política

O "mercado político" é uma outra forma de alocação e distribuição de recursos que não o mercado econômico e suas regras são particulares. A implantação da democracia dissociou o poder de decisão, da propriedade dos ativos que se quer locar, facultando aos trabalhadores, destituídos da posse do capital, a possibilidade de influir na decisão da alocação e distribuição da renda, no mercado político. Assim, a instauração do mercado político pressupõe, desde o início, a aceitação por parte dos capitalistas de abrir mão de parte das decisões sobre o investimento.[8]

A teoria da dependência estrutural do Estado sobre o capitalismo aponta para o fato de que em certas condições a ação do Estado é limitada estruturalmente pelo fato da sua sobrevivência

[7] Segundo Golden (1993: 443): "In a highly concentrated union movement, a single confederation exists, enjoying a monopoly of representation for the functionally defined groups it represents. In an extremely fragmented union movement, by contrast, there may be three or more confederations competing across functional boundaries for members".

[8] Como observa Offe (1975: 234): "O sistema democrático e um sistema político onde os cidadãos podem decidir sobre a alocação de recursos que eles não possuem privadamente."

depender da manutenção do lucro capitalista. Mesmo que os trabalhadores cheguem aos postos decisórios do Estado esses se deparam com a existência de um trade-off entre o aumento da participação dos salários e a diminuição dos lucros. O problema central é que a partir de um certo momento a redução dos lucros acaba por contrair também os investimentos causando desemprego e queda de salários.

A conseqüência deste argumento é que os trabalhadores, enquanto consentirem em permanecer sob as regras do capitalismo, devem suportar o lucro. A teoria da dependência estrutura implica que enquanto o interesse dos capitalistas está garantido de antemão, pois toda a ação do Estado que depende de recursos materiais não pode prescindir da manutenção do lucro e do funcionamento do processo produtivo, o interesse dos trabalhadores depende da sua capacidade de agir coletivamente pressionando os capitalistas a distribuírem o lucro da forma mais eqüitativa possível e garantindo o investimento. Para fazer valer seus interesses os trabalhadores têm que se organizar e agir coletivamente, enquanto que para os capitalistas basta perseguir cegamente seus interesses egoístas para restringir agudamente as opções de todos os governos (Przeworski e Wallerstein, 1988: 30).

Apesar de Przeworski mostrar as condições em que essa teoria funciona, o autor chama a atenção para o fato de que em algumas situações há uma margem de manobra para o Estado, que pode aumentar a taxação sem extinguir os lucros e sem comprometer os investimentos. Esta "autonomia" do Estado permite que a disputa entre capitalistas e trabalhadores seja vista não como um jogo de soma zero, como querem os liberais ou marxistas, mas como um jogo de soma positiva. Essa abordagem abre espaço para um ponto fundamental do estudo da interseção entre capitalismo e democracia, a saber, a possibilidade do estabelecimento de um pacto racional e mutuamente benéfico entre assalariados e capitalistas.

Como observa Przeworski (1994: 246): "os pactos sociais, estabelecidos por barganha, geralmente consistem na aceitação de uma limitação salarial por parte dos sindicatos, em troca de programas sociais, juntamente com políticas econômicas de controle da inflação e incentivos ao investimento e ao emprego". Não se pode esquecer que este pacto, frustrado no campo econômico, onde as partes são claramente desiguais, só pode celebrar-se no campo político. Esta perspectiva representa um racha na literatura marxista, que o próprio autor reconstrói em sua análise da social democracia, ao opor de um lado os autores que pensam haver possibilidade de barganha consensual entre as classes, de outro, aqueles que pensam que qualquer tentativa de barganha esconde a cooptação, burocratização e o "entreguismo" dos dirigentes sindicais. Panitch (1986), por exemplo, argumenta que o corporativismo representa um perigo para as organizações de trabalhadores. A estrutura corporativista não requer que os sindicatos cortem a ligação com a base, pior, requer que as use para legitimar as políticas estatais através do controle de seus membros.

Ao invés de uma idéia abstrata, a democracia pode ser entendida como um conjunto de instituições que garantem minimamente a existência de eleições livres e competitivas para os principais postos decisórios do Estado. A partir dessa abordagem, a variedade dos arranjos democráticos que respeitam essas características básicas pode ser compreendida não como fatalidades históricas, mas como soluções objetivas para o problema da cooperação (Przeworski, 1991: 51). O sentimento de incerteza que se apoderou tanto de trabalhadores, como de capitalistas diante da adesão às instituições políticas democráticas foi dissipado com o comprometimento em torno das regras de funcionamento dessas instituições e com a aceitação das liberdades civis básicas, inclusive o direito à propriedade.

A explicação para o fato dos trabalhadores apesar da vantagem numérica não destituírem os capitalistas da propriedade dos meios de produção se deve basicamente a incerteza que esses tem a respeito da transição para o socialismo e da sua condição no novo sistema. A disputa de forças entre as duas classes no campo econômico, entre os capitalistas ameaçando desinvestir e os trabalhadores ameaçando fazer greve, e no campo político, os trabalhadores ameaçando nacionalizar tudo, e os capitalistas ameaçando abandonar o sistema democrático é resolvida pelo compromisso que garante o ganho mútuo num cenário de convivência regulada do capitalismo e da democracia.

As instituições que dão acesso ao produto por parte dos trabalhadores nas democracias são os sindicatos, os partidos e um Estado, relativamente autônomo, cujos principais postos decisórios são preenchidos através de eleições livres e competitivas e o sufrágio universal. Mas a natureza contingente do compromisso descrito acima tem um desdobramento fundamental para os trabalhadores. O resultado da barganha que cria as regras do jogo democrático e regulamenta a convivência entre democracia e propriedade privada dos meios de produção depende da posição inicial e da capacidade de coordenação dos "jogadores".

A dificuldade de coordenação dos trabalhadores, a que me referi anteriormente, os coloca diante de dois jogos simultâneos. No primeiro, têm que enfrentar o problema da organização resolvendo o "dilema" da ação coletiva e determinando se haverá e quem serão e em que situações os representantes dos trabalhadores nos campos econômico e político. No segundo, barganhar através do Estado ou diretamente com os capitalistas uma maior participação na renda agregada. Mas nada garante que a solução encontrada pelos trabalhadores na primeira arena conduza a maximização dos objetivos na segunda. A opção social democrata que responsabilizou o Estado pelas atividades não lucrativas para a iniciativa privada e conferiu ao mesmo um papel ativo na correção das falhas do mercado, ao invés de ser um resultado inevitável, dependeu da capacidade de ação dos trabalhadores nessas duas arenas. A conclusão de Przeworski & Wallerstein (1988: 97) é emblemática: "… quando todos os assalariados estão organizados em uma única central sindical e o governo é exclusivamente pró-trabalhador, ele (governo) escolherá taxar o consumo capitalista" e reverter este "ganho" em prol dos trabalhadores de forma que os "assalariados receberão benefícios materiais (material welfare) praticamente iguais aos que poderiam obter sob o socialismo".

A democracia deu aos trabalhadores a oportunidade de interferir no destino do capital ao mesmo tempo em que colocou certos constrangimentos que limitam a intervenção. As opções institucionais cristalizadas na estrutura institucional do sistema político e a estrutura do sistema de representação de interesse, ou seja, as regras do jogo são peças fundamentais para determinar a capacidade dos trabalhadores de pressionar por políticas econômicas favoráveis, que aumentem sua participação na renda e reduzam o desemprego.

As alterações na estrutura sindical

A implantação do sistema corporativista no Brasil, a partir da década de 30, pode ser considerada um caso típico de mudança institucional patrocinada pelo Estado. O projeto institucional originado no governo Vargas trouxe alguns dos elementos ou características do "tipo ideal" do modelo corporativista descrito anteriormente, mas continham um elemento particular cristalizado no forte papel "intervencionista" e regulador do Estado. O arranjo institucional do corporativismo brasileiro conferia atribuição de *status* público aos sindicatos, mas vinculava a subordinação de sua criação ao reconhecimento estatal. Este reconhecimento vinha cercado de outras regras como a garantia do monopólio da representação, como

circunscrição definida a partir do "enquadramento sindical", e da unicidade sindical; e a contribuição compulsória. O sistema foi reforçado, também, pela criação da Justiça do Trabalho, pela formulação de uma legislação específica (CLT) e pelo sistema de seguro social controlado até 1965 por comissões tripartites, com a presença dos sindicatos.

O corporativismo brasileiro e de outros países da América Latina deram origem a uma variante do corporativismo, o corporativismo estatal, que assim como o corporativismo societal ou liberal se contraporia ao modelo pluralista de organização de interesse (Schmitter, 1979). O sistema corporativista estatal permitiu, onde foi instalado, o controle do Estado sobre a vida associativa dos trabalhadores, estabelecendo um mecanismo de reciprocidade, que se revelou na troca de incentivos seletivos por parte do Estado aos sindicatos, em contrapartida à subordinação destes àquele.[9] O custo imposto pela atribuição de um status público aos sindicatos no país impunha um custo significativamente maior ao movimento sindical do que no corporativismo liberal.

Mesmo no corporativismo "liberal" os sindicatos tinham fortes incentivos para agirem de forma "irresponsável" e distante em relação à base, em parte devido a autonomia para negociar, mas em parte devido a burocratização. Mas a contribuição compulsória resolvia o problema do financiamento dos sindicatos aumentando mais seus incentivos para agir de forma irresponsável perante a base. Em contrapartida ao imposto sindical e a carta sindical o estado restringia a autonomia dos sindicatos estipulados direitos e deveres e restringindo seu campo de atuação política ao vedar que suas fossem destinadas ao financiamento partidário. Além disso, a garantia do monopólio a partir da base municipal e setorial e a inexistência da figura de um guarda chuva para esta estrutura contribuía para a fragmentação do movimento.

Durante a década de 80, foram introduzidas algumas modificações fundamentais na estrutura sindical, que foram incorporadas à Constituição de 1988. Essas alterações introduziram importantes elementos de liberdade democrática, como direito à greve, a autonomia para a vinculação com partidos, a restrição à intervenção do poder público nos negócios internos da organização, e a possibilidade de sindicalização dos trabalhadores do setor público. Apesar das modificações, outros componentes importantes do corporativismo foram mantidos, como a unicidade sindical e o enquadramento que incentivavam a formação de uma estrutura verticalizada e descentralizada, a contribuição sindical e o registro legal no ministério do trabalho.

À estrutura descentralizada e desconcentrada do período anterior que, segundo Almeida (1996), favorecia formas de luta descentralizadas por parte dos sindicatos, acoplaram-se as centrais sindicais, antes proibidas. Estas mudanças foram significativas e dotaram o sistema de uma certa dose de pluralismo na cúpula, mudando significativamente a estrutura anterior e inaugurando um sistema híbrido de intermediação de interesses (Rodrigues, 1990; Almeida, 1996).

Alguns autores como Boito (1994) procuraram mostram a limitação dessas mudanças para o movimento sindical, salientando a permanência da estrutura básica do corporativismo. A manutenção do monopólio sindical manteve junto ao sindicato de base municipal uma importante atribuição que é a exclusividade na representação dos trabalhadores no momento da assinatura do contrato coletivo de trabalho. Esta prerrogativa só pode ser transferida para a Confederação ou Federação nos casos em que há uma delegação prévia do sindicato ou no

[9] Fora a política de concessão de incentivos seletivos, o controle estatal se instrumentalizou também através do controle direto e indireto sobre os sindicatos (Wefort,).

caso de uma decisão judicial tomada pela Justiça do Trabalho.[10] Assim, a lei não dá às organizações de cúpula o que seria um dos instrumentos mais fortes e eficazes de coerção e controle dos sindicatos de base municipal.

A independência dos sindicatos com relação às centrais é reforçada também pela forma de distribuição da contribuição sindical. Enquanto os sindicatos da estrutura oficial se beneficiam do imposto compulsório sobre sua base, as centrais sindicais, criadas paralelamente à estrutura oficial, não têm nenhuma verba garantida em lei e dependem da contribuição dos sindicatos associados. Embora seja grande a margem de autonomia dos sindicatos eles dificilmente podem se isolar das centrais, dado que essas têm o monopólio de fato da representação dos trabalhadores no plano político. A redução dos custos de saída para os sindicatos e a competição das centrais por filiados necessários à sua manutenção foram alguns dos constrangimentos provocados novo sistema, mas não os únicos.

A falta desses mecanismos de controle das centrais sobre os sindicatos foi de certa forma compensada pelo acesso das centrais aos organismos tripartites oficiais. É através delas, e por meio do acesso a esses fóruns, que os sindicatos realizam a maior parte da sua interlocução com o governo. O reconhecimento das organizações centrais como representantes dos sindicatos e a institucionalização de canais de acesso direto ao aparelho de Estado deu para essas o monopólio virtual sobre os sindicatos de base municipal da representação no plano político. Se a autonomia conferida aos sindicatos lhes permite tanto optar por uma das identidades políticas estabelecidas pelas centrais, como manter-se independente, na prática esses tem um importante incentivo a filiação a uma ou outra central.

Em sua critica de Boito (1991) procura mostrar que a estrutura do "Sindicalismo de Estado" nunca passou por uma crise, não foi extinta, mas reformada. As alterações destacadas não seriam suficientes para dar autonomia aos sindicatos, mantendo sua subordinação ao Estado, por meio do reconhecimento oficial, ou da outorgada da representação pelo Estado. Além disso, como destacamos a unicidade e a contribuição compulsória, juntamente com a justiça do trabalho reforçariam a dependência dos sindicatos em relação ao estado e ao mesmo tempo sua independência dos trabalhadores, ou da base.

A supressão do modelo ditatorial não teria significado a ruptura com o sindicalismo de estado, que poderia assumir uma face populista, ditatorial, ou quiçá liberal. Para Boito (1991) nunca existiu um agente capaz de lutar para superação da estrutura sindical estatal, ao contrário, a luta teria mostrado que todos os que se propuseram a tal tarefa forma cooptados, burocratizados (Egoismo de fração). Entre as evidencia deste movimento o autor mostra que todas as centrais se posicionaram contra a convenção 87 da OIT que aborda a liberdade sindical e a proteção do direito sindical.[11] Além disso, observa que o novo sindicalismo outrora de massa e confronto rapidamente caminhou para o novo corporativismo nos anos 90 (Boito, 1994).

Na visão do autor esta estrutura impõe um limite de luta, contendo a luta sindical no terreno do interesse político da burguesia, ou seja, mantendo o movimento sindical separado da luta pelo fim da propriedade privada e pelo socialismo. Ao fazer isso, submete o movimento

[10] Neste caso ao invés do acordo coletivo é celebrada uma convenção coletiva de trabalho

[11] O artigo 2. da convenção determina que "os trabalhadores (...) têm direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas". O artigo 4 afirma que essas organizações de trabalhadores "não estão sujeitas a dissolução ou a suspensão por via administrativa"

sindical a hegemonia de uma fração de classe, da oligarquia sindical. Segundo Boito (1991) estas restrições não permitem que os sindicatos lutem efetivamente por melhores salários e condições de trabalho. Ao contrário, e aí parece se alinhar com Almeida (1996), acaba atomizar e fragmentar a luta de classe.

A legalização das centrais

As centrais são organismos fundamentais de representação dos sindicatos no plano político. A posição tomada pelas centrais em relação as políticas do governo, obedece tanto a lógica da relação dessas com o governo e a oposição, como da competição entre elas pela representação dos sindicatos no plano político. A autonomia conferida aos sindicatos permite que as identidades políticas estabelecidas pelas centrais sindicais possam ou não ser compartilhadas pelos sindicatos de base municipal.

No momento da redemocratização surgiram cinco centrais sindicais, o que potencializou a falta de centralização da estrutura oficial. A criação dessas centrais foi voluntária e sua sustentação sempre estiveram vinculadas aos sindicatos de base. As estratégias de ação dos sindicatos de base municipal com relação à filiação ou não a uma ou a outra central, ou sua decisão de permanecer independente (o que é garantido pela estrutura oficial), dependeu tanto da percepção das lideranças sindicais sobre o impacto do programa na vida dos trabalhadores da sua base sindical, como do cálculo dos custos e benefícios que poderiam advir da sua adesão.

O nascimento do novo sindicalismo teve origem no Congresso Nacional dos Trabalhadores Industriais, no Rio de Janeiro, em 1978, com um forte discurso contra a prática burocrática e governistas, e pela ação grevista. Este encontro foi também o marco do nascimento da CUT, embora sua fundação oficial tenha ocorrido somente em 1983. Até seu terceiro congresso, em 1988, a central se posicionaria contra a colaboração de classe, mas a partir daí optaria pela colaboração e pela conquista do poder político pela via partidária e democrática (Rodrigues, 1990). A aparente unificação da luta na época, colocando todos a favor da redemocratização, não escondia a divergência entre os integrantes do movimento.

No congresso de 1978 o Sindicato dos Metalúrgicos de Santos, liderado por um dirigente do PCB, se afastou dos "autênticos" e da igreja, ficando de fora da CUT. Esta dissidência seria responsável pela criação da Central Geral dos Trabalhadores em 1986, na época liderada por membros do MR-8, do PMDB, e alguns comunistas. Em 1989 esta central racharia novamente durante o seu segundo congresso, gerando duas CGTs. Em 1991 a criação da Força Sindical levaria a quase extinção da CGT e Magri, a Confederação Geral.

Ainda em 1985 seria criada também a União Sindical Independente (USI), com sindicatos ligados ao comércio. Como observa Rodrigues (1991) "A pluralidade sindical, no nível das cúpulas, em larga medida foi o resultado da atuação de grupos políticos" e não do interior do próprio movimento sindical. A movimentação na cúpula mostrou que a estrutura sindical estava longe do equilíbrio. Nos últimos anos, novas centrais foram criadas e algumas começaram a se fundir. Em 2007 fundiram-se a CAT, CGT e a SDS criando a UGT.

Quadro 1 – Ano de Criação das Centrais

Nome	Sigla	Fundação
Central Única dos Trabalhadores	CUT	1983
Confederação Geral dos Trabalhadores	CGT	1986

Força Sindical	FS	1991
Central Geral dos Trabalhadores do Brasil	CGTB	1994
Central Autônoma dos Trabalhadores	CAT	1994
Social Democracia Sindical	SDS	1996
União Sindical Independente	USI	1997
Nova Central Sindical dos Trabalhadores	NCST	2005
Coordenação Nacional de Lutas	Conlutas	2006
União Geral dos Trabalhadores	UGT	2007

A criação das centrais com a aprovação da lei 11.648/08. O Executivo tentou introduzir o projeto por MP, mas foi rejeitada. Na segunda tentativa o projeto foi introduzido via PL 1990/07, em setembro de 2007, com justificativa assinada pelo Ministro do Trabalho. O projeto lei, que teve como relator o deputado Vicentinho (PT-SP), membro da Comissão de Trabalho, foi aprovado depois de passar duas vezes nas duas casas, após uma primeira alteração no Senado. A grande batalha deu-se em torno da obrigatoriedade da autorização prévia para o desconto do imposto sindical. Na versão final aprovada na câmara e sancionada pelo presidente ganhou o *status quo*.

A lei das centrais é permissiva em seu artigo segundo que dispões dos critérios para ser considerada uma central, não falando nada sobre a comprovação dos dados: filiação mínima de 100 sindicatos (dos X existentes) em 5 regiões e mínimo de 7% dos empregados sindicalizados. O seu artigo primeiro formaliza o papel das centrais que podem "participar de negociação em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de dialogo que possuam composição tripartite...", consolidando a atuação que já era na prática exercida pelas entidades. Entretanto, as centrais foram privadas dos principais instrumentos de poder: a) celebração de acordo coletivo; b) poder de veto e chama sobre greves.

No aspecto do financiamento foram contempladas com 10% dos impostos sindicais. Este montante deve atingir a sifra de 64 milhões, proporcionais a sua representatividade, foram 62,8 milhões em 2008.[12]

As novas instancias de participação

A participação das Centrais Sindicais nos fóruns tripartites teve início no governo Fernando Henrique Cardoso. Neste período foi importante a regulamentação da participação dos trabalhadores no FAT e no FGTS que controlam orçamentos importantes, alocados em diversas políticas como qualificação de mão de obra, seguro desemprego, financiamento habitacional etc. No caso do FAT a participação dos trabalhadores no fundo abriu caminho também para sua participação também no conselho do BNDES que tem parte do seu financiamento ligado ao fundo.[13]

O maior programa do FAT é o de Integração das Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda, que incluídos os recursos para o pagamento do seguro desemprego, e consumiu sozinho 59% dos recursos do fundo. A segunda maior rubrica é a de Financiamentos Especiais com Retorno, que ficou com cerca de 28,4%, e referesse basicamente aos recuros

[12] Ficam dentro a CUT, com 21,25 milhões; a FS com 18,17 milhões; UGT, com 10,61 milhões; a NCS com 7,45 milhões; a CTB com 3,7 milhões; e a CGTB com 2,84 milhões.

[13] Mesmo antes esta participação já estava sendo viabilizada, como no caso do Conselho Consultivo dos Trabalhadores para a Competitividade (CTCOM), criado em 1993, e das Câmaras setoriais.

transferidos ao BNDES. Embora milionário, os recursos para qualificação que geraram grande disputa entre as centrais, inclusive com direito a escândalos por má gestão, recebem uma parcela ínfima dos recursos do fundo, assim como os programas de micro-crédito, proteção ao trabalhador e erradicação do trabalho escrevo.

Fórum	Sigla	Ano	Recurso 2008
Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador	CODEFAT	1990	32.897.194.414
Conselho Curador do FGTS	CCFGTS	1990	17.090.000.000

O orçamento do FGTS é um pouco menor do que a metade do orçamento do FAT, mesmo assim a cifra é significativa. A maior parte dos recursos do fundo vão para o financiamento da habitação, cerca de 50%, e saneamento, outros 18%. O programa FI-FGTS que destina recursos para investimentos geridos pelo BNDES ficou com cerca de 30% dos recursos do fundo.

No governo Lula estas novas arenas foram ampliadas com a criação do Conselho Nacional de Economia Solidária, e o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social, ambos criados em 2003, e de outras instancias de duração determinada que discutiram pontos específicos da agenda como o Fórum Nacional do Trabalho, que funcionou entre 2003 e 2004, a Comissão de Valorização do Salário mínimo, que funcionou em 2005/5, e o fórum nacional de previdência social, que funcionou em 2007.

A participação sindical no Fórum Nacional do Trabalho foi particularmente importante pois evidenciou a face consociativa do governo Lula. A tentativa de iniciar uma proposta de legislação, a Reforma Trabalhista, a partir da criação de uma comissão tripartite se justificava pela especificidade dos interesses envolvidos e pelo alto grau de resistência tanto por parte dos sindicatos dos trabalhadores, como dos empresários. No final a reforma foi dividida em dois, a reforma trabalhista propriamente dita e a reforma sindical. Apenas esta vingaria com a legalização das Centrais.

O sindicalismo está morto?

Na década de 1990 o sindicalismo passou por uma crise que tem fundamentos tanto teóricos como empíricos. O destino do sindicalismo estava marcado pelo declínio do seu poder tanto de uma perspectiva institucional como política expressa na queda do número e na proporção de trabalhadores filiados e no declínio das taxas de greve (Rodrigues, 1999). Entretanto, alguns autores procuraram mostrar que para além desta aparente convergência em direção a perda a centralidade dos sindicatos no funcionamento da economia e das políticas públicas, era possível encontrar alguns sinais ambíguos e uma certa persistência tanto estrutural dos sindicatos, como de sua importância política (Ebbinghaus e Visser, 1998; Golden,).

O arranjo sindical corporativista não está imune a as mudanças tecnológicas na produção e no mercado de trabalho, nem aos ciclos econômicos e as mudanças no "humor" na arena política. As respostas sindicais, assim como as soluções encontradas pelos paises para essas mudanças no contexto estão em grande medida presas à herança do passado. Apesar de ter sua morte decretada, o sindicalismo tem mostrado que esta vivo e mais forte do que se esperava. Golden (2000), mostra que muitos aspectos das instituições de barganha coletiva (centralização e coordenação) convergiram entre os países da OECD, menos densidade sindical, e que esta convergência se dá num patamar mais elevado, indicando um aumento na

força dos sindicatos: "Established union confederation have become more concentrated bth internally and as regards rival organizations"

O caminho seguido pela Brasil parece corroborar para as conclusões de Miriam Golden. A taxa de sindicalização que havia caído de cerca de 25% da PEA, em 1990, para cerca de 23% em 2001.[14] Apesar da ligeira queda o número de sindicatos aumentou cerca de 43% entre 1991 e 2001, passando de 11.193 para 15.963, sendo a maior parte formada por sindicatos de base municipal. Ao mesmo tempo em que aumentou a proporção de sindicatos filiados a Centrais, passando de 30% para 38%. Os dados indicam que a CUT perdeu espaço neste período para Força Sindical, enquanto a primeira tinha 74% dos sindicatos filiados à centrais na sua base em 1991, a segunda tinha 13% no ano de sua criação. Em 2001 a participação da CUT caiu para 66% do total enquanto a da FS subiu para 19%. As demais centrais respondiam por 13% dos sindicatos filiados em 1991, passando para 15% em 2001. Enquanto isso, o número de sindicalizados aumentou 45% entre 1995 e 2005, chegando a 16 milhões de trabalhadores.

A taxa de sindicalização, contudo, é um mal indicador do poder sindical (Regine e Visser). A taxa depende de diversos fatores e o que é mais importante, encobrem a real representatividade dos sindicatos. Neste sentido, diversos autores têm sugerido que a abrangência dos acordos e regra de extensão dos mesmos é tão importante quanto a taxa de sindicalização para revelar representatividade dos sindicatos. No Brasil sabemos que os acordos são estendidos mesmo aos não associados, o que diminui a importância da taxa de sindicalização como indicador do poder dos sindicatos.

Os dados levantados acima não permitem fazer inferências sobre a concentração sindical, apesar de indicarem uma certa desconcentração, com uma diminuição da participação da CUT no total de sindicatos filiados a centrais, bem como no total de entidades sindicais. Mas não é possível saber se dentro da própria CUT houve um movimento de concentração em torno dos maiores sindicatos ou, ao contrário, de desconcentração. Além disso a participação das duas maiores centrais permaneceu praticamente estável no período.

Perspectivas para a próxima década

O sindicalismo parece novamente se encontrar um uma encruzilhada nesta virada de década. Antigos debates sobre a autonomia sindical permanecem, como a cobrança dos imposto sindical. Outros ganharam novo fôlego, como a concessão da carta sindical e o enquadramento. Parte deste debate tem como eixo central os sindicatos do setor público. Nesta área as contribuições sempre foram voluntárias, mas uma portaria do Ministério do Trabalho tornou-a compulsória, o que deve gerar muita discussão dentro do movimento. Se de um lado ela pode favorecer uma maior fragmentação, de outro lado, pode dar ao sindicalismo do setor público uma capacidade de mobilização nunca antes vista vis a vis aos seus colegas do setor privado. Este movimento deve ter implicações de longo prazo para o balanço de poder ente os sindicatos dos dois setores dentro das centrais sindicais, principalmente da CUT.

Ao mesmo tempo, o sindicalismo deve procurar consolidar as conquistas obtidas durante o governo Lula no que toca a participação dos sindicatos nas novas arenas de participação. Nada garante que estas serão mantidas no caso de uma alternância de projeto na presidência.

[14] Dados do IBGE a partir do Censo (2001), PNAD (1998) e Pesquisa Sindical (1991)

Além disso, mesmo onde esta presença já esta de certa forma consolidada, como nos conselhos do FAT, FGTS, e BNDES o movimento sindical deve enfrentar uma batalha entre as centrais para participação nestes conselhos, uma vez que o quadro congelado pela regulamentação destes conselhos tem se mostrado extremamente fluido, com a possibilidade da criação de novas centrais, principalmente através da fusão das existentes.

Ao que tudo indica essas modificações nos aproximam cada vez mais do corporativismo societal, desenhado por Schmitter. A sobrevivência de certas características do arranjo anterior não traz incentivos para a maior coordenação e centralização do sistema ao manter a fragmentação na base. Mas sua permanência deve ser vista dentro do jogo de forças que atuou dentro do Fórum do Trabalho, e resulta da cristalização de interesses e da fragmentação política, mas do que da intenção do Estado. vistas como , mas indicam apenas que o projeto institucional dos criadores do arranjo corporativista estatal... E, como diria o mestre, o corporativismo não esta morto. Vida longa ao corporativismo.

Bibliografia

Almeida, M. (1988) – *Difícil caminho: Sindicatos e política na construção da democracia*. In. A democracia no Brasil: Dilemas e Perspectivas, org. Reis e O'Donnel. São Paulo. ed. Vértice.

Almeida, M. (1996) - *Pragmatismo por Necessidade: Os Rumos Econômica no Brasil*, In: DADOS, Rio de Janeiro, vol. 39, pp.213-234.

Andersen, C. (1985) - *Politics Against Markets: The social Road to Power*. Princeton University Press.

Armingeon, K. (1999) – *Interest Intermediation: the cases of Consociational Democracy and Corporatism*. Ed. Keman. Comparative Politics New Directions in Theory and Method. VU Press.

Beck, Katz, Alvarez, Garret, Lange (1993) – *Government Partisanship, labor organization and macroeconomic performance: a corrigendum.* The American Political Science Review. Vol. 87, n. 4.

Becker, G. (1983) – *A Theory of competition among pressures groups for political influence*. The Quarterly Journal of Economics. Vol. XCVIII, n. 3.

Bentley, Arthur (1908) – The government process. University of Chicago Press.

Bernhard Ebbinghaus and Jelle Visser (1998) - When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-95. 30 Mannheim.

Boito, A. (1991) – Reforma e persistência da estrutura sindical. O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 80. Paz e Terra.

Boito, A. (1994) – De volta para o novo corporativismo: a trajetória política do sindicalismo brasileiro. São Paulo em Perspectiva. Vol. 8, n. 3, pp. 23-28.

Boreham, P. Compston, H. (1992) – *Labour movement organization and political intervention: the politics of unemployment in the OECD countries, 1974-1986*. European Journal of Political Research. Vol. 22, pp. 143-170.

Cameron (1984) – *Societal Democracy, Corporatism, Labour Quiescence, and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Society*. Goldthorpe, org. Order and Conflict in Comtemporary Capitalism

Miriam Golden (1993) – The dynamics of trade unionism and national economic performance. APSR, vol. 87, n. 2.

Collir, R and Collier, D. (1979) – *Inducements versus Constraints: disaggregating "corporatism"*. The American Political Science Review. Vol. 73, n. 4.

Compston, Huge (1997) – Unions Power, policy-making and unemployment in Western Europe 1972-1993. Comparative Political Studies. Vol. 30, n. 6, pp. 732-751.

Crepaz, M. e Lijphart, A. (1995) – *Linking and interpretating corporatism and consensus democracy: theory, concepts, and evidence*. British Journal of Political Science.
Crouch, Colin (1985) – *Conditions for trade union restraint.* Lindberg e Maier, org. The Politics of Inflation and Economic Stagnation. Brookings institution.
Ebbinghaus, B. and J. Visser (2000), *The Societies of Europe, Trade Unions in Western Europe since 1945*, Macmillan, London.
Ferrera, M. (1996). *The 'southern model' of welfare in social Europe*. Journal of European Social Policy, 6, 17-37.
Goldthorpe (1984) – *Introduction*. Order and Conflict in Comtemporary Capitalism. Claredon Paperbacks.
Golden, M. (2000) – Is increasing international economic integration bad for labor. Paper.
16 paises 1950-1992
Griffin, L.J., et al. (1991) - *Qualitative comparative analysis of trade union growth*. International Journal of Comparative Sociology, 32, 110-136.
Jelle Visser (2006) - *Union membership statistics in 24 countries*. Monthly Labor Review
Jelle Visser (2009), ICTWSS Database, *Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2007*, Institute for Advanced Labour Studies, AIAS, University of Amsterdam, Amsterdam. http://www.uva-aias.net
John Driffill (2006) - *The Centralization of Wage Bargaining Revisited*. What have we learned? A paper prepared for a seminar at The European Institute, LSE, in the series
Kenworthy, L. (2002) – *Corporatism and Unemployment in the 1980s and 1990s*. American Sociological Review. Vol. 67, pp. 367-388.
Lange, P e Garret, G. Michel, A. (1991) – Government, Partisanship, Labor Organization, and Macroecnomic Performance. American Political Science Review. Vol. 85, pp. 539-556.
Lange, P e Garret, G. Michel, A. (1991) – The politics of growth. Journal of Politics. Vol. 47, pp. 792-827.
Lars Calmfors e Drll, (1988) - "Bargaining structure, corporatism, and macroeconomic performance",
Lehmbruch, G. (1993) *Corporatism*. American Political Science Review. Vol.87, n. 4.
Lehmbrunch e Schmitter (1982) – Patterns of corporatist policy-making. SAGE
Lehmbrunch (1984) – Consertation and structure of corporatist networks. Goldthorpe (1984) – Order and Conflict in Comtemporary Capitalism
Miriam Golden (1993) – The dynamics of trade unionism and national economic performance. APSR, vol. 87, n. 2.
Mitchell, N. (1996) – *Theoretical and empirical Issues in the Comparative Measures of Union Power and Corporatism*. British Journal of Political Science. Notes and Comments, pp. 419-428.
OECD (1991), *Employment Outlook*, Chapter 4, Trends in Trade Union Memberships, Paris.
OECD (2004), *Employment Outlook*, Chapter 3, Wage-setting Institutions and Outcomes, Paris.
Offe (1994) – Capitalismo Desorganizado
Panich, L. (1977) – *The Development of Corporatism in Liberal Democracies*. Comparative Political Studies.Vol. 10, n. 1.
Panitch,L. (1986) - *Working-Class Politics in Crisis*. London. Verso.
Pennings, P. and Vergunst, N. (2000) – *The Dynamics of Corporatist Institutions: measures and linkages: the Dutch miracle in comparative perspective*. Paper.
Poulantzas, N. (1986) – Poder Político e Classes Sociais. Martins Fontes.
Przeworski, A. and Wallerstein, M. (1982) – The Structure of Class Conflict in Democratic Capitalist Societies. The Ameriacan Political Science Reviw. Vol. 76, n. 2.

Przeworski, A. and Wallerstein, M. (1988) – Structural Dependece of state on Capital. The Ameriacan Political Science Reviw. Vol. 82, n. 1.
Regini, M. (1984) The conditions for political exchange: how concertation emerged and collapsed in Italy and Great Britain. In Goldthorpe, J.H. (ed.) Order and Conflict in Contemporary Capitalism. Oxford, Clarendon, pp. 124-142.
Riley, N. (1997) – *Determinants of Union Membership: a review*. Labour. Vol 11, n. 2, pp. 265-301.
Rodrigues, L. (1991) – As tendências políticas na formação das centrais sindicais. O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 80. Paz e Terra.
Schmitter, P. (1981) – Interest intermediation and regime governability in contemporary Western Europe and north America.
Schmitter (1983) – Democratic Theory and Neocorporatit Practice. Social Research.
Schmitter, P. (1977) – *Modes of Interest Intermediation and Models of Societal Change in Western Europe*. Comparative Political Studies.Vol. 10, n. 1.
Schmitter, P. (1979) - *Still the Century of Corporatism*. Trends towards corporatism intermediation, org. Schmitter. Sage Publications.
Schmitter, P. and Groce, J (1997) – *The Corporatist Sisyphus: past, present, and future*. EUI Working Paper n. 97/04.
Siarof, A. (1999) – *Corporatism in 24 industrial democracies: meaning and measurement*. European Journal of Political Research. Vol. 36.
Stigler, George (1971) – The Theory of Economic Regulation. The Bell Journal of Economics and management Science. Vol. 2, n. 1.
Traxler, F. (1994) *Collective bargaining: levels and coverage.* In OECD Employment Outlook 1994, Paris, OECD, pp. 167-191.
Vergunst, N. (1999) – *The role of corporatism and consensus democracy in socio-economic policy-making and performance: a comparative analysis of twenty countries*. Paper.
Visser, J. (1992) – *The Strength of Union Movements in Advanced Capitalist Democracies: social and organizational variations*. Future of Labour Movements org. Marino Regini.. SAGE.
Wallerstein (1989) Centralização sindical e dependências face ao comércio: origens do corporativismo democrático. DADOS Vol. 32, Nº 1
Wallerstein Michael Golden Miriam (2006) "Union Centralization among Advanced Industrial Societies: Update to 1995/2000". Version 3.

Título: Novos aspectos da regulação do trabalho no Brasil: Qual o papel do Estado?

Autor: André Gambier Campos[1]

Sessão Temática: Direito do trabalho, regulação e instituições públicas na área do trabalho (Justiça do Trabalho, Sistema de fiscalização, Ministério Público do Trabalho)

Resumo: De vários pontos de vista, uma inserção civilizada dos trabalhadores na sociedade brasileira depende da existência de relações assalariadas. Todavia, ao longo dos anos 1990, os trabalhadores tenderam a assumir outras posições na estrutura ocupacional, que não a de assalariados. Em boa medida, a dinâmica econômica respondeu por esse movimento. Mas a atuação política do Estado também foi responsável, ao introduzir novas normas de regulação do trabalho. Ressalte-se que essa atuação estatal não se mostrou isenta de ambivalências e contradições. De um lado, o Executivo e o Legislativo favoreceram a incorporação dos trabalhadores à estrutura ocupacional de inúmeras formas, exceto por via do assalariamento. De outro lado, o Poder Judiciário, o Ministério Público e as auditorias fiscais resistiram a isso, de modo a manter a prevalência da inserção assalariada dos trabalhadores brasileiros.

Palavras-Chave: Estado, Assalariamento, Direitos Trabalhistas e Previdenciários.

[1] Técnico de Planejamento e Pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). E-mail: andre.campos@ipea.gov.br.

1. Apresentação

Uma inserção civilizada dos trabalhadores na economia, na sociedade e na política passa, ainda nos dias de hoje, pela constituição de relações assalariadas, com todos os direitos assegurados. Apesar disso, do início da década de 1990 ao início da atual, essas relações tenderam a perder algo de sua primazia histórica na estrutura ocupacional brasileira. Boa parte das ocupações geradas no período correspondeu a empregos sem direitos trabalhistas/previdenciários ou, paralelamente, a ocupações por conta-própria sem direitos previdenciários.

A dinâmica econômica dos anos 1990, caracterizada pela desregulamentação de mercados de bens e serviços, privatização de empresas estatais, desnacionalização de empresas nacionais, introdução de novas tecnologias, deslocamento de atividades produtivas no território, dominância de capitais financeiros e pela estabilização monetária delineou o contexto dessa perda de primazia das relações assalariadas (em particular, das relações assalariadas formais).

Apesar da importância dessa dinâmica econômica, a proliferação de empregos sem direitos trabalhistas/previdenciários e ocupações por conta-própria sem direitos previdenciários (movimento aqui denominado de "desassalariamento") também teve atrás de si a ação do próprio Estado brasileiro, por meio da introdução de novos mecanismos de regulação da contratação, da utilização, da remuneração e da tributação do trabalho.

Ressalte-se, entretanto, que esses novos mecanismos de regulação, que possuíram um caráter "legislado" (no sentido que procederam basicamente do aparelho estatal – tal como tratado por Noronha, 1998 e 2000), caracterizaram-se por uma série de ambivalências e contradições. Primeiramente, originaram-se de diversos poderes do Estado (Executivo, Legislativo e Judiciário) – e, dentro de um mesmo poder, de distintos órgãos (no caso do Executivo, originaram-se ora da Casa Civil, ora do Ministério do Trabalho e Emprego etc.). Adicionalmente, esses mecanismos apontaram para sentidos diferentes – alguns induziram o desassalariamento das ocupações, já outros incentivaram o movimento exatamente contrário.

Ou seja, a ação do Estado na regulação do trabalho no Brasil dos anos 1990 e atuais esteve marcada por ambigüidades e incongruências – que, na verdade, refletiram as tentativas de desestruturação das relações assalariadas com direitos assegurados e, de outro lado, as resistências que surgiram a essas tentativas no próprio aparelho estatal (compreendido de forma ampla, pelos diversos poderes e órgãos dentro desses poderes).

A idéia neste artigo é discutir alguns pontos dessa ação do Estado, iniciando com considerações sobre a importância do assalariamento com direitos laborais e previdenciários para a inserção dos trabalhadores na economia, na sociedade e na política. Apesar dessa importância, evidencia-se que o assalariamento teve sua primazia ameaçada desde o início da década de 1990, dentro do contexto de uma dinâmica econômica liberalizante, desregulamentadora, privatizante, desnacionalizadora etc.

Na seqüência, verifica-se que, em alguma medida, essa primazia também foi ameaçada pelo tipo de regulação do trabalho que se procurou instaurar a partir do Estado, que pode ser examinada com mais detalhe em alguns episódios específicos: i) o incentivo à terceirização do trabalho *stricto sensu*; ii) à terceirização do trabalho mediante cooperativas de mão-de-obra; iii) a promoção do trabalho não-assalariado sob a forma de pessoas jurídicas nas atividades intelectuais; iv) do trabalho não-assalariado nas atividades de transporte rodoviário; v) a tentativa de anulação das ações do sistema de fiscalização laboral.

2. O Estado e a regulação do trabalho

Para compreender o papel desempenhado pelo Estado brasileiro na regulação do trabalho, talvez seja interessante centrar o foco em Noronha (1998 e 2000), que declara que o mercado de trabalho é composto por um conjunto de instituições. Neste conjunto, destacam-se os organismos e as normas que regulam aspectos como o acesso dos indivíduos às ocupações, o desenvolvimento de suas atividades profissionais, a remuneração por essas atividades, o afastamento de tais ocupações, a organização dos indivíduos em coletivos de representação e assim por diante.

De acordo com o autor, esses aspectos do mercado laboral são regulados de maneiras distintas. Primeiramente, alguns deles são pouco regulamentados (como o acesso dos indivíduos às ocupações), ao passo que outros são muito (como o desenvolvimento das atividades profissionais e a sua remuneração). Paralelamente, esses aspectos são regulados por espécies distintas de normas, com a prevalência daquelas de natureza legislada. Desde a década de 1930, o trabalho foi alvo de inúmeras leis, que especificaram sua forma e seu conteúdo. Mais que as normas oriundas da contratação coletiva (acordos e convenções coletivas) e as provenientes do poder unilateral das empresas (regulamentos empresariais), as normas que regularam o trabalho foram aquelas de origem legal (com destaque para as que integraram a Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto Lei nº 5.452/1943 – CLT).

Noronha afirma que o mercado laboral brasileiro é fundamentalmente legislado, pois as leis especificaram, de modo abrangente e ao mesmo tempo detalhado, a forma e o conteúdo do trabalho no Brasil. E atribuíram poucos graus de liberdade para os acordos/convenções coletivas e os regulamentos empresariais fazerem o mesmo. Até hoje, os acordos/convenções dispõem sobre aspectos gerais do trabalho, mas restringem-se àquilo que as leis já abordam (reafirmam e complementam-nas, mas raramente inovam ou avançam para além). Paralelamente, os regulamentos versam apenas sobre aspectos específicos do trabalho, não alcançados de forma direta e imediata pelas leis.

Ressalte-se que, ligados a cada fonte de normatização, há organismos distintos. Segundo o autor, as leis são objeto de preocupação dos Poderes Executivo e Legislativo (e, dentro deste último, dos partidos situados ao centro ou à esquerda do espectro político). Os acordos/convenções coletivas são alvo de atenção dos órgãos de representação do capital e do trabalho (em particular, de sindicatos – que concentram o poder de contratação coletiva no Brasil). Já os regulamentos empresariais são objeto da vontade unilateral (e muitas vezes discricionária) das próprias empresas. De maneira que, por trás de cada tipo de norma reguladora do trabalho, constatam-se distintas espécies de organismos econômicos, sociais e políticos – representando interesses variados por meio de processos também diversos.

Enfim, o mercado laboral é constituído por um conjunto de instituições, em meio às quais destacam-se organismos e normas de regulação do trabalho. No que se refere a estas últimas, Noronha aponta para a prevalência de normas legais – o que o leva a caracterizar o mercado como legislado, desde a década de 1930 até hoje. Praticamente todo o ciclo de trabalho – o acesso à ocupação, a realização das tarefas, a remuneração, o desligamento da ocupação, a representação dos trabalhadores etc. – é alvo de leis regulamentadoras, que deixam pouca margem para a atuação da contratação coletiva e do poder unilateral das empresas.

Ao assumir que o mercado laboral é essencialmente legislado, com as normas legais desempenhando os papéis-chave na regulação do trabalho, o autor dá ênfase acentuada às iniciativas dos Poderes Executivo e Legislativo, como medidas-provisórias e leis. E, em alguma medida, devido à ênfase nesses instrumentos, atribui um sentido quase que unívoco à ação do

Estado na regulação do trabalho – quando, na verdade, a ação estatal denota-se por ser ambígua, ao menos no período mais recente da história brasileira.

Conforme se examinará neste texto, nas décadas de 1990 e 2000, as modificações introduzidas na regulação do trabalho tiveram origem em diversos poderes estatais: Executivo, Legislativo, Judiciário ou Ministério Público (e, dentro de um mesmo poder, em distintos órgãos – no caso do Executivo, tiveram origem ora na Casa Civil, ora no Ministério do Trabalho e Emprego e assim por diante).

Até como conseqüência disso, as modificações inseridas pelo Estado na regulação do trabalho apontaram para direções opostas. A título de exemplo, ora se inclinaram pelo assalariamento, ora pelo desassalariamento dos trabalhadores brasileiros (ou seja, em alguns casos, incentivaram a inserção assalariada desses trabalhadores – com todos os direitos e garantias associados –, já em outros casos, fomentaram ocupações não assalariadas – sem tais direitos e garantias).

Neste texto, não se procura negar a natureza eminentemente legislada da regulação do trabalho no país – já descrita e analisada por Noronha. Mas procura-se evidenciar que, ao longo dos anos 1990 e 2000, a atuação do Estado na regulação do trabalho, mesmo quando legislada, esteve marcada por caracteres ambíguos, contraditórios e ambivalentes – e não por um caráter linear, unidirecional e singular. Afinal, essa atuação envolveu diversos poderes estatais (que não só o Executivo e o Legislativo), por meio de diferentes mecanismos (além das medidas provisórias e das leis), resultando em distintas manifestações de "vontade" (por vezes, até mesmo incongruentes).

3. Direitos garantidos pelo assalariamento formal

Um maior acesso dos trabalhadores aos benefícios gerados pelas estruturas econômica, social e política brasileiras depende, em boa medida, de sua condição de empregados com Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Afinal, ao menos no plano do "dever ser", essa carteira faz com que os empregados tenham garantias de acesso a um rol de benefícios que, em outras posições ocupacionais, lhes são inteiramente negados. Entre os exemplos que podem ser citados, destacam-se:

i) *Maiores perspectivas de permanência no trabalho* – A regra do emprego é a indeterminação prévia do lapso temporal de duração do vínculo, que tende a fazer com que benefícios econômicos se agreguem ao contrato de trabalho pelo mero decorrer do tempo;

ii) *Limitações para o tempo despendido no trabalho* – Há limitação para o tempo diário/semanal de trabalho, bem como desincentivo ao sobre-trabalho (limitação/onerosidade de horas extraordinárias, exigência de autorização de autoridades em segurança e saúde em certos casos etc.);

iii) *Possibilidades de descanso e recuperação do trabalho* – Há previsão de intervalos dentro/entre as jornadas, de férias/feriados, bem como desincentivos ao trabalho noturno (adicional noturno e hora reduzida, entre outros);

iv) *Proteções à segurança e à saúde no trabalho* – Há exigência de autorização de autoridades em segurança e saúde para o funcionamento dos estabelecimentos, de organização de serviços especializados de segurança e saúde laboral, de disponibilização de equipamentos individuais e coletivos de proteção, de pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade etc.;

v) *Garantias de remuneração pelo trabalho realizado* – Há determinação para pagamento dos empregados em ciclo temporal reduzido (mensal no máximo), de parcela principal (salário-

base) fixa e independente do sucesso/insucesso dos empreendimentos e de 13ª parcela anual, bem como há disposição sobre a fixação da remuneração por unidade de tempo (recebe-se por labor efetivamente realizado ou por mero tempo à disposição), sobre a sua irredutibilidade (mesmo nos casos de fixação por produto ou tarefa) exceto em caso de negociação coletiva e sobre a observância do salário mínimo nacional (ou de pisos da profissão ou categoria), assim como há restrição a pagamento *in natura*, a descontos efetuados pelo estabelecimento e a discriminações no valor pago pelo mesmo trabalho;

vi) *Compensações pelo tempo despendido no trabalho* – Há previsão de pagamento de uma indenização pelo tempo despendido no trabalho (o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS), que é uma espécie de compensação pelo período em que os assalariados contribuíram para o desenvolvimento de seus empreendimentos;

vii) *Garantias de manutenção do trabalho* – Em certas circunstâncias e durante certo período, há estabilidade de vínculo para os empregados – como é o caso das gestantes, dos que cumprem serviço militar obrigatório ou outro encargo público, dos que sofrem acidente de trabalho, dos que se candidatam a cargo de representação sindical ou de outro ente coletivo;

viii) *Proteções contra a perda repentina do trabalho* – Em caso de rescisão dos vínculos dos assalariados, há obrigação de comunicação prévia por parte dos empregadores, com antecedência mínima de 30 dias – período em que há redução no nº horas trabalhadas sem redução de remuneração, para que consigam procurar uma nova colocação;

ix) *Recursos para sobreviver à perda do trabalho* – Após a rescisão de seus vínculos, os empregados contam com alguns recursos que ajudam em sua sobrevivência durante o período de busca de uma nova colocação – parte desses recursos advém do pagamento do FGTS, outra parte vem de benefícios de seguro-desemprego e outra parte advém do pagamento das verbas rescisórias pelos empreendimentos (saldo de salários, multa de 40% do saldo do FGTS, indenização por férias vencidas/proporcionais com adicional, indenização por rescisão próxima à data-base e 13º salário proporcional);

x) *As possibilidades de organização e negociação coletivas* – Os assalariados têm a possibilidade de se organizarem em sindicatos profissionais, que reúnem indivíduos com situações de labor e condições de vida semelhantes – além de disponibilizarem serviços, tais sindicatos atuam na fiscalização e na garantia dos benefícios citados, por meio de mobilizações, paralisações e negociações coletivas, mediante representações administrativas ou por meio de reclamações judiciais;

xi) *As proteções a grupos específicos* – As normas que regulam a atividade laboral dos empregados estabelecem uma série de proteções a grupos específicos da população – como as crianças, os jovens e as mulheres (proibição de emprego ou de trabalho noturno/em condições insalubres ou perigosas para crianças/jovens, previsão de intervalos para mulheres gestantes etc.);

xii) *Outros tipos de benefícios relacionados ao trabalho* – Há uma série de outros benefícios que são assegurados aos assalariados, entre os quais se destacam os previdenciários – por conta de sua contribuição obrigatória ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), os assalariados contam com proteções contra a perda de rendimentos devido a gravidez, reclusão, velhice, doença, acidente e morte, bem como têm à disposição serviços de perícia médica e reabilitação profissional.

Em resumo, os empregados com CTPS possuem garantias de acesso a todas essas espécies de benefícios – coisa que não se verifica com os empregados sem carteira e os

trabalhadores por conta-própria sem contribuição ao RGPS[2]. É verdade que, do modo como foi até agora enunciada, essa análise está restrita ao âmbito do "*dever ser*", elencando os benefícios que são "por direito" atribuídos aos assalariados formais (e, paralelamente, negados aos demais trabalhadores). Mas, mesmo quando a análise se desloca para o "*ser*", propriamente dito, é possível verificar que há uma série de benefícios que são "de fato" assegurados aos empregados com carteira.

De acordo com informações da Pnad/IBGE, já analisadas em diversas publicações (por exemplo, Ipea, 2006 e 2007), os assalariados formais apresentam perspectivas mais amplas de permanência no trabalho, especialmente quando comparados com os assalariados sem carteira. Paralelamente, trabalham em estabelecimentos minimamente estruturados e com condições de segurança e saúde. Contam com maiores remunerações e com benefícios indiretos. Dispõem de melhores possibilidades de organização e negociação coletivas – o que incide, por sua vez, nos próprios direitos já expostos. E, finalmente, têm a proteção de benefícios previdenciários como as aposentadorias, as pensões e os auxílios.

Dessa maneira, não só no plano do "*dever ser*", mas também no do "*ser*", constata-se que a CTPS assegura um amplo conjunto de benefícios para os trabalhadores brasileiros. Apesar disso, entre o início dos anos 1990 e o início dos anos 2000, o emprego com carteira perdeu algo de sua relevância na estrutura ocupacional brasileira.

Segundo os dados da Pnad/IBGE, expostos na tabela e no gráfico abaixo, a participação do assalariamento com carteira no conjunto das posições na ocupação decresceu de 44,2% em 1990 para 33,6% em 1999 (um decréscimo de 10,6 pontos percentuais). Paralelamente, a participação do assalariamento sem carteira cresceu de 15,0% para 17,9% no período (um acréscimo de 2,9 pontos percentuais), ao passo que a participação da ocupação por conta-própria sem contribuição à previdência social cresceu de 14,4% para 18,6% no mesmo período (um acréscimo de 4,2 pontos percentuais).

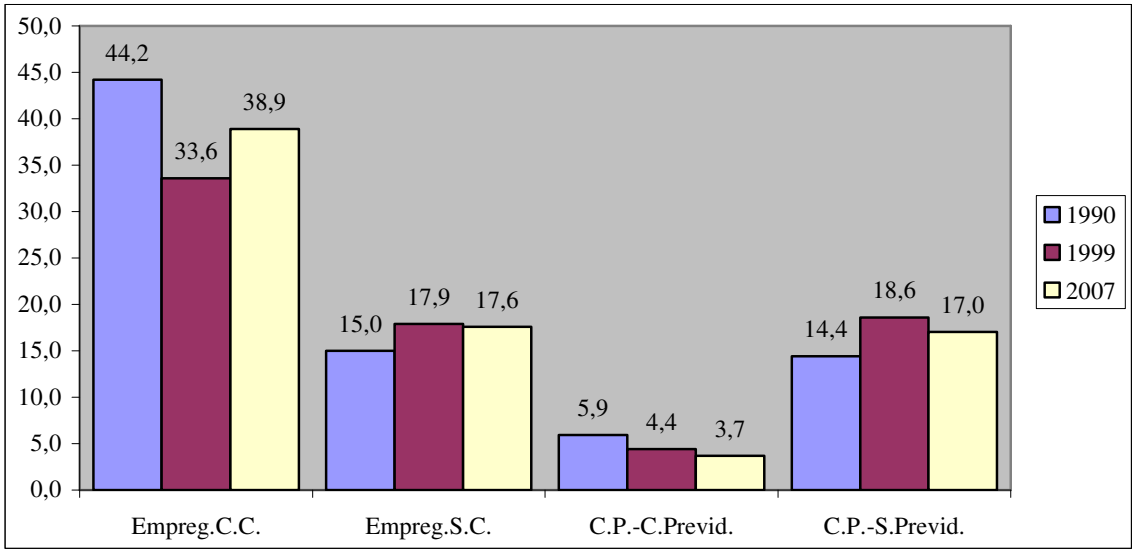
[2] É verdade que, a alguns destes trabalhadores, certos tipos de benefícios também são assegurados, indiretamente ao menos. Exemplos aí são aqueles concernentes à segurança e à saúde no trabalho, que beneficiam todos os que laboram junto aos empregados com carteira, não importando a posição na ocupação. Entretanto, isso é a exceção e não a regra, pois a CTPS é condição *sine qua non* para que os trabalhadores tenham garantias de limitação do tempo despendido no trabalho, de descanso e recuperação do trabalho, de manutenção e proteção contra a perda repentina do trabalho, de obtenção de recursos para sobreviver à perda do trabalho e assim por diante.

Tabela 1 – Evolução da distribuição da ocupação no Brasil urbano – 1990 a 2007 (em %)

	1990	1999	2007
Empreg.C.C.	44,2	33,6	38,9
Empreg.S.C.	15,0	17,9	17,6
Empreg.Doméstic.C.C.	1,4	2,3	2,4
Empreg.Doméstic.S.C.	5,1	6,5	6,1
Conta própria - Com previd.	5,9	4,4	3,7
Conta própria - Sem previd.	14,4	18,6	17,0
Empregador	5,2	4,9	4,3
Outros	8,8	11,8	10,0
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaboração Disoc/Ipea a partir de microdados da Pnad/IBGE
(séries pré e pós-1992 compatibilizadas metodologicamente)

Gráfico 1 – Evolução de determinadas posições
na distribuição da ocupação no Brasil urbano – 1990 a 2007 (em % do total)



Fonte: Elaboração Disoc/Ipea a partir de microdados da Pnad/IBGE
(séries pré e pós-1992 compatibilizadas metodologicamente)

É verdade que a perda de primazia do assalariamento com carteira da estrutura ocupacional foi parcialmente (apenas parcialmente) revertida após 2000. Isso se deu no contexto de uma dinamização da economia brasileira, que mostrou vários sinais positivos desde então (com índices superiores de crescimento do PIB – que passaram de 1,6% médio ao ano entre 1990 e 1999 para 3,5% médios ao ano entre 2000 e 2007, de acordo com dados do Ipeadata).

Não obstante, é preciso ressaltar que, mesmo após o início da década de 2000, tiveram seguimento diversas iniciativas do Estado no sentido de disseminar outros tipos de relações laborais, para além do emprego com carteira. Na seqüência, verificar-se-á algo nesse sentido: os incentivos à terceirização do trabalho, às cooperativas de trabalho, ao trabalho não-assalariado sob a forma de pessoas jurídicas em atividades intelectuais, ao trabalho não-assalariado em atividades rodoviárias e, mais recentemente, as tentativas de anulação do sistema de fiscalização laboral.

4. Iniciativas de (des)estruturação do assalariamento formal

4.1. Terceirização do trabalho, stricto sensu

Segundo Barros (2006) e Delgado (2006), há várias definições que se pode adotar para a terceirização. Escolhe-se aqui a que ressalta a dissociação estabelecida entre a relação econômica e a relação jurídica de trabalho. Apesar de laborar cotidianamente em determinado empreendimento, o trabalhador tem seus direitos e suas garantias vinculados a outro – que é um empreendimento intermediador de mão-de-obra. Ao contrário da relação bilateral prevista para o assalariamento (que conecta um empregado e seu empregador), surge com a terceirização uma relação trilateral (pois, entre ambos, coloca-se uma pessoa interveniente – denominada locadora de serviços).

A terceirização não implica, por si só, a negação da relação assalariada de trabalho. Muitas vezes, o trabalhador nela se insere como empregado. Mas como empregado de um empreendimento distinto daquele em que efetivamente labora. E isso possui conseqüências, que apontam para o enfraquecimento das garantias e dos direitos historicamente assegurados pela CTPS. Afinal, mesmo que sua situação esteja de acordo com a normatização existente, o empregado terceirizado conta não raro com menores remunerações e piores condições de trabalho que seu semelhante – que labora no mesmo empreendimento a que se vincula juridicamente[3]. Além disso, o empregado terceirizado deixa de contar com as proteções das organizações e das negociações coletivas deste último – o que também possui reflexos sobre as suas remunerações e condições de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei nº 5.452/1943 – CLT) trouxe poucas referências sobre a terceirização, pois a sua relação de trabalho essencial sempre foi a relação bilateral entre empregado e empregador, prevista em seus artigos 2º e 3º[4]. De acordo com Barros (2006), essas referências acerca da terceirização só ganharam força no Brasil com a edição do Decreto Lei nº 200/1967 e da Lei nº 5.645/1970, que regulam as relações laborais no âmbito estritamente estatal. De acordo com ambas as normas, sempre que possível, o Estado deve contratar serviços-instrumentais (que se caracterizem como atividade-meio) junto a empreendimentos do âmbito privado (estabelecendo-se então uma relação de trabalho trilateral – e não bilateral). Exemplos desses serviços são os de limpeza de instalações, conservação de equipamentos, transporte de funcionários e custódia de materiais. De maneira que, inicialmente, a terceirização ganhou fôlego no país a partir de uma indução do próprio Estado (ainda que uma indução restrita a atividades que não correspondiam propriamente às suas finalidades).

Outras referências sobre a terceirização vieram com as Leis nº 6.019/1974, nº 7.102/1983 e nº 8.863/1994, que regulam as relações de trabalho no âmbito privado. A primeira norma refere-se ao trabalho temporário, contratado por empreendimento interposto (especializado em locação de trabalhadores temporários), para atuar em empreendimento demandante por um

[3] Curiosamente, somente quando sua situação *não* está de acordo com a legislação existente é que o empregado terceirizado pode contar com as mesmas remunerações e condições de trabalho que seu semelhante. Isso porque, nessa situação, ele tem reconhecido seu vínculo jurídico laboral com o empreendimento em que concretamente presta seus serviços. E, conseqüentemente, com o reconhecimento de vínculo, cabe (em princípio) a equiparação salarial entre ele e seu semelhante. Acerca disso, verificar Delgado, 2006.

[4] As referências à terceirização na Consolidação estavam restritas ao artigo 455, que se referia ao trabalho em empreitada e sub-empreitada, bem como ao artigo 652, "a", III, que se referia ao processamento de ações envolvendo o trabalho em pequena empreitada (quando o empreiteiro é operário ou artífice) na Justiça Especializada do Trabalho.

período de até 3 meses (renováveis com autorização do Ministério do Trabalho e Emprego), em situações de acréscimo extraordinário de serviços ou em caso de substituição transitória de funcionários regulares e permanentes. Já a segunda e a terceira normas referem-se ao trabalho permanente de vigilância, que pode ser contratado por empreendimento interposto – para atuar em empreendimento demandante do setor bancário (no caso da primeira norma) e para atuar em qualquer setor econômico (no caso da segunda). Todas essas normas estabelecem uma relação de trabalho trilateral – em que o empregado labora em um empreendimento que não é seu empreendimento empregador.

Delgado (2006) destaca que, enquanto diversas leis incentivaram, desde o final dos anos 1960, a terceirização no âmbito público e no âmbito privado, os seus aplicadores seguiram um caminho inverso, restringindo-a a partir dos anos 1980. O Tribunal Superior do Trabalho, órgão máximo da Justiça laboral, editou a Súmula nº 256/1986, em que considerava ilegal a relação trilateral de trabalho, exceto nas hipóteses de contratação de trabalho temporário da Lei nº 6.019/1974 e de contratação de trabalho permanente de vigilância da Lei nº 7.102/1983. Afora essas hipóteses, caso se constatasse a relação trilateral, o trabalhador terceirizado contava com o reconhecimento de seu vínculo jurídico direto com o empreendimento em que efetivamente prestava seus serviços.

Posteriormente, o mesmo tribunal editou a Súmula nº 331/1993, que substituiu a de nº 256/1986. De acordo com esse novo dispositivo jurisprudencial, haveria tal reconhecimento de vínculo direto *sempre* que se configurasse a relação trilateral de trabalho, com exceção dos seguintes casos: i) contratação de trabalho temporário (no molde da Lei nº 6.019/1974; ii) contratação de trabalho permanente de vigilância (no figurino da Lei nº 7.102/1983); iii) contratação permanente de trabalho de conservação, limpeza e de realização de serviços especializados (que não estivessem relacionados a atividades finalísticas do empreendimento receptor do trabalho e que, também, não configurassem pessoalidade e subordinação direta); iv) contratação temporária ou permanente de qualquer trabalho por órgão da administração pública direta ou entidade da administração pública indireta (autárquica ou fundacional).

O Tribunal Superior do Trabalho restringiu as possibilidades de terceirização do trabalho no Brasil a apenas esses casos. E, mesmo aí, ele determinou que haveria responsabilidade subsidiária do empreendimento receptor do trabalho, sempre que o interposto não pagasse quaisquer parcelas devidas aos trabalhadores. Mesmo no caso da administração pública, em que não pode ocorrer reconhecimento de vínculo laboral direto (dada a exigência de concurso público para nela trabalhar, como determinam o inciso II e o parágrafo 2º do artigo 37 da Constituição Federal), o tribunal determina o pagamento de todas as parcelas devidas aos trabalhadores (tomando como referência as que são pagas àqueles que executam as mesmas funções no aparelho estatal). E, na eventualidade de o empreendimento interposto não arcar com essas parcelas, há responsabilidade subsidiária da própria administração pública (ao contrário do que afirma a Lei nº 8.666/1993 – a Lei de Licitações).

Ou seja, desde o final dos anos 1960, o Estado brasileiro assumiu posições contraditórias diante do fenômeno da terceirização. Inicialmente, os Poderes Executivo e Legislativo estimularam a contratação interposta de trabalhadores, seja na administração pública, seja nos empreendimentos privados. Em boa medida, o Decreto-Lei nº 200/1967 e as Leis nº 5.645/1970, nº 6.019/1974, nº 7.102/1983 e nº 8.863/1994 foram exemplos disso. Posteriormente, o Poder Judiciário limitou as possibilidades de contratação terceirizada. Exemplos aí foram as Súmulas nº 256/1983 e nº 331/1993. Acrescente-se que essa postura ambivalente do Estado não se restringiu à terceirização *stricto sensu*, como já analisada, mas prosseguiu na terceirização via cooperativas de trabalho, examinada a seguir.

4.2. Terceirização do trabalho, por meio de cooperativas

Segundo Delgado (2006) e Nascimento (2005), as definições de cooperativas variam segundo os períodos em que se situam, os tipos de pessoas que as compõem, as atividades econômicas que desenvolvem e assim por diante. Apesar dessa variabilidade, há alguns traços recorrentes na caracterização de cooperativas no Brasil (especialmente daquelas de mão-de-obra, que interessam mais de perto aqui). Antes de mais nada, as cooperativas consistem em reunião de um conjunto de pessoas (trabalhadores autônomos, no caso das de mão-de-obra), que procuram alcançar finalidades comuns a todas elas. Entretanto, trata-se de um conjunto de pessoas que respeita ao menos dois princípios: o da dupla qualidade e o da retribuição diferenciada.

Pelo princípio da dupla qualidade, as cooperativas têm sua existência justificada, ao menos inicialmente, pela prestação de serviços aos seus próprios associados. Apenas posteriormente é que a prestação de serviços a terceiros as justificam, conforme dispõe a Lei nº 5.764/1970 – norma que regula as atividades das cooperativas no país. Em alguma medida, a oferta de serviços a terceiros representa somente um meio de viabilizar essa mesma oferta aos seus associados, apresentando então um caráter meramente instrumental. Isso significa que os associados possuem um duplo *status* perante as cooperativas: de um lado, surgem como "cooperados", que moldam a estrutura fundamental das cooperativas; de outro, despontam como "clientes" principais destas últimas, beneficiando-se dos serviços por elas disponibilizados.

Já pelo princípio da retribuição diferenciada, as cooperativas têm sua razão de ser na exponenciação da capacidade de trabalho de seus associados. O caso das cooperativas de mão-de-obra é um exemplo claro disso: se estes últimos (como trabalhadores autônomos) atuassem isoladamente no mercado de trabalho, provavelmente não iriam auferir os mesmos benefícios que obtêm quando atuam em conjunto (como cooperativa). Afinal, a sua atuação conjunta os permite alcançar uma maior clientela, angariar recursos para transitar por períodos de fraca demanda, acessar instrumentos de trabalho antes inacessíveis etc. Em outros termos, há aí uma verdadeira ampliação da capacidade laboral dos trabalhadores autônomos associados.

Nascimento (2005) menciona que, historicamente, as cooperativas foram reguladas por legislação oriunda do início dos anos 1970. Em seus diversos tipos de estruturas, em seus diferentes tipos de atividades, as cooperativas foram regradas pela Lei nº 5.764/1970. Inclusive as cooperativas de mão-de-obra, que reuniam trabalhadores autônomos. Aliás, por serem constituídas por este tipo de trabalhadores, elas nunca foram objeto de maior atenção por parte da CLT (que expressamente se dedicava aos trabalhadores assalariados com carteira).

Mas, na metade dos anos 1990, a Lei nº 8.949/1994 introduziu um parágrafo único ao artigo 442 da Consolidação, dispondo que, qualquer que fosse a atividade econômica desenvolvida, não haveria vínculo de salariato entre as cooperativas e seus associados, bem como entre estes e terceiros – tomadores de serviços cooperados. Ou seja, a título de incentivar o cooperativismo no Brasil, essa lei instituiu a presunção legal de que, sempre que esse se fizesse presente, não haveria que cogitar o assalariamento dos trabalhadores envolvidos.

Ocorre que a Lei nº 8.949/1994 instigou o surgimento de inúmeras cooperativas de mão-de-obra em que não se evidenciavam os princípios da dupla qualidade e da retribuição diferenciada. Tais cooperativas não surgiam para prestar serviços aos seus associados, mas tão somente para terceiros. Além de que elas não serviam aos trabalhadores autônomos, para que pudessem exponenciar as capacidades e qualidades de seu trabalho em conjunto. Pelo contrário, essas cooperativas apenas reuniam trabalhadores caracterizados pela pessoalidade e pela subordinação – elementos caracterizadores de trabalhadores empregados.

Ilustrando uma vez mais a ambivalência do Estado brasileiro, Delgado (2006) menciona que, desde a década de 1990, o Poder Judiciário vem julgando ações em que justamente se discute a natureza cooperativa desses arranjos econômicos. Em várias ações individuais, plúrimas ou coletivas *lato sensu* (movidas pelo Ministério Público), os juízes, desembargadores e ministros têm reconhecido o contrário da presunção estabelecida pela Lei nº 8.949/1994: os trabalhadores que prestam serviços a empreendimentos por meio de cooperativas de mão-de-obra são, na verdade, empregados (sem carteira) desses empreendimentos.

Isso porque, tirando o estrito pagamento pelos serviços prestados, não há nada nesses arranjos que indique que os trabalhadores são os destinatários (nem principais nem secundários) dos esforços das cooperativas. Em paralelo, nada há nesses arranjos que mostre que os trabalhadores obtêm benefícios que não conseguiriam se não estivessem associados (pelo contrário, os benefícios obtidos são os mesmos de qualquer trabalhador meramente empregado).

Enfim, desde a década de 1970, o Estado assumiu posições ambivalentes frente ao fenômeno do trabalho em cooperativas (ou, de modo mais específico, perante o fenômeno da terceirização mediante cooperativas). De um lado, os Poderes Executivo e Legislativo incentivaram a contratação de trabalhadores terceirizados por via do cooperativismo – como atesta principalmente a Lei nº 8.949/1994. De outro lado, o Poder Judiciário e o Ministério Público tenderam, com freqüência, a restringir as possibilidades dessa contratação. Ressaltando os princípios que caracterizam o trabalho cooperativado (especialmente a dupla qualidade e a retribuição diferenciada), esses poderes procuraram diferenciá-lo do trabalho assalariado. E, em inúmeras ações judiciais, restringiram as possibilidades de terceirização de assalariados por meio de trabalhadores cooperativados.

4.3. Trabalho mediante pessoas jurídicas prestadoras de serviços

A Lei nº 11.196/2005, que resultou da conversão legal da denominada "MP do Bem", instituiu uma nova regulação para o trabalho em atividades de cunho intelectual – em especial, aquelas de natureza artística, científica e de comunicação. Segundo Benhame (2006), essa regulação estabeleceu que, mesmo apresentando todos os elementos que delineiam um assalariado, a pessoa física que presta serviços intelectuais pode ser materialmente concebida como uma pessoa jurídica (desde que esteja formalmente constituída como tal). E isso pode fazer com que o trabalho intelectual por ela realizado submeta-se às regras civis e comerciais, mas não às regras trabalhistas – com todas as conseqüências que derivam daí.

De acordo com os artigos 2º e 3º da CLT, o trabalho é assalariado quando cumula cinco elementos: i) é realizado por um trabalhador (ou seja, uma *pessoa física*); ii) com *pessoalidade* (o trabalhador não se pode fazer substituir sem prejuízo para o andamento dos serviços – exceto esporadicamente e, mesmo assim, com prévia autorização da empresa); iii) com *habitualidade* (a atividade profissional desempenhada pelo trabalhador é essencial para – ou integra de maneira fundamental – o desenvolvimento da atividade econômica da empresa); iv) com *onerosidade* (a atividade profissional é desempenhada pelo trabalhador com a perspectiva de obter, como contraprestação da empresa, um determinado valor – em dinheiro ou em combinação com outros bens/serviços); v) com *subordinação* (o trabalhador submete-se ao poder de direção da empresa ao longo do desenvolvimento de sua atividade profissional).

Entretanto, conforme dispõe a Lei nº 11.196/2005, o trabalho em atividades intelectuais, mesmo quando cumule esses elementos, pode deixar de ser encarado como assalariado. Isso se o trabalhador – que em termos "substantivos" é pessoa física – assumir a forma de sociedade prestadora de serviços – que em termos "adjetivos" é pessoa jurídica. Ou seja, mesmo que esse

trabalhador desempenhe suas atividades com pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, tais atividades não serão consideradas assalariadas, se ele as realizar sob a figura de um empreendimento que oferta serviços.

É verdade que um dos princípios em que se baseia a CLT é o da *primazia da realidade*, segundo o qual pouco importa a "aparência" com que se revestem as relações laborais: se elas apresentarem os cinco elementos já citados, serão assalariadas. Não obstante, a Lei nº 11.196/2005 pretende afastar a aplicação desse princípio no caso do trabalho em atividades intelectuais: quando essas relações envolverem um empreendimento tomador e outro prestador de serviços, elas não serão assalariadas (ainda que, por trás do prestador formalmente constituído como pessoa jurídica, esteja materialmente um trabalhador – pessoa física, laborando com pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação).

Como sublinham Cunha (2007) e Harada (2005), tanto para o empreendimento tomador quanto para o prestador de serviços, a Lei nº 11.196/2005 viabiliza uma ampla redução no montante devido como tributos. Os cálculos realizados por técnicos da Secretaria da Receita Federal logo após a aprovação da lei mostram que essa redução era de 47,2% na média da economia brasileira, quando se levava em conta apenas um conjunto específico de tributos federais (podendo chegar a percentual superior quando outros tributos – federais, estaduais e municipais – eram considerados)[5] [6].

Mas, por outro lado, para o prestador de serviços, a lei resulta em diversos problemas, pois o trabalhador (que está por trás do empreendimento prestador) deixa de contar com os direitos laborais já expostos antes. E, mesmo quando passa a contar com outros direitos, estes não contam com a proteção dispensada pela CLT. Apenas a título de exemplo, o trabalhador que atua por meio de uma sociedade prestadora de serviços deixa de receber salário, para auferir *pro labore* (que não conta com as proteções dispensadas por essa Consolidação: pagamento em ciclo temporal reduzido, valor fixo e previamente conhecido, impossibilidade de redução – salvo negociação coletiva –, valor mínimo assegurado no pagamento e assim por diante).

Monteiro (2005) ressalta que, para além de todos os direitos laborais antes mencionados, a Lei nº 11.196/2005 faz com que os riscos das empresas tomadoras de serviços sejam compartilhados com seus trabalhadores, que passam a laborar sob a figura de sociedades prestadoras de serviços. Ou seja, essa lei pretende afastar outro princípio em que se baseia a CLT, que é o da *alteridade* – o qual dispõe que os empregadores respondem pelos riscos próprios de suas atividades econômicas, não podendo de maneira alguma imputá-los aos seus empregados.

Acrescente-se, por fim, que a Lei nº 11.196/2005 faz com que os conflitos envolvendo as empresas tomadoras de serviços e seus trabalhadores deixem de ser julgados pela Justiça Especializada do Trabalho, passando tais conflitos aos cuidados da Justiça Comum. Afinal, se se trata de relações estabelecidas entre dois empreendimentos (tomador e prestador de serviços), tais

[5] Os tributos levados em conta nesse cálculo são: i) Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF); ii) Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ); iii) Adicional de Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ-Adicional); iv) Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins); v) Programa de Integração Social (PIS); vi) Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL). Ressalte-se que não foram levadas em conta nesse cálculo a Contribuição sobre a Folha de Salários (CFS), devida tanto pelos empregadores quanto pelos empregados – de maneira que a redução no montante devido como tributos provavelmente é ainda maior que os 47,2% mencionados. Sobre isso, verificar Cunha, 2007.

[6] É preciso mencionar que a Lei nº 11.196/2005 vai inteiramente na contramão dos princípios da Constituição Federal de 1988 que regem a tributação e a seguridade/previdência social no Brasil (principalmente o princípio da isonomia contributiva – cada qual deve contribuir segundo sua capacidade econômica). Acerca disso, ver Cunha, 2007, e Monteiro, 2005.

relações se situam fora da incidência da competência material da justiça laboral, tal como definido no artigo 114 da Constituição Federal. De maneira que, não apenas do ponto de vista substantivo, mas também adjetivo (processual), a nova lei faz com que os trabalhadores percam as proteções do âmbito trabalhista, atribuindo-lhes as precariedades do âmbito cível e comercial.

Em alguma medida, com a Lei nº 11.196/2005, o Estado brasileiro incentivou o *desassalariamento* do trabalho. Nas atividades de natureza intelectual (incluindo as de caráter artístico, científico e de comunicação), os Poderes Executivo e Legislativo abriram a possibilidade de as empresas, ao invés de contratarem seus empregados diretamente, o fazerem por meio de outras empresas. Não mediante a terceirização, nos moldes acima colocados, mas sim mediante a criação, pelos próprios trabalhadores, de sociedades prestadoras de serviços. De acordo com a nova lei, mesmo que configurados os elementos próprios de relações assalariadas, as empresas e os trabalhadores (travestidos de sociedades prestadoras de serviços) mantêm somente relações civis e comerciais.

Entretanto, como destacado por Cunha (2007), o Poder Judiciário e o Ministério Público (bem como parcela específica do Poder Executivo – localizada nas auditorias fiscais da receita, da previdência e do trabalho) vêm restringindo o alcance da Lei nº 11.196/2005. Com alguma freqüência, ao julgar conflitos envolvendo empresas prestadoras de serviços, constituídas sob a forma das chamadas "sociedades simples"[7], a Justiça Especializada Trabalhista tem verificado se os trabalhadores por trás destas sociedades não mantêm, na verdade, vínculos diretos com as empresas tomadoras de serviços. Em outros termos, se esses trabalhadores não são, de fato, empregados (sem carteira) das empresas tomadoras de serviços – dado que a estas se vinculam como pessoas físicas, com pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação.

4.4. Trabalho em atividades de transporte rodoviário

Recentemente, o trabalho em atividades de transporte rodoviário de cargas submeteu-se a uma nova regulação, instituída pela Lei nº 11.442/2007. Ribeiro (2007) afirma que, com esta nova regulação, essas atividades têm natureza estritamente comercial, podendo ser realizadas por determinadas espécies de pessoas (físicas ou jurídicas), atuando em livre concorrência. Essas pessoas podem ser trabalhadores autônomos, que têm como atividade profissional o transporte de cargas, ou então empresas, que contam com esse transporte como sua atividade econômica principal.

Conforme a Lei nº 11.442/2007, os trabalhadores autônomos podem ser classificados em dois tipos. Em primeiro lugar, como transportadores *independentes*, que possuem seus próprios veículos automotores, contam com experiência ou qualificação, prestam seus serviços de forma esporádica e sem exclusividade a empresas de transporte rodoviário ou até diretamente aos consumidores, mediante remuneração definida a cada viagem. Em segundo lugar, os trabalhadores podem classificar-se como transportadores *agregados*, que possuem seus próprios veículos automotores, contam com experiência ou qualificação, mas que (ao contrário dos anteriores) prestam seus serviços com exclusividade, a certas empresas de transporte rodoviário ou diretamente a determinados consumidores, mediante remuneração certa.

[7] Em linhas gerais, a sociedade simples tem como seu objetivo a prestação de serviços, com a pessoalidade dos sócios, sob a forma de uma sociedade por cotas de responsabilidade limitada. Ela se diferencia assim da sociedade empresarial, que tem como seu objetivo o desenvolvimento de atividades industriais, comerciais ou mesmo a prestação de serviços, mas sem a pessoalidade dos sócios e sob a forma de uma sociedade limitada ou uma sociedade anônima. Sobre isso, ver Gontijo, 2004.

Freitas (2007) sublinha que, no que diz respeito às relações que se formam entre os transportadores independentes e as empresas de transporte (ou os consumidores), a Lei nº 11.442/2007 não traz novidades. A regulação anterior do transporte rodoviário de cargas já estabelecia que tais relações apresentavam natureza comercial (e a CLT não obstaculizava essa definição, pois não se verificavam nessas relações os elementos característicos de vínculos empregatícios). Contudo, no que se refere às relações formadas entre os transportadores agregados e as empresas de transporte, há novidades, pois sua evidente natureza trabalhista (e assalariada – conforme dispõe essa Consolidação) passa a ser desconsiderada pela nova regulação.

Em princípio, não haveria motivo para que isso ocorresse. Afinal, como ressalta Vieira (2007), nas relações entre os transportadores agregados e as empresas de transporte parecem estar presentes todos os elementos que configuram relações de emprego, definidos pelos artigos 2º e 3º da CLT. De início, há pessoas físicas prestando seus serviços com pessoalidade (segundo a Lei nº 11.442/2007, os veículos automotores, de propriedade dos transportadores agregados, devem ser por eles conduzidos – ou, no máximo, por prepostos seus). Em paralelo, essas pessoas prestam seus serviços com habitualidade (de acordo com a nova regulação, os transportadores agregados têm como sua atividade profissional o transporte de cargas, ao passo que as empresas têm esse mesmo transporte como sua atividade econômica). Ademais, esses serviços são prestados de modo oneroso pelas pessoas físicas (a nova regulação afirma que os transportadores agregados desempenham sua atividade profissional mediante remuneração certa por parte das empresas). E, por fim, tais serviços são prestados de forma subordinada (segundo a nova regulação, os transportadores agregados vinculam-se de forma exclusiva às empresas de transporte – sendo pouco crível que estas, para desenvolver sua atividade econômica, não tenham de expedir determinações imperativas e unilaterais sobre a maneira como os serviços de transporte devam ser prestados – determinações sobre as cargas a serem transportadas, os percursos a serem realizados, os prazos a serem respeitados etc.).

Assim, no caso das relações estabelecidas entre os transportadores agregados e as empresas de transporte, constatados os elementos característicos de vínculos empregatícios, não deveria prevalecer a abordagem da Lei nº 11.442/2007, que atribui a tais relações uma natureza comercial. Antes, deveria prevalecer o enfoque da CLT, que as concebe como relações de natureza trabalhista. Vieira (2007) assinala que, para além de todos os direitos laborais a serem atribuídos aos transportadores agregados, já mencionados anteriormente, estão em jogo nesse confronto de perspectivas três garantias essenciais.

Em primeiro lugar, a garantia de que os riscos das empresas de transporte, relacionados ao desenvolvimento de suas atividades econômicas, sejam assumidos por elas mesmas e não pelos seus trabalhadores. De acordo com a Lei nº 11.442/2007, quaisquer prejuízos decorrentes de extravio ou lesão às cargas sob sua responsabilidade, bem como os derivados de atraso em sua entrega no destino, são imputados aos transportadores independentes ou agregados. Isso significa a transferência de riscos inerentes às atividades empresariais àqueles que somente desenvolvem atividades profissionais. Se tal coisa até é concebível no caso dos transportadores independentes (dada a natureza comercial de suas relações com as empresas de transporte), é inconcebível no caso dos transportadores agregados (que têm relações de natureza trabalhista com essas empresas).

Em paralelo, nesse confronto de perspectivas, está em jogo a garantia de que os conflitos entre trabalhadores e empresas transportadoras sejam julgados pela Justiça Especializada do Trabalho (e não pela Justiça Comum). Segundo a Lei nº 11.442/2007, como a natureza das relações entre transportadores (independentes e agregados) e empresas transportadoras é

estritamente comercial, a competência para julgar tais conflitos é da Justiça Comum. Desse modo, os trabalhadores deixam de contar com a proteção da Constituição Federal, que dispõe em seu artigo 114 que é da competência da Justiça Especializada o julgamento de conflitos derivados de relações de natureza trabalhista. Se esse deslocamento de competências até é admissível no caso dos transportadores independentes (se estes não forem entendidos como trabalhadores eventuais, é bom dizer), no caso dos transportadores agregados é claramente inadmissível (pois estes são empregados).

Em terceiro lugar, está em jogo nesse confronto de perspectivas a garantia de os trabalhadores acionarem a Justiça para conseguirem reparações pelo desrespeito aos seus direitos por parte das empresas transportadoras. A Lei nº 11.442/2007 afirma que é de um ano o prazo (contado da ciência do desrespeito) para os transportadores independentes e agregados acionarem as empresas, em caso de violações de seus direitos durante a prestação de seus serviços. Dessa maneira, os trabalhadores perdem novamente a proteção da Constituição Federal, que no inciso XXIX do artigo 7º fixa esse prazo em dois anos (contados apenas a partir do encerramento do contrato de prestação de serviços). Se o prazo prescricional reduzido é concebível no caso dos transportadores independentes (dada a natureza comercial de suas relações com as empresas de transporte), evidentemente não o é no caso dos transportadores agregados (que, com suas relações de natureza trabalhista, têm direito ao prazo expandido da Constituição).

Ou seja, com a Lei nº 11.442/2007, o Estado brasileiro assumiu mais uma posição de incentivo ao *desassalariamento* do trabalho, com tudo o que isso implica em termos de acesso a direitos no país. Os Poderes Executivo e Legislativo abriram a possibilidade de que, nas atividades de transporte rodoviário de cargas, as empresas não contratem empregados para desenvolverem seus negócios, mas tão-somente transportadores autônomos, que servem às empresas por meio de relações estritamente comerciais. E note-se que, dado o caráter recente da regulação do transporte rodoviário, não há manifestações reiteradas do Poder Judiciário e do Ministério Público (nem das auditorias fiscais da receita, da previdência e do trabalho) acerca do assunto. Ainda não há jurisprudência sistematizada sobre os conflitos que surgem em torno da tentativa de afastar a natureza trabalhista (e, mais especificamente, assalariada) das relações entre transportadores agregados e empresas transportadoras.

4.5. A auditoria fiscal e a Emenda 3

Segundo Caixeta (2007) e Conceição (2007), uma das iniciativas mais recentes do Estado brasileiro no sentido de incentivar o desassalariamento do trabalho foi a aprovação da Lei nº 11.457/2007, que teve inserida em seu texto a denominada Emenda 3. Ainda que essa lei versasse sobre a reestruturação administrativa da Secretaria da Receita Federal, tal emenda concernia na verdade à Lei nº 10.593/2002 – que atualmente regula as atividades dos auditores fiscais da Receita Federal, da Previdência Social e do Trabalho no Brasil. Não obstante essa confusão, o texto da Emenda 3 dizia:

> Artigo 6º, Parágrafo 4º: "*No exercício das atribuições da autoridade fiscal de que trata esta lei, a desconsideração da pessoa, ato ou negócio jurídico que implique reconhecimento de relação de trabalho, com ou sem vínculo empregatício, deverá sempre ser precedida de decisão judicial*".

Ao que parece, entre outras coisas, a Emenda 3 afirmava que os auditores regidos pela Lei nº 10.593/2002, ao se defrontar com irregularidades laborais em suas atividades cotidianas de fiscalização, não poderiam solicitar a sua regularização (e tampouco impor qualquer sanção, caso a solicitação não fosse atendida). Antes, teriam de contar com a permissão da Justiça Especializada do Trabalho, que seria então a única autorizada a verificar se, por trás de uma pessoa jurídica, estaria um assalariado laborando irregularmente.

De acordo com Gonçalves (2007) e Sady (2007), para compreender o propósito da Emenda 3, talvez seja o caso de fazer referência a um dispositivo anterior, que era o parágrafo único do artigo 129 da Lei nº 11.196/2005. Esse dispositivo apontava que:

> Artigo 129: "*Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil*".
>
> Parágrafo Único: "*O disposto neste artigo não se aplica quando configurada a relação de emprego entre o prestador de serviço e a pessoa jurídica contratante, em virtude de sentença judicial definitiva decorrente de reclamação trabalhista*".

O artigo 129 da Lei nº 11.196/2005 já foi examinado acima, mas seu parágrafo único não. Isso porque este último foi aprovado pelo Poder Legislativo, mas vetado posteriormente pelo Poder Executivo. No limite, esse parágrafo trazia uma redundância: se a Justiça Especializada do Trabalho verificasse que a relação entre uma empresa e um trabalhador era trabalhista (e, especificamente, assalariada), não haveria como essa relação ser considerada civil ou comercial.

Como aponta Erdelyi (2005, 2005a), apesar da aparente redundância, esse parágrafo único já indicava a intenção do Poder Legislativo, de tornar obrigatória a prévia intervenção do Poder Judiciário, sempre que se quisesse reconhecer a verdadeira natureza de uma relação entre empresa e trabalhador. Afinal, de acordo com o artigo 129 da Lei nº 11.196/2005, para que este último conseguisse se fazer ver como pessoa física assalariada (e não como pessoa jurídica), teria de acionar previamente a Justiça Especializada do Trabalho.

Seja como for, a Emenda 3 acabou juridicamente vetada pelo Poder Executivo. Entre outros argumentos, devido a ela desrespeitar o princípio da separação dos poderes estatais – princípio previsto logo no início da Constituição Federal. Segundo o veto, não seria possível condicionar (*ex ante*) a realização de uma atividade administrativa típica do Poder Executivo (como a fiscalização laboral) a uma atividade jurisdicional própria do Poder Judiciário.

Mas, para além das razões do Poder Executivo, parcela da sociedade civil já havia elencado diversos motivos pelos quais a Emenda 3 deveria ser vetada. Entre eles, o que interessa mais de perto é o que afirma que, com tal emenda, o desassalariamento do trabalho avançaria a passos ainda mais céleres no país. Isso porque as atividades de fiscalização laboral passariam à

dependência das atividades da Justiça Especializada Trabalhista. E esta, por mais que se esforçasse, não conseguiria dar conta da imensa demanda judicial que se seguiria.

Ao fim, como sublinharam as próprias entidades representativas de magistrados e promotores[8], estaria em questão a própria sobrevivência das relações assalariadas de trabalho, com tudo o que elas ainda significam para a realidade brasileira. Mesmo sem iniciativas legislativas, diretamente alterando ou revogando os direitos e garantias associados a tais relações, elas perderiam indiretamente sua capacidade de tornar mais civilizada a realidade econômica, social e política do país.

5. Considerações finais

De fato, uma inserção civilizada dos trabalhadores nos diferentes âmbitos da vida brasileira depende, de várias maneiras, da existência de relações assalariadas com direitos trabalhistas e previdenciários assegurados. Não obstante, ao longo dos anos 1990 e em parte dos atuais, os trabalhadores tenderam a assumir outras posições na estrutura de ocupações – posições quase sempre distintas da de assalariados formalmente registrados.

Em grande medida, a dinâmica econômica do período respondeu por esse movimento de desassalariamento, que resultou em um número crescente de empregos sem direitos laborais/previdenciários e de ocupações por conta-própria sem direitos previdenciários. Entretanto, em alguma medida, a atuação do Estado brasileiro também estimulou esse movimento, ao introduzir novos mecanismos de regulação da contratação, da utilização, da remuneração e da tributação do trabalho.

Os exemplos a serem citados são múltiplos, destacando-se os incentivos à terceirização do trabalho, às cooperativas de trabalho, ao trabalho não-assalariado sob a forma de pessoas jurídicas nas atividades intelectuais, ao trabalho não-assalariado nas atividades de transporte rodoviário de carga e, mais recentemente, as tentativas de anulação do sistema de fiscalização laboral.

Ressalte-se que a atuação estatal, indutora do movimento de desassalariamento do trabalho, não se mostrou isenta de ambivalências e contradições, revelando as tensões que permeiam a estrutura do Estado brasileiro – tensões que não permitem apreendê-lo como uma estrutura uni-facetada.

De um lado, os Poderes Executivo e Legislativo promoveram mudanças na regulação laboral, de maneira a permitir que os trabalhadores se incorporassem à estrutura ocupacional de inúmeras formas – exceto como assalariados com carteira devidamente registrada.

De outro lado, o Poder Judiciário, o Ministério Público e as auditorias fiscais (que são parte integrante do próprio Poder Executivo) resistiram a tais mudanças (inclusive atribuindo-lhes novos sentidos, contrários aos originalmente previstos), de modo a ampliar (ou ao menos manter) a inserção assalariada formal dos trabalhadores brasileiros.

Ou seja, os mecanismos de regulação do trabalho que surgiram na década de 1990 mantiveram, em um aspecto amplo e geral, o caráter "legislado" já constatado na história da normatização laboral brasileira. Todavia, a idéia de "legislado" ganhou novos e diferenciados contornos, pois essa regulação dependeu não só das medidas provisórias editadas pelo Poder Executivo ou das leis aprovadas pelo Poder Legislativo, mas também das ações em tramitação na

[8] Entre as entidades de magistrados e promotores que se manifestaram nesse sentido, estiveram a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), a Associação Juízes para a Democracia (AJD) e a Associação dos Juízes Federais do Brasil (Ajufe).

Justiça Trabalho (que contam, por vezes, com a participação do Ministério Público do Trabalho), bem como das atuações do sistema de fiscalização (laboral, previdenciário e tributário, *stricto sensu*).

Na década de 1990, a regulação do trabalho originou-se de distintos poderes do Estado (Executivo, Legislativo e Judiciário) – e, dentro de um mesmo poder, de diferentes órgãos (no caso do Executivo, ora da Casa Civil, ora do Ministério do Trabalho e Emprego e assim por diante). E, até como conseqüência disso, essa regulação apontou em direções muitas vezes opostas – algumas iniciativas de normatização laboral (especialmente do Executivo e do Legislativo) incentivaram o desassalariamento, ao passo que outras (principalmente do Poder Judiciário, do Ministério Público e das auditorias fiscais) restringiram-no.

Para encerrar, mencione-se algo a respeito de um aspecto que tangencia a discussão acima realizada. Trata-se da alteração de natureza da regulação do trabalho no Brasil, fazendo-a transitar do campo jurídico trabalhista para os campos civil e comercial. Em uma espécie de retrocesso histórico (pois a normatização laboral originou-se e posteriormente destacou-se da normatização civilista no século XIX), algumas iniciativas dos Poderes Executivo e Legislativo transformaram direitos trabalhistas em direitos civis e comerciais.

Isso implicou um enfraquecimento não só dos *direitos*, em si mesmo considerados, como também de suas *garantias* (que, aliás, deixam de poder ser acionadas na Justiça Especializada do Trabalho – que lida com diversos princípios de proteção ao trabalhador –, para serem acionadas na Justiça Comum – que lida, não raro, com princípios inversos). As leis que estimulam o trabalho não-assalariado nas atividades intelectuais e de transporte rodoviário (Leis nº 11.196/05 e nº 11.442/07 respectivamente) podem ser citadas como exemplos mais evidentes.

De toda maneira, essa alteração da natureza da regulação do trabalho, que se traveste de uma normatização civil e comercial, parece consistir em uma abertura de caminhos oblíquos para o desmantelamento de direitos vinculados às relações assalariadas no Brasil. Ao seguir por esses caminhos indiretos, os Poderes Executivo e Legislativo parecem encontrar menor resistência por parte da sociedade civil e de segmentos do próprio Estado – que se oporiam, clara e incisivamente, à pura e simples retirada de direitos trabalhistas dos empregados formalizados.

6. Referências

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr Editora, 2006.

BENHAME, Maria Lucia. *O mundo "sem empregos"*. São Paulo: Última Instância, 2006. Disponível em: http://ultimainstancia.uol.com.br/artigos/ ler_noticia.php?idNoticia=28255. Acesso em: 15 de dezembro de 2007.

CAIXETA, Sebastião Vieira. *O Engodo da Emenda 3: Mais uma tentativa de legalizar a fraude*. São Paulo: Repórter Brasil, 2007. Disponível em: http://www.reporterbrasil.org.br/conteudo.php?id=97. Acesso em: 10 de outubro de 2007.

CONCEIÇÃO, Maria da Consolação Vegi da. *A Emenda nº 3 do projeto de lei da Super-Receita e as tentativas de legitimação do "trabalhador-PJ"*. Teresina: Jus Navegandi, 2007. Disponível em: http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9517. Acesso em: 23 de novembro de 2007.

CUNHA, Albino Joaquim Pimenta da. *A inconstitucionalidade do art. 129 da Lei nº 11.196/2005*. Teresina: Jus Navegandi, 2007. Disponível em: http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7890. Acesso em: 11 de novembro de 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr Editora, 2006.

ERDELYI, Maria Fernanda. *Emprego e trabalho: Novas relações de trabalho desafiam leis trabalhistas*. São Paulo: Consultor Jurídico, 2005. Disponível em: http://conjur.estadao.com.br/static/text/38430,1. Acesso em: 16 de outubro de 2007.

_____. *Trabalho e emprego: Quem paga imposto como empresa não pode ser empregado*. São Paulo: Consultor Jurídico, 2005a. Disponível em: http://conjur.estadao.com.br/static/text/38361,1. Acesso em: 22 de outubro de 2007.

FREITAS, Márcia Adriana. *A nova disciplina do transporte rodoviário de cargas, prestado por terceiro, mediante remuneração, na perspectiva trabalhista*. Teresina: Jus Navegandi, 2007. Disponível em: http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9692. Acesso em: 14 de dezembro de 2007.

GONÇALVES, Antonio Baptista. *A Emenda 3 da Super Receita*. São Paulo: Revista Juristas, 2007. Disponível em: http://www.juristas.com.br/a_2700~p_7~A-Emenda-3-da-Super-Receita. Acesso em: 17 de novembro de 2007.

GONTIJO, Vinícius José. O Empresário no Código Civil Brasileiro *in* TAMG. *Revista de Julgados do Tribunal de Alçada de Minas Gerais*. Belo Horizonte, TAMG, vol. 94, pp. 17-36, jan./mar. 2004.

HARADA, Kiyoshi. *MP do Bem e do Mal*. Teresina: Jus Navegandi, 2005. Disponível em: http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6938. Acesso em: 05 de dezembro de 2007.

_____. *Super-Receita: Veto à Emenda 3: Uma tremenda confusão mental*. Teresina: Jus Navegandi, 2007. Disponível em: http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9793. Acesso em: 16 de outubro de 2007.

_____. *Emenda 3: Confusão deliberada entre despersonalização de pessoa jurídica e norma antielisiva geral*. Teresina: Jus Navegandi, 2007. Disponível em: http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10089. Acesso em: 22 de outubro de 2007.

IPEA. *Radar Social: Condições de Vida no Brasil*. Brasília, Ipea/Disoc, 2006.

_____. *Políticas Sociais - Acompanhamento e Análise (Edição Especial)*. Brasília, Ipea/Disoc, nº 13, pp. 193-227, jan./mar. 2007.

MONTEIRO, Rozilei. *A esperada "MP do bem": Aspectos controvertidos*. Teresina: Jus Navegandi, 2005. Disponível em: http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6918. Acesso em: 16 de novembro de 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.

NORONHA, Eduardo. *O Modelo Legislado de Relações de Trabalho e seus Espaços Normativos*. Tese de Doutorado apresentada ao Departamento de Ciência Política da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, 1998.

_____. *Entre a Lei e a Arbitrariedade: mercados e relações de trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr Editora, 2000.

RIBEIRO, Marco Aurélio. *Lei afasta vínculo de emprego do autônomo*. Curitiba: Fepasc, 2007. Disponível em: http://www.fepasc.org.br/?system=news&action=read&id=2333&eid=142. Acesso em: 12 de dezembro de 2007.

SADY, João José. *Reforma trabalhista: Emenda 3 é conversa fiada vestida de paramentos de jurídicos*. São Paulo: Consultor Jurídico, 2007. Disponível em: http://conjur.estadao.com.br/static/text/53756,1. Acesso em: 10 de novembro de 2007.

VIEIRA, Alcio Antonio. *A Nova Lei nº 11.442/2007 e a Legislação Trabalhista*. Teresina: Jus Navegandi, 2007. Disponível em: http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9396. Acesso em: 16 de novembro de 2007.

Novos contornos da divisão internacional do trabalho: uma análise do *telemarketing*

Selma Venco[1]

Resumo

Este texto tem como objetivo debater as formas de gestão presentes no *telemarketing*, a partir do resultado de duas pesquisas qualitativas conduzidas uma em 2006 e outra em 2009. A hipótese norteadora presente nesse artigo pauta-se no fato que os dispositivos de gestão são gradativamente aperfeiçoados a fim de fazer face aos novos desafios comerciais pautados pela mundialização. Tais medidas são exacerbadas em um contexto socioeconômico marcado por índices elevados de desemprego, particularmente entre os jovens e pela frágil proteção social vivenciada no Brasil. Estas findam por contribuir para o desenvolvimento da individualização das formas de gestão, ao aumento da competitividade entre os trabalhadores e à redução da organização coletiva e para a inserção desigual do Brasil na exportação de serviços aos países centrais.

Sessão temática 5 – Reconfiguração do trabalho e realocação espacial

[1] Socióloga do trabalho, pesquisadora do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH), Caixa Postal 6110. UNICAMP CEP 13081-970 - Campinas - São Paulo - Brasil. Endereço eletrônico: selmavenco@uol.com.br. Bolsista pós-doc FAPESP processo nº07/51082-6.

Apresentação

Este texto tem como objetivo debater as formas de gestão presentes no *telemarketing*, a partir do resultado de duas pesquisas qualitativas conduzidas: uma, em 2006, junto às empresas terceirizadas em São Paulo visando compreender a organização do trabalho e as respectivas formas de gestão aplicadas no setor e os resultados de tais práticas na vida profissional e pessoal dos trabalhadores; e, outra, finalizada em 2009 cujo objetivo era analisar as empresas que realizam atendimento em outro idioma e cujos clientes situam-se além das fronteiras brasileiras. A hipótese norteadora presente nesse artigo pauta-se no fato que os dispositivos de gestão – uma tecnologia, em nossa compreensão, nada invisível (Berry, 1983) – são gradativamente aperfeiçoados a fim de fazer face aos novos desafios comerciais pautados pela mundialização. Tais medidas são exacerbadas em um contexto socioeconômico marcado por índices elevados de desemprego, particularmente entre os jovens e pela frágil proteção social vivenciada no Brasil. Estas findam por contribuir para o desenvolvimento da individualização das formas de gestão, ao aumento da competitividade entre os trabalhadores e à redução da organização coletiva e para a inserção do Brasil na exportação de serviços aos países centrais.

O setor de teleatendimento tem apresentado crescimento na oferta de postos de trabalho, consolidando-se como um dos maiores empregadores nacionais. A previsão do empresariado é que haverá, no Brasil, 1 milhão de trabalhadores até 2010 no setor. Em um contexto marcado por esparsas oportunidades de inserção dos jovens no mercado de trabalho, este segmento da economia configura-se como efetiva possibilidade de acesso ao emprego formal.

Segundo declarações do setor patronal, mesmo após a crise mundial deflagrada em outubro de 2008, há atualmente no Brasil 25.000 vagas a serem preenchidas.

Como o trabalho é organizado?

O desenvolvimento do teleatendimento ocorre pela fusão da informática e das telecomunicações. A própria tecnologia organiza o trabalho de forma a eliminar os tempos mortos nesta atividade, distribuindo as chamadas e ou efetuando-as, de forma a encaminhá-las aos operadores que estejam há mais tempo disponíveis.

Além da distribuição automática das ligações, tal dispositivo permite: registrar todos os movimentos dos trabalhadores, suas pausas, o tempo despendido em cada uma delas, as chamadas que resultaram em concretização de negócios, o tempo médio dos atendimentos e, ainda, disponibilizar todos os relatórios de produtividade para as empresas contratantes, via internet, facultando-lhes consultas aos índices de vendas do seu produto a qualquer hora do dia e em qualquer localidade.

O *software* empregado permite ao supervisor escutar e interferir na ligação, sem que o cliente o ouça ou mesmo o atendente o perceba. Além disso, todas as ligações são gravadas, fato esse apontado pelas empresas como um 'recibo eletrônico' que lhes permite esclarecer possíveis reclamações dos clientes, ocultando, assim, a efetiva ferramenta empregada como pressão para o controle da produtividade. Há também uma inovação de maior impacto, fator de destaque para a competitividade entre as empresas que consiste na monitoração *on-line*, que permite à contratante ouvir, pela internet, os últimos cinquenta contatos realizados por tipo de operação, segmentados por *status* – ligações que efetuaram vendas e as recusadas. Esse expediente apresenta consequências diretas para os trabalhadores: a pressão da monitoração ininterrupta, antes feita apenas

pelo supervisor, a qual assume novas proporções, pois conta agora também com o contratante.

Em consonância com Périlleux (2006, p.368):

> O controle é a partir de agora exercido sem a presença física do contramestre ou dos controladores das oficinas. É um controle *potencial,* radicalmente diferente do desenho anterior e (...) trata-se de um controle a uma só vez mais penetrante e mais distante.

Tais medidas são compreendidas pelos atendentes como forte fonte de pressão e esforço redobrado de concentração, posto que ao falar com o cliente, ouvem simultaneamente as orientações do supervisor e, até mesmo, da empresa contratante, além de digitarem os dados fornecidos e buscarem informações no sistema.

A intensificação do trabalho, imprimindo-se cadência e disciplina à atividade laboral, pouco se alterou no curso da história do trabalho: mudam as técnicas, mas não seus objetivos. A técnica ajuda a intensificar ritmos, criando uma onipresença (COUSIN, 2002) gerencial, que permite controlar os trabalhadores, agora, mesmo de locais distantes.

O cotidiano do trabalho

Visto do mezanino, o trabalho revela sua dinâmica: supervisores andam entre os corredores, falando em voz alta: "vamos vender, vamos vender!". Dois gestos são frequentes nos corredores: mãos levantadas, estalando os polegares contra os médios, significando "palmas silenciosas" usadas para comemorar com a equipe a efetivação de uma venda. O mesmo gesto feito com apenas uma mão chama um assistente de supervisão para confirmar a venda. Esses códigos foram sendo criados para a comunicação simultânea à conversa com o cliente.

A introjeção do controle do tempo à rotina de trabalho acelerou cada vez mais os ritmos de trabalho, possibilitando aos empregadores uma maior fiscalização da produtividade e das ações dos trabalhadores. Conforme Raveyre e Ughetto (2006, p.123) constrói-se entre os trabalhadores um sentimento de urgência para realizar as tarefas que, contudo, gera estranhamento e insatisfação em relação a seu próprio trabalho.

A sofisticação das formas de controle pode ser vista nas centrais de atendimento, cujas estruturas para ampliar o domínio sobre a produção e sobre os trabalhadores superam as dos processos fabris. A intensificação do trabalho promovida pela austeridade nos procedimentos visa acelerar o ritmo de trabalho e agilizar a produção, privilegiando a acumulação do capital.

Sociologicamente, o tempo é compreendido como uma *construção social* edificada sobre normas concebidas e instituídas na vida cotidiana das comunidades. É no bojo desse exame crítico que David Harvey (1989) reemprega a expressão compressão do tempo e do espaço, utilizada por Marx (1982), alertando que há elementos suficientemente contundentes na história que mostram o quanto o capitalismo tem se empenhado em imprimir maior velocidade aos ritmos de trabalho, concomitantemente ao desenvolvimento de tecnologias, objetivando a superação de barreiras territoriais pelos sistemas de comunicações.

O historiador inglês Edward Palmer Thompson nos permite afirmar que o tempo tem caráter determinante e preponderante na disciplina do trabalho e é, nessa

perspectiva, fator indissociável dos processos de controle dos trabalhadores. Questiona tanto o papel do tempo na constituição da disciplina no trabalho quanto o relativo à percepção interna do tempo pelos próprios trabalhadores (THOMPSON, 1998, p. 269).

Se o cronômetro teve papel destacado na organização do trabalho fabril, observa-se sua presença também no setor terciário da economia, posto que o uso eficiente do tempo na produção, fiel aos princípios da racionalização, é ainda elemento-chave no alcance de maiores índices de produtividade e ganhos em competitividade comercial.

Para esclarecer a importância desses instrumentos, há que articulá-los à organização do teleatendimento, que rege dois aspectos diretamente relacionados ao aumento da produtividade: controle do tempo de atendimentos e cumprimento e, sobretudo, superação de metas preestabelecidas, frequentemente alteradas em função da complexidade e das características do produto, bem como do segmento da população a contatar.

Ao serem perguntados sobre o cumprimento do tempo médio de atendimento, a primeira resposta dos operadores foi invariavelmente negativa, esclarecendo que as exigências da chefia imediata dizem respeito ao cumprimento das metas, e não ao tempo despendido nos atendimentos.

Mas as contradições foram constantes ao longo da pesquisa. Por um lado, declararam que a pressão mais constante é pela efetivação das vendas, por outro, revelaram uma forte coerção para atendimentos rápidos. Segundo os entrevistados, sempre que a ligação ultrapassa o tempo predeterminado, começam os insultos e as ameaças de demissão. Os argumentos empregados são sempre os altos índices de desemprego no Brasil e o farto banco de currículos disponíveis na empresa.

> "Se a gente demora um pouco mais na ligação, eles falam que a gente está fazendo *programa* com o cliente na linha... mas a gente está convencendo o cliente... e eles gritam do seu lado: isso está demorando demais, está marcando programa com o cliente? Então, eles falam que você não trabalha direito, que você é um imprestável, que você não atinge nunca a meta..."
>
> (operador de *telemarketing*)

Observou-se que a pressão por maior produtividade − expressa no teleatendimento pelo cumprimento da metas estabelecidas, seja no total de vendas, na obtenção de melhores índices de retenção dos clientes ou na redução das filas de espera − obscurece a percepção dos operadores da compressão do tempo.

A tênue separação entre as formas de gestão e o assédio moral

A organização do trabalho bem como as formas de sua gestão, foram até aqui abordadas visando discutir o fato de que a compreensão das condições em que elas ocorrem aportam consequências aos trabalhadores.

Como visto, a organização do trabalho no teleatendimento conforma um ambiente marcado por tensão e pressão constantes para a superação de metas, redução do tempo de atendimento, tratamento permanentemente polido, concentração em tarefas distintas e, sobretudo, na adoção de procedimentos que visam se impor em

relação às características pessoais desses trabalhadores, detectado pelo uso intenso do script disposto nas telas, na adoção do 'sorriso na voz' para bem atender ao cliente, na impossibilidade de se posicionar frente a um tratamento desrespeitoso ou, mesmo, para solucionar um problema que, contudo, não está previsto nos procedimentos.

A inquietação por eles demonstrada possui origens na própria vivência junto aos seus colegas. A percepção de todos foi unânime em indicar que 7 em cada 10 teleoperadores sofrem de síndrome do pânico ou depressão. Conforme um dirigente sindical da categoria, "o teleatendimento está criando um exército de jovens doentes":

> "Eu fiquei 38 dias afastado. Eu não conseguia ouvir falar na empresa, Parei de estudar, rasguei as camisetas que eu tinha da empresa... eu cheguei na empresa, me deu a impressão [de] que o prédio queria me engolir e, quando eu cheguei no meu andar, aquelas vozes... e, quando eu olhei para a gerente, minha pressão começou a cair e desmaiei. Fui acordar no hospital... me senti um fracassado."
>
> (Operador de *telemarketing*.)

Conforme Lechat, "humilhados e desvalorizados, os operadores não encontram saída que não a demissão" (2004, p. 36). Resultam daí os altos índices de rotatividade e absenteísmo encontrados na investigação. Uma das empresas pesquisadas declara que em uma de suas unidades a rotatividade anual é de 85%.

Assim, vê-se que a pressão por produtividade como afirma Heloani (2004, p. 5) é "uma intencionalidade (...), seguida de sua consequente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder. Esse enfraquecimento psíquico pode levar o indivíduo vitimizado a uma paulatina despersonalização. Sem dúvida, trata-se de um processo disciplinador em que se procura anular a vontade daquele que, para o agressor, se apresenta como ameaça".

A contraposição à 'tecnologia invisível' de Berry (1983) pode ser apreendida por meio das coações descritas pelos trabalhadores. Um supervisor utiliza um martelo de plástico para bater na cabeça dos operadores, pedindo mais vendas em menos tempo. A operadora que descreveu essa situação perdeu 14 quilos em seis meses e sofre hoje de uma depressão que, segundo ela, agravou-se depois de seguidos atos dessa natureza. Em outra entrevista realizada, uma operadora declara que sua supervisora emprega o mesmo gesto, agora com uma vara de madeira.

A tolerância dos trabalhadores para com o comportamento da supervisão deve-se à dependência daquele trabalho para estudar ou arcar com despesas familiares e ainda pelo fato de ser, para 45% dos operadores, o primeiro emprego, ou seja, são pessoas menos experientes em relação aos limites do exercício do poder.

> "(...) o pessoal tem medo por causa do desemprego, o pessoal tem medo de perder o emprego e sempre pensa que tem milhões de desempregados e ele pensa: 'Vou ser mais um?' E isso serve pra pressionar... eles falam, na empresa: 'Eu vou te mandar embora e você vai ficar desempregado'... (Operadora de *telemarketing*.)

No entanto, os depoimentos dos operadores revelam que as consequências desse trabalho, consensualmente classificado como estressante e gerador de tensões,

são transpostas para outros ambientes − ficam impacientes com familiares e sentem repulsa para falar ao telefone particular, que invariavelmente atendem dando o nome da empresa, no caso dos operadores do receptivo.

As entrevistas ressaltam os constrangimentos diários a que são submetidos e suscitam indagações teóricas acerca dos limites que separam as formas de gestão e o assédio moral. Compreende-se aqui que as diversas formas de intensificação do trabalho geram pressão no trabalho, seja pela cadência e velocidade que os trabalhadores são obrigados a imprimir a suas ações, seja por determinadas práticas gerenciais voltadas prioritariamente para o estímulo à produção, e que é nesse aspecto que esta é a linha tênue entre as duas situações.

Marie-France Hirigoyen (2002) define como assédio moral atitudes que superam as discriminatórias − quanto à raça, ao gênero, à orientação sexual ou qualquer outra −, infundindo humilhação ou constrangimento. Com base nesse conceito, consideram-se aqui os atos que envolvem algum grau de ofensa pessoal. A partir do conceito formulado por Michèle Drida, Marie Pezé aponta o assédio moral como algo sistematicamente instaurado no ambiente de trabalho, "manifestando uma intenção consciente ou inconsciente de anular e destruir" (Drida, 1999 apud Pezé, 2003, p. 30). Na concepção de Pezé, trata-se de uma "técnica de destruição visando de maneira deliberada a descompensação do sujeito a fim de obter sua rendição emocional aos fins econômicos ou de usufruto pessoal" (idem, p. 39).

As sujeições no interior das empresas são frequentes e ocorrem tanto no plano individual quanto no coletivo. A pressão para o cumprimento das metas e para a observância do tempo de atendimento e a atuação direta da supervisão no controle da produção configuram a gradual insuportabilidade das condições de trabalho para muitos operadores.

Como se viu, o contínuo fluxo de trabalho leva alguns supervisores a estabelecerem normas para o uso dos *toilettes*, situação relatada pelos entrevistados com indignação e vergonha. Essa circunstância é agravada pela tensão que marca o comportamento dos superiores hierárquicos − que, por sua vez, também são pressionados para o cumprimento das metas − e pelas ofensas que fazem ao executar o trabalho. Entre os entrevistados que tiveram a oportunidade de ser chefiados por uma pessoa mais ponderada, as opiniões são unânimes: a empresa não mantém no cargo uma pessoa assim.

Os insultos são provocados invariavelmente por questões *quantitativas*, e não relacionadas à qualidade do atendimento, e atuam diretamente sobre o moral dos trabalhadores.

> "Os supervisores ofendem, eles dizem que somos todos incompetentes... outro dia, um supervisor disse que não iria trocar pessoas de equipe porque ele não fazia tráfico de drogas... você fica assustada..."
>
> (Operadora de *telemarketing*.)

A gerência faz mapas de controle das metas, com estatísticas diárias e hora-a-hora e, dispondo de um conjunto de informações que aponta os melhores horários para vendas e a média de vendas ou de atendimentos por período, atua de modo a recuperar, atingir ou ultrapassá-las.

Pelas entrevistas, nota-se que as mulheres são mais suscetíveis às situações de constrangimento. Os homens entrevistados demonstraram enfrentar mais as ofensas e ameaças das chefias do que as mulheres, possivelmente respaldados na imagem da personalidade masculina socialmente construída, concretizando a concepção de Helena Hirata acerca da "sexuação do social" (1997, p. 36), ou seja, a de que a divisão sexual do trabalho é inseparável das relações sociais de sexo, marcada pela opressão. Por razões dessa natureza, a predominância de mulheres na produção não é casual, mas uma opção intencional de gestão da força de trabalho.

Essa conclusão é confirmada no estudo de Hirigoyen, pelo qual o assédio moral tem uma nítida diferença entre os sexos: 70% são mulheres (2001, p. 99), revelando a importância de se analisarem esses dados à luz da conjuntura sociocultural como, por exemplo, os esforços de alguns países como a Alemanha e o Canadá, no sentido da promoção da igualdade entre os sexos.

Expressões como "corredor do choro" ou "o banheiro é lugar de choro no teleatendimento" são reveladoras de uma situação penosa nos locais de trabalho. Conforme Hirigoyen (2002), as mulheres são mais suscetíveis às relações de dominação em razão da construção social do seu comportamento, devendo assumir posturas mais afáveis, pacientes e submissas.

Possivelmente concorrem para esse estado − em que em pouco tempo se encontram os operadores − a repetitividade do trabalho, o ritmo em que deve ser realizado e o controle da supervisão. Na pesquisa realizada por Durand (2004) em diversas situações de trabalho − entre elas, as de centrais de atendimento −, os operadores ouvidos creem que a repetitividade é sinal de uma "deformação profissional" resultante da sobrecarga de trabalho. Mencionam "deformação" por entender que o desenvolvimento e o desfecho de uma grande parte das ligações levam os operadores a se desligarem do que ouvem e mesmo da fala que eles próprios reproduzem, sintoma de perda de concentração.

A despeito da imposição de ritmos intensos, pode-se dizer que o trabalho prescrito não é igual ao executado, uma vez que os trabalhadores mobilizam uma série de qualificações tácitas e técnicas que viabilizam as tarefas de maneiras muitas vezes distantes das estabelecidas pelas normas e procedimentos. Essa atitude do coletivo é indicativa, para os detentores dos meios de produção, de que suas tentativas de controle desses trabalhadores são "sucessos parciais" (Harvey, 1989) pois os capitalistas não conseguem atingir plenamente os objetivos que se propõem, quais sejam, os de lograr um máximo de produtividade associado à intensificação do trabalho.

A divisão internacional do trabalho

'os trabalhos mais repetitivos são os que irão cruzar as fronteiras'
(diretor executivo)

Na pesquisa concluída em 2009 questionavam-se as razões pelas quais certos países centrais transferiam suas operações de teleatendimento ao Brasil, mesmo sendo o português a língua nativa do país. Para além das explicações em torno da redução de custos com instalações e força de trabalho, aventou-se a hipótese de tal decisão ocorrer em função da alta produtividade registrada no Brasil, baseada nas formas de gestão praticadas.

Expressão dos avanços tecnológicos, especialmente a partir dos anos 1990, é o chamado "trabalho além da fronteira", o *offshore*, termo usado pelas empresas dos países anglófonos ou de forte influência norte-americana como o Brasil, ou a *délocalisation*, o deslocamento, para os francófonos. De fato, essas palavras expressam a terceirização de certos trabalhos originados nos países desenvolvidos, em direção aos em desenvolvimento, que tem resultado em aumento da competitividade empresarial.

A transferência de atividades econômicas em direção aos países com escassez de oferta de postos de trabalho engendra diversas compreensões. Uma das perspectivas aponta para a ampliação de ganhos para os contratados - que obtem seu sustento por meio de seu trabalho – e, para contratantes, que logram importantes reduções de custos, em especial, justamente em relação à força de trabalho. Pode ser assim considerada como uma desconcentração da atividade assalariada e também uma possibilidade de crescimento e expansão econômica de regiões depauperadas. No entanto, uma postura mais crítica em relação à divisão internacional do trabalho assinala que essa mobilidade é invariavelmente acompanhada de relações de trabalho desiguais e precárias, configurando, mais uma vez, a preponderância dos interesses dos países ricos sobre os demais.

Se, no cenário mundial, as empresas dos países desenvolvidos estão transferindo suas centrais de atendimento para os em desenvolvimento, o Brasil tem sido uma das possibilidades consideradas para receber esses serviços, especialmente os provenientes dos EUA.

Os aspectos ressaltados por empresários residem especialmente no atendimento praticado no Brasil, focalizando a receptividade e a comunicabilidade dos brasileiros, consideradas elementos diferenciais em relação aos demais países, além da significativa redução de custos para as empresas estrangeiras. O slogan adotado no Brasil ressalta a cordialidade dos brasileiros: "O povo brasileiro é um povo extremamente cordial, com DNA de serviço...":

> "O povo brasileiro é um povo extremamente cordial, com DNA de serviço... e sem contar que a nossa infraestrutura básica é muito mais barata. É muito mais barato montar um serviço no Brasil que nos EUA... então você tem algumas vantagens e desvantagens, mas que talvez tenha algumas fatiazinhas nessas migrações e posições de atendimento que atendem o mundo inteiro."
>
> (Empresário. 22.out.2007)

A transferência de operações para o Brasil é atraente aos países estrangeiros, que podem reduzir seus custos a patamares semelhantes aos da Índia – cerca de 70% a menos no custo total de uma campanha, conforme declaração de uma gerente especializada nesse tipo de operação[2] (Venco, 2009).

A primeira experiência internacional em teleatendimento de uma das empresas pesquisadas ocorreu em 2003, acumulando 6 anos de experiência e ampliando sua atuação em idioma estrangeiro antes limitada apenas à sede da empresa, passando mais recentemente para outras localidades com maior capacidade de recrutamento de pessoal com fluência, sobretudo em espanhol e inglês.

[2] Esclarecimento de gerente presente ao seminário realizado na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 28 de novembro de 2005.

Constata-se que as características pessoais dos teleatendentes bilíngues diferem dos que atendem em língua portuguesa. Se, por um lado, as centrais de atendimento terceirizadas são marcadas pelo emprego feminino (85%) e jovens entre 18 e 24 anos e 45% vivenciam seu primeiro emprego, entre os que atendem em outro idioma observam-se diferenciações expressivas mesmo no interior da mesma empresa com filiais em duas cidades distintas: em Campinas, a idade é mais elevada e são pessoas que vivenciaram uma experiência internacional, dominam a linguagem oral, mas apresentam dificuldades na escrita, tendo em vista que parcela expressiva atuou no exterior em subempregos e que retornam ao Brasil com dificuldades de inserção no mercado de trabalho, em sua respectiva formação acadêmica. No interior de Minas Gerais, são jovens oriundos de famílias de classe média, filhos de profissionais liberais e que participaram de programas de intercambio ainda quando muito jovens. Em razão da ausência de oportunidades de emprego, submetem-se a esse trabalho simultaneamente à escolarização formal, muitas vezes de nível universitário.

> "São jovens, talvez não tão jovens quanto à média do pessoal que trabalha em *call center*. A gente está falando de pessoas com 22, 23 anos...só que voltam para o Brasil e estão tentando entrar no mercado. Como moraram fora dominam a língua mas, não fizeram faculdade ainda...e tem dificuldade...essa é a grande maioria que vem para essa atividade para falar em inglês. No espanhol a maior parte é porque tem pais nativos aqui na cidade W e na cidade Y isso não acontece, são pessoas que foram morar fora". (*Senior Account Manager International Business*).

Estudos anteriormente realizados (Venco, 2003, 2009) indicam a preferência empresarial pela contratação de mulheres, cuja principal justificativa esteve sempre vinculada às qualidades da mulher, conforme socialmente erigidas, tais como paciência, delicadeza. As análises tecidas por Danièle Kergoat (2001) e Helena Hirata (2002) indagam as diferenças comportamentais entre mulheres e homens refletidas nas relações de produção: os homens não são educados na família e na sociedade para se submeterem ou obedecerem e, tais aspectos não atendem aos princípios do trabalho taylorista no setor de serviços. Conforme Hirata (2002, p.31):

> (...) a racionalização é contraditória com a própria essência do trabalho demandado, para o qual não há *one best way*... e nem as técnicas tayloristas nem a automação, enquanto tentativas de controlar a *totalidade dos parâmetros* que intervêm na produção e no processo de trabalho, podem ter êxito nesse caso; embora a organização taylorista seja um obstáculo à automação, esses postos refratários ao taylorismo podem sê-lo também à automação.

À luz dessa concepção, o teleatendimento indica que é fundamental incorporar o "ser-mulher" para lograr maiores índices de produtividade, tendo em vista a mobilização dos atributos tácitos, sem os quais a simples padronização e controle dos comportamentos não bastam para a consecução dos objetivos do capital. (Venco, 2003).

Por outro lado, a observação de uma central de atendimento que realiza operações *offshore* levou a constatar que cerca de 60% são do sexo masculino.

Aventa-se a possibilidade deste ser ocupado mais por homens por se tratar de um posto de trabalho com maior prestígio social e com remunerações mais vantajosas, mesmo que pouco significativas: o piso salarial de um operador de *telemarketing* em São Paulo é de R$ 558,62, enquanto os operadores bilíngues, nas cidades pesquisadas, possuem remuneração equivalente a um salário próximo a R$ 800,00 e os trilíngues, R$ 1.000,00.

A compressão do tempo e do espaço

O espaço é comumente tratado como "um fato da natureza" (Harvey, 1989, p. 188), encerrando aspectos relacionados à sua abrangência e dimensão, e tido como algo "objetivo, que pode ser medido e, portanto, apreendido" (idem). Contudo, apesar da objetividade que lhe é intrínseca, sofre mutações no interior das diversas culturas, fato que gerou, ao longo da história, uma série de conflitos pautados nas diferentes compreensões de suas características.

Segundo Harvey é impossível identificar um "sentido único e objetivo de tempo e espaço com base no qual possamos medir a diversidade de concepções e percepções humanas" (Harvey, 1989, p. 189). A crítica do autor ao conceito único para tempo e espaço funda-se na dificuldade em extrair-lhes "os processos materiais e que somente pela investigação destes podemos fundamentar de maneira adequada os nossos conceitos". Isso significa que as sociedades constroem sua concepção de tempo e espaço considerando uma característica típica dos corpos orgânicos que é sua capacidade de mutação e, ao mesmo tempo, respeitando suas relações sociais, que incluem seus modos de produção.

Atribuir sentido social ao espaço e ao tempo é reconhecer que fazem parte de uma representação simbólica e expressam normas de convivência e de trabalho. Assim, as concepções relativas ao espaço e ao tempo são permeadas de um sentido ideológico que vai alterando a conformação da vida social.

Para Harvey, a dominação do espaço relaciona-se com a amplitude do poder implícito numa ação dessa natureza e a associação das categorias dinheiro, espaço e tempo "forma um nexo substancial de poder social que não podemos nos dar ao luxo de ignorar" (Harvey, 1989, p. 207).

A partir disso, pode-se afirmar que o capital prescreve as regras para a utilização do tempo e do espaço na tentativa de conquistar uma certa hegemonia que, por sua vez, leva à acumulação não só de capital, mas sobretudo de poder. São, contudo, as relações de poder que estão historicamente ligadas às práticas temporais e espaciais.

Se o espaço assume novas configurações, cabe indagar se estaríamos vivenciando uma alteração da norma temporal que regula o trabalho, a partir do crescimento do setor de serviços e da terceirização internacional.

A regulamentação da jornada de trabalho foi conquistada por meio das lutas operárias, que delineava, entre outras reivindicações, uma norma temporal. Se, de um lado, tal conquista foi fruto da organização dos trabalhadores, apreende-se no século XXI uma transformação gradual dos dias, dos turnos de trabalho, do trabalho noturno e também aos domingos e feriados, o denominado tempo econômico por Devetter

(2002)3, sem resistência pelos movimentos sociais e sem que a sociedade atente para mutações, ou, em última escala, que delas se beneficiem. Um modelo plasmado para o atendimento das necessidades de consumo.

Nas palavras de um sindicalista dos trabalhadores:

> 'não tem jeito...se você estiver em um restaurante de madrugada e seu cartão de crédito der algum problema...é lógico que o banco, a financeira vai ter que ter alguém de plantão para resolver seu problema.' (sindicalista)

A compra do tempo humano, em tempos de crise do emprego e de relações de trabalho flexíveis, parece não se inserir no campo das disputas sindicais. Ao contrário, assume uma naturalização da ampliação dos turnos a fim de atender às demandas de uma sociedade 24 horas, voltada ao consumo.

O controle do tempo inscreve uma dimensão de expansão da produtividade e da flexibilização na regulação do trabalho. No âmbito da divisão internacional do trabalho são observados dois fenômenos, quais sejam: por um lado, a permissividade do uso do tempo para o trabalho sem restrições de dias e horários; por outro, a ampliação do uso capitalista do tempo para o trabalho, beneficiando-se das diferenciações dos fusos horários entre países, gerando o trabalho ininterrupto.

Esta percepção remete à análise da imbricação da vida produtiva e da privada. À medida que cresce a parcela de trabalhadores cujos turnos são distintos do funcionamento da sociedade em geral, escolas, hospitais etc, estaremos diante de uma possível e provável desconexão da vida cotidiana em função do trabalho.

Conforme Linhart:

> Podemos afirmar que a empresa, no bojo da globalização, tende a cortar o elo (simbólico e identitário) entre os trabalhadores e a sociedade (...) os trabalhadores se encontram em uma situação de perder não somente um modo de vida onde os coletivos exercem um papel importante na socialização do trabalho, mas igualmente cortar o 'cordão umbilical' que os une à sociedade (2009, p.45)

Helena Hirata adverte que a mundialização não porta um significado pautado na universalização, tendo em vista que cria "enormes periferias excluídas" (2006, p. 9) e as alterações na produção, no deslocamento do trabalho criam situações vivenciadas de formas diferenciadas por homens e mulheres. Os intensos processos de terceirização, mais recentemente em âmbito mundial, configuram condições de trabalho negativas às mulheres, seja pela feminização de determinadas profissões a exemplo da analisada na presente pesquisa, as teleoperadoras, seja pela escassez de equipamentos sociais capazes de atender os cuidados com filhos, idosos, pessoas que necessitam de cuidados especiais, invariavelmente sob a responsabilidade das mulheres. Nesse sentido, as relações sociais de sexo devem ser contempladas nas análises acerca da mundialização, posto que cresce a participação feminina no mercado de trabalho em proporções semelhantes aos níveis de precariedade e de intensificação do trabalho.

[3] Sobre isso ver VENCO, Selma (2009).

Conforme indica Saskia Sassen (2006): os estudos sobre a mundialização abarcam as esferas mais elevadas do capital global, mas a maioria esmagadora está ausente dessas análises.

A partir de tais exames apreende-se a atualidade do pensamento de Karl Marx que apontava o impulso do capitalismo para conquistar mercados mais amplos:"(...) a necessidade de mercados cada vez mais extensos (...) impele a burguesia para todo o globo terrestre" (Marx e Engels, 1979, p.11) alertava, à época, para o risco da perda da cultura e da tradição. Atualmente, observam-se os trabalhadores indianos que hoje são contratados por empresas norte-americanas e passam por um processo de "americanização", mesmo que a presença dos Estados Unidos incida e ocorra virtualmente, via o trabalho que realizam.4 A tradição indiana, em termos de hábitos e costumes, tem sido, comumente, rompida por jovens trabalhadores nas empresas terceirizadoras de serviços nos call centers; frequentam aulas para minimizar a pronúncia que pode denunciar o trabalho realizado em outro território, as mulheres passam a morar sozinhas, alimentam-se em redes norte-americanas de fast-foods etc. Tais atitudes encerram amplos questionamentos sobre a própria rigidez da cultura indiana, mas cabe indagar se estes jovens indianos vivenciam um processo de questionamento de suas tradições ou estariam apenas substituindo-a pela norte-americana, levados pela lógica do consumo e distanciando-se de outros valores intrínsecos à sua cultura.

Harvey (2005) analisando a teoria da localização em Marx reafirma que o processo de crescimento econômico vincula-se estreitamente às relações espaciais, posto que as trocas dependem da superação das barreiras espaciais. A questão central para esse autor reside na compreensão das formas de articulação da acumulação à estrutura espacial. A análise de Marx indica que a divisão internacional do trabalho é um tipo de adaptação às exigências do capital. Se, à época, referia-se aos setores agrários e industriais hoje é possível afirmar que alguns centros mundiais desenvolvem tecnologias, enquanto outros permanecem realizando trabalhos repetitivos semelhantes aos praticados no início da industrialização:

> Se o capital é enviado para o exterior, isso não se faz pelo fato de que esse capital não possa ser aplicado no país de origem, mas porque esse capital pode ser aplicado com maior margem de lucro em um país estrangeiro (Marx *apud* Harvey, 2005, p. 61).

O autor pautando-se mais uma vez em Marx pondera que o capitalismo busca sua expansão orientado pela expansão geográfica. Este fenômeno tal como colocado pelo autor é constatado, por um lado, nas grandes navegações, e, por outro, na atual flexibilidade de barreiras geográficas possibilitadas pelo avanço da telemática. Podemos citar como exemplos os arquitetos indianos que realizam projetos para grandes escritórios norte-americanos (Kugelmass, 1996), os *call centers* igualmente indianos, e como observado no presente artigo, os brasileiros.

Conforme Harvey, a racionalização geográfica do processo produtivo depende da evolução das formas de transporte e das telecomunicações, a qual é voltada para a geração de novas formas de acumulação do capital (2005, p.53).

A compreensão deste fenômeno exige uma imersão nos conceitos elaborados acerca da mundialização. Consoante Ianni (1995) e Chesnais (1996) compreendê-lo é

[4] O livro, de caráter jornalístico, "O mundo é plano", de Thomas Friedman, bem como o filme por ele produzido "Globalization" são ilustrativos – e, ressalta-se, não analíticos - de tal situação.

ir além da constatação de um processo de internacionalização, sendo necessário interrogá-lo a partir da contemplação dos mecanismos de regulação por ela regidos. As adaptações imperativas para o desenvolvimento de novas etapas do capitalismo apóiam-se em novas tecnologias, no estabelecimento de um idioma "oficial" mundial e, especialmente, na configuração de um ideário neoliberal que determina comportamentos e atitudes que, complementamos: promove a concorrência empresarial refletida nas relações sociais em todo o mundo, estabelecendo uma nova noção de geografia - uma geografia flexível, capaz de atender às novas demandas de deslocamento de transações e de trabalho, com vistas ao aumento da acumulação do capital.

As constatações apresentadas neste artigo reafirmam o caráter histórico da divisão internacional do trabalho e mesmo sobre determinadas concepções acerca da mundialização, que concebem esta fase do capitalismo como portadora de uma dimensão integradora entre nações. Ao contrário, compactua-se, aqui, com a perspectiva do sociólogo português Boaventura Souza Santos (1995) e do economista francês François Chenais (1996) de que o processo de mundialização agudiza as desigualdades no mundo e exacerba as relações de dominação presentes ao longo da história.

Os desafios à sociedade são muitos a partir da nova divisão internacional do trabalho. A partir de Vasapollo é necessário debater que o trabalhador que vivencia relações de trabalho precárias não se sente sujeito coletivo e, então, como sujeito capaz de exigir direitos e dignidade' (Vasapollo, 2005,p.107).

Assim, se faz necessário romper a 'jaula do individualismo' e criar soluções coletivas de forma a não "isolar os trabalhadores em sua condição individual, nem tampouco à lógica empresarial" e que ofereçam instrumentos coletivos' (idem, p.108)

Bibliografia

BERRY, Michel. Disponível em: <http://crg.polytechnique.fr/fichiers/crg/publications/pdf/2007-04-05-1133.pdf.>. Acceso em : 12.out.2007.

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

COUSIN, Olivier. Les ambivalences du travail, les salariés peu qualifiés dans les centres d'appels. *Sociologie du travail*. Paris, 44(2002) 499-520.

DEVETTER, François-Xavier. Vers une nouvelle norme des temps de travail ? temps subis ou temps choisis? In : Formation et Emploi. Paris, n. 78, 2002.

DURAND, Jean-Pierre. *La chaîne invisible : travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*. Paris: Seuil, 2004.

HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Atlas, 1989.

_____. *A produção capitalista do espaço.* São Paulo : annablume, 2005.

HELOANI, Roberto. Assédio Moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. In: *RAEeletrônica*, v.3 n.1 jan-jun/2004. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2004.

HIRATA, Helena e DOARE, Hélène. Les paradoxes de la mondialisation. In: *Cahiers du Gedisst*. Paris, n.21, 1997.

_____. *Nova divisão sexual do trabalho? um olhar voltado para a empresa e a sociedade.* São Paulo: Boitempo, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Russel, 2002.

IANNI, Octavio. *Teorias da globalização*. São Paulo: Civilização brasileira, 1995.

KERGOAT, Danièle. Le rapport social de sexe: de la reproduction des rapports sociaux à leur subversion. In : *Actuel Marx*. Paris n. 30, PUF, 2001.

Kugelmass, Joel. *Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível*. São Paulo: Atlas, 1996.

LECHAT, Noël e DELAUNAY, Jean-Claude. *Les centres d'appels : un secteur en clair-obscur*. Paris : L'Harmattan, 2003.

LINHART, Danièle. *La modernisation des entreprises*. Paris : La Découverte, 2004.

_____. *A desmedida do capital*. São Paulo: Boitempo, 2007.

_____. *Travailler sans les autres*? Paris:Seuil, 2009.

LINHART, Danièle e MOUTET, Aimée. *La construction des normes temporelles du travail.* Paris: la Découverte, 2005.

MARX, Karl. *O Capital*. Livro 1, vol. 1. São Paulo: DIFEL, 1982.

PÉRRILEUX, Thomas. Diffusion du controle et intensification du travail. In:ASKENAZY, P. et all. *Organisation et intensité du travail*. Toulouse: Octares, 2006.

PEZÉ, Marie. Le geste de travail, entre usure et sublimation. In *: Revue Française de Psychosomatique*. Paris, n. 24, PUF, 2003.

RAVEYERE, Marie et UGHETTO, Pascal. 'On est toujours dans l'urgence': surcroît ou défaut d'organisation dans le sentiment d'intensification du travail? In: ASKENAZY, P. et all. *Organisation et intensité du travail*. Toulouse: Octares, 2006.

ROSENFIELD, Cinara. Paradoxos do capitalismo e trabalho em *call centers*: Brasil, Portugal e Cabo Verde. *Cadernos do CRH* (UFBA), v. 20, p. 447-462, 2007.

SASSEN, Saskia. Vers une analyse alternative de la mondialisation: les circuits de survie et leurs acteurs. In: Cahiers du genre, Travail et mondialisation. Paris: L'harmattan, 2006.

_____*Globalization and its discontents*. New York: The New Press, 1998.

THOMPSON, Edward Palmer. *Costumes em comum*. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

VASAPOLLO, Luciano. O trabalho atípico e a precariedade. São Paulo : Expressão Popular, 2005.

VENCO, Selma. *Telemarketing nos bancos : o emprego que desemprega*. Campinas: Edunicamp, 2003.

_____.*Neocolonialismo ou imigração eletrônica: o caso das centrais de atendimento*. In: V Congresso Latinoamericano de Sociologia del Trabajo, 2007, Montevidéo.

_____.*Tempos modernísssimos nas engrenagens do telemarketing*. Campinas : Arte escrita, 2009 (no prelo)

_____A hereditariedade do proletariado nas centrais de atendimento brasileiras. In: Congreso Association Latinoamericana de sociologia. Guadalajara, 2007

PAULA FREITAS DE ALMEIDA

O BANCO DE HORAS NA PERSPECTIVA DA JUSTIÇA DO TRABALHO: O CASO DAS ATIVIDADES INSALUBRES

Trabalho submetido a ABET para fins de apresentação na sessão temática "Direito do trabalho, regulação e instituições públicas na área do trabalho (Justiça do Trabalho, Sistema de fiscalização, Ministério Público do Trabalho)", no XI ENCONTRO NACIONAL DA ABET (20 ANOS DE ABET), tendo como tema geral A crise mundial e os dilemas do Trabalho.

Salvador
2009

O BANCO DE HORAS NA PERSPECTIVA DA JUSTIÇA DO TRABALHO: O CASO DAS ATIVIDADES INSALUBRES

INTRODUÇÃO; 1. O TRADICIONAL SISTEMA DE LIMITAÇÃO DA JORNADA; 1.1. REGULAMENTAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO; 1.2. O SISTEMA DE PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. **2. A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E O BANCO DE HORAS; 3. ATIVIDADES INSALUBRES NO DIREITO BRASILEIRO; 4. A SÚMULA Nº349 DO TST; CONCLUSÃO.**

RESUMO

O presente trabalho consiste na análise da aplicação do sistema de compensação de jornada de trabalho traduzido pelo instituto do banco de horas nas atividades insalubres, a partir do entendimento consolidado pela Justiça do Trabalho. Pela análise comparativa do tratamento legal ao sistema de prorrogação e às horas prorrogadas no sistema de compensação se verificou a maior flexibilização das normas, elastecendo os limites legais estabelecidos na Consolidação das Leis Trabalhistas. Assim, identificadas situações idênticas submetidas a repercussões jurídicas distintas, verificou-se a inobservância de importantes instituições do sistema protetivo brasileiro pela Justiça do Trabalho.

INTRODUÇÃO

No período compreendido entre o início da década de 30 até o final da década de 70, o Brasil viveu o seu processo de industrialização. Nesse momento histórico, o mercado de trabalho se estruturou, oferecendo à classe operária que se formou a ampliação dos empregos assalariados e registrados, reduzindo os trabalhos realizados por conta própria, sem remuneração, e o desemprego.

Neste processo de industrialização e de estruturação do mercado de trabalho, a legislação trabalhista exerceu um papel significante, regulando as relações de trabalho. Pautada no princípio de proteção – princípio estruturador do direito do trabalho – teve o seu marco legal com o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 que, sancionado pelo então Presidente Getúlio Vargas, aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho. Dentro desse sistema protetivo que se formou, foram estabelecidas normas que impõem limites à compra e venda da força de trabalho, sobretudo no que se refere à jornada.

Todavia, o contexto do mercado de trabalho sofreu modificações importantes, de forma que,

> Desde o início da década de 80, o mercado de trabalho brasileiro aponta para uma trajetória muito distinta daquela observada entre os anos 30 e 70. Até então, a estruturação do mercado de trabalho era evidente e se dava por meio da ampliação dos empregos assalariados, sobretudo dos registrados, e da redução de ocupações por conta própria, sem remuneração e do desemprego. Os anos 80, contudo, pronunciaram uma ruptura na tendência geral de funcionamento do mercado de trabalho, tornando-o cada vez menos estruturado (Pochmann, 1999, p.65).

Já no ano de 1988, surge um outro marco importante para a proteção do trabalhador: a promulgação da Constituição Federal. Se por um lado o seu advento representou para a legislação trabalhista a consolidação e a ampliação do sistema protetivo, por outro lado veio a flexibilizar, em alguns aspectos, a negociação de importantes condições da prestação do trabalho. Essa flexibilização, por exemplo, é evidenciada no que tange à prorrogação da jornada, mais especificamente, na possibilidade de sua compensação.

Além da flexibilização inaugurada pelo poder legislativo a partir da produção normativa, também o Judiciário implementou em seus julgados interpretações tendenciosas à flexibilização. Alguns desses aspectos resultaram consolidados em súmulas que desnaturam valores historicamente assegurados juridicamente, concentrando-se o presente trabalho na perspectiva formada pela Justiça do Trabalho acerca da aplicação do Banco de Horas nas atividades insalubres. Pretende-se precipuamente demonstrar que as atividades insalubres tiveram seu arcabouço de proteção jurídica mitigado pelo entendimento do TST acerca da aplicação do banco de horas nessas atividades e da prática de horas extraordinárias, importando na perda parcial da efetividade de algumas normas relacionadas ao tema, bem como na desnaturação da sua natureza de proteção absoluta.

Com o fito de demonstrar a veracidade da hipótese acima definida, este trabalho é dividido em quatro capítulos. No primeiro, será apresentado o sistema de limitação da jornada de trabalho no Brasil, considerando a sua regulamentação e a apresentação do sistema de prorrogação, ambos, tradicionais na legislação trabalhista do país. Depois disso, foi apresentado o desenho jurídico do banco de horas, inserido no contexto de flexibilização, apresentando o seu conceito e o sistema legal que lhe abarca, de modo a compreender as suas particularidades, que lhe dão relevância quando considerado o sistema geral de prorrogação de jornada.

Num terceiro momento, destaca-se o tratamento jurídico oferecido às atividades insalubres, assim como a sua caracterização sóciojurídica, em que se destaca a relevância de sua tutela, dado o seu caráter de normas relativas à higiene, saúde e segurança. Por fim, se analisa a aplicação da súmula nº 349 do TST, em vistas da diferenciação jurídica firmada a situações fáticas idênticas.

1. O TRADICIONAL SISTEMA LEGAL DE LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Em vistas da ideologia liberal que sustentou os processos de industrialização dos primeiros países a fomentaram a Revolução Industrial, o Direito do Trabalho foi construído como forma de contenção da exploração humana desmedida. Nesse sentido, suas normas criaram um sistema de proteção ao trabalhador que reflete a incidência da dignidade humana nas relações jurídicas trabalhistas, cujos elementos principais são as garantias salariais e a limitação da jornada.

Muitas dessas normas, afim de evitar que sejam renunciadas frente ao contexto de sujeição do empregado ao seu empregador, são caracterizadas como indisponíveis. Marcam a dimensão da plena proteção estatal às relações de trabalho, ressalte-se, manifestada por toda a legislação trabalhista. É seguindo esse entendimento que são fixados os limites legais impostos à duração do trabalho, traduzindo a jornada de trabalho um dos institutos que melhor expressa a necessidade de proteção de um núcleo mínimo de direitos, neste caso, um máximo de horas a serem trabalhadas.

Frente a esse contexto, cumpre apresentar o sistema jurídico brasileiro protetivo do limite ao tempo do trabalho, desenvolvido a partir dos modelos jurídicos que foram criados em resposta ao liberalismo econômico do século XVIII.

1.1. REGULAMENTAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Na concepção de trabalho formada no mundo industrial, apesar dos trabalhadores serem formalmente livres, se encontravam subordinados jurídica e economicamente. Tal realidade favoreceu a exploração dos trabalhadores por seus empregadores, fazendo com que a questão do trabalho já fosse em 1891 objeto de análise por Leão XIII:

> Quanto aos ricos e patrões, não devem tratar o operário como escravo, mas respeitar nele a dignidade do homem realçada ainda pela do cristão. O trabalho do corpo, pelo testemunho comum da razão e da filosofia cristã, longe de ser objeto de vergonha, faz honra ao homem, porque lhe fornece um nobre meio de sustentar a sua vida. O que é vergonhoso e desumano é usar dos homens como de vis instrumentos de lucro, e não os estimar senão na proporção do vigor dos seus braços. O cristianismo, além disso, prescreve que se tenham em consideração os interesses espirituais do operário e o bem de sua alma. Aos patrões compete velar para que a isto seja dada plena satisfação, que o operário, não seja entregue à sedução e às solicitações corruptoras, que nada venha enfraquecer o espírito de família nem os hábitos de economia. Proíbe também aos patrões que imponham aos seus subordinados um trabalho superior às suas forças ou em desarmonia com a sua idade ou o seu sexo (LEÃO XIII, 2000, p.23).

A dignidade humana do trabalhador passou a ser uma preocupação da sociedade moderna. O respeito ao trabalhador tornou-se tema constante nas discussões relativas às relações de trabalho. Buscou-se protegê-lo enquanto ser, na sua essência humana, enquanto agente sócio-econômico e enquanto ser social, aqui envolvendo as suas relações pessoais com a família, amigos e colegas de trabalho, assim como o seu crescimento pessoal.

Todavia, o mercado impunha condições de trabalho que propiciou a intensa subordinação e submissão dos trabalhadores ao ritmo produtivo. O trabalho era prestado em condições precárias e em ambientes inóspitos que desatendiam por completo às noções de saúde, higiene e segurança. A insalubridade presente intensificava os acidentes de trabalho próprios da fadiga e do cansaço provocados pelas extensas jornadas, contexto este expresso por Polanyi:

> […] não se pode esquecer que a industrialização transfigurou o mundo do trabalho, dissolvendo tradições e estabelecendo novas categorias ocupacionais e novos ritmos de produção, ao mesmo tempo que criou ou potencializou um pesadelo social sem precedentes – com sobreexploração consentida de mão-de-obra (inclusive infantil) em intermináveis jornadas de trabalho e com um acúmulo de pobreza urbana em gritante desacordo com a prosperidade material alcançada. A transformação da força de trabalho em mercadoria a ser consumida no processo de produção e as condições desumanas do mercado de trabalho, à época da Revolução Industrial, são um exemplo de como a mercantilização das relações sociais, promovida pelo avanço do capitalismo, triturou as bases morais da sociedade e impôs uma nova ordem social assentada na concorrência individual (POLANYI *apud* PRONI, 1997, p.9).

Diante da apropriação quase que absoluta do tempo dos trabalhadores pelo processo produtivo, a limitação da jornada de trabalho tornou-se imperativa à própria sustentabilidade social. A exploração daí decorrente fomentou os movimentos sociais em prol de uma

legislação apropriada à contenção dessa realidade o que culminou com a regulamentação de alguns aspectos das relações de trabalho. Nesse sentido,

> Por outro lado, o movimento de resistência ao controle do tempo de trabalhos pelo capital foi forjando uma regulação social em que se destacam, entre outros direitos, a redução da jornada, as férias, o descanso semanal preferencialmente aos domingos e a aposentadoria. Assim, foram construídos instrumentos públicos de regulação para conter a duração e para normatizar a distribuição da jornada, submetendo a utilização do tempo de trabalho a alguns controles sociais e estabelecendo limites para a utilização de uma das principais fontes de produção da mais-valia absoluta: as extensas jornadas de trabalho (KREIN, 1997, p.50).

No Brasil, a limitação da jornada de trabalho somente foi objeto da legislação em 1932. Alguns decretos passaram a regular esparsamente as jornadas do comércio e da indústria, limitando-as em 8 (oito) horas. A partir das Constituições de 1934 e 1937, este se tornou o limite da jornada máxima constitucional, ficando ainda definida a jornada máxima semanal de 48 (quarenta e oito) horas.

A Consolidação das Leis do Trabalho reafirmou a jornada normal de trabalho em 8 (oito) horas, desde que não fosse fixado expressamente outro limite. Tal desenho legislativo acerca da limitação da jornada de trabalho permaneceu em vigor até a promulgação da Constituição Federal de 1988, quando a ordem constitucional brasileira reformulou sua sistemática, ao passo em que consolidou o processo de flexibilização da legislação trabalhista, conforme será examinado mais à frente.

1.2. O SISTEMA DE PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Apesar da legislação trabalhista reportar-se à limitação máxima das jornadas de trabalho, o arcabouço legal também previu algumas possibilidades de prorrogação do horário de trabalho, mantidas até então. Para a compreensão do seu estudo, necessário antes, compreender o próprio instituto da jornada:

> A jornada normal de trabalho no Brasil é fixada pela Constituição Federal em seu art. 7º, XIII, em oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Ressalte-se tratar de um limite máximo, não havendo nenhum impedimento para a legislação ordinária fixar outras jornadas, com duração inferior, de caráter especial, em função de certas especificidades profissionais […] Da mesma forma podem as partes contratantes, individualmente ou através de convenção ou acordo coletivo, estipular cargas horárias de trabalho com duração menor daquela estabelecida na Constituição Federal (GUGLIOMETO, 2001, p.165/166).

As limitações impostas juridicamente à jornada de trabalho encontram fundamentos diversos, servindo estes também como objetivos. Ocorre que sendo a prestação do trabalho o objeto do contrato, a própria pessoa do trabalhador sofre as implicações da execução desse instrumento. Assim, não só o trabalho humano é tutelado, como também a dignificação do trabalhador, uma vez que "a limitação do tempo de trabalho visa não só a tutela do trabalho humano como também à dignificação da própria pessoa do trabalhador, fundamentando-se em questões de ordem biológica, social e econômica"(GUGLIOMETO, 2001, p.167).

O aspecto biológico atrela-se à fisiologia humana. Nesse sentido, existem dados capazes de demonstrar os malefícios para a saúde humana oriundos da realização de atividade durante um longo período (GOMES e GOTTSCHALK, 2004). Tais efeitos ainda se intensificam quando relativos às

atividades insalubres, realizadas em locais diferenciados do ambiente normal ao corpo humano, justificando uma limitação especifica

> Efetivamente, os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais têm ensinado que a extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre de tais ambientes ou atividades. Essas reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, *as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais – necessariamente – normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública* (grifo nosso).(DELGADO, 2008, p. 833).

Quanto ao aspecto moral, a limitação do trabalho é implicativo da dignidade da pessoa do trabalhador, considerando não só a sua vida profissional, como também a sua vida pessoal. Todavia, ao longo dos anos, houve a dissociação entre a vida pessoal e a vida profissional do trabalhador, sendo aquela suprimida por esta. A limitação do âmbito profissional possibilitou que fosse resgatado tanto o convívio em família, como o empenho em atividades que levam ao desenvolvimento pessoal.

Há ainda considerações acerca do aspecto econômico, pois, conforme este fundamento, o limite da duração do trabalho serve à economia como política de fomento à melhoria da qualidade de vida do trabalhador, sobretudo por funcionar no combate ao desemprego. Nesse sentido, tem a compreensão da sua aplicação como "utilização da duração do trabalho como instrumento apropriado à luta contra o desemprego, pela adoção de medidas legislativas tendentes a mais eqüitativa distribuição das ocupações, objetivando à absorção dos desocupados" (GOMES e GOTTSCHALK, 2004, p.285).

É com fulcro nesses fundamentos e voltando-se para a proteção da pessoa do trabalhador que a ordem jurídica trabalhista, inclusive em âmbito constitucional, limita a jornada normal de trabalho. Porém, essa limitação não é absoluta, admitindo prorrogações em situações extraordinárias, ainda assim com uma maior remuneração dessas horas e com a sua prestação dentro de limites legais que lhe são próprios. Assim,

> "Apesar das possibilidades históricas de flexibilização do tempo de trabalho, a distribuição e a duração da jornada foram os aspectos nos quais se construiu uma regulação social no Brasil, especialmente no âmbito da legislação e, também, em menor grau, nos acordos e convenções coletivas, destacando-se: a jornada de 44 horas semanais (em caráter excepcional a jornada pode estender-se a 10 horas diárias); o intervalo de 11 horas entre uma jornada e outra; o descanso semanal remunerado; o intervalo no interior da jornada; o descanso de 10 minutos a cada hora trabalhada para os que trabalham com digitação etc." (KREIN, 2007, p.53).

Todavia, tais limites nem sempre são absolutos, coexistindo com um sistema de prorrogação de jornada. De forma concisa, as possibilidade de prorrogação de jornada no Direito brasileiro podem ser classificadas como: (1) horas suplementares decorrentes de necessidade imperiosa para realização e conclusão de serviços inadiáveis cuja inexecução possa acarretar em manifesto prejuízo para o serviço – C.L.T., art. 61, *caput*; (2) horas suplementares decorrentes de necessidade imperiosa em virtude de motivo de força maior – C.L.T., art. 61, *caput*; (3) horas suplementares para reposição de paralisações empresariais – C.L.T., art. 61, §3º; (4) horas suplementares decorrentes do acordo de prorrogação da jornada – C.L.T., art. 59, *caput*; (5) e, horas suplementares decorrentes do regime de compensação de jornada – C.L.T., art. 59, §2º (DELGADO, 2008).

A partir do rol apresentado, torna-se possível traçar, ainda que rapidamente, as particularidades de cada espécie de hora suplementar. No que diz respeito às hipóteses reguladas pela Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 61, caracterizam-se por tratarem de situações efetivamente excepcionais. Por isso, decorrem de ato unilateral do empregador, expressando o poder de gestão empresarial. Entretanto, cumpre ressaltar que mesmo nessas hipóteses o poder diretivo do empregador para impor o trabalho suplementar não é irrestrito, encontrando condicionantes na própria lei, *in verbis*:

> C.L.T., Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. § 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação. § 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite. § 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

Quanto à prorrogação da jornada de trabalho decorrente do acordo escrito entre empregado e empregador há preponderância do princípio da autonomia privada, privilegiado pelo acordo bilateral de vontades. Essa espécie de horas extras dispensa a ocorrência de fato excepcional, todavia, deve observar o limite máximo de 2 horas extras por dia de trabalho. Em razão dessas circunstâncias, há quem sustente na doutrina que por não tratar-se de jornada tipicamente extraordinária a sua prática é inconstitucional, nesse sentido:

> […] há interpretações substanciosas insistindo que a Carta de 1988 teria autorizado apenas dois tipos de prorrogações de jornada: aquela resultante do regime de compensação (jornada meramente suplementar: art. 7º, XIII, CF/88) e aquela vinculada a fatores efetivamente excepcionais (jornada suplementar tipicamente extraordinária: art. 7º, XVI, CF/88). Teria a Constituição, portanto, rejeitado, por omissão, a possibilidade de prorrogação lícita de jornada meramente suplementar, aventada pelo texto celetista mencionado (DELGADO, 2008, p.893).

De todo modo, nas possibilidades de prorrogação da jornada de trabalho até agora apresentados, por força da Constituição Federal, artigo 7º, XVI, todo o serviço realizado em caráter extraordinário deve ter remuneração acrescida de um adicional mínimo de 50% (cinqüenta porcento) do valor da hora normal de trabalho. Vale ressaltar tratar-se de adicional de natureza indenizatória, devido a presunção absoluta de danos à saúde do trabalhador oriundos do sobretrabalho. Todavia, a Constituição Federal de 1988, previu a possibilidade não só de prorrogação, mas de compensação da jornada de trabalho, seguindo a tendência flexibilizadora das últimas décadas, como será visto a seguir.

2. A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E O BANCO DE HORAS

O desenvolvimento do mercado de trabalho no Brasil ocorreu concomitantemente ao desenvolvimento do seu processo tardio de industrialização, de forma que toda a estrutura legal construída através do texto celetista de 1943 atendeu ao padrão produtivo que se seguiu

como resposta às políticas liberais dos países centrais à época em que estes se industrializaram. Nesse particular, o citado diploma legal figurou como a materialização jurídica do modelo fordista de produção, seja pela valorização do trabalho, na medida em que "os ganhos de produtividade eram repassados aos salários (relação salarial fordista)"(VAZQUEZ, 2008, p.81), seja pela sua rigidez, uma vez que:

> "o taylorismo caracteriza-se como uma forma avançada de controle do capital (com o objetivo de elevar a produtividade do trabalho) sobre processos de trabalho nos quais o capital dependia da habilidade do trabalhador, seja em funções simples ou complexas. De que forma? Através do controle de todos os tempos e movimentos do trabalhador, ou seja, do controle (necessariamente despótico) de todos os passos do trabalho vivo. (…) o fordismo, enquanto processo de trabalho organizado a partir de uma linha de montagem, deve ser entendido como desenvolvimento da proposta taylorista" (MORAES NETO, 1991, p.34-35).

Ocorre que a conjuntura econômica mundial sofreu fortes transformações nas suas bases organizativas, em especial a partir da década de 70, quando é deflagrado no mundo o processo de reestruturação produtiva, fincado na mobilidade do trabalho vivo para atendimento das exigências econômicas de produtividade e competitividade. A desaceleração econômica conseqüente ao esgotamento dos anos de ouro do capitalismo fomentou propostas contemporâneas que reportam às políticas de natureza liberal.

> "O modelo de desenvolvimento do pós-guerra era definido enquanto havia um elevado crescimento econômico, sem aumento da dívida pública e com inflação baixa. Porém, com o final do período de reconstrução do pós-guerra, o ritmo de crescimento desacelerou, acompanhado do aumento da inflação e da dívida pública, desgastando o padrão de desenvolvimento do período de ouro do capitalismo e, conseqüentemente, abrindo espaço para argumentos de caráter liberal" (VAZQUEZ, 2008, p.82).

Uma das conseqüências do processo de reestruturação produtiva foi o emprego do "arrocho salarial" em substituição à política de repasse aos salários dos ganhos com a produtividade e diminuição da jornada. Nesse sentido, prossegue:

> "A nova forma de concorrência internacional apresenta comportamento predatório. Em nome da competitividade, rompe-se o compromisso de solidariedade nacional entre empresa e trabalhadores presente nos anos dourados do capitalismo, em que parte dos ganhos de produtividade eram apropriados pelos salários e pelo Estado. (…) A competição acirrada orientou a reorganização produtiva das empresas, as quais procuram diminuir seus custos produtivos por meio da reestruturação organizacional e da redução de custos com a mão-de-obra. Dessa forma, as empresas pressionam os estados para flexibilizar os sistemas nacionais de relações de trabalho, permitindo uma negociação direta entre empresas e seus trabalhadores e uma desregulação do mercado de trabalho". (VAZQUEZ, 2008, p.83)

É nesse contexto de globalização financeira e de flexibilização da legislação trabalhista que ocorreu o advento da Constituição Federal de 1988, quando o instituto da jornada de trabalho adquiriu um novo perfil. Passou a ser admitido na ordem legal que as horas trabalhadas extraordinariamente fossem computadas em um sistema de compensação, conforme texto abaixo, *in verbis*:

> Constituição Federal. Art.7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria da sua condição social […] XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O artigo constitucional fora regulamentado por lei específica que instituiu o chamado "banco de horas", ampliando sobremaneira os limites de compensação antes autorizados pela prática da "semana inglesa" (compensação dentro do módulo semanal de trabalho) e da "semana espanhola" (compensação dentro do módulo quinzenal de trabalho). Assim, os limites compensatórios adquiriram nova dimensão e dinâmica a partir da Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998.

A lei supracitada alterou o parágrafo 2º, do artigo 59, da Consolidação das Leis do Trabalho – C.L.T., possibilitando a compensação das horas laboradas além da jornada normal, por folga compensatória, em um lapso temporal de até 120 (cento e vinte) dias. Esta situação permaneceu entre os meses de janeiro a novembro daquele ano, quando foi editada a Medida Provisória nº 1.709/98, ampliando o lapso temporal de compensação para 1(um) ano.

Em 24 de agosto de 2001, a Medida Provisória nº 1.709/98 teve o seu teor reeditado pela quadragésima primeira vez, pela edição da Medida Provisória nº 2.164-41/01, que alterou em definitivo a redação da Consolidação das Leis do Trabalho, tendo em vista que a Emenda Constitucional nº 32/2001 atribuiu caráter definitivo às Medidas Provisórias vigentes àquele tempo. Conforme texto consolidado, *in verbis:*

> C.L.T., Art. 59. § 2º. Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no *período máximo de 1 (um) ano,* à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.(grifos do autor)

Atualmente, portanto, a legislação infraconstitucional permite a compensação de jornada no lapso temporal de até um ano. Assim, o limite constitucional de jornada de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais fica mitigado, pois, aquelas laboradas extraordinariamente não possuem mais a natureza legal de horas extras, mas de ordinárias, sendo convertidas em horas extraordinárias somente na hipótese de haver extinção do contrato de trabalho sem que a sua compensação se proceda ou se ao final de um ano, de igual modo, não tenha a compensação sido realizada.

Sob outra perspectiva, agora identificando a análise pela satisfação do capital, se depreende que:

> O empregador tem a possibilidade de ter seus empregados à sua disposição em um período extra-jornada sem precisar arcar com o ônus de uma remuneração mais alta, bastando adequar o sistema de compensação à produção da empresa para deixar de ser obrigado a contratar força de trabalho posteriormente, o que pode ser feito quando sua produção ou atividades permitirem (OLIVEIRA, 2002, p.216).

Seguindo, ainda, a compreensão de atendimento dos interesses da classe produtiva a partir da adoção do banco de horas:

> Na forma como foi regulamentado, o banco de horas é sinônimo de racionalização da utilização do tempo de trabalho, ao proporcionar maior liberdade para a empresa organizar a produção, considerando as oscilações do nível de atividade econômica e a sazonalidade da demanda, sem que haja, a princípio, qualquer pré-condição para a sua utilização, a não ser a anuência do sindicato, como já mencionado (KREIN, 1997, p.55).

De tal modo, o conceito jurídico do banco de horas se apresenta como instrumento legal firmado em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, apto a possibilitar o labor excedente à jornada normal de trabalho, desde que não seja este superior a 2 (duas) horas diárias, substituindo a indenização percebida para tanto, pela posterior compensação por gozo de folga remunerada. As folgas compensatórias devem ser concedidas em observância do lapso temporal máximo de um ano, sob pena de se considerar as horas porventura não compensadas em horas extraordinárias.

A partir dessa noção, pode-se identificar que são três os elementos que compõem o banco de horas, quais sejam: (1) que seja firmado em sede de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho; (2) que seja o trabalho suplementar limitado em 2 (duas) horas por dia; (3) que seja a compensação efetivada no lapso temporal de 1 (um) ano. Afora da hipótese em que esses três elementos formais do instituto do banco de horas se cumulem, haverá ocorrência daquelas horas extras previstas na Constituição Federal, artigo 7º, inciso XVI, sendo, portanto, devido o adicional de 50%.

Portanto, o que se verifica do conceito legal do instituto é que este, enquanto ficção jurídica, não se confunde com as horas extras, havendo conseqüências legais diversas para os institutos, todavia, ambos implicam na realização de trabalho suplementar à jornada diária de trabalho. Observa-se que as horas prestadas no sistema de banco de horas não são consideradas prejudiciais ao trabalhador, tanto assim que há dispensa legal do adicional indenizatório mínimo de 50% (cinqüenta porcento) do valor da hora normal, logo, sob a ótica legalista, se não há dano, não há o que ser reparado.

Porém, não há unanimidade nessa compreensão, havendo o contraponto do prejuízo do banco de horas à saúde do trabalhador, uma vez que, assim como as horas extras, ultrapassam a jornada normal de trabalho e, por tanto, acarretam em uma sobrecarga de esforço cuja demora na sua compensação implicará em conseqüências negativas, próprias da fadiga e do estresse.

Nesse quadrante, em referência à Lei do Banco de Horas:

> De todo modo, a nova lei (mesmo em sua redação original, antes da MP nº 1.709 e seguintes, ou na fórmula anual que preponderou) estendeu o parâmetro da flexibilização compensatória a uma tal fronteira longínqua (muito além do mês, portanto) que, sensatamente, não se poderia mais falar na existência de uma extensão ponderada no manejamento dessa figura jurídica. *A pactuação de horas complementares à jornada padrão, que extenue o trabalhador ao longo de diversas semanas e meses, cria riscos adicionais inevitáveis à saúde e segurança daquele que presta serviços, deteriorando as condições de saúde, higiene e segurança no trabalho* (em contraponto, aliás, àquilo que estabelece o art.7º, XXII, da Carta Magna). O regime de compensação *anual*, desse modo, escapa à dubiedade instigante que respondia pelo prestígio do mecanismo compensatório no estuário normativo da Carta Magna, já que deixa de ser manejado em extensão ponderada, perdendo, nesse aspecto, o caráter de vantagem trabalhista em benefício recíproco de ambas as partes contratuais. A agressão que propicia à saúde, higiene e segurança laborais já obscurece o sentido favorável ao trabalhador de que era classicamente dotado (DELGADO, 2008, p.857).

Diferentemente do que prevalece em relação ao banco de horas, há na doutrina e na jurisprudência um consenso quanto à agressão à saúde humana ocasionada pela prática irrestrita das horas extras, de modo que o tratamento legal desprendido encontra, comparativamente, maior rigor. De plano, impõe a Constituição Federal que a hora extra laborada tenha acrescido ao seu valor normal, um adicional de caráter indenizatório, não inferior a 50%.

É bem verdade que as horas extras dispensam ajuste coletivo, sendo suficiente o acordo individual. Todavia, há em contrapartida o adicional indenizatório que, em tese, deve funcionar como inibidor dessa prática, além das exigências de outras medidas legais nesse sentido, tal como alguns reflexos em parcelas rescisórias.

Assim, as horas extras figuram como uma das possibilidades de prorrogação da jornada que implicaria em onerosidade ao empregador pelo seu uso, sendo essa a opção legislativa para cerceamento da sua prática. Noutro plano, o banco de horas consiste na mesma possibilidade de prorrogação de jornada promovida pelas horas extras, com efeitos benéficos ao empregador que poderá ajustar melhor o emprego da mão-de-obra à sua disposição, de forma a evitar acréscimo do custo de produção naqueles meses em que o mercado lhe esteja favorável.

Por fim, cumpre ressaltar que, não há no mundo do direito homogeneidade de aplicação quanto aos direitos reclamados no que concerne à identificação do banco de horas ou das horas extras, havendo na jurisprudência confusão na escolha do instituto a ser aplicado. Para demonstrar o quanto exposto seguem os julgados:

> **HORAS EXTRAS. ACORDO DE COMPENSAÇÃO. COEXISTÊNCIA COM O LABOR EXTRAORDINÁRIO.** O fato de ser cumprida a jornada maior que a estabelecida não invalida o acordo de compensação, porquanto a existência do aludido regime em nada impede a ocorrência do labor extraordinário, considerando o disposto no art. 59, §2º, da CLT, que se refere, apenas, à ampliação da jornada em um ou mais dias da semana para diminuir ou eliminar o trabalho de outro dia, comumente no Sábado. Saliente-se ainda, que, tratando-se de institutos distintos entre si a presença de um deles não implica na anulabilidade do outro. Ac. TST 5ª T (RR 315.613/96.6), Rel. Min. Juraci Candeia de Souza, DJU 27/08/99, p.184. (BOMFIM, SANTOS e STAMATO, 1998, p.161).

Ao entender as horas extras como algo compatível com o banco de horas, o MM. Ministro vem a garantir juridicidade a uma lamentável situação fática. Ocorre que, admitida além da prorrogação de jornada prevista em instrumento coletivo, a prorrogação advinda das horas extras previstas no *caput*, do art. 59, da CLT, promove a **legalização do desrespeito tanto à jornada máxima constitucional**, uma vez que seus limites importam em não ultrapassar na média anual as 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 8 (oito) horas diárias, **como o desrespeito ao instituto do banco de horas que conforme sua exposição de motivos serve como instrumento inibidor da ocorrência de horas extras**, portanto, permitindo a compatibilidade desses institutos, ainda que somente até o limite máximo das dez horas diárias.

Em diferente perspectiva, entende-se que assiste razão àqueles que coadunam com a idéia de incompatibilidade entre as figuras jurídicas do banco de horas e das horas extras constante da Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 59, *caput*, assim demonstrada:

> **ACORDO DE COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO DE JORNADA. INCOMPATIBILIDADE. HORAS EXTRAS.** É impossível a cumulação do acordo de compensação e de prorrogação de jornada, visto que tratam de institutos com objetivos específicos, separados inclusive, por disposição legal (art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho), sendo que o primeiro busca compensar o esforço de um dia determinado com o merecido descanso em outro, geralmente aos sábados, enquanto que o segundo visa tão-somente o benefício do patrão, servindo o pagamento extraordinário como forma de remuneração ao esforço do obreiro. Ac. TRT 9ª Reg. 5ª T (RO 04452/99), Rel. Juiz Arnor Lima Neto, DJ/PR 19/11/99,p.409 (BOMFIM, SANTOS e STAMATO, 1998, p.162).

O julgado acima esclarece que apesar de diferentes, os seus objetos guardam identificação, qual seja a prorrogação de jornada que, em qualquer das formas que se manifeste, deve ser tratada com as reservas próprias do valor atribuído a necessidade de limitar-se a duração do trabalho.

De tal sorte, são dois os institutos jurídicos presentes no Direito do Trabalho que apesar de possuírem o mesmo objeto, qual seja a tutela jurídica da prorrogação da jornada de trabalho, lhes são atribuídos valores diversos e até mesmo contraditórios. Fica, portanto, consubstanciada a hipótese em que a legislação passa a utilizar dois pesos e duas medidas: (1) prorrogação em hora extra é prejudicial e deve ter a sua prática inibida; (2) a prorrogação do banco de horas é útil à relação de trabalho e deve ser fomentada. A mesma disparidade estará presente em mais uma aspecto do tratamento despendido aos institutos, o que será visto quando da leitura da súmula nº 349 do TST, aplicável às atividades insalubres, conforme a seguir analisado.

3. AS ATIVIDADES INSALUBRES NO DIREITO BRASILEIRO

A proteção aos trabalhadores que exercem labor em atividades insalubres é objeto de normas de natureza jurídica trabalhista e, como tal, têm a pessoa do trabalhador como destinatária final dos valores tutelados. Todavia, o cuidado normativo com os trabalhadores nessa espécie de atividade ultrapassa a preocupação com a tutela de direitos individuais, alcançando a dimensão pública, na medida em que a saúde do trabalhador torna-se o principal bem a ser tutelado.

Nesse contexto, importa destacar que a Ciência do Direito materializa seus fins tanto na sistematização de um arcabouço jurídico suficiente a assegurar os valores almejados pela sociedade, normalmente traduzidos na ordem e na segurança jurídica, quanto na sua realização fática. De tal sorte, são identificados os planos de eficácia e efetividade das normas jurídicas, que, ainda, remontam à distinção entre eficácia jurídica e eficácia social, considerando esta última como o alcance da efetividade e, conseqüentemente, de sua aplicabilidade.

Assim, a eficácia jurídica resta como a possibilidade formal de concretização normativa, enquanto que a eficácia social da norma dar-se-á sempre que o objetivo pré-jurídico (a motivação legal) seja efetivamente alcançado a partir da sua aplicação,

> …nesse sentido, a eficácia diz respeito à aplicabilidade, exigibilidade ou executoriedade da norma, como possibilidade de sua aplicação jurídica. O alcance dos objetivos da norma constituem a efetividade. Esta é, portanto, a medida da extensão em que o objetivo é alcançado, relacionando-se ao produto final. Por isso é que, tratando-se de normas jurídicas, se fala em eficácia social em relação à efetividade, porque o produto final objetivado pela norma se consubstancia no controle social que ela pretende , enquanto a eficácia jurídica é apenas a possibilidade de que isso venha acontecer (SILVA, 2008, p. 66).

Desta feita, importante conhecer o que o Direito toma como "atividade insalubre", para então se apresentar a composição brasileira do arcabouço normativo que lhe atribuí eficácia jurídica e, por conseguinte, avaliar a sua efetividade.

A compreensão das atividades insalubres perpassa pela clareza acerca da dicotomia intrínseca às normas juslaborais no que tange à sua classificação. Nesse particular, há que se fazer nova referência ao Direito do Trabalho como ramo jurídico nascente em resposta à necessidade de regulamentação específica para os contratos individuais de trabalho, face o contexto social de grande degradação humana decorrente do processo produtivo desencadeado pela Revolução Industrial.

Àquele tempo, os trabalhadores eram submetidos a ambientes propícios ao desenvolvimento de acidentes e doenças, importando em grande ônus a ser suportado pela sociedade como um todo e, em especial, pelo Estado. Sobreveio a esse contexto a necessidade de assistência a ser oferecida aos vitimados, bem como a redução da capacidade produtiva da população que fora largamente atingida com os males decorrentes da exposição aos demasiados riscos inerentes a algumas profissões ou negligentemente criados por empregadores desprovidos de qualquer comprometimento com a qualidade das relações humanas travadas em suas fábricas. A título ilustrativo,

> Entre 1760 e 1830, na Inglaterra, muitas empresas se instalaram em velhos galpões, estábulos desativados, e casarões mal iluminados, precariamente ventilados e infectos. A abundância de mão-de-obra, especialmente de mulheres e crianças, e os baixíssimos salários faziam com que os trabalhadores aceitassem quaisquer condições de trabalho. Os ambientes de trabalho, entretanto, favoreciam a multiplicação de doenças ocupacionais e contagiosas (ZANGRANDO, 2008, p.1314).

Ao trato das peculiaridades dessas relações, a regulamentação da venda da força de trabalho e a limitação do seu exercício diário e semanal expressaram dimensões das condições mínimas necessárias à sua prestação. A intervenção estatal nessas relações criou um divisor entre normas privadas, que regerão os aspectos contratuais que compõe o núcleo de direitos trabalhistas passíveis de transigibilidade, e normas públicas marcadas pela indisponibilidade seja relativa, seja absoluta.

As normas trabalhistas de disponibilidade relativa são caracterizadas pela transigibilidade condicionada ao atendimento de alguns requisitos formais e/ou materiais. Comumente, a condicionante legal reporta à possibilidade de transigir mediante Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho. As normas públicas absolutamente indisponíveis podem ser exemplificadas a partir daquelas pertinentes as atividades insalubres, uma vez que sua relevância para o Estado lhes atribui esse caráter publicista. Inclusive, acerca da natureza jurídica das normas de Direito do Trabalho:

> Os que defendem o enquadramento do Direito do Trabalho no direito público ponderam que, nas relações de trabalho, a livre manifestação da vontade das partes interessadas foi substituída pela vontade do Estado, o qual intervém nos mais variados aspectos dessas relações por meio de leis imperativas e irrenunciáveis (…) A predominância do interesse do Estado, refletida no conteúdo institucional das relações de trabalho e no controle de sua aplicação, fundamentaria a natureza pública do Direito do Trabalho (SUSSEKIND, 2004, p.100)

A despeito das considerações de plenitude acerca da natureza pública das normas laborais, compreende-se seu caráter misto, pois,

> As normas de direito público prevalecem nos sistemas jurídicos atinentes ao Direito do Trabalho; mas nele existem, também, regras de direito privado, algumas meramente dispositivas, outras de ordem pública. Por outro lado, não se pode negar

> que, nos preceitos que compõem, como fontes autônomas de direito, esse ramo da ciência jurídica, ocorre evidente fusão do interesse coletivo com o individual (SUSSEKIND, 2004, p.99).

Portanto, diante da heterogeneidade dos interesses envolvidos nas relações trabalhistas, se percebe o reflexo disso também na diversidade da natureza jurídica de suas normas regulamentadoras. Entre a dicotomia formada, prevalece o caráter público das normas atinentes às atividades insalubres, uma vez que seu objeto são as relações fincadas no exercício de profissões em ambientes que propiciam o manejo ou o contato do trabalhador com agentes nocivos à saúde humana, fazendo com que o texto legal lhe imponha um regime protetivo mais consistente e mais rígido.

> Também não prevalece a adequação setorial negociada se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa) os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva. Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por se constituírem em um patamar civilizatório mínimo que a sociedade não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontar a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III e 170, caput, CF/88). Expressam, ilustrativamente, essas parcelas de indisponibilidade absoluta a anotação de CTPS, o pagamento do salário mínimo, as normas de medicina e segurança do trabalho. **No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: (…) as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora** (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, etc).*(grifo nosso)*. (DELGADO, 2008, p.854).

Em atenção à saúde e segurança do trabalhador, a Consolidação das Leis do Trabalho reservou o Capítulo V do Título II à segurança e medicina do trabalho, tratando especificamente das atividades insalubres na Seção XII, juntamente com as atividades perigosas. No seu artigo 189 determina o texto celetista, *in verbis*:

> C.L.T. Art. 189. Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

O dispositivo acima destacado aponta para critérios substanciais de definição daquelas que comporiam o rol de atividades insalubres (natureza da atividade, condições ou método de trabalho). Ocorre que a aplicabilidade de tais critérios e a consequente definição das atividades a serem consideradas como insalubres ficaram à cargo da autoridade pública competente para tanto. Nesse particular, possível distinguir a definição legal das atividades insalubres do aspecto conceitual, na medida em que "juridicamente, a insalubridade só existe a partir da inclusão das respectivas atividades na relação baixada pelo Ministério do Trabalho. Do ponto de vista conceitual são insalubres as atividades ou operações que exponham a pessoa humana a agentes nocivos à saúde"(CARRION, 2005, p.180).

Vale ressaltar que o Ministério do Trabalho e Emprego, além de definir quais são as atividades consideradas legalmente como insalubres, determina também a sua classificação em graus de tolerância, quais sejam: máximo, médio e mínimo. De acordo com essa classificação, o trabalhador exposto à insalubridade terá o direito a receber o adicional

correspondente, no valor de 40% (quarenta porcento), 20% (vinte porcento) ou 10% (dez porcento) do salário mínimno, respectivamente.

Nessa esteira, não há que se olvidar da natureza das normas regulamentadoras das atividades insalubres como sendo relativas à higiene, saúde e segurança do trabalho, logo, tuteladas pelo Estado de modo absoluto, em virtude da observância do princípio da indisponibilidade. Ocorre que tais atividades são sujeitas a condições de trabalho que por si expõem os trabalhadores a riscos mais intensos que os riscos sociais, em razão da atividade econômica explorada por seu empregador.

Em razão de exposição real da saúde do trabalhador, tais atividades não deveriam somente ser tratadas com mais rigor, como ainda terem suas práticas cerceadas.

> É muito criticada a solução adotada pelo Brasil de compensar com remuneração adicional (monetização do risco) o trabalho em condições insalubres, perigosas ou penosas. Afirma-se que o procedimento implica venda da saúde do trabalhador e sugere-se a redução da jornada com maior período de descanso. (BARROS, 2008, p.1056)

Essa linha de compreensão segue a proposta contemporânea de constante evolução dos direitos fundamentais, segundo a qual não há a possibilidade de retroceder os padrões civilizatórios mínimos alcançados. Surge aqui o dever do Estado de assegurar à sociedade, a promoção constante do bem-estar social, ainda que através de intervenções na autonomia privada, sobretudo quando esta estiver eivada pelo vício de consentimento.

Nesse sentido, levando-se em consideração que a tutela ao trabalhador deve se apresentar de forma mais rígida quando do exercício da atividade insalubre, importa interpretar essa normativa também quando se tratar da prorrogação da jornada de trabalho, de modo que dever-se-ia restringir sobremaneira as hipóteses de flexibilidade para a sua contratação conjunta. Ou seja, é possível trabalhar em atividade insalubre e, ainda assim, prestar hora além da jornada de trabalho, desde que em consonância com as determinações legais, estas, por sua vez, devem ser o mais restritas e sempre observar no caso concreto a minimização dos riscos.

Ademais disso, há de se ter em tela que as atividades insalubres tornam os trabalhadores mais susceptíveis aos seus efeitos orgânicos, sobretudo quando há elastecimento do rigor necessário às normas de segurança, higiene e saúde.

> **A par dessas enfermidades, existem outras que acometem o empregado, geram acidentes e envelhecimento precoce; suas principais causas são a duração excessiva da jornada,** falta de repouso suficiente, trabalhos em turnos de revezamento, tarefas repetitivas, trabalho penoso, esforço físico, ambiente hostil, posturas inadequadas, ritmo de trabalho, atenção e tensões constantes. *(grifo nosso).* (BARROS, 2008, p.1052).

Como se percebe, pacífico o entendimento que as atividades insalubres, ainda que admitida a possibilidade de sua prorrogação, enquanto na seara jurídica das normas relativas à higiene, saúde e segurança do trabalho são passíveis de tutela do Estado, em caráter absoluto. Reitere-se que disso decorre a sua classificação como normas de ordem pública, inderrogáveis e intransigíveis pela vontade das partes.

Ante a indisponibilidade das normas relativas às atividades insalubres, para que haja a sua relativização, há que se apresentar a possibilidade, na situação concreta, de supressão dos elementos que lhes atribuem a característica da insalubridade. Ocorre que a lei, modernamente, incentiva ações de caráter preventivo à saúde e segurança do trabalhador. Para tanto, o Estado se apóia em um conjunto de normas regulamentadoras criadas por autoridades competentes para legislar nessa matéria, bem como por um corpo administrativo, com poder de polícia, em especial, fiscalizatório e punitivo.

Quando o empregador segue as normas específicas à matéria, impostas pelo Estado, por vezes, se alcança a anulação ou supressão da exposição do trabalhador aos agentes físicos, químicos e biológicos nocivos à sua saúde. Em razão disso, a indisponibilidade das normas que regulam esse tipo de atividade sofrem certa possibilidade de flexibilização. Considerando tais possibilidades, a lei atribui a autoridade governamental a realização de perícia técnica que possa avaliar cada caso e, somente após a realização da inspeção prévia passível de autorização para tanto, será admitida a prorrogação da jornada consoante o que for concretamente estabelecido. Conforme dispositivo *in verbis:*

> C.L.T., Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo 'Da Segurança e da Medicina do Trabalho', ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, **quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho,** quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim. *(grifo nosso).*

Ainda sobre o tema:

> As horas extras nos trabalhos insalubres são ainda inadmitidas, no art. 60 da CLT, desde que o local seja inspecionado por autoridade competente, no caso, o Ministério do Trabalho. Aliás, a jornada de trabalho nessas condições deveria, ao contrário, ser reduzida, considerando que a exposição prolongada a agentes agressivos pode causar danos irreparáveis à saúde do trabalhador (BARROS, 2008, p.666).

Assim, é possível depreender do texto celetista a preocupação do legislador com as conseqüências para a saúde humana decorrentes da excessiva exposição do seu organismo às condições de trabalho que lhe são atípicas. Ao exigir a emissão da licença prévia pelas autoridades competentes em matéria de saúde no trabalho, tornou esta condição fundamental para a prática de qualquer das espécies constantes no sistema de prorrogação da jornada quando tratar-se de atividades insalubres.

Ora, tratando-se a saúde do trabalhador de um bem a ser tutelado pelo Estado em caráter indisponível, a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho, dado o seu caráter prejudicial, somente é possível depois de verificada a supressão da exposição aos agentes nocivos. Tal aferição somente possui legitimidade quando realizada pela autoridade competente, representativa ai do interesse público que caracteriza o arcabouço jurídico protetivo da saúde dos trabalhadores em das atividades insalubres como normas de ordem pública.

Apesar disso, o Tribunal Superior do Trabalho editou a súmula nº349, que consolida a tendência de desregulamentação das relações de trabalho a partir da intensificação do

processo de flexibilização da legislação trabalhista, uma vez que, como apresentado a seguir, desnatura o teor dos dispositivos celetistas que compõem o sistema protetivo da saúde dos trabalhadores em das atividades insalubres.

4. A SÚMULA Nº 349 DO TST

O Tribunal Superior do Trabalho representa a instância decisória máxima da Justiça do Trabalho e tem como fim não só julgar conflitos decorrentes da relação de trabalho, mas, precipuamente, materializar a proteção ao hipossuficiente da relação jurídica constituída. Todavia, dentro do contexto de flexibilização, intensificado na década de 1990, seus entendimentos consubstanciados em orientações jurisprudenciais e súmulas têm, por vezes, conflitado com os interesses dos trabalhadores, que se percebem inseridos em vínculos de emprego precarizados.

Esse é o contexto que transparece da inteligência da súmula nº 349, do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho. Segundo seu teor, a compensação de jornada é algo que reflete um retorno positivo de grande intensidade ao trabalhador, merecendo, inclusive, a inobservância de normas que regulam a saúde, a segurança e a higiene do trabalho, segue *in verbis*:

> **S. 349/TST.** A validade do acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da Constituição da República; art. 60 da CLT).

Ainda que se referencie à falta de conteúdo vinculante da súmula em tela, há que se perceber o TST como competente a dirimir conflitos que são levados a conhecimento da Justiça do Trabalho. Some-se a isso que, enquanto instância superiora dessa instituição, há forte influência política dos seus entendimentos sobre a formação do livre convencimento do juiz, como se percebe do acórdão abaixo:

> **COMPENSAÇÃO DE JORNADA. ATIVIDADE INSALUBRE. ACORDO INDIVIDUAL. VALIDADE.** Decisão proferida pela Corte regional que somente confere validade a acordo de compensação, em atividade insalubre, se celebrado de forma coletiva e não individual, encontra-se em consonância com o entendimento preconizado na Súmula nº 349 do TST. Recurso de revista não conhecido
>
> (…)
>
> ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE INSALUBRE, CELEBRADO POR ACORDO COLETIVO. VALIDADE. A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT). (Processo: RR - 67070/2002-900-04-00.0 Data de Julgamento: 07/11/2007, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 14/12/2007).

Em contraponto ao posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho:

> A circunstância de que qualquer modalidade de compensação de jornadas deve ser formalizada pelos instrumentos de negociação coletiva não é incompatível com a exigência da licença prévia da autoridade competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, sempre que se tratar de atividade sujeita à agressão de agentes físicos, químicos ou biológicos (SÜSSEKIND, 2004, p.804).

Vislumbra-se a flexibilização desse entendimento do TST quando dispensa tratamento jurídico diverso a idênticas situações materiais. Na verdade, quando a C.L.T. passa a exigir licença prévia para a prestação das horas extras em atividades insalubres, visa impedir que tais empregados sejam demasiadamente expostos a situações que acarretam prejuízos com maior intensidade à sua saúde. Assim, o fato do regime jurídico adotado pelo sistema de prorrogação de jornada ser o banco de horas ou as horas extras, não diminui em nada as conseqüências do contato com a insalubridade do ambiente em que trabalha: ambos referem-se a horas suplementares.

Nessa acepção, na verdade, o artigo 60 do diploma celetista deve ser aplicado a toda e qualquer prorrogação de jornada, sendo o seu bem jurídico tutelado a saúde pública, nessa medida, alcançando sua efetividade. Porém, vem o TST a promover medidas que primam pela satisfação dos interesses produtivos, em detrimento da sistemática protetiva.

Vale ressaltar que a realização da compensação de jornada não está completamente rechaçada das atividades insalubres, mas tão somente condicionada à licença prévia referida no citado artigo 60 do diploma celetista, bem como limitada aos termos do art. 7º da Constituição Federal, uma vez que as normas infraconstitucionais não estariam autorizadas a dispor do bem jurídico – saúde pública.

CONCLUSÃO

Dois pesos e duas medidas, esse é o contexto que envolve hoje a análise comparativa entre os institutos das horas extraordinárias e do banco de horas, ainda mais quando aplicado às atividades insalubres. Aqui, a flexibilização da legislação do trabalho fragilizou o sistema de limitação da jornada de trabalho, acrescentando ao rol de hipóteses de sua prorrogação, a compensação anual de horas.

Não obstante atingir o próprio objeto do contrato de trabalho, qual seja a unidade produtiva – tempo de trabalho – ainda, através do entendimento consolidado na súmula nº 349 do TST, o sistema protetivo inaugurado pelo Direito do Trabalho se vê em processo de desmantelamento. Ocorre que mesmo o núcleo rígido de proteção composto por normas de ordem pública, em virtude de tratarem do rol de normas relacionadas à higiene, saúde e segurança no trabalho, já não se sustenta frente aos desígnios da força do capital, descaracterizando o ser humano como um fim em si mesmo, para introduzi-lo no sistema produtivo como um meio de se alcançar a maximização produtiva e competitiva no mercado financeiro.

Por conseguinte, juridicamente, tanto o art. 60, da C.L.T., como a Lei 9.601/98 perderam parte da sua aplicabilidade, da sua eficácia social. O primeiro porque não é capaz de obstar decisões judiciais no sentido de permitir a prorrogação da jornada em um dia de trabalho, sob o pretexto da possível diminuição de labor em outro dia (possível porque, em se tratando de evento futuro, não há certeza da sua ocorrência, diferentemente do prejuízo à saúde que já haverá ocorrido).

Quanto à Lei do Banco de Horas, seu objetivo de cercear a prática de horas extraordinárias se consubstanciou no aspecto meramente formal, desconsiderando a natureza de horas suplementares deste instituto, sobretudo quando visto à luz do módulo diário da limitação do trabalho.

Por fim, resta latente que a promoção da flexibilização da legislação trabalhista no Brasil ultrapassa os anseios das classes produtivas e permeia todo o Estado, em todos os poderes, seja o Executivo que, neste caso, legislou monocraticamente, seja o Legislativo que promulgou a Lei 9.601/98, seja ainda o Judiciário através da súmula nº 349 do TST.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho.** 4 ed. São Paulo: LTr, 2008.

BOMFIM, B. Calheiros. SANTOS, Silvério. STAMATO, Cristina Kaway. **Dicionário de Decisões Trabalhistas: repertório de decisões autorizado pelo TST.** 31 ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2000.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas** (Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943). Diário Oficial da União, Brasília, 09 de agosto de 1943.

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil.** Diário Oficial da União, Brasília, 05 de outubro de 1988.

BRASIL. **Lei do Banco de Horas** (Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1943). Diário Oficial da União, Brasília, 21 de janeiro de 1998.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.** 30ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 2 ed. São Paulo: LTr, 2008. p.824-865.

GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho.** 16 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004. p.281-294.

GUGLIELMETO, Roberto. A Jornada de Trabalho. ***In:*** CHAVES, Jacson (Org.). **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2001. p.164-184.

KREIN, José Dari. **A Tendência de Flexibilização do Tempo de Trabalho.** Revista da ABET, São Paulo, v.6, n.2, 2007, p.47-72.

LEÃO XIII, Papa. **Rerum Novarum: carta encíclica de sua santidade o Papa Leão XIII sobre a condição dos operários.** Tradução: Manuela Alves da Silva. 12 ed. São Paulo: Paulinas, 2000.

MORAES NETO, Benedito Rodrigues de. **Marx, Taylor e Ford – as forças produtivas em discussão.** 2 ed. São Paulo: editora brasiliense, 1991.

OLIVEIRA, Isabela Fadul de. Reforma da CLT e Flexibilização do Direito do Trabalho. ***In:*** Revista do Curso de Direito das Faculdades Jorge Amado. Ano II, volume 2, nº 1, Janeiro/Dezembro 2002. p.207-223.

POCHMANN, Márcio. **O Trabalho sob Fogo Cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século.** São Paulo: Contexto, 1999.

PRONI, Marcelo Weishaupt. **História do Capitalismo: uma visão panorâmica.** Campinas, SP: Unicamp. IE. CESIT, 1997 – caderno nº 25, p.1-32.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das Normas Constitucionais.** 5 ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho.** 2 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

VAZQUEZ, Daniel Arias. **Reestruturação Produtiva e Flexibilização do Trabalho no Brasil – Anos de 1990.** Revista da ABET, São Paulo, v.7, n.1, 2008, p.80-96.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2008.

O Desenvolvimento Local na nova reconfiguração do trabalho

Maria Cristina Pratis Hernández, mestre em Organizações e Desenvolvimento pela FAE-PR. E-mail: mcpratis2004@yahoo.com.br.
Sessão temática da Reconfiguração do trabalho e realocação espacial.

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo a análise da relação entre o modelo paraeconomico proposto por Guerreiro Ramos, como alternativa para economia de mercado e, nesse sentido a economia solidária é apresentada como modelo para o trabalho não empregatício. Onde novos espaços de produção são criados e uma nova forma de concepção trabalhista desponta com um caráter mais holístico e ambientalista.

Palavras-chave: paraeconomia, desenvolvimento local, meioambiente, economia solidária

INTRODUÇÃO

Na contemporaneidade está em gestação uma sociedade produtiva multicêntrica, que pode ser que malogre ou pode ser que ganhe impulso. Esta nova sociedade é uma alternativa para ao tradicional modelo mercadológico. E que em seu bojo estão as organizações econômicas, que são justamente estas que mais retiram insumos do limitado orçamento da matéria-energia de baixa entropia disponível, isto é, tudo aquilo que o homem produz, a partir dos insumos do meioambiente.

Nesse sentido a paraeconomia é apresentada como um paradigma e modelo alternativo de gestão administrativa, no qual é levado em consideração não só os aspectos do mercado, mas também, as diversas formas de necessidades humanas e ambientais.

Levando em consideração, que a economia convencional é um componente ideológico da revolução industrial clássica, ela acabou gerando o fenômeno da economia dual. Este tipo de economia aparece tanto nos países periféricos quanto nos países centrais, onde os excluídos sociais com altas taxas de anomias, fazem parte da população que está fora do sistema de mercado.

A economia solidária é baseada nas relações econômicas enquadrada num horizonte mais holístico. Com uma outra maneira de organização social e do trabalho. É uma economia adjetivada de sustentável, humano, local, que envolve desde economistas até ecologistas. Dentro dessa visão de mundo do trabalho, o papel dos NMS ou das ONGs adquirem um grande destaque como fomentadores desse tipo de economia. Ao mesmo tempo, que tomam a educação como via para o preparo das novas mudanças trabalhistas.

1. O MODELO DE ECONOMIA DOMINANTE

Ao longo dos últimos trezentos anos, o mercado foi hegemônico, fato que desconfigurou o entendimento de natureza e da condição do homem, principalmente no que se refere à questão alocativa de recursos. E em virtude dessa hegemonia, muitas nações começaram a acreditar que a alocação de recursos segundo os critérios exclusivistas do mercado seria a forma adequada para buscar o desenvolvimento.

É com base nesta questão que Guerreiro Ramos (1989, p.142) desenvolve o conceito de delimitação organizacional, que seria, a seu ver, [...] uma tentativa sistemática de superar o processo contínuo de unidimensionalização da vida individual e coletiva. [...] E ele cria o chamado modelo paraeconômico como alternativa de produção.

1.1 O Modelo de Economia Paraeconômica

O que o mercado colocava apenas como insumos e produtos de atividades de natureza econômica. Ao passo que, o modelo multidimensional proposto por Ramos (1989) inclui a noção de recursos e de produção, leva em consideração tanto as atividades remuneradas quanto as não remuneradas, como também, as que geram produção econômica como as que geram produção de outra natureza. Para que isso ocorra, o indivíduo deve buscar se libertar da dependência total do mercado em sua qualidade de "economizador" e "detentor de emprego", a fim de que possa ter algum grau de autossuficiência diante do mercado. Portanto o modelo paraeconômico é mais abrangente.

O paradigma paraeconômico é baseado na combinação de duas dimensões: "a

orientação individual *versus* comunitária″ e a "prescrição *versus* ausência de normas". Além de ocupar os espaços livres de prescrições impostas, o paradigma paraeconômico contempla tanto ambientes pequenos, exclusivos, quanto ambientes comunitários, de tamanhos regulares, nos quais é esperado que os indivíduos possam ter ação adequada às suas necessidades de atualização pessoal.

A paraeconomia é tida como um paradigma e modelo alternativo de gestão administrativa, pois que se supõe que tal paradigma pode cooperar para avanços em termos analíticos de políticas públicas. Da mesma forma que pode consolidar estudos sobre a teoria da delimitação dos sistemas sociais, no qual é levado em consideração não só os aspectos do mercado, mas também, as diversas formas de necessidades humanas e ambientais.

Em termos esquemáticos, o paradigma paraeconômico se apresenta das seguintes formas: a primeira, como uma análise e planejamento de sistemas sociais, em que as economias são consideradas apenas como parte do tecido social. A segunda maneira seria como formadora de uma política substantiva, com objetivo de alocar recursos e facilitar os relacionamentos entre os vários enclaves sociais. De tal forma, que possa estimular uma vida mais qualitativa para os cidadãos, onde os valores humanos são colocados em destaque; frente a uma economia de mercado despersonalizada. [...] o paradigma paraeconômico advoga uma sociedade suficientemente diversificada para permitir que seus membros cuidem de tópicos substantivos de vida [...] (RAMOS, 1989, p.178). E, nesta problemática, a questão da alocação de recursos sociais para a promoção de Organizações sem fins lucrativos ou Organizações não governamentais ganham destaque em termos de decisões políticas que contemplem as condições de sua operacionalidade e alcance de seus fins.

Além do mais, a paraeconômica é baseada na idéia de "perduração", ou seja, sustenta um modelo de vida humana associada que garanta uma retenção de valor e um equilíbrio dinâmico relacional em termos da natureza humana, social e natural, em face da suposta fluidez ou mudança, atualmente imposta a esses mesmos termos pelo sistema de mercado, que tende a solapar seus elementos perdurantes.

Todas as categorias do paradigma receberam de Ramos o caráter de tipo-ideais, nesse caso no mundo concreto só existem sistemas sociais mistos. Assim, a "anomia″ é concebida como uma situação estanque, onde ocorre o desaparecimento da vida pessoal e social. Indivíduos anômicos, na realidade, são desprovidos de normas e de raízes, não possuindo compromissos com normas operacionais, o que quer dizer, são incapazes de compatibilizar as suas vidas com um projeto pessoal. A categoria "motim", por seu turno, refere-se a uma coletividade desprovida de normas, cujos membros possuem pouca, ou nenhuma, noção de ordem social. A categoria "economia" é entendida como uma forma organizacional ordenada e que é estabelecida para a produção de bens e/ou para a prestação de serviços; refere-se à organização típica da sociedade centrada no mercado, ou seja, a organização formal de caráter econômico. Representa a "fenonomia" um sistema social constituído por uma pequena agremiação, inclusive podendo ser individual, onde a opção pessoal é máxima e as prescrições operacionais formais mínimas; caracteriza-se pela auto-motivação, pela consciência social ligada à preocupação do indivíduo com a sua idiossincrasia e pela liberação de criatividade.

A categoria designada de "isolado″ acolhe aquele indivíduo que acredita que o mundo social é inteiramente incontrolável e sem remédio. A sua sobrevivência, portanto, requer um lugar no qual ele, de maneira consciente, viva segundo suas próprias crenças. A "isonomia", por sua vez, é um tipo de organização que representa uma das categorias delimitadoras do paradigma. E está inserida dentro de um contexto onde, tipicamente, todos os indivíduos membros são iguais e as prescrições mínimas, estabelecidas por consenso. Além disso, na isonomia as pessoas estão sempre dispostas a terem relações interpessoais primárias. De acordo com Ramos (1989) a isonomia está cada vez mais presente numa parte do mundo social de hoje, como no caso de empresas de propriedade dos trabalhadores ou em associações

artísticas e religiosas, até em associações locais.

De acordo com Ponchirolli (2005) a isonomia é uma organização com as seguintes características: o objetivo primordial é a auto-realização dos seus membros dentro de um ambiente altamente gratificante; as atividades são cumpridas como vocações onde a realização dos objetivos está intrínsico naquilo que as pessoas fazem; a tomada de decisões é coletiva, ou ao menos de forma abrangente e, as relações são face a face.

Segundo Ramos (1989), os modelos que têm o mercado como centro, e que o toma como referência para a análise das políticas públicas, em geral e, para a alocação de recursos na sociedade, baseiam-se em uma "concepção muito estreita de recursos e de produção", tendo em vista que é o sistema de mercado quem define tanto o que se deva entender por um como pelo outro, associando-os, exclusivamente, às atividades de caráter econômico. Para o autor, o processo de produção organizado sob as orientações do mercado leva em consideração os seguintes critérios: a avaliação do desenvolvimento de uma nação são, essencialmente, os mesmos que dizem respeito às atividades que constituem a dinâmica do mercado a natureza humana se define como o conjunto de qualificações e de disposições que caracterizam o indivíduo como um detentor de emprego e como um comprador insaciável; e a eficácia da organização e das instituições em geral é mensurada do ponto de vista de sua contribuição direta ou indireta para a maximização das atividades do mercado.

Contrariamente a esses modelos, o paradigma paraeconômico leva em consideração que a expansão desenfreada das organizações formais de caráter econômico, somada à exaustão das reservas de fontes de energia, tanto renováveis quanto não-renováveis, tem conseqüências devastadoras sobre a viabilidade do social e da natureza, haja vista que a forma operacional do mercado se pauta em padrões de produção e consumo que tendem, entre outras coisas, a desencadear, aceleradamente, "o colapso termodinâmico do planeta", ocasionando o esgotamento dos recursos naturais. De acordo com Ramos (1989) tal paradigma advoga que, o mercado deve ser politicamente regulado e delimitado, como um enclave entre outros enclaves que constituem o conjunto da tessitura social. Em outras palavras, o mercado tem critérios próprios, que não são os mesmos dos outros enclaves, nem da sociedade como um todo; a natureza do homem atualiza-se através de várias atividades, entres as quais estão aquelas requeridas pela sua condição incidental de detentor de emprego. A atualização humana é inversamente proporcional ao consumo individual de produtos e artigos do mercado e, mais particularmente, ao tempo exigido por esse tipo de consumo; e o desenvolvimento de adequadas organizações e instituições, em geral, é avaliado do ponto de vista de sua contribuição direta ou indireta para o fortalecimento do senso de comunidade do indivíduo.

Característica desse modelo é a presença tanto de transferências bidirecionais, quanto unidirecionais. A presença das transferências unidirecionais se deve, principalmente, ao fato de que a qualidade e o desenvolvimento de uma sociedade não derivam apenas das atividades produtivas do mercado. Como informa o autor, [...] qualidade e desenvolvimento resultam também de uma variedade de produtos, distribuídos através de processos alocativos que não representam troca [...]. (RAMOS, 1989, p.179).

Portanto, o consultor paraeconômico deve se colocar a serviço de economias voltadas para atender as necessidades genuínas, do indivíduo e do público, ou seja, economias não voltadas para o mercado. Seria um profissional preparado e consciente do seu papel de implementador de mudanças sociais, que atue nos negócios com uma outra visão de mundo, que não seja meramente mecanicista, mas um facilitador de uma aprendizagem social.

As duas formas de implementação e alocação dominantes na sociedade, são: as economias de troca ou *two-day* e as transferências em sentido único ou *one-way*; o que Kenneth Boulding e outros chamam de economia de subvenções (*grants*). Mas que no final são avaliadas através da contabilidade convencional de preço/lucro.

A qualidade e desenvolvimento de uma sociedade resultam de uma variedade de

produtos, distribuídos através de processos alocativos que não representam troca. Porém em última instância, o mercado é que determina o que deve ser considerado como recursos e como produção. Nesse sentido, as tarefas domésticas não são consideradas formalmente como fator contributivo da riqueza nacional. Da mesma forma que as atividades artísticas e o trato com a primeira infância, não são vistos com recursos, sobretudo quando os cidadãos que desempenham essas funções, não recebem salário por elas.

Nos países periféricos, uma grande parte de suas populações vivem do próprio sustento que produzem. Mas o resultado desse trabalho é ignorado pelo sistema oficial de estatística, que considera produção como equivalente à venda e o consumo seja equiparado à compra. Portanto, esses tipos de atividades não beneficiados pelos modelos alocativos predominantes. Enquanto no

> [...] o paradigma paraeconômico envolve uma concepção de produção e consumo que leva em conta, de maneira formal, tanto as atividades remuneradas quanto as não remuneradas. O indivíduo produtivo não é necessariamente, um detentor de emprego. (RAMOS, 1989, p.180).

Ademais, o mercado não considera o que as pessoas necessitam, mas o que elas são levadas a comprar, e no final, ele produz somente aquilo que pode vender. Levando em consideração, que numa sociedade multicêntrica, uma variedade de ambientes produtivos não dispõem de dinheiro e acabam ficando alijado das políticas alocativas do governo, pois não consegue romper o círculo vicioso do sistema de mercado.

Mas não se pode desprezar, a questão dos chamados "recursos finitos" (os de caráter não-renovável e que podem acabar ao longo prazo) que trariam limites ao crescimento. Por outro lado, há abundância de recursos, que estão ociosos. Então nesse sentido, para a paraeconomia, os recursos são infinitos e não há limites para o crescimento.

Os que adotam como ponto de vista da racionalidade instrumental inerente ao cálculo econômico clássico, acreditam que as [...] abordagens e métodos quantitativos são realmente os melhores, senão os únicos, instrumentos para aperfeiçoar o estudo da formulação política. (RAMOS, 1989, p.182).

O paradigma paraeconômico considera que os métodos qualitativos são de grandes utilidades para estudo de políticas ecologicamente sadias e/ou satisfatórias de maximização de lucro. Mas isto está mais ligado ao campo da ciência política. Ao mesmo tempo, há políticas normativas e substantivas de alocação do sistema social, mesmo quando esses modelos assumem conotação ideológica.

Em relação ao processo de formulação de política, o paradigma paraeconômico surge como modelo contrário aos demais, que são centrados no mercado. Pois para ele, o mercado é um enclave, porém distintos dos demais enclaves sociais, tendo em vista que possui critérios próprios. Ademais, se levarmos em consideração:

> [...] a natureza do homem atualiza se através de várias atividades, entre as quais estão aquelas requeridas pela sua condição incidental de detentor de emprego. A atualização humana é inversamente proporcional ao consumo individual de produtos e artigos do mercado e, mais particularmente, ao tempo exigido por esse tipo de consumo. (RAMOS, 1989, p.189).

Nesse sentido, chama-nos atenção é a formação educacional dos indivíduos. Que é muito mais voltada para serem detentores de emprego, do que serem pessoas que fazem parte de um conjunto maior, que poderíamos chamá-lo de ecossocial (interação do ser humano com a natureza), onde a questão ética é colocada como liame nessa relação homem-natureza.

1.2 A Economia Dual

O fenômeno da economia dual aparece nos países em que, parte de sua população está fora do sistema de mercado. E isto é uma característica dos países periféricos. Mas até os países centrais apresentam quadro de excluídos sociais. Onde há uma exagerada concentração de população, nas grandes cidades; altas taxas de anomias. Dessa forma a um peso muito grande na seguridade social. Mas tem que se levar em conta, que má distribuição da renda, é o gerador desse tipo de economia.

Essa dualidade econômica é o traço marcante de todas as nações contemporâneas. Tanto que nos Estados Unidos, há dois tipos de sistemas de produção, que são os seguintes: o sistema de orientação para o lucro e os sistemas de orientação mutuaria, também chamada de economia de subvenções. Como é o caso das subvenções advindas de fundações particulares e públicas e outros tipos de doadores, isto é, perpassada por ONGs. [...]Contudo, as subvenções são, em grande parte, mal administradas pelos que as concedem, sejam de natureza pública ou particular, prisioneiros da mentalidade de mercado.[...] (RAMOS, 1989, p.187).

Do ponto de vista paraeconômico a economia dual pode até ser uma vantagem. Porque nos países centrais os sistemas de orientação mutuária (os membros produzem para si mesmos uma grande parte dos bens e serviços que consomem) e o setor de troca (orientados para o lucro, cujos membros são detentores de empregos) não são reciprocamente excludentes.

O bem-estar dos cidadãos é uma categoria cultural que se diferencia de um país para outro, portanto não pode ser medido por critérios comuns a todas as nações. Em relação ao bem-estar dos indivíduos que vivem num sistema dual, só pode melhorar diante uma alocação de recursos compatíveis com as suas necessidades sócio-culturais. Além disso, é necessário ressaltar que a economia convencional é o componente ideológico da revolução industrial clássica.

1.3 Alocação dos Recursos Ecológicos

A economia convencional gerou uma deterioração no meio-ambiente, levando até a exaustão das reservas de fontes de energia, tanto renováveis, quanto não-renováveis, tendo em vista que este último dote planetário é limitado.

Nesse sentido a produção de bens e serviços deveria ser norteada pelo máximo uso de recursos renováveis e o mínimo uso razoável dos não-renováveis, levando em consideração que o mundo contemporâneo está diante de uma escassez ecológica, com previsões de um colapso termodinâmico do planeta. E por esse motivo o paradigma paraeconômico é apresentado como alternativa para os modelos alocativos clássicos. E servem também como arcabouço para uma revolução organizacional de alcance mundial.

2. ECONOMIA SOLIDÁRIA OU ECONOMIA PARA O DESENVOLVIMENTO LOCAL

Vivemos num planeta que ainda possui recursos suficientes para atender plenamente a todos que aqui vivem. Nesse sentido, a fome e a miséria resultam da cobiça de poucos. Então é um problema de solidariedade, de aprender a viver em comum, de compartilhar recursos, para que esses males sociais não ocorram. Mas é a continuidade dum estilo de desenvolvimento aristocrático, restrito às elites globalizadas, é que está colocando em risco a sobrevivência da espécie humana.

Trata-se do modelo de desenvolvimento econômico assentado na idéia do progresso linear e infinito e, na desenfreada destruição dos recursos humanos e naturais e, que atualmente

foi superado por uma compreensão de mundo e das relações econômicas num horizonte mais holístico. Portanto, menos reduzidos, seja na visão que se tem da economia, seja no seu antropocentrismo. São, assim, os embriões de uma outra economia, que nesse caso é a Economia Solidária. E de uma outra maneira de organização social e do trabalho.

Nas últimas décadas vem ganhando força uma linha de pensamento, que engloba desde economistas até ecologistas, que seriam partidários do pós-desenvolvimento. Também adjetivado de sustentável, humano, local etc.. Que busca construir alternativas ao crescimento econômico.

Os embriões dessa economia estão brotando, norteados pela agroecologia, pelo *slow city*, as eco-vilas, a economia solidária etc. Todas comungam de uma filosofia profundamente humanista, solidarista e ecológica. Politicamente descentralizado, valoriza a cultura e os recursos locais, através do combate ao desperdício e promovendo a reciclagem, tudo isso pensando nas futuras gerações. Onde colocam a prática nas lutas cotidianas e nas redes de produção e comercialização alternativas.

A Economia Solidária é originada do atual estágio do capitalismo, potencializada pelas grandes transformações tecnológicas, culturais e organizacionais, em que vivemos, e das quais surgem novos paradigmas.

Alguns críticos da economia solidária afirmam que ela contribui para a precarização do trabalho e, que a verdadeira luta das pessoas que estão inseridas, nesse contexto, é por emprego. E que a economia solidária é complementar da economia de mercado, isto é, é uma economia informal. Esse tipo de economia fundamenta-se, sobretudo num tempo-espaço doméstico das relações familiares. E, ademais, está apoiado no trabalho feminino, onde a

> [...] importância do espaço-tempo da produção reside em que nele se gera a divisão de classes que juntamente com a divisão sexual e a divisão étnica constitui um dos grandes factores de desigualdade social e de conflito social. É também nele que se constituem as relações sociais básicas que geram, legitimam e tornam inevitável a degradação do meio ambiente.[...] (SANTOS, 2006, p.306).

A precarização e a informalização do trabalho autônomo e domiciliar, dificulta a mobilização sindical, marginaliza a experiência do trabalho, tanto do trabalhador empregado quanto do trabalhador não empregado. E como conseqüência, dificulta a construção das subjetividades, haja vista que o operariado deixou de ser uma força privilegiada de transformação social. Em vez da internacionalização do operariado, ocorreu foi a internacionalização do capital.

Nesse tipo de economia utilizam-se as chamadas moedas sociais. Trata-se de moedas complementares às moedas oficiais, produzidas e administradas por seus próprios usuários para distribuir a riqueza, em vez de concentrá-la, como faz a moeda oficial, graças ao sistema bancário.

Essas moedas sociais são uma forma de empoderamento das pessoas. Daí ser importante a função formadora dos promotores dos clubes de troca. Onde deve se estimulado o cooperativismo crítico, as diversas formas de autogestão em pequenas unidades familiares, com comércio justo e crítico e, com consumo ético e responsável. Onde o diálogo com o poder público possa ocorrer, com objetivo de assumir a responsabilidade da sustentabilidade econômica, política, social e ambiental.

A moeda social serve como ótimo instrumento pedagógico e formativo para pensarmos a desconstrução do dinheiro no sistema capitalista. Mesmo que tenha como contraponto, o fato de que as feiras e as moedas não se sustentam por si só. Tendo em vista que as trocas solidárias ficam como complementação de renda.

O Governo Federal criou um projeto intitulado de Brasil Local, cujo objetivo é apoiar o desenvolvimento local sustentável. Tendo como promotor o Ministério do Trabalho e Emprego (TEM) e, através da Secretaria Nacional de Economia Solidária (Senaes) e com parceria do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, foi iniciado em 2006. Sendo que principal parceira é a Universidade de Brasília (UnB).

O objetivo é fomentar a organização de empreendimentos coletivos na promoção da economia solidária. Os grupos produtivos têm que ser autogestionários, onde atuariam em comunidades rurais e urbanas, principalmente nestas últimas. Atuando em diversos setores de atividades, tais como agricultura familiar, prestação de serviços, artesanato e vestuário. O projeto prioriza empreendimentos constituídos por mulheres, jovens, povos tradicionais e beneficiários do Programa Bolsa Família.

Dentro do fenômeno da proliferação de ONGs, o Movimento de Economia Solidária, que possui um caráter nacional, está criando uma associação com objetivo de congregar todas as unidades do movimento. E, também, de melhor articular-se com outras ONGs.

Nesse sentido é o Estado que dá sustentação ao econômico, tendo em vista que faz a transferência de recurso do Poder Público para esses organismos. Onde os bens e serviços produzidos são transacionados nas redes de solidariedades, cujas as relações sociais de consumo são mediadas pelo mercado. E o consumo é reduzido ao desejo do consumismo. E

> [...] a globalização da ideologia consumista oculta o facto de que o único consumo que essa ideologia torna possível é o consumo de si própria. Por outro lado, esta ideologia é verdadeiramente uma constelação de ideologias onde se incluem a perda da auto-estima pela subjectividade alienada pelas mercadorias [...] (SANTOS, 2006, p.313).

E há ainda, um outro conflito o do consumismo-individualista contra as necessidades humanas-consumo solidarista, gerando com isso crises de identidades, nas próprias ONGs.

3. A PARTICIPAÇÃO POPULAR EM TEMPO DE GLOBALIZAÇÃO

A modernidade ocidental fez promessas para um conjunto de sociedades que nunca foram cumpridas. O capitalismo industrial, que Marx conheceu no século XIX, criou a organização da classe operária; a criação dos partidos políticos modernos, fundados na oposição dos interesses de classe; na lógica da atividade industrial; no lucro das empresas, ligado à produção de bens, e esta, nos primeiros tempos, dependia do trabalho assalariado. Mas o Capitalismo financeiro é fundado na "usura" ou em operações de especulação.

Na sociedade moldada pelo modo capitalista de produção, vigora a lei da troca de equivalente por equivalente, salvo no que concerne à força de trabalho, cujo consumo produz um excedente que faz o ‘bolo’ do capital crescer. (ARANTES, 2006).

Entretanto, com a crise do *Estado-Providência*, onde o regime *fordista* de acumulação se caracterizava por uma total separação entre concepção e execução no processo de trabalho, acoplada à integração maciça dos trabalhadores na sociedade de consumo. A crise do regime *fordista* e das instituições sociais e políticas, que acabou se traduzindo, em primeira linha, numa dupla crise de natureza econômica-política, e na crise de rentabilidade do capital. E esta refletiu na questão da produtividade-salário e na relação salário direto e benefícios sociais dos trabalhadores, isto é, houve perdas de direitos adquiridos por parte dos trabalhadores.

Além do mais, houve a internacionalização dos mercados e a *transnacionalização* da produção, que anteriormente, estava centrada num Estado nacional. E com a crise do regime *fordista* que acarretou a crise do Estado Nacional perante a globalização da economia, tudo isso refletiu nas empresas multinacionais, no Fundo Monetário e no Banco Mundial. Além do mais, a globalização do sistema mundial deu origem a processos de fragmentação e de localização.

O "novo" sistema produtivo mundial que surgiu após 1990, tornou a economia globalizada, exigindo uma transformação nas empresas. De forma que elas adquirissem uma postura próativa. Até mesmo, para atender a tendência da financeirização das riquezas. De forma que algumas mudanças paradigmáticas ocorreram, como por exemplo, a forma de gestão fordista fosse passada para gestão inovativa ou toyotista. E fez surgir a chamada economia do conhecimento.

Em relação ao fenômeno do toyotismo, este possui as seguintes dimensões: custos, qualidade, flexibilidade e inovatividade e, que se apresentam encaixadas entre si. Quanto à inovação, leva-se em consideração a inteligência, que é o resultado da razão com a emoção. Pois o ser humano é muito criativo, mesmo estando em situação adversa.

Dessa forma, a resposta que o capital deu a este problema foi causar o isolamento político das classes trabalhadoras, enquanto classes produtivas. Mas como no interior de cada tipo societal há um conflito central, mesmo que latente, fazem surgirem novos movimentos sociais. Segundo Touraine (1999, p.117), [...] os movimentos societais atuais não estão a serviço de nenhum modelo de sociedade perfeita nem de nenhum partido político [...]. Eles se apresentam com um discurso moral que fala de liberdade, de projeto de vida, de respeito pelos direitos fundamentais ligados à vida, de tal forma, que não podem ser reduzidos a ganhos materiais ou políticos.

A novidade dos NMSs, não reside na recusa da política, mas ao contrário, no alargamento da política para além do marco liberal da distinção entre Estado e Sociedade civil. Se na aparência alguns NMSs se afirmaram contra a cidadania, foi em nome de uma cidadania de nível superior capaz de compatibilizar o desenvolvimento pessoal com o coletivo e fazer da sociedade civil, uma sociedade política onde o Estado seja um ator privilegiado, mas não único. No caso da América Latina, nas duas últimas décadas, a reação foi o surgimento dos Novos Movimentos Sociais, os NMSs.

Os Movimentos Sociais e ONGs são os NMSs brasileiros. Quando se refere a eles, automaticamente, se remete à questão da cidadania, como um valor central da agenda política. Para Touraine (1999, p. 122), as ONGs [...] são movimentos de opinião e até movimentos sociais, mas são também elementos do sistema político – ao qual às vezes são censuradas de pertencer diretamente [...] a coalizões que administram a política nacional.

Os movimentos societais são antes de tudo, movimentos culturais. Portanto as ações coletivas empreendidas pelos mesmos, tendem a gerar sujeitos, isto é, novos atores. Contudo, se a luta pela cidadania conferiu legitimidade à reivindicação dos direitos sociais, ampliou-se também a participação das classes populares na esfera pública. Porém o aparelho do Estado não sofreu transformações, de modo a garantir uma plena democratização. Mesmo tendo atendido algumas demandas populares, mas o Estado manteve-se privativista, ou seja, não alterando expressivamente a correlação de forças entre os interesses econômicos das classes dominantes, e as expectativas das classes populares. Vide o assistencialismo estatal como bolsa-família, fome zero etc.

Ademais, a promessa de um Estado-Providência, regulador das relações sociais, apontava para a inclusão das classes populares no acesso ao mercado de trabalho, e serviços. A contradição entre as demandas populares e os limites impostos pela conjuntura econômica e política, se apresentava dentro de um quadro ideológico que atribuía ao Estado, uma função pública universal, na qual, as demandas populares, mesmo quando não atendidas, eram reconhecidas como um dever do Estado.

As transformações impostas por uma economia globalizada, desestruturam a ideologia que legitimava o Estado nacional como promotor do Bem Estar social, e por conseguinte, fizeram refletir a ação do Movimento Social, enquanto um canal de expressão das demandas populares frente ao Estado. Dentro deste contexto, entra a questão da educação para o desenvolvimento humano e sustentável. Não só a educação escolarizada e sistemática (desde a pré-

escola até o pós-doutorado), assim como a educação assistemática, que é dada em todas as instituições em que o homem convive. Dentro dessa educação informal surgem as Associações Culturais e/ou Instrucionais, com o nome-fantasia de Organizações Não Governamentais, do chamado tipo de ONG de Formação e, seus objetivos são despertar consciência para a cidadania, além de preparar para o trabalho.

Nesse sentido a educação é apresentada como "fórmula" para solucionar as mazelas sociais e ambientais. Uma educação que garanta a sustentabilidade, de forma que possa se contrapor ao paradigma da dominação adotada pelas elites econômicas dos países capitalistas.

A educação ambiental passa a ser vista como um instrumento necessário para se alcançar a sustentabilidade do desenvolvimento, tendo em vista que, sem uma conscientização da opinião pública em relação à problemática ambiental, não se terá um forte apoio global para as mudanças necessárias e, com isso, serão poucas as chances de um real abandono de práticas e atitudes contrárias ao desenvolvimento sustentável.

Todavia, o Movimento Social se depara com um Estado que já não precisa responder as demandas para legitimar-se. Além do mais, ao abrir mão de sua soberania, o Estado acaba fazendo refluir o Movimento Social, este por sua vez, não encontra mais um "interlocutor" capaz de responder às suas reivindicações sociais. O Estado se torna frágil, o Movimento Social também se fragiliza, pois perde a força de mobilização mediante a um Estado que se declara impotente à crise que aparece nos crescentes níveis de desemprego e violência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como as ONGs são vistas como principal parceiras do Estado, é necessário ressaltar que, a despeito da crise do Estado Nacional, esta se torna diminuta diante das duas gigantescas crises, no mundo globalizado, dos tempos atuais, que são: a crise econômica e a crise ambiental. E é neste momento que a proposta de Guerreiro Ramos apresenta um pluralismo singular, pois que, em sua concepção, dado o avançado desenvolvimento atingido pelo sistema de mercado e, as conseqüências destruidoras da sanidade psíquica do ser humano, da viabilidade social e da conservação ecológica, que tal desenvolvimento desencadeia, faz-se necessária, de maneira imperativa, a regulação política do sistema de mercado, o que romperia com a sua regulação monocêntrica sobre a sociedade, e permitiria a existência, ou melhor, a operação de múltiplos espaços sociais, com suas substancialidades próprias que atendam às necessidades de atualização humana. Com isso, percebe-se também o surgimento de novos centros de poder, de novas formas de articulação das relações sociais, fatos que exigem novos critérios para decisões em termos de políticas públicas. Na realidade, o paradigma paraeconômico leva em consideração a existência de políticas normativas substantivas de alocação de recursos na sociedade.

Cuja função específica é de promover um senso de coesão e integração de alvos e ideais entre o provedor e o receptor, distinto do senso de dependência que hoje caracteriza o discurso das organizações econômicas. Da mesma maneira, a alocação unidirecional atuaria como forma até mesmo de, em alguns casos, afastar os indivíduos das garras do mercado, promovendo a alocação de recursos em geral para sistemas outros que não o de mercado, de forma que uma nova configuração do trabalho está em gestação.

REFERÊNCIAS

ARANTES, Paulo. **Folha de S. Paulo**, 23 ago. 2006.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**. 28.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2003.

LIMA, J. C.; KOURY, M. G. P.; RIFIOSTIS, T. (Org.). **Trabalho, sociedade e meio ambiente**. João Pessoa: Editora Universitária, 1997.

PONCHIROLLI, Osmar. **Capital Humano**: sua importância na gestão estratégica do conhecimento. Curitiba: Juruá Editora, 2005.

RAMOS, Guerreiro. **A nova ciência das organizações**. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1989.

ROSANVALLON, Pierre. **A crise do estado-providência**. Brasília: Editora da UnB, 1997.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Palestra ocorrida no **I Encontro de Direito e Cultura Latino-Americanos**: diversidade, identidade e emancipação: UFPR, 05/08/2005b.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela mão de alice**: o social e o político na pós-modernidade. 11.ed. São Paulo: Cortez, 2006

SCHERER WARREN, I. **Rede de movimentos sociais**. São Paulo: Loyola, 1999.

SERVET, Jean-Michel. **Une économie sans argent**: les systèmes d'echange local. Paris: Seuil, 1999.

SINGER, Paul; SOUZA, André Ricardo de (Org.). **A economia solidária no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2000.

TOURAINE, Alain. **Poderemos viver juntos?** Iguais e Diferentes. Petrópolis: Vozes, 1999.

Área temática: Reconfiguração do trabalho e realocação espacial

Título: O jovem no mercado de trabalho formal do Grande ABC

Autores:
Leandro Horie (HORIE, L.)
César Augusto Andaku (ANDAKU, C.A.)

Titulação Acadêmica:
Leandro Horie – Mestrando em Desenvolvimento Econômico – Área: Economia Social e do Trabalho / Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas – IE/UNICAMP.

César Augusto Andaku – Mestre em Desenvolvimento Econômico – Área: Economia Social e do Trabalho / Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas – IE/UNICAMP.

Minicurrículos:

Leandro Horie: Graduação em Ciências Econômicas pela Universidade Estadual de Campinas – IE/UNICAMP no ano de 2004; Economista do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, desde 2006.

César Augusto Andaku: Graduação em Ciências Econômicas pela Universidade Estadual de Campinas – IE/UNICAMP no ano de 2004; diretor do Departamento de Economia Popular e Solidária da Prefeitura de Mauá, desde fevereiro de 2009.

Endereços e contato:

Leandro Horie: Rua Dona Libânia, nº. 2001, apto 72, Centro/Vila Itapura, Campinas São Paulo. Endereço eletrônico: leandro@dieese.org.br Tels: (19) 9813-3021/ (19) 3325-6782.

César Augusto Andaku: Rua Ernesto Alves de Arruda, 44A. Vila Suissa, Ribeirão Pires – SP. End. eletrônico: ceandaku@gmail.com . (19) 9740-3948, (11) 4555-1567

Título: O jovem no mercado de trabalho formal do Grande ABC

Resumo

Este artigo visa analisar a inserção setorial do jovem, principalmente entre 18 e 24 anos de idade, no mercado de trabalho das principais cidades do Grande ABC paulista. Verifica-se que as mudanças ocorridas na economia brasileira desde os anos 1990 causaram transformações na economia e no mercado de trabalho local, mas que estas não ocorreram da mesma forma em todos os municípios da região.

Conclui-se que apesar de ainda importante, o setor industrial vem deixando de ser o predominante para os jovens da região em detrimento do setor de comércio e principalmente de serviços. Porém, esta dinâmica ocorre de forma diferenciada nos principais municípios da região: enquanto São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul e principalmente Santo André são cidades onde eminentemente vem aumentando a participação do comércio e serviços no total de vagas geradas para jovens (concentrando a maior parte do estoque de trabalhadores jovens formais e seguindo a tendência prevista na região como um todo na década de 1990), Diadema e Mauá ainda permanecem com o modelo de mercado de trabalho advindo do período de grande desenvolvimento da região, ou seja, a com concentração dos novos postos de trabalho formais para mão de obra jovem na indústria,que ainda concentra a maior parte dos trabalhadores e da geração de vagas.

Conclui-se também que, apesar da diminuição do peso industrial na geração de ocupação, esse setor continua sendo importante para os jovens no mercado de trabalho do ABC, a despeito do crescimento dos setores de comércio e serviços nas principais cidades da região, sendo que em duas delas ele é ainda o setor predominante nas novas vagas de trabalho geradas para jovens.

Palavras-chave: mercado de trabalho juvenil; grande ABC; mercado de trabalho no Grande ABC; economia brasileira;

Título: O jovem no mercado de trabalho formal do Grande ABC

1 - Introdução

A abertura comercial e financeira, o processo de privatização de empresas estatais e a reforma do Estado brasileiro são algumas características que se apresentaram durante a década de 1990, trazendo mudanças em relação ao contexto econômico anterior. Dentre os efeitos negativos advindos destas mudanças houve principalmente a perda de dinamismo econômico, aumento da precarização nas relações de trabalho e aumento da dificuldade de inserção e permanência no mercado de trabalho. O desemprego alcançou patamares elevados, afetado pela reestruturação no setor industrial que fora duramente atingido pela concorrência predatória, incentivada pela política econômica e reformas estruturais perversas dos anos 1990.

Para os jovens, a inserção no mercado de trabalho não foi menos difícil. Apesar de dinâmico, esse segmento, que sofre com relações ainda mais instáveis no mercado de trabalho, observou no período o crescimento das taxas de desemprego, acabando por se constituir como grupo predominante dentre os trabalhadores nesta situação.

Nesse sentido, já é possível imaginar os impactos negativos que essas mudanças causaram na região do Grande ABC, parte da região metropolitana de São Paulo, que se caracterizou historicamente como altamente industrializada e, assim, uma das localidades que mais foram afetadas pela nova dinâmica econômica. O grande dinamismo industrial da região, do ponto de vista do mercado de trabalho, foi sendo substituído pelo crescimento dos setores de serviços e comércio, o que afetou a dinâmica de geração de novos postos de trabalho na região e atingiu principalmente os jovens.

Nosso objetivo neste trabalho é justamente analisar a inserção dos jovens, especialmente aqueles entre 18 e 24 anos de idade, no mercado de trabalho formal do ABC, sob a luz das mudanças na economia nacional e na região. Neste sentido, o pressuposto básico do trabalho é que a região do Grande ABC, em relação ao mercado de trabalho e após as grandes mudanças na economia durante a década de 1990, observou queda da importância do setor industrial e crescimento do setor de serviços e comércio quando se observa a geração de novos postos de trabalho formais, contrário ao observado em períodos anteriores onde se observava forte predomínio do setor industrial na geração de vagas na região, em especial para os jovens.

Para isso, faremos um estudo de alguns aspectos teóricos da inserção do jovem no mercado de trabalho em geral, seguido de uma análise da economia brasileira desde os anos 1990. Em seguida, faremos uma breve discussão acerca das peculiaridades da região do ABC. Finalmente, analisamos a inserção do jovem no mercado de trabalho do ABC, com foco nos setores onde ocorre essa inserção e como ela tem mudado diferentemente conforme o município analisado.

Concluímos que, apesar das mudanças no ABC, a indústria se apresenta como importante aos jovens no mercado de trabalho, principalmente em Diadema e Mauá, mas já ofuscado pelos setores de comércio e serviço em outras cidades da região.

2 - Aspectos teóricos da inserção do jovem no mercado de trabalho

A teoria macroeconômica de inspiração nos trabalhos de KEYNES (1992) e KALECKI (1983) estabelece uma relação de causalidade entre o nível de investimento agregado e o nível de emprego. Isso significa que o desemprego na economia capitalista decorreria da insuficiência do nível de investimentos, público e privado, ou seja, insuficiência da Demanda Efetiva.

Por outro lado, níveis crescentes de gastos tendem a causar aumento da absorção da força de trabalho e, segundo CARDOSO de MELLO & NOVAIS (1998), além disso, fazem diminuir as segmentações estruturais do mercado de trabalho, como as segmentações de cor, gênero, idade e qualificação profissional.

Nesse sentido, o jovem se apresenta como uma categoria importante na análise do mercado de trabalho, especialmente brasileiro, pelo seu peso absoluto e relativo na oferta da força de trabalho no país. Dados do Censo realizado pelo IBGE (2000) indicam que o segmento de 15 a 24 anos de idade passou de 19,5% para 20,1% da população residente entre 1991 e 2000. Na região metropolitana de São Paulo, segundo dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego do DIEESE/SEADE para 2007, os jovens com 15 a 24 representavam 17,9% da população total da região metropolitana e 17,6% do Grande ABC.

Segundo a literatura econômica, algumas características estruturais na oferta e demanda da força de trabalho juvenil levam este público a sofrer impactos diferentes conforme as mudanças na economia. Sob o ponto de vista da oferta, alguns autores apontam o pouco acúmulo de conhecimento e qualificação como características dos jovens que estão no mercado de trabalho, e de certa forma, como "compensação", os jovens acabam por adotar uma estratégia de alta rotatividade em busca de experiência e conhecimento em diversas áreas (WELLER, 2007; CAMARANO *et al*, 2003).

Sob o ponto de vista da demanda por força de trabalho juvenil, destaca o argumento de que o baixo custo na contratação e demissão dos jovens, ainda mais agudo que nos outros segmentos, trás como conseqüência alta rotatividade nesse público (IPEA, 2008). Além disso, a baixa qualificação e pouca vivência são elementos que influenciam negativamente os empresários na busca por força de trabalho.

Obviamente que há especificidades setoriais, de forma que a demanda por esse tipo de força de trabalho não é homogênea, principalmente quando se analisa estruturas tão distintas como indústria de transformação e comércio, por exemplo. Mas, de modo geral, pode-se afirmar com que a baixa qualificação e o baixo custo na contratação e demissão dos jovens são os motores para uma inserção precarizada desse público no mercado de trabalho, mesmo que dinâmica do ponto de vista quantitativo. E essa inserção é ainda mais dificultosa nos períodos de baixo crescimento econômico, período no qual, além da diminuição da demanda por força de trabalho como um todo, as segmentações do mercado de trabalho se intensificam e muitas vezes o baixo custo na contratação dos jovens exerce pouca influência nas decisões dos empresários.

Na próxima seção, analisaremos o desempenho da economia brasileira e do mercado de trabalho formal nesta década, como forma de entender o contexto na qual está inserida a região do Grande ABC.

3 - A economia brasileira nos anos 2000 e o mercado de trabalho formal

Na história recente da economia brasileira, há que se destacar a mudança no regime de política econômica a partir de 1999. Após o período inicial do Plano Real, onde vigorou o regime de ancoragem cambial, houve forte ataque especulativo contra a moeda nacional, que resultou no fim do modelo existente e a adoção de um novo formato de política econômica que combinava câmbio flutuante, regime de metas de inflação e de metas de superávit primário, conforme acordo com o FMI que garantiu ao país um empréstimo emergencial (BELLUZZO & ALMEIDA, 2002).

Esse novo regime de política econômica definiu, sem dúvida, as novas diretrizes da economia brasileira a partir de então, onde a taxa de juros tornou-se variável de equilíbrio, por afetar tanto a dívida pública (via atratividade dos papéis, relação dívida/PIB, etc.), como a taxa de

câmbio (via diferencial externo de juros) e a inflação (com o efeito *pass through*[1]), numa relação interligada e com o objetivo básico de cumprimento das metas de superávit primário e de atingir o centro da meta de inflação. O objetivo primordial era dar "previsibilidade" aos indicadores-chave da economia brasileira e, assim, favorecer a entrada de capitais externos com a diminuição de riscos, mesmo que isso não tenha mudado na economia brasileira sua dependência em relação à liquidez internacional

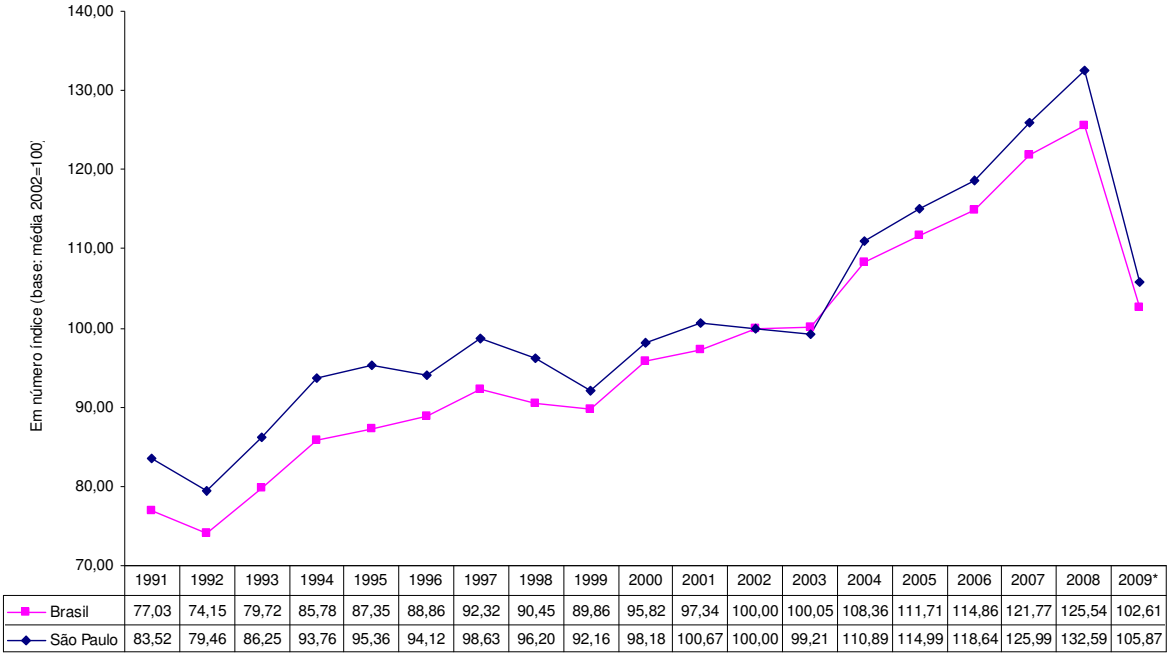
Apesar dessa relativa melhora na economia brasileira, somente no final de 2003 acentua-se o dinamismo interno, a partir de elementos externos. Com o crescimento da liquidez internacional, que favoreceu o aumento do volume de crédito interno e a diminuição das taxas de juros, além dos efeitos do crescimento do salário mínimo e das políticas de transferência de renda, uma nova fonte de dinamismo se consolidou na economia brasileira, em especial pelos setores industriais de bens de consumo não-duráveis, como o setor automobilístico, de eletroeletrônicos e a construção civil. Neste sentido, observa-se que no período anterior a 1999, após uma queda de 1991 para 1992, a indústria tanto do país como a paulista (a maior) apresentou crescimento até 1997 (decorrente da estabilização), sendo que a partir daí os efeitos do câmbio valorizado e das importações afetaram sobremaneira o setor até 1999, quando a desvalorização cambial conseguiu estabilizar o setor industrial até 2003; a partir deste ano, a indústria registrou grande crescimento, primeiro devido ao aumento das exportações e após 2006 devido ao mercado interno, com grande queda já no contexto da crise mundial de 2009. O comportamento tanto da indústria paulista como da nacional é semelhante no período (gráfico 1).

Por outro lado, esse mesmo crescimento do PIB provocou progressivamente o crescimento das importações, bem atenuado pelo aumento das exportações, provocando o a melhora no saldo comercial, no primeiro momento; ao mesmo tempo em que o aumento do investimento externo, direto e de portfólio, contribuiu com o aumento das reservas internacionais. Já no segundo momento, com as instabilidades surgidas a partir da crise financeira internacional explicitada a partir de 2008 o Brasil passou a encontrar uma nova realidade no que tange à liquidez e investimentos externos (tabela 1).

[1] Mecanismo de "transmissão" de variações cambiais para os índices preços: se a moeda se desvaloriza (o Real frente ao dólar, por exemplo), existe uma forte tendência ao aumento da inflação. No caso contrário, se a moeda se valoriza (como aconteceu nos últimos anos no Brasil), a inflação diminui. Segundo a Prof ª. Maryse Fahri, do Instituto de Economia da Unicamp, esse peso é de 69% do total do IPCA, restando aos preços considerados do "mercado livre" (bens de consumo em geral), que variam conforme a oferta e demanda interna, apenas 31%. Ver mais a respeito em ***Política Econômica em Foco***, nº 7, nov. 2005 a abril de 2006, seção V (http://www.eco.unicamp.br/asp-scripts/boletim_cecon/boletim7/Secao_V_Maryse.pdf).

GRÁFICO 1

Setor industrial: desempenho segundo a pesquisa industrial mensal (PIM) média anualizada, Brasil e estado de São Paulo, 1991 a 2009 (até abril).



	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*
Brasil	77,03	74,15	79,72	85,78	87,35	88,86	92,32	90,45	89,86	95,82	97,34	100,00	100,05	108,36	111,71	114,86	121,77	125,54	102,61
São Paulo	83,52	79,46	86,25	93,76	95,36	94,12	98,63	96,20	92,16	98,18	100,67	100,00	99,21	110,89	114,99	118,64	125,99	132,59	105,87

*: Média de janeiro a abril de 2009

Fonte: Sidra – IBGE. Elaboração Própria

Tabela 1

Variação do PIB, Reservas Internacionais e Taxa de Desemprego – Brasil 1995 a 2008

Ano	Variação do PIB[1]	Taxa de Desemprego[3]	Variação das Reservas Internacionais[2]
1995	4,22	-	-
1996	2,66	-	16,0%
1997	3,27	-	-13,2%
1998	0,13	18,7%	-14,6%
1999	0,79	20,2%	-18,4%
2000	4,36	18,7%	-9,2%
2001	1,31	18,8%	8,6%
2002	1,93	19,5%	5,5%
2003	0,54	20,8%	30,3%
2004	4,94	19,6%	7,4%
2005	2,28	17,9%	1,6%
2006	3,97	16,8%	59,6%
2007	5,67	15,5%	110,1%
2008	5,08	14,1%	14,7%

Fontes: 1) IPEA; 2) Bacen; 3) Seade/Dieese – regiões metropolitanas. Elaboração Própria.

A recente crise (final de 2008 e 2009) no Brasil deixou exposto que o crescimento econômico verificado de 2004 a 2008 não solucionou problemas estruturais do país, como o ainda baixo nível de investimento e a vulnerabilidade do país aos choques externos, ainda que pese o fato de que havia mais de US$ 200 bilhões de reservas cambiais. Ou seja, mesmo com

uma situação econômica mais favorável, o Brasil não ficou imune à crise, que atingiu preponderantemente o setor industrial, provocou retração no volume de investimentos e crescimento dos déficits em conta corrente, dada a diminuição no volume de comércio internacional.

Apesar da recente mudança no cenário internacional, e conseqüentemente nacional, a década de 2000, de modo geral se mostrou importante para a reversão no movimento de decrescimento da indústria (gráfico 1), tanto no que diz respeito à produção como ao emprego no setor. Com uma taxa de câmbio mais favorável, quando comparado aos anos 90, a indústria começou a se recuperar e o emprego industrial, por exemplo, que havia sido o principal elemento depressor do mercado de trabalho no início do Plano Real, imediatamente deu mostras de recuperação, com a reversão do movimento de fechamento de vagas e a geração de empregos formais.

No que diz respeito ao mercado de trabalho, após 1999 ocorreu uma reversão do movimento existente até então. TAVARES (1998: 117)[2] coloca sobre a questão no período pré-1999:

> *"As mudanças introduzidas na economia a partir do início da atual década (de 1990) e aprofundadas no Plano Real perfilam um novo quadro de agravamento das fortes desigualdades econômicas e sociais existentes no país, desta vez acrescidas pelo aumento do desemprego aberto e pela precarização extrema das condições de trabalho".*

De fato, no período 1995 a 1998 houve o fechamento de 1,1 milhão de vagas de emprego formal,, sendo que somente a indústria de transformação foi responsável por 576,6 mil postos de trabalho fechados; já entre 1999 e o fim de 2002, ocorreu à abertura de 1,93 milhões de vagas, com a indústria gerando 521,7 mil novos postos de trabalho (HORIE, L.; LEAO, R. P. F., 2007). Portanto, essa recuperação na geração de vagas formais significou a interrupção do processo de retração da atividade industrial que aconteceu no início do Plano Real, que fora fruto direto de um processo de abertura predatório para as empresas nacionais decorrente do modelo neoliberal brasileiro de inserção internacional (KREIN, 2007).

A partir do ano de 2003, a geração de vagas foi estimulada, no primeiro momento pelo fato de o governo federal ter adotado uma postura mais "fiscalista", ou seja, visava o aumento da arrecadação tributária através da intensificação da fiscalização sobre os contratos de trabalho. Com isso, o emprego formal cresceu (mesmo que especificamente em 2003 o crescimento do PIB tenha sido baixo), com diminuição dos empregados sem carteira e dos não-assalariados

Já o período compreendido entre 2004 até meados de 2008 foi caracterizado pelo crescimento sucessivo do número de novas vagas criadas (saldos entre admitidos e desligados), ainda que o ritmo de queda da rotatividade do emprego tenha sido nitidamente inferior (mantendo-a como uma característica do mercado de trabalho brasileiro). Além disso, verificou-se queda do número de trabalhadores classificados como "conta-própria" e empregadores (onde existe um número de contratos de trabalho disfarçados como "pessoas jurídicas"), diminuição de trabalhadores familiares e na agricultura de auto-subsistência e importante queda verificada nas taxas de desemprego (tanto na PME-IBGE como da PED-DIEESE/Seade), ainda que a PEA tenha crescido de forma substancial (PNAD-IBGE).

---

[2] MERCADANTE , A. (org.) *O Brasil pós-Real*, 1998, página 117.

Essa tendência de melhora no mercado de trabalho como um todo deve, porém, ser relativizada por dois aspectos: i) que a ocorrência do crescimento nos rendimentos ainda não conseguiu fazer com que houvesse a recuperação das perdas ocorridas no período de deterioração nos rendimentos (até 2003, com boa parte dos reajustes sendo inferiores ao INPC); ii) essa melhora não significou a estruturação em termos mais favoráveis e nem mesmo a superação de alguns elementos característicos do mercado de trabalho brasileiro, principalmente sua ainda alta rotatividade, rendimentos de base ainda baixos (que foi de certa forma amenizado pela política de valorização do salário mínimo) e sua grande instabilidade do ponto de vista dos ciclos econômicos.

Com a reversão na economia brasileira observada a partir do 2º semestre de 2008, fruto da crise internacional, embora os indicadores relacionados às negociações salariais não estejam em movimento negativo, o movimento ascendente de geração de empregos foi sensivelmente afetado. De outubro de 2008 a abril de 2009 foram fechadas 585.912 postos de trabalho formais (enquanto no mesmo período anterior haviam sido geradas 859.362 novas vagas), sendo este movimento fortemente concentrado na indústria (só neste setor foram fechadas 492.477 vagas no período).

Nesse sentido, destaca-se o papel que a indústria exerce não apenas pela capacidade de engendrar o dinamismo econômico brasileiro, ao articular os demais setores, mas também pelo que representa na geração de postos de trabalho.

4 - Características da dinâmica econômica do Grande ABC

A principal característica econômica da região do Grande ABC[3] é o seu denso parque produtivo, com predominância do complexo metal-mecânico, setor da borracha, petroquímico e plástico, mas também com relativa importância do setor eletroeletrônico. Apesar disso, nos últimos anos, principalmente nos municípios de São Bernardo do Campo, Santo André e São Caetano do Sul, cresceu substancialmente o peso do setor de serviços destes municípios, sendo que, por outro lado, mais destacadamente em Diadema e Mauá, o setor industrial ainda continua sendo o maior empregador e gerador de vagas. No entanto, a região como um todo continua sendo o principal pólo industrial do país.

A dinâmica industrial da região foi consolidada a partir da década de 1950 (sendo uma das regiões mais dinâmicas do processo de industrialização da época), com a instalação de diversas empresas, com foco predominante na nascente cadeia automobilística, envolvendo montadoras e, por conseqüência, empresas de autopeças e demais ramos complementares. Essa característica industrial foi fundamental para redesenhar a região em direção à construção e consolidação de um complexo parque industrial, sendo conhecida mais futuramente pela alcunha de "Detroit Brasileira".

Segundo CONCEIÇÃO (2008), a região esteve no epicentro do desenvolvimento brasileiro, sendo a constituição da cadeia automobilística um dos elementos-chave no Plano de Metas do final dos anos 50. Com a instalação das montadoras e empresas complementares na região, o seu dinamismo econômico e sua localização, atraíram empresas de outros setores como as de eletroeletrônica e de bens de capital.

Também não menos importante foi a expansão do setor de insumos na região, principalmente o setor petroquímico (com seu marco inicial na instalação da Petroquímica União

[3] Região constituída dos municípios de Diadema, Mauá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul, localizadas na Região Metropolitana de São Paulo.

– PQU – no município do Mauá em 1972) e plástico, que de inicialmente fornecedora de insumos para o complexo metal-mecânico, acabou por se tornar uma das principais atividades da região.

Até o final da década de 1970 e meados da década de 1980, a região era responsável por cerca de 80% da produção nacional de veículos, com a cadeia praticamente internalizada (ou seja, com a produção de todos os componentes sendo realizada em território brasileiro e mais especificamente na região do ABC). Nesse período, com as altas taxas de crescimentos verificadas no país e na região, o ABC acabou tornando-se foco de atração de movimentos migratórios internos, dada a grande gama de oportunidades profissionais[4].

Durante a década de 1980, a instabilidade macroeconômica do país atingiu o setor industrial da região. Além da diminuição do ritmo de geração de empregos (em relação ao período anterior), as decisões estratégicas das montadoras (e em linha com as estratégias do governo brasileiro) se voltaram para o mercado externo, dado a grande instabilidade da demanda interna. Esse processo foi agravado pelo crescente processo de saturação da região (aumento de impostos, custos de terrenos, transportes, etc.), que ao mesmo tempo em que impedia que empresas se instalassem na região, provocava a saída de outras[5].

Porém, na década de 1990 foi onde houve as maiores transformações na região. Uma foi o aprofundamento do processo de reestruturação produtiva, devido o acirramento da concorrência derivado do processo de globalização e que teve impactos tanto das mudanças nas estratégias globais da indústria automobilística, como o *Global Sourcing* (produção mundial e não necessariamente centralizada numa só planta) e *Follow Sourcing* (mudanças na cadeia de suprimentos do setor, onde o fator de localização do fornecedor foi substituído pelo critério do custo). Como o desenvolvimento de muitos componentes passou a ocorrer no exterior, houve perdas no potencial tecnológico do setor

Outro fato de grande impacto na dinâmica do ABC foi o processo de abertura comercial do país realizada a partir do governo Collor (1990-1992), que colocou o setor industrial brasileiro, e a cadeia automobilística em particular, numa concorrência predatória, com o fechamento de um número considerável de empresas, principalmente no setor de autopeças. Alia-se a isso, o forte movimento de fusões e aquisições por parte de empresas estrangeiras

Enquanto a cadeia automobilística da região sofria com os diversos movimentos ocorridos num curto espaço de tempo, o setor petroquímico também apresentava problemas, principalmente na área de insumos e química fina, onde o baixo custo das importações do segmento (dado a supervalorização cambial do Real) impediu maior desenvolvimento brasileiro neste ramo, de alto valor agregado e de crescente importância na área de plásticos, em especial na tecnologia de ponta da indústria.

Por último, dentre os principais fatores que impactaram o parque industrial do ABC nesse período, o acirramento da "guerra fiscal" influenciou a tomada de decisões sobre a instalação e manutenção de plantas na região, impactando a dinâmica da geração de novos postos de trabalho como um todo.

Com todos estes elementos, começou a se difundir a idéia de que a região estaria passando por um processo de "desindustrialização", e que a expansão industrial estava ocorrendo em direção ao interior do estado e outras regiões do país. Além disso, a tendência da região era

[4] Somente a fábrica da Volkswagen, em São Bernardo do Campo, no final da década de 1970, chegou a ter mais de 43,3 mil empregados diretos.

[5] Processo chamado por RICHARDSON (1980) *apud* CONCEÇÃO (2008) de "polarização", que os potenciais benefícios que estimulam a instalação de empresas em uma região no curto prazo (localização, etc.) são responsáveis por sua saturação no médio e longo prazo, gerando sinergias negativas (aumento de impostos, custos de terrenos, etc.) que provocam a saída das empresas, dado que fatores negativos superam os positivos.

ocorrer o mesmo na capital, São Paulo, de diminuição do peso da indústria e crescimento dos serviços e comércio, com estes se tornando preponderantes.

Sobre a indústria, é fato que houve um processo de diminuição de sua representatividade na economia da região. Ocorreram fechamentos de muitas indústrias, devido ao contexto desfavorável na década de 1990. Porém, é inegável que, quase duas décadas depois, o que se observa é que as perdas foram muito inferiores ao preconizado na época. Pode-se afirmar que o que ocorreu, de fato, foi um "processo seletivo" na região, com a permanência das empresas mais importantes e dinâmicas e fechamento de empresas menores e menos competitivas. Portanto, o peso da indústria da região, tanto da cadeia automobilística, como da petroquímica, continua alto, concentrando os principais *players* destes setores e com grandes investimentos. Dessa forma, enquanto se consolida o Pólo Petroquímico do ABC, a cadeia automobilística da região, apesar de seu menor peso no total nacional, ainda concentra na região boa parte de suas plantas de produção, em especial as operações mais rentáveis e a produção dos produtos de maior vendagem.

Do ponto de vista da possível migração do perfil econômico da região, de eminentemente industrial para o de serviços, fruto do processo de "desindustrialização", o que se nota foi que, além do processo de "desverticalização" das grandes indústrias e o início da compra de "serviços industriais" de terceiros (fruto dos novos métodos de produção e gestão adotados), ainda houve a percepção de que, mesmo sendo uma região que concentrava um alto poder de compra derivado dos significativos salários pagos, não havia uma oferta adequada de serviços à altura para atender esta demanda, que "transbordava" para a capital. Nesse sentido, o crescimento do setor serviços surge como uma resposta à oportunidades de negócios na região.

Em relação ao mercado de trabalho, o período a partir da década de 1990 caracteriza-se por uma diminuição no volume de empregos na indústria, em um primeiro momento, com posterior estabilização, e aumento no contingente de trabalhadores empregados nos serviços, comércio e administração pública.

Apesar de o período entre 1989 e 1999 apresentar diminuição de 13 mil postos de trabalho formais no estoque do ABC, de 474 mil para 461 mil postos de trabalho, ainda com predomínio do setor industrial, em 2007, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho (MTE), havia na região 699.903 trabalhadores com vínculos formais, com leve predomínio do setor de serviços causado principalmente por Santo André, único município da região onde existe um número maior no estoque de empregados nos serviços em relação à indústria.

Portanto, até o final da década de 1990, o mercado de trabalho se mostrou com dificuldades de absorver até a mão de obra pré-existente. Após esse período (que coincide com a desvalorização cambial) há uma melhora no mercado de trabalho. Neste aspecto, ele se torna mais favorável a absorver ingressantes, principalmente jovens. Porém, diferente do contexto anterior, os setores de serviços e comércio têm absorvido parte importante da mão de obra em geral ingressante no mercado de trabalho da região, e não mais apenas a indústria, que no modelo econômico anterior da região (até o final da década de 1980) era nitidamente dominante sob a ótica da alocação e geração de empregos formais.

5 - Jovens e o mercado de trabalho do ABC

Conforme observado acima no item relacionado à dinâmica econômica da região, de uma característica eminentemente industrial, o ABC passou, a partir da década de 1990, a incorporar

consideráveis segmentos de trabalhadores no setor de serviços e comércio, apesar do ainda grande peso da indústria em sua economia.

Em 1985, haviam 509,2 mil empregados formais na região, sendo que 336,8 mil na indústria, ou seja, 66,1%. Já em 1995, de 505,7 mil trabalhadores com carteira, 255,8 mil (ou 50,6%) atuavam na indústria. Esta proporção, se observado o ano de 2007, caiu ainda mais, para 35,3%, já que, de 699,9 mil empregados formais, 246,8 mil estavam na indústria de transformação. Ou seja, apesar de ainda ter grande relevância, sendo a porcentagem de seus ocupados neste setor ainda nitidamente superior ao verificado nacionalmente, a indústria de transformação perdeu participação, no que diz respeito à alocação do estoque de trabalhadores formais da região do ABC, para os setores de serviços (principalmente) e comércio, que juntos, observaram sua participação sobre o total de empregos cresceu de 28,1% em 1985 (148 mil trabalhadores formais) para 38,1% em 1995 (192,6 mil) e atingir 53,9% em 2007 (377 mil). Em abril de 2009 (último dado), enquanto a indústria representava 33,6% do estoque total de empregados formais (238,8 mil), os empregados formais nos Serviços representavam 38,6% (274,2 mil) e do comércio 17,0% (120,7 mil), de um total de 711,3 mil trabalhadores formais na região do ABC (tabela 2 e anexos I, III e V para cada municípios nos anos de 1985, 1995 e 2007).

TABELA 2

Distribuição do estoque de trabalhadores formais segundo setor de atividade, região do ABC, anos de 1985, 1995, 2007 e abril de 2009, em nº. de trabalhadores.

Setores de Atividade Econômica	1985	1995	2007	2009*
Extrativa mineral	307	228	193	184
Indústria de transformação	336.818	255.840	246.790	238.838
Serviços industriais de utilidade pública	515	2.410	4.475	4.503
Construção civil	6.363	15.675	26.235	27.446
Comércio	48.230	64.700	115.736	120.714
Serviços	94.762	127.976	261.778	274.247
Administração publica	20.111	31.684	44.547	45.257
Agropecuária, extração vegetal,caça e pesca	414	3.888	149	189
Outros/ignorado	1.686	3.263	0	0
Total	509.206	505.664	699.903	711.378

*: dados para 2009 até o mês de abril

Fonte: RAIS/CAGED-MTE. Elaboração Própria

Em relação ao segmento que é o objetivo de análise deste texto, um panorama do perfil dos jovens trabalhadores com até 24 anos na região do ABC, segundo dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) do DIEESE/Seade para o ano de 2007 (última tabulação disponível), para a região do ABC, indica que estes representavam 20,4% do total de ocupados (com 17,3% dos que possuíam entre 18 a 24 anos). A faixa dos jovens entre 18 a 24 anos ocupados estava atuando principalmente nos serviços (48,8%), indústria (29,1%) e Comércio (18,2%). Aproximadamente 65% possuíam carteira assinada, com jornada média semanal de 41 horas, rendimentos médios de R$ 686,00 (em R$ de Nov/07) e com 84,0% também freqüentando a escola, sendo o ensino médio completo o grau de instrução da maior parte dos ocupados jovens no ABC. Dentre os desempregados, os jovens com 18 a 24 anos constituíam o maior grupo (em relação à faixa etária), com 34,8% do total de trabalhadores nesta situação, sendo que eram também as maiores "vítimas" do desemprego aberto; 62,8% permaneciam no mínimo 3 meses desempregados.

Em relação ao mercado de trabalho formal (ou seja, aquele com carteira assinada), de acordo com dados RAIS-MTE, foi observada uma queda da participação dos jovens (trabalhadores com até 24 anos), sobre o estoque total de empregados formais, de 28,5% em 1985 para 21,1% em 2007. Somente de janeiro de 2008 a abril de 2009 (último dado) houve um aumento nesta participação, para 24,6%[6] (anexos II, IV e VI para os jovens com até 24 anos, por municípios, nos anos de 1985, 1995 e 2007).

Se em 1985, do estoque total de trabalhadores formais na indústria de transformação do ABC, os jovens com até 24 anos representavam 17,3%, em 1995 este percentual foi de 10,6% e em 2007 foi de apenas 6,3%. Ocorreu também a diminuição da participação dos jovens no comércio e serviços (se considerado o número destes em relação ao total), de 47,1% e 31,4% em 1985 para 31,2% e 22,8% em 2007, respectivamente, o que nos leva a concluir que a inserção do jovem no mercado de trabalho formal do ABC tem sido mais difícil que em períodos anteriores, e que esta dificuldade tem ocorrido especialmente no setor industrial.

Na distribuição setorial somente do estoque de jovens trabalhadores formais (até 24 anos), segundo dados RAIS-MTE, ocorre a perda de relevância da indústria e crescimento na participação do comércio e serviços: enquanto em 1985 60,8% do total de jovens estavam empregados na indústria de transformação, e em 1995 este percentual era de 44,4%, em 2007 esta proporção foi de 29,8%.

Por outro lado, enquanto que no ano de 1985 20,5% dos jovens estavam nos serviços e 15,6% no comércio, em 2007, estes dados eram 40,4% e 25,0%, respectivamente. Para dados de até abril de 2009, 40,4% dos jovens (72,3 mil) estavam trabalhando formalmente nos serviços, 28,9% na indústria de transformação (50,5 mil) e 24,5% no comércio (42,9 mil), de um total de 174.750 trabalhadores formais com até 24 anos na região.

TABELA 3

Distribuição do estoque de trabalhadores formais com até 24 anos segundo setor de atividade, região do ABC, anos de 1985, 1995, 2007 e abril de 2009, em nº. de trabalhadores.

Setores de Atividade Econômica	1985	1995	2007	2009*
Extrativa mineral	80	57	20	17
Industria de transformação	88.340	53.417	44.044	50.510
Serviços industriais de utilidade pública	35	377	358	437
Construção civil	1.439	3.236	4.299	5.829
Comércio	22.696	27.706	36.934	42.934
Serviços	29.723	31.820	59.758	72.318
Administração publica	2.289	1.871	2.426	2.662
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	141	748	21	43
Outros/ignorado	526	1.184	0	0
Total	145.269	120.416	147.860	174.750

*: dados para 2009 até o mês de abril

Fonte: RAIS/CAGED-MTE. Elaboração Própria

Aqui duas características do jovem com até 24 anos no mercado de trabalho formal na região do ABC: de que a sua inserção no mercado de trabalho formal tem sido cada vez mais

[6] Decorrência direta de a crise recente ter atingido mais fortemente o setor industrial (onde a participação dos jovens estava em queda e os trabalhadores com mais de 25 anos são predominantes) em detrimento do setor de comércio e serviços (mais dinâmico para os jovens na região como um todo). Mesmo na indústria, cresceu a participação dos jovens em relação ao total do estoque de trabalhadores devido ao fato de que em ocupações com menor necessidade de conhecimento técnico e experiência profissional, tem ocorrido a substituição de trabalhadores de mais idade por jovens de até 24 anos, que recebem menores rendimentos.

difícil, dada a diminuição de sua proporção se observado a variação do total dos ocupados e na sua participação em relação ao emprego formal, e que, ao contrário do que ocorria até meados da década de 1990, em especial a partir do século XXI, o setor industrial deixou de ser o principal para os jovens da região como um todo, com os serviços concentrando a maior parte dos jovens e com o crescimento da importância do comércio para este grupo de trabalhadores.

Evidentemente que a generalização desta dinâmica, ao se utilizar o termo "Grande ABC" ou "Região do ABC", esconde uma série de particularidades no que diz respeito principalmente a este movimento em cada município da região, em especial os maiores, ou seja, São Bernardo do Campo, Santo André, São Caetano do Sul, Diadema e Mauá.

Em termos gerais, o comportamento do emprego formal para os jovens nestes municípios seguiu a lógica condizente com a própria dinâmica econômica destas localidades principalmente a partir da década de 1990. Dito em outras palavras, enquanto São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul e principalmente Santo André observaram uma migração considerável do estoque e da geração de novos empregos formais para o setor de comércio e serviços, em detrimento do setor industrial, por outro lado, em Diadema e Mauá ainda o setor industrial permanece como o principal para os jovens nestes municípios, sendo que nele ainda se concentram mais da metade do total deste segmento de trabalhadores e apesar de quedas recentes (nos anexos, a distribuições do estoque de empregados formais nos municípios do ABC nos anos de 1985, 1995 e 2007, geral e para jovens).

Observando agora o movimento de geração de novas vagas formais através dos saldos anuais de novas vagas criadas (saldo entre admitidos e desligados) entre 1999 a 2008, segundo dados do Cadastro Geral de Emprego e Desemprego (CAGED) do Ministério do Trabalho, para jovens com 18 a 24 anos (fatia mais relevante dentre os jovens), observa-se que no município de Santo André, onde ocorreu as transformações mais radicais no que diz respeito à alocação de mão-de-obra entre os setores de atividade econômica (migração do estoque de trabalhadores da indústria para os serviços), a partir de 2000 a maior parte das novas vagas de emprego formal criadas e ocupada por jovens de 18 a 24 anos passou a ser no setor de serviços e comércio, ultrapassando em número as vagas geradas no setor industrial (anexo e tabela 4):

TABELA 4

Distribuição do dos saldos de novas vagas geradas formais, de jovens de 18 até 24 anos segundo setor de atividade econômica, município de Santo André, entre 1999 a 2008, em nº. de trabalhadores.

Ano	Indústria de Transformação	Comércio	Serviços	Outros*
2008	1.076	1.142	1.774	621
2007	1.243	1.683	2.330	457
2006	999	1.135	2.400	293
2005	1.208	1.519	3.117	150
2004	1.390	1.352	2.544	170
2003	677	392	909	90
2002	689	815	998	107
2001	738	977	1.161	110
2000	893	1.100	1.854	65
1999	338	342	-166	152

*: Outros: Serviços ind. de util. Pública, Const. Civil, Extrat. Mineral, Adm. Pública, Agropec.
Fonte: RAIS/CAGED-MTE. Elaboração Própria

Perfil semelhante pode ser observado no município de São Caetano do Sul, com grande predomínio da geração de novas vagas para jovens de 18 a 24 anos no período ocorrendo nos serviços (onde se concentra 51,1% do estoque total de empregos formais e 51,2% do estoque de jovens) e menor no comércio, com menor volume de novas vagas criadas na indústria.

TABELA 5

Distribuição do dos saldos de novas vagas geradas, formais, de jovens de 18 até 24 anos segundo setor de atividade econômica, município de São Caetano do Sul, entre 1999 a 2008, em nº. de trabalhadores.

Ano	Indústria de Transformação	Comércio	Serviços	Outros*
2008	398	563	2.226	80
2007	467	474	1.567	408
2006	281	286	2.986	22
2005	824	857	3.005	-46
2004	1.355	554	3.306	71
2003	336	429	1.438	93
2002	201	380	2.204	254
2001	373	262	1.399	12
2000	505	455	1.824	108
1999	218	116	905	56

*: Outros: Serviços ind. de util. Pública, Const. Civil, Extrat. Mineral, Adm. Pública, Agropec.
Fonte: RAIS/CAGED-MTE. Elaboração Própria

No município de São Bernardo, onde em 2007 o setor industrial ainda concentrava a maior fatia do estoque dos empregados formais (39,0%, vide anexo V) mas onde os jovens já estavam em sua maior parte nos serviços (42,8%, vide anexo VI), o setor industrial ainda é relevante fonte de geração de novas vagas para jovens de 18 a 24 anos, ainda que no período analisado (1999 a 2008) esse número de vagas geradas nesta faixa etária (18 a 24 anos) tenha sido inferior ao desempenho observado no setor de serviços, aparecendo ainda com destaque o volume de novos postos de trabalho observados no comércio.

TABELA 6

Distribuição do dos saldos de novas vagas geradas, formais, de jovens de 18 até 24 anos segundo setor de atividade econômica, município de São Bernardo do Campo, entre 1999 a 2008, em nº. de trabalhadores.

Ano	Indústria de Transformação	Comércio	Serviços	Outros*
2008	2.478	1.446	3.882	544
2007	3.364	1.644	3.818	92
2006	2.063	1.102	3.198	191
2005	2.289	1.523	4.322	502
2004	2.932	1.134	5.516	125
2003	1.673	528	1.473	138
2002	1.308	1.040	1.804	-115
2001	1.556	1.216	1.809	122
2000	2.330	965	2.210	736
1999	605	53	887	233

*: Outros: Serviços ind. de util. Pública, Const. Civil, Extrat. Mineral, Adm. Pública, Agropec.
Fonte: RAIS/CAGED-MTE. Elaboração Própria
.

Como já salientado acima, dentre os maiores municípios da região do ABC, existem dois, Diadema e Mauá, onde ainda o setor industrial é onde se concentra a maior parte do estoque de postos de trabalho e de geração de novas vagas formais, tanto no geral como para os jovens com até 24 anos. Neste sentido, o mercado de trabalho nestes dois municípios, ainda que passem por algumas mudanças, para os jovens (em especial para aqueles com 18 a 24 anos) ainda o setor industrial aparece como principal gerador de novas vagas de trabalho.

A principal causa deste fato é que, ao contrário dos outros municípios citados, estas duas cidades ainda não passaram mais profundamente pelas mudanças econômicas que transformaram ou vem transformando municípios eminentemente industriais em relevantes centros de serviços e consumo. Dito de outras palavras, apesar de todas as mudanças na economia da região, tanto Mauá como Diadema permanecem com suas estruturas de emprego, em linhas gerais, nos moldes anteriores à década de 1990 (onde ocorreram grandes transformações), no que podemos chamar de "modelo clássico" da região, ou seja, predomínio da indústria e reduzido no comércio e serviços.

Do ponto de vista da alocação setorial das novas vagas geradas para os jovens, dentre aqueles com 18 a 24 anos, isto parece ser de fato observável. No município de Diadema, de acordo com os saldos de novas vagas criadas anuais do CAGED, observa-se claramente predomínio da inserção dos jovens no mercado de trabalho formal da cidade na indústria de transformação, com o número de vagas neste setor sendo mais que as vagas dos serviços e do comércio somadas.

TABELA 7

Distribuição do dos saldos de novas vagas geradas, formais, de jovens de 18 até 24 anos segundo setor de atividade econômica, município de Diadema, entre 1999 a 2008, em nº. de trabalhadores.

Ano	Indústria de Transformação	Comércio	Serviços	Outros*
2008	1.254	668	571	-22
2007	2.488	597	547	192
2006	1.988	466	414	-36
2005	1.856	642	479	123
2004	2.899	767	605	119
2003	1.523	326	602	-44
2002	1.124	533	562	112
2001	1.127	544	311	75
2000	2.118	382	562	39
1999	349	49	252	-81

*: Outros: Serviços ind. de util. Pública, Const. Civil, Extrat. Mineral, Adm. Pública, Agropec.
Fonte: RAIS/CAGED-MTE. Elaboração Própria

Em Mauá, apesar de em menor escala, observa-se também que o setor industrial tem sido o maior gerados de novos postos de trabalho formais para os jovens com 18 a 24 anos, indicando que a inserção deste segmento no mercado de trabalho formal, pelo menos nesta cidade, ainda tem ocorrido predominantemente via indústria de transformação. Também neste caso os saldos observados pela indústria são mais que os saldos dos serviços e do comércio somados, independente do ano.

TABELA 8

Distribuição do dos saldos de novas vagas geradas, formais, de jovens de 18 até 24 anos segundo setor de atividade econômica, município de Mauá, entre 1999 a 2008, em nº. de trabalhadores.

Ano	Indústria de Transformação	Comércio	Serviços	Outros*
2008	985	215	182	359
2007	856	501	186	172
2006	770	242	334	122
2005	693	362	300	38
2004	1.071	268	274	40
2003	316	45	212	16
2002	676	429	377	51
2001	385	246	135	55
2000	577	180	98	3
1999	249	172	-35	38

*: Outros: Serviços ind. de util. Pública, Const. Civil, Extrat. Mineral, Adm. Pública, Agropec.
Fonte: RAIS/CAGED-MTE. Elaboração Própria

Portanto, as transformações econômicas na região do ABC, com aumento do relevo dos Serviços e do Comércio sobre a Indústria afetaram sobremaneira as formas de inserção no mercado de trabalho formal, principalmente para os jovens. Porém estas transformações ocorreram de forma diferenciada nos cinco maiores municípios da região. Enquanto que em Santo André e São Caetano do Sul este processo ocorreu de forma profunda, com predomínio do setor de serviços e comércio sobre a indústria na geração de vagas para os jovens, e que São Bernardo ainda que mantém um considerável relevo na indústria, Diadema como Mauá ainda possuem, em termos gerais, as estruturas de distribuição do emprego formal anteriores (a "clássica" da região), com um ainda forte relevo da indústria na geração de postos de trabalho, permanecendo ainda como a principal fonte de geração de vagas para os jovens, principalmente ente aqueles com 18 a 24 anos.

Com isso, podemos afirmar que, apesar de ainda passar por grandes transformações em suas estruturas de emprego, em Diadema e Mauá permanecem predomínio da indústria na geração de novos postos de trabalho, que ainda é o principal setor empregador e gerador de vagas para os jovens no mercado de trabalho formal, indo contra a tendência verificada no Brasil como um todo e mesmo em alguns outros municípios vizinhos na região.

6- Considerações Finais

O que se procurou neste artigo foi verificar como se transformou a estrutura do emprego formal nas principais cidades da região do Grande ABC diante das transformações econômicas e produtivas nacionais e internacionais, em especial no período pós 1999.

Diante deste quadro, a região do ABC se viu diante de vários prognósticos de que ocorreria uma "desindustrialização" da região e que na mesma haveria crescimento substancial do Comércio e dos Serviços, afetando a todos os trabalhadores, em especial os jovens, que tinham na indústria o grande setor empregador.

Posteriormente verificou-se que, na verdade, ocorreu um processo de diminuição industrial, mas bem longe do previsto (na verdade muito mais um processo de reestruturação e reconfiguração da industria na região), mas por outro lado de fato houve um crescimento do setor de serviços e do comércio na região. Porém, estes efeitos foram diferenciados entre os

municípios, principalmente quando considerados os jovens de 18 a 24 anos, a faixa etária focada neste artigo.

Enquanto que (em maior intensidade em Santo André e São Caetano do Sul e menor em São Bernardo) de fato o setor de Serviços e Comércio superou a indústria no que diz respeito à geração de novas vagas de trabalho formais para jovens de 18 a 24 anos (consolidando de certa forma uma migração do estoque de trabalhadores para estes setores), corroborando de certa forma as transformações na dinâmica destas cidades, nos municípios de Diadema e Mauá ainda permanecem o setor industrial como predominante na geração de novos postos de trabalho formais, mais alinhada com a dinâmica existente antes da década de 1990.

Com isso, concluímos que houve transformações na estrutura de emprego para os jovens na região, mas que, além da intensidade, a sua forma não foi semelhante para todos os municípios da região, permanecendo ainda o setor industrial como importante fonte de geração de postos de trabalho para jovens, em especial em Diadema e Mauá, ainda que em outros municípios já tenha havido o crescimento do predomínio do setor de Serviços e Comércio na geração de postos de emprego formal para os trabalhadores com 18 a 24 anos.

ANEXOS

ANEXO I

Distribuição do estoque de trabalhadores formais segundo setor de atividade econômica, 1985, municípios do ABC

Setores de Atividade Econômica	Diadema	Mauá	Rib. Pires	Rio Gr. Da Serra	Santo André	São Bem. Do Campo	São Caet. Do Sul
Extrativa mineral	0,0%	0,2%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Indústria de transformação	78,7%	61,4%	66,5%	79,8%	52,4%	72,5%	58,5%
Serviços industriais de utilidade pública	0,1%	0,4%	0,2%	0,8%	0,0%	0,1%	0,0%
Construção civil	0,7%	1,3%	0,5%	0,0%	2,3%	0,9%	1,0%
Comércio	7,2%	13,3%	8,0%	5,1%	14,1%	6,6%	11,4%
Serviços	9,3%	15,8%	16,9%	5,3%	26,5%	15,8%	25,6%
Administração publica	3,0%	7,2%	6,8%	9,0%	4,1%	3,9%	2,9%
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	0,2%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%
Outros/ignorado	0,7%	0,3%	0,1%	0,0%	0,5%	0,1%	0,5%
Total (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total (em nº de trabalhadores)	78.021	26.261	13.488	1.596	122.895	203.593	63.352

Fonte: RAIS/CAGED-MTE. Elaboração Própria

ANEXO II

Distribuição do estoque de trabalhadores formais com até 24 anos segundo setor de atividade econômica, 1985, municípios do ABC.

Setores de Atividade Econômica	Diadema	Mauá	Rib. Pires	Rio Gr. Da Serra	Santo André	São Bem. Do Campo	São Caet. Do Sul
Extrativa mineral	0,0%	0,1%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Indústria de transformação	77,9%	54,0%	67,7%	81,6%	45,2%	65,8%	52,7%
Serviços industriais de utilidade pública	0,0%	0,1%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%
Construção civil	0,4%	1,2%	0,3%	0,0%	1,7%	0,9%	0,8%
Comércio	9,6%	19,1%	11,4%	9,5%	23,6%	12,1%	18,8%

Serviços	10,1%	19,6%	15,8%	4,6%	27,0%	19,8%	26,5%
Administração publica	1,2%	5,6%	3,9%	3,9%	1,7%	1,1%	0,9%
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	0,2%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%
Outros/ignorado	0,6%	0,2%	0,0%	0,0%	0,8%	0,1%	0,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: RAIS/CAGED-MTE. Elaboração Própria

ANEXO III

Distribuição do estoque de trabalhadores formais segundo setor de atividade econômica, 1995, municípios do ABC

Setores de Atividade Econômica	Diadema	Mauá	Rib. Pires	Rio Gr. Da Serra	Santo André	São Bem. Do Campo	São Caet. Do Sul
Extrativa mineral	0,00%	0,09%	0,30%	0,00%	0,03%	0,05%	0,01%
Indústria de transformação	72,07%	50,89%	59,45%	47,23%	30,34%	56,92%	39,75%
Serviços industriais de utilidade pública	0,58%	1,04%	0,27%	0,61%	0,51%	0,49%	0,01%
Construção civil	1,55%	2,95%	2,04%	5,69%	6,44%	1,69%	3,36%
Comércio	8,79%	15,53%	11,53%	10,61%	18,74%	10,18%	13,61%
Serviços	8,52%	12,11%	16,75%	12,89%	35,51%	24,91%	38,02%
Administração publica	7,94%	11,00%	8,32%	22,59%	7,07%	4,64%	4,25%
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	0,00%	5,70%	0,12%	0,00%	0,69%	0,53%	0,24%
Outros/ignorado	0,54%	0,70%	1,23%	0,38%	0,66%	0,59%	0,74%
Total (%)	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Total (em nº de trabalhadores)	79.361	32.561	16.882	1.319	119.559	194.520	61.462

Fonte: RAIS/CAGED-MTE. Elaboração Própria

ANEXO IV

Distribuição do estoque de trabalhadores formais com até 24 anos segundo setor de atividade econômica, 1995, municípios do ABC.

Setores de Atividade Econômica	Diadema	Mauá	Rib. Pires	Rio Gr. Da Serra	Santo André	São Bem. Do Campo	São Caet. Do Sul
Extrativa mineral	0,00%	0,07%	0,18%	0,00%	0,05%	0,07%	0,00%
Indústria de transformação	71,34%	48,20%	56,55%	42,75%	24,36%	47,98%	32,67%
Serviços industriais de utilidade pública	0,40%	0,47%	0,04%	0,00%	0,44%	0,28%	0,02%
Construção civil	1,47%	2,94%	1,84%	6,99%	4,83%	1,69%	2,77%
Comércio	14,80%	27,66%	19,76%	22,54%	31,42%	19,46%	25,31%
Serviços	8,84%	12,81%	15,98%	11,92%	36,02%	28,31%	36,52%
Administração publica	2,51%	2,68%	4,24%	14,77%	1,34%	0,75%	1,17%
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	0,00%	3,79%	0,04%	0,00%	0,55%	0,52%	0,28%
Outros/ignorado	0,64%	1,38%	1,36%	1,04%	0,97%	0,94%	1,26%
Total (%)	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: RAIS/CAGED-MTE. Elaboração Própria

ANEXO V

Distribuição do estoque de trabalhadores formais segundo setor de atividade econômica, 2007, municípios do ABC.

Setores de Atividade Econômica	Diadema	Mauá	Rib. Pires	Rio Gr. Da Serra	Santo André	São Bem. Do Campo	São Caet. Do Sul
Extrativa mineral	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Indústria de transformação	57,5%	43,6%	34,7%	45,4%	21,8%	39,0%	21,9%
Serviços industriais de utilidade pública	0,4%	2,0%	0,2%	0,2%	1,1%	0,4%	0,0%
Construção civil	3,7%	3,5%	1,8%	10,2%	4,1%	2,2%	7,2%
Comércio	14,3%	19,9%	15,7%	11,0%	20,4%	15,1%	14,6%
Serviços	17,5%	20,0%	37,6%	8,7%	46,6%	37,6%	51,1%
Administração publica	6,5%	11,0%	9,9%	24,4%	5,9%	5,7%	5,0%
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Outros/ignorado	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total (em nº de trabalhadores)	100.488	53.645	23.902	2.933	166.806	247.477	104.352

Fonte: RAIS/CAGED-MTE. Elaboração Própria

ANEXO VI

Distribuição do estoque de trabalhadores formais com até 24 anos segundo setor de atividade econômica, 2007, municípios do ABC.

Setores de Atividade Econômica	Diadema	Mauá	Rib. Pires	Rio Gr. Da Serra	Santo André	São Bem. Do Campo	São Caet. Do Sul
Extrativa mineral	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Indústria de transformação	58,1%	43,1%	38,7%	54,8%	18,9%	32,4%	20,3%
Serviços industriais de utilidade pública	0,2%	1,1%	0,0%	0,0%	0,4%	0,2%	0,0%
Construção civil	3,1%	3,4%	1,4%	7,9%	3,3%	1,8%	6,4%
Comércio	19,2%	27,5%	22,5%	15,7%	26,7%	20,4%	19,9%
Serviços	17,9%	19,8%	34,0%	8,3%	48,6%	42,8%	51,2%
Administração publica	1,6%	5,1%	3,2%	13,3%	2,0%	2,4%	2,2%
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Outros/ignorado	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: RAIS/CAGED-MTE. Elaboração Própria

Bibliografia

ANDAKU, C. A. & BUENO, F. M. *Inserção do jovem no mercado de trabalho de São Paulo e Distrito Federal – uma análise do período 1992-2006*. Revista Leituras de Economia Política, nº 14, ago-dez. Campinas, SP: 2008.

BELLUZZO, L. G. de M. & ALMEIDA, J. S. G. *Depois da queda – a economia brasileira da crise da dívida aos impasses do Real*. São Paulo: Editora Civilização Brasileira, 2002.

CAMARANO, A. & *et al*. *A transição para a vida adulta: novos ou velhos desafios?*. Boletim do Mercado de Trabalho – Conjuntura e Análise. IPEA, nº 21. Brasília: 2003.

CANO, W.. et.alli (org.). *Economia paulista: dinâmica socioeconômica entre 1980 e 2005*. Campinas, SP: Editora Alínea, 2007.

CARDOSO de MELLO, J. M. & NOVAIS, F. A. Capitalismo tardio e sociabilidade moderna. *In*: SCHWARCZ, Lílian. *História da vida privada no Brasil: contrastes da intimidade contemporânea*. São Paulo: Editora Companhia das Letras, 1998.

CARNEIRO, R. (*orgs.*) *A supremacia dos mercados e a política econômica do governo Lula*. São Paulo, Editora da UNESP/FAPESP, 2006.

CARNEIRO, R.. *Desenvolvimento em crise – a economia brasileira no último quarto do século XX*. São Paulo: Editora da UNESP, 2002

CONCEIÇÃO, J. J. *Quando o apito da fábrica silencia – sindicatos, empresas e poder público diante do fechamento de indústria e da eliminação de empregos na região do ABC*, São Bernardo do Campo, MP Editora, 1ª Edição, 2008.

HORIE, L. ; LEAO, R. P. F. *Transformações no mercado de trabalho formal na fase do Plano Real: um enfoque dos efeitos da abertura comercial sobre o emprego industrial*. In: X Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), 2007, Salvador. Anais do X Encontro Nacional da ABET, 2007.

KALECKI, M. *Teoria da dinâmica econômica: ensaio sobre as mudanças cíclicas e a longo prazo da economia capitalista*. São Paulo: Editora Abril Cultural, 1983.

KEYNES, J. M. *Teoria geral do emprego, do juro e da moeda*. São Paulo: Editora Atlas, 1992.

KREIN, J. D. *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. Tese (doutorado) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas. Campinas, SP, 2007.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. *Censo Demográfico 2000*. Brasília: IBGE, 2000.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. *Políticas Sociais – acompanhamento e análise*. IPEA, nº 15. Brasília: 2008.

POCHMANN, M. (org.). *Reestruturação produtiva: perspectivas de desenvolvimento local com inclusão social*. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2004.

WELLER, J. *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafios*. Revista de la Cepal, nº 92, ago. Chile: 2007.

DURAÇAO DO TRABALHO NO BRASIL E CRISE ECONÔMICA

Wilson Ramos Filho *

Resumo:
No presente artigo são apresentados cinco pressupostos para o debate racional sobre a redução da carga horária semanal, em contexto de crise econômica e de aumento do desemprego.

Palavras-chave: duração semanal do trabalho; quarenta horas; crise econômica; desemprego; PEC 231/95.

1. Introdução.

O tema da crise econômica, até então restrito às publicações econômicas ou da ciência da administração, passa, no inicio de 2009 a aparecer em diversas publicações jurídicas, demonstrando que direito não escapa das condicionantes que lhe são impostas pelo contexto social. No campo do direito do trabalho, do mesmo modo, já se fala na necessidade de um "direito do trabalho de emergência ou de crise" para enfrentar os sobressaltos, cada vez mais freqüentes da gestão capitalista (NASCIMENTO, 2009:7).

Nesse contexto, a par de diversas proposições com características liberalizantes outras, de caráter mais intervencionista, visando a manutenção e a criação de empregos, principal efeito imediato das crises econômica[1]. Entre estas, e mais importante sem dúvida, situa-se a proposta de redução da carga horária de trabalho, uma vez que a emergência a crise terminou por acelerar a tramitação da proposta de emenda constitucional que trata da redução da jornada de trabalho (PEC 231/95), processo no

* **Wilson Ramos Filho**, doutor em Direito, é professor no mestrado em direito da UNIBRASIL, no *Master Oficial* e no *Doctorado en Derechos Humanos, interculturalidade y desarrollo*, na *Universidad Pablo de Olavide*, Espanha, e na graduação, mestrado e doutorado na faculdade de direito da UFPR, em Curitiba, nas disciplinas de direito sindical e de direito do trabalho. Atualmente realiza pesquisa em pós-doutorado na *École de Hautes Études en Sciences Sociales*, em Paris.

[1] Segundo a OIT "a atual crise econômica irá gerar 20 milhões de novos desempregados no mundo até o final de 2009, revertendo anos de avanços na área social e agravando a pobreza e desigualdade. O alerta é da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que prevê demissões em massa diante da desaceleração das principais economias do mundo, como Estados Unidos, Europa e Japão", conforme veiculado em: http://www.estadao.com.br/economia/not_eco262943,0.htm.

qual serão ouvidos os setores sociais interessados, dentre os quais os sindicatos de trabalhadores e as organizações empresariais.

As centrais sindicais de trabalhadores[2], que em movimento unificado desde o inicio do ano anterior vinham insistindo para a necessidade de redução da carga horária semanal por conta do aumento da produtividade havido nas empresas, estimado em mais de 150% nos últimos anos, a depender da formulação e do período considerado, diante da crise, passaram a sustentar haver mais razões agora para a aprovação da medida, acrescida do estabelecimento de limites para a utilização das horas extras.

A Confederação Nacional da Indústria (CNI), entidade que congrega os principais empregadores do País, por outro lado, considera que a crise impediria o atendimento da reivindicação das centrais sindicais obreiras, de diminuição da jornada com preservação dos níveis de salário, por considerar que isso poderia provocar aumento linear de 10% no custo do trabalho, afetando todas as empresas, independentemente de porte, setor ou região. Segundo seu presidente, deputado Armando Monteiro (PTB/PE), a alternativa para permitir a retomada da geração de postos de trabalho seria a desoneração dos encargos trabalhistas, além do próprio crescimento econômico, não a redução da duração semanal do trabalho. No mesmo sentido é a posição da FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ, também contrária à redução da carga horária semanal, segundo seu presidente Rodrigo da Rocha Loures, ao argumento de que a interferência estatal poderia gerar desorganização nas negociações coletivas de trabalho, razão pela qual considera que "aumento de salário e diminuição da jornada de trabalho sem redução de salário deve decorrer de aumento de produtividade e serem acordados durante negociação coletiva por empresários e trabalhadores"[3].

Por outro lado, o presidente nacional da maior central sindical brasileira (CUT), Artur Henrique, contesta a tese de que a diminuição da jornada diminuiria a competitividade da indústria brasileira, prejudicando as exportações do País argumentando que nem o Fórum Econômico Mundial de Davos considera os baixos salários como fator positivo na hora de medir a competitividade de uma economia

[2] A campanha unitária foi lançada ainda antes do auge da crise, em primeiro de maio de 2008, pelas seis centrais sindicais brasileiras: Central Autônoma dos Trabalhadores (CAT), Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical (FS) e Social Democracia Sindical (SDS).

[3] Conforme informativo do Sindicato das Indústrias do Vestuário, encontrável no sitio abaixo, consultado em 15.02.2009: http://www.sindvestmaringa.com.br/?action=ver_noticia&read=101

nacional, e defende a redução da carga horária semanal, para todos os trabalhadores, por força de lei, sustentando a necessidade de aprovação da emenda constitucional neste sentido[4].

Não é, como se vê, muito fácil encontrar-se pontos de convergência nesta temática, inclusive porque sua discussão se reveste de forte conteúdo ideológico. Racionalmente se sabe que o impacto final da redução da duração do trabalho aos níveis praticados pela maioria dos países nos custos do trabalho são infinitamente menores do que impacto, simbólico, que tal regulação estatal provoca no conjunto de representações ideológicas do empresariado. Por outro lado, também se sabe – racionalmente – que tal medida teria impacto nos níveis de emprego, embora talvez não tão grande como apregoado por parte de seus defensores.

Neste ano se comemoram os noventa anos desde a aprovação da primeira convenção internacional sobre a duração do trabalho. Do mesmo modo, passados quase três quartos de século desde a aprovação da Convenção da OIT n. 47, de 1935, que aconselha a adoção da semana laboral de quarenta horas, no Brasil ainda se resiste às suas diretivas, embora mais de 40% dos países no mundo já adotem a semana de quarenta horas, ou menos[5].

O presente artigo propõe a utilização de cinco premissas[6] no debate sobre o tema e, ao final, sugere ser oportuno o abandono da abordagem ideológica a respeito, para enfrentá-lo segundo parâmetros racionais.

2. As premissas para uma nova regulação na duração do trabalho

Para que o capitalismo pudesse se converter em modo de produção hegemônico foi necessário um controle do tempo e, mais ainda, das parcelas de tempo durante as quais os trabalhadores vendiam suas forças de trabalho mediante remuneração, ensejando o surgimento da disciplina científica dos tempos de trabalho. Visando a maximização da produtividade, em meados do século XIX a carga horária anual de

---

[4] Conforme noticiado: http://www2.camara.gov.br/internet/homeagencia/materias.html?pk=130925 acesso em 10.02.2009.

[5] Em números redondos pouco mais de 40% dos países adota cargas horárias semanais inferiores a 40 horas, 20% dos países adota semanas laborais entre 41 e 45 horas (dentre os quais o Brasil, com a semana de 44 horas) e outros 20% entre 45 e 48 horas semanais. Os restantes quase 10% dos países ou não adotam limite legal algum, preferindo a sua fixação em contratos coletivos, ou adotam limites superiores.

[6] Uma primeira versão deste artigo, no qual se aludia a quatro premissas, circulou na internet em janeiro de 2009.

trabalho chegava a 4.500 horas, gerando resistência por parte dos trabalhadores. Tais resistências, maiores ou menores, conduziram a distintas formas de regulação do trabalho, dependendo dos países a serem considerados: na maioria dos países desenvolvidos e em desenvolvimento a carga horária anual não passa de 1.900 horas, no Brasil se encontra em torno de 2.300 horas e ainda há países que praticam cargas horárias superiores.

No Brasil a questão da duração do trabalho sempre esteve muito ideologizada. Logo depois da abolição da escravatura (como relação de trabalho preferencial legalizada pelo Direito e pelo Estado Brasileiro) era freqüente a prestação de jornadas superiores a doze horas de trabalho, como se sabe. Como havia ocorrido em outros países alguns anos antes, logo após a proclamação da República já em 1891 foram instituídos mecanismos, por decreto, que previam Inspeção por parte do Estado para garantir o cumprimento da norma que limitava 9 horas a jornada de trabalho dos meninos de 14 e 15 anos (as crianças de 12 a 14 tinham o teto de 7 horas diárias o labor). Todos os demais, a partir dos 16 anos, cumpriam jornadas superiores, geralmente de doze horas diárias, fixadas livremente, sem qualquer limitação por parte do direito, guardando coerência com o Estado Liberal, fundado no *contrato* e na *autonomia da vontade*

No caso brasileiro a resistência operária adquire relevância histórica somente no início do século XX quando ainda em 1907 deflagrou-se aquela que ficou conhecida como "a greve pelas oito horas de trabalho", em diversas cidades do sudeste brasileiro. Dessa época data o livro precursor do direito do trabalho no Brasil, de autoria de Evaristo de Moraes, intitulado "Apontamentos de Direito Operário", que já percebia que "por toda parte, o industrialismo moderno paga, pelo menor preço possível, a maior quantidade de trabalho que pode obter de uma criatura humana. Esforço máximo – mínima remuneração!" (MORAES, 1998: 11).

A primeira tentativa de regulação estatal da duração do trabalho, em 1911, de autoria dos deputados Figueiredo Rocha e Rogério Miranda, foi considerada tão avançada aos olhos do empresariado que o projeto que fixava o conceito de jornada normal de trabalho foi considerado anárquico, subversivo e imoral, não chegando nem a ser apreciado formalmente. Dois outros projetos, um de 1915, do deputado Mário Hermes e outro, de 1917, do Deputado Maurício Lacerda, que pretendiam fixar em doze horas o tempo máximo e em oito o horário de trabalho normal, também não chegaram a

ser transformados em lei, em decorrência da forte resistência empresarial (DAL-ROSSO, 1996: 235).

As primeiras regulamentações heterônomas do trabalho subordinado entre nós vêm somente em conseqüência das greves de 1917 (e ainda assim em âmbito restrito, provincial) e, pouco depois, da adesão brasileira à primeira Convenção da OIT.

Para os efeitos aqui pretendidos, no curto espaço de um artigo, importa registrar que, em todo esse período que poderia ser considerado como a pré-história do direito do trabalho brasileiro, o debate central por força da radical oposição do empresariado brasileiro[7], não se dava sobre o número de horas a serem consideradas normais em uma jornada de trabalho, mas sobre a própria possibilidade e a oportunidade de a matéria ser tratada pelo Estado, por via legislativa[8]. O caráter ideológico da postura empresarial fica claro também no episódio da aprovação da primeira legislação de âmbito nacional com características intervencionistas, qual seja o Código de Menores, de 1927 que limitava em seis horas diárias a jornada de trabalho das crianças e adolescentes, que por sua importância histórica merece relato, ainda que sucinto.

O estabelecimento de limites para a duração do trabalho para as crianças e adolescentes deixou o empresariado brasileiro indignado, ferido em seus princípios liberais, ameaçado em seus interesses econômicos. Mesmo tendo sido aprovado ao cabo de intenso debate social, o novo Código de Menores continuou a suscitar resistência por

[7] A oposição dos industriais à legislação de proteção ao trabalhador é um tema clássico da historiografia brasileira. Esse segmento empresarial estava imerso no liberalismo ortodoxo da Primeira República, que não previa a intervenção do Estado na economia, sobretudo em questões relacionadas ao mundo do trabalho. A Constituição de 1891, no seu artigo 72, § 24, determina que "é garantido o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial". Isso implica em dizer que a livre-negociação entre as partes envolvidas presidiria a relação capital-trabalho. Portanto, a primeira carta magna do Brasil republicano enquadrava o problema no âmbito do liberalismo ortodoxo. O Código Civil confirmou a postura adotada pela Constituição, ao enquadrar os contratos de trabalho na concepção do contratualismo individualista (SANTANA, 2008).

[8] Em sua extensa e detalhada pesquisa sobre os debates legislativos no período de 1906 a 1932, sobre a duração do trabalho, Josué PEREIRA DA SILVA nos traz importantes trechos de debates parlamentares para demonstrar que os deputados que compunham a maioria resistiam à limitação da jornada na lei por considerá-la um atentado à liberdade, não dos empregadores, mas dos próprios trabalhadores que se veriam impedidos de dispor de suas forças de trabalho como melhor lhes aprouvesse. Ou seja, mesmo considerando que existiam, minoritários defensores do intervencionismo estatal, majoritariamente os parlamentares liberais opunham-se à regulamentação pela via legislativa, por razões ideológicas. De toda sorte, conforme aponta o autor, apesar de toda a discussão em torno da fixação da jornada (em dez ou em oito horas diárias) acabou restando infrutífera eis que nenhum dos projetos em discussão terminou sendo aprovado pelo Congresso, antes do final da primeira guerra e do Tratado de Versailles (PEREIRA DA SILVA, 1996:167).

parte do patronato[9] quanto à sua eficácia, eis que o empresariado resistia à efetividade da regra nele contida que estabelecia o direito aos adolescentes com menos de 18 anos à jornada máxima de seis horas, com uma hora de intervalo.

Seguindo a tradição liberal os empresários passaram a pressionar o Judiciário "recomendando" aos juízes de menores que deixassem de aplicar aquela parte do Código e que apenas "acompanhassem o trabalho dos pequenos colaboradores da indústria". Tal "recomendação" chegou a ser acatada por alguns magistrados, provisoriamente, "enquanto o Congresso estivesse estudando a remodelação do Código de Menores". Todavia, em 1929 assumiu como Juiz de Menores do Distrito Federal José Cândido de Albuquerque Mello Mattos, que havia sido um dos redatores do projeto que deu origem ao Código que tanto incomodava ao patronato. Resolvendo colocar em prática a lei que havia ajudado a elaborar, provocou imediata reação dos industriais. Do mesmo modo como haviam feito em relação aos magistrados anteriores, as entidades patronais peticionaram solicitando a suspensão da eficácia daquele dispositivo enquanto o congresso procedia a um rediscussão a respeito da jornada de trabalho dos menores. O pleito foi indeferido pelo Juiz Mello Mattos que, em seu despacho classificou a demanda dos empresários de "*ilegal, injurídica, injusta, desumana* e *impatriótica*" adendando que "cabia, pois ao Estado intervir para que a vida desses menores fosse 'poupada a todo transe': o Estado 'deve intervir com sua proteção aos menores nas ruas e nas oficinas, na exploração pelos pais e pelos patrões, na fiscalização dos divertimentos comercializados, no uso de narcóticos, na disseminação dos vícios etc" (PEREIRA DA SILVA, 1996: 190 e 192).

O Estado já não era mais o mesmo, o direito já não era o mesmo. O intervencionismo estatal começava a se tornar hegemônico, como ficará evidente no ano seguinte com a chegada de Getúlio Vargas ao poder (em 1930), e com ele, da ideologia intervencionista, que entre nós revestiu-se de características muito peculiares.

---

[9] Inconformados com a intervenção do Estado, os empresários argumentavam que a nova lei criava disparidade entre os empregados e que isso conturbaria a racionalidade do processo produtivo. Haveria, segundo eles, uma impossibilidade de se adotar nas fábricas uma jornada de trabalho de seis horas para os adolescentes até 18 anos, e de oito para os adultos. Para superá-la, ameaçavam, a saída seria contratar apenas adultos, em prejuízo dos próprios menores que a lei pretendia proteger. Todavia, na verdade tratava-se meramente de custos de produção, pois o operário adulto não aceitaria ser contratado pelo salário então pago aos menores para desempenhar aquelas funções: "para os patrões os trabalhadores menores representavam antes de tudo uma força de trabalho barata e de manipulação mais fácil que os adultos" (PEREIRA DA SILVA, 1996: 183).

No que tange à legislação ordinária, nos anos de 1932 até 1934, materializando tal ideologia, diversos Decretos foram publicados com o objetivo de regular as jornadas das mais variadas categorias profissionais[10], limitando-as em no máximo oito horas, embora os empresários ligado à FIESP tenham exercido pressão em sentido contrário[11], apesar de o Brasil ter aderido às convenções internacionais da OIT sobre limites à jornada de trabalho. De todo modo, a Constituição de 1934 consagrou a duração da jornada em oito horas por dia e 48 horas semanais, condição mantida na Constituição de 1937.

A legislação esparsa só foi sistematizada pelo Decreto-lei nº. 2.308, de 13 de junho de 1940, sucedido pela CLT, de 1º de maio de 1943, consolidando entre nós a carga horária semanal de quarenta e oito horas, como na maioria dos países de então, situação que se manteve até 1988, quando, não sem nova forte e renhida resistência dos empregadores (com argumentos muito parecidos com aqueles utilizados por seus homólogos no início do século), foi inscrita na Constituição brasileira a semana de quarenta e quatro horas de trabalho.

O relato acima, sobre o natural e secular[12] antagonismo de interesses relacionado à questão, permite formular a *primeira premissa* para a discussão racional sobre o tema: *a resistência ideológica dos empresários à redução da carga horária semanal, por previsível, não deve impedir ou dificultar a discussão da matéria em termos racionais*.

---

[10] No início da Era Vargas, período de várias alterações na legislação trabalhista, disciplinou-se a duração da jornada de trabalho de diversas categorias, dentre as quais se destaca: no comércio (decreto 21.186 de 1932), na indústria (decreto n. 21.364 de 1932), nas farmácias (decreto n. 23.084, de 1933), nas casas de diversão (decreto 23.152, de 1933), nas casas de penhores (decreto 23.316, de 1933), nos transportes terrestres (decreto n. 23.766, de 1934) e nos hotéis (decreto n. 24.696, de 1934), sempre, portanto, por legislações específicas por categorias profissionais (NASCIMENTO, 2008: 72).

[11] No início da década de 30 "...a FIESP (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo) se manifestava a respeito do assunto: 'achamos um erro a imposição do horário de oito horas para todos os ramos industriais, pois alguns exigem horário menor e outros maior, uma vez que as indústrias divergem profundamente umas das outras' ..." (PEREIRA DA SILVA, 1996:175)

[12] O antagonismo dos interesses resta claro no trecho a seguir destacado : "*Le capitaliste soutient son droit comme acheteur, quand il cherche à prolonger cette journée aussi longtemps que possible et à faire deux jours d'un. D'autre part, la nature spéciale de la marchandise vendue exige que sa consommation par l'acheteur ne soit pas illimitée, et le travailleur soutient son droit comme vendeur quand il veut restreindre la journée de travail à une durée normalement déterminée. Il y a donc ici une antinomie, droit contre droit, tous deux portant le sceau de la loi qui règle l'échange de marchandises. Entre deux droits égaux, qui décide? La force. Voilà pourquoi la réglementation e la journée de travail se présente dans l'histoire de la production capitaliste comme une lutte séculaire pour les limites de la journée de travail, lutte entre le capitaliste, c'est-à-dire la* classe capitaliste, *e le travailleur, c'est-à-dire la* classe ouvrière " (MARX, *Le capital* : 339).

Embora natural e previsível, a resistência empresarial à regulação dos tempos de trabalho não significa que o patronato brasileiro estivesse alheio à utilização do direito do trabalho como instrumento de pacificação social. Tal resistência não deve induzir ao entendimento de que o empresariado brasileiro estivesse à margem da percepção do caráter ambivalente do direito do trabalho.

Os empresários e seus ideólogos embora desde o início do século XX venham criticando a regulação social são sabedores da importância do Direito do Trabalho no processo de legitimação do capitalismo, tendo consciência de que as garantias sociais se constituem em contrapartidas a consolidação do poder patronal, pela via da subordinação.

O sistema capitalista, fundado em peculiar relação entre capital e trabalho, sempre necessitou de elementos justificadores que induzissem à percepção de que este sistema era melhor do que a alternativa então existente. Apresentando-se como portador de perspectivas sedutoras e excitantes (potencializando valores como desempenho individual, empreendedorismo, audácia, liberdade, pluralismo, entre outros) o capitalismo, ao longo de todo o século XX se apresentava, também, como portador de garantias de segurança e argumentos morais para que seguisse existindo, justificando-se. Esta é a razão pela qual nem o mais radical dos empresários e nem o mais dogmático dos liberais, defendem o fim do direito do trabalho: quando aludem a "desregulação" ou a "desregulamentação" na verdade estão a se referir a uma "*nova regulação*", menos protetiva dos empregados, mais precária; nunca, uma revogação pura e simples das leis trabalhistas, pois é o direito do trabalho o único ramo do direito que permite a subordinação de um contratante a outro, ou seja, sem o direito do trabalho não haveria sustentação jurídica para a subordinação na relação de emprego, para o poder diretivo do empregador em todos os seus aspectos, inclusive para seu poder disciplinar.

O nível de precariedade ou de proteção vai depender das relações sociais, obviamente. Tal constatação vai nos permitir, então, enunciar a *segunda premissa* para a discussão da duração do trabalho: *o Direito do Trabalho, organizando as relações entre as classes sociais e que experimentou seu desenvolvimento propriamente dito, após o final da segunda grande guerra, ocupando lugar de destaque no sistema de legitimação do modo de produção atual, materializa em cada momento histórico, uma correlação de forças que se estabelece na sociedade*.

Esse direito do trabalho, decorrente de correlação de forças, se desenvolveu chegando ao final do século XX com significativas metamorfoses, não apenas em seu

papel de legitimador do capitalismo, mas também no conteúdo mesmo da regulação[13]: além de importantes alterações havidas nos modos de gestão, ensejando o surgimento de um capitalismo gestionado pelos executivos empresariais, processo que já foi denominado como "*capito-cadrisme*" (BIDET, DUMÉNIL, 2007: 107), caracterizou-se, no plano da regulação estatal pela redução significativa das cargas horárias semanais em todo o mundo, inclusive no Brasil, com a redução da carga horária semanal para quarenta e quatro horas, promovida pela Constituição de 1988.

De fato, nos últimos trinta anos do século passado, todos os países da atual União Européia promovem reduções legais das cargas horárias normais para quarenta horas semanais consolidando o Estado de bem-estar social naquele continente. No continente africano, o mais pobre, menos desenvolvido e menos industrializado, com as alterações legislativas havidas nos últimos anos do século anterior, quase metade dos países adota carga horária semanal de quarenta horas ou menos. No Oriente Médio e na Ásia, considerados em conjunto, é significativo o número de países que adota limites menores que os praticados no Brasil: cerca de um terço dos países do Oriente Médio pratica carga horária de quarenta horas semanais e na Ásia quase 40% estabelecem esta carga horária semanal em suas legislações (EVAIN, 2008: gráfico 4).

Curiosamente, no entanto, muito embora com maior grau de industrialização que vários países que já adotam a semana de quarenta horas, considerando-se apenas os países situados no continente americano descobre-se que apenas 10% deles adotam carga horária de quarenta horas semanais em suas legislações. Entre os demais países, 40% adotam semanas de até quarenta e cinco horas, nesta franja estatística incluída o Brasil, e os restantes 50% ainda fixam o limite normal em até quarenta e oito horas semanais.

---

[13] Segundo Luc Boltanky e Eve CHIAPELLO, o primeiro espírito do capitalismo cederá, no final do século XX, espaço para o surgimento de um "segundo espírito do capitalismo", que se concentrará no período que, na Europa, vai do final dos anos 60 até quase o final do século XX, será caracterizado pela extensa regulação estatal das relações de produção, por um lado, e pela introdução de novas técnicas de gestão de pessoal, no interior das empresas, legitimando o sistema capitalista em outras bases. Segundo os mesmos autores, haverá ainda um "terceiro espírito do capitalismo", na virada do século: aquele do capitalismo "mundializado" que se serve de novas tecnologias, inclusive de gestão, e se manifesta pelo encurtamento das horas de trabalho necessárias para a produção, concomitante aos ganhos de produtividade, via mudanças tecnológicas (BOLTANSKI, CHIAPELLO, 2002). Registre-se que, no Brasil o que tais autores descrevem como "segundo" e "terceiro" espíritos do capitalismo se revelam de modo contemporâneo entre si, no próprio processo de aprovação da Constituição de 1988 e, logo após, com a tensão permanente entre regulação estatal e auto-regulamentação pelo mercado que marcou os governos neoliberais de 1990 a 2002.

Em informe recente (OIT, 2007: 41) podem ser colhidos dados que demonstram quais países praticavam, em 2005, cargas horárias legais iguais ou inferiores a quarenta horas e quais suplantavam este limite:

2005 (ano base)	**35-39 horas**	**40 horas**	**41-46 horas**	**48 horas**
África	CHAD	ARGELIA, BENIN, BURKINA FASO, CAMAROES, CONGO, COSTA DO MARFIM, DJIBOUTI, GABÃO, MADAGASCAR, MALI, MAURITANIA, NIGER, RUANDA, SENEGAL, TOGO	ANGOLA, BURUNDI, CABO VERDE, REPUBLICA DO CONGO, GUINÉ-BISSAU, MARROCOS, NAMIBIA, ÁFRICA DO SUL, TANZÂNIA	MOÇAMBIQUE, TUNÍSIA
Ásia e Oceania		**CHINA, JAPAO**, **INDONÉSIA**, **CORÉIA**, MONGÓLIA, NOVA ZELANDIA	SINGAPURA	CAMBOJA, LAOS, MALÁSIA, VIETNAN, FILIPINAS, TAILANDIA
Europa	**BÉLGICA, FRANÇA**	**AUSTRIA, FINLANDIA, ITALIA, LUXEMBURG, HOLANDA, NORUEGA, PORTUGAL, ESPANHA, SUÉCIA**, BULGÁRIA, REP. CHECA, ESTONIA, LETONIA, LITUANIA, ROMENIA, **RUSSIA,** ESLOVÁQUIA, ESLOVÊNIA		
Américas		**ESTADOS UNIDOS**, CANADÁ, BAHAMAS, EQUADOR	**BRASIL**, CUBA, REPÚBLICA DOMINICANA, BELIZE, CHILE, EL SALVADOR, HONDURAS, VENEZUELA	ARGENTINA, BOLIVIA, COLOMBIA, COSTA RICA, GUATEMALA, HAITI, MÉXICO, NICARÁGUA, PANAMÁ, PARAGUAI, PERU, URUGUAY

Esses elementos estatísticos permitem estabelecer a *terceira premissa* para a discussão da duração do trabalho: *a regulamentação da duração do trabalho que se inscreve dentro do sistema de justificação e de legitimação do capitalismo, não guarda relação empírica com o nível de industrialização ou desenvolvimento econômico e social dos países*.

Efetivamente, inclusive tendo em vista a globalização com seus diferenciados níveis de desenvolvimento econômico e de industrialização, a distribuição regional de países que adotam a semana de quarenta horas como visto nos parágrafos anteriores não pode ser explicada com base em fatores econômicos ou de produtividade. A explicação, obviamente, é política. Não no sentido da "vontade política" de seus dirigentes, mas no sentido de que decorrem das relações entre as classes sociais, que sendo econômicas não deixam de serem também políticas, já que as legislações dos países asseguram maiores ou menores cargas horárias como materializações históricas e concretas de relações que se estabelecem em cada sociedade, entre o empresariado e a classe trabalhadora.

O quadro acima demonstra que países sul-americanos dirigidos no inicio do

século XXI por governos menos influenciados pela ideologia neoliberal, em comparação aos seus antecessores, não lograram reduzir as jornadas laborais depois de sua chegada ao poder[14].

Do mesmo modo, verifica-se que em países dirigidos por governos mais a esquerda, como Bolívia e Venezuela, as recentes cartas constitucionais aprovadas mantiveram as cargas horárias semanais nos níveis anteriores. A constituição bolivariana da Venezuela, muito embora proclame que se buscará sua progressiva redução, estabelece a duração do trabalho diário em oito horas e a carga horária em quarenta e quatro horas semanais[15]. Também a constituição da República da Bolívia referendada no inicio de 2009 com forte resistência de setores conservadores da sociedade boliviana, no campo laboral se restringe a dizer que o trabalho será tutelado pela lei ordinária, sem fixar, na constituição a duração do trabalho[16].

Tais elementos de análise permitem enunciar a *quarta premissa* para a discussão a respeito da duração da carga horária semanal: *a regulação estatal em geral e o direito do trabalho em particular não refletem mecanicamente os interesses de classe dos ocupantes do poder (como pretendia certo marxismo muito em moda nos anos setenta e oitenta no subcontinente americano), apenas materializam o estágio em que se encontram as relações entre as classes sociais*.

---

[14] A exemplo de KIRCHNER na Argentina, TABARÉ VÁSQUEZ no Uruguai, LUGO no Paraguai, BACHELET no Chile, LULA DA SILVA no Brasil, MORALES na Bolívia, CHAVES, na Venezuela, dentre outros. No Equador, a redução da carga horária para quarenta horas semanais é anterior à chegada de CORREA ao poder.

[15] CONSTITUIÇÃO BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Art. 90: "*La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono o patrona podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras*".

[16] CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DA BOLÍVIA. Art. 157: "*I. El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado. La ley regulará sus relaciones estableciendo normas sobre contratos individuales y colectivos, salario mínimo, jornada máxima, trabajo de mujeres y menores, descansos semanales y anuales remunerados, feriados, aguinaldos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa, indemnización por tiempo de servicios, desahucios, formación profesional y otros beneficios sociales y de protección a los trabajadores. II. Corresponde al Estado crear condiciones que garanticen para todos posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa*". Já a Ley General del Trabajo, em seu artigo 46, estabelece que "*La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas entendiéndose por trabajo nocturno el que se practica entre horas veinte y seis de la mañana. Se exceptúa de esta disposición el trabajo de las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamentación especial. La jornada de mujeres no excederá de 40 horas semanales diurnas*".

Todavia, mesmo sem representar mecanicamente os "os interesses da classe dominante" o direito do trabalho continua a desempenhar importante papel no sistema de legitimação inerente ao modo de produção capitalista, principalmente depois de desaparecido o modelo alternativo, representado pelos socialismos reais.

Aquele sistema de garantias que permitiu a regulação da carga horária em torno de quarenta horas nos países desenvolvidos se justificava não apenas pela forte pressão sindical da época, mas muito mais pelo temor das elites empresariais e políticas, principalmente na Europa ocidental, de que o ideário comunista e socialista posto em prática em alguns países pudesse por em risco a continuidade do modo de produção capitalista. Neste sentido é que se diz que o intervencionismo estatal e sua expressão política (a social-democracia) teriam "*cedido os anéis para não ceder os dedos*", com ampliação progressiva dos direitos sociais, como forma de contraposição ideológica ao projeto alternativo, anticapitalista[17].

Com o desaparecimento da concorrência ideológica, ou seja, com o fim dos regimes de socialismo real representados pela União Soviética, de certa forma os capitalistas sentiram-se à vontade para tentar "*resgatar os anéis cedidos*" anteriormente, desde o início da regulação estatal, até as concessões a que se viu obrigado em face da crítica social dos anos 60 e 70. Teríamos chegado ao "fim da história" (FUKUYAMA, 1992), representado pela definitiva vitória – ideológica – do mercado e da democracia liberal sobre os ideais igualitaristas, ensejando que o neoliberalismo se tornasse hegemônico, pelo menos até o agravamento da crise capitalista de 2008.

Em sua primeira entrevista coletiva depois da posse o presidente dos EUA, Barack Obama, afirmou que o "governo federal é a única entidade capaz de oferecer recursos para reativar a economia do país, que enfrenta sua maior crise desde a Grande Depressão"[18].

A gravidade de tal afirmação, todavia, ainda não foi suficientemente assimilada por parte do empresariado brasileiro e de seus intelectuais mais adstritos aos dogmas da

---

[17] Fez-se necessário, enfim, louvar as vantagens do sistema capitalista em face do sistema alternativo, buscando demonstrar que era possível atender-se aos direitos sociais sem prejuízo dos direitos civis e políticos. E um dos elementos utilizados pelo modo de produção para se reciclar e para fortalecer seus mecanismos de legitimação (ao lado de outros, como saúde pública, educação pública, regimes de previdência social e de aposentadorias) foi sem dúvida a redução da carga horária. Contudo, até chegar-se ao atual limite de quarenta horas semanais praticado pela totalidade dos países da União Européia, como demonstrado no quadro anterior, foram necessários alguns anos para que as leis materializassem as novas relações sociais que então se estabeleceram.

[18] http://portal.rpc.com.br/gazetadopovo/mundo/conteudo.phtml?tl=1&id=856162&tit=Apenas-o-governo-pode-salvar-a-economia-diz-Obama, acesso em 10.02.2009

ideologia neoliberal.

A forte intervenção estatal, promovida pelos governos dos países mais desenvolvidos, para salvar as empresas da bancarrota na grave crise econômica de 2008, por um lado, comprometeu todos os esforços desenvolvidos no âmbito da OMC para constituição do livre comércio, pois entre seus postulados se encontra a reprovação peremptória de todas as formas de privilégio às empresas nacionais, inclusive esta da concessão de vultosos empréstimos com juros subsidiados e as campanhas governamentais sugerindo a opção preferencial por produtos nacionais.

Por outro lado, tais intervenções estatais novamente demonstraram que a hipótese da *mão invisível* do mercado se mostrou inconsistente. De certa maneira, não seria exagerado afirmar-se que a intervenção estatal em 2008 teve para a ideologia neoliberal o mesmo efeito que a queda do muro de Berlin teve para a ideologia do socialismo de Estado, em 1989.

Seja como for e como se viu na introdução a este artigo, a retomada do papel do Estado na economia em geral, e no campo das relações de trabalho em particular, com a redução da carta horária semanal, pela via legislativa ou da reforma constitucional, está longe de ser consensual.

Existem divergências tanto no campo empresarial, quanto no campo dos trabalhadores. Ao contrário do que defende o presidente da FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ, como se viu na introdução, a poderosa FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO, se mostra favorável à redução de jornada de trabalho, mas com redução de salário, como alternativa ao desemprego. Seu presidente, Paulo Skaf, seria importante "acelerar o entendimento" entre sindicatos filiados à FORÇA SINDICAL (FS) e sindicatos patronais, mesmo sem a participação da Central Única dos Trabalhadores (CUT), que não admite a redução salarial, pois segundo ele, a redução da jornada com redução na remuneração, via acordos coletivos, seria uma alternativa a ser considerada e que isso seria feito "com CUT ou sem CUT". Na avaliação de Skaf, é preciso "coragem para quebrar paradigmas" no atual cenário em benefício de todos, muito embora a entidade que dirige seja contra a redução da duração do trabalho por força de lei[19].

De fato, também no campo dos trabalhadores não há consenso. A CUT se opõe de modo firme à redução de jornada com redução de salários, bem como a um eventual

[19] http://oglobo.globo.com/economia/mat/2009/01/14/presidente-da-fiesp-paulo-skaf-diz-que-reducao-de-jornada-salarios-nao-garante-emprego-684796691.asp

"acordo genérico", que possibilitasse a flexibilização dos direitos dos trabalhadores em todos os setores da economia. Segundo seu Presidente, Artur Henrique, os trabalhadores não devem aceitar "a única proposta seja a dos trabalhadores pagarem a conta dessa crise". Já a FORÇA SINDICAL, admite redução da carga horária, com redução de salários, mas reivindica, segundo seu secretário-geral, João Carlos Gonçalves, o Juruna, contrapartidas por parte dos empregadores, como a estabilidade pelo dobro do período em questão: "Assim, se a redução ocorresse por três meses, o trabalhador teria seis meses de estabilidade", afirma. A CGTB (Central Geral dos Trabalhadores do Brasil) e a UGT (União Geral dos Trabalhadores) admitem negociar férias, licença remuneradas, banco de horas e suspensão do contrato de trabalho, como medidas para enfrentamento da crise[20].

Do que acima constou, se pode chegar à *quinta premissa* indispensável para que o debate sobre a redução da carga horária semanal se dê segundo critérios racionais: *mesmo com a retomada do papel do Estado em decorrência da crise econômica de 2008, o ideário neoliberal segue não apenas existindo, como também segue disputando hegemonia com o intervencionismo estatal, fato este que não permite que se conclua, com segurança, se o Brasil optará por mais regulação, com nova redução da duração do trabalho, ou se remanescerá prevalente, embora combalido, o conjunto ideológico que propugna pela auto-regulação*.

3. À guisa de conclusão: crise, desemprego e duração do trabalho

No campo das representações simbólicas mais próximo do empresariado e em algumas manifestações de jornalistas, doutrinadores, políticos, professores universitários, magistrados, advogados empresariais, economistas liberais, entre outros, vislumbra-se a utilização da crise econômica em pelo menos duas direções, distintas embora complementares.

A *primeira* apropriação utilitarista da existência da crise consiste em tentar buscar ainda algum tipo de sustentação para o ideário neoliberal, mesmo após o contraditório apelo feito pelos mercados aos Estados no sentido de exigirem fortes intervenções públicas para salvar bancos e empresas. Sustentando "não ser o momento para regozijo dos keynesianos" (neste significante englobados todos os que defendem o intervencionismo estatal como mecanismo válido e útil para diminuição das diferenças entre as classes sociais), tais setores invocam a existência da crise real do capitalismo

[20] Conforme jornal FOLHA DE SÃO PAULO, de 15.01.2009.

para impedir o debate sobre os graves prejuízos que os profetas da ideologia neoliberal causaram em várias partes do mundo a milhões de pessoas. Assim como no período em que o neoliberalismo era hegemônico buscavam tornar invisíveis os verdadeiros beneficiários das medidas que propunham (RAMOS FILHO, 2001), agora se tenta invisibilizar os responsáveis pela bancarrota de proporções globais, tentando salvar a ideologia desta contradição insanável: a *mão invisível do mercado* não funcionou mais uma vez e foi necessária a forte intervenção estatal para salvar o capitalismo.

A *segunda* utilização da crise para finalidades políticas que interessam ao empresariado consiste em renovado ataque aos direitos sociais. Contraditoriamente, mesmo tendo sido constatados os efeitos danosos da liberalização das relações de trabalho em todo o mundo, tentam sacar vantagem da crise propondo, novamente, a precarização das relações de emprego, eufemisticamente denominada como "modernização" ou como "desregulamentação", propugnando pela instituição de mecanismos que permitam flexibilizar ainda mais o direito do trabalho brasileiro. Em oposição a tal tendência, intelectuais brasileiros comprometidos com os direitos humanos compreendidos em sua complexa indivisibilidade divulgaram no final de janeiro de 2009 manifesto denominado *Contra oportunismos e em defesa do Direito Social*[21], no qual se sustenta que "uma crise econômica, vista do ponto de vista estrutural, se concretamente existente, somente pode ser superada por meio de um autêntico pacto social, que envolva os setores da produção, do trabalho e do consumo, gerenciado pelo Estado, e no qual se priorize a construção da justiça social" e que "se estamos diante de uma crise econômica, já estamos vivendo uma crise de natureza social, moral e ética há muito tempo e a solução desta última é, por óbvio, mais urgente". O documento continua afirmando que "há de se reconhecer que a superação de uma crise econômica estrutural requer sacrifícios de cima para baixo e não de baixo para cima. Não se promove uma sociedade, salvando empresas e deixando pessoas à beira da fome. Se há um problema na conjuntura econômica, que atinge a todos indistintamente, e não apenas a uma ou outra empresa, é necessário, então, o sacrifício conjunto, começando pelos próprios empresários e passando por diversos outros setores da sociedade (profissionais liberais, servidores públicos, senadores, deputados, prefeitos, governadores, juízes etc). É impensável que se busque a solução de problemas

[21] Capitaneado pelo Professor Jorge Luiz SOUTO MAIOR, tal documento contou com a adesão inicial de 243 intelectuais vinculados aos direitos humanos e de diversos segmentos sociais, como magistrados do trabalho, procuradores, advogados, professores universitários, doutrinadores, cobrindo amplo espectro social. Ver http://www.viomundo.com.br/apoiamos/contra-quem-usa-a-crise-para-atacar-direitos.

econômicos estruturais do país com o sacrifício apenas de trabalhadores cujo salário já está entre os mais baixos do mundo".[22]

O debate que agora se estabelece na sociedade e no parlamento com a discussão da PEC 231/95, deve ser feito do modo mais racional possível, embora se reconheça a dificuldade do empresariado brasileiro neste sentido (primeira premissa), já que o direito do trabalho continuará exercendo importante papel no sistema de legitimação do modo de produção, organizando as relações entre as classes sociais (segunda premissa). Considerando que a regulação estatal, pelo menos no que respeita à carga horária legal semanal, não guarda relação nem com o nível de industrialização de cada país (terceira premissa), nem com a posição ideológica dos governantes, simplesmente materializando o estágio em que se encontram as relações entre as classes sociais (quarta premissa) impende reconhecer que neste momento de saída da crise econômica cujo primeiro efeito social é o aumento do desemprego[23] o tema da redução da duração do trabalho – que racionalmente possibilita uma oferta maior de empregos – pode ser enfrentando tanto pelo viés neoliberal, que embora debilitado segue tendo ferrenhos defensores, quanto pelo viés intervencionista, pela defesa de uma nova regulação, menos tutelar dos interesses dos empresários e mais tuitivo dos interesses dos empregados (quinta premissa).

De todo modo, se faz necessário reconhecer racionalmente a necessidade de o Brasil assegurar aos seus cidadãos as mesmas condições de trabalho já asseguradas até por países que se encontram em menores níveis de industrialização, até como medida de combate ao desemprego, pois se contata que entre os que limitam em quarenta horas a carga horária normal semanal encontram-se países industrializados como *Áustria, Bélgica, Canadá, China, Coréia, Estados Unidos, Espanha, Finlândia, Holanda,*

[22] O manifesto conclui afirmando que "A tão propalada "flexibilização", no fundo, é um eufemismo, ou seja, uma maneira amena de se alcançar a redução dos direitos trabalhistas, que, no Brasil, já deu mostras claras de sua falácia, visto que estando entre nós de desde 1967, quando fora criado o FGTS para acabar com a estabilidade no emprego (passando por: trabalho temporário, 1974; lei de estágio, 1977; vigilância, 1983; terceirização, 1993; banco de horas, 1998; contrato provisório, 1998; trabalho a tempo parcial, 1998; redução da prescrição do trabalho rural, 2000; limitação da natureza salarial de benefícios concedidos ao empregado, 2001; suspensão temporária do contrato de trabalho, 2001; primeiro emprego, 2003), não produziu qualquer resultado satisfatório em termos de melhoria da economia com produção de justiça social, muito pelo contrário".

[23] Segundo a OIT "a atual crise econômica irá gerar 20 milhões de novos desempregados no mundo até o final de 2009, revertendo anos de avanços na área social e agravando a pobreza e desigualdade. O alerta é da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que prevê demissões em massa diante da desaceleração das principais economias do mundo, como Estados Unidos, Europa e Japão", conforme veiculado em: http://www.estadao.com.br/economia/not_eco262943,0.htm

Indonésia, Itália, Japão, Luxemburgo, Noruega, Nova Zelândia, Rússia e Suécia e outros em desenvolvimento de sua industrialização como *Argélia, Bulgária, Equador, Estônia, Eslováquia, Eslovênia, Letônia, Lituânia Romênia*, e países ainda bastante subdesenvolvidos, como *Benin, Burkina Faso, Camarões, Congo, Costa Do Marfim, Djibouti, Gabão, Madagascar, Mali, Mauritânia, Níger, Ruanda, Senegal e Togo* (LEE; McCANN, MESSENGER, 2008: 30-46).

Segundo tal linha de argumentação não se justificaria a insistência em manter-se nosso país no mesmo patamar de proteção social de países muito menos desenvolvidos, como Angola, Belize, Burundi, Cabo Verde, Cuba, El Salvador, Guiné-Bissau, Honduras, Marrocos, Namíbia, Republica do Congo, República Dominicana e Tanzânia e da maioria dos países sul-americanos, em face do crescimento dos níveis de desemprego em nosso país, decorrentes da crise econômica mundial.

Neste sentido, em audiência pública realizada pela Câmara dos Deputados em 05 de maio de 2009, o Ministro do TST, Maurício Godinho Delgado posicionou-se favoravelmente à redução da jornada de trabalho para quarenta horas semanais exatamente por considerar tal medida como instrumento para combater os efeitos da crise econômica mundial, argumentando que tal iniciativa "seria uma medida anticíclica importante, com forte caráter social, a ser tomada pelo parlamento brasileiro" distribuindo melhor a intervenção do Estado na economia para a sociedade como um todo, uma vez que , segundo seu entendimento, "cada empregado beneficiado seria um consumidor a mais". Na mesma oportunidade, demonstrando que a magistratura trabalhista brasileira está atenta à questão, o presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), Cláudio José Montesso, manifestou-se favoravelmente à ampliação do percentual das horas extras inserida na PEC 231/95, ao argumento de que não bastaria a redução da carga horária semanal, pois "se não criarmos mecanismos para coibir o trabalho em sobrejornada, o número de horas trabalhadas não vai diminuir. O número de horas extras é que vai aumentar. O projeto não atingiria a finalidade"[24].

Tais manifestações, provenientes de magistrados do trabalho, para além de trazer à memória o exemplo deixado pelo Juiz José Cândido de Albuquerque Mello Mattos que, como vimos acima, resistiu aos apelos empresariais e fez cumprir a lei (código de menores, à época), renovam as esperanças de que a matéria seja finalmente aprovada na

[24] http://www2.camara.gov.br/homeagencia/materias.html?pk=%20134150.

Comissão Especial que se constituiu na Câmara dos Deputados, o que implicaria em sua imediata inclusão na ordem-do-dia para deliberação em plenário, embora se saiba que a aprovação final dependerá da correlação de forças que se estabelecer na sociedade, para a qual a intensa mobilização será decisiva.

Paris, 06.05.2009

BIBLIOGRAFIA

BIDET, Jacques et DUMÉNIL, Gérard. ***Altermarxisme: un autre marxisme pour un autre monde.*** Paris : Ed. PUF, 2007.

BOLTANSKI, Luc. e CHIAPELLO, Ève. *"**El Nuevo Espíritu del capitalismo**"*. Madri: Ed. Akal, 2002

CAHUC, Pierre et ZYLBERBERG, André***. Le Chomage***, ***Fatalité ou Nécessité ?*** Paris: Ed. Flamarion, 2005

DAL-ROSSO, Sadi. **A Jornada de Trabalho na Sociedade**: O castigo de Prometeu. São Paulo: LTr, 1996

EVAIN, Eléonore. ***Working conditions laws 2006-2007: A global review***; International Labour Office - Genebra: ILO, 2008;

LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, John C. **El tiempo de trabajo en el mundo. Tendencias en horas de trabajo, leyes y políticas en una perspectiva global comparativa.** Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008

MARX, Karl. ***Le capital***. Paris: Ed. Gallimard, 1963.

MÉDA, Dominique. ***Les 35 heures dans l'histoire séculaire de la réduction du temps de travail***. In BRUNES, Bernard et alli. *35 Heures : Le temps du bilan*. Paris: Desclée de Brouwer, 2001, pp. 13-20;

MORAES, Evaristo de. **Apontamentos de direito operário**. São Paulo: LTr, 1998.

NASCIMENTO, Amauri M. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Amauri M**. Crise econômica, despedimentos e alternativas para a manutenção dos empregos**. Revista LTr 73-1, janeiro de 2009, pp. 07 a 16;

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. ***Hours of work. A Word survey of national Law and practice.*** ILO - Genebra: 1967;

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. ***Working time around the world. Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective***. ILO - Genebra: 2007;

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. ***Working conditions laws 2006-2007: A global review***. International Labour Office - Genebra: ILO, 2008;

PEREIRA DA SILVA, Josué. **Três discursos, uma sentença. Tempo e trabalho em São Paulo – 1906/1932**. São Paulo: FAPESP, 1996;

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito, economia, democracia e o seqüestro da subjetividade dos juslaboralistas**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba, páginas 147 a 166, 2001.

SANTANA, Márcio Santos. **A virada da Questão Social: a Indústria, o trabalho do menor e a intermediação estatal**. In: Simpósio de Pós-Graduação em História Econômica. São Paulo: ANAIS, 2008. p. 1-16.

EFEITOS DISTRIBUTIVOS DO SALÁRIO MÍNIMO NO BRASIL RECENTE: RECORTES SEGUNDO POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO

Embora se reconheça que em boa medida os determinantes das desigualdades de renda no Brasil sejam de natureza estrutural[1], diversos instrumentos de eficácia mais imediata têm sido utilizados como forma de reduzir as disparidades. É, em boa parte, nesse contexto que o salário mínimo surge como uma ferramenta de política distributiva potencialmente capaz de causar impactos positivos na distribuição dos rendimentos individuais do mercado de trabalho. É nesse sentido que grande parte das discussões sobre o papel do salário mínimo gira em torno dos seus impactos distributivos.

De tal modo, o principal objetivo deste artigo é estimar o impacto das mudanças no valor do salário mínimo sobre a distribuição dos rendimentos individuais do trabalho, por posição na ocupação[2], no período 2002-2007. Mais especificamente, nosso propósito é oferecer uma avaliação da natureza e magnitude dos impactos do salário mínimo sobre a distribuição dos rendimentos no mercado de trabalho brasileiro nos últimos anos. Esperamos, com isso, estimular o debate em torno dos efeitos distributivos dessa tão importante instituição do mercado de trabalho, o salário mínimo. Na realidade, dado que conhecer os efeitos distributivos do mínimo é essencial para o processo de formulação de políticas de redistribuição de renda, esperamos subsidiar os tomadores de decisões com informações que os respaldem nessa empreitada. Nossa investigação abrange os efeitos distributivos do salário mínimo sobre os assalariados com carteira de trabalho assinada, os assalariados sem carteira de trabalho assinada e os trabalhadores por conta própria. As estatísticas descritivas geradas, bem como os exercícios empíricos que compõem este estudo foram obtidos por meio da utilização do software STATA[3].

Para cumprir nossos objetivos, fizemos uso de uma abordagem metodológica intitulada *regressão por centésimo*, adaptada de Soares (2002). Utilizou-se os dados de séries de tempo da PME, para tentar captar mais proximamente os efeitos distributivos do salário mínimo nos rendimentos do trabalho. A idéia é verificar as elasticidades do rendimento médio de cada centésimo da distribuição em relação ao salário mínimo e à renda média. O período de análise abrange de janeiro de 2002 a agosto de 2007, o que totaliza 68 meses para os quais tínhamos informações disponíveis.

Este artigo tem cinco seções além dessa introdução. A primeira seção é dividida em duas subseções que correspondem a um breve resumo acerca de alguns paradigmas e o papel do salário mínimo, bem como contém uma análise dos estudos sobre os impactos do salário mínimo após o Plano Real.

Em seguida é feita uma interpretação das estatísticas descritivas sobre o salário mínimo no período de 1995 a 2006. Na terceira seção são apresentadas a metodologia e a base de dados empregada. Na quarta parte apresentam-se os resultados encontrados a partir do método utilizado. Por fim, as notas conclusivas.

1. Ponderações Teóricas Acerca dos Impactos do Salário Mínimo

Os efeitos do salário mínimo são amplamente debatidos na literatura internacional e nacional, sobretudo, seus impactos sobre o nível de emprego. Neste artigo, opta-se por

[1] A esse respeito, ver, entre outros, Baltar (1985) e Furtado (2003).
[2] Com carteira (CC), sem carteira (SC), conta própria (CP) e o conjunto de todos os ocupados (CC+SC+CP).
[3] Ver STATA (2005)

discutir os impactos do salário mínimo a partir de duas abordagens: modelo neoclássico padrão e abordagem Keynesiana.

No modelo de concorrência perfeita[4], firmas e trabalhadores defrontam-se no mercado, de forma que aquelas buscam maximizar lucros e esses tentam otimizar sua utilidade. A construção da curva de demanda de trabalho das empresas obedece, portanto, ao princípio de maximização dos lucros. Pelo pressuposto da lei dos rendimentos decrescentes, o produto marginal do trabalho se reduz com o aumento do número de empregados, e isso dá um formato negativamente inclinado a essa curva. O somatório dessas demandas individuais corresponde à curva de demanda agregada por trabalho, que prevê, para cada salário real de mercado, a quantidade ótima de contratações.

No âmbito da oferta de trabalho[5], os trabalhadores maximizam suas funções-utilidade compostas de bens ou serviços — renda proveniente do trabalho — e de lazer no ponto em que a utilidade derivada do salário real é igual à desutilidade do trabalho. Desse modo, o trabalhador decide a oferta de trabalho que maximiza sua função-utilidade, estabelecendo uma quantidade ótima de trabalho para cada salário real. O somatório das ofertas individuais de trabalho fornece uma curva de oferta agregada, que pressupõe uma inclinação positiva[6].

No ponto em que as curvas de oferta e de demanda se interceptam, são determinados o salário real e o nível de emprego; esse ponto de equilíbrio se caracteriza pela eficiência produtiva, pois o salário real é igual à produtividade marginal do trabalho, que, por sua vez, iguala-se à taxa marginal de substituição entre consumo e lazer. Nesse modelo, a força de trabalho é tratada como um bem qualquer, além de ser considerada homogênea: admite-se a perfeita substituição entre os trabalhadores. No ponto de equilíbrio não existe então desemprego.

Se os "policy-markers" considerarem o salário estabelecido pela interação da oferta e demanda de trabalho como inaceitável, na medida em que não assegura as condições mínimas de bem-estar material, podem optar pela fixação de um salário mínimo nominal. Para os teóricos do modelo de concorrência perfeita, esse salário promoveria uma elevação inclusive no salário real, desde que se considere o nível de preços dado. A fixação desse salário resultaria numa remuneração acima da produtividade marginal do trabalho para diversos trabalhadores, em especial aqueles pouco qualificados. Esse grupo seria mais fortemente atingido pela desproporção entre remuneração e produtividade na medida em que esses trabalhadores têm os menores índices de produtividade. O desdobramento final da introdução do salário mínimo seria o desemprego dos trabalhadores pouco qualificados. Noutras palavras, os impactos negativos recairiam sobre os trabalhadores que se visa proteger. Assim, a adoção do salário mínimo teria um efeito positivo por meio da elevação do piso salarial, mas também um efeito negativo via o desemprego. Posto isso, os estudiosos, que se apóiam nos modelos convencionais, apontam para neutralização dos efeitos distributivos do salário mínimo.

Cabe ressaltar que nessa abordagem os impactos do salário mínimo dependem da elasticidade emprego-salário da curva de demanda de trabalho. Quanto mais elástica essa curva maior será a redução no número de empregos.

Numa perspectiva distinta, encontra-se a abordagem Keynesiana, que se limita a investigar os impactos em termos de variações dos salários nominais. Keynes não tem uma

[4] As hipóteses sobre o comportamento das empresas são de que estas maximizam lucros; os salários e os preços são dados, e a tecnologia permanece inalterada.

[5] As hipóteses em relação à oferta de trabalho são as seguintes: os trabalhadores têm funções de utilidade estáveis, o trabalho gera desutilidade, os bens e o lazer geram utilidades, salários e preços são dados, e os trabalhadores maximizam suas utilidades.

[6] A inclinação dessa curva depende inteiramente dos efeitos substituição e renda, sobre os quais nada se pode afirmar *a priori*.

teoria dos determinantes do salário nominal, entretanto no capítulo 19 de sua obra "Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda" há uma reflexão sobre os impactos das variações do salário nominal sobre o nível de emprego. Essas reflexões podem ser utilizadas para derivar os possíveis impactos do salário mínimo sobre o mercado de trabalho. Segundo o autor, na análise neoclássica os salários são vistos somente como componentes do custo da empresa, enquanto o papel desempenhado pelos salários na demanda agregada não são considerados. Além do que para Keynes, o nível de emprego é resultado do ponto de operação das empresas ou ponto de demanda efetiva. Esse ponto é resultado das decisões empresariais que são influenciadas pelas expectativas de curto prazo. A partir desse ponto de operação, os resultados de uma variação do salário nominal sobre o nível de emprego somente serão conhecidos após um estudo acerca dos impactos dessa variação sobre os parâmetros que influenciam a decisão de produção. Essa decisão depende em especial das expectativas acerca dos gastos com consumo e investimento. Assim, Keynes pondera os efeitos de uma variação do salário nominal sobre esses gastos. O autor aponta no mínimo para a ambigüidade das variações do salário nominal sobre o nível de demanda efetiva e, portanto, sobre o nível de emprego. Noutras palavras, Keynes rejeita que a interpretação da teoria convencional de que elevações do salário nominal geram necessariamente um aumento na taxa de desocupação.

Esse raciocínio pode ser estendido para os efeitos da introdução do salário mínimo, bem como sobre o impacto de suas variações sobre o nível de emprego. Ou seja, se considerarmos que existem impactos sobre os custos dos empregadores, mas também sobre o nível de demanda da economia não se pode afirmar a priori que essas variações promovam uma elevação da taxa global de desocupação da economia. Em suma, os efeitos do salário sobre o nível de emprego dependem do nível em que é fixado e de seus impactos sobre a decisão de produção dos empregadores. Em geral, espera-se que uma política de elevação gradual do salário mínimo não promova uma elevação drástica da taxa de desocupação e permita uma redução na dispersão dos rendimentos.

Existem outras abordagens sobre os efeitos do salário mínimo como o modelo do monopsônio[7] e a teoria do salário eficiência[8]. Essas teorias revelam também que a introdução do salário mínimo não teria como conseqüência uma redução no emprego.

De acordo com Freeman (1996), o efeito redistributivo do salário mínimo depende da relação entre essa política e o sistema de relação de trabalho. Num contexto em que os trabalhadores que recebam valores superiores ao salário mínimo tenham o poder de elevar seus salários no mesmo patamar da variação do salário mínimo esse efeito será eliminado. No entanto, se esses trabalhadores não tiveram tal poder haverá uma redução na dispersão salarial.

As abordagens que não se filiam ao modelo de concorrência perfeita apontam que os efeitos do salário mínimo sobre o emprego e a distribuição de rendimentos dependem de uma série de fatores como o nível no qual é fixado, seu impacto sobre a produtividade dos trabalhadores, sua influência sobre os determinantes da demanda efetiva e do sistema de relações de trabalho. Assim, qualquer tentativa de apontar os impactos do salário mínimo sobre o nível de emprego e a dispersão dos rendimentos exige uma reflexão de várias mediações importantes nesse processo.

A importância do efeito redistributivo do salário mínimo é assinalada inclusive pelas normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A partir dessas normas as funções do salário mínimo seriam atingir a mão-de-obra não-sindicalizada e não-qualificada – e, na medida em que um piso salarial é fixado institucionalmente, se condiciona a definição da maioria dos demais salários da estrutura salarial, limitando a dispersão dos salários; proteger categorias de trabalhadores de setores econômicos menos organizados, de forma a diminuir os

[7] Ver Varian (1999)
[8] Ver Rebitzer e Taylor (1995)

diferenciais de salários entre os trabalhadores de categorias de menor e maior poder de barganha nas negociações coletivas; e estabelecer normas para que trabalhos iguais tenham a mesma remuneração – em geral estabelecida por meio dos acordos coletivos, devido às dificuldades para reconhecer situações de igualdade ou desigualdade no que concerne às funções que são desempenhadas no mercado de trabalho, especialmente entre setores econômicos (Cacciamali, 2005).

No Brasil, alguns autores discutem a influência do piso salarial sobre a dispersão dos rendimentos. De acordo com Souza (1980), em sua reflexão sobre a determinação dos salários em economias atrasadas, a abertura do leque dos rendimentos será influenciada pela heterogeneidade estrutural da indústria, pela concentração dos setores de ponta dessas economias em relação aos demais setores e pelo baixo nível da taxa de salário (piso salarial). No Brasil, o salário mínimo teve e tem o papel de piso salarial, exceto no milagre econômico[9]. Porém, esse salário apresentou uma trajetória de perda de poder aquisitivo no regime autoritário e no período de elevada inflação no país. Entretanto, a partir do Plano Real iniciou-se uma política de valorização do salário mínimo[10] que segundo Salm (2004) será política eficiente se alguns movimentos de convergência se verificarem como:

> [continuidade na] elevação do valor do Salário Mínimo, dado que continua sendo o principal fator na determinação dos salários mais baixos. Segundo, o fortalecimento da representação sindical, condição para conquistar maiores pisos salariais nas Negociações Coletivas. Terceiro, a diminuição da oferta de mão-de-obra não-qualificada, sem o quê aqueles dois movimentos não se sustentam (SALM, 2004, p. 7).

O terceiro fator apontado por Salm (2004) depende do esforço das autoridades governamentais na promoção da qualificação dos trabalhadores, mas também de um crescimento econômico sustentável. A elevação da qualificação da mão-de-obra somente se justifica num cenário de geração de postos de trabalhos compatíveis com novos patamares de qualificação.

Esse movimento recente de valorização do salário mínimo no país deu origem a diversos estudos que tentam investigar o seu impacto sobre a distribuição dos rendimentos.

1.1 Os Impactos Distributivos do Salário Mínimo e a Literatura Nacional

Neste artigo, opta-se por analisar alguns estudos sobre os impactos distributivos do salário mínimo que incluíram também o período após o Plano Real. Um dos primeiros estudos que contemplou esses anos foi realizado por Azevedo e Silveira (2001) que escolheram o método de experimento natural. Esse método exige uma diferenciação entre grupo de controle (não atingidos pelas mudanças) e grupo de tratamento (atingido pelas mudanças). Os autores utilizaram os dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) da Região Metropolitana de Salvador no período de dezembro de 1996 a novembro de 1999. Os valores monetários brutos dos rendimentos foram deflacionados pelo Índice de Preços ao Consumidor para Salvador. As informações foram divididas em dois períodos que corresponderam aos seis meses anteriores e posteriores as elevações do salário mínimo verificadas no mês de maio anos de 1997, 1998 e 1999. O grupo de controle corresponde aos dados do período anterior ao reajuste (dezembro a maio), enquanto o grupo de tratamento compreende as informações do período posterior (junho a novembro). Entretanto, os dados da PED não são longitudinais, portanto,

[9] A polêmica em torno da importância do salário mínimo como piso nacional se originou a partir dos estudos de Macedo e Garcia (1980) e de Souza e Baltar (1980).
[10] Comparando o salário mínimo real de maio de 1995 e o de abril 2007 verifica-se uma valorização de 58%.

não se pode assegurar que os grupos de controle e tratamento tenham características similares ao que é recomendável nesse procedimento.

O cálculo do Índice de Gini e Entropia (E (0)) – que é mais sensível as variações na cauda inferior da distribuição de renda – , antes e após a valorização do salário mínimo para os anos 1997 e 1998, considerando o rendimento dos ocupados, revelou pequena flutuação em seus valores no período em que essa valorização foi relativamente mais elevada. Enquanto, o cômputo desses indicadores para 1999 indicou uma elevação na concentração dos rendimentos após a elevação do salário mínimo. Esse ano teve relativamente à menor variação do salário mínimo, além do que se verificou uma elevação da taxa de participação e do desemprego. Os resultados desses Índices calculados com base na renda familiar também apontaram trajetória similar aos resultados obtidos a partir dos rendimentos individuais.

Fajnzylber (2001), por sua vez, investiga os efeitos do salário mínimo sobre os rendimentos e o emprego dos trabalhadores por meio dos dados longitudinais da Pesquisa Mensal de Emprego/IBGE no período de 1982 a 1997. O autor utilizou a metodologia desenvolvida por Neumark, Schweitzer e Washer (2000) no intuito de mensurar os efeitos da variação do salário mínimo em diversas faixas de rendimentos, além do que calculou os impactos correntes e defasados dessa variação. Essa metodologia foi utilizada para estimar os impactos do salário mínimo para trabalhadores formais, assalariados informais e trabalhadores por conta própria. Os resultados revelaram efeitos significativos do salário mínimo sobre os rendimentos individuais em toda distribuição de renda dos trabalhadores formais e informais. A elasticidade de renda com relação ao salário mínimo teve valor unitário, no caso de indivíduos com rendimento próximo ao valor desse salário. Entretanto, entre as pessoas que recebem os maiores rendimentos essa elasticidade atingiu valores menores.

Soares (2002) estudou os impactos distributivos do salário mínimo no período 1994 a 1999 por meio dos dados da Pesquisa Nacional de Amostragem Domiciliar e da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) ambas do IBGE. O autor utilizou três metodologias sendo que na primeira abordagem se segue o mesmo indivíduo antes e após a elevação do salário mínimo através dos dados longitudinais da PME. Na segunda abordagem, observa-se a renda média de cada centésimo do rendimento dois meses antes do aumento, no mês anterior e no mês após a elevação do salário mínimo. A terceira metodologia envolve o método de diferenças em diferenças temporal por centésimo ao longo de 64 meses. Ou seja, o autor computa uma regressão sendo a variável dependente o logaritmo da renda média de cada centésimo e como variáveis independentes o logaritmo do valor real do salário mínimo, o logaritmo do valor real da renda média geral e uma tendência temporal.

Os resultados da primeira abordagem são incongruentes na medida em que entre 25 elasticidades calculadas cinco são menores do que um e quatro menores que zero. Os cálculos da segunda e terceira metodologia convergem na mesma direção: a elasticidade renda em relação ao salário mínimo seria pequena (0,2), enquanto para os centésimos inferiores da distribuição de renda essa elasticidade atinge valor mais elevado (0,6) e para pessoas que se situam nos dois quintos superiores da distribuição de renda seu valor atinge zero. Segundo o autor, esses resultados revelam que o impacto redistributivo do salário mínimo é pequeno. Entretanto, uma elasticidade de renda em relação ao salário mínimo de 0,6 não é desprezível, sobretudo, se consideramos que esse valor foi encontrado entre os menores rendimentos.

Enfim, os resultados dos trabalhos de Fajnzylber (2001) e Soares (2002) revelam um impacto distributivo do salário mínimo para as pessoas inseridas nos estratos de menor remuneração. No intuito de investigar de forma mais acurada o impacto distributivo do salário mínimo no período recente utilizamos neste trabalho uma metodologia desenvolvida por Soares (2002), e adaptada aos propósitos do modelo testado.

2. Interpretação das Estatísticas Descritivas do Salário Mínimo

Entre 1995 e 2006, o salário mínimo real aumentou em 60,55%, enquanto o rendimento médio real do trabalho principal dos trabalhadores com rendimento positivo e idade entre 16 e 70 anos, que trabalharam 20 horas ou mais por semana, se reduziu. Segundo os dados da Tabela 1, esse rendimento, calculado para o conjunto dos ocupados ora estudados (empregados com carteira de trabalho, assalariados sem carteira e os trabalhadores por conta própria), passou de R$ 865,17 para R$ 643,27, o que representa uma redução de 25,64%. No caso dos trabalhadores autônomos, o rendimento médio real do trabalho principal, no mesmo período, teve uma queda de 28,35%, enquanto para os assalariados com carteira assinada essa redução foi de 27,06%. Contudo, entre 1995 e 2006, o rendimento médio do trabalho principal dos assalariados sem carteira assinada teve uma elevação de 5,68%. Esse aumento pode ter sido influenciado pelo crescimento positivo do salário mínimo no período, pois o rendimento desses ocupados tem uma forte proximidade com o salário mínimo.

TABELA 1 - Valor do salário mínimo e do rendimento médio segundo posição na ocupação - 1995-2006 (R$)

Categoria	1995	1999	2002	2006
Valor nominal do mínimo	100,00	136,00	200,00	350,00
Valor nominal do médio[1]	396,88	470,85	563,51	643,27
Valor nominal do médio - Com Carteira	467,21	563,14	670,98	742,85
Valor nominal do médio - Sem Carteira	230,67	302,61	385,36	531,41
Valor nominal do médio - Conta Própria	405,49	471,78	550,27	633,27
Mínimo/médio (%)	25,2	28,9	35,5	54,4
Deflator[2]	2,1799	1,6944	1,3493	1,0000
Mínimo em reais de setembro de 2006	217,99	230,44	269,85	350,00
Médio em reais de setembro de 2006	865,17	797,81	760,33	643,27
Médio em reais de setembro de 2006 - Com Carteira	1018,48	954,19	905,33	742,85
Médio em reais de setembro de 2006 - Sem Carteira	502,84	512,74	519,95	531,41
Médio em reais de setembro de 2006 - Conta Própria	883,94	799,39	742,46	633,27

Fonte: Microdados das PNADs (1995, 1999, 2002, 2006).

[1] Rendimento médio do trabalho principal da PEA ocupada com rendimento positivo e idade entre 16 e 70 anos, trabalhando 20 horas ou mais semanais (de todos os empregados com carteira, sem carteira e conta própria).

[2] Deflator para rendimentos da PNAD: INPC – IPEA/DATA

Constata-se que nesse período prevalece, entre os ocupados, a queda no rendimento médio real do trabalho, mas também a revalorização do salário mínimo, que passou de 217,99 reais em 1995 para 350,00 reais em 2006. Os dados revelam também uma queda da desigualdade dos rendimentos do trabalho, já que o coeficiente de Gini (esse índice pondera mais as rendas médias da distribuição), no mesmo período, passou de 0,543 para 0,482, correspondendo a uma queda de 16,06% (Tabela 2).

Outros índices de desigualdade também confirmam essa queda. Entre 1995 e 2006, o coeficiente de Theil-T, que tem a propriedade de mensurar com maior exatidão a desigualdade na parte superior da distribuição, e o Theil-L, que mostra com maior precisão a desigualdade entre as menores rendas, também registraram reduções, respectivamente, de 0,584 para 0,431 e de 0,538 para 0,360 (Tabela 3).

O índice de Theil-L, no mesmo período, revela uma queda significativa da desigualdade entre os assalariados com carteira de trabalho assinada (29,11%). Conforme ressaltamos, esse índice confere maior peso às rendas mais baixas da distribuição; assim, podemos deduzir que a elevação do salário mínimo no período deve ter contribuído para essa

redução, pois a legislação assegura que a remuneração base dos assalariados com carteira é o salário mínimo.

TABELA 2 - Coeficiente de Gini segundo posição na ocupação[1] - 1995-2006

Categoria	1995	1999	2002	2006	Variação (%)
Com Carteira					
Gini	0,485	0,460	0,453	0,414	-14,73
Theil-T	0,468	0,424	0,426	0,372	-20,50
Theil-L	0,393	0,348	0,335	0,279	-29,11
Sem Carteira					
Gini	0,485	0,478	0,485	0,443	-8,58
Theil-T	0,516	0,497	0,526	0,427	-17,15
Theil-L	0,400	0,392	0,411	0,342	-14,47
Conta Própria					
Gini	0,560	0,552	0,548	0,518	-7,44
Theil-T	0,604	0,582	0,583	0,519	-13,92
Theil-L	0,594	0,568	0,567	0,497	-16,40
Todos (CC+SC+CP)[2]					
Gini	0,543	0,525	0,517	0,455	-16,06
Theil-T	0,584	0,543	0,541	0,431	-26,18
Theil-L	0,538	0,501	0,492	0,360	-33,05

Fonte: Microdados das PNADs (1995, 1999, 2002, 2006).

[1] Rendimento do trabalho principal da PEA ocupada com rendimento positivo e idade entre 16 e 70 anos trabalhando 20 horas ou mais semanais.

[2] CC = com carteira; SC = sem carteira; CP = conta própria.

A literatura nacional aponta que os assalariados com carteira, os empregados sem carteira e muitos trabalhadores por conta própria têm no valor do salário mínimo um ponto de referência. Na medida em que nossa preocupação é tentar mensurar o impacto do salário mínimo na distribuição dos rendimentos do trabalho, resta saber qual a incidência do mínimo entre os trabalhadores inseridos segundo a posição na ocupação. Ademais, consideramos importante distinguir a evolução do percentual dos trabalhadores que ganham abaixo ou acima do valor do salário mínimo.

Os dados da Tabela 3 revelam que a participação dos recebedores do salário mínimo entre todos os ocupados passou de 10,7% em 1995 para 17,3% em 2006, contudo também se elevou no mesmo período o conjunto de pessoas que recebem menos que o valor do salário mínimo, variando de 10,5% para 19,6%. Simultaneamente, os dados apontam que o percentual de pessoas que recebem acima do salário mínimo se reduziu de 78,8% em 1995 para 63,1% em 2006. Esse movimento é no mínimo preocupante, pois tivemos um crescimento significativo da participação relativa dos indivíduos que recebem menos que o salário mínimo e redução daqueles que recebem acima desse valor.

No tocante aos assalariados com carteira, verifica-se uma elevação no percentual dos recebedores do salário mínimo e uma redução na proporção dos trabalhadores que recebem acima do salário mínimo. Nesse caso, uma possibilidade é que para um conjunto de postos de trabalho os salários não foram reajustados na medida do salário mínimo ou que talvez exista uma “migração” dos trabalhadores para postos que pagam exatamente o valor do salário mínimo.

Focalizando os assalariados sem carteira, cabe destacar a elevação na proporção de trabalhadores que recebem abaixo do salário mínimo e a redução daqueles que recebem acima. No caso desses assalariados, uma possibilidade é a migração de trabalhadores que recebiam o valor do salário mínimo para atividades com rendimentos menores do que o salário mínimo. Num contexto de valorização do salário mínimo, esse movimento poderia ser esperado, pois esses indivíduos em geral exercem suas ocupações em atividades de baixa

produtividade. Nessas atividades, o pagamento do valor exato do salário mínimo após sua valorização pode inviabilizar as atividades.

No caso dos trabalhadores por conta própria, observamos uma elevação dos indivíduos que recebem abaixo do salário mínimo. Verificamos também uma elevação dos recebedores do valor exato do salário mínimo, no entanto essa proporção oscilou no tempo. Nota-se mais uma vez uma redução de pessoas que recebem acima do valor desse salário.

Em meio ao cenário de valorização do salário mínimo, eleva-se o número de pessoas que recebem abaixo do salário mínimo e de pessoas que recebem exatamente esse valor, mas reduz-se a proporção daqueles que ganham mais que o salário mínimo. Essa valorização aponta como principal beneficiário o recebedor do salário mínimo. Essa trajetória pode ser influenciada pela persistência de atividades de baixa produtividade na economia, além da precária qualidade dos postos de trabalho que o crescimento econômico no período recente gerou.

Posto isso, os dados nos revelam uma realidade que instiga nova pesquisa, afinal temos uma valorização do salário mínimo associada a uma elevação da proporção dos trabalhadores que recebem abaixo do salário mínimo e uma redução dos trabalhadores que ganham acima desse valor. Outro ponto também evidenciado pelos dados corresponde à redução da desigualdade dos rendimentos do trabalho. Nesse contexto, podemos afirmar que essa redução é obtida com a melhora do poder aquisitivo dos recebedores do salário mínimo e a piora do poder de compra dos trabalhadores de rendimentos acima do salário mínimo.

TABELA 3 - Recebedores do salário mínimo segundo posição na ocupação[1] - 1995-2006
[%]

Categoria	1995	1999	2002	2006	Média	Variação (1995-2006) (%)
Com Carteira						
Inferior ao mínimo	0,9	1,0	1,1	0,4	0,9	-55,6
Igual ao mínimo	7,8	5,9	9,2	20,4	10,8	161,5
Superior ao mínimo	91,3	93,1	89,7	79,2	88,3	-13,3
Sem Carteira						
Inferior ao mínimo	19,5	24,2	27,6	29,3	25,2	50,3
Igual ao mínimo	20,1	10,5	19,2	21,9	17,9	9,0
Superior ao mínimo	60,5	65,3	53,2	48,8	57,0	-19,3
Conta Própria						
Inferior ao mínimo	18,1	23,5	26,7	32,4	25,2	79,0
Igual ao mínimo	8,0	2,2	10,4	9,6	7,6	20,0
Superior ao mínimo	73,9	74,3	62,9	58,0	67,3	-21,5
Todos (CC+SC+CP)[2]						
Inferior ao mínimo	10,5	13,7	15,2	19,6	14,8	86,7
Igual ao mínimo	10,7	5,9	12,1	17,3	11,5	61,7
Superior ao mínimo	78,8	80,4	72,3	63,1	73,7	-19,9

Fonte: Microdados das PNADs (1995, 1999, 2002, 2006).

[1] Rendimento do trabalho principal da PEA ocupada com rendimento positivo e idade entre 16 e 70 anos trabalhando 20 horas ou mais semanais.

[2] CC = com carteira; SC = sem carteira; CP = conta própria.

O rendimento médio por décimo da renda, mostrado pela Tabela 4, nos ajuda a localizar em que faixa de rendimento se encontram as pessoas que recebem o valor exato do salário mínimo, além de nos dar idéia da estrutura de rendimentos do país. Considerando todos os ocupados, os recebedores do salário mínimo no ano de 1995 se inseriram no decil 2, e no ano de 2006 essas pessoas se localizaram nos decis 2 e 3. Os dados confirmam a importância que o valor do salário mínimo adquiriu entre os rendimentos auferidos no período. No caso do rendimento médio real desses decis, verifica-se uma variação positiva. Todavia, o cálculo desse rendimento para os demais decis superiores revela uma redução. Em

outras palavras, os ganhos de rendimento real se concentraram para os recebedores do salário mínimo.

No caso dos empregados com carteira, em 1995 os recebedores do salário mínimo se concentravam no decil 1 e no ano de 2006 esses indivíduos se localizam nos decis 1 e 2. Nesses decis constata-se uma variação positiva no rendimento médio real nesse período, enquanto nos demais decis verifica-se uma redução. Mais uma vez os ganhos de rendimento real ficaram restritos aos trabalhadores que recebem o valor exato do salário mínimo.

Em relação aos assalariados sem carteira, no ano de 1995 os trabalhadores que recebiam o salário mínimo se localizavam nos decis 2 e 3, enquanto no ano de 2006 essas pessoas se concentram nos decis 3, 4 e 5. Assim, os dados confirmam uma elevação de pessoas que recebem menos que o valor do salário mínimo entre os assalariados sem carteira, no entanto mesmo entre esses indivíduos verifica-se uma variação positiva do rendimento médio real. Os demais decis superiores também registram essa variação positiva exceto o rendimento médio real do decil 8. Para os trabalhadores sem carteira, se elevou a importância do salário mínimo nos rendimentos auferidos; além disso, os múltiplos desse salário são importantes no rendimento desses trabalhadores. Ou seja, grande parte dos assalariados sem carteira teve uma variação positiva dos seus rendimentos num cenário de revalorização do salário mínimo.

TABELA 4 - Rendimento do trabalho principal por décimos da distribuição (segundo posição na ocupação)[1] - 1995-2006. [R$ de set/2006][2]

Categoria	1995	1999	2002	2006	Média (1995-2006)	Variação (%)
Salário Mínimo Real	217,99	230,44	269,85	350,00	267,07	60,6
Com Carteira						
Decil 1	261,59	271,11	269,85	350,00	288,14	33,8
Decil 2	326,99	355,83	364,30	350,00	349,28	7,0
Decil 3	435,98	440,55	404,78	400,00	420,33	-8,3
Decil 4	542,80	508,32	492,48	460,00	500,90	-15,3
Decil 5	653,98	593,04	539,71	525,00	577,93	-19,7
Decil 6	762,97	694,71	674,63	600,00	683,08	-21,4
Decil 7	937,36	857,37	809,56	700,00	826,07	-25,3
Decil 8	1307,95	1186,09	1079,42	860,00	1108,36	-34,2
Decil 9	2070,92	1863,85	1619,12	1280,00	1708,47	-38,2
Sem Carteira						
Decil 1	130,80	135,55	134,93	200,00	150,32	52,9
Decil 2	217,99	203,33	202,39	260,00	220,93	19,3
Decil 3	217,99	230,44	269,85	350,00	267,07	60,6
Decil 4	235,43	254,16	269,85	350,00	277,36	48,7
Decil 5	313,91	338,88	323,82	350,00	331,65	11,5
Decil 6	348,79	389,71	404,78	400,00	385,82	14,7
Decil 7	435,98	487,99	472,24	500,00	474,05	14,7
Decil 8	627,82	626,93	586,93	600,00	610,42	-4,4
Decil 9	871,97	931,92	944,49	900,00	912,10	3,2
Conta Própria						
Decil 1	128,62	128,78	107,94	180,00	136,33	40,0
Decil 2	217,99	203,33	202,39	250,00	218,43	14,7
Decil 3	261,59	254,16	269,85	300,00	271,40	14,7
Decil 4	392,39	338,88	337,32	350,00	354,65	-10,8
Decil 5	435,98	460,88	404,78	400,00	425,41	-8,3
Decil 6	653,98	593,04	539,71	500,00	571,68	-23,5
Decil 7	871,97	762,48	674,63	600,00	727,27	-31,2
Decil 8	1089,96	1016,65	944,49	800,00	962,77	-26,6
Decil 9	1961,93	1694,41	1619,12	1100,00	1593,86	-43,9
Todos (CC+SC+CP)[3]						
Decil 1	196,19	169,44	188,90	200,00	188,63	1,9
Decil 2	217,99	237,22	269,85	350,00	268,77	60,6

Decil 3	326,99	328,72	313,03	350,00	329,68	7,0
Decil 4	435,98	406,66	404,78	400,00	411,86	-8,3
Decil 5	486,12	508,32	472,24	450,00	479,17	-7,4
Decil 6	653,98	593,04	539,71	500,00	571,68	-23,5
Decil 7	806,57	762,48	674,63	600,00	710,92	-25,6
Decil 8	1089,96	1016,65	944,49	800,00	962,77	-26,6
Decil 9	1743,93	1694,41	1484,20	1100,00	1505,63	-36,9

Fonte: Microdados das PNADs (1995, 1999, 2002, 2006).

[1] Rendimento do trabalho principal da PEA ocupada com rendimento positivo e idade entre 16 e 70 anos trabalhando 20 horas ou mais semanais.

[2] Valores inflacionados pelo INPC, utilizando-se o deflator para rendimentos da PNAD - IPEA.

[3] CC = com carteira; SC = sem carteira; CP = conta própria.

Quanto aos trabalhadores autônomos, no ano de 1995 os recebedores do salário mínimo se localizavam no decil 2, enquanto em 2006 essas pessoas se concentraram no decil 4. Os dados confirmam a elevação do número desses trabalhadores que recebem abaixo do salário mínimo, no entanto o rendimento médio real dos decis 1, 2 e 3 teve uma variação positiva. Nesses decis se localizam os trabalhadores que tiveram ganhos reais nos seus rendimentos. Mas o cálculo desse rendimento para o decil 4 indica uma redução. Ou seja, os trabalhadores inseridos nesse decil em 1995 recebiam um rendimento médio real acima do valor do salário mínimo do ano de 2006. Essa queda na redução desse rendimento também se verifica nos decis superiores. No caso do trabalhador por conta própria, os ganhos se restringiram aos rendimentos dos decis inferiores (1 a 3).

No intuito de apreender com maior rigor o impacto da valorização do salário mínimo no Brasil sobre a distribuição dos rendimentos do trabalho, apresentamos a seguir a metodologia utilizada neste artigo.

3. Regressão por Centésimos

O exercício empírico utilizado nesse artigo é uma adaptação da metodologia desenvolvida por Soares (2002) e intitulada *regressão por centésimo*. Os dados utilizados são provenientes da Pesquisa Mensal de Emprego (PME/IBGE). O período de investigado compreende de janeiro de 2002 a agosto de 2007, totalizando 68 meses.

O método de regressão por centésimos consiste em regredir a renda média real de cada centésimo da distribuição de rendimentos contra o valor real do salário mínimo, o valor real da renda média geral (de toda a distribuição) e uma tendência temporal, para os rendimentos do trabalho segundo posição na ocupação (com carteira, sem carteira, conta própria e o total destes) dos indivíduos.

A equação estimada do nosso modelo foi:

$$y_{tc} = \alpha_c + \beta_{SMc} SM_t + \beta_{\mu c} \mu_t + \beta_{tc} t + \varepsilon_{tc} \quad (8)$$

onde y_{tc} representa o logaritmo da renda média do centésimo c no mês t, SM_t o logaritmo do salário mínimo real no mês t, μ_t o logaritmo da média salarial geral real no mês t, t é uma tendência temporal, e α_c, β_{SMc}, $\beta_{\mu c}$ e β_{tc} representam os respectivos coeficientes estimados para o centésimo c.

Na estimação desse modelo utilizou-se o logaritmo natural das variáveis. Esse procedimento permite a partir dos parâmetros estimados o cálculo da elasticidade. Neste modelo, as elasticidades revelam os impactos das variáveis logaritmo do salário mínimo e logaritmo da renda média em cada uma das cem (100) variáveis dependentes, ou seja, no logaritmo da renda média do centésimo 1 ao 100.

Como toda metodologia que lida com dados de séries de tempo, algumas medidas devem ser tomadas para que não tenhamos casos de regressões espúrias (ou sem sentido).

Uma das primeiras preocupações é verificar se os dados configuram séries estacionárias[11] ou não-estacionárias. As séries de dados com tendência temporal são não-estacionárias, exigindo, portanto a adoção de alguns instrumentos que impeçam o surgimento de regressões espúrias.

No intuito de testar a presença de tendência nos dados das variáveis, realizamos o teste recomendado por alguns autores[12], qual seja, regredir cada variável do modelo em relação à variável de tendência. No caso, algumas séries da variável dependente y_t (em nosso caso, essa variável corresponde à renda média de cada centésimo) e as variáveis independentes deste modelo: o logaritmo do salário mínimo real (SM_t) e o logaritmo da renda média real geral. Os resultados revelaram a existência de tendência para a variável SM_t, mas constatamos ausência de tendência para a variável logaritmo da renda média real global. A realização desse teste para todas as variáveis dependentes não se revelou possível em virtude do grande número dessas variáveis.[13] No entanto, segundo Wooldridge (2006, p. 333), "é uma boa idéia incluir uma tendência na regressão se qualquer variável independente tiver uma tendência, mesmo se a variável y_t não tiver".[14]

Além disso, testamos a existência da multicolinearidade[15] e da heterocedasticidade[16], por meio dos comandos *vif* e *hettest* disponíveis no software STATA, executados após a

---

[11] Diz-se que um processo estocástico é estacionário quando sua média e sua variância são constantes ao longo do tempo e quando o valor da covariância entre dois períodos de tempo depende apenas da distância, do intervalo ou da defasagem entre os dois períodos de tempo, e não do próprio tempo em que a covariância é calculada. Em outras palavras, se uma série temporal é estacionária, sua média, variância e autocovariância (em diferentes defasagens) permanecem as mesmas, não importa qual seja o ponto em que as medimos; isto é, elas não variam com o tempo (GUJARATI, 2006). Seja Y_t uma série temporal estocástica com as seguintes propriedades:

Média: $E(Y_t) = \mu$

Variância: $\text{var}(Y_t) = E(Y_t - \mu)^2 = \sigma^2$

Covariância: $\gamma_k = E[Y_t - \mu)(Y_{t+k} - \mu)]$

onde γ_k, a covariância (ou autocovariância) na defasagem *k*, é a covariância entre os valores de Y_t e Y_{t+k}, isto é, entre dois valores de *Y* separados por *k* períodos. Se *k = 0*, obtemos γ_0, que é simplesmente a variância de $Y(=\sigma^2)$; se *k = 1*, γ_1 é a covariância entre dois valores adjacentes de *Y*. Se uma série temporal é *não-estacionária* no sentido que acabamos de definir, ela é denominada *série temporal não-estacionária*. O problema de trabalhar com uma série temporal não-estacionária é que só poderemos estudar seu comportamento para o período considerado. Nesse sentido, cada conjunto de dados da série de tempo será um episódio específico. Em conseqüência, não é possível generalizá-lo para outros períodos de tempo (WOOLDRIDGE, 2006).

[12] Ver Wooldridge (2006), especialmente o capítulo 10.

[13] Nesse exercício econométrico, fizemos uma regressão para cada centésimo da distribuição segundo cada posição na ocupação, o que dá um total de quatrocentas repetições.

[14] Segundo esse autor, "se y_t não tem tendência observável, mas, digamos, x_{t1} está crescendo ao longo do tempo, então a exclusão de uma tendência da regressão pode fazer parecer que x_{t1} não tem efeito sobre y_t, mesmo que o movimento em x_{t1} em torno de sua tendência possa afetar y_t. isso será captado se *t* for incluído na regressão". (WOOLDRIGDGE, 2006, p.333).

[15] "Termo que, em estatística, designa uma elevada correlação entre duas variáveis, isto é, ambas têm a mesma trajetória linear. Numa análise de regressão, duas variáveis independentes podem estar altamente correlacionadas, mantendo entre si elevada colinearidade, de tal forma que não é possível estabelecer o efeito de cada uma delas sobre a variável dependente." (SANDRONI, 1999, p. 108). "Um termo que se refere à correlação entre as variáveis independentes em um modelo de regressão múltipla; ela é habitualmente invocada quando alguma correlação é "grande", mas uma magnitude efetiva não está bem definida." (WOOLDRIDGE, 2006, p. 658)

[16] A hipótese de heterocedasticidade significa que a variância do erro não-observável, μ, condicional nas variáveis explicativas, não é constante. A heterocedasticidade acontece quando a variância dos fatores não-

regressão[17]. Esses testes revelaram a presença de multicolinearidade e da heterocedasticidade.

A presença de multicolinearidade não é um problema relevante nesse tipo de exercício de série temporal. Lemos (1997) também se interessava pelo cálculo da elasticidade do salário mínimo em seu estudo e constatou a presença de multicolinearidade. Entretanto, não considerou esse fato grave, como se lê no trecho transcrito a seguir:

> Observa-se que a maioria dos coeficientes são não significativos ao nível de significância de 95%, e mesmo ao nível de 90%, o que é provavelmente, decorrência da presença de multicolinearidade, o que não chega a ser um problema relevante em séries temporais e que é responsável por produzir coeficientes sem significância estatística. Entretanto, o significado dos impulsos – que são as elasticidades, uma vez que foi tomado o logaritmo natural das variáveis – , calculados a partir dos coeficientes e da matriz de variância e covariância dos erros, é preservado, como se verá a seguir. Utilizou-se ainda intervalos de confiança para esses impulsos, calculados a partir da distribuição dos coeficientes e dos erros, ao nível de 90% de significância, uma vez que uma das conseqüências mais graves da multicolinearidade é o aumento da dispersão na distribuição dos coeficientes. Em verdade, a preocupação maior do presente trabalho, é discutir as elasticidades, ou seja, os impulsos, que são significativos, e não discutir a significância dos coeficientes em si, que são apenas uma etapa para o cálculo das elasticidades (LEMOS, 1997, p. 80).

A presença da heterocedasticidade foi resolvida com a utilização da opção *robust*, no STATA. Essa opção corrige o efeito da heterocedasticidade sobre os erros padrões das estimativas dos parâmetros. A adoção desse comando garante maior precisão nas estimativas.

4. Interpretação dos Resultados da Regressão por Centésimos

Os resultados do método regressão por centésimos (cujas tabelas completas podem ser solicitadas aos autores via e-mail) estão ilustrados nos Gráficos numerados de 1 a 8 apresentados na seqüência do texto. Estes gráficos ilustram as elasticidades da renda média do centésimo em relação ao salário mínimo, e da renda média do centésimo em relação a renda média global.

Para todos os ocupados, verifica-se um valor positivo para a elasticidade da renda média do centésimo em relação ao salário mínimo na maioria das rendas médias dos centésimos (Gráfico 1). Cabe ressaltar o elevado valor da elasticidade em relação ao salário mínimo (em torno de 0,8) no grupo dos centésimos que recebe exatamente o valor do mínimo (c8-c16), e nos estratos de baixo rendimento (c1-c7), cujos rendimentos médios estão abaixo do salário mínimo. O valor dessa elasticidade igual a 0,8 significa que o aumento de uma unidade monetária no valor do salário mínimo eleva em 0,8 unidades monetárias a renda

---

observáveis muda ao longo de diferentes segmentos da população, nos quais os segmentos são determinados pelos diferentes valores das variáveis explicativas do modelo. Por exemplo, em uma equação de poupança, a heterocedasticidade está presente se a variância dos fatores não-observados que afetam a poupança aumenta com a renda. A presença de homocedasticidade é também necessária para justificar os habituais testes *t* e *F*, bem como os intervalos de confiança da estimação MQO do modelo de regressão linear, mesmo com amostras de tamanho grande. Para mais detalhes sobre o problema da heterocedasticidade e o uso da opção *robust* em modelos de regressão, ver, entre outros, Wooldridge (2006, cap. 8, 11 e 12) e Gujarati (2006, cap. 11).

[17] Vale lembrar que o comando *collin* do STATA, permite a detecção de multicolinearidade sem a necessidade de rodar-se as regressões.

média do centésimo. Em outras palavras, em diversos centésimos de rendimentos o salário mínimo exerce um papel importante.

Os testes estatísticos das regressões revelam que as elasticidades da renda média do centésimo em relação ao salário mínimo são positivas e significativas para os centésimos entre 2 e 32, sendo que o valor médio do coeficiente de determinação corresponde a 0,63. Ou seja, os resultados indicam a elevada importância de variações no salário mínimo para as variações dos rendimentos dos estratos de renda inseridos nos centésimos inferiores da distribuição de rendimentos.

O Gráfico 2 indica também valores positivos da elasticidade da renda média do centésimo em relação à renda média geral. Entretanto, os valores mais elevados dessa elasticidade correspondem aos rendimentos dos centésimos localizados nas faixas de rendimentos superiores. O valor médio dessa elasticidade entre os rendimentos acima do percentil 80 atinge 0,79, enquanto no caso dos rendimentos posicionados até o percentil 32 esse valor se reduz para 0,48. Os resultados das regressões confirmam também que essas elasticidades, na maioria dos casos, têm resultados estatísticos significativos e coeficientes de determinação elevados. Noutras palavras, a elevação do salário mínimo é importante, sobretudo para os grupos de baixos rendimentos, enquanto para as faixas de rendimentos mais elevados outros fatores são mais importantes para aumentar os rendimentos.

Focalizando o assalariado com carteira, o Gráfico 3 indica que a elasticidade da renda média do centésimo em relação ao salário mínimo assume valores positivos e elevados para uma faixa ampla de centésimos de rendimentos. Contudo, o valor da elasticidade da renda média do centésimo em relação ao salário mínimo se revela elevada entre os centésimos c2 a c8, atingindo inclusive o patamar de 0,77. Essas elasticidades elevadas se conjugam com coeficientes de determinação também elevados. Os resultados ressaltam, então, a importância da variação do salário mínimo para a variação dos menores rendimentos para os trabalhadores com carteira.

Segundo o Gráfico 4, o valor da elasticidade da renda média do centésimo em relação à renda média global se eleva ao passarmos dos centésimos situados nas faixas de menores rendimentos para as faixas superiores. Essas elevadas elasticidades para os rendimentos maiores se associam com valores elevados dos coeficientes de determinação. Os resultados revelam que entre os assalariados com carteira, localizados nas faixas de menores rendimentos, as variações no salário mínimo são cruciais.

No caso dos trabalhadores sem carteira, os valores das elasticidades da renda média do centésimo em relação ao salário mínimo são positivos para quase todos os centésimos, no entanto esses valores variam ao longo da série de rendimentos (Gráfico 5). As elasticidades da renda média do centésimo em relação ao salário mínimo, entre os centésimos de rendimentos de 3 a 7, assumem valores de 0,4, enquanto do centésimo de 11 a 14 essa elasticidade atinge 0,6. Nos centésimos de rendimentos que correspondem ao valor exato do salário mínimo (c28), o valor dessa elasticidade atinge 0,8. Contudo, os resultados dos testes estatísticos foram significativos, e os coeficientes de determinação elevados, para a maioria dos centésimos de rendimentos entre 20 e 49, enquanto nas demais faixas esses resultados oscilaram. Assim, a variação do salário mínimo exerce impacto elevado sobre a variação da renda média dos centésimos que correspondem ao valor do salário mínimo, ou de seus múltiplos, entre os trabalhadores sem carteira. Esse resultado está em consonância com as estatísticas descritivas anteriores, que apontaram que o rendimento de diversos assalariados sem carteira, que recebem menos que o salário mínimo, não consegue acompanhar a valorização desse salário, em especial aqueles que auferem baixos rendimentos.

O Gráfico 6 revela que os valores das elasticidades da renda média do centésimo em relação à renda média global são positivos para grande parte dos centésimos de rendimentos, no entanto variam ao longo da série de rendimentos. Os valores dessa elasticidade, em geral,

são mais elevados para os rendimentos acima do percentil 50. As elasticidades e os coeficientes de determinação são elevados para os centésimos de rendimentos de 16 a 34, e nas demais faixas de rendimentos esses resultados apresentam variações. A renda de vários trabalhadores sem carteira é influenciada pelo salário mínimo ou por seus múltiplos, ou seja, nesse caso a renda média global é composta em grande parte pelo rendimento desses trabalhadores, que está vinculado ao salário mínimo.

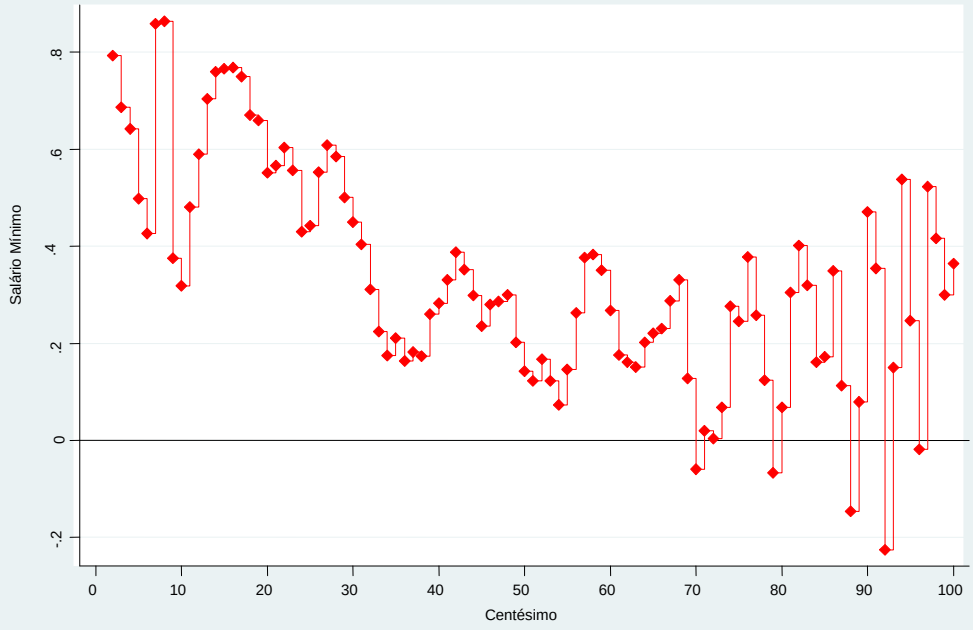
Em relação aos trabalhadores por conta própria, os valores das elasticidades da renda média do centésimo em relação ao salário mínimo são positivos para quase todos os centésimos (Gráfico 7). Entretanto, o valor máximo dessa elasticidade corresponde a 0,03 nos percentis 5, 16 a 17 ou 33, porém o coeficiente de determinação não assume elevado valor. Ou seja, para um aumento de uma unidade monetária no valor do salário mínimo registra-se uma elevação de 0,3% (na mesma unidade monetária) nos rendimentos médios desses centésimos. A partir do percentil 26, na maioria das vezes, os testes estatísticos são significativos e os coeficientes de determinação são elevados, entretanto essas elasticidades assumem valores baixos.

Os valores das elasticidades da renda média do centésimo em relação à renda média global são positivos para todos os centésimos de rendimentos, no entanto esses valores têm variações, embora sejam positivos e elevados (Gráfico 8). Os testes estatísticos são significativos e os coeficientes de determinação elevados, para diversos centésimos de rendimentos, desde os baixos aos mais elevados.

Os resultados revelaram, no caso do trabalhador por conta própria, que a variação do salário mínimo exerce pequena influência para a variação da renda média dos diversos centésimos, enquanto a variação da renda média global se revelou significativa. No caso do rendimento desses trabalhadores, os fatores que influenciam a renda média são mais importantes para promover variações em seus rendimentos do que as variações do salário mínimo.

GRÁFICO 1

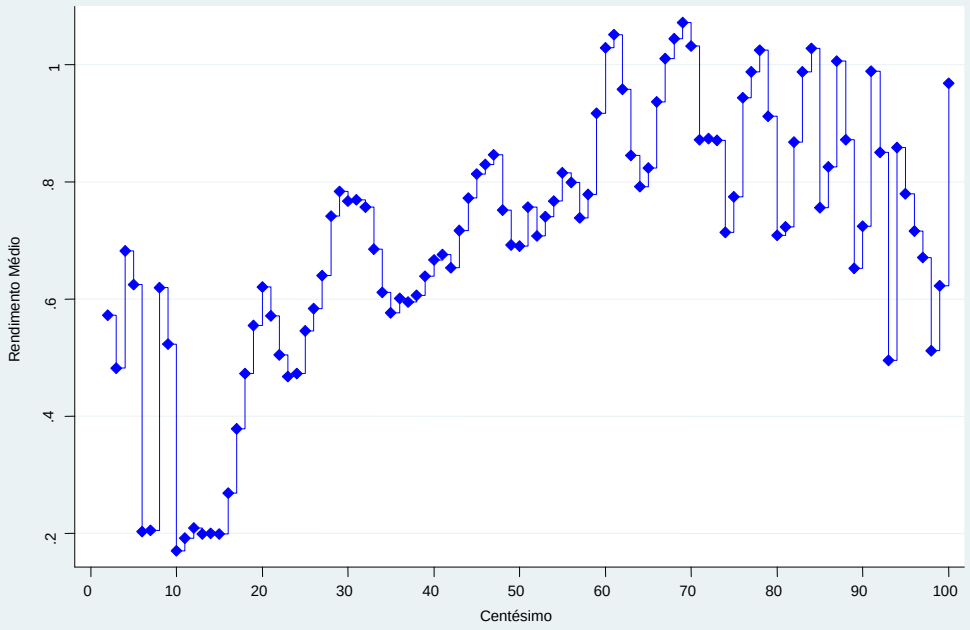
Elasticidade em Relação ao Salário Mínimo - Todos os Ocupados (CC+SC+CP)



Fonte: Microdados das PMEs 2002-2007.

GRÁFICO 2

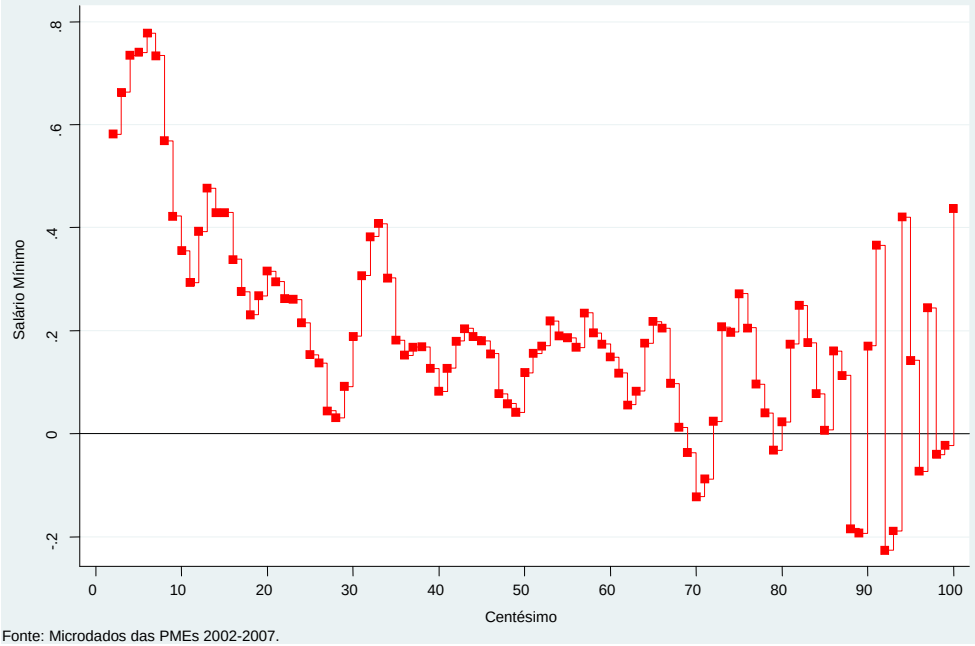
Elasticidade em Relação à Renda Média - Todos os Ocupados (CC+SC+CP)



Fonte: Microdados das PMEs 2002-2007.

GRÁFICO 3

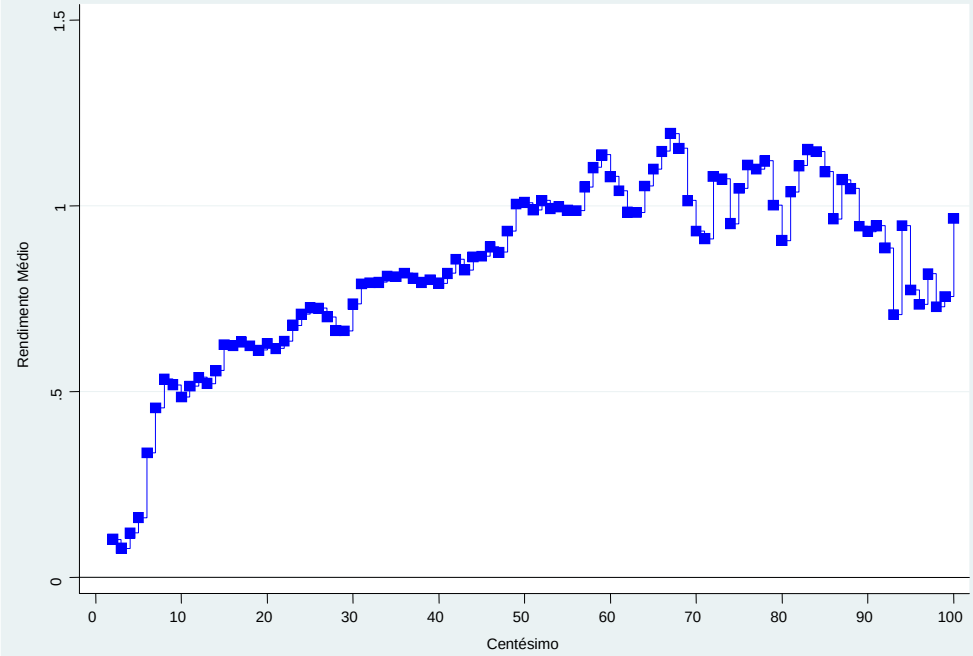
Elasticidade com Relação ao Salário Mínimo - Ocupados Com Carteira (CC)



Fonte: Microdados das PMEs 2002-2007.

GRÁFICO 4

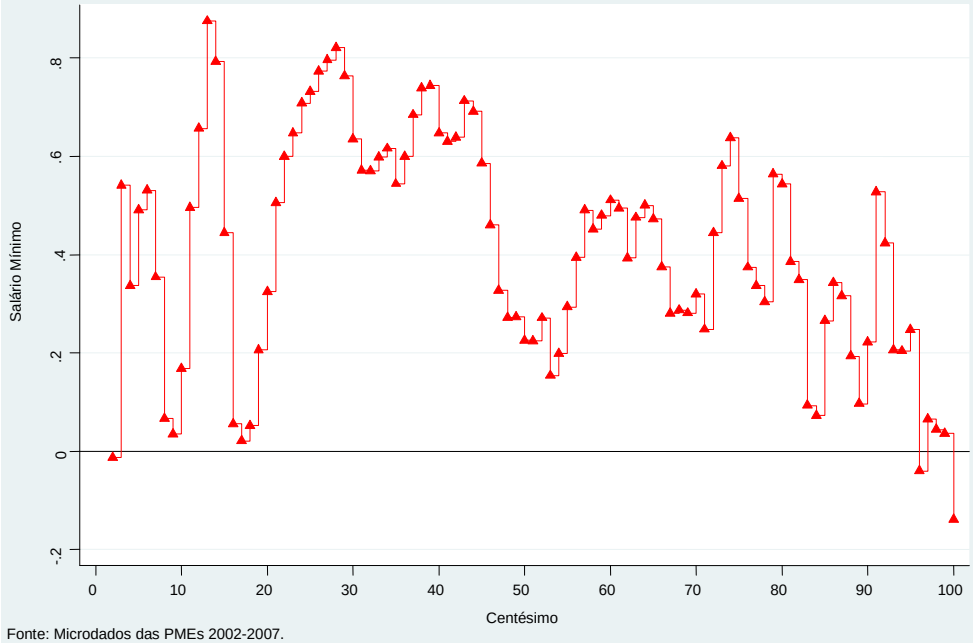
Elasticidade com Relação à Renda Média - Ocupados Com Carteira (CC)



Fonte: Microdados das PMEs 2002-2007.

GRÁFICO 5

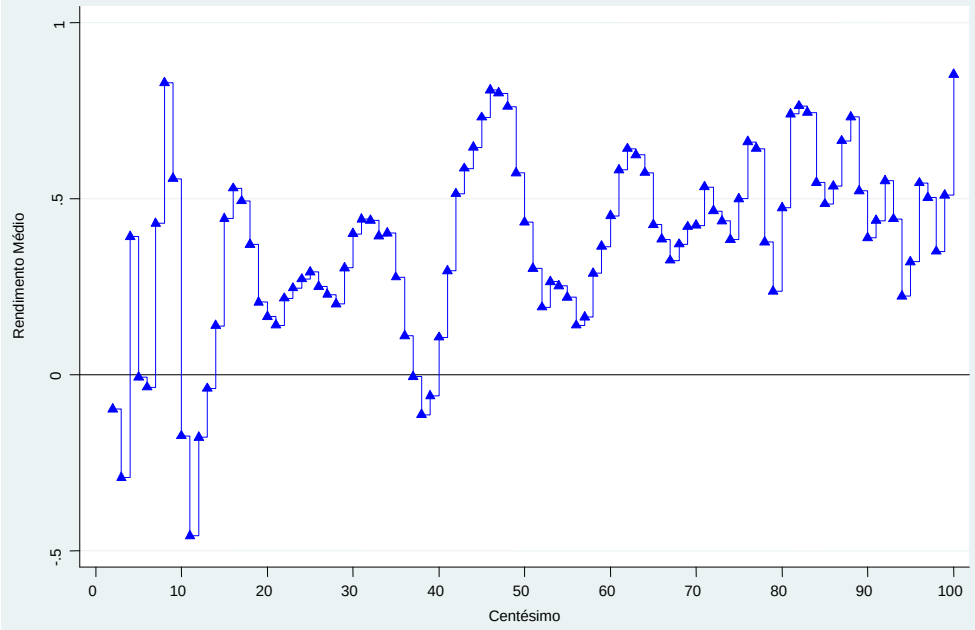
Elasticidade em Relação ao Salário Mínimo - Ocupados Sem Carteira (SC)



Fonte: Microdados das PMEs 2002-2007.

GRÁFICO 6

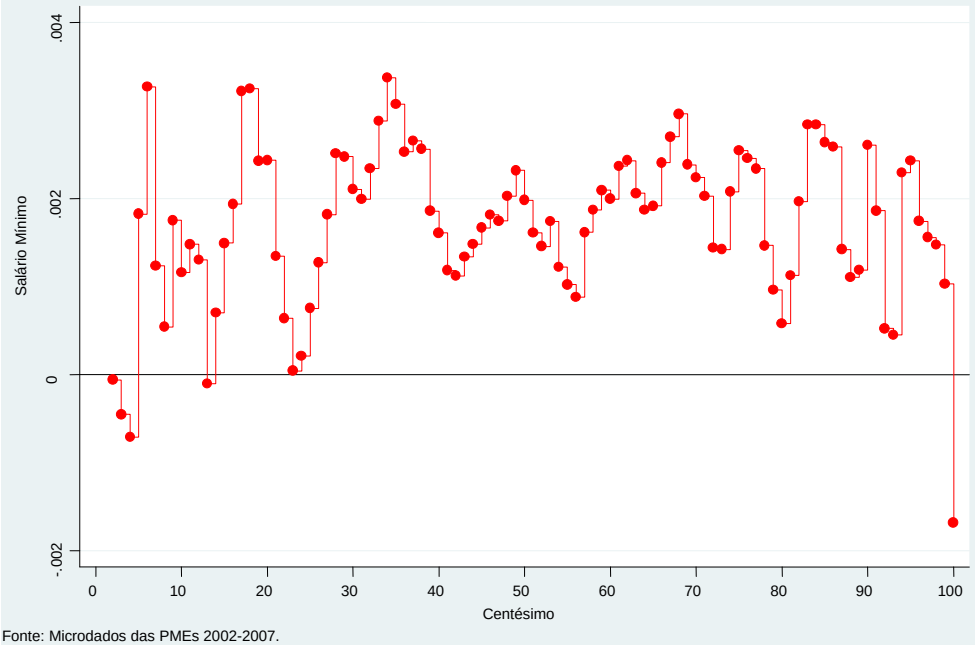
Elasticidade em Relação à Renda Média - Ocupados Sem Carteira (SC)



Fonte: Microdados das PMEs 2002-2207.

GRÁFICO 7

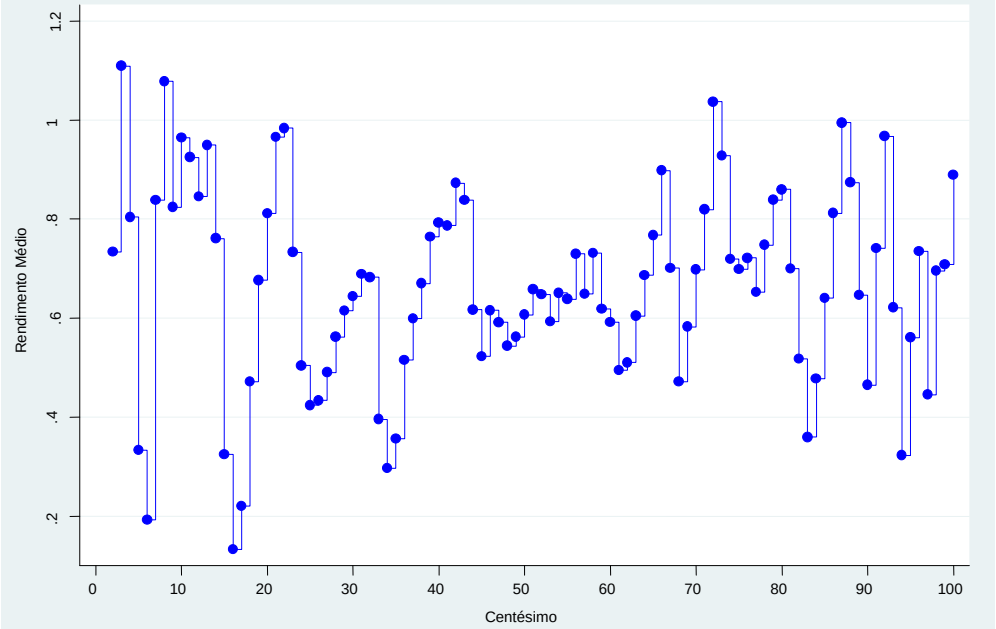
Elasticidade em Relação ao Salário Mínimo - Ocupados Conta Própria (CP)



Fonte: Microdados das PMEs 2002-2007.

GRÁFICO 8

Elasticidade com Relação à Renda Média - Ocupados Conta Própria (CP)



Fonte: Microdados das PMEs 2002-2007.

Aqui, uma observação se faz necessária. Como argumenta Soares (2002, p. 21), um perigo desse método é que ele pode estar medindo mais os efeitos inflacionários do que os efeitos do salário mínimo, visto que em cada ano do período estudado as únicas alterações no salário mínimo advêm de alterações nas taxas de inflação. De todo modo, esse método nos permite uma aproximação do impacto distributivo do mínimo nos rendimentos individuais do trabalho.

Em síntese, as variações do salário mínimo exercem impactos significativos para os ocupados inseridos em faixas de baixo rendimento, sobretudo entre os trabalhadores com carteira e sem carteira. Porém, essas variações não se revelaram muito importantes para os trabalhadores autônomos. Esse exercício reforça os estudos que defendem que o salário mínimo tem um efeito farol[18] importante para um grande contingente de assalariados sem carteira, mas não constatamos que esse efeito seja intenso no caso de trabalhadores por conta própria.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A fixação de um valor mínimo para a remuneração do trabalho tem sido um dos temas mais debatidos em diversos meios acadêmicos, políticos e jornalísticos. No Brasil, em particular, os debates sobre a eficácia do salário mínimo como ferramenta distributiva vem de longa data. Na realidade, boa parte dos estudiosos dessa questão reconhece o salário mínimo como uma ferramenta de política distributiva potencialmente capaz de causar impactos positivos na distribuição dos rendimentos individuais do mercado de trabalho.

Os trabalhos recentes têm confirmado um impacto positivo do salário mínimo sobre a distribuição dos rendimentos do trabalho, principalmente depois de iniciada a sua trajetória de recuperação do poder de compra após o Plano Real, cuja tendência de crescimento tem sido

[18] Que consiste no poder de balizamento do salário mínimo incidindo sobre o mercado informal.

sustentada. Nesse sentido, e em contribuição ao debate, propusemos neste artigo estimar o impacto de mudanças no valor do salário mínimo sobre a distribuição dos rendimentos individuais do trabalho segundo posição na ocupação[19], no período 1995-2007. Para isso, fizemos uso do método denominado *regressão por centésimos* adaptado de Soares (2002) – onde tentamos quantificar o impacto do salário mínimo sobre a renda de cada centésimo da distribuição.

Pelos resultados dessa abordagem metodológica, *regressão por centésimo*, notamos que as variações do salário mínimo exercem impactos significativos para os ocupados inseridos em faixas de baixo rendimento, sobretudo entre os trabalhadores com carteira e sem carteira. Porém, essas variações não se revelaram muito importantes para os trabalhadores autônomos. De certa forma, esse exercício reforça os estudos que defendem que o salário mínimo tem um efeito farol[20] importante para um grande contingente de assalariados sem carteira, mas não constatamos que esse efeito seja intenso no caso de trabalhadores por conta própria

No entanto, é importante frisar que, apesar dos impedimentos na extrapolação desses resultados para a economia como um todo e para outros períodos, essa parece ser uma evidência não desprezível no sentido de indicar que a política de salário mínimo pode ser utilizada como instrumento de política econômica. Dada a sua importância como instrumento de política distribucionista, acreditamos que aumentos no valor do salário mínimo têm, de fato, a capacidade de modificar expressivamente a distribuição de renda de um país.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, J. S. G.; SILVEIRA, P. F. Salário mínimo e renda familiar: mecanismos de ajustes individuais e familiares. In: ARAÚJO, T. P.; LIMA, R. A. (Org.). **Ensaios sobre o mercado de trabalho e políticas de emprego.** Recife: Editora Universitária da UFPE: 2001.

BALTAR, P. **Salários e preços: esboço de uma abordagem teórica.** 1985. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1985.

CACCIAMALI, M. C. A política de salário mínimo e a sua influência na distribuição de renda. In: SEMINÁRIO SALÁRIO MÍNIMO E DESENVOLVIMENTO, Campinas, UNICAMP, abril de 2005. Disponível em: <http://www.mtb.gov.br/sal_min/t03.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2007.

FAJNZYLBER, P. **Minimum wage effects throughout the wage distribution**: evidence form Brazil's formal and informal sectors. Cedeplar-UFMG, 2001. (Texto para discussão, n. 151)

FREEMAN, R. B. The minimum wage as a redistributive tool. **The Economic Journal**, Estados Unidos, v. 106, n. 436, p. 639-649, May 1996.

FURTADO, C. **Formação econômica do Brasil.** 32. ed. São Paulo: Editora Nacional, 2003.

GUJARATI, D. **Econometria básica.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

LEMOS, S. **O efeito da política de salário mínimo na determinação do nível de salário médio no Brasil no período de 1970 a 1994.** Dissertação (Mestrado em Economia) - Universidade Federal de Pernambuco, 1997.

MACEDO, R. B.; GARCIA, M. E. Salário mínimo e taxa de salário no Brasil: comentário. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 10, p. 1013-1044, 1980.

[19] Com carteira (CC), sem carteira (SC), conta própria (CP) e o conjunto de todos os ocupados (CC+SC+CP).
[20] Ver nota de número 18.

NEUMARK, D.; SCHWEITZER, M.; WASCHER, W. **The effects of minimum wages throughout the wage distribution.** NBER Working Paper, 7.519, 2000.

REBTZER, J. B.; TAYLOR, L. J. The consequences of minimum wage laws some new theoretical ideas. **Journal of Public Economics**, Inglaterra, v. 56, n. 1, p. 245-255, 1995.

SANDRONI, Paulo. **Novíssimo Dicionário de Economia**. São Paulo : Best Seller, 1999.

SALM, C. Crescimento sustentado e política de emprego. In: VELLOSO, J. P. **Economia do conhecimento, crescimento e inclusão social.** Rio de Janeiro: José Olympio, 2004. [XVI Fórum Nacional, 2004.

SOARES, S. **O impacto do salário mínimo**: a distribuição individual dos rendimentos do trabalho. Rio de Janeiro: IPEA, 2002. (Texto para discussão, n. 873).

SOUZA, P. R. **A determinação dos salários e do emprego nas economias atrasadas.** 1980. 193 f. Tese (Doutorado em economia) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1980.

SOUZA, P. R.; BALTAR, P. E. Salário mínimo e taxa de salários no Brasil – réplica. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 3, p. 1045-1058, 1980.

STATA. **Statistical software components.** StataCorp LP, 4905 Lakeway Drive, College Station, TX 77845 USA, versão 10.0, 2005. (www.stata.com)

VARIAN, H. R. **Microeconomia**: Princípios Básicos. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

WOOLDRIDGE, J. **Introdução à econometria**: uma abordagem moderna. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

XI Encontro da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET)
28 setembro a 1º de outubro de 2009, Campinas (SP)
Sessão Temática: Trabalho, desenvolvimento, tecnologia e meio ambiente

ELEMENTOS DA FRAGMENTAÇÃO DO COLETIVO BANCÁRIO CURITIBANO

Guilherme Carvalho
Universidade Estadual Paulista (Unesp)

Resumo:
No setor bancário uma série de mudanças foram empreendidas tendo em vista as novas condições da economia mundial. A atividade bancária também modifica e com ela o perfil do trabalhador bancário. Novas tecnologias e novas técnicas organizacionais resultaram em uma dificuldade maior de organização desses trabalhadores devido à exigência de envolvimento maior do bancário para com os interesses da empresa, afastando-o, portanto, de atividades de tipo solidárias. Para aprofundar essas análises no âmbito local, estudamos o caso dos bancários de Curitiba, tendo em vista a venda do Bamerindus e da privatização do Banestado. Analisamos a redução de bancários nessa região e a precarização das condições de trabalho, sobretudo com a terceirização. A partir de então, procuramos fazer emergir elementos que fundamentam o fenômeno do que chamamos de fragmentação do coletivo bancário, como resultado desse processo de deterioração das condições de trabalho. O objetivo é sustentar os argumentos sobre as dificuldades crescentes de organização dos trabalhadores, atualmente.

PALAVRAS-CHAVES: BANCÁRIOS, COLETIVIDADE, FRAGMENTAÇÃO, PRECARIZAÇÃO

Introdução

O aprofundamento das contradições do modo de produção capitalista tem implicado no desenvolvimento de formas de acumulação cada vez mais eficientes. Por meio da internacionalização financeira e da mundialização da economia, definidas por Chesnais (1996), como efeitos do desenvolvimento do capitalismo, interligado mundialmente visando a valorização do capital por meio de operações financeiras, traçam-se novos marcos para as relações de troca. Não por acaso, o setor bancário foi um dos que mais passou por transformações. A alçada do sistema financeira ao topo do potencial das formas de reprodução do capital, transformou a indústria dos bancos no mecanismo mais rentável da economia mundial, no lugar do setor industrial.

Essa inversão, no entanto, não representou avanços sociais para aqueles que operam o sistema bancário. No Brasil, o que se observa é uma mudança no perfil do trabalhador bancário, sobretudo, nos últimos 20 anos. Observa-se, agora, uma categoria mais especializada, apta a utilizar novas tecnologias, pensar mais rapidamente as movimentações financeiras, executando diversas tarefas ao mesmo tempo. Por outro lado, o maior conhecimento técnico da profissão não foi acompanhado da elevação do grau de consciência dos trabalhadores, enquanto classe social. Significou, ao contrário, uma elevação do grau de alienação sobre os resultados desse trabalho, observado pelo crescimento da competitividade pelo emprego, pelos prêmios por desempenho, remunerações variáveis e outras táticas empresariais que objetivaram o envolvimento maior do bancário para com os interesses da empresa, afastando-o, portanto, de qualquer atividade que pudesse representar algum tipo solidariedade ou identidade coletiva. No âmbito local essas contradições ficam ainda mais perceptíveis, como é o caso do trabalho bancário na região metropolitana de Curitiba.

No artigo que se apresenta, procuramos apontar algumas das evidências que comprovam um processo de precarização das condições de trabalho nesse meio, partindo do novo cenário local, marcado pela venda do Bamerindus e da privatização do Banestado. Por meio de depoimentos de diretores e ex-diretores sindicais, da imprensa sindical e da grande mídia e de dados de institutos de pesquisa, analisamos a redução de bancários nessa região e a precarização das condições de trabalho, da qual a terceirização de serviços nos bancos é a mais expressiva. A partir de então, procuramos fazer emergir elementos que fundamentam o fenômeno do que chamamos de fragmentação do coletivo bancário.

Esse estudo tem a intenção de sustentar os argumentos sobre as dificuldades crescentes de organização dos trabalhadores, principalmente por meio de suas entidades representativas, como os sindicatos, no século que se inicia. Não aprofundamos o debate sobre o papel dos governos nesses últimos 20 anos, por acreditarmos que não seria possível fazê-lo por completo devido aos limites para a quantidade de páginas destinada ao artigo. Esse balanço e outras questões que se ligam ao debate da fragmentação do coletivo bancário é apresenta mais detalhadamente em uma dissertação de sociologia, apresentada em 2007, na Universidade Federal do Paraná, sob orientação da Professora Doutora Silvia Araújo, pesquisa que contou com o apoio do Núcleo de Estudos Sindicalismo no Paraná (Nupespar), da mesma instituição.

Mudanças no sistema financeiro e avanços tecnológicos

O processo de financeirização e internacionalização da economia, no Brasil, apresenta aspectos de uma economia fragilizada, em descompasso com a economia de países ricos. Por esse motivo, em condições mais "selvagens" (POCHMANN, 2001). Ao mesmo tempo, observa-se uma ampliação dos investimentos internacionais e das novas tecnologias, reveladores dessa situação, pois resultam em uma privatização do setor público, com base nos parâmetros do mercado mundial.

A opção brasileira para atingir um grau de desenvolvimento em ritmo acelerado, garantindo resultados próximos daqueles de países centrais, no que diz respeito à produtividade, teve suas consequências negativas. Um deles é o crescimento da concentração de renda e da propriedade e, em consequência, um aumento das diferenças sociais (POCHMANN, 2001).

O governo de Fernando Collor de Melo (1990-1992) promoveu as primeiras mudanças, que iniciaram o país no mercado internacional financeirizado, facilitando a entrada de produtos importados e garantindo um aumento dos ganhos financeiros, com o crescimento dos fundos públicos adquiridos com privatizações de grandes empresas públicas utilizados para dar a credibilidade necessária e garantir que capitais fossem atraídos ao país. Mas é a partir do governo de Fernando Henrique Cardoso (1994-2002), que o país mergulha de vez na nova tendência mundial da economia e da política neoliberal, quando são aprofundadas mudanças que se refletiram em todos os níveis. Com a aprovação do Plano Real, em 1994, garantiu-se estabilidade inflacionária, foram editadas uma série de outras medidas que asseguraram mudanças no mercado financeiro brasileiro, sobretudo com a Resolução nº 2.099, estabelecendo condições mínimas para abertura de bancos e incentivo às fusões. O resultado concreto disso é o aumento da concentração de capital no sistema financeiro, o que promoveu o fortalecimento do mercado interno para torná-lo competitivo internacionalmente, a ponto de ser atrativo a grandes investidores[1].

A mudança no perfil da economia do país criou as condições necessárias para o aumento da presença de tecnologias e de investimentos nesta área, comprovando um desenvolvimento do setor segundo padrões internacionais. Ou seja, observa-se uma adequação do sistema financeira de acordo com as exigências do mercado mundializado. As medidas passam pela "fusão das tecnologias de telecomunicações e de informática e o surgimento da teleinformática (que) permitiram às grandes companhias gerenciar melhor as economias de custos de transação, obtidos pela integração e reduziram os 'custos burocráticos' associados a sua internacionalização" (CHESNAIS, 1996, p. 103 e 104).

TABELA 1 – INVESTIMENTO EM TECNOLOGIA BANCÁRIA (R$ MILHÕES)

	2000	**2001**	**2002**	**2003**
Hardware	1.331	1.476	1.610	1.843
Equipamentos/linhas de comunicação	431	301	193	581
Softwares adquiridos de terceiros	517	509	699	1.179
Softwares desenvolvidos no próprio banco	613	838	1.035	597
TOTAL	**2.892**	**3.124**	**3.537**	**4.199**

[1] O conjunto de medidas governamentais que promoveram a reforma bancária no país pós-Plano Real, podem ser consultadas no Sumário dos Planos Brasileiros de Estabilização e Glossário de Instrumentos e Normas Relacionadas à Política Econômico-Financeira, ou Sumário (2004). Nesta listagem fazem parte três medidas de grande relevância: o Proer, o Proes e o PND.

Fonte: FEBRABAN, Apud VENÂNCIO JR., 2001

Os investimentos na área de informática, apresentados na tabela acima, revelam que os bancos estão buscando o desenvolvimento nessa área. Há uma progressão desses investimentos que também demonstra um crescimento da terceirização do serviço de produção de *softwares* no ano de 2003. Os dados ilustram o crescimento da importância dos investimentos em tecnologia para os bancos.

Outra pesquisa aponta um crescimento de 117% nos caixas eletrônicos e 988% no internet *banking,* entre os anos 2000 e 2008. Parte disso se deve aos acessos a esses tipos de operações. No mesmo período os postos eletrônicos bancários aumentaram de 14.453 para 38.710 (FOLHA, 2009, p. 20). Por estes dados observa-se uma tendência ao aumento da utilização de novos recursos tecnológicos pelos bancos. O principal objetivo das empresas com esses investimentos, segundo Wolf (2005), é a redução dos custos com o trabalho, o aumento da produtividade e maior precisão nas tarefas executadas. A automação nos bancos, materializada pela utilização dos caixas eletrônicos, é ícone dos novos tempos nos bancos ao representar, para os bancos, menor necessidade de trabalhadores atuando na agência e menos riscos com horas improdutivas causadas pelo absenteísmo das imprevisibilidades humanas no trabalho, como doenças e greves. Os terminais de auto-atendimento aliaram os interesses do banco a maior comodidade para o cliente também, ao tornar o serviço bancário mais ágil.

Um diretor sindical bancário ajuda a esclarecer alguns fatos relevantes quando se fala em novas tecnologias, demonstrando que as mudanças implantadas têm relação direta com a internacionalização e que impactam sobre a atividade bancária:

> Você trabalha pra eles. A maioria dos clientes tem um cartão pra poder trabalhar pro banqueiro de graça. E isso aí vai causar o que? A reestruturação produtiva, se incrementou ainda mais o uso da tecnologia. Pra você ter uma ideia, o Brasil é um país que tem bancos nacionais. (...) O Brasil tem bancos nacionais, claro que agora tão fazendo ... internacionais e essas coisas todas. Mas o Brasil é... todos os bancos, praticamente, são nacionais. Pra você ser nacional você tem que ter uma informatização muito avançada, pra ter toda essa gama de serviços, isso daí trouxe o que? (...) Cartão, as agências automatizadas de serviços, informatizadas, né, que são os caixas eletrônicos. Isso dizimou milhares de bancários. Os bancos, hoje, depois desse período, eles ganham mais dinheiro com os produtos financeiros. Por exemplo: ganha mais com intermediação financeira, de empréstimos. Mais: isso mexe na questão da estrutura. Os bancos hoje vão precisar muito mais de quadros de gerência, que são aqueles quadros de vendedores, sei lá como é que se chamam hoje, do que caixas, escriturários. Estas coisas todas são pras máquinas. Nós precisamos vender os nossos produtos. Intermediar dinheiro é secundário (sic) (ATHAYDE, 2005, 19 ago).

No cenário do mercado internacionalizado não há espaços para práticas que possam provocar qualquer tipo de entrave para a economia. Assim, todas as medidas dos bancos atuaram no sentido de uma flexibilização, a fim de permanecerem competitivos e de uma padronização dos serviços oferecidos e na gestão do trabalho que se manifesta em todos os níveis do mercado financeiro, incluindo o local.

O marco divisório local: o fim do Bamerindus e do Banestado

Os efeitos dos novos tempos são perceptíveis no âmbito local. Em Curitiba, a quinta maior praça financeira do país, por número de agências bancárias (BANCO CENTRAL, 2009), o sindicato lidou com um processo acelerado de vendas de bancos, privatizações, novas gestões do trabalho e redução da quantidade de bancários. Dois acontecimentos recentes podem ser considerados como linhas divisórias para o sindicalismo bancário curitibano. A venda do Bamerindus e a privatização do Banestado.

O Bamerindus, um banco de origem familiar paranaense, foi vendido ao HSBC, de capital inglês, em 1998. Criado em 1927, o Bamerindus chegou a ser o segundo maior banco privado do país com 1.240 agências e mais de 4.000 postos de serviços. A instituição atingiu a marca de, aproximadamente, 40 mil funcionários, em todo o Brasil, nos anos 1980 e, depois de problemas financeiros, caiu para 23 mil empregados, pouco antes da sua venda. Um ano depois, com o novo grupo a frente, essa quantidade caiu para 18 mil bancários, seguindo a política de corte de custos. A maior parte dos bancários representados pelo Sindicato dos Bancários de Curitiba era proveniente do Bamerindus. Antes da sua venda, as negociações coletivas para assinatura de acordos e convenções ocorria diretamente com o presidente e consultores do banco. Osten (2005, 20 ago), que presidiu o Sindicato de Curitiba (93/96 e 96/97) e a Central Única dos Trabalhadores do Paraná (CUT-PR) (97/00 e 00/03), relembra que os trabalhadores do banco eram um dos setores mais participativos no sindicalismo paranaense. Greves geralmente eram iniciadas por esses funcionários e muitos diretores sindicais surgiram desse banco, demonstrando o envolvimento dos funcionários do Bamerindus com ações sindicais e sua importância para o sindicalismo bancário. A venda ao HSBC significou uma nova etapa para os trabalhadores e para o sindicalismo, porque junto com os investimentos, vieram as novas tecnologias e as gestões de trabalho internacionalizadas do grupo inglês, resultando na redução de bancários nas agências do antigo Bamerindus e na fragmentação da categoria, o que reduziu o poder de organização sindical dessa parcela de trabalhadores.

Já o Banco do Estado do Paraná, o Banestado, fundado no dia 28 de novembro de 1928, após um período de mais de cinco anos de corte de custos, contava, em 2000, com 390 agências e mais de 10 mil funcionários. A privatização do banco, em 17 de outubro de 2000, arrematado pelo Itaú, atingiu agências onde se concentrava a parcela mais organizada da categoria. As principais lideranças do movimento sindical bancário do Paraná surgiram no Banestado, porque este era um banco com "uma característica interna, onde havia um movimento sindical cotidiano, dentro dos bancos mesmo, nas bases; uma representação maior no local de trabalho. Então, acho que havia todo um processo de politização, desde a eleição do conselheiro, da conselheira, depois (...) um debate político muito grande" (sic) (STÉDILE, 2004, 24 jun). Parte disso se explica pelo fato do Banestado ser um banco público, onde tradicionalmente o sindicalismo é mais contundente devido à estabilidade de emprego e outras garantias que não são comuns ao setor privado.

O relato da ex-presidente do Sindicato dos Bancários de Curitiba representa o grau de importância que estava concentrado no Banestado. A privatização do Banestado pode ser entendida como um dos fatores determinantes principais que influenciaram a ação do sindicalismo bancário paranaense, porque a transformação do banco público em privado insere esse universo de bancários em um ambiente onde se afrouxam as leis trabalhistas, possibilitando a demissão de bancários mais facilmente e dificultando a organização

enquanto coletivo. Afinal, em um período de recessão e desemprego, colocar seu emprego em jogo para realizar uma greve, torna-se uma atividade muito perigosa para seu futuro e de suas famílias. O Banestado perde o caráter social e ingressa no mercado de forte concorrência que exige adequações para torná-lo um negócio rentável. Os bancários perdem a estabilidade e o resultado mais concreto se expressa pela demissão de 9 mil banestadenses desde a privatização (em 2000) até novembro de 2004 (BANCÁRI@S, 2004), o que reduz a quantidade de funcionários do antigo Banestado a apenas mil pessoas, ou seja, uma redução de 90% de pessoal, após a venda.

Não foi apenas no quesito quantitativo que o sindicalismo foi atingido, porque aqueles que ficaram nos bancos também passaram a encarar a situação de outra maneira. Por meio de novas técnicas de gestão do trabalho, os empresários conseguiram a motivação necessária para que os trabalhadores procurassem atingir as metas de produtividade impostas pelos gerentes e reduzissem a participação sindical, que poderia significar algum entrave para os objetivos empresariais. O resultado disso é uma redução no envolvimento com ações coletivas, potencializada também pela ameaça da perda do emprego ou pelas campanhas motivacionais, de promoção por merecimento, remunerações variáveis, entre outros programas que visam aumentar a motivação para o trabalho e o envolvimento com os interesses da empresa, consequentemente crescem os problemas relacionados à saúde, como pode ser percebido nas matérias "HSBC abusa dos funcionários com a ampliação do atendimento", que trata do aumento da carga de trabalho, "4 anos de privatização do Banestado", sobre as demissões (BANCÁRI@S, 2004, set/out), "HSBC é o que mais afasta por problemas de saúde", sobre o índice de 40% de atendimentos de afastamentos do HSBC, dos 1.050 realizados no período, e "Demissões no Itaú", que denunciava demissões por justa causa forjadas (BANCÁRI@S, 2005, jul). Assim, a queda na qualidade de vida dos trabalhadores em bancos vem sendo apontada como um dos principais problemas atuais da categoria. Além das Lesões por Esforço Repetitivo, são comuns, nesse meio, os transtornos mentais, ou seja, doenças típicas de lugares onde os níveis de estresse são elevados devido à imposição de metas, pressões por produtividade e resultados.

Bancário: categoria em extinção?

Já referimos as novas condições do mercado financeiro, mais competitivo, e a adoção de novas tecnologias como determinantes para a redução na quantidade de bancários no Brasil. As demissões são impulsionadas pela difusão das gestões enxutas. A maioria dos postos de trabalho foram fechados pelos Planos de Demissão Voluntária (PDV´s), aposentadorias, mortes e invalidez, mas há relatos de utilização de técnicas de pressão sobre o trabalhador indesejado, que tornam insuportável o ambiente de trabalho, obrigando-o a pedir demissão ou fazer um acordo para sair da empresa. Para tornar mais clara a situação, reproduz-se abaixo a tabela de empregos bancários onde se percebe a tendência a sua redução. Nota-se que nos bancos públicos a redução de empregos é maior.

TABELA 2 – ESTOQUE DE EMPREGOS BANCÁRIOS NO BRASIL

Ano	Públicos	Privados	Total
1994	Nd	Nd	571.252
1995	296.847	261.845	558.692
1996	265.967	217.198	483.165

1997	233.027	213.803	446.830
1998	207.450	218.992	426.442
1999	185.727	207.142	392.869
2000	177.866	224.559	402.425
2001	165.761	227.409	393.170
2002	167.310	230.788	398.098
2003	Nd	Nd	405.453

Fonte: RAIS/DIEESE, (DIEESE, 2004).
Nd = não disponibilizado

A redução de bancários é mais acentuada nos bancos públicos do que nos privados. Uma das explicações para isso reside no fato de que muitos desses bancos passaram por processos de privatização fazendo com que os bancários dos bancos públicos fossem contabilizados como trabalhadores dos bancos privados. Também ressalta-se que ao ingressar no setor privado, muitos bancos antes públicos passaram a reduzir o quadro de funcionários, dando mostras de que o setor privado avançou sobre o público, não só no que diz respeito à movimentação financeira, mas também sobre a tipo do contrato de trabalho, sobre o gerenciamento de pessoal e sobre a política empresarial. Em função dos planos de "qualidade total", "metas" "prêmio por desempenho", os bancos públicos perderam o caráter social, pois deixaram de priorizar os serviços de cunho social, para serem empresas aptas a captar recursos de investimentos flutuantes no mercado financeiro (CARVALHO, 2007). No entanto, para se adequar às regras desse mercado, era preciso que os bancos públicos também se tornassem lucrativos e isso pressupunha a redução dos gastos com pessoal e o crescimento dos investimentos em tecnologia.

Um ex-diretor do Sindicato dos Bancários de Curitiba aponta a situação atual da categoria, quando se trata do emprego:

> o que é interessante a gente pensar é que não há uma redução tão grande de pessoas empregadas ou que prestam serviço no sistema financeiro. O que há é uma redução grande de bancários. Você tem lá banco que tem 100 mil funcionários – lógico que todo o processo de fim da inflação, isso aí também enxuga o sistema, né? Não interessa ter tanta gente pra captar, não há necessidade. Mas o fato de ter alguns bancos com o mesmo número de funcionários, de contratados e estagiários, o sistema financeiro precisa de muita gente só que paga muito mal. Então eles inventaram essa história de fazer esses novos paradigmas de reestruturação produtiva, é justamente isso: você contrata, tem o mesmo número de pessoas contratadas, mas com um salário normalmente reduzido. (...) Começa agora a ter uma resistência muito pontual. Eu pessoalmente acho que bancário, a profissão de bancário, num prazo de alguns anos, ela vai sumir. Praticamente ficar muito localizada, muito pontual. Vai ter grandes bancos, sim, mas não vai ter grande número de bancários. Você vai ter um número de pessoas que, se comparado com a demanda do crédito que nós temos hoje, vai ser muitíssimo menor. Operadores em determinados setores especializado naquilo (VENERI, 2005, 5 set).

A Região Metropolitana de Curitiba (RMC), território ao qual a pesquisa se atém mais, corresponde a mais da metade da quantidade de bancários em todo o estado. Se em 1988 havia 30 mil bancários, em 2000, havia 25 mil e em 2008, 17 mil. Ou seja, a redução

de bancários na Região Metropolitana de Curitiba (RMC) caiu para quase 50% do seu total em menos de 20 anos, e compõem o quadro de uma categoria em constante redução. Boa parte desse movimento se deve às novas estratégias de mercado adotadas pelos bancos, quando do aprofundamento da internacionalização financeira. O fenômeno da redução da categoria bancária só é perceptível se são comparados, no mínimo, os últimos 20 anos, quando a categoria bancária reduziu em menos da metade e, ainda que esta queda transcorra em um declive menor, a redução de postos de trabalho só não é maior devido à reposição por um sistema de rotatividade no emprego bancário, como pode ser lido: "De acordo com os negociadores da Fenaban, as instituições financeiras têm carreiras rápidas e de longo prazo. Essa informação, no entanto, contraria dados que mostram a alta rotatividade do setor e os próprios trabalhadores, que apontam a criação do PCS (Plano de Carreiras e Salários) como uma das prioridades da campanha" (FOLHA BANCÁRIA, 2008). Diante desse contexto, é o olhar sobre o futuro que traça novos rumos para a categoria, porque com o desenvolvimento da economia o trabalho bancário aparentemente está cada vez menos determinante para as relações comerciais, configurando, para alguns, o fim dessa categoria profissional ou a perda de importância das suas atividades, assim como de seus sindicatos, conforme entende um diretor sindical:

> Nós passamos a trabalhar para o banqueiro de graça. Nós, eu, assim, eu, cliente de banco, porque eu vou nas máquinas eu faço a mesma coisa que um caixa faz. Aquela operação que a gente faz ali, a gente só não conta o dinheiro. E qualquer dia o caixa também não está contando. (...) 1 milhão e 200 em 85, nós somos 400 mil, hoje. (sic) (ATHAYDE, 2004, 19 ago).

Sabe-se que demissões no meio bancário, um dos fenômenos mais relevantes nas últimas duas décadas, no setor, é resultado das demandas de um mercado cada vez mais competitivo, influenciado por uma economia mundializada. O movimento do capital visando a obtenção de maiores taxas de lucro ou manutenção das mesmas não se explica apenas pela redução na quantidade de bancários, mas também pela potencialização da força de trabalho humana, devido a adoção das novas tecnologias. Esse argumento nega os discursos empresariais que desconsideram o trabalho humano como fator primordial para a elevação dos lucros, mas reconhece, por outro lado, uma tecnificação da atividade bancária que exige dos bancários de antigamente novos conhecimentos e atribuições. Na avaliação de um especialista no mercado bancário, "agência se consolidará cada vez mais como um meio de relacionamento com o cliente, para a venda de produtos e serviços, do que efetivamente para a realização de transações bancárias" (GAZETA, 2009, p. 20). Aliado aos demais dados apresentados neste artigo, o que se observa não é o fim da categoria bancária, mas uma transformação das atividades que originalmente constituíram a imagem do trabalhador bancário. Estamos falando, portanto, do fim de um tipo de bancário e da consolidação de um novo perfil de trabalhador, moldado pelas novas demandas da indústria bancária.

Ascensão das terceirizações e da precarização

As empresas terceirizam para dar prioridade ao foco do seu negócio, ou seja, realizar somente as atividades mais importantes em relação aos seus serviços. Outro fator desencadeante é a busca de ganhos econômicos, redução de custos e enxugamento da

estrutura organizacional (BUENO e CARVALHO, 2004).

As consequências da terceirização são vistas pelo meio empresarial e gerencial com bons olhos devido à redução dos custos com trabalho, principalmente, mas essa política de gestão tem trazido resultados funestos para o trabalhador. Estudos a esse respeito, realizado por pesquisadores (ANTUNES 2000, DIEESE, 2004 e DRUCK, 1999) que se atem sobre o trabalho, apontam que a difusão da terceirização ou subcontratação para todos os tipos de trabalho, são acompanhadas da precarização das condições de trabalho, com redução das remunerações, aumento da jornada e da carga de trabalho e em condições adversas que afetam a saúde dos indivíduos. A maior parte desses processos de terceirização, conforme apontado nos estudos, é resultado da desregulamentação e flexibilização de direitos trabalhistas. Nos anos 1990 uma onda de mudanças legais sobre o trabalho foi promovida no país, visando adaptar o mercado nacional às novas exigências. Krein (2001) apresenta um estudo desse período em que traz um relato de várias dessas medidas que culminaram com um afrouxamento da legislação trabalhista brasileira e que contribuíram para a precarização das condições de trabalho no país.

Nos bancos, a terceirização pode ser caracterizada pela contratação de empresas que admitem empregados para áreas de apoio (manutenção de computadores e equipamentos, limpeza, conservação, vigilância, etc) e os alocam nas instalações da contratante. Ou seja, esses trabalhadores, embora atuem junto com os empregados da empresa que terceirizou o serviço, não desfrutam dos mesmos direitos e, em alguns casos, executam as mesmas tarefas que um bancário. Esses trabalhadores não possuem nenhum vínculo empregatício com o banco, sendo legalmente funcionários da empresa prestadora de serviços.

Há uma dificuldade em obter dados sobre a quantidade de trabalhadores terceirizados atuando no interior das agências, possivelmente pelo fato de que esses trabalhadores, contratados por empresas prestadoras de serviços não façam parte do setor bancário, conforme classificação do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério do Trabalho. Porém, a tabela a seguir pode ajudar com uma noção do que representa a terceirização nos bancos, incluído os estagiários.

TABELA 3 – RELAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO EM BANCOS – 2002 E 2003

Banco	**Itaú**		**Bradesco**		**Banco do Brasil**	
Ano	**2002**	**2003**	**2002**	**2003**	**2002**	**2003**
Empregados	42.051	42.450	74.392	75.781	78.619	80.640
Terceirizados	10.181	14.764	7.463	7.103	2.041	2.629
%	19%	26%	9%	9%	3%	3%
Estagiários	364	417	459	363	9.540	10.181
%	0,87%	0,98%	0,62%	0,48%	12,13%	12,63%
Total Subcontratos	**10.545**	**15.181**	**7.922**	**7.466**	**11.491**	**12.810**
%	**19,87%**	**26,98%**	**9,62%**	**9,48%**	**15,13%**	**15,63%**

Fonte: DIEESE, 2004b

Os números da tabela acima demonstram que o setor privado, representado pelo Itaú e Bradesco, apresenta variações a respeito das subcontratações. Se no Itaú a terceirização varia de 19 a 26%, no Bradesco ela não passa dos 9%. A contratação de empresas para

atuarem no setor é menos comum no Banco do Brasil, de capital público. Por outro lado, a contratação de estagiários surpreende ao se comparar os bancos públicos e privados. O Banco do Brasil apresenta índices acima dos 12%, enquanto que nos bancos privados a contratação de estagiários não chega a 1%. A comparação desmitifica a ideia de que os bancos públicos são menos propensos a precarizar as condições de trabalho e ajudam a comprovar que a reorganização do trabalho bancário ocorre em todo o setor financeiro.

Esses dados não são suficientes para análise da dimensão da terceirização bancária, porque de um ponto de vista abrangente, a realização de serviços bancários por terceiros não se restringiria apenas ao trabalhador terceirizado que atua no interior da agência. Os serviços de correspondência bancária também consistem em uma modalidade de terceirização, recentemente implantada no país. Os correspondentes bancários foram regulamentados a partir de março de 2000, por resolução do Conselho Monetário Nacional (CMN) e do Banco Central (BC). A princípio, eles foram utilizados pela Caixa Econômica como forma de disponibilizar o serviço bancário aos municípios que não contavam com agências. Porém, bancos particulares também passaram a se utilizar da medida. Empresas comerciais são os principais correspondentes. São lotéricas, supermercados, farmácias, cartórios, entre outros. Quando os serviços bancários passaram a ser permitidos nos estabelecimentos conveniados, em 2000, foram registrados 5.939 correspondentes. Em 2002, esses números saltaram para 13.950. Seguindo a progressão, em 2004, já eram 31.317 e, em, 2008, 84.300 (FEBRABAN, 2005 e IPEA, 2009).

Em busca de informações a respeito da terceirização, recorre-se às informações dos sindicatos. Um dos diretores explica que

> o Banco do Brasil ali no centro, estavam me falando que tem 300 como bancário e 800 como terceirizados. Os 300 ganham mil reais e os 800 ganham 400. E a terceirização é um mal que nos coloca separados, eles são bancários, 'mas eles são uma categoria de segunda e a gente é contra a terceirização e não quer papo com eles' (sic) (ATHAYDE, 2005, 19 ago).

A terceirização, em geral, dificulta a organização dos trabalhadores, em praticamente todos os aspectos, conforme apontado em Carvalho (2007). Primeiro, porque os trabalhadores terceirizados dificilmente conseguem se filiar ao sindicato referente ao local de trabalho em que atuam. No caso dos bancários isto é notório, pois os terceirizados não estão filiados e nem são representados pelo sindicato dos bancários, mas naqueles dos quais fazem parte a base de representação das empresas prestadoras de serviços como vigilantes, técnicos de informática, auxiliares de serviços gerais, entre outros, conforme estabelecido pela legislação brasileira[2]. Assim, em um mesmo ambiente de trabalho pode-se encontrar vários sindicatos diferentes, representando trabalhadores. Essa situação implica em uma dificuldade maior nos momentos de negociação coletiva, porque as pautas

[2] Análise das convenções coletivas e acordos coletivos da categoria, realizada por Carvalho (2007), aponta que não houve redução de direitos no que diz respeito ao que reza esses documentos. Porém, há uma parcela significativa de trabalhadores que não estão abrangidos pelas condições impostas por esses acordos, que são os terceirizados. Outro fator a ser destacado é que mesmo aqueles trabalhadores abrangidos por esses acordos estão inseridos em condições cada vez mais extenuantes para o trabalho, devido às pressões por produtividade. Fatos como esses evidenciam uma precarização que está imperceptível para a lei ou para acordos e convenções negociados pelo sindicato.

e datas-bases não são unificadas. Ou seja, o contexto amplia a fragmentação daqueles que atuam no banco. Segundo, em decorrência da fragmentação, percebe-se uma maior competição entre os trabalhadores, culminando com uma divisão interna entre trabalhadores efetivos e terceirizados, conforme apontado por Athayde (2004, 19 ago), que leva não apenas a uma fragmentação, mas também a uma disputa interna por produtividade com os menores custos, uma vez que os terceirizados precisam cumprir as mesmas tarefas com ganhos geralmente menores. E terceiro, a terceirização afeta as ações tradicionais do sindicalismo como as greves ou mobilizações internas com paralisações, porque ao não estarem contemplados por um mesmo sindicato, com datas-bases e acordos diferentes, reduz-se a combinação de interesses, fazendo com que parte dos que atuam nos bancos continuem trabalhando. Significa que as greves de bancários perdem força, porque mesmo que eles paralisem as atividades, uma parcela dos serviços continuará a ser desempenhado pelos terceirizados. Como um dos aspectos que acompanharam a internacionalização financeira e a nova ordem econômica mundial, a terceirização, como modalidade de precarização das condições de trabalho, representou a fragmentação da categoria bancária e uma dificuldade maior de mobilização e organização desses trabalhadores, a exemplo do que vem sendo constatado nos locais onde a terceirização dos serviços vem crescendo.

Fragmentação e desorganização da classe trabalhadora, desencadeiam um processo de individualização dos trabalhadores, levando a uma crescente perda de identidade coletiva e de classe. Para Antunes (2000, p. 152) essa é realidade brasileira: "Com o aumento do fosso entre operários estáveis e precários, parciais, reduz-se fortemente o poder dos sindicatos, historicamente vinculados aos primeiros e incapazes, até o presente, de incorporar os segmentos não estáveis da força de trabalho".

A fragilização do coletivo bancário

Coletividade é compreendida neste artigo sob uma perspectiva de classe social, ou seja, um agrupamento daqueles que "vivem respectivamente de salário, de lucro e de renda fundiária, utilizando a força de trabalho, o capital e a propriedade fundiária" (MARX, 2003, p.1013). O sentido clássico, como descrito por Marx, considera os trabalhadores como constituintes de uma classe social que, para existir como categoria de análise, depende de um elemento fundamental: o fato de que ela só existe se houver uma consciência de pertencimento a determinada condição e uma disposição de agir em função da defesa dos interesses que moldam os sujeitos enquadrados dentro de uma condição comum e contra outra classe.

Melucci (2001) conceitua ação coletiva como aquela que se funda sobre uma condição social comum e no qual está resguardada uma heterogeneidade característica do processo de subjetivação, processo necessário para o esforço do sujeito em se tornar ator e ao qual se exige também um processo de individualização, pois para participar da ação ele precisa basear-se em suas próprias aspirações, as quais fazem parte de um território particular. Em seus estudos, a conceituação de ação coletiva aparece como aquela

> (...) resultante de objetivos, rumos e limites, isto é, uma orientação finalizada que se constrói por meio de relações sociais no interior de um campo de oportunidades e de vínculos. Os atores constroem a sua ação através de investimentos organizados: definem, isto é, em termos cognitivos, o campo das possibilidades e dos limites que percebem, ativando ao mesmo tempo as suas

> relações para dar sentido ao seu agir comum e aos objetivos que perseguem (MELUCCI, 2001, p. 46).

Os fatores que determinam a coletividade, como se vê não são facilmente identificáveis, nem tampouco consensuais, no meio acadêmico. O que tomamos como elemento comum para a determinação da coletividade é a existência da consciência de classe para os trabalhadores[3]. A menor disposição dos trabalhadores à coletividade do que em outros momentos teria vários fatores motivacionais. No caso dos bancários listamos até aqui aqueles que acreditamos serem os principais fundamentos de uma fragmentação da coletividade bancária no sentido estrutural. Passamos agora para uma análise das questões ideológicas que influenciam o trabalhador para uma orientação cada vez menos coletiva.

Demissões e precarização dos contratos de trabalho passaram a conviver com o dia-a-dia do trabalhador bancário, consolidando aquilo que Castel (1998) classifica como sentimento de insegurança. Trata-se de um medo que passa a consumir qualquer espírito de coletividade e de solidariedade, típico de um período em que o trabalho passa a ser gerido conforme os preceitos do toyotismo[4], difundidos também para o trabalho em serviços. Alia-se ao desmonte de sistemas coletivos de seguridade social que tornam-se cada vez menos presentes na vida da população. Cada trabalhador executa suas tarefas sabendo que pode ser o próximo a ser demitido e nem mesmo todo seu empenho profissional pode lhe garantir o emprego ou melhorias na carreira profissional. Ele precisa dar algo mais. Deve ser um trabalhador multifuncional, estudar enquanto trabalha, participar das políticas da empresa e ceder parte do seu conhecimento a ela, sem ter essa certeza, uma vez que a competição no trabalho impõe-se por condições mais rebaixadas, seguindo a lei de oferta e procura do mercado. A constatação é feita por um dirigente sindical bancário. Em sua opinião, a coletividade fragilizou-se

> porque esse aspecto da política, da compreensão da luta de classes, "eu sou um trabalhador e tal", ela degenerou no meio bancário de uma maneira impressionante. (...) No bancário a questão da individualidade, da competitividade, da empregabilidade, essas coisas que o neoliberalismo defendeu muito, você viu por aí assim... eu vi um outdoor de uma escola de inglês, por exemplo, que dizia assim: o cara que está sentado do teu lado sabe inglês e você? Ou seja, na hora da demissão quem que vai ser demitido? Isso jogou o bancário numa loucura, tanto é que, hoje, 88% da nossa categoria já tem 3º grau e um número impressionante tem mestrado, especialização, pós-graduação. E continuam estudando e o banco cobrando cada vez mais. Não empregam mais pessoas que não tem um terceiro grau, um MBA. O banco vai cobrando a nossa especialização e como tem sobra de mão-de-obra no mercado ele pode escolher e tal. Agora, eu vou falar pra você da questão da individualidade e da competição. Isso trouxe danos porque uma boa parte do nosso salário, da nossa remuneração é variável. Uma remuneração feita em cima de vendas de papel, de papéis, de produtos de banco. Eu competindo com

[3] Sobre consciência coletiva ver Lukács (1989).

[4] Elaborado na fábrica japonesa da Toyota, por Taiichi Ohno, após a Segunda Guerra Mundial, o toyotismo consiste em um sistema de produção consolidado como uma filosofia orgânica na década de 70. Tem como característica principal, a flexibilização da produção, visando aumento da produção com menor custo possível. Objetiva a produção de um bem exatamente no momento em que ele fosse demandado, no chamado j*ust in time*. Dessa forma, ao trabalhar com pequenos lotes, pretende-se que a qualidade dos produtos seja a máxima possível, ou seja, o cumprimento do princípio de "qualidade total".

> o companheiro que está do meu lado. Levo pra casa, vou no almoço de família no final de semana, ofereço pro tio, pra mãe, um seguro, seguro de carro – "já fez seguro de casa?" – tento vender um produto. Nós enlouquecemos. As metas, as metas são assim extorsivas. A nossa saúde, hoje nós estamos pagando com o nosso salário a saúde... (sic) (OSTEN, 2005, 20 ago).

Rosanvallon (1988), ao estudar a queda na taxa de sindicalização na França, aponta o desemprego como um dos principais fatores do fenômeno da quebra do sentimento de solidariedade e fim das identidades coletivas, juntamente com o desmoronamento do Estado providência. Sua hipótese parte do desnível que há entre os desempregados e os sindicalizados, ou seja, de uma redução de sindicalizados muito maior do que a proporção de desempregados. Um dos fatores seria a desagregação do social, que determinaria a queda da categoria aderente dos sindicatos. Isso seria resultante de uma mudança nas relações de trabalho, a partir da qual a sensação de multi-pertencimento se sobreporia a uma identidade coletiva, onde as formas de trabalho eram determinadas majoritariamente pela produção fabril. Relacionaria-se a isso uma transformação das identidades antes coletivas para individuais, impulsionadas pelos novos tipos de trabalho, fragmentado pela tendência a heterogeneidade do trabalho. Desse ponto de vista, o desemprego e a precarização não seriam os únicos fatores a serem levados em consideração para o recuo das ações coletivas.

Deve-se considerar, ainda, outros fatores que também atuam no sentido de fazer reduzir a capacidade de percepção dos bancários sobre o valor da força de trabalho e sua condição coletiva. A tendência a uma forma de acumulação cada vez mais financeirizada, aprofundando o grau de abstração do trabalho bancário, atua no sentido de fazer desaparecer o caráter útil do trabalho humano, bem como os resultados obtidos desse trabalho que, mesmo imaterial, corresponde a "dispêndio de força humana de trabalho, sob forma especial, para um determinado fim, e, nessa qualidade de trabalho útil e concreto, produz valores-de-uso" (MARX, 2003, p. 68). Envolvidos pela fetichização da mercadoria, os trabalhadores bancários, diante das exigências atuais do mercado mundial, estariam mais expostos a uma situação de alienação do que outras categorias, pela qualidade da sua atividade, isto é, atividades dotadas de forte caráter imaterial e abstrato.

Estudos como de Jinkings (2002) apontam também o processo de alienação que mascara parte do valor agregado ao trabalho bancário, contribuindo, dessa forma, para desvalorizar sua força de trabalho. A alienação, isto é, o não reconhecimento do trabalhador sobre o produto que produz, o estranhamento sobre seu lugar e o papel que assume na sociedade organizada sob o modo de produção capitalista, consistiria em fator também determinante para o sindicalismo. Na categoria bancária há elementos que reforçam esse processo de alienação do trabalho. O resultado do trabalho bancário, por exemplo, dificilmente pode ser contabilizado, porque o esforço do trabalhador não aparece sob a forma materializada de um produto.

> Não é uma mercadoria (unidade de valor-de-uso e de valor-de-troca, de forma física) que o bancário produz. O produto do seu trabalho se dilui e se disfarça nos documentos e registros, dados computadorizados e impulsos eletrônicos que representam as cifras e de valores da mercadoria-dinheiro, seu objeto de trabalho. E é a contabilidade, à transferência e à redistribuição desses valores e

> cifras (de propriedade alheia) que se dedica o bancário na sua rotina de trabalho (JINKINGS, 2002, p.80).

Com o desenvolvimento tecnológico em curso, o processo de alienação tende a aumentar porque os sistemas informatizados distanciam ainda mais do trabalhador a consciência sobre a sua função. Ao movimentar dinheiro de uma conta para outra, por exemplo, ele modifica dígitos de investimentos de um banco que opera a aplicação de dinheiro de investidores de outros países, afetando a capitalização de recursos, o movimento do capital, a produção, a rentabilidade, enfim, uma série de componentes promovidos por aquilo que Lojkine (1999) chama de "revolução informacional". Condições como essa aprofundam o grau de complexidade do trabalho bancário e dificultaram a percepção do trabalhador na sua condição produtiva de valorização do capital.

Sobre esse assunto, encontram-se argumentos que apontam para uma desumanização do trabalho, ou seja, uma relação com as máquinas que "retira ao trabalho e ao trabalhador qualquer atributo humano" (GORZ, 2003, p. 28) e, nesse sentido, sobre como a sociedade atual vem deixando de ter o trabalho como parâmetro das relações sociais.

As transformações mais recentes marcadas pela substituição dos trabalhadores por máquinas, a separação entre uma elite de trabalhadores com privilégios, o desemprego, a precariedade do emprego, a desqualificação e a insegurança são os fatores que passam a segmentar e a desintegrar a classe operária para Gorz (2003). Em sua opinião, o trabalho deixa de ser a principal força produtiva para a maioria e este não pode mais servir de fundamento para a integração social. Nesse sentido, há uma acentuação do grau de heterogeneidade no trabalho, que aprofunda a separação entre componentes de uma mesma classe.

Uma diretora do sindicato analisa o momento atual, apontando para os reflexos da nova conjuntura sobre o trabalhador bancário e sobre a descrença que toma conta da categoria bancária em relação às ações coletivas:

> Então, os bancos, eles evoluíram de forma muito acelerada na área tecnológica e isso reflete também numa destruição do profissional que ele não consegue, ele não consegue mais enxergar como um trabalhador que ele é importante para o sistema. Ele acaba também sendo submetido ao domínio das máquinas. Então, acho que as novas tecnologias, informatização produzem um efeito psicológico muito negativo. Então o trabalhador, ele olha, e percebe que se ele não tiver lá trabalhando, de qualquer maneira o banco continua funcionando (sic) (STÉDILE, 2004, 24 jun).

Apesar do grau de organização a que chegaram os bancários, no Brasil, talvez o mais alto poder de organização de trabalhadores em um setor[5], tendo em vista a quantidade de pessoas atuando na área, perto de um milhão de pessoas, eles constituem um dos setores da economia em que as mudanças decorrentes da financeirização e da reestruturação produtiva mais trouxeram consequências negativas, no que diz respeito a direitos, qualidade

[5] Segundo Sindicato (2003) existem 235 sindicatos de bancários, sendo que 122 estão filiados à alguma central sindical. Um índice de 51,91% que só está abaixo dos sindicatos de comunicação e publicidade, que atingiu 61,31%. Dos 122 sindicatos de bancários filiados à alguma central, 109, ou seja, 89,34% estão filiados à CUT.

de vida e potencial de organização. Não se pode comparar bancários ao mesmo nível de categorias como de comerciários, por exemplo, porque o patamar de direitos que essa categoria conquistou no século passado é menor se comparado aos bancários. Os comerciários também se encontram em condições precárias e até piores do que os bancários, mas as disparidades de direitos entre bancários de vinte anos atrás e de agora são bem maiores do que a de comerciários de vinte anos atrás e de agora. Ou seja, os bancários tiveram, em geral, uma perda mais acentuada de direitos do que outras categorias, não só porque contavam com maior "lastro" de direitos, mas também porque o setor foi um dos que mais sentiu os impactos das novas tecnologias e do mercado mundializado. Levando-se isso em consideração, poderia-se partir da ideia de que bancários e comerciários passaram a ter condições de trabalho menos desiguais. Não apenas no que diz respeito ao salário, mas, principalmente, sobre a carga de trabalho. Em geral, são duas das categorias que mais sofrem com problemas de Lesão por Esforço Repetitivo (LER) (CARVALHO, 2001 e BANCÁRI@S, 2005, mar), apontando, principalmente, para a precarização das condições do trabalho bancário, aproximado-o de setores onde as condições já estavam em níveis mais rebaixados, como os comerciários.

O bancário dos anos 1980 certamente não é o mesmo bancário dos anos 2000. Questões tocadas neste artigo como o fechamento de postos de trabalho bancários, as terceirizações, as novas gestões do trabalho, as novas tecnologias impactaram sobre a organização sindical do setor. O perfil do bancário mudou, tornando-o mais individualizado, mais especializado e competitivo, seguindo o novo padrão das empresas bancárias, que foram formatadas pela competição internacional e pela política do governo brasileiro, comprometido com medidas neoliberais, principalmente nos anos 1990.

Considerações finais

Por se tratar de um estudo de caso procuramos elementos que caracterizassem as condições locais onde os trabalhadores bancários estudados estão envolvidos. Nesse sentido, propusemos uma análise que levou em consideração os impactos da internacionalização financeira e da mundialização do capital sobre o sistema bancário paranaense, destacando os dois casos emblemáticos do Bamerindus e do Banestado. No entanto, a competitividade do mercado bancário mundializado tem apontado para a diminuição das diferenças entre regiões e são, ao contrário, levadas a uma padronização das atividades. Por esse motivo, acreditamos que os resultados obtidos neste estudo não seriam muito diferentes das constatações obtidas em estudos de outras localidades. Optamos por um estudo com base regional por questões metodológicas

Procuramos relacionar os principais fatores que resultaram na precarização das condições de trabalho bancário para justificar a defesa da hipótese de que os trabalhadores estão cada vez menos orientados por uma coletividade. Sobressai, por este motivo, uma análise geral das questões estruturais do mercado de trabalho bancário às questões ideológicas. Se estes aspectos não ganharam tanta relevância no artigo não foi por acreditarmos que são menos importantes, mas são entendidos como aspectos secundários às novas condições do sistema bancário brasileiro. Nesse sentido, defendemos que a atual conjuntura é mais desfavorável para os trabalhadores e suas organizações do que em outros períodos.

Os efeitos da intensificação da exploração do trabalho não refletem apenas na qualidade de vida dos trabalhadores, mas como procuramos demonstrar, formam uma

espiral descendente sobre as condições de trabalho e sobre a organização coletiva. Ou seja, quanto mais precarizado, menos propenso à ação está o trabalhador, porque se aliam à precarização questões estruturais e ideológicas como o medo da perda do emprego, por exemplo, que passam a conviver com o dia-a-dia do bancário, envolvendo-o em atividades que se desenvolvem aliando o interesse individual ao interesse da empresa. Por outro lado, atividades como as sindicais, geralmente de cunho coletivo, são cada vez mais contrapostas a esses interesses.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**; ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

BUENO, A. E CARVALHO, G. **A prática sindical na relação com o Estado diante da reestruturação produtiva**. Apresentado na XII Jornadas de Jovens Pesquisadores da AUGM. Curitiba: UFPR, 2004.

CARVALHO, G. **A relação sindicato/Estado**: Ação sindical dos bancários de Curitiba nas negociações coletivas (2000-2005). Curitiba: 2007. Dissertação (mestrado em sociologia) – Universidade Federal do Paraná.

_____. **Imprensa Sindical e o Neoliberalismo**: O discurso do jornal Balanço Geral do Sindicato dos Comerciários de Ponta Grossa. Ponta Grossa: 2001. Monografia (bacharelado em comunicação) – Universidade Estadual de Ponta Grossa

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. 2ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

CHESNAIS, F. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

DRUCK, M. **Terceirização**: (des)fordizando a fábrica. São Paulo: Boitempo, 1999.

GORZ, A. **Metamorfoses do trabalho**. São Paulo: Annablume, 2003.

JINKINGS, N. **Trabalho e resistência na "fonte misteriosa"**: os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro. Campinas: SP: Editora da Unicamp: São Paulo: Imprensa Oficial do Estado, 2002.

KREIN, J. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90**. Dissertação (Mestrado em Economia Social e do Trabalho da Unicamp). Campinas, 2001.

LOJKINE, J. **A revolução informacional**. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 1999.

LUKÁCS, G. **História e consciência de classe**: estudos de dialética marxista. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elfos; Porto, Portugal: Escorpião, 1989.

MELUCCI, A. **A invenção do presente**: movimentos sociais nas sociedades complexas. Petrópolis: Vozes, 2001.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. Livro I, Volume 1, 21ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

POCHMANN, M. **O emprego na globalização**: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Boitempo, 2001.

ROSANVALLON, P. *La question syndicale*. Hachette, 1988.

WOLF, S. **Informatização do trabalho e reificação**: uma análise à luz dos programas de qualidade total. Campinas: Unicamp; Londrina: Eduel, 2005.

VENÂNCIO JR, D. **O potencial de crescimento do setor bancário no Brasil**. São José dos Campos: 2001. Monografia – Universidade do Vale do Paraíba.

MATERIAL CONSULTADO

BANCÁRI@S. Curitiba: SEEB/ Ctba, set/nov de 2004.

_____. Curitiba: SEEB/ Ctba, ago/set de 2005.

_____. Curitiba: SEEB/Ctba, março de 2005.

BANCO CENTRAL. http://www.bcb.gov.br/pre/portalCidadao/bcb/atualizacaoMensal.asp?idpai=PORTALBCB. Acessado em 14 de maio de 2009.

DIEESE. Emprego e desemprego bancário: dados relevantes. São Paulo, Dezembro de 2004.

_____. Linha Bancários. São Paulo, 2004b.

FEBRABAN. Relatório social 2001. www.febraban.org.br. Acessado em 13 de dezembro de 2005.

FOLHA BANCÁRIA http://www.bancariosdecuritiba.org.br/service/detalhe.asp?tipo=ultnot&id=3991. Acessado em 15 de dezembro de 2008.

GAZETA do Povo. Internet banking cresce 25,1%. Curitiba: 5 de junho 2009.

IPEA. Comunicação da presidência. Transformações na indústria bancária brasileira e o cenário de crise. Número 20. Brasília: IPEA, 7 de abril de 2009.

SINDICATOS. Indicadores sociais 2001. Rio de Janeiro: IBGE, 2003.

SUMÁRIO dos planos brasileiros de estabilização e glossário de instrumentos e normas relacionadas à política econômico-financeira, 4ª. Ed. Brasília: Banco Central do Brasil, 2004.

ENTREVISTAS

ATHAYDE, S. Entrevista concedida a Guilherme de Carvalho. Curitiba: 19 ago. 2005.

OSTEN, R. Entrevista concedida a Guilherme de Carvalho. Curitiba: 20 ago. 2005.

STÉDILE, M. Entrevista concedida a Guilherme de Carvalho, Marcos Ferraz, Maria Aparecida Bridi e Royemerson Pencal. Curitiba: 24 jun. 2004.

VENERI, T. Entrevista concedida a Guilherme de Carvalho. Curitiba: 5 set. 2005.

EMPREGO PERMANENTE NA AGRICULTURA BRASILEIRA: PANORAMA DO PERÍODO 2004-07

Otavio Valentim Balsadi
Alan Ricardo da Silva

Otavio Valentim Balsadi, Engenheiro Agrônomo, Doutor em Economia Aplicada, Pesquisador da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa). E-mail: otavio.balsadi@embrapa.br.

Alan Ricardo da Silva, Estatístico, Doutor em Transportes, Consultor do Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (Ipea). E-mail: djalan@bol.com.br.

Resumo: Com base nos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), o texto analisou a evolução da categoria dos empregados permanentes na agricultura brasileira no período 2004-07. Especificamente, foram selecionados e construídos indicadores socioeconômicos para abordagem dos seguintes temas: principais características pessoais e do trabalho dos empregados permanentes; localização desses trabalhadores em termos regionais e estaduais; distribuição dos empregados permanentes nas atividades de agricultura, pecuária, silvicultura e aqüicultura e pesca; qualidade do trabalho desses empregados nas atividades selecionadas.

Palavras-chave: empregado permanente, mercado de trabalho assalariado, agricultura, Brasil.

SESSÃO TEMÁTICA

1- TRABALHO, DESENVOLVIMENTO, TECNOLOGIA E MEIO AMBIENTE

EMPREGO PERMANENTE NA AGRICULTURA BRASILEIRA: PANORAMA DO PERÍODO 2004-07

Resumo: Com base nos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), o texto analisou a evolução da categoria dos empregados permanentes na agricultura brasileira no período 2004-07. Especificamente, foram selecionados e construídos indicadores socioeconômicos para abordagem dos seguintes temas: principais características pessoais e do trabalho dos empregados permanentes; localização desses trabalhadores em termos regionais e estaduais; distribuição dos empregados permanentes nas atividades de agricultura, pecuária, silvicultura e aqüicultura e pesca; qualidade do trabalho desses empregados nas atividades selecionadas.

Palavras-chave: empregado permanente, mercado de trabalho assalariado, agricultura, Brasil.

Abstract: Based on the micro data of the National Household Sample Survey (Pnad), the text analyzed the evolution of permanent employees in the Brazilian agriculture over the period 2004-07. For the analysis were selected and built socioeconomic indicators in some themes: main personal features and main job features of the permanent employees; localization of the permanent employees in terms of regions and states; distribution of the permanent employees in the activities of agriculture, livestock, silviculture, acquaculture and fishing; employment quality in the selected activities.

Key-words: permanent employee, salaried labor market, agriculture, Brazil.

1. INTRODUÇÃO

A dinâmica da agricultura brasileira, no tocante às relações sociais de produção, evidencia forte expansão do trabalho assalariado. Tanto é assim que, desde 2001, os empregados são a principal categoria de ocupados nas atividades agropecuárias (BALSADI, 2008).

As composições da área cultivada com as principais culturas e da produção pecuária mostram predominância de atividades classificadas como *commodities*, cujas produções voltam-se, em boa parte, para o mercado externo. Nessas atividades, que tiveram forte expansão no período recente, há predomínio do mercado de trabalho assalariado: algodão, café, cana-de-açúcar, milho, reflorestamento e soja, além da criação de bovinos, são exemplos de atividades econômicas em que predomina o emprego assalariado.

No período 2004-07, o total de empregados na agricultura brasileira variou de um mínimo de 4,7 até um máximo de 4,9 milhões de pessoas, o que representou entre 27,6% e 28,6% do total de ocupados (incluindo-se as demais categorias: empregador; conta própria; não remunerados; e trabalhadores na produção para o próprio consumo).

Especificamente dentro da categoria dos empregados, 49,8% do total eram classificados como empregados permanentes, em 2004. Essa participação sofreu as seguintes alterações no anos seguintes: 50,1% em 2005, 48,6% em 2006 e 48,3% em 2007. Ou seja, de acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), cerca da metade dos empregados na agricultura brasileira são permanentes.

Em função dessa representatividade e, também, dos escassos estudos nessa temática[1], o objetivo central do presente artigo é apresentar uma visão panorâmica sobre a evolução dessa categoria no período 2004-07. De forma mais detalhada, serão abordados os seguintes temas: quais as principais características dos empregados permanentes? (quem são? quais aspectos do trabalho?); onde estão esses trabalhadores em termos regionais e estaduais? em quais atividades? quais os indicadores de qualidade do trabalho desses empregados?

Com isso, espera-se trazer à tona um conjunto importante de informações mais recentes, que podem ser úteis para os formuladores de políticas de geração de emprego e renda e, também, para as organizações dos produtores e dos trabalhadores rurais no sentido de se avançar nas relações trabalhistas para esse importante segmento do mercado de trabalho assalariado.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A fonte dos dados primários utilizada para o estudo do emprego permanente na agricultura brasileira é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Para as atividades selecionadas, os dados referem-se ao trabalho único ou principal que as pessoas de 10 anos ou mais de idade tinham na semana de referência da pesquisa, normalmente a última ou a penúltima do mês de setembro.

Por População Economicamente Ativa (PEA) ocupada entende-se o conjunto de pessoas que tinham trabalho durante todo ou parte do período da semana de referência. Também fazem parte da PEA ocupada as pessoas que não exerceram o trabalho remunerado que tinham no período especificado por motivo de férias, licenças, greves, entre outros.

Nas Pnads, considera-se trabalho em atividade econômica o exercício de: a) ocupação remunerada em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios (moradia, alimentação, roupas etc) na produção de bens e serviços; b) ocupação sem remuneração na produção de bens e serviços, desenvolvida durante pelo menos uma hora na semana (em ajuda a membro da unidade domiciliar que tivesse trabalho como conta própria, empregador ou empregado na produção de bens primários, que compreende as atividades da agricultura, silvicultura, pecuária, extração vegetal ou mineral, caça, pesca e piscicultura; como aprendiz ou estagiário ou em ajuda a instituição religiosa, beneficente ou de cooperativismo); c) ocupação desenvolvida, durante pelo menos uma hora na semana, na produção de bens do ramo que compreende as atividades da agricultura, silvicultura, pecuária, extração vegetal, pesca e piscicultura, para a própria alimentação de pelo menos um membro da unidade domiciliar (IBGE, 2004).

Quanto à posição na ocupação, a categoria que interessa no presente estudo é a dos empregados permanentes. Segundo o IBGE, empregado é a pessoa que trabalha para um empregador (pessoa física ou jurídica), geralmente obrigando-se ao cumprimento de uma jornada de trabalho e recebendo em contrapartida remuneração em dinheiro, mercadorias, produtos ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, etc.). O empregado é considerado permanente quando a duração do contrato ou acordo (verbal ou escrito) de trabalho não tem um término estabelecido.

Para a análise das principais características pessoais e do trabalho dos empregados permanentes foram selecionados indicadores relativos aos seguintes aspectos: gênero; raça; idade; escolaridade; localização do domicílio; número de trabalhos na semana; registro em carteira; contribuição para a Previdência Social; rendimento médio mensal; remuneração em salários mínimos; e jornada semanal de trabalho.

[1] Algumas exceções são os trabalhos de Staduto et al (2004), Rezende e Kreter (2007), Fredo et al (2008), Hoffmann e Oliveira (2008a), Hoffmann e Oliveira (2008b), Balsadi (2008) e Balsadi (2009), além da importante coletânea de artigos organizada por Buainain e Dedecca (2009).

A distribuição dos empregados permanentes pelas cinco regiões brasileiras (Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul) e pelos Estados e Distrito Federal segue a divisão geopolítica oficial. Já a distribuição dos empregados permanentes por atividade obedece a classificação das atividades econômicas feitas pelo IBGE para fins de pesquisas domiciliares. Nesse caso específico, as atividades estão subdivididas nos setores de agricultura, pecuária, silvicultura e aqüicultura e pesca.

Para a análise da qualidade do emprego nas atividades selecionadas foram escolhidos os seguintes indicadores: porcentagem de pessoas empregadas não analfabetas ou com mais de um ano de estudo (Indalf); porcentagem de pessoas empregadas com oito ou mais anos de estudo (Indesc); porcentagem de empregados com idade acima de 15 anos (Ninf), o que representa a proporção de trabalhadores não infantis empregada; porcentagem de empregados com jornada semanal de até 44 horas (Jorn), o que corresponde à participação dos empregados sem sobretrabalho; porcentagem de empregados com carteira de trabalho assinada (Cart); porcentagem de empregados com remuneração mensal acima de um salário mínimo (Npob); rendimento médio mensal (Rend) no trabalho principal; e rendimento médio familiar (Rendfam).

3. ANÁLISE DOS RESULTADOS

3.1. Características Pessoais e do Trabalho dos Empregados Permanentes

No período 2004-07 o total de empregados permanentes na agricultura brasileira variou de 2.198 mil para 2.271 mil, com taxa de crescimento anual de 1,1% (Tabela 1). Desse total, a grande maioria eram homens: 90,8%, em 2007, contra apenas 9,2% de mulheres. No período analisado houve pouca alteração desse quadro: em 2004, 92,7% eram homens e 7,3% eram mulheres.

No tocante à raça, vale dizer que o predomínio era dos pardos (52,3% do total, em 2007, contra 51,9%, em 2004), seguido pelos brancos (participações de 37,8% e 40,1%, respectivamente, em 2007 e em 2004). Juntas, as duas raças concentraram 90,1% e 92,0%, respectivamente, do total de empregados permanentes na agricultura brasileira em 2007 e 2004. Vale ressaltar, também, o crescimento relativamente elevado das raças amarela, indígena e negra nas atividades da agricultura, embora só representassem 9,9% dos permanentes em 2007.

Os dados relativos à idade dos empregados permanentes revelam que as faixas etárias menos representativas eram as de 10 a 15 anos e a de 60 anos ou mais. A primeira evidencia que ainda havia uma pequena participação de mão-de-obra infantil nos trabalhos da categoria, que variou de 1,7% para 1,6% no período em questão. A segunda revela um pequeno decréscimo do trabalho dos idosos, cuja participação no total de empregados permanentes variou de 5,2% para 5,0% entre 2004 e 2007.

As faixas etárias mais expressivas eram as de 20 a 29 anos, de 30 a 39 anos e de 40 a 49 anos, que concentraram 74,8% do total dos permanentes em 2007 (contra 75,3%, em 2004), evidenciando um perfil relativamente jovem para esses trabalhadores.

Quanto ao nível de escolaridade dos empregados permanentes, é preocupante notar que, em 2007, 21,9% estavam na faixa sem instrução e menos de um ano de estudo. Ou seja, de cada quatro empregados permanentes ocupados na agricultura brasileira, em 2007, um era analfabeto. Vale dizer, também, que outros 22,4% tinham no máximo três anos de estudo.

Um fato positivo é que aumentou de 13,9%, em 2004, para 19,9%, em 2007, a participação dos empregados com oitos anos ou mais de estudo, o que vai ao encontro do movimento mais geral de aumento do nível de escolaridade observado no mercado de trabalho assalariado no Brasil nessa primeira década do século XXI.

Como reflexo do processo de urbanização que a sociedade brasileira experimentou nos últimos 50 – 60 anos, nota-se que parte significativa dos empregados permanentes tem residência urbana, apesar de ainda haver predominância dos residentes rurais. Segundo dados da Pnad, 59,9% dos permanentes moravam em áreas rurais no ano de 2007, contra 40,1% que residiam em áreas urbanas. Em 2004, os valores eram, respectivamente, 63,4% e 36,6%.

Na análise das características do trabalho, é possível notar que a grande maioria dos empregados permanentes tinha apenas um trabalho na semana de referência da Pnad (96,5%, em 2007, e 96,4%, em 2004). Como será visto adiante, a jornada semanal de trabalho desses empregados é bastante intensa, o que, por si só, torna-se um empecilho para a dedicação a mais de uma atividade.

Na questão da formalidade do trabalho dos empregados permanentes na agricultura, os dados mostram que, em 2007, 51,0% tinham carteira de trabalho assinada (contra 49,4%, em 2004) e 53,1% eram contribuintes da Previdência Social (contra 50,1%, em 2004). Para a realidade do mercado de trabalho assalariado no Brasil, podem ser considerados indicadores bastante positivos, embora sempre é possível se avançar na qualidade do emprego.

Tabela 1

Principais características pessoais e do trabalho dos empregados permanentes ocupados na agricultura, Brasil, 2004-2007

Em pessoas e porcentagem

Principais características	2004	2005	2006	2007	Tx Cresc.(1)	Part. 2004 (%)	Part. 2007 (%)
Total de Permanentes	**2.198.232**	**2.263.234**	**2.167.802**	**2.271.388**	**1,1**	**100,0**	**100,0**
Gênero							
Masculino	2.038.812	2.081.678	1.996.018	2.061.498	0,4	92,7	90,8
Feminino	159.420	181.556	171.784	209.890	9,6	7,3	9,2
Raça							
Amarela	3.140	3.770	2.151	4.081	9,1	0,1	0,2
Branca	880.609	842.591	799.346	859.562	-0,8	40,1	37,8
Indígena	1.680	3.515	6.532	5.950	52,4	0,1	0,3
Parda	1.139.995	1.235.893	1.162.894	1.187.320	1,4	51,9	52,3
Preta	172.808	177.465	196.879	214.475	7,5	7,9	9,4
Idade							
10 a 15 anos	37.236	28.776	34.525	36.130	-1,0	1,7	1,6
16 a 19 anos	139.556	165.576	128.446	148.291	2,0	6,3	6,5
20 a 29 anos	618.589	652.730	638.409	612.214	-0,3	28,1	27,0
30 a 39 anos	581.282	594.525	536.997	595.309	0,8	26,4	26,2
40 a 49 anos	456.609	444.329	416.043	489.806	2,4	20,8	21,6
50 a 59 anos	250.138	263.303	296.902	275.809	3,3	11,4	12,1
60 anos e mais	114.822	113.995	116.480	113.829	-0,3	5,2	5,0
Escolaridade							
Sem instrução e menos de 1 ano de estudo	559.679	542.753	512.407	496.452	-3,9	25,5	21,9
1 a 3 anos de estudo	519.463	553.261	519.650	507.925	-0,7	23,6	22,4
4 a 7 anos de estudo	807.174	814.357	752.384	812.311	0,2	36,7	35,8
8 a 10 anos de estudo	195.098	215.212	228.131	272.283	11,8	8,9	12,0
11 a 14 anos de estudo	101.799	123.301	144.254	166.301	17,8	4,6	7,3
15 anos e mais de estudo	9.286	10.259	8.702	12.581	10,7	0,4	0,6
Sem declaração	5.733	4.091	2.274	3.535	-14,9	0,3	0,2
Situação do domicílio							
Urbano	805.296	823.259	820.097	910.066	4,2	36,6	40,1
Rural	1.392.936	1.439.975	1.347.705	1.361.322	-0,8	63,4	59,9

Continua

Em pessoas e porcentagem

Principais características	2004	2005	2006	2007	Tx Cresc.(1)	Part. 2004 (%)	Part. 2007 (%)
Total de Permanentes	**2.198.232**	**2.263.234**	**2.167.802**	**2.271.388**	**1,1**	**100,0**	**100,0**
Trabalhos na semana							
Um	2.119.591	2.168.110	2.085.648	2.192.310	1,1	96,4	96,5
Dois	76.119	91.683	77.233	77.923	0,8	3,5	3,4
Três ou mais	2.522	3.441	4.921	1.155	-22,9	0,1	0,1
Carteira assinada							
Sim	1.084.959	1.134.142	1.089.369	1.157.979	2,2	49,4	51,0
Não	1.113.273	1.129.092	1.078.433	1.113.409	0,0	50,6	49,0
Contribuição para a previdência							
Sim	1.101.417	1.159.148	1.117.008	1.206.000	3,1	50,1	53,1
Não	1.096.815	1.104.086	1.050.794	1.065.388	-1,0	49,9	46,9
Rendimento médio mensal (2)							
No trabalho principal	415,25	442,61	467,47	505,67	6,8	-	-
Em todos os trabalhos	424,30	452,72	474,31	512,59	6,5	-	-
Remuneração em salário mínimo							
Até 1/2 salário	161.152	146.341	136.497	114.986	-10,6	7,3	5,1
De 1/2 até 1	841.160	326.391	280.941	235.321	-34,6	38,3	10,4
De 1 até 2	915.242	1.362.544	1.237.236	1.221.020	10,1	41,6	53,8
De 2 até 3	177.247	297.733	345.253	454.062	36,8	8,1	20,0
De 3 até 5	68.665	94.063	126.909	180.653	38,1	3,1	8,0
De 5 até 10	19.984	24.541	23.444	41.291	27,4	0,9	1,8
Mais de 10	7.030	8.524	10.681	15.631	30,5	0,3	0,7
Horas trabalhadas por semana							
Até 14 horas	21.480	23.635	28.275	30.880	12,9	1,0	1,4
De 15 até 39	148.528	179.538	188.572	191.263	8,8	6,8	8,4
De 40 a 44	673.777	697.879	713.011	780.480	5,0	30,7	34,4
De 45 a 48	533.500	585.266	524.115	529.688	-0,2	24,3	23,3
49 horas e mais	820.257	776.706	713.364	739.077	-3,4	37,3	32,5
Sem declaração	690	210	465	-	-	0,0	-

Fonte: IBGE/PNAD. **Conclusão**

Nota: (1) Taxa geométrica de crescimento, em % a.a no período 2004-07.

(2) Em valores reais de setembro de 2007, corrigidos pelo INPC do IBGE.

Esse nível de formalidade nas relações de trabalho tem reflexos diretos no rendimento mensal dos empregados. Além dos crescimentos reais de 6,8% ao ano no período analisado no rendimento do trabalho principal e de 6,5% no rendimento de todos os trabalhos, as médias obtidas estavam sistematicamente acima do valor corrente do salário mínimo vigente em setembro de cada ano[2].

Outro fato positivo é que caiu de 45,6%, em 2004, para 15,5%, em 2007, a participação dos empregados que recebiam até um salário mínimo por mês. Vale destacar, também, que todas as faixas salariais acima de um salário mínimo tiveram significativa taxa de crescimento anual no período 2004-07 e que a participação dos empregados permanentes que recebiam um salário mínimo ou mais por mês passou de 54,4%, em 2004, para 84,5%, em 2007, com maior destaque para as faixas entre dois e cinco salários mínimos, cuja participação variou de 11,2% para 28,0% no período em questão.

Como salientado anteriormente, há significativa presença de sobretrabalho nas atividades desenvolvidas pelos empregados permanentes. Em 2007, 55,8% dos empregados

[2] Os valores correntes do salário mínimo oficial vigente nos meses de setembro de 2004, de 2005, de 2006 e de 2007 eram, respectivamente: R$260,00; R$300,00; R$350,00; e R$380,00.

tinham jornada semanal de trabalho superior a 44 horas, sendo que cerca de um terço (32,5%) tinha jornada superior a 49 horas semanais. Em 2004, o valor registrado foi de 61,6%. Ou seja, houve pequeno recuo no período, mas ainda insuficiente para se reverter um quadro de exploração da força de trabalho empregada na agricultura brasileira.

3.2. O Trabalho Permanente segundo as Regiões e Estados Brasileiros

A distribuição dos empregados pelas regiões brasileiras evidencia que o Sudeste era o principal demandador da mão-de-obra permanente, sendo responsável por 39,3% do total em 2007 (contra 37,6%, em 2004). Na seqüência aparece a região Nordeste, com participações de 27,7% e 29,5%, respectivamente, em 2007 e em 2004. Ou seja, as duas regiões responderam por 67,0% (ou dois terços) do total de empregados permanentes em 2007 (contra 67,1%, em 2004). A presença, nessas regiões, de atividades como a cana-de-açúcar, o café, as frutas cítricas, o milho, a horticultura, a silvicultura e a criação de bovinos, que utilizam bastante mão-de-obra permanente, ajudam a explicar o comportamento observado.

Para as demais regiões, chama atenção a participação da região Centro-Oeste na terceira colocação, sendo responsável por 14,1% dos empregados permanentes na agricultura brasileira em 2007 (contra 13,5%, em 2004). Certamente, as atividades de soja e criação de bovinos contribuíram para esse resultado. As regiões Sul e Norte foram responsáveis por, respectivamente, 13,3% e 5,5% do total de empregados em 2007 (Tabela 2).

Com relação à importância dos Estados na ocupação dos permanentes, vale destacar que apenas três deles responderam por 45,7% do total de empregados em 2007: Bahia (12,0%), na região Nordeste; Minas Gerais (17,6%) e São Paulo (16,1%), na região Sudeste.

Um segundo bloco de importância dos Estados é formado por aqueles que registraram participações que variaram entre 4,3% e 5,7% do total de empregados permanentes em 2007. São eles: Pernambuco, na região Nordeste; Goiás e Mato Grosso, na região Centro-Oeste; Paraná e Rio Grande do Sul, na região Sul.

Os demais Estados, do ponto de vista das participações relativas, eram pouco empregadores da mão-de-obra permanente na agricultura brasileira no período em questão, mas ainda com algum destaque para o Pará, na região Norte, Ceará e Maranhão, na região Nordeste, Mato Grosso do Sul, na região Centro-Oeste, Espírito Santo, no Sudeste, e Santa Catarina, na região Sul.

Quanto ao comportamento do emprego nas regiões, pode-se perceber que apenas as regiões Norte e Nordeste registraram redução no total de empregados permanentes, com taxas anuais de crescimento de – 2,0% e – 1,0%, respectivamente, no período 2004-07. Nas demais regiões houve expansão do mercado de trabalho assalariado para os empregados permanentes, sendo que no Centro-Oeste e no Sudeste as taxas anuais de crescimento foram mais significativas.

Os estados da região Norte que tiveram redução no emprego foram Acre, Amapá, Pará e Tocantins, enquanto no Nordeste foram Alagoas, Ceará, Paraíba e Pernambuco. Nas demais regiões, as quedas ocorreram nos estados de Goiás, na região Centro-Oeste, Espírito Santo e Rio de Janeiro, no Sudeste, e Rio Grande do Sul, na região Sul.

As taxas de crescimento anual mais expressivas foram registradas nos seguintes estados: Amazonas, Rondônia e Roraima, na região Norte; Maranhão e Sergipe, na região Nordeste; Distrito Federal, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, no Centro-Oeste; São Paulo, no Sudeste; e Santa Catarina, na região Sul.

Tabela 2
Empregados permanentes ocupados na agricultura brasileira
Brasil, Regiões e Estados, 2004-2007

Em pessoas e porcentagem

Brasil, Regiões e Estados	2004	2005	2006	2007	Tx Cresc.(1)	Part. 2004 (%)	Part. 2007 (%)
Brasil	**2.198.232**	**2.263.234**	**2.167.802**	**2.271.388**	**1,1**	**100,0**	**100,0**
Norte	**133.886**	**137.646**	**114.139**	**125.839**	**-2,0**	**6,1**	**5,5**
Acre	6.692	4.709	5.494	4.501	-12,4	0,3	0,2
Amapá	2.046	1.594	3.457	835	-25,8	0,1	0,0
Amazonas	6.498	8.350	7.658	15.858	34,6	0,3	0,7
Pará	76.034	75.320	52.194	58.424	-8,4	3,5	2,6
Rondônia	17.267	14.850	19.765	20.890	6,6	0,8	0,9
Roraima	1.337	3.120	3.891	5.690	62,1	0,1	0,3
Tocantins	24.012	29.703	21.680	19.641	-6,5	1,1	0,9
Nordeste	**649.239**	**689.926**	**658.390**	**629.733**	**-1,0**	**29,5**	**27,7**
Alagoas	61.329	90.116	61.204	41.365	-12,3	2,8	1,8
Bahia	265.269	263.100	250.327	272.645	0,9	12,1	12,0
Ceará	60.110	69.529	75.115	56.410	-2,1	2,7	2,5
Maranhão	36.662	46.588	54.660	56.609	15,6	1,7	2,5
Paraíba	43.400	42.110	33.600	33.562	-8,2	2,0	1,5
Pernambuco	121.976	126.907	121.613	96.907	-7,4	5,5	4,3
Piauí	15.676	9.807	15.981	16.685	2,1	0,7	0,7
Rio Grande do Norte	30.428	27.894	36.186	33.900	3,7	1,4	1,5
Sergipe	14.389	13.875	9.704	21.650	14,6	0,7	1,0
Centro-Oeste	**295.849**	**304.948**	**271.701**	**320.122**	**2,7**	**13,5**	**14,1**
Distrito Federal	2.466	3.157	2.441	3.048	7,3	0,1	0,1
Goiás	121.397	119.557	108.233	119.494	-0,5	5,5	5,3
Mato Grosso	111.526	111.586	105.703	129.326	5,1	5,1	5,7
Mato Grosso do Sul	60.460	70.648	55.324	68.254	4,1	2,8	3,0
Sudeste	**826.505**	**864.384**	**879.546**	**893.110**	**2,6**	**37,6**	**39,3**
Espírito Santo	92.566	99.423	91.517	90.521	-0,7	4,2	4,0
Minas Gerais	385.940	368.038	410.917	398.864	1,1	17,6	17,6
Rio de Janeiro	38.795	40.671	32.687	37.495	-1,1	1,8	1,7
São Paulo	309.204	356.252	344.425	366.230	5,8	14,1	16,1
Sul	**292.753**	**266.330**	**244.026**	**302.584**	**1,1**	**13,3**	**13,3**
Paraná	119.305	114.531	98.689	124.318	1,4	5,4	5,5
Rio Grande do Sul	122.478	109.049	107.122	119.074	-0,9	5,6	5,2
Santa Catarina	50.970	42.750	38.215	59.192	5,1	2,3	2,6

Fonte: IBGE/PNAD.
Nota: (1) Taxa geométrica de crescimento, em % a.a.

3.3. O Trabalho Permanente segundo as Atividades da Agricultura[3]

Em função da classificação das atividades econômicas feita pelo IBGE para fins de pesquisas domiciliares, é possível fazer a distribuição e análise dos empregados permanentes pelos seguintes setores: agricultura, no sentido das atividades agrícolas; pecuária; silvicultura; e aqüicultura e pesca.

Uma primeira observação é que no período analisado as participações desses setores na ocupação dos empregados permanentes pouco se alterou (Tabela 3). Assim, em 2007, o setor de agricultura (atividades agrícolas) empregou 53,4% do total de permanentes (ou 1,2 milhão de pessoas). A seguir, aparece o setor de pecuária, que respondeu por importantes 42,5% do total da mão-de-obra permanente (ou 965 mil pessoas). Juntos, agricultura e pecuária, ocuparam 95,9% do total de permanentes.

[3] Vale dizer que o termo agricultura está sendo utilizado em seu sentido mais *latu*, que engloba as atividades agrícolas, propriamente ditas, as atividades pecuárias, as atividades da silvicultura e as atividades ligadas à aqüicultura e pesca.

O setor de silvicultura foi responsável pelos 4,1% restantes de empregados permanentes no ano de 2007, enquanto o setor de aqüicultura e pesca teve participação praticamente nula, segundo os dados captados pela Pnad.

Descendo para o nível de atividades econômicas, dentro de cada setor, pode-se perceber que os cultivos de cana-de-açúcar (empregou 11,8% do total de empregados permanentes, em 2007), de café (8,5%), de outros produtos da lavoura temporária (4,9%), de hortaliças, legumes e outros produtos da horticultura (4,5%), de outros produtos da lavoura permanente (4,2%), de soja (3,6%), de milho (2,8%) e de frutas cítricas (2,6%) foram as atividades mais relevantes na demanda por mão-de-obra permanente no setor de agricultura (atividades agrícolas).

No setor da pecuária, a maior empregadora de trabalho permanente era a atividade de criação de bovinos, que, em 2007, foi responsável por 34,4% do total de empregados no Brasil (ou 781 mil pessoas). Vale dizer que, isoladamente, era a principal atividade em termos de trabalho permanente, bem a frente das demais.

Ainda no setor da pecuária, a atividade de criação de aves foi a segunda mais relevante (empregou 2,0% do total de empregados permanentes, em 2007). Finalmente, vale reforçar que as atividades de silvicultura e exploração florestal responderam por 4,1% do total de empregados permanentes no Brasil, em 2007, colocando-as em lugar de relativo destaque na geração de empregos diretos.

As atividades que registraram redução no número de empregados permanentes no período 2007-07 foram as seguintes: cultivo de algodão herbáceo; cultivo de arroz; cultivo de banana; cultivo de cacau; cultivo de mandioca; cultivo de soja; cultivo de uva; criação de bovinos; e criação de outros animais de grande porte. Todas as demais registraram crescimento do emprego, com maior destaque para as seguintes atividades: cultivo de frutas cítricas; cultivo de fumo; cultivos agrícolas mal especificados; criação de animais mal especificados; criação de aves; criação de outros animais; criação de ovinos; produção mista lavoura e pecuária; e silvicultura e exploração florestal.

3.4. Qualidade do Trabalho dos Empregados Permanentes

A análise da qualidade do trabalho dos empregados permanentes nas atividades componentes dos setores de agricultura (atividades agrícolas), pecuária e silvicultura será feita por meio da seleção e construção de um conjunto de oito indicadores socioeconômicos, tendo como referência o ano de 2007. Em função do pequeno número de pessoas ocupadas, que foram captadas pela Pnad, e da pouca representatividade, não foram construídos os indicadores para as seguintes atividades: serviços relacionados com a agricultura; apicultura; serviços relacionados com a pecuária; pesca e serviços relacionados; e aqüicultura e serviços relacionados.

Em relação aos empregados permanentes que eram alfabetizados ou tinham mais de um ano de estudo, pode-se perceber que há várias atividades que estavam com o valor desse indicador abaixo da média nacional, que foi de 78,1%, em 2007. São elas: cultivo de banana; cultivo de cacau; cultivo de café; cultivo de cana-de-açúcar; cultivo de mandioca; cultivo de milho; cultivo de outros produtos da lavoura temporária; criação de bovinos; criação de outros animais; criação de ovinos; e produção mista: lavoura e pecuária (Tabela 4).

Para as demais atividades, havia duas em que a Pnad captou 100,0% de alfabetizados (cultivos de algodão herbáceo e de uva). As atividades restantes estavam num patamar entre a média nacional e este padrão de todos os empregados permanentes com alfabetização ou mais de um ano de estudo. Ainda que esse indicador tenha apresentado melhorias em termos agregados para o Brasil, não se pode deixar de registrar que são necessários investimentos em educação para esse público beneficiário, pois não é difícil encontrar atividades nas quais de cada quatro empregados permanentes, pelo menos um era analfabeto.

Tabela 3
Empregados permanentes ocupados na agricultura brasileira, segundo as principais atividades
Brasil, 2004-2007

Em pessoas e porcentagem

Principais atividades	2004	2005	2006	2007	Tx Cresc.(1)	Part. 2004 (%)	Part. 2007 (%)
Total das atividades	**2.198.232**	**2.263.234**	**2.167.802**	**2.271.388**	**1,1**	**100,0**	**100,0**
Agricultura	**1.186.921**	**1.199.597**	**1.162.975**	**1.212.476**	**0,7**	**54,0**	**53,4**
Cultivo de algodão herbáceo	2.964	3.541	1.946	1.984	-12,5	0,1	0,1
Cultivo de arroz	37.980	29.551	31.377	36.355	-1,4	1,7	1,6
Cultivo de banana	42.194	36.726	33.027	36.900	-4,4	1,9	1,6
Cultivo de cacau	49.963	38.390	33.267	35.581	-10,7	2,3	1,6
Cultivo de café	190.741	180.192	171.893	193.579	0,5	8,7	8,5
Cultivo de cana-de-açúcar	251.480	290.130	289.035	268.432	2,2	11,4	11,8
Cultivo de flores, plantas ornamentais e produtos de viveiro	46.386	29.311	74.681	48.109	1,2	2,1	2,1
Cultivo de frutas cítricas	47.540	44.348	43.192	58.956	7,4	2,2	2,6
Cultivo de fumo	13.219	19.951	12.486	18.394	11,6	0,6	0,8
Cultivo de hortaliças, legumes e outros produtos da horticultura	86.978	82.335	83.959	101.244	5,2	4,0	4,5
Cultivo de mandioca	45.089	34.596	31.695	34.854	-8,2	2,1	1,5
Cultivo de milho	53.408	56.661	59.099	64.226	6,3	2,4	2,8
Cultivo de outros cereais para grãos	4.470	1.195	2.788	4.834	2,6	0,2	0,2
Cultivo de outros produtos de lavoura permanente	89.138	90.515	86.856	95.219	2,2	4,1	4,2
Cultivo de outros produtos de lavoura temporária	91.742	122.430	117.957	110.440	6,4	4,2	4,9
Cultivo de soja	118.249	117.843	77.162	81.949	-11,5	5,4	3,6
Cultivo de uva	13.762	19.724	9.311	12.136	-4,1	0,6	0,5
Cultivos agrícolas mal especificados	1.618	1.827	3.244	9.284	79,0	0,1	0,4
Atividades de serviços relacionados com a agricultura	-	331	-	-	-	-	-

Continua

Em pessoas e porcentagem

Principais atividades	2004	2005	2006	2007	Tx Cresc.(1)	Part. 2004 (%)	Part. 2007 (%)
Total das atividades	**2.198.232**	**2.263.234**	**2.167.802**	**2.271.388**	**1,1**	**100,0**	**100,0**
Pecuária	**944.677**	**993.840**	**920.282**	**964.929**	**0,7**	**43,0**	**42,5**
Apicultura	1.452	-	-	-	-	0,1	-
Atividades de serviços relacionados com a pecuária - exceto atividades veterinárias	385	-	-	-	-	0,0	-
Criação de animais mal especificados	20.244	23.046	28.998	43.496	29,0	0,9	1,9
Criação de aves	32.597	27.862	26.645	45.847	12,0	1,5	2,0
Criação de bovinos	827.358	877.473	808.734	781.331	-1,9	37,6	34,4
Criação de outros animais	6.464	7.550	6.933	8.643	10,2	0,3	0,4
Criação de outros animais de grande porte	17.064	13.364	11.235	10.434	-15,1	0,8	0,5
Criação de ovinos	7.144	9.368	8.883	12.764	21,3	0,3	0,6
Criação de suinos	21.870	28.659	21.963	24.697	4,1	1,0	1,1
Produção mista: lavoura e pecuária	10.099	6.518	6.891	37.717	55,2	0,5	1,7
Silvicultura	**66.180**	**69.797**	**84.068**	**93.461**	**12,2**	**3,0**	**4,1**
Silvicultura e exploração florestal	66.180	69.797	84.068	93.461	12,2	3,0	4,1
Pesca e Aqüicultura	**454**	**0**	**477**	**522**	**4,8**	**0,0**	**0,0**
Pesca e serviços relacionados	-	-	-	522	-	-	0,0
Aquicultura e serviços relacionados	454	-	477	-	-	0,0	-

Fonte: IBGE/PNAD.

Conclusão

Nota: (1) Taxa geométrica de crescimento, em % a.a. no período 2004-07.

Ainda no tocante ao nível de escolaridade, é importante ressaltar que várias atividades registraram uma participação dos empregados com oito anos ou mais de estudo acima da média nacional (19,9%): cultivo de algodão herbáceo; cultivo de arroz; cultivo de cana-de-açúcar; cultivo de flores, plantas ornamentais e produtos de viveiro; cultivo de frutas cítricas; cultivo de fumo; cultivo de hortaliças, legumes e outros produtos da horticultura; cultivo de mandioca; cultivo de outros produtos da lavoura temporária; cultivo de soja; cultivo de uva; criação de aves; e criação de suínos.

Com relação ao uso de mão-de-obra infantil, foi visto anteriormente que, em 2007, a média brasileira foi de 1,6% de empregados permanentes com idade entre 10 e 15 anos. Analisando-se as atividades, a Pnad captou situação pior que a média nacional em 12 das 27 atividades selecionadas.

Vale dizer, no entanto, que há um conjunto importante de atividades nas quais captou-se a inexistência de trabalho infantil: cultivo de algodão herbáceo; cultivo de banana; cultivo de cacau; cultivo de outros cereais para grãos; cultivo de soja; cultivo de uva; criação de aves; e criação de ovinos.

Para as atividades restantes os valores para o não uso da mão-de-obra infantil eram ligeiramente superiores ao da média nacional. No entanto, nunca é demais lembrar que o não uso de mão-de-obra infantil deveria ser uma constatação para todas as atividades da agricultura brasileira. Ou seja, ainda há necessidade de políticas, programas e ações de erradicação do trabalho infantil entre os empregados permanentes.

Quanto à jornada semanal de trabalho, uma primeira observação é que, com exceção de duas atividades (cultivo de soja e criação de outros animais de grande porte), em todas as demais a participação dos empregados permanentes que trabalharam mais de 44 horas foi superior a 50,0%. A segunda observação é que esse indicador talvez seja o que mais aproxime as atividades, no sentido de que a amplitude de variação não foi tão grande, constatando-se sobretrabalho de uma forma bastante generalizada na agricultura brasileira.

Os dados relativos à participação dos empregados permanentes com carteira de trabalho assinada[4] evidencia que um conjunto significativo de atividades apresentou nível de formalidade acima da média nacional, que foi de 51,0%, em 2007. São elas: cultivo de arroz; cultivo de cacau; cultivo de cana-de-açúcar; cultivo de flores, plantas ornamentais e produtos de viveiro; cultivo de frutas cítricas; cultivo de outros cereais para grãos; cultivo de soja; cultivo de uva; criação de aves; criação de suínos; e silvicultura e exploração florestal.

O maiores níveis de formalidade foram registrados para o cultivo de cana-de-açúcar, o cultivo de soja e a criação de aves, com participações de, respectivamente, 87,6%, 76,2% e 68,0% dos empregados com registro em carteira no ano de 2007.

No tocante à participação dos empregados permanentes que recebiam mais de um salário mínimo por mês, os maiores destaques foram para as atividades de: cultivo de algodão herbáceo; cultivo de arroz; cultivo de cana-de-açúcar; cultivo de flores, plantas ornamentais e produtos de viveiro; cultivo de frutas cítricas; cultivo de soja; cultivo de uva; criação de animais mal especificados; criação de aves; criação de outros animais de grande porte; e silvicultura e exploração florestal.

[4] Causou estranheza o fato de 0,0% dos empregados permanentes ocupados no cultivo do fumo terem carteira de trabalho assinada. No entanto, esse valor foi conferido nos microdados da Pnad e o resultado da pesquisa foi o mesmo apresentado na Tabela 4.

Tabela 4

Indicadores de qualidade do emprego dos empregados permanentes ocupados na agricultura brasileira, segundo as principais atividades
Brasil, 2007

Em porcentagem

Principais atividades	Indicadores selecionados							
	Indalf	Indesc	Ninf	Jorn	Cart	Npob	Rend (1)	Rendfam (2)
Agricultura								
Cultivo de algodão herbáceo	100,0	30,9	100,0	44,3	25,6	74,2	570,49	831,06
Cultivo de arroz	82,2	23,9	98,3	47,9	62,4	62,0	549,68	1.092,28
Cultivo de banana	69,5	17,9	100,0	44,6	48,0	40,8	423,64	817,37
Cultivo de cacau	59,9	17,7	100,0	43,5	53,4	21,2	383,67	702,91
Cultivo de café	74,6	13,0	99,0	44,9	50,1	50,9	464,45	930,50
Cultivo de cana-de-açúcar	75,2	23,5	99,4	47,1	87,6	69,7	605,53	1.168,80
Cultivo de flores, plantas ornamentais e produtos de viveiro	90,0	43,9	98,1	44,7	65,9	71,0	549,41	1.178,48
Cultivo de frutas cítricas	91,3	33,0	98,5	44,7	64,3	66,3	473,84	1.221,87
Cultivo de fumo	93,2	22,4	96,7	49,1	0,0	38,9	469,60	1.359,12
Cultivo de hortaliças, legumes e outros produtos da horticultura	86,2	23,4	95,6	44,3	29,3	46,0	404,22	969,98
Cultivo de mandioca	69,0	25,6	97,6	40,5	12,4	19,4	282,66	576,92
Cultivo de milho	73,0	19,3	99,4	44,0	31,1	32,9	380,39	782,45
Cultivo de outros cereais para grãos	89,3	4,5	100,0	47,8	53,1	55,2	497,94	646,01
Cultivo de outros produtos de lavoura permanente	80,3	19,9	96,2	45,3	50,2	45,9	468,40	1.110,87
Cultivo de outros produtos de lavoura temporária	77,1	21,4	97,8	45,2	42,7	45,5	422,77	914,76
Cultivo de soja	88,0	28,5	100,0	50,9	76,2	86,8	822,48	1.267,67
Cultivo de uva	100,0	27,1	100,0	46,2	59,5	61,6	448,90	1.406,65
Cultivos agrícolas mal especificados	82,6	18,8	95,1	41,7	30,1	43,6	373,33	646,95

Continua

Em porcentagem

Principais atividades	Indicadores selecionados							
	Indalf	Indesc	Ninf	Jorn	Cart	Npob	Rend (1)	Rendfam (2)
Pecuária								
Criação de animais mal especificados	79,9	16,0	98,0	48,7	50,0	61,5	543,74	1.106,44
Criação de aves	90,9	36,9	100,0	47,2	68,0	61,9	607,59	1.447,78
Criação de bovinos	75,7	15,6	98,3	48,5	41,2	48,6	497,01	929,75
Criação de outros animais	54,5	15,2	100,0	41,9	22,0	19,8	356,43	1.666,00
Criação de outros animais de grande porte	91,8	10,3	95,1	54,0	49,2	58,9	667,37	1.151,62
Criação de ovinos	73,7	13,5	100,0	44,6	24,7	43,8	395,72	676,90
Criação de suínos	90,1	24,6	95,0	47,4	56,8	43,1	462,25	909,38
Produção mista: lavoura e pecuária	77,0	14,8	99,1	46,8	34,9	56,3	567,47	920,52
Silvicultura								
Silvicultura e exploração florestal	81,6	19,6	99,1	44,9	64,9	60,2	526,00	962,19

Fonte: IBGE/PNAD. **Conclusão**

(1) Rendimento médio mensal, em Reais de setembro de 2007.

(2) Rendimento médio familiar, em Reais de setembro de 2007.

Com relação ao rendimento médio mensal, pode-se notar uma variação considerável nos valores recebidos pelos empregados permanentes. Tomando-se o salário mínimo vigente em setembro de 2007, que foi de R$380,00, como parâmetro, pode-se notar que apenas quatro atividades registraram média abaixo deste valor (ou igual a ele): cultivo de mandioca (R$ 282,66); cultivo de milho (R$ 380,39); cultivos agrícolas mal especificados (R$ 373,33); e criação de outros animais (R$ 356,43). Todas as demais apresentaram média mensal acima do salário mínimo, embora a amplitude de variação tenha sido bem razoável, de R$ 383,67 para o cultivo de cacau até R$ 822,48 para o cultivo de soja.

Os maiores rendimentos médios foram registrados para as atividades de cultivo de soja (R$ 822,48), criação de outros animais de grande porte (R$ 667,37), criação de aves (R$ 607,59), cultivo de cana-de-açúcar (R$ 605,53) e cultivo de algodão herbáceo (R$ 570,49).

Finalmente, o rendimento médio familiar obtido em setembro de 2007 para as famílias dos empregados permanentes permite, também, que se faça uma distribuição dos valores em relação ao salário mínimo. Dessa forma, pode-se notar que em todas as atividades o rendimento médio familiar superou o valor do salário mínimo. Em 18,5% das atividades (ou cinco atividades), o rendimento médio familiar situou-se até dois salários mínimos (R$760,00). Em 48,1% das atividades (ou 13 atividades), o rendimento ficou entre dois e três salários mínimos (R$760,00 a R$1.140,00). Em 33,4% das atividades (ou nove atividades) o rendimento médio familiar foi superior a três salários mínimos. Com isso, os dados mostram que há outras importantes fontes de rendimento para as famílias dos empregados permanentes, fazendo com que o rendimento médio familiar eleve-se de forma considerável em relação ao rendimento no trabalho principal.

Os cinco maiores rendimentos foram observados para as famílias dos empregados permanentes ocupados na criação de outros animais, na criação de aves, no cultivo de uva, no cultivo de fumo e no cultivo de soja. Por outro lado, os cinco menores rendimentos foram registrados para as atividades de cultivo de cacau, cultivo de mandioca, cultivo de outros cereais para grãos, cultivos agrícolas mal especificados e criação de ovinos.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O texto analisou a evolução da categoria dos empregados permanentes na agricultura brasileira, buscando compor-se um panorama para o período 2004-07. Com isso, espera-se contribuir com informações relevantes para o desenho de políticas públicas que tenham esse público como beneficiários e também para subsidiar iniciativas do setor produtivo e das organizações dos trabalhadores, tendo como objetivos as melhorias nas condições de trabalho e a negociação de contratos de trabalho mais dignos para esse importante segmento do mercado de trabalho assalariado no Brasil.

A partir da seleção e construção de indicadores socioeconômicos derivados dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) foi possível obter um conjunto bem razoável de informações sobre essa categoria de trabalhadores. Entre os principais resultados, podem ser destacados:

- A maioria dos empregados permanentes eram homens, pardos e brancos.
- Havia pequena participação do trabalho infantil entre os permanentes (1,6%, em 2007).
- Havia predomínio das faixas etárias entre 20 e 49 anos, no tocante a idade dos empregados permanentes.
- Com relação à escolaridade, constatou-se que uma taxa relativamente elevada (21,9%) ainda estava sem instrução ou com menos de um ano de estudo em 2007.
- Por outro lado, houve aumento da participação dos permanentes com oito anos ou mais de estudo (de 13,9% para 19,9% no período analisado).
- Constatou-se um predomínio dos empregados com residência rural, mas ainda era muito importante a participação dos residentes urbanos (40,1%, em 2007).

- A grande maioria dos permanentes tinha somente um trabalho na semana de referência da Pnad.
- Registrou-se bom nível de formalidade nas relações de trabalho (51,0% dos permanentes com carteira de trabalho assinada) e de contribuição para a Previdência Social (53,1%, em 2007).
- Associados ao alto nível de formalidade, observou-se que apenas quatro atividades apresentaram rendimento médio mensal abaixo do salário mínimo vigente em setembro de 2007: cultivo de mandioca; cultivo de milho; cultivos agrícolas mal especificados; e criação de outros animais.
- Os maiores rendimentos médios foram registrados para as atividades de cultivo de soja, criação de outros animais de grande porte, criação de aves, cultivo de cana-de-açúcar e cultivo de algodão herbáceo.
- Os maiores rendimentos médios familiares foram observados para as famílias dos empregados permanentes ocupados na criação de outros animais, na criação de aves, no cultivo de uva, no cultivo de fumo e no cultivo de soja, enquanto os menores rendimentos foram registrados para as atividades de cultivo de cacau, cultivo de mandioca, cultivo de outros cereais para grãos, cultivos agrícolas mal especificados e criação de ovinos.
- Outra constatação foi a existência de longas jornadas semanais de trabalho, pois, com exceção de duas atividades (cultivo de soja e criação de outros animais de grande porte), em todas as demais a participação dos empregados permanentes que trabalharam mais de 44 horas foi superior a 50,0%.
- As regiões Sudeste e Nordeste concentraram os empregados permanentes, sendo que apenas três Estados (Bahia, Minas Gerais e São Paulo) responderam por 45,7% do total de pessoas, em 2007.
- O setor de agricultura (atividades agrícolas propriamente ditas) empregou 53,4% dos empregados permanentes, em 2007, seguido pelo setor da pecuária, que empregou 42,5%.
- As principais atividades demandadoras da mão-de-obra permanente foram: café; cana-de-açúcar; frutas cítricas; hortaliças, legumes e outros produtos da horticultura; milho; outras lavouras temporárias; outras lavouras permanentes; soja; silvicultura e exploração florestal; e criação de bovinos, que, de longe, foi a maior empregadora (34,4% do total, em 2007) .

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALSADI, O. V. Evolução das ocupações e do emprego na agricultura brasileira no período 1992-2006. In: BUAINAIN, A. M.; DEDECCA, C. S. (organizadores). E**mprego e trabalho e na agricultura brasileira**. Brasília, IICA, Série Desenvolvimento Rural Sustentável, v. 9, p:94-133, 2009.

BALSADI, O. V. **O mercado de trabalho assalariado na agricultura brasileira**. São Paulo, Hucitec, 291 p. 2008.

BUAINAIN, A. M.; DEDECCA, C. S. (organizadores). E**mprego e trabalho e na agricultura brasileira**. Brasília, IICA, Série Desenvolvimento Rural Sustentável, v. 9, 509 p., 2009.

FREDO, C. E.; BAPTISTELLA, C. da S. L.; VEIGA, J. E. R.; VICENTE, M. C. M.; SILVA, V. da. Recursos humanos no setor sucroalcooleiro do Estado de São Paulo, 2006-2007. Rio Branco, **Anais do XLVI Congresso Brasileiro de Economia, Administração e Sociologia Rural**, 2008.

HOFFMANN, R.; OLIVEIRA, F. C. R. de. Remuneração e características das pessoas ocupadas na agro-indústria canavieira no Brasil, de 2002 a 2006**.** Rio Branco, **Anais do XLVI Congresso Brasileiro de Economia, Administração e Sociologia Rural**, 2008a.

HOFFMANN, R.; OLIVEIRA, F. C. R. de. Evolução da remuneração das pessoas empregadas na cana-de-açúcar e em outras lavouras, no Brasil e em São Paulo. Rio Branco, **Anais do XLVI Congresso Brasileiro de Economia, Administração e Sociologia Rural**, 2008b.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**, v.25, Rio de Janeiro, 2004.

REZENDE, G. C. de ; KRETER, A. C. Agricultural labor legislation and poverty in Brazil: a transaction costs approach. **Revista de Economia Agrícola**, São Paulo, v. 54, n.2, p:121-137, jul/dez 2007.

STADUTO, J. A. R., SHIKIDA, P. F. A.; BACHA, C. J. C. Alteração na composição da mão-de-obra assalariada na agropecuária brasileira. **Agricultura em São Paulo**, São Paulo, v. 51, n.2, p:57-70, jul/dez 2004.

Estabilidade e precariedade: as duas faces da mesma orquestra

Dilma Fabri Marão Pichoneri

Sessão Temática: Discriminação e precariedade no trabalho, trabalho degradante e trabalho decente

Resumo

O objetivo desta investigação é pesquisar as relações de trabalho desenvolvidas no setor artístico, tendo como objeto da pesquisa a profissão do músico. Busca-se compreender as formas e condições em que se dá o processo de organização do trabalho no atual contexto de mudanças na sociedade capitalista, caracterizadas pela predominância do mercado face aos direitos construídos na sociedade salarial.

Trata-se de um conjunto de trabalhadores inscritos, historicamente, sob formas e vínculos instáveis de trabalho. No entanto, a exceção, foi registrada para os artistas com vínculos com orquestras e companhias de dança, nomeados corpos estáveis em teatros públicos. Nesta pesquisa, levantamos a hipótese de que, no presente contexto, mesmo os trabalhadores que possuem vínculo de trabalho com o Estado também vivenciam formas instáveis de trabalho. Objetivamos indagar como tais mudanças são implantadas e, para tanto, privilegiaremos o estudo de uma orquestra de um teatro público.

Palavras-Chaves: Relações de Trabalho, Mercado de Trabalho, Relações de Gênero e Orquestra

Introdução

O presente texto busca discutir os resultados preliminares da tese de doutorado cujo objetivo é pesquisar as relações de trabalho desenvolvidas no setor artístico, tendo como objeto da pesquisa a profissão do músico. Busca-se compreender as formas e condições em que se dá o processo de organização do trabalho no atual contexto de mudanças na sociedade capitalista, caracterizadas pela predominância do mercado face aos direitos construídos na sociedade salarial. A singularidade deste grupo profissional é que se trata de um conjunto de trabalhadores inscritos, historicamente, sob formas e vínculos instáveis de trabalho. No entanto, a exceção, foi registrada para os artistas com vínculos com orquestras e companhias de dança, nomeados corpos estáveis em teatros públicos. Nesta pesquisa, levantamos a hipótese de que, no presente contexto, mesmo os trabalhadores que possuem vínculo de trabalho com o Estado também vivenciam formas instáveis de trabalho.

Primeiramente destacamos que, em seus pressupostos teórico-metodológicos, essa investigação é resultado direto do questionamento da hipótese norteadora inicial da pesquisa desenvolvida no mestrado[1], que encontrou nas relações de trabalho concretizadas no âmbito do Estado, mais especificamente no Município de São Paulo, um crescente processo de precarização e de flexibilização dos contratos vivenciados pelos músicos que compõem a orquestra.

Por meio da pesquisa, foi possível verificar, no interior da orquestra, as diferentes situações vivenciadas por esses trabalhadores, principalmente no que se refere ao vínculo empregatício dos mesmos. Há duas décadas o teatro não realiza concursos públicos para o preenchimento de vagas, e os músicos, desde então, são contratados por meio de "verba de terceiros", o que caracteriza contrato temporário.

Neste contexto particular de organização do trabalho, coexistem então duas formas de vínculo salarial: os *Admitidos* (40% do total dos músicos), que foram contratados mediante concurso público, com direito a estabilidade nos seus contratos de trabalho e direitos sociais respectivos, e os *Verba de Terceiros* (60% do total dos músicos), tendo seus contratos renovados a cada três ou seis meses, recebendo onze salários por ano e vivenciando a insegurança de a qualquer momento ser desligado da orquestra.

Por outro lado, mesmo vivenciando situações trabalhistas diferenciadas, os músicos da orquestra têm em comum o fato de trabalharem em uma mesma formação específica: a orquestra; e mais que isso, a Orquestra Sinfônica do Theatro Municipal de São Paulo.

O que significa, no presente momento histórico, pertencer a uma orquestra? Quais estratégias mobilizam para se inserirem e se manterem no mercado de trabalho? Quais as possíveis formas de inserção no mercado de trabalho artístico-musical? O que as mudanças vivenciadas por esses músicos significam no contexto mais amplo do conjunto da sociedade, especificamente no mundo do trabalho? Por outro lado, quais são suas especificidades?

Buscando possíveis respostas e reflexões para essas indagações, procuramos melhor compreender a própria sociedade em que vivemos; a partir de um universo micro de pesquisa, iluminar questões macros que caracterizam e singularizam o presente momento histórico e que dão forma às relações sociais da sociedade contemporânea.

[1] PICHONERI, Dilma Fabri Marão. Músicos de orquestra: um estudo sobre educação e trabalho no campo das artes, Faculdade de Educação, Unicamp. Dissertação de mestrado, 2006.

O mundo do trabalho artístico: possíveis análises sobre dimensões que relacionam processos de precarização e especificidades do mundo artístico

A dinâmica das mudanças do mundo do trabalho trouxe a questão da flexibilidade como um tema central para o entendimento desse processo O modelo de acumulação flexível (HARVEY, 1992), marca um confronto direto com a rigidez do fordismo, porque se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo.

Considerando esse processo, recorremos à análise de Castel (1998), para quem a precarização do trabalho é vista, então, como central, comandada pelas exigências tecnológico-econômicas da evolução do capitalismo moderno. Em suas palavras:

> O processo de precarização percorre algumas das áreas de emprego estabilizadas há muito tempo (...) assim como o pauperismo do século XIX estava inserido no coração da dinâmica da primeira industrialização, também a precarização do trabalho é um processo central (...) realmente, há aí uma razão para levantar uma *nova questão social* que, para espanto dos contemporâneos, tem a mesma amplitude e a mesma centralidade da questão suscitada pelo pauperismo na primeira metade do século XIX (Castel, 1998: 526-527).

Esta precarização e os altos níveis de desemprego impostos pelo regime de acumulação flexível e pela reestruturação produtiva vêm se espalhando pelo planeta, embora apresente contornos diferenciados e específicos nos diferentes países e para diferentes segmentos sociais e categorias profissionais.

Se o processo de transformação do mercado de trabalho reclama por um trabalhador dito flexível, na esfera artística essa parece ser a forma predominante, conforme analisa Menger.

> O auto-emprego, o freelancing, e as diversas formas atípicas de trabalho – trabalho intermitente, trabalho a tempo parcial, multi-assalariado – constituem as formas dominantes de organização do trabalho nas artes, e têm como efeito introduzir nas situações individuais de atividade a descontinuidade, as alternâncias de períodos de trabalho, de desemprego, de procura de atividade, de gestão de redes de inter-conhecimento e de sociabilidade fornecedoras de informações e de compromissos, e de multi-atividade na e/ou fora da esfera artística (MENGER, 2005:18).

Tomamos dessa forma, a hipótese que orienta as análises do autor:

> Não só as atividades de criação artística não são ou deixaram de ser a face oposta do trabalho, como elas são cada vez mais assumidas como a expressão mais avançada dos novos modos de produção e das novas relações de emprego engendradas pelas mutações do capitalismo. Longe das representações românticas, contestatárias ou subversivas do artista, seria agora necessário olhar para o criador como uma figura exemplar do novo trabalhador, figura através da qual se lêem transformações tão decisivas como a fragmentação salarial, a crescente influência dos profissionais autônomos, a amplitude e as condições de desigualdades contemporâneas, a medida e a avaliação das competências ou ainda individualização das relações de emprego (Idem, 2005:44).

No mercado de trabalho musical, não só no Brasil, as orquestras são, reconhecidamente, os espaços privilegiados de trabalho formal. Philippe Coulangeon, sociólogo e pesquisador na área do trabalho artístico-musical na França, reafirma essa questão

ao analisar, o que o próprio autor irá denominar, as figuras ideal-típicas da profissão de músico-intérprete: os permanentes e os intermitentes de espetáculo.

> Hoje, o conjunto das profissões relacionadas ao espetáculo vivo e ao audiovisual está submetido ao reino das formas atípicas de emprego salarial. Todavia, o emprego permanente, globalmente residual no conjunto dessas profissões, atinge em torno de 5% dos músicos intérpretes, quando se consideram apenas os músicos de orquestra, e até 13% quando se incluem músicos titulares de um emprego estável no ensino. Essa porcentagem minoritária, mas não sem importância, de permanentes distingue particularmente comediantes, outra grande categoria de artistas intérpretes, para a qual essa categoria de emprego desapareceu praticamente, com exceção da Comédie Française. Desse modo, a distinção de duas figuras profissionais perpassa a profissão de músico intérprete, a de permanente de orquestra e a de free lance intermitente (COULANGEON, 2004).

Portanto, os músicos da Orquestra Sinfônica Municipal de São Paulo fazem parte de uma minoria de músicos profissionais que possuem relativa estabilidade de trabalho; no entanto, a condição de assalariado do setor público, no caso do teatro estudado, já não é mais garantia de direitos vinculados à realização desse trabalho (SEGNINI, 2008). Como já descrito, observa-se que mais da metade dos profissionais que integram a orquestra pesquisada não vivenciam a condição de funcionários públicos, são contratados por meio de contratos de duração determinada, que são renovados de tempos em tempos.

O trabalho em música: o caso específico da Orquestra Sinfônica do Theatro Municipal de São Paulo.

Tendo como eixo da análise a condição de trabalhador instável vivenciada por parte dos músicos da Orquestra Sinfônica do Theatro Municipal de São Paulo - OSM, buscamos analisar como se concretiza o cotidiano de trabalho desses profissionais. Para tanto, destacaremos em primeiro lugar o trabalho realizado no próprio teatro e a seguir, as demais possibilidades e estratégias mobilizadas por eles, frente à instabilidade que caracteriza suas trajetórias profissionais.

Primeiramente é preciso compreender como, historicamente, esta situação se construiu; conforme já analisado por Segnini

> (...) a partir de 1989, o Theatro Municipal de São Paulo, assim como outras instituições públicas, passaram a serem geridas a partir do critério das Dotações orçamentárias", que subdividem o orçamento do Município, atribuindo a cada Secretaria e às instituições que a elas se vinculam, um valor determinado para compor o orçamento. Diferentes rubricas o compõem, entre elas, "Verbas de Terceiros", na qual se inscrevem os "prestadores de serviços temporários", caracterizando o trabalho temporário. Desde então, os músicos da orquestra são contratados nesta condição, que os inscrevem em uma situação extremamente instável de trabalho (SEGNINI, 2006:330).

Nesse sentido, o teatro estudado se insere no contexto das mudanças pelas quais vêm passando o mercado de trabalho brasileiro, cujo processo de transformação e reestruturação se

intensifica na década de noventa, exemplificando uma das formas pela qual o setor artístico encontra-se submetido à lógica do atual momento do capitalismo (SEGNINI, 2008).

No caso do Theatro Municipal de São Paulo, é justamente neste período (início da década de 90) que ocorre a maior mudança, quando os músicos da orquestra passam a ter um vínculo de trabalho que, além de não garantir mais estabilidade no trabalho, retira deles qualquer forma de direito vinculado ao exercício de suas atividades (férias, décimo terceiro, gratificações, seguro saúde, licença maternidade, entre outros).

A partir desse momento, dois grupos distintos de músicos compõem a orquestra – admitidos (estáveis) e verba de terceiro (não-estáveis) -, criando tensões e constrangimentos que ficam evidenciados nas entrevistas realizadas, como no caso da fala deste músico que possui um contrato estável de trabalho, com vínculo de admitido.

> *"Com certeza, e é uma situação injusta, eles estão em prejuízo. E assim os cálculos que fazem para pagar os salários não são muito corretos. Então, o benefício que a gente consegue receber, eles não conseguem, eles acabam recebendo menos para fazer a mesma coisa que a gente faz. Então isso não é uma situação muito decente não (...) acho que tem um grande projeto que não é só de São Paulo, acho que do mundo inteiro, desse neoliberalismo, de assim... acho que o poder público geral, mesmo as empresas, estão querendo abrir mão da responsabilidade em relação ao trabalhador. Então esse espírito da terceirização está dominando tudo, eles não querem saber se você tem família, se você existe, se você vai ser feliz ou não vai, eles querem que alguma tarefa seja feita, querem pagar para isso e acabou" (Músico instrumentista, OSM).*

Da mesma forma, o músico com vínculo temporário evidencia as tensões que se criam neste espaço de trabalho devido, principalmente, às duas formas de contrato de trabalho que dividem esses trabalhadores:

> *"é muito complicado mexer com esses admitidos. Eu não sei qual que é a complicação, eu não sei se eles não querem comprar briga, como é que é. Eu acho que tinha que ter um regime único para todo mundo, inclusive porque o que acontece hoje é que os admitidos, estáveis lá, eles ganham muito mais que os... tinham feito uns cálculos, ganhavam em média 30% a mais do que os outros. Eles já começam com a aberração daí, porque, quer dizer, pessoas que estão desempenhando a mesma função estão ganhando de forma diferente e em regimes diferentes." (Músico instrumentista, OSM).*

Nos momentos de reestruturação, fica ainda mais evidente essa clivagem, mostrando toda a fragilidade da posição ocupada pelos músicos sem estabilidade.

> *"(...) e sempre as pessoas que poderiam ser descartadas eram sempre as mesmas, isso quer dizer, os verbas de terceiro, porque as outras você não consegue descartar e aí mexer com os admitidos não dava, então tem que remanejar e aí acontece uma série de injustiças eu diria (...) houve alguns músicos que realmente foram colocados na rua, se foi justo ou não foi eu não quero entrar agora no mérito, mas a maneira com que foi conduzida não foi a mais retilínea possível justamente por esse fato que eu mencionei, só foram colocados à prova os instrumentistas verbas de terceiro, então já existia uma pré-intenção, enfim..." (Músico instrumentista, OSM).*

Tendo em vista a análise das entrevistas realizadas até o momento, é possível afirmar que a insegurança e a incerteza em relação ao futuro é uma das características presente nas falas desses trabalhadores-artistas, quando indagados sobre a vivência dos períodos de mudanças pelos quais vem passando a orquestra nas duas últimas décadas.

Por um lado, os músicos com contratos temporários não sabem até quando serão músicos da orquestra, vivem com a constante possibilidade de não terem seus contratos renovados: ao fim de cada temporada, nos momentos de mudança da direção do Theatro, da direção artística da orquestra e dos maestros e, sobretudo, nos momentos de mudança política fruto das eleições municipais.

> *"É sempre um desespero mesmo, eu não sei se o meu salário de dezembro vai sair, você entende? Porque é mudança de governo, aí toda a verba é gasta até o último centavo, não se empenha nada, não existe uma política cultural com continuidade, não existe uma preservação do patrimônio cultural, ou enfim não existe uma linha mestra que conduza a política cultural no país, não é só em São Paulo. E essa falta dessa linha condutora é que causa essas altas e baixas na nossa cultura, porque poderia se ter um mau administrador em alguma gestão e na próxima então, sabe, conserta-se, mas o tempo inteiro, ruim, bom, é ruim, bom, bom salário, mau salário, bom salário, mau salário, fica uma dança das cadeiras". (Músico instrumentista, oboé, OSM, 2003).*

Para os músicos admitidos a insegurança de perderem seus trabalhos não se coloca, pelo menos não da mesma forma que se coloca para os músicos verba de terceiros.

> *"Então, a gente para ser mandado embora precisa fazer alguma coisa... claro que eu posso ser mandado embora, é lógico mas, eu preciso fazer alguma coisa grave, eu tenho direito de me defender. Eles se o maestro não gostar do jeito que ele olhou, ele amanhã pode estar na rua sem direito a nada (...) teve um momento que esteve muito bom o salário, a gente estava ganhando muito bem. Então ninguém precisaria estar tocando em outra orquestra, só que todo esse povo que está com contrato de "verba de terceiro", o cara fala: "Eu não sei se amanhã o cara que gosta de mim vai estar aqui ou vai vir outro que não gosta da minha cara porque a minha sobrancelha é para cima e vai me pôr na rua. Então se eu pedir demissão aqui a hora que eu for pra rua eu não vou ter de volta esse lugar.". Então o pensamento é esse e as pessoas começam a se agarrar em tudo que pode para ter o mínimo de segurança."*(Músico instrumentista, trompa, OSM, 2004).

A tensão que se torna aparente entre os músicos da orquestra, divididos em admitidos e verbas de terceiros, é um exemplo concreto das mudanças pelas quais passa o mundo do trabalho hoje. Num movimento cada vez maior de desaparecimento do trabalho formal, e de busca de rearranjos no contexto da classe trabalhadora, o caso dos músicos do Theatro Municipal de São Paulo, nos dá pistas da maior importância para a análise e compreensão deste fenômeno mais amplo.

Trabalhamos com a hipótese de que o embate criado pela dupla forma de inserção dos músicos na orquestra é fruto de uma mudança estrutural maior, ainda em curso, que vem se apresentando no decorres das últimas décadas para o mundo do trabalho conforme já destacamos anteriormente. Assim, acreditamos que o sentido desta mudança esteja vinculado ao contexto mais amplo das mudanças ocorridas nas relações de trabalho nas últimas décadas, ou seja, o contexto de flexibilização.

Por outro lado, mesmo considerando a situação de insegurança na qual se inscrevem, é preciso considerar a importância do pertencimento a uma orquestra de reconhecida qualidade e prestígio. Fazer parte dela significa compartilhar desse carisma. Como nos coloca Norbert Elias, em seu livro Estabelecidos e *Outsiders*

> A participação na superioridade de um grupo e em seu carisma grupal singular é, por assim dizer, a recompensa pela submissão às normas específicas do grupo. Esse preço tem que ser individualmente pago por cada um de seus membros, através da sujeição de sua conduta a padrões específicos de controle dos afetos. O orgulho por encarnar o carisma do grupo e a satisfação de pertencer a ele e de representar um grupo poderoso (...) estão funcionalmente ligados à disposição dos membros de se submeterem às obrigações que lhes são impostas pelo fato de pertencerem a esse grupo (...) a satisfação que cada um extrai da participação no crisma do grupo compensa o sacrifício da satisfação pessoal decorrente da submissão às normas grupais (ELIAS, 2000:26).

O desejo de fazer parte desta orquestra e o reconhecimento da sua qualidade (tanto dos músicos quanto do maestro) também são expressos nos diversos relatos.

> *"mas uma coisa bem informal, porque não é um concurso público (...) inclusive na época eu ensaiei com o pianista, preparei tudo, deixei tudo certinho. O meu sonho era entrar no Municipal (...) eu tinha essa coisa de entrar no Municipal" (Músico instrumentista, OSM).*

> *"Estar no Municipal pra mim é muito bom obviamente, porque é uma orquestra das melhores do país, a segunda melhor de São Paulo, se bem que isso aos poucos está mudando, a gente nos últimos anos, últimos seis, sete anos, a gente recebeu muitos músicos novos e muitos dos músicos mais antigos se aposentaram e isso então deu uma renovada no quadro todo da orquestra, isso obviamente muita gente que estudou fora, então que é gabaritado, assim como na OSESP que teve gente que veio de fora, aqui tiveram diversas pessoas que também que vieram de outros Estados, enfim, mas a maioria é de São Paulo" (Músico instrumentista, OSM).*

Reafirmando essa característica, Menger nos alerta para o fato de que a análise de uma ocupação no interior do universo artístico exige que variados aspectos que parecem ser inerentes a esse trabalhador sejam levados em conta; talento, reconhecimento do mérito individual, consideração e prestígio social e, até mesmo o amor pelo que fazem podem ser alguns desses aspectos. Essas vantagens *não monetárias* não são pura ficção e designam uma composição particular de motivações na vida do artista (MENGER, 2005).

Nesse sentido, o que se pôde observar por meio da pesquisa é que tocar na Orquestra Sinfônica do Theatro Municipal de São Paulo é o trabalho principal desses artistas; entretanto, não é o único. Todos os músicos entrevistados revelaram possuir outra(s) atividade(s) além do trabalho na OSM. Mais ainda, revelaram que é o trabalho que desenvolvem no teatro que funciona como uma espécie de "cartão de visita" para a realização de outros trabalhos.

No entanto, não podemos falar dessas outras formas de trabalho de maneira homogênea, nem em termos da atividade realizada, que são diversas, nem em termos da motivação que leva esses músicos ao exercício de múltiplas atividades.

No depoimento abaixo, o músico expressa claramente que a multiplicidade de trabalhos realizados está diretamente vinculada a uma perspectiva de crescimento artístico, como uma etapa da carreira e como possibilidade de crescimento profissional, cujo objetivo final é tornar-se solista. Percebe-se aí, a ênfase dada na questão da formação como fundamental para sua opção de trabalhar em diferentes formações musicais (música de câmara, apresentações solo etc), não só na orquestra.

> *"Pra mim é muito importante estar numa orquestra desse porte e particularmente é uma orquestra bastante grande, que proporciona um desenvolvimento a você, porque se se tratasse de uma orquestra reduzida você trabalha todo dia, no caso dela ter esse quadro maior, que*

somos cinco oboés, todos os sopros são em cinco e isso proporciona estar atuando com música de câmara e de estar se aprimorando, que é uma coisa muito boa. Porque se você está o tempo inteiro tocando na orquestra você acaba de uma certa maneira se estagnando no repertório camerístico e solístico. E com essa possibilidade de você também ter uma carreira paralela, digamos assim entre aspas, isso só vem a trazer mais benefícios à orquestra, porque uma pessoa que ainda nutre esperanças de trabalhar solisticamente está caminhando tecnicamente e musicalmente" (Músico instrumentista, OSM).

Já neste outro depoimento, a fala do músico expressa claramente sua necessidade de realização de outras atividades enquanto estratégia de inserção no mercado de trabalho para garantir, em primeiro lugar uma renda maior e, em segundo lugar, já que o trabalho na OSM é instável e ele pode a qualquer momento ser mandado embora, que, caso isso aconteça, ele não fique sem trabalho. Neste caso então, a questão da formação não é mais central, mas sim o reconhecimento de uma situação precária de trabalho, o que coloca a ênfase na garantia de obtenção de maior renda.

(...) entrei no Municipal e em Santo André. Aí nisso teve a Jazz sinfônica, abriu o teste na jazz Sinfônica, aí pagava mais. Aí eu entrei na Jazz Sinfônica (...) eu dava aula em Cubatão no Conservatório, eu era professor lá também,que aí nessa época eles contrataram lá num sistema legal e eu fui (...) isso é uma coisa que eu meio que já me habituei, eu já encaro assim a minha situação como, eu sou um prestador de serviço e eu que tenho que me organizar, porque não adianta, eu já perdi as esperanças (...) faço muito serviço, trabalho muito graça as Deus (...) a semana passada mesmo eu fiz uma gravação e eu faço muito assim, tem gente que faz mais que eu, o pessoal fala que eu sou mafioso, faço muito casamento, muito mesmo assim, não sei, quinze, vinte casamentos às vezes num mês (...) é também a mesma coisa, eu presto serviço pra esses grupos, então tem vários grupos aí, Bacarelli, Allegro, Sinfonia, Prelúdio, tem um monte de grupos (...) claro que a minha prioridade é sempre o Municipal, lá não tem como por substituto e nem colocaria também (Músico instrumentista, OSM).

Portanto, o trabalho em uma orquestra pode significar por um lado prestígio mas, ao mesmo tempo, significa um trabalho rotinizado, hierarquizado[2], com pouca possibilidade de criação (sobretudo para os tuttistas), distante da visão romântica do músico como artista inspirado, criativo, gênio. Assim, a multiplicidade de trabalhos realizados fora da orquestra pode significar para alguns, a possibilidade de concretizar um trabalho mais prazeroso; para outros, apenas uma estratégia de sobrevivência.

Esta realidade também foi apontada pela direção do teatro, mostrando que a própria organização do trabalho é pensada a partir do reconhecimento de que, independente das razões, a grande maioria dos músicos exerce mais de uma atividade.

(...) a maioria dos músicos de orquestra toca no mínimo em duas orquestras (...) no mínimo, fora os freelas que eles fazem, casamento, eventos fora, na própria orquestra tem muitos grupos dentro da orquestra, trios, quartetos, quintetos, grupos de câmara, etc (...) eles se organizam de acordo com a afinidade, claro, e eles fazem muitas apresentações fora (...) então as próprias orquestras já se organizam de forma que os ensaios não sejam coincidentes. Então por exemplo, a OSM ensaia de manhã (...) se você for ver Orquestra Sinfônica de Santo André, é à tarde; se você for ver a Jazz Sinfônica do Estado é à tarde, já cinco da tarde, já é fim de tarde; se você for ver Orquestra Instrumental de Repertório, é à noite. As orquestras procuram não fazer os ensaios no mesmo horário"(Coordenadora dos Corpos Estáveis do Theatro Municipal de São Paulo).

[2] Para uma melhor compreensão da estrutura do trabalho na orquestra, sua organização e hierarquização, e o que tudo isso significa em termos de prestígio e relações de poder, ver: LEHMANN, Bernard. *L'orchestre dans tous sés éclats: ethnographie des formatios symphoniques*. Paris:Éditions La Découverte, 2002.

Vale ainda destacar uma outra possibilidade de trabalho bastante freqüente na qual os músicos se inscrevem, que é a docência; que pode ser realizada ou em conservatórios e cursos superiores em música (públicos ou provados) ou, até mais freqüentemente, ministrando aulas particulares (para outros músicos ou para iniciantes) e *masterclasses*, no caso daqueles que já possuem um nível bastante elevado, geralmente os solistas (nacionais ou internacionais) (PICHONERI, 2006).

Assim, se de modo geral a idéia de que trabalhar em contextos precarizados parece ser um elemento de desqualificação do trabalhador, no setor artístico, especificamente falando do caso dos músicos, essa idéia pode ser questionada. Bem como, a utilização de alguns termos largamente utilizados para descrever as mudanças que vêm ocorrendo no mercado de trabalho, tais como intensificação e precarização do trabalho, precisam ser, no mínimo, relativizadas.

De modo algum essa reflexão invalida nossa compreensão de que se trata de uma categoria profissional que possui, majoritariamente, vínculos instáveis de trabalho e que isso traz profundas conseqüências para esses trabalhadores; tampouco deixa de reconhecer e problematizar a existência de relações de trabalho tão frágeis, no interior mesmo de espaços públicos, onde se esperava encontrar o trabalho estável. Tal reconhecimento significa apenas que não é possível ignorar as singularidades desta profissão, ao contrário, faz necessário compreender as diferenciações e singularidades que situam o trabalho artístico frente ao conjunto do mercado de trabalho brasileiro e de todas as transformações que pesam sobre ele.

Essas mudanças nas relações e organização do trabalho parecem incidir sobre a vida dos trabalhadores em suas diferentes dimensões, individual e coletivamente falando, ou segundo os conceitos de Norbert Elias, nas relações de interdependências entre indivíduo e sociedade, entre os indivíduos os as configurações que estes compõem (ELIAS, 1995, 2001, 2005).

Assim, a partir da configuração da orquestra, buscamos relacionar e compreender as contradições, as tensões nas diversas relações da vida destes trabalhadores em música. Articulando as dimensões históricas, políticas e sociais, a pesquisa busca inserir a temática do trabalho de uma categoria específica de profissionais, no contexto maior das análises das transformações em curso no mundo do trabalho (MENGER, 2005, SEGNINI, 2006, 2007, 2008).

Considerando as relações de gênero: conquista de um espaço ou permanência de desigualdades

No mundo da música, é recente e crescente a participação das mulheres no contexto das orquestras, espaço que foi tradicionalmente ocupado por homens e que, nas últimas décadas, vem se abrindo para as mulheres.

Nesse contexto, alguns dados levantados sobre a OSM destacam-se: dos 115 músicos da orquestra, 26% são mulheres, enquanto 74% são homens. Com relação à hierarquização das posições ocupadas por esses músicos, temos no total 21 solistas, dos quais apenas 4 (quatro) são mulheres e 17 (dezessete) homens, sendo que as mulheres solistas estão distribuídas nos seguintes instrumentos: viola, flauta, harpa e piano.

No entanto, ao se observarem os relatos dos entrevistados, não é possível constatar diferenças significativas no processo de formação entre os sexos; ao contrário, ambos

apresentam características semelhantes, redundando em expressar qualificações e especializações de alto nível. É nesse sentido que SEGNINI desenvolve sua argumentação sobre a crescente e recente inserção das mulheres no espaço da orquestra,

> (...) o reconhecimento de que não se trata de um problema de formação profissional ou qualificação artística, nem mesmo físico (peso do instrumento); mas, de uma questão social, que separa e hierarquiza o trabalho de homens e mulheres, não minimiza as dificuldades por elas encontradas para ingressarem nas orquestras quer seja enquanto tuttistas, intensificadas quando se trata dos prestigiosos postos de solistas (...) esta diferenciação, que reescreve desigualdades já observadas em outros setores, vincula-se a um substrato material concreto, inscrito na escala salarial, assim como nas condições de trabalho. (SEGNINI, 2005).

No caso do teatro pesquisado, a entrada das mulheres na orquestra coincide com o período de flexibilização do vínculo de trabalho desses músicos, conforme citado anteriormente. Portanto, a maioria das mulheres da orquestra vivencia contratos temporários. Nesse sentido, cabe analisar quais são as implicações que pesam no trabalho feminino nesse contexto de precarização e instabilidade.

Tomaremos aqui para nossa análise uma dimensão considerada como uma das maiores desigualdades observadas no mercado de trabalho entre homens e mulheres: a questão salarial. Historicamente no Brasil (e no mundo), a remuneração do trabalho masculino, em todos os setores da economia, sempre foi mais elevada em relação ao trabalho feminino. Atualmente, esse índice continua favorável aos homens, no entanto, as diferenças têm apresentado tendência de queda.

Bruschini e Lombardi, em estudo sobre a década de 90, considerando dados do IBGE, MTE e MEC, apontam para as duas tendências observadas no período:

> A primeira delas refere-se ao conjunto dos trabalhadores brasileiros, sem diferenciação segundo o sexo, e mostra um decréscimo da parcela de homens e mulheres que auferem os mais baixos rendimentos, ou até dois salários mínimos, pelo se trabalho. A segunda tendência refere-se à desigualdade de remuneração entre os sexos no mercado de trabalho, resultado da valorização diversa atribuída ao trabalho dos homens e mulheres. Os dados analisados mostraram a diminuição daquele espaço de deseigualdade. Dito de outra forma, nos anos 1990 as mulheres continuaram a ganhar menos que os homens independentemente do setor de atividade econômica em que trabalhassem – da duração da sua jornada de trabalho, do número de anos de estudo, da sua posição na ocupação -, mas as diferenças entre os seus ganhos e os masculinos dimunuíram (...) que pode ter sido provocada tanto pela flexibilização das atividades industriais, que atingiu especialmente os homens, quanto pelo ingresso maciço das mulheres em ocupações mais qualificadas e mais bem remuneradas em relação ao mercado de trabalho como um todo (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2003:354-356).

No caso específico dos músicos da OSM, apesar do fato de que, a priori, os salários são os mesmos para homens e mulheres, uma análise mais aprofundada permite apontar desigualdades.

A primeira delas é bem clara; se os músicos com vínculo admitido possuem ganho salarial maior e direitos vinculados a esse salário e, se a maioria das mulheres da orquestra, conforme dito anteriormente, possui vínculo verba de terceiro, ou seja, temporário, se estabelece aqui a primeira condição de diferenciação do trabalho feminino, mesmo reconhecendo que muitos homens compartilham da mesma desigualdade[3].

[3] Para maior compreensão das conseqüências diferenciadas para homens e mulheres de sua inserção com vínculo temporário, sem direitos, ver o artigo de Liliana Segnini, que toma a questão da maternidade como expressão concreta dessa desigualdade. SEGNINI, Liliana. Relações de gênero nas profissões artísticas: comparação

O segundo aspecto da desigualdade é o fato de que a única diferenciação salarial que existe na orquestra diz respeito às posições ocupadas – solistas ou músicos de fila tuttistas – onde os primeiros ganham os maiores salários. Visto que, o predomínio na ocupação destas posições mais elevadas é masculino, são eles então que recebem os maiores salários. Como dito anteriormente, apenas 19% dos solistas são mulheres.

A terceira, diz respeito à relação entre as atividades realizadas por homens e mulheres na esfera doméstica e sua relação com a esfera produtiva.

De acordo com as relações de gênero, as relações sociais de sexo e a divisão sexual do trabalho são indissociáveis, tendo esta última dois princípios organizadores, a separação e a hierarquização, atribuindo trabalhos diferentes aos dois sexos e os hierarquizando, atribuindo maior valor ao trabalho masculino. As relações sociais de sexo repousam, em primeiro lugar, portanto, sobre uma relação hierarquizada entre os sexos, onde a esfera produtiva, sobretudo nas funções consideradas relevantes econômica e socialmente, ainda é predominantemente atribuída aos homens, da mesma forma que a esfera reprodutiva às mulheres (Kergoat, Daniéle, 2002).

Sob a luz dessa concepção, analisando o contexto da orquestra estudada, vimos que o trabalho na OSM não o é o único realizado pelos músicos, na verdade são múltiplos, variando de intensidade conforme as possibilidades e demandas do mercado. Essa "flexibilidade" exigida para a realização das diversas atividades é possível de ser alcançada com maior facilidade pelos homens, e mais dificilmente pelas mulheres, sobretudo as casadas e com filhos.

Com o mesmo argumento, é justificado o fato de que são poucas as mulheres a ocupar as posições de solistas, tal como expresso no depoimento a seguir:

> *"Agora..., não sei, existem outros motivos pelos quais a mulher também não compactua dentro das primeiras posições (...) o tutti ele tem mais possibilidade de trocar serviços do que um solista, o solista tem que ficar o tempo inteiro ali, então tem mais maleabilidade de horário, por exemplo, a mulher ela vai ter o seu filho, mesmo na sociedade moderna em que o homem e a mulher dividem os serviços domésticos ela tem que ter um tempo também pra..., geralmente músico casa com músico, o que torna mais complicado ainda. Então ás vezes até muitas preferem não exercer uma posição de liderança, no caso de solista, por causa das próprias condições, ela quer ter uma família, quer ter um tempo pra família, ou quer ter uma certa maleabilidade. Eu não sei se isso seria uma convenção primeira, mas com certeza passa pela cabeça de toda mulher" (Músico instrumentista, OSM).*

Finalizando, é possível, num primeiro momento, avaliar a entrada das mulheres nas orquestras como um avanço; da mesma forma que em outras categorias profissionais antes dominadas por homens, existe hoje um expressivo aumento no número de mulheres. Entretanto, a análise das condições de entrada e permanência das mulheres neste mercado, como o caso das musicistas da OSM, não deixa dúvidas de que "*não há avanço de que não seja, de um modo ou de outro, contrariado pela instauração de novas diferenças ou neutralizado pela manutenção de desigualdades herdadas da ordem antiga*" (BAUDELOT, 2003:316).

Brasil-França. In: COSTA, Albertina, SORJ, Bila, BRUSCHINI, Cristina e HIRATA, Helena (Orgs.). Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2008.

Considerações Finais

Buscamos nesse texto discutir algumas questões relativas aos resultados preliminares da pesquisa de doutorado em desenvolvimento. A perspectiva da sociologia do trabalho e da análise das relações de gênero, permite avançar e ampliar a compreensão do significado das atuais mudanças em curso no mercado de trabalho, tomando como objeto de análise a categoria profissional dos músicos, grupo pouco estudado sob essa ótica, especialmente no Brasil.

Assim, a pesquisa que privilegiou músicos altamente qualificados e pertencentes a um teatro público, onde se esperava encontrar um trabalho assalariado e, portanto, vinculado a direitos sociais, mostrou, no entanto, a fragilidade vivenciada por uma parcela considerável destes trabalhadores. O que a maioria dos profissionais da orquestra vivenciam é um crescente processo de precarização e flexibilização das relações de trabalho.

Nesse sentido, três dimensões são extremamente relevantes; a primeira que informa que tal processo de precarização é vivenciado por músicos altamente qualificados, de reconhecida competência, nacional e internacional. Segundo, porque evidencia a lógica do setor privado sendo inserida no setor público, e terceiro que mostra que o único espaço reconhecido historicamente como estável de trabalho para os músicos – as orquestras – já não significam mais relações empregatícias associadas a direitos sociais.

Bibliografia

BRUSCHINI, Cristina e LOMBARDI, Maria Rosa. *Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 90*. In: **As novas fornteiras da desigualdade, homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo, Ed. Senac, 2003.

BUSCATTO, Marie. *Mulher em um mundo de homens músicos. Usos epistemológicos do « gênero » do etnógrafo*. Comunicação enviada para o Seminário Internacional Trabalho docente e artístico: Força e fragilidade das profissões. DECISE/FE/UNICAMP, maio 2006. Texto mimeo.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social.* Rio de Janeiro, Ed. Vozes, 1998.

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

COLI, Juliana. *A precarização do trabalho imaterial: o caso do cantor do espetáculo lírico*. In: **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. *Vissi D'Arte: por amor a uma profissão*. São Paulo; Annablume, 2006.

COULANGEON, Philippe. *A experiência da precariedade nas profissões artísticas: o caso dos músicos intérpretes*. In: Sociologie de L'Arte, opus 5, nouvelle série Le travail artistique. Paris: L'Harmattan, 2004.

ELIAS, Norbert. *Os estabelecidos e os outsiders: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade*. Rio de Janeiro: Ed. Jorge Zahar, 2000.

_____. *A sociedade de corte: investigação sobre a sociologia da realeza e da aristocracia de corte*. Rio de Janeiro: Ed. Jorge Zahar, 2001.

_____. *Mozart, sociologia de um gênio*. Rio de Janeiro: Ed. Jorge Zahar, 1995.

_____. *Introdução à sociologia*. Lisboa: Edições 70, 2005.

HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. São Paulo, Ed. Loyola, 1992.

MARUANI, Margaret e HIRATA, Helena (orgs.). *As novas fornteiras da desigualdade, homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo, Ed. Senac, 2003.

MENGER, M. Pierre-Michel. *Retrato do artista enquanto trabalhador. Metamorfose do Capitalismo.* Lisboa: Editora Roma, 2005.

PICHONERI, Dilma F. Marão. *Músicos de orquestra: um estudo sobre educação e trabalho no campo das artes*. Campinas: Dissertação de Mestrado, Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas/UNICAMP, 2006.

SEGNINI, Liliana. *Acordes Dissonantes: assalariamento e relações de gênero em orquestras*. In: **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. *Relações de gênero nas profissões artísticas: comparação Brasil-França*. In: COSTA, Albertina de Oliveira, SORJ, Bila, BRUSCHINI, Cristina e HIRATA, Helena (orgs.). **Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais**. São Paulo: Ed. FGV, 2008.

SEGNINI, Liliana. e SOUZA, Aparecida Neri. *Trabalho e Formação Profissional no Campo da Culltura: professores, músicos e bailarinos***.** Relatório Final do Projeto Temático, 2007.

SENNET, Richard. *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Editora Record, 1999.

WU, Chin-tao. *Privatização da cultura: a intervenção corporativa na arte desde os anos 1980*. São Paulo: Boitempo, 2006.

ESTADO E EMPREGO PÚBLICO NO BRASIL

ENEUTON PESSOA[1]
FERNANDO AUGUSTO MANSOR DE MATTOS[2]
MARCELO ALMEIDA DE BRITTO[3]
SIMONE DA SILVA FIGUEIREDO[4]

Sessão temática 2: Políticas Públicas ativas e passivas de mercado de trabalho, emprego, trabalho e renda.

RESUMO

O objetivo deste texto é apresentar uma radiografia do emprego público no Brasil. Na primeira parte deste texto é feita uma comparação internacional, tanto com países desenvolvidos, quanto também com países da periferia do capitalismo e, em especial, com países da América Latina. Na segunda parte, avalia-se a evolução da quantidade e do perfil dos servidores públicos no Brasil, destacando as mais importantes modificações do contingente de empregados do setor público brasileiro segundo diferentes aspectos.

A metodologia de captação dos dados define o conceito de emprego público na sua forma mais ampla, que inclui não apenas os trabalhadores da administração direta em todas as esferas de governo, mas também as ocupações da administração indireta (autarquias, fundações e demais órgãos autônomos do setor público), considerando também os empregados de empresas estatais.

PALAVRAS-CHAVE: emprego público; serviços públicos; políticas públicas; Estado brasileiro.

[1] Pesquisador-visitante no IPEA.
[2] Docente na Faculdade de Economia da UFF. Pesquisador-visitante no IPEA.
[3] Técnico do IPEA. Coordenador da pesquisa "Emprego e Trabalho no Setor Público Federal".

[4] Mestre em Demografia e Geógrafa. Assistente de Pesquisa III na Pesquisa "Trabalho no Setor Público".
(*) os autores agradecem a Vânia Pacheco, do IGBE, pelos comentários enviados acerca da criação dos novos municípios, isentando-a, entretanto, como de praxe, de qualquer responsabilidade com eventuais equívocos e/ou imperfeições nos fatos mencionados e também descomprometendo-a com o conteúdo das idéias defendidas neste trabalho.

ESTADO E EMPREGO PÚBLICO NO BRASIL

1. APRESENTAÇÃO

Os estudos de Economia do Trabalho tradicionalmente dão pouca atenção ao emprego público e seu papel no mercado de trabalho brasileiro.

A relevância de estudar o emprego público, porém, relaciona-se não apenas ao fato de que esta modalidade de ocupação/emprego é importante no âmbito do mercado de trabalho brasileiro, mas também se deve ao fato de que o estudo do perfil do emprego público, tanto em termos da comparação internacional, como também em termos da evolução recente no âmbito nacional, denota as características de atuação do Estado brasileiro e nos informa, no limite, acerca dos condicionantes postos para a formatação e execução de políticas públicas de inclusão social no país.

O objetivo deste texto é apresentar uma radiografia do emprego público no Brasil. O conteúdo deste documento foi concebido no âmbito de pesquisa que vem sendo desenvolvida no IPEA, intitulada "Emprego e Trabalho no Setor Público Federal"[5].

Na primeira parte deste texto é feita uma comparação internacional, tanto com países desenvolvidos, quanto também com países da periferia do capitalismo e, em especial, com países da América Latina. Na segunda parte, avalia-se a evolução da quantidade e do perfil dos servidores públicos no Brasil, destacando as mais importantes modificações do contingente de empregados do setor público brasileiro segundo diferentes aspectos.

Para tornar coerente a comparação internacional, a metodologia de captação dos dados utilizada neste estudo define o conceito de emprego público na sua forma mais ampla, que é a forma consagrada pelas publicações da OCDE. Essa forma mais ampla inclui, no estoque de emprego público, não apenas os trabalhadores da administração direta em todas as esferas de governo, mas também as ocupações da administração indireta (autarquias, fundações e demais órgãos autônomos do setor público), considerando também os empregados de empresas estatais (tanto de empresas públicas quanto de sociedades de economia mista sob controle direto ou indireto do Estado). É desta forma que foram considerados os indicadores de emprego público dos países aqui selecionados e também os do Brasil. O cálculo dos percentuais do emprego público foi referenciado em relação ao conjunto dos ocupados, o que inclui as ocupações formais como também as informais[6], tanto nos casos internacionais, como no caso brasileiro.

2. COMPARAÇÃO INTERNACIONAL

A Tabela 1 apresenta dados de emprego público em relação ao total de ocupados para diversos países selecionados da OCDE e para o Brasil.

O fato que primeiro salta aos olhos é o baixo peso relativo do emprego público no Brasil em relação à grande maioria deste significativo bloco de países. Excetuando-se os casos específicos de Coréia, Japão e da Suíça, em todos os demais países considerados o peso do emprego público na ocupação total é bem maior do que no Brasil, com destaque para os ricos países escandinavos e para a França. Mesmo nos EUA, a mais importante economia capitalista, caracterizada pelo seu caráter "privatista" e pelo seu elevado contingente de postos de trabalho no setor privado, o peso do emprego público (cerca de 15%) é maior do que o do Brasil. A tabela revela, ainda, que,

[5] Uma versão deste estudo foi publicada recentemente no site do IPEA.

[6] Salvo em caso de menção em contrário.

de modo geral, o peso do emprego público varia pouco com o tempo, conforme se percebe comparando-se os anos de 1995 e 2005.

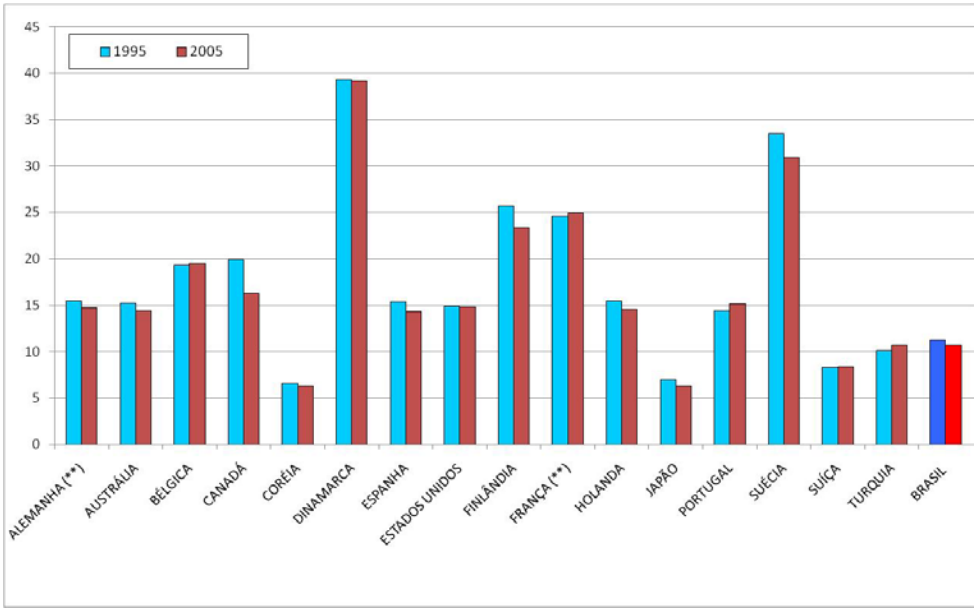
Tabela 1: Emprego público (*) em relação ao total de ocupados (em %) 1995-2005

	1995	2005
ALEMANHA (**)	15,5	14,7
AUSTRÁLIA	15,2	14,4
BÉLGICA	19,3	19,5
CANADÁ	19,9	16,3
CORÉIA	6,6	6,3
DINAMARCA	39,3	39,2
ESPANHA	15,4	14,3
ESTADOS UNIDOS	14,9	14,8
FINLÂNDIA	25,7	23,4
FRANÇA(**)	24,6	24,9
HOLANDA	15,5	14,6
JAPÃO	7,0	6,3
PORTUGAL	14,4	15,1
SUÉCIA	33,5	30,9
SUÍÇA	8,3	8,4
TURQUIA	10,1	10,7
BRASIL	11,3	10,7

Fonte: OCDE e PNAD's, no caso brasileiro.
(*) no sentido mais amplo, ou seja, inclui administração direta, administração indireta e estatais de todo tipo.
(**) nos casos da França e da Alemanha, dados de 1995 e 2000.

O Gráfico 1 ilustra o que a Tabela 1 revela, deixando claras as diferenças estruturais do emprego público entre as nações e suas modificações pouco intensas ao longo do período analisado.

Gráfico 1: Emprego público em relação ao total de ocupados (em %) 1995-2005



A maior proporção do emprego público nos países desenvolvidos, em comparação com o caso brasileiro, deve-se, em grande medida, ao fato de que, especialmente ao longo do pós-segunda guerra, consolidaram-se naqueles países os chamados Estados de Bem Estar Social, que representaram o principal fator responsável pela expansão do peso do emprego público nos respectivos mercados de trabalho destes países.

A existência do Estado de Bem Estar Social nestes países caracteriza-se pela ampla oferta de serviços públicos, baseados em políticas sociais universalistas, que, para serem executadas, necessitam de mão-de-obra empregada no setor público ou em atividades a ele relacionado. Esta é a principal razão pela qual, nos países desenvolvidos, existe uma maior participação de empregos no setor público do que nos países pobres e subdesenvolvidos.

É oportuno também comparar o peso do emprego público brasileiro com os de países da América Latina, os quais têm situação histórica e renda per capita semelhantes à brasileira.

A tabela 2 apresenta a evolução recente da participação do emprego público no conjunto das ocupações dos mercados de trabalho de diversos países da América Latina. Seus dados revelam que, mesmo comparando-se o caso brasileiro com os de países latino-americanos, o peso relativo do emprego público não é alto no Brasil. Tomando-se como referência dados da CEPAL de 2006, por exemplo, nota-se que, entre 16 países selecionados, em sete deles o peso do emprego público no respectivo mercado de trabalho nacional é maior do que no Brasil. Em vários outros casos, o peso do emprego público é semelhante ao do Brasil e somente em países muito pobres do continente, como Bolívia e Equador, assim como na Colômbia, o peso do emprego público é menor do que no Brasil. Tomando-se em consideração os anos mais recentes (desde 2000), percebe-se que, estruturalmente, na Argentina, na Costa Rica, no Panamá, no Uruguai e na Venezuela o peso relativo do emprego público é maior do que no Brasil.

Tabela 2: Emprego público em relação ao total de ocupados (em %) América Latina nos anos 2000, 2002, 2004 e 2006.

PAÍSES	2000	2002	2004	2006	ordem em 2006
PANAMÁ	21,1	20,4	19,6	17,8	1
COSTA RICA	18,7	17,3	17,0	17,2	2
VENEZUELA	14,6	13,8	15,4	16,6	3
URUGUAI	17,2	17,3	17,0	16,3	4
ARGENTINA (1)	15,9	21,7	19,3	16,2	5
PARAGUAY (2)	12,7	11,5	11,4	13,4	6
REP. DOMIN.	13,8	13,8	11,9	13,2	7
BRASIL	12,7	12,6	12,5	12,5	8
HONDURAS	9,7	9,7	9,6	10,6	9
CHILE	13,1	n.d.	11,4	10,5	10
EQUADOR	11,0	11,5	10,6	9,7	11
COLÔMBIA	8,7	7,6	7,6	7,5	12
PERÚ	11,0	12,0	10,7	n.d.	13
EL SALVADOR	12,3	11,2	10,6	n.d.	14
BOLÍVIA	10,7	10,4	8,7	n.d.	15
MÉXICO	13,6	13,2	n.d.	n.d.	16

Fonte: CEPAL. Dados de emprego público tomados pelo seu sentido mais amplo, ou seja, inclui a administração direta, a administração indireta e as empresas estatais.
(1) somente urbano; (2) somente Assunción.
No Chile, dados de 2000, 2003 e 2006; no Brasil, 2001, 2003, 2004 e 2006; na Colômbia, 1999, 2002, 2004 e 2005; El Salvador, 2001, 2002 e 2004; Honduras, 1999, 2002, 2003 e 2006; Panamá, 1999, 2002, 2004 e 2006; Paraguay, 1999, 2001, 2004 e 2005; no Peru, 1999, 2001 e 2003.

Em resumo, pode-se afirmar que os dados apontados nesta comparação internacional revelam que a participação do emprego público no Brasil é pequena, tanto se comparada com os países desenvolvidos, como também se comparada a países latino-americanos. Portanto, não há razão para se afirmar que o Estado brasileiro seja um Estado "inchado" por um suposto excesso de funcionários públicos.

3. TRAJETÓRIA RECENTE DO EMPREGO PÚBLICO NO BRASIL

A Tabela 3 revela a evolução recente do estoque de empregos públicos no Brasil, seguindo dados das PNAD's. Seus dados mostram que, entre 1995 e 2002, houve um crescimento bem modesto do estoque de empregos públicos no país: crescimento médio anual de apenas 1,55%, contra 3,63% na média anual entre 2003 e 2007. Em termos regionais, os dados revelam que a recente aceleração do crescimento do emprego público no país deu-se principalmente na região Norte. De todo modo, não houve uma expressiva mudança na distribuição regional do emprego público no país entre 1995 e 2007.

Tabela 3: Pessoas ocupadas no setor público – Brasil e Grandes Regiões.

	OCUPADOS NO SETOR PUBLICO	var. média anual (%)

BRASIL E REGIOES	1995		2002		2003		2007		1995-2002	2003-2007
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%		
Brasil	7815144		8703045		8815810		10168680		1,55	3,63
Centro-Oeste	690346	8,83	785265	9,02	817122	9,27	922896	9,08	1,86	3,09
Nordeste	2176917	27,86	2347787	26,98	2351179	26,67	2691932	26,47	1,09	3,44
Norte	525676	6,73	703866	8,09	721961	8,19	883638	8,69	4,26	5,18
Sudeste	3268406	41,82	3601286	41,38	3586977	40,69	4179463	41,10	1,4	3,9
Sul	1153799	14,76	1264841	14,53	1338571	15,18	1490751	14,66	1,32	2,73

Fonte: Elaboração própria a partir das PNADs dos anos selecionados.

A Tabela 4 permite avaliar de forma um pouco mais detalhada as especificidades regionais do emprego público no país. Tomando-se a relação entre estoque de empregos públicos e população residente, percebe-se que, nas regiões nordeste e sudeste, a relação empregados públicos/habitantes é menor do que na média nacional. A tabela mostra, também, que, entre 2003 e 2007, aumentou muito pouco o estoque de empregados do setor público em relação ao total da população residente no país.

Tabela 4: Emprego público em relação à população total por grandes regiões. 2003 e 2007

Brasil e Grandes Regiões	2003			2007		
	População (POP)	Emprego Público (EP)	EP/POP (%)	População (POP)	Emprego Público (EP)	EP/POP (%)
BRASIL	175.987.612	8.815.810	5,01%	189.820.330	10.168.680	5,36%
NORTE	10.345.254	721.961	6,98%	15.402.920	883.638	5,74%
NORDESTE	49.950.695	2.351.179	4,71%	52.304.743	2.691.932	5,15%
SUDESTE	76.499.625	3.586.977	4,69%	80.845.449	4.179.463	5,17%
SUL	26.366.154	1.338.571	5,08%	27.704.348	1.490.751	5,38%
CENTRO-OESTE	12.570.256	817.122	6,50%	13.562.870	922.896	6,80%

Fonte: PNAD (população) e RAIS (emprego público). Elaboração: IPEA.

É preciso avaliar melhor a dimensão e o significado da expansão (Tabela 4) do emprego público ocorrida nos anos mais recentes. Os dados do gráfico 2 ilustram que, na verdade, a expansão do emprego público ocorreu ao lado de uma expansão do emprego formal total[7], a qual foi até maior do que a do emprego público: desde 1995, a relação entre emprego público e o total do emprego formal[8] vem caindo[9]. Portanto, o que se pode concluir dessas informações é que o crescimento do estoque do emprego privado cresceu até mais do que o de emprego público. Basta verificar que, em 2003, os empregados do setor público representavam 27% do total de ocupados do setor formal do mercado de trabalho brasileiro e, em 2007, apenas 25% (destacando-se que, em 1995, essa proporção era bem maior: 32,7%). Os dados da Tabela 4 mostraram que, entre 2003 e 2007, a relação entre emprego público e população subiu. Isso se explica,

[7] Neste caso, a comparação é com relação ao emprego formal (e não com o total da ocupação, como nas demais tabelas e gráficos).
[8] Emprego privado formal mais emprego público.
[9] Este percentual de 25% refere-se apenas ao peso relativo (percentual) do emprego público no conjunto dos empregos formais, ou seja, a soma entre empregos formais do setor privado (empregos com carteira assinada) e as modalidades de emprego público. Os dados da RAIS só captam empregos formais.

na verdade, pelo dinamismo do mercado de trabalho nos anos mais recentes, conforme será mostrado a seguir.

Os dados da Tabela 5 revelam que, no período 1995-2002, o emprego privado formal (dados da RAIS) cresceu apenas a uma taxa média anual de 3,9%, contra quase 6,9% no período 2003-2007. Da mesma forma, o dinamismo da geração de postos de trabalho no setor público nos dois períodos também foi bastante diferenciado: entre 1995 e 2002, houve expansão média de apenas cerca 0,04% ao ano e, no período seguinte (2003-2007), de cerca de 4,4%. Portanto, para o total da ocupação formal, o período 2003-2007 apresentou uma taxa média anual de crescimento cerca de 2,3 vezes maior do que no período 1995-2002 (ou seja, 6,22% contra 2,73%). [10]

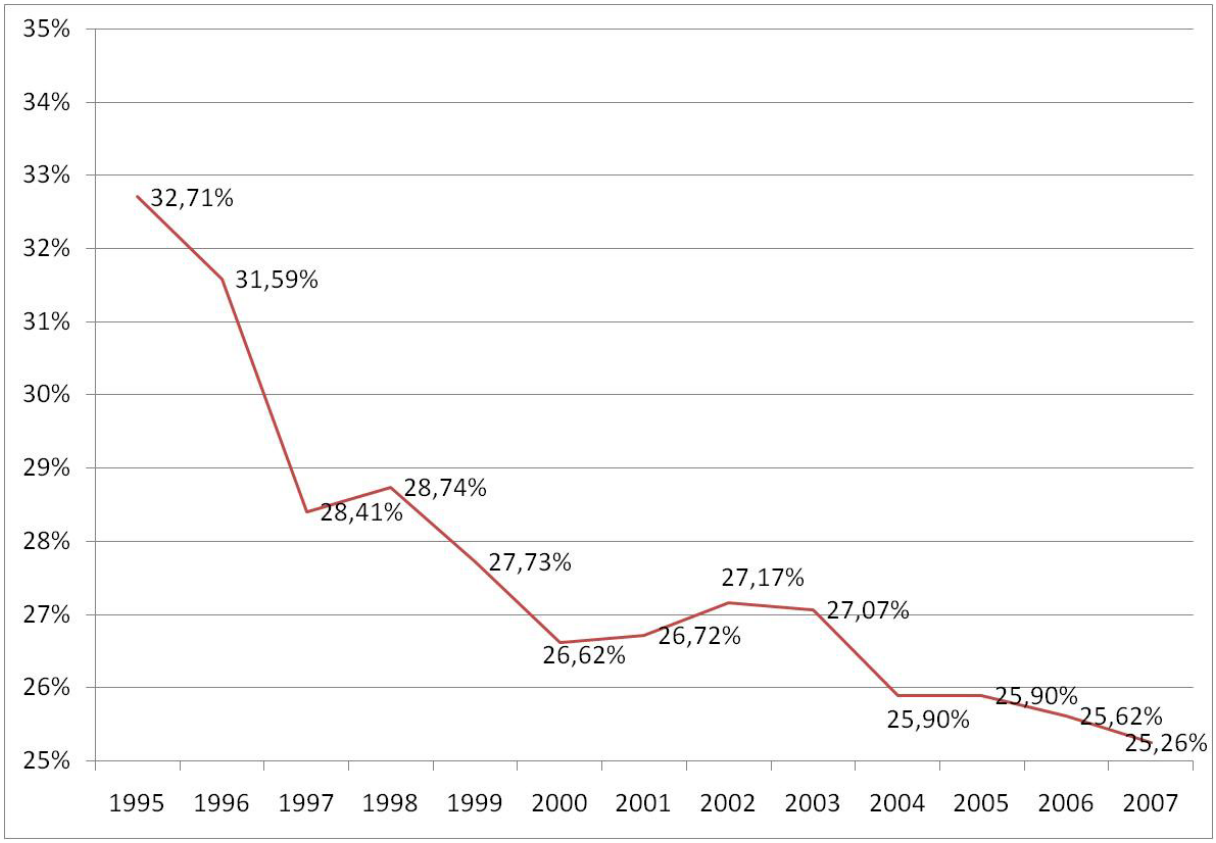
Dessa forma, pode-se concluir que a expansão do emprego público nos anos mais recentes (notadamente entre 2003 e 2007) apenas acompanhou o dinamismo da economia e seus efeitos positivos sobre o mercado de trabalho brasileiro[11]. Para reforçar este argumento, as informações contidas na Tabela 6 revelam que as decisões políticas que levaram à recente expansão do emprego público na verdade foram apenas capazes de recompor, em termos relativos (ou seja, levando-se em conta o tamanho da população residente em cada ano), o estoque de empregos públicos que havia no início da década de 1990, época então marcada por profunda recessão econômica.

Em poucas palavras: a recente expansão do número de servidores públicos no Brasil não parece ter sido suficiente para referendar a tese de que esteja ocorrendo, nos anos mais recentes, um "inchaço" no Estado brasileiro, uma vez que a relação calculada indica que o aumento recente do número absoluto de pessoas ocupadas no setor público parece estar sendo suficiente apenas para repor a dimensão relativa do estoque de empregos públicos que havia no Brasil durante os anos 1990.

Gráfico 2: Participação do Emprego Público no total (*) dos Empregos Formais (em %). Brasil – 95/07.

[10] Os números diferem um pouco dos da tabela 3 pois naquela os dados são da PNAD e nas tabelas 4 e 5 os dados de emprego são da RAIS.

[11] Entre os efeitos positivos sobre o mercado de trabalho, destacam-se a formalização de vínculos empregatícios (crescimento do número absoluto e da participação relativa dos empregados com carteira de trabalho assinada no mercado de trabalho) e a redução da taxa de desemprego.



Fonte: IBGE. PNAD (população) e RAIS (emprego público). Elaboração: IPEA.
(*) emprego formal privado mais emprego público.

Tabela 5: Crescimento médio anual por período do emprego formal privado e do emprego público (*). Brasil – 1995 a 2007.

Períodos	privado	público	total
1995-2002	3,90	0,04	2,73
2003-2007	6,89	4,39	6,22

Fonte: RAIS; vários anos.
(*) inclui: órgãos públicos do executivo federal, do estadual e do municipal; órgãos públicos do poder legislativo das 3 esferas de governo; órgãos públicos do Poder Judiciário federal e estaduais; bem como autarquias e também fundações das 3 esferas de governo; órgãos autônomos das 3 esferas de governo e ainda empresas públicas, sociedades de economia mista e também cartórios.

Tabela 6: Relação entre emprego público e população residente para os anos selecionados.

Anos	Emprego Público (EP)	População (POP)	EP/POP (%)
1992	7.542.183	146.003.471	5,17%
1995	7.833.765	152.374.603	5,14%
2005	9.360.175	184.600.734	5,07%
2006	9.827.388	187.227.792	5,25%

Fonte: PNAD's.

Com relação às recentes alterações nos tipos de vínculos de emprego dos servidores públicos, os dados da tabela 7 revelam que, entre 1992 e 2007, tem havido uma contínua queda da participação percentual dos celetistas (na tabela como "não-estatutários com carteira") no conjunto das ocupações do setor público, ao lado de uma expansão dos chamados "não-estatutários sem carteira", que reúne uma ampla gama de

funções precárias no setor público brasileiro, como funcionários terceirizados, estagiários, trabalhadores temporários, bolsistas, consultores, entre outros, que não têm vínculo estável com o setor público.

Destaca-se, também, o aumento do peso dos estatutários. Tal fenômeno pode ser explicado, em primeiro lugar, como efeito da eliminação de postos de trabalho de trabalhadores celetistas no setor público, ocorrida em meados dos anos 1990, como decorrência da redução ocorrida nas funções econômicas do Estado[12], em virtude do processo de privatizações. Ao mesmo tempo, a ampliação das atividades do Estado na administração direta, notadamente em estados e municípios (conforme será verificado a seguir), desde pelo menos os anos 1980, e que tem continuado a ocorrer nos anos mais recentes, tem promovido uma expansão do peso dos estatutários no conjunto dos servidores públicos brasileiros.

Tabela 7: Ocupados Militares, Estatutários e Funcionários Públicos com e sem carteira – Brasil.

	1992	1995	2002	2003	2006	2007
Brasil	7.783.132	8.146.813	9.113.022	9.217.902	10.112.305	10.512.121
Forças Armadas e Policiais Militares	543.532	581.469	565.071	592.308	605.976	525.197
Bombeiros	33.611	32.770	59.278	64.607	53.363	60.090
N-Estatutário S/carteira	874.506	1.028.393	1.705.297	1.648.621	1.975.082	2.068.719
N-Estatutário C/carteira	2.637.918	2.180.714	1.955.958	1.873.449	1.888.755	1.954.025
Estatutário	3.693.565	4.323.467	4.827.418	5.038.917	5.589.129	5.904.090
Brasil (%)						
Forças Armadas e Policiais Militares	6,98	7,14	6,20	6,43	5,99	5,00
Bombeiros	0,43	0,40	0,65	0,70	0,53	0,57
N-Estatutário S/carteira	11,24	12,62	18,71	17,88	19,53	19,68
N-Estatutário C/carteira	33,89	26,77	21,46	20,32	18,68	18,59
Estatutário	47,46	53,07	52,97	54,66	55,27	56,16

Fonte: Elaboração própria a partir das PNADs 1992 a 2007.

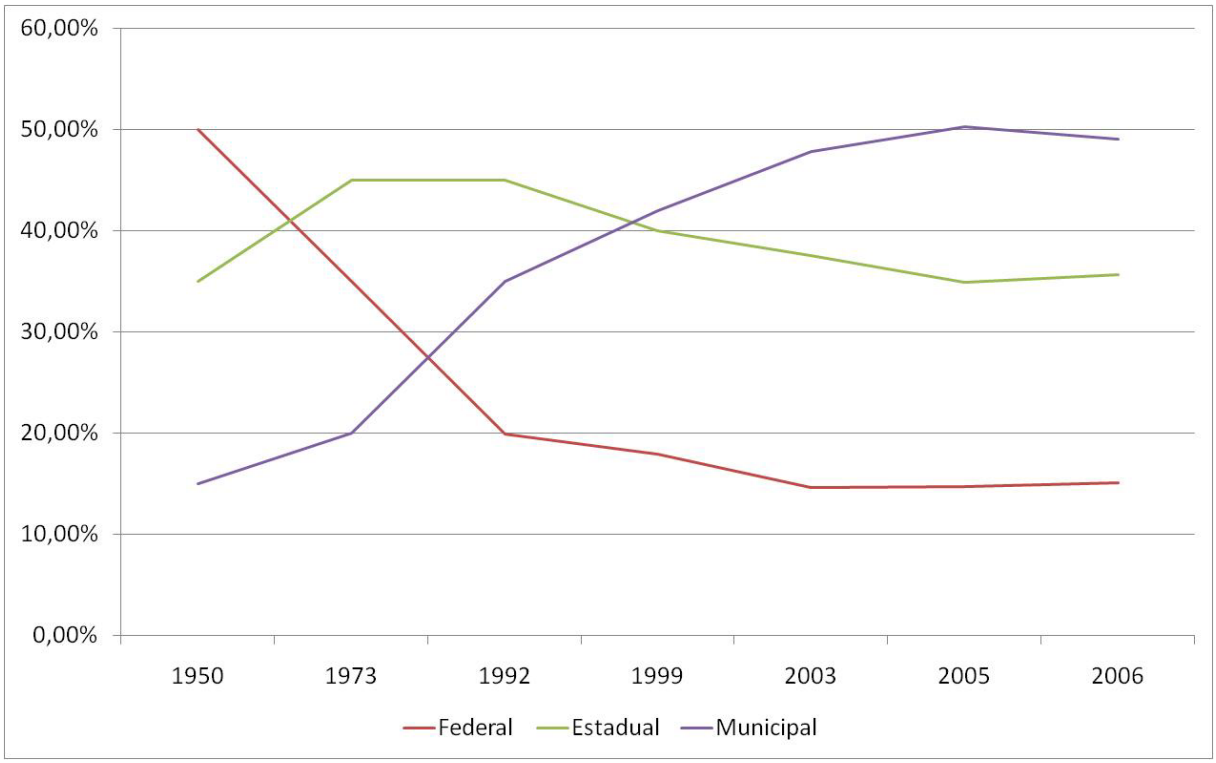
O aumento do peso relativo dos estatutários (em relação aos celetistas) deve-se a modificações das regras de contratação para o serviço público, nas três esferas de governo e nas três esferas de poder, que têm sido – especialmente a partir de 2003 - cada vez mais definidas por editais que convocam concursos públicos para o preenchimento das vagas. Nesse sentido, presume-se que o fortalecimento da Democracia tem tido uma dupla influência nesse processo, pois o aumento da demanda da sociedade por mais quantidade e qualidade dos serviços públicos tem também impulsionado a prática de referendar as contratações para essas tarefas a partir de concursos públicos, tornando mais transparente o acesso a essas vagas.

Do ponto de vista da distribuição do emprego público por esfera de governo, percebe-se uma clara tendência de ampliação do peso do emprego público no âmbito municipal (gráfico 3), e isso em boa medida deve-se aos desdobramentos das modificações definidas pela Constituição de 1988, que promoveu uma acentuada descentralização de diversas atividades sociais, especialmente nas áreas de educação e de saúde, que são

[12] Nas empresas estatais geradoras de serviços de utilidade pública e também nas empresas públicas e nas sociedades de economia mista produtoras de bens e de matérias-primas, a forma de contratação predominante é feita geralmente através dos contratos regidos pela CLT.

justamente as que concentram, na maioria dos países (e o Brasil, nesse sentido, não é exceção), a maior quantidade dos postos de trabalho do setor público.

GRÁFICO 3: EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DO EMPREGO PÚBLICO POR ESFERA DE GOVERNO 1950-2006 (%)

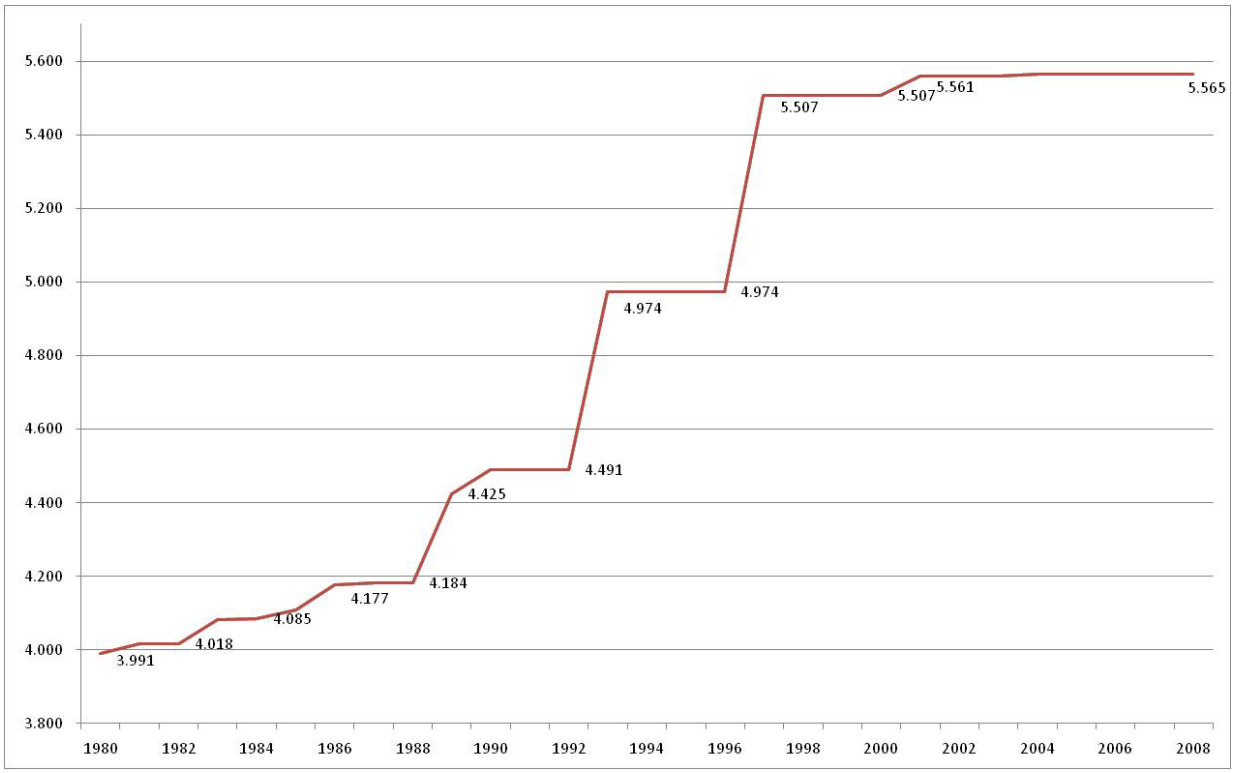


Fonte: 1950 e 1973. Dados de Rezende e Castelo Branco (1976:45)
1992–1999: Dados organizados por Pessoa. E,
2003-2006: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais.Pnad/Tabulações Especiais.
Elaboração: IPEA.

O aumento do emprego público no âmbito municipal também se deveu ao aumento do número de municípios no país, especialmente a partir da promulgação da Constituição de 1988. O crescimento do número de municípios, porém, não foi linear no período, tendo se concentrado em alguns anos específicos[13], conforme ilustra o gráfico 4.

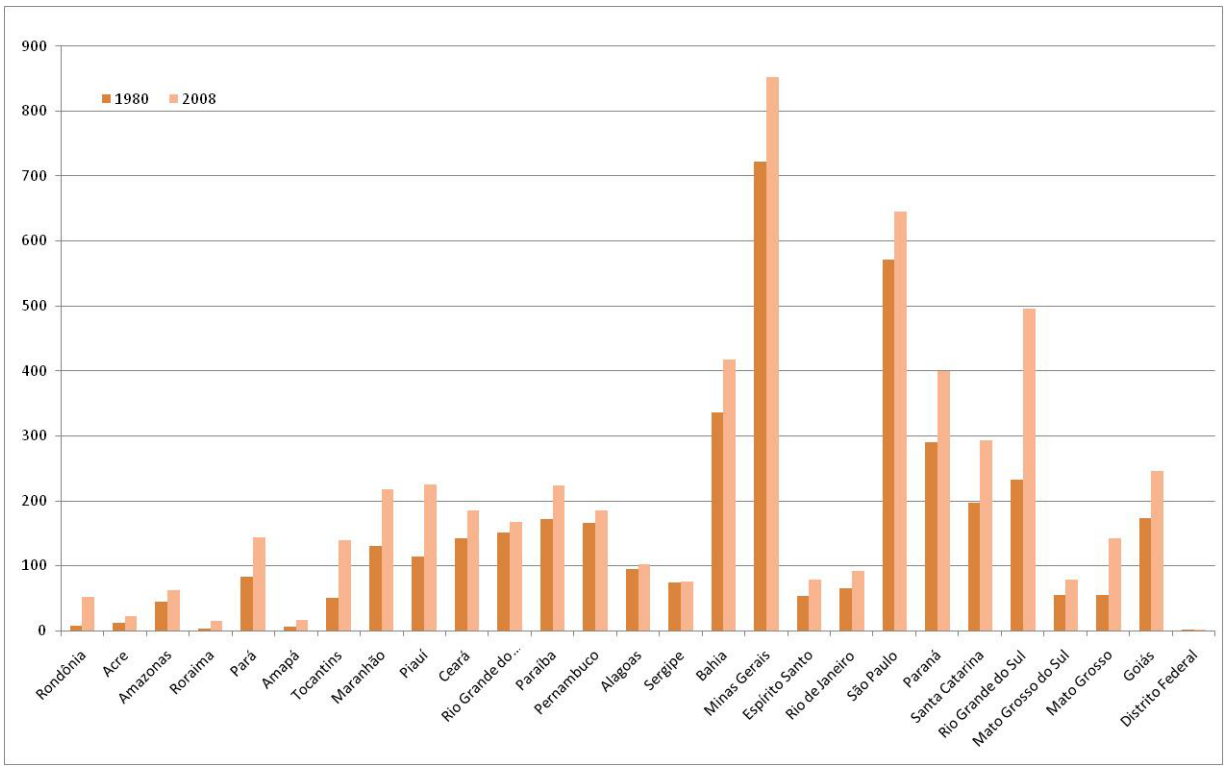
[13] Conforme se depreende dos dados do gráfico 4, nos anos imediatamente posteriores às eleições municipais é que se concentra a instalação dos municípios (os dados referem-se a municípios efetivamente instalados).

Gráfico 4 - Evolução do Número de Municípios no Brasil no período de 1980 a 2008.



Para se compreender as circunstâncias de criação desses novos municípios desde os anos 1980, devem-se contextualizar as mudanças institucionais e políticas ocorridas a partir daqueles anos. O período que coincidiu com a democratização veio junto com a promulgação da Constituição de 1988 e o restabelecimento de um novo pacto federativo no país. Essa mudança consubstanciou-se em uma maior descentralização do poder político e consequente estímulo à emancipação de novas unidades político-administrativas, em particular de novos municípios. A criação de novos municípios foi de resto bastante impulsionada também pela possibilidade de compartilhamento dos fundos de participação entre as unidades novas e as antigas, estimulando acordos políticos locais que acomodavam interesses de grupos rivais e o consequente compartilhamento do poder político administrativo. De todo modo, o ritmo de criação de municípios não foi homogêneo em termos regionais, conforme revelam os dados do gráfico 5.

Gráfico 5 - Número de Municípios no Brasil em 1980 e 2008 por Unidades da Federação.



Por fim, avaliando-se a evolução recente do emprego público por esfera de poder (Tabela 8), percebe-se que, nos anos mais recentes, não houve uma mudança significativa na distribuição do emprego público segundo os poderes executivo, legislativo e judiciário, apenas um ligeiro aumento do peso do executivo. A mudança mais expressiva deu-se pela redução do peso de certas parcelas da administração indireta, como as empresas estatais (que incluem empresas públicas e também sociedades de economia mista), cujo peso caiu de quase 10%, em 2002, para 8,4% em 2007, depois de ter sofrido quedas mais acentuadas ainda nos anos 1990, por causa das privatizações. No conjunto, autarquias mais fundações mais órgãos autônomos do setor público e mais empresas estatais perfaziam, em 2002, uma parcela de cerca de 18,7% do total do emprego público, e apenas 16,3% em 2007.

Tabela 8: Emprego Público por esfera de poder (*): valores percentuais.

Anos	executivo	legislativo	judiciário	autarquias	fundações	órgãos aut.	empresas (*)	total
2007	79,2	1,7	2,7	5,5	2,3	0,1	8,4	100
2006	79,2	1,7	2,7	5,5	2,2	0,1	8,6	100
2005	79	1,7	2,7	5,4	2,3	0,1	8,8	100
2004	78,7	1,5	2,7	5,5	2,3	0,1	9,3	100
2003	78,4	1,6	2,6	5,5	2,6	0,1	9,3	100
2002	77,0	1,6	2,7	5,7	3,1	0,1	9,8	100

Fonte: RAIS, anos selecionados. Elaboração: IPEA.
(*) e também segundo empresas estatais (empresas públicas e sociedades de economia mista).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo buscou clarear algumas questões relacionadas ao emprego público no Brasil.

Antes de tudo, é preciso esclarecer que o estudo da evolução recente dos indicadores de emprego público, bem como as sugestões que alinhavamos aqui, ainda que de forma bastante sucinta e embrionária, dado que a pesquisa que origina este estudo está apenas começando, servem, em última instância, para dar alguns subsídios para se discutir o papel que o Estado brasileiro deve assumir em uma sociedade desigual, injusta socialmente e marcada por problemas graves derivados de falta de desenvolvimento socioeconômico.

Ao defender que não só existe "espaço", mas também a necessidade de aumentar o estoque de empregos públicos no país, não está sendo apregoando simplesmente um aumento dessa modalidade de emprego como um fim em si mesmo; o que está sendo defendido aqui é que existe uma "demanda reprimida", dentro da sociedade brasileira, por serviços públicos mais amplos, universais e de qualidade, os quais permitiram aumentar o bem estar da população. O aumento do emprego público deve, portanto, ser encarado como um instrumento de melhoria das condições de vida e de ampliação da Cidadania no país.

Recentemente, a repercussão, na imprensa e na academia, dos primeiros resultados da pesquisa sobre Trabalho no Setor Público brasileiro, que está sendo desenvolvida no IPEA RJ, denota a importância do tema e a necessidade de discussão acerca do papel do Estado em uma sociedade como a brasileira. Como era de se esperar, a imprensa conservadora e seus acólitos trataram, primeiro, de tentar desqualificar a importância do tema, e, depois, de tentar interpretar os dados ao seu bel prazer (e interesses e visão de mundo).

Este artigo pretende ser apenas o início de uma série de estudos a serem divulgados no âmbito desta ampla pesquisa que ora está em curso no IPEA RJ. Por enquanto, ainda não estão prontas as análises acerca da gestão e das políticas de recursos humanos no Setor Público brasileiro, nem mesmo interpretações sobre a organização burocrática do Estado brasileiro e o papel exercido pelo Trabalho no Setor Público, em suas diversas esferas. Esse esforço interpretativo é tema da pesquisa em questão, e sua consecução será feita ao mesmo tempo em que se pretende aprofundar a análise quantitativa da qual o presente texto é também apenas um primeiro passo.

Portanto, o estudo que ora apresentamos deve ser visto como um primeiro esforço de interpretação mais ampla do Setor Público brasileiro, de tal forma que, ao interpretar o Trabalho nesse setor, temos uma forma de analisar o papel do Estado na Sociedade brasileira, especialmente no que tange ao caráter dos serviços públicos e seus objetivos e competências. Dessa forma, o presente texto deve ser interpretado pelo que ele já pode nos adiantar, sugerindo que a universalização dos serviços públicos e a melhoria de sua qualidade passam pela expansão do estoque de postos de trabalho no setor público, condição necessária, mas não suficiente, para democratizar o acesso a serviços públicos por parte da Cidadania brasileira.

Depreende-se do que foi exposto neste texto que, em primeiro lugar, foi feita uma comparação internacional, como forma de "medir" o tamanho do Estado no Brasil em relação a países de outros continentes. Saltou aos olhos a enorme diferença entre o peso relativo do emprego público no Brasil e o dos países desenvolvidos, onde é muito mais alto. E em relação aos países latino-americando, a comparação revela que o peso relativo do emprego público brasileiro é um dos menores, mesmo quando comparado a países de renda per capita inferior à brasileira.

Com relação à segunda parte deste estudo, referenciada na análise da evolução dos dados de emprego público dentro do Brasil, é preciso antes de tudo destacar que não está havendo, nos últimos anos, um "inchaço" do Estado, medido em termos de emprego público.

Por um lado, houve um pequeno aumento da relação entre empregados do setor público[14] e população residente nos anos mais recentes, mas este aumento apenas repõe o estoque relativo de empregados públicos que existia no início dos anos 1990. Por outro lado, comparando-se a evolução do número de empregos públicos ao de emprego privados formais desde 1995, percebe-se que houve, nos anos mais recentes, uma queda da proporção público/privado, o que revela, obviamente, que o dinamismo da geração de postos de trabalho no setor público mal acompanhou o dinamismo de geração de postos de trabalho do setor privado formal.

Deve-se destacar, sem embargo, que a expansão do emprego público nos últimos anos foi heterogênea sob diversos pontos de vista, especialmente quando se considera a esfera de governo. Os dados mostram que, desde meados do século XX, o peso do emprego na esfera municipal vem crescendo bastante, tendo tomado novo impulso mais recentemente, depois da promulgação da Constituição de 1988. Em um primeiro momento, a expansão do emprego nos municípios pode ser relacionada ao intenso processo de urbanização que adveio com a própria industrialização. Nas décadas mais recentes, por seu turno, a expansão do emprego no âmbito municipal deveu-se a fatores institucionais definidos pela Carta de 1988, que passou aos municípios e aos estados da Federação diversas atribuições que antes eram também ou exclusivamente realizadas pela esfera federal. Entre essas atribuições, destacam-se principalmente as atividades de educação básica e de saúde – justamente as que, no Brasil, como em qualquer outro país, geram um grande número de postos de trabalho.

Ademais, nestes últimos anos a urbanização e toda a gama de problemas e de necessidades de oferta de serviços públicos municipais dela advindos, como a segurança pública - em que se destaca a criação de guardas municipais -, a demanda por saneamento básico e outras obras de infra-estrutura urbana e os empregos necessários para sua gestão cotidiana depois de construídas, representaram elementos decisivos para que aumentasse a geração de empregos públicos no âmbito municipal.

Mais relevante do que a distribuição do emprego público segundo as esferas de poder foi a mudança do perfil do emprego público segundo os vínculos de emprego dos servidores. Desse ponto de vista, tem acontecido algo que deve ser visto como positivo: houve aumento do peso do emprego público em regime estatutário, em contrapartida dos empregos com contratos de trabalho regidos pela CLT (celetistas). Isso se deu por causa do aumento recente dos concursos públicos, em todas as esferas de governo. No período entre 1997 e 2001, especialmente, a queda do emprego dos celetistas deveu-se às privatizações, que se concentraram naquele período; deve-se destacar, além disso, que, mais recentemente, a ampliação do peso do emprego público em regime estatutário (e consequente queda da participação dos celetistas) deveu-se à democrática ampliação de contratações via concursos públicos, nas três esferas de poder e de governo. Esse aumento do peso de contratações feitas pelo setor público via concursos públicos favorece a democratização no acesso dos servidores, além de dotar de maior qualidade funcional e de compromisso republicano o corpo de funcionários públicos, em todas as esferas de governo e de poder.

Em suma, os dados apresentados neste Comunicado revelam que há espaço para o crescimento do estoque e da participação relativa do emprego público no Brasil. O fortalecimento da Democracia, com o consequente aumento da demanda por serviços públicos amplos e políticas sociais universalistas, bem como a necessidade de ampliação e melhoria da infra-estrutura urbana, são fatores que se somam para mostrar a necessidade de ampliação do emprego público no Brasil.

[14] Entendido no seu sentido mais amplo, ou seja, considerando a administração direta e a administração indireta, e incluindo nesta última também as empresas estatais (públicas e sociedades de economia mista).

No atual contexto de crise, em especial, é justamente o momento para se discutir o papel que pode assumir o emprego público na sociedade brasileira. Em primeiro lugar – e dado que os indicadores aqui demonstrados não revelam "inchamento" do Estado brasileiro, quer seja sob o ponto de vista de sua comparação com o tamanho da população ou com relação ao mercado de trabalho nacional -, existe espaço para a criação de ocupações emergenciais no setor público brasileiro, especialmente nas áreas mais afetadas pelo desemprego[15]; ou seja, o emprego público – mesmo que em atividades temporárias - poderia servir como um instrumento contra-cíclico (certamente não suficiente para compensar todos os postos de trabalho que serão eliminados no setor privado) pelo menos enquanto durarem os efeitos da retração econômica mundial sobre a economia brasileira. Entre as atividades temporárias podem-se considerar diversas, como, por exemplo, atividades de construção e conserto de bens públicos (escolas, pontes, creches, postos de saúde etc.), atividades de reforço à atuação das secretarias de saúde municipais e estaduais (médicos de família, agentes comunitários etc.) e outras, que poderiam não apenas gerar verdadeiras frentes de trabalho para aplacar os efeitos nefastos do desemprego cujo aumento tem se verificado, como também melhorariam os serviços públicos oferecidos à população, fato sempre salutar e necessário em uma sociedade como a brasileira.

Mas há ainda outro vetor de atuação do emprego público no contexto de mudanças esperadas para a economia brasileira nos próximos anos. Este vetor está relacionado à necessidade de ampliação de gastos em infra-estrutura física e social no Brasil, que seria mais profícua se viesse acompanhada da definição de um novo padrão de crescimento econômico, baseado no fortalecimento do mercado interno de consumo e vinculado a uma nova forma de repartição dos ganhos de produtividade social, com redução de jornada de trabalho, reforma tributária em favor de uma tributação mais progressiva e garantia dos direitos sociais. Nesse contexto de uma política econômica e social mais estruturante, a ampliação do emprego público seria não só inevitável (para assumir a ampliada gama de serviços públicos de qualidade requeridos pela população, bem como para executar as obras da infra-estrutura urbana), como também seria acompanhada de uma ampliação também do emprego no setor privado voltado para o mercado interno de consumo ampliado pela recuperação econômica.

No atual cenário de retração da atividade econômica, uma conjugação de fatores macroeconômicos poderia favorecer aspectos anti-cíclicos para enfrentar a crise que se abate sobre a economia brasileira, como reflexo da crise internacional. Além da necessária redução das taxas de juros (com o efeito duplamente benéfico de reduzir os gastos financeiros do orçamento público e de estimular os investimentos produtivos do setor privado), seria interessante reordenar os gastos públicos para atividades intensivas na geração de emprego, quer sejam no setor privado (construção civil, por exemplo), quer sejam mesmo no setor público, nas quais os serviços públicos sociais teriam papel importante.

BIBLIOGRAFIA

ABREU E SILVA, G. L. O DASP e a reforma administrativa**.** ***Revista do Serviço Público***, Rio de Janeiro, v.105, n.01, p. 11-25, jan-abr.1970.

ABRUCIO, F. L. e FERREIRA COSTA, V. M. ***Reforma do Estado e o Contexto Federativo Brasileiro***. Pesquisas. Fundação Konrad Adenauer, nº 12. São Paulo, 1998.

[15] O que não significa que seriam as regiões mais pobres do Brasil especialmente ou exclusivamente; na verdade, pelo que mostram os primeiros sinais da crise no Brasil, parecem ser as regiões mais industrializadas – repetindo o que aconteceu em outros momentos de retração econômica no país – as que têm sido mais afetadas pelo aumento do desemprego.

BOLETIM ESTATÍSTICO DE PESSOAL DO MINISTÉRIO DE ORÇAMENTO E GESTÃO. Brasília:MOG/SEEAP, n.37, abr. 1999.
BRASIL. Ministério do Trabalho. ***Painel Fixo da RAIS 1979/1992***. Secretaria de Políticas de Emprego e Salário. Brasília, DF, 1996.
BRASILEIRO, A. M. ***O município como sistema político***. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1973.
BRESSER PEREIRA, L.C. Estratégia e estrutura para um novo Estado. ***Revista de Economia Política,*** São Paulo, vol. 17, n.º 3, 24-38, jul.-set.1997.
CACCIAMALI, M.C. & LACERDA, G.N. Processo de ajustamento, emprego público e diferenciações regionais dos mercados de trabalho no Brasil nos anos 80. In: LAVINAS, L. & CARLEIAL, L.M.F. & NABUCO, M.R. (Orgs.). ***Integração, Região e Regionalismo***. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1994.
CARNEIRO, F.G. & ROCHA, C.H. Reforma do setor público na América Latina: uma perspectiva comparada. In: PINHEIRO, A. C & FUKASAKU, K. (Edit.). ***A privatização no Brasil.***. O caso dos serviços de utilidade pública. Rio de Janeiro:BNDES, fev., 2000.
DAIN, S. e SOARES, L. T. Reforma do Estado e políticas públicas: relações intergovernamentais e descentralização desde 1988. In: OLIVEIRA, M. A. (Org.). ***Reforma do Estado & políticas de emprego no Brasil***. Campinas, SP: IE/ UNICAMP, 1998.
DRAIBE, S. M. & AURELIANO, L. A especificidade do *Welfare State* brasileiro. In: MPAS/CEPAL. ***A Política Social em Tempo de Crise,*** 3 – Economia e Desenvolvimento (1ª parte). Brasília, 1989.
FLORA, P.; HEIDENHEIMER, J. A. The historical core and changing boundaries of the welfare state. In: FLORA, P.; HEIDENHEIMER, J. A. ***The Development of Welfare State in Europe and America.*** New Jersey: Library of Congress, USA, and cap.1.1987.
MARCONI, N. Uma breve comparação entre os mercados de trabalho do setor público e privado. ***Revista do Serviço Público,*** Rio de Janeiro, ano 48, n.1, jan.-mar.,1997.
MARSHALL, A. El empleo público ante la crisis fiscal. In: MARSHALL, A. (comp.). ***El empleo público frente a la crisis*****;** Estudios sobre América Latina. Genebra: International Institute for Labour Studies, 1990.
_____. El empleo público en América Latina después de las "reformas del Estado". ***Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo***, ano 2, n.2, 1996.
MARTINE, G. A evolução espacial da população brasileira. In: AFFONSO, R. de B. & BARROS SILVA, P. L. (Orgs.). ***Federalismo no Brasil:***. Desigualdades regionais e desenvolvimento. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, FUNDAP, 1995.
MARX, K. **O Capital - crítica da economia política**. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 1968.
MATTOS, F. A. M. Fim dos Empregos?. ***Revista de Economia Contemporânea***, Rio de Janeiro (RJ), v. 8, n. 1, p. 155-182, 2004.
_____. Transformações nos mercados de trabalho dos países capitalistas desenvolvidos a partir da retomada da hegemonia americana. **Tese de Doutoramento**. Instituto de Economia (IE) da UNICAMP. Campinas, 2001.
OCDE***. L'emploi dans le secteur public***. Paris, 1982.
PESSOA, E. O emprego público sob a ótica dos serviços públicos: observações sobre a estrutura das ocupações em 1985, 1989 e 1995. In: ENCONTRO NACIONAL DE
PRADO, E. F. S. Emprego e setor público no Brasil. ***Estudos Econômicos***. São Paulo: IPE-USP, v.12, n.2, p. 5-14, 1982.

RAMOS, C.A e SANTOS, S. C. &. Mercado de trabalho no setor público federal*:* subsídios para o debate*.* ***Texto para Discussão***. Brasília: SES/MTb, n.9, mar., 1988.
REZENDE, F. & CASTELO BRANCO, F. P. O Emprego Público como Instrumento de Política Econômica. In: REZENDE, F. et al. Aspectos da participação do governo na economia*.* Rio de Janeiro: IPEA/INPES (***Série Monográfica***, n.26), 1976.
ROSE, R. The significance of public employment. In: ROSE, R et al. ***Public Employment in Western Nations*****.** Cambridge University Press, 1985.
SANSON, J. R. & MOUTINHO, L. M. de G. A evolução do emprego público no Brasil: 1950-80. ***Ensaios FEE,*** Porto Alegre, 8 (2), p. 31-48, 1987.

Título: “Estado e sindicalismo: interpretações sobre o sistema brasileiro de relações de trabalho”

Autora: Regina Coeli Moreira Camargos. Doutora em Ciências Humanas: Sociologia e Política pela Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da UFMG, técnica do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE

Sessão Temática: Sindicalismo e outras formas de organização e resistência dos trabalhadores

Resumo: O artigo apresenta e discute as principais interpretações acerca do sistema brasileiro de relações de trabalho, sob o ponto de vista das relações entre Estado e sindicalismo no Brasil. Serão abordadas duas grandes linhas interpretativas, a saber: a) a visão que imputa ao Estado um papel limitador da organização e da autonomia dos trabalhadores; e b) a visão que procura compreender o papel desempenhado pelo Estado na instituição das bases da organização sindical e dos direitos sociais, por meio da legislação trabalhista.

Palavras-chave: Estado, Sindicalismo, Corporativismo.

Estado e sindicalismo: interpretações sobre o sistema brasileiro de relações de trabalho

1. Introdução

As polêmicas que cercam as interpretações sobre o sistema brasileiro de relações de trabalho se referem, basicamente, ao papel desempenhado pelo Estado na sua constituição e regulação. Essas interpretações, por sua vez, podem ser organizadas em duas grandes vertentes.

A primeira, aqui denominada de anticorporativista, embora reconheça a importância da legislação trabalhista, afirma que a intervenção estatal na criação da estrutura sindical teve impactos negativos sobre a organização política dos trabalhadores brasileiros.

A segunda, ao contrário, valoriza a importância desempenhada pelo Estado na criação das bases de um sistema nacional de representação de interesses dos trabalhadores.

Essa segunda vertente, por sua vez, se desdobra em três linhas de argumentação que dialogam entre si, a saber: a) a que caracteriza o sistema brasileiro de relações de trabalho como um modelo legislado, dado o papel do Poder Executivo e do Parlamento na definição das normas que regulam as relações de trabalho e o funcionamento do mercado de trabalho no país; b) a que afirma que o sistema brasileiro de relações de trabalho é fruto da trajetória de afirmação da cidadania social e política no país, na qual o Estado teve e tem um papel central e; c) a que trata não propriamente do modelo de relações de trabalho existente no país, mas de questões mais gerais, relacionadas aos problemas do desenvolvimento político e à implantação da democracia na sociedade capitalista.

A seguir, serão comentados os principais argumentos de cada uma dessas vertentes de interpretação.

2. A interpretação anti-corporativista

No debate corrente nos meios acadêmicos e sindicais sobre o sistema brasileiro de relações de trabalho, o corporativismo está associado aos regimes autoritários que vigoraram na Itália (fascismo), na Espanha (franquismo), em Portugal (salazarismo) e na Alemanha nazista, na primeira metade do século XX, que ensejaram sistemas de enquadramento da sociedade centrados no Estado. Nesses regimes, houve forte repressão dos conflitos sociais, ainda que se possa fazer distinções sobre o grau de coerção e autoritarismo presente em cada um deles.

Essa é a noção de corporativismo predominante no debates sobre o modelo de relações de trabalho implantado no Brasil, cujo "vício de origem" teria sido a sua inspiração na *Carta Del Lavoro* fascista.

De acordo com Incisa, o corporativismo de tipo fascista propugnava a idéia de que todas as organizações da sociedade deveriam se subordinar ao Estado, dele fazendo parte enquanto órgãos delegados de poder, cujo objetivo seria promover a harmonia produtiva e social, tendo em vista os interesses da Nação e não dos indivíduos ou grupos (Incisa, 1993, p. 287).

Os aspectos doutrinários do corporativismo fascista, de acordo com Antônio Álvares da Silva, informaram a elaboração de todas as leis sindicais, desde o governo provisório de Vargas até a criação da CLT, em 1943 (Silva, 1994, p. 113-121).

A primeira lei sindical foi instituída em 19/03/1931, por meio do Decreto nº 19.770, e afirmava que os sindicatos eram órgãos consultivos do Estado. Além disso, definia que o papel a ser desempenhado por eles era o de assistência social aos trabalhadores e de colaboração com o poder público, sendo-lhes proibido o exercício de atividades de natureza política. A segunda lei sindical, elaborada pela Constituinte de 1934, manteve esses princípios e a terceira, em 1939, durante o Estado Novo, deu formato definitivo à estrutura corporativa de representação de interesses dos trabalhadores. Esse diploma legal instituiu a carta sindical - documento que consubstanciava o necessário reconhecimento da entidade pelo Ministério do Trabalho - , as regras de enquadramento sindical, o princípio da unicidade sindical compulsória, vigente até os dias de hoje, segundo o qual somente pode existir um sindicato representativo para cada categoria profissional, as regras para a administração dos sindicatos e a possibilidade de intervenção do Ministério do Trabalho nas entidades na ocorrência de circunstâncias que perturbassem o seu funcionamento normal. Em 1941, o Estado Novo deu prosseguimento à construção do arcabouço institucional que trata das relações de trabalho, com a criação da Justiça do Trabalho, com o objetivo de solucionar os conflitos de classe. Com isso, o Estado, além de ser o criador da legislação sindical e trabalhista, tornou-se árbitro dos conflitos de classe. Finalmente, em 01/05/1943, o Decreto-Lei 5.452 criou a CLT e nela incorporou, sem modificações, a Lei Sindical do Estado Novo, prevendo, ainda, o imposto sindical, recolhido pelo Ministério do Trabalho, como fonte de financiamento das entidades.

Ainda de acordo com Álvares da Silva, a CLT deu um formato definitivo à estrutura corporativa de representação de interesses que perdura até os dias atuais, cujas bases são a Justiça do Trabalho, a unicidade sindical compulsória e o imposto sindical. Esses três elementos configuram uma estrutura sindical que atrela os trabalhadores ao Estado, ainda que seus aspectos mais autoritários tenham sido eliminados pela Constituição Federal de 1988 - como a carta sindical e a possibilidade de intervenção do Estado nas entidades sindicais.

Num texto publicado em meados da década de 90, a direção nacional da Central Única dos Trabalhadores – CUT - endossava esse tipo de argumentação, ao afirmar que

> "a herança advinda de meio século de vigência da concepção corporativista pode ser identificada na imposição do regime de unicidade sindical e monopólio de representação (...), no verticalismo e na fragmentação organizativa, na ausência de organização nos locais de trabalho (...), no sistema contributivo compulsório, nas restrições ao sistema de contratação coletiva, nas limitações ao exercício do direito de greve, no poder normativo da Justiça do Trabalho, enfim, em tudo que decorre da falta de liberdade e da intervenção compulsória e autoritária do Estado sobre as organizações sociais" (Cf. Dieese, 1993a, p. 41) .

Esse modelo, de acordo com a direção da CUT, subtraiu aos trabalhadores mecanismos básicos de autodefesa de seus interesses, tornando-os muito dependentes da fiscalização do Estado para assegurar o cumprimento, pelo empresariado, dos direitos previstos em lei. A baixa eficácia da fiscalização estatal, por sua vez, abre espaço à burla dos direitos trabalhistas. O diagnóstico feito pela CUT, em 1992, concluía que o modelo de relações de trabalho "encarna o atraso" e que sua superação "constitui imperativo de natureza política e social" (Cf. Dieese, 1993a, p. 44).

A mudança do modelo teria como eixo a plena democratização das relações de trabalho, superando-se, de uma vez por todas, o princípio da tutela estatal inscrito no

ordenamento jurídico do sistema, por meio da instituição de mecanismos que incentivassem a autocomposição dos conflitos e a organização sindical em todos os níveis – da empresa, dos ramos e setores produtivos. Por outro lado, o novo modelo deveria funcionar sem a intervenção compulsória da Justiça do Trabalho, que perderia seu poder normativo, prevendo condições que estimulassem e garantissem "o desenvolvimento de um processo contratual mais condizente com a dinâmica, complexidade e diversidade dos conflitos de interesses, proporcionando maior controle de direitos e melhor articulação entre a contratação por empresa e por categoria de trabalhadores (...) [rumo ao] contrato coletivo nacional de trabalho" (Cf. Dieese, 1993a, p. 44).

No meio acadêmico, o livro de Luis Werneck Vianna, intitulado "Liberalismo e Sindicato no Brasil" é uma das mais importantes análises sobre a natureza corporativista do sistema brasileiro de relações de trabalho (Vianna, 1976)[1].

Vianna reconhece a influência da doutrina fascista sobre a concepção do sistema de relações de trabalho brasileiro, mas argumenta que as principais fontes do corporativismo autoritário no Brasil são genuinamente nacionais, inspiradas na tradição do pensamento antiliberal existente no país desde o início do século XX, cujos principais expoentes foram Alceu Amoroso Lima, Francisco Campos e Oliveira Vianna, o primeiro representando o corporativismo católico e os últimos o corporativismo laico. O pensamento corporativista autoritário brasileiro, segundo esse autor, tinha raízes sociais em setores marginalizados da oligarquia agrária na Primeira República. Outra fonte inspiradora do corporativismo autoritário é identificada nos militares, em especial no movimento tenentista, que preconizava a superação da república oligarca, considerada um regime político desarticulador da idéia de Nação e do poder do Estado.

Nessa tradição, Werneck Vianna considera Francisco Campos e Oliveira Vianna os principais idealizadores dos princípios que orientaram a elaboração do modelo de relações de trabalho.

De Francisco Campos, herdou-se a idéia de que a formação orgânica da sociedade brasileira teria que passar pela promoção dos interesses dos "desprivilegiados", de modo a evitar a ruptura das "malhas [da] armadura elástica que é a ordem legal" (Campos, Francisco *apud* Vianna, 1976, p. 182). Mas essa tarefa não poderia ser viabilizada mediante a adoção do liberalismo, que, segundo Francisco Campos, era "intrinsecamente desagregador" da ordem social, pois fundado no princípio segundo o qual a liberdade seria "um direito natural, superior e ante Campos, Francisco rior à própria formação orgânica da sociedade". Era preciso confiá-la ao Estado, pois somente este seria capaz de "desenvolver segmentos que por si sós não encontrariam meios de potencialização" (Campos, Francisco *apud* Vianna, 1976, p.182).

De Oliveira Vianna, herdou-se uma interpretação original sobre a sociedade brasileira, mais precisamente sobre a importância do papel a ser desempenhado pelas instituições da sociedade civil, entre elas, os sindicatos, aos quais é reconhecido o direito de contratação coletiva das condições de trabalho. Entretanto, Oliveira Vianna também legou ao modelo de relações de trabalho a idéia de hipossuficiência das classes populares, ao afirmar que no Brasil, um país "invertebrado organicamente", essas classes "não teriam sentido de organização, vivendo dissociadas num amorfismo e numa inorganicidade que desaconselhavam o cumprimento dos deveres da cidadania" (Vianna, Oliveira *apud* Vianna, 1976, p. 185). Para viabilizar a representação dessas classes na sociedade civil, seria necessário que o país passasse por uma fase de transição

[1] - Ver, especialmente, os capítulos 3, 4 e 5, nos quais o autor discute os fundamentos doutrinários do sistema de relações de trabalho brasileiro.

ao liberalismo, na qual caberia ao Estado o papel de indutor e planificador da organicidade social e econômica.

De acordo com Luis Werneck Vianna, a influência do pensamento autoritário de Oliveira Vianna e Francisco Campos na elaboração dos princípios norteadores do sistema brasileiro de relações de trabalho se deve à inexistência, no país, de uma tradição liberal entre as elites dirigentes e de um movimento sindical de massas, capaz de fazer valer um projeto político próprio. A soma desses fatores abriu caminho para um modelo de relações de trabalho imposto de cima para baixo, ou seja, do Estado para a classe trabalhadora, abortando-se, com isso, iniciativas mais autônomas de constituição de uma estrutura de representação política.

A adoção do modelo corporativo, entretanto, não se deveu apenas a um vácuo político e doutrinário, tendo sido, antes, uma escolha baseada em claros propósitos. Tratava-se, de acordo com Werneck Vianna, de assegurar a hegemonia política da nova classe dirigente que havia imposto uma derrota revolucionária às elites agrárias, abrindo caminho para a industrialização do país. Era preciso incorporar os trabalhadores ao novo projeto político e econômico e, ao mesmo tempo, controlá-los, de modo que as suas demandas econômicas e a sua mobilização não colocassem em risco o ainda incipiente processo de estabilização política. Nesses termos, o modelo corporativista foi parte integrante das fundações do Estado capitalista no país, ao propiciar a constituição de suas bases sociais de apoio no âmbito de um arranjo político não liberal (Vianna, 1976, p.186).

Os princípios do corporativismo social, de negação do conflito de classes, de tutela estatal sobre as "categorias subalternas" e de delegação ao Estado do papel de árbitro dos interesses da sociedade se adequaram perfeitamente à montagem de um novo modelo de relações de trabalho, de acordo com o projeto político da nova elite dirigente pós-30.

Mas, no entendimento de Luis Werneck Vianna, a vigência desse modelo, ao longo do tempo, ensejou, no âmbito das relações de classe, duas conseqüências fundamentais. De um lado, o amortecimento da consciência de classe dos trabalhadores, dada a tutela estatal sobre os sindicatos, e, de outro, a judicialização das relações de classe, isto é, a transformação do conflito político de classes, típico do capitalismo, em conflito jurídico, em face da existência da Justiça do Trabalho como órgão substitutivo ou sucedâneo da negociação coletiva direta entre as partes. A judicialização das relações de classe teria cumprido, de acordo com Werneck Vianna, um importante papel para a acumulação capitalista no país, ao retirar os conflitos dos locais de trabalho e transferi-los para o interior do aparelho estatal.

Sejam os autores que atribuem ao corporativismo brasileiro uma origem fascista, sejam os que o consideram tributário de um pensamento autoritário genuinamente nacional, ambos o elegem como a essência do modelo de relações de trabalho vigente no país, a qual se expressa em dois aspectos cruciais: o peso do Estado no modelo, determinado pela superposição dos papéis de árbitro e de legislador, e a estrutura de representação de interesses dos trabalhadores, caracterizada pela existência de uma série de regras que restringem a autonomia sindical no plano político e organizativo. Tendo em vista esses dois aspectos, a natureza corporativista do sistema brasileiro de relações de trabalho mantém-se até os dias atuais, posto que não foram alteradas as suas principais bases políticas e normativas de sustentação.

Mais recentemente, Luis Werneck Vianna retificou sua interpretação sobre o sistema brasileiro de relações de trabalho, procurando compreender a importância de sua peculiar "engenharia institucional" para a estruturação do sindicalismo no Brasil (Vianna, 2003, p. 16).

Nesse sentido, o autor afirma que a legislação sindical e trabalhista foi "uma arrojada concepção, orientada a imprimir uma nova formatação ao Estado (...) investindo-o de papéis de intervenção direta na vida econômica ao mesmo tempo em que ampliava o seu escopo a fim de incorporar, como novas partes integrantes de sua natureza, os setores sociais estratégicos ao seu projeto modernizante, tais como os empresários, o sindicalismo operário e frações da *intelligentzia*" (Vianna, 2003, p. 15-16).

O autor prossegue com sua revisão ao afirmar que a "fórmula corporativa", longe de representar uma "ressurgência do patrimonialismo" na organização do Estado, foi um "efetivo movimento (...) que se definiu pela busca do moderno", o qual combinou "elementos destinados a exercer coerção (...) com elementos especializados na produção de consenso, em especial os de proteção social do trabalhador, individual e coletiva" (Vianna, 2003, p. 16).

Para o autor, a peça estratégica do arranjo corporativo entre o Estado e os trabalhadores foi a Justiça do Trabalho, por meio da qual o Estado pretendeu "recuar de funções de administração diretas do mercado de trabalho [para realizar] o ideal corporativo de harmonização do capital com o trabalho (...) por meio da linguagem mediadora do direito". Em outras palavras, Werneck Vianna afirma que o Estado, ao instituir a Justiça do Trabalho, visava "[alargar] as possibilidades consensuais da ordenação corporativa" (Vianna, 2003, p. 17).

Não obstante reconheça a importância da "fórmula corporativa" para a organização da classe trabalhadora - distanciando-se, assim, de suas perspectivas iniciais, que a definiam como uma forma atípica de sindicalismo -, Werneck Vianna adverte sobre as conseqüências desse arranjo sobre a ação política dos trabalhadores, assinaladas em "Liberalismo e Sindicato no Brasil". Para o autor, o tipo de arranjo corporativo entre Estado, capital e trabalho adotado no Brasil, tendo como centro a Justiça do Trabalho, enredou os trabalhadores no discurso jurídico e os obrigou "ao recurso de advogados, seus intérpretes profissionais [num] território estrangeiro ao seu", implicando, assim, a "perda da autonomia da vida associativa dos setores subalternos". Em suma, o arranjo corporativo, se por um lado "[tornou-se] um elemento de contenção da ação do mercado sobre a força de trabalho, por meio dos direitos trabalhistas e da defesa do princípio da representação de interesses", teria comprometido a capacidade de auto-organização e auto-representação dos trabalhadores (Vianna, 2003, p. 18).

Por fim, o autor conclui que embora as contradições do sistema brasileiro de relações de trabalho tenham tornado peculiar a trajetória do sindicalismo no país, não se deve desqualificar sua "história real", idealizando-se uma outra trajetória para ele, "sempre a pretexto de uma ruptura com um suposto padrão patrimonial que nele se faria representar". Para o autor, o que está em jogo, na atualidade, é "aprofundar (...) [a] presença da dimensão do público" (Vianna, 2003, p. 21), ou seja, do Estado, na vida da classe trabalhadora, ao mesmo tempo em que se faz necessário remover as "sobrevivências anacrônicas" que ainda persistem no sistema de relações de trabalho, agora conceituado como um modelo legislado, e não mais corporativo, com em "Liberalismo e Sindicato".

Com essa revisão crítica, Luis Werneck Vianna se afastou das concepções que atribuem ao corporativismo brasileiro uma natureza fascista. Esse afastamento já estava delineado em "Liberalismo e Sindicato", onde o autor procurava valorizar o pensamento corporativista autoritário nacional na fundamentação do modelo de relações de trabalho.

3. O sistema brasileiro de relações de trabalho como um modelo legislado

Recentemente, o sistema brasileiro de relações de trabalho tem sido caracterizado por alguns estudiosos como um modelo legislado.

De acordo com Adalberto Moreira Cardoso, não é possível atribuir uma natureza intrinsecamente corporativista ao modelo brasileiro de relações de trabalho, seja em sua versão fascista, seja em sua versão nacional autoritária, pois a primeira só teria vigorado plenamente durante o Estado Novo e a segunda sequer foi colocada em prática, posto que não foram criados os mecanismos de participação da sociedade no interior do aparelho de Estado, nos termos propostos por Oliveira Vianna (Cardoso, 2003, p. 128).

Por outro lado, Cardoso, embora reconheça o viés autoritário do modelo de relações de trabalho vigente no país, bem como os efeitos restritivos desse autoritarismo sobre a ação sindical, afirma que ele não pode ser mais designado como corporativista, pois passou por mudanças importantes. Nas últimas décadas, o sistema brasileiro de relações de trabalho sofreu pressões de fora para dentro que alteraram a sua lógica interna de funcionamento. Essas pressões se originaram no processo de redemocratização do país, que ensejou a consolidação de um novo padrão de ação sindical, mais focado nas questões relacionadas às condições de trabalho e aos salários, a partir do final da década de 70. Outro resultado da redemocratização foi a eliminação pela Constituição Federal de 1988 dos dispositivos mais autoritários da legislação sindical, tal como já comentado anteriormente.

Cardoso, certamente, considera que essas alterações constitucionais não promoveram uma mudança ampla no modelo de relações de trabalho e ressalta os limites ainda existentes ao pleno exercício da ação sindical no país. Entretanto, o autor argumenta que, num ambiente democrático, as restrições normativas ainda existentes não chegam a impedir a liberdade sindical, pois o Estado já não exerce, há muito tempo, um papel de polícia em relação ao movimento sindical, tal como no passado. Enfim, Cardoso ressalta a estreita correlação entre o grau de democracia vigente no sistema político e o grau de liberdade sindical vigente na sociedade (Cardoso, 2003, p. 134-135).

A afirmação de que o modelo de relações de trabalho ainda é corporativista, portanto, se baseia apenas na análise dos seus aspectos formais e perde de vista as mudanças pelas quais ele passou ao longo da história. No entendimento de Cardoso, se há uma natureza a ser identificada no modelo de relações de trabalho brasileiro ela é dada pela existência de uma tradição legislada que, nos seus primórdios, absorveu uma boa dose de autoritarismo e antiliberalismo, tornando-se uma obra *sui generis* em todo o mundo.

Eduardo Noronha também define o sistema brasileiro de relações de trabalho como um modelo legislado (Noronha, 2000, p. 1). No Brasil, de acordo com esse autor, a lei afirmou-se, historicamente, como a forma por excelência de regulação das relações e do mercado de trabalho. Nesse modelo, o Executivo e o Parlamento são os espaços normativos onde se produzem as regras que informam o funcionamento do mercado de trabalho e que orientam os contratos de assalariamento. A regulação via contratação coletiva foi muito incipiente até a década de 80, dadas as restrições impostas pelo regime militar à atuação dos sindicatos. Mesmo após a ampliação das liberdades sindicais, promovida pela Constituição de 1988, ainda existem limites à realização do potencial das negociações coletivas enquanto mecanismo de regulação do mercado de trabalho. O modelo oposto ao legislado é o contratualista, existente apenas em poucos países do mundo, como na Inglaterra, nos Estados Unidos da América e no Japão, onde

a regulação sobre o mercado de trabalho é produzida, basicamente, no âmbito das negociações coletivas entre sindicatos e empresas (Noronha, 2000, p. 2-6).

O modelo legislado de relações de trabalho vigora em diversos países capitalistas, como Alemanha, Itália, França, Portugal e Espanha. Na América Latina, além do Brasil, ele é adotado na Argentina, no México e na Venezuela. Esse modelo combina normas contratuais, relacionadas aos direitos e obrigações das partes numa relação de prestação de serviços, e normas individuais, isto é, que colocam o indivíduo como objeto do Direito, cujo papel é protegê-lo e assegurar-lhe a cidadania. Também é próprio dos modelos legislados a instituição de direitos coletivos, como o de organização e de greve, cuja extensão e aplicação em cada país depende, fundamentalmente, do grau de democratização do sistema político, do maior ou menor "poder de fogo" dos sindicatos na sociedade e da maior ou menor importância da presença estatal na ordem social. Por fim, a soma de direitos individuais e coletivos compõe um estatuto do mundo do trabalho, em cada país.

Tendo em vista os modelos legislados dos países capitalistas europeus, Noronha argumenta que o Brasil possui uma forma incompleta desse modelo, pois ele é frágil no que diz respeito aos direitos de natureza coletiva, como o direito de greve e de organização nos locais de trabalho (Noronha, 2000, p. 15-17). Essa fragilidade atrofia o poder regulatório coletivo dos sindicatos, que é fundamental para que os trabalhadores conquistem novos direitos e para garantir o cumprimento dos direitos já previstos em lei e nos contratos de trabalho.

4. O sistema de relações de trabalho e a instituição da cidadania social e política no Brasil

Outra linha de interpretação sobre o sistema brasileiro de relações de trabalho fundamenta-se na tese de que, a partir do Estado Novo, consolidou-se uma nova cultura política no país, baseada na idéia de que a instituição dos direitos do trabalho era, por si mesma, a instituição da cidadania, tanto em sua dimensão social quanto política. Essa nova cultura política - o trabalhismo -, nas palavras de Ângela de Castro Gomes, se consubstanciou numa forma de democracia de massas que propunha a inclusão subordinada dos trabalhadores ao pacto de poder fundado na revolução de 1930 (Gomes, 2002, p. 33-46).

Entretanto, argumenta a autora, esse projeto, ao ser apropriado e reelaborado pelos trabalhadores, teve desdobramentos inesperados, ao propiciar o desenvolvimento de um movimento sindical vigoroso nas décadas seguintes até 1964, quando ocorreu o golpe militar.

O "império trabalhista", segundo Gomes, começou a ser gestado já no governo provisório de Vargas, com a criação, em 1930, do Ministério do Trabalho, e a edição, naquele ano, da Lei dos Dois Terços (2/3), que assegurava a predominância de trabalhadores brasileiros num mercado de trabalho onde os imigrantes eram a mão-de-obra preferida pelas empresas, em virtude de sua maior qualificação laboral.

Mas foi por meio da lei de sindicalização de 1931 que o governo começou, de fato, a dar forma ao futuro sistema de relações de trabalho. Essa lei definiu os sindicatos como a célula básica do novo sistema de representação de interesses, os quais deveriam se organizar por ramos produtivos. Esse novo formato de organização sindical passou a concorrer com o padrão associativo vigente até então, o anarco-sindicalismo, baseado nas profissões ou atividades executadas pelos trabalhadores.

A primeira lei sindical, por um lado, atendeu a uma antiga reivindicação dos trabalhadores pelo reconhecimento de suas entidades, mas, por outro lado, criou uma

série de controles sobre a atividade sindical, entre eles a proibição aos sindicatos de atividades de natureza política e ideológica, o que desencadeou uma forte repressão sobre o sindicalismo anarquista. Outra medida instituída pela lei sindical de 1931 foi a vinculação entre a sindicalização às entidades oficiais e a garantia de acesso aos direitos trabalhistas. O objetivo do governo era, claramente, combater e isolar as entidades e lideranças ligadas ao anarco-sindicalismo.

Por fim, essa lei instituiu os demais pilares do modelo de representação sindical, quais sejam, a unicidade sindical, a organização por base territorial (sindicatos municipais, federações regionais e confederações nacionais) e por categoria profissional, a necessidade de reconhecimento prévio da entidade pelo Ministério do Trabalho e o poder interventor do Estado sobre as entidades sindicais. De acordo com Gomes, a lei de sindicalização de 1931 tornou o sindicato uma "instituição de direito público que atuava junto ao Estado e sob sua regulamentação (...), quer dizer, a unicidade sindical e a tutela estatal eram as faces de uma moeda que consagrava o que se chama de monopólio da representação" (Gomes, 2002, p. 26).

Desde o início, o empresariado resistiu em cumprir o conjunto de leis trabalhistas que acabara de ser criado. Do lado dos trabalhadores, as posições em relação ao novo formato de representação sindical proposto pelo governo se dividiram entre aqueles que o recusavam cabalmente, aqueles que o apoiavam com reservas, pois temiam pela perda de autonomia dos sindicatos, e aqueles que o apoiavam irrestritamente, por causa da legislação que previa os direitos trabalhistas e a possibilidade de negociação com o patronato.

Entre 1932 e 1937, foi editado mais um conjunto de leis trabalhistas, entre elas a que criou a Carteira de Trabalho; a que instituiu as Comissões Mistas de Conciliação (com funções conciliatórias em dissídios coletivos) e as Juntas de Conciliação e Julgamento (com poderes sobre os dissídios individuais); a que criou os Institutos de Aposentadoria e Pensão por categorias profissionais; a que colocou em funcionamento a Justiça do Trabalho, prevista desde 1930; a que regulamentou a jornada de trabalho do comerciário, do industriário, das mulheres e dos menores e a nova lei de férias. Para Gomes, o que mais impressiona nesse período não é, propriamente, o conteúdo das novas leis criadas – algumas, inclusive, presentes nas pautas de reivindicação do movimento sindical desde a Primeira República -, mas sim a concentração de esforços governamentais em criá-las e fazê-las cumprir, levando a crer que se tratava, sobretudo, de minar as resistências ao novo pacto que estava sendo proposto pelo Estado aos trabalhadores, por meio da legislação sindical e trabalhista.

Outro elemento que contribuiu para facilitar a adesão dos trabalhadores ao novo modelo de relações de trabalho foi a eleição de deputados classistas para a Constituinte de 1934, entre eles os comunistas João Amazonas e Luis Carlos Prestes. Nesse contexto, marcado pelo reconhecimento estatal de direitos já reivindicados pelos trabalhadores e pela participação destes na elaboração na nova Carta Magna – na qual se aprovou, inclusive, a pluralidade sindical e a autonomia das entidades em relação ao Estado -, dissolveram-se as últimas resistências existentes entre a maioria das correntes do movimento sindical em relação ao novo modelo, excetuando-se os anarquistas.

É possível reconhecer nesses movimentos um autêntico processo de formação de hegemonia no âmbito do movimento sindical. Não se tratava de simples cooptação ou adesão, mas de um movimento intencional de convencimento dos trabalhadores e de suas lideranças pelo Estado, que envolvia contradições e consensos, repressão a certos atores – os anarquistas – e inclusão de outros – os comunistas.

Enfim, o que se assistiu, no período compreendido entre 1930 e 1935, foi a edificação das bases de um novo pacto de poder, do qual fazia parte o proletariado

urbano industrial, articulado por meio de uma estrutura de representação de interesses tutelada pelo Estado e de uma legislação de direitos trabalhistas individuais abrangente, que vinha de encontro às aspirações do movimento sindical desde o início do século.

Esse pacto, legitimado pela ideologia trabalhista combinou o avanço no campo dos direitos trabalhistas individuais com uma sistemática repressão aos movimentos sociais. Nas palavras da autora,

> "a ideologia trabalhista (...) materializada na idéia de cidadania como exercício dos direitos do trabalho, pode ser interpretada como uma proposta de conceituação da política brasileira fora dos marcos da teoria liberal (...) que valoriza, na relação entre representantes e representados, a idéia de cidadania centrada nos direitos sociais, e não nos direitos civis" (Gomes, 2002, p. 44).

Por isso, prossegue, "tais direitos sociais são garantidos pelo Estado, como uma forma de doação, ao mesmo tempo obrigatória e generosa (...) (onde) dar e receber são, nessa cadeia, atos interdependentes que constituem um vínculo político" (Gomes, 2002, p. 44). A cultura política que entende os direitos sociais como dádiva do Estado e estes como sinônimo de direitos trabalhistas tornou-se, a partir de então, fundamental para a constituição de um tipo de pacto entre Estado e sociedade no Brasil.

Nesse ponto, cabe refletir sobre as razões que propiciaram a afirmação e a legitimação, no país, de uma cultura política dessa natureza, ao mesmo tempo ambígua e altamente complexa.

Gomes afirma, primeiramente, que a ideologia trabalhista deita raízes numa longa e vasta tradição autoritária no campo das relações entre Estado e sociedade no Brasil, cujo exemplo mais cabal foi a existência do escravismo até o final do século XIX. Em segundo lugar, havia um cenário internacional favorável à afirmação de doutrinas autoritárias, dado o descrédito enfrentado pelo liberalismo a partir dos anos 20, em face da criação do Estado socialista soviético, da primeira grande crise mundial do capitalismo e da emergência dos regimes totalitários na Europa. O vulto adquirido pela doutrina corporativista no Brasil, tal como já foi comentado, confirma a influência desse fator na conformação de uma cultura política autoritária no país. Por último, coloca-se, entre estas razões, o bem sucedido esforço realizado no governo provisório de Vargas para a implementação de um vasto conjunto de leis trabalhistas, em consonância com antigas aspirações dos trabalhadores.

Para a autora, as novas leis trabalhistas e sindicais criadas e implementadas desde o início dos anos 30 tiveram, simultaneamente, impactos materiais e simbólicos, já que propiciaram uma sensível melhoria das condições de vida e trabalho do operariado urbano industrial e representaram o reconhecimento, pelo Estado, dos trabalhadores como cidadãos portadores de direitos sociais e políticos, estes últimos associados à existência de uma estrutura institucional de representação de interesses. Por fim, cabe salientar que o aniquilamento do sindicalismo anarquista, mediante a repressão ou a adesão das lideranças sindicais ao novo modelo de organização sindical, também foi um elemento que contribuiu para a consumação da ideologia e do pacto trabalhista no Brasil.

Durante todo o período do governo ditatorial de Vargas, deu-se continuidade à criação de novas leis trabalhistas e sindicais. Em 1939, uma nova lei sindical pôs fim à pluralidade e à autonomia sindical perante o Estado, instituídas pela Constituição de 1934. Em 1940, foi implantado o salário mínimo e, em 1941, a Justiça do Trabalho,

criada em 1934, adquiriu poder normativo. Sobre o papel desempenhado pela Justiça do Trabalho na afirmação da ideologia trabalhista, Gomes escreveu:

> "é de se imaginar o impacto, principalmente simbólico, para os trabalhadores, ao verem uma instância do poder estatal que podia trazer os patrões a um tribunal e vê-los se defenderem ante a um juiz, que podia obrigá-los a cumprir direitos previstos em lei" (Gomes, 2002, p. 37).

Além disso, como as greves estavam proibidas, a Justiça do Trabalho foi muito acionada durante todo o Estado Novo para resolver os conflitos coletivos. Finalmente, em 1942, foi criado o imposto sindical, com a finalidade de prover recursos para o funcionamento das entidades. Em 1943, foi editada a CLT, vista por Gomes como a coroação dos esforços governamentais para implantar o "império trabalhista" (Gomes, 2002, p. 39).

Todo esse esforço legislativo no campo trabalhista, notadamente até meados da década de 40, foi acompanhado de um intenso esquema de propaganda oficial, patrocinado pelo Departamento de Imprensa e Propaganda Oficial – DIP – e pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que incluía programas de rádio com a participação do Ministro do Trabalho, distribuição de panfletos e jornais nas fábricas e comícios com a participação do próprio Vargas.

A partir de 1946, o pacto trabalhista passou por mudanças importantes, pois o movimento sindical, dotado de uma estrutura formal de representação e de recursos próprios para o financiamento de suas atividades, passou a atuar num ambiente democrático, onde o direito de greve foi formalmente reconhecido pela Constituição Federal promulgada após a eleição de Dutra, embora o Decreto-Lei 9.070/1946 o cerceasse na prática. Ao lado da estrutura sindical oficial e do aparato estatal da Justiça do Trabalho, o Partido Trabalhista Brasileiro – PTB - tornou-se o terceiro pilar de sustentação do trabalhismo. Paralelamente, foi articulado, pelos comunistas, um movimento oposicionista no interior do movimento sindical, através do qual passaram a disputar as direções das entidades sindicais oficiais, ligadas aos esquemas políticos do PTB e do Ministério do Trabalho.

A postura dos comunistas em relação ao trabalhismo é amplamente discutida por Hélio da Costa (Costa, 1995, p. 89-99). Esse autor argumenta que os comunistas desempenharam um papel ambíguo, pois ao mesmo tempo em que buscavam implantar um sindicalismo mais combativo e presente no cotidiano fabril, também compartilhavam a ideologia nacionalista do PTB e endossavam as regras da estrutura sindical criada por Vargas, particularmente o princípio da unicidade sindical. Por fim, os comunistas também afirmavam a importância da legislação trabalhista e da Justiça do Trabalho, tidas como conquistas da classe trabalhadora. Em relação ao primeiro objetivo, Costa demonstra a importância do Movimento de Unificação dos Trabalhadores – MUT-, braço sindical do PCB, na organização das mais importantes greves ocorridas no período de 1946 a 1948. Ao mesmo tempo, o MUT tentava conter o avanço de outras forças de esquerda no interior do movimento sindical, que propugnavam a criação de uma estrutura sindical independente da oficial, além de cumprir um papel conciliatório nas greves que ocorreram em indústrias controladas pelo capital nacional.

A despeito de o movimento sindical ter adotado uma postura mais contestadora, a partir da redemocratização, o pacto trabalhista se manteve articulado em torno dos seus principais pilares – estrutura sindical, Justiça do Trabalho e legislação trabalhista. O que mudou, a partir de 1946, segundo Gomes, foi a sua forma de gestão, passando-se

de um manejo autoritário, embora consentido, cujo fiel era o avanço da legislação trabalhista, para um manejo democrático, no qual a pressão das bases sindicais era o elemento chave para fazer valer os direitos trabalhistas já criados e para exigir a continuidade da intervenção estatal no campo dos direitos sociais ligados ao trabalho. É importante salientar, também, a atuação parlamentar do PTB em prol dos direitos trabalhistas, na qual se destacaram vários dirigentes sindicais.

Por outro lado, a própria ação sindical do PCB, até 1947, quando o partido foi novamente posto na ilegalidade, teve um papel importante na reestruturação do pacto trabalhista, ao emprestar-lhe uma natureza mais classista e aproximá-lo da experiência fabril, sem, contudo, contestar suas bases de sustentação.

Mesmo diante das restrições legais impostas à liberdade de organização sindical, a autonomia e combatividade assumidas pelo movimento sindical, no período que vai de 1946 a 1964, mostraram, de acordo com Gomes, a possibilidade de funcionamento do modelo corporativo num regime político mais liberal. Uma vez restabelecida a democracia, o modelo foi capaz de ensejar um movimento social vigoroso, que teve influência decisiva nos rumos da política brasileira nos anos 50 e início dos 60. Em outras palavras, a criatura libertou-se, em parte, do criador, adquirindo rumos próprios e inesperados em relação à sua concepção original.

No campo da legislação social e trabalhista, novos avanços só ocorreram no início da década de 60, com a promulgação da Lei Orgânica da Previdência Social, que assegurava às entidades sindicais a participação nos conselhos que fiscalizavam as agências da Previdência Social e do Estatuto do Trabalhador Rural, que inseriu os trabalhadores rurais no circuito da proteção social estatal. Além disso, em 1962, foi instituído o 13º salário.

O advento da ditadura militar, em 1964, pôs fim aos quase 30 anos do "império trabalhista". Segundo Ângela de Castro Gomes essa foi uma experiência singular de inclusão social e política dos trabalhadores, ao mesmo tempo autoritária e emancipadora. No entanto, o regime militar manteve intacta a estrutura de organização sindical criada por Vargas, valendo-se de seus próprios dispositivos autoritários para reprimir o movimento sindical. Nesse caso, ao contrário do que aconteceu no período 1946-1964, a natureza autoritária do modelo de relações de trabalho acabou servindo aos propósitos do novo regime, corroborando a afirmação de Gomes acerca de sua capacidade de adaptação ao ambiente político mais geral.

No campo dos direitos sociais, durante a ditadura, também houve avanços, como, por exemplo, a criação do FUNRURAL, em 1971, a inclusão dos trabalhadores domésticos e autônomos na Previdência Social, em 1973 e a criação, em 1974, do Ministério da Previdência e Assistência Social que, segundo Gomes, representou o reconhecimento, pelo Estado, de que havia no país "uma vasta população que não tinha como base de direitos o exercício de relações de trabalho" (Gomes, 2002, p. 60).

5. A centralidade do Estado para a organização da classe trabalhadora

Outra visão sobre o sistema brasileiro de relações de trabalho encontra-se presente nas análises de Fábio Wanderley Reis sobre o processo de desenvolvimento político no Brasil (Reis, 2000, p. 327-338). Segundo esse autor, um dos principais problemas que emergem desse processo é o de como relacionar os conflitos sociais de qualquer natureza às instituições políticas, ou seja, de como institucionalizar estes conflitos, trazendo-os para um espaço público regulado por normas e regras legitimadas por todos os atores sociais.

Esse problema, de acordo com Reis, se reapresenta em vários períodos da história do desenvolvimento político do país e as soluções encontradas em cada um deles não têm sido suficientemente duradouras para assegurar a estabilidade política no longo prazo, resultando na existência de uma sociedade na qual os interesses dos atores sociais se confrontam de maneira não mediada, isto é, não institucionalizada.

Essa precariedade institucional, por sua vez, é agravada pelo elevado grau de exclusão e desigualdade econômica, levando a que, no país, exista um tipo de estratificação social mais parecida com uma sociedade de castas do que de classes, na qual a possibilidade de intervenção dos grupos e indivíduos na arena política ainda se encontra fortemente determinada pelo seu *status* econômico.

Tal característica, por seu turno, relaciona-se estreitamente com a herança escravista, que ensejou um tipo de cultura política que nega aos trabalhadores os direitos de cidadania política e social. Nesse ponto, a análise de Reis converge com a de Ângela de Castro Gomes, comentada no tópico anterior.

A permanência da instabilidade política – chamada de "situação pretoriana", de acordo com a terminologia adotada por Samuel Huntington -, ao longo da história do desenvolvimento político brasileiro, dificultou a afirmação de focos de solidariedade coletiva no seio da sociedade civil, isto é, de regras e normas válidas para todos os atores sociais, independentemente de seu *status* social, levando à primazia dos focos de solidariedade individual, organizados em torno dos interesses das classes dominantes. Diante disso, a clássica separação liberal entre Estado e sociedade não levou à promoção da cidadania social e política para a maioria da população, que se encontra fora dos circuitos formais da participação política.

Reis argumenta que, na vigência prolongada da "situação pretoriana", como no caso brasileiro, não há como reproduzir a seqüência virtuosa descrita por Marshall, na qual a cidadania civil e política precederia a cidadania social, sendo as primeiras a própria condição de realização da segunda. Nos marcos do liberalismo clássico, cidadãos autônomos, dotados de direitos políticos prévios, instituem a cidadania social, pois têm capacidade de exercer pressão sobre o Estado para que este dê um formato institucional e legal às suas demandas. Nesse marco, os membros da coletividade se afirmam por si mesmos e, às vezes, contra o próprio Estado.

No Brasil, vigora uma situação em que alguns grupos sociais não têm condições de se auto afirmar e de adentrar o mercado político para formular e representar seus interesses e objetivos, em virtude da precariedade social em que vivem e de sua exclusão secular dos circuitos da política institucional. O formato de castas da estratificação social do país faz com que o Estado só exista para as classes economicamente dominantes.

O rompimento da "situação pretoriana" supõe aproximar o Estado do conjunto da sociedade e não afastá-lo, como preconiza o pensamento liberal. É preciso fazer com que o Estado – leia-se, a lei e os direitos políticos e sociais – esteja presente na vida de todos os grupos e indivíduos, a despeito de seu *status* prévio. Mas a aproximação entre o Estado e a sociedade deve ocorrer de forma democrática, sendo esta a condição para que o próprio Estado seja capaz, permanentemente, de restaurar a igualdade de distribuição dos recursos de poder, entre os quais os direitos sociais, pois não há como existir cidadania sem a garantia de direitos sociais básicos.

Nesse sentido, Reis propõe um novo paradigma para a interpretação dos processos de desenvolvimento político das sociedades capitalistas, segundo o qual é preciso promover a redução das desigualdades sociais para que seja possível afirmar os direitos políticos das classes populares. Na sociedade brasileira, especialmente, argumenta Reis, é ilusório pensar que interesses populares possam se organizar de

forma autônoma para reivindicar a cidadania social. O autor também considera que, no caso brasileiro, é inadequada a concepção sobre a autonomia dos movimentos sociais em relação ao Estado. Para ele, a ação do Estado no campo social é que viabiliza a inserção das classes populares no mercado político e, no limite, ele precisa se tornar o agente produtor desse mercado. Para Reis, portanto, diante da "situação pretoriana", a atuação estatal se reveste, inescapavelmente, de algum ingrediente paternalista.

No Brasil, a incorporação das camadas populares às esferas política e social ocorreu mediante mecanismos de articulação corporativa entre o Estado e os trabalhadores, vistos como um sistema de trocas entre ambos, cujas bases se assentam na legislação trabalhista e sindical. Estes mecanismos corporativos, de acordo com Reis, constituem um aperfeiçoamento institucional das formas de participação no mercado político, que é próprio das democracias de massa pós-liberais. Nessa perspectiva, o conceito de corporativismo é diferente daquele que emerge das análises que o vinculam à idéia de um Estado autoritário, que impõe controles unilaterais sobre a sociedade civil para tutelá-la e submetê-la a um certo projeto de poder. A concepção adotada por Reis sobre o corporativismo, portanto, se aproxima das análises de Philippe Schmitter e outros estudiosos do chamado neocorporativismo nas social-democracias européias.

Para Reis, a crítica ao corporativismo, de um modo geral, parte da concepção do liberalismo clássico acerca das relações entre Estado e sociedade, segundo a qual a sociedade antecede o Estado, sendo portadora de uma autonomia intrínseca e desejável, cujo papel seria o de pressionar o Estado de fora, por meio de suas organizações, de modo a levá-lo a implementar políticas que reflitam os interesses dela originados. Essa concepção está na base da seqüência virtuosa de Marshall acerca da trajetória da cidadania nas sociedades capitalistas modernas: primeiro, a cidadania civil (direitos individuais), em seguida a cidadania política (direitos coletivos de representação e participação no mercado político) e, finalmente, a cidadania social (direitos universais de proteção social). Nessa seqüência, a sociedade institui seus próprios direitos e, para tanto, tem, muitas vezes, que se opor ao próprio Estado para conquistá-los.

Ainda de acordo com Reis, os problemas da crítica ao corporativismo residem na transposição do paradigma liberal sobre as relações entre Estado e sociedade para a compreensão do desenvolvimento político brasileiro[2]. Essa transposição leva a conceber o corporativismo como uma forma anômala de incorporação das massas ao sistema político e de instituição dos direitos sociais, posto que não é a sociedade que toma a dianteira do processo, mas sim o Estado. Esse deslocamento redundaria, para os críticos do corporativismo, numa cidadania de "segunda linha", atrofiada, carente de sua própria natureza instituinte.

Reis argumenta que o paradigma liberal não é consistente com a trajetória do desenvolvimento político brasileiro, caracterizado pela reiteração secular da chamada "situação pretoriana", cujas tentativas de ruptura passaram, justamente, pela inversão da lógica liberal e da sequência virtuosa de Marshall, ou seja, pela atuação anterior e fundadora do Estado como agente produtor da própria capacidade de reivindicação da sociedade. Portanto, no caso brasileiro, o corporativismo, em sua versão populista, foi a forma por excelência de incorporação das massas populares aos circuitos da representação política e da proteção social.

Reis também afirma que o papel desempenhado pelo Estado no campo dos direitos políticos e sociais não se limitou aos países subdesenvolvidos, como o Brasil, já

[2] A rigor, Reis critica o próprio paradigma liberal clássico e o esforço teórico do autor reside, justamente, em propor outro paradigma para a compreensão dos processos de desenvolvimento político das sociedades capitalistas, onde Estado e sociedade não são vistos como "corpos estanques", mas interrelacionados, por meio de mecanismos e processos que se alteram ao longo da história.

que nas social-democracias ele interveio decisivamente para alterar a distribuição de renda entre capital e trabalho, instituindo um novo patamar de proteção social.

Não obstante, o autor também vê riscos no corporativismo. Por um lado, o Estado pode absorver os movimentos sociais, fazendo deles meros instrumentos a serviço dos projetos políticos dos grupos dirigentes. Ou seja, há um risco autoritário potencial nos arranjos corporativistas. Por outro lado, grupos privados com maior capacidade de influência podem se apropriar do aparelho de Estado. Nesse caso, as classes populares ficam sub-representadas no circuito corporativo e o Estado perde sua capacidade para implementar políticas não necessariamente relacionadas aos interesses dos grupos dominantes.

Para Reis, o ponto de equilíbrio dos arranjos corporativos é aquele onde a incorporação das classes populares ao mercado político, por meio de suas organizações de representação de interesses, as torna capazes de se auto-organizarem para pressionar o Estado e as classes economicamente dominantes. Este ponto de equilíbrio asseguraria a estabilidade política a longo prazo. Para Reis, portanto, em países como o Brasil, com elevado grau de exclusão e de desigualdade social, a estabilidade política só pode ser alcançada mediante o êxito eleitoral dos partidos trabalhistas e populares, isto é, com a inclusão das classes populares ao mercado político.

A idéia defendida por Reis difere radicalmente daquela preconizada pelo liberalismo, segundo a qual a hegemonia burguesa é o elemento que garante a estabilidade política, no longo prazo. Nesse sentido, os fenômenos populista e trabalhista ocorridos em toda a América Latina não teriam sido uma anomalia em relação ao paradigma liberal de desenvolvimento político, mas, antes, uma trajetória que os países desse continente percorreram para criar seus sistemas democráticos representativos e para romper os pactos oligárquicos, sob os quais a preponderância dos interesses privados das elites agrário-exportadoras impedia a constituição da solidariedade coletiva, ou seja, da cidadania – civil, política e social.

O populismo e o trabalhismo, segundo Reis, representaram a superação da fase "pré-ideológica" do desenvolvimento político brasileiro e latino-americano, mediante a incorporação dos trabalhadores ao mercado político (organização sindical) e da proteção social ao trabalho (legislação trabalhista). Estes fenômenos levaram ao estabelecimento da identidade entre os interesses dos trabalhadores e a noção de cidadania, por meio do corporativismo.

A cidadania corporativa, por sua vez, a despeito de seu viés autoritário, que se revela na legislação sindical brasileira, não pode ser entendida como uma "cidadania de segunda classe", pois representou o reconhecimento, pelo Estado, dos interesses de uma imensa parcela da população que estava à margem de qualquer proteção social.

Esses fenômenos continham uma dialética própria, levando a que os mecanismos acionados pelas suas lideranças com intuitos manipuladores se tornassem fatores de real ativação política dos setores populares. Esses setores, por sua vez, ao exercerem pressão sobre o sistema político, poderiam questionar os limites de sua incorporação subordinada à política. Entretanto, os golpes de Estado ocorridos em todo o continente latino-americano interromperam essa trajetória, recolocando, mais uma vez, o problema não resolvido da institucionalização dos conflitos sociais.

6. Sistematização das interpretações sobre o sistema brasileiro de relações de trabalho

Como foi dito inicialmente, as interpretações até aqui expostas expressam duas grandes abordagens sobre a formação e a natureza do sistema brasileiro de relações de trabalho.

Na primeira interpretação, onde se incluem as análises de Luís Werneck Vianna em "Liberalismo e Sindicato no Brasil" e da cúpula dirigente da Central Única dos Trabalhadores, prevalece uma visão negativa sobre o sistema brasileiro de relações de trabalho, em virtude do tipo de intervenção praticado pelo Estado no campo das relações de trabalho. O principal argumento dessas análises é que o corporativismo foi um arranjo desfavorável ao movimento sindical, pois levou à sua absorção pelo Estado e à perda de autonomia da classe trabalhadora e de suas organizações políticas.

O modelo corporativista também ensejou, segundo essa abordagem, um padrão anômalo de relacionamento entre capital e trabalho, no qual os conflitos políticos entre as classes foram transformados em conflitos jurídicos, mediados pelo Estado.

Uma das conseqüências da intervenção do Estado nas relações de trabalho foi o enfraquecimento da organização sindical no país, que se tornou dependente da mediação estatal para solucionar os conflitos com o patronato. Na verdade, a fraqueza política do movimento sindical brasileiro deriva, segundo essa visão, do fato de que a estrutura de representação dos interesses dos trabalhadores foi outorgada pelo Estado e não criada autonomamente pelos trabalhadores. Tal estrutura, portanto, careceria de uma legitimidade original.

Esse conceito de corporativismo é bastante diferente daquele que nos é oferecido por Cawson (1986), por exemplo. Segundo esse autor,

> "O corporativismo é um processo sócio-político específico no qual organizações que representam interesses funcionais monopolistas dedicam-se ao intercâmbio político com agências do estado a respeito das conseqüências das políticas públicas, o que envolve essas organizações em um papel que combina a representação de interesses com a implementação de políticas através da capacidade de implementar decisões, delegada pelo estado" (Cawson, 1996, *apud* Outhwaite, W.; Bottomore, T. , 1996, p. 143).
> .

Para Schmitter, o corporativismo moderno ou neocorporativismo é uma forma de relacionamento entre Estado e sociedade civil que emergiu nos países onde os regimes social-democratas se enraizaram mais fortemente. Nesses países, os partidos social-democratas sustentaram regimes estáveis, baseados em macronegociações entre o Estado, os sindicatos e as associações empresariais, que envolveram grandes temas sociais e econômicos como emprego, redução das desigualdades e crescimento econômico. Essas negociações, por sua vez, ocorreram por meio de mecanismos institucionalizados que ensejaram a criação de estruturas de poder semipúblicas (Schmitter, 1974, apud Arbix, 1996, p.79-117).

Tendo em vista as definições acima, o corporativismo é uma forma de representação de interesses inserida nos circuitos de participação política dos regimes democráticos.

A segunda interpretação - presente nas análises de Ângela de Castro Gomes, Fábio Wanderley Reis, Adalberto Moreira Cardoso, Eduardo Noronha e na revisão crítica de Luís Werneck Vianna - reconhece o viés autoritário da legislação sindical

brasileira. Entretanto, afirma, enfaticamente, a importância do papel desempenhado pelo Estado na criação dos pilares da estrutura sindical e dos direitos sociais do trabalho.

Fábio Wanderley Reis se detém nas particularidades do processo histórico de conquista dos direitos políticos e sociais no país e questiona a tipologia de Marshall sobre as etapas que constituem a afirmação da cidadania nas sociedades capitalistas.

Ângela de Castro Gomes parte da idéia de que o padrão de relacionamento entre o Estado e os trabalhadores no Brasil não foi unilateralmente imposto, sendo, antes, o resultado de um complexo pacto de poder, que liquidou a república oligárquica e instaurou uma república de massas e que tinha na classe trabalhadora urbana uma de suas bases sociais de legitimação.

Para Reis, esse pacto continha em si uma contradição básica, dada pela manipulação paternalista das classes populares e, ao mesmo tempo, pelo estímulo à sua própria organização. No limite, segundo esse autor, esse pacto poderia ter ensejado um processo no qual as classes populares questionariam os fundamentos autoritários da sua participação política institucional, levando-as a construir organizações mais autênticas.

As análises de Adalberto Moreira Cardoso e Eduardo Noronha, bem como a revisão crítica feita por Luis Werneck Vianna, afirmam a centralidade da atuação do Estado para vertebrar a organização sindical e criar os direitos do trabalho, não somente no Brasil, mas também em outros países do mundo. Ao longo do tempo, essa intervenção resultou na conformação de um sistema legislado de relações de trabalho.

Entretanto, esses autores também afirmam que é necessário criar mecanismos que ampliem o poder de barganha dos sindicatos. Essa idéia está afinada com a interpretação mais recente sobre o fenômeno corporativista ou neocorporativista, segundo a qual a própria eficácia dos arranjos tripartites depende, em boa medida, da legitimidade e da representatividade das organizações da sociedade civil.

Segundo esses autores, vigora no país um modelo legislado de relações de trabalho *sui generis*, em virtude da atuação direta do Estado na mediação e na resolução dos conflitos de classe. Essa forma de atuação do Estado brasileiro, se por um lado não impediu a manifestação do poder contratual dos sindicatos, por outro lado não o estimulou, pois existem mecanismos na legislação que o inibem.

Nesse ponto, essas análises concordam com algumas conclusões da visão aqui denominada de anti-corporativista, quando essa última afirma a debilidade dos mecanismos de auto-defesa dos trabalhadores no contexto do atual sistema de relações de trabalho.

Há, portanto, um claro "divisor de águas" entre as duas abordagens aqui comentadas, dado pela visão acerca do papel histórico desempenhado pelo Estado no campo das relações de trabalho.

A abordagem anti-corporativista afirma que a intervenção do Estado teve conseqüências nefastas e duradouras para a ação política dos trabalhadores. No campo organizativo, a estrutura existente carece de representatividade, na medida em que não foi instituída pela experiência de luta dos trabalhadores, mas pela outorga do Estado. No campo da consciência de classe, a intervenção estatal levou ao amortecimento dos conflitos nos locais de trabalho - ao carreá-los para a Justiça do Trabalho -, ensejando uma cultura de viés paternalista e judicialista, que desestimulou o desenvolvimento da autonomia dos trabalhadores.

Já a segunda abordagem valoriza a intervenção estatal, sendo que Reis, na verdade, questiona a própria possibilidade de que uma estrutura sindical de massas pudesse ter sido criada de forma autônoma pelos trabalhadores, em virtude das especificidades do processo de desenvolvimento político brasileiro.

Gomes, por sua vez, argumenta que a classe trabalhadora se apropriou da estrutura outorgada pelo Estado para afirmar-se politicamente e tornar-se um dos atores centrais dos grandes movimentos de mudança política ocorridos no país em toda a segunda metade do século XX. A expressão "dialética do populismo", cunhada por Reis para designar a natureza desse fenômeno crucial da política brasileira contemporânea, dá conta, justamente, de um possível e crescente processo de emancipação da classe trabalhadora em relação à tutela estatal.

Para Cardoso, Noronha e Werneck Vianna, não há dúvidas sobre a importância desempenhada pelo Estado no campo trabalhista. Entretanto, essa intervenção produziu efeitos indesejados, a longo prazo.

Para Noronha, por exemplo, a atuação do Estado como árbitro dos conflitos de classe limitou o potencial da negociação coletiva como espaço normativo de regulação das relações e do mercado de trabalho. Isso acabou sobrecarregando o Estado de demandas que não necessariamente precisariam ser respondidas por ele. Nesse sentido, se é desejável que o Estado interfira nessa seara, o seu padrão de intervenção, entretanto, precisa ser revisto.

Além disso, esses autores afirmam que se já não é possível falar que nosso modelo de relações de trabalho é autoritário, desde que a Constituição de 1988 eliminou boa parte dos dispositivos tutelares criados em 1943, também não se pode afirmar que ele seja plenamente democrático, pois há restrições ao exercício da liberdade de organização e de manifestação dos trabalhadores. Segundo eles, a tradição legislada de nosso modelo de relações de trabalho carece de revisões substantivas, no sentido de fortalecer a capacidade de intervenção política dos trabalhadores.

Finalmente, cabem algumas considerações em relação às análises de Noronha, Cardoso e Werneck Vianna.

O ponto forte dessas análises reside em afirmar que o sistema brasileiro de relações de trabalho não é o mesmo de 70 anos atrás, em virtude das mudanças políticas ocorridas no país desde o final da década de 70, que propiciaram a emergência de novas práticas sindicais e de uma forma de relacionamento entre Estado e sindicatos. Com isso, essa abordagem evita o formalismo excessivo das interpretações que, ao privilegiarem os aspectos normativos do modelo, acabam perdendo de vista as mudanças efetivamente ocorridas em função de pressões de fora – as quais, de alguma maneira, imprimiram uma nova lógica de funcionamento ao modelo.

Entretanto, seu ponto fraco reside em conceituar o sistema de relações de trabalho como um modelo legislado. Esse conceito é tão amplo quanto o de corporativismo – que designa fenômenos como o fascismo italiano, o varguismo e os arranjos vigentes nas democracias européias, chamados neocorporativistas -, pois se refere a sistemas de relações de trabalho tão diferentes como o brasileiro, o alemão e o espanhol. Nesse aspecto, o conceito de modelo legislado não ajuda a compreender a especificidade do arranjo político e doutrinário do nosso sistema de relações de trabalho. Enfim, esse é um dos problemas dos conceitos no campo das ciências sociais, qual seja, tentar apreender a generalidade dos fenômenos sem retirar-lhes a originalidade.

Conclusão

As experiências de enfrentamento da flexibilização dos direitos trabalhistas vividas pelo movimento sindical durante toda a década de 90 e início da década atual, deixaram muito claro que nem no Brasil, nem em qualquer país capitalista do mundo, a classe trabalhadora pode prescindir da presença do Estado no campo das relações de

trabalho, ainda que esta se resuma à fiscalização do cumprimento da legislação existente e ao estabelecimento de alguns parâmetros essenciais - e civilizadores – para o funcionamento do mercado de trabalho.

Tal constatação remete ao pressuposto, inscrito na doutrina que inspirou a elaboração da legislação sindical e trabalhista brasileira, de que os trabalhadores são hipossuficientes. No contexto dessa doutrina, a hipossuficiência das classes populares é um dado imutável, que as impede de se auto-afirmarem e de imporem seus interesses pela força de suas organizações. A participação política das classes populares, portanto, só poderia ocorrer mediante sua incorporação ao aparelho estatal, por meio de organizações específicas – as corporações -, cujo papel seria o de representar os interesses populares junto aos governantes.

Essa noção de hipossuficiência, no nosso entendimento, está eivada de uma concepção segundo a qual a participação política das classes populares é sempre subordinada, controlada e contida.

Mas é forçoso reconhecer que, no capitalismo, os trabalhadores são estruturalmente hipossuficientes, sendo essa condição tão mais acentuada quanto maior for a desigualdade social e política vigente numa dada sociedade. Sendo assim, o grau de desigualdade interfere na capacidade de barganha dos sindicatos. Por outro lado, a hipossuficiência dos trabalhadores deriva, ainda, da "desvantagem relativa dos grupos numerosos", que se traduz na dificuldade de organizar a ação coletiva e manter a coesão política no interior de grandes agrupamentos sociais[3].

Entretanto, tal situação estrutural de desigualdade não significa que a ação política dos trabalhadores esteja indelevelmente interditada. Para viabilizar essa ação política, entre outros requisitos, é necessário que o Estado estabeleça condições, que se modificam em cada momento histórico, que atenuem a desigualdade. Ou seja, o reconhecimento da hipossuficiência dos trabalhadores na sociedade capitalista não implica, necessariamente, na tutela do Estado sobre as classes populares e suas organizações, mas na criação de certas condições que viabilizem a auto-organização desses segmentos, com vistas a que sua intervenção política sistemática resulte na própria redução da desigualdade socioeconômica e política.

É possível, também, pensar numa outra dimensão da hipossuficiência da classe trabalhadora, que não implique numa visão autoritária sobre a natureza da sua participação política. Essa hipossuficiência seria de caráter histórico e cultural, dada pela restrição das práticas e repertórios de ação, em virtude do grau de amadurecimento político e organizativo dos sindicatos, em determinados períodos. Em suma, a ação coletiva sindical, em cada momento, é fruto do acúmulo das experiências e do aprendizado político da classe trabalhadora.

Diante dos argumentos aqui desenvolvidos, fica clara a afirmação da centralidade do papel do Estado brasileiro na vertebração do movimento sindical, de acordo com uma expressão cara a Adalberto M. Cardoso. Mais do que isso, o Estado reconheceu, com a edição da CLT, a relevância dos direitos sociais de proteção à relação de trabalho assalariada. Com isso, afirmou-se, no país, o lugar do Direito do Trabalho nas sociedades capitalistas contemporâneas, como aquele relacionado à proteção de indivíduos envolvidos numa relação contratual específica, caracterizada, justamente, pela existência de desigualdade entre as partes contratantes.

Mas a intervenção do Estado brasileiro no campo das relações entre capital e trabalho também teve efeitos indesejados sobre a ação e a organização sindicais. A resolução dos conflitos de classe pelos tribunais do trabalho ensejou um comportamento

[3] Sobre essa questão ver Reis, Fábio W. Imposto Sindical e ação coletiva. In: Jornal "Valor Econômico", 29/10/2007.

sindical excessivamente formalista, no qual os ritos necessários à instauração e julgamento dos dissídios coletivos prevaleceram, por muitos anos, sobre a necessária mobilização dos trabalhadores e seu envolvimento nas lutas por melhores salários e condições de trabalho.

Por outro lado, a inexistência de amparo legal para a organização nos locais de trabalho restringe fortemente o poder de fogo das entidades sindicais, especialmente em contextos de mudanças produtivas e organizacionais em nível microeconômico, como os enfrentados nas décadas de 90 e início de 2000. Dificulta, também, a fiscalização, pelos trabalhadores, do cumprimento dos contratos coletivos e individuais de trabalho, que fica, assim, dependente da insuficiente estrutura de fiscalização do Ministério do Trabalho e da morosa atuação da Justiça do Trabalho. Por fim, o não reconhecimento do direito de negociação coletiva ao funcionalismo público dificulta o avanço organizativo de uma importante parcela do movimento sindical brasileiro.

Em síntese, a intervenção do Estado brasileiro no campo sindical e trabalhista teve suas virtudes, entre as quais, a instituição dos direitos trabalhistas e de uma estrutura nacional de representação de interesses dos trabalhadores. Por outro lado, ensejou diversos problemas, como a definição unilateral, pelo Ministério do Trabalho, do formato da estrutura sindical, os quais, no limite, criam dificuldades para a continuidade do processo de organização da classe trabalhadora. O que está em jogo, portanto, é a definição acerca dos rumos que essa intervenção irá tomar, nas próximas décadas, e como ela influenciará o poder de barganha do movimento sindical.

BIBLIOGRAFIA

ARBIX, Glauco. Uma aposta no futuro. Os primeiros anos da Câmara Automotiva. São Paulo: Ed, Scritta, 1996.

CARDOSO, Adalberto Moreira. A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil. São Paulo: Ed. Boitempo, 2003.

CAWSON, A. Corporatism and Political Theory. Oxford: Blackwell, 1986. *Apud* OUTHWAITE, W. & BOTTOMORE, T. (orgs.) Dicionário do Pensamento Social do Século XX. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editores, 1996.

_____. Contrato Coletivo de Trabalho. A proposta da CUT. Boletim DIEESE n. 146, São Paulo: DIEESE, 1993a.

_____. Sistemas de Relações de Trabalho: lógica e elementos. Texto de apoio ao formador para a realização do seminário O Sistema de Relações de Trabalho e o Movimento Sindical. São Paulo. DIEESE, 2003.

GOMES, Ângela Maria de Castro. Cidadania e Direitos do Trabalho. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editores, 2002.

INCISA, Ludovico. Corporativismo (verbete). *In*: BOBBIO, N. e PASQUINO, G. Dicionário de Política. Brasília: Ed. UnB, 1993.

NORONHA, Eduardo.G. O Modelo legislado de Relações de Trabalho no Brasil. Revista Dados, vol. 43, nº 2, Rio de Janeiro, 2000.

REIS, Fábio Wanderley. Mercado e Utopia: Teoria Política e Sociedade Brasileira. São Paulo: Edusp, 2000.

SCHMITTER, Philippe C. "Still the century of corporatism"? In: Pike, F. e Stritch, T. (eds). The new corporatism. Londres: University of Notre Dame Press, 1974. *Apud* Arbix, Glauco. Uma aposta no futuro. Os primeiros anos da Câmara Automotiva. São Paulo: Ed, Scritta, 1996.

SILVA, Antônio A. da. Marcos legais do corporativismo do Brasil. *In*: OLIVEIRA, C. A ; MATTOSO, J. ; SIQUEIRA NETO, J. F. ; POCHMANN, M. e OLIVEIRA, M. A. O Mundo do Trabalho. Crise e mudança no final do século. Campinas: Ed. Scritta, 1994.

VIANNA, Luís Werneck. Liberalismo e Sindicato no Brasil. Rio de Janeiro: Ed. Paz e Terra, 1976.

VIANNA, Luís Werneck (Prefácio). *In*: CARDOSO, Adalberto Moreira. A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil. São Paulo: Ed. Boitempo, 2003.

ESTÁGIO: UMA ANÁLISE DA VIGÊNCIA REAL DA NORMA COM BASE NO ESTUDO DO DESEMPENHO INSTITUCIONAL DO MPT 5ª REGIÃO

Magda Cibele M. S. Silva[1]

Sessão temática:

Direito do trabalho, regulação e instituições públicas na área do trabalho (Justiça do Trabalho, Sistema de fiscalização, Ministério Público do Trabalho)

RESUMO: No contexto de reestruturação produtiva do capital que vem marcando o mercado de trabalho no Brasil com altos índices de desemprego e precarização, este estudo analisa o desvirtuamento de uma das formas de preparação dos jovens para entrada no mercado de trabalho: o estágio. Apoiando-se em análise de processos do período de 2004-2008 do Ministério Público do Trabalho da 5ª região, referentes a fraudes detectadas no âmbito de sua competência, discute-se a recorrente inefetividade da lei do estágio e busca-se avaliar o montante da fraude, os setores em que o desvirtuamento ocorre com mais freqüência. Por fim, procura-se analisar a própria atuação do Ministério Público do Trabalho, suas estratégias de combate à fraude, o grau de eficiência da fiscalização das relações de trabalho e os limites da sua atuação.

Palavras – chave: Contrato de Estágio. Reestruturação Produtiva no Brasil. Jovem. Ministério Público do Trabalho da Bahia

[1] Estudante do 10º semestre do curso de Direito da UCSal, integrante do Núcleo de Estudos do Trabalho (NET) e bolsista de Iniciação Científica com bolsa FAPESB.

ESTÁGIO: UMA ANÁLISE DA VIGÊNCIA REAL DA NORMA COM BASE NO ESTUDO DO SEU DESEMPENHO INSTITUCIONAL A PARTIR DA ATUAÇÃO DO MPT 5ª REGIÃO

1.INTRODUÇÃO

O capital se reestrutura e todo o resto se desestrutura. Qual salvação restará ao trabalho? Como ficam os segmentos mais vulneráveis que o compõem? È neste cenário de fortes mudanças, permeado por crises (crise do trabalho, do direito, das instituições que regulam estes direitos) que se desenvolveu esta análise que toma por base uma das formas de preparação para a inserção do jovem no mercado de trabalho: o estágio.

Os motivos que nos faz ter este tema por objeto são os mais óbvios, para não dizer quase palpáveis, pois assim seria se dados e notícias se personificassem. A juventude é notícia, mas as razões pelas quais aparece nos jornais não são muito boas. As relações naturalmente estabelecidas entre este segmento e os índices, seja de desemprego ou de violência, refletem a gravidade do desenho atual da transição do jovem para a vida adulta.

Este quadro é melhor retratado quando se verifica os dados oficiais publicados nos relatórios dos organismos internacionais como os da Organização Internacional do Trabalho – OIT, por exemplo :

> "(...)Estima-se que mundialmente, uma em cada cinco pessoas com idade entre 15 e 24 anos está desempregada, ou seja, 88 milhões de jovens, que representam mais de 40% do total de desempregados. Destes, 85% encontram-se em países em desenvolvimento. E as perspectivas de melhoria não são animadoras, já que é esperada a entrada de 660 milhões de jovens no mercado de trabalho nos próximos dez anos.
>
> No Brasil, o desemprego de 3,5 milhões de jovens com idades entre 16 e 24 anos, cerca de 45% da força de trabalho nacional, reforça a preocupação da OIT com o emprego de jovens.
>
> A grande dúvida é se, mesmo na melhor das hipóteses, haverá oportunidades de emprego suficientes para acomodar toda essa força de trabalho e se os empregos seriam produtivos e decentes, já que 93% dos empregos até agora disponíveis para esse grupo estão na economia informal, de baixa remuneração, com pouca ou nenhuma segurança e benefícios e perspectivas de crescimento."(OIT,15 de junho de 2005)

Apesar deste retrato ser fruto das mudanças econômicas ocorridas no Brasil e no mundo a partir do final do séc. XX, a transição do juventude para a vida adulta, historicamente, sempre foi marcada por altas taxas de desemprego e permeada por dificuldades e conflitos, que variam do choque intergeracional (jovens *versus* adultos) aos estigmas de inexperiência e baixa qualificação que a idade naturalmente proporciona (BORGES,2008) .

Muito embora o transcurso da escola para o trabalho no Brasil tenha sido sempre inseguro e precário para a maioria dos jovens, essa insegurança e precariedade aprofundam-se nos anos 1990. Essa situação não se intensifica tão somente pelo surgimento de um novo modelo de desenvolvimento pautado no desemprego e precarização das relações trabalhistas, mas também pela existência de outros fatores de cunho historicamente brasileiro como o aumento na pressão da força de trabalho, quase vinte anos depois de ocorrida a intensa urbanização que trouxe para as cidades a maioria da população brasileira; a entrada maciça das mulheres jovens a partir da década de 1990 no mercado de trabalho; a democratização do ensino e, conseqüente, desvalorização crescente das credenciais educacionais e, finalmente, a composição da população brasileira como preponderantemente jovem em transição para adulta (CARDOSO,2008). O prolongamento do tempo de transição pode ter também outras explicações:

> "Finalmente, os indicadores analisados sugerem que, no final do século XX, um conjunto de fatores está contribuindo para o prolongamento do tempo de sucessão das gerações (ADEODATO, 2005) em especial no mercado de trabalho: elevação das expectativas de vida e mudanças culturais que redefinem o significado de velhice e a postura das novas gerações dos velhos; mudanças no sistema previdenciário que levam á postergação do momento de usufruto da aposentadoria; queda no rendimento do trabalho e baixa remuneração dos mais jovens, que forçam a permanência dos mais velhos no trabalho; e as exigências de escolarização crescente, que levam as famílias a mais investirem na educação dos filhos, procurando garantir que eles permaneçam o maior tempo possível na escola." (BORGES, p.169,2008)

Em termos muito gerais, essas mudanças resultaram no rompimento da simetria entre os dois destinos típicos: sair da escola deixou de significar arrumar um emprego. Agora, os jovens transitam da escola para a força de trabalho, não necessariamente empregada, ou para a inatividade pura e simples. Por isso, os jovens passaram a ver suas perspectivas de carreira postergadas para fases mais avançadas do curso de vida. A idéia mesma de uma "carreira para a vida" tornou-se sem sentido no mundo do trabalho flexível, no qual habilidades se tornam rapidamente obsoletas e a capacidade de os trabalhadores se reciclarem e se adaptarem a novas tarefas torna-se ativo cada vez mais valorizado. O conflito intergeracional e a perda das qualificações adquiridas ocasionadas pela inserção tardia podem também acabar gerando o aprisionamento em ocupações precárias.

Como resultado dessa combinação de fatores houveram algumas repercussões sociais. Quanto à relação dos jovens com o trabalho, três fenômenos tornaram-se freqüentes nestas últimas décadas: elevado desemprego, inclusive para aqueles que estudaram; situações de sobrequalificação do trabalho e emigração, sobretudo, de indivíduos com escolaridade mais baixa (BORGES, 2008). A falta de perspectiva dos excluídos do mercado, geralmente jovens de família de baixa renda, acabam por atrair este segmento para a marginalidade, ocasionando efeitos socialmente destrutivos para toda a sociedade, visíveis nos altos índices de violência da atualidade.

A ausência de alternativas para os jovens favoreceram o crescimento do número de adeptos a utilização de instrumentos especiais para preparação e/ou inserção formal no mercado de

trabalho como o estágio. Tendo sido concebido em plena fase do "milagre econômico brasieliro", na década de 1970 - momento de maior desenvolvimento econômico, marcado pelo quase pleno emprego e regulação de novas profissões e postos de trabalho -, durante algumas décadas esse novo mecanismo foi considerado uma das principais formas de acesso da mão-de-obra escolarizada a um posto de trabalho profissional regulado, tendo representatividade mínima quanto ao contingente dos trabalhadores – em razão dos baixos níveis de escolaridade juvenil da época. A crise dos anos 80 e a reestruturação produtiva dos anos 1990 – contexto marcado pela democratização do ensino, ampliação das vagas no ensino superior e diminuição dos postos de trabalho em geral, bem como precarização dos demais criados – transformaram o significado e função deste contrato, tanto para os jovens, quanto para as organizações que os contratam, fazendo com que sofressem importantes mudanças que repercutiram tanto na sua forma de regulação, como no maior envolvimento das instituições trabalhistas na sua fiscalização.

Neste estudo, com base numa revisão bibliográfica sobre o tema e nos resultados de pesquisa documental, discute-se uma das formas mais freqüentes de precarização do trabalho juvenil no Brasil, voltada para o segmento mais escolarizado: o desvirtuamento do contrato de estágio, que atinge, sobretudo, os estudantes universitários.

2. O CONTRATO DE ESTÁGIO E AS PROVÁVEIS JUSTIFICATIVAS PARA O SEU CRESCENTE DESVIRTUAMENTO

Dentre os institutos do padrão de inserção por trabalho protegido para jovens o estágio tem sido o mais utilizado. Com o aumento do uso desta forma atípica de contratação tornaram-se crescentes o número de fraudes a ele relacionadas que poderiam ter respaldo em algumas características inerentes ao instrumento ou ao seu público-alvo.

Como integrantes do lado da oferta da força de trabalho, os jovens apresentam algumas peculiaridades, como a menor experiência profissional e uma produtividade mais baixa em relação aos adultos, tornando-se por isso um segmento mais vulnerável na competição por um posto de trabalho.

Por outro lado, sendo o contrato de estágio um contrato de extensão de ensino, de natureza civil, o estagiário não é percebido como integrante da classe trabalhadora, embora desempenhe atividades laborais, não tendo, portanto, força ou coesão para defesa de seus direitos, pois não estão vinculados às representações sindicais das categorias profissionais afins o que, de certo modo, inviabiliza a fiscalização ou denúncia por estas entidades. Some-se a isso, o baixo controle institucional no que tange ao desvirtuamento legal do contrato de estágio, refletido na inação (ou mesmo cumplicidade) das Instituições de Ensino e, em menor medida, das demais instituições reguladoras da aplicação da lei.

Ademais, as normas reguladoras que regiam o estágio até recentemente (lei nº 6494/77 e Dec nº 87.497/82)[2] eram marcadas por alto grau de flexibilidade em razão da quase inexistência de parâmetros mínimos e máximos ao tratar de temas como a bolsa-auxílio (concessão facultativa), fixação da "jornada de trabalho" (exigido apenas a compatibilização com o horário escolar do estagiário), prazo de duração do estágio ou número máximo dos mesmos numa empresa (aspectos não estabelecidos na antiga lei).

O baixo custo deste tipo de contrato tornou extremamente lucrativo o seu desvirtuamento, isto é, sua utilização como mecanismo de descaracterização do vínculo empregatício. Não havia qualquer impedimento legal quanto à existência das jornadas de estágio iniciadas a partir das 22hs para estudantes maiores de 18 anos, razão porque o pagamento de adicionais noturnos nunca foram devidos e a rescisão contratual podia ocorrer dispensadas qualquer intimação ou notificação prévia, não sendo devida qualquer indenização – situações estas não tangenciadas pela nova lei.

Como instrumento que era desprovido de ônus sociais, cuja garantia se baseava tão somente no seguro de acidentes pessoais, o descumprimento da antiga lei do estágio nunca se adequou à lógica da inaplicabilidade legal, justificada pela vertente do alto custo do cumprimento da lei. Constituiu-se, portanto, como caso especial onde, devido ao seu custo zero de contratação conforme referido em POCHMANN (2006), a atuação de órgãos de proteção ao direito do trabalho (Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego e Justiça do Trabalho) assume importância fundamental para viabilizar as sanções das fraudes e o incentivo ao seu cumprimento. O uso fraudulento do contrato de estágio, em larga escala, e sua configuração como uma forma predatória de emprego, já revelava, implicitamente, a relativa ineficiência do sistema preventivo de vigilância que, por essa razão, imprescindia de uma análise mais apurada sobre sua forma de atuação.

3. A ATUAÇÃO DO MPT: AJUSTANDO AS CONDUTAS E/OU SE AJUSTANDO À NOVA REALIDADE/FLEXIBILIDADE DO MERCADO DE TRABALHO IMPOSTA PELO CAPITAL?

Na ausência de informações sistematizadas sobre o uso fraudulento do Contrato de Estágio foi realizada uma pesquisa documental no Ministério Público do Trabalho da Bahia (MPT 5ª Região) buscando-se captar o fenômeno estudado através da atuação de um dos órgãos responsáveis pela sua fiscalização e combate.

A pesquisa de campo, realizada de setembro a novembro de 2008 na sede do MPT5ª, constou de entrevistas com procuradores e consulta a 69 processos envolvendo fraude ao

[2] Em 2008, uma nova Lei do estágio (Lei nº 11.788/08) foi publicada, revogando por completo a antiga lei. Caracterizada por uma maior rigidez quanto aos aspectos da obrigatoriedade na concessão da bolsa-auxílio, fixação dos limites da jornada de trabalho, duração do contrato na mesma instituição, limite máximo de estagiários por empresa e pelo aumento dos custos gerais (custos de cumprimento – acréscimo quanto a garantia de direitos - e descumprimento), a nova norma inovou também na ampliação do público-alvo deste instrumento, bem como na inaplicabilidade de algumas das limitações referidas aos segmentos mais qualificados e maiores usuários deste instrumento: estudantes de ensino médio profissionalizante e de ensino superior.

estágio na Bahia. Do total de processos dessa natureza iniciados em 2004, foram consultados aqueles que se encontravam na situação de provisoriamente arquivados e ativos. A totalidade destes processos não foi disponibilizada para consulta, pois uma parte encontrava-se administrada pelos procuradores. Em cada processo foram levantadas as seguintes informações: dados de identificação do Procedimento, denunciado, existência de outros processos ou procedimentos contra o denunciado, denunciante, data da instauração do procedimento, data da finalização, local (município), origem das investigações, setor onde ocorreu, ramo de atividade, curso dos Estagiários, tipo de fraude, resultado do procedimento preparatório de Inquérito Civil, resultado do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), principais pontos estabelecidos no TAC. Tais informações foram posteriormente criticadas e sistematizadas para possibilitar a sua análise.

Dentre as instituições reguladoras da efetividade da norma destaca-se o papel desempenhado pelo MPT no combate as fraudes ao trabalho, instituição esta que compõe a estrutura do Ministério Público da União, revestida das atribuições de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. Entretanto, não representa nenhum dos três poderes (executivo, legislativo ou judiciário) propriamente, mas é uma entidade cuja função é essencial à justiça.

O Ministério Público tem sua razão de ser na necessidade de ativar o Poder Judiciário em pontos em que este remanesceria inerte por que o interesse agredido não diz respeito a pessoas determinadas, mas à toda a coletividade. Mesmo com relação aos indivíduos, é notório o fato de que a ordem jurídica por vezes lhes confere direitos sobre os quais não podem dispor. Surge daí a clara necessidade de um órgão que vele tanto pelos interesses da coletividade quanto pelos dos indivíduos, estes apenas quando indisponíveis. Trata-se, portanto, de instituição voltada ao patrocínio desinteressado de interesses privados, quando merecerem um tratamento especial do ordenamento jurídico.

Para tanto, está munido de prerrogativas e atribuições que irão variar de acordo com a forma de atuação. Poderá atuar extrajudicialmente e judicialmente. Em ambas as hipóteses fiscaliza a relação entre capital e trabalho e o cumprimento da ordem jurídica. No desenvolvimento de sua atuação judicial o MPT poderá atuar como órgão agente (atua como parte da relação jurídica processual) e órgão interveniente ou "*custus legis*" (intervêm no processo como fiscal da lei). O Quadro 4 apresenta uma síntese da forma de atuação do MPT, suas atribuições e prerrogativas utilizadas no combate à fraude ao estágio.

Quadro 4 - Formas de atuação, atribuição e prerrogativas do MPT no combate à fraude do contrato de estágio

Atuação		Atribuições	Prerrogativas
Extrajudicial		instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores, bem como dos interesses individuais indisponíveis, difusos e coletivos	notificar testemunhas e requisitar sua condução coercitiva, no caso de ausência injustificada
		requisitar à autoridade administrativa federal competente, dos órgãos de proteção ao trabalho, a instauração de procedimentos administrativos, podendo acompanhá-los e produzir provas	requisitar informações, exames, perícias e documentos de autoridades da Administração Pública direta ou indireta;
		Realização de audiências públicas, palestras, workshops, entre outros	requisitar da Administração Pública serviços temporários de seus servidores e meios materiais necessários para a realização de atividades específicas;
		Firmar Termos de Ajustamento de Conduta - TAC	requisitar informações e documentos a entidades privadas;
Judicial	Órgão Agente	Promover a Ação Civil Pública (ACP) no âmbito da Justiça do Trabalho (JT), para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos; para a proteção dos interesses individuais indisponíveis, difusos e coletivos	realizar inspeções e diligências investigatórias;
		Recorrer das decisões da JT, quando entender necessário, nos processos em que for parte	ter livre acesso a qualquer local público ou privado, respeitadas as normas constitucionais pertinentes à inviolabilidade do domicílio;
		Propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores e incapazes, decorrentes das relações de trabalho	expedir notificações e intimações necessárias aos procedimentos e inquéritos que instaurar;
		Executar TACs	ter acesso incondicional a qualquer banco de dados de caráter público ou relativo a serviço de relevância pública;
	Órgão Interviniente ou "custus legis"	Manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção;	requisitar o auxílio de força policial.
		Recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, nos processos em que oficiar como fiscal da lei	
		Funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes	
		Requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas	

FONTES: Lei Complementar nº 75/03

Compõem o MPT a Procuradoria-Geral, com sede em Brasília/DF, 24 Procuradorias Regionais instaladas, em regra, nas capitais dos estados e vários ofícios instalados nas cidades do interior. Na Bahia é o MPT 5ª região responsável pela defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores, e sua atuação abrange parte expressiva deste estado. Tem sua sede em Salvador e subsedes ou ofícios em Barreiras, Eunápolis, Itabuna, Juazeiro, Santo Antônio de Jesus, Vitória da Conquista e Feira de Santana

Atualmente, o MPT desenvolve as suas atividade tomando por base cinco matrizes representadas por seus núcleos de atuação, sendo eles: Núcleo de Combate à Exploração

do Trabalho da Criança e do Adolescente, às Fraudes na Relação de Emprego, ao Trabalho Escravo e Meio Ambiente, às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública e Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho. Cada núcleo é composto por determinado número de procuradores que atuarão mediante um sistema de rodízio.

O núcleo responsável pelo controle do desvirtuamento do estágio é o Núcleo de Combate às Fraudes na Relação de Emprego, atualmente composto por quatro procuradores, e esta tem sido uma das questões prioritárias enfrentadas pelo MPT da 5ª Região:

> Uma das questões prioritárias na atuação do Ministério Público do Trabalho na Bahia é o estágio profissional. A utilização da atividade extracurricular de forma desvirtuada, sem o acompanhamento e supervisão da instituição de ensino, frauda a lei e fere a proposta de aprendizagem. No entendimento do MPT, mascara uma relação de emprego sem assegurar ao estagiário os direitos sociais destinados ao empregado. Salário mínimo legal, FGTS + 40%, aviso prévio, repouso semanal remunerado, previdência social, férias + 1/3, 13º salário, horas extras e vale-transporte estão entre os direitos lesados.
>
> O foco da atuação tem sido não só as organizações públicas e privadas que utilizam a mão-de-obra dos estagiários, como também as instituições de ensino. Importante ressaltar que a Lei no 6.494, de 7 de dezembro de 1977 e o Decreto no 87.497, de 18 de agosto de 1982, tratam do estágio curricular supervisionado e não autorizam a realização de estágio extracurricular.
>
> A disseminação da fraude prejudica a Previdência Social, Sistema do FGTS, além de furtar o emprego de milhares de trabalhadores. Sob o interesse de manter uma mão-de-obra a baixo custo, escondem-se alguns empresários. Sem contar o lucrativo negócio que se tornou a intermediação dos chamados agentes de integração (art. 7º do Decreto no 87.497/82).(Revista do Ministério Público do Trabalho da 5ª região, ano 2)

A atuação do MPT nesta matéria pode ser iniciada das seguintes formas: de ofício; ou provocado, seja mediante requerimento ou representação formulada por qualquer pessoa ou comunicação de outro órgão do Ministério Público, ou qualquer autoridade, desde que forneça, por qualquer meio legalmente permitido, informações sobre o fato e seu provável autor, bem como a qualificação mínima que permita sua identificação e localização; seja por designação do Procurador-Geral do Trabalho, do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho e demais órgãos superiores da Instituição, nos casos cabíveis.

Sob este aspecto pôde-se apurar da análise dos dados que do total de 69 procedimentos investigados 45 foram originados pela atuação de ofício de Ministério Público do Trabalho, 10 foram iniciados por denúncias dos sindicatos de classe, oito originaram-se de denúncias sendo duas denúncias anônimas e seis não anônimas; cinco resultaram da atuação do MPT como interveniente obrigatório e, finalmente, uma resultou da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Nenhum procedimento teve como origem a fiscalização das Instituições de Ensino (IE), o que demonstra, por um lado, que a inércia do MTE pode estar favorecendo a fraude do contrato de estágio, e por outro lado que a preponderante atuação do MPT e sindicatos de classe, revelam a repercussão que esse tipo de prática ilegal tem ocasionado no mercado de trabalho formal.

Independentemente da origem do processo, o procedimento investigatório se dará na maioria dos casos, pois a resolução no âmbito administrativo prevalece em relação à interposição de ação judicial[3]. Daí resultar uma série de fases que compõe este processo: representação (quando o MPT for provocado), procedimento preparatório[4](PP), inquérito civil[5](IC), procedimento de acompanhamento de TAC[6] (PATAC) e, finalmente, a Ação Civil Pública (ACP). Do total de 69 processos analisados, dois tinham natureza judicial, enquanto 67 tinham natureza administrativa, o que nos leva a concluir que a atuação do MPT no combate à fraude ao estágio é mais representativa no âmbito extrajudicial, preponderando o caráter preventivo em relação ao caráter repressivo. Destes, oito estavam na fase de PP, dois encontravam-se na fase de acompanhamento da ação civil pública e 59 processos encontravam-se na fase de PATAC, revelando o quão é recorrente a utilização desse instrumento.

A análise dos processos mostrou que até o momento os conflitos que envolvem a fraude ao estágio têm sido aparentemente solucionados na instância administrativa, pois, 85,5% dos processos encontravam-se provisoriamente arquivados com TAC. O que pode ter ocorrido no âmbito do PP ou do IC, sendo concedido o prazo de arquivamento provisório de mais ou menos três meses para que as concedentes de estágio sob investigação se adequassem ao estabelecido no acordo firmado, que em regra tomou por base os seguinte parâmetros mínimos: abster- se de substituir pessoal regular; priorizar a complementação do ensino de acordo com o projeto pedagógico; firmar termos de compromisso de estágio com alunos de instituições com as quais tenha celebrado convênio prévio; firmar termo de compromisso, que envolva o aluno, a instituição de ensino superior e a concedente; duração do estágio será superior a seis meses e inferior a 2 anos; carga horária máxima de 05 horas diárias, controlada a freqüência, de segunda a sexta-feira, e, excepcionalmente, um sábado a cada mês para reuniões avaliatórias; monitores/supervisores devem ser registrados no Conselho Profissional respectivo; apresentação de relatórios às IEs respectivas e referentes a cada semestre letivo pelo supervisor; promover a clara distinção dos estagiários no ambiente de prática profissional; contratar seguro de acidentes pessoais em favor dos estagiários; limitar o quantitativo de estagiários, com base na observação direta(dentro de seu campo de visão), somente admitir estagiários a partir da segunda metade do curso

[3] O inquérito civil não é condição de procedibilidade para o ajuizamento das ações a cargo do Ministério Público do Trabalho

[4] Visa a complementação das informações obtidas (sobre os investigados ou o objeto da investigação) quando sejam insuficientes para a instauração do inquérito civil. Caso haja indícios de fato e autoria poderá ser firmado TAC ou ser convertido em Inquérito Civil. Não havendo fundamento será arquivado.

[5] Visa o esclarecimento do fato objeto de investigação, momento em que serão utilizadas as prerrogativas para coleta das provas. È o embrião da Ação Civil Pública, embora possa ser firmado o TAC. Caso não fique comprovada a existência do fato investigado será arquivado.

[6] Ato jurídico, com caráter de título executivo extrajudicial, pelo qual a pessoa, ao reconhecer que sua conduta ofende interesse difuso ou coletivo, assume o compromisso de eliminar a ofensa através da adequação de seu comportamento às exigências legais e ainda, à compensação dos danos que não possam ser reparados.

O processo será ativado para posterior fiscalização do MTE ou diligência do MPT, ou ainda, caso haja denúncia de fraude:

> Decorrido o prazo previsto no TAC, sem que tenha se verificado o ajustamento de conduta, o MPT determinará a Delegacia Regional do Trabalho que realize a fiscalização específica acerca do cumprimento das obrigações assumidas no termo de compromisso firmado. A DRT, então, elaborará um relatório circunstanciado das diligências efetivadas e o encaminhará ao MPT e, em se confirmando o descumprimento do termo de ajuste, o MPT notificará o infrator do acordo, estipulando prazo para o cumprimento da obrigação de fazer e não fazer, ou de pagar, bem como para pagar a multa cominada. Não ocorrendo, o Ministério Público ajuizará perante a Justiça do Trabalho a ação de execução do termo de compromisso. *(DINIZ, 2004, fl. 226)*

Ou seja, o fato de terem sido encontrados 59 na fase de PATAC indica que não tinham ocorrido, até a finalização da pesquisa, denúncias de descumprimento das empresas ao acordado e havendo fiscalização das instituições responsáveis, não foram verificadas inadequações.

A existência de sete procedimentos ativos sem TAC demonstram ou que foi impossível um acordo das entidades com o MPT – situação que pode levar, verificada a fraude, à propositura de ação judicial - ou que os PPs ou ICs ainda estão em trâmite.

Quanto às ações judiciais, duas tramitam com acordo, sendo que um procedimento encontra-se ativo por descumprimento e outro encontra-se arquivado provisoriamente. Em síntese, no universo de 69 procedimentos pesquisados apenas um foi descumprido, segundo fiscalização da Secretaria Regional do Trabalho e Emprego – SRTE (antiga DRT).

A análise dos processos e da forma de atuação do MPT ressalta o papel que deve ser cumprido pela SRTE da Bahia, uma vez que para a maior eficácia dos procedimentos administrativos, sobretudo quando firmado TAC, estas duas instituições devem atuar conjuntamente, caso contrário (ausência/falha na fiscalização do cumprimento dos TACs), todo o procedimento realizado pelo MPT seria prejudicado, pois, uma vez não verificado o descumprimento o caráter de título executivo do TAC não revelaria qualquer efeito potencialmente repressivo para contenção da fraude mediante acordo.

Na análise da cobertura do combate à fraude verificou-se que 68 empresas envolvidas nos procedimentos administrativos e judiciais localizam-se em Salvador e na Região Metropolitana de Salvador – RMS (63 delas em Salvador, 3 em Lauro de Freitas e 2 em Simões Filho) e apenas uma está situada em outras regiões do Estado (Jequié), o que sugere a falta de controle sobre as fraudes que ocorrem fora da RMS, onde existem várias universidades públicas e se expande rapidamente o número de instituições de ensino superior privado.

Quanto á natureza das instituições concedentes do estágio autuadas observa-se que quase todas (68) são empresas privadas, sendo apenas uma de natureza pública. Isso pode estar indicando tanto que o desvirtuamento da lei é mais comum na iniciativa privada, que usaria

o estágio com vistas à redução de custos de pessoal e aumento do lucro, ou um padrão de atuação do MPT focado nas instituições privadas, deixando para segundo plano a fraudes ocorridas no setor público que tanto pelas restrições orçamentárias quanto por opção política também vem se utilizando largamente de formas a-típicas de contratação para suprir as suas necessidades de pessoal.

Os setores de atividade mais atingidos pela ação do MPT no período estudado foram as academias de ginástica (46 processos) e concessionárias de veículos (cinco processos), estando o restante distribuído em outros setores. Isso não significa que estas atividades sejam as únicas onde a fraude é mais recorrente mas, apenas, aquelas que foram capturadas pela atuação do MPT. Enseja também questionamentos sobre os impactos diferenciados da reestruturação produtiva e da concorrência predatória sobre os diversos setores de atividade o que levaria a que algumas atividades tendessem a recorrer mais freqüentemente a formas fraudulentas de contratação do que outras.

A atuação das demais instituições reguladoras como a JT e a SRTE também pode ser analisadas, na medida em que foi possível observar que em algum momento do procedimento do MPT ou antes do mesmo houve atuação de mais de uma destas instituições no combate ao desrespeito à legislação trabalhista, em toda a sua abrangência. Portanto, foram 20 as concedentes de estágio que são partes em outros procedimentos relacionados a fraude nas relações de trabalho, seja na JT, no MTE ou até mesmo no MPT. Isso tanto revela a parceria existente por estas instituições na preservação dos direitos dos trabalhadores quanto sugere que, nestas empresas, o desvirtuamento do estágio é apenas uma das facetas da geral precarização das relações trabalhistas.

CONCLUSÃO

As mudanças nos padrões de incorporação das novas gerações no mercado de trabalho revelam, portanto, os desafios a serem enfrentados pela juventude: a escassez de postos de trabalho e as suas próprias limitações - pouca experiência de trabalho e baixo grau de articulação política – são adensados pelo desvirtuamento do mecanismo protegido de maior uso dos jovens num contexto econômico-político-social amplamente desfavorável ao acesso ao seletivo mercado de trabalho. Essas dificuldades encontradas pelos jovens revelam, por outro lado, o paradoxo da exigência de experiência profissional quando o próprio mercado impossibilita esta aquisição e a sua impotência na competição com os adultos quando se trata de articulação política. (ABROMOVAY; CASTRO; PINHEIRO; LIMA; MARTINELLI, 2002).

Em tempos de crise do direito, crise do trabalho, crise do Estado, como diria Carelli (2004), é inevitável pensarmos até que ponto não seria o Estado parceiro do capital nesta empreitada pela facilitação do desvirtuamento da lei, pela ineficiência ou limitação das instituições responsáveis pela sua efetividade, pela superexploração desta categoria ambígua (estudante-trabalhador) que vinha figurando com uma maior freqüência no mercado de trabalho.

È bem verdade, que o contexto em que se analisam os dados sobre o desvirtuamento do contrato de estágio já não é o mesmo do momento em que se realizou o trabalho de campo. A crise mundial eclodiu na segunda metade de 2008, questionando a ordem neoliberal e os seus dogmas. Também em 2008 foi publicada a nova Lei do Estágio (lei nº 11.788/08) que, com o objetivo de coibir abusos por parte de empresas e evitar a precarização do trabalho, trouxe mudanças significativas cuja efetividade e conseqüências ainda é cedo para avaliar. Porém, a constatação do uso generalizado do contrato de estágio para escamotear o vínculo empregatício mantém viva uma questão central na análise do tema: até quando uma figura ambígua e frágil como estagiário persistirá em um mercado de trabalho que considera os custos do trabalho a maior variável de um produto?

Enquanto não temos respostas para tantas perguntas, os reflexos da geral precarização se intensificam-se tornando mais grave o caso dos jovens que têm no trabalho o seu insumo mais categórico: o jovem de classe média e os mais pobres – estes, em geral, negros, que moram em bairros não nobres e possuem baixa escolaridade. A intensificação da vulnerabilidade através da ineficiência do sistema de vigilância dos mecanismos formais de preparação para inserção no mercado de trabalho, agregado a relativa flexibilidade das normas a ele relativas, demonstram assim a necessidade de proteção do jovem como sujeito de direitos e, ao mesmo tempo, revela as contradições próprias do sistema, onde o Estado que protege é a mesmo que pune, através do desmonte do direito e reiteração da informalidade e da precariedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BORGES, Ângela. Os jovens no anos 1990: desemprego, inclusão tardia e precariedade. Políticas Sociais: experiências, avaliações e subsídios. Bahia Análise & Dados. v. 18. nº 1, Abr/Jun. 2008.

CAMARANO,Ana Amélia; MELLO, Juliana Leitão; KANSO, Solange. Do nascimento à morte : principais transições. Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição? 2006

CARDOSO, Adalberto. Transição da escola para o trabalho no Brasil: persistência da desigualdade e frustação de expectativas. DADOS – *Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, Vol. 51, no 3, 2008, pp. 569 a 616.

CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil. Ed FGV, Rio de Janeiro, 2007.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda . Formas atípicas de trabalho. São Paulo,Ed. LTR, 1ª Edição, 2004, p. 141

DINIZ, José Janguiê Bezerra. Ministério Público do Trabalho: Ação Civil Pública, Ação Anulatória e Ação de Cumprimento. Ed. Consulex. Brasília 2004

http://www.oitbrasil.org.br/prgatv/prg_esp/emp_form_jov.php, última atualização em 15 de junho de 2005

POCHMANN, Marcio. Terceirização e diversificação nos regimes de contratação de mão-de-obra no Brasil**.** Campinas, 2006.

*R*evista do Ministério Público do Trabalho da 5ª região, 2008.

ESTRATÉGIA SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA COMPANHIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS - CEMIG EM 2008 (ACT 2008/2009)

Autor: Everson de Alcântara Tardeli

Sessão temática: Sindicalismo e outras formas de organização e resistência dos trabalhadores

Resumo: Análise do processo de negociação coletiva realizado entre os sindicatos representativos dos eletricitários de Minas Gerais e a Companhia Energética de Minas Gerais – CEMIG no ano de 2008, tomando-se por base quatro eixos principais de flexibilização/regulação das relações de trabalho, ou seja, *formas de contratação, alocação, remuneração e tempo do trabalho*, além da questão da organização sindical, que também se tornou central nesta discussão visto que a CEMIG proferiu uma estratégia de ataque e desmonte da organização dos trabalhadores, sendo estes os pontos centrais e de maior conflito durante estas negociações. Apontando a estratégia de atuação sindical adotada e os resultados obtidos desta negociação coletiva, considerada de sucesso e que evitou uma maior flexibilização das relações de trabalho na CEMIG, busca-se demonstrar que a fragilidade do sindicalismo brasileiro está menos na forma de estruturação sindical do que nas formas de atuação e nas estratégias adotadas pelos sindicatos, ou seja, diferentemente do que é propagado por algumas Centrais Sindicais, aponta possibilidades de ação sindical capazes de superar os problemas advindos da estrutura sindical oficial brasileira, muitas vezes utilizada como justificativa para a ineficácia do sindicalismo brasileiro.

Palavras-chave: Eletricitários, Negociação coletiva, Sindicalismo, Estratégia sindical.

INTRODUÇÃO

O objetivo deste artigo é analisar o processo de negociação coletiva para a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho regulador das relações trabalhistas, vigentes de 01 de novembro de 2008 a 31 de outubro de 2009 (ACT 2008/2009), entre a Companhia Energética de Minas Gerais – CEMIG e os sindicatos representativos dos trabalhadores eletricitários de Minas Gerais, tomando-se por base para esta análise a participação do Sindicato dos Eletricitários do Sul de Minas Gerais – SINDSUL e a estratégia adotada em conjunto com as demais entidades sindicais que participaram destas negociações, sendo elas: Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado de Minas Gerais, Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Santos Dumont, Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Juiz de Fora, Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores na Indústria Energética de Minas Gerais – SINDIELETRO, Sindicato dos Administradores no Estado de Minas Gerais, Sindicato dos Engenheiros no Estado de Minas Gerais, Sindicato das Secretárias no Estado de Minas Gerais, Sindicato dos Técnicos Indústriais de Minas Gerais, Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho do Estado de Minas Gerais, Sindicato dos Contabilistas de Belo Horizonte, Sindicato dos Arquitetos do Estado de Minas Gerais, Sindicato dos Empregados Técnicos que Trabalham como Analistas de Sistemas, Programadores e Operadores na Área de Computação no Estado de Minas Gerais e Sindicato dos Economistas de Minas Gerais.

O estudo foi realizado a partir de quatro fatores principais que norteiam as relações trabalhistas, seja no âmbito das negociações de classe (com o Estado) ou das negociações por empresa, discutidos nas teses de doutorado de Cláudio Salvadori Dedecca e de José Dari Krein, sendo eles: a) Formas de contratação, b) Alocação do trabalho, c) Tempo do trabalho e d) Remuneração do trabalho, bem como na tese de doutorado de Fabia Monteiro Tuma, que discute a questão da PLR no contexto de flexibilização trabalhista no Brasil.

Analisando a presença destes quatro fatores nas negociações dos eletricitários para o Acordo Coletivo de Trabalho - ACT 2008/2009 e a estratégia adotada pelos sindicatos, buscaremos compreender o diferencial desta negociação em relação às práticas comuns do sindicalismo brasileiro, propondo uma alternativa "inédita" de ação sindical que pode contribuir na superação de algumas das dificuldades advindas, por exemplo, da forma de estruturação do sindicalismo no Brasil.

Importante ressaltar que esta negociação se deu num momento de muitas incertezas no mundo do trabalho, em plena crise do capitalismo mundial, quando o neoliberalismo pauta mais insistentemente a redução dos custos do trabalho (especificamente no âmbito destes quatro fatores), o que torna ainda mais relevante os resultados obtidos pelas entidades sindicais através da estratégia adotada.

I - A ESTRATÉGIA SINDICAL

Primeiramente, é necessário verificar como foi a participação das entidades sindicais nas negociações para celebração dos Acordos Coletivos anteriores. Algumas vezes houve a unificação da pauta de reivindicações, outras vezes não houve tal unificação, sendo que, na maioria delas, quando não unificada por todas as entidades, basicamente dois grupos com pautas separadas se apresentavam para negociar. O Sindicato dos Eletricitários do Sul de Minas Gerais - SINDSUL, o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Juiz de Fora e o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Santos Dumont apresentavam pauta unificada através da Federação dos Trabalhadores Urbanos de Minas Gerais, enquanto as outras entidades sindicais, normalmente, apresentavam pauta unificada com o SINDIELETRO. Mais recentemente, o Sindicato dos Administradores do Estado de Minas Gerais - SAEMG também vinha unificando a pauta com o grupo da Federação.

De qualquer forma, mesmo que unificados parcialmente em dois grupos distintos, ao receberem as propostas da empresa, cada grupo ou sindicato realizava suas Assembléias e acabavam por traçar suas estratégias isoladamente. Isto também se deu nas ocasiões em que todos os sindicatos unificavam a pauta. Os resultados destas negociações, mesmo que positivos em alguns aspectos, podem ser observados no livro "Eletricitários do Sul de Minas – Meio século de lutas":

> "Nesta perspectiva, o recebimento das 4 remunerações em 2005, da indenização do anuênio em 2006 e das 6,4 remunerações em 2007, mesmo que para o sindicato anunciasse a precarização das relações de trabalho com a perda de direitos históricos da categoria – o 'anuênio' e a 'Maria Rosa' – para o trabalhador, individualmente, possibilitou significativa melhora na sua qualidade de vida. [...] O que torna compreensível o conformismo e aceitação destas práticas empresariais adotadas pela CEMIG, mesmo que percebendo o quão negativos foram os últimos Acordos para a categoria profissional como um todo." (TARDELI, 2008:83)

No texto, percebemos que os três últimos Acordos Coletivos celebrados com a CEMIG foram consideravelmente agressivos do ponto de vista econômico, especificamente no que diz respeito à Participação nos Lucros e Resultados da empresa - PLR, possibilitando aos trabalhadores receberem quantias significativas que puderam elevar sobremaneira o padrão de consumo de suas famílias. No entanto, foram retirados os direitos relativos ao Anuênio (1% do salário base por ano de trabalho) e à Gratificação Especial (14º e 15º salários), apelidada de 'Maria Rosa', perfazendo um quadro negativo para a categoria, de perda de conquistas[1].

Estas práticas empresariais de utilizar a distribuição da PLR como moeda de troca para a retirada de direitos nas negociações coletivas são bem explicitadas por Fabia Tuma:

> "Outros itens da pauta dos trabalhadores, já presentes em acordos anteriores ou ainda sendo reivindicados, também são trocados por PLR. É o caso de adicionais por tempo de serviço, 14º salário, cesta básica, auxílio-alimentação, auxilio para compra de medicamentos, entre outros. [...] Esta evidência coloca o problema da PLR estar sendo usada, não só para evitar a incorporação de

[1] Maria Rosa foi o codinome adotado pelos eletricitários da CEMIG para o benefício referente ao 14º e 15º salários. Existem algumas versões para a justificativa do surgimento deste codinome, dentre as quais destacamos duas: teria surgido pelo fato dos trabalhadores, ao receberem tal gratificação, comparecerem ao mercado municipal de Belo Horizonte para comemorar este recebimento e, como tira-gosto, comiam uma lingüiça da marca "Maria Rosa". Outra versão seria em função do nome de uma das secretárias da diretoria da empresa, a Maria Rosa, que dava a notícia aos trabalhadores sobre a data do pagamento da gratificação.

> aumentos, como também para substituir parcelas do salário fixo e outras vantagens." (TUMA, 1999:201)

A partir deste contexto das negociações anteriores é que os sindicatos decidiram por adotar, para o ACT 2008/2009, uma estratégia de negociação diferenciada. Esta estratégia foi proposta pelo grupo que normalmente apresenta pauta pela Federação dos Urbanitários, mais especificamente pelo Sindicato dos Eletricitários do Sul de Minas – SINDSUL, sob orientação da Secretaria Regional da Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria – CNTI. A proposta versou sobre a unificação total das ações dos sindicatos, não apenas da pauta de reivindicações. Neste sentido, foi necessário superar alguns aspectos que dificultam este tipo de unificação, tais como as particularidades dos interesses de cada sindicato, uma vez que, ao representar grupos distintos dentro da mesma categoria, as prioridades de negociação também se fazem distintas, além das possibilidades de afetar a autonomia de alguns sindicatos e as "vaidades" de seus dirigentes.

Assim, esta unificação pressupôs uma série de medidas a serem adotadas pelos sindicatos. A primeira delas foi o estabelecimento de que todos os documentos a serem encaminhados em conjunto à empresa deveriam ser aprovados previamente por todas as entidades sindicais, além de não utilizar papel timbrado de nenhuma delas. Esta medida visou demonstrar à CEMIG, e aos próprios sindicatos participantes, que não havia nenhuma entidade coordenando os trabalhos e que tudo se daria a partir de decisões conjuntas, sendo fundamental que os documentos fossem assinados por todos.

Outra medida tratava das informações a serem divulgadas pelos sindicatos aos trabalhadores, que também deveriam ser definidas em conjunto, além da obrigação de todos os informativos constarem a inscrição "Campanha Unificada dos Eletricitários" e nomearem cada entidade participante. Esta medida visou demonstrar aos trabalhadores que se tratava de uma negociação diferenciada, especialmente num momento em que a categoria precisa ser ouvida como um todo.

Mas a principal medida diz respeito à unificação das Assembléias, que deveriam ser realizadas a partir de edital de convocação único para todos os sindicatos, independente de base territorial ou de categorias diferenciadas (como Engenheiros, Administradores, Economistas, etc). Desta forma, seriam computados os votos da categoria como um todo, sem se considerar os resultados por sindicato, o que impediria que algumas entidades sindicais aceitassem ou rejeitassem separadamente as propostas da empresa, pois, nos acordos anteriores era exatamente isto que ocorria, provocando a divisão dos trabalhadores da empresa segundo cada base territorial dos sindicatos ou cada categoria diferenciada, enfraquecendo as mobilizações do conjunto dos trabalhadores.

A estratégia adotada melhorou sobremaneira a atuação sindical para esta negociação, dando força aos sindicatos para dificultar as ações da CEMIG no sentido de flexibilizar e aprofundar ainda mais o processo de precarização das relações de trabalho. O tópico seguinte estabelece a dinâmica desta negociação, abordando os acontecimentos que marcaram o conjunto de ações dos sindicatos e o comportamento da empresa e dos trabalhadores, devendo ser considerada, principalmente em função da conjuntura política e econômica, de resultados extraordinários para os eletricitários.

II - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SEUS PONTOS PRINCIPAIS

O processo negocial deve ser pautado a partir das demandas e anseios dos próprios trabalhadores, portanto, a construção da pauta de reivindicações pressupõe ampla discussão destes com os dirigentes sindicais, o que obriga aos sindicatos uma preparação prévia antes do início das negociações. Assim, o SINDSUL, entidade representativa dos eletricitários em 152 municípios do sul de Minas Gerais, colheu sugestões dos eletricitários sulmineiros durante o mês de setembro de 2008, vislumbrando o início das negociações com a empresa em outubro e a celebração do ACT 2008/2009 até a data-base da categoria, 31 de outubro de 2008.

Depois de colhidas as sugestões dos trabalhadores foi construída uma pré-pauta de reivindicações, incluindo aquelas já demandadas em função de discussões anteriores junto ao sindicato, e divulgada aos eletricitários para conhecimento antecipado às Assembléias. Uma vez aprovada a pauta de reivindicações e entregue à empresa, inicia-se propriamente dita, a negociação. Este procedimento constitui, inclusive, base legal para o reconhecimento jurídico e legitimidade do sindicato como representante dos trabalhadores nas negociações, sendo adotado por todos os sindicatos, separadamente, segundo suas respectivas bases territoriais ou categorias diferenciadas.

Antes da realização destas Assembléias, os sindicatos já cogitavam a possibilidade de unificação da pauta de reivindicações, o que motivou que o conjunto dos sindicatos do grupo da Federação dos Urbanitários, aqui incluso o SINDSUL, se reunisse para discutir o assunto e decidir sobre a proposta de unificação cogitada. Nesta reunião evidenciou-se que, assim como nas experiências anteriores, a simples unificação das pautas de reivindicações de nada valeria se não houvesse a unificação de todas as ações dos sindicatos, inclusive das Assembléias.

Em reunião entre todas as 14 entidades sindicais que participariam das negociações, a proposta de unificação total das ações sindicais foi colocada pelo grupo da Federação e aceita pelos demais, ficando condicionada, é obvio, à aprovação dos trabalhadores nas Assembléias de cada sindicato. Este foi o primeiro desafio a ser enfrentado pelos sindicatos para por em prática a estratégia combinada.

Durante as Assembléias realizadas pelo SINDSUL, por exemplo, alguns trabalhadores questionaram a possibilidade de perda de autonomia do sindicato, uma vez que as decisões tomadas pela maioria dos trabalhadores do sul de Minas poderiam não prevalecer no computo geral, principalmente em relação às decisões do SINDIELETRO, que representa um maior número de eletricitários. Os dirigentes sindicais do SINDSUL argumentaram que, a exemplo de anos anteriores, em que a diferença entre os que aceitaram e os que rejeitaram as propostas da empresa nas Assembléias do SINDIELETRO foi mínima, poderia ocorrer exatamente o contrário, ou seja, ao somar os resultados com as Assembléias do SINDSUL, poderia prevalecer as decisões deste sindicato em detrimento das do SINDIELETRO, dependendo única e exclusivamente da vontade da maioria dos eletricitários como um todo, e não por sindicato. Colocada em votação a pauta de reivindicações e a proposta de unificação total, ambas foram aprovadas pela quase totalidade dos eletricitários do sul de Minas, aproximadamente 98% dos trabalhadores.

Uma vez superado este primeiro desafio, aprovadas as pautas de reivindicações de cada sindicato e a estratégia sugerida, as entidades sindicais se reuniram novamente para proceder sua unificação. As diferenças entre as pautas de reivindicações eram mínimas, sendo que, o grupo da Federação insistiu na inclusão de um item referente à manutenção dos postos de trabalho, pois, a empresa já cogitava a possibilidade de um novo processo de reestruturação produtiva, o que foi acatado pelas demais entidades. Uma vez unificada, esta pauta foi entregue à CEMIG, em documento único assinado por todas as entidades, sem utilizar papel timbrado de qualquer instituição, em 07 de outubro de 2008, dando início ao processo de negociação.

Para compreender melhor o significado desta negociação coletiva, os aspectos centrais da relação de emprego nela presentes e o atual contexto brasileiro de flexibilização das relações de trabalho, recorremos à tese de José Dari Krein:

> "Então, na ordem econômica e política hegemônica no capitalismo a partir dos anos 80 nos países centrais e dos anos 90 no Brasil, a flexibilidade apresenta dois sentidos bem definidos. Primeiro, possibilitar maior liberdade às empresas na determinação das condições de uso, de contratação e de remuneração do trabalho. Em segundo lugar, possibilitar ajustes no volume e no preço da força de trabalho na perspectiva de reduzir seu custo [...]. Essas duas finalidades concretizam-se, por um lado, por meio da supressão de benefícios e de direitos advindos da legislação e/ou de normas coletivas, o que significa a eliminação, diminuição ou afrouxamento da proteção trabalhista e social vigente em cada país. Por outro lado, pela introdução de novas legislações ou normas coletivas que permitam adaptar os direitos trabalhistas à lógica apontada acima, especialmente em relação a quatro temas bastante comuns em diversas experiências nacionais: remuneração, jornada, formas de contratação e alocação do trabalho." (KREIN, 2007:2)

Da pauta de reivindicações, daremos destaque aos itens que foram centrais durante as negociações e àqueles relacionados aos quatro fatores apontados por Krein, ou seja, remuneração, jornada, formas de contratação e alocação do trabalho. Assim, discutiremos os seguintes itens:

1- Reposição das perdas e aumento real por produtividade de 13,65%, sendo 7,32% referente ao INPC-IBGE e 5,9% calculados com base no crescimento anual do fornecimento de energia por empregado no período compreendido entre 2006 e 2007.
2- Participação nos Resultados: 15% do Resultado Operacional da CEMIG - ROC apurado no primeiro semestre de 2008, de forma linear, a ser pago em 15 de novembro de 2008 e 15% do ROC apurado no segundo semestre de 2008, também de forma linear, a ser pago em 30 de março de 2009.
3- Limite de horas-extras: A partir de 1º de novembro de 2008 o trabalho em regime de horas extraordinárias fica limitado ao máximo de 20 horas mensais por empregado.
4- Terceirização: Até 30 de dezembro de 2008, será constituído Grupo de Trabalho para determinar as atividades-fim da empresa que não poderão ser objeto de terceirização. O Grupo terá prazo até 31 de março de 2009 para concluir os trabalhos. Será celebrado Acordo Coletivo Específico com as entidades sindicais recepcionando as conclusões do Grupo de Trabalho.
5- Manutenção dos postos de trabalho: A empresa se compromete a manter, no mínimo, os atuais postos de trabalho existentes em suas respectivas localidades, ficando expressamente vedada a alternância do posto de trabalho de uma localidade para outra.
6- Manutenção das conquistas anteriores: Ficam mantidas, naquilo em que não forem objetos de alterações pelas presentes reivindicações, todas as conquistas e benefícios contidos no ACT 2007/2008.
7- Garantia contra demissão imotivada: Ficam proibidas as dispensas imotivadas de trabalhadores, conforme a Convenção 158 da OIT.
8- Organização Sindical: Garantia de acesso dos dirigentes sindicais em todas as instalações da empresa, liberação da comunicação por e-mail's entre as entidades sindicais e os trabalhadores e liberação de mais um dirigente sindical para o

SINDIELETRO e mais um para a FEDERAÇÂO DOS URBANITÁRIOS, com ônus para a empresa.

As duas primeiras relativas à *remuneração*, a terceira à *jornada*, a quarta sobre as *formas de contratação* e a quinta diz respeito à *alocação do trabalho*. A sexta e sétima estão diretamente relacionadas ao contexto de flexibilização das relações trabalhistas e à conjuntura econômica de crise do capitalismo. Já a oitava, que não estava nas prioridades dos sindicatos, acabou ganhando destaque em função da postura da empresa para esta negociação, o que veremos mais adiante.

Tendo como base, principalmente, estas reivindicações, ocorreram reuniões de negociação com a CEMIG nos dias 16, 21, 22, 24 e 27 de outubro de 2008. Destas reuniões, a que mais preocupou os sindicalistas foi a do dia 22, quando a empresa apresentou o trabalho desenvolvido por uma consultoria para orientar novo processo de reestruturação produtiva, focado na intensificação da automação com centralização das atividades em Belo Horizonte, indicando, desde já, a negativa da manutenção dos postos de trabalho, reivindicação relativa ao aspecto *alocação*, citado acima. Pela postura da empresa durante as reuniões, evidenciou-se, também, a intenção de não garantir a manutenção das conquistas anteriores.

A alegada impossibilidade da CEMIG de apresentar sua proposta em tempo hábil, já que dependia de aprovação prévia do Conselho de Administração da empresa, forçou a negociação da prorrogação da data-base para o dia 15 de novembro de 2008.

Em 31 de outubro de 2008, a CEMIG apresentou sua proposta para a celebração do Acordo Coletivo. A negativa, principalmente às reivindicações apontadas acima e as ameaças de retirada de direitos passam a ser confrontadas com a oferta de montantes significativos a título de PLR, o que coloca os trabalhadores entre a "cruz e a espada", possibilitando prevalecer, como na maioria das vezes, o imediatismo econômico em detrimento de questões mais amplas da relação de emprego. É importante salientar que, a partir deste momento, as negociações passam a ser orientadas não mais pela pauta dos trabalhadores, e sim pela proposta da empresa e pelas ameaças que ela oferece. Apesar de que, neste caso, tanto a pauta dos trabalhadores como a proposta da empresa versaram, principalmente, sobre os mesmos aspectos. Analisemos, então, os itens principais da proposta da empresa, delimitando os pontos de conflito para celebração do Acordo:

1- Reajuste salarial: A empresa concorda com o reajuste com base no INPC, no entanto não concorda com qualquer tipo de aumento real por produtividade.
2- Participação nos Lucros e Resultados: A empresa ofereceu 4,17 remunerações a título de PLR e por superação de metas, a ser pago em 21 de novembro de 2008. Além de um percentual de 3% do Resultado Operacional CEMIG - ROC de 2008, a ser pago até maio de 2009, sendo este na forma 50% linear e 50% proporcional aos salários (ROC estimado em, aproximadamente, R$ 2.000.000.000,00). Com este montante, a CEMIG pretendeu, também, definir as regras para distribuição da PLR 2009, a ser distribuída em 2010, estabelecendo o montante relativo a 3% do ROC, sendo 50% proporcional aos salários e 50% de forma linear, acrescido de parcela adicional que poderia chegar a mais 3% do ROC, caso atingidas as metas baseadas nos indicadores de, entre outros, contagem de acidentes com terceirizados e redução das despesas com pessoal, sendo pago de forma 100% proporcional à remuneração.
3- Ampliação do prazo, dos atuais 3 meses para um período indeterminado, para compensação de horas-extras acumuladas no banco de horas.
4- A CEMIG concorda com a constituição de Grupo de Trabalho para discutir a terceirização das atividades, sem poder deliberativo.
5- Negativa da reivindicação de manutenção dos postos de trabalho em cada localidade.

6- Alteração da redação da Cláusula 43ª constante do ACT 2007/2008, que garante a manutenção de 10.000 empregos na CEMIG, retirando esta garantia.
7- Negativa da reivindicação de proibição de demissões imotivadas.
8- Retirada de todas as conquistas relativas à organização sindical constantes do ACT 2007/2008 (estabilidade e liberação de dirigentes sindicais, entre outras).

Comparando esta proposta com as reivindicações dos trabalhadores, verificamos como os itens refletem os mesmos pontos de conflito entre trabalhadores e empresa. Os trabalhadores no sentido de ampliar a proteção do trabalho e a CEMIG no sentido de flexibilizar as relações de trabalho. Ambos priorizando os aspectos relativos à *remuneração, jornada, formas de contratação* e *alocação do trabalho*, além de pautarem a questão da organização sindical.

No que diz respeito aos pontos elencados na pauta de reivindicações dos trabalhadores, a única cláusula atendida pela CEMIG, parcialmente, foi aquela relativa à formação do Grupo de Trabalho sobre terceirização. Parcialmente porque não explicitou data para conclusão dos trabalhos e por não dar poder deliberativo ao Grupo. De qualquer forma, houve avanço no quesito *formas de contratação*, garantindo o debate sobre o assunto, ainda que o mesmo já esteja sob apreciação do poder judiciário há alguns anos. De resto, todos os outros pontos foram negados ou sofreriam alterações negativas para os trabalhadores.

Apartada a questão das *formas de contratação,* a proposta da empresa realça os outros três pontos de análise, *remuneração, jornada* e *alocação do trabalho*, também presentes nas considerações de Cláudio Dedecca:

> "As empresas, no campo das negociações coletivas, procuram flexibilizar o uso do trabalho por meio de três vias de acesso: (1) recomposição de seu poder sobre a organização das suas estruturas ocupacionais, com o objetivo de ampliar a autonomia na alocação e mobilidade do trabalho nas plantas produtivas; (2) mudanças na forma de gestão e uso do tempo de trabalho, com a incorporação da flexibilidade e da modulação da jornada de trabalho; e (3) alteração das regras e normas de determinação dos salários, com crescente individualização do processo." (DEDECCA, 1999:24)

Contudo, a proposta foi levada para deliberação das Assembléias Gerais dos trabalhadores, realizadas em todo Estado de Minas Gerais entre os dias 06 e 11 de novembro, a partir de Edital de convocação único de todas as entidades sindicais, conforme explicitado no tópico anterior.

Considerando que a proposta da CEMIG não contemplou satisfatoriamente o quesito *remuneração,* negando aumento real por produtividade, definindo uma forma injusta de distribuição da PLR (favorecendo os mais altos salários) e propondo indicadores para superação de metas que fogem ao controle do trabalhador (acidentes com terceirizados) ou que intensificam a "mais-valia" (despesas com pessoal); considerando que flexibilizava ainda mais o quesito *jornada de trabalho,* negando a limitação de horas-extras e ampliando o prazo para compensação do banco de horas; considerando que anunciava a intensificação da flexibilidade no quesito *alocação,* com o projeto de reestruturação produtiva focado na centralização das atividades como motivo da negativa da manutenção dos postos de trabalho; e, ainda, considerando a negativa acerca da proibição contra demissão imotivada e a retirada de conquistas anteriores, como a garantia dos 10.000 empregos e aquelas relativas à organização sindical, a proposta foi rejeitada por aproximadamente 93% dos trabalhadores, o que motivou a reabertura das negociações pela CEMIG. A maioria das Assembléias deliberou, também, que os sindicatos somente retornariam para nova apreciação dos trabalhadores se a CEMIG recuasse nestes pontos, caso contrário, nova proposta seria considerada rejeitada sem necessidade de novas Assembléias.

Diante deste quadro e da solicitação de reabertura das negociações por parte dos sindicatos, em reunião com a CEMIG no dia 12 de novembro, foi novamente prorrogada a data-base para o dia 22 de novembro.

No dia 14 a empresa apresentou nova proposta, inovando na sua construção, com duas alternativas para serem levadas às Assembléias dos trabalhadores e escolhida uma única opção. Neste artigo não abordaremos as duas, uma vez que, para facilitar a discussão, nos conteremos em abordar apenas a "alternativa A", pois, é a que apresenta maior semelhança em relação à primeira proposta e ao fechamento do Acordo Coletivo, além do que, as distinções entre ambas permaneceram apenas no campo econômico, não prejudicando a discussão aqui pretendida.

Esta proposta sofreu basicamente duas modificações em relação à anterior, sendo elevado o valor da PLR a ser paga à vista de 4,17 para 4,42 remunerações e retirada a cláusula que ampliava o prazo para compensação das horas-extras acumuladas no banco de horas. Desta forma, respeitando as deliberações da categoria, as entidades sindicais rejeitaram tal proposta sem encaminhá-las para novas Assembléias.

Tentando fragilizar as posições dos sindicatos, a CEMIG passa a utilizar seu enorme poder de comunicação, através de e-mail's e mensagens por celular, além da ação direta das gerências, para jogar os trabalhadores contra as entidades. Pronunciavam que os dirigentes sindicais não estariam preocupados com os trabalhadores, e sim que lutavam apenas para preservar suas próprias garantias, ou seja, as cláusulas relativas à organização sindical. E ainda, alegavam que os sindicatos não estariam agindo legalmente e de forma democrática, desrespeitando os trabalhadores por não levar a proposta para que estes decidissem se a aceitariam ou não. Este foi o segundo desafio a ser superado pelos sindicatos.

A opção que restou foi a realização de reuniões sem poder deliberativo com os trabalhadores, reafirmando os motivos de a proposta ter sido rejeitada sem nova apreciação em Assembléias. As alegações da CEMIG "caíram por terra" diante da estratégia sindical, pois, a questão da organização sindical seria submetida a outros fóruns de apreciação, tais como a Secretaria de Relações do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho – OIT, podendo ser caracterizada a "ação anti-sindical" da empresa. Com esta medida, os trabalhadores não precisariam se preocupar com esta questão, direcionando seus esforços na construção do acordo sobre os outros pontos da proposta da empresa. Estas reuniões também tinham como objetivo a programação de paralisação das atividades por um dia, que se realizaria em 20 de novembro. Posições que foram confirmadas pelos trabalhadores nas reuniões já realizadas.

No entanto, ao perceber que as reuniões dos sindicatos versavam sobre a preparação para realização de greve, a CEMIG convocou, no dia 18 de novembro, as entidades para nova rodada de negociações, o que motivou, no caso do SINDSUL, o cancelamento das reuniões que ainda estavam por acontecer com os trabalhadores.

Ocorridas novas rodadas de negociação, nos dias 18 e 19 de novembro, a empresa apenas sinalizou com a possibilidade de atender algumas das reivindicações, sem formalizar nada. O que pretendia a CEMIG é que as entidades submetessem a proposta anterior para aprovação das Assembléias e, caso aprovada uma das alternativas, atenderia alguns outros itens, como a elevação da PLR de 4,42 para 4,57 remunerações e a manutenção das liberações de dirigentes para os sindicatos. Entretanto, tratava-se, absurdamente, de uma proposta verbal, inaceitável para um processo de negociação juridicamente correto, além de denotar a tentativa de cooptação dos sindicalistas. Como a empresa se recusou em formalizar tal proposta, manteve-se a programação dos sindicatos, ou seja, a paralisação prevista para o dia seguinte, 20 de novembro.

A paralisação não se concretizou conforme o esperado, pois, com o cancelamento das reuniões de preparação para a greve, os trabalhadores da maioria dos municípios,

desinformados sobre as posições dos sindicatos na negociação e, em alguns casos, mesmo concordando com estas posições, não decidiram pela paralisação, se tornando um terceiro desafio para as entidades. No caso do sul de Minas, a paralisação de um dia proposta pela campanha unificada foi aprovada nos municípios de Lavras, Perdões, Nepomuceno, Santo Antônio do Amparo, Bom Sucesso, Campo Belo e Alfenas, atingindo o índice aproximado de 80% dos trabalhadores paralisados. Em outros locais, como Varginha, apesar de não aprovarem a paralisação, os trabalhadores decidiram pela "operação tartaruga", contribuindo de outra forma com as mobilizações. Nas demais cidades, os eletricitários trabalharam normalmente. O fracasso na realização da greve diminuiu a capacidade dos sindicatos em obter a retomada das negociações.

As ações da CEMIG no sentido de promover a desmobilização dos trabalhadores chegaram ao seu ápice com a divulgação e elaboração, por parte das gerências, de abaixo-assinados entre os trabalhadores solicitando a realização de Assembléias e a desvinculação dos sindicatos da ação unificada. É importante perceber como, neste momento, as ações anti-sindicais passam a ser promovidas não apenas pela empresa, mas também pelos trabalhadores, que assimilam os discursos empresariais e desconsideram os prejuízos que podem advir para a categoria como um todo. Felizmente, este expediente de interferência nas ações dos sindicatos já era esperado, uma vez que, em função de particularidades de algumas das negociações anteriores, o mecanismo de elaboração de abaixo-assinados já havia sido utilizado, tanto por parte da empresa quanto de alguns trabalhadores. De qualquer forma, se apresenta um terceiro desafio, ou seja, não realizar as Assembléias e manter a unidade de ação.

Os sindicatos decidiram, então, seguir à risca as determinações dos estatutos, no sentido mesmo de não desrespeitar tais solicitações, mas mesmo assim, preservar a estratégia adotada, visto que os prazos definidos para análise, resposta sobre a procedência, preparação e antecedência mínima para convocação de Assembléias, além do número mínimo de assinaturas, possibilitaram a protelação da realização das mesmas. Para se ter idéia, no caso do SINDSUL, mesmo sendo acatados os abaixo-assinados, estas Assembléias seriam realizadas, no mínimo, dentro de aproximadamente 30 dias, período suficiente para que as negociações tomassem outros rumos, até mesmo em virtude da proximidade da data-base.

Assim, não desejando reabrir as negociações, no dia 21 de novembro, a CEMIG instaura dissídio coletivo no Tribunal Regional do Trabalho em Minas Gerais – TRT/MG. Não restando alternativa, os sindicatos também instauraram o dissídio. Esta medida visou, além da concordância com a remessa da apreciação do impasse pelo judiciário, nos termos da interpretação pacificada acerca da Emenda Constitucional nº 45, que o dissídio fosse apreciado também sob a ótica dos sindicatos, e ainda, visando à preservação da data-base.

A primeira audiência de conciliação marcada pelo TRT/MG aconteceu no dia 25 de novembro, seguida de mais duas audiências nos dias 27 e 28 de novembro, quando o Desembargador Dr. Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, após extenuantes reuniões com as partes, ora separadamente, ora em conjunto, formulou sua proposta de conciliação. A proposta do TRT versou sobre todos os pontos conflitantes. Vejamos:

1- Reajuste salarial com base no INPC-IBGE, sem concessão de aumento real.
2- Participação nos Lucros e Resultados: Elevação da parcela a ser paga à vista de 4,42 para 4,67 remunerações, sendo o equivalente a 0,5 remuneração distribuído de forma linear, ou seja, igualitária para todos os empregados. Quanto à PLR de 2009 a ser paga em 2010, foram retiradas dos indicadores de metas a contagem de acidentes com terceirizados e a redução das despesas com pessoal, estipulando a necessidade de haver consenso entre as partes sobre a forma de distribuição da parcela adicional por superação das metas.
3- Inserida cláusula com os seguintes dizeres: Na hipótese de centralização de atividades, a CEMIG buscará alternativas para a manutenção dos empregados em

seu local de trabalho, garantindo o treinamento necessário, se for o caso, para sua adaptação à nova função.

4- Restabelecidas e ampliadas todas as cláusulas relativas à organização sindical, garantindo a acesso dos dirigentes sindicais às instalações da empresa e a liberação da comunicação por e-mail's entre os sindicatos e os trabalhadores.
5- Modificação na cláusula 43ª, reduzindo o quadro mínimo para 9.000 empregos, mas, em contrapartida, inserindo cláusula de garantia de emprego, ficando a CEMIG impedida de realizar dispensas arbitrárias durante toda vigência do acordo.
6- Mantidas as demais conquistas anteriores.

Levada para apreciação em Assembléias, a proposta do TRT foi aprovada por, aproximadamente, 83% dos trabalhadores, que reconheceram os esforços feitos pelas entidades sindicais e comemoraram a obtenção dos resultados extraordinários desta negociação.

O Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a CEMIG e os 14 sindicatos representativos dos trabalhadores eletricitários de Minas Gerais, com vigência compreendida entre 01 de novembro de 2008 e 31 de outubro de 2009 (ACT 2008/2009), foi assinado no dia 05 de dezembro de 2008, demarcando o fim de um processo de negociação complexo e que envolveu uma estratégia sindical inovadora.

III – OS RESULTADOS OBTIDOS

Apesar de o tópico anterior ter sido construído de forma mais descritiva, relatando os acontecimentos que marcaram esta negociação coletiva, a oportunidade de uma discussão crítica se apresenta na avaliação de seus resultados, especificamente na análise comparativa entre as reivindicações dos trabalhadores, as propostas da empresa e as conquistas obtidas no TRT/MG, destacando os aspectos centrais de regulação do trabalho presentes no âmbito destas negociações coletivas.

Primeiramente, consideremos o aspecto *remuneração* presente nas reivindicações dos trabalhadores e na proposta aprovada por eles para celebração do ACT 2008/2009. Mesmo com a negativa do aumento real por produtividade, percebemos que os avanços conquistados nas questões econômicas, especificamente nos valores e na forma de distribuição da PLR, foram significativamente melhores para os trabalhadores, especialmente para os de menores salários, ainda que denotando a flexibilização da *remuneração.* Isto se torna relevante à medida que, independentemente de o pagamento de PLR ser usado como forma de flexibilização da *remuneração* pelas empresas, para os trabalhadores representa uma grande expectativa no sentido de melhorar as condições, ainda que imediatas, do padrão de consumo de suas famílias. Assim, o recebimento da PLR, principalmente na forma robusta praticada pela CEMIG, acaba por se tornar grande anseio dos trabalhadores, ofuscando uma visão mais ampla sobre a importância de outras reivindicações e sobre o fato de ser utilizada como forma de flexibilizar as relações trabalhistas. Ainda assim, a elevação de seu valor e a distribuição da diferença entre o valor oferecido inicialmente pela CEMIG e a proposta do TRT, ou seja, 0,5 remuneração (de 4,17 para 4,67 remunerações), ser distribuída de forma linear, representou ganhos significativos no quesito *remuneração,* principalmente para os menores salários, perfazendo uma parcela adicional de aproximadamente R$ 900,00 (novecentos reais) para cada um, minimizando seus prejuízos em relação aos mais altos salários. Além do mais, a retirada dos indicadores de metas referentes aos acidentes com terceirizados e à redução das despesas com pessoal, e ainda, a necessidade de consenso sobre sua forma de distribuição, também representam avanços na questão da PLR 2009 a ser paga em 2010. Neste sentido, em função de serem negociados concomitantemente com a negociação coletiva e por não terem refletido, desta vez, em retirada de direitos, os avanços obtidos na PLR podem ser caracterizados como importantes "conquistas" referentes ao aspecto da *remuneração.*

A importância dos avanços obtidos na distribuição da PLR da CEMIG pode ser percebida por "caminharem" no sentido de dois aspectos dos direcionamentos propostos por Fábia Tuma:

> "[...] Os indicadores utilizados devem ser compreensíveis para os empregados e as metas têm de ser factíveis. Para tanto, devem ser exaustivamente discutidos os procedimentos de trabalho para alcance das metas. [...] A forma de pagamento da PLR deve seguir princípios distributivos. Para tanto, os valores acordados devem ser distribuídos, preferencialmente, de forma equitativa." (TUMA, 1999:210)

No tocante ao quesito *jornada de trabalho*, mesmo não tendo atendido a reivindicação de limitação das horas-extras por empregado, a conquista se caracteriza pelo recuo da empresa, em sua segunda proposta, na promoção da ampliação do prazo para compensação das horas acumuladas no banco de horas, o que flexibilizaria ainda mais as possibilidades de uso do tempo do trabalhador nos momentos de maior demanda, especificamente no período chuvoso do ano, e sua compensação nos momentos de menor demanda, entre maio e agosto. Isto se torna relevante ao compreendermos as colocações de Cláudio Dedecca:

> "As novas formas de gestão da jornada viabilizaram a flexibilidade no uso do trabalho, criando um movimento mais sincronizado entre nível de produção e

> demanda de trabalho. O efeito imediato foi a progressiva eliminação, parcial ou total, do pagamento de horas extras ou a redução da contratação de trabalhadores adicionais nos momentos de pico da produção, bem como o pagamento de horas de trabalho remuneradas mas não utilizadas nos momentos de queda do nível de atividade. Em termos objetivos, foi se criando um mecanismo de compensação em que as horas pagas e não trabalhadas nos momentos de baixa atividade são utilizadas – sem remuneração – nos períodos de maior atividade." (DEDECCA, 1999:29)

Quanto às *formas de contratação*, o atendimento à reivindicação de constituição de Grupo de Trabalho para discutir a terceirização das atividades na CEMIG possibilita aos trabalhadores um caminho interessante nas discussões sobre organização do trabalho e reestruturação produtiva. Esta importância se explicita quando recorremos aos conhecimentos do Prof. José Dari Krein sobre os efeitos da terceirização:

> "A tendência de flexibilização por meio da terceirização também pode ser observada pelos seus efeitos no sindicalismo e nas negociações coletivas, tendendo a acentuar a diferenciação entre os trabalhadores e a pulverizar as organizações coletivas e, inclusive, proporcionando uma disputa de base entre as instituições sindicais. Da mesma forma, em alguns casos, a terceirização foi adotada como mecanismo de combate à organização existente na empresa, na perspectiva de aumentar o controle do capital sobre a determinação do trabalho." (KREIN, 2007:203)

Um dos pontos mais conflitantes desta negociação se deu no quesito *alocação*, e seu desfecho, impondo o compromisso da CEMIG em *buscar alternativas para a manutenção dos empregados em seu local de trabalho, garantindo o treinamento necessário, se for o caso, para sua adaptação à nova função,* representa uma conquista significativa, possibilitando ao trabalhador a identificação destas alternativas e a exigência do cumprimento da cláusula, mesmo não garantido tacitamente a manutenção dos postos de trabalho nas localidades. Entretanto, as entidades sindicais, uma vez celebrado o ACT 2008/2009, se comprometeram em levar esta discussão junto à sociedade, não permitindo que este fosse seu desfecho final. Como a CEMIG é uma empresa majoritariamente estatal, devendo ser considerada sua função social de desenvolvimento econômico e geração de renda no Estado de Minas Gerais, seriam programadas Audiências Públicas nas Câmaras Municipais das principais cidades e na Assembléia Legislativa de Minas Gerais, visando a participação popular nas discussões sobre o caráter neoliberal de gestão, propondo a intervenção política nos rumos da empresa no sentido de barrar o processo de centralização das atividades, principalmente em função do momento de crise do capitalismo, em que a centralização reflete sobremaneira e negativamente nas economias locais, contribuindo para o aprofundamento da crise. Mas esta é outra discussão e extrapola o debate proposto neste artigo. A importância do compromisso imposto à CEMIG se evidencia, também, à medida que possibilita ao trabalhador interferir, de alguma forma, neste processo, principalmente se considerarmos o contexto brasileiro, ou seja, *a definição da alocação do trabalho não foi objeto de regulação pública no Brasil, pois os empresários sempre tiveram ampla liberdade de definir as funções e carreiras no interior de seus estabelecimentos* (KREIN, 2007:2).

Ademais, a manutenção das conquistas anteriores, em especial aquelas relativas à organização sindical, explicita o grande diferencial em relação às negociações passadas, quando o pagamento da PLR foi utilizado para a retirada de conquistas anteriores. Nesta negociação, o uso da PLR não representou a perda de direitos, muito pelo contrário, ampliou sua abrangência com a garantia de acesso dos dirigentes sindicais às instalações da empresa e a liberação da comunicação por e-mail's entre sindicatos e trabalhadores.

Mas, o resultado mais impressionante desta negociação se deu com a garantia de emprego. A inserção de cláusula impedindo a realização de demissões arbitrárias traduz a

mais significativa das conquistas obtidas, principalmente em função do contexto de crise econômica por que passa o capitalismo mundial. O que normalmente se vê nas negociações coletivas durante períodos de crise é a retirada de direitos e a celebração de acordos permitindo a redução dos salários, a suspensão dos contratos de trabalho e as demissões em massa. A importância da proibição de demissões arbitrárias durante toda vigência do ACT 2008/2009 se traduz, também, por ser uma garantia mais ampla do que a reivindicada, pois, a convenção 158 da OIT permite a realização de demissões se estas foram justificadas, servindo como justificativa o contexto econômico, no entanto, a conquista obtida não delimita esta possibilidade.

Enfim, o aumento do valor e a melhora na forma de distribuição da PLR, as garantias obtidas no caso de centralização das atividades, a constituição de grupo de trabalho para discutir a terceirização, o recuo da empresa na questão da flexibilização do banco de horas, a manutenção e ampliação das conquistas anteriores e, principalmente, a proibição de demissões arbitrárias traduzem a excepcionalidade desta negociação e a relevância da estratégia adotada pelos sindicatos.

IV – CONSIDERAÇÕES FINAIS

O que mais se evidenciou nesta negociação coletiva, que possibilitou a obtenção dos resultados discutidos no tópico anterior, foi a estratégia adotada pelas entidades sindicais. Foi esta estratégia que possibilitou a superação de diversos problemas enfrentados pelo sindicalismo brasileiro, principalmente no que diz respeito à estrutura sindical vigente, que ainda é considerado por algumas Centrais Sindicais o grande empecilho para uma atuação sindical eficaz.

As mais importantes discussões sobre o sindicalismo no Brasil versam sobre a atual estrutura sindical, especificamente sobre a unicidade ou pluralidade sindical, além de outros fatores. O que se evidenciou nesta negociação e na estratégia praticada pelos sindicatos representativos dos eletricitários mineiros foi que esta não é a questão primordial para o sindicalismo, e sim, que a atuação eficaz depende muito mais da capacidade de os sindicatos encontrarem formas de atuação e resistência dentro desta estrutura. De forma geral, como observa José Dari Krein, há uma crise no sindicalismo, que pode ser estrutural ou conjuntural:

> "Os sindicatos também sofreram um processo de fragilização, passando a ter menor capacidade de intervenção na regulação e nos rumos da sociedade. [...] Na era da globalização financeira, os sindicatos perdem força, dada a vigência de um contexto desfavorável, da mudança do perfil da classe trabalhadora e de uma crise de representação da instituição. As estratégias de ação, nesse cenário, foram absolutamente variadas, dependendo das concepções políticas, do grau de organização e da capacidade de preservação de sua força. Mas, no geral, as diferentes estratégias não foram capazes de segurar a tendência de flexibilização [...] O ponto em discussão [...] é se essa crise é estrutural ou conjuntural." (KREIN, 2007:10)

A estratégia adotada pelos eletricitários nos sinaliza que esta crise é muito mais conjuntural que estrutural. As distinções de base territorial, de categorias diferenciadas, de concepções político-ideológicas e as alegadas dificuldades provenientes da estrutura sindical brasileira foram superadas pelos sindicatos nestas negociações, sendo capazes de impedir, de certo modo, a tendência de ampliação da flexibilização na CEMIG.

Nesta negociação participaram sindicatos de diversas tendências, tais como os filiados à Central Única dos Trabalhadores - CUT, à Nova Central Sindical de Trabalhadores - NCST ou os considerados independentes, não associados à nenhuma central sindical. Para por em prática a estratégia proposta, foi necessário a superação de uma série de desafios que se fizeram presentes nesta negociação, tais como o "individualismo institucional" dos sindicatos, a falta de compreensão dos trabalhadores acerca da estratégia adotada e de sua importância, a desmobilização provocada pela interferência da empresa e as "vaidades" de dirigentes que não tiveram a oportunidade de se destacar individualmente. Assim, este processo provou que a ineficácia do movimento sindical está, muito mais, na incapacidade de promover ações unitárias, ou seja, problema conjuntural, do que nos entraves proporcionados pela estrutura sindical vigente. Da mesma forma que percebemos os efeitos negativos da desunião dos trabalhadores para os sindicatos, percebemos os efeitos negativos da desunião dos sindicatos para os trabalhadores, e este é um problema conjuntural. Sua superação passa pela capacidade que os sindicatos têm para promover a união dos trabalhadores e, principalmente, a união entre os próprios sindicatos.

Este é o grande desafio, promover a união do sindicalismo brasileiro, através das estratégias de ação, para aumentar sua capacidade de intervenção na regulação e nos rumos da sociedade. Assim, o problema estrutural presente no sindicalismo brasileiro deixa de ser empecilho para o desenvolvimento da ação sindical efetivamente capaz de promover a transformação social. O exemplo está dado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DEDECCA, Cláudio Salvadori. *Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado.* Campinas, SP: Unicamp. IE, 1999.

KREIN, José Dari. *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil (1990-2005).* Campinas, SP: Tese de doutoramento apresentada ao Instituto de Economia da Unicamp, 2007.

SIQUEIRA, Alexander Dias. *Negociações coletivas entre o Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão e a Mitsubishi Motors Corporation Automotores do Brasil LTDA.* Uberlândia, MG: Dissertação de mestrado apresentada ao Instituto de Economia da Universidade Federal de Uberlândia, 2008.

TARDELI, Everson de Alcântara. *Eletricitários do Sul de Minas: Meio século de lutas (1957-2007).* Belo Horizonte, MG: Mosaico, 2008.

TUMA, Fábia Marylla Monteiro. *Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas no cenário de flexibilização das relações de trabalho.* Campinas, SP: Tese de doutoramento apresentada ao Instituto de Economia da Unicamp, 1999.

ANEXOS

1- Cabeçalho e signatários do Edital de convocação para realização de Assembléia Geral Unificada dos Eletricitários de Minas Gerais

2- Modelo de ofício encaminhado pelos sindicatos à CEMIG

3- Ofício de apresentação da proposta da CEMIG aos sindicatos

4- E-mail da Gerência de Relacionamento Comercial da CEMIG

5- Cabeçalho do Abaixo-assinado enviado ao SINDSUL

EDITAL DE CONVOCAÇÃO
ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS – SINDIELETRO/MG, FEDERAÇAO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS NO ESTADO DE MINAS GERAIS, SINDICATO DOS ELETRICITÁRIOS DO SUL DE MINAS GERAIS – SINDSUL, SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE JUIZ DE FORA, SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE SANTOS DUMONT, SINDICATO DE ENGENHEIROS NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SENGE/MG, SINDICATO DOS ADMINISTRADORES NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SAEMG, SINDICATO DAS SECRETÁRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINDSEMG, SINDICATO DOS ECONOMISTAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINDECON, SINDICATO DOS ARQUITETOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINARQ, SINDICATO DOS DESENHISTAS TÉCNICOS, ARTÍSTICOS, INDUSTRIAIS, COPISTAS, PROJETISTAS, TÉCNICOS E AUXILIARES DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINDES E SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE BELO HORIZONTE, convocam, na forma de seus Estatutos Sociais, os trabalhadores associados aos sindicatos, e, interessados, empregados da COMPANHIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS – CEMIG, CEMIG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S/A, CEMIG DISTRIBUIÇÃO S/A, na base territorial representada pelos sindicatos, para comparecerem às Assembléias Gerais Extraordinárias a se realizarem nos dias, nas cidades, endereços e horários abaixo indicados, em primeira convocação e, na falta de quorum mínimo estabelecido pelos Estatutos trinta minutos depois dos horários indicados abaixo, em segunda convocação, com qualquer número de presentes, com a seguinte ordem do dia: 1) Apreciação da proposta apresentada pelas empresas em 31 de outubro de 2008 para renovação do Acordo Coletivo de Trabalho 2008/2009; 2) Outros assuntos e deliberações de interesse da Categoria.

Belo Horizonte, 04 de novembro de 2008.

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS NO ESTADO DE MG

SINDICATO DOS ELETRICITÁRIOS DO SUL DE MINAS GERAIS

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA ENERGIA ELÉTRICA DE JUIZ DE FORA

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA IND. DA ENERGIA ELÉTRICA DE SANTOS DUMONT

SINDICATO DE ENGENHEIROS NO ESTADO DE MINAS GERAIS

SINDICATO DOS ADMINISTRADORES NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SAEMG

SINDICATO DAS SECRETÁRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINDSEMG

SINDICATO DOS ECONOMISTAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS

SINDICATO DOS ARQUITETOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINARQ

SINDICATO DOS DESENHISTAS, TÉCNICOS, ARTÍSTICOS, INDUSTRIAIS, COPISTAS, PROJETISTAS, TÉCNICOS E AUXILIARES DO ESTADO DE MINAS GERAIS

SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE BELO HORIZONTE

Belo Horizonte, 11 de novembro de 2008.

Ilmo. Sr.
Marco Antônio Rodrigues da Cunha
Diretor de Gestão Empresarial da Companhia Energética de Minas Gerais – Cemig
Belo Horizonte – MG

S/ Ref.: RH/RS-1529/2008 de 31/10//2008, e seus adendos RH/RS-1532/2008 e RH/RS-1535/2008, da mesma data - Proposta da CEMIG, CEMIG G/T e CEMIG D visando a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho 2008/2009

Senhor Diretor,

Realizadas Assembléias Gerais Extraordinárias na base territorial das entidades signatárias, para deliberar sobre a proposta da empresa, com objetivo de celebração do Acordo Coletivo de Trabalho de 2008/2009, informamos que a maioria absoluta da categoria rejeitou a proposta.

Assim sendo, solicitamos a retomada imediata das negociações e sugerimos o dia 12/11/2008 para a próxima reunião.

Atenciosamente,

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS NO ESTADO DE MINAS GERAIS

SINDICATO DOS ELETRICITÁRIOS DO SUL DE MINAS GERAIS

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA ENERGIA ELÉTRICA DE JUIZ DE FORA

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA ENERGIA ELÉTRICA DE SANTOS DUMONT

SINDICATO DE ENGENHEIROS NO ESTADO DE MINAS GERAIS

SINDICATO DOS ADMINISTRADORES NO ESTADO DE MINAS GERAIS

SINDICATO DAS SECRETÁRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS

SINDICATO DOS ECONOMISTAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS

SINDICATO DOS DESENHISTAS, TÉCNICOS, ARTÍSTICOS, INDUSTRIAIS, COPISTAS, PROJETISTAS, TÉCNICOS E AUXILIARES DO ESTADO DE MG

SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE BELO HORIZONTE

SINDICATO DOS ARQUITETOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS

A todos os Sindicatos que negociam com a CEMIG

Nossa Referência: RH/RS-1586/2008 Data: 14/11/2008
Sua Referência:

Assunto: Proposta Limite da CEMIG visando a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho 2008/2009
Prezados Senhores:

Encaminhamos-lhes a Proposta Limite da CEMIG para celebração do Acordo Coletivo de Trabalho para o período de 2008/2009 e informamos que a mesma consiste em 2 (duas) Alternativas, denominadas Alternativa A e Alternativa B, em anexo, Proposta Limite que substitui inteiramente a apresentada anteriormente através da Carta RH/RS-1529/2008, de 31/10/2008.

A Proposta Limite ora apresentada com 2 (duas) Alternativas deverá ser objeto de deliberação dos empregados para opção por apenas 1 (uma) das Alternativas apresentadas.
Ressaltamos que qualquer das Alternativas somente poderá ser aceita em sua totalidade, não podendo ser acatada em parte ou apenas em alguns pontos e nem mesmo mescladas, pois cada qual forma um conjunto indissociável de direitos e deveres e a retirada ou inclusão de qualquer outra Cláusula ou proposição prejudica as demais, prevalecendo assim, única e exclusivamente para fins de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho amigável e no âmbito interno da Empresa.

Esta Proposta Limite está fundamentada na livre negociação, conforme legislação vigente, e reflete os cenários interno e externo à Empresa, especialmente a conjuntura econômica e financeira, além dos demais aspectos legais envolvidos.

A CEMIG entende que esta Proposta Limite atende aos anseios de seus Empregados, e aguardará manifestação formal das Entidades Sindicais, após a devida deliberação em Assembléia da categoria, até as 12:00 horas do dia 21/11/2008, prazo de sua validade. Caso aceita, para todos os efeitos de aplicação dos termos desta Proposta Limite, seja dos termos da Alternativa A ou da Alternativa B, o Acordo Coletivo de Trabalho 2008/2009 deverá ser devidamente assinado por todas as Entidades Sindicais até as 16:00 horas do dia 24/11/2008.

Atenciosamente,

Marco Antonio Rodrigues da Cunha
Diretor de Gestão Empresarial
Cc/ LI/IA e arq.

Assunto: ENC: Abaixo assinado SINDSUL

Senhores,

Favor colher assinatura dos empregados interessados e enviar fax para Varginha, telefone 35 3219-9335 até as 15h, onde serão compilados os dados e encaminhados ao sindicato.

Encaminhar para as localidades de suas Pólos.

Enviar os originais via malote.

Ronaldo.....estamos utilizando esse movimento e modelo de abaixo-assinado. Como não sabemos como está esse assunto na DL/ES, estamos lhe encaminhado. Caso os empregados tenham interesse, favor imprimir e passar para assinaturas e posteriormente encaminhar-nos. Grato.

Andria Mara de Freitas Machado

Gestão da Inadimplência - GIN

Gerência de Relacionamento Comercial e Serviços de Varginha

☎ (35) 3219-9337 🖷 (35) 3219-9335

📧 <mailto:andria@cemig.com.br>

ABAIXO ASSINADO

Os associados do Sindicato dos Eletricitários do Sul de Minas – SINDSUL, abaixo assinado, vem por meio deste, fazendo uso de seus direitos, fundamentados no artigo 12, inciso IV do Estatuto desta Entidade, **requerer a convocação de Assembléia Geral Extraordinária** com o intuito de colocar em votação as propostas apresentadas pela CEMIG em 14/11/2008, pelo Informativo Gerencial de Relações Trabalhistas sob nº 273.

O artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal dispõe:

Art. 8º, III CF *:" Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas."*

Pelo exposto no artigo acima, solicitamos a desvinculação deste sindicato das demais entidades sindicais no que tange à aprovação das propostas do acordo coletivo 2008/2009, pois na situação atual das negociações, os associados do Sindsul estão sentindo a sua falta de identidade, pois as decisão estão sendo tomadas com base em interesses de outra entidade sindical, que não atendem aos nossos interesses.

Não concordamos com a iniciativa dos sindicatos em tomar decisões na mesa de negociações sem apresentação das propostas para apreciação dos associados, **uma vez que não demos autonomia para deliberação de aceitação ou não de propostas, mas sim para negociações.**

Solicitamos a máxima urgência em atender as solicitações acima, face ao término da vigência do acordo coletivo 2007/2008.

Atenciosamente,

Os Associados.

ESTRATÉGIAS E TÁTICAS DE RESISTÊNCIA DE TRABALHADORES INDUSTRIAIS EM TEMPOS DE FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

Autora: MARCIA HESPANHOL BERNARDO

RESUMO

Nas últimas décadas, tem-se observado nos meios de comunicação e, sobretudo, na literatura de gestão empresarial, a divulgação de modelos de organização do trabalho mais *flexíveis*, que, segundo é afirmado, seriam favoráveis tanto aos empregadores como aos trabalhadores, pois superariam os problemas associados ao rígido taylorismo-fordismo. Por outro lado, também existem inúmeros estudos que discutem as transformações do mundo do trabalho na atualidade e suas conseqüências para os trabalhadores e a sociedade, cujas conclusões são bastante negativas. Tais estudos mostram que essas mudanças têm um cunho neoliberal e, sob o argumento da necessidade de flexibilização da produção no mundo globalizado que caracteriza o século XXI, buscam, na verdade, 'flexibilizar' as relações de trabalho, o que se traduziria em uma maior precarização dos contratos e das condições de trabalho. Tendo em vista esse contexto, o presente artigo tem por objetivo apresentar parte dos resultados de uma pesquisa em Psicologia Social do Trabalho, realizada entre os anos de 2004 e 2006, cujo objetivo foi compreender a vivência subjetiva de trabalhadores submetidos ao modelo de trabalho que se tornou o 'paradigma' da organização industrial na atualidade e cujos princípios servem de base para o discurso hegemônico: o toyotismo. O artigo se concentra nas formas de resistência adotadas pelos trabalhadores e busca mostrar que, apesar das condições desfavoráveis para sua organização coletiva na atualidade (especialmente devido às altas taxas de desemprego), eles ainda encontram maneiras criativas e inusitadas para resistir ao poder do capital. Essa resistência pode ser observada tanto em ações estratégicas do sindicato dos trabalhadores como em táticas individuais que se apresentam no cotidiano de forma espontânea e se configuram como uma rede de anti-disciplina (Certeau, 1996), que limita o controle das empresas sobre seus empregados.

Palavras-chave: toyotismo; organização do trabalho; flexibilizacao; gestão empresarial

ARTIGO SUBMETIDO À SESSÃO TEMÁTICA 6

(Sindicalismo e outras formas de organização e resistência dos trabalhadores)

ESTRATÉGIAS E TÁTICAS DE RESISTÊNCIA DE TRABALHADORES INDUSTRIAIS EM TEMPOS DE FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

Existem inúmeros estudos que discutem as mudanças no mundo do trabalho na atualidade e suas conseqüências para os trabalhadores e a sociedade (ver, entre outros, Antunes, 1995 e 1999; Sennett, 2002; Silver, 2005). As principais características associadas a essas mudanças são a incorporação de novas tecnologias e a globalização de cunho neoliberal, que, sob o argumento da necessidade de flexibilização da produção, geram, na verdade, uma 'flexibilização' nas relações de trabalho, que se traduz em uma maior precarização dos contratos e das condições de trabalho em todo o mundo ocidental. E o Brasil não é exceção. Por outro lado, existe um empenho da mídia e de grande parte das publicações voltadas para a área de gestão empresarial em divulgar as 'novas' propostas de organização do trabalho como um ganho para os trabalhadores (Boltanski & Chiapello, 1999).

Tendo em vista esse contexto, o texto que se segue tem por objetivo apresentar parte dos resultados de uma pesquisa em Psicologia Social do Trabalho, realizada entre os anos de 2004 e 2006, cujo objetivo foi compreender a vivência subjetiva de trabalhadores submetidos ao modelo de trabalho que se tornou o 'paradigma' da organização industrial na atualidade: o toyotismo[1]. Para tal, foram selecionadas as unidades produtivas mais recentes e modernas de duas montadoras de automóveis de origem japonesa com fábricas situadas no interior do Estado de São Paulo, que, na ocasião da pesquisa, ainda não haviam completado dez anos de funcionamento e estavam em pleno crescimento.

Essa escolha se justifica pelo fato de o modelo de produção inaugurado no Japão nos anos 1950 – conhecido como *Toyotismo*, O*hnoismo* ou, ainda, *Lean Production* – ter-se tornado o paradigma para a organização dos processos de produção em praticamente todo o mundo ocidental na atualidade. Apesar de sua origem nipônica, o *Toyotismo* costuma ser apontado como o sucessor do *Taylorismo-Fordismo* no mundo ocidental, e freqüentemente é colocado como o símbolo da modernidade.

A proposta metodológica prevista inicialmente para a pesquisa compreendia um estudo de caso de caráter qualitativo, com enfoque etnográfico, que seria realizado por meio do acompanhamento do cotidiano dos trabalhadores nas empresas. No entanto, apesar da insistência, a entrada nas áreas de produção de ambas não foi permitida sequer para uma única visita. Desse modo, buscando manter a coerência com os princípios etnográficos preconizados por Hammersley e Atkinson (2001), foi procurado auxílio de intermediários que pudessem facilitar a aproximação com possíveis sujeitos da pesquisa em outros espaços que não os das empresas. Recorreu-se, então, a representantes do sindicato dos metalúrgicos da região e a pessoas que tinham algum contato, direto ou indireto, com esses trabalhadores.

No decorrer do trabalho de campo, foram realizadas entrevistas abertas – individuais ou coletivas – com trabalhadores em locais diversos, tais como suas residências, espaços públicos e o clube de campo do sindicato[2]. Também foram entrevistados alguns

[1] Esse modelo é visto como a maior expressão da idéia de 'flexibilização', que predomina nas publicações de gestão empresarial na atualidade (Bernardo, 2009; Blanch-Ribas et al, 2003). Por isso, quando falo em "organização flexível" no decorrer do artigo, estou me referindo a formas de organização do trabalho que tomam como modelo o toyotismo.

[2] Os contatos com trabalhadores nesse clube ocorreram durante um campeonato de futebol, do qual participavam times compostos por trabalhadores de diversas empresas, entre as quais, as duas selecionadas para a pesquisa. Apesar de se tratar do espaço de um sindicato que assume uma posição de esquerda frente ao capitalismo, segundo seus representantes, grande parte dos freqüentadores, especialmente na época do campeonato, não tinha vinculação ideológica com a entidade, associando-se apenas para desfrutar do clube de

representantes sindicais, dois dos quais atuavam nas fábricas escolhidas com o objetivo de compreender a posição da entidade em relação aos temas investigados. Participei, ainda, de algumas reuniões organizadas pelo sindicato que representa os metalúrgicos da região, realizadas a partir da demanda de trabalhadores para discutir a organização do trabalho. No total, foram ouvidos cerca de quarenta trabalhadores das áreas de produção das duas fábricas, sendo todos jovens (menos de 30 anos de idade) do sexo masculino[3]. Para acessar dados sobre o discurso *oficial* das empresas, foram utilizadas fontes documentais, como notícias de jornais e suas páginas na Internet.

Tais características evidenciam que o *campo* onde se deu a pesquisa não foi um local específico, tratando-se, na verdade, de um "campo-tema", conforme argumenta Spink (2003 e 2008), composto pelos diversos lugares onde o discurso social pôde ser acessado. Mantendo a coerência com a proposta etnográfica inicial, as entrevistas não tiveram um caráter formal, podendo ser descritas como *conversas* individuais e grupais, que propiciaram uma situação "menos estranha e tensa para os entrevistados" (Hammersley & Atkinson, 2001).

Tal pesquisa permitiu-me observar que o interesse das empresas em relação aos seus empregados diz respeito tanto à utilização da sua força física e da sua habilidade em favor da produção (o que era característico do modelo taylorista-fordista) como também das suas "*potencialidades*" – conforme disseram alguns entrevistados – e da sua capacidade cognitiva. Tais constatações me levaram a corroborar as conclusões de outros pesquisadores (como Antunes, 2005; Linhart, 2000; Linhart & Linhart, 1998, Sennett, 2002; Unterweger, 1992) de que o que caracteriza a organização do trabalho nessas empresas não é a substituição do taylorismo-fordismo por um 'novo' modelo, mas o aperfeiçoamento deste com a inclusão da inteligência e do saber do trabalhador como um "capital imaterial" (Gorz, 2005) também a ser explorado.

Esse contexto parece ser facilitado pelos altos níveis de desemprego que conferem um grande poder às empresas nas relações de trabalho. Observa-se, no entanto, que talvez uma das maiores inovações da área gerencial na atualidade esteja na forma como se dá a "administração" desse poder (Bihr, 1998). Ela ainda inclui mecanismos disciplinares (Foucault, 1997) típicos do taylorismo – como a definição de tempos e métodos – mas acrescenta-lhes dispositivos de controle mais sofisticados – tais como a avaliação individual e o controle entre colegas de trabalho – que não visam mais à "moldagem" do trabalhador, mas sua "modulação" (Deleuze, 1992), de modo a obter 'trabalhadores flexíveis' que coloquem sua inteligência e sua criatividade à disposição da 'família-empresa'.

Em tais circunstâncias, o discurso empresarial desempenha um papel fundamental na medida em que se configura como uma forma de obter o controle simbólico que vai "legitimar" o poder (Bihr, 1998) por meio da divulgação do "novo espírito do capitalismo" (Boltanski & Chiapello, 1999). Tal discurso busca ocultar o conflito de interesses que está na base das relações de trabalho, anunciando que as 'novas' formas de organização possibilitam que todos – desde os trabalhadores do chão-de-fábrica aos donos dos meios de produção – compartilhem os mesmos objetivos. Para isso, ele perverte os sentidos originais atribuídos a temas caros aos trabalhadores – como, por exemplo, 'autonomia' e 'participação' – de forma a justificar a introdução de novas práticas que intensificam ainda mais a exploração. Sendo assim, não é de se entranhar que exista uma enorme contradição entre o discurso de gestão empresarial hegemônico e a prática dos empregadores (Bernardo, 2009).

---

campo e da colônia de férias.

[3] Essas características não se devem a critérios da pesquisa e, sim, ao processo seletivo das empresas.

Tal contexto coloca em xeque a capacidade de resistência coletiva e organizada dos trabalhadores. Deleuze (1992), por exemplo, indaga: "ligados, por toda sua história, à luta contra disciplinas e os meios de confinamento, [os sindicatos] conseguirão adaptar-se ou cederão lugar a novas formas de resistência contra a sociedade de controle?".

Muitos autores se mostram pessimistas com relação a tal questão. Esse é o caso de Dejours (2000), para quem o medo associado à ameaça permanente de desemprego leva à neutralização da mobilização coletiva e, consequentemente, a um maior individualismo, que faz com que "cada um procure negar o sofrimento alheio e, ao mesmo tempo, calar o seu" (p.48). Nessa mesma linha, Deetz (1992) acredita que a possibilidade de resistência se torna pouco provável tendo em vista "as novas formas de vigilância" propiciadas pelos mecanismos disciplinares atuais (p.39). Por outro lado, existem aqueles, como Bihr (1998), que avaliam que, apesar das imensas dificuldades, o "movimento operário" pode "se tornar de novo uma força social capaz de modificar a direção do curso do capitalismo" (p.185) e, para tal, deve se renovar. Borges (2005) também acredita que cabe aos sindicatos enfrentar o grande desafio de encontrar formas de organização coletiva que possam "superar a concorrência entre os trabalhadores, dando-lhes um sentido de pertencimento a uma única classe" (p.2).

Na pesquisa que serviu de base para este artigo, observei que o contexto no qual estão inseridos os sindicalistas e os trabalhadores entrevistados, de fato, dificulta enormemente a ação organizada da "classe-que-vive-do-trabalho" (Antunes, 1995) para se contrapor ao poder das empresas. Conseqüentemente, uma transformação do sistema social por meio do movimento sindical também é dificultada. Contudo, um dos aspectos mais interessantes observados no decorrer da investigação está relacionado exatamente à identificação de algumas táticas de resistência individual e coletiva, que, se não mudam essencialmente as relações de trabalho, têm possibilitado, ao menos, o alívio do fardo imposto pelo modelo de organização flexível. Isso parece possível devido ao grande contraste entre discurso e prática que leva os trabalhadores a manterem um distanciamento subjetivo em relação ao controle simbólico (e ideológico) buscado pelo discurso empresarial, o que implica que o domínio sobre eles seja menor do que o desejado pelas empresas.

Por tal razão, proponho, neste artigo, apresentar aspectos que me parecem importantes para a ação organizada de trabalhadores com relação ao poder do capital na atualidade. Apresento alguns fatos que evidenciam as diferentes formas de expressão dessa resistência, seja no plano mais amplo, no qual é possível identificar estratégias sindicais para se contrapor à "*cooptação ideológica*"[4] pretendida pelas empresas, seja no local de trabalho, onde se destacam as táticas cotidianas utilizadas pelos trabalhadores.

Estratégias sindicais para se contrapor ao discurso empresarial

O Sindicato dos Metalúrgicos da região onde se situam as empresas focalizadas na pesquisa tem como característica estar sempre atento às mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho e uma história de luta que vai além das questões salariais[5]. Desse modo, se as empresas se empenham em utilizar mecanismos que visam à desmobilização dos trabalhadores, o sindicato também busca novas estratégias para obter o efeito contrário. E, de acordo com Certeau (1996), a "estratégia" pode ser utilizada exatamente por aqueles que, como o sindicato, tem um lugar próprio que lhe possibilita algum nível de poder. A estratégia

[4] Essa foi uma expressão recorrente entre os sindicalistas entrevistados ao longo da pesquisa.

[5] Um exemplo histórico interessante dessa posição diz respeito ao fato de que, apesar de representar uma categoria predominantemente masculina, ainda na década de 1980, instituiu um 'coletivo feminino' e adotou como uma de suas bandeiras de luta a isonomia salarial entre homens e mulheres.

"postula um *lugar* suscetível de ser circunscrito como *algo próprio* e ser a base de onde se pode gerir as relações com *uma exterioridade* de alvos ou ameaças" e é definida como "o cálculo (ou a manipulação) das relações de forças que se torna possível a partir do momento em que um sujeito de querer e poder (...) pode ser isolado". (Certeau, 1996, p.99).

Sendo uma entidade que tem um lugar "próprio" de poder para se contrapor às empresas, o sindicato dos trabalhadores pode identificar os pontos a serem atacados nas relações de trabalho e definir ações estratégicas para enfrentá-los. E, no que se refere a esse aspecto, os sindicalistas entrevistados destacam com clareza as fragilidades dos sistemas de produção baseados no modelo japonês. Conforme diz Alexandre[6] (dirigente sindical),

> *Hoje, por mais que a empresa fez uma reestruturação pra aumentar a produção, ela ficou também frágil, do nosso ponto de vista, de ação sindical. Hoje, se nós fizermos uma greve de dois ou três dias* (...) *já pode faltar carro no mercado.* (...) *Não tem estoque. A mesma coisa na questão de peças. Então, se você parar a produção de carro, dois ou três dias, ela não tem em estoque... Se você parar uma fábrica que manda peça pra empresa, com dois ou três dias, você já atinge a empresa. Então, também... por mais que ela fez uma reestruturação produtiva pra aumentar a produção, pra aumentar a cooptação pra que o trabalhador produzisse mais, ao mesmo tempo, também criou problemas pra ela mesma. A partir do momento em que você tiver a organização dentro da fábrica...*

Todavia, o sindicato também reconhece que a superação da "*cooptação ideológica*" dos trabalhadores em um contexto de desemprego como o atual não é tarefa fácil. Henrique (dirigente sindical) afirma que a dificuldade em conseguir conquistar os trabalhadores para uma luta coletiva organizada se estende, inclusive, aos sindicalizados. Segundo ele, muitos se filiam "*só porque gostam do sindicato enquanto entidade ou de pessoas do sindicato, mas não por questão de consciência*" e, por isso, indaga:

> *Nós temos, hoje, 70% dos trabalhadores de uma fábrica que são sócios. Você já imaginou se esses 70% tivessem consciência de que são eles que produzem e que, a partir do momento que eles não produzirem, a diretoria da empresa fica sem salário?!?* (...) *Sabe, quando essas pessoas tiverem essa consciência, a gente consegue tudo! E é por isso que a empresa vem com essa contraproposta da cooptação.*

Nessas circunstâncias, os dirigentes sindicais buscam todas as formas possíveis de aproximação para convencer os trabalhadores de sua força coletiva, seja por meios mais tradicionais – como os boletins distribuídos nas portas de fábrica – ou de estratégias similares àquelas adotadas pelas próprias empresas.

A permanência de diretores dentro das grandes fábricas e as atividades de militantes junto aos colegas de trabalho, particularmente os novatos, são algumas das principais estratégias utilizadas. Conforme afirma Rodrigo (trabalhador da Montadora A), esta última pode obter um resultado mais positivo do que uma abordagem direta do sindicalista. Ele diz que "*se o Fabiano* (dirigente sindical) *for falar com os novatos, eles não vão querer conversar com ele porque têm medo*" e completa:

> *A gente acredita que o nosso trabalho ali é um trabalho bem feito, sabe? Porque se ele, se o funcionário entra hoje,* (...) *ele vê essa forma do sindicato trabalhar, entendeu?* (...) *Normalmente entra aqui um funcionário, ele vai começar com um mês, dois meses, a gente já vai estar conversando com ele: "oh, é bom você sindicalizar, porque a gente não pode deixar parar a luta". E sempre, nesse papo, a gente consegue colocar na cabeça dele a importância do sindicato dentro da empresa.* (...) *Às vezes a gente até cita que a empresa tal não consegue esse tipo de coisa por quê? Porque lá não tem tantas pessoas sindicalizadas, né?*

[6] Todos os nomes de entrevistados citados aqui são fictícios de modo a proteger sua identificação. Também optei por não expor o nome verdadeiro das empresas focalizadas na pesquisa, que serão denominadas de "Montadora A" e "Montadora B".

E esse é o caso da outra empresa focalizada na pesquisa (Montadora B), na qual o número de trabalhadores vinculados ao sindicato é bem menor e onde a atividade dos militantes é muito mais difícil. Eduardo (ex-trabalhador da Montadora B) relata uma situação que exemplifica as estratégias da empresa para tentar neutralizar o discurso sindical. Segundo ele,

> *Qualquer tipo de manifestação* [que havia] *por parte do sindicato, na hora que entrava pro posto de trabalho,* [a gente] *não ia direto trabalhar. Tinha uma outra reuniãozinha onde a coordenação ia falar do ponto de vista do que eles achavam da situação, que eles eram contra isso. Então, eles deixavam claro para os funcionários que "Não vão precisar do sindicato!", "não tem que se filiar", esse tipo de coisa porque eles iam ser mal vistos na empresa, iam estar... queimados, né.*

Desse modo, para poder se aproximar desses trabalhadores, o sindicato tem tentado trazê-los para seu próprio espaço mediante a adoção de estratégias similares às das empresas. Como exemplo, é possível citar a incorporação de um clube de campo e de uma colônia de férias. Conforme afirma Alexandre, o trabalhador "*não quer, às vezes, ficar sócio porque o Sindicato é de luta. É só porque tem o clube de campo, tem a colônia de férias...*". Nota-se, assim, que esse mecanismo, que foi fortemente criticado pelos próprios sindicatos de esquerda na década de 1980 por ser considerado aparato de assistencialismo sindical, passa, agora, a ser visto como um meio que possibilita viabilizar o discurso político junto aos trabalhadores. Henrique (dirigente sindical) é bastante claro em relação a essa necessidade de mudança. Ele diz que,

> *Mesmo sendo contra a nossa política (porque a gente acha que o papel do sindicato é político e não de beneficiar), o clube de campo é um dos lugares que a gente usa pra conversar com os trabalhadores. Porque as empresas tavam usando isso, tavam formando seus grêmios e tavam cooptando. Nós criamos um clube de campo, mesmo achando que não é o papel do sindicato. O papel do sindicato é político, mas você não tinha outra saída. Colônia de férias, entendeu? E, dentro da questão da sindicalização, alguns brindes. Por exemplo, pra incentivar o trabalhador a chamar outro, uma camiseta, sabe... Mas, mesmo trabalhando com essa questão do brinde, algo que faça o trabalhador conhecer mais. Por exemplo, nós usamos muito a imagem de Che Guevara nas camisetas, você entendeu? "Eu sou sindicalizado e Che!", por quê? Tem muita gente que não sabe quem é, vem te perguntar e você conta um pouco da história.*

O fato de o trabalhador estar em um "próprio" do sindicato, conforme diria Certeau (1996), possibilita que seus dirigentes e militantes apresentem as propostas de atuação do sindicato, seu histórico e sua maneira de ver a relação com as empresas.

Mas, além do discurso político, é importante que o sindicato trate de questões que façam sentido para os trabalhadores e sejam capazes de convencê-los da força da organização coletiva. Conforme afirma Allain Bihr (1998), a renovação do movimento operário visando a mudanças mais amplas necessita que os sindicatos apresentem proposições que digam respeito "tanto aos objetivos distantes quanto às reivindicações imediatas [dos trabalhadores], tanto à estratégia quanto às táticas, às formas organizacionais, aos valores e à 'cultura'" (p.183). Por isso, "deve fixar objetivos de dupla natureza":

> De um lado, objetivos realistas, considerando desafios maiores com os quais ele próprio é confrontado hoje. Pois, se ele se mostra incapaz de enfrentá-los, estará condenado a desaparecer ou, pior ainda, a degenerar completamente como uma força corporativa, por exemplo. Mas, para serem realistas, esses objetivos devem também considerar a maneira como esses desafios são hoje percebidos e vivenciados pelos trabalhadores no cotidiano, a fim de responder às suas interrogações e às suas preocupações. (...) Em outras palavras, esses objetivos devem permitir *enfatizar os desafios globais* (...), tendo ao mesmo tempo a possibilidade de se traduzir em *reivindicações dignas de credibilidade*, portanto, capazes de remobilizar os trabalhadores, ao lhes restituir esperança e confiança em si próprios, para dar origem a uma nova dinâmica ascendente à luta de classes (Bihr, 1998, p.185-6, grifo nosso).

Tal afirmação está em conformidade com o que afirmou um dos poucos trabalhadores entrevistados que eram militantes sindicais. Ele questiona o fato de o sindicato, muitas vezes, utilizar um discurso "*muito político*" (no sentido da crítica ideológica à relação Capital-Trabalho) que, em sua opinião, não é bem recebido pelo pessoal do chão-de-fábrica e dizia que um movimento que focalizasse os problemas cotidianos dos trabalhadores, como as humilhações e o ritmo de trabalho, teria muito mais chance de sucesso.

Mas, apesar dessa crítica, o Sindicato dos Metalúrgicos da região onde se situam as duas montadoras parece estar sensível a essa questão. Sem perder de vista uma posição política bastante definida em relação ao sistema social, ele está atento às demandas trazidas pelos trabalhadores do chão-de-fábrica, buscando incorporar, no discurso e na prática, respostas aos fatores responsáveis pelo sofrimento cotidiano no trabalho. Assim, além da questão salarial propriamente dita, esse sindicato inclui tais temas na campanha salarial, além de buscar responder às solicitações específicas de cada fábrica. Para exemplificar, cito a campanha de 2006, cujas principais reivindicações diziam respeito (1) à redução da jornada de trabalho e das horas-extras, (2) à redução do ritmo de trabalho, (3) à adequação dos planos de cargos e salários e (4) ao reajuste do piso salarial[7].

Verifica-se que a incorporação do tema do ritmo de trabalho e da redução das horas-extras deve-se exatamente à reivindicação de trabalhadores de algumas fábricas, entre as quais a Montadora A. Parece, assim, que o sindicato se guia por uma diretriz similar àquela defendida por Bihr (1998) ao apresentar propostas "dignas de credibilidade" para os trabalhadores sem deixar de lado seus objetivos em relação a um projeto social mais amplo, que envolve a "*luta de classes*", conforme diz Henrique (dirigente sindical).

Mas, além das ações organizadas pelo sindicato para se contrapor ao poder das empresas, os trabalhadores – especialmente aqueles vinculados a uma das montadoras focalizadas na pesquisa – também descrevem táticas utilizadas no cotidiano de trabalho – denominadas por eles como "*malandragens*" – que são exemplos expressivos da existência de uma rede de antidisciplina[8] (Certeau, 1996) que, mesmo estando em um plano distinto da ação coletivamente organizada, parece se configurar como uma base que a favorece. Vejamos, então, algumas das situações relatadas.

Táticas adotadas pelos trabalhadores no cotidiano

No decorrer da pesquisa, pude ouvir muitos relatos de trabalhadores (especialmente da Montadora A) sobre ações que podem ser vistas como um tipo de resistência ao poder das empresas. Eles diziam respeito tanto a respostas individuais impulsivas diante de situações extremas como a ações que, embora não organizadas, envolviam mais pessoas. A maior parte dos fatos descritos diz respeito a ações astuciosas que correspondem àquilo que Certeau (1996) denomina como "táticas". Segundo o autor, diferentemente das estratégias que utilizam cálculos objetivos, as táticas são, justamente, reações ao poder sem um planejamento

[7] É interessante notar que tais reivindicações são apresentadas exatamente nesta ordem no boletim do sindicato direcionado aos trabalhadores de base.

[8] Tal expressão é utilizada por Certeau (1996) no estudo dos padrões de consumo da população, mas nos parece bastante adequada para o presente estudo. O autor identifica que, apesar de haver uma massificação de representações veiculadas pela mídia, as pessoas utilizam diferentes maneiras para o "uso" dos produtos. E, com essa leitura da realidade, Certeau critica a análise do poder disciplinar de Foucault. Para ele, é impossível reduzir os funcionamentos de uma sociedade a um tipo dominante de procedimentos. Assim, se o poder é, aparentemente, "monoteísta" e busca se infiltrar nos mais diversos âmbitos da vida, existe um "'politeísmo' de práticas disseminadas, dominadas, mas não apagadas" que resistem a ele (p.115).

prévio e são regidas pela astúcia que é possível ao fraco, sendo, muitas vezes o "ultimo recurso". Ela é "comandada pelos acasos do tempo" e "é determinada pela ausência de poder assim como a estratégia é organizada pelo postulado de um poder" (Certeau, 1996, p.101). A seguinte definição de Certeau é bastante adequada para a compreensão das ações descritas por alguns dos trabalhadores entrevistados. Segundo ele, a tática é

> ...a ação calculada que é determinada pela ausência de um [lugar] próprio. Então, nenhuma delimitação de fora lhe fornece a condição de autonomia. A tática não tem por lugar senão o do outro. E, por isso, deve jogar com o terreno que lhe é imposto tal como o organiza a lei de uma força estranha. Não tem meios para se manter em si mesma, à distância, numa posição recuada, de previsão e de convocação própria: a tática é movimento 'dentro do campo de visão do inimigo' (...) e no espaço por ele controlado. Ela não tem, portanto, a possibilidade de dar a si mesma um projeto global nem de totalizar o adversário num espaço distinto, visível e objetivável. Ela opera golpe por golpe, lance por lance. Aproveita as 'ocasiões' e delas depende, sem base para estocar benefícios, aumentar a propriedade e prever saídas. O que ela ganha não se conserva. (Certeau, 1996, pp100-101).

Desse modo, diferentemente das ações sindicais, que podem ser definidas como estratégias que visam a um resultado mais durável, as táticas se definem como ações astuciosas cotidianas que servem apenas para possibilitar que os sujeitos encontrem maneiras de desembaraçar-se da rede de forças e representações estabelecidas. E, segundo Certeau (1996), "nesses estratagemas de combatentes, existe uma arte dos golpes, dos lances, um prazer em alterar as regras do espaço opressor" (p.79, grifo nosso).

Aqui, não vou relatar muitos dos eventos que me foram confidenciados, para não favorecer a identificação dos trabalhadores, mas creio que seja suficiente exemplificar com alguns casos que já são de conhecimento da empresa ou que não permitem reconhecer os envolvidos. Nesse sentido, um exemplo de tática que, em última instância, se configura como uma sabotagem aos opressores pode ser observado no relato de um trabalhador a respeito de sua reação a uma situação de extremo desconforto. Diz ele,

> *Às vezes, eu ficava meio nervoso com aquela situação* [de calor e ruído no local de trabalho] *e fazia essas coisas, chutava o carro, amassava carro* [na produção] (...) *Amassava bem, ficava aquele amassadão feio mesmo. Então, pra fazer reparo, às vezes é ruim. Às vezes tem que jogar fora porque o amassado é tão grande que não tem como fazer reparo.* (...) *Nossa, quando eu sentia muito calor,* (...) *Isso me deixava meio revoltado e eu fazia essas coisas. Eu não sei se era por vingança ou por... sei lá, por molecagem, por irresponsabilidade... Às vezes, eu ficava nervoso porque é muito calor, é muito quente! Muito quente! Naquele verãozão, era sete horas da manhã e você já tava ensopado. Então, às vezes, eu não me conformava! Sabe, eu ficava nervoso assim e falava "eu não me conformo de tanto calor assim!" tanta coisa e... amassava o carro. Nossa! fazia coisas que... Não sei se é o psicológico... porque é tão quente, tão quente e... sabe, você também trabalha naquela barulheira* (Joaquim, trabalhador da Montadora A).

Esse trabalhador também fala da astúcia utilizada para conseguir executar essas ações sem ser descoberto. Mas, sem dúvida, ele sabia que estava correndo sério risco de ser demitido por justa-causa se isso ocorresse. Depois de alguns anos na empresa, diz ter ficado mais "*consciente*" e, assim, evitar esse tipo de reação, privilegiando as estratégias de organização coletiva. No entanto, tal relato mostra que, apesar de todas as características que compõem o discurso gerencial da era da flexibilização, que busca atribuir um maior nível de responsabilização ao trabalhador, ainda é possível encontrar táticas de sabotagem utilizadas desde o início do capitalismo industrial, conforme mostra Thompson (1998).

Uma outra situação desse tipo diz respeito a um trabalhador que não teve a mesma sorte de Joaquim. Esse caso é especialmente interessante porque mostra como alguns critérios relacionados à noção de "competência" (Zarifian, 1996) – que também foi incorporada pelo discurso de gestão empresarial – podem também ser utilizados astuciosamente contra os

interesses da empresa. Segundo nos foi dito, o referido trabalhador sabia que o robô de um dos setores funcionava mediante uma leitura óptica realizada por dispositivo situado na sua parte posterior. Assim, ele divulgava o boato de que a produção iria parar em um determinado dia. Na data apontada, colocava uma fita adesiva sobre o dispositivo de leitura óptica sem que ninguém percebesse, o que implicava que o robô parasse em seguida. Antes que o serviço de manutenção identificasse a origem do problema, a fita era retirada. Depois de alguns episódios, a empresa chamou técnicos do Japão para tentar descobrir o que estava ocorrendo. Nessa ocasião, não foi seguida a rotina da manutenção da fábrica e não foi possível que o trabalhador retirasse a fita a tempo. Ao verificar qual era a causa do problema, a empresa identificou o responsável e o demitiu sumariamente por justa-causa.

Apesar de todos saberem de tal risco e da punição rígida, os trabalhadores dizem que casos como este ocorrem com certa freqüência e que os "*revoltados*" mais ousados não dão muita atenção à possibilidade de serem descobertos ao fazerem suas "*malandragens*". Eles parecem, assim, ver tais situações como um tipo de jogo, no qual, se perderem, serão demitidos, mas, se ganharem, terão a satisfação de ter prejudicado seu opressor. E é interessante notar que, segundo alguns entrevistados, mesmo que os colegas saibam quem é o autor desses atos, não o delatam. Na última vez em que entrevistei com um dos dirigentes sindicais (mais de um ano após o evento relatado acima), por exemplo, ele dizia que, naquele período, vários automóveis estavam saindo da produção com riscos na pintura e que estava ocorrendo uma sindicância na empresa para identificar possíveis responsáveis, porque ninguém os delatava.

Esse tipo de sabotagem, que Joaquim diz ser uma "*vingança*", nos remete a algumas situações de resistência à opressão que, segundo Thompson (1998), já eram comuns na sociedade proto-industrial da Inglaterra do século XVIII, quando as "sensibilidades irritáveis" da multidão definiam os limites da exploração possível. Nessa época, frequentemente, eram observadas ações por parte dos plebeus, que são bastante similares aos casos relatados aqui e configuravam aquilo que o autor denomina como uma "tradição anônima". Ele afirma que um mesmo homem que reverenciava o fidalgo de dia, podia, "à noite, matar suas ovelhas, roubar seus faisões ou envenenar seus cães". Segundo Thompson, em uma sociedade na qual "toda resistência aberta e identificada ao poder vigente pode resultar em retaliação imediata (...) tendemos a encontrar atos obscuros" (p.64).

Mas, os trabalhadores entrevistados também descrevem algumas táticas que visam alterar as regras impostas de modo a tirar proveito delas. Um exemplo característico diz respeito às sugestões individuais de melhorias (*kaisen*), que são um dos ícones do toyotismo. O fato de a empresa pagar por todas elas levava os trabalhadores a apresentar propostas sem nenhuma elaboração e, mesmo, a repetir sugestões antigas que não eram percebidas pela direção. Esse tipo de "*malandragem*" foi disseminado entre os trabalhadores de tal modo que a empresa se viu obrigada a mudar as normas, reduzindo e fixando a meta mensal de sugestões. Apesar dessa vitória, nenhum dos relatos indica que tenha sido uma ação coletivamente orquestrada. Parece tratar-se, apenas, de uma soma de táticas individuais espontâneas que acabaram tendo o mesmo resultado de uma estratégia. Assim, embora não planejadas, tais ações resultam em "uma ação articulada" (Sato, 1997, p.150) que, novamente, pode ser comparada aos movimentos das multidões do século XVIII descritos por Thompson (1998). Elas "brotam aparentemente de forma espontânea e sua concertação dá-se também aparentemente por um acaso" (Sato, 1997, p.150), mas obtém um resultado coletivo que, de alguma forma, impõe limites para a exploração.

Um fato bastante interessante que também parece exemplar em relação a esse aspecto diz respeito à proposta da Montadora A de estabelecer prêmios em dinheiro para trabalhadores de um setor que identificassem falhas cometidas pelo setor anterior. Essa

evidente medida de controle que se apoiaria na vigilância de um setor sobre o outro também teve um efeito oposto ao esperado. Astuciosamente, os trabalhadores se apropriaram da norma imposta que, à primeira vista, lhes seria negativa e utilizaram-na à sua maneira de modo a obter ganhos próprios. Assim, trabalhadores de diferentes setores passaram a fazer acordos entre si, nos quais aquele do setor anterior deixaria passar propositalmente pequenas falhas (que não lhes trariam graves conseqüências) e avisaria seu colega do setor seguinte para que esse as apontasse. Ao receber o prêmio, ambos dividiriam o dinheiro. Esse tipo de acordo ficou tão habitual que levou a empresa a também abandonar tal premiação.

Existem, ainda, algumas ações para se contrapor à organização do trabalho que, apesar de serem organizadas e de incluírem grupos de trabalhadores, também não chegam a se configurar como estratégias e, sim, como táticas que, mais uma vez, evidenciam a rede de resistência às medidas de controle adotadas por essa empresa. Uma delas diz respeito às cronometragens para estabelecer o tempo padrão dos "*processos*" a partir do trabalhador mais rápido. Quando os responsáveis por essas medições vão realizá-las, os trabalhadores mais críticos, em uma atitude idêntica à dos trabalhadores de fábricas tayloristas de décadas atrás, buscam manter uma cadência mais lenta do que o solicitado e tentam pressionar os "*iludidos*" e os "*pelegos*" (como costumam designar os colegas que aderem às proposições da empresa) para que façam o mesmo. Muitas vezes, são mal-sucedidos nesse convencimento e devem apresentar explicações aos seus superiores em relação a sua lentidão, mas, em outras, convencem os colegas e, assim, conseguem evitar, mesmo que temporariamente, que a empresa reduza ainda mais os tempos de seus processos de trabalho.

Os exemplos mencionados aqui mostram que as pequenas vitórias conseguidas por meio das táticas cotidianas utilizadas pelos trabalhadores "*revoltados*" raramente mudam a essência das dificuldades advindas do modelo de organização do trabalho ao qual estão submetidos. No entanto, além de propiciar um "prazer em alterar as regras" impostas (Certeau, 1996), elas têm sido suficientemente eficazes para obrigar a empresa a abandonar ou, ao menos, modificar determinados aspectos que são centrais no modelo de organização do trabalho toyotista.

Parece, ainda, que essa postura mais ofensiva dos trabalhadores desvela o controle simbólico buscado pelo discurso empresarial e, assim, torna as relações de poder mais identificáveis, favorecendo também a organização sindical.

As relações entre sindicato, empresa e trabalhadores

No decorrer da pesquisa, pude observar que essa postura desafiadora das regras impostas era bastante característica de uma das empresas focalizadas (a Montadora A), enquanto os trabalhadores da outra (Montadora B), apesar de demonstrarem um claro descontentamento com sua situação de trabalho, raramente relatavam ações como as descritas acima. Tendo em vista essa observação, uma indagação se fazia presente: seria a diferença entre a postura dos trabalhadores das duas montadoras devida às sutis diferenças de discurso e de mecanismos de controle em cada uma das montadoras[9] ou se, ao contrário, seria a postura dos trabalhadores que determinava a maneira como as empresas agiam? Foram exatamente os

[9] Algumas das principais características que diferenciam a Montadora B e a Montadora A são: (1) o discurso dos dirigentes da Montadora B é mais próximo do *management* enquanto os diretores da Montadora A costumam enfatizar mais o respeito às relações de hierarquia; (2) os prêmios para as sugestões de melhorias são simbólicos na Montadora B enquanto a Montadora A paga valores em dinheiro (ainda que, para ela, tais valores possam ser considerados simbólicos); (3) a Montadora B adota mais sistematicamente mecanismos de "*humilhação*" pública dos trabalhadores que cometem falhas na realização de seus "*processos*".

relatos referentes aos fracassos da Montadora A na implantação de mecanismos até hoje presentes na Montadora B – como, por exemplo, o controle entre setores ou a exigência de um número elevado de sugestões de melhorias – que indicaram que a resposta a essa indagação não pode ser encontrada somente no modelo gerencial.

Ao indagar a um dos diretores mais antigos do sindicato qual seria, na sua opinião, a explicação para essa diferença, ele respondeu que "*cada empresa tem a sua história*". Assim, em sua opinião, uma greve inicial bem sucedida ou o contrário marca fortemente toda a relação futura entre trabalhadores, empresa e sindicato. E, no caso das duas montadoras focalizadas aqui, há fortes indícios de que, de fato, esse histórico teve uma importante influência na postura mais contestadora dos trabalhadores da Montadora A.

No caso dessa empresa, existe um histórico bastante singular que parece ter sido decisivo. Os relatos dos entrevistados indicam que ela chegou à região sem prever um possível movimento de oposição, como se já fosse dado que o sindicato seria neutralizado e que os trabalhadores ficariam ao lado da empresa como ocorre no seu país de origem (Japão). Contudo, de acordo com os trabalhadores mais antigos, logo no início das operações de montagem, eles se deram conta de que haviam sido enganados pelas promessas dos representantes da empresa e, já na primeira campanha salarial, realizaram uma greve que teria sido motivada muito mais pela "*revolta*" do que pelos resultados das negociações entre sindicato e empresa[10].

Uma das principais reivindicações era o aumento da participação nos lucros e resultados (chamado de PLR). Fabiano (dirigente sindical na Montadora A) relata que, após algumas reuniões, chegou-se a um valor intermediário entre o reivindicado pelo sindicato e o oferecido pela empresa. Mas, em uma aparente estratégia para passar a imagem de incompetência do sindicato perante os trabalhadores, logo em seguida à aprovação do resultado das negociações em assembléia, a Montadora A divulgou que estaria oferecendo, espontaneamente, um valor 50% superior àquele acordado. Nessas circunstâncias, os representantes sindicais convocaram imediatamente outra assembléia onde relataram o ocorrido e propuseram exigir um valor ainda maior, argumentando que, tendo em vista a oferta da empresa, certamente, ela teria condições de pagar mais. E foi tal situação que gerou o impasse que culminou com a referida greve.

De acordo com Fabiano (dirigente sindical na Montadora A), essa mobilização surpreendeu a diretoria da empresa na época, que reagiu de forma autoritária e, aparentemente, nada estratégica, uma vez que explicitava o contraste entre seus interesses e o discurso de valorização dos trabalhadores que vinha utilizando. Ele relata uma situação que chega a ser cômica:

> *A direção que tinha na empresa, no passado, era a direção inteira formada por japoneses, desde a diretoria até o chefe de baixo* (...) *e teve uma assembléia lá e o presidente da fábrica queria tomar o microfone do diretor do Sindicato, entendeu? Embora ninguém tivesse entendendo nada do que ele tava falando! porque ele falava em japonês! A gente teve que tomar o microfone! Os caras, esse pessoal que tinha, no passado, tinham uma cultura...diferente, que via o Sindicato como um inimigo*[11].

Além dessa tentativa, aparentemente impensada, de interferir na assembléia, a empresa também buscou outras formas de pressão sobre os grevistas. Como eles próprios não se

[10] É interessante notar que tal fato mostra que, já naquela época, os trabalhadores dessa empresa apresentavam uma disposição ao enfrentamento.

[11] É interessante notar que esse relato poderia facilmente ser confundido com uma cena do filme "Fábrica de Loucuras", dirigido por Ron Howard em 1986, que aborda com humor os conflitos de cultura entre os trabalhadores e a direção de uma fábrica de automóveis americana que é adquirida por um grupo japonês.

sensibilizaram com as ameaças de demissão, ela recorreu aos seus familiares, conforme relata um dos trabalhadores que participou na época:

> *Eles tinham uma estratégia que eles procuravam não falar com o trabalhador. Foram falar com as mães! (a maioria era solteiro, 18 anos na época).* (...) *Por exemplo, eles foram na minha casa. Como eu era solteiro na época, eles falaram pra minha mãe que eu era muito inteligente, entendeu? E que tinha tudo pra crescer dentro da empresa, mas que tinha entrado num barco furado e que, se eu não voltasse a trabalhar, a empresa ia me mandar embora. Você percebe a pressão, tanto da empresa quanto da família, porque você acha que a mãe vai querer ver o filho desempregado? Não vai!*

A greve durou apenas dois dias, mas parece ter sido suficiente para marcar a relação entre a empresa, os trabalhadores e o sindicato. A partir de então, vários diretores japoneses foram substituídos por brasileiros, entre os quais se incluiu um com experiência prévia em negociação sindical. Nos meses que se seguiram, a empresa também procurou identificar as lideranças do movimento, demitindo alguns e oferecendo cargos em postos hierárquicos superiores para outros em troca de uma mudança de postura.

Todavia, houve quem conseguisse evitar a demissão sem ceder à "*cooptação*" da empresa. Há um caso já folclórico relatado por alguns entrevistados, que se refere a um dos líderes da greve, o qual, antes que se consolidasse sua demissão, conseguiu candidatar-se à CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). Como membro dessa comissão, teria garantida sua estabilidade no emprego por alguns anos, mas, se não fosse eleito, seria, certamente, demitido. Assim, antes que se realizasse a eleição, os dirigentes da empresa utilizaram todas as formas possíveis para dissuadi-lo e para dificultar sua campanha junto aos colegas. Depois de algum tempo, o próprio trabalhador procurou sua chefia afirmando ter desistido da candidatura, sem, contudo, devolver o comprovante de inscrição, dizendo tê-lo perdido (tal fato obrigava que seu nome constasse da cédula de votação). A partir de então, a vigilância foi reduzida e ele se valeu desse novo contexto para fazer uma discreta campanha destacando a repressão que vinha sofrendo.

Tal situação parece exemplar no sentido de mostrar como é possível encontrar maneiras de aproveitar astuciosamente as "ocasiões" que se apresentam de modo a se contrapor ao opressor (Certeau, 1996). Mas, o fato mais interessante desse caso ocorreu na ocasião da eleição, quando o nome desse trabalhador foi colocado em último lugar na cédula com um tamanho de fonte menor do que o dos outros candidatos. Segundo foi relatado por ele, essa atitude da empresa foi vista como uma injustiça e um fato que comprovava a "*perseguição*" que o trabalhador vinha denunciando. Assim, ao invés de prejudicá-lo, a empresa ajudou-o a eleger-se com uma votação expressiva. Depois disso, ele se vinculou ao sindicato e, na ocasião da pesquisa, era um dos seus dirigentes com maior influência sobre os trabalhadores da empresa.

Optei por relatar detalhadamente esse caso porque ele parece ter tido um papel fundamental para o desenvolvimento de uma 'cultura' contestatória e de franca oposição de uma parcela significativa dos trabalhadores da Montadora A. Além da reação imprópria dos diretores da montadora, também levanto a hipótese de que as características dos trabalhadores que lideraram aquela greve podem ter influenciado fortemente a forma como a situação se desenrolou. Segundo Fabiano (dirigente sindical), esses trabalhadores tinham um espírito mais contestatório e certa dose de irresponsabilidade porque eram extremamente jovens e, na maioria, solteiros[12]. Essa situação parece, assim, ter se tornado um 'mito' que adquiriu um poder simbólico na medida em que mostrou ser possível a utilização de táticas de oposição ao poder da empresa.

[12] Tal fato também parece evidenciar como a estratégia empresarial de contratar apenas trabalhadores com pouca idade e experiência, predominante na época, pode ter se revertido contra ela própria.

Ate 2006, quando finalizei a pesquisa, após quase uma década de funcionamento, os trabalhadores dessa empresa eram considerados alguns dos mais mobilizados da base do seu sindicato e tinham conseguido importantes conquistas – que enfraqueceram eixos fundamentais do modelo japonês – sem ter realizado mais nenhuma outra greve. De acordo com Rodrigo (trabalhador da Montadora A),

> *Uma coisa que é diferente das outras empresas é quando tem uma assembléia do sindicato, 90% da população ali da empresa (não vamos dizer 100, porque tem muita chefia), pára para ouvir o que o sindicato tem a dizer, entendeu? Diferente de algumas empresas que, muitas vezes, o sindicato chega ali e vai embora porque o pessoal não pára, entra todo mundo e não quer ouvir nem o que o sindicato tem a dizer...* (...) [na Montadora, as pessoas] *são pressionadas a entrar, mesmo assim, não entram.*

Fabiano (dirigente sindical) reconhece que a atuação dos militantes dentro da empresa tem grande importância no nível de mobilização e afirma que, muitas vezes, eles chegam até a ser demasiadamente enfáticos na abordagem dos novos colegas, assustando-os. Esse sindicalista também relata que, de uma forma geral, os trabalhadores da Montadora A ainda são bastante impulsivos na oposição à empresa, querendo sempre decretar greve antes de se configurar um impasse nas negociações. Quando o sindicato tenta convencê-los sobre as limitações legais – de prazos e pauta de reivindicações, por exemplo – é questionado quanto à possibilidade de estar do lado da empresa. Esse tipo de situação fica evidente na fala de Caio (trabalhador da Montadora A) referente à negociação pela extinção do cargo de "operador multifuncional". Diz ele:

> *Teve uma vez que a gente combinou que não ia entrar na empresa, que era por causa de cargos! que era operador multifuncional.* (...) *Espalhamos pra todo mundo na assembléia e falamos: "ninguém entra hoje?" e os caras "beleza! Ninguém vai entrar!". Aí, nesse dia o sindicato tava lá. A gente ficou fazendo assembléia das seis até às oito da manhã. Nem o administrativo entrava.Todo mundo! Mas, aí, o sindicato conversou com a gente e pediu pra gente entrar porque podia ser considerado greve abusiva. Então o pessoal ficou bastante chateado com o sindicato. Eles falavam: "pô, a gente queria agitar a greve, o sindicato chegou a falar que ia agitar a greve, mas não ocorreu a greve".*

Todos os relatos de estratégias coletivas e, sobretudo, das táticas cotidianas apresentadas aqui demonstram como, apesar de estarem submetidos a uma situação de dominação, os trabalhadores não ficam passivos, estabelecendo uma rede de antidisciplina (Certeau, 1996) que sabota as normas impostas e/ou as utiliza em seu favor. Talvez seja por saber dessas características de seus funcionários, que, nos últimos anos, a Montadora A tenha preferido buscar soluções negociadas para as reivindicações dos trabalhadores. De acordo com os sindicalistas entrevistados essa empresa "*está sempre aberta à negociação, porque não quer problema com o sindicato*".

Um último fato a ser destacado no sentido de mostrar as características peculiares dos trabalhadores da Montadora A é a capacidade deles de se mobilizarem coletivamente para encontrar soluções para problemas relativos à organização do trabalho e não apenas por questões salariais ou por compensações financeiras para as dificuldades encontradas no dia-a-dia, como ocorre em muitas empresas. Marcelo (trabalhador da Montadora A) relata uma situação que é um interessante exemplo de como esses trabalhadores levam questões cotidianas para serem discutidas em assembléias coordenadas pelo sindicato. Ele conta que,

> *Às vezes, é a pressão da chefia que é discutido* [em assembléia]. *Até porque a chefia lá respeita muito essa parte aí* [do sindicato]. *Que nem, teve um líder que chegou e disse para o pessoal dele lá que podia ir no banheiro só uma vez por dia e, no máximo, 10 minutos, entendeu? Aí o que que aconteceu? Parou uma assembléia, foi falado disso. Não foi falado o nome dele, mas, no outro dia, ele fez uma outra reunião no setor, pedindo desculpas e dizendo que não era assim e tal. Deu essa explicação...*

Tal descrição coloca em evidência uma estratégia organizada contra uma nítida tentativa de controle disciplinar. Todavia, o que a torna ainda mais interessante é o fato de também mostrar como o coletivo dos trabalhadores pôde se valer de mecanismos similares àquele utilizados cotidianamente pelas chefias e contra elas próprias. É possível observar que, na situação relatada acima, ocorre algo similar às reuniões setoriais realizadas pelos chefes, nas quais a falha de um trabalhador é exposta perante os outros de forma a constrangê-lo sem que seja necessário dizer seu nome.

Para finalizar, é interessante relatar um dos acontecimentos mais marcantes observados na pesquisa em relação à capacidade de organização coletiva desses trabalhadores. Trata-se de uma iniciativa de um grupo grande de trabalhadores de solicitar ao sindicato uma reunião para discutir propostas relativas ao "ritmo de trabalho". Segundo Fabiano (dirigente sindical na Montadora A), já na negociação salarial de 2005, eles queriam fazer greve por esse motivo, ainda que não constasse da pauta de reivindicações, e o acordo salarial só foi aceito por eles com a condição de discutir tal questão posteriormente.

A reunião solicitada ocorreu alguns meses antes da finalização da pesquisa e tive a oportunidade de acompanhá-la. No evento, todos os trabalhadores eram enfáticos ao denunciar a situação intolerável que chegaram as condições de trabalho impostas pela empresa e cobravam que o sindicato realizasse assembléias para discutir a possibilidade de convocação de uma greve para reivindicar a redução do ritmo da produção. Os diretores sindicais que estavam coordenando o encontro avaliavam que, por se tratar de um tema bastante complexo, seria necessário preparar adequadamente a mobilização, caso contrário, esta poderia surtir efeito oposto ao desejado. Mas, os trabalhadores presentes se mostravam visivelmente insatisfeitos com esse tipo de argumentação. Ao final, depois de muita discussão, ficou estabelecido que seriam realizadas algumas assembléias para a totalidade dos trabalhadores como uma primeira fase do processo de conscientização. Cada um dos participantes também se comprometeu a fazer a mesma discussão com seus companheiros de setor.

O tema do ritmo de trabalho foi, assim, incluído na campanha salarial do sindicato em 2006 e, certamente, esses trabalhadores tiveram um importante papel em tal decisão. Esse processo também é particularmente interessante, porque, além de mostrar as características peculiares desse grupo, corrobora que a oposição a alguns aspectos da organização do trabalho preponderantes na atualidade – particularmente o ritmo de produção, que parece ter chegado ao extremo – pode impulsionar a mobilização dos trabalhadores.

Por meio das reflexões e os fatos apresentados aqui, busquei mostrar diferentes formas da resistência dos trabalhadores ao poder do capital que vão de estratégias (clássicas e inovadoras) organizadas pelo sindicato e táticas cotidianas que são uma expressão da revolta à opressão. Acredito que o olhar atento para essas manifestações seja um importante passo para que os trabalhadores encontrem estratégias de organização coletiva para se contrapor às atuais peculiaridades da relação capital-trabalho.

BIBIOGRAFIA

ANTUNES, R. (1995) *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.* 2ª ed. São Paulo: Ed. Cortez.

_____ (1999) *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.* São Paulo: Boitempo Editorial.

_____ (2005) O c*aracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial.

BERNARDO, M.H. (2009) *Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores*. SP: Expressão Popular.

BIHR, A. (1998) *Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise*. São Paulo: Boitempo Editorial.

BLANCH RIBAS, J.M.; TOMÁS, M.J.E.; DURÁN, C.G. e ARTILES, A.M. (2003) *Teoría de las relaciones laborales*. Barcelona: Ed. UOC.

BOLTANSKI, L. e CHIAPELLO, E. (1999) *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.

BORGES, A. (2005) Os impactos na subjetividade. *Adital - Agência de Informação Frei Tito para a América Latina*. Disponível na Internet: www.adital.com.br [23/05/06].

CERTEAU, M. (1996) *A invenção do cotidiano: artes do fazer*, 2ª ed. Petrópolis: Vozes.

DEETZ, S. (1992) Disciplinary power in the modern corporation. In ALVESON, M. e WILLMOTT, H. (eds.) *Critical Management Studies*. Londres: Sage.

DEJOURS, C. (2000) *A banalização da injustiça social* (3ª ed). Rio de Janeiro: FGV.

DELEUZE, G. (1992) Post-scriptum sobre as sociedades de controle. In *Conversações*: 1972-1990, pp.219-226. Rio de Janeiro: Ed. 34 Letras.

FOUCAULT, M. (1997) *Vigiar e punir*. 16ª ed. Rio de Janeiro: Vozes.

GORZ, A. (2005) *O imaterial: conhecimento, valor e capital*. São Paulo: Ed. Annablume.

HAMMERSLEY, M. e ATKINSON, P. (2001) *Etnografía: métodos de investigación*. Barcelona: Paidós.

LINHART, D. (2000) O indivíduo no centro da modernização das empresas: um reconhecimento esperado, mas perigoso. *Trabalho e Educação*, jul/dez, nº7, pp.24-36.

LINHART, D. e LINHART, R. (1998) L'evolution de l'organisation du travail. In KERGOAT, J. et al. (sous la direction de) *Le monde du travail*. Paris: Découverte.

SATO, L. (1997) *Astúcia e Ambigüidade: As Condições Simbólicas para o Replanejamento Negociado do Trabalho no Chão de Fábrica*. Tese de doutorado. São Paulo: IPUSP.

SENNETT, R. (2002) *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro/São Paulo: Record.

SILVER, B.J. (2005) *Forças do trabalho: movimentos de trabalhadores e globalização desde 1870*. São Paulo: Boitempo Editorial.

SPINK, P. (2003) Pesquisa de campo em psicologia social: Uma perspectiva pós-construcionista. Psicologia e Sociedade, 15 (2): 18-42; jul./dez.

SPINK, P. (2008) O pesquisador conversador no cotidiano. Psicologia e Sociedade, 20, edição especial: 70-77.

THOMPSON, E.P. (1998) *Costumes em comum*. São Paulo: Companhia das Letras.

UNTERWEGER, P. (1992) Lean Production: mity and reality. *Boletim da IMF Automotive Department*, outubro/92.

ZARIFIAN, P. (1996) A gestão da e pela competência. Paper apresentado no *Seminário Internacional "Educação profissional, trabalho e competências"*. CIET, Rio de Janeiro.

Estratégias micropolíticas para lidar com o desemprego: contribuições da Psicologia Social do Trabalho

Marcelo Afonso Ribeiro[1]

2- Políticas públicas ativas e passivas de mercado de trabalho, emprego, trabalho e renda

Resumo

O mundo tem presenciado uma mutação sociolaboral, na qual o emprego deixou de ser central para a organização do trabalho, houve o surgimento de formas precárias de trabalho, nomeadas de subemprego, e um aumento significativo do desemprego. Neste contexto, o desemprego se torna central e relevante e deixa de ser um fenômeno exclusivamente econômico e político para se tornar um fenômeno psicossocial também. Diante disso, os objetivos desse artigo foram analisar o fenômeno desemprego em sua dimensão psicossocial; e refletir sobre as possibilidades de intervenção da Psicologia Social do Trabalho no atual contexto do mundo do trabalho, marcadas pelas estratégias micropolíticas, em conjunto com as já tradicionais intervenções macroeconômicas e macropolíticas, pois qualquer ação contra o desemprego deve, necessariamente, levar em conta a diversidade e multiplicidade do fenômeno, não acreditando que o investimento em apenas uma das dimensões do problema resolveria a questão como um todo. Como principais resultados temos que a Psicologia deve, primeiramente, ampliar sua compreensão sobre o mundo do trabalho para estabelecer diálogos possíveis com a Economia e com as Ciências Sociais e Políticas, conhecer as análises e estratégias já desenvolvidas e poder auxiliar neste processo. A Psicologia pode contribuir: construindo uma compreensão psicossocial acerca do desemprego (nível teórico), integrando as equipes que constroem as políticas públicas de trabalho e emprego para a ampliação do seu escopo (nível político), conhecendo e participando das equipes que colocam em ação as políticas públicas de combate ao desemprego (nível de ações governamentais), e auxiliando as pessoas em situação de desemprego com estratégias de intervenção próprias da Psicologia, que visem a elaboração e implementação de um projeto de vida e de um plano de ação sociolaboral e que possam ser utilizados de forma permanente e reconfigurados a cada nova relação e transição no mundo do trabalho, como a situação de desemprego.

Palavras-chave: Desemprego; Políticas Públicas; Exclusão; Psicologia Social do Trabalho.

[1] Doutor em Psicologia Social e do Trabalho; Professor e Pesquisador do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, no qual coordena o CPAT (Centro de Psicologia Aplicada ao Trabalho). Tem como principais temas de pesquisa: trabalho, identidade, desemprego e as novas formas da carreira.

Estratégias micropolíticas para lidar com o desemprego: contribuições da Psicologia Social do Trabalho

Introdução

Com o advento do capitalismo, o trabalho se institucionalizou no sentido de definir padrões de vínculo e organização, constituindo normas referenciais que estabeleceriam os parâmetros para trabalhadores, capitalistas e poder estatal delimitarem seus lugares, funções e comportamentos no mundo do trabalho (Lallement, 2007).

Durante a maior parte do século XX, a sociedade do trabalho foi a sociedade do emprego, como ícone e eixo central da organização da vida no trabalho, sendo o desemprego um fenômeno complementar e, geralmente, transitório; necessário, como exército de reserva de força de trabalho (Marx, 1980), para os momentos de demanda de excedentes de trabalhadores.

Nas últimas décadas do século XX, o mundo presenciou uma mutação sociolaboral, na qual o emprego deixou de ser central para a organização do trabalho, houve um aumento significativo do desemprego e o surgimento de formas precárias de trabalho, nomeadas de subemprego (Blanch, 2003).

Nesse contexto, o desemprego se torna um fenômeno tão central e relevante para a dinâmica sociolaboral quanto o emprego, e deixa de ser apenas uma dimensão de análise e intervenção econômica e política para se transformar, também, em objeto de reflexão e intervenção psicossocial, aonde a Psicologia Social do Trabalho pode contribuir com seu arcabouço teórico-técnico.

Diante disso, os objetivos desse artigo são:

- analisar o fenômeno "desemprego" em sua dimensão psicossocial;
- refletir sobre as possibilidades de intervenção da Psicologia no atual contexto do mundo do trabalho;
- propor estratégias psicossociais de intervenção que, como micropolíticas, alcançariam demandas e necessidades dos trabalhadores contemporâneos endereçadas especificamente ao campo psicológico, as quais, associadas às demandas econômicas, sociais e políticas já mais consolidadas e tradicionais, perfariam uma ampliação dos estudos sobre o trabalho e as políticas públicas de trabalho e emprego, marcada pela interdisciplinaridade.

Dimensões do trabalho e sua importância para a vida humana

O trabalho pode ser analisado a partir de suas várias dimensões: existencial, socioeconômica e psicossocial, mas sempre guardando uma dualidade ontológica fundante ao ser, simultaneamente

> - realização de uma obra que seja expressão da vida humana e traga reconhecimento e permanência, ou seja, inscrição social e possibilidade de construção de uma história: TRABALHO como EMANCIPAÇÃO (gerador de vida);
> - esforço rotineiro e repetitivo, sem reconhecimento, nem permanência, mera realização de uma atividade que não deixa vestígios, nem produto final, não faz história, que aproxima o homem do animal e reduz a subjetividade humana à sua dimensão real mínima (a dimensão fisiológica) desconectando, então, as dimensões temporais de passado, presente e futuro e impedindo a construção de projetos de vida: TRABALHO como ROBOTIZAÇÃO (gerador de vazio existencial e doenças) (Ribeiro, 2006).

Em sua dimensão existencial, o trabalho contribuiria para para uma vida ativa entendida como a possibilidade de existir e laborar na construção do mundo e das relações psicossociais, se constituindo numa das três dimensões da condição humana de existência que, segundo Arendt (1987), seriam:

> o labor (*labour*), que é a atividade mecânica; o trabalho propriamente dito (*work*), que é a produção de bens duráveis e permanentes na vida mundana; e a ação (*action*), que é a possibilidade da construção da história subjetiva e social pelas trocas e laços que o trabalho em sua totalidade possibilita (Ribeiro, 2004, p. 65).

Em sua dimensão socioeconômica, segundo Marx (1980), o trabalho "é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza" (p. 202), sendo considerado protoforma do ser social nos últimos séculos, para além da ultrapassagem do limite natural ao se constituir em dimensão ontológica da subjetividade e da identidade humana, permitindo a produção de si e da sociedade numa relação dialética de transformação recíproca (Lukács, 1980).

Importante frisar que a ação do trabalho possibilita a antecipação mental do processo de trabalho; a criação, utilização e desenvolvimento de instrumentos; e a construção de valores sociais agregados ao trabalho.

O trabalho, portanto, seria central para a organização social e econômica do mundo.

Em sua dimensão psicossocial, segundo Dejours (1999a; 2003), o trabalho permitiria a significação da experiência do contato de si mesmo com o real, que faz emergir os limites humanos (sofrimento), mas, por outro lado, possibilitaria o conhecimento e a construção de uma vida ativa na relação com o mundo (produção).

"O trabalho, é verdade, pode gerar a alienação. Mas também pode ser o mediador, insubstituível, da emancipação" (Dejours, 2003, p. 27).

Fundador do campo da Psicodinâmica do Trabalho, Dejours (1994; 1999a) aponta que o trabalho media o acesso ao real e possibilita o engajamento do corpo no mundo; as relações com os outros (mundo intersubjetivo); a construção de um lugar e de uma identidade no campo psicossocial; a produção de sentidos; e o reconhecimento social.

O trabalho seria o mediador primordial da relação com o real[2], relação esta, sempre estabelecida entre o eu e o outro, conforme a figura 1 retirada de Dejours (1999a).

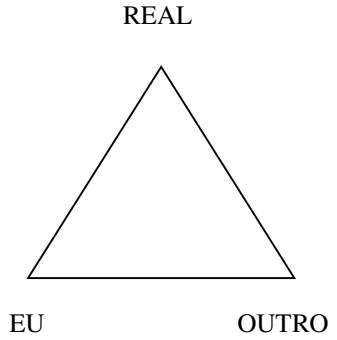


Figura 1. Psicodinâmica do trabalho: relação EU-OUTRO-REAL

[2] O real do trabalho seria aquilo que escapa ao conhecimento e apreensão do sujeito e o interpela constantemente requisitando resistência, adaptação ou mudança, convocando-o a dar sentido à sua relação com o trabalho e com o mundo sociolaboral.

A impossibilidade de uma vida ativa, mediada pelo trabalho, produziria uma vida sem sentido, uma dificuldade de reconhecimento social e uma situação de vulnerabilidade social (Castel, 1998), na qual o desemprego é um dos principais responsáveis por esta situação na contemporaneidade.

O Sistema Emprego-Desemprego como organizador sociolaboral

Marcada a importância indelével do trabalho como potencial estruturador da existência humana e mediador primordial da relação como o mundo e com os outros, cabe pensar como sua institucionalização se processou e como ele tem afetado a vida sociolaboral das pessoas.

A sociedade do trabalho, definida sob a égide da sociedade salarial do emprego, gerou um mundo, no qual o mercado de trabalho era constituído pelo conjunto de empregos existentes e o desemprego era:

- um fenômeno temporário nas vidas dos trabalhadores empregados, gerado por um desequilíbrio pontual no mercado de trabalho, que logo era sanado;
- uma escolha voluntária por uma vida sem o exercício de um trabalho assalariado;
- uma situação gerada pela falta de oferta de trabalho com condições dignas;
- uma vicissitude do sistema capitalista que necessitava do seu exército de reserva.

Em geral, a quantidade de pessoas em situação de desemprego não era significativa e eram auxiliados por benefícios das políticas de assistência social, não se constituindo num problema chave na vida da maioria das pessoas que desejavam trabalhar[3].

Segundo Blanch (2003) e Novo (2005), a sociedade salarial gerou um Sistema Emprego-Desemprego que organizava a vida dos trabalhadores, como mostra a Figura 2.

Mundo do Trabalho Tradicional

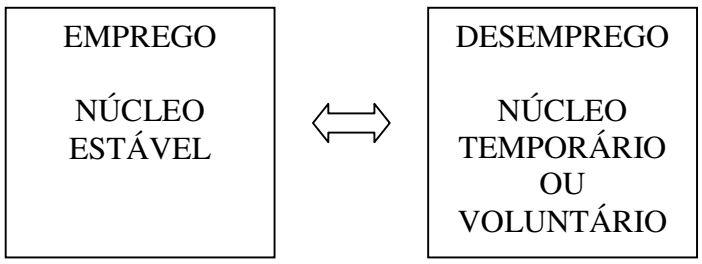


Figura 2. Sistema Emprego-Desemprego

Esta organização produzia uma vida sociolaboral, em geral, marcada pela estabilidade e previsibilidade (Tempo de *Chronos*), pela rigidez, pela continuidade e progresso, pela homogeneidade, pela normatividade e pelo emprego como forma primordial de vínculo ao mundo do trabalho.

> A existência de padrões de normalidade produziram uma normatividade que determinava experiências estáveis de temporalidade, espacialidade e organização da vida das pessoas, que possibilitavam uma adaptação ou não das mesmas aos processos organizativos ou dos processos organizativos ao mundo social, numa racionalidade natural e funcional (Ribeiro, no prelo).

[3] Importante dizer que esta situação de bem-estar social nunca foi uma realidade plena no Brasil.

A situação mundial começou a se alterar nos anos 1970 em função do avanço tecnológico, da globalização econômica e da necessidade de aumentar a produtividade e a competitividade no mercado de trabalho, ocasionando um processo de desmodernização e transição definido pela: fragilização das estruturas sociais e das concepções de normalidade, flexibilização e precarização[4] do trabalho, descontinuidade de vida, transformação do projeto social e dificuldade de definição clara de papéis (Sennett, 1998; Touraine, 1998).

A estrutura homogênea e estável de mundo vigente começou a dar lugar a uma estrutura heterogênea, sempre transitória, instável e em mudança constante (Tempo de *Kairós*), quebrando a lógica moderna do Sistema Emprego-Desemprego.

Este sistema permaneceu como lógica organizativa, mas vislumbrou o surgimento da categoria do subemprego, que englobava todas as formas de trabalho caracterizadas pela precarização e flexibilização da organização do trabalho e dos vínculos com o mundo do trabalho, e o aumento considerável do desemprego, principalmente o desemprego estrutural (Singer, 1998), sendo esta a característica central do atual fase do desenvolvimento do capitalismo (Mészáros, 2006).

Segundo Mattoso (1994), pode-se apontar quatro tendências principais da flexibilização:

- **funcional** (inespecificidade dos postos de trabalho e da realização dos processos de trabalho, bem como dos requisitos dos trabalhadores para o desenvolvimento de suas atividades laborais);
- **legal e contratual** (desregulamentação das condições contratuais de trabalho);
- **espaço-temporal** (falta de regularidade em termos de espaço de trabalho e tempo despendido com o mesmo); e
- **salarial** (diminuição do salário fixo pela venda da força e tempo de trabalho como regra).

Com a diminuição do emprego tradicionalmente estabelecido, o subemprego aparece como forma de inserção no mundo do trabalho, alternativa ao emprego, e numa tentativa de saída da situação de desemprego, que assolava um contingente cada vez maior de trabalhadores desde então.

O Sistema Emprego-Desemprego se modifica e dá origem ao Sistema Emprego-Subemprego-Desemprego (Figura 3), configurando um novo formato ao mundo do trabalho marcado pela potencialidade maior de exclusão do trabalho (Blanch, 2003; Castel, 1998).

O subemprego surge nas formas flexíveis ou precárias do trabalho em tempo parcial, temporário, teletrabalho, terceirização e informalidade, algumas delas já existentes no sistema tradicional, mas agora exercidas por cada vez mais trabalhadores como fuga para a situação de desemprego diante da impossibilidade de ter um emprego[5].

---

[4] Segundo a divisão apontada por Dejours (2007), o mundo do trabalho pode ser analisado, de um lado pelas **Ciências da Gestão** focadas na análise e intervenção da (e na) gestão da organização do trabalho como um todo e interessadas no aumento da produtividade e da competitividade; e de outro lado, pelas **Ciências do Trabalho**, focadas na análise e intervenção do (e no) trabalho e das (e nas) relações pessoas-organizações do trabalho construídas continuamente e interessadas na melhoria das relações entre pessoas e trabalho e da organização e das condições do trabalho propriamente ditas. A forma como se adjetiva a mudança da organização e dos vínculos ao trabalho depende do olhar que se dirige ao fenômeno, ou seja, a **flexibilização** seria o termo empregado pelas **Ciências da Gestão**, apontando que a única maneira de desenvolvimento para o capitalismo seria pela ruptura da rigidez anteriormente fixada, sendo, assim, a flexibilização seria importante para trabalhadores e capitalistas; enquanto que as **Ciências do Trabalho**, nomeariam este mesmo fenômeno de **precarização**, pois a mudança empregada pioraria a vida dos trabalhadores e suas condições de trabalho em nome do desenvolvimento do capital.

[5] Vale salientar que algumas destas formas de trabalho podem ser fruto da escolha voluntária dos trabalhadores.

Mundo do Trabalho Contemporâneo

Figura 3. Sistema Emprego-Subemprego-Desemprego

Esse sistema propiciou impactos macrossociais (enfraquecimento do coletivo e do Estado, desregulamentação do mercado e transformações da sociabilidade), organizacionais (precarização do trabalho e individualização da gestão de pessoas) e psicossociais (deterioração identitária, descapitalização social, quebra do contrato psicossocial no trabalho e constituição de uma multidão de trabalhadores solitários).

Segundo Castel (1998), a luta por melhores condições de trabalho travada no Sistema Emprego-Desemprego dá lugar à luta contra a exclusão do trabalho no Sistema Emprego-Subemprego-Desemprego, o que torna o trabalhador mais frágil e com menos poder de pleitear uma vida melhor no trabalho, em geral, disponível para a submissão à flexibilização como saída para a exclusão (Mészáros, 2006).

A configuração do mundo do trabalho, assim, se torna mais heterogênea, fragmentada, flexível e complexa, rompendo com a normatividade anteriormente constituída e deixando os trabalhadores sem parâmetros de referência definidos, sendo levados a viver na flexissegurança, como única possibilidade atual de segurança no mundo do trabalho (Antunes, 1999; Blanch, 2003).

O medo do desemprego, mesmo como fantasma potencial, assombraria à quase todos[6], relegando as pessoas a uma situação de instabilidade, incerteza, insegurança, falta de referências seguras, desconfiança dos padrões estabelecidos no passado e um desconhecimento do que fazer para o futuro.

Desta forma, o desemprego, que antes era uma questão focada na análise e na intervenção econômica e política, se transforma, na contemporaneidade, também, em objeto de reflexão e intervenção psicossocial, convocando a Psicologia Social do Trabalho para contribuir com seu arcabouço teórico-técnico nesta problemática.

A Psicologia é convocada para auxiliar na reflexão teórica e técnica relativa ao desemprego, pois o desemprego, atualmente, se institucionalizou como um fato psicossocial, gerando um papel e uma identidade social para a pessoa em situação de desemprego, geralmente associado a atributos de deslegitimação (Goffman, 1975), e provocando impactos significativos na vida dos trabalhadores e de suas famílias, como: isolamento social, transtornos identitários, ruptura de vínculos, doenças e desconstrução de projetos de vida.

Como ampliar a compreensão do fenômeno do desemprego? Como esta compreensão ampliada poderia auxiliar na elaboração de estratégias de ajuda à pessoa em situação de desemprego? Como integrar a contribuição da Psicologia Social do Trabalho às já existentes, principalmente oriundas das Ciências Econômicas, Ciências Sociais e Ciências Políticas, que tradicionalmente tem pensado e auxiliado nesta questão?

[6] Em recente pesquisa desenvolvida (Ribeiro, 2007), jovens universitários de cursos tecnológicos indicaram que a principal ameaça para seu futuro profissional seria o desemprego (94,44%).

A visão psicossocial do desemprego

O desemprego, tradicionalmente, como já colocado, representava uma ruptura na trajetória de inserção no mundo do trabalho pela perda temporária do emprego ou a participação no exército de reserva do mercado de trabalho, ambos dimensões previsíveis, esperadas e contornáveis da lógica capitalista: não eram um problema social e sim uma questão de equilíbrio econômico, numa configuração sociolaboral normativa e socialmente objetiva, que requisitava ações econômicas e políticas para sua solução.

Com o crescente processo de flexibilização do mundo do trabalho, se configura um mundo atual com uma fluidez de limites e uma ambiguidade psicossocial de interpretação deste mundo operada pelos trabalhadores, que presenciam um aumento quantitativo e qualitativo (diversificação de suas formas) do desemprego.

Esta fluidez ampliou o espectro da definição do que é desemprego e dos seus impactos na sociedade, somando-se reflexões psicossociais às análises econômicas e políticas já tradicionalmente realizadas (Estramiana, 1992; Jahoda, 1987; Moise, 2000; Ribeiro, Farina e Neves, 2008; Seligmann-Silva, 1999).

Diante desta constatação, pode-se categorizar, assim, o desemprego de duas maneiras genéricas: uma **dimensão normativa-institucional** (explicação objetiva e formal), mais tradicional, e uma **dimensão biográfica-subjetiva** (explicação psicossocial), mais contemporânea (Demazière, 2006; Guimarães, 2004).

a) Dimensão normativa-institucional do desemprego

A dimensão normativa-institucional, através de uma explicação objetiva e formal, vê o desemprego como fenômeno estrutural da economia (privação do emprego - voluntária ou involuntária, gerando uma falta de salário e um rompimento da trajetória de trabalho).

O desemprego seria, então, a condição das pessoas em situação involuntária de não-trabalho por falta de oportunidades (desemprego oculto por desalento) ou que estejam exercendo trabalhos irregulares (desemprego oculto por trabalho precário), ambos com desejo de mudança, ou seja, demandantes de um emprego ou trabalho[7]. Tem o objetivo formal de criar regras gerais para a definição do desemprego e da pessoa em situação de desemprego.

b) Dimensão biográfica-subjetiva

A dimensão biográfica-subjetiva, através de uma explicação psicossocial, vê o desemprego como uma fenômeno que gera instabilidade e invisibilidade social criando uma identidade estigmatizada de "desempregado".

O desemprego seria, assim, a condição das pessoas em situação involuntária de não-trabalho ou de trabalhos irregulares e descontínuos, que vivem uma paralisia em suas vidas pela atribuição do estereótipo de desempregado como categoria social que constrói uma identidade e uma representação social[8] da pessoa em situação de desemprego e deixando-a

[7] Segundo explicação que o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) utiliza na PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego).

[8] "Identidade entendida como o elo de continuidade entre sujeito e meio social, sendo produto e produtora do mundo num processo constante, que possibilita a objetivação das relações sociais pelo autorreconhecimento e pelo reconhecimento do outro; e representação social entendida como uma síntese de saberes (cognitivo, social e afetivo) que se constrói no processo de relação sujeito-mundo e que é representada ao mundo e aos sujeitos que produzem e são produzidos no mundo (Ribeiro, 2004). Identidade e representação social se constituem no processo dialético das relações sociais, sendo a representação social a base para a corporificação de uma identidade e esta sendo a base para a perpetuação da representação social" (Ribeiro, no prelo).

numa posição de impossibilidade de ação sobre o mundo (no sentido que Arendt, 1987, dá a ação),

> o que lhe coloca num lugar de improdutivo socialmente e passível de ser desfiliado – estados de despossuir um lugar nas relações sociais, sendo assim impossibilitado de fazer vínculos (Castel, 1993), ou seja, ser colocado "a parte" das relações sociais, apesar de continuar a fazer parte do mundo, reduzindo-se a produtos e produtores de uma mesma relação *ad infinitum*, não apenas desigual, mas não-semelhante, promovendo sua expulsão do gênero social e gerando uma intolerância social extremada (...) A principal característica do excluído seria a impossibilidade de estabelecer processos dialéticos, quer seja pela desinserção social (que lhe retira a possibilidade de ser um sujeito social), quer seja pela apartação social (que o transforma em não-semelhante) (Ribeiro, 2004, p. 43-44).

A ruptura biográfica gerada pela situação de desemprego é tão violenta que, em termos psicossociais, pode ser comparada a ruptura de uma crise psicótica, pois

> esse processo gera uma experiência psicossocial de ruptura biográfica semelhante em ambos os casos (guardadas as devidas especificidades) pela desfiliação, pela perda da referência no mundo das significações existentes, pela construção de trajetórias descontínuas de vida e pela necessidade de (re)estruturar laços sociais num mundo que dificulta essa ação (Ribeiro, 2007a, p. 1).

Sem potência de ação, nem lugar no espaço público, o "desempregado" somente encontra como saída social: o assistencialismo (posição de vulnerável psicossocial) ou a estigmatização (posição de "vagabundo").

Nesse sentido, a situação de desemprego provoca perdas materiais e psicossociais que dificultam e, no limite, inviabilizam o retorno a obrar no mundo sociolaboral, produzindo três saídas genéricas possíveis, a saber:

1) **Passividade com resignação fatalista** que encontra três expressões básicas:

   - **Resignação fatalista com desesperança**: a exclusão do trabalho promove uma fragilidade vincular (perda do senso de pertença social) que, associada à privação material, relega a pessoa à solidão, o torna incapaz de reagir e pode redundar numa passividade gerada por uma resignação fatalista de que não há mais nada a fazer;
   - **Resignação fatalista com violência**: busca de estratégias que violem as leis (por exemplo, ingressar na vida do crime);
   - **Resignação fatalista com adaptação instrumental**: fazer qualquer atividade laboral (regular ou irregular, geralmente de forma descontínua), sem compromisso, nem engajamento.

2) **Busca das saídas tradicionais**: tentativa de encontrar um emprego através de envio de currículos, agências de empregos ou centros de apoio ao trabalho.

3) **Resistência**: busca de alternativas para geração de trabalho e renda, para além do emprego, basicamente com a ajuda da rede de relacionamentos, de programas oferecidos por políticas públicas ou outras formas de auxílio.

Qualquer uma destas posições é geradora de sofrimento, que deve ser combatido, demonstrando que a questão do desemprego é um problema econômico, político, social e, também, psicológico e de saúde física e mental.

Jahoda (1987) e Seligmann-Silva (1999) já haviam apontado que o chamado DLD (Desemprego de Longa Duração) pode gerar o desencadeamento de uma síndrome, inaugurando a psicopatologia do desemprego, como sintomas como depressão, vícios e doenças físicas, ou seja, o desemprego é agora, também, uma questão de saúde pública.

Segundo demonstram algumas pesquisas já realizadas os recursos mais utilizados para voltar a trabalhar seriam: construção e uso de redes sociais, busca de programas públicos (seja de trabalho, seja de assistência social), ingresso na informalidade ou em cooperativas de trabalho ou, no limite, a renúncia ao trabalho (Ackermann et al., 2005; Araújo et al., 2006; Azevedo et al., 1998; Farina e Neves, 2007; Gondim et al., 2001; Ribeiro, Farina e Neves, 2008).

A situação de desemprego provoca impactos psicossociais de forma direta nas pessoas desempregadas, e de forma indireta nas empregadas e subempregadas, atingindo a todos e promovendo:

- Nas **pessoas em situação de desemprego**: degradação do laço social (Blanch, 2003; Castel, 1998), formação de patologias coletivas de frustração (Moise, 2000), precarização da função do trabalho (Dejours, 2007), instauração de patologias do desemprego (Seligmann-Silva, 1999) e degradação da pessoa (Farina e Neves, 2007);

- Nas **pessoas empregadas e subempregadas**: vício em trabalhar, supressão do desejo e valorização da insensibilidade (Seligmann-Silva, 1999); cinismo viril[9] e realismo econômico (Dejours, 1999b); criação do fantasma da descartabilidade e da invisibilidade (Sennett, 2006); e individualização das relações de trabalho (Ribeiro, Farina e Neves, 2008).

De forma genérica, as explicações para a situação de desemprego são dicotomizadas entre causas centradas nas pessoas e causas socioeconômicas. Entre as principais causas individuais estão a desqualificação, a falta de vontade, a idade avançada, a pouca experiência; enquanto que entre as causas socioeconômicas centrais estão a reestruturação produtiva, a revolução tecnológica, a falta de ação do governo, o exagero nos critérios de seleção profissional e a saturação do mercado de trabalho.

A análise destas possíveis causas se faz indispensável como subsídio para a realização de um diagnóstico e de um prognóstico para o combate ao desemprego, seja através de medidas macrossociais, seja por medidas microssociais, pois qualquer ação contra o desemprego deve, necessariamente, levar em conta a diversidade e multiplicidade do fenômeno, não acreditando que o investimento em apenas uma das dimensões do problema resolveria a questão como um todo.

O aumento da oferta de emprego e o aumento da qualificação dos trabalhadores são ações importantes, mas insuficientes como solução genérica de combate ao desemprego ou, pelo menos, de diminuição do seu índice, pois outros aspectos, por exemplo, ligados aos impactos psicossociais do desemprego ou então do auxílio à pessoa em situação de desemprego na reconstrução do seu projeto de vida no trabalho, são igualmente importantes e pouco explorados: é nesta dimensão que a Psicologia poderá contribuir de forma efetiva na elaboração e implementação de estratégias micropolíticas para lidar com o desemprego.

[9] Dejours (1999b) chama de cinismo viril, a crença de que o trabalhador deve aceitar tudo e obter sucesso no trabalho independente das condições que lhe sejam oferecidas.

Estratégias para lidar com o desemprego: configuração do quadro e posssibilidades de ampliação

A tomada de medidas macroeconômicas, macrossociais e macropolíticas são fundamentais para o combate ao desemprego, entretanto, com o alcance que o fenômeno tem adquirido nas últimas décadas, medidas micropolíticas se fazem necessárias para compor juntamente às intervenções de nível macro e auxiliar neste combate, que deve ser interdisciplinar e ter ações de grande e pequena escala.

Há de se considerar a importância da continuidade de ações macroeconômicas (regulação da economia com crescimento, incentivos fiscais e aumento da oferta de empregos) e da ampliação e diversificação das políticas públicas de trabalho e emprego (aumento dos postos de trabalho, incentivo aos micronegócios com programas de microcrédito, intermediação de mão-de-obra, programas de qualificação, incentivo à economia solidária, políticas de assistência social).

O Sistema Nacional de Empregos (SINE) propõe quatro ações básicas de auxílio às pessoas em situação de desemprego: a intermediação, a qualificação, a certificação e a orientação, associado às ações de assistência social.

O que se tem presenciado é um investimento em programas de intermediação (recolocação de mão-de-obra pela intermediação entre empresas e trabalhadores) e de qualificação, além da oferta de benefícios como o seguro-desemprego, algumas pequenas iniciativas de certificação, mas quase nenhuma ação de orientação profissional e ocupacional, nas quais o psicólogo pode ter um papel mais expressivo.

Além da intermediação para recolocação no mercado de trabalho, treinamento comportamental para o trabalho, qualificação para o trabalhador e benefícios de assistência social, que são ações importantes e que devem continuar a ser oferecidas, poderia-se articular tais ações com investimentos em projetos de atenção psicossocial e orientação profissional à pessoas em situação de desemprego para propiciar um espaço de reconstrução da vida sociolaboral.

Isso se faz necessário, pois tão importante quanto ter um trabalho, é ter um projeto de vida no tabalho, que permita sair do planejamento marcado pela urgência da temporalidade presente (tática[10]) e ingressar numa situação de potencialidade de planejamento futuro (estratégia[11]).

Muitas vezes, uma pessoa é demitida ou fica sem um trabalho e não consegue entender os motivos de estar desempregada, tomando como única saída a busca de outro emprego de qualquer maneira, que quando é conseguido, pode ser perdido da mesma forma que o anterior. Perfazendo um círculo vicioso que impede a pessoa de construir um vínculo mais duradouro com o mundo do trabalho, gerando sofrimento e ruptura psicossocial, como já discutido.

Uma primeira explicação para o processo descrito seria o despreparo para o trabalho ou a desqualificação dos trabalhadores (nível individual) ou a falta de postos de trabalho (nível socioeconômico), que, em parte, são conclusões verdadeiras, mas, geralmente, que não conseguem compreender a situação em sua totalidade.

Deve-se reconhecer que conseguir um emprego não é a única saída para a situação do desemprego, pois como já apontado, uma das características da contemporaneidade é a ruptura da equivalência sociohistoricamente construída entre privação de emprego e

[10] As táticas são práticas de relação com o mundo que prendem os indivíduos na temporalidade presente e reduzem sua ação ao momento de agir, pois não se transformam em recurso disponível para si, em função de sua perenidade: "a tática só tem por lugar o do outro" (p. 46), aprisionando os sujeitos às circunstâncias, sem chance de apropriação (Certeau, 1994).

[11] As estratégias são práticas de relação com o mundo que tornam a ação uma prática de integração entre passado, presente e futuro, permitindo que algo realizado no presente tenha como objetivo a apropriação do futuro (Certeau, 1994).

desemprego, além do que, mesmo empregada, a pessoa está sendo perseguida pelo fantasma do desemprego.

Ampliar as estratégias de combate ao desemprego, para além da saída única de conseguir um emprego, é tentar escapar da polarização estabelecida entre a resolução macrossocial, macroeconômica e macropolítica do desemprego estrutural, via Estado; e a resolução individual, via intermediação, qualificação e benefícios sociais, operada pelas pessoas; e encontrar saídas na intermediação entre Estado e pessoas.

Como fazer isto?

Estratégias para lidar com o desemprego: contribuições da Psicologia Social do Trabalho

Várias áreas do saber poderiam compor com as já tradicionalmente envolvidas na questão do desemprego. Não caberia aqui refletir sobre todas as possibilidades, portanto, a proposta que aqui se apresenta é analisar como a Psicologia, principalmente representada pela área da Psicologia Social do Trabalho, poderia contribuir neste processo.

O olhar da Psicologia se faz necessário, pois quem vivencia a situação do desemprego e quem é beneficiado ou não pelas políticas públicas é uma pessoa; pessoa, esta, que se encontra permanentemente em relação com o mundo sociolaboral que a cerca: objeto de estudo da Psicologia Social do Trabalho.

A Psicologia deve, primeiramente, ampliar sua compreensão sobre o mundo do trabalho para estabelecer diálogos possíveis com a Economia e com as Ciências Sociais e Políticas, conhecer as análises e estratégias já desenvolvidas e poder oferecer sua contribuição.

A Psicologia pode atuar de duas formas:

- Em situações em que as pessoas estejam trabalhando, auxiliando, assim, no desenvolvimento da trajetória de vida no trabalho; e
- Em situações de crise, nas quais as pessoas não estejam trabalhando, caracterizadas, em geral, como situações de desemprego.

Pode contribuir, também, em dois níveis:

- De forma indireta, assessorando o Estado na elaboração e implementação de políticas públicas;
- De forma direta, elaborando projetos e ações que visem efetivar as políticas públicas através de intervenções pontuais ou continuadas (programas) integradas à outras ações já desenvolvidas.

Concretamente, o que poderia ser feito pela Psicologia no tocante a questão do desemprego?

a) **Nível teórico**: construir uma compreensão psicossocial acerca do desemprego, apontando que a situação de desemprego se constitui numa ruptura biográfica capaz de gerar sofrimento, com consequências graves em nível subjetivo e das relações sociais;
b) **Nível político**: integrar as equipes que constroem as políticas públicas de trabalho e emprego para a ampliação da análise do desemprego e a incorporação de ações que visem auxiliar as pessoas a construir estratégias para sair da situação de desemprego e lidar com suas consequências psicossociais geradoras de sofrimento

e exclusão sociolaboral, principalmente através de programas de orientação profissional e ocupacional;

c) **Nível de ações do governo**: procurar conhecer e compor juntamente com as equipes que colocam em ação as políticas públicas de combate ao desemprego, como o CAT (Centro Apoio ao Trabalho) e o CRAS (Centro de Referência em Assistência Social), tanto como atores, quanto como multiplicadores de estratégias mais relacionadas ao campo psicológico;
d) **Nível de ação pontual**: auxiliar as pessoas em situação de desemprego com estratégias de intervenção próprias da Psicologia, que visem, basicamente, o acolhimento das demandas manifestas, a organização das ideias e a reflexão conjunta sobre as possibilidades de resolução do problema apresentado.

Estratégias psicossociais de intervenção: alguns princípios para uma proposta micropolítica

Poucas tem sido as análises e as intervenções propostas pela Psicologia para lidar com o desemprego, dentre elas pode-se destacar Araújo et al. (2006); Estramiana (1992); Farina e Neves (2007); Gondim et al. (2001); Jahoda (1987); Ribeiro, Farina e Neves (2008); Schmidt (2004); e Seligmann-Silva (1999).

Todas as propostas acima descritas partilham da concepção de que o desemprego é um fenômeno complexo e que a intervenção psicossocial auxiliaria, em parte, na resolução deste problema. Em geral, as propostas têm como princípios:

- apoio e suporte psicossocial;
- troca de experiências entre estas pessoas e formação de redes de apoio;
- informações sobre o mundo do trabalho no sentido de desconstruir falsas ideias e concepções;
- levantamento de compreensões e repercussões do desemprego contemporâneo;
- retomada e reconstrução da trajetória de vida no trabalho;
- identificação dos saberes, conhecimentos e diferentes táticas ou estratégias de geração de renda e trabalho construídos no percurso de trabalho;
- instrumentação objetiva e subjetiva[12] para o desenvolvimento de táticas e estratégias individuais e coletivas para gerar renda e trabalho.

Como princípio básico, estas propostas almejam a elaboração e implementação de um projeto de vida e de um plano de ação sociolaboral, que possam ser utilizados de forma permanente e reconfigurados a cada nova relação e transição no mundo do trabalho, como, por exemplo, a situação de desemprego.

O projeto de vida tem relação mais direta com a construção da identidade e dos objetivos e expectativas de vida (instrumentação subjetiva); e o plano de ação representa um conjunto de ações para atingir um fim (instrumentação objetiva).

Por que a construção de um projeto de vida e de um plano de ação no trabalho seriam importantes para uma pessoa em situação de desemprego?

---

[12] Instrumentação quer dizer aqui o desenvolvimento de estratégias para a relação e construção de projetos no mundo, que tem duas dimensões:

- **subjetiva**: estratégias identitárias que possibilitam uma representação de si para os outros e para si próprios, permitindo a relação e a comunicação intersubjetiva; e
- **objetiva**: estratégias operacionais para inserção e construção de projetos no mundo, em termos de como utilizar seu repertório de saberes, habilidades e atitudes de acordo com cada situação (habilidades mentais, segundo Guilford, 1967, ou como se acostumou a chamar na atualidade de competências, Tomasi, 2004), transformando-o em instrumentos para planejar sua ação e agir sobre o mundo.

Basicamente porque:

- restituiriam a capacidade de construir uma referência a qual seguir para navegar no mundo do trabalho;
- constituiriam a sistematização de um repertório de conhecimentos e estratégias a serem colocados em ação a cada nova transição no trabalho;
- possibilitariam a restituição da capacidade de analisar o mundo do trabalho e refletir sobre suas reais possibilidades, diminuindo sua submissão;
- possibilitariam a formação de redes sociais que são fundamentais para a conquista de um pouco mais de força no mundo do trabalho.

Considerações finais

A questão do desemprego se configurou sociohistoricamente como uma questão basicamente de natureza econômica e política, entretanto as últimas décadas presenciaram uma ampliação do seu espectro, pois, com aumento do desemprego estrutural e da precarização dos vínculos e das condições de trabalho, o desemprego se torna, também, uma questão psicossocial.

Diante disso, a Psicologia é convocada a compor a rede de forças de combate ao desemprego, trazendo uma visão psicossocial do desemprego, analisando seus impactos nas pessoas e nas relações intersubjetivas e propondo estratégias, a partir do seu cabedal construído de teorias e técnicas.

Em articulação com as Ciências Econômicas, Sociais e Políticas, a Psicologia, principalmente representada pela Psicologia Social do Trabalho, pode auxiliar as pessoas em situação de desemprego a minimizar os impactos desta situação vivenciada e a criar saídas para o desemprego, atuando de forma indireta através da assessoria para a elaboração e implementação de políticas públicas, principalmente através de programas de orientação profissional e ocupacional que já fazem parte do rol de ações básicas de auxílio às pessoas em situação de desemprego do Sistema Nacional de Empregos (SINE), mas estão pouco implementadas; ou de forma direta através de intervenções pontuais ou continuadas (programas), integradas à outras ações já desenvolvidas, que atuem diretamente com essas pessoas.

Ainda há pouco sendo realizado tanto no sentido da articulação teórica, quanto da integração com as ações de combate ao desemprego que já vem sendo desenvolvidos, por isso esta pequena reflexão visa, também, convidar a comunidade psi para o debate e para a ação diante de uma situação grave e complexa como o fenômeno do desemprego.

Referências Bibliográficas

ACKERMANN, K. et al. O desemprego do tempo: narrativas de trabalhadores desempregados em diferentes ambientes sociais. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 8, p. 1-27, 2005.
ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho*: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.
ARAÚJO, J. N. G. et al. Trabalhadores em situação de desemprego: uma experiência de apoio psicológico. *Mental*, v. 4, n. 7, p. 107-125, 2006.
ARENDT, H. *A condição humana*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1987 (Original publicado em 1958).
AZEVEDO, J. T. et al. As estratégias de sobrevivência e de busca de emprego adotadas pelos desempregados. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 1, n. 1, p. 15-42, 1998.
BLANCH, J. M. *Teoría de las relaciones laborales.* Desafíos. Barcelona: UOC, 2003.
CASTEL, R. Da indigência à exclusão, a desfiliação: precariedade do trabalho e vulnerabilidade relacional. *SaúdeLoucura*, v. 4, p. 21-48, 1993.
CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social*: uma crônica do salário. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.
CERTEAU, M. *A invenção do cotidiano*: 1. Artes de fazer. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.
DEJOURS, C. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. (Orgs.). *Psicodinâmica do trabalho*: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. p. 21-32.
DEJOURS, C. *Conferências brasileiras*: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho. São Paulo: FGV, 1999a.
DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV, 1999b.
DEJOURS, C. Réhabiliter la normalité? *Le Passant Ordinaire*, v. 45, p. 21-28, 2003.
DEJOURS, C. La psychodynamique du travail dans la post-modernité. *Conferência apresentada no I Simpósio Brasileiro de Psicodinâmica do Trabalho*. Brasília, 2007 [não publicado].
DEMAZIÈRE, D. Introdução: uma abordagem sociológica sobre a categoria do desemprego. In: GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H. (Orgs.). *Desemprego*: trajetórias, identidades, mobilizações. São Paulo: SENAC, 2006. p. 23-42.
ESTRAMIANA, J. L. A. *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Siglo XXI, 1992.
FARINA, A. S.; NEVES, T. F. S. Formas de lidar com o desemprego: possibilidades e limites de um projeto de atuação em psicologia social do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 10, n. 1, p. 21-36, 2007.
GOFFMAN, E. *Estigma*. Rio de Janeiro: LTC, 1975 (Original publicado em 1950).
GONDIM, S. M. G. et al. Aconselhamento profissional a desempregados: relatos de uma experiência de formação acadêmica para o psicólogo organizacional e do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 1, n. 2, p. 45-72, 2001.
GUILFORD, J. P. *The nature of human intelligence*. New York: McGraw-Hill, 1967.
GUIMARÃES, N. A. Do trabalho ao desemprego: contextos societais, construções normativas e experiências subjetivas. In: *Caminhos cruzados*: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores. São Paulo: Ed. 34, 2004. p. 331-365.
JAHODA, M. *Empleo y desempleo:* un análisis socio-psicológico. Madrid: Morata, 1987.
LALLEMENT, M. *Le travail*: une sociologie contemporaine. Paris: Gallimard, 2007.
LUKÁCS, G. *The ontology of social being*: labour. London: Merlin Press, 1980.
MARX, K. *O capital*: crítica da economia política I (Livro I, 6. ed.). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980 (Original publicado em 1867).

MATTOSO, J. E. L. Trabalho sob fogo cruzado. *São Paulo em Perspectiva*, v. 8, n. 1, p. 13-21, 1994.
MÉSZÁROS, I. Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda. In: ANTUNES, R. (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 27-44.
MOISE, C. Trabajo, desempleo e impacto subjetivo. In: CORTAZZO, I.; MOISE, C. (Orgs.). *Estado, salud y desocupación*: de la vulnerabilidad a la exclusión. Buenos Aires: Paidós, 2000. p. 121-147.
NOVO, L. El lugar social del trabajo. In: SCHVARSTEIN, L.; LEOPOLD, L. (Orgs.). *Trabajo y subjetividad*: entre lo existente y lo necesario. Buenos Aires: Paidós, 2005. p. 113-143.
RIBEIRO, M. A. *Orientação profissional para "pessoas psicóticas":* um espaço para o desenvolvimento de estratégias identitárias de transição através da construção de projetos. 2004. Tese (Doutorado em Psicologia Social e do Trabalho) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo. 2004.
RIBEIRO, M. A. El derecho al trabajo: la posibilidad del desarrollo de la carrera por personas psicoticas. In: Congreso Internacional de Salud Mental y Derechos Humanos, 5., 2006, Buenos Aires. *Memorias...* Buenos Aires: Universidad Popular de las Madres da Plaza del Maio, 2006.
RIBEIRO, M. A. Psicose e desemprego: um paralelo entre experiências psicossociais de ruptura biográfica. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho,* v. 10, n. 1, p. 75-91, 2007a.
RIBEIRO, M. A. Competências para a carreira: expectativas de jovens universitários de cursos tecnológicos. In: Encontro Nacional da ABRAPSO (Associação Brasileira de Psicologia Social), 14., 2007, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: Universidade Estadual do Rio de Janeiro, 2007b.
RIBEIRO, M. A. *Psicologia e gestão de pessoas*: reflexões críticas e temas afins (ética, competência e carreira). São Paulo: Vetor, no prelo.
RIBEIRO, M. A.; FARINA, A.; NEVES, T. F. S. Psicología Social del Trabajo y desempleo: presentación y discusión de un programa de intervención en grupo con personas desempleadas en Sao Paulo (Brasil). In: Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo, 3., 2008, Buenos Aires. *Anales...* Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires, 2008. 1 CD-ROM.
SCHMIDT, M. L. S. Clínica psicológica, trabalho e desemprego: considerações teóricas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 7, p. 1-10, 2004.
SELIGMANN-SILVA, E. Desemprego: a dimensão psicossocial. In: Congreso Interamericano de Psicologia, 17., 1999, Caracas. *Anales...* Caracas: Sociedad Interamericana de Psicologia, 1999. p. 339-359.
SENNETT, R. *A corrosão do caráter*: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1998.
SENNETT, R. *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2006.
SINGER, P. *Globalização e desemprego*: diagnóstico e alternativas. São Paulo: Contexto, 1998.
TOMASI, A. (Org.). *Da qualificação à competência*. Campinas, SP: Papirus, 2004.
TOURAINE, A. *Poderemos viver juntos?* Iguais e diferentes. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

ESTREITAMENTO DOS DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS, DIMINUIÇÃO DO GRAU DE DISCRIMINAÇÃO?

(Wages gap reduction decreases the discrimination's degree?)

Maria Cristina Cacciamali e Jackson William Rosalino

Resumo
O objetivo deste artigo é mensurar a incidência e evolução da discriminação racial e por gênero no mercado de trabalho formal e informal no Brasil entre 2002 e 2006. Assim, analisamos os diferenciais de rendimentos por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder com base nos microdados da PNAD e confirmamos a prática discriminatória. Os resultados indicam a redução do hiato salarial dos grupos discriminados entre 2002 e 2006, exceto para mulheres brancas, contudo, o componente da discriminação aumenta no mesmo período. Ademais, a diferença entre o salário observado e aquele a ser pago na ausência de discriminação manteve-se relativamente estável, reduzindo-se bruscamente somente para as mulheres negras.
Palavras-chave: Discriminação racial e por gênero; mercado de trabalho formal e informal; decomposição de Oaxaca-Blinder.

Abstract
The objective of this paper is to measure the incidence and evolution of racial and gender discrimination among formal and informal employees in Brazil between 2002 and 2006. We applied the decomposition of Oaxaca-Blinder on income differences among groups using microdata from PNAD. The results indicate a reduction in the earnings gap of discriminated groups between 2002 and 2006; however, the component of discrimination increases in the same period. Moreover, the difference between the observed and the wage in the absence of discrimination remained relatively stable, decreasing sharply up only to black women.
Key-words: Racial and gender discrimination; formal and informal employees; decomposition of Oaxaca-Blinder.

INTRODUÇÃO

Os estudos sobre práticas de discriminação, que ocorrem no mercado de trabalho brasileiro, tomam um caráter sistemático, a partir do final dos anos de 1990, estimulados por, pelo menos, dois motivos. O primeiro reporta-se à maior preocupação das agências multilaterais na defesa dos direitos humanos no trabalho. Distintos órgãos e programas das Nações Unidas reforçam essa vertente, por meio, por exemplo, da *Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho* de 1998 da Organização Internacional do Trabalho, da *Declaração do Milênio das Nações Unidas* aceita por 186 países em 2000 e/ou da *Declaração da Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância das Nações Unidas,* em Durbin em 2001. O segundo motivo prende-se à maior organização e visibilidade dos movimentos sociais de mulheres e, especialmente, negros que expõem as desigualdades entre os brancos e outras etnias/raças da população e demandam ações afirmativas para superá-las como, por exemplo,

cotas no ensino superior e no mercado de trabalho. Essas tendências implantaram o tema das relações entre exclusão social e discriminação de gênero e raça ao debate público e suscitaram o fomento de políticas sociais voltadas ao acesso e à criação de oportunidades de inclusão social para esses grupos. A necessidade de subsidiar essas ações, por outro lado, provocou a ampliação dos estudos e a geração de informações sobre essa questão.

Desde os primeiros recenseamentos nacionais, de 1872 e de 1890, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE investiga a cor da população, o Censo de 1872 enumera, inclusive, o contingente de população escrava. Nos Censos Demográficos do século XX, apenas aquele de 1970 não dispõe dessa variável. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD, por outro lado, desde 1987, inclui nos levantamentos anuais a coleta de dados sobre a cor/raça/etnia da população. Essa variável á investigada, portanto, regularmente nas estatísticas nacionais, sendo apreendida em cinco grupos - *branca, preta, parda, amarela* e *indígena* - segundo o critério de autodeclaração de cor.

Esse estatuto de coleta de informações permite acompanhar as características sócio-econômicas dos diferentes grupos da população brasileira segundo a sua autodeclaração de cor e, nesse âmbito, podemos analisar a evolução das desigualdades sociais. Ressaltamos, entretanto que, embora essa classificação, segundo o senso comum, possa aproximar a divisão da população brasileira por raças ou por etnias, contestamos essa visão. Em primeiro lugar porque embora o fenótipo de uma pessoa possa remeter a uma determinada categoria de cor e/ou herança genética, do ponto de vista genético, esse fato tem uma alta probabilidade de não se verificar. Em segundo lugar no Brasil, diferentemente de outros países como, por exemplo, os Estados Unidos, em nenhum momento ou lugar confirmou-se a institucionalização de classificação e/ou segregação por raça e/ou a proibição de casamentos inter-raciais. No Brasil, a mestiçagem se constitui em uma expressiva característica demográfica e estabeleceu-se como uma ampla prática social. Assim, acreditamos que mestiços de diferentes origens, não apenas de ascendência africana, mas também indígena, devam predominar na população brasileira. A autodeclaração, nessa situação, pode resultar na sobre estimação da desigualdade inter-racial, basta que mestiços de elevado status social e/ou alta renda tendam a autodeclarar-se de *brancos* ao invés de *pardos*.

O objetivo do presente artigo, guardadas as considerações apresentadas, é o de analisar quatro grupos da população, a saber, homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras – mantendo como padrão de referência o homem branco, com relação a três aspectos: a desigualdade salarial, o grau de discriminação no mercado de trabalho e a evolução desses indicadores. As estimativas

são realizadas por meio dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) para os mercados de trabalho formal e informal, ou seja, para os empregados com carteira de trabalho assinada e sem carteira de trabalho assinada, componentes típicos do mercado de trabalho. Esse recorte foi utilizado para isolar o os efeitos derivados das práticas de discriminação dos responsáveis por domicílios que contratam os serviços de empregados domésticos e/ou decorrentes da discriminação em domicílios e/ou empresas quando demandam a prestação de serviços de trabalhadores por conta própria.

O tema exposto foi desenvolvido em cinco seções, além desta introdução. A primeira seção consiste de uma revisão teórica sobre o tema, na qual selecionamos um conjunto de autores que discorrem sobre a discriminação salarial por sexo e raça/cor/etnia. Na segunda seção apresentamos indicadores selecionados para os grupos e mercados de trabalho considerados e descrevemos as variáveis componentes do modelo. A seção seguinte contém a metodologia de Oaxaca empregada neste estudo e na quinta seção analisamos os resultados obtidos. Finalmente, passamos às considerações finais.

1. A TENDÊNCIA DE ESTREITAMENTO DOS DIFERENCIAIS SALARIAIS POR SEXO E RAÇA

A literatura especializada aponta para o estreitamento dos diferenciais salariais entre sexos e entre cor/etnia/raça em diferentes regiões do mundo, inclusive no Brasil.

Blau & Kahn, por exemplo, estudam, para 22 países, por meio de microdados, as causas da diminuição do hiato salarial entre homens e mulheres, para o período de 1985 e 1994, e concluem pela primazia de duas razões: o estreitamento da estrutura salarial da força de trabalho masculina e menor oferta líquida de mulheres no mercado de trabalho. [1] Os dois fatores, mas, principalmente, o primeiro encontra-se circunscrito às instituições do mercado de trabalho de cada país, especialmente, com relação aos mecanismos de negociação coletiva. Assim:

> "*Since it is likely that labor market institutions are responsible for an important portion of international differences in wage inequality, the inverse relationship between the gender pay gap and male wage inequality suggests that wage-setting mechanisms, such as encompassing collective bargaining agreements that provide for relatively high wage floors, raise the relative pay of women, who tend to be at the bottom of the*

[1] BLAU, Francine D., KAHN, Lawrence M. Understanding international differences in the gender pay gap. *Journal of Labor Economics*, 2003, vol. 21, n.º 1. The University of Chicago.

> *wage distribution in all countries. Consistent with this view, we find that the extent of collective-bargaining coverage in each country is significantly negatively related to the gender gap. Overall, our results provide strong evidence that wage-setting institutions have important effects on the gender pay gap and some evidence of the impact of the market forces of supply and demand as well*."

No caso dos Estados Unidos, O'Neil avalia a tendência da discriminação por sexo entre a década de 1950 e meados da década de 1980. [2] Na metade da década de 1950, o hiato salarial entre mulheres e homens era de 31%, alargou-se para 35%, em princípio da década de 1960, atingiu 37%, no início da década de 1970 e declinou para 33%, em 1982. Em 1950, as mulheres na força de trabalho desse país tinham completado 1,6 anos de estudo a mais do que os homens, mas, em 1979, essa diferença desapareceu, o que alargou o hiato salarial para 7 pontos percentuais a favor dos homens. Adicionalmente, entre 1952 e meados de 1960, o diferencial de experiência no trabalho entre homens e mulheres - medido como tempo no emprego – ampliou-se, o que contribuiu para o aumento do hiato em dois pontos percentuais a favor dos homens. Entre 1963 e 1981, o tempo médio no emprego das mulheres cresceu em relação ao tempo médio dos homens. O estreitamento do hiato salarial, a partir de meados da década de 1970, segundo a autora, provavelmente refletiu o aumento da experiência das mulheres mais jovens.

O´Neil apresenta ainda dois fatores adicionais que podem explicar a evolução do hiato salarial, particularmente, a partir de 1969. O primeiro é a elevação do desemprego que, pela maior incidência sobre as mulheres, alargou o hiato a favor dos homens. O outro é a depressão dos salários dos trabalhadores menos experientes, um resultado do influxo na força de trabalho de mulheres mais velhas menos experientes e de uma coorte expressiva de trabalhadores originários do período do *baby boom*. Esse acréscimo de oferta de força trabalho aumentou o ganho dos mais velhos, homens mais experientes em relação aos homens mais novos, e, provavelmente, também aumentou os ganhos dos homens relativamente àqueles das mulheres. Os ganhos das mulheres em relação aos homens não aumentaram até o final da década de 1970, apesar da experiência das mulheres aumentar, mesmo lentamente. O aumento da força de trabalho provavelmente se constituiu em um fator inibidor.

Com relação à década posterior, os anos de 1980, O'Neil considera muitos fatores como, por exemplo, o aumento da experiência no emprego das mulheres mais jovens e das matriculas das mulheres em instituições de ensino superior 1975 e 1980. Assim, conclui O'Neil, as

[2] O'NEIL, June. The trend in the male-female wage gap in the United States. *Journal of Labor Economics*, v. 3, n. 1, parte 2: Trends in women's work, education, and family building. Janeiro, 1985, pág. 91-116. University of Chicago Press.

funções de homens e mulheres no mercado de trabalho podem estar convergindo implicando redução do hiato salarial entre os sexos.

Quanto ao hiato salarial entre brancos e negros nos Estados Unidos, Neal & Johnson especificam um modelo de equação salarial que, entre outras causas, atribui à diferença salarial à diferença de qualificação entre os dois grupos da população.[3] Os autores concluem que:

> "*While our results do provide some evidence of current labor markets discrimination, our primary finding is that large skill gaps between blacks and whites are important determinant of the black-white wage differences. Future research on the black-white wage gap should focus on the obstacles black children face in acquiring productive skill*."

Carneiro, Heckman & Masterov, também, investigam, para o período de 1990 a 2000, nos Estados Unidos, as relações entre qualificação e discriminação para explicar o hiato salarial entre brancos e outros grupos étnicos. [4] Os autores concluem que, exceto para a população negra, o hiato salarial deve-se a fatores pré-mercado:

> "*For all minorities but black males, adjusting for the ability that minorities bring to the market eliminates wage gaps. The major source of economic disparity by race and ethnicity in U.S. labor markets is in endowments, not in payments to endowments.*"

A superação do hiato salarial terá maior probabilidade de sucesso com a implementação de programas educacionais e profissionais ao invés de meras ações afirmativas, exceto para os homens negros. Isto posto, os autores encaminham a sua proposta:

> *This evidence suggests that strengthened civil rights and affirmative action policies targeted at the labor market are unlikely to have much effect on racial and ethnic wage gaps, except possibly for those specifically targeted toward black males. Policies that foster endowments have much greater promise. On the other hand, this paper does not provide any empirical evidence on whether the existing edifice of civil rights and affirmative action legislation should be abolished. All of our evidence on wages is for an environment in which affirmative action laws and regulations are in place*."

Para o Brasil, Barros, Franco & Mendonça avaliam a contribuição da discriminação por sexo e cor/etnia/raça para a redução do grau de desigualdade da remuneração do trabalho e da renda per capita entre 1995 e 2005, utilizando os microdados da PNAD em três tipos de

---

[3] NEAL, Derek A. & JOHNSON, William R. The Role of Premarket factors in black-white wage differences. *The Journal of Political Economy,* vol. 104, n.º 5, outubro de 2006. Pág. 869-895.

[4] CARNEIRO, Pedro, HECKMAN, James J. & MASTEROV, Dimitriy V. Labor market discrimination and racial difference in premarket factors. *Journal of Law and Economics*, vol. XLVIII, abril 2005. The University of Chicago.

segmentos - espacial, setorial e formal e informal. [5] De acordo com os autores, em 2005, homens com as mesmas características observáveis e inseridos no mesmo segmento do mercado de trabalho que as mulheres recebiam remuneração 56% maior. Esse diferencial declinou 2 pontos percentuais entre 2001 e 2005. Ainda com relação a 2005, brancos, com as mesmas características observáveis que pretos e pardos, ou seja, o grupo denominado de *negros*, e inseridos no mesmo segmento do mercado de trabalho, recebiam remuneração 11% maior. O diferencial da remuneração por cor/etnia/raça também declinou 2 pontos percentuais entre 2001 e 2005, porém a sua contribuição para a redução no grau de desigualdade da remuneração e renda *per capita* foi maior. Controlando as características dos trabalhadores e o segmento do mercado de trabalho ao qual eles pertencem, os autores verificam que houve também um declínio no diferencial de remuneração por segmentos espaciais - Unidades Federativas; Regiões metropolitanas, municípios de médio e pequeno porte; e áreas urbanas e rurais. Ainda controlando as características dos trabalhadores, constatou-se que houve queda na disparidade da remuneração entre os setores de atividades. Apenas para a segmentação formal e informal não ocorreu queda do diferencial em remuneração.

A redução nas imperfeições de mercado de trabalho, isto é, a diminuição da discriminação e da segmentação do mercado de trabalho, contribuiu para a redução da desigualdade na distribuição dos rendimentos do trabalho e da renda per capita. A redução do coeficiente de discriminação e a diminuição do grau segmentação contribuíram, respectivamente, com cerca de 10% e 25% para a menor concentração na distribuição da remuneração do trabalho e com 4% e 14%, respectivamente, para a diminuição do grau de desigualdade na distribuição da renda *per capita*.

Biderman & Guimarães decompõem os determinantes que afetam a desigualdade salarial de mulheres e negros utilizando as PNADs de 1989 e 1999. Os autores efetuam a análise para os setores de alimentos, couro e calçados, vestuários, bens de capital e telemática. O objetivo desse estudo é o de verificar a existência de uma diferença estatisticamente significante entre os resultados para o conjunto da força de trabalho e para os setores selecionados da atividade econômica. Biderman & Guimarães concluem que o principal determinante do hiato salarial que atinge as mulheres é a discriminação no mercado de trabalho, para os homens negros o agente primordial se constitui na defasagem de escolaridade, ou seja, um fator pré-mercado de trabalho, ao passo que, para as mulheres negras, o hiato decorre de

[5] BARROS, Ricardo Paes de, FRANCO, Samuel, MENDONÇA, Rosane. Discriminação e segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de renda no Brasil. *Texto para Discussão*, n.º 1288. IPEA: Rio de Janeiro, julho de 2007.

ambos os fatores, isto é, da discriminação e da defasagem na escolaridade. [6]

Bohnenberger, em estudo de 2005, avalia a existência e a evolução da discriminação por sexo e cor/etnia/raça no mercado de trabalho brasileiro, em cada uma das cinco regiões do país, entre os anos de 1992 e 2001, e conclui que a discriminação contra mulheres é mais resistente do que a discriminação contra os negros. As mulheres negras estão na pior situação, pois sofrem discriminação tanto de sexo quanto der cor. A região Nordeste apresenta maior incidência de discriminação por sexo, ao passo que a região Sudeste exibe maior discriminação por cor/etnia/raça. Os resultados de Bohnenberger indicam que a discriminação por sexo diminuiu ao longo do período estudado e tende a diminuir. [7]

Crespo & Reis estudam como os efeitos associados às características das coortes de nascimento, do ciclo de vida e do período influenciaram a parcela do diferencial salarial entre raças/cor/etnias devida ao termo de discriminação entre os períodos de 1987 a 2002. [8] De acordo com os autores o *efeito coorte etária* passa a ser praticamente constante para as gerações nascidas a partir da década de 1950. O efeito da idade mostra que o componente de discriminação é maior para os trabalhadores mais novos do que para os mais velhos, o que está de acordo com o esperado, pois à medida que o empregador disporia de mais informações sobre a qualidade do trabalho de seu empregado, de sua produtividade, haveria uma tendência de redução da discriminação salarial. O *efeito período* permite concluir que, a partir de 1996, há uma tendência de queda no termo de discriminação contra a força de trabalho negra. Crespo & Reis ressaltam, porém, que a interpretação dessa evidência não pode ser conclusiva devido ao grande número de mudanças na economia brasileira durante o período.

Em outro artigo, Matos & Machado examinam os diferenciais no rendimento, levando em conta a discriminação por sexo e cor/etnia/raça utilizando os microdados da PNAD de 1987 a 1999. De acordo com as autoras, o termo de discriminação entre homens brancos e negros diminuiu. Entre homens brancos e mulheres brancas, o termo sofreu poucas mudanças, apresentando tendência ascendente.

---

[6] BIDERMAN, Ciro, GUIMARÃES, Nadya Araújo. Desigualdades, discriminação e políticas públicas. Uma análise a partir de setores selecionados da atividade no Brasil. In: Maria Helena Santana Cruz, Amy Adelina Coutinho de Faria Alves. (Org.). *Feminismo, Desenvolvimento e Direitos Humanos*. Aracaju: REDOR/NEPIMG/UFS/FAP-SE, 2005, p. 31-60.

[7] BOHNENBERGER, Roger. *Uma análise regional da discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro - 1999 a 2001*. 2005. Dissertação (Mestrado em Economia de Empresa) - Universidade Católica de Brasília. Brasília.

[8] CRESPO, Anna Risi Vianna, REIS, Maurício Cortez. Decomposição do componente de discriminação na desigualdade de rendimentos entre raças nos efeitos idade, período e coorte. In: *Encontro da ANPEC*, 2004, Natal. Encontro da ANPEC, 2004.

[9] Conforme os autores, tal evolução deve ser analisada com prudência, uma vez que, na decomposição, o que aumenta é o peso do diferencial não explicado e não o valor do diferencial em termos absolutos. Com relação a homens e mulheres negras, Matos & Machado mostram que o diferencial não explicado, isto é, o termo de discriminação cai, porém, em valores absolutos, há um aumento no diferencial de rendimento a favor dos homens negros. Entre mulheres brancas e negras, há um aumento no diferencial em valores absolutos em decorrência de fatores não explicados, visto que o diferencial relativo ao retorno aos anos de escolaridade diminuiu. O termo de discriminação entre homens brancos e negros diminuiu.

Por fim, Oliveira & Rios-Neto estudam a tendência da desigualdade salarial da força de trabalho feminina no Brasil, segundo cor/etnia/raça, durante as décadas de 1980 e 1990. [10] Os autores concluem que a hipótese de que o hiato salarial por cor/etnia/raça é determinado por diferenças individuais e ocupacionais confirmou-se mas as hipóteses de crescentes retornos aos anos de escolaridade e à demanda por mão-de-obra qualificada não se sustentaram, o que resultou na ampliação do hiato salarial entre trabalhadores com alta e baixa qualificação. Comprovou-se, em várias dimensões do mercado de trabalho, o status mais baixo das mulheres negras em relação às mulheres brancas. Segundo os autores:

> *É desapontador ver a estagnação do hiato salarial por raça entre as mulheres nos últimos anos e não detectar qualquer indicação de futura reversão desta tendência, dado que as tendências das coortes não são significativamente diferentes, mesmo estando convergindo seus níveis educacionais. Todos os outros indicadores apontam para o fato de que diferentes padrões de características ocupacionais e diferentes retornos destas características por raça são determinantes neste fracasso das mulheres negras em converter os ganhos educacionais em ganhos salariais. Portanto, não é razoável inferir um progresso real em direção à igualdade racial. E assim é possível concluir como se inicia o artigo: no final dos anos 1990, mais de um século após a abolição formal da escravidão no Brasil, a situação das mulheres negras ainda se caracteriza por uma posição desfavorecida no mercado de trabalho. Dadas a longa persistência desta situação e a falta de evidências de uma reversão potencial, a discriminação deve ser considerada como um fator determinante dos diferenciais de raça no Brasil. Não somente a discriminação, mas as barreiras a uma inserção justa no mercado de trabalho*.

[9] MATOS, Raquel Silvério, MACHADO, Ana Flávia. Diferença de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001). *Econômica*, Rio de Janeiro, v. 8, n.º 1, p. 5-27, junho 2006.

[10] OLIVEIRA, Ana Maria Hermeto Camilo, RIOS-NETO, Eduardo Luiz Gonçalves. Tendências da Desigualdade Salarial para Coortes de Mulheres Brancas e Negras no Brasil. *Estudos Econômicos,* São Paulo, vol. 36, n.º 2, pág. 205-236, abril-junho 2006.

2. **INDICADORES DO MERCADO DE TRABALHO POR SEXO E RAÇA**

Em 2006, a população total do Brasil era de pouco mais de 187 milhões de pessoas, 89,6 milhões se encontravam ocupadas, 8,2 milhões procuravam emprego e 58,5 milhões eram economicamente inativas. Inicialmente, observa-se que, nos dois anos considerados, a taxa de atividade e a taxa de ocupação são maiores para os homens o que conduz a uma taxa de desocupação menor para as mulheres. Esse fato torna-se mais marcante quando se verifica que as diferenças entre sexos são maiores do que aquelas devido à raça/cor/etnia. Assim, a taxa de atividade dos homens brancos e negros é similar, do mesmo modo que a taxa de ocupação, a diferença mais relevante é encontrada na taxa de desemprego. Entre as mulheres brancas e negras constata-se o mesmo comportamento. (Tabelas 1 e 2).

Tabela 1 – Indicadores do Mercado de Trabalho.

Brasil 2006

		Mercado de Trabalho				Indicadores (%)		
		Empregados	Desocupados	PEA	PIA	Taxa de atividade	Taxa de ocupação	Taxa de desocupação
Homens	Brancos	25.428.848	1.538.028	26.966.876	36.950.236	73,0	68,8	5,7
	Negros	25.741.458	1.950.304	27.691.762	37.783.624	73,3	68,1	7,0
	Total	51.565.275	3.509.880	55.075.155	75.326.459	73,1	68,5	6,4
Mulheres	Brancas	20.112.770	2.156.981	22.269.751	41.647.820	53,5	48,3	9,7
	Negras	17.548.125	2.503.580	20.051.705	38.614.127	51,9	45,4	12,5
	Total	37.990.100	4.700.347	42.690.447	80.957.152	52,7	46,9	11,0
Total	Brancos	45.541.618	3.695.009	49.236.627	78.598.056	62,6	57,9	7,5
	Negros	43.289.583	4.453.884	47.743.467	76.397.751	62,5	56,7	9,3
	Total	89.555.375	8.210.227	97.765.602	156.283.611	62,6	57,3	8,4

Fonte: IBGE - Microdados PNAD 2006. Elaboração própria

PEA: População Economicamente Ativa, ou seja, a soma dos empregados e desocupados; **PIA: População em Idade Ativa**, isto é, pessoas de 10 ou mais anos de idade; **Taxa de atividade:** É a percentagem da PEA em relação à PIA; **Taxa de ocupação:** É a percentagem das pessoas empregadas em relação à PIA; **Taxa de desocupação:** É a percentagem das pessoas desocupadas em relação à PEA; **População negra, neste caso, representa a soma de pessoas de cor negra e parda**

Para efeitos deste estudo, a análise da questão da discriminação por sexo e cor/etnia/raça será realizada entre os trabalhadores empregados do setor privado não agrícola, com idade igual ou superior a 25 anos. Na amostra são considerados apenas os empregados com e sem carteira de trabalho assinada, nesses últimos, também, estão incluídos os empregados sem declaração de carteira de trabalho, são ainda excluídos os empregados dos ramos de atividade agrícola, administração pública e serviço doméstico. Igualmente, são eliminados da amostra os registros sem declaração de idade, sem declaração de renda do trabalho, cor e anos de escolaridade. Esses filtros resultam em um total de pouco menos do que 23,9 milhões de empregados.

De acordo com a Tabela 2, observa-se que os homens brancos são o grupo que apresenta o menor percentual trabalhando sem carteira de trabalho assinada, ao passo que as mulheres negras

mostram maior percentual trabalhando na informalidade. Homens negros e mulheres brancas exibem um percentual de trabalhadores no mercado de trabalho informal muito semelhante, porém superior àquela registrada pelos homens brancos.[11] (Tabela 2).

Tabela 2
Empregados por sexo e cor/etnia/raça segundo registro em carteira de trabalho. Valores absolutos e relativos.
Brasil 2006

	Homem branco	Homem negro	Mulher branca	Mulher negra	Total
Sem carteira de trabalho assinada	1.548.235	1.616.959	1.373.577	1.176.470	5.715.241
	19,8%	24,9%	23,6%	31,3%	23,9%
Com carteira de trabalho assinada	6.268.756	4.865.685	4.440.608	2.576.840	18.151.889
	80,2%	75,1%	76,4%	68,7%	76,1%
Total	7.816.991	6.482.644	5.814.185	3.753.310	23.867.130

Fonte: Vide Tabela 1

[11] A titulo de precisão, esclarece-se que estamos considerando como participantes do mercado de trabalho informal apenas o grupo de *empregados sem carteira de trabalho assinada*.

Em 2002, entre os homens com carteira de trabalho assinada, os brancos representavam 61,6% do total de homens com carteira de trabalho assinada e os homens negros eram 38,4%. Em 2006, sob esse mesmo aspecto, o mercado de trabalho se recompõe apontando diminuição do percentual de homens brancos (56,3%) e aumento da participação dos homens negros em pouco mais do que 5 pontos percentuais. Nessa mesma direção, as mulheres apresentaram menor recomposição no mercado de trabalho. Em 2002, as mulheres brancas ocupavam, no total das mulheres com carteira de trabalho assinada, um percentual equivalente a 66,4%, quatro anos depois, a sua participação declinara em 2,6 pontos percentuais. (Tabela 3).

Tabela 3
Distribuição dos empregados por sexo e cor/etnia/raça, segundo registro em carteira de trabalho. Valor relativo por registro em carteira de trabalho
Brasil: 2002 e 2006

	Com carteira de trabalho assinada		Sem carteira de trabalho assinada	
	2002	2006	2002	2006
Homem branco	61,6	56,3	54,7	48,9
Homem negro	38,4	43,7	45,3	51,1
Mulher branca	66,4	63,3	55,5	53,9
Mulher negra	33,6	36,7	44,5	46,1

Fonte: Vide Tabela 1

Entre 2002 e 2006, em todos os grupos - homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras - houve aumento no percentual de empregados que possuem carteira de trabalho assinada. Todos os grupos apresentaram crescimento em pontos percentuais parecidos, com exceção das mulheres brancas para as quais quase não houve alterações. O aumento dos celetistas indica um aumento na formalização da atividade econômica (Tabela 3).

O comportamento do mercado de trabalho, entre 2002 e 2003, segundo sexo e cor/raça/etnia indica dois fatos. O primeiro é que a absorção de negros – homens e mulheres - aumentou tanto no mercado de trabalho formal quanto informal. O segundo fato é que o status do negro no mercado de trabalho elevou-se, na medida em que, entre os empregados com carteira de trabalho assinada, os negros – as mulheres e, especialmente, os homens - aumentaram a sua participação frente aos brancos; e considerando o total de empregados, entre os negros diminuiu o peso relativo daqueles inseridos no mercado de trabalho informal - entre os empregados sem carteira de trabalho assinada. (Tabelas 3 e 4).

Tabela 4
Distribuição dos empregados por sexo, cor raça e etnia, segundo registro em carteira de trabalho. Valor relativo por sexo. Brasil 2002 e 2006

	Homem Branco		Homem Negro		Mulher Branca		Mulher Negra	
	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006
Com carteira de trabalho assinada	77,9	80,2	72,7	75,1	75,7	76,4	66,3	68,7
Sem carteira de trabalho assisnada	22,1	19,8	27,3	24,9	24,3	23,6	33,7	31,3

Fonte: Vide Tabela 1

A Tabela 5 mostra que, no período considerado, dois indicadores do mercado padrão etário de ingresso no mercado de trabalho, o segundo

A Tabela 5 mostra que, no período considerado, dois indicadores do mercado de trabalho, praticamente, não se alteraram: idade média dos ocupados e horas médias trabalhadas. O primeiro se relaciona à oferta abundante de mão-de-obra jovem e mais qualificado que mantém o padrão etário de ingresso no mercado de trabalho. O segundo reflete a tendência expandir técnicas intensivas em capital e de empregar mão-de-obra de maior qualificação o que permite expandir a produtividade, mantendo, praticamente o mesmo numero de horas médias trabalhadas por semana em cada grupo considerado.

As alterações dos indicadores se situam na ampliação dos anos de escolaridade média em todos os grupos e no decréscimo da renda média do trabalho principal. Quanto à escolaridade, destacam-se duas situações. Os empregados negros sem carteira de trabalho assinada, em média, apresentam defasagem elevada de anos de escolaridade – 6,4 vs 9,1 anos na média dos empregados. As mulheres brancas e negras, conforme evidências já constatadas por inúmeras pesquisas, mantêm escolaridade média superior aos dos homens, embora não traduzam esse acréscimo em pagamento superior ao dos homens. (Tabela 5).

O salário real caiu para os brancos e subiu para os negros, sendo que as mulheres brancas com carteira de trabalho assinada apresentaram a maior queda entre 2002 e 2006, ao passo que as mulheres negras sem carteira de trabalho assinada exibiram a alta mais forte. (Tabela 5). De modo geral, a renda média do trabalho principal aumentou em termos nominais de 30,4%, mas em termos reais caiu -3,4%, devido à inflação de 34,9% medida pelo INPC, entre 2002 e 2006.

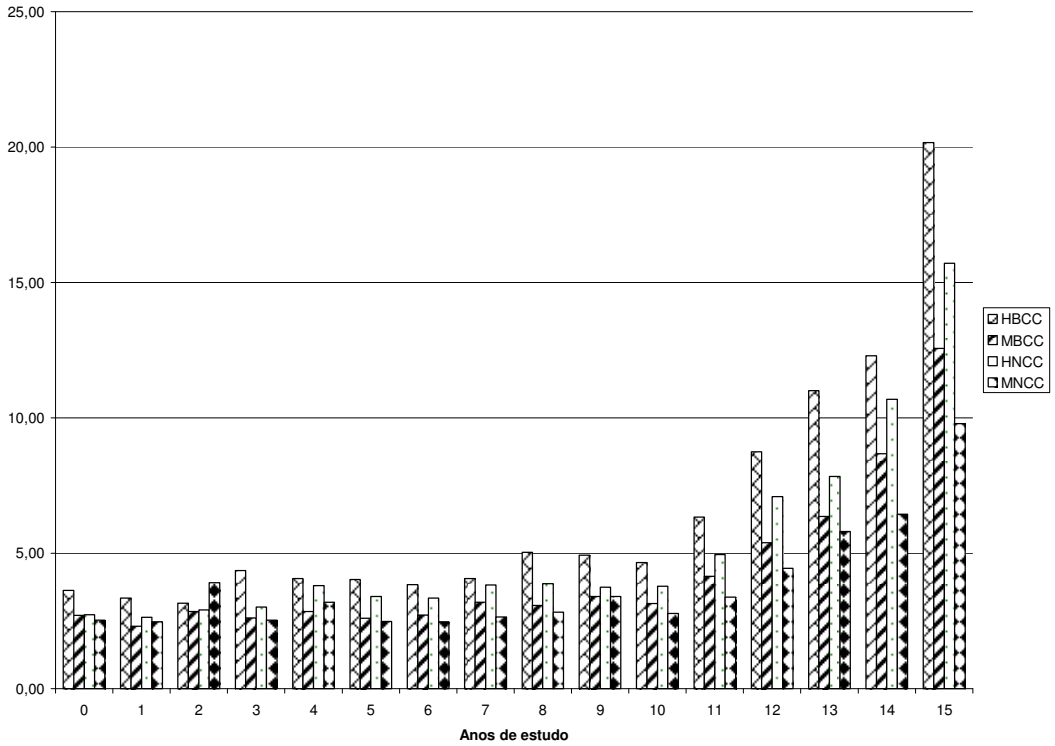
Tabela 5
Indicadores médios das características produtivas e dos rendimentos dos empregados.
Brasil. 2002 e 2006

	Idade		Anos de estudo		Renda mensal do		Horas trabalhadas		Salário hora		Variação real
	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006	no salário
HBCC	37,9	37,9	8,7	9,4	1.051,4	1.364,7	45,8	45,2	5,8	7,6	-3,8%
HNCC	36,9	37,0	7,2	8,0	597,9	837,4	46,6	45,7	3,3	4,7	3,8%
HBSC	39,8	40,6	8,0	8,4	792,4	1.036,8	45,1	44,1	4,9	6,3	-3,0%
HNSC	37,6	38,0	5,8	6,4	425,3	581,1	46,3	44,9	2,5	3,6	1,3%
MBCC	36,6	36,8	10,1	10,7	742,3	975,3	41,3	41,7	4,5	6,0	-2,6%
MNCC	36,6	36,7	8,5	9,3	442,1	627,9	42,2	42,0	2,6	3,9	5,3%
MBSC	38,3	38,5	9,2	9,8	528,0	670,4	37,2	36,7	3,8	5,0	-5,9%
MNSC	36,8	36,8	7,5	8,4	302,4	439,9	37,2	37,0	2,5	3,2	7,8%
Total	37,5	37,5	8,4	9,1	725,1	945,3	43,8	43,3	4,2	5,6	-3,4%

Fonte: Vide Tabela 1
Doravante, consideraremos a seguinte nomenclatura: HBCC: Homem branco com carteira de trabalho assinada; MBCC: Mulher branca com carteira de trabalho assinada; HNCC: Homem negro com carteira de trabalho assinada; MNCC: Mulher negra com carteira de trabalho assinada; HBSC: Homem branco sem carteira de trabalho assinada; MBSC: Mulher branca sem carteira de trabalho assinada; HNSC: Homem negro sem carteira de trabalho assinada; MNSC: Mulher negra sem carteira de trabalho assinada.

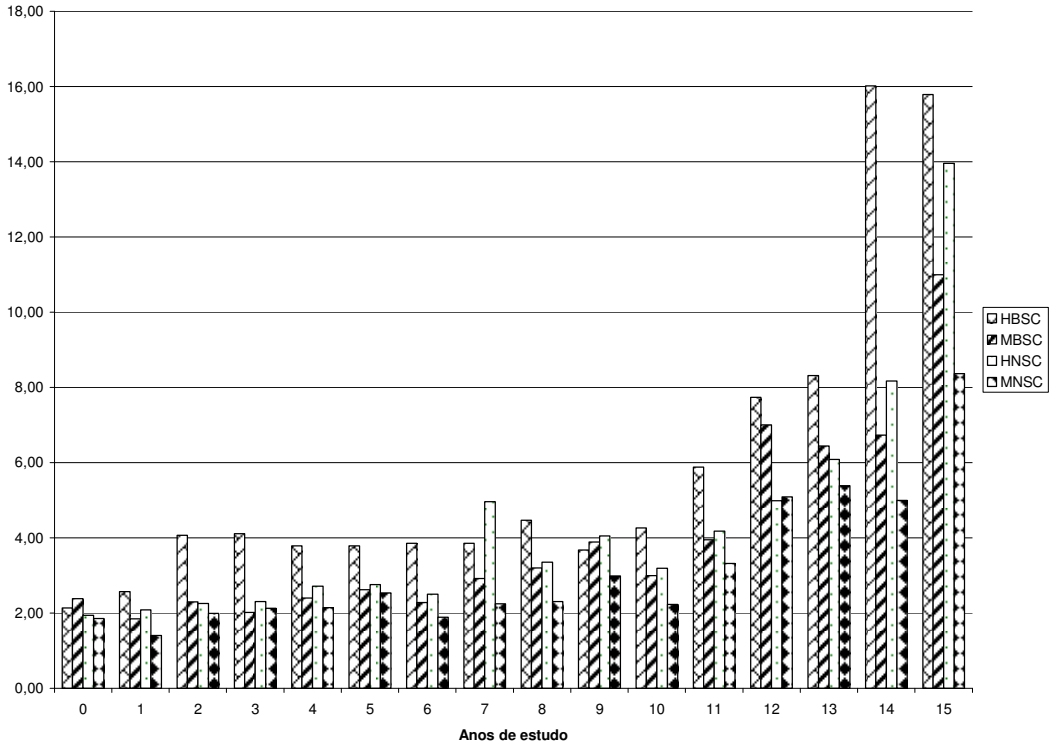
À maior escolaridade corresponde ganhos crescentes no emprego, consoante com a expectativa teórica, embora essa tendência de aumento seja bem menor até por volta de 8 anos de estudo, o que corresponde ao ensino fundamental completo. (Gráfico 1). Esse comportamento reflete as mudanças na estrutura do mercado de trabalho nas duas últimas décadas quando houve expressivo aumento do número de trabalhadores com pelo menos o ensino fundamental completo. O movimento, impulsionado pelas políticas de ampliação das matrículas no ensino fundamental e médio, junto às exigências por mão-de-obra mais qualificada, decorrente das rápidas mudanças tecnológicas, faz com que os salários dos trabalhadores sem ao menos o ensino fundamental completo sofra um nivelamento por baixo.

Gráfico 1
Salário/Hora médio por anos de estudo - empregados com carteira de trabalho assinada
Brasil 2006



Fonte e Observações: Vide tabela anterior.

Gráfico 2
Salário/hora médio por anos de estudo - empregados sem carteira de trabalho assinada
Brasil 2006



Fonte e Observações: Vide Tabela 5.

A simples diferença salarial, como constatada por meio da Tabela 5, não permite estabelecer o grau de discriminação entre grupos, uma vez que essa diferença pode estar associada ao menor nível educacional – na comparação entre brancos e negros – e/ou à menor experiência de trabalho por parte do grupo supostamente discriminado, o que refletiria formas discriminatórias pré-mercado.

Para observarmos quanto dessa diferença de rendimentos se deve à discriminação e quanto se deve às capacidades pessoais dos indivíduos, vamos decompor a diferença dos logaritmos dos salários/hora, estimados por grupos que considerem sexo, raça e posição na ocupação, em duas parcelas. A primeira parcela refere-se à diferença de rendimentos derivada das diferenças nas características produtivas. Assim, por exemplo, o fato de um grupo auferir em média ganhos menores que outro poderia estar inteiramente relacionado à características produtivas inferiores, por exemplo, menos anos de estudo, experiência de trabalho, etc.. O diferencial de salários médios, nessa situação, não conteria nenhum componente discriminatório, ao contrário, a diferença seria o resultado de valorações que ocorrem no âmbito do mercado de trabalho. A segunda parcela corresponde à discriminação propriamente dita. Nesse caso, considerando-se que os

retornos estimados para as características produtivas são os mesmos para homens e mulheres, brancos ou negros, não haveria explicação econômica para um determinado grupo perceber salários, em média, menores. Realizamos essa decomposição através do método proposto por Oaxaca método que é amplamente utilizado na literatura especializada, permitindo comparações com outros estudos.

3. O MÉTODO OAXACA

Considere a seguinte equação de salário hora:

$$\ln(W_i) = Z_i'\beta + \mu_i$$

onde:

W_i: é o salário/hora observado para o indivíduo "i";

Z_i': é o vetor de características individuais;

β: é o vetor de coeficientes;

μ_i: componente aleatório

Estimando a equação, segue:

$$\ln(\overline{W}_i) = \overline{Z}_i'\hat{\beta}_i$$

Considere o grupo 0, isto é, aquele que não sofre discriminação comparado a um grupo "j". Fazendo o diferencial, obtemos:

$$\ln(\overline{W}_0) - \ln(\overline{W}_j) = \overline{Z}_0'\hat{\beta}_0 - \overline{Z}_j'\hat{\beta}_j$$

Somando e subtraindo $\overline{Z}_j'\hat{\beta}_0$:

$$\ln(\overline{W}_0) - \ln(\overline{W}_j) = \overline{Z}_0'\hat{\beta}_0 - \overline{Z}_j'\hat{\beta}_j + \overline{Z}_j'\hat{\beta}_0 - \overline{Z}_j'\hat{\beta}_0 \Rightarrow \ln(\overline{W}_0) - \ln(\overline{W}_j) = \Delta\overline{Z}\,\hat{\beta}_0 - \overline{Z}_j'\Delta\hat{\beta}$$

(1) $$\ln(\overline{W}_0) - \ln(\overline{W}_j) = \Delta\overline{Z}\,\hat{\beta}_0 - \overline{Z}_j'\Delta\hat{\beta}$$

onde
$$\Delta\overline{Z}' = \overline{Z}_0' - \overline{Z}_i'$$
$$\Delta\hat{\beta} = \hat{\beta}_i - \hat{\beta}_0$$

Portanto, o primeiro termo da equação ***(1)***, $\Delta\overline{Z}\,\hat{\beta}_0$, corresponde a diferenças nos salários em decorrência de atributos da produtividade,

ao passo que o segundo termo, $-\overline{Z}_i' \Delta \hat{\beta}$, representa a parcela decorrente de outras causas, entre as quais, a discriminação. [12]

4. DIFERENÇAS SALARIAIS POR SEXO E COR/ETNIA/RAÇA SEGUNDO OS MERCADOS DE TRABALHO FORMAL E INFORMAL

Estabelecemos o modelo de equação salarial log-lin composto pelas variáveis explicativas que se encontram expostas no Quadro 1.[13]

Quadro 1 - Variáveis explicativas que compõem a regressão.

Caracteristicas pessoais	Experiência
	Experiência^2
	Anos de estudo
	Anos de estudo^2
Região	Norte
	Nordeste
	Sul
	Centro-Oeste
Ramo de atividade	Indústria
	Comércio e serviços
	Outras atividades
Categoria de ocupação	Ciências e artes - Ocupação
	Técnicos - Ocupação
	Vendedores e prestadores de serviços - Ocupação
	Produtores de bens e serviços e de reparação - Ocupação

Fonte: Vide Tabela 1. Elaboração própria

Ressaltamos que as *dummies* "*Sudeste* (Região)", "*Dirigentes em geral* (Categoria de Ocupação)" e "*Atividades Sociais e Pessoais* (Ramo de Atividade) foram suprimidas para eliminar o problema de perfeita multicolinearidade.

A análise do retorno da experiência ao salário revela que é maior para os homens do que para as mulheres e dos brancos com relação aos negros, o que não necessariamente deve-se à discriminação, pois podem haver outros fatores influenciando este diferencial, por exemplo, escolaridade, experiência, categoria de ocupação, ramo de atividade, entre outros[14]. No quesito retorno à experiência, o grupo de Homens

[12] Aplicamos o método de Oaxaca em duas etapas, ou seja, os efeitos referentes ao intercepto estão sendo captados pelo segundo termo.

[13] Os autores, neste modelo, entendem que todo o desemprego é invluntário e não aplicaram o ajustamento de Heckman na equação salarial, os coeficientes estimados, neste caso, são maiores.

[14] As taxas de retorno à *experiência* e aos *anos de escolaridade* são obtidas calculando-se a derivada parcial da equação de salários, com relação às respectivas variáveis. Ou seja, dada a equação de salários, obtemos as derivadas parciais com relação à *experiência* e *anos de estudo*:

$\ln(W_i) = Z_i'\beta + \mu_i$

brancos com carteira de trabalho assinada encontra-se na melhor posição, pois obtém os maiores retornos, ao passo que o grupo Mulheres negras sem carteira de trabalho assinada situa-se no extremo oposto. Destaca-se a situação da mulher negra no mercado de trabalho, pois o mercado não valoriza o aumento da escolaridade desse grupo implicando retornos extremamente baixos, especialmente, para as empregadas sem carteira de trabalho assinada. Nota-se, ainda que, entre 2002 e 2006, o retorno da experiência não se alterou de maneira significativa. (Tabela 6).

Tabela 6
Taxa de retorno à experiência - %

Experiência	HBCC		MBCC		HNCC		MNCC		HBSC		MBSC		HNSC		MNSC	
	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006
5	2,9	2,8	1,4	1,7	2,7	2,3	1,0	0,9	2,5	2,4	1,2	1,0	1,6	2,3	0,2	0,3
10	2,5	2,4	1,3	1,5	2,3	2,0	0,9	0,8	2,2	2,0	1,1	1,0	1,4	1,9	0,2	0,3
15	2,1	2,1	1,1	1,3	1,9	1,7	0,8	0,7	1,9	1,7	0,9	0,9	1,2	1,6	0,2	0,3
20	1,7	1,8	0,9	1,1	1,5	1,4	0,7	0,6	1,5	1,3	0,8	0,9	1,0	1,2	0,2	0,3

Fonte: Vide Tabela 1. Elaboração Própria

O retorno dos anos de escolaridade ao salário é também mais elevado para os homens do que para as mulheres, assim como, para os brancos do que para os negros, independente, da existência de registro na carteira de trabalho. Destaca-se a queda generalizada da taxa de retorno dos anos de escolaridade ao salário/hora, em virtude do aumento da escolaridade da população em todos os níveis o que levou à estabilização e, até mesmo, em certos caos, à diminuição dessa taxa. (Tabela 7).

$$\frac{\partial \ln(\overline{W}_i)}{\partial \exp eriência} = \beta_2 + 2\beta_3(\exp eriência)$$

$$\frac{\partial \ln(\overline{W}_i)}{\partial \text{anos de estudo}} = \beta_4 + 2\beta_5(\text{anos de estudo})$$

Tabela 7
Taxa de retorno à escolaridade - %

Anos de estudo	HBCC		MBCC		HNCC		MNCC		HBSC		MBSC		HNSC		MNSC	
	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006
4	3,3	2,0	0,3	-0,9	4,2	2,5	1,0	-0,8	5,1	3,5	2,2	2,9	5,5	3,8	4,3	2,2
8	9,4	8,2	7,9	6,5	8,3	7,3	7,3	5,2	9,5	6,8	7,3	6,7	7,2	6,6	7,5	6,0
11	13,9	12,9	13,6	12,0	11,4	10,9	12,0	9,6	12,8	9,4	11,2	9,4	8,6	8,8	10,0	8,8
15	19,9	19,1	21,3	19,4	15,4	15,8	18,3	15,6	17,3	12,7	16,3	13,2	10,3	11,7	13,2	12,5

Fonte: Vide Tabela 1. Elaboração Própria

Para o ano de 2002, a *dummy Indústria* para Ramo de atividade não foi significante a 5% para o grupo dos homens negros sem carteira de trabalho assinada. Para o ano de 2006, a *dummy Ciências e Artes* para a categoria de ocupação não foi significante para o grupo das mulheres negras com carteira de trabalho assinada. A variável *Anos de estudo* não foi significativa a 5% para o grupo dos homens brancos sem carteira de trabalho assinada. Por fim, ainda com relação ao ano de 2006, a variável *Experiência ao quadrado* não obteve significância a 5% para o grupo das mulheres negras sem carteira de trabalho assinada (ver Apêndice).

De acordo com o Quadro 2, para os homens brancos com carteira de trabalho assinada, a Indústria é a atividade que apresenta o retorno mais elevado ao salário hora, assim como a ocupação de *Ciências e Artes*. A região Sul oferece o maior retorno aos salários para o grupo dos homens brancos sem carteira de trabalho assinada, enquanto a região Centro-Oeste favorece mais três grupos de mulheres: negras com carteira de trabalho assinada, brancas sem carteira de trabalho assinada e negras sem carteira de trabalho assinada. Os grupos restantes obtêm maior favorecimento para os seus salários na região Sudeste. As atividades de maior retorno englobam a *Indústria* e *Outras atividades*. Particularmente, deve-se destacar que as mulheres negras sem carteira de trabalho assinada encontram maior retorno ao salário hora nas atividades de *Educação, saúde, serviços sociais* e *pessoais*. As ocupações que possuem maior contrapartida ao salário são *Ciências e Artes* e *Dirigentes em Geral*.

Quadro 2 – Síntese dos resultados das regressões.

Brasil **Ano de 2006** **2006**

	Experiência (sinal)	Experiência^2 (sinal)	Anos de estudo (sinal)	Anos de estudo^2 (sinal)	Região (com melhor retorno)	Atividade (com melhor retorno)	Ocupação (com melhor retorno)
HBCC	Positivo	Negativo	Negativo	Positivo	Sudeste	Indústria	Ciências e Artes
MBCC	Positivo	Negativo	Negativo	Positivo	Sudeste	Outras Atividades	Dirigentes em Geral
HNCC	Positivo	Negativo	Negativo	Positivo	Sudeste	Indústria	Dirigentes em Geral
MNCC	Positivo	Negativo	Negativo	Positivo	Centro-Oeste	Outras Atividades	Dirigentes em Geral
HBSC	Positivo	Negativo	Positivo	Positivo	Sul	Outras Atividades	Ciências e Artes
MBSC	Positivo	Negativo	Negativo	Positivo	Centro-Oeste	Outras Atividades	Dirigentes em Geral
HNSC	Positivo	Negativo	Positivo	Positivo	Sudeste	Outras Atividades	Ciências e Artes
MNSC	Positivo	Negativo	Negativo	Positivo	Centro-Oeste	Educação, saúde, serviços sociais e pessoais	Dirigentes em Geral

Fonte:Vide Tabela 1. Elaboração Própria

A Tabela 8 mostra que, entre 2002 e 2006, no mercado de trabalho formal, o hiato salarial entre os homens brancos e as mulheres brancas permaneceu praticamente inalterado, enquanto, em relação aos demais grupos, houve diminuição do diferencial salarial. No mercado de trabalho informal, verifica-se o mesmo comportamento entre os homens brancos e as mulheres e homens negros, entretanto, com relação às diferenças entre os homens brancos e as mulheres brancas, verifica-se o aumento do diferencial dos salários médios.

Tabela 8
Hiato entre os salários observados com relação ao homem branco

Grupos	2002	2006
MBCC	22,5%	22,6%
HNCC	53,6%	44,6%
MNCC	83,8%	69,6%
MBSC	15,3%	17,6%
HNSC	65,9%	59,0%
MNSC	81,5%	65,1%

Fonte: Vide Tabela 1
Elaboração própria

Apesar do hiato entre os salários/hora observados ter diminuído para praticamente todos os grupos, ao aplicar a metodologia de Oaxaca para se determinar a composição que é devida à discriminação e aquela que advém das diferenças de dotações, verificou-se que a parcela referente à discriminação aumentou (Tabela 9). Para o grupo Mulheres brancas com carteira de trabalho assinada, o percentual devido à discriminação é de 144%, em 2006, e o percentual devido à diferença de dotações é igual a -44%.

Tais valores foram calculados da seguinte forma:

$$X = \frac{A_1 - A_2}{B - A_2}$$

Onde X representa o percentual devido à discriminação; A_1 é o salário/hora da MBCC na ausência de discriminação; A_2 é o salário/hora observado da MBCC e B é salário/hora observado do HBCC.

$$Y = \frac{B - A_1}{B - A_2}$$

Onde Y representa o percentual devido à diferença de fatores.

Para transformar tais valores em números absolutos, isto é, analisá-los com sinais positivos, adotamos o seguinte cálculo:

$$Z = \frac{ABS(X)}{ABS(X) + ABS(Y)}$$

Onde Z representa o percentual devido à discriminação em valores absolutos.

$$W = \frac{ABS(Y)}{ABS(X) + ABS(Y)}$$

Em que W representa o percentual devido à diferença de fatores em valores absolutos.

Onde "**ABS**" representa o valor absoluto do número em questão.

Para as mulheres brancas com e sem carteira de trabalho assinada, nota-se que caso seus atributos fossem valorizados similarmente aos do homem branco, ou seja, caso não houvesse discriminação no mercado de trabalho, elas deveriam receber mais do que eles. O percentual do hiato salarial devido à discriminação para mulheres brancas com e sem carteira de trabalho assinada deveria ser, em números absolutos, 77% e 74%, respectivamente no ano de 2006. (Tabela 10).

Tabela 9
Decomposição de Oaxaca
Brasil. 2002-2006

	Salário/hora observado		Salário/hora observado com peso do homem branco		Percentual devido à discrimnação		Percentual devido à diferença de dotações	
	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006
HBCC	3,77	5,17						
MBCC	3,08	4,22	4,12	5,60	151%	144%	-51%	-44%
					75%	77%	25%	23%
HNCC	2,45	3,58	2,78	4,01	25%	27%	75%	73%
MNCC	2,05	3,05	3,00	4,27	55%	57%	45%	43%
HBSC	2,74	3,88						
MBSC	2,38	3,30	3,00	4,19	172%	153%	-72%	-53%
					70%	74%	30%	26%
HNSC	1,65	2,44	1,85	2,75	19%	22%	81%	78%
MNSC	1,51	2,35	2,10	3,14	48%	52%	52%	48%

Fonte: Vide Tabela 1. Elaboração própria

Finalmente, a Tabela 10 mostra que o hiato entre salário pago e o salário a ser recebido na ausência de discriminação declinou significativamente para mulheres negras. Os outros grupos não apresentaram mudança brusca.

Tabela 10
Hiato entre o salário observado e o salário a ser recebido na ausência de discriminação.
Brasil. 2002-2006

	2002	2006
MBCC	34%	33%
HNCC	13%	12%
MNCC	46%	40%
MBSC	26%	27%
HNSC	12%	13%
MNSC	39%	34%

Fonte: Vide Tabela 1
Elaboração Própria

Verificamos que, no setor formal, o maior hiato diz respeito as mulheres negras seguidas das mulheres brancas e por último os homens negros. O mesmo padrão é encontrado para o setor informal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo é o de analisar o grau de discriminação e sua evolução entre os anos de 2002 e 2006 no mercado de trabalho formal e informal. Para isso, consideramos dois grupos padrão para os quais não existia discriminação: homem branco com carteira de trabalho assinada e homem branco sem carteira de trabalho assinada. A partir disso, foram examinados grupos que podem ser alvo de práticas discriminatórias: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras.

Os resultados produzidos indicam que, entre 2002 e 2006, o mercado de trabalho brasileiro manteve práticas de discriminação. O componente da discriminação, segundo as nossas estimativas, é maior para as mulheres brancas, seguidas pelas mulheres negras e pelos homens negros, evidências que concordam com os resultados apresentados por Bohnenberger e por Biderman & Guimarães, entre 1992 e 2001 e 1989 e 1999, respectivamente. [15] Os resultados desses últimos autores mostram que o hiato salarial entre os brancos, homens e mulheres decorre, principalmente, devido à discriminação; enquanto o hiato salarial entre homens brancos e negros, independente do registro em carteira, tem como causa principal a defasagem nas dotações de atributos produtivos, fatores prévios ao mercado de trabalho. O hiato salarial para as mulheres negras resulta de ambos os fatores, isto é, defasagem de seus atributos e discriminação, resultado que vem ao encontro dos resultados deste artigo. Tais evidências estão de acordo com o observado na Tabela 10, visto que o maior hiato entre salário observado e salário a ser recebido na ausência de discriminação é maior para as mulheres negras, seguidas das mulheres brancas e, finalmente, os homens negros.

Embora, sem controlar atributos individuais, o hiato entre os salários dos grupos discriminados tenha diminuído, exceto para as mulheres brancas, o componente referente à discriminação aumentou entre 2002 e 2006. A diferença entre o salário observado e aquele a ser pago na ausência de discriminação manteve-se relativamente estável, caindo bruscamente somente para as mulheres negras. Ou seja, o mercado tendeu a reduzir hiato entre os salários observados e a aqueles a serem pagos na ausência de discriminação tendo em vista a maior homogeneidade dos atributos produtivos da população, entretanto o componente percentual devido à discriminação aumentou. Em termos absolutos, o componente da discriminação diminuiu.

[15] BOHNENBERGER, Roger. 2005, op.cit. E BIDERMAN, Ciro, GUIMARÃES, Nadya Araújo. 2005, op.cit.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Ricardo Paes de, FRANCO, Samuel, MENDONÇA, Rosane. Discriminação e segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de renda no Brasil. *Texto para discussão*, n.º 1288. IPEA: Rio de Janeiro, julho de 2007.

BIDERMAN, Ciro, GUIMARÃES, Nadya Araújo. Desigualdades, discriminação e políticas públicas. Uma análise a partir de setores selecionados da atividade no Brasil. In: Maria Helena Santana Cruz, Amy Adelina Coutinho de Faria Alves. (Org.). *Feminismo, desenvolvimento e direitos humanos*. Aracaju: REDOR/NEPIMG/UFS/FAP-SE, 2005, p. 31-60.

BLAU, Francine D., KAHN, Lawrence M. Understanding international differences in the gender pay gap. *Journal of Labor Economics*, 2003, vol. 21, n.º 1. The University of Chicago.

BOHNENBERGER, Roger. *Uma análise regional da discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro - 1999 a 2001*. 2005. Dissertação (Mestrado em Economia de Empresa) - Universidade Católica de Brasília. Brasília.

CARNEIRO, Pedro, HECKMAN, James J. & MASTEROV, Dimitriy V. Labor market discrimination and racial difference in premarket factors. *Journal of Law and Economics*, vol. XLVIII, abril 2005. The University of Chicago.

CRESPO, Anna Risi Vianna, REIS, Maurício Cortez. Decomposição do componente de discriminação na desigualdade de rendimentos entre raças nos efeitos idade, período e coorte. In: *Encontro da ANPEC,* 2004, Natal. Encontro da ANPEC, 2004.

Fonte IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). *Pesquisa nacional por amostra de domicílios*. Rio de Janeiro, 2002 e 2006.

MATOS, Raquel Silvério, MACHADO, Ana Flávia. Diferença de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001). *Econômica*, Rio de Janeiro, v. 8, n.º 1, p. 5-27, junho 2006.

NEAL, Derek A. & JOHNSON, William R. The Role of Premarket factors in black-white wage differences. *The Journal of Political Economy,* vol. 104, n.º 5, outubro de 2006. p. 869-895.

O'NEIL, June. The trend in the male-female wage gap in the United States. *Journal of Labor Economics*, v. 3, n. 1, parte 2: Trends in women's work, education, and family building. Janeiro, 1985, pág. 91-116. University of Chicago Press.

OAXACA, Ronald. Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economics Review*. Vol. 14. n.º 3, 1973, p. 693-709.

OLIVEIRA, Ana Maria Hermeto Camilo, RIOS-NETO, Eduardo Luiz Gonçalves. Tendências da Desigualdade Salarial para Coortes de Mulheres Brancas e Negras no Brasil. *Estudos Econômicos,* São Paulo, vol. 36, n.º 2, p. 205-236, abril-junho 2006.

APÊNDICE - RESULTADOS DAS REGRESSÕES POR SEXO E

Coeficientes da regressão **Ano de 2006**

		Empregados com carteira de trabalho assinada				Empregados sem carteira de trabalho assinada			
		Brancos		Negros		Brancos		Negros	
		Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
	Constante	1,18670	1,32552	1,17749	1,37224	1,06556	1,08314	0,81082	1,22859
Caracterrístic as pessoais	Experiência	0,03090	0,01979	0,02540	0,00940	0,02703	0,01103	0,02602	0,00324
	Experiência^2	-0,00033	-0,00023	-0,00028	-0,00009	-0,00034	-0,00006	-0,00035	**-0,00001**
	Anos de estudo	-0,04222	-0,08234	-0,02401	-0,06710	**0,00102**	-0,00773	0,00860	-0,01487
	Anos de estudo^2	0,00779	0,00920	0,00607	0,00742	0,00421	0,00464	0,00361	0,00466
Região	Norte	-0,17103	-0,10349	-0,13411	-0,06267	-0,19717	-0,19992	-0,13963	-0,02630
	Nordeste	-0,30599	-0,22322	-0,23010	-0,17555	-0,39512	-0,32425	-0,37324	-0,31080
	Sul	-0,06685	-0,05337	-0,04393	0,00422	0,01513	-0,03593	-0,02418	-0,08639
	Centro-Oeste	-0,05082	-0,07489	-0,02054	0,00496	0,00576	0,01465	-0,01113	0,01450
Ramo de atividade	Indústria	0,14840	0,10538	0,04558	0,00970	0,05301	-0,01620	-0,14120	-0,32742
	Comércio e serviços	0,00703	-0,05061	-0,03091	-0,08918	0,00705	-0,10297	-0,12723	-0,29489
	Outras atividades	0,08353	0,14908	0,04022	0,04845	0,05909	0,11483	0,01702	-0,01426
Categoria de ocupação	Ciências e artes - Ocupação	0,03161	-0,07517	-0,00232	**-0,02175**	0,04372	-0,01836	0,16966	-0,17150
	Técnicos - Ocupação	-0,27821	-0,31633	-0,28355	-0,27414	-0,10428	-0,34059	0,02876	-0,26542
	Vendedores e prestadores de serviços - Ocupação	-0,65410	-0,57009	-0,65545	-0,52837	-0,70441	-0,59805	-0,44734	-0,54538
	Produtores de bens e serviços e de reparação - Ocupação	-0,55310	-0,67887	-0,51245	-0,57463	-0,60382	-0,78425	-0,30811	-0,62560
	Significância conjunta - F	4,2E+05	3,2E+05	1,9E+05	1,1E+05	6,7E+04	6,4E+04	5,3E+04	4,5E+04
	R^2 ajustado	0,50	0,52	0,37	0,39	0,39	0,41	0,33	0,37
	Erro padrão da estimação	0,54	0,50	0,49	0,44	0,69	0,64	0,60	0,60
	Observações	6.268.756	4.440.608	4.865.685	2.576.840	1.548.235	1.373.577	1.616.959	1.176.470
	$\ln(W_m)$ - média	1,64	1,44	1,28	1,12	1,35	1,19	0,89	0,85
	W_m - média	5,17	4,22	3,58	3,05	3,88	3,30	2,44	2,35

Fonte: IBGE - PNAD. Microdados 2006. Elaboração Própria

Os números em negrito não são significantes a 5%.

COR/ETNIA/RAÇA

Coeficientes da regressão **Ano de 2002**

		Empregados com carteira de trabalho assinada				Empregados sem carteira de trabalho assinada			
		Brancos		Negros		Brancos		Negros	
		Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
	Constante	0,87664	0,99436	0,61511	0,87167	0,58451	0,85716	0,54951	0,70832
Caracterísitic as pessoais	Experiência	0,03230	0,01614	0,03071	0,01107	0,02794	0,01320	0,01829	0,00240
	Experiência^2	-0,00038	-0,00018	-0,00039	-0,00011	-0,00031	-0,00013	-0,00022	-0,00001
	Anos de estudo	-0,02677	-0,07313	0,00187	-0,05267	0,00635	-0,02918	0,03713	0,01028
	Anos de estudo^2	0,00752	0,00953	0,00507	0,00785	0,00555	0,00641	0,00220	0,00406
Região	Norte	-0,25617	-0,15967	-0,19072	-0,14778	-0,19069	-0,27487	-0,22788	-0,14989
	Nordeste	-0,39243	-0,34547	-0,30827	-0,30823	-0,46501	-0,49226	-0,42092	-0,42430
	Sul	-0,12189	-0,09980	-0,04432	-0,06176	-0,04287	-0,07904	-0,07476	-0,13826
	Centro-Oeste	-0,11181	-0,11833	-0,10215	-0,09649	-0,05405	-0,14653	-0,15067	-0,11000
Ramo de atividade	Indústria	0,10389	0,13044	0,09217	0,01147	0,10415	-0,14597	**0,00165**	-0,24806
	Comércio e serviços	0,00753	-0,03740	0,05912	-0,12476	0,01748	-0,13291	-0,04523	-0,26906
	Outras atividades	0,07979	0,17365	0,14685	0,00971	0,06758	0,18384	0,09711	0,08656
Categoria de ocupação	Ciências e artes - Ocupação	0,00533	-0,05844	0,11138	-0,04680	-0,08651	-0,06865	0,06558	-0,09353
	Técnicos - Ocupação	-0,33158	-0,32397	-0,33720	-0,27689	-0,16903	-0,17815	0,02083	-0,24929
	Vendedores e prestadores de serviços - Ocupação	-0,69284	-0,58918	-0,64010	-0,47380	-0,69003	-0,60577	-0,63738	-0,45943
	Produtores de bens e serviços e de reparação - Ocupação	-0,58455	-0,70991	-0,47544	-0,59004	-0,61775	-0,64322	-0,44403	-0,54941
	Significância conjunta - F	4,1E+05	3,0E+05	1,3E+05	8,5E+04	7,6E+04	6,4E+04	3,8E+04	3,4E+04
	R^2 ajustado	0,53	0,55	0,37	0,41	0,42	0,45	0,31	0,35
	Erro padrão da estimação	0,57	0,53	0,52	0,47	0,72	0,66	0,67	0,66
	Observações	5.486.345	3.604.511	3.420.473	1.824.515	1.552.973	1.156.024	1.286.880	925.454
	$\ln(W_m)$ - média	1,33	1,12	0,90	0,72	1,01	0,87	0,50	0,41
	W_m - média	3,77	3,08	2,45	2,05	2,74	2,38	1,65	1,51

Fonte: IBGE - PNAD. Microdados 2002. Elaboração Própria

Os números em negrito não são significantes a 5%.

Estudo Exploratório sobre a Mobilidade Ocupacional Recente na Região Metropolitana de Porto Alegre

Cidriana Teresa Parenza[*]
Eduardo Miguel Schneider[**]

Sessão Temática: Metodologia da interdisciplinaridade nos estudos do trabalho

Resumo
Parte integrante de um estudo que analisa a qualificação profissional de trabalhadores com trajetórias instáveis no mercado de trabalho, na presente investigação, identifica-se a transferência e a mobilidade ocupacional no mercado de trabalho formal da Região Metropolitana de Porto Alegre, no período 2003-06, de trabalhadores jovens e adultos. Utilizando a base de dados RAISMIGRA, verifica-se o retorno para as ocupações de origem, o que permite a classificação da transferência em baixa, média e alta. Adicionalmente, a mobilidade é qualificada em ascendente ou descendente, a partir da elaboração de um índice de qualidade. Dentre os resultados alcançados, constata-se, tanto para os adultos quanto para os jovens trabalhadores, a predominância das ocupações com alta transferência ocupacional e a supremacia da mobilidade descendente.

Palavras-chave: transferência ocupacional; mobilidade ocupacional; RAISMIGRA.

[*] Assistente Social pela UCS, mestre em Sociologia pela UFRGS, doutoranda em Educação pela UFRGS e técnica da PED-POA pela Prefeitura Municipal de Porto Alegre. *E-mail*: cidriana@smgl.prefpoa.com.br
[**] Economista pela UFRGS, especialista em Gestão Pública Participativa pela UERGS, mestrando em Economia pela PUCRS e Coordenador da PED-RMPA pelo DIEESE. *E-mail*: ems@dieese.org.br
Os autores agradecem ao Estatístico Jeferson Daniel de Matos a sua relevante colaboração nos aspectos estatísticos deste trabalho, no entanto, destacam que equívocos e omissões porventura remanescentes são de inteira responsabilidade dos autores.

Estudo Exploratório sobre a Mobilidade Ocupacional Recente na Região Metropolitana de Porto Alegre

Apresentação

O estudo apresentado neste artigo insere-se em um projeto de pesquisa que visa analisar a qualificação profissional para aqueles trabalhadores sujeitos a trajetórias instáveis no mercado de trabalho. A instabilidade remete à mobilidade constante entre a ocupação e a desocupação, ou, ainda, como denomina Franzoi (2006), a trajetórias sem continuidade quanto ao local de trabalho e à área de atividade. A fim de contribuir para essa proposta, desenvolveu-se a presente investigação, que busca identificar a mobilidade ocupacional de trabalhadores no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA), no período 2003-06. Nessa fase do projeto, o foco esteve direcionado à exploração de dados estatísticos, tendo em vista pesquisar os fluxos de trabalhadores formais entre os distintos grupos ocupacionais, em um breve período de tempo, e distinguir as ocupações com maior instabilidade, dada a descontinuidade do seu exercício, o que se denominará transferência ocupacional. Para tanto, tornou-se necessário delinear uma série de procedimentos metodológicos que permitissem dar visibilidade à mobilidade ocupacional. Portanto, este estudo visa, ao cabo, lançar luz sobre o processo de delimitação das ocupações que serão objeto do referido projeto de pesquisa.

Por um lado, o interesse no estudo da mobilidade ocupacional associa-se às características peculiares e históricas do mercado de trabalho brasileiro, marcado por uma forte instabilidade nas relações de trabalho, enaltecida, sobremaneira, pelas rápidas transformações da estrutura produtiva brasileira nas últimas décadas. Por outro, tal interesse ganha relevância particularmente para os trabalhadores com trajetórias mais instáveis, pois argüir sobre qualificação, nesse caso, se traduz em um desafio teórico e metodológico, na medida em que a instabilidade não permite o acúmulo de saberes em nenhuma área específica, negando, assim, a própria possibilidade da qualificação profissional.

Este artigo apresenta os principais resultados da investigação empreendida e está estruturado, basicamente, em quatro seções. A primeira apresenta os principais achados na revisão da literatura adjacente à mobilidade ocupacional, procurando estabelecer o arcabouço teórico que subsidia a definição da estratégia metodológica para o estudo. A segunda descreve os aspectos metodológicos referentes à abordagem e à técnica utilizadas no estudo exploratório com base nas estatísticas do painel de trabalhadores formais da RAISMIGRA do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Já a terceira e a quarta seções revelam os principais resultados alcançados neste estudo. Concluindo o artigo, as Considerações finais são dedicadas a sintetizar as principais contribuições para o projeto de pesquisa que será desenvolvido, ressaltando a potencialidade da base de dados utilizada para a investigação da mobilidade ocupacional.

1 Mobilidade ocupacional: uma breve revisão bibliográfica

Inicialmente, buscou-se conceituar mobilidade ocupacional, o que remeteu à noção de migração profissional. A partir disso, realizou-se a revisão, na literatura, dos estudos desenvolvidos sobre a temática. A bibliografia consultada pôde ser reunida, segundo sua abordagem de mobilidade ocupacional, em dois grandes grupos: aquele que abarca a produção sobre mobilidade social e o que reúne as pesquisas sobre mobilidade no mercado de trabalho.

1.1 Conceituando mobilidade ocupacional

Uma primeira tentativa de definição de mobilidade ocupacional encontrou em Fourastié (1973) a noção de migrações profissionais que, para o autor, consistem no deslocamento de um para outro ofício e de um para outro ramo e setor de atividade

econômica. Esses deslocamentos, para Fourastié (1973, p. 251), "[...] resultam de influências múltiplas e variadas, de ordem afetiva, física, psicológica, social ou técnica, freqüentemente sem correlação umas com as outras". No entanto, as grandes tendências nos movimentos dos trabalhadores, nos Setores Primário, Secundário e Terciário, sofrem a influência, conforme o autor, do desenvolvimento econômico associado às variações no consumo – vinculadas às rendas nacional e *per capita* – e na produção – ligadas ao progresso das técnicas de produção e, assim, da produtividade.[1] Em última instância, o consumo e o progresso técnico afetam a oferta de emprego nos diferentes setores de atividade, ocasionando os movimentos no mercado de trabalho. Em Naville (1973a; 1973b), essa noção de movimentos no mercado de trabalho é ampliada, com a identificação de tipos essenciais de movimentos associados ao ajustamento do mercado de trabalho.[2]

1.2 Mobilidade ocupacional como meio para verificar a mobilidade social

A temática mobilidade ocupacional é, igualmente, evidenciada na produção intelectual acerca da mobilidade social. Apesar da maior amplitude desta última quando comparada à primeira, os estudos sobre mobilidade social, em geral, associam o movimento entre posições diferentes na estratificação social de cada sociedade à mobilidade entre distintas ocupações. Operacionalmente, nesses estudos, a mobilidade social é tratada como mobilidade ocupacional, analisando-se, predominantemente, os fluxos intergeracional (ocupação e escolaridade dos pais e dos filhos) e intrageracional (ocupações de um mesmo indivíduo ao longo de sua trajetória de vida). Para tanto, as ocupações são ordenadas em escalas que consideram o seu prestígio social, tendo como pontos de corte principais a diferenciação entre trabalho rural, urbano, manual e não manual. A partir da escala ocupacional, torna-se possível verificar a direção dos fluxos, ou seja, se a mobilidade é ascendente, descendente ou sem alteração na hierarquia.

Em uma revisão crítica da literatura sobre mobilidade social em nível internacional, Silva (1999) sublinha a proximidade entre as pesquisas e as análises quantitativas e lista três diferentes tradições metodológicas. A primeira abordagem data dos anos 50 e 60 e baseia-se no modelo de independência estatística entre origem e destino social, ou seja, nas chances de mobilidade não eram consideradas as influências da origem. Ainda na década de 60, o autor localiza as críticas a esse primeiro ciclo de pesquisa juntamente com uma proposta de maior amplitude denominada modelo de realização de *status*, a qual alargaria o campo de análise, incluindo aspectos antes não observados, como, por exemplo, a educação, a etnia e a situação migratória, constituindo, portanto, a segunda abordagem. A partir de 1980, a sofisticação dos métodos de análise estatística, com a aplicação de modelos log-lineares, deu início a uma nova fase nas pesquisas sobre o tema. Nesse terceiro ciclo, passou-se a considerar a possibilidade de quase independência entre origem e destinos sociais. No que diz respeito à produção intelectual brasileira sobre mobilidade social, Silva (1999) identifica pesquisas

[1] Fourastié (1973) fundamenta-se em Fisher (1935) e Clark (1940). Fisher (apud FOURASTIÉ, 1973, p. 250) observou que o deslocamento da mão-de-obra da agricultura para a indústria e, a seguir, para o comércio e os serviços consistia num fenômeno comum a diferentes países. Clark (apud FOURASTIÉ, 1973, p. 250) associou essa tendência às mudanças na estrutura de consumo e às diferenças na produtividade dos diversos ramos da atividade.

[2] Para o autor, os movimentos dos trabalhadores, que, em geral, ocorrem de forma combinada, podem ser: de um empregador a outro; de uma região geográfica a outra; da população empregada à população não empregada e vice-versa; da população produtiva à população improdutiva e vice-versa; de uma situação social a outra (de assalariado a artesão ou pequeno patrão e vice-versa); de uma posição hierárquica a outra (por exemplo, de operário a contramestre); de uma geração a outra; da ocupação simultânea de vários empregos; da ocupação que tecnicamente coexiste com o exercício do ofício, como, por exemplo, o trabalhador polivalente, ou as rotações que ocorrem em termos de posto de trabalho; e, por fim, a mobilidade resultante da mudança de lugar, ligada ao exercício da atividade profissional, como no caso dos trabalhadores ambulantes (NAVILLE, 1973a; NAVILLE, 1973b).

alinhadas à literatura internacional, associadas, conforme o autor, predominantemente à perspectiva metodológica do primeiro ciclo de pesquisas internacionais.[3]

Em termos de produção nacional, vale salientar a de Pastore (1979) e a de Silva (1979), dado o volume de estudos levados a cabo, bem como os recentes trabalhos de Scalon (1997) e de Jannuzzi (1999), que analisam mobilidade e migração.[4] Um dos pontos em comum nessas obras é a identificação de altos níveis de mobilidade no Brasil, porém uma mobilidade de curta distância, tendo em vista o fechamento do topo da pirâmide social nacional. Além disso, sobressaiu-se a mobilidade de tipo estrutural, ou seja, o movimento derivado da abertura de novas oportunidades, que, no caso brasileiro, estiveram associadas à passagem da sociedade agroexportadora para a industrial, com a progressiva ampliação da indústria, do comércio e dos serviços e o deslocamento da população rural em direção às cidades. Tal evidência, por um lado, remete aos fatores identificados por Fourastié (1973) como desencadeadores dos deslocamentos no mercado de trabalho; por outro, ela não excluiu a coexistência, em menor medida, da mobilidade de tipo circular, com a troca de ocupantes de uma mesma ocupação, o que prevaleceu em períodos de crise econômica. Ao mesmo tempo, os estudos mais recentes apontam a queda da mobilidade ascendente e o aumento da imobilidade e da mobilidade descendente a partir dos anos 80.

O presente trabalho não tem a pretensão de versar sobre a mobilidade social, o que demanda a análise de longos períodos de tempo. A análise aqui empreendida é mais singela, centrando-se nos fluxos entre grupos de ocupações no curto prazo; contudo o período analisado possui potencial para caracterizar o que ocorre em um momento favorável à geração de ocupações e, portanto, às possibilidades de movimentação. Não obstante o diferencial que afasta da produção acerca do fluxo entre distintos estratos sociais, a referência aos movimentos de ascensão ou descendência utilizados no presente estudo aproxima-se daqueles da produção sobre mobilidade social.

1.3 Mobilidade ocupacional como mobilidade no mercado de trabalho

Uma outra abordagem são as pesquisas cujo objeto de estudo está diretamente relacionado à mobilidade no mercado de trabalho. Aqui, a diversidade de compreensões sobre a mobilidade ocupacional é evidente, abrangendo uma ampla gama de movimentos no mercado de trabalho. Entre essa gama, encontra-se a perspectiva que define mobilidade ocupacional como tempo de permanência nos postos de trabalho. Nesse sentido, utilizando estatísticas nacionais oriundas do Governo de Portugal, Marques (1995) estuda a mobilidade ocupacional no período 1980-90, observando a distribuição dos trabalhadores por atividade, conforme a antiguidade na empresa e as profissões de maior rotatividade. A autora verifica, dentre outros, que os trabalhadores com menor tempo de serviço concentravam-se nos setores tradicionais de atividade, nos serviços menos qualificados e nas pequenas empresas. Através da RAISMIGRA, Alburquerque (2008) direciona o foco para os jovens (de 18 a 24 anos) brasileiros que tiveram um primeiro vinculo formal de trabalho em 1996 na indústria de transformação. Verificando a quantidade de desligamentos desses trabalhadores ao ano e no período 1996-05; a autora busca o efeito da rotatividade de emprego sobre os salários. Além de identificar uma relação entre as duas variáveis, a pesquisadora evidencia a migração setorial de 50% desses jovens em direção aos setores de serviços e comércio.

Compondo, do mesmo modo, as pesquisas sobre mobilidade no mercado de trabalho, nos anos 90, no Brasil, ganharam expressão os estudos longitudinais sobre trajetórias de

[3] Para um maior aprofundamento sugere-se a consulta a Silva (1999).

[4] Explicita-se que os estudos utilizaram informações obtidas em questionários suplementares à **Pesquisa por Amostra de Domicílios** (PNAD) aplicados em 1973, 1976, 1982, 1988 e 1996. Nesses suplementos, perguntou-se acerca da ocupação do pai e da primeira ocupação do entrevistado. Assim, tornou-se possível acessar o exercício de ocupações em três pontos de um longo período de tempo: o da ocupação do pai, o da primeira ocupação do entrevistado e o da ocupação atual do entrevistado (momento da entrevista).

trabalhadores no mercado de trabalho. A hipótese que norteou essas pesquisas era que a reestruturação tecnológica introduzida nas empresas afetaria a possibilidade de permanência no emprego e de retorno ao setor de atividade e à ocupação exercida. De forma inovadora, os autores experimentam a base de dados que deu origem à RAISMIGRA, através da qual seguiram trajetórias no mercado formal de trabalho de demitidos da indústria em 1989. Dentre os diversos achados desses estudos, salientam-se as dificuldades de retorno ao mercado de trabalho formal, em qualquer setor de atividade, enfrentadas pelos trabalhadores liberados da indústria (CARDOSO, 2000), bem como o desenho de padrões de trajetórias: (a) de exclusão dos empregos formais, que abrange o maior número de percursos; (b) de reconversão para os serviços ou para o comércio, que engloba o menor número de trajetórias; e (c) de preservação, com o retorno à indústria (GUIMARÃES, 2004).[5] Resultados aproximados foram evidenciados por Sternberg (2001), ao reconstituir as trajetórias de trabalhadores desligados em 1994, no Rio Grande do Sul, ao longo do período de 1995-98. De forma semelhante, Oliveira (1992) tratou dos impactos da reestruturação dos lanifícios da região de Covilhã, em Portugal, sobre as trajetórias dos trabalhadores. Além de identificar a convivência do desemprego de longa duração e do repetitivo, evidenciou uma forte mobilidade intersetores e interempresas.

Ainda na linha dos efeitos das inovações tecnológicas, no entanto, pressupondo que a difusão tecnológica proporcionou novas possibilidades ocupacionais, destaca-se o trabalho de Rodrigues, Oliveira e Albuquerque (2008). Os autores investigam a mobilidade ocupacional no Brasil segundo o nível tecnológico das ocupações. A fim de construir uma classificação tecnológica das ocupações e averiguar as mobilidades intergeracional e intrageracional, foram utilizadas informações da Pesquisa Industrial e da PNAD de 1996, ambas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Entre os resultados encontrados, está a mudança gradual do mercado de trabalho em direção à modernização das ocupações. Apesar das diferenças regionais e de etnia, verificou-se diminuição de indivíduos alocados em ocupações com menor teor tecnológico e aumento naquelas de alto nível tecnológico.

Uma outra forma de tratar a mobilidade ocupacional é definindo-a como fluxos de indivíduos entre condições de atividade (ocupação, desemprego e inatividade) e posições ocupacionais (assalariados, conta-própria e empregadores). Utilizando um questionário suplementar à **Pesquisa de Emprego e Desemprego** na Região Metropolitana de São Paulo (PED-RMSP), em 2001 – com perguntas retrospectivas sobre a situação ocupacional entre 1994 e 2001 – e entrevistas biográficas em 2002 e 2004, uma equipe de pesquisadores analisou as transições ocupacionais e os padrões de trajetórias no mercado de trabalho (GUIMARÃES, 2006). Dentre os resultados, a maior evidência foi a grande instabilidade que caracteriza o mercado de trabalho brasileiro. Tal conclusão baseou-se na observação, entre os desempregados, de um elevado volume de transições entre ocupação, desemprego e inatividade e das reduzidas experiências duradouras de emprego, o que dificultou, até mesmo, a identificação de um padrão de trajetória. Um pouco diferente mostraram-se os percursos dos ocupados, que apresentaram maior estabilidade e a preponderância do assalariamento em suas trajetórias de trabalho. Nessa mesma direção e com semelhante abordagem da mobilidade ocupacional, porém incluindo informações sobre mudanças nos setores de atividade e nas ocupações exercidas, Brandão *et alli* (2006) identificaram, através de questionário complementar à PED, na RMSP, em 1996, com perguntas retrospectivas ao período 1990-96, que 50% dos ocupados neste último ano tinham passado por alguma mudança de ocupação e de setor de atividade.

[5] É extensa a produção desse grupo de pesquisadores que tiveram o mérito de inovar metodologicamente nos estudos sobre o mercado de trabalho. Para maiores detalhes sobre as pesquisas realizadas, sugere-se consultar Castro, Cardoso e Caruso (1997), Caruso e Pero (1997) e Cardoso, Comin e Guimarães (2006).

Por fim, apresentam-se outros três trabalhos que guardam maior proximidade com a proposta aqui esboçada. Trata-se do estudo de Pero (2006), do de Bianchi e Pastore (1999) e do de Machado e Oliveira (1999). O primeiro utilizou dados da RAISMIGRA, acompanhando os trabalhadores formais, entre 1994 e 1997, no Rio de Janeiro. O esforço da autora foi no sentido de analisar as chances de mobilidade ocupacional segundo três tipos de trajetórias: de emprego estável, abarcando os trabalhadores que permaneceram empregados na mesma empresa no período analisado; de emprego com rotatividade, compreendendo os trabalhadores com troca de emprego; e de exclusão do mercado de trabalho formal, abrangendo aqueles que saíram do emprego formal em 1994 e somente retornaram em 1997. Nessas diferentes trajetórias, o estudo compara a ocupação exercida em 1994 e 1997 e, desse modo, identifica a imobilidade ocupacional, a mobilidade ascendente e a descendente. Em grandes linhas, a autora verifica a associação entre trajetória de emprego estável e mobilidade ascendente e trajetórias de exclusão e mobilidade descendente.

No estudo de Bianchi e Pastore (1999), realizado a partir das informações oriundas do questionário suplementar à **Pesquisa Mensal de Emprego** (PME) do IBGE aplicado em 1996, os pesquisadores comparam as posições na ocupação e as ocupações exercidas entre 1991 e 1996. Quanto à posição na ocupação, na esteira de outros estudos, descobriram uma maior estabilidade entre os empregados e, em sentido oposto, uma maior mobilidade entre os empregadores. Relativo às ocupações, as famílias ocupacionais foram agrupadas em três conjuntos: ocupações de permanência elevada, aquelas em que 60% de seus integrantes exerciam a mesma ocupação em 1991 e 1996; ocupações de baixa permanência, quando menos de 30% dos integrantes exerciam a mesma ocupação no início e fim do período; e ocupações de média permanência, aquelas situadas entre os dois extremos. A partir dessa segmentação das famílias de ocupações, o estudo evidencia que um número expressivo de ocupações de elevada permanência correspondiam às de nível superior (médicos, engenheiros, advogados, etc.), e, no outro extremo, encontravam-se aquelas famílias onde predominavam baixa escolaridade e baixa qualificação profissional (serventes de pedreiro, atendentes, etc.). Conseqüentemente, os autores sugerem uma possível associação, em alguns casos, entre permanência na ocupação e características destas. Outrossim, identificam que, no caso de mobilidade ocupacional de curta distância, os movimentos ocorrem entre categorias adjacentes. Utilizando a mesma fonte de informações, Machado e Oliveira (1999) analisam as transições entre diferentes condições de atividade e categorias socioocupacionais, segundo os atributos pessoais (raça, sexo, idade e escolaridade). Entre os resultados desse estudo, está a prevalência da mobilidade ascendente sobre a descendente, o que difere conforme as características pessoais.

Como no estudo de Bianchi e Pastore (1999), a presente proposta compara as ocupações exercidas entre 2003 e 2006 e identifica o retorno, ou não, à mesma ocupação, porém, como pode ser depreendido da seção que trata dos aspectos metodológicos, o foco não foi direcionado à permanência na ocupação, mas, sim, à transferência ocupacional. Isso decorre do objetivo específico deste estudo: identificar ocupações com maior instabilidade, entendida como transferência ocupacional. Ao mesmo tempo, aproxima-se da pesquisa de Pero (2006), na medida em que utiliza a mesma base de dados em painel, a RAISMIGRA, e classifica a transferência ocupacional, a partir de alguns indicadores, em mobilidade ascendente ou descendente. Depreende-se que a proximidade ocorre em nível metodológico, portanto, poderá ser melhor compreendida a partir da próxima seção, onde se explicitam os aspectos metodológicos da investigação ora desenvolvida.

2 Aspectos metodológicos

Alicerçado no breve inventário do estado das artes na literatura acerca da mobilidade ocupacional, esta seção delineará em pormenores a estratégia metodológica para este estudo.

De antemão, cabe justificarem-se algumas definições acerca dos aspectos relacionados à abrangência dessa abordagem, para, em seguida, especificar as técnicas de tratamento dos dados que serão utilizadas no estudo exploratório do objeto.

2.1 Abrangência

O estudo propõe-se a explorar a questão da mobilidade ocupacional a partir de uma base de dados específica, a RAISMIGRA[6], no intuito de levantar informações que possam contribuir para uma etapa do projeto de pesquisa maior, conforme referido na apresentação. Para tanto, não se pretende aqui esgotar todas as grandes possibilidades informacionais da referida base de dados, mas proceder, no que se insiste desde o início do artigo, a uma primeira exploração dessa base. Ademais, como visto na revisão da literatura, outras investigações já se apoiaram nas mesmas estatísticas para a investigação da mobilidade ocupacional, porém com uma abordagem distinta da pensada para o atual estudo, diferença esta que ficará evidente ao longo desta seção.

Em termos geográficos, optou-se por focar a investigação na RMPA[7]. Tal restrição do recorte geográfico apoiou-se em, basicamente, duas questões. A primeira fundamenta-se na diretriz do método indutivo em estudos exploratórios, no qual se parte do particular para atingir-se, em estados mais avançados da pesquisa, o geral. A segunda também remete à natureza exploratória do estudo, mas fundamenta-se no maior conhecimento dos autores sobre essa realidade regional, o que permite maior confiança nos resultados finais alcançados, uma vez que todas as etapas do tratamento dos dados passaram por uma análise criteriosa de consistência frente à realidade do mercado de trabalho regional. Por outro lado, a forte conurbação e o movimento pendular de trabalhadores em regiões metropolitanas desautorizam que se trabalhe com uma desagregação menor que o perímetro metropolitano.[8]

Já o período 2003-06 foi escolhido em função de restrições da base de dados que se pretende explorar, bem como das características próprias à mobilidade ocupacional. Na década de 90, a estrutura produtiva nacional passou por um forte processo de reestruturação produtiva, o que repercutiu sobremaneira na estrutura ocupacional brasileira. Tal mudança no quadro de ocupações motivou, em 2002, a alteração da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Ocorre que essa nova CBO não é perfeitamente compatível com a antiga, gerando alguns espaços ocupacionais não coincidentes que poderiam prejudicar os resultados da investigação.[9] Assim, definiu-se 2003 como o ano inicial, mesmo sabendo que a mobilidade

---

[6] A RAISMIGRA é uma base de dados do MTE, derivada da **Relação Anual de Informações Sociais** (RAIS) e visa ao acompanhamento geográfico, setorial e ocupacional da trajetória dos trabalhadores ao longo do tempo. Por meio do cadastro do trabalhador no Programa de Integração Social (PIS), ela permite seguir os vínculos formais de trabalho, bem como coletar informações sobre atributos desses trabalhadores. Existem dois modelos de RAISMIGRA: a PAINEL, que possibilita conhecer a mobilidade do indivíduo no mercado de trabalho formal; e a VÍNCULO, que viabiliza investigar a duração de emprego, desemprego e reinserção. Cabe mencionar que essa base está restrita ao mercado formal, entretanto é considerada um censo do emprego formal e é importante por possibilitar dados municipais. Tendo em vista os objetivos deste estudo, utiliza-se a RAISMIGRA PAINEL. Para aprofundamento, ver Sternberg (2001), Guimarães (2004) e MTE (2007).

[7] São 31 os municípios que compõem a RMPA: Alvorada, Araricá, Arroio dos Ratos, Cachoeirinha, Campo Bom, Canoas, Capela de Santana, Charqueadas, Dois Irmãos, Eldorado do Sul, Estância Velha, Esteio, Glorinha, Gravataí, Guaíba, Ivoti, Montenegro, Nova Hartz, Nova Santa Rita, Novo Hamburgo. Parobé, Portão, Porto Alegre, Santo Antônio da Patrulha, São Jerônimo, São Leopoldo, Sapiranga, Sapucaia do Sul, Taquara, Triunfo e Viamão.

[8] De forma ilustrativa, salienta-se que, em 2001, 28% dos ocupados em Porto Alegre residiam nos municípios vizinhos. Esse percentual passou para 26,8%, em 2006. De outra forma, em 2006, 5,3% dos ocupados nos demais municípios da RMPA moravam em Porto Alegre (FOLLADOR; SOARES, 2002; SCHNEIDER; PARENZA, 2008).

[9] Nesse particular, salienta-se que, por se tratar de um registro administrativo, há sempre que se considerar algum erro de declaração embutido, que incide com maior freqüência em tabulações mais desagregadas, ou seja, quando se tenta "recortar" mais a base para a investigação de um fenômeno mais específico ou menos freqüente.

ocupacional é, por sua natureza, tradicionalmente tratada na literatura como um fenômeno de longo prazo – motivo pelo qual se toma o cuidado de reiterar o alerta de que se está trabalhando com o fenômeno em um curto período de tempo, contudo recente. Já o ano final, 2006, é dado pela própria disponibilidade de dados atualizados da RAISMIGRA, mas, encontra forte respaldo no fato de que, uma vez desligado, a volta do trabalhador ao mercado de trabalho formal ocorre, mormente, no primeiro ano após seu desligamento e apenas residualmente no segundo e no terceiro ano, de modo que, a partir do quarto, seu retorno seria bem menos provável.[10] Ademais, esse período como um todo apresenta características que favorecem o atual estudo, uma vez que, em seu ano-base (2003), houve sérias dificuldades no mercado de trabalho, com muitas demissões, ao passo que os anos seguintes foram de recuperação desse mercado, com substanciais contratações de trabalhadores. Desse modo, este estudo analisa basicamente um período de recuperação do mercado de trabalho, onde muitos indivíduos demitidos em 2003 tiveram efetivas oportunidades de reinserção nos anos que se seguiram.

Portanto, em síntese, está-se tratando com um grupo de trabalhadores que, no ano de 2003, desempenhava atividade com vínculo formal de trabalho[11] na RMPA e que tiveram seus contratos rescindidos em algum momento do referido ano, permanecendo sem uma nova inserção no âmbito da formalidade até 31.12.03. Acompanhou-se a trajetória desse painel de trabalhadores desligados[12] no triênio 2004-06, verificando o seu retorno ao mercado de trabalho formal a partir de sua ocupação de origem e de destino, buscando identificar e qualificar a mobilidade ocupacional recente.

Assim, resta uma terceira e importante delimitação, qual seja, a abrangência ocupacional a ser adotada no estudo. Vários são os níveis de desagregação ocupacional da CBO 2002, cada qual com suas vantagens e limitações frente aos outros níveis, de modo que foi necessário implementar uma investigação específica, inclusive sobre o próprio processo de construção da CBO 2002, a fim de que se pudessem compreender com mais clareza as repercussões da adoção de um ou outro nível de desagregação.[13] Como essa investigação se

---

Tal fato corrobora a preocupação em não investigar, neste estudo exploratório, um período de cobertura superior à vigência de uma classificação de ocupações, pois, sabendo que a informação sobre ocupações é um dado bastante desagregado, a combinação entre possíveis erros de declaração e incompatibilidade entre classificações poderia exacerbar as distorções nos resultados finais.

[10] Acompanhando trajetórias pós-desligamento de trabalhadores no mercado de trabalho da RMPA, no período 2003-06, e utilizando, igualmente, a RAISMIGRA, Parenza e Sandi (2009) evidenciam que, entre os trabalhadores que lograram a reinserção no mercado de trabalho formal, 70% dos retornos ocorreram ainda no primeiro ano subseqüente ao desligamento. Resultados semelhantes foram evidenciados por Sternberg (2001), ao reconstituir as trajetórias de trabalhadores desligados em 1994, no RS, ao longo do período 1995-98.

[11] São trabalhadores com contratos de trabalho regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ou por estatuto próprio, ou, ainda, por outros contratos estabelecidos no âmbito legal, como, por exemplo, os servidores públicos não efetivos, os trabalhadores temporários e os aprendizes. Cerca de 92% dos trabalhadores abrangidos pela RAISMIGRA são celetistas ou estatutários.

[12] Optou-se pelo termo desligados, pois a interrupção do contrato de trabalho pode ter ocorrido por iniciativa do empregador (demissão), ou do trabalhador, ou, ainda, por motivo de aposentadoria, falecimento, dentre outros. Vale destacar que, do total dos trabalhadores que compõem este estudo, 67% deles tiveram seu contrato de trabalho rescindido por iniciativa do empregador e sem justa causa; em 12% dos casos, a rescisão contratual foi por iniciativa do empregado e igualmente sem causa; e 11% dos trabalhadores desligados enquadravam-se na situação de término do contrato de trabalho por tempo determinado.

[13] A CBO 2002 caracteriza-se como uma estrutura hierárquico-piramidal composta de 10 Grandes Grupos Ocupacionais, 47 Subgrupos Ocupacionais Principais, 192 Subgrupos Ocupacionais, 596 Famílias Ocupacionais ou Grupos de Base, onde se agrupam 2.422 ocupações e cerca de 7.258 títulos sinônimos. Os Grandes Grupos formam o nível mais agregado da classificação e são representados pelo primeiro número dos códigos das ocupações. Os Subgrupos Principais, representados pelos dois primeiros números dos códigos das ocupações, caracterizam-se pela maior restrição, quando comparados ao agrupamento anterior. Os Subgrupos, conjuntos utilizados neste estudo, reúnem ocupações que, segundo a CBO, se aproximam quanto à natureza do trabalho e aos níveis de qualificação exigidos. Eles são representados pelos três primeiros números dos códigos das

situa fora do escopo deste artigo, os autores eximem-se de apresentar aqui as importantes informações levantadas nessa etapa da pesquisa, trabalhosa, mas imprescindível para se adentrar no campo científico que se pretende. Merece ser sublinhado apenas que níveis mais agregados apresentam a vantagem de possuir um número de observações robusto que facilita outros recortes analíticos e permite uma melhor caracterização dos fenômenos, contudo apresentam como ponto negativo a restritividade imposta por não permitirem observar a sua rica heterogeneidade intragrupo. Por outro lado, níveis ocupacionais muito desagregados podem ter, inclusive, seu potencial de explicitar a heterogeneidade dos fenômenos restringido pelo próprio limite estatístico de se trabalhar com um número demasiadamente reduzido de observações para se analisarem movimentos.[14] Assim, o nível de desagregação eleito foi o denominado Subgrupo Ocupacional, que compreende 192 nucleações de tipos de ocupações similares, ou seja, um nível, de certa forma, intermediário entre os existentes. Doravante, quando se mencionar simplesmente ocupação, leia-se nucleações de ocupações que constituem os Subgrupos Ocupacionais da CBO2002.

2.2 Técnicas de tratamento dos dados

Em primeiro lugar, merecem destaque algumas definições tomadas quanto à sua unidade de análise, qual seja, o painel de trabalhadores desligados em 2003. Introdutoriamente, cabe referir que aqueles desligados entre 10 e 17 anos foram excluídos do estudo, uma vez que constituíam uma população absolutamente residual (cerca de 1% do total) e que, muito provavelmente, devem apresentar uma inserção profissional excessivamente instável, que poderia contaminar os resultados gerais alcançados. Contudo o procedimento mais relevante foi a decomposição do painel de trabalhadores desligados em 2003 em dois grandes grupos, a partir do critério de faixa etária: jovens (18 a 24 anos) e adultos (25 anos e mais). Esse procedimento se justifica, pois estudos pretéritos indicam com muita propriedade que os jovens possuem um difícil período de transição entre sua trajetória escolar e o início de sua vida laboral, que se expressa em uma inserção profissional inicialmente mais instável por natureza (BASTOS; MATOS, 2008). Nesse sentido, os resultados para a população como um todo poderiam estar refletindo, ou sendo distorcidos pelos, resultados do segmento jovem, um efeito indesejável de composição do painel. Assim, todos os procedimentos de tratamento de dados doravante detalhados foram operacionalizados independentemente para ambas as populações, de modo que a apresentação dos resultados, na seção seguinte, reflete tal segmentação[15].

Os procedimentos de tratamento dos dados foram divididos em dois grandes momentos, independentes, mas complementares aos objetivos do estudo. Na verdade, tal objetivo teria sido alcançado apenas com os resultados do primeiro momento, mas a potencialidade da exploração de aspectos qualitativos incitou a melhor caracterização do fenômeno em um segundo momento adicionalmente empreendido.

No primeiro momento, procurou-se extrair um *ranking* de ocupações a partir da proporção de trabalhadores que retornaram para a mesma ocupação. Investigou-se, pois, a transferência de trabalhadores entre ocupações desde seu desligamento. Os menores retornos para a mesma ocupação indicariam a população-alvo do estudo de caso do projeto de pesquisa

---

ocupações. As Famílias Ocupacionais consistem na unidade de classificação descritiva mais desagregada, representadas pelos quatro primeiros números dos códigos das ocupações. Cada família constitui um conjunto de ocupações similares correspondente a um domínio de trabalho mais amplo que aquele da ocupação. As Ocupação são as agregações de empregos ou situações de trabalho similares quanto às atividades realizadas. São representadas por um código composto por seis números (MTE, 2002).

[14] Essa limitação decorre de que uma base de comparação com reduzidas observações exacerba ou sobreestima movimentos relativos de variações em suas unidades, sobretudo se forem discretas.

[15] A segmentação etária utilizada foi também condicionada pelas faixas etárias disponibilizadas pela base RAISMIGRA.

para o qual esta análise visa contribuir. Já no segundo momento, buscou-se qualificar a mobilidade ocupacional para um grupo selecionado de ocupações que registraram a mais alta transferência no referido *ranking*. Essa qualificação da mobilidade ocupacional se processa ao se contrapor o índice de qualidade da ocupação (combinação de índices de rendimentos, de tempo de emprego e de escolaridade) na origem e no destino e, nesse caso, ponderado pela sua distribuição. Os parágrafos seguintes propiciam melhor entendimento do que foi aqui sumariamente introduzido.

No primeiro momento, foi necessário processar o painel original de dados de origem dos desligados em 2003 (pelos 192 subgrupos ocupacionais), cruzado com o retorno ao mercado de trabalho em cada um dos três anos subseqüentes, para captar o destino ocupacional de sua reinserção. Note-se que somente assim, processando ano a ano o retorno dos trabalhadores desligados em 2003, ficou garantido, pela forma de processamento dos dados da RAISMIGRA, estar-se trabalhando apenas com a primeira reinserção do trabalhador desligado. Contudo tal procedimento exigiu que se utilizassem matrizes anuais, que necessitaram ser, ao cabo, consolidadas para o período 2004-06 como um todo.

Desse modo, chegou-se a uma matriz onde os vetores-linha informam a origem ocupacional dos trabalhadores desligados em 2003, e os vetores-coluna, o destino ocupacional desses trabalhadores, em 2004-06, entre os que se reinseriram no mercado de trabalho formal. Logo, a diagonal principal dessa matriz trouxe a informação do número de trabalhadores desligados, em cada ocupação, que retornaram exatamente para a mesma.

Nesse ponto, foi dado um corte para potencializar a amostra. Nesse corte, foram excluídas todas as ocupações que apresentaram menos de 10 desligamentos em 2003 e aquelas classificadas como "ignoradas". Para os jovens, esse procedimento excluiu 54 ocupações, de modo que resultaram 131 e, para os adultos, excluiu apenas 23 ocupações, de modo que resultaram 162.[16] A opção pelo corte nos desligamentos justifica-se por serem as trajetórias desses trabalhadores o objeto desta pesquisa.

Retomando o raciocínio anterior à explicação do corte, calculou-se, então, a razão entre o número de trabalhadores que retornaram para a mesma ocupação (diagonal principal) e o total que logrou retornar para o mercado de trabalho formal. Essas razões foram ordenadas de modo a explicitar, em suas primeiras linhas, as ocupações com menores razões, ou com maior transferência para outras ocupações. Em outras palavras, foram destacadas aquelas ocupações em que os seus trabalhadores estariam mais sujeitos a, uma vez desligados, não retornar para a ocupação em que estavam empregados em 2003.

A partir desse *ranking*, desenvolveu-se uma proposta de tipologia de ocupações de acordo com três graus de transferência ocupacional: alta, média e baixa. Para tanto, valeu-se da divisão da maior razão entre os que retornaram para a mesma ocupação frente aos que voltaram para o mercado de trabalho (77,46% para os jovens e 78,33% para os adultos) por três (graus).

Partindo do princípio de que os trabalhadores que retornaram para a mesma ocupação não experimentaram qualquer transferência ocupacional, a julgar por esse conceito, essas seriam ocupações nas quais, *a priori*, verifica-se o que se denomina imobilidade ocupacional.[17] Nesse sentido, aquelas ocupações que registraram menor retorno seriam as

[16] Nesse ponto, testaram-se algumas técnicas de agregação de ocupações que individualmente não alcançaram uma amostra mínima do corte (10 demitidos em 2003) – com destaque para aquela que adotava como critério a complexidade do grande grupo ocupacional –; contudo os resultados não foram satisfatórios. Ademais, ainda que, para os jovens, o número de ocupações excluídas possa parecer elevado, em termos do contingente total de demitidos em 2003, tais exclusões representam apenas 0,27% do universo. Cabe ainda salientar que a soma das ocupações, excluídas aquelas que restaram, não resulta nas 192 ocupações. Isso se explica pelo fato de se considerarem apenas as ocupações que registraram trabalhadores desligados em 2003.

[17] Essa elucidação é importante, na medida em que outros estudos consideram que a imobilidade ocupacional se verifica entre aqueles que se mantiveram exatamente na mesma ocupação e no mesmo vínculo, ou seja, onde não

passíveis de terem observado alguma mobilidade ocupacional, que pode ser ainda qualificada como ascendente ou descendente. Esse é, pois, o desafio adicional que essa segunda fase do estudo aceitou, qual seja, o de qualificar a mobilidade ocupacional ocorrida entre as ocupações com maior grau de transferência.

Para tanto, foi necessário desenvolver um método quantitativo para proceder à avaliação qualitativa das ocupações de origem e de destino. Tal empreendimento nunca é pequeno, uma vez que traz consigo os clássicos problemas de ponderação quantitativa de fenômenos qualitativos, que necessitam ser, muitas vezes, arbitrados. Para essa qualificação, valeu-se dos níveis de rendimentos, da escolaridade e de tempo de emprego de cada ocupação, em 2003. A escolha desses três critérios para a qualificação das ocupações pautou-se tanto na disponibilidade de variáveis na base RAISMIGRA quanto nos quesitos usualmente empregados em estudos de mobilidade ocupacional.

O índice global da qualidade de cada ocupação foi construído a partir da média simples dos índices dos três quesitos supracitados. Cabe destacar-se que esses índices foram desenvolvidos de forma independente para os dois segmentos analisados: jovens e adultos. Já a sua elaboração merece mais atenção. Uma vez analisadas as características das distribuições de rendimentos, da escolaridade e do tempo de emprego segundo as ocupações, optou-se pela construção de índices normalizados, que considerassem a média e o desvio-padrão da distribuição. Com esse procedimento, logrou-se que a média do índice construído para cada variável se aproximasse de 0,50, situação estatisticamente ideal. Para rendimentos e tempo de emprego, o processo foi mais simples, uma vez que se consideraram diretamente as distribuições do rendimento médio nominal mensal (em reais) e do número médio de meses empregado, respectivamente, de cada ocupação. Mas, para a escolaridade, a limitação da RAISMIGRA em disponibilizar apenas o número de trabalhadores de cada ocupação por faixa de escolaridade exigiu a tarefa de atribuir um valor médio de anos de escolaridade para cada uma das nove faixas abertas pela base de dados.[18] Com esses valores, foi possível construir uma média ponderada de anos de escolaridade para cada ocupação – ponderada, porque foi considerada a distribuição dos trabalhadores em cada ocupação segundo suas faixas de escolaridade. Com isso, essa nova distribuição foi utilizada para a elaboração do índice de escolaridade pelo mesmo método de normalização do índice empregado nas outras duas variáveis.

Com esses índices globais da qualidade de cada ocupação, voltou-se para a população-objeto nesse segundo momento da pesquisa. Comparou-se, então, o índice da ocupação de origem (linha) com o índice ponderado pela distribuição das ocupações de destino (colunas) do painel. Esse procedimento permitiu verificar-se o que ocorreu com os demitidos de cada ocupação entre aquelas com alto grau de transferência. Aqui, mais especificamente, buscou-se verificar se a mobilidade ocupacional ocorrida nesse curto intervalo de tempo, na RMPA, nessas ocupações, foi ascendente ou descendente.

3 Verificando a transferência ocupacional

Como explicitado anteriormente, o resultado do primeiro procedimento adotado com a base de dados foi a categorização da transferência ocupacional em alta (ocupações com menor proporção de retorno para a ocupação exercida em 2003), média (ocupações que apresentaram

---

ocorreu movimentação entre condições de ocupação e de desocupação. Como este estudo difere substancialmente dos outros desenvolvidos, uma vez que parte exatamente de uma situação de ruptura na condição ocupacional (desligamento) para investigar a mobilidade, não faria sentido considerar a permanência no vínculo como imobilidade.

[18] Analfabetos, zero anos; 4ª série incompleta, dois anos; 4ª série completa, quatro anos; 8ª série incompleta, seis anos; 8ª série completa, oito anos; 2° grau incompleto, nove anos; 2° grau completo, 11 anos; superior incompleto, 13 anos; e superior completo, 15 anos.

uma proporção média de retorno) e baixa (ocupações que apresentaram maior proporção de retorno).

Entre os trabalhadores jovens (de 18 a 24 anos), observou-se a predominância das ocupações com alta transferência ocupacional. Das 131 ocupações analisadas, 93 registraram proporção de retorno que permitiu classificá-las no grupo de alta transferência ocupacional, 32 foram enquadradas na média transferência, e apenas seis experimentaram baixa transferência ocupacional (Tabela A).

Esse expressivo número de ocupações classificadas como de alta transferência entre os jovens trabalhadores pode estar associado à inserção específica desse segmento no mercado de trabalho. Essa transferência pode estar apontando as dificuldades – sublinhadas igualmente em outros estudos da área – que os jovens enfrentam na transição da vida escolar para a profissional. Concomitantemente, o jovem trabalhador pode apresentar uma maior transferência ocupacional também em função da prospecção de afinidades e oportunidades na construção de uma carreira profissional.

De modo semelhante, entre os trabalhadores adultos (mais de 25 anos), prevaleceram as ocupações com alta transferência ocupacional, porém, nesse segmento, verificou-se uma maior proximidade entre o número de ocupações classificadas como de alta e de média transferência. Das 162 ocupações analisadas, 77 registraram retorno passível, com sua reunião no grupo de alta transferência ocupacional; 63 foram compreendidas na média transferência; e 22 apresentaram baixa transferência ocupacional (Tabela B).

Notadamente, a população adulta revela uma distribuição de ocupações entre as três categorias muito mais normalizada, quando comparada à dos jovens trabalhadores. Desse modo, os resultados do exercício quanto à transferência ocupacional corroboram, ao cabo, a hipótese de que a população jovem observa uma inserção no mercado de trabalho mais instável.

4 Qualificando a mobilidade ocupacional da alta transferência

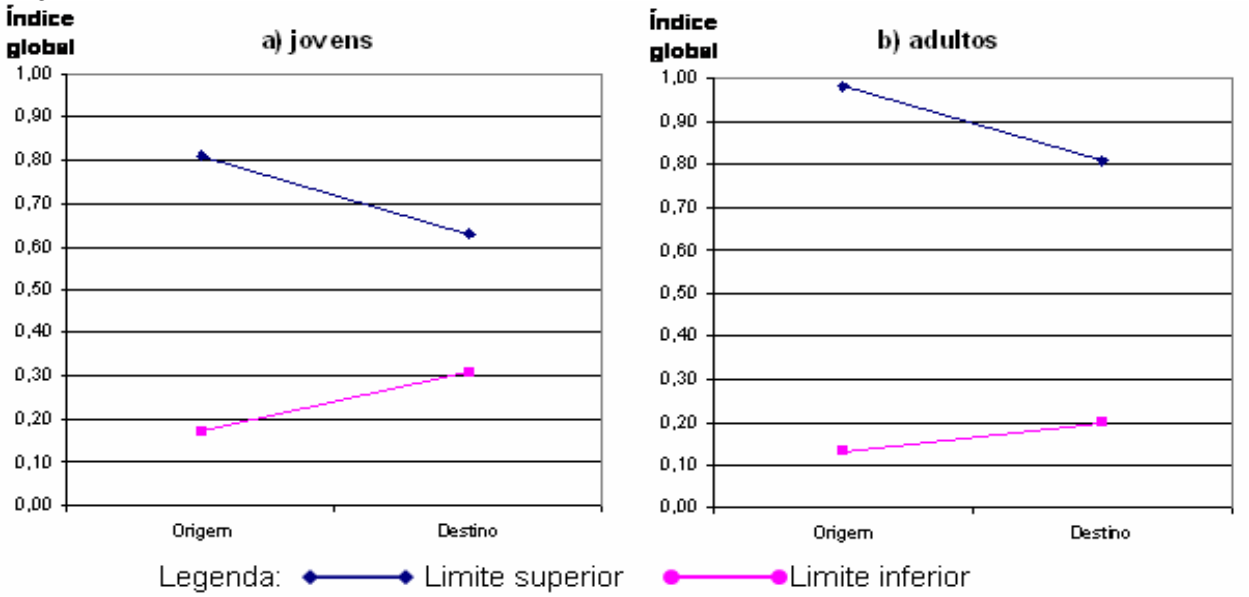
Uma vez identificadas as ocupações com maior transferência, passou-se ao desafio de qualificar a sua mobilidade em ascendente ou descendente, como supramencionado. Passa-se, de imediato, à análise dos índices globais de origem e dos índices globais de destino ponderados pela participação nas diferentes ocupações, contudo não sem antes tecer apenas um rápido comentário sobre os resultados alcançados para os três índices que compõem o global.

Observou-se, para os adultos ocupados, índices de rendimentos e de tempo de emprego superiores aos índices congêneres dos jovens trabalhadores. De outro modo, o índice de escolaridade entre os adultos apresentou mais ocupações na situação de baixa escolaridade. *Grosso modo*, essas evidências poderiam sugerir a hipótese de que, dentre esses três fatores considerados, o tempo de emprego possa estar mais fortemente associado aos rendimentos que à escolaridade – contudo, isso mereceria um estudo mais específico.

Como demonstra a Tabela C, entre as 93 ocupações de alta transferência dos jovens trabalhadores, evidenciou-se mobilidade descendente em 58; em apenas 35 foi identificada a mobilidade ascendente. Essa supremacia da movimentação dos desligados em direção à reinserção em ocupações de menor índice também é atestada pela movimentação média negativa para o conjunto das ocupações em análise.

Examinando a dispersão dos índices máximos e mínimos entre as ocupações de origem e entre as de destino dos jovens trabalhadores, verificou-se a redução nessa medida (Gráfico A). Esse comportamento pode estar sinalizando uma propensão a que os desligados de ocupações de maior qualidade sejam readmitidos naquelas com menor índice e, no sentido inverso, a que os desligados de ocupações com menor qualidade, em sua maioria, estejam retornando para ocupações com maiores índices.

Gráfico A
Limites superiores e inferiores das distribuições do índice global, na origem e no destino, de jovens e de adultos na RMPA – 2003-06



FONTE: RAISMIGRA. Ministério do Trabalho e Emprego.

Essa instigante conclusão foi obtida a partir da verificação da freqüência de ascendência ou descendência no *ranking* de ocupações com maiores índices de origem, tal como apresenta a Tabela C. Verifica-se que, entre as primeiras ocupações do *ranking* (com maiores índices de origem), a moda das freqüências foi a mobilidade descendente; já entre as últimas ocupações, a moda foi ascendente.

A Tabela D evidencia, para os ocupados adultos, praticamente todas as mesmas conclusões extraídas para os jovens trabalhadores. Dentre as 77 ocupações de alta transferência, em 53, observou-se mobilidade descendente, uma proporção ligeiramente maior que a registrada para a população jovem, tornando ainda mais consistente o resultado, já que se está aqui tratando de um segmento com maior estabilidade. A média dos movimentos para o conjunto de ocupações em análise foi, igualmente, negativa, contribuindo para a confiança quanto aos resultados.

Da mesma forma que entre os jovens trabalhadores, entre a população adulta, verificou-se um arrefecimento na dispersão dos valores máximos e mínimos dos índices entre as ocupações de origem e destino (Gráfico A). Além disso, para os desligados em ocupações de maiores índices, a mobilidade descendente predominou (Tabela D). Já para os desligados em ocupações menos qualificadas, a mobilidade ascendente foi a moda, mas o limite mínimo da dispersão logrou avançar menos que o ocorrido para a população jovem.

Assim, esses resultados indicam, por um lado, que a população adulta possui índices globais mais elevados que os jovens trabalhadores, sinalizando ocupações de melhor qualidade. Por outro lado, os adultos, frente à população jovem, também apresentam maiores dificuldades para ascender ocupacionalmente em sua reinserção, a julgar, principalmente, pela menor redução da dispersão entre os índices mínimos.

Concluindo, cabe explicitarem-se duas hipóteses para a explicação da mobilidade descendente e da redução da dispersão dos índices, identificadas nas duas populações. Primeiramente, o predomínio da mobilidade descendente pode estar associado ao fato de se buscar qualificar, nesse exercício, apenas as ocupações de alta transferência, nas quais há maior probabilidade de se encontrarem justamente os trabalhadores com menor qualificação ou aqueles cuja preservação da qualificação é colocada em risco pela transferência. A segunda, quanto à redução na dispersão dos índices, remete à constatação de um efeito

estatístico normal e de mais difícil superação, qual seja, de que a probabilidade de queda para um índice elevado é maior do que sua possibilidade de alta; e o inverso para índices baixos. Contudo a conjuntura econômica de recuperação do crescimento, que propiciou a redução das taxas de desemprego no período, devem ter atuado no sentido de atenuar tais efeitos, tornando ainda mais contundentes os resultados desse segundo momento do estudo.

Tabela A
Percentual de retorno para a mesma ocupação nos Subgrupos Ocupacionais, segundo os graus de transferência ocupacional entre jovens trabalhadores, na RMPA – 2004-06

Transferência	Subgrupos Ocupacionais CBO 2002	% de Retorno para Mesma Ocupação
	131 - Diretores e gerentes em empresa de serviços de saúde, de educação, ...	0,00
	239 - Outros professores de ensino não classificados anteriormente	0,00
	300 - Técnicos mecatrônicos e eletromecânicos	0,00
	352 - Técnicos de inspeção, fiscalização e coordenação administrativa	0,00
	375 - Decoradores e vitrinistas	0,00
	395 - Técnicos de apoio em pesquisa e desenvolvimento	0,00
	423 - Despachantes	0,00
	820 - Supervisores de produção em indústrias siderúrgicas	0,00
	832 - Trabalhadores da fabricação de papel	0,00
	840 - Supervisores da fabricação de alimentos, bebidas e fumo	0,00
	810 - Supervisores de produção, em indústrias químicas, petroquímicas e a...	1,32
	641 - Trabalhadores da mecanização agropecuária	1,59
	823 - Trab. de instalações e equipamentos de material de construção, cerâ...	1,85
	710 - Supervisores da extração mineral e da construção civil	3,23
	420 - Supervisores de atendimento ao público	3,28
	772 - Trabalhadores da preparação da madeira	3,70
	833 - Confeccionadores de produtos de papel e papelão	3,77
	373 - Técnicos em operação de emissoras de rádio, sistemas de televisão e...	3,85
	374 - Técnicos em operação de aparelhos de sonorização, cenografia e proj...	3,85
	720 - Supervisores da transformação de metais e de compósitos	5,56
	512 - Trabalhadores dos serviços domésticos em geral	5,68
	332 - Professores leigos no ensino fundamental e no profissionalizante	5,88
	233 - Professores e instrutores do ensino profissional	6,45
	510 - Supervisores dos serviços	6,98
	841 - Operadores de equipamentos na preparação de alimentos e bebidas	7,03
	141 - Gerentes de produção e operações	7,07
	342 - Técnicos em transportes (logística)	7,14
	121 - Diretores gerais	7,69
	752 - Vidreiros, ceramistas e afins	7,84
	511 - Trabalhadores dos serviços de transporte e turismo	8,21
	818 - Operadores de operação unitária de laboratório (transversal para to...	8,33
	862 - Operadores de utilidades	8,40
	412 - Secretários de expediente e operadores de máquinas de escritórios	8,54
	314 - Técnicos em metalmecânica	8,60
	520 - Supervisores de vendas e de prestação de serviços	8,70
	910 - Supervisores em serviços de reparação e manutenção mecânica	8,70
	991 - Outros trabalhadores da conservação e manutenção (exceto trabalhado...	8,78
	311 - Técnico em ciências físicas e químicas	8,98
	214 - Engenheiros, arquitetos e afins	9,09
	711 - Trabalhadores da extração mineral	9,09
	524 - Vendedores a domicílio, ambulantes e em bancas	9,34
	760 - Supervisores nas indústrias têxtil, do curtimento, do vestuário e d...	9,52
	334 - Inspetores de alunos e afins	10,00
	252 - Profissionais de organização e administração de empresas e afins	10,43
A	622 - Trabalhadores agrícolas	10,81
L	251 - Cientistas sociais, psicólogos e afins	11,11
T	992 - Trabalhadores elementares da manutenção	11,29
A	142 - Gerentes de áreas de apoio	12,22
	775 - Trabalhadores em acabamento de madeira e de mobiliário	12,50
	351 - Técnicos das ciências administrativas	12,57
	813 - Operadores de outras instalações químicas, petroquímicas e afins	12,90
	516 - Trabalhadores nos serviços de embelezamento e cuidados pessoais	13,07
	354 - Técnicos de nivel médio em operações comerciais	13,55
	761 - Trabalhadores das industrias têxteis	14,14
	765 - Trabalhadores da confecção de artefatos de tecidos e couros	14,34
	410 - Supervisores de serviços administrativos (exceto de atendimento ao ...	14,36
	414 - Escriturários de controle de materiais e de apoio À produção	14,72
	773 - Trab. da transformação da madeira e da fabricação do mobiliário	14,74
	371 - Técnicos de serviços culturais	14,93
	783 - Trabalhadores de manobras sobre trilhos e movimentação e cargas	14,99
	725 - Montadores de máquinas e aparelhos mecânicos	15,59
	784 - Embaladores e alimentadores de produção	15,77
	953 - Eletricistas eletrônicos de manutenção veicular	15,79
	391 - Técnicos de nivel médio em operações industriais	16,36
	413 - Escriturários contábeis e de finanças	16,45
	741 - Montadores e ajustadores de instrumentos de precisão	16,67
	811 - Operadores de instalações em indústrias químicas, petroquímicas e a...	16,83
	732 - Instaladores e reparadores de linhas e cabos elétricos e de comunic...	17,07
	232 - Professores do ensino médio	17,65
	253 - Profissionais de relações públicas, publicidade, marketing e comerc...	17,74
	301 - Técnicos em laboratório	18,75
	623 - Trabalhadores na pecuária	18,75
	768 - Trab. artesanais das atividades têxteis, do vestuário e das artes g...	18,88
	723 - Trab. de tratamento térmico e de superfícies de metais e de compósitos	18,95
	519 - Outros trabalhadores de serviços diversos	19,01
	514 - Trab. nos serviços de administração, conservação e manutenção de ed...	19,30
	911 - Mecânicos de manutenção de máquinas e equipamentos industriais, com...	19,94
	231 - Professores de nível superior na educação infantil e no ensino fund...	20,31
	919 - Outros trabalhadores na reparação e manutenção de equipamentos	20,41
	321 - Técnicos da produção agropecuária	21,21
	212 - Profissionais da informática	21,28
	731 - Montadores e instaladores de equipamentos eletroeletrônicos em geral	22,14
	224 - Profissionais da educação física	22,22
	262 - Profissionais de espetáculos e das artes	22,22
	325 - Técnicos de bioquímica e da biotecnologia	22,22
	415 - Auxiliares de serviços de biblioteca, documentação e correios	22,22
	515 - Trabalhadores dos serviços de saúde	22,22
	954 - Mantenedores eletromecânicos	22,22
	261 - Profissionais da comunicação e da informação	22,69
	763 - Trabalhadores da confecção de roupas	23,23
	848 - Trab. artesanais na agroindústria, na indústria de alimentos e do ...	23,50
	766 - Trabalhadores da produção gráfica	23,76
	621 - Trabalhadores na exploração agropecuária em geral	25,00

(continua na próxima página)

(conclusão do Tabela A)

Transferência	Subgrupos Ocupacionais CBO 2002	% de Retorno para Mesma Ocupação
MÉDIA	421 - Caixas, bilheteiros e afins	26,23
	771 - Marceneiros e afins	26,55
	722 - Trabalhadores de conformação de metais e de compósitos	26,79
	422 - Trabalhadores de informações ao público	27,34
	312 - Técnicos em construção civil, de edificações e obras de infraestrutura	28,13
	313 - Técnicos em eletroeletrônica e fotônica	28,30
	523 - Instaladores de produtos e acessórios	29,17
	712 - Trabalhadores de beneficiamento de minérios e pedras ornamentais	29,41
	717 - Ajudantes de obras	29,83
	716 - Trabalhadores de acabamento de obras	30,91
	331 - Professores de nível médio na educação infantil, no ensino fundamen...	30,92
	828 - Trabalhadores artesanais da siderurgia e de materiais de construção	31,25
	411 - Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administr...	31,69
	724 - Trab. de montagem de tubulações, estruturas metálicas e de compósitos	32,18
	774 - Trabalhadores de montagem de móveis e artefatos de madeira	32,56
	821 - Operadores de instalações e equipamentos de produção de metais e ligas (1ª fusão)	32,97
	715 - Trabalhadores da construção civil e obras públicas	33,22
	513 - Trabalhadores dos serviços de hotelaria e alimentação	33,24
	234 - Professores do ensino superior	33,33
	317 - Técnicos em informática	33,33
	517 - Trabalhadores nos serviços de proteção e segurança	33,90
	521 - Vendedores e demonstradores	35,47
	914 - Mecânicos de manutenção veicular	37,65
	632 - Extrativistas florestais	38,03
	951 - Eletricistas eletrônicos de manutenção industrial, comercial e resi...	39,05
	333 - Instrutores e professores de escolas livres	39,19
	111 - Membros superiores do poder legislativo, executivo e judiciário	42,86
	762 - Trabalhadores do tratamento de couros e peles	43,48
	721 - Trabalhadores de usinagem de metais e de compósitos	43,86
	318 - Desenhistas técnicos e modelistas	46,43
	782 - Condutores de veículos e operadores de equipamentos de elevação e d...	49,79
	822 - Operadores de instalações e equipamentos de produção de metais e ligas (2ª fusão)	50,00
BAIXA	764 - Trabalhadores da confecção de calçados	58,59
	223 - Profissionais da medicina, saúde e afins	62,96
	842 - Operadores na preparação de fumo e na fabricação de charutos e ciga...	65,52
	831 - Trabalhadores da preparação de pasta de papel	66,67
	322 - Técnicos da ciência da saúde humana	69,14
	377 - Atletas, desportistas e afins	77,46

FONTE: RAISMIGRA. Ministério do Trabalho e Emprego.

Tabela B

Percentual de retorno para a mesma ocupação nos Subgrupos Ocupacionais, segundo os graus de transferência ocupacional entre trabalhadores adultos, na RMPA – 2004-06

Transferência	Subgrupos Ocupacionais CBO 2002	% de Retorno para Mesma Ocupação
ALTA	242 - Advogados do poder judiciário e da segurança pública	0,00
	395 - Técnicos de apoio em pesquisa e desenvolvimento	0,00
	861 - Operadores na geração e distribuição de energia (centrais hidrelétr...	0,00
	315 - Reparadores de instrumentos e equipamentos de precisão	0,00
	300 - Técnicos mecatrônicos e eletromecânicos	3,57
	122 - Diretores de produção e operacões	5,00
	423 - Despachantes	5,08
	833 - Confeccionadores de produtos de papel e papelão	5,31
	131 - Diretores e gerentes em empresa de serviços de saúde, de educação, ...	5,66
	352 - Técnicos de inspeção, fiscalização e coordenação administrativa	5,66
	832 - Trabalhadores da fabricação de papel	6,25
	511 - Trabalhadores dos serviços de transporte e turismo	7,14
	512 - Trabalhadores dos serviços domésticos em geral	7,78
	813 - Operadores de outras instalações químicas, petroquímicas e afins	7,83
	373 - Técnicos em operação de emissoras de rádio, sistemas de televisão e...	9,47
	420 - Supervisores de atendimento ao público	9,59
	862 - Operadores de utilidades	10,17
	810 - Supervisores de produção, em indústrias químicas, petroquímicas e a...	10,23
	334 - Inspetores de alunos e afins	10,53
	780 - Supervisores de trabalhadores de embalagem e etiquetagem	11,11
	772 - Trabalhadores da preparação da madeira	11,43
	510 - Supervisores dos serviços	11,43
	332 - Professores leigos no ensino fundamental e no profissionalizante	11,54
	823 - Trab. de instalações e equipamentos de material de construção, cerâ...	11,58
	121 - Diretores gerais	11,63
	374 - Técnicos em operação de aparelhos de sonorização, cenografia e proj...	11,70
	730 - Supervisores de montagens e instalações eletroeletrônicas	12,12
	342 - Técnicos em transportes (logística)	13,16
	841 - Operadores de equipamentos na preparação de alimentos e bebidas	13,29
	641 - Trabalhadores da mecanização agropecuária	13,51
	820 - Supervisores de produção em indústrias siderúrgicas	13,64
	991 - Outros trabalhadores da conservação e manutenção (exceto trabalhado...	13,78
	254 - Auditores fiscais públicos	14,29
	620 - Supervisores na exploração agropecuária	14,29
	840 - Supervisores da fabricação de alimentos, bebidas e fumo	15,38
	412 - Secretários de expediente e operadores de máquinas de escritórios	15,44
	954 - Mantenedores eletromecânicos	15,49
	232 - Professores do ensino médio	15,88
	353 - Técnicos de nível médio em operações financeiras	16,13
	520 - Supervisores de vendas e de prestação de serviços	16,46
	325 - Técnicos de bioquímica e da biotecnologia	16,67
	992 - Trabalhadores elementares da manutenção	17,15
	371 - Técnicos de serviços culturais	17,16
	768 - Trab. artesanais das atividades têxteis, do vestuário e das artes g...	17,24
	732 - Instaladores e reparadores de linhas e cabos elétricos e de comunic...	17,28
	752 - Vidreiros, ceramistas e afins	17,35
	424 - Entrevistadores, recenseadores e afins	18,18
	524 - Vendedores a domicílio, ambulantes e em bancas	18,60
	910 - Supervisores em serviços de reparação e manutenção mecânica	18,92
	784 - Embaladores e alimentadores de produção	19,49
	765 - Trabalhadores da confecção de artefatos de tecidos e couros	19,92
	203 - Pesquisadores	20,00
	950 - Supervisores de manutenção eletroeletrônica e eletromecânica	20,00
	253 - Profissionais de relações públicas, publicidade, marketing e comerc...	20,49
	141 - Gerentes de produção e operações	21,08
	761 - Trabalhadores das industrias têxteis	21,77
	410 - Supervisores de serviços administrativos (exceto de atendimento ao ...	21,79
	372 - Técnicos em operação de câmara fotográfica , cinema e de televisão	22,22
	642 - Trabalhadores da mecanização florestal	22,22
	414 - Escriturários de controle de materiais e de apoio À produção	22,43
	516 - Trabalhadores nos serviços de embelezamento e cuidados pessoais	22,45
	233 - Professores e instrutores do ensino profissional	22,73
	725 - Montadores de máquinas e aparelhos mecânicos	22,76
	331 - Professores de nível médio na educação infantil, no ensino fundamen...	22,94
	321 - Técnicos da produção agropecuária	23,58
	919 - Outros trabalhadores na reparação e manutenção de equipamentos	23,87
	770 - Supervisores em indústria de madeira, mobiliário e da carpintaria v...	24,00
	354 - Técnicos de nível médio em operacões comerciais	24,05
	811 - Operadores de instalações em indústrias químicas, petroquímicas e a...	24,79
	376 - Artistas de artes populares e modelos	25,00
	263 - Membros de cultos religiosos e afins	25,00
	213 - Físicos, químicos e afins	25,00
	391 - Técnicos de nível médio em operações industriais	25,29
	783 - Trabalhadores de manobras sobre trilhos e movimentação e cargas	25,34
	773 - Trab. da transformação da madeira e da fabricação do mobiliário	25,84
	421 - Caixas, bilheteiros e afins	25,84
	311 - Técnico em ciências físicas e químicas	26,02

(continua na próxima página)

(conclusão do Tabela B)

Transferência	Subgrupos Ocupacionais CBO 2002	% de Retorno para Mesma Ocupação
	231 - Professores de nível superior na educação infantil e no ensino fund...	26,67
	262 - Profissionais de espetáculos e das artes	27,08
	711 - Trabalhadores da extração mineral	27,17
	314 - Técnicos em metalmecânica	27,54
	413 - Escriturários contábeis e de finanças	27,76
	830 - Supervisores da fabricação de celulose e papel	27,78
	123 - Diretores de áreas de apoio	28,30
	312 - Técnicos em construção civil, de edificações e obras de infraestrutura	28,70
	622 - Trabalhadores agrícolas	28,84
	723 - Trab. de tratamento térmico e de superfícies de metais e de compósitos	28,99
	239 - Outros professores de ensino não classificados anteriormente	29,13
	415 - Auxiliares de serviços de biblioteca, documentação e correios	29,79
	818 - Operadores de operação unitária de laboratório (transversal para to...	30,00
	760 - Supervisores nas indústrias têxtil, do curtimento, do vestuário e d...	30,27
	252 - Profissionais de organização e administração de empresas e afins	30,34
	111 - Membros superiores do poder legislativo, executivo e judiciário	30,73
	301 - Técnicos em laboratório	30,91
	519 - Outros trabalhadores de serviços diversos	30,98
	623 - Trabalhadores na pecuária	31,43
	317 - Técnicos em informática	31,48
	523 - Instaladores de produtos e acessórios	31,71
	720 - Supervisores da transformação de metais e de compósitos	31,75
	621 - Trabalhadores na exploração agropecuária em geral	31,86
	731 - Montadores e instaladores de equipamentos eletroeletrônicos em geral	32,40
	821 - Op. de instalações e equip. de produção de metais e ligas (primeira fusão)	32,71
	774 - Trabalhadores de montagem de móveis e artefatos de madeira	32,86
	333 - Instrutores e professores de escolas livres	33,14
	722 - Trabalhadores de conformação de metais e de compósitos	33,15
MÉDIA	422 - Trabalhadores de informações ao público	33,20
	341 - Técnicos em navegação áerea, marítima e fluvial	33,33
	913 - Mecânicos de manutenção de máquinas pesadas e equipamentos agrícolas	33,33
	775 - Trabalhadores em acabamento de madeira e de mobiliário	33,33
	142 - Gerentes de áreas de apoio	34,39
	411 - Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administr...	34,62
	261 - Profissionais da comunicação e da informação	34,75
	351 - Técnicos das ciências administrativas	34,83
	953 - Eletricistas eletrônicos de manutenção veicular	35,09
	313 - Técnicos em eletroeletrônica e fotônica	35,23
	515 - Trabalhadores dos serviços de saúde	36,28
	251 - Cientistas sociais, psicólogos e afins	36,52
	212 - Profissionais da informática	37,08
	951 - Eletricistas eletrônicos de manutenção industrial, comercial e resi...	39,02
	221 - Biólogos e afins	40,00
	612 - Produtores agrícolas	40,00
	319 - Outros técnicos de nível médio das ciências físicas, químicas, enge...	40,00
	514 - Trab. nos serviços de administração, conservação e manutenção de ed...	40,10
	717 - Ajudantes de obras	40,63
	911 - Mecânicos de manutenção de máquinas e equipamentos industriais, com...	40,78
	828 - Trabalhadores artesanais da siderurgia e de materiais de construção	40,91
	766 - Trabalhadores da produção gráfica	40,99
	712 - Trabalhadores de beneficiamento de minérios e pedras ornamentais	42,03
	741 - Montadores e ajustadores de instrumentos de precisão	42,11
	822 - Op. de instalações e equip. de produção de metais e ligas (2ª fusão)	42,86
	860 - Supervisores da produção de utilidades	43,75
	241 - Advogados, procuradores, tabeliões e afins	43,75
	224 - Profissionais da educação física	44,44
	521 - Vendedores e demonstradores	45,59
	848 - Trab. artesanais na agroindústria, na indústria de alimentos e do ...	46,92
	324 - Técnicos em operação de equipamentos e instrumentos de diagnóstico	47,22
	318 - Desenhistas técnicos e modelistas	48,34
	710 - Supervisores da extração mineral e da construção civil	50,14
	914 - Mecânicos de manutenção veicular	50,41
	771 - Marceneiros e afins	50,93
	513 - Trabalhadores dos serviços de hotelaria e alimentação	52,79
	114 - Dirigentes e administradores de organização de interesse público	52,94
	721 - Trabalhadores de usinagem de metais e de compósitos	54,05
	517 - Trabalhadores nos serviços de proteção e segurança	54,29
	716 - Trabalhadores de acabamento de obras	54,48
	214 - Engenheiros, arquitetos e afins	57,38
	632 - Extrativistas florestais	57,92
BAIXA	763 - Trabalhadores da confecção de roupas	58,70
	215 - Profissionais em navegação aérea, marítima e fluvial	60,00
	762 - Trabalhadores do tratamento de couros e peles	60,09
	724 - Trab. de montagem de tubulações, estruturas metálicas e de compósitos	61,36
	842 - Operadores na preparação de fumo e na fabricação de charutos e ciga...	62,50
	234 - Professores do ensino superior	65,64
	715 - Trabalhadores da construção civil e obras públicas	67,11
	322 - Técnicos da ciência da saúde humana	70,56
	764 - Trabalhadores da confecção de calçados	70,75
	782 - Condutores de veículos e operadores de equipamentos de elevação e d...	71,38
	751 - Joalheiros e ourives	71,43
	223 - Profissionais da medicina, saúde e afins	72,86
	377 - Atletas, desportistas e afins	76,74
	222 - Agrônomos e afins	78,26
	831 - Trabalhadores da preparação de pasta de papel	78,33

FONTE: RAISMIGRA. Ministério do Trabalho e Emprego.

Tabela C
Índice global, índice de destino e mobilidade, segundo os Subgrupos Ocupacionais de alta transferência entre jovens trabalhadores, na RMPA – 2004-06

Subgrupos Ocupacionais CBO 2002	Índice Global (1)	Índice Destino (2)	Mobilidade
212 - Profissionais da informática	0,8158	0,6288	Descendente
231 - Professores de nível superior na educação infantil e no ensino fund...	0,7608	0,5729	Descendente
214 - Engenheiros, arquitetos e afins	0,7528	0,4970	Descendente
251 - Cientistas sociais, psicólogos e afins	0,7310	0,5977	Descendente
252 - Profissionais de organização e administração de empresas e afins	0,6910	0,5190	Descendente
420 - Supervisores de atendimento ao público	0,6829	0,4946	Descendente
121 - Diretores gerais	0,6766	0,4669	Descendente
253 - Profissionais de relações públicas, publicidade, marketing e comerc...	0,6736	0,5104	Descendente
410 - Supervisores de serviços administrativos (exceto de atendimento ao ...	0,6711	0,4860	Descendente
142 - Gerentes de áreas de apoio	0,6486	0,4646	Descendente
232 - Professores do ensino médio	0,6375	0,6104	Descendente
334 - Inspetores de alunos e afins	0,6295	0,5185	Descendente
239 - Outros professores de ensino não classificados anteriormente	0,6151	0,4716	Descendente
391 - Técnicos de nivel médio em operações industriais	0,6111	0,4630	Descendente
301 - Técnicos em laboratório	0,5898	0,4554	Descendente
352 - Técnicos de inspeção, fiscalização e coordenação administrativa	0,5822	0,5076	Descendente
741 - Montadores e ajustadores de instrumentos de precisão	0,5766	0,4527	Descendente
351 - Técnicos das ciências administrativas	0,5760	0,4833	Descendente
314 - Técnicos em metalmecânica	0,5641	0,4527	Descendente
321 - Técnicos da produção agropecuária	0,5592	0,4271	Descendente
760 - Supervisores nas indústrias têxtil, do curtimento, do vestuário e d...	0,5569	0,3852	Descendente
262 - Profissionais de espetáculos e das artes	0,5561	0,5027	Descendente
413 - Escriturários contábeis e de finanças	0,5518	0,4598	Descendente
720 - Supervisores da transformação de metais e de compósitos	0,5496	0,3904	Descendente
520 - Supervisores de vendas e de prestação de serviços	0,5458	0,4242	Descendente
233 - Professores e instrutores do ensino profissional	0,5449	0,5235	Descendente
325 - Técnicos de bioquímica e da biotecnologia	0,5422	0,4741	Descendente
131 - Diretores e gerentes em empresa de serviços de saúde, de educação, ...	0,5348	0,5941	Ascendente
261 - Profissionais da comunicação e da informação	0,5230	0,4476	Descendente
954 - Mantenedores eletromecânicos	0,5208	0,4365	Descendente
910 - Supervisores em serviços de reparação e manutenção mecânica	0,5198	0,4239	Descendente
371 - Técnicos de serviços culturais	0,5052	0,4908	Descendente
342 - Técnicos em transportes (logística)	0,4881	0,4337	Descendente
511 - Trabalhadores dos serviços de transporte e turismo	0,4877	0,3646	Descendente
725 - Montadores de máquinas e aparelhos mecânicos	0,4801	0,4143	Descendente
423 - Despachantes	0,4778	0,4241	Descendente
911 - Mecânicos de manutenção de máquinas e equipamentos industriais, com...	0,4732	0,4350	Descendente
953 - Eletricistas eletrônicos de manutenção veicular	0,4695	0,4081	Descendente
732 - Instaladores e reparadores de linhas e cabos elétricos e de comunic...	0,4669	0,3980	Descendente
224 - Profissionais da educação física	0,4632	0,4812	Ascendente
373 - Técnicos em operação de emissoras de rádio, sistemas de televisão e...	0,4606	0,3630	Descendente
141 - Gerentes de produção e operações	0,4510	0,3919	Descendente
515 - Trabalhadores dos serviços de saúde	0,4490	0,4285	Descendente
415 - Auxiliares de serviços de biblioteca, documentação e correios	0,4465	0,4709	Ascendente
766 - Trabalhadores da produção gráfica	0,4435	0,3941	Descendente
818 - Operadores de operação unitária de laboratório (transversal para to...	0,4402	0,3868	Descendente
354 - Técnicos de nivel médio em operações comerciais	0,4387	0,4080	Descendente
832 - Trabalhadores da fabricação de papel	0,4385	0,3066	Descendente
375 - Decoradores e vitrinistas	0,4378	0,4860	Ascendente
752 - Vidreiros, ceramistas e afins	0,4322	0,3502	Descendente
919 - Outros trabalhadores na reparação e manutenção de equipamentos	0,4233	0,3742	Descendente
374 - Técnicos em operação de aparelhos de sonorização, cenografia e proj...	0,4220	0,4069	Descendente
311 - Técnico em ciências físicas e químicas	0,4169	0,3681	Descendente
414 - Escriturários de controle de materiais e de apoio À produção	0,4104	0,3807	Descendente
711 - Trabalhadores da extração mineral	0,4103	0,3570	Descendente
862 - Operadores de utilidades	0,4041	0,3771	Descendente
813 - Operadores de outras instalações químicas, petroquímicas e afins	0,4037	0,3624	Descendente
332 - Professores leigos no ensino fundamental e no profissionalizante	0,3975	0,4741	Ascendente
761 - Trabalhadores das industrias têxteis	0,3844	0,3791	Descendente
412 - Secretários de expediente e operadores de máquinas de escritórios	0,3790	0,4029	Ascendente
768 - Trab. artesanais das atividades têxteis, do vestuário e das artes g...	0,3773	0,3365	Descendente
731 - Montadores e instaladores de equipamentos eletroeletrônicos em geral	0,3708	0,3974	Ascendente
300 - Técnicos mecatrônicos e eletromecânicos	0,3656	0,4739	Ascendente
833 - Confeccionadores de produtos de papel e papelão	0,3624	0,3511	Descendente
723 - Trab. de tratamento térmico e de superfícies de metais e de compósitos	0,3505	0,3472	Descendente
710 - Supervisores da extração mineral e da construção civil	0,3434	0,3663	Ascendente
840 - Supervisores da fabricação de alimentos, bebidas e fumo	0,3379	0,3773	Ascendente
510 - Supervisores dos serviços	0,3308	0,3464	Ascendente
621 - Trabalhadores na exploração agropecuária em geral	0,3190	0,3129	Descendente
848 - Trab. artesanais na agroindústria, na indústria de alimentos e do ...	0,3172	0,3237	Ascendente
841 - Operadores de equipamentos na preparação de alimentos e bebidas	0,3102	0,3103	Ascendente
811 - Operadores de instalações em indústrias químicas, petroquímicas e a...	0,3086	0,3392	Ascendente
395 - Técnicos de apoio em pesquisa e desenvolvimento	0,3061	0,3111	Ascendente
773 - Trab. da transformação da madeira e da fabricação do mobiliário	0,2980	0,3279	Ascendente
784 - Embaladores e alimentadores de produção	0,2905	0,3458	Ascendente
512 - Trabalhadores dos serviços domésticos em geral	0,2887	0,3348	Ascendente
772 - Trabalhadores da preparação da madeira	0,2828	0,3534	Ascendente
516 - Trabalhadores nos serviços de embelezamento e cuidados pessoais	0,2808	0,3355	Ascendente
623 - Trabalhadores na pecuária	0,2764	0,3249	Ascendente
991 - Outros trabalhadores da conservação e manutenção (exceto trabalhado...	0,2659	0,3279	Ascendente
765 - Trabalhadores da confecção de artefatos de tecidos e couros	0,2649	0,3338	Ascendente
810 - Supervisores de produção, em indústrias químicas, petroquímicas e a...	0,2573	0,3533	Ascendente
783 - Trabalhadores de manobras sobre trilhos e movimentação e cargas	0,2463	0,3273	Ascendente
763 - Trabalhadores da confecção de roupas	0,2460	0,3314	Ascendente
622 - Trabalhadores agrícolas	0,2417	0,3089	Ascendente
519 - Outros trabalhadores de serviços diversos	0,2320	0,3278	Ascendente
641 - Trabalhadores da mecanização agropecuária	0,2309	0,3724	Ascendente
992 - Trabalhadores elementares da manutenção	0,2074	0,3115	Ascendente
524 - Vendedores a domicílio, ambulantes e em bancas	0,2073	0,3235	Ascendente
514 - Trab. nos serviços de administração, conservação e manutenção de ed...	0,2014	0,3105	Ascendente
775 - Trabalhadores em acabamento de madeira e de mobiliário	0,1966	0,3644	Ascendente
820 - Supervisores de produção em indústrias siderúrgicas	0,1893	0,4020	Ascendente
823 - Trab. de instalações e equipamentos de material de construção, cerâ...	0,1667	0,3380	Ascendente

FONTE: RAISMIGRA. Ministério do Trabalho e Emprego.
NOTA: (1) Índice Global do Subgrupo. (2) Índice Global de cada subgrupo de destino ponderado pela participação.

Tabela D
Índice global, índice de destino e mobilidade, segundo os Subgrupos Ocupacionais de alta transferência entre trabalhadores adultos, na RMPA – 2004-06

Subgrupos Ocupacionais CBO 2002	Índice Global (1)	Índice Destino (2)	Mobilidade
254 - Auditores fiscais públicos	0,9820	0,6647	Descendente
242 - Advogados do poder judiciário e da segurança pública	0,9788	0,8137	Descendente
213 - Físicos, químicos e afins	0,9643	0,7004	Descendente
203 - Pesquisadores	0,9597	0,6259	Descendente
395 - Técnicos de apoio em pesquisa e desenvolvimento	0,8880	0,5584	Descendente
121 - Diretores gerais	0,8317	0,5225	Descendente
353 - Técnicos de nível médio em operações financeiras	0,8229	0,6128	Descendente
131 - Diretores e gerentes em empresa de serviços de saúde, de educação, ...	0,7848	0,7000	Descendente
232 - Professores do ensino médio	0,7778	0,7298	Descendente
253 - Profissionais de relações públicas, publicidade, marketing e comerc...	0,7587	0,6199	Descendente
122 - Diretores de produção e operações	0,7575	0,6298	Descendente
331 - Professores de nível médio na educação infantil, no ensino fundamen...	0,7445	0,6178	Descendente
321 - Técnicos da produção agropecuária	0,6590	0,4577	Descendente
233 - Professores e instrutores do ensino profissional	0,6359	0,5880	Descendente
325 - Técnicos de bioquímica e da biotecnologia	0,6222	0,4698	Descendente
730 - Supervisores de montagens e instalações eletroeletrônicas	0,6211	0,5049	Descendente
263 - Membros de cultos religiosos e afins	0,6183	0,7033	Ascendente
861 - Operadores na geração e distribuição de energia (centrais hidrelétr...	0,6169	0,2688	Descendente
371 - Técnicos de serviços culturais	0,6155	0,5663	Descendente
372 - Técnicos em operação de câmara fotográfica , cinema e de televisão	0,6079	0,4752	Descendente
410 - Supervisores de serviços administrativos (exceto de atendimento ao ...	0,5946	0,5288	Descendente
334 - Inspetores de alunos e afins	0,5853	0,5216	Descendente
391 - Técnicos de nivel médio em operações industriais	0,5747	0,4774	Descendente
950 - Supervisores de manutenção eletroeletrônica e eletromecânica	0,5723	0,4122	Descendente
332 - Professores leigos no ensino fundamental e no profissionalizante	0,5674	0,5698	Ascendente
424 - Entrevistadores, recenseadores e afins	0,5622	0,4894	Descendente
412 - Secretários de expediente e operadores de máquinas de escritórios	0,5620	0,4180	Descendente
352 - Técnicos de inspeção, fiscalização e coordenação administrativa	0,5397	0,4574	Descendente
520 - Supervisores de vendas e de prestação de serviços	0,5360	0,4665	Descendente
141 - Gerentes de produção e operações	0,5217	0,4301	Descendente
373 - Técnicos em operação de emissoras de rádio, sistemas de televisão e...	0,5065	0,3782	Descendente
342 - Técnicos em transportes (logística)	0,5041	0,4248	Descendente
354 - Técnicos de nivel médio em operações comerciais	0,5028	0,4394	Descendente
311 - Técnico em ciências físicas e químicas	0,4962	0,3605	Descendente
300 - Técnicos mecatrônicos e eletromecânicos	0,4916	0,5309	Ascendente
420 - Supervisores de atendimento ao público	0,4846	0,5065	Ascendente
820 - Supervisores de produção em indústrias siderúrgicas	0,4781	0,4505	Descendente
954 - Mantenedores eletromecânicos	0,4600	0,3731	Descendente
915 - Reparadores de instrumentos e equipamentos de precisão	0,4600	0,4065	Descendente
910 - Supervisores em serviços de reparação e manutenção mecânica	0,4584	0,4369	Descendente
376 - Artistas de artes populares e modelos	0,4512	0,4511	Descendente
840 - Supervisores da fabricação de alimentos, bebidas e fumo	0,4480	0,3812	Descendente
780 - Supervisores de trabalhadores de embalagem e etiquetagem	0,4404	0,3723	Descendente
992 - Trabalhadores elementares da manutenção	0,4137	0,3055	Descendente
862 - Operadores de utilidades	0,3723	0,2577	Descendente
813 - Operadores de outras instalações químicas, petroquímicas e afins	0,3623	0,2770	Descendente
620 - Supervisores na exploração agropecuária	0,3562	0,2978	Descendente
511 - Trabalhadores dos serviços de transporte e turismo	0,3549	0,3180	Descendente
810 - Supervisores de produção, em indústrias químicas, petroquímicas e a...	0,3467	0,3125	Descendente
991 - Outros trabalhadores da conservação e manutenção (exceto trabalhado...	0,3466	0,2847	Descendente
374 - Técnicos em operação de aparelhos de sonorização, cenografia e proj...	0,3449	0,3259	Descendente
414 - Escriturários de controle de materiais e de apoio À produção	0,3396	0,3265	Descendente
510 - Supervisores dos serviços	0,3316	0,3415	Ascendente
421 - Caixas, bilheteiros e afins	0,3297	0,3895	Ascendente
725 - Montadores de máquinas e aparelhos mecânicos	0,3252	0,3172	Descendente
833 - Confeccionadores de produtos de papel e papelão	0,2881	0,2760	Descendente
919 - Outros trabalhadores na reparação e manutenção de equipamentos	0,2799	0,3344	Ascendente
832 - Trabalhadores da fabricação de papel	0,2766	0,2532	Descendente
752 - Vidreiros, ceramistas e afins	0,2749	0,2678	Descendente
423 - Despachantes	0,2728	0,2871	Ascendente
524 - Vendedores a domicílio, ambulantes e em bancas	0,2708	0,3312	Ascendente
770 - Supervisores em indústria de madeira, mobiliário e da carpintaria v...	0,2632	0,2560	Descendente
811 - Operadores de instalações em indústrias químicas, petroquímicas e a...	0,2537	0,2597	Ascendente
732 - Instaladores e reparadores de linhas e cabos elétricos e de comunic...	0,2523	0,3065	Ascendente
516 - Trabalhadores nos serviços de embelezamento e cuidados pessoais	0,2460	0,2953	Ascendente
761 - Trabalhadores das industrias têxteis	0,2422	0,2821	Ascendente
641 - Trabalhadores da mecanização agropecuária	0,2246	0,2659	Ascendente
784 - Embaladores e alimentadores de produção	0,2237	0,2667	Ascendente
512 - Trabalhadores dos serviços domésticos em geral	0,1921	0,2892	Ascendente
783 - Trabalhadores de manobras sobre trilhos e movimentação e cargas	0,1921	0,2638	Ascendente
841 - Operadores de equipamentos na preparação de alimentos e bebidas	0,1893	0,2497	Ascendente
823 - Trab. de instalações e equipamentos de material de construção, cerâ...	0,1857	0,2349	Ascendente
773 - Trab. da transformação da madeira e da fabricação do mobiliário	0,1789	0,2389	Ascendente
768 - Trab. artesanais das atividades têxteis, do vestuário e das artes g...	0,1713	0,2082	Ascendente
772 - Trabalhadores da preparação da madeira	0,1692	0,2572	Ascendente
765 - Trabalhadores da confecção de artefatos de tecidos e couros	0,1521	0,2143	Ascendente
642 - Trabalhadores da mecanização florestal	0,1251	0,2034	Ascendente

FONTE: RAISMIGRA. Ministério do Trabalho e Emprego.
NOTA: (1) Índice Global do subgrupo. (2) Índice Global de cada subgrupo de destino ponderado pela participação.

Considerações Finais

No exercício desenvolvido, a base de dados RAISMIGRA, mesmo que limitada ao mercado formal de trabalho, mostrou-se uma ferramenta de alto valor para a análise da mobilidade ocupacional, possibilitando tanto acompanhar os movimentos dos trabalhadores quanto a exploração de indicadores que qualifiquem os deslocamentos. Embora já utilizada em outros estudos, conforme assinalado ao longo deste trabalho, na investigação ora desenvolvida, experimentou-se uma desagregação ocupacional ainda pouco explorada. Nesse sentido, a pesquisa aqui apresentada propiciou o desenvolvimento de uma série de procedimentos no tratamento dos dados, que, embora ainda introdutórios, se mostraram profícuos tanto para a identificação dos deslocamentos no mercado de trabalho como para a qualificação desses deslocamentos.

Contudo, este estudo se ressente de uma análise aprofundada acerca da transferência ocupacional e dos diferentes tipos de mobilidade evidenciadas. No entanto, isso não estava no escopo do objetivo proposto para o mesmo. Ainda em uma fase exploratória e com objetivo menos audacioso, propunha-se identificar as ocupações com maior transferência, ou seja, menor retorno para a mesma ocupação de origem. Na pesquisa empreendida, o intento preliminar foi alcançado e, adicionalmente, avançou-se no sentido de esboçar uma proposta de qualificação da mobilidade ocupacional entre ascendente ou descendente.

Concentrando-se aqui nos objetivos primordiais da investigação, cabe depurar os resultados obtidos quanto à alta transferência ocupacional, observando aqueles em que o volume de emprego também é elevado, visando trabalhar-se com ocupações efetivamente mais expressivas quanto à importância no mercado de trabalho. Nesse sentido, elencam-se algumas ocupações com maior transferência e maior contingente de trabalhadores. Para os jovens, destacam-se os embaladores e alimentadores de produção e os trabalhadores nos serviços de administração, conservação e manutenção de edifícios. Já para os adultos, podem-se elencar os professores do ensino médio e os supervisores de serviços administrativos. Assim, essas ocupações, dentre algumas outras com as mesmas características, poderiam ser objeto de análise aprofundada, pois, nesse caso, a transferência se torna mais curiosa, uma vez que os maiores contingentes podem também significar maiores oportunidades de retorno.

A continuidade deste estudo coloca o desafio de aprofundar-se a análise sobre as ocupações que aqui foram identificadas como de maior transferência, tendo em vista que a transferência, ao significar uma interrupção no exercício da ocupação, põe em risco a possibilidade de preservação e, até mesmo, de constituição da qualificação profissional. Nesse sentido, algumas direções podem ser sugeridas. Uma primeira seria a de averiguar a associação entre a não-permanência na ocupação e as características desta. A maior generalidade do conteúdo da ocupação, em sentido oposto à especialização, poderia viabilizar o trânsito entre ocupações adjacentes. Uma outra direção poderia ser a de verificar as alterações ocorridas nas ocupações, levando ao desuso de algumas, à extinção de outras, à emergência de novas, e, entre as sobreviventes, em alguns casos, observam-se alterações nas funções que as configuram.

Referências

ALBUQUERQUE, Letícia Santos Guilhon. **Mobilidade de emprego entre os jovens brasileiros**. 2008. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Economia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

BASTOS, R. L. A. e MATOS, J. D. Mudanças e permanências na inserção ocupacional dos jovens na Região Metropolitana de Porto Alegre. Porto Alegre. In: **IV Encontro de Economia Gaúcha**, Porto Alegre: PUCRS/FEE, 2008. (29 p.). Disponível em

<http://www.pucrs.br/eventos/eeg/trabalhos/emprego-sessao1-3.doc>. Acesso em: 10 fev. 2009.

BIANCHI, Ana Maria; PASTORE, José. Novas evidências acerca das ocupações no mercado de trabalho. **Nova Economia**, Belo Horizonte, UFMG, n. 1. p. 61-87, jul. 1999.

BRANDÃO et alli. Mobilidade ocupacional: a experiência da Região Metropolitana de São Paulo. In: GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena (org.). **Desemprego: trajetórias, identidades, mobilizações**. São Paulo: Senac, 2006. Série Trabalho e Sociedade. p. 91-125.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **Trabalhar, verbo transitivo**: destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

CARDOSO, Adalberto Moreira; COMIN, Álvaro Augusto; GUIMARÃES, Nadya Araújo. Os deserdados da indústria: reestruturação produtiva e trajetórias intersetoriais de trabalhadores demitidos da indústria brasileira. In: GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena (org.). **Desemprego: trajetórias, identidades, mobilizações**. São Paulo: Senac, 2006. Série Trabalho e Sociedade. p. 91-125.

CARUSO, Antonio; PERO, Valéria. Empregabilidade e reconversão profissional: trabalhadores desligados da indústria. **São Paulo em Perspectiva,** São Paulo, Fundação Seade, v. 11, n.1, p.70-81. 1997.

CASTRO, Nadya A.; CARDOSO, Adalberto M.; CARUSO, Luis Antônio C. Trajetórias Ocupacionais, Desemprego e Empregabilidade: há algo de novo na agenda dos estudos sociais do trabalho no Brasil? **Contemporaneidade e Educação**, Rio de Janeiro: Instituto de Estudos da Cultura e Educação Continuada, n. 1, ano II, p. 07-23, maio 1997.

FOLLADOR, Patrícia Maria Diógenes O.; SOARES, Marcy Regina Martins. A ocupação no Município de Porto Alegre: uma visão acerca da contribuição da Capital na dinâmica do mercado de trabalho metropolitano. In: WILTGEN, Roberto da Silva; GARCIA, Lúcia dos Santos (coord.) **Transformações do mercado de trabalho metropolitano: os 10 anos da PED-RMPA**. Porto Alegre: FEE; FGTAS/SINE-RS; DIEESE; SEADE-SP; FAT/MET; PMPA, 2002. p. 143-176.

FOURASTIÉ, Jean. A Distribuição da Mão-de-Obra. I. Dimensões Profissionais. I. No Nível Nacional. In: FRIDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre (org.). **Tratado de sociologia do trabalho**. São Paulo: Cultrix, 1973. v. 2, p. 167-202.

FRANZOI, Naira Lisboa. **Entre a formação e o trabalho**: trajetórias e identidades profissionais. Porto Alegre: editora da UFRGS, 2006.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. **Caminhos cruzados**: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores. São Paulo: USP, Curso de Pós-Graduação em Sociologia: Ed. 34, 2004.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. Novas formas, novas medidas?: desemprego, trajetórias ocupacionais e experiência na produção de informações. **São Paulo em Perspectiva,** São Paulo, Fundação Seade, v.20, n.4, p.103-126, out./dez. 2006.

JANNUZZI, Paulo de Martino. Migração e mercado de trabalho: uma análise retrospectiva da mobilidade ocupacional dos migrantes em São Paulo nos anos 80. In: **Encontro Nacional de Estudos do Trabalho**, 4., 1999, Belo Horizonte. Anais. Belo Horizonte: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 1999. v. 1. p. 81-108.

MACHADO, Ana Flavia; OLIVEIRA, Ana Maria Hermeto Camilo de . Transições no Mercado de Trabalho Brasileiro: uma análise de categorias ocupacionais. In: **VI Encontro Nacional de Estudos do Trabalho**, 1999, Belo Horizonte. Anais do VI Encontro Nacional de Estudos do Trabalho, 1999.

MARQUES, Maria Margarida. A mobilidade ocupacional. Notas para uma discussão sobre a flexibilidade do emprego em Portugal. **Organização e Trabalho**, Liboa, APSIOT, n. 14, p. 107-143, dez. 1995.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Classificação Brasileira de Ocupações. CBO 2002. Códigos, Títulos e Descrições.** Brasília: MTE, 2002. (Livro 1). Disponível em: <www.mte.gov.br> Acesso em: 09 mar. 2009.

_____. **Base de dados RAISMIGRA.** Modelos PAINEL e VÍNCULO. Orientações para uso. Brasília: MTE, 2007.

NAVILLE, Pierre. População ativa e teoria do emprego. In: FRIDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre (org.). **Tratado de sociologia do trabalho**. São Paulo: Cultrix, 1973a. v. 2, p. 167-202.

_____. II. O emprego, o ofício, a profissão. In: FRIDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre (org.). **Tratado de sociologia do trabalho**. São Paulo: Cultrix, 1973b. v. 2, p. 265-275.

OLIVEIRA, Luísa. Reestruturação e emprego: o caso dos lanifícios da Covilhã. **Organização e Trabalho**, Liboa, APSIOT, n. 7/8, p. 45-57, dez. 1992.

PARENZA, Cidriana Teresa; SANDI, Daniela. Trajetórias no mercado de trabalho e qualificação dos trabalhadores: um panorama da Região Metropolitana de Porto Alegre no período de 2003 a 2006. In: SIMIONATO, Margareth Fadanelli (org.). **Percursos investigativos em trabalho, educação e formação profissional**. Novo Hamburgo: Centro Universitário FEEVALE, 2009. (publicação *on-line*) (no prelo).

PASTORE, José. **Desigualdade e mobilidade social no Brasil.** São Paulo: T. Q. Queiroz, 1979.

PERO, Valéria. Duração do (des)emprego formal e mobilidade ocupacional. In: GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena (org.). **Desemprego: trajetórias, identidades, mobilizações**. São Paulo: Senac, 2006. Série Trabalho e Sociedade. P. 91-125.

RODRIGUES, Elaine Soares; ALBUQUERQUE, Eduardo da Motta e; OLIVEIRA, Ana Maria Hermeto Camilo de. Uma análise da mobilidade ocupacional no Brasil segundo o nível tecnológico das ocupações. In: **XVI Encontro Nacional de Estudos Populacionais**. As Desigualdades Sócio-Demográficas e os Direitos Humanos no Brasil, 2008, Caxambu. Comunicação apresentada na sessão temática 34 – Mobilidade, inserção ocupacional e qualificação profissional no Brasil. Minas Gerais: Hotel Glória, 2008.

SCALON, Maria Celi. **Mobilidade social no Brasil**: padrões e tendências. Tese de Doutorado. Rio de Janeiro: Instituto Universitário de Pesquisa do Rio de Janeiro, 1997.

SCHNEIDER, Eduardo Miguel; PARENZA, Cidriana Teresa. A Informação e as Políticas Públicas: uma relação virtuosa? In: **Conferência Mundial sobre Desenvolvimento de Cidades**, 2008, Porto Alegre. Comunicação especialmente preparada para o Agora de apresentações. Rio Grande do Sul: PUCRS, 2008.

SILVA, Nelson do Valle. Mobilidade Social. In: MICELI, Sergio (org.). **O que ler na ciência social brasileira**. São Paulo: Sumaré; Brasília: ANPOCS; CAPES, 1999. v. 2. Sociologia, p. 57-94.

_____. As duas faces da mobilidade. **Dados**, São Paulo, 21, p. 49-68, 1979.

STERNBERG, Sheila Sara Wagner. A RAIS-MIGRA como instrumento de análise do mercado de trabalho: um exercício a partir dos dados do Rio Grande do Sul. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, v. 28, n. 4, p. 183-199, 2001.

Flexibilidade Alocativa do Mercado de Trabalho Brasileiro: uma avaliação empírica das regiões metropolitanas e não-metropolitanas[1]

Jefferson Andronio Ramundo Staduto[2]

Resumo: O objetivo central desse trabalho é mostrar algumas evidências sobre a flexibilidade do mercado brasileiro no período de 1992 a 2006 nos estados brasileiros, considerando as regiões metropolitanas e não-metropolitanas e as macrorregiões. O grau de flexibilidade do mercado trabalho regionais foi estimado a partir da razão entre os índices de turbulência e descasamento. Foram utilizados os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios para calcular estes dois índices para os períodos de 1992 a 2001 e 2002 a 2006. Os resultados relevam que os mercados de trabalho das macrorregiões analisadas são flexíveis, sendo liderado pelos estados da macrorregião Sudeste, os mais industrializados, seguidos pelos estados do Sul e Nordeste. A macrorregião Sudeste teve maior capacidade de ajustar-se aos choques que impactaram a economia nacional principalmente no primeiro período, no qual concorreram eventos importantes para a economia nacional: o processo de abertura comercial e estabilidade monetária. As regiões metropolitanas apresentam flexibilidade alocativa da mão-de-obra maior do que regiões do interior dos estados. Pode-se concluir que nas variadas escalas econômicas do território nacional os mercados de trabalhos são flexíveis e não apresentam excesso de fricção. Portanto, as políticas públicas devem estar mais direcionadas a melhoria da qualificação profissional e capacitação da mão-de-obra principalmente nas regiões menos dinâmicas e nas regiões não-metropolitanas dos estados brasileiros.

Palavras-chave: flexibilidade alocativa, região metropolitana, região não-metropolitana, mercado de trabalho.

Introdução

O objetivo central desse trabalho é mostrar algumas evidências sobre a flexibilidade do mercado brasileiro no período de 1992 a 2006 nos estados brasileiros, considerando o recorte analítico as regiões metropolitanas e não-metropolitanas e os estados das macrorregiões. Este período de análise é marcado por importantes ajustes na economia nacional, os quais refletiram no mercado de trabalho.

A economia brasileira sofreu forte pressão competitiva em razão da liberalização comercial iniciada no final da década de 1980 e aprofundada na década seguinte, sendo considerada como uma importante a alavanca que empurrou o mercado de trabalho para as estratégias de flexibilização. Estas estratégias eram latentes, pois foram iniciadas na década de 1960, na ditadura militar, quando ocorre o fim da estabilidade do emprego e a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) em resposta à crise econômica, com a finalidade de aumentar a atração de novos investimentos externos.

Já nos anos 1990, em resposta novamente à crise econômica que a economia mundial enfrentou na década anterior, as empresas implementaram ajustes na estrutura produtiva e o mercado de trabalho se moldou a essas transformações. A terceirização no setor industrial foi um dos ajustes mais expressivos em relação aos outros setores. Segundo Amadeo (1996), o mecanismo mais utilizando foi a subcontratação de empresas principalmente do setor terciário que produz basicamente *non-tradables*. No entanto, inicialmente parte desta tendência não foi guiada pelo aumento da eficiência produtiva, mas sim pela rápida redução de custo trabalhista.

As cooperativas de trabalho em meados da década de 1990 proliferam para atender a intensa reestruturação produtiva, atuando como uma institucionalização e instrumentalização

[1]Agradeço a colaboração dos estudantes Thyago Américo Schio e Guilherme Gutjahr de Iniciação Científica do CNPq na tabulação dos dados.

[2] Professor da Unioeste e bolsista produtividade do CNPq

da terceirização. A introdução de dispositivo que dava legalidade Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) às cooperativas de trabalho que se proliferam em todos os setores da economia, inclusive no agropecuário (STADUTO, et al., 2004). Este processo implicou, de modo geral, a piora das condições de trabalho na economia, e ocorreu concomitante ao crescimento do grau de informalidade nas relações de trabalho na década de 1990, período de baixo crescimento econômico e altos níveis de desemprego.

Neste artigo foi realizado um estudo regionalizado sobre o mercado de trabalho, e estudos desta natureza deve-se levado em conta que a distribuição das atividades produtivas no território nacional tem reflexo sobre estes mercados, principalmente considerando o fato que recentemente houve intenso processo relocalização industrial como uma estratégia empresarial. Conforme Carleial (1997), o Brasil passou nos anos 1990 por um lento e inconteste movimento de relocalização industrial, capitaneado pelas desvantagens de aglomeração, principalmente da Região Metropolitana de São Paulo. Esta situação é reforçada por motivos menos nobres, tais como fuga dos capitais de espaços produtivos com alta densidade sindical, atração de investimentos diante da guerra fiscal entre os estados e, finalmente, força de trabalho barata.

Segundo Diniz (1993, 1995, no período de 1970 a 1990, a desconcentração industrial brasileira originada da área metropolitana de São Paulo ficou mais claramente delimitada aos estados do Rio Grande do Sul, Paraná, Santa Catarina e Minas, configurando-se um polígono no qual incluem as áreas interioranas dos estados, inclusive o interior paulista. Sabóia (2001) analisou este fenômeno para a década de 1990, verificou que nesta fase vários estados foram beneficiados com o espraiamento das indústrias em todo o território nacional. No entanto, os movimentos de transferência da indústria em direção aos estados do Sul, especialmente para o Paraná, foram mais intensos, os quais estavam contemplados os ramos industriais de alto, médio-alto e médio-baixo desenvolvimento, e, consequentemente, estes movimentos foram acompanhados pelos movimentos do emprego e dos salários.

As regiões metropolitanas federais influenciaram a expansão do emprego nas economias nacionais originadas da desconcentração industrial, pois apresentavam relativa atratividade e centralidade de empresas e ramos produtivos como mais densidade tecnológica, além disso, nestas áreas ficam localizadas a administração pública dos estados e outras atividades do setor de serviços, sendo lócus ideal para receber os novos investimentos estrangeiros e a transferência de plantas industriais. Por outro lado, no interior dos estados existe uma tende de concentração dos setores com menores densidades tecnológicas e mais intensivos em mão-de-obra, assim como, é inerente a estas áreas a produção agropecuária e agroindustrialização (STADUTO et al, 2008).

Os interiores dos estados são espaços econômicos mais heterogêneos e extensos, não obstante a isto, também, contribuem para uma parcela expressiva do produto nos ramos de atividades de alta tecnologia, principalmente nos estados que têm maiores rendas per capita. Mas, deve-se considerar a grande dispersão das atividades econômicas, o que aumenta o desemprego friccional e, naturalmente, o tempo de desemprego. A desconcentração produtiva – industrial e agrícola - reflete no mercado trabalho, em termos de realocação da mão-de-obra de forma distinta das grandes aglomerações urbanas.

O grau de flexibilidade do mercado de trabalho é um parâmetro fundamental para examinar o desempenho econômico, portanto deve-se acompanhado (BARROS, MENDONÇA, 1996). O debate sobre a capacidade da economia nacional em operar próxima do pleno emprego defronta-se com o debate da flexibilidade do mercado de trabalho. Do ponto de vista das economias regionais, a análise intra-regional, isto é, entre região metropolitana e não-metropolitana, é importante para avaliar a capacidade de ajustarem aos impactos das mudanças econômicas em relação ao nível de desemprego considerando as mudanças estruturais recentes na economia nacional: abertura comercial, maior participação

do setor privado, estabilidade monetária e o processo de dispersão produtiva, sendo que este último evento é importantíssimo na mudança da configuração produtiva nas áreas interioranas, bem como, nos estados menos industrializados. Além disso, o mercado de trabalho dos municípios do interior tem papel fundamental para o desenvolvimento rural, visto que parcela importante da mão-de-obra não fica alocada exclusivamente nas atividades agropecuárias, os trabalhadores membros das famílias rurais têm intensa participação nos mercados não-agrícolas das localidades menores. Este fenômeno cresceu na década de 1990, e tem papel importante na integração entre os mercados de trabalho rural e urbano.

2. A Flexibilidade do Mercado de Trabalho: breve debate

O tema flexibilidade do mercado trabalho teve intensa atenção das políticas econômicas e dos pesquisadores no início da década de 1980, principalmente na Europa, em razão de as políticas de bem-estar social apresentarem dispositivos de proteção ao trabalhador e ao trabalho, de tal ordem, que tornava o mercado de trabalho bastante rígido em termos salariais e alocativos. A partir da década 70, as economias da européia e dos Estados Unidos tinham altas e persistentes taxas de desemprego as quais motivaram várias pesquisas sobre as razões que mantinham a economia afastada do pleno emprego.

Segundo Hall (1975), o desemprego nos anos 1974-1975 nos Estados Unidos era devido à recessão da economia americana, e todas as previsões indicavam que a taxa de desemprego deveria persistir até o final da década. O estudo do fenômeno era realizado em torno das predições de Keynes sobre o desemprego, isto é, na teoria de Keynes da demanda efetiva a rigidez salarial contribuía para persistência do desemprego, bem como, a união dos trabalhadores, afastando a economia dos Estados Unidos e a européia do pleno emprego.

Segundo Amadeo (1992), o desemprego na Europa nos anos 1980 estava associado ao maior crescimento dos salários em relação ao da produtividade. Esse comportamento dos agregados econômicos foi atribuído às organizações sindicais que pressionaram os salários para patamares mais altos no final dos anos 1960. Desde então, os salários reais elevados e a baixa lucratividade foram ajustados por políticas de austeridade macroeconômica. Independentemente da interpretação dominante sobre o distanciamento das economias do pleno emprego, a partir, de então, a questão do desemprego passou a ser debatida pelo lado da sua persistência ao longo do tempo.

Nos anos 1980 iniciaram os ajustes nas economias dos países mais industrializados diante da crise da década anterior que pode ser traduzida pelo forte choque de oferta causado pelo aumento do barril de petróleo. Para os países europeus essa "conta" seria mais alta para os trabalhadores que tinham uma forte tradição trabalhista e introduziram ao longo dos anos importantes dispositivos de proteção do emprego, salário e do ponto de vista social. De acordo com Brodsky (1994), o departamento de trabalho dos Estados Unidos e outras publicações apontavam as altas taxas de desemprego das economias dos países europeus era em razão do denominado "euroesclerose", isto é, ineficiência do mercado de trabalho e a sua pouca flexibilidade. Os responsáveis pela política econômica européia geralmente relutavam em adotar as sugestões indicadas pela OECD e pelo governo americano no sentido de aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho para reduzir o custo desta "conta".

Do ponto de vista teórico, os economistas passaram a incorporar a idéia do desemprego involuntário como uma característica para os muitos mercados de trabalho. Salop (1979) explorou um modelo de equilíbrio com desemprego, ou seja, a existência de equilíbrio com desemprego estrutural. Shapiro e Stiglitz (1984), seguindo está mesma abordagem, formularam um modelo explorando o equilíbrio com desemprego como um artifício de incentivo à disciplina dos trabalhadores. Solow (1980, p.10) apresentou posição similar desses autores "...se o mercado de trabalho não está freqüentemente em equilíbrio, se os salários são

freqüentemente rígidos, se eles respondem aos sinais não tradicionais [de mercado], então há um papel para a política macro e uma boa oportunidade para serem efetivas."

Dentro desse novo contexto macroeconômico, as pesquisas sobre desemprego involuntário e salários rígidos tomaram novos impulsos. Os economistas passaram a encontrar aporte teórico nas teorias de Keynes, passando a ser fonte de abordagem para muitos trabalhos, então vários foram realizados no sentido de aperfeiçoar os fundamentos microeconômicos[3]. Mas, algumas questões pareciam ainda pouco explicadas, pois conforme constatação de Katz (1986, p.235), "...por que os trabalhadores desempregados são incapazes de declinarem os salários de forma convenientemente comparável aos trabalhadores empregados e ocupar os seus postos de trabalho, vem por muito tempo intrigando os economistas.". Nesse contexto, surgem os primeiro autores novos keynesianos que lança luz sobre a abordagem do salário-eficiência

No Brasil, a preocupação com a flexibilidade foi mais intensa na década 1990, a economia nacional estava aplicando internamente instrumentos de políticas econômicas para se realinhar ao cenário mundial no enfrentamento da crise econômica das duas décadas anteriores. Como já foi discutido anteriormente, os esforços da política econômica e dos analistas estavam centrados na estabilização monetária para debelar o processo inflacionário. E no início da década de 1990, a abertura comercial, reposicionamento do Estado na produção nacional e a dispersão produtiva tornaram este cenário mais complexo e os ajustamentos de várias dimensões econômicas foram ocorrendo inclusive o mercado de trabalho.

Neste contexto, a flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro foi analisada e debatida sobre o ponto de vista institucional (AMADEO e CAMARGO, 1996; SIQUEIRA NETO, 1997; CASTRO, 1997; CARLEIAL, 1997) e algumas pesquisas procuraram mensurá-la (BARROS, et al., 1996; URANI, 1996; BARROS, et al., 1997). Vários autores comparando com os mesmos métodos de grau de flexibilidade aplicados na literatura internacional e por meio de evidências empíricas concluem que o mercado de trabalho nacional é flexível do ponto de vista do emprego (BARROS, et al., 1997) e do salário real (BARROS, MENDONÇA, 1996), mas também é segmentado (CAMARGO, 1996; URANI, 1996), principalmente entre mercado formal e informal devido ao alto custo não-salarial da mão-de-obra.

A informalidade contribui para aumentar o grau de flexibilidade do mercado de trabalho, pois seus custos relacionados à institucionalização e ao custo associado à rotatividade são menores. Já no formal, os segmentos são relativamente mais rígidos, não há admissão rápida dos trabalhadores disponíveis porque apresentam perfis incompatíveis com a demanda. Além disso, há evidência de salário eficiência na economia brasileira, principalmente nos segmentos mais qualificados (CACCIAMALI e FREITAS, 1992).

4. Abordagem Teórica: um breve comentário

Segundo Lucas e Prescott (1974) e Lilien (1982), os choques que impactam a demanda agregada podem ser de natureza agregada e idiossincrática (aleatório). No caso de um choque agregado todos os segmentos do mercado são igualmente afetados; e no caso de um choque idiossincrático alguns segmentos são beneficiados enquanto outros são prejudicados. As flutuações aleatórias podem afetar a demanda por alguns produtos e induzir a flutuação no mercado de trabalho, o que conduz a diferenças salariais entre os mercados de alguns ramos de atividades, poderam afetar temporariamente os salários entre os mercados.

Segundo Barros et al. (1997), sempre ocorrem mudanças nos cenários econômicos que influenciam a oferta e a demanda por trabalho, por exemplo, supondo que o mercado foi

[3] Entre os vários trabalhos publicados destacam-se Hall (1975) e os trabalhos de Solow (1979, 1980).

atingido por um choque, há essencialmente duas formas de se ajustar ao desequilíbrio: alterar o nível salarial ou realocar mão-de-obra entre os seus vários segmentos, ou, ainda, utilizar estes dois mecanismos simultaneamente de ajustamento. Em princípio todo choque pode ser decomposto num componente agregado e em outro idiossincrático. O ajustamento às flutuações depende do grau de flexibilidade do mercado de trabalho que pode ser traduzido em flutuações nos níveis de desemprego.

O desemprego depende basicamente de dois componentes independentes: a taxa natural de desemprego, descrito como de longo prazo; e o desemprego cíclico, ou seja, flutuações de ciclos de negócios que são derivadas de choques de curto prazo. São teorias amplamente aceitas para explicar, por exemplo, o persistente desemprego na Europa (KARANASSOU e SNOWER, 1998).

Na literatura é amplamente aceito que o desemprego é visto como o desvio relativo taxa natural de desemprego e se trata de um desequilíbrio friccional do mercado de trabalho, no qual se ajusta rapidamente ao choque externo, tais como de produtividade, demanda de produto, preço de matéria-prima ou taxa de juros. No entanto, segundo Lilien (1982), o desemprego cíclico pode ser mais bem explicado como flutuações da própria taxa natural de desemprego. Na economia americana mais da metade do desemprego no período pós-guerra pode ser atribuído às flutuações da taxa natural de desemprego.

Karanassou e Snower (1998) apresentam argumentos diferenciados para o desemprego a partir da análise da economia européia dos anos de 1970, em que as altas taxas de desemprego eram em conseqüência de uma série de políticas associadas ao bem-estar social estruturadas no pós-guerra e atuação dos sindicatos, nos quais conferiram rigidez salarial aos mercados de trabalho. Este argumento diferenciado se deve ao fato de que passaram quase 20 anos em que muitos países da Europa têm experimentado desregulamentação, privatização, declínio da densidade sindical e desmonte de parte da estrutura de proteção ao emprego. No entanto, diante desses ajustes, esperava-se a redução da taxa natural de desemprego, mas não aconteceu como se esperava. Nesse cenário, os autores formulam um modelo na direção também de negar que o emprego cíclico e estrutural são largamente independente um do outro, mas sim são ligados. Então, os autores concluem que um choque na economia pode ter efeitos defasados, isto é, um choque sobrepõe ao outro deixando a economia constantemente com altos patamares de desemprego.

A hipótese de que o deslocamento de trabalhadores entre os setores da economia é capaz de afetar o desemprego agregado surgiu a partir do trabalho de Lucas e Prescott (1974), o qual fundamentou analiticamente as pesquisas empíricas de Lilien (1982), Barros et al. (1997) e Reis e Gonzaga (2000). O modelo proposto parte do pressuposto de um equilíbrio inicial de uma economia que é impactada por um choque, e a sua capacidade ajustamento do mercado de trabalho estará relacionada ao grau de flexibilidade alocativa, de tal forma que atingirá um novo equilíbrio.

A idéia básica da abordagem proposta neste artigo é avaliar empiricamente os choques que impactaram a economia brasileira ao longo da década de 1990 e no início desse século, e particularmente sobre as economias regionais por meio do ajustamento alocativo do mercado de trabalho.

5. Procedimento Metodológico

Barros et al. (1997) avaliaram o grau de flexibilidade alocativa brasileira como a razão entre as medidas do grau de turbulência do mercado e a medidas do grau de descasamento. Aplicaram a metodologia de Jackman et al. (1991), citado por Barros et al. (1997), o qual foi possível fazer comparações com outros países dos índices calculados. O índice de turbulência

é usado para medir como variou a estrutura do emprego entre dois instantes de tempo, sendo definido como:

$$T = \frac{1}{2}\sum_{j=1}^{m}\left|p_{jt+1} - p_{jt}\right| \qquad (1)$$

em que m representa o número de setores e p_{jt}, a proporção de empregados no setor j no período t.

O índice de turbulência é uma medida da intensidade dos choques idiossincráticos que atingem o mercado de trabalho. De fato, a magnitude das transformações na estrutura setorial do emprego não reflete somente a magnitude dos choques recebidos, mas também a capacidade e a velocidade de resposta do mercado de trabalho. Segundo Karanassou e Snower (1998), os choques poder ter efeitos defasados então nas análises em período maior estaremos captando esses efeitos, mas retardatário os podem também ter alguma contaminação de choques agregados.

O índice de descasamento visa avaliar a falta de incapacidade do mercado de trabalho de transferir trabalhadores de setores onde postos de trabalho estão sendo destruídos para setores onde postos estão sendo criados, sendo definido segundo Barros et al (1997) como:

$$D = \sum_{j=1}^{m}\left(\frac{\mu_j - \mu}{\mu}\right)^2 q_j \qquad (2)$$

em que m representa o número de segmentos e j é um desses setor, μ_j taxa de desemprego no segmento j e q_j a proporção da população economicamente ativa no segmento j.

A análise é baseada em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) entre os anos de 1992 a 2006. Uma peculiaridade da economia nacional é a alta taxa de informalidade. Sendo assim, foi escolhido a PNAD em razão da possibilidade de captar o trabalho formal e o informal, tornando a análise mais acurada. Nos anos de 1994 e 2000 não houve pesquisa da PNAD. Foram calculados os índices para nove estados da federação onde há dados disponíveis para as regiões metropolitanas e não-metropolitanas (Rio Grande do Sul, Paraná, Minas Gerais, Rio de Janeiro, São Paulo, Pernambuco, Bahia e Ceará). Os cálculos dos índices foram feitos para as três macrorregiões do Sul, Sudeste e Nordeste a partir das médias dos índices dos seus respectivos estados.

Os índices foram calculados para dois períodos: a) 1992 a 2001, anos marcados por grandes variações em algumas variáveis macroeconômicas, tais como taxa de inflação, taxa de desemprego e produto, as quais criaram ambientes de instabilidade, bem como, de fortes ajustamentos no setor produtivo como descrito anteriormente; b) 2002 a 2006, período marcado por uma fase mais prolongada de crescimento do produto e as demais variáveis sofreram flutuações menos abruptas.

6. Resultados Empíricos

Foram analisados os estados brasileiros em diferentes níveis de industrialização, os quais estão associados a diferentes níveis de segmentação do mercado de trabalho, bem como a graus de informalidade. Estas dimensões são importantíssimas para compreender a flexibilidade do mercado de trabalho das regiões. Do ponto de vista institucional, o sistema federativo brasileiro está estruturado de tal forma que todos os mercados de trabalho estão sobre o mesmo manto jurídico formal, tais como a legislação das relações trabalhistas e o

salário mínimo. Por outro lado, há mais liberdade para as regras que regem o setor informal e, por sua vez, a sua dimensão está associada ao desenvolvimento econômico de cada região e à efetivação das instituições jurídicas do trabalho.

No Brasil não é difícil de imaginar haja intensidades diferenciadas da atuação das instituições jurídicas, as quais podem variar de uma unidade da federação para outra, pois existem as mais diversas situações possíveis em nosso heterogêneo território nacional, tais como área fronteira; diferentes densidade populacional, sindical e estrutura produtiva, ingerência política, e outros. Isto tudo afeta a efetividade das instituições jurídicas de tal ordem que pode prejudicar que se prevaleça às leis nas relações de trabalho no Brasil, em favor dos costumes e interesses regionais.

No setor formal também há certo grau de liberdade para comportamentos diferenciados dos mercados de trabalho, pois as idiossincrasias locais são importantes e influenciam o comportamento da demanda e oferta por mão-de-obra. Na literatura nacional alguns estudos evidenciam a existência da segmentação regional do mercado de trabalho (MENEZES et al., 2005; STADUTO, MALDANER, 2008, HERSEN, 2009). Por exemplo, Foguel e Azevedo (2006) constataram que entre o período de 1984 a 2005, no Brasil, houve importante contribuição de variáveis residuais não mensuráveis no diferencial de rendimento entre os trabalhadores. Os diferenciais de salários regionais não representam estritamente a variabilidade da produtividade do trabalho (GALINARI et al., 2007). Alguns fatores, entendidos como características institucionais locais, explicam esses diferenciais regionais de salários, tais como no custo de vida verificada entre as cidades e amenidades locais (SANTOS, TEIXEIRA, 2000; MENEZES e AZZONI, 2006). De tal ordem, que as particularidades dos mercados de trabalho locais devem ser afetadas de forma distintas quando são impactos por choques idiossincráticos.

Hersen (2009) analisou os mercados de trabalho entre as regiões metropolitanas e não-metropolitanas de nove estados e concluiu que apresentam estruturas distintas o suficiente para serem analisadas separadamente, tornando robusto os cálculos e análises em separado as áreas metropolitanas e não-metropolitanas. No entanto, neste sentido deve-se ter cautela nas análises, pois os resultados não são plenamente comparáveis quando se altera as escalas de análise em relação aos dados produzidos para a economia Brasileira. Quando se fraciona o território econômico em áreas menores, congela-se o fluxo entre os trabalhadores entre os mercados de trabalho dos estados e das regiões metropolitanas e as áreas interioranas dos respectivos estados.

Neste artigo, a metodologia foi aplicada em escala menor ao estudo de Barros et al. (1997) que foi feito para economia nacional, e o período de análise também foi diferente (1981 a 1995), o que geraram índices com magnitudes que tendem a ser diferentes a este estudo. No entanto, os resultados mostrados nas Tabelas 1 e 3 revelam que esses mercados de trabalho regionais são flexíveis comparados com os índices de turbulência, descasamento e flexibilidade alocativa, 1,4; 11,8; 11,9, respectivamente, calculados por Barros et al (1997) para o Brasil, pois ampla maioria dos índices são superiores a esses valores, principalmente o índice de flexibilidade alocativa.

Na Tabela 1, observa-se que os índices de turbulência refletem a intensidade dos choques idiossincrásicos sobre o mercado de trabalho, os quais foram maiores no primeiro período (1992 a 2001), como esperado, em relação ao segundo período (2001 a 2006) para as médias dos estados das três macrorregiões, refletindo o rápido processo de abertura comercial e forte ajustamento da política monetária que ocorreu na década de 1990. A macrorregião do Nordeste apresentou valor bastante superior ao do Sul, principalmente no primeiro período, liderado pelos estados mais pobres, tais como Piauí, Alagoas e Maranhão, isto novamente evidência a vulnerabilidade das economias mais pobres em períodos de instabilidades. A diversificação produtiva naturalmente é um bom antídoto para absorção de choques, tanto que

a macrorregião Sul fica numa posição intermediária coincidindo com a sua posição de segunda região mais industrializada do país, assim como, diversidade e tamanho da sua estrutura produtiva. E o Sudeste apresentou um índice menor refletindo uma economia mais complexa.

O índice de descasamento que mede a incapacidade de realocação da mão-de-obra não apresentou um padrão marcante entre os dois períodos variando entre as macrorregiões. A macrorregião Sudeste apresentou no primeiro (16,61) e no segundo (14,07) período os menores índices em relação às demais macrorregiões, os quais se aproximam dos índices calculados por Barros et al (1997) para o Brasil, bem como ao da maioria dos países industrializados. Já as macrorregiões Sul e Nordeste apresentaram magnitudes maiores nos dois períodos, trocando de posição entre os períodos.

Considerando particularmente a análise entre as macrorregiões, os índices de flexibilidade alocativa no primeiro período (1992 a 2001) do Sul (9,55) e do Sudeste (14,90) foram um pouco superiores aos cálculos de Barros et al (1997) para o Brasil. Já o Nordeste (20,31) apresentou valores bem superiores, isto deve estar associado ao grande mercado informal e a um mercado de trabalho pouco segmentado, pois coincide com a macrorregião menos industrializada do Brasil. A diversidade e o tamanho da economia contribuem para dissipar os choques no mercado de trabalho, nesse período mais longo de análise.

Tabela 1 - Índices de turbulência, descasamento e flexibilidade alocativa para as macrorregiões e os respectivos estados.

	1992-2001			2002-2006		
	Turbulência	Descasamento	Flexibilidade alocativa	Turbulência	Descasamento	Flexibilidade alocativa
SUL						
PR	2,72	25,75	10,56	3,94	14,29	27,55
RS	2,15	31,82	6,75	1,75	23,40	7,47
SC	3,90	34,18	11,41	2,59	34,05	7,61
Média	**2,92**	**30,59**	**9,56**	**2,76**	**23,91**	**11,54**
SUDESTE						
ES	2,51	24,12	10,40	3,35	22,10	15,18
MG	2,09	12,02	17,34	1,88	18,71	10,02
RJ	2,50	12,83	19,50	2,26	13,12	17,20
SP	2,84	24,99	11,36	1,26	10,36	12,18
Média	**2,47**	**16,61**	**14,90**	**1,80**	**14,07**	**12,78**
NORDESTE						
AL	5,02	38,51	13,04	3,83	44,23	8,65
BA	3,16	38,92	8,11	2,05	29,71	6,88
CE	4,88	28,76	16,98	2,64	31,05	8,52
MA	4,91	55,33	8,87	4,21	44,14	9,53
PB	4,59	47,63	9,63	5,23	26,59	19,66
PE	3,67	20,97	17,48	3,51	18,64	18,81
PI	6,19	38,63	16,02	3,89	26,84	14,50
RN	5,23	23,96	21,81	4,88	23,03	21,18
SE	5,44	20,41	26,66	4,31	9,84	43,76
Média	**5,62**	**27,66**	**20,31**	**3,84**	**28,23**	**13,59**

Fonte: Dados da PNAD 1992 – 2006. Elaboração dos autores.

Já no segundo período da análise (2002 a 2006) as macrorregiões Sul, Sudeste e Nordeste obtiveram índices de flexibilidade alocativa (11,54; 12,78; 13,59, respectivamente) muito mais próximos, pois se trata de um período de crescimento do produto e emprego. Além disso, os mercados de trabalho foram impactos choques idiossincráticos de menores intensidades que são captados pelos índices de turbulência. Neste último período de análise as economias foram menos pressionadas por choque de demanda e oferta. Ainda vale ressaltar que estas economias regiões comparadas aos principais países industrializados[4] podem ser também consideradas bastante flexíveis.

Na macrorregião Sul, particularmente o estado do Paraná, no segundo período, apresentou um surpreendente alto grau de flexibilidade alocativa, principalmente no segundo período, provavelmente isto se deve ao fato deste estado, segundo vários autores (SABOIA, 2001, AMBROZÍO, 2007; BARROS, 2008), foi um dos grandes beneficiários da desconcentração industrial originada de São Paulo e, também, do Rio de Janeiro. O estado do Paraná obteve o menor índice descasamento, ou seja, baixíssima incapacidade de transferir trabalhadores de ramos de atividades que estão sendo destruídos postos de trabalho para onde estão sendo criados.

Na macrorregião Nordeste os estados da Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio Grande Norte e Sergipe apresentaram no segundo período um alto grau de flexibilidade alocativa, principalmente motivado pelos altos índices de turbulência destas economias. De modo geral, são economias com baixíssima segmentação o qual não impede a rápida acomodação da mão-de-obra, principalmente no setor informal da economia.

A Tabela 2 evidenciatch que as regiões metropolitanas, de modo geral, concentram a maior parte da riqueza dos estados, mas não é tão intenso este comportamento, visto que Ceará, Pernambuco, Rio de Janeiro e São Paulo apresentam proporções do PIB inferiores a da população. Este cenário deve está refletindo a desconcentração produtiva no sentido capital e seu entorno para o interior do estado, principalmente no caso do estado de São Paulo.

Tabela 2 - PIB e População das Regiões Metropolitanas e Regiões Não-Metropolitnas dos estados selecionados, 2006 (mil reais)

	PIB				População			
UF	RM	%	RNM	%	RM	%	RNM	%
Pará	15.680.140	65	28.695.626	35	2.086.906	29	5.023.559	71
Ceará	29.457.256	36	16.852.628	64	3.415.455	42	4.801.630	58
Pernambuco	36.123.989	35	19.380.928	65	3.646.204	43	4.856.399	57
Bahia	48.130.796	50	48.428.133	50	3.408.273	24	10.541.873	76
Minas Gerais	80.601.060	62	134.212.450	38	5.494.095	28	13.985.261	72
Rio de Janeiro	184.373.438	33	90.989.287	67	11.467.222	74	4.094.498	26
São Paulo	450.604.630	44	351.947.061	56	19.677.506	48	21.378.228	52
Paraná	55.829.012	59	80.851.826	41	3.261.168	31	7.126.210	69
Rio Grande do Sul	71.913.065	54	84.969.558	46	4.101.032	37	6.862.187	63

Fonte: IBGE, 2009.

Nas análises intra-regionais, entre as regiões metropolitanas e não-metropolitanas, os dados revelam predominância das regiões metropolitanas terem índices de turbulência menores em relação à não-metropolitana. Pôde-se notar que as regiões metropolitanas do

[4] Conforme de mostra o trabalho de Barros et al (1997)os índices de flexibilidade da Alemanha, 4,6; Espanha 5,0; Reino Unido 6,6; Austrália, 11,8; Canadá, 8,7; Estados Unidos, 10,3; Suécia, 14,3.

Sudeste destacam-se em razão de ter os menores índices, pois neste caso são formadas pelos três primeiros estado mais ricos do país. No entanto, o estado de São Paulo apresenta índices baixíssimos, tanto na região metropolitana como a não-metropolitana, muito inferior à média do próprio estado quando analisado como uma unidade territorial econômica. Os demais estados há pequenas variações para cima ou para baixo, mais em magnitude inferior às registradas por São Paulo. Na região metropolitana de São Paulo, Hoffmann e Mendonça (2003), registraram que na década de 1990 houve abrupto declínio do emprego industrial, mas foi compensando parcialmente pelos empregos nas atividades de serviço e comércio. De tal ordem, que se criou provavelmente uma forte segmentação regional do mercado de trabalho no estado de São Paulo, capital e seu entorno é mais intenso as atividades do setor terciário e o interior do estado, por sua vez, na indústria de transformação e produção primária.

Todas as regiões metropolitanas tiveram índices de descasamento menores do que as regiões não-metropolitanas para os dois períodos. Portanto, no interior dos estados a incapacidade do mercado de trabalho de transferir trabalhadores de segmentos onde os postos de trabalhos estão sendo destruídos para os segmentos onde postos estão sendo criados é muito maior. Isto ocorre mesmo considerando que nestes mercados a segmentação deve ser menor em relação as suas respectivas capitais, pois tendem a concentrar indústrias mais intensivas em mão-de-obra, ou seja, as mais tradicionais, bem como, o setor primário. Na macrorregião Nordeste esta diferença é muito maior em relação às macrorregiões Sul e Sudeste, este cenário tem implicações muito severas para os movimentos migratórios, e, naturalmente, no interior dos estados desta primeira região a estrutura produtiva são menos complexas e com menos espaço econômicos para realocação da mão-de-obra o que reflete diretamente no baixo grau de flexibilidade produtiva.

Tabela 3 - Índices de turbulência, descasamento e flexibilidade alocativa das regiões metropolitanas e não metropolitana, por macrorregião

	1992-2001			2002-2006		
SUL	Turbulência	Descasamento	Flexibilidade alocativa	Turbulência	Descasamento	Flexibilidade alocativa
Região Metropolitana						
PR	3,73	21,67	17,23	3,67	13,51	27,16
RS	3,86	14,99	25,74	1,87	12,68	14,74
Média	3,80	18,33	20,71	2,77	13,09	21,15
Região não Metropolitana						
PR	3,03	29,05	10,44	3,35	17,19	19,51
RS	2,41	43,74	5,50	2,13	28,31	7,51
Média	2,72	36,40	7,47	2,74	22,75	12,04
SUDESTE						
Região Metropolitana						
MG	2,86	10,55	27,10	2,98	15,21	19,61
RJ	2,73	11,09	24,57	2,46	14,06	17,51
SP	0,66	2,38	27,91	1,62	9,62	16,87
Média	2,08	8,01	26,01	2,36	12,96	18,17
Região não Metropolitana						

MG	3,12	18,07	17,28	2,10	20,23	10,36
RJ	3,12	23,52	13,25	3,72	15,39	24,15
SP	0,90	6,72	13,33	2,13	13,71	15,55
Média	2,38	16,11	14,77	2,65	16,44	16,10
NORDESTE						
Região Metropolitana						
BA	3,18	13,49	23,56	2,93	7,20	40,65
CE	3,83	16,64	22,99	2,77	13,06	21,21
PE	4,15	15,02	27,61	3,53	8,54	41,30
Média	3,72	15,05	24,70	3,07	9,60	32,02
Região não Metropolitana						
BA	3,37	42,54	7,91	2,62	28,65	9,14
CE	6,02	33,26	18,11	3,21	47,73	6,72
PE	4,79	27,48	17,42	3,77	26,76	14,10
Média	4,73	34,43	13,73	3,20	34,38	9,30

Fonte: Dados da PNAD 2002-2006. Elaboração dos autores.

A atividade agrícola naturalmente é muito mais intensa no interior do que nas regiões metropolitanas, e aparentemente o meio rural é um espaço econômico que alocaria rapidamente a mão-de-obra pouco qualificada, entretanto há um intenso processo de fechamento de postos de trabalho nas atividades agrícolas, em razão de um novo ciclo tecnológico iniciado na década de 1990 (STADUTO, et al., 2004a) e existem barreiras institucionais para contra mão-de-obra em razão dos custos trabalhista e de transação que podem incorrer em uma certa rigidez do mercado de trabalho (STADUTO, at al., 2004b; RESENDE, et al., 2008). Outra variável importante no interior dos estados é a informalidade que acompanha as atividades agrícolas, bem como, outras associadas as atividade de serviços e as pequenas indústrias, que poderia facilitar a realocação dos trabalhadores dispensados, em razão da baixa barreira a entrada, mas não foi o suficiente para produzirem índices de descasamento menores ao das suas regiões metropolitanas.

As regiões não-metropolitanas têm grande dispersão espacial das atividades produtivas, o que naturalmente aumenta o desemprego friccional. A concentração produtiva das capitais dos estados e o seu entorno são vantajosos para o trabalhador em termos de alocação produtiva, no entanto, há outros fatores importantes que são avaliados pelos trabalhos quando decidem trabalhar em uma determinada região, como o custo de vida e outras amenidades. Mesmo considerando o processo de dispersão produtiva e, principalmente, industrial oriunda de São Paulo na década de 1990, o qual provavelmente refletiu de maneira mais clara no segundo período, no entanto não foi suficiente para reduzir a característica importante do mercado de trabalho dos interiores dos estados: a dispersão das atividades econômicas, principalmente quando analisamos de forma mais desagregada do ponto de vista espacial. De tal ordem que se configura uma segmentação regional dos mercados, principalmente os mais distantes dos aglomerados populacionais e produtivas.

7. Considerações Finais

O objetivo central desse trabalho é mostrar algumas evidências sobre a flexibilidade do mercado brasileiro no período de 1992 a 2006 nos estados brasileiros, considerando as

regiões metropolitanas e não-metropolitanas e as macrorregiões. Este período é marcado por importantes ajustes na economia nacional, os quais refletiram no mercado de trabalho.

O grau de flexibilidade do mercado trabalho regionais foram estimados a partir da razão entre os índices de turbulência e descasamento. O índice de turbulência mede as variações na estrutura do emprego, refletindo os choques idiossincráticos que impactam o mercado de trabalho. Já o índice de descasamento foi utilizado como medida da incapacidade do mercado de trabalho de realocar a mão-de-obra dispensada.

Foram utilizados os microdados da PNAD para calcular os três índices para os períodos de 1992 a 2001 e 2002 a 2006. Os resultados obtidos relevam que as macrorregiões analisadas são flexíveis, liderado pelos estados da macrorregião Sudeste, a mais industrializada, seguida por Sul e Nordeste, sendo que o índice de turbulência com menores valores segue este mesmo comportamento, para os dois períodos analisados. Isto significa que os choques são mais intensos nas economias menos diversificadas, em contra partida, mais suave para as economias mais complexas. O índice descasamento foi menor na macrorregião Sudeste, ou seja, tem maior capacidade de ajustar-se aos choques que impactaram a economia nacional principalmente no primeiro período, pois apresentou magnitude bem menor do que as outras duas regiões.

Na análise intertemporal entre o primeiro e segundo, pôde-se constatar que é mais expressivo a amplitude do índice de turbulência, no primeiro foi predominantemente maior em todas as regiões estudadas de tal ordem que deve ter refletido o processo de abertura comercial e os ajustamentos monetário. Os índices de flexibilidade alocativa igualmente foram maiores no primeiro período, refletindo um período menos estável, no qual concomitantemente houve alto grau de informalidade na economia brasileira, o que contribuiu para uma acomodação da mão-de-obra conforme mostrou o índice de descasamento.

As regiões metropolitanas considerando as médias dos estados das macrorregionais apresentaram índices de turbulência menores, então as economias mais aglomeradas e mais diversidades absorvem melhor os choques econômicos. O índice de descasamento nas regiões metropolitanas foi de menor magnitude do que no interior dos estados. Isto também tem implicações para o desenvolvimento rural, porque muitos trabalhadores do meio rural têm atividades não-agrícolas, integrando os mercados de trabalhos urbanos e rurais. Além disso, reforça a idéia de segmentação regional do mercado de trabalho entre região metropolitana e não-metropolitana.

Os resultados da pesquisa contribuem para caracterizar melhor o mercado de trabalho em várias escalas, servindo de subsídio para as políticas públicas corrigir e aprimorar a estrutura produtiva e do mercado de trabalho. Pôde-se concluir que nas variadas escalas econômicas do território nacional os mercados de trabalhos são flexíveis e não apresentam excesso de fricção. Portanto, no mesmo sentido do que concluiu Barros et al., (1997), as políticas públicas devem estar mais direcionadas a melhoria da qualificação profissional e capacitação da mão-de-obra principalmente nas regiões menos dinâmicas e no interior dos estados brasileiros.

Referências Bibliográficas

AMBROZÍO, A. M. Aumento do emprego contrasta com desindustrialização de SP e RJ. **Visão do Desenvolvimento**, BNDES, n35, set., 2007.

ABRAHAM, K.; LAWRENCE, K. Cyclical unemployment: sectorial shifts or aggregate disturbances. **Journal of Political Economy**, 94, 1986.

AMADEO, E.J. Desemprego e evidências sobre a experiência recente na OECED (I). **Revista Brasileira de Economia**, v.46, n.2, p. 261-286, 1992.

AMADEO, E. J.; SCANDIUZZI, J.C.; PERO, V. Ajuste empresarial empregos e terceirização. **Revista de Economia Política**, v. 16, n.1 (61), janeiro-março, p. 21-36, 1996.

BARROS, R.C.; SABÓIA,J.; KURUSLY,L.S. Diferenciação regional da geração de empregos formais no Brasil no quadriênio 2003-2006. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v.39, p. 328-346, abr.-jun., 2008.

BARROS, R.P.; MENDONÇA, R.S.P. Flexebilidade do mercado de trabalho brasileiro: uma avaliação empírica. In: CAMARGO, M.J. (org.) **Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 1996.

BARROS, R.P.; CRUZ, L.E.M.; FOGUEL, M.N.; MENDONÇA, R.S.P. **Uma avaliação empírica do grau de flexibilidade alocativa do mercado de trabalho brasileiro**. Brasília: IPEA, 1997. (texto para discussão, 499)

BRODSKY, M.M. Labor market flexibility: a changing international perspective. **Monthtly Labor Review**, November, p.53-60, 1994.

CACCIAMALI, M.C; FREITAS, P.S. Do capital humano ao salário-eficiência: uma aplicação para analisar os diferenciais de salários em cinco ramos manufatureiros da Grande São Paulo. **Planejamento e Pesquisa Econômico**, v. 22, n. 2, p. 343-368, agosto, 1992.

CAMARGO, J. M. A. G.; AMADEO, E.; HORTON, S. Brazil: labour market flexibility and productivity, with many poor jobs. In: Edward Amadeo; S Horton. (Org.). **Labour productivity and flexibility**. Grã Bretanha: St. Martins Press, 1997.

CARLEIAL, M.F.L. Firmas, flexibilidades e direitos no Brasil: para onde vamos? **São Paulo em Perspectiva**, v.11, n.1, jan.-mar., p.22-32, 1997.

CASTO, N.A. Reestruturação Produtiva, Novas Institucionalidades e Negociação da Flexibilidade**. São Paulo em Perspectiva,** v.11, n.1, jan.-mar., p.3-8, 1997.

DINIZ, C. **A dinâmica regional recente da economia brasileira e suas perspectivas**. Rio de Janeiro: IPEA, 1995. (Texto para Discussão, 375).

DINIZ, C. Desenvolvimento poligonal no Brasil: nem desconcentração nem contínua polarização. **Nova Economia**. Belo Horizonte, v. 3, n. 1, set., 1993.

FOGUEL, M. N.; AZEVEDO, J. P. **Uma decomposição da desigualdade de rendimentos do trabalho no Brasil: 1984-2005**. IPEA: Brasília, 2006. (texto para discussão, 1247)

GALINARI, R.; CROCCO, M. A.; LEMOS, M. B.; BASQUES, M. F. D. O efeito das economias de aglomeração sobre os salários industriais: uma aplicação ao caso brasileiro. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 11, n. 3, p. 391-420, set./dez. 2007.

HALL, R. The rigidity of wages and the persistence of unemployment**. Brookings Papers on Economic Activity**, v.2, p.301-335, 1975

HERSEN, A. Decomposição dos rendimentos dos trabalho nas regiões metropolitanas e não-metropolitanas brasileiras. Toledo - Paraná: Unioeste, 2009. (dissertação de mestrado)

HOFFMANN, M.B.P.; MENDONÇA, S.E.A. O Mercado de trabalho na região metropolitana de São Paulo. **Estudos Avançados**, n.14, v.47, 2003.

KARANASSOU, M.; SNOWER, D.J. How labor market flexibility affects unemployment: long-term implications of the reaction of the chain reaction theory. **Economic Journal**, 108, May, p. 832-849, 1998.

KARANASSOU, M.; SALA, H.; SNOWER, D.J. The macroeconomic of the labor market: three fundamental views. **Portuguese Economic Journal**, v. 6, n.3, December, p. 151-180, 2007.

LILIEN, D. M. Sectorial shifts and cyclical unemployment. **Journal of Political Economy**, v. 90, n.4, p. 777-793, 1982

MACEDO, M.; VIEIRA, V.; MEINERS, W. Fases de Desenvolvimento Regional no Brasil e no Paraná: da emergência de um novo modelo de desenvolvimento na economia paranaense. **Revista Paranaense de Desenvolvimento,** 103, p. 5-22, 2002.

MENEZES, T.M.; AZZONI, C.R. Convergência de salários entre as regiões metropolitanas brasileiras: custo de vida e aspectos da demanda e oferta de trabalho. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v.36, n.3, p.449-470, dez., 2006.

MENEZES, W. F. CARRERA-FERNANDEZ, J. DEDECCA, C. Diferenciações regionais de rendimentos do trabalho uma análise das regiões metropolitanas de São Paulo e de Salvador. **Estudos Econômicos**. São Paulo. v. 35, n. 2. p. 271-296. abr.–jun. 2005.

REIS, M.C.; GONZAGA, G. Desemprego e deslocamentos setoriais da demanda por trabalho no Brasil. In: FONTES, R.; ARBEX, M.A. (editores) **Desemprego e mercado de trabalho: ensaios teóricos e empíricos**. Viçosa: UFV, 2000.

REZENDE, G.; FERREIRA, L. KRETER, A.C. (2008) Brazilian agricultural labor legislation and its adverse impacts on agricultural transaction costs. Second USDA & AIEA2 (Association Internationale de Economie Alimentaire et Agro-industrielle) International Conference, Itália, maio, 2008. **Anais**. Itália: AIEA2, 2008.

SABÓIA, J. Descentralização industrial no Brasil na década de noventa: um processo dinâmico e diferenciado regionalmente. **Nova Economia,** v. 11, n. 2, dez., p.85-122, 2001

SHAPIRO, C.; STIGLITZ, J.E. Equilibrium unemployment as a workerdiscipline device. **American Economic Review**, v.74, p.433-444, 1984.

SOLOW, R.M. Another possible source of wage stickiness. **Journal of Macroeconomics**, v.1, winter, p.79-82, 1979.

SOLOW, R.M. On theories of unemployment. The **American Economic Review**, v.70, n. 1, march, p.1-11, 1980.

SIQUEIRA NETO, J.F. Direito do trabalho e flexibilização no Brasil**. São Paulo em Perspectiva,** v.11, n.1, jan.-mar., p. 33-41, 1997.

STADUTO, J. A. R., LIMA, J. F. de, STAMM, C., MALDANER, I. S. Análise locacional das ocupações nas regiões metropolitanas e não-metropolitanas do estado do Paraná. **Revista de Economia** (Curitiba), v.34, p. 117-139, 2008.

STADUTO, J.A.R, MALDANER, I.S. Labor income dispersion between the metropolitan and non-metropolitan regions in the state of Paraná, Brazil In: RSAI World Congress, 2008, São Paulo. World integration, emerging countries, lagging regions and sustainability. **Anais**.São Paulo: USP, 2008. CD Rom.

STADUTO, J.A.R.; PERY, F.A.; BACHA, C.J.C. Alteração na composição da mão-de-obra assalariada na agropecuária brasileira. **Agricultura em São Paulo**, São Paulo, IEA, v.51, n. 2, p.57-70, jul./dez. 2004a.

STADUTO, J. A. R.; ROCHA JR, W. ; BITENCOURT, M. B. Contratos no mercado de trabalho agrícola: o caso das cooperativas de trabalhadores rurais. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, v. 42, n. 4, p. 619-643, 2004b

SANTOS, F.; TEIXEIRA, P. Decomposição e evolução da desigualdade salarial. **Revista de Estatística**, Portugal - Instituto Nacional de Estatística, v.2, n.2, p. 35-71, 2000

URANI, A. Ajuste macroeconômico e flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil: 1981-95. In: CAMARGO, M.J. (org.). **Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 1996.

FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E DESMONTE DA PREVIDÊNCIA SOCIAL: O CASO BRASILEIRO[1]

Cleier Marconsin[*] e Cleusa Santos[**]

RESUMO

O neoliberalismo, como diretriz ideológica da grande burguesia, parametra sua intervenção no âmbito da reestruturação produtiva e da configuração do Estado e de suas funções, buscando a ampliação da taxa de lucro, em termos mundiais. Dentre vários elementos, a combinação da flexibilização da legislação trabalhista com os ataques à previdência social pública, um processo que continua no governo Lula.

Palavras-Chave: PAC, Legislação trabalhista; previdência social

Sessão temática:

3- Direito do trabalho, regulação e instituições públicas na área do trabalho (Justiça do Trabalho, Sistema de fiscalização, Ministério Público do Trabalho)

[1] Este artigo é um dos resultados do projeto de pesquisa: Os impactos da privatização e mercantilização da Seguridade Social: Balanço e Perspectivas do Comércio Mundial, desenvolvido pelo grupo de pesquisa "Seguridade social, Organismos Internacionais e Serviço Social", e, é parte, também, dos estudos da tese de doutorado de Cleier Marconsin, cujo estudo volta-se para a flexibilização dos direitos trabalhistas, sob orientação da Professora-Doutora Cleusa Santos. Portanto, ele sintetiza o conjunto das reflexões desenvolvidas, ao longo de 2008, com os alunos de graduação e pós-graduação inseridos nas subáreas de Saúde, Previdência e Assistência Social e que foi apresentado através de comunicações e artigos em eventos nacionais e internacionais.

[*] Professora Assistente da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Mestre em Serviço Social pela Universidade Federal da Paraíba, doutora em Serviço Social pela Escola de Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Entre 2005 e 2008, integrou o grupo de pesquisa "Seguridade social, Organismos Internacionais e Serviço Social". E-mail: cleiermarconsin@gmail.com

* * Doutora em Serviço Social. Professora Associada I da Escola de Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro e Coordenadora do Grupo de Pesquisa "Seguridade social, Organismos Internacionais e Serviço Social" vinculado ao Núcleo de Pesquisa e Extensão sobre Poder Local, Políticas Urbanas e Serviço Social - LOCUSS/ESS. E-mail: cleusa@ess.ufrj.br

FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E DESMONTE DA PREVIDÊNCIA SOCIAL: O CASO BRASILEIRO[1]

Cleier Marconsin[*] e Cleusa Santos[**]

RESUMO

O neoliberalismo, como diretriz ideológica da grande burguesia, parametra sua intervenção no âmbito da reestruturação produtiva e da configuração do Estado e de suas funções, buscando a ampliação da taxa de lucro, em termos mundiais. Dentre vários elementos, a combinação da flexibilização da legislação trabalhista com os ataques à previdência social pública, um processo que continua no governo Lula.

Palavras-Chave: PAC, Legislação trabalhista; previdência social

Sessão temática:

3- Direito do trabalho, regulação e instituições públicas na área do trabalho (Justiça do Trabalho, Sistema de fiscalização, Ministério Público do Trabalho)

[1] Este artigo é um dos resultados do projeto de pesquisa: Os impactos da privatização e mercantilização da Seguridade Social: Balanço e Perspectivas do Comércio Mundial, desenvolvido pelo grupo de pesquisa "Seguridade social, Organismos Internacionais e Serviço Social", e, é parte, também, dos estudos da tese de doutorado de Cleier Marconsin, cujo estudo volta-se para a flexibilização dos direitos trabalhistas, sob orientação da Professora-Doutora Cleusa Santos. Portanto, ele sintetiza o conjunto das reflexões desenvolvidas, ao longo de 2008, com os alunos de graduação e pós-graduação inseridos nas subáreas de Saúde, Previdência e Assistência Social e que foi apresentado através de comunicações e artigos em eventos nacionais e internacionais.

[*] Professora Assistente da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Mestre em Serviço Social pela Universidade Federal da Paraíba, doutora em Serviço Social pela Escola de Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Entre 2005 e 2008, integrou o grupo de pesquisa "Seguridade social, Organismos Internacionais e Serviço Social". E-mail: cleiermarconsin@gmail.com

* * Doutora em Serviço Social. Professora Associada I da Escola de Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro e Coordenadora do Grupo de Pesquisa "Seguridade social, Organismos Internacionais e Serviço Social" vinculado ao Núcleo de Pesquisa e Extensão sobre Poder Local, Políticas Urbanas e Serviço Social - LOCUSS/ESS. E-mail: cleusa@ess.ufrj.br

FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E DESMONTE DA PREVIDÊNCIA SOCIAL: O CASO BRASILEIRO

I. Introdução

A reflexão aqui desenvolvida procura mostrar a histórica combinação entre a flexibilização da legislação trabalhista e os ataques à previdência social pública no Brasil. O governo Lula da Silva contribui fundamentalmente para aprofundar esta relação, garantindo investimentos financeiros que priorizam o mercado em detrimento dos direitos dos trabalhadores. Promovendo uma política macroeconômica contracionista, Lula da Silva congregou interesses nacionais e internacionais que lhe garantiram legitimidade que, segundo alguns analistas, advém da melhoria da situação social do país.

O Plano de Aceleração do Crescimento – PAC[2], com vistas a implementar uma agenda desenvolvimentista, pode ser considerado o núcleo medular desse processo, uma vez que o objetivo de obter taxas de crescimento maiores - através de investimentos em obras na área de transportes, energia e infra-estrutura social e urbana – tem conduzido a política econômica de Lula da Silva à manutenção de uma das mais altas taxas de juros do mundo[3], revelando a natureza imanente desta política: contribuir para a acumulação capitalista. Por isto, não é de menor importância que os benefícios desta política, para a área social, sejam apresentados por seus formuladores no futuro do pretérito. Senão vejamos:

> apesar da recuperação do quadriênio 2004-2007, o Brasil ainda não conseguiu alcançar um ritmo capaz de reduzir de forma significativa o hiato que o separa de um grande grupo de países emergentes no que diz respeito à velocidade do crescimento. **A aceleração do crescimento também permitiria minorar os graves problemas sociais e redistributivos que ainda nos afligem**, mesmo levando em conta os avanços das políticas públicas – e seus resultados – em termos de redução da pobreza e da desigualdade (BRASIL, 2007, p.40) (os grifos são nossos)[4].

[2]É importante destacar que, segundo o governo, esse programa teria como objetivo "promover a aceleração do crescimento econômico; o aumento do emprego; e a melhoria das condições de vida da população" (BRASIL, 2007, pg. 01). Todavia, esclarecemos que do ponto de vista burguês, crescimento econômico significa, de acordo com (SANDRONI; 1999; p.141) o "aumento da capacidade produtiva da economia e, portanto, da produção de bens e serviços de determinado país ou área econômica. É definido basicamente pelo índice de crescimento anual do Produto Nacional Bruto (PNB) per capita. O crescimento de uma economia é indicado ainda pelo índice de crescimento da força de trabalho, pela proporção da receita nacional poupada e investida e pelo grau de aperfeiçoamento tecnológico".

[3] A taxa básica de juros (Selic) em fevereiro de 2009 continua em 12,75% ao ano.

[4] Vale notar que, no momento em que escrevemos este texto a edição atualizada do relatório Focus mostra que houve uma "diminuição nas projeções para o crescimento econômico de 2009, sendo esperado

O PAC privilegia o capital, através de um modelo privatizante, como as concessões de rodovias, ferrovias, hidrelétricas, além dos novos modelos de gestão na saúde e na educação. No discurso do governo, este programa veio para "remover os obstáculos ao crescimento". Remoção que significou mudanças na legislação tais como contra-reforma da previdência — a reestruturação produtiva e sua acompanhante no âmbito jurídico: a flexibilização da legislação trabalhista e medidas de incentivo ao investimento privado.

É aqui que reside o objetivo central deste texto: apresentar os principais elementos constitutivos desse processo que foram obtidos com a pesquisa acerca das influências dos organismos internacionais na seguridade social no que se refere aos direitos do trabalho[5]. Sob o enfoque das análises críticas voltadas para a reestruturação produtiva (que consiste na reorganização da produção e dos mercados) e as configurações do Estado e de suas funções (que consistem em garantir a restauração da taxa de lucro em termos mundiais), vamos indicar que estes são os pressupostos gerais da atual combinação entre a flexibilização da legislação trabalhista e os ataques à previdência social pública.

II. As reformas neoliberais no governo Lula da Silva: conservar, aprofundar ou superar?

Quando Lula da Silva tornou-se presidente (2002), o ideário neoliberal, que no governo Cardoso conduziu as privatizações, a contra-reforma do Estado e dos direitos sociais em geral — compreendendo a contra-reforma da previdência — a reestruturação produtiva e sua acompanhante no âmbito jurídico, a flexibilização da legislação trabalhista, já afetara profundamente o mundo do trabalho. Segundo Tumolo (2002:64), a "*heterogeneidade generalizada*" tornou-se sua "marca distintiva", ocorrendo "não só entre as empresas, mas também no interior delas". A implantação do modelo japonês, o toyotismo em muitos locais de trabalho substituiu o binômio fordismo-taylorismo, trazendo novas formas de organização dos processos de trabalho, como qualidade total, círculos de controle de qualidade, reengenharia, *Just in Time*, entre outras. Em outros espaços, os dois modelos convivem e em outros *lócus* de trabalho, ainda persiste, quase

---

que o PIB (Produto Interno Bruto) brasileiro avance 1,5% no ano vigente". Disponível em: Infopessoal: http://www2.uol.com.br/infopessoal. em 16.02.2009

[5] Nesta fase da pesquisa priorizamos a análise do discurso contido no Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) - lançado em 22 de janeiro de 2007 pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva - a partir dos resultados das pesquisas do Instituto de Pesquisa Econômicas Aplicadas (IPEA) dos anos 2006 e 2007. Considerando algumas análises e avaliações da política governamental assentadas na perspectiva crítica, no que concerne a relação entre política econômica e política social (com enfoque na relação entre distribuição de renda e crescimento econômico), procuramos demonstrar que o arcabouço político e ideológico deste programa, mantém estreita relação com as novas estratégias neoliberais voltadas para intervir, entre outras esferas, nas falhas do mercado e na reconfiguração do Estado. Para isto elencamos três eixos de análise: a reestuturação produtiva, a flexibilização da legislação trabalhista e a previdência social.

que em sua inteireza, o modelo fordista-taylorista[6].

Antunes[7] também aponta importantes diferenciações no processo de trabalho. A "classe trabalhadora esparramou-se", a planta das fábricas não segue mais o padrão taylorista e fordista do "passado recente, com milhares de trabalhadores".

> As unidades são enxutas. O maquinário técnico-operacional é avançado e a estrutura das empresas é menor e espraiada em um sistema de redes e contratadas. Com essa estrutura em rede, além da redução dos custos das empresas, os capitais buscam fraturar a organização de classe dos trabalhadores. Registrou-se uma retração do proletariado industrial taylorista e fordista, e uma ampliação das múltiplas formas de assalariados. A indústria tem peso, mas ela está na imbricação com os serviços, com a agricultura e com o setor financeirizado. É importante lembrar que a financeirização não existe sem lastro material.

Esse processo como um todo, incluindo as inovações tecnológicas da informática, a automação, a liberalização comercial, a ampliação do setor de serviços, e, fundamentalmente, a flexibilização dos direitos trabalhistas, alterou radicalmente o perfil da força de trabalho. Para Antunes (1999:209), observa-se uma "significativa heterogeneização, complexificação e fragmentação" da classe trabalhadora. Desde a implantação da reestruturação produtiva, com a terceirização e a flexibilização dos direitos trabalhistas, em especial durante o governo Cardoso, a tendência à subproletarização e precarização, historicamente existente no Brasil, intensificou-se.

Por outro lado, tal inflexão no mundo do trabalho acarretou ganhos elevados de produtividade para o capital, com uma significativa redução do nível salarial. Ou seja, mesmo aqueles trabalhadores das indústrias com tecnologia avançada, cuja força de trabalho é mais qualificada e os salários são maiores em comparação aos demais, tiveram ganhos aquém da produtividade atingida em suas respectivas empresas. A superexploração da força de trabalho, historicamente presente na estrutura salarial brasileira, acentuou-se no período[8]. Além disso, o desemprego— usado à exaustão como justificativa para todas as medidas de flexibilização dos direitos trabalhistas impostas pelo governo Cardoso — instituídas através de leis, Medidas Provisórias e portarias — não se abrandou. Ao contrário, como parte integrante da reestruturação produtiva, a condução ídeo-política neoliberal dos direitos trabalhistas produziu, de

[6]Tumolo identifica as pesquisas realizadas por inúmeros estudiosos do mundo do trabalho, as quais mostram os vários caminhos percorridos pelas mudanças no processo de trabalho, suas heterogeneidades e homogeneidades. Como esse aprofundamento foge aos limites de nosso debate, remetemos seu estudo ao instigante livro do referido autor: Da contestação à conformação: a formação sindical e a reestruturação capitalista. Paulo Sergio TUMOLO. Campinas, SP, Editora da UNICAMP, 2002.

[7]Entrevista de Ricardo ANTUNES E Márcio POCHMAN a Álvaro KASSAB. O novo mundo do trabalho. O trabalho no novo mundo. Jornal da UNICAMP. Online. Edição 354, de 9 a 15 de abril de 2007, www.unicamp.br

[8] Recentemente, França (2009) mostra que na economia brasileira, "o salário-mínimo pode ser o grande perdedor, se consideradas as variações do PIB para seu reajuste até 2011. A massa salarial pode recrudescer tendo em vista a queda do número de trabalhadores formais, ainda que haja aumento do salário-mínimo.

verdade, a perda sistemática de postos de trabalho[9]. Sobre isto, Tumolo (2002:100) mostra que, os ganhos "da indústria de transformação" entre 1990 e 1995 estiveram em torno de "48% quando observada a relação entre produção industrial e o número de horas pagas na produção"

É frente a esse quadro que o governo Lula da Silva parecia conter, para amplos segmentos da população trabalhadora, a possibilidade de ruptura. Todavia, o que se constata é que, a condução econômico-política neoliberal, posta em andamento nos oito anos do governo Cardoso, teve continuidade no governo Lula da Silva.

III.O governo Lula da Silva e os direitos previdenciários

Ao longo dos dois mandatos, dentre as várias medidas que demonstram essa continuidade, o superávit primário, por exemplo, foi elevado sistematicamente, continuando a ser uma das ações fundamentais no governo Lula da Silva. Ou seja, a política concertada com o FMI continua e se mostrar processualmente na prioridade ao pagamento dos juros da dívida[10]. Para cumprir essa meta, para cobrir pelo menos uma parte dos encargos da dívida, o governo optou, em seus dois mandatos, por cortar gastos, impondo também aos governos estaduais e municipais essa política, não importa o quanto atinja as áreas sociais[11]. As dívidas externa e interna continuam a dominar o cenário nacional sem que haja uma busca de enfrentamento com os "segmentos parasitário-financeiros" (NETTO, 2004:11): ao contrário, o governo continua comportando-se como refém desses segmentos com a justificativa de *evitar o caos*.

Boito Jr. (2004:03) mostra que o governo Lula da Silva mantém[12], "as políticas de desregulamentação financeira, de juros elevados e de superávit primário cavalar, que propiciam a livre circulação e elevada lucratividade do capital financeiro". Além disto, não reverteu a política de privatizações — que dilapidou o patrimônio público, agravou

[9] É importante notar que em dezembro de 2008, foram extintos mais de 650 mil empregos com carteira assinada (FRANÇA: 2009). Em 2009 a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) informa que "nos últimos 12 meses, o emprego industrial no Estado registra recuo de 2,22%, com o fechamento de 54,5 mil postos de trabalho. Esta constatação arrancou do Presidente Lula da Silva a seguinte afirmação**: "acho que exageraram nas demissões e disse isso na reunião com os empresários. Disse para a indústria automobilística: "Quase todas as empresas brasileiras estão muito capitalizadas".** Disponível em http://ultimosegundo.ig.com.br/economia - 13/02/2009.

[10] Informação publicada no endereço disponível http://www.brasildefato.com.br/v01/agencia/nacional mostra que em 2007 o Brasil gastou mais de R$ 160 bilhões com pagamento de juros, quantia que ultrapassa em três vezes previsão de investimentos em saúde no mesmo ano (R$ 43,9 bilhões) e é 59 vezes mais do que tudo o que foi gasto com educação (R$ 2,7 bilhões) pelo governo federal.

[11]Entre janeiro e julho de 2008, as "contas do setor público consolidado - formado pelos dados fiscais do Governo Central (Banco Central, INSS e Tesouro Nacional), Estados, municípios e estatais federais e estaduais - acumulam um superávit primário de R$ 98, 225 bilhões, [...] equivalente a 6,01% do Produto Interno Bruto (PIB)", segundo dados do Banco Central. "Em igual período de 2007, o superávit primário somava R$ 79,578 bilhões, correspondente a 5,5% do PIB. No período dos últimos 12 meses até julho de 2008, o setor público registrou superávit primário de R$ 120,254 bilhões, correspondendo a 4,38% do PIB. O superávit primário é a economia que o governo faz para o pagamento da dívida pública. O saldo primário não leva em conta as despesas com juros da dívida, no período". Disponível em: Agência Estado. *Online*. Governo economizou R$ 98 bi até julho, sem contar juros. Acessado em 27 de agosto de 2008.

[12] Apesar de algumas diferenciações em determinados períodos que, por motivo de espaço, não serão tratadas neste texto.

o desemprego, expandindo a terceirização — e mantém o cerco aos direitos do trabalho.

Um primeiro passo na continuidade desse cerco foi dado em relação à Previdência Social, cuja Emenda Constitucional n^{0} 41[13] foi encaminhada ao Congresso no primeiro semestre de 2003 — atendendo ao compromisso assumido na Carta Compromisso do governo Lula da Silva ao FMI, de 28 de fevereiro de 2003[14] — acompanhada de uma ofensiva ideológica, via mídia, que mostrava os trabalhadores do serviço público como "privilegiados", a reforma como meio de "promoção da justiça social" e reversão do "déficit da Previdência". Mas foi acompanhada, também, de ações repressivas aos trabalhadores do serviço público que se manifestaram contrários, de liberação de verbas a parlamentares em troca de apoio político no Congresso e de punição e expulsão de parlamentares do Partido dos Trabalhadores que votaram contra ela.

Ainda no âmbito da legislação previdenciária observamos que as propostas apresentadas no PAC, em 2007, insistiam em mudanças que tanto voltavam-se para o estabelecimento de idade mínima para aposentadorias do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) — quanto para a desvinculação entre o valor do salário mínimo e demais benefícios sociais. Entretanto, como não foi possível incluir esses itens no PAC, o Secretário do Tesouro os manteve, propondo sua discussão em um novo fórum criado pelo governo: o Fórum Nacional de Previdência Social (FNPS) (Peres, 2007). Ao mesmo tempo, nesse âmbito do Estado, observa-se uma insistência em aumentar o campo de incidência da Desvinculação das Receitas da União (DRU) sobre os recursos do INSS, o que pode significar um desvio maior dos recursos da previdência para o superávit primário. No discurso do governo, tais discussões visam

> promover o debate entre os representantes dos trabalhadores, dos aposentados e pensionistas, dos empregadores e do Governo Federal com vistas ao aperfeiçoamento e sustentabilidade dos regimes de previdência social e sua coordenação com as políticas de assistência social, e subsidiar a elaboração de proposições legislativas e normas infra-legais pertinentes (BRASIL, 2007, p.78).

Na verdade, o centro do debate era a reforma da política previdenciária. Das 16 reuniões realizadas, participaram cerca de 9 representantes dos trabalhadores e aposentados, 5 do patronato e 7 do Governo Federal. Discutiram-se o mercado de trabalho, benefício por incapacidade, transição demográfica, pensão por morte, questão

[13]TEIXEIRA (2006) mostra que essa Emenda Constitucional nº 41, que foi aprovada em 19/12, modificou artigos da Constituição Federal, dispositivos da Emenda Constitucional nº 20 — de 15/12/98 — além de fixar em R$2.400,00 o teto para a aposentadoria dos trabalhadores do Regime Geral da Previdência Social (RGPS).

[14]A Carta Compromisso do governo Lula da Silva ao FMI, de 28 de fevereiro de 2003 — assinada pelo então Ministro da Fazenda — Antônio Palocci Filho — e pelo Presidente do Banco Central — Henrique de Campos Meirelles mostrou o que viria a se consolidar ao longo de seu governo. Ao mesmo tempo em que o governo Lula da Silva dava continuidade à submissão dos rumos do país ao FMI como vários governos anteriores o fizeram, na contramão da luta histórica dos movimentos políticos, sindicais e populares — inclusive do próprio Partido do Trabalhadores, assumia "cumprir seu compromisso de reforçar a estabilidade macroeconômica", ou seja, dar continuidade ao superávit primário, metas de ajuste fiscal, reformas estruturais como da previdência, tributária e outras.

de gênero, gestão do sistema previdenciário e financiamento, coordenação da Previdência - Assistência Social e Previdência Rural.

Nas reuniões do Fórum apresentaram-se trabalhos e pesquisas[15], algumas sobre o déficit da previdência social[16]. As decisões propunham a continuação da reforma previdenciária, como já apontava César Benjamin em 2003: "jogar todo o peso do 'ajuste' na eliminação de benefícios pactuados com as gerações de trabalhadores" (BENJAMIN, 2003, 03). Ou seja, as discussões exigiam redução e criação de critérios de elegibilidade para a concessão de alguns dos benefícios previdenciários.

Desse Fórum há que se destacar pontos que trarão perda de direitos dos trabalhadores, caso aprovadas. São eles: a criação de

> mecanismos de incentivo monetário à postergação voluntária da aposentadoria; [...] a desoneração da folha de salários sem aumento da carga tributária e conjugada com ações voltadas para a ampliação da formalização e da base de contribuintes, mantendo-se o equilíbrio financeiro; [... e a adoção de uma] nova forma de contabilização do resultado da Previdência, que dê maior transparência às suas fontes de financiamento e suas despesas (MPAS, 2007, p.3).

Porém não houve consenso em relação às

> formas de financiar o Regime Geral de Previdência Social; [... as] regras de idade mínima e de tempo de contribuição para acesso a benefícios; [...] a coordenação de regras dos benefícios por incapacidade com as dos demais benefícios e com o salário do trabalhador ativo; [... e] a reavaliação das regras dos benefícios de pensão por morte. (MPAS, 2007, p.3).

Tais argumentos confirmam que o PAC está embutido nas propostas neoliberais e de flexibilização de direitos, tal como o déficit nominal zero, que é parte integrante das orientações dos organismos internacionais como o Banco Mundial, o FMI e a OMC, que incluem um conjunto de propostas mais amplas de reforma do Estado.

Leher (2007) em texto intitulado *PAC: afirmação do parasitismo do capital sobre o trabalho* mostra que o PAC faz parte de um projeto maior:

> a promessa de um arranque para o crescimento econômico, como condição para a elevação do padrão de vida da população, é uma tese que está no âmago das ideologias da modernização, do desenvolvimento e da globalização, contribuindo para a implementação de políticas econômicas e sociais que permitiram ainda maior grau de hiperexploração e de apropriação do excedente econômico pelo grande capital (LEHER, 2007, pg. 07).

Trata-se, portanto, de mais uma estratégia do capital sobre o trabalho. Para o analista, o PAC seria uma versão nacional de um plano de ação para a Integração e

[15] Realizadas por algumas entidades integrantes do Fórum: representantes do Governo Federal, dos trabalhadores ativos e aposentados, dos empregadores – e também de organizações internacionais, tais como a Organização Internacional do Trabalho - OIT e a Organización Iberoamericana de la Seguridad Social OISS, por exemplo.

[16] Informações podem ser encontradas no site http://www.previdencia.gov.br.

Infra-Estrutura da América do Sul (IIRSA), que possui como proposta “um conjunto de projetos de infra-estrutura, nas áreas de transportes, de energia e de comunicações, bem como [...], de mudanças institucionais e legais, objetivando intensificar o comércio regional e global (tal como previa a ALCA)” (LEHER, 2007, pg. 22). Deste modo, o PAC é ideologicamente apresentado como “mais que um programa de expansão do crescimento. Ele é um novo conceito de investimento em infra-estrutura que, aliado a medidas econômicas, vai estimular os setores produtivos e, ao mesmo tempo, levar benefícios sociais para todas as regiões do país”.

Neste sentido, o PAC responde a necessidade de um forte investimento em logística e infra-estrutura, que visa atender ao aumento da competitividade das grandes empresas, além de outras medidas como a transformação dos hospitais em Fundações Estatais de Direito Privado e a flexibilização de regimes de trabalho e de previdência. O PAC, como diria Silva (2007), representa o aprofundamento do neoliberalismo[17] no País, afirmando que, ao privilegiar o grande capital, ele “busca consolidar um novo patamar de exploração da classe trabalhadora, onde o grande capital encontrará melhores condições para o exercício da concorrência internacional e extração de lucros”.

IV. A flexibilização dos direitos trabalhistas

No que se refere aos direitos trabalhistas, as mudanças são buscadas e defendidas como imprescindíveis para a *governabilidade*, em especial, aquelas que se situam no escopo das propostas fundadas no neoliberalismo, diretriz ideológica da burguesia, que parametra e fundamenta sua intervenção econômico-política, na atualidade. É nesse sentido que caminha a fundamentação, no âmbito do Estado, para as mudanças regressivas pretendidas pelo governo Lula da Silva na legislação trabalhista.

No texto publicado em 2006 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) intitulado *Brasil: o estado de uma nação*, especialmente em seu capítulo 4, aparece a justificava da necessidade de mudanças, na legislação trabalhista, com conteúdo claramente flexibilizador. Nas análises dos pesquisadores deste órgão governamental, as legislações trabalhista e previdenciária, a negociação coletiva e a justiça do trabalho são apontadas como "instituições do mercado de trabalho" que interferem negativamente na competitividade das empresas. Essas instituições limitariam as empresas em decorrência da nova realidade mundial, o que traria problemas tanto para o desempenho do mercado de trabalho quanto para a economia.

[17] Se nos países capitalistas centrais, como sugere alguns estudiosos, a fase de contra-reformas do neoliberalismo dos anos de 1980 já se exauriu e a década de 1990 dá início a uma nova etapa que visa à humanização do sistema capitalista (como idealizou Bernstein na defesa da paz social) foi, entretanto, a partir dos 2000, especialmente com Lula da Silva que ela se consolidou no Brasil. Foi então que medidas intervencionistas nas expressões da questão social se ampliaram sobremaneira. Através de ações voluntárias, filantrópica e empresarial, de responsabilidade social, de fortalecimento do terceiro setor e de políticas assistencialistas e clientelistas que as classes dominantes articularam. São estratégias políticas e ideológicas que buscam conservar a ordem social.

Nas conclusões identificam-se o que aparentam ser problemas de fundo no âmbito da economia:

- crescimento da seguridade social — como seguro desemprego, seguro saúde e aposentadoria — “induz à redução da taxa de poupança da economia e, com isso, do potencial de crescimento econômico..." (IPEA, 2006:243).
- o trabalhador que recebe benefício rescisório do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o seguro desemprego “fica menos propenso a procurar outro emprego ou aceitar outros tipos de emprego”, elevando “a taxa e a duração do desemprego" (*id. Ibid.*:243).
- os "benefícios rescisórios" provocam um crescimento do desemprego, uma vez que “o número de empregos poderia crescer em três milhões se fosse zerado o custo de demissão" (*id.ibid*: 275).
- “restrições à demissão e à contratação de trabalhadores em regime de emprego temporário” (*id. Ibid*:244-245).

Vê-se que tais problemas servem como justificativas que fundamentam uma “menor geração de empregos [...]”. De acordo com o texto:

> As várias regras do contrato individual (benefícios rescisórios, custo das horas extras, bonificações legais como o décimo terceiro salário), negociações coletivas acima do nível da empresa (nacionais ou setoriais), bem como a ação de árbitros ou da Justiça do Trabalho [...] reduzem a flexibilidade das empresas [...], caindo a taxa de crescimento da economia, do emprego e da renda do trabalho.

Os direitos trabalhistas, negociações coletivas e a justiça do trabalho, então, segundo o texto do IPEA de 2006, são prejudiciais não apenas às empresas, mas ao *próprio trabalhador*, pois faz cair a taxa de emprego e a “renda do trabalho”. Avançando nessa linha de *preocupações com o próprio trabalhador*, o texto mostra que, quanto “mais abrangente a cobertura do salário mínimo, maior a probabilidade de que certos grupos de trabalhadores [...] não se habilitem a concorrer a vagas no mercado formal". A causa geradora desses problemas é a Constituição Federal de 1988, uma vez que,

- No artigo 7^{0} — adicionou novos direitos e ampliou outros existentes;
- no artigo 8^{0} — "tornou a organização sindical mais livre, reduzindo as restrições quanto às bases de categorias e territoriais, alem de tornar mais fácil o seu registro junto aos órgãos do governo";
- no artigo 114 — reforçou o papel de proteção da Justiça do Trabalho.

Também na CLT encontram-se dificuldades, pois ela impõe um alto “grau de ingerência da lei sobre os contratos coletivos e desses sobre os contratos individuais, o que implica uma enorme uniformidade das condições de remuneração" (2006: 284). Tal diagnóstico vem acompanhado das seguintes soluções:

- *reformar* as "instituições do mercado de trabalho";

- evitar a valorização real do salário mínimo e desvincular o valor dos demais benefícios sociais do seu valor (como aposentadoria, BPC e outros);
- transformar uma parte do FGTS em fundo previdenciário resgatável apenas quando da ocasião da aposentadoria, restringindo, assim, o seu acesso ao trabalhador;
- reduzir a multa paga pela empresa em caso de demissão sem justa causa a 10% ou 15%, revertendo a maior parte — 2/3 ou ¾ — ao governo para reforço do seguro desemprego;
- simplificar a CLT, com a manutenção, apenas, do "estritamente necessário" para a preservação da "saúde do trabalhador", através da manutenção de direitos básicos definidos no artigo 7^{0} da Constituição Federal", sem explicitar, porém, tais direitos básicos.
- mudar os procedimentos da Justiça do Trabalho referentes a julgamentos de dissídios individuais e coletivos, defendendo restrições ao seu poder normativo.

V – Algumas considerações

Compreender o que há de novo nas estratégias neoliberais voltadas para intervir, entre outras esferas, nas falhas do mercado e na reconfiguração do Estado hoje, foi também nossa preocupação neste estudo que procura também resgatar alguns elos entre as propostas do PAC e as conseqüências das políticas de intervenção nas expressões da questão social.

A pesquisa constatou que, ao recomendar que encargos trabalhistas e previdenciários sejam identificados como obstáculos tanto para o crescimento econômico quanto para a acumulação do capital, o PAC, torna necessário a contenção do crescimento dos gastos com pessoal admitindo o teto de 1,5% para o crescimento real anual da folha de pagamento da União. Observamos também que, ao sugerir uma política de longo prazo para o salário mínimo, com reajustes a cada quatro anos, reforçam-se medidas que, tanto atribuem ao trabalho o custo do processo da reestruturação produtiva quanto fortalecem políticas que favorecem a reprodução do trabalhador mantendo, portanto, as bases da acumulação do capital e da exploração do trabalho.

Ao mapearmos a origem e o destino dos recursos públicos, pudemos observar que a prioridade não está na área social. Senão vejamos:

A) Quanto à origem dos recursos, pode-se dividir em quatro grandes grupos:

1. Recursos provenientes da iniciativa privada que correspondem a aproximadamente 43% do total de recursos (R$ 216,9 bilhões);
2. Recursos provenientes da Petrobras que correspondem a aproximadamente 30% do total de recursos (R$ 148,7 bilhões);
3. Recursos provenientes de outras empresas públicas, que não a Petrobras, os quais correspondem a aproximadamente 14% do total de recursos (R$ 70,5 bilhões), e

4. Recursos provenientes diretamente da União que correspondem a aproximadamente 13% do total de recursos (R$ 67,8 bilhões).

B) Quanto ao destino, os recursos podem ser separados em três grandes grupos:

1. 54% do total dos recursos (R$ 274,8 bilhões) serão investidos em energia e petróleo, o que já era esperado dado o total dos investimentos da Petrobras, das outras estatais, além da iniciativa privada. Vale ressaltar que nessa área não haverá nada de novo; a Petrobras apenas continuará a tocar seus antigos projetos.
2. 34% do total de recursos (R$ 170,8 bilhões) serão investidos em infra-estrutura social e urbana o que inclui saneamento, habitação, transporte urbano, o programa Luz para Todos e recursos hídricos. A maior parte dos investimentos (63% ou R$ 106 bilhões) será destinada à habitação, uma média anual de R$ 26,570 bilhões, nada diferente das somas já aplicadas hoje. Os recursos para o saneamento chegarão a 23% do total, ou R$ 40 bilhões.
3. 12% do total de recursos (R$ 58,3 bilhões) serão destinados à infra-estrutura logística, o que envolve obras em rodovias, ferrovias, portos, aeroportos e hidrovias. Esse investimento é uma clara concessão ao capital, pois visa criar uma melhor infra-estrutura para o "escoamento das mercadorias controladas por grandes empresas residentes na economia brasileira" (Silva, 2007). A maior parte do investimento, R$ 33 bilhões, sairá do orçamento da União. O governo espera que o setor privado invista R$ 3,8 bilhões em concessões de estradas, além de R$ 17 bilhões que serão financiados pelo BNDES, entre outras fontes.

Não pretendemos esgotar neste texto a análise desse amplo processo de financeirização e de enfraquecimento do Estado enquanto dinamizador da economia. Interessa-nos apenas mostrar que, longe de se exaurir, o ideário neoliberal no Brasil aprofunda-se, justamente com um governo cujo partido foi um dos grandes responsáveis pela oposição à sua implantação, durante o governo Cardoso.

Todavia, isto requer uma ruptura com o pragmatismo que fundamenta a proposta econômica presente no programa do partido desde 1998. As análises de Amaral, retomadas com acuidade nos estudos de Andrade (2008) sobre o tema, não deixam dúvidas quanto ao abandono do combate ideológico – de referência socialista - do partido, em face do Plano Real do governo FHC. Nesta mesma direção Netto (2003) observa que,

> uma orientação política à esquerda passa, necessariamente, pela reversão da política econômica implantada desde 1995 e suas conexões imediatas com as políticas sociais a ela diretamente imbricadas. É evidente que não há que pretender que uma tal reversão seja efetivada em um ou dois anos, mas se pode (e deve) exigir de um governo de esquerda um mínimo de sinais pertinentes.

Isto nos coloca diante de questões ainda não resolvidas, pois, se é verdade que a popularidade de Lula aumentou[18] assim como a queda na desigualdade de renda[19], não podemos dizer o mesmo da disparidade entre ricos e pobres no país. Ela não diminuiu. Ao contrário, conforme afirmou Pochmann, presidente do IPEA: "a concentração de renda se mantêm entre os maiores do mundo. Segundo o Instituto, 10% da população mais rica do Brasil detêm 75,4% de todas as riquezas do país[20]". Tal disparidade, fenômeno que tem se intensificado mundialmente, sempre foi parte constituinte da própria natureza do regime do capital. Cabe ao segmento da esquerda mundial que não capitulou aos ditames da contemporânea sociedade burguesa, empreender uma luta ainda mais rigorosa para reverter esse deplorável quadro.

V. Referências bibliográficas

AMARAL, Oswaldo E. do. *A Estrela não é mais Vermelha. As Mudanças doPrograma Petista nos Anos 90*. São Paulo: Editora Garçoni, 2003.

ANTUNES, R. A "Terceira Via" de "Tory" Blair: a outra face do neoliberalismo inglês. In Revista Outubro, nº 03. São Paulo, Instituto de Estudos Socialistas, 1999:31-52.

_____. Os sentidos do trabalho – Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 5ª edição, São Paulo, Boitempo, 2001.

_____ POCHMAN M. O novo mundo do trabalho. O trabalho no novo mundo. Entrevista a Álvaro KASSAB Jornal da UNICAMP. Online. Edição 354, de 9 a 15 de abril de 2007, www.unicamp.

[18] **"Aumenta a popularidade de Lula apesar da crise**". Esse é a chamada de uma matéria jornalística para mostrar o resultado da pesquisa realiza em fevereiro de 2009 pela Sensus/CNT (84% de aprovação pessoal). Disponível em http://oglobo.globo.com/pais/noblat. Acessado em 18/02/2009. Já na Folha Online - Brasil - Avaliação do governo federal e do presidente **Lula** bate novo recorde, diz CNT/Sensus - 03/02/2009 consulte a matéria acessada na mesma data.

[19] Conforme a pesquisa do IPEA de julho de 2006, dentre os fatores responsáveis pela queda na desigualdade de renda brasileira no período estudado (2001 e 2004) estão as mudanças na distribuição de renda no trabalho que explicam 46% dessa redução; e a evolução da renda não proveniente do trabalho com contribuição de 42% para se atingir esses resultados. Este último fator consiste, por exemplo, nas transferências governamentais, como o Bolsa-Família, o pagamento de benefícios do INSS e os repasses do Benefício de Prestação Continuada (BPC). O Bolsa-Família, o maior dos programas de transferência de renda do governo federal, beneficia 11,1 milhões de famílias em todos os municípios do Brasil. Já em novembro de 2008, o economista Júlio Miragaya mostra em seu recente estudo "Mapa da desigualdade espacial da renda no Brasil" que, "a implementação de políticas e ações voltadas para a redução das disparidades regionais ao longo dos últimos cinqüenta anos, não impediu o avanço na resolução da desigualdade espacial no Brasil. O documento aponta um quadro de profunda desigualdade na distribuição espacial da renda nacional. Foram adotados dois indicadores principais: o tamanho da renda per capita e o ritmo de crescimento da renda na região". Disponível no endereço eletrônico http://www.cofecon.org.br/. Acessado em 16/02/2009

[20] A manchete da reportagem de maio de 2008 dizia: "**Concentração de renda no Brasil é imensa.** Disponível no endereço eletrônico http://www.correiodobrasil.com.br Acessado em 16/02/2009

BHIR, Alan. Da grande noite à alternativa: o movimento operário inglês em crise. Col. Mundo do Trabalho. 2ª ed. São Paulo, Boitempo, 1999.

BOITO JR, Armando. A grande ilusão da elite sindical. Gazeta Mercantil. Primeira Página, São Paulo, 13 de Outubro de 2004.

BRASIL. Programa de Aceleração do Crescimento - PAC. 2007-2010. GOVERNO FEDERAL. 22 de janeiro de 2007. Disponível em: http://www.fazenda.gov.br/portugues/releases/2007/r220107-PAC.pdf.

BRASIL: o estado de uma nação – Estado, crescimento e desenvolvimento: a eficiência do setor público no Brasil, 2007 – Brasília: IPEA, 2008. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/livros/Livro_estadonacao2007.pdf

FRANÇA, L. F. Nova onda de redução de empregos. 20 de Janeiro de 2009. Disponível em:http://www.cofecon.org.br

LEHER, Roberto. PAC: afirmação do parasitismo do capital sobre o trabalho. Revista Pol. Públ., v.11, n1, p.35-56, jan/jun. 2007.

ANDRADE, Rodrigo Gomes Martins. Um Estudo em Busca de Vestígios do Socialismo Petista. Dissertação de Mestrado em Serviço Social. Rio de Janeiro, PPGSS/ESS/CFCH/UFRJ, 2008. Disponível em http://www.ess.ufrj.br/teses_2008

NETTO, José Paulo. A esquerda e as duas almas do governo Lula. In: Jornal do Brasil, 19 de janeiro de 2003.

_____.A conjuntura brasileira: o Serviço Social posto à prova. In Revista Serviço Social e Sociedade, nº 79, Ano XXIV. São Paulo, Cortez, 2004:05-26.

_____, BRAZ, Marcelo. Economia Política: uma introdução crítica. 2ª ed., Col. Biblioteca Básica de Serviço Social. São Paulo, 2007.

PERES, Leandra. Disponível em: Folha de São Paulo *Online*. Sucursal de Brasília. Domingo, 28 de janeiro de 2007.

TEIXEIRA, A. M. P. Previdência social no Brasil: da revolução passiva à contra-reforma. Tese de doutorado em Serviço Social. Rio de Janeiro, PPGSS/ESS/CFCH/UFRJ, 2006. Disponível em http://www.ess.ufrj.br/teses_2006.

TUMOLO, P. S.. Da contestação à conformação: a formação sindical e a reestruturação capitalista. Campinas, SP, Editora da UNICAMP, 2002.

SANDRONI, Paulo. Novíssimo dicionário de economia. São Paulo. Círculo do Livro/BestSeller, 1999.

Carta Compromisso do governo Lula ao Fundo Monetário Internacional (FMI) — de 28 de fevereiro de 2003.

Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Constituição Federal de 1988.

Título: Formação Profissional na perspectiva das relações de gênero em Dança: análise do Balé da Cidade de São Paulo.

Pesquisadora: Driely Gomes
Orientadora: Profa Dra. Liliana Rolfsen Petrilli Segnini
Faculdade de Educação – Universidade Estadual de Campinas

Introdução

O presente estudo tem por objetivo analisar o processo de formação profissional e as relações de trabalho, considerando as relações de gênero enquanto categoria analítica, no campo das Artes e Espetáculos (CBO 2002), privilegiando os artistas da Dança. Para tanto, esta pesquisa analisou o Balé da Cidade de São Paulo, do Teatro Municipal de São Paulo. Desta forma, procurou compreender a relação entre formação e trabalho, destacando as diferenciações e possíveis hierarquizações entre homens e mulheres bailarinas.

Esta pesquisa insere-se no âmbito do projeto temático FAPESP "Trabalho e Formação Profissional no Campo da Cultura: professores, músicos e bailarinos", coordenado pela professora Liliana Rolfsen Petrilli Segnini e tendo como pesquisadora principal, a professora Aparecida Neri de Souza, Faculdade de Educação, da Universidade Estadual de Campinas. O projeto temático intitulado "Trabalho e Formação Profissional no campo da cultura : professores, músicos e bailarinos" (2003/2007) analisou a formação profissional, o mercado e as condições de trabalho no campo das profissões selecionadas no campo da Cultura, considerando dupla dimensão comparativa – relações de gênero e entre países, Brasil e a França.

Por esta razão, metodologicamente a pesquisa ora proposta realiza uma leitura singular dos dados já coletados pelo projeto referido, especialmente no Balé da Cidade de São Paulo, destacando as relações de gênero ou a divisão sexual do trabalho, conforme análises de Danièle Kergoat e Helena Hirata a serem desenvolvidas. Trata-se de uma pesquisa qualitativa realizada por meio de entrevistas. Estes depoimentos informam as trajetórias de formação profissional (escolaridade formal e formação específica em dança) e as trajetórias de trabalho, incluindo o espaço observado – Balé da Cidade de São Paulo. Os dados obtidos nas entrevistas são complementados por meio de cadernos de campo, de imagens captadas nas observações de ensaios e de espetáculos e documentos institucionais.

No entanto, esta pesquisa considera também dados estatísticos, os quais informam a formação e mercado de trabalho em dança no Brasil, possibilitando maior compreensão do contexto no qual trabalham os bailarinos entrevistados.

As quinze entrevistas consideradas nesta análise foram realizadas pelas pesquisadoras vinculadas ao projeto temático citado, no período 2003 a 2005, Liliana R.P. Segnini (coordenadora), Dilma Fabri Marão (doutoranda), Katiuska Scuciato de Riz (mestranda). Os nomes citados são fictícios, resguardando o anonimato do entrevistado, com exceção daqueles cujos cargos já informam seu ocupante, na data da entrevista.

A análise dos dados coletados possibilitou a elaboração das seguintes perguntas: Como se formam estes artistas da dança? Qual é a importância da escolarização formal no processo? Como se inscrevem no mercado de trabalho? Por meio de quais processos estes artistas são selecionados pelo Balé da Cidade, o mais antigo grupo de dança da

cidade de São Paulo? Como é organizado o trabalho no interior deste grupo? Quais diferenciações e hierarquias são possíveis observar, na perspectiva das relações de gênero, tanto no processo de formação como na organização do trabalho em dança.

Para tanto, inicialmente, tão somente para informar historicamente o objeto da pesquisa, é analisada brevemente a criação do Balé da Cidade de São Paulo, antigo Corpo de Baile do Municipal.

1. O trabalho dentro do Balé da Cidade

O trabalho de homens e mulheres bailarinas no Brasil contém diferenciações, que acaba por gerar desigualdades*: "Na dança, o número restrito de homens possibilita que o ingresso e ascensão na carreira lhes sejam facilitado: na música, ao contrário, o número menor de mulheres significa maiores dificuldades para elas, observadas no Brasil e na França"* (SEGNINI in COSTA, HIRATA, BRUSCHINI , SORJ, orgs, 2008).

A forma de contratação no Balé da Cidade de São Paulo é igual tanto para homens quanto para as mulheres. São contratos temporários, com possível renovação (ou não) após os 11 meses. Sendo assim, é um trabalho informal, com contratos flexíveis de trabalho, no sentido atribuído por Hirata, ou seja, refere-se a: *"possibilidade de variar o volume do emprego ou a duração do tempo de trabalho, por exemplo"* (HIRATA, 2006).

Dentro do Balé da cidade de São Paulo não notamos uma clara diferença nas relações de gênero em primeira instância, já que o número de bailarinos e bailarinas é dividido igualitariamente. Como o Balé trabalha com a dança contemporânea, a importância do homem é tanta quanto a da mulher, diferente do Balé clássico, onde o homem acaba por complementar a atuação da bailarina, como em coreografias que utilizam o *pax de deux*. Sendo assim, o balé clássico torna-se um tipo de dança mais hierarquizado que o balé contemporâneo (RIZ, 2004). Esta análise feita em primeira instância, acontece através da visão geral da organização do Balé, o que não é suficiente para se chegar em alguma conclusão aceitável. Sendo assim, será necessário analisar as entrevistas feitas pelos bailarinos do Balé da Cidade; cadernos de campo tanto da realização das entrevistas, quanto dos ensaios; as estatísticas nacionais e o embasamento teórico.

Homens e Mulheres bailarinas se relacionam de forma semelhante ou diferente desde sua tentativa de ingresso no Balé da Cidade de São Paulo. Ou seja, estas diferenciações (ou não) existem desde o momento em que o bailarino faz a audição para ingressar no Balé da Cidade. A assistente de coreografia Natasha, em entrevista dada aos pesquisadores do grupo Temático, informa que na audição que ela prestou, a relação candidato/vaga era de cento e oitenta meninas para oito vagas. A audição é como uma aula, com passos na barra, no centro e trechos de coreografias do balé que está em processo de montagem. Quando ela prestou a audição, o Balé da Cidade ainda executava os passos com a sapatilha de ponta, o que não acontece mais. A audição teve a duração de seis horas e era especificamente de mulheres; a audição de homens e mulheres e feita separadamente.

Nesta mesma entrevista, Natasha relata uma situação vivida por ela em um concurso que ela prestou no Teatro Municipal do Rio de Janeiro, onde ela ganhou em primeiro lugar e uma outra bailarina paulista ganhou em segundo lugar. Porém, ela cita

que um rapaz, não se sabe ao exato se é de Curitiba ou de Porto Alegre, chamado Sérgio Macha, também ganhou em primeiro lugar junto com ela. Ela não esclarece como foi feito o processo de seleção, se eram homens e mulheres juntos ou separadamente.

Na audição prestada pelo bailarino Daniel tinham cem homens concorrendo pelas vagas. Era uma audição, que de acordo com ele, geraria nove empregos, eram nove vagas em três companhias diferentes. Ele informa também, que neste ano, havia mais vagas para homens do que para mulheres, o que reafirma que o processo de seleção para as vagas no Balé da Cidade é feito separadamente para homens e mulheres:

> "Bom, eu acho que tem algo exigente assim, no caso do Balé, do Cisne e do Stágium tem um mercado de trabalho ainda pequeno né pro número de pessoas que se formam. Então, por exemplo, vamos pegar o exemplo do Balé da Cidade, tinha cem bailarinos fazendo uma audição, naquele ano foi uma vaga pra homem no Stágium, duas vagas pra homem no Cisne Negro e seis vagas pra homem no Balé da Cidade, então de cem nove conseguiram um posto de trabalho né, então pra você ter uma dimensão de quantas pessoas, isso em homens, porque em mulheres a disputa é ainda mais acirrada, tinha mais vagas pra homens nesse ano do que pra mulheres. Então tinha cem homens pra nove vagas, então só tinha dez por cento do que o mercado tava solicitando". (Bailarino Daniel. Balé da Cidade, 02/09/2004. Entrevista realizada por Liliana Segnini).

A bailarina Solange, em sua entrevista, informa que seu trabalho é prazeroso com todas suas características. Ela gosta da rotina, do ensaio, da música, etc. Pois apesar do preconceito social dizer que arte não é trabalho, eles trabalham arduamente como qualquer outra profissão. Em um trecho desta entrevista, a pesquisadora cita a construção da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações – 2002), onde foram definidas as características da profissão do artista da dança:

> "Então aqui, por exemplo, é a parte da descrição e aí é dito que existe aqui uma..., fala de movimentos, executar movimentos, gestões, ações, passos qualificados, elaborar ações físicas no espaço e no tempo, construir qualidade dramática do e pelo movimento, expressar imagens, idéias, narrativas, na obra coreográfica, expressar sentimentos e sensações na obra coreográfica, transpor idéias, mensagens, sensações, enfim são coisas, são atividades de um bailarino. Então pra transmitir,

> resumindo o mapa descritivo do que vocês fazem, saiu assim com todas essas grandes atividades, algumas são de coreógrafos, outras são de assistentes, outras são do bailarino em si, então foi descrito dentro de um mapa, que é bastante redutor perto da riqueza do debate que se deu naquele momento, naqueles três dias" (Bailarina Solange. Balé da Cidade. 28/04/2004. Entrevista realizada por Liliana Segnini).

O trabalho coreográfico depende de cada artista que cria sua obra. Há coreógrafos que elaboram uma seqüência de frases, mostram o passo em seu corpo e então os bailarinos executavam o movimento. Outros trazem uma idéia, e os bailarinos criavam os movimentos baseando-se nesta idéia; não havia uma concepção pré-determinada do espetáculo. Quando a bailarina Solange traz o conceito de "frases", ela diz frases em dança, ou seja, uma seqüência de movimentos.

Alguns coreógrafos dão temas e a criação ocorre baseando-se nestes temas. Outros já trazem a música e daí partem para os movimentos. Há junção de pedaços, de partes, de gestos, há a criação de um vocabulário naquela dança.

O tempo de criação depende de cada obra, quando ela ocorre muito rapidamente, é como se fosse um "crime", de acordo com a bailarina Solange:

> "...você não tem tempo de respirar e de entender o que você está fazendo também, é uma coisa um pouco jogada assim, você vai lá e faz, não tem um processo de assimilação. Mas no caso desse trabalho do Jorge (coreógrafo da época) a gente teve mais tempo, tivemos acho que uns dois meses, que é um tempo bom (para a criação), já houve processos maiores, 'Z', por exemplo, que a gente vai levar pra Europa agora, eu sei que foi um processo de três meses" (Bailarina Solange. Balé da Cidade, 28/04/2004. Entrevista realizada por Liliana Segnini).

Quanto o trabalho é uma remontagem, o assistente de coreografia ensina o vocabulário daquela coreografia com a contagem correta.

Ao tratar da questão do trabalho de homens e mulheres dentro do Balé da Cidade, a Bailarina Solange acredita que hoje em dia não exista mais esta diferença entre as carreiras. Para ela já existe um número grande de homens comparado aos de mulheres bailarinas: *"... tem muito bailarino bom nesse país, não tem muita diferença, você pode ver nas audições, eu fiz, eu tive a sorte de fazer umas cinco audições pro balé e sempre tem mais mulheres, lógico, mas tem muito homem também bom, você nas Companhias,*

hoje em dia no Balé tem mais homens né, um pouco mais né" (Bailarina L.L. Balé da Cidade, 28 de abril de 2004. Entrevista realizada por Liliana Segnini).

A bailarina informa que atualmente a dança está mais divulgada ao homem, que foi uma década frutífera para os homens. E a companhia quebra a questão do preconceito de definir que homem bailarino é homossexual, já que dentro do Balé da Cidade existem vários casais de homens e mulheres heterossexuais, com filhos.

Em relação aos direitos trabalhistas, a bailarina informa que a direção dá suporte em vários aspectos, como quando há um acidente de trabalho e os bailarinos se machucam, todos possuem plano de saúde e continuam recebendo salário, mesmo se não puderem dançar por um tempo. A bailarina Luísa confirma este suporte dado pela companhia, pois quando ela engravidou e quando machucou o pé, teve todo o suporte da direção e continuou recebendo seu salário, pois como ela disse*: "é uma coisa que acontece, e pode acontecer com qualquer um...".*

2. Características do Balé da Cidade

O Maitre de Ballet e Assistente de direção Bruno informa algumas características do Balé, no ano de 2004. A companhia era composta por trinta e sete bailarinos, sendo que vinte e nove pertenciam à Companhia Um e oito eram da Companhia Dois. A coreografia descrita pelo bailarino (Summers) era dançada somente pela Companhia Um.

Dentro dos vinte e nove bailarinos da Companhia Um, três estavam doentes, na época, sendo que a doença de um deles era grave. E duas acabaram de ter filhos. Dentro desta companhia há dois elencos (no caso eram o amarelo e o branco), eles fazem o revezamento de coreografias. Este revesamento ocorre, devido à política de "*todo mundo tem que dançar",* e o número de bailarinos que se sobressaem é pequeno. Os bailarinos machucados, também promovem o revesamento, como é o caso de uma bailarina "*japonesinha*", que havia machucado a perna e estava em recesso até fevereiro daquele ano.

Em outro assunto, Bruno destaca a importância do entrosamento entre os bailarinos, a fim de que o trabalho em conjunto tenha resultado. Ao tratar de esforço, ele fala da menor exigência que os solos promovem aos bailarinos e da diversidade deles, abrangendo tanto homens, quanto mulheres:

> "... parte dos solistas, tem muitos solos, tem o solo feminino, tem o solo masculino, tem o do homem e mulher, tem o trio, são muito, muitos e exigem tanto dos solistas e aí entra o grupo, o grupo tem que (?), tem que fazer todos iguais, do mesmo jeito, por isso que exige muito (incompreensível), entrar no palco..." (Bailarino Bruno. Balé da Cidade. 28/01/2004. Entrevista realizada por Liliana Segnini e Katiuska Scuciato).

Em relação ao esforço físico, ao trabalho com o corpo, o bailarino acredita que entre trinta e cinco e quarenta anos é o máximo para se manter em forma. Porém, isto não significa o fim do trabalho artístico. Ele completou setenta e dois anos em 2004 e estava com apresentação marcada no SESC, onde apresentaria um solo.

3. A associação de bailarinos

A função da Associação dos Bailarinos é como meio de comunicação entre os bailarinos e a direção do Balé da Cidade. Essa porém, foi a função inicial, já que se descobriu que ela tem funções até mais importantes, de acordo com a bailarina Denise. Ela fez parte da Associação, e informa que inicialmente, ninguém queria participar, e por ela ser a que tinha mais tempo dentro da Companhia, ela acabou se tornando a presidente da Associação. Esta é regulamentada, sendo assim, houve inscrição de chapa e eleição. É formada pelos bailarinos que tem interesse em participar e formar chapa, porém todos os bailarinos são associados. Ela considera que ser presidente da Associação é "um papel difícil de assumir", pois ela tem que levar a decisão do grupo para a direção e defende-lo, independente de ser o que ela acredita ou não.

As questões tratadas pela Associação são questões do dia-a-dia, como atraso do início do ensaio, deste ir além do horário previsto, etc ... Tratam também da questão do volume de trabalho, da exaustão física e mental do bailarino, sobre as pessoas que se machucam, férias, folgas.

Estas questões nem sempre são discutidas entre o bailarino e o assistente de coreografia, com liberdade.

A associação é uma sociedade cultural, sem fins lucrativos, onde qualquer pessoa pode fazer parte, como associada. Toda a captação de verba e repasse ao Balé é também realizado pela associação:

> "Funciona assim, agora quem faz a captação de verba é a diretora de produção (...), ela que corre atrás, mas entra através da Associação, todo o dinheiro que não vem da Prefeitura, que é captado pelo Balé da Cidade, entra na Associação, é como se a Associação tivesse fazendo essa captação de verba. E a gente repassa como doação pro Balé da Cidade de São Paulo, então a Associação doa esse dinheiro pro Balé para ajudar na produção de um espetáculo" (Bailarina Denise. Balé da Cidade. 27/08/2004. Entrevista realizada por Liliana Segnini).

4. Maturidade e trabalho futuro

O Balé da Cidade de São Paulo fundou a Companhia Dois, na qual a maturidade, a experiência e o talento destes bailarinos continuam a serem aproveitados, por meio de pesquisa e de outros trabalhos em dança. A Bailarina Denise, informa em sua entrevista, que sua nova atividade dentro do Balé, em 2004, era a de fotografa. A bailarina não sente falta de atuar no palco; é uma questão já bem resolvida dentro dela. Às vezes ela faz aula, quando tem vontade, em outras, ela só fotografa.

Uma questão que a bailarina aponta em sua entrevista é a questão de renovação de contrato. A entrevista foi feita no mês de Agosto de 2004 e ela teria contrato até dezembro deste mesmo ano; contrato que normalmente é renovado automaticamente, mas que ela não sabia como ficaria neste ano:

> "Todos nós temos um contrato até o final do ano, mas isso é sempre, que em geral já é renovado automaticamente pro ano seguinte, só que no meu caso, especificamente como eu não estou mais dançando, eu não sei como é que vai ficar, não existe um contrato de fotógrafo no Balé, então eu realmente não sei como é que vai ficar. É uma coisa que eu procuro nem pensar muito porque se não eu vou ficar apavorada antes da hora e também não adianta, tem que deixar, então o que eu estou fazendo é me empenhando em estar fazendo um trabalho..." (Bailarina Denise. Balé da Cidade, 27/08/2004. Entrevista realizada por Liliana Segnini).

A bailarina Solange tem planos cursar algo diferente para trabalhar futuramente, mas não gostaria de jogar "tantos" anos de trabalho em dança "fora". Ela acredita que é importante ir se preparando para este futuro, ao longo dos anos. Cada um dos bailarinos busca o caminho que achar mais conveniente, como a bailarina Denise, que se tornou fotógrafa do Balé; um outro bailarino pensa em fazer mestrado e se encaminhar para a carreira docente.

No período da entrevista houve rumores de cursos de requalificação profissional a serem implantados dentro do Balé, como o curso de iluminação, que seria uma outra possibilidade de emprego. De acordo com a bailarina, eles normalmente se tornam assistentes de coreografia, professores, ou vão para uma direção mais administrativa (direção artística). E trabalhar com fotografia, iluminação, figurino, seriam novos caminhos relacionados também à dança. A abertura destas possibilidades depende muito da direção do Balé, que se modifica de acordo com a gestão política da cidade de São Paulo.

A Companhia Dois é para um grupo seleto de bailarinos, de artistas que ainda tem o que contribuir, e de acordo com a Bailarina Solange, a diretora de então aconselhava os bailarinos a não se apoiarem na idéia de pertencer à Companhia Dois, pois poucos vão

para lá. Sendo assim, torna-se necessário que o bailarino faça uma previdência privada, por conta própria, a fim de garantir uma estabilidade de vida.

Ao pensar no que fará futuramente, a bailarina Luísa informa que gostaria de dar aulas, de fazer assistência coreográfica. Os bailarinos da Companhia Dois têm cinqüenta, quarenta e poucos anos e ainda dançam. Interromper o trabalho em dança, por causa do desgaste do corpo, depende muito de pessoa a pessoa.

5. Uma questão de gênero: a maternidade

O apoio dado às bailarinas que se tornam mães dentro do Balé da Cidade, é diferenciado também de acordo com a direção de dado momento: *"No presente a maternidade não é mais vivida enquanto direito do trabalho, os contratos temporários não prevêem o acesso a este direito, mas como camaradagem, generosidade, compreensão da direção da companhia. Nesta condição, estas mulheres-mães-artistas permanecem no teatro ocultas, sob a luz dos holofotes"* (SEGNINI in COSTA, 2008). Entretanto, a bailarina Denise informa que ela teve seus dois filhos, em diferentes gestões e que independente disso, ela sempre foi amparada dentro da Companhia:

> "...'Deu tudo certo' resume relações de solidariedade por parte de mães artistas, que por serem mais velhas vivenciaram em outras épocas este direito; mas significa também reconhecimento de qualidade técnica do trabalho destas mulheres, bailarinas" (SEGNINI in COSTA, HIRATA, BRUSCHINI , SORJ, orgs, 2008).

Durante sua primeira gravidez, ela não podia ir ao Teatro Municipal, pois ninguém podia ver que ela estava grávida, mas a direção do momento assumiu esta situação e ela teve seus meses de licença, normalmente.

Ser mãe na profissão de bailarina é algo que influi em todos os sentidos, tanto na questão que todas as mulheres, não importa a profissão passam, como sustento, com quem deixar seu filho durante o trabalho, entre outros. Mas a mãe bailarina tem uma mudança na sua ferramenta de trabalho também, ou seja, no seu próprio corpo, algo que determina uma diferença nas relações de gênero, pois os homens não passam por isso. Apesar disso, Denise informa que todas as mães do Balé da Cidade, que tiveram filhos, voltaram à forma muito rapidamente:

> "Eu acho que não é fácil pra nenhuma carreira, eu acho que tinha um mito antes, tinha uma questão que era muito forte, que a bailarina não podia engravidar por causo do físico, por causa de voltar à forma depois, pelo tempo que perde, principalmente no balé clássico isso é muito..., até hoje eu acho que

> é muito pesado, não sei, acredito que seja. Mas o que não procede de maneira nenhum né, eu não sou a única aqui na Companhia, agora tem várias mães, todas voltaram à forma numa rapidez, até melhor depois do que antes" (Bailarina Denise. Balé da Cidade. 27/08/2004. Entrevista realizada por Liliana Segnini).

A bailarina afirma que a questão do físico é diferente, pois as mulheres ficam fora muito tempo, o homem não. A mulher tem os meses de gravidez, tem a amamentação, o medo de perder o cargo dentro do Balé. Ela, porém, estava tão feliz com a gravidez, que não se preocupou com perder seu lugar, pensou que depois resolveria isso. Um problema ocorreu quando ela e outra colega engravidaram ao mesmo tempo e diretor da época disse não ter como manter as duas pessoas no próximo ano, com licença maternidade, porém o contrato das duas foi mantido.

Depois de ter o filho, a bailarina passou por questões como a dificuldade de sair e de deixá-lo com outras pessoas, como todas as mulheres provavelmente passam, em qualquer profissão. A questão da bailarina se diferencia um pouco quando elas têm que viajar a trabalho , e quando estão em temporada, voltam mais tarde pra casa, necessitando de alguém que possa ficar mais tempo com as crianças. O cuidado das crianças depende da disponibilidade de um dos membros do casal, geralmente da mulher: *"...assim, a chamada 'conciliação' entre vida profissional e vida familiar é realizada quase que exclusivamente pelas mulheres"* (MARUANI, HIRATA, 2003, pp. 17).

Foto: Liliana Segnini, 2004.

A bailarina Luísa, engravidou no ano de 2003 e trabalhou até quase o oitavo mês de gravidez. Ela ficou afastada por quatro meses, que é o direito que eles têm pelo período de amamentação e voltou ao Balé, porém quebrou o pé e ficou afastada novamente, por seis semanas. Depois de ter o filho, ela recuperou rapidamente a forma física, mas não a muscular:

> "Quando você volta, a musculatura parece que está toda frágil, sem força, sem tônus, e aí com as aulas, com os ensaios, você vai adquirindo , é muita dor, é aquela coisa bem maçante né, um bailarino sente um pouco, eu acho que eu senti em dobro. Mas até que foi super rápido assim" (Bailarina Luísa. Balé da Cidade, 05/12/2005. Entrevista realizada por Katiuska Scuciato).

Ela informa que demorou três meses para voltar à musculatura anterior. Para ela, a questão se torna complicada ao deixar seu filho em casa "*doentinho*", o que a deixa "super dividida". E assim como a bailarina Denise, a bailarina Luísa também relata a

importância em contar com uma terceira pessoa (marido, mãe, sogra, babá) para cuidar do filho dela durante viagens, espetáculos, etc.

A maternidade é uma questão que emerge nas relações de gênero em dança, mesmo porque a ferramenta de trabalho da bailarina é o corpo. E esta mesma ferramenta de trabalho sofre alterações durante a gravidez, impossibilitando certos movimentos e trabalhos executados, mas criando impedimentos sociais, muito além do biológico.

> Aí está o limite ou mesmo interligação entre a vida profissional e pessoal da mulher na Dança. O trabalho da mulher é visto como algo complementar. Elas lidam com a maior parte dos empregos precários, trabalho de tempo parcial, horários flexíveis, etc. E esta precarização do trabalho da mulher é justificado como a *"conciliação entre a vida familiar e a vida profissional..., e se pressupõe que esta conciliação é de responsabilidade exclusiva do sexo feminino"* (HIRATA, 2006).

A bailarina Natália informa em entrevista que ela teve "sorte" neste processo de sua vida, o que foi possível devido ao diálogo aberto com a direção, professores e uma relação de confiança estabilizada. Quando esta bailarina estava grávida, ela pertencia à Companhia República da Dança. Quando estreou o primeiro balé desta companhia, ela estava grávida de cinco meses e meio. Ela teve a oportunidade de dançar até os sete meses de gravidez, com saúde, acompanhamento médico e afirma que teve toda a liberdade para modificar o que precisasse dentro do seu papel na coreografia, o que não foi necessário. A diretora preocupava-se com certos passos e saltos que ela fazia, não queria que ela se machucasse, muito menos ser responsável por algum acidente de trabalho.

> "Eu dancei até sete meses e foi uma loucura, porque eu dancei fazendo tudo, eu não me poupei em nada, eu saltava, caia, eu girava e fazia coisas no chão perigosíssimas, todo mundo ficava assustadíssimo..." (Bailarina Natália.Balé da Cidade. 09/12/2005. Entrevista realizada por Liliana Segnini).

A bailarina relata, que a abertura e aceitação da Companhia República da Dança por sua gravidez ocorreu de forma tranqüila devido ao diferencial desta companhia. Ela era especial, onde em seu balé, cada papel tinha sido criado para uma pessoa do grupo. Era uma nova proposta de companhia de dança, nova, moderna, com um formato de idéias diferentes, que os bailarinos que a formaram acreditavam muito.

Ela dançou até os sete meses de gravidez e depois que seu filho nasceu, ela ficou quarenta e cinco dias parada e continuou recebendo. Mais um vez ela cita a importância do companheirismo, respeito e diálogo entre os profissionais que estão trabalhando, já que pelo tipo de contrato que ela tinha, ela não receberia (era um contrato temporário). Mas como duas bailarinas pertencentes à direção eram mulheres com filhos, elas entendiam que a mulher tem direito de ter uma vida particular, que ela

tem que se dedicar à vida profissional, mas também tem que ter sua vida pessoal. Ela informa que a lealdade e honestidade existente entre este grupo profissional, contribuiu para que tudo ocorresse de forma mais justa.

A questão da maternidade não está presente só na relação entre gravidez e corpo. A mãe acaba sendo a maior responsável pelo filho na maioria dos casos, o que torna diferente ser uma mulher bailarina com filhos e um homem bailarino com filhos. A bailarina informa que a maternidade contribui muito para o seu trabalho no sentido de que *"quando você tem outras pessoas nesse mundo como prioridade, você se torna mais generosa, eu acho, com a vida"* (Bailarina entrevistada, 2005). Compreende que conversar com o filho é muito importante para que ele entenda que ela tem seu horário de trabalho (como qualquer mulher, em qualquer profissão), mas quando é época de espetáculo os horários de trabalho aumentam e nem sempre ela pode estar presente na vida cotidiana dele. Às vezes ocorre do filho ter um compromisso importante como uma homenagem às mães, por exemplo, no mesmo dia de um ensaio importante da companhia. Faltar do ensaio para acompanhar o filho depende muito da direção da companhia, de como será esta negociação. No Balé da Cidade de São Paulo, no ano em que a entrevista foi realizada (2005), a bailarina sabia que a diretora abriria esta possibilidade, mas ela já trabalhou com diretores que não permitiam isso, o que foi muito duro para ela: "*às vezes você tem que abrir mão do direito de ser mãe em algum momento assim"*.

Depois de sair da República da Dança, a bailarina voltou ao Balé da Cidade de São Paulo onde ela ficou por cinco meses e pediu demissão devido a problemas internos. Mais uma vez a questão da maternidade foi significante, pois as pessoas a consideravam "louca" de largar um emprego em dança, que é muito difícil de encontrar, já que agora tinha um filho pra sustentar (apesar de ainda estar casada). Mas ela conta, que felizmente, uma oportunidade de emprego logo surgiu; ela foi trabalhar na Companhia de Dança Cisne Negro, onde faria uma temporada pela África do Sul. E esse foi um período de loucura por ter que aprender três balés em uma semana, sem intervalo e também por viajar muito, o que a afastava do filho e ele reclamava, mas acabou aprendendo a lidar com isso. Depois de um tempo a bailarina retornou ao Balé da Cidade de São Paulo quando houve mudança de diretora e abriu uma vaga para ela.

6. Divisão Sexual do Trabalho no Balé da Cidade

De acordo com Danièle Kergoat:

> "A divisão sexual do trabalho caracteriza-se pela designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva, assim como, ao mesmo tempo, a captação pelos homens das funções com forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc)" (KERGOAT, 2002).

Em primeira instância a divisão sexual do trabalho é igualitária (ou não existe), ao partir do conceito de "*princípio hierárquico: um trabalho de homem 'vale' mais do que um trabalho de mulher"* (KERGOAT, 2002) e baseando-se no depoimento da assistente de coreografia Natasha abaixo:

> "Aqui existe uma única classe, uma única categoria, são todos os mesmos salários, são todos iguais, existe a categoria profissional ou estagiário, semi-profissional, que atualmente a gente não tem, então os estagiários eles ganhavam a metade do salário do profissional. Antigamente, antes da Erundina conseguir igualar, subir o salário, a gente *tinha cachês especiais, então o nosso salário base era muito, muito menos que hoje"*. (Bailarina Natasha. Balé da Cidade. 02 e 05/02/2004. Entrevista realizada por Liliana Segnini).

A assistente de coreografia Natasha afirma que fora o salário base, os bailarinos recebiam cachês especiais de acordo com a posição na coreografia. Ou seja, se ela fizesse um solo A, solo B, trio ou demi-solo, ela recebia extras. Ou seja, em alguns meses eles não recebiam nada a mais e em outros recebiam tanto, que alcançava o teto do prefeito e metade do dinheiro era cortado devido ao limite do teto. É um valor que o bailarino não receberia mais. Isto ocorria antes do mandado da Erundina.

Com as reivindicações, a assistente de coreografia informa, que eles conseguiram equiparar o salário do Balé da Cidade com o da Orquestra do Teatro Municipal de São Paulo e mais alguns outros adicionais como:

> "Aí você tem adicional por função artística, aí você vai pondo adicionais, adicionais, tem o cachê de apresentação pública especial, porque a gente faz as apresentações dos audiovisuais, que vem crianças de escolas públicas, orfanatos, creches, asilos, vem um monte de gente assistir o nosso dia de trabalho, então esse é um cachê especial e assim agente vai fazendo o salário. Mas conseguiu-se um patamar legal, então isso foi a grande conquista que a gente teve coma Erundina, de equiparar o nosso salário a Orquestra dessas maneiras". (Bailarina Natasha. Balé da Cidade. 02 e 05/02/2004. Entrevista realizada por Liliana Segnini).

Devido a estes fatores expostos pela assistente de coreografia, é possível notar que o salário não é igualitário, depende do cargo dentro do balé e também de outros

adicionais, como tempo de trabalho, etc. A assistente de coreografia afirma receber mais por ter qüinqüênio e pelo seu próprio cargo que é diferente de ser bailarina dentro da Companhia. Ela tem direito a décimo terceiro por ser admitida, mas como os bailarinos recebem por verbas de terceiros e tem contratos mensais, eles não tem este direito. O que se conseguiu através da Associação dos Bailarinos foi que nos contratos de onze meses (sendo que o décimo segundo é de férias), o valor de um doze avos de décimo terceiro salário é embutido mensalmente neste valor e neste décimo segundo mês (férias), eles não recebem nada.

Aparentemente a questão salarial é igualitária entre os bailarinos, tanto homens quanto mulheres, isto dentro do mesmo cargo, desconsiderando a posição de assistente de coreografia, direção, etc. O que ocorre, porém é a questão da formação necessária para homens e mulheres antes de se profissionalizarem no Balé. As mulheres precisam começar muito cedo, estudar aproximadamente oito anos antes de conseguirem se profissionalizar. Já os homens começam mais tarde, devido a muitas questões, como o preconceito, a tomada de decisões já na adolescência, etc. E bastam três anos de formação para que estes já se tornem profissionais. A formação implica em qualificação, e este processo é bem diferente entre homens e mulheres:

> "No grupo social das mulheres, as coisas são bem diferentes. No caso destas, auto definir-se e mostrar-se, individual e coletivamente, como 'qualificadas' é um processo extremamente complexo... As qualificações exercidas pelas mulheres são raramente reconhecidas enquanto tais. Como dissemos, o valor atribuído ao trabalho de uma mulher é sempre inferior àquele atribuído ao trabalho de um homem" (KERGOAT, 2002).

Sendo assim, os homens precisam de menor formação, enfrentam menor concorrência na busca de emprego na área, possuem carreira mais longa devido à força e aos não impedimentos que possuem (diferente da mulher que tem a questão da maternidade, entre outros), sendo assim, possuem maior resistência na atuação profissional. E como são poucos, seus salários costumam ser mais altos.

No Balé da Cidade de São Paulo, tanto homens quanto mulheres bailarinas sofrem com a questão da carreira e dos direitos trabalhistas. Não há contrato permanente, como também não há aposentadoria e neste ponto não há diferencial entre sexos ou classe social dos profissionais. Mesmo com muitos anos de trabalho dentro da companhia, quando o profissional pára de trabalhar, ele não tem nenhuma segurança, não tem fundo de garantia. A dança ainda é uma carreira curta, mesmo que trabalhem com dança contemporânea, dança teatro. O máximo que pode acontecer é trabalhar na Companhia Dois, voltada para um trabalho de pesquisa, bailarinos intérpretes, que fazem coreografia também. Mas nem todos têm esta possibilidade, já que são poucos que trabalham neste outro ramo da companhia. Sendo assim, não é garantido que ao

envelhecer, o bailarino ainda terá um cargo dentro do Balé da Cidade, como afirma a assistente de coreografia:

> "Estabilidade, como que eu posso com sessenta anos tá dançando? E não existe quadro de assistente, diretor, não sei o que, pra trinta pessoas, então quer dizer, algumas vão ocupar outros cargos dentro da Companhia e outras não". (Bailarina Natasha. Balé da Cidade. 02 e 05/02/2004. Entrevista realizada por Liliana Segnini).

A insegurança no trabalho é igual para homens e mulheres, mas deve-se pensar se há diferenças de oportunidade para a seleção dos profissionais da Companhia Dois e como se dá a seleção para cargos como Assistente de coreografia, Direção, Coreógrafos, etc. Nesta mesma entrevista dada por Natasha, ela informa como se deu o processo de transição entre o cargo de bailarina até tornar-se assistente de coreografia. Ela informa que em uma determinada gestão, a diretora resolveu dividir a companhia em duas, onde as pessoas mais jovens ficaram na Companhia 1 e as mais velhas e que tivessem mais tempo dentro do Balé da Cidade ficaram na Companhia 2. Nesta divisão, ela ficou na Companhia 2. No período em que Marta Suplicy (Partido dos Trabalhadores) assumiu a gestão do Município, Júlia assumiu a direção do Balé da Cidade e ela a convidou para ser assistente de coreografia na gestão dela. Com esta proposta, ela teve que decidir se continuaria a dançar ou se seria assistente de coreografia de uma vez por todas e ela acabou por optar pela assistência, algo que ela afirma gostar muito de trabalhar. A questão que complica é que com a mudança política na Prefeitura, ocorre a mudança de direção do teatro e ela pode perder seu cargo, já que ele é de confiança. Quando isso acontece pode ser convidada a continuar no cargo, voltar a ser bailarina ou mesmo ser transferida pra outra parte da Prefeitura; é algo que ela não sabe o que vai acontecer, é indefinido.

O trabalho da Companhia Dois é feito, de acordo com a assistente, de forma mais madura, com outra mentalidade. Eles trabalham muito com a criação, com dança teatro, uma outra visão da dança.

7. Conclusão

Esta pesquisa buscou compreender o processo de formação profissional e as relações de trabalho dos bailarinos do Balé da Cidade de São Paulo, buscando possíveis semelhanças e diferenças entre os sexos.

A formação profissional dos bailarinos do Balé da Cidade informa múltiplas possibilidades neste processo, cada qual com suas próprias características. Porém, as semelhanças são encontradas quando nota-se que todos os bailarinos fizeram cursos livres de dança, inicialmente. Nenhum deles iniciou-se na dança diretamente na questão profissional; começou como um "hobby" e tornou-se profissão a partir do momento, em que se interessaram por tornar a dança profissão, como também por meio das

oportunidades surgidas durante este processo. Esta formação foi se completando (pois ainda não é completa) por meio de concursos, cursos no exterior e também pelo início da profissionalização em outras companhias, como professores de dança, etc. Ingressar no mercado de trabalho em dança não significa, que a formação profissional está finalizada; é um processo que permanece no trabalho, pois a cada coreógrafo que traz seu trabalho ao Balé, a cada nova coreografia e espetáculo, os bailarinos aprendem novas técnicas e ampliam seu repertório artístico. A formação em dança se diferencia entre homens e mulheres, pois como foi demonstrado por meio das entrevistas, as mulheres possuem mais anos de formação antes de iniciarem-se no mercado de trabalho; já os homens obtêm oportunidades profissionais com maior facilidade, que as mulheres, e continuam sua formação em dança, ao mesmo tempo em que trabalham com dança.

A escolaridade formal foi interrompida por alguns dos bailarinos. Outros concluíram o Ensino Médio e desistiram da faculdade. Alguns se formaram no Ensino Superior; porém, em nenhuma das entrevistas analisada, verificou-se a formação superior em Dança. A experiência em dança é o que mais contribui para o ingresso do bailarino no Balé da Cidade. Além de sua *performance* na audição, o currículo contendo a formação profissional anterior do bailarino é mais um fator relevante no sucesso da busca de emprego em dança. O Ensino Superior em Dança é uma forma de complementar esta experiência e formação anterior; formação teórica, que possibilita o contato com a teoria sobre dança, anatomia, História da Dança, entre outros.

Trata-se de uma companhia onde o número de homens e mulheres é praticamente o mesmo, onde as audições são feitas separadamente e por tratar-se de coreografias de dança moderna, há um maior espaço de trabalho para os homens, do que o balé clássico pode proporcionar. A relação entre dança e feminilidade, dança e masculinidade demonstra a grande participação dos homens na dança em diversos períodos históricos e em diversas culturas. Assim como foi possível compreender também, a permanência (minimizada) do preconceito em relação ao bailarino homem. Historicamente, somente o homem podia dançar; anteriormente à Revolução Industrial, a dança era a profissão de muitos deles. Em outras culturas o homem dança em rituais de casamento, de acasalamento, rituais de tribos indígenas, etc. Ou seja, o preconceito social acaba sendo vinculado ao dado período histórico e à determinada sociedade. (HANNA, 1999).

Muitos dos bailarinos informam nas entrevistas, que sofreram certo tipo de preconceito ao dançar ou tomarem esta decisão em casa, no trabalho, etc. Neste ponto, o preconceito social faz com que os homens procurem a dança com idade mais avançada que a das meninas:

> "...os rapazes procuram só com uma idade muito avançada e aí nós não teríamos espaço no curso regular para eles. Mas nós sabemos que a maioria dos rapazes começam a estudar com uma idade mais avançada, quando eles são um pouco mais independentes da família, quando eles conseguem se posicionar com mais clareza junto a família por causa deste preconceito" (Diretora da Escola Municipal de Bailados, 03 de novembro de 2003.

Entrevista realizada por Liliana Segnini e Katiuska Scuciato).

Certo preconceito e desestímulo familiar ocorrem em relação às mulheres também, pois elas não podiam dançar anteriormente. Em determinadas sociedade, ela só pode dançar entre mulheres, ou em seu casamento. As mulheres que dançam em frente aos homens, nestas sociedades, são consideradas prostitutas. Assim como dançar já foi considerado leviano na sociedade ocidental. As bailarinas do Balé da Cidade informam, que muitas vezes os pais não aceitaram a decisão de tornar a dança uma profissão. A maioria sofreu certo tipo de impedimento, principalmente por parte do pai, que não pagava as fantasias de espetáculos, que relutava em deixar a filha estudar dança fora da cidade e sair de casa, entre outros (Entrevistas do Balé da Cidade de São Paulo).

Sobre feminilidade, esta pesquisa buscou relatos de bailarinas que foram mãe dentro (ou fora) do Balé da Cidade. Foi possível notar o apoio que elas recebem, por continuarem a trabalhar e ter o direto aos quatro meses com o filho, em casa. Assim como foi possível desmistificar a idéia de que bailarina que engravida não consegue dançar mais como era antes, já que as bailarinas contaram que depois de alguns meses, seu corpo e sua musculatura já estavam como antes. Nota-se que os problemas em deixar o filho em casa para trabalhar, ou para viajar para apresentar um espetáculo, são questões que as mães bailarinas têm que enfrentar, assim como as mães de diversas outras profissões também enfrentam: *"Mulheres instáveis, mulheres mães? Não. Os filhos não têm influência decisiva na trajetória dessas mulheres..."* (MARUANI, HIRATA, 2003, pp. 62).

Já os homens bailarinos pouco, ou quase nada falaram da questão dos filhos. Alguns são casados com outras bailarinas do Balé, tanto que uma delas cita que o marido a auxilia no cuidado com o filho.

Uma questão que o Balé da Cidade buscou desmistificar, através de sua coreografia "Magnificat", foi o da fragilidade feminina. Nesta coreografia, há pares de homens e pares de mulheres, um levanta o outro, assim como descrito na pedagogia feminista para a dança, esta fragilidade teria sido inventada pelo balé clássico.

Através das entrevistas foi possível notar um trabalho dentro do Balé, baseado em companheirismo e criação de laços afetivos, apesar dos conflitos,que podem existir em qualquer lugar. Porém estas questões não ficaram tão explícitas somente com as entrevistas.

Uma característica marcante foi a competitividade existente devido ao processo seletivo realizado pelos coreógrafos no processos de constituição de um grupo para uma coreografia por ele criada. Ou seja, os bailarinos citam que é como se toda vez fosse uma espécie de audição, pois eles têm que mostrar o seu potencial ao coreógrafo e esperar ser escolhido para determinado papel. É importante notar, que não é somente a técnica que importa neste momento. O coreógrafo pode chegar procurando um tipo físico específico, certo número de bailarinos, etc. Então mesmo que o bailarino se prepare ao extremo, mesmo que trabalhe no Balé há muitos anos, às vezes ele não será o que o coreógrafo procura, o que gera uma certa frustração (Entrevistas do Balé da Cidade de São Paulo).

Sobre a questão de hierarquia social dentro do Balé, nota-se que em quase todas as entrevistas, isto não é exposto como um problema. O que há é a diferente relação entre

bailarino-bailarino, que aparentemente é tranqüila; entre bailarino-assistente de coreografia, que é uma relação de aprendizado, de troca; entre bailarinos-coreógrafo, onde algumas entrevistas expuseram uma relação hierárquica, e uma falta de liberdade para conversa; bailarinos-direção, que na realidade, é uma relação intermediada pela associação de bailarinos, como já fora descrito anteriormente. Esta hierarquia ocorre, porém não há distinção de sexos explicitada nas entrevistas, somente dos cargos de trabalho.

Em questão da divisão sexual do trabalho não foi possível verificar tantas divergências dentro do Balé da Cidade. O que foi apresentado através da História da Dança e de outras teorias, é que o homem começa na carreira muito mais tarde que a mulher, e começa a receber muito antes dela. Ele recebe pra ensaiar, ganha bolsa de estudos, é contratado por academias para acompanhar as bailarinas de lá, devido à falta de homens na companhia, etc.

O trabalho artístico, assim como outros, possui suas especificidades e semelhanças nas questões de formação e de possibilidade de ingresso no mercado de trabalho: *"...o trabalho artístico, como toda a atividade, obedece a regras, a constrangimentos, inserem-se numa divisão do trabalho, em organizações, profissões, relações de emprego, carreiras profissionais"* (SEGNINI in COSTA, SORJ , BRUSCHINI e HIRATA, 2008).

Trata-se de uma companhia heterogênea, com bailarinos de diversas origens e formações; trata-se porém de um espaço onde não há hierarquizações entre os sexos, não há privilégios a uns, em detrimento dos outros. E apesar de ser uma companhia financiada pelo governo com o auxílio de doadores, os bailarinos não possuem contratos de trabalho duradouros, direitos garantidos pela lei, e nem mesmo são funcionários públicos (os bailarinos com menos tempo de trabalho no Balé da Cidade). Eles dependem da boa relação no trabalho, do convívio e da colaboração da direção no provimento de direitos.

Finalizo a conclusão desta pesquisa, com trechos do diário do bailarino Vaslav Nijinsky:

> "A dança, como as demais artes, é expressão da pessoa humana e dos seus pensamentos, deve ir além das regras recebidas, é extensível até ao infinito (SASPORTE, 1983: 51/52)" (GADELHA, 2006, pp. 97).

8. Bibliografia

ADORNO, T. W. A Indústria Cultural.e Sociedade.São Paulo: Paz e Terra , 2002.

ARAÚJO, Maria de Fátima. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. In: Psicologia Clínica, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, 2005.

ARENDT, Hanna. A condição humana. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1997.

BOURDIEU, Pierre. Contra fogos 2 : por um movimento social europeu. Rio de

janeiro; Jorge Zahar Ed., 2001.

COSTA, Albertina de Oliveira (orgs). Mercado de Trabalho e Gênero:

comparações internacionais. São Paulo: FGV Ed., 2008.

DEBORD, Guy. A Sociedade do Espetáculo. Rio de Janeiro, Contraponto, 1997.

ELIAS, Norbert. Mozart: Sociologia de um gênio. Rio de Janeiro: Zahar, 1995.

GADELHA, Rosa Cristina Primo. A Dança Possível: as ligações do corpo numa cena. Fortaleza: Expressão Gráfica e Editora Ltda., 2006.

GIUBERT, Ana Carolina., MENEZES-FILHO, Naércio. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. In: Economia Aplicada, Ribeirão Preto, v. 9, n. 3, jul./set. 2005.

HANNA, Judith Lynne. Dança, sexo e gênero: signos de identidade, dominação, desafio e desejo. Rio de Janeiro: Rocco, 1999.

HIRATA, Helena. Nova divisão sexual do trabalho?: um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

HIRATA, Helena. Flexibilidade, trabalho e gênero. Mimeo, 2006.

HIRATA, Helena. Mundialização, trabalho e gênero. Comunicação apresentada no I Seminário do Programa de Intercâmbio de Pesquisadores em Cooperação Científica – Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo – FAPESP e Centre National de Recherche Scientifique – CNRS "Qual é o sentido social da modernização do trabalho?" São Paulo, 2005.

HIRATA, Helena, KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Genre, Travail, Mobilités, Centre National de la Recherche Scientifique. Maio, 2007.

KERGOAT, Daniele. A relação social de sexo. Da reprodução das relações sociais à sua subversão. In: Revista Pro-posições Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Educação: Campinas, v.13, n.1(37), jan/abr. 2002 p. 47/59

MARUANI Margareth & HIRATA, Helena (orgs.). As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo, Senac.

NAVAS, Cássia (org.) Balé da Cidade de São Paulo. Texto Norma Couri; tradução Camilo Rocha. São Paulo: Formarte, 2003.

Portinari, Maribel. História da dança. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1989.

MARX, K. O Capital, Vol. I. Cap I. A mercadoria. Col. Os Economistas. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

RIZ, Katiuska Scuciato de. Trabalho e Formação Profissional em Dança. Trabalho de Conclusão de Curso. Faculdade de Educação – UNICAMP, 2004.

SEGNINI, L., SOUZA, N. Trabalho e Formação Profissional no Campo da Cultura: professores, músicos e bailarinos. Projeto de Pesquisa, Departamento de Sociologia aplicada à Educação, Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2003 (mimeo)

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Criação rima com precarização: análise do mercado de trabalho artístico no Brasil, apresentado no XIII Congresso Brasileiro de Sociologia; 29/05/2007 a 01/06/2007.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Educação e Trabalho: uma relação tão necessária quanto insuficiente. In: São Paulo em Perspectiva, Educação: Cultura e Sociedade, Revista da Fundação Seade, volume 14/ n° 2/ abr- jun/ 2000, p. 72/81.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Relações de Gênero nas Profissões Artísticas: comparação Brasil-França apresentado no Seminário Internacional Mercado de Trabalho e Gênero, Comparação Brasil-França no dia 10 de abril de 2007.

SEGNINI, Marina Petrilli. Prazer e sofrimento no trabalho artístico. Memoire defendido no CNAM – Conservatoire National des Arts et Métiers e INETOP – Laboratoire Institut National d'Etude Du Travail. Agosto de 2006. Paris – França.

SEGNINI, Marina Petrilli. Prazer e sofrimento no trabalho artístico em dança: estudo de caso do BCSP. Dissertação de mestrado. Departamento de Terapia Ocupacional. Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. Defesa prevista em setembro de 2009.

SORJ, Bila. Sociologia e Trabalho: mutações, encontros e desencontros. In: Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 15, n. 43, p. 25-34.

Strazacappa, Márcia; Morandi, Carla. Entre a arte e a docência: a formação do artista da dança. Campinas, SP: Papirus, 2006.

TANGUY, Lucie. Retorno à constituição da sociologia do trabalho na França, 1952-1970. Qual herança ? Acordo de Cooperação Científica Internacional CNRS/FAPESP. "Qual é o sentido social da modernização do trabalho" Laboratoire Genre, Travail, Mobilités - Université Paris 10 - Decise/ FE – Unicamp. Tradução de Selma Venco (mimeo).

WU, Chin-Tao. Privatização da Cultura: a intervenção corporativa nas artes desde os anos 80. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006.

XI Encontro da ABET

Sessão temática 8- Discriminação e precariedade no trabalho, trabalho degradante e trabalho decente

FORMAS DE RESISTÊNCIA DOS MIGRANTES PARAIBANOS NOS CANAVIAIS DO ESTADO DE SÃO PAULO

Marilda A. Menezes
Professora, PPGS/UFCG
menezesmarilda@gmail.com

Marcelo Saturnino da Silva
Doutorando - PPGCS/UFCG.
marcelo_saturnino@yahoo.com.br

Resumo

Neste texto, pretendemos abordar como os migrantes paraibanos que são cortadores de cana-de-açúcar nos canaviais do Estado de São Paulo constroem formas de resistência às condições de exploração utilizadas pelas usinas de cana-de-açúcar do Estado de São Paulo. Buscaremos compreender as brechas de resistência através da narrativa dos arregimentadores quando expressam que os trabalhadores migrantes "dão trabalho" ou "dão problema" e das narrativas dos migrantes sobre as normas da usina, especificamente, aquelas relativas ao corte de cana. Buscando ler estas falas pelo avesso, propomos uma inversão de sinais que torne possível considerar o "dar problema" ou a não aceitação automática das regras de organização do trabalho como formas de resistência. Estamos aqui nos fundamentando na concepção de 'resistência cotidiana' proposta por James Scott (1985, 1990, 2002) e Menezes (2002), para compreender as práticas sociais que são difusas, fragmentadas, não públicas, diferentemente das ações coletivas e institucionais, por exemplo, mediadas pelos sindicatos ou movimentos sociais. Esperamos, assim, contribuir para problematizar visões que concebem os trabalhadores migrantes em usinas de cana de açúcar como sujeitos submissos, conformados às relações de dominação que se revela numa passividade e imobilismo político.

Palavras Chaves: Migrantes sazonais, Cortadores de cana, Formas de Resistência, Etanol

Key words: Seasonal migrants, cane cutters, forms of resistance, etanol

A crescente demanda por etanol brasileiro tem propiciado uma expansão considerável do agronegócio, especificamente, do setor canavieiro. A literatura tem chamado atenção para as conseqüências do aumento da plantação de cana-de-açúcar: destruição ambiental, alta de preços de alimentos e, ainda, o aumento das migrações temporárias de trabalhadores. Sobre este último ponto, cabe anotar que a reestruturação do setor em foco [canavieiro] no interior paulista, que vinha se consolidando desde a década de 1970, contribuiu para um re-direcionamento das correntes migratórias da região Nordeste (Silva, 1999, 2005), haja vista que até a década de 90 havia uma predominância de trabalhadores migrantes provenientes do Vale do Jequitinhonha, Estado de Minas Gerais, sendo que poucos trabalhadores eram oriundos do Nordeste, especificamente do Estado da Bahia.

A partir da metade dos anos de 1990, os Estados nordestinos passaram a ter uma maior participação em termos de origem da força de trabalho empregada no setor canavieiro, especialmente, nas atividades relacionadas a colheita da cana-de-açúcar. De acordo com o *Dossiê 2001-2003: Rota da mobilidade humana para o Interior Paulista*, publicado pela Pastoral dos Migrantes do município de Guariba, Estado de São Paulo: "Alagoas, Bahia, Ceará, Piauí, Pernambuco, Maranhão, Paraíba Estados do Nordeste já figuravam como as principais áreas principais de origem desses migrantes" (2004: 07).

Conforme especificado por Silva (1999)

> *O ato de cortar cana resume-se à seqüência de gestos, curvatura do corpo, manejo do podão, destreza, rapidez, dispêndio de força. É necessário cortar um certo quantum de cana, diariamente, que é determinado pela usina. Ademais, exige-se um corte de boa qualidade, alguns centímetros acima do chão para facilitar uma excelente rebrotação, o aparar as pontas, montes ordenados para facilitar o carregamento feito por máquinas. Tudo se passa de forma combinada. Corta-se, formando vários montes. No final da rua,volta-se e se aparam as pontas. Reinicia-se o processo nas outras cinco ruas, até acabar o talhão (p. 201)*

Mesmo considerando a mecanização em curso no setor, estudiosos têm chamado a atenção para o fato de que as novas tecnologias não têm representado uma diminuição da penosidade, insalubridade e periculosidade do trabalho, mas exatamente o contrário. Nas palavras de Scopinho (2000),

> *a introdução da colhedeira mecânica no corte da cana-de-açúcar não diminui as cargas de trabalho do tipo físico, químico e mecânico existentes no ambiente de trabalho e ainda acentua a presença de elementos que configuram as cargas do tipo fisiológico e psíquico, porque intensificam o ritmo de trabalho. Por exemplo, as jornadas de trabalho dos operadores de máquinas agrícolas variam de 12 até 24 horas, durante a safra. O trabalho no corte mecanizado da cana é organizado em turnos de 8 ou 12 horas e, na época do revezamento, a jornada estende-se até 24 horas de trabalho, com pequenas pausas para descanso e para fazer as refeições no próprio local de trabalho (p. 97).*

No livro I do Capital, ao escrever sobre a luta entre o trabalhador e a máquina, Marx deixava transparecer sua visão dialética sobre a tecnologia ao sugerir que o problema não

estava nos instrumentos, *nos meios materiais de produção,* mas *na forma social em que são explorados* (Marx, 2006 p. 489). Nesta perspectiva a tecnologia aparece *em si* como instrumento neutro. Assim pensada, a inserção de novas tecnologias no setor canavieiro potencialmente representa a possibilidade de um menor grau de exploração da força de trabalho, no entanto, conforme atestam as citações acima, esta possibilidade não se realizou, e isto simplesmente porque, como sugere Marx, no Capitalismo a tecnologia se encontra à serviço do Capital representando, conseqüentemente um maior grau de exploração da força de trabalho. Com efeito, anota o citado autor: *ao expandir-se a aplicação da maquinaria e ao acumular-se a experiência de uma classe especial de trabalhadores a ela ajustados, aumenta naturalmente a velocidade do trabalho e, em conseqüência, sua intensidade.* (Marx, 2006 p. 467).

Além de não contribuir para a diminuição das altas cargas de trabalho dos trabalhadores, a mecanização da colheita, que vem se intensificando a partir da década de 1990, não se refletiu também na diminuição do trabalho manual, já que a maior parte da colheita ainda é realizada manualmente, em razão, sobretudo, da expansão da área plantada, conforme nos relata Silva (2006):

> *Vejamos o processo produtivo basicamente em São Paulo, nós temos no inicio da década de 60, realmente uma necessidade muito grande de mão de obras, essa mão de obra era necessária durante todas as fases do processo produtivo, ela faz o plantio, ela faz as colheitas e assim por diante, mas com o passar do tempo a modernização foi cada vez mais muito grande, hoje temos aqui inclusive lugares que já não usam mais a mão de obra do plantio, elas empregam máquinas e fazem o plantio da cana, portanto ela substitui toda a mão de obra empregada, a aplicação do veneno,a carpa, isso tudo desapareceu do ponto de vista do trabalho manual, hoje é feito por aviões que distribuem os venenos, os traços culturais eles são totalmente mecanizados. Por outro lado a mão de obra, a maior parte de mão de obra pedida ainda é na fase da colheita, embora nós temos usinas que já tem 70% da cana colhida por máquina em São Paulo, outras que tem 50% outras que tem 30% então veja bem como nós vamos entender isso ai?então ao mesmo tempo em que nós temos um crescimento das máquinas, nós temos um crescimento da figura do trabalhador. Agora por que desse crescimento? Esse crescimento se deve a expansão das áreas de cana. Hoje o estado de São Paulo ele produz, ele tem em seu território 2/3 mais de 60% da área cultivada do país hoje. Mais de 60% estão aqui em São Paulo traduzindo em miúdos isso significa 4,1 (milhões de hectares) de cana, no ano de 2000 era um pouco mais de 2 (milhões) hoje nós estamos mais de 4(milhões) de hectares dados coletados pelo Instituto de Economia Agrícola.(2006, Palestra no Encontro da.Pastoral Migrantes)*

Quer dizer, embora haja um processo de mecanização da colheita de cana-de-açúcar tal processo caminha concomitantemente à expansão da área plantada. Some-se a isto o fato de que a introdução da colhedeira mecânica não se faz de maneira homogênea em todas as usinas em razão de vários fatores, inclusive, do tipo de relevo predominante, que muitas vezes dificulta a introdução do maquinário.

Considerando, portanto, que a colheita, em sua maior parte, ainda é feita de forma manual, faz-se necessário tanto um maior número de trabalhadores quanto trabalhadores de melhor qualidade visando garantir as altas taxas de produtividade demandadas pelas usinas. Segundo Alves (2007:44), a qualidade não se refere a trabalhadores capacitados a atender exigências do avanço tecnológico, mas sim, a trabalhadores acostumados à execução de determinadas atividades repetitivas e cansativas, que requerem resistência física.

Neste contexto, os trabalhadores migrantes surgem como os mais aptos a suportar os rigores do processo de trabalho na agricultura canavieira. Em primeiro lugar por terem sido socializados no trabalho agrícola e sob a égide da família camponesa, e, em segundo lugar, por executarem suas atividades, no eito, motivados em mobilizar a maior quantidade de recursos possíveis, haja vista que além de arcarem com os custos de sua permanência nos locais de destino, o que envolve gastos com aluguéis, alimentação etc; necessitam enviar periodicamente recursos financeiros para os membros não-migrantes da família (esposa e filhos). Soma-se a isto o fato de que para a grande parte dos migrantes a migração para os canaviais está relacionada com a concretização de pequenos projetos, tais como a compra da moto, terreno, reforma de casa etc., cuja realização demanda a necessidade de juntar/poupar algum pecúlio para este fim. Nas palavras de um trabalhador:

> *A gente trabalha mais do que o paulista. Mas por quê? Porque o Paulista ta em sua casa, não paga aluguel, o que ganhar dar pra viver. Mas a gente vem de longe, tem que pagar aluguel, alimentação, mandar dinheiro pra família, e ainda juntar um pouquinho para fazer alguma coisa, pra não ter que vim a vida toda. (Claudenor, Tavarense, cortador de cana).*

É nesse contexto que devemos entender o pagamento por produção. Pelo lado dos trabalhadores esta forma de pagamento surge como a única que torna possível, mediante seus esforços próprios, a concretização de seus projetos pessoais. Encantados pelo canto da sereia (o pagamento por produção) que lhes acena para a possibilidade de realização de todos os seus sonhos, os trabalhadores tem seus ouvidos tapados para a advertência de que tal canto pode significar a sua perdição; pelo lado das usinas, o pagamento por produção surge como um meio privilegiado não apenas para garantir que o trabalhador atinja altas taxas de produtividade, mas também para fazer com que tais taxas sejam constantemente ampliadas.

Mas, se engana quem pensa que o pagamento por produção seja o único instrumento utilizado pelas usinas para controle de sua força de trabalho. Ao contrário, podemos falar num complexo de instrumentos de controle, alguns dos quais bastante sutis e todos eles funcionando, em última instância, como garantia de um corpo do trabalhador que seja, concomitantemente, dócil e útil ou, em outras palavras, adestrado de tal maneira que execute

o mínimo gesto com o máximo de eficiência e eficácia, e seja, ao mesmo tempo, um corpo "educado", isto é, obediente, controlado, resignado diante de toda e qualquer exploração.

Silva (2007) inspira-se nos ensinamentos de Norbert Elias (1990), para interpretar as condições de exploração e sofrimento dos cortadores de cana:

> *Essa realidade também pode ser interpretada à luz dos ensinamentos de Elias (1990), sociólogo alemão, segundo o qual o processo civilizatório ocorre por meio da autodisciplina, ou seja, a internalização dos valores e padrões de comportamento vão, ao longo da vida, moldando a personalidade dos indivíduos, de tal forma que mesmo a violência passa a ser internalizada como algo natural (p.76).*

Os mecanismos de controle começam a se fazer presente já no momento da classificação e seleção dos corpos aptos e inaptos, isto é, dos que podem e dos que não podem cortar cana-de-açúcar. Neste sentido ganha relevo a estratégia das usinas que cada vez mais têm se utilizado de arregimentadores locais que realizam uma espécie de "primeira triagem" dos trabalhadores. São os antigos "gatos" de que fala Silva (1999), que a eles se refere como "agenciadores de mão de obra", cuja função situa-se tanto nos locais de saída, onde arregimentam os futuros cortadores de cana, providenciam o transporte – o ônibus -, e organizam a saída; quanto nos locais de destino, onde, na qualidade de "chefes de equipes" fazem a mediação entre membros da turma e os turmeiros, fiscais, empreiteiros, sendo, portanto, responsáveis pela turma que levam de seus locais de origem.

O presente artigo trata dos trabalhadores migrantes de pequenos municípios do Sertão Paraibano que trabalham nas usinas de cana de açúcar do Estado de São Paulo. No caso do Estado da Paraíba, além da clássica migração para regiões metropolitanas de São Paulo, Rio de Janeiro, Brasília e das migrações sazonais da região do Agreste e Brejo Paraibano para as usinas da Zona da Mata na Paraíba e no Estado de Pernambuco, as migrações sazonais do Sertão Paraibano para a região canavieira de São Paulo começa a ter visibilidade e ganhar importância desde meados da década de 1990. Este tipo de migração tem como atores principais homens jovens e bem nutridos, de preferência, socializados na agricultura familiar, visando, assim, garantir a utilidade e a docilidade desses trabalhadores. Nos municípios de origem, os trabalhadores são recrutados através das redes de parentesco e vizinhança pelos arregimentadores locais. Quanto ao perfil, embora a idade não seja um critério explícito na seleção dos trabalhadores, a grande maioria dos trabalhadores selecionados e contratados são jovens na faixa etária de 17 a 30 anos (Menezes, 2009a; 2009b).

No Estado da Paraíba, os migrantes partem, principalmente, de pequenos municípios de diversas micro-regiões do Sertão para usinas de cana de açúcar em São Paulo. Como se trata de migrações temporárias, dificilmente são captadas pelo Censo Demográfico. A pesquisa foi realizada nos municípios de Tavares e São José de Piranhas no Estado da Paraíba

e nos municípios de Cosmópolis, Engenheiro Coelho, Rio das Pedras, Guariba, Novo Horizonte e Sales no Estado de São Paulo, no período de março de 2007 a dezembro de 2008. Eles têm um contrato de trabalho temporário referente ao período de safra da cana de açúcar, em geral entre abril e dezembro, moram em alojamentos, pensões improvisadas e cortiços localizados na periferia dos municípios da região canavieira de São Paulo.

Seleção e Arregimentação dos Trabalhadores

A seleção e arregimentação é realizada por uma rede de agentes – arregimentadores, empreiteiros e turmeiros - que atuam de forma conectada para viabilizar as diversas fases de seleção e contratação dos trabalhadores migrantes. Os mecanismos de controle começam a se fazer presente já no momento da classificação e seleção dos corpos aptos e inaptos, isto é, dos que podem e dos que não podem cortar cana-de-açúcar. Neste sentido ganha relevo a estratégia das usinas que cada vez mais têm se utilizado de arregimentadores dos locais de moradia dos migrantes para realizarem uma espécie de "primeira triagem" dos trabalhadores (Menezes e Silva, 2008)

Tais arregimentadores são antigos cortadores de cana-de-açúcar, e, portanto, são conhecedores do ofício, que conquistaram a confiança de fiscais e de outros funcionários da Usina. Em pesquisa sobre os arregimentadores que levam trabalhadores da Região Agreste para a Zona da Mata Pernambucana, um dos gerentes da Usina São José nos relatou: "o arregimentador faz a ligação entre capital e trabalho" (Menezes, 2002: 129). Os arregimentadores ou agenciadores de mão de obra assumem várias faces. Há em primeiro lugar o cortador de cana-de-açúcar, que sem abandonar o seu oficio é anualmente incumbido da tarefa de arrumar outros trabalhadores, em seu local de origem. Um segundo tipo de arregimentador é aquele que embora já tenha sido cortador de cana-de-açúcar, não exerce mais este oficio, dedicando-se inteiramente a função de arregimentar os trabalhadores para cada safra. Em geral são responsáveis por turmas de 50 trabalhadores cada. Os arregimentadores, em geral, contam com a colaboração dos informantes. Diferente do arregimentador o informante é apenas um trabalhador, geralmente cortador de cana-de-açúcar, que já parte da lista do arregimentador ou que tem irmãos e/ou amigos nesta lista. Geralmente ele nada recebe pelas informações disponibilizadas, as quais são utilizadas, sobretudo, visando inserir algum parente ou conhecido na rede.

Tais arregimentadores são antigos cortadores de cana-de-açúcar, e, portanto, são conhecedores do ofício, que conquistaram a confiança de fiscais e de outros funcionários da Usina. Em pesquisa sobre os arregimentadores que levam trabalhadores da Região Agreste

para a Zona da Mata Pernambucana, um dos gerentes da Usina São José nos relatou: "o arregimentador faz a ligação entre capital e trabalho" (Menezes, 2002: 129)[1]. Para os migrantes eles são apenas mais um fiscal, eles mesmos, no entanto, se intitulam como informantes, cuja função é a cada ano arregimentar os futuros trabalhadores, organizar a viagem dos mesmos e, uma vez no local de destino, zelar pelo bom comportamento e desempenho dos trabalhadores. Sua função envolve ainda o cuidado com os trabalhadores sobre sua custódia, como um deles nos afirmou durante entrevista coletiva:

> *Eu já estou responsável pela turma, desde aqui. Para ver serviço em roça, ver em casa, ver tudo, parte do alojamento. Se adoecer uma pessoa meia noite, eu tenho a obrigação de ir com ele para o hospital. (Raimundo, arregimentador, São José de Piranhas, PB).*

É mediante os arregimentadores que o trabalhador estabelece o primeiro contato com a usina, por isso, ser arregimentador implica em conhecer bem tanto o pessoal da usina com suas demandas, quanto o pessoal do lugar de origem, foi o que nos informou o senhor Valdaberto (42 anos, arregimentador, Cajazeiras.PB):

> *Porque eu já tenho bastante ano que ando pra lá, tenho muitos conhecimentos com o pessoal de lá e com os daqui... Eu tenho mais responsabilidade de ir atrás dessa pessoa, né? Que ele não vai mandar qualquer um ir atrás dessa pessoa, porque chega lá, você vai aí, só arrumando quem quer que seja ai....*

Assim é que a função de formar as turmas para cada safra, esconde uma outra: selecionar os candidatos a partir do perfil desenhado pela usina, como especifica Valdaberto:

> *Porque, vamos supor: prá não procurar gente que não tem qualidade de trabalhar, tá entendendo? Porque fica dando problemas, lá... Eu já pego a pessoa que, assim, que tem mais conhecimento, que dá menos trabalho... Meu trabalho foi este, ano passado [2007]...*

O que é confirmado também por Benedito (34 anos, arregimentador, Tavares. PB):

> ***Marcelo:*** *você levou turma este ano?*
> ***Benedito:*** *Eu levei dez pessoas...*
> ***Marcelo:*** *E como é que faz pra levar turma, qualquer pessoa pode levar?*
> ***Benedito:*** *Não, primeiro você tem que ter conhecimento com o fornecedor lá e saber quem é as pessoas que trabalham aqui também, pessoas que a pessoa leve e não dê trabalho lá, pessoas direitas, honestas, trabalhadoras...*

Ou seja, eles são chamados a informar e buscar, nos locais de origem, futuros trabalhadores para as usinas, de preferência pessoas que trabalhem e não dêem trabalho. Não esqueçamos que muitos daqueles que vão cortar cana-de-açúcar provém do meio rural ou pequenos municípios, onde predomina o interconhecimento, ou seja, onde todos "conhecem" todos. Desta forma, ao utilizar-se do olhar e do conhecimento nativo dos arregimentadores as usinas garantem uma maior precisão nas escolhas de seus trabalhadores e, assim, reduzem os problemas e tensões durante a safra.

[1] Para uma análise mais desenvolvida sobre arregimentadores ver Menezes, 2002, Cap.4, p.125-144.

Este é o perfil do bom cortador de cana-de-açúcar que emerge nos relatos dos arregimentadores: um indivíduo que trabalhe, isto é, se esforce, pegue no pesado, seja produtivo[2] e, ao mesmo tempo, não dê trabalho, expressão cujo sentido equivale a não causar problemas tanto para o arregimentador quanto para os outros funcionários da usina. Não dar trabalho equivale a seguir o padrão da usina, ou seja, *você todo dia cumprir com a tarefa do trabalho,* como nos informou o senhor Raimundo (São José de Piranhas, PB; arregimentador local). Os que dão trabalho são conhecidos como "nó cego", a referência é a um nó difícil de desatar e, portanto, trabalhoso. Ser um trabalhador "nó cego" é atitude difícil de se prever antecipadamente, ou seja, no processo de seleção, e, às vezes, pode se revelar durante o próprio processo de trabalho. Nas palavras de Damião (São José de Piranhas, PB; arregimentador local): *Aqui tem tanto cara que é bonzinho, quando chega lá, vira o cabra nó cego*.

Virar nó cego: práticas de resistência cotidiana

Sugerimos que as várias formas de se virar *nó cego*, quando vistas do ângulo dos cortadores de cana-de-açúcar, referem-se, sobretudo, as várias formas de resistência cotidiana que revelam, assim, a luta cotidiana travada entre os trabalhadores e a usinas. Conforme Scott (2002), entendemos as formas cotidianas de resistência enquanto "luta prosaica, mas constante, entre os camponeses e aqueles que querem extrair deles o trabalho, o alimento, os impostos, os aluguéis e os lucros" (p. 11). Elas referem-se, portanto, continua o citado autor, "as armas dos grupos relativamente sem poder: fazer 'corpo mole', a dissimulação, a submissão falsa, os saques, os incêndios premeditados, a ignorância fingida, a fofoca, a sabotagem e outras armas dessa natureza" (p. 12). Ainda para Scott tais formas por ele denominadas de "formas brechtianas de luta de classe" revelam as seguintes características: "requerem pouca ou nenhuma coordenação ou planejamento; sempre representa uma espécie de auto-ajuda individual; evitam, geralmente, qualquer confrontação simbólica com a autoridade ou com as normas de uma elite" (p. 12). Mais adiante o autor fala ainda de "resistência passiva, expressa através de sabotagens sutis, de não participação, de evasão e de engano" (p. 12). Comentando as reflexões de Scott, Menezes (2002a) chama a atenção para o fato de que "mesmo quando conduzidas a nível individual, elas [as formas cotidianas de

[2] Não esqueçamos que trabalhar é, também, sinônimo de produzir e, sob a égide do capitalismo, produzir significa produzir mais-valia, portanto, encerra a noção de produtividade; ser trabalhador, portanto é ser produtivo.

resistência] podem se expressar de forma persistente e recorrente entre um número expressivo de trabalhadores e, assim, influenciar as relações de trabalho" (Menezes, 2002 p. 198).

De acordo com relatos de arregimentadores paraibanos são muitas as *situações trabalhosas*, isto é, situações nas quais os migrantes aparecem como dando trabalho, virando *nóis cegos*. Portanto, o exercício que faremos aqui será no sentido de ler, pelo avesso, a fala dos arregimentadores. Tal leitura implica numa inversão de sinais de modo a fazer com que tais relatos revelem aquilo mesmo que o discurso oculta, encobre, invizibiliza. Captar as formas de resistência cotidianas nas quais os trabalhadores migrantes cortadores de cana-de-açúcar se envolvem significa reconduzi-los do lugar de passividade, imobilismo e vítima no qual geralmente são colocados para o lugar de sujeitos de sua história, uma história que se faz não como se quer, mas a partir de suas possibilidades concretas e objetivas. O que implica em afirmar que eles não são simplesmente vítimas, que eles também atuam com as armas de que dispõem e com outras possíveis de serem "fabricadas" com o material mesmo de seu cotidiano, muito embora, seja preciso, igualmente questionar, os limites dessas formas de resistência cotidiana.

Dentre as situações consideradas *trabalhosas* pelos arregimentadores e fiscais, merece destaque aquelas relacionados ao *sistema de trabalho*[3], ou seja, aos conflitos entre a maneira **correta** de executar o trabalho, isto é, aquela ditada pela Usina e a maneira pela qual os migrantes o executam.. As queixas aqui se referem principalmente a *tocos baixos, ponteiros mal feitos* e *montes mal formados.*

Quando se fala em serviço bem feito, a ênfase é no acabamento das tarefas. O ideal é que o facão seja batido "o mais rente possível ao solo, promovendo um corte horizontal-basal de cana, evitando assim o toco alto" (SENAR, 2005:50), isto porque, quanto maior o toco, maior a perda para a usina, pois é no pé da cana que está contido o maior teor de sacarose. Um outro cuidado é com o ponteiro, o qual deve ser feito no final do palmito. Desponte feito abaixo do palmito acarreta a perda da cana agregada no ponteiro, o que representa, também, perda para a usina.

Estas informações nos são confirmadas por José Félix (34 anos) e José João da Silva (34 anos), ambos migrantes, cortadores de cana-de-açúcar e residentes no município Paraibano de Imbiara, os quais, durante entrevista realizada no dia dezessete (17) de setembro de 2007, no município de Engenheiro Coelho – SP, ressaltaram a importância do *trabalho bem feito,* que, segundo eles, envolve alguns cuidados, como por exemplo: (a) sempre cortar o toco baixo; (b) fazer a *lera (local onde a cana cortada é amontoada)* limpa, para quando a

[3] A expressão é dos próprios arregimentadores.

máquina vir não levar sujeira para usina; (c) não picar muito a cana, cana curta é prejuízo (se a cana for curta demais, costuma cair no caminho provocando perdas para a usina); (d) limpar bem a cana, quando a mesma é cortada na palha visando tirar pelo menos 50% da palha; (e) e obediência aos fiscais.

Ainda, de acordo com os migrantes citados anteriormente, a não obediência aos fiscais pode acarretar punição que varia desde a advertência, passando pelo *gancho,* isto é, suspensões, até demissões, que costumam vir após três advertências. Tal informação é confirmada por outro informante, o Rosinaldo (Arregimentador, Tavares.PB) que nos explica:

> *Se não fizer o trabalho bem feito ele vai te mandar ajeitar o trabalho. Daí você diz "Ah, mas meu serviço tá bem feito". "Rapaz, lá tem toco alto, tem ponteiro mal batido". Daí você se recusa e o que eles vão fazer com você? eles vão lhe punir. "Marcelo, você não quer ir não, não? Então vem aqui assinar uma advertência". Primeiro vai de advertência, você assina a advertência e se você se recusar a assinar aquela advertência, eles vão te dar gancho, entendeu. Durante aquela advertência, se você pegar três advertências, na quarta já é três dias de gancho, três dias de gancho é pra você ficar em casa, você não vai ganhar nada, você perde, você não vai ganhar hora de ônibus, você não vai ganhar remunerado, você não vai ganhar, inclusive nada, você só vai sujar seu nome. Dali pra frente, o fiscal vai ficar pegando no seu pé, porque você fez o serviço errado a primeira vez, então eles vão pensar que você vai fazer o serviço errado, direto. Então, você tem que trabalhar o melhor possível, que é para ninguém pegar no seu pé...*

Podemos perceber na fala dos trabalhadores migrantes, que *serviço bem feito* está relacionado à busca de extração de mais trabalho, por parte das empresas, isto é, de um trabalho não pago e que, por sua vez, se traduz em maiores lucros para o capital. Assim é que, por exemplo, em muitas usinas o cortador de cana-de-açúcar é obrigado a, após cortar a cana, ajuntá-la num monte, facilitando, dessa forma, a ação das carregadoras, isto é, das máquinas que recolhem a cana cortada. Para fazer os montes, o trabalhador tem que parar sua atividade específica (cortar cana), o que representa um prejuízo em sua produtividade, já que o tempo em que ele passa fazendo os "montes" não é um tempo contabilizado, se constituindo para ele como "tempo perdido".

Como resistem os trabalhadores? Podemos captar a partir das falas dos arregimentadores e mesmo dos cortadores de cana-de-açúcar, quando lidas pelo avesso, duas principais formas de resistência dos cortadores de cana-de-açúcar no cotidiano do eito. A primeira refere-se ao envolvimento desses trabalhadores o que se, por um lado, os torna cúmplice da opressão, por outro lado, "representa uma forma de adaptação menos traumatizante ao trabalho; a melhor defesa contra a negação de si mesmo representada por um universo de trabalho concebido para desumanizar" (Linhart, 2007 p. 47). São muitos os casos de bons trabalhadores, e não raramente os próprios arregimentadores se apresentam e são apresentados como tendo encarnado este perfil [bom trabalhador]. Este envolvimento tem também outras razões, pois pode implicar em ganhos, imediatos ou não, que se pode tirar

dessa situação: ser bem quisto aos olhos da gerência, com os conseqüentes elogios e retorno em temo de auto-imagem que o trabalhador faz de si, mas, também, em termos da possibilidade de se conquistar outros favores: uma promoção, garantir a vaga na empresa para o próximo ano [se autoemancipando com relação ao arregimentador local].

Serviço bem feito e mal feito: práticas de resistência cotidiana

Outra forma de resistência no cotidiano do eito é constituída por pequenos gestos de sabotagens sutis, de ignorância fingida. Consiste em não fazer o serviço bem feito, utilizando-se de artimanhas como "esconder" o toco mal feito, o monte mal arrumado. No filme-documentário "Quadra Fechada", dirigido por Beto Novaes há uma cena em que um dos trabalhadores-protagonistas está mostrando como fazer um movimento com um facão que seja menos desgastante para a coluna. Ao mostrar o movimento ele diz: "faz assim [movimento] e o toco já fica baixo. Tem vez que o toco fica alto, aí você faz assim [movimento] e eles nem notam que o toco tá alto... (risos)". Durante a apresentação do referido documentário para uma audiência formada em sua grande parte por migrantes cortadores de cana-de-açúcar do município de Tavares. PB, no momento da cena referida acima, alguns migrantes que assistiam manifestaram seu protesto: "Eles [os protagonistas] estão entregando o ouro", exclamou um dos presentes.

Durante nossa viagem de campo ao interior do Estado de São Paulo, em visita a um alojamento do grupo COSAN, enquanto conversávamos com os trabalhadores sobre serviço "bem feito", um dos administradores da usina que nos acompanhara até o citado alojamento abaixou-se e começou a participar da conversa. Discorreu então sobre a importância do serviço bem feito, de não deixar toco alto, de empilhar a cana direito, não deixar sujeiras etc., fez cálculo de quanto a usina perdia com as práticas mal feitas. Esforçava-se para representar o papel de um funcionário que dá informações, embora durante todo o tempo representasse apenas o seu papel de administrador, instruindo seus trabalhadores e sensibilizando-os a fim de fazê-los "vestir a camisa". Sua participação era constantemente intercalada por frases de efeito, tipo "Se a usina perde, o trabalhador perde. Se o trabalhador faz o serviço bem feito é ele quem ganha". Ficava claro nas entrelinhas da situação que "serviço mal feito" é uma constante no dia-a-dia da usina, constituindo-se enquanto terreno de luta entre Capital e Trabalho. É importante ressaltar que o tempo em que o trabalhador gasta no acabamento das tarefas é um tempo perdido para ele, já que o que conta, em termos de salário percebido, é a quantidade de cana cortada.

Baixa produção e absenteísmo

Outro tipo de *trabalho* que os migrantes costumam dar às usinas refere-se a baixa produção no dia e absenteísmo. A primeira forma aparece na fala dos arregimentadores como *fazer corpo mole* e é própria dos *cabras que dão nó,* isto é, daqueles que chegam no trabalho, aí cortam corta dois, três metros de cana aí se deitam e pronto, não fazem mais nada...Param, não trabalham direito" (Benedito, 34 anos, arregimentador. Tavares.PB). A segunda forma de abstinência, do trabalho, refere-se a faltas, mesmo em se tratando de faltas acobertadas por atestados médicos. Para arregimentadores e mesmo migrantes o fato de uma pessoa apresentar muitos atestados à usina, durante um ano, é indicio de que a pessoa é *enrolada, gosta de dar nó.* É recorrente na fala dos migrantes, seja cortadores de cana, sejam arregimentadores, situações em que alguns trabalhadores passam a noite bebendo e, no outro dia, sem disposição para ir ao trabalho, simplesmente faltam ou colocam atestado. Nas palavras de Raimundo (São José de Piranhas, PB, arregimentador local): *"essa coisa de perder dia, as vezes tem por exemplo, amanhã é folga, o camarada vai para cidade, vai para zueira, chega em casa tarde da noite, aí no outro dia não quer ir trabalhar, fica em casa".* Nós mesmo, durante visita de campo, realizada ao sindicato de Novo Horizonte, interior de São Paulo, pudemos constatar *in loco* a busca por atestado médicos naquele sindicato, onde os trabalhadores podiam comprar os atestados que eram vendidos por um real e cinqüenta centavos (R$ 1,50).

Linhart (2007) escrevendo sobre a vivência no trabalho e fazendo menção ao absenteísmo anota que é para "preservar [sua] especificidade que cada qual recusa e foge diversas vezes de seu universo de trabalho, expressando sua necessidade de escapar do trabalho, ou seu desejo de viver outra coisa por algum temo" (p. 48) e, mais adiante:

> *O absenteísmo traduz, então, a necessidade de fugir, por um tempo, do que, de repente, se tornou insuportável. Mas o absenteísmo pode, e aí está uma outra face, responder ao desejo de desfrutar um pouco de vida (...) podendo ser interpretado como uma gestão autônoma do tempo – em limites evidentemente bem restritos. Uma gestão individual e, além disso, clandestina, pois é preciso justificar a necessidade de fuga do trabalho, ou o desejo de viver outra coisa, fornecendo um atestado médico. (p. 48)*

Mas, se há resistência da parte do trabalhador, também há as estratégias por parte das usinas e o caso dos atestados é emblemático. Ainda durante esta mesma visita acima mencionada, em conversa com Elenildo[4], natural do município de Flores, Pernambuco, migrante cortador de cana-de-açúcar, o mesmo fez referência à política contra atestados levada a cabo pela usina. Segundo ele, os fiscais haviam colocado no ônibus que os

[4] O nome é fictício a pedido do informante.

transportava até o eito, uma lista das pessoas que tinham colocado muito atestados e anunciaram que os trabalhadores que colocassem muitos atestados não teriam direito ao *acerto*[5], podendo mesmo ser despedidos por justa causa.

De acordo com João Fernandes (São José de Piranhas, PB, arregimentador local),

> *Para evitar esse tipo de problema, que a pessoa é da bebida, chega lá começa a beber e não quer trabalhar, o grupo COSAN trabalha assim: a gente chega com o pessoal, aí no período de três meses é experiência, aí tem avaliação. AÍ o pessoal que não servir para a empresa, o que entrar para avaliação, aí eles não querem, mandam de volta.*

Resumindo: beber, faltar ao trabalho, fazer corpo mole, não seguir as normas da empresa no que se refere a forma correta de cortar a cana, fazer o podão, organizar o monte, efetuar a limpeza da palha, tudo isto são problemas que o migrante pode causar. Tarefa do arregimentador local é exatamente procurar pessoas que não causem tais problemas, ou seja, que seja um *bom trabalhador*, isto é, que tenha boa produção, seja obediente aos fiscais, turmeiros da usina, não falte ao trabalho, não fique doente.

Docilidade do trabalhador: as armas da dominação e resistência

Todavia se "alta produtividade" é importante, mais valorizada ainda é a docilidade do trabalhador, a sua educação. É ainda Benedito quem revela:

> *Para eles lá, para os donos de usinas, o bom cortador de cana é aquele que não falta no serviço, não dá trabalho, não falta, não coloca atestado, sempre tá trabalhando, respeitando um e outro, não respondendo mal, isso pra ele é um bom cortador de cana, mesmo que corte pouca cana...*

O que também é enfatizado por Rosinaldo no trecho da entrevista abaixo:

> ***Marcelo** – O que é um bom cortador de cana?*
> ***Rosinaldo** – O bom cortador de cana é aquele que se comporta no serviço. O bom cortador de cana é aquele que chega no serviço, o fiscal diz "Fulano, teu eito é esse aqui""Tá bom, pode deixar aí que eu já vou pegar". Você vai lá, pega seu eito, você não é obrigado você ser um bonzão de cana, pra eles lhe elogiarem, você fez seu serviço bem feito e tanto que seja educado, eles vão lhe considerar um bom cortador de cana. Agora, tem cara que é fraco de cana, tem cara que corta uma cana veloz, mais é mal educado, ele deixa de dar valor aquele bonzão e vai dar valor a você, que é fraco.*
> ***Marcelo** – Como é educado?*
> ***Rosinaldo** – Educado. Você não vai xingar ele [os fiscais], por causa de um eito de cana, você não se reclamar..*

Quer dizer, importa que esse corpo seja adestrado, docilizado, passivo frente a toda e qualquer forma de opressão. Que não reclame, não brigue nem fale mal dos fiscais. Mas eis

[5] O termo é utilizado pelos migrantes para designar os direitos a que os trabalhadores têm direito pela rescisão como o 13º e o 3º de férias proporcionais etc.

novamente aqui um terreno movediço, já que são muitas as queixas dos arregimentadores em relação à confusões entre trabalhadores e fiscais da Usina. Assim como os arregimentadores locais, também os fiscais são escolhidos, pelas empresas, entre os próprios cortadores de cana-de-açúcar, como nos disse Márcio (administrador de um alojamento de uma empreiteira em Rio das Pedras. SP), geralmente o fiscal *"é um cortador de cana que fez o serviço certo, que tem espírito de liderança e que faz a intermediação entre a empresa e os trabalhadores"*.

Se os arregimentadores relatam que migrantes cortadores de cana-de-açúcar costumam brigar com os ficais, os cortadores de cana-de-açucar, por sua vez, constantemente utilizam-se dos espaços das entrevistas para reclamarem dos fiscais. Assim, é comum no relato desses trabalhadores referências a episódios envolvendo fiscais que "pegam no pé" mesmo quando o trabalhador "faz o serviço certo", conforme expressou João Paulo (23 anos, Migrante Cortador de cana-de-açúcar, Tavares.PB)

> *Os fiscais chatos. Na hora do meio dia, o sol queimando, juízo cozinhando e eles enchendo o saco: 'Esse serviço tá mal feito', 'Olha o tamanho dos tocos', eles querem que cortem certinho. Eu não deixava toco, mas eles chegam só para encher o saco, porque eles falam só pra encher o saco, porque tem gente que corta alto, deixa toco e eles* [os fiscais] *não falam, gostam dele* [de alguns que deixam toco], *aí não diz nada. Já tem gente que corta certo e eles chegam só para encher o saco.*

Esta informação também é confirmada por outros informantes, como mostram as falas abaixo transcritas:

A humilhação aqui é grande. Se deixar um toco eles dizem: 'olhe, pra eu te dar um gancho é ligeiro' Nem equipamentos eles dão. Eles dão a primeira botina, da segunda por diante eles mandam comprar, custa uns R$ 39,00, 40,00 reais cada. (Valdecir, 42 anos, oriundo do município de Tavares. PB, cortador de cana)[6].

Eles, os chefes, reclamam muito, diz que não faz os serviços do jeito que eles querem. Cada um tem um superior, e os fiscais (da empresa) também têm os fiscais da Usina. (José Laércio, 37 anos, oriundo do município de São José de Piranhas. PB, migrante cortador de cana)[7].

Os relatos acima transcritos apontam para o fato de que além das formas cotidianas de resistência os migrantes se envolvem, também, com formas clássicas de resistência que vão desde (a) o confronto direto com as autoridades, no caso especifico, os fiscais, passando pela (b) participação no sindicato até (c) o envolvimento em greves. Uma vez que já tratamos do primeiro ponto, abordaremos agora os dois últimos, isto é, a participação no sindicato e em greves.

---

[6] Entrevista realizada no dia 16 de Setembro de 2007, no município de Novo Horizonte - SP.
[7] Entrevista realizada no dia 14 de Setembro de 2007 no município de Rio das Pedras, interior Paulista.

Práticas cotidianas de resistência e sindicatos

Os migrantes tecem representações diferentes sobre o sindicato, as quais estão ancoradas na atuação dessas entidades, isto é, dependendo da região e da atuação do sindicato local tecem-se representações positivas ou negativas sobre o mesmo. Para uma grande maioria dos entrevistados os sindicatos não atuam, seus líderes são alheios aos problemas vivenciados por esses trabalhadores. Há, porém municípios onde os sindicatos são mais atuantes em relação às demandas dos trabalhadores cortadores de cana-de-açúcar. Nestes, geralmente, o presidente se faz mais presente no cotidiano dos cortadores que sentem seu apoio. Muitas vezes trabalhadores de outros municípios solicitam a ajuda desses representantes em detrimento mesmo dos representantes do sindicato local. O sindicato de Cosmópolis e de Catanduva são citados pelos trabalhadores como os mais atuantes. Em termos de liderança é conhecida e reconhecida pelos trabalhadores a atuação de Carlita (Cosmópolis). Durante a entrevista que fizemos com José Félix (34 anos) e José João da Silva (34 anos), ambos migrantes, cortadores de cana-de-açúcar e residentes no município Paraibano de Imbiara, o tema do sindicato brotou naturalmente dos informantes, que registraram: "Nossa sorte é o sindicato, se não fosse o sindicato nós tava atrapalhados". Questionados sobre como se dava a participação no sindicato, eles responderam:

> *Cada turma tem um representante. O sindicato pede para o turmeiro, o fiscal escolhe o que sabe ler um pouco. Para as reuniões só vão os representantes, depois que os representantes decidem alguma coisa, aí faz uma reunião geral para ver se a gente concorda. Tem reunião também como todo mundo e a Carlita (presidente do sindicato) nos visita. A vigilância sanitária também vai na roça, visita os banheiros, as barracas, pois agora eles armam barracas e colocam mesas debaixo para a gente almoçar.*

Ressaltamos, porém, que essa prática dos próprios trabalhadores participarem do sindicato não é tão comum assim. Há na verdade uma dificuldade por parte dos sindicatos em reunir esses trabalhadores e envolve-los no processo de tomada de decisões.

Se para alguns a sorte é o sindicato, para outros, a exemplo de **Valdecir** (42 anos, município de Tavares, pequeno agricultor, pai de três filhos, migrante cortador de cana-de-açúcar)[8]: *O sindicato não visita, não. Tem que ser um sindicato de fora, de Catanduva, e qualquer coisa o pessoal fala logo: 'se não achar bom, peça a conta'.*

Tanto os migrantes cortadores de cana-de-açúcar, quanto os arregimentadores reconhecem a importância das instâncias legais, a exemplo do Ministério do Trabalho, que vem apresentando alguns avanços no combate às formas de trabalho escravas e degradantes que vão de encontro às normas e regimentos legais. Também os padres e as irmãs que fazem

[8] Entrevista realizada no dia 16 de Setembro de 2007 no município de Novo Horizonte – SP.

visita, estão presentes, são reconhecidos, especificamente pelos cortadores de cana-de-açúcar, os quais reconhecem também que a situação do trabalhador tem melhorado graças à intervenção desses atores. Em 2008, foi a primeira vez em que algumas turmas de migrantes cortadores de cana-de-açúcar - dos municípios paraibanos de: Água Branca, Juru, Princesa Isabel e Tavares - já viajaram com o contrato de trabalho assinado, em ônibus da usina e certos de que iriam morar em casa alugada também pela usina. Conversando com esses trabalhadores, eles reconheceram a melhora e creditaram à "muita gente que luta pelo trabalhador" (Dada, 22 anos, migrante cortador de cana; Tavares. PB)[9]. Essa referência à "muita gente que luta pelo trabalhador" nos leva a perceber a emergência informal de uma rede constituída por vários atores sociais envolvidos com as questões que afligem o cotidiano desses trabalhadores. Inclusive a existência formal desse ator coletivo já foi proposta por Moraes (2007) para quem:

> *A construção da rede será um fator extremamente importante para a obrigatoriedade da aplicabilidade do PAS (Fundo de Assistência Social, previsto pela Lei Federal N. 4.870, de dezembro de 1965), que prevê que os municípios onde há plantação de cana e usinas de açúcar e álcool, recebam respectivamente, 1% do faturamento da cana, 1% do açúcar e 2% do álcool. Esta lei, embora em vigor, é letra morta para a contabilidade das empresas.*
> *Nos objetivos da rede deverá constar também a luta pela Reforma Agrária, sobretudo nas áreas de origem dos migrantes. Neste sentido, haveria a diminuição da oferta de mão-de-obra para as empresas, e, conseqüentemente, a imposição de novas relações de trabalho (p. 81).*

Conforme já especificado, os arregimentadores locais fazem a mediação entre os trabalhadores e os demais fiscais, permitindo, dessa forma, amortização dos conflitos. Da parte dos arregimentadores o controle sobre o trabalhador na usina toma, geralmente, a forma de conselho, isto é, os arregimentadores escutam as primeiras "queixas" dos fiscais com relação a alguém da turma. Ao receber a "queixa", o chefe da turma (arregimentador) procura o trabalhador e o aconselha, amortecendo, dessa forma, o conflito entre fiscais e trabalhadores. Aos conselhos dos chefes, segue as advertências dos fiscais, as quais, como já anotamos, podem progredir para punição, gancho, e mesmo dispensa do trabalhador. A maioria dos casos de dispensa relatada pelos migrantes acontece sempre após uma greve, forma de resistência organizada que vem se tornando constante nos canaviais paulistas[10].

A maior parte das greves tem como motivo o preço da cana. Geralmente, um movimento de insatisfação começa a ser gestado nas residências dos migrantes, quando

[9] Entrevista realizada em Tavares, em 24 de maio de 2008.
[10] A primeira greve de que se tem notícia nos canaviais paulistas ficou conhecida como a greve de Guariba, por ter sido iniciada nesta cidade, no ano de 1984, cujo motivo principal foi a decisão dos usineiros "de mudar o sistema de corte de cana-de-açucar" de cinco para sete ruas. Para maiores informações, consultar José Graziano, 1997, Op. Cit.

alguém fica sabendo, através de amigos, que usina x está pagando melhor de que a usina y. Conforme informa-nos Rosinaldo[11]:

> ***Marcelo –*** *Como é que eles têm contato com as outras usinas?*
>
> ***Rosinaldo –*** *Porque quando é de noite chega um cara, porque naquelas cidades não só mora gente que trabalha numa usina só, tem muita gente que trabalha noutras usinas que moram na mesma cidade, que nem Novo Horizonte, tem Santa Isabel, tem a tal Santa Inês, São José, Colombo, Serradinha, então tem esse pessoal que mora tudo em Novo Horizonte, trabalhando nessas usinas. Então se uma tiver pagando um preço um pouco mais cara, eles vão chegar nos outros piões: "Mas rapaz, eu tou trabalhando na Serradinha, o preço de cana lá, tá a vinte centavos". Aí o outro pião "Mas, rapaz, como é, se onde eu tou trabalhando só tá pagando de quinze?". "Ah, não, isso aí tá errado". Então, sabendo que em outra usina, o preço da cana está sendo pago num valor mais alto, os trabalhadores começam a se organizar. Geralmente, um deles toma a dianteira e puxa o movimento, será o líder. Planejado o inicio da greve, quando as turmas chegam nos canaviais, os chefes da greve já pegam cada um, um facão, vão para as portas dos ônibus e diz: 'Olhem, hoje aqui ninguém trabalha se não aumentarem o preço das canas, quem inventar de cortar cana vai apanhar' Então, uma turma só, bota todos a perder. Daí o pessoal se reúne, daí a pouco vem a polícia, o sindicato, o chefe da usina, o gerente, vem a equipe do SBT, a equipe da Globo, vem tudo fazer gravação, pra passar na televisão. Daí os repórteres fazem a gravação toda, quando é de noite, o chefe da greve tá assistindo eles e conversando. Quando é com uns dias, aqueles que são os chefões, os que comandam a greve, são os primeiros a serem mandados embora. Aí eles [a usina] vão ajeitar o preço da cana um pouco, ajeita um pouco. Se você não entrar na greve, você não tem nada a ver, mas, se você entrar na greve, daí quando pensa que não, vem o fiscal, bem cedo, já vem com o mapa, daí chama o nome: 'fulano, sicrano, tudo dispensado. Vocês estão dispensado'. Daí vem outro adido, quando diz assim, que se reúne aquela garela toda, que foram mandados, alguns sem direitos a nada. Uns, às vezes, têm dinheiro guardado, dá pra vim embora; outros não têm onde cair mortos, vai chorar, se reclamar: 'Rapaz, pra que foi que eu entrei na greve'. Mas, quando vai pensar assim, já é tarde. E outros dizem; 'Homem, eu entrei, eu vou embora, fui mandado, sei que tou errado, eu vou embora'. Daí assim, quando pensa que não, já vai entrar com advogado, já vai para o sindicato, procurar direitos. Tem uns que recebem, lá na questão, ainda ganham uns mil contos, outros ganham duzentos, então eles vão ganhando uma mixaria que dá pra chegar em casa, de novo. Então, esses que são mandados já vão ficar com as fichas deles sujas. Nessa usina eles não entram mais, nem de costa. Se você chegar, por exemplo, você trabalha na São Domingos, foi mandado na São Domingos, você chegar no outro ano, pedindo serviço, eles não vão te dar serviço mais, vão dizer o quê, pra você, "Se você quisesse serviço, não tinha feito greve". E tem usinas que se intrusam [se juntam] uma com a outra, pra sujar as fichas dos cabras. Uma como a Guarani, se o cabra for mandado da Guarani, ele peça a Deus eles [a usina] não ficarem com raiva, porque se ficarem, já suja as fichas do cabra nas outras usinas.*

Trabalhadores e encarregados de turma tecem representações diferenciadas sobre a greve, enquanto que para os primeiros a greve funciona como instrumento para se conseguir "alguma melhoria", visto que, quando ameaçavam fazer greve "eles ajeitavam o preço da cana, um pouco", para os chefes de turma, a greve é uma aventura cujo resultado é a dispensa do trabalhador. Por isso, desde a saída da cidade, os migrantes são aconselhados a não se meterem em "bagunça", vistas como coisas de Paulistas que não gostam de trabalhar, os quais "quando ganham tantinho assim, já querem ganhar um tantão..." (Rosinaldo). Apesar dos

[11] Entrevistas realizadas em 2005 e maio de 2008.

conselhos, é cada vez mais freqüente o envolvimento dos canistas em episódios grevistas, a exemplo de Alonso, 23 anos, cortador de cana, Sítio Domingos Ferreira, o qual, na safra de 2005, foi dispensado antes mesmo de completar dois meses de trabalho por ter liderado uma greve na usina onde trabalhava.

Um outro motivo de greve ou mesmo de paralisação dos trabalhadores é a desconfiança dos fiscais, casos que são resolvidos através da média. Isto é, escolhe-se um eito, chamado de Campeão, por ter sido o escolhido, cuja produção deverá ser pesada na presença de representantes dos trabalhadores. Assim, se o campeão medir 100 metros e pesar 6.000t, esta será a média para cada cem metros de produção. Desse modo há um maior controle por parte dos trabalhadores, o que não significa abolição total do "roubo", como eles mesmos reconhecem, visto que o pagamento da produção é feito pelo peso, o qual varia de cana para cana.

Breves considerações finais

Destacaríamos três observações que se desdobram das questões tratadas ao longo desse texto. Primeira, as migrações de trabalhadores de áreas rurais da região Nordeste para a região canavieira de São Paulo evidencia que as reconversões em setores produtivos agrícolas e industriais de determinados regiões/estados do Brasil têm repercussões sobre outras regiões/estados, bem como sobre outros setores econômicos. As migrações entre as áreas rurais do Nordeste e cidades e regiões industriais do Sudeste têm demonstrado a conexão entre industrialização e agricultura familiar (Garcia Jr, 1989; Menezes, 2002; Silva, 1999). As reconversões no agronegócio da cana em São Paulo têm transformado a dinâmica das migrações de áreas rurais do Nordeste, em termos de rotas migratórias, idade dos que migram, tempo de migração, inserção dos migrantes no trabalho agrícola nas suas localidades e relações familiares.

Segundo, a migração dos jovens para trabalharem no corte da cana não é uma atitude isolada ou solitária. Ela é tecida em uma rede de relaços sociais de amigos, moradores da mesma comunidade do jovem que o faz parte do grupo, de arregimentadores, de turmeiros, fiscais e empreiteiros., o que envolve relações de reciprocidade simétrica e assimétrica[12]. A saída para o corte da cana coloca o jovem em contato com pessoas em cidades ainda não conhecidas. Eles migram, interagem com outros grupos, freqüentam centros urbanos, vestem-se e produzem um visual diferente dos padrões da região de origem, participam de festas, mas não perdem a referência do seu local de origem, não abandonam a socialização feita no

[12] Para um desenvolvimento maior desse ponto, ver Menezes e Silva, 2008b

processo de trabalho agrícola junto aos pais quando ainda estavam na condição de "ajudante" no trabalho agrícola doméstico (Menezes e Silva, 2008b). Os laços com a família não são perdidos, mas ao contrário, são eles que fazem o jovem ter opção de um lugar para onde migrar, tendo em vista, que esta prática está enquadrada em um projeto familiar (DURHAN, 1973: 128; Menezes, 1985, 2002). Além disso, esses jovens e não só eles evidentemente, mantém contato constantemente com os que ficam, mandam ajuda financeira para casa com certa regularidade. E há sempre o retorno para o período entre safras, muito propício para o descanso do trabalho pesado, para ajustar e resolver questões e para investir o dinheiro que conseguiram acumular.

Terceiro, procuramos dar visibilidade, a partir do material de que dispomos, à algumas formas cotidianas de resistência bem como outras formas mais clássicas, a exemplo da participação sindical e da greve, das quais os migrantes paraibanos cortadores de cana-de-açúcar no Estado de São Paulo lançam mão em seu cotidiano de trabalho.

Ressaltamos que "os migrantes [tendem] a combinar as alternativas de que dispõem, com seus interesses individuais e circunstâncias especiais, num dado momento de suas trajetórias" (Menezes, 2002b p. 192). Sendo assim,

> *alguns indivíduos participam de uma greve, mas não de outras, outros abrem processos jurídicos contra a usina, outros ainda aceitam as condições de trabalho impostas. (...) A mesma pessoa pode aceitar as condições a qual está submetida em determinado momento de sua vida e, em outras ocasiões, reivindicar seus direitos na justiça do trabalho (Menezes, 2002 p. 211-12).*

Importa, também, enquanto agenda de pesquisa, buscar as articulações concretas que se ocorrem entre as formas de resistência mais cotidianas e, que são fragmentadas, mitas vezes invisíveis ou praticadas em espaços protegidos dos dominadores, e as formas coletivas e institucionais como as greves, negociações coletivas e demais ações legais de garantia de direitos. É importante, ainda, averiguar tanto a eficácia quanto os limites dessas formas de resistência no sentido de possíveis impactos na configuração das relações de trabalho.

Referências Bibliográficas:

Alves, F. Migração de trabalhadores rurais do Maranhão e Piauí para o corte de cana em São Paulo. In: Migrantes. Trabalho e trabalhadores no Complexo Agroindustrial canavieiro (os heróis do agronegócio brasileiro). J.R. Novaes e F. Alves (orgs.) São Carlos EdUFSCAR, 2007, p.21 -54

Bourdieu, P. Os três estados do capital cultural. In: NOUGUEIRA, Maria Alice & CATANI, Afrânio (Org's). *Pierre Bourdieu*: Escritos de educação. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

Carneiro, M.S. e Marinho, A.S.K. Migração, estrutura agrária e redes sociais. In: Migrantes. Trabalho e trabalhadores no Complexo Agroindustrial canavieiro (os heróis do agronegócio brasileiro). J.R. Novaes e F. Alves (orgs.) São Carlos EdUFSCAR, 2007, p. 215-132

Elias, D. Globalização e agricultura. A região de Ribeirão Preto – SP. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2003. (Coleção Campi, 21).

Elias, N. O processo civilizador, v.2. Lisboa: Dom Quixote, 1990

Durhan, E. R. A caminho da cidade. A vida rural e a migração para São Paulo. São Paulo. Perspectiva, 2ª ed. 1978.

Foucault, Michel **Vigiar e punir**: história da violência nas prisões. 16 ed. São Paulo: Vozes, 1987.

Garcia Jr., A. R. O SUL: caminho do roçado: estratégias de reprodução camponesa e transformação social. São Paulo: Marco Zero. Brasília – CF: EDUNB, 1989.

Linhar, Danielle. Para uma Prospectiva do Trabalho. In: _____. **A desmedida do Capital.** (Tradução de Wanda Caldeira Brant). São Paulo: Boitempo, 2007. (Coleção Mundo do Trabalho).

Graziano, José. **De bóias-frias a empregados rurais**; as greves dos canavieiros paulistas de Guariba e de Leme. Maceió: EDUFAL, 1997.

Marques, F.R.S.; Malagodi, E.A. e Menezes, M.A. Juventude em assentamentos de reforma agrária: trajetórias e experiências coletivas. In: Carneiro, M.J. e Guaraná, E. Juventude rural em perspectiva. RJ: Mauad, 2007, p.197-214

Marx, Karl. **O Capital**: Crítica da Economia Política; Livro I (Tradução de reginaldo Sant'Ana). – 24 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

Martine, G. Populações errantes e mobilidade da reserva de mão-de-obra no Brasil. (Comunicação feita no Simpósio sobre crescimento demográfico na base da pirâmide social – SBPC), Campinas, julho de 1982

Menezes, Marilda Aparecida. Juventudes rurais do Nordeste: trabalho, migrações e movimentos sociais. Projeto Pesquisa. CNPq/ UFCG, 2009ª.

Menezes, Marilda Aparecida e Silva, Marcelo Saturnino. Trabalhadores migrantes em usinas de cana de açúcar: recrutamento e redes sociais. Trabalho apresentado Simpósio: Mobilidade e Construções Identitárias. Experiências da África do Sul e do Brasil. Projeto Pro-África/CNPq. São Paulo, UNICAMP, dezembro de 2008

Menezes, Marilda Aparecida. Migration Patterns of Paraíba Peasants. In: Latin American Perspectives, Issue 135, Vol. 31, no. 2, março 2004, p. 112-134

Menezes, Marilda Aparecida de. O cotidiano camponês e a sua importância enquanto resistência a dominação: a contribuição de James C. Scott. In: **Raízes**. Vol 21, n. 01, Jan/Jun 2002a, p. 32-44.

Menezes, Marilda Aparecida. Redes e enredos nas trilhas dos migrantes: um estudo de famílias de camponeses migrantes. RJ: Relume Dumará, JP: Ed. UFPB, 2002b

Menezes, Marilda Aparecida. Memória de infância de homens e mulheres camponeses. In: Trajetos. Rev.Pós- Graduação em história Social, UFC, v.2, n.3, dez.2002, p.185 -207

Menezes, Marilda Aparecida. Memórias de famílias de camponeses – migrantes (homens e mulheres) – 1950 – 1990. Cap. IV – O trabalho das crianças em famílias camponesas. Relatório de Pesquisa, CNPq, 2003

Menezes, Marilda Aparecida. "Socialização de Meninos e Meninas em famílias Camponesas – 1960 à 1990", mimeo, 2000.

Menezes, Marilda Aparecida. Da Paraíba prá São Paulo e de São Paulo pra Paraíba: migração, família e reprodução da força de trabalho. Tese de Mestrado. Campina Grande,. UFPB,1985

Ribeiro, J. T. L. Imigraçã Novaes, J.R.P.; M.D. C. Moraes; M.D. S. Carneiro; F.Alves; M. A. Moraes Silva. Migrações dos trabalhadores do Maranhão e do Piauí para o trabalho na lavoura canavieira de São Paulo e Rio de Janeiro; Projeto de Pesquisa, 2005

Novaes, J.R.P. Idas e vindas: disparidades e conexões regionais. In: Migrantes. Trabalho e trabalhadores no Complexo Agroindustrial canavieiro (os heróis do agronegócio brasileiro). J.R. Novaes e F. Alves (orgs.) São Carlos EdUFSCAR, 2007, p. 87- 118

Scott, James C. Formas Cotidianas de Resistência Camponesa. (Tradução: Marilda Aparecida de Menezes e Lemuel Guerra). In: **Raízes**. Vol 21, n. 01, Jan/Jun 2002, p. 10-31..

Scott, J.C. (1985) *Weapons of the weak: everyday forms of peasant resistance*. Massachusetts: Yale University.

Scott, J.C. (1986) 'Everyday forms of peasant resistance'. *The Journal of Peasant Studies*, Vol. 13, No. 2, January 1986, pp.5-35.

Scott, J.C. (1990) Domination and the arts of resistance: hidden transcripts. New Haven and London: Yale University Press

SENAR – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural do Estado de São Paulo. **Programa Cana Limpa**: sistema de colheita – corte manual. São Paulo: SENAR, 2005.

Serviço Pastoral dos Migrantes (SPM). Encontro entre agentes das igrejas de origem e destino dos migrantes temporários rurais. São Raimundo Nonato, 2007

Silva, M.A.M. e Ribeiro, J.D. (2009a) TRABALHADORES RURAIS: A NEGAÇÃO DOS DIREITOS) Violação dos direitos e formas de resistência nos canaviais paulistas, no prelo

Silva, Maria Aparecida de Moraes. Trabalho e Trabalhadores na região do "mar de cana e do rio de álcool". In: Migrantes. Trabalho e trabalhadores no Complexo Agroindustrial

canavieiro (os heróis do agronegócio brasileiro). J.R. Novaes e F. Alves (orgs.) São Carlos EdUFSCAR, 2007,p. 55 – 86

Silva, M.A.M. e Menezes, M.A. Migrações rurais no Brasil: velhas e novas questões. 2009, http://www.nead.org.br/memoriacamponesa/arquivos/leitura/Migracoes_Rurais_no_Brasil_velhas_e_novas_questoes.pdf

Silva, Maria Aparecida de Moraes. Trabalho e trabalhadores na região do "mar de cana e do rio de álcool:. In: J.R. Novaes e F.Alves (orgs.) Migrantes: trabalho e trabalhadores no complexo agroindustrial canavieiro (os heróis do agronegócio brasileiro).São Carlos, EduFSCAR, 2007, p.55-86

Silva,M.A.M. Palestra proferida no Encontro entre agentes das igrejas de origem e destino dos migrantes temporários rurais. São Raimundo Nonato, Serviço Pastoral dos Migrantes, 2007

Silva, M.A M.; Martins,R. C.; Ocada, F.K[3];GODOI, S. MELO, B. M.; VETTORACCI, A. BUENO, J. D..; RIBEIRO, J. D. Do karoshi no Japão, à birôla no Brasil: as faces do trabalho no capitalismo mundializado. Texto a ser publicado na Revista Nera (Núcleo de estudos, pesquisa e projeto de reforma agrária). Edição n. 7, 2006. Revista eletrônica do PPG/Geografia e dep. De Geografia da UNESP/PP.

Silva, Maria Aparecida de Moraes. Contribuições metodológicas para a análise das migrações. In: DEMATINI, Z. B. F.; TRUZZI, O. (Orgs.).*Estudos migratórios. Perspectivas metodológicas.* São Paulo: Edufscar, 2005, p.53-86.

Silva, Maria Aparecida de Moraes Errantes do Fim do Século. São Paulo: Editora da UNESP, 1999

Silva, Maria Aparecida de Moraes. Destinos e trajetórias de camponeses migrantes. In: Anais VIII Encontro Nacional de Estudos Populacionais,Vol. 3. ABEP, pp.161-77, 1992

Silva, Marcelo Saturnino. **Entre o bagaço da cana e a doçura do mel**: migrações e as identidades da juventude rural. Campina Grande: UFCG, 2006 (Dissertação de Mestrado) (mimeo).

Silva, Marcelo Saturnino e Menezes, M.A. Entre o trabalhar e "dar trabalho": ou sobre as formas de resistência dos migrantes paraibanos nos canaviais do estado de são paulo. trabalho apresentado no III encontro da rede de estudos rurais, campina grande, UFCG, setembro de 2008

Silva, Marcelo Saturnino e Menezes, Marilda Aparecida. Entre o bagaço da cana e a doçura do mel: migrações e as identidades da juventude rural. In: Carneiro, M.J. e Guaraná, E. Juventude rural em perspectiva. RJ:Mauad/ NEAD, 2007, p. 167-182.

Silva, Vanda. *Sertão de jovens*: Antropologia e educação. São Paulo: Cortez, 2004. (Coleção Questões de Nossa Época)

Silva, V. *Eles não têm nada na cabeça*: jovens do sertão mineiro, entre a tradição e a mudança. Campinas.SP. Faculdade de Educação da UNICAMP, 2000. Dissertação de Mestrado (mimeo).

Wanderley, M.N. B. Juventude rural: Vida no campo e projetos para o futuro. Projeto de Pesquisa, mimeo, 2003.

Woortmann, K. Migração, família e campesinato. In: Revista Brasileira de Estudos de População, jan/jun. 1990, p.35-53

Formas identitárias e cultura do trabalho no serviço de mototáxi em Goiânia

Marina Lemes Landeiro[1]

Resumo: A expansão das atividades de serviços constituiu uma das importantes transformações verificadas no mundo do trabalho do século XX. Analisamos, neste artigo, as formas identitárias e a cultura do trabalho no serviço de mototáxi em Goiânia no período de agosto de 2007 a julho de 2008, levando em conta a emergência de uma cultura do trabalho relacionada a identidades ocupacionais desempenhadas no setor de serviços, essencialmente no subsetor distributivo, caracterizado por absorver mão-de-obra pouco qualificada. A tentativa é de contribuir na área de sociologia do trabalho em que a produção científica ainda é incipiente, principalmente no Brasil.

Palavras-chave: identidade social, identidade ocupacional, cultura do trabalho mototáxi.

O setor de serviços[2] concentra quase dois terços do emprego urbano metropolitano e responde por mais da metade do PIB na economia brasileira. Ainda que seja indiscutível o crescimento do setor de serviços a partir do século XX, existem poucas pesquisas sociológicas referentes ao setor e a sociologia do trabalho ainda concentra a maior parte de sua produção à análise do setor industrial.

O subsetor distributivo incorpora nas últimas décadas boa parte dos candidatos antes destinados à informalidade ou até ao desemprego, devido à baixa qualificação. Segundo a classificação feita por ELFRING (1988) os serviços distributivos englobam transporte, comércio, comunicação e armazenagem e são requisitados após a etapa da produção.

Neste sentido o recorte do setor distributivo se justifica por sua relevância sociológica; além de ser negligenciado pela literatura sociológica o setor é também deixado à margem na vida social. A formação da mão-de-obra no Brasil carrega

[1]. Graduanda do oitavo período de Ciências Sociais, UFG, inalandeiro@terra.com.br

[2]. A concepção de “serviços” aqui adotada é da literatura da economia e da sociologia do trabalho, que corresponde a antiga noção de “terciário” que abrange atividades de comércio, transporte e serviços.

desde suas origens, na economia escravocrata, uma desvalorização simbólica do trabalho “serviçal”, principalmente nos serviços em que há interações face-a-face. Neste sentido as atividades desempenhadas no setor de serviços são relacionadas à “servidão”, já que estas atividades eram feitas por escravos e não requerem especialização do serviço ou mesmo profissionalização por isso não logram reconhecimento social.

O trabalho neste subsetor acarreta risco de desvalorização e grande perda de identidade ocupacional, já que boa parte das demandas individuais é suprida por sistemas de auto-atendimento (serviços financeiros, serviços de alimentação). Nas metrópoles urbanas estes serviços são confinados em “não lugares” (Cf. AUGÉ, 1994; BAUMAN, 2001), lugares em que ocorre o esvaziamento das práticas de sociabilidades e das trocas identitárias.

Em vista disso a análise sociológica do subsetor distributivo é fundamental no que se refere, prioritariamente, à emergência de uma cultura do trabalho relacionada a identidades ocupacionais nos serviços desempenhados.

Concomitantemente ao levantamento bibliográfico para a pesquisa foi realizados o levantamento de dados cadastrais na Secretária Municipal de Trânsito e Transporte (SMT) e a consulta ao regulamento para a prestação do serviço de mototáxi, constituindo o suporte documental da pesquisa empírica, que compreendeu duas abordagens: quantitativa e qualitativa.

A amostra para o survey considerou o cadastro da SMT e, por isso limitou-se aos mototaxistas legalizados. Foram aplicados trezentos questionários, empregando um tipo de estratificação em três regiões, a partir do Mapa de Exclusão/Inclusão Social de Goiânia (GOIÂNIA, 2004), que considera inúmeras categorias sócio-demográficas e desenvolve um indicador de inclusão/exclusão social da cidade, utilizado como base para o mapa georeferencial.

Foram visitadas cinqüenta e sete centrais de serviço de mototáxis, das setenta e nove que figuram no cadastro da SMT, além de quatorze pontos[3]. Simultâneo ao survey foi possível observar sistematicamente a organização do trabalho, as relações estabelecidas e as nuanças de cada central e ponto, além das conversas informais, mais naturais e abertas.

---

[3]. A quantidade de pontos é menor do que o das centrais já que a regulamentação não permite que os mototaxistas utilizem pontos na cidade.

A etapa qualitativa empregou entrevistas semi-estruturadas, com base numa amostra intencional que partiu da análise dos resultados da etapa quantitativa e do referencial teórico-metodológico, num procedimento que Glaser e Strauss denominaram *amostragem teórica*. Neste tipo de seleção de dados "as decisões relativas à amostragem visam àquele material que prometa os maiores *insights*, observados à luz do material já utilizado e do conhecimento dele extraído." (FLICK, 2004, p. 79).

Corrida por trabalho: o serviço de mototáxi em Goiânia

O serviço de mototáxi, transporte individual de passageiros remunerado em motocicletas, começou em Goiânia no final da década de noventa e ainda está no mercado com algumas alterações. No início o serviço tinha grande êxito devido à eficiência que o mesmo oferecia aos usuários, em contraposição ao transporte coletivo, como a rapidez, preços condizentes com a clientela e atendimento personalizado; daí a sua popularização, no sentido de oferta e demanda.

Dessa forma o serviço de mototáxi emerge como uma alternativa de transporte mas também como uma alternativa de trabalho para indivíduos que não lograram êxito no mercado formal de trabalho ou como uma solução para o desemprego num contexto vulnerável em que as possibilidades de remuneração econômica são restritas; o serviço de mototáxi representa ao menos uma possibilidade de inserção econômica no tecido social. Além disso, o número de motocicletas na capital é bastante expressivo; em números proporcionais é a maior frota do país e em números absolutos perde apenas para São Paulo (ASSIS, 2006), tem a proporção de uma motocicleta para cada oito pessoas da cidade.

Devido à organização da categoria na época, através do SINDIMOTO[4], o serviço foi institucionalizado em Goiânia em Julho de 2001 (Lei Municipal n. 8.044). Em 2004 sai o decreto n. 2.107 da Prefeitura Municipal de Goiânia, regulamentando o sistema de transporte e prestação de serviço de motocicletas na capital. A partir da regulamentação a prestação de serviço de mototáxi foi

[4]. O SINDIMOTO é o Sindicato dos mototaxistas e motobóis de Goiânia.

padronizada e a SMT expediu permissões para os prestadores de serviço de mototáxi, pessoas físicas, que são considerados autônomos.

Para se tornar um mototaxista legalizado é necessário fazer um curso de qualificação e aperfeiçoamento de cinqüenta horas fornecido pelo SEST/SENAT com módulos sobre: relacionamento interpessoal, importância do atendimento na formação do profissional, conhecimento da cidade, noções de turismo, higiene e segurança no trabalho, legislação de trânsito, pilotagem defensiva, proteção ao meio ambiente e cidadania.

Por uma teoria sociológica da identidade: Claude Dubar

Claude Dubar, herdeiro do pensamento sociológico de Pierre Bourdieu, produz uma teoria das identidades social e profissional analisando o contexto social e econômico da atualidade, que ele considera *em crise* visto que o emprego cada vez mais é tido como um *bem raro.* Tendo em mente os processos de identificações sociais do indivíduo e a importância da esfera do trabalho, Dubar estima a subjetividade dos indivíduos nos processos sociais vivenciados e teoriza sobre as formas identitárias sociais e ocupacionais.

Dubar articula identidade social em duas transações, uma “interna” ao indivíduo e outra “externa” a ele; portanto não distingue identidade individual e coletiva, mas as articula. O processo relacional da identidade (transação objetiva) resulta de experiências relacionais e sociais de poder; já o processo biográfico (transação subjetiva) resulta de experiências de estratificação, discriminação e desigualdades sociais. Ao considerar a identidade como resultado tanto biográfico como estrutural dos diversos processos de socialização, Dubar remete à teoria de Bourdieu, na medida em que abarca a dimensão subjetiva, vivida e psíquica no cerne da análise sociológica (2005, p. 133).

A construção da identidade social do indivíduo ocorre a partir desses dois processos que são responsáveis conjuntamente pela construção da mesma. Os mecanismos de atribuição da identidade pelas instituições e agentes que estão em relação direta com o indivíduo são resultantes de relações de força entre atores envolvidos e da legitimidade das categorias envolvidas. O outro processo acontece a partir da interiorização ativa , ou seja, da incorporação da identidade

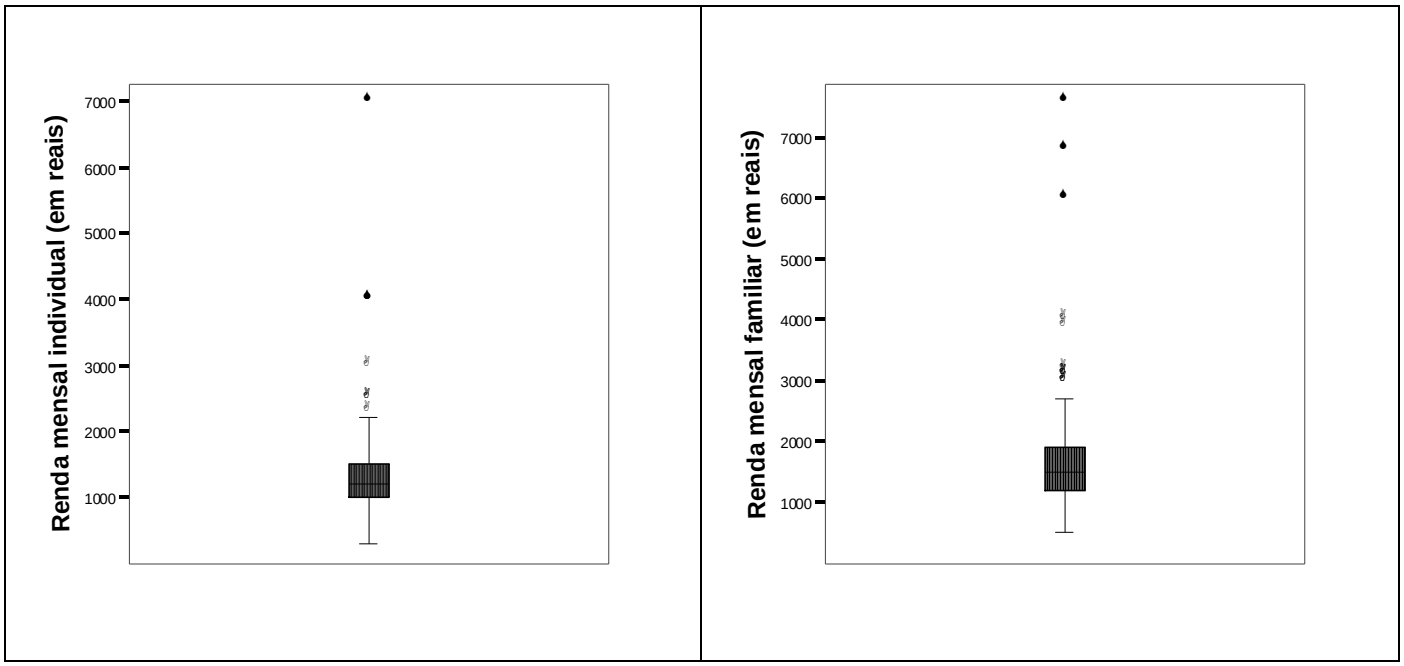
pelos próprios indivíduos; são as histórias contadas sobre o que são. Este é um processo de legitimidade subjetiva em que são utilizadas categorias legítimas, os grupos de referência (DUBAR, 2005).

Formas identitárias dos mototaxistas em Goiânia

O perfil social dos mototaxistas informantes na pesquisa quantitativa, todos do sexo masculino, apresenta as seguintes características: 74,5% são casados ou com união estável, 23,4% são solteiros, 7,4% são separados ou divorciados e 0,7% são viúvos. A maioria dos mototaxistas (78,8%) tem um entre três filhos, 8,4% tem mais de três filhos e 12,8% não tem filhos. Em relação à raça ou cor[5] 52,8% se consideram brancos, 11,4% pretos, 34,1% pardos, 0,3 amarelos e 1,3% se consideram indígenas.

Apresentamos no Gráfico as distribuições de renda individual e renda familiar dos informantes:

Renda mensal individual e renda mensal familiar em reais



Em relação à formação escolar, 3,1% estão estudando, 42% interromperam seus estudos mas pretendem continuar e 54,9% não pretendem continuar os

[5]. Utilizamos no questionário a classificação do IBGE.

estudos. Apenas 1,3% dos informantes concluiu o ensino superior, 32,3% tem ensino superior incompleto/ensino médio completo, 31% o ensino médio incompleto/ensino fundamental completo, 29,3% 2ª fase do ensino fundamental incompleta/1ª fase do ensino fundamental completa e 5,7% dos informantes não concluíram a 1ª fase do ensino fundamental/não estudaram.

Alguns indicadores sociais como escolaridade dos pais, escolaridade individual, renda individual, renda familiar e condições de moradia indicam que os mototaxistas de Goiânia encontram-se em extratos de renda média: 64,9% moram em casa própria, quitada ou cedida, 7% em casa própria ainda em pagamento e 28,1% em casa alugada. Pode-se presumir que a ocupação de mototaxista representa um trabalho com ganho razoável para o nível de qualificação exigido e suficiente para atender necessidades básicas, conforme declara João[6], um mototaxista, “Dá pra viver, não dá pra ricá” (Dorival).

| A jornada de trabalho é longa[7] 51% diz trabalhar seis dias na semana, 42,3% afirmam trabalhar todos os dias, 99% trabalham mais de um turno por dia e 42,8% afirmam trabalhar 12 horas por dia como mototaxista. Existem casos extremos, como os que moram nas centrais ou praticamente residem, estando praticamente sempre livres para eventuais corridas. A fala de um deles expressa essa situação “Eu alugo minha casa apenas pra guardar as minhas coisas, vou lá apenas pra tomar banho e volto pra central” (Carlos).

As jornadas de trabalho excessivas, as condições de exercício da atividade, o ambiente de trabalho, além das representações sociais negativas sobre a ocupação comprometem os benefícios proporcionados pela mesma. Todos esses aspectos influem na auto-estima dos mototaxistas, o que prejudica o reconhecimento da ocupação como um elemento de identidade social.

Diante dessa situação procuramos, através da análise de questionários, entrevistas e conversas em situações típicas mostrar como os informantes justificam “perdas” identitárias a partir da construção de discursos, de um vocabulário de motivos[8] que restabeleça o status de sua identidade, “negociando”

---

[6]. Os nomes dos informantes utilizados no texto são fictícios.

[7] .A jornada de trabalho dos mototaxistas está muito acima da prevista pela CLT, no entanto os informantes não reconhecem a como aspecto negativo da atividade apesar de se sentirem muitas vezes cansados.

[8]. O vocabulário de motivos consiste numa forma de agir e envolve uma negociação de identidades. Writght Mills considerava os motivos como vocabulários típicos que têm funções

com representações sociais negativas. Como o processo da construção da identidade é dual podem ocorrer divergências entre a identidade social virtual (mecanismos de atribuição) e a identidade social real (mecanismos de incorporação). Surgem então “estratégias identitárias” para diminuir as distâncias entre as duas identidades, por meio de transações objetivas, transações entre indivíduo e outros próximos, ou de transações subjetivas, na tentativa de assimilar a identidade para o outro e a identidade para si (DUBAR, 2005).

Quando indagados sobre como encaram a atividade exercida 67,4% a consideram como uma profissão[9] 23,5% como um bico ocasional que se tornou permanente por causa da necessidade; apenas 5,7% encaram como uma atividade provisória (bico) e 3,3% como um empreendimento. A alta porcentagem de informantes que declararam encarar a atividade como uma profissão explica-se por dois fatores: um deles é devido ao ato de atribuição da prefeitura que institucionalizou o serviço somado ao curso de qualificação e aperfeiçoamento obrigatório da prestação do serviço e outro é devido à falta de expectativas que estes têm em relação a outras possibilidades de trabalho.

Ainda que o questionário não contemple representações sociais negativas acerca do serviço percebemos uma forte reação dos informantes perante a questão de como encara sua atividade. Freqüentemente eles acrescentavam o motivo da resposta, ainda que não fosse solicitado. A reação à pergunta demonstra o reconhecimento inconsciente da desvalorização da atividade praticada por eles - atividade instável, perigosa e desprivilegiada - assim como é visto o setor de serviços e ocupações. Tal reconhecimento advém de situações recorrentes em contextos de ação que ocorrem definições de si e definições do outro perante a tomada de posições.

Esta questão com certeza intimidou boa parte dos informantes, pois se sentiram confrontados diante do questionamento; em tais situações surgem palavras típicas ou frases típicas que compõem um vocabulário de motivos para

---

verificáveis em determinadas situações sociais e portanto passíveis de serem analisadas sociologicamente.

[9]. Embora o sentido de profissão no contexto das respostas não corresponda, em muitos aspectos, ao sentido que o termo assume na sociologia das profissões (FREIDSON, 1998) traz em comum algumas características pois compreende um certo tipo de sistematização das atividades requeridas na ocupação, os permissionários devem fazer cursos de qualificação, além do reconhecimento legal.

auxiliar na negociação identitária; na verdade trata-se de justificativas, *accounts*, que aparecem em contextos de ação em que se busca entendimento dos atores sociais envolvidos na situação.

Os motivos chamados à baila para restabelecer o status da identidade giraram em torno de alguns pontos: uns consideraram aspectos positivos relativos à ocupação e outros aspectos relacionados à razão por que exercem uma atividade que não logra prestígio social. Quanto às justificativas do porquê de exercer a atividade a mais recorrente explicação fazia menção às escassas e distantes oportunidades e opções no mercado de trabalho, como afirmam os informantes: “Não tenho outra opção, não tenho estudo, é a única coisa que posso fazer, não tenho outra oportunidade” (Maurício). As justificativas sobre as opções de trabalho se focavam em reclamações relativas, de modo geral, a pouca escolaridade, baixa qualificação e idade elevada ocasionando a falta de oportunidades no mercado de trabalho.

Em relação aos aspectos positivos da ocupação a variedade de motivos foi maior: a crença nos ideais de autonomia e liberdade da ocupação conforme um mototaxista: “O bom de ser mototaxista é a independência em relação a patrão, porque aqui a gente é autônomo, tem liberdade de horário” (Dell); o fetiche em relação ao instrumento de trabalho como certifica um informante: “A moto dá um clima de liberdade. Eu trabalho para mim, a moto é minha, andar de moto é bom.”(Cássio); a considerável remuneração do serviço: “Ser mototaxista é como uma droga irreversível, nunca mais sai dessa vida, por causa do dinheiro que a gente ganha” (Evandro); a regulamentação do serviço que restitui a identidade social dos mototaxistas: “Agora mototáxi é profissão antes era bico, por causa da regulamentação, a gente faz curso pra ser mototáxi, tem que ter a permissão” (Fábio) e o gosto de estar em contato com pessoas e lugares diferentes.

A crença na autonomia e na liberdade da atividade demonstra que os mototaxistas consideram essas características como um privilégio do ofício, do mesmo modo está a motocicleta, freqüentemente, relacionada à aventura e liberdade. O quesito da regulamentação exprime a incorporação dos atos de atribuição existentes a partir da institucionalização do serviço e é uma maneira de diferenciar mototaxistas clandestinos e motobóis dos mototaxistas institucionalizados que não participaram dos cursos de qualificação e atuam na

esfera da ilegalidade. A renda propiciada pela ocupação foi veemente levantada como justificativa para exercê-la já que, mesmo com pouca qualificação, o rendimento é “notável” e por último afirmam ainda a regalia de trabalhar e conhecer a cidade e novas pessoas, como revela muito bem outro informante “Ganha dinheiro, anda de moto e carrega mulher bonita!” (Erisberto)

A resposta de Josué, por exemplo, à questão “Você se identifica com o que faz como mototaxista” pode ser considerada típica como uma justificativa (*account*) da ocupação:

> Sim, sim, eu me identifico, porque o seguinte, eu já tive vários tipos de trabalho, eu sempre fui auxiliar de contabilidade, auxiliar administrativo, já trabalhei em grandes empresas, grande porte, como Govesa, já trabalhei na Somafértil, já trabalhei na VASP, não era exatamente a VASP, mas era uma terceirizada da VASP que prestava serviço aqui em Goiânia, então eu já trabalhei em varias empresas de grande porte, mas sempre trabalhei assim não gostando do que eu fazia, certo? Eu trabalhava mais assim pelo dinheiro, pelo salário, pra ter uma estabilidade. Hoje não, hoje eu sou mototaxista, a gente sabe que não é um salário fixo, mas graças a Deus, Deus tem abençoado a gente, e eu me identifico muito com o mototaxista, conheço bem Goiânia, conheço assim vários setores de Goiânia (...) Então assim, eu gosto de ser mototaxista, é um trabalho assim que você não fica preso naquele local, local de trabalho, naqueles quatro paredes, você sai, às vezes você pega alguma viagem pra fazer, ah isso aí é uma maravilha, você viajar pra algum lugar trabalhando, ganhando dinheiro e ainda conhecendo aqueles lugares lindos que você conhece.

Josué justifica sua permanência como mototaxista em função da liberdade de movimentação, do prazer em viajar sobre a moto, de conhecer novos lugares, ou seja, mais da satisfação em estar sobre uma moto durante o trabalho do que propriamente pela remuneração, pela segurança ou status, por uma possibilidade de ascensão na carreira, que seriam atributos de uma boa ocupação, ou de um bom vínculo empregatício. A moto torna-se praticamente uma extensão de seu corpo, instrumento de trabalho mas também elemento de sua personalidade e identidade: “A gente sem a moto, o mototaxista sem a moto, é a mesma coisa que um soldado ir pra guerra e não ter o fuzil, cê tá entendendo?” (Josué). Outro mototaxista, Eriberto, comenta a sensação de estar na moto durante o serviço:

> Eu acho que a moto é o seguinte, eu acho que, igual o cara pilota o avião dele lá, a moto da gente é mais ou menos isso, é bom, dá uma sensação boa, você ligar a moto ali dá uma sensação boa. (...) Oh, um exemplo, você ta no trânsito ali, aqueles carros passando e você vai e enfia no meio e vira aquele angu de caroço e sai lá do outro lado, é bom. É uma sensação, uma adrenalina boa. Às vezes cê passa um susto aqui, começa a cair dali, vai embora e é bom sei que é bom.

A este perfil de motociclista livre e apaixonado pelo que faz nada melhor que trabalhar como autônomo. As maiorias dos entrevistados, 77,6%, são autônomos, 17,1% trabalham como associados ou cooperados, 5% são empregadores (proprietários de centrais) e 0,3% são subcontratados.

A trajetória de vida de Elizabeth é similar à de vários de seus colegas de ocupação:

> Trabalhei desde os onze anos, trabalhei como feirante. Fiz muitos cursos, tentei uma vaga de emprego no mercado, nunca consegui. Aí sempre trabalhei de ambulante, aí consegui fazer cursos, trabalhei de costureira. Fiz informática básica, eu fiz montagem e manutenção de micro, fiz, de informática eu fiz muitos cursos. Fiz corte e costura, fiz curso de cabeleireira. Então, diploma lá eu tenho um monte. Só que eu nunca consegui emprego fixo de carteira assinada. Aí eu vi que eu podia muito bem aprender a andar de moto e ia conseguir ter uma renda que se eu fosse trabalhar pra alguém eu não ia ter e que eu trabalhando de mototaxista eu ia poder ,além de trabalhar, buscar a minha filha na escola, levar ela pra algum lugar. Isso que num serviço a gente fica presa lá e não pode fazer. Ai, também de ficar saindo. Você vai pra outros lugares você conhece pessoas diferentes, então é muito bom.

Ao explicar sua guinada para o serviço de mototáxi, Elizabeth emprega o mesmo vocabulário de motivos que boa parte de seus colegas: o emprego em lugares fechados oprime, trabalhar para alguém oprime, é bom juntar a liberdade de ir e vir, conhecer outras pessoas, com a possibilidade de ganhar dinheiro. Embora tal tipo de argumentação esteja mais ancorado na idéia de uma emancipação geral em relação ao “sistema” do que numa distinção racional ou utilitária com base em prós e contras de uma ocupação em relação a outras.

As representações sociais[10] em torno da atividade exercida pelos mototaxistas em boa parte são negativas, a atividade é considerada marginalizada por ser associada por alguns: a atividades ilegais tais como o tráfico de drogas, a acidentes com motocicletas no trânsito com recorrentes mortes causando altos gastos públicos na área da saúde; a um meio de transporte considerado pior comparado a outros já que é bastante acessível e inseguro. Por outro lado as representações sociais em torno do serviço de mototáxi foram modificadas após a institucionalização do serviço, tanto por parte dos usuários do serviço, dos mototaxistas e outros. Há ainda o ato de atribuição por parte da prefeitura que, por

[10].Utilizamos o conceito de representação social, que reconstrói o conceito de Moscovici, aproximado da sociologia de Bourdieu, “As representações sociais são tomadas de posição simbólicas, por exemplo, atitudes, opiniões, estereótipos. Trata-se de princípios relacionais que estruturam as relações simbólicas entre indivíduos ou grupos, constituindo ao mesmo tempo um campo de troca simbólica e uma representação desse campo (DOISE, 2001)”.

meio da institucionalização alterou a identidade social e a identidade ocupacional dos mototaxistas.

No entanto, mesmo que a institucionalização da prestação do serviço de mototáxi[11] em Goiânia tenha contribuído positivamente para a identidade ocupacional e possivelmente para a identidade social dos mototaxistas, pode-se perceber que esta contribuição fora pequena, já que na escala valorativa – discordo, concordo em partes, concordo – 50,7% dos entrevistados discordaram da frase "A atividade do mototaxista é valorizada e reconhecida", 24% concordaram em partes e somente 25% concordaram. Ou seja, mesmo que o serviço tenha sido institucionalizado grande parte dos mototaxistas não acredita que a atividade exercida seja reconhecida e valorizada pelos outros o que demarca a fragilidade da identidade ocupacional dos mototaxistas.

Ainda assim diante da afirmação "Eu gosto da minha ocupação enquanto mototaxista" 74,2% dos entrevistados concordam com a frase , 12,4% concordam em partes e apenas 13,4% discordaram, ou seja, há um alto indicador de auto-reconhecimento dos mototaxistas na atividade, mesmo que 50,7% dos entrevistados não acreditam que a atividade seja reconhecida e valorizada. Assim, embora se evidencie um reconhecimento subjetivo, que é positivo em relação à ocupação, os informantes reconhecem problemas no reconhecimento pelos outros, que se efetiva em construções típicas no discurso e nas interações cotidianas (onde emergem as representações sociais negativas).

Entretanto, quando falam sobre o futuro, sobre o que almejam, sobre a possibilidade de combinar a personalidade e a ocupação no curso da vida, de forma positiva, dos atos de pertencimento da "identidade para si" que Dubar designava como "identidade visada" ou "pertença reivindicada", as respostas típicas são outras:

> Bem, o meu sonho, o meu sonho era ser policia rodoviária federal, já prestei uns dois, três concurso, mas não tive êxito, certo? Não consegui passar nesse concurso, um concurso bem concorrido, as pessoas se preparam bem antes de fazer esse concurso, tal, se preparam no cursinho e tal, mas eu infelizmente não consegui passar no concurso da

[11]. Mesmo com a institucionalização do serviço a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), cuja última versão foi formulada em 2002, ainda não identifica a ocupação de mototaxistas na família ocupacional de "Motoristas de veículos de pequeno e médio porte". Possivelmente essa não identificação por parte da CBO exprime o descrédito do transporte por ser considerado um veículo que não oferece segurança precisa aos passageiros e ao condutor.

> Policia Rodoviária Federal, e se não fosse pra mim ser mototaxista eu queria ser um policial rodoviário federal. (Josué)
>
> Não, trabalhar mesmo nele, eu não vou trabalhar nele pra vida toda, porque é um serviço cansativo. E a cada dia que passa vai ficando mais perigoso. Então eu tento assim, tirar uma renda pra mim continuar os meus estudos e ter uma profissão melhor. Porque a gente não vai dar conta. Igual tem muita gente que tem muitos anos de mototaxista e tá cansado. Então eu não pretendo ficar muitos anos. Ah o meu sonho mesmo é eu fazer uma faculdade de farmácia e ser farmacêutica. Ainda pretendo ser. (Elizabeth)
>
> Eu gostaria de trabalhar na área de Medicina, mas acho que é um pouco tarde pra isso.. Por exemplo, como eu trabalho com moto... Se eu trabalhasse como motoqueiro em uma equipe médica eu me sentiria realizado. (Pedro)

Ao analisar o vocabulário de motivos o que se percebe é que o serviço de mototáxi torna-se uma possibilidade de inserção no mundo do trabalho meio às restritas possibilidades de remuneração econômica, à falta de expectativas em relação ao mercado de trabalho formal e ao crescente desemprego. Para compensar as desvantagens do trabalho a justificativa (*account*) arraigada no vocabulário de motivos enfatiza os aspectos positivos da ocupação ligando muitas vezes o trabalho ao lazer: a sensação da liberdade e autonomia, às amizades feitas, o clima de sedução existente, o prazer e a emoção de andar de moto. Por outro lado, praticamente desconsidera os inconvenientes da ocupação, talvez porque os custos embutidos à autonomia e a liberdade sejam muitos elevados; afinal de contas trata-se de uma atividade estressante, perigosa, instável, cansativa, de certa forma controlada pelos donos das centrais, fiscalizada pela SMT, mas que, ainda assim implica uma renda mensal acima do que obteriam em outros postos de trabalho devido à baixa qualificação e escolaridade incipiente.

Neste contexto o vocabulário de motivos é romântico, enaltece-se a liberdade, a autonomia, a coragem de trabalhar em condições adversas contrabalançada pela liberdade e pela obtenção de uma renda respeitável. Em compensação não há uma identidade projetada, uma perspectiva de futuro por meio da formação, o que está, para a maioria dos mototaxistas, fora de cogitação, mas sim apenas a obrigatoriedade de trabalhar exaustivamente para manter a situação presente.

Cultura do trabalho no serviço de mototáxi em Goiânia

A prestação do serviço de mototáxi em Goiânia não se restringe a transportar passageiros. Os mototaxistas também cumprem serviços de motobói (realizam serviços bancários, buscam e entregam objetos), fazem viagens e até mesmo realizam tarefas que nada tem a ver com o transporte de pessoas, como no caso, serviços de investigação, como “detetives” amadores. Além de realizarem serviços que não cabem ao ofício do mototaxista, os mototaxistas da capital admitem serviços em confiança (“fiados”), se tornam disponíveis quase em tempo integral e se fazem “amizade” dos clientes. A declaração de uma informante mostra a disponibilidade que ela oferece aos seus clientes e o tipo de serviço oferecido:

> Bom, eu faço, eu faço... Eu transporto, né, faço corrida de motobói que no caso é porque tem o mototáxi que carrega pessoas e motobói que carrega mercadoria né, serviço de banco... Tem cliente que, que te pega, vamos supor, contrata meu dia “Ah vai lá em Hidrolândia pra mim!”, eu faço viagem também, então acontece muito e a gente tá ali pra o que der e vier, chegou “Ou me leva lá em Brasília!” a gente vai na hora. E é desse jeito, chegou ali, a gente tá pra servir e pra correr pra qualquer lugar. E também tem muitas mulheres que procuram o meu serviço no caso pra é, como se diz, é, investigar, seguir o marido, (*risos)*, homem também procura... (Divina)

Ainda abaixo Divina relata sobre da sua relação com seus clientes e outro informante sobre as conversas com os clientes durante as corridas:

> Bom, eu não tenho os meus clientes como clientes, tenho eles como meus amigos, é um... É uma coisa muito, assim, interessante que eu acho, é uma coisa que eu adoto pra mim, não ter como meus clientes, mas sim como meus amigos né, isso, e assim não só pra trabalho, mas pra qualquer coisa, pra ajudar quando tiver precisando, num é só serviço.
>
> A maioria da minha clientela é do sexo feminino. A maioria das vezes contam assuntos pessoais, da vida particular dela. Muitas das vezes é do trabalho dela, da profissão dela e muitas vezes da vida intima, da vida particular dela, da vida conjugal dela. Existe muito isso. Parece que tem determinados assuntos, que elas têm medo de conversar com marido e conversa com a gente. È como se a gente fosse um psicólogo só escutando. (Danilo)

De modo geral, os mototaxistas adaptam-se às exigências dos clientes com o intuito de conquistá-los, fazendo até coisas impensáveis como declara Carlos ao falar sobre o relacionamento com os clientes: “A relação é boa, mas tem uns que querem que a gente faça coisas absurdas, faz você deslocar aqui do Jardim América e chegar em dez minutos lá no banco. Faltando dez minutos pras quatro, para fechar o banco!”

O que se pode perceber nas falas dos entrevistados é que a maneira de trabalhar dos mototaxistas é moldada pelas vontades dos usuários do serviço. Assim, os trabalhadores ficam praticamente a mercê dos caprichos dos clientes, pois na medida em que os mototaxistas aceitam as exigências dos clientes mais estão submetidos às vontades dos mesmos, ou seja, as práticas de consumo direcionam e dão forma à cultura do trabalho dos mototaxistas.

Os mototaxistas se submetem a fazer o que o cliente quer e quando quer estando quase sempre disponível. Nesse sentido, a submissão por parte dos mototaxistas às vontades dos clientes expressa um certo tipo de “servidão” e para a ocupação isto é negativo porque diverge dos princípios do profissionalismo (tratamento igual para todos os clientes, horário fixo de atendimento). João, dono de uma central prestadora de serviço, desabafa, comentando essa dimensão “servil”:

> O motoqueiro em si, faz o que quer, cobra o preço que ele quer cobrar, ele trabalha da forma em que quer trabalhar, ele trabalha onde ele quer trabalhar, mesmo que o regulamento não permita isso. Mas o que mais me indigna mesmo é o preço da corrida, porque eu acho muito caro e não tem fiscalização. (...) Por exemplo, o motoqueiro começou a fazer sua clientela, começou a ficar bem, só que ele quer chegar tarde no serviço, ele que matar serviço, quer dizer ele chega tarde, um cliente liga, não encontra ele, chama outro, o outro vai e crau no cliente, amanhã ele não vai trabalha eu vou no cliente dele, o cliente gosta do meu atendimento, que eu tô sempre presente, o cliente vai querer ficar comigo.

Alguns mototaxistas têm mais disposição e fôlego do que outros e isso os tornam, em alguns aspectos, mais bem sucedidos com os clientes, pois podem dedicar mais tempo ao trabalho às atividades. Quando indagados em uma questão aberta sobre como seria um bom mototaxista a característica mais citada para um bom profissional foi relativa ao atendimento ao cliente (respeito, educação, atenção, simpatia, paciência, honestidade, responsabilidade, pontualidade), enquanto características próprias à atividade foram pouco citadas, tais como, prudência no trânsito, cuidado com os instrumentos de trabalho, conhecer a cidade, ser um bom condutor, higiene.

O fato das práticas de consumo estar diretamente atrelada a cultura do trabalho no serviço de mototáxi em Goiânia revela um certo tipo de sujeição dos mototaxistas, o que dificulta a criação de uma identidade social positiva ligada à ocupação e os distancia cada vez mais dos parâmetros do profissionalismo.

Referências Bibliográficas

ASSIS, Deire. Goiânia em 1º lugar em mortes de jovens no trânsito. O Popular, Goiânia, 17 nov. 2006.

AUGÉ, Marc. *Não-lugares*: introdução a uma antropologia da supermodernidade. Campinas: Papirus, 1994.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 2001.

DOISE, Willem. Atitudes e representações sociais. In: As representações sociais. JODELET, Denise (org.). Rio de Janeiro: Uerj, 2001, p. 187-204.

DUBAR, Claude. *Socialização: construções de identidades sociais e profissionais*. Rio de Janeiro, Martins Fontes, 2005.

ELFRING, T. *Service sector employment in advanced economies*. Aldershot: Avebury, 1998.

FLICK, Uwe. *Uma introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Bookman, 2004.

FONSECA, Natasha Ramos Reis. Sobre duas rodas: o mototáxi como uma invenção do mercado. Dissertação (Mestrado em Estudos Populacionais e Pesquisas Sociais) - Escola Nacional de Ciências Estatísticas/IBGE, 2005.

FREIDSON, Eliot. *Renascimento do profissionalismo*. Teoria, profecia e política. São Paulo: Edusp, 1998.

GOIÂNIA. Prefeitura Municipal. *Mapa da Exclusão/Inclusão social de Goiânia*, 2004.

HARDT, M; NEGRI, A.. *Império*. Rio de Janeiro: Record, 2001.

MILLS, C. W. Situadet Actions and Vocabularies of Motive. In: Stone, Gregory P. Efarberman, Harvey A. (eds.) *Social Psychology through Symbolic Interaction*. Waltham: Xerox College, 1970, p. 472-480

Fundos de Pensão e Sindicalismo: Um Mapeamento do Debate Internacional e Brasileiro

Sidartha Soria

Resumo

É objetivo aqui levantar, na bibliografia especializada, a participação do sindicalismo nos fundos de pensão brasileiros. Em particular, investiga-se o posicionamento do sindicalismo nos fundos sob o governo Lula. Com o sistema capitalista mundial seguindo os pilares da liberalização econômica e da financeirização, os fundos de pensão adquirem a condição de atores-chave na nova dinâmica social e econômica internacional. A experiência internacional mostra, de modos e graus diversos, o maior interesse do sindicalismo sobre a temática dos fundos, no tocante à participação destes nas decisões corporativas e de investimento ou como parte do processo de reforma dos sistemas de previdência públicos estatais. No contexto brasileiro, observa-se uma intensificação, por parte de dirigentes e centrais sindicais, de esforços voltados para uma maior participação e/ou ingerência sobre os fundos.

Introdução

Este trabalho se propõe a fazer uma síntese, na bibliografia especializada sobre o assunto, do debate em torno da ingerência do sindicalismo sobre os fundos de pensão ao redor do mundo. Em particular, será situado também o lugar ocupado pelo sindicalismo brasileiro – em especial da CUT – nos fundos de pensão nacionais, verificando se, a partir do Governo Lula, podem ser notadas inflexões na forma de atuação sindical nos conselhos de tais entidades.

A euforia dos meios sindicais cutistas com a vitória de Lula foi seguida pela necessidade de se implementar um modo distinto de se relacionar com um governo central agora aliado. Ocorre, contudo, que, muito embora surja a necessidade de a CUT desenvolver uma distinta modalidade de relacionamento *político* com o novo governo, do ponto de vista de suas relações *estruturais* com o Estado a impressão que se tem não é tanto a da emergência de uma situação substancialmente nova, e sim do desfecho de um movimento que se iniciara historicamente bem antes, quando a CUT deu a arrancada rumo à sua consolidação enquanto organização burocrática, orientada predominantemente segundo a perspectiva de reformas no interior do sistema capitalista.

E neste contexto situa-se o debate em torno dos fundos de pensão, bem como da postura do sindicalismo-CUT e do governo Lula nesta questão, tornando necessária a análise das posturas dos dirigentes sindicais e governamentais dos fundos de pensão, bem como de sua orientação teórico-ideológica. Dentre as concepções teóricas e/ou políticas existentes sobre os fundos de pensão, propõe-se investigar quais destas o sindicalismo abraçaria, e se elas encontram, no governo Lula, um campo fértil para o seu desenvolvimento.

1. Os fundos de pensão no capitalismo contemporâneo

Um plano ou fundo de pensão é a forma pela qual uma ou mais empresas promovem a acumulação de recursos destinados ao pagamento de aposentadorias ou pensões aos seus empregados (GLAT, 1975). Seu surgimento moderno[1] está relacionado à pressão exercida sobre governos e capitalistas pelo movimento sindical, preocupado com a extensão da pobreza nos centros urbano-industriais, manifesta na forma de trabalhadores acidentados e/ou em idade avançada. A partir das últimas décadas do século XIX, esta pressão conseguiu fixar o tema da previdência social na agenda governamental dos países industrializados, de modo que surgiram os primeiros sistemas de proteção pecuniária ao trabalhador incapacitado para a atividade produtiva. Surgiram então os primeiros sistemas estatais e privados – os últimos mantidos por entidades privadas, mas regulamentados pelo Estado – de previdência (BLACKBURN, 2002; FREEMAN, 1983).

Com o advento, a partir dos anos de 1970, da liberalização e mundialização financeira (CHESNAIS, 1998), em um contexto de crise do Estado-providência (ROSANVALLON, 1997), os fundos de pensão adquirem um significado novo, o de agentes do capital monetário concentrado. Neste sentido, eles são instituições específicas das economias norte-americana e britânica, de onde se originam para figurarem entre as instituições mais decisivas do quadro das finanças mundializadas (FARNETTI, 1998). Como mencionado anteriormente, o processo de desenvolvimento da financeirização da economia está relacionado a determinadas decisões tomadas no âmbito dos países capitalistas centrais, notadamente os Estados Unidos, como parte da estratégia de recomposição de sua condição hegemônica. O abandono, pelos americanos, do sistema de Bretton Woods, seguida pela elevação da taxa de juros pelo Federal Reserve – que, com isso, atraía os capitais externos para equilibrar sua balança de pagamentos – provocou uma reestruturação profunda da dinâmica e dos movimentos internacionais de capitais (PLIHON, 1998).

As formas de controle administrativo das taxas de juros, do crédito e do movimento de capitais foram progressivamente abolidas. Os sistemas financeiros foram crescentemente abertos e integrados, acelerando a velocidade dos fluxos financeiros, ao mesmo tempo em que corroíam a antiga estrutura "fordista-keynesiana" de regulação da dinâmica capitalista (HARVEY, 1996). A elevação geral das taxas de juros conduziu ao fortalecimento dos credores, colocando os agentes endividados em uma constante corrida pelo financiamento das dívidas, revertendo-se em mais desenvolvimento da dinâmica financeira. Os financiamentos e aplicações internacionais passaram a ser feitos de modo direto, por grandes investidores institucionais (PLIHON, 1998), sem passar pelos bancos, que passaram a ter dificuldades para se conservarem como os principais intermediários do sistema financeiro internacional.

Sendo o mais importante dentre os grandes investidores institucionais[2], os fundos de pensão tiveram um papel cada vez mais destacado no financiamento de investimentos produtivos. Contudo, a hipertrofia da dimensão financeira e da lógica do *short-term view*[3] tenderiam a estimular o abandono, pelos fundos de pensão, de seu

---

[1] Blackburn (2002) aponta a existência de formas de remuneração ou benefícios concedidos por instituições sociais as mais diversas, como guildas, senhores feudais, monarcas absolutistas etc., como meios de obtenção de prestígio e de gratidão junto aos beneficiados. No século XVII, a partir de Luís XIV, surgia a noção de pensão como compensação aos serviços prestados e riscos corridos pelos militares em exercício.

[2] Fundos de pensão, seguradoras, *mutual funds*, *hedge funds* etc.

[3] Aplicações que ofereçam a maior taxa de retorno associada a uma taxa mínima de risco, o que se expressa na aplicação que permita um prazo mínimo de retenção do ativo.

caráter de investidor (caracterizado pelo longo prazo na retenção das ações), aproximando-se de um comportamento especulativo (RAIMUNDO, 1997).

Contudo, mesmo com a presença do fator condicionante mais geral acima descrito, os fundos de pensão não possuem necessariamente um mesmo comportamento. Enquanto nos EUA e Reino Unido predominaria o *short termist view* e a movimentação mais centrada no mercado de ações, em países como Alemanha, Japão e Holanda as carteiras de investimentos dos fundos incluiriam em maior grau ativos associados ao longo prazo. Diante disso, Raimundo (1997) destaca que o ambiente institucional, ao qual estão sujeitos os fundos em cada um dos países, é determinante no perfil de sua atuação. Neste sentido, e pensando na situação brasileira, o autor vê a possibilidade do uso dos fundos de pensão como fonte de financiamento de longo prazo na economia nacional, em favor do desenvolvimento.

2. Fundos de pensão e sindicalismo: a experiência internacional

Em diversos países, a emergência dos fundos de pensão como agentes centrais na nova arquitetura econômico-financeira se constituiu como um fator de pressão no processo de reformulação (almejada) de determinadas instituições estatais. Ao mesmo tempo, abriu uma nova frente de debates e de intervenção para o movimento sindical, que, de um modo geral, assistiu à própria corrosão de seu poder, na forma da intensificação de um capitalismo mundializado e financeirizado e de seus efeitos (maior desemprego, precarização do mercado de trabalho etc.).

A expansão do número, do poder e do alcance dos fundos de pensão ao redor do mundo expressaria um movimento de redesenho da dinâmica capitalista em diversas nações nos moldes do modelo anglo-saxão (DORE, 2002)[4], o que leva a posturas e demandas distintas por parte do sindicalismo em cada país.

Nos Estados Unidos, a existência consolidada e madura dos fundos de pensão colocou para o movimento sindical a questão do uso dos fundos como mecanismos de intervenção na dinâmica econômico/corporativa, em um contexto de aumento da participação dos investidores institucionais no universo dos acionistas (BLACK, 1998). O'Connor (2005) destaca a existência de iniciativas do sindicalismo no sentido de assumirem e exercerem, por intermédio dos fundos de pensão, os direitos dos acionistas (*shareholder rights*). Se no passado era possível a clara divisão entre capital e trabalho, hoje o movimento sindical estadunidense tem sido um dos mais ativos agentes da "shareholder revolution", buscando participar da gestão corporativa: "The AFL-CIO[5] has begun to coordinate the voting practices of union pension funds; if these efforts succeed, labor unions would constitute one of the largest blocks of organized shareholders in the United States" (O'CONNOR, 2003: 110). A investida sindical sobre a gestão ou as decisões corporativas teria o objetivo de influenciar a dinâmica das empresas favoravelmente aos interesses dos trabalhadores.

Lógica semelhante a esta se observa no Reino Unido (VITOLS, 1995). Em um documento de 2003, o TUC[6], a central sindical inglesa, reconhecia, na AFL-CIO, uma

[4] Por modelo anglo-saxão de capitalismo – que compreende a organização geral da dinâmica econômico-corporativa nos Estados Unidos e Grã-Bretanha – refere-se aqui à formulação proposta por Vitols (2003), que caracteriza tal modelo como "LME" (liberal market economy), em oposição ao capitalismo de tipo "CME" (coordinated market economy). No primeiro modelo, o mercado financeiro e/ou o mercado de ações desempenham um papel dominante na governança econômica, enquanto no segundo modelo tal papel encontra-se em grande medida desempenhado por mecanismos extra-mercado.

[5] American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations, a central sindical norte-americana.

[6] Trades Union Congress.

referência fundamental e uma pioneira no tocante à iniciativa do movimento sindical adentrar – por intermédio dos fundos de pensão – o universo da *corporate governance*[7] e dos acionistas, buscando assim participar da gestão das empresas (TUC, 2003). O TUC também mantém o "Trade Union Investor Group", fórum permanente para sindicalistas interessados em se aprimorarem na temática de investimentos do "capital dos trabalhadores"[8].

Diferentemente do modelo anglo-saxão, na Europa continental é outro o contexto em que se dá a questão dos fundos de pensão, condicionando os posicionamentos assumidos pelo movimento sindical. Aqui, trata-se de abrir o caminho para a expansão dos fundos de pensão, em um ambiente no qual o movimento sindical participa direta ou indiretamente do sistema público de previdência.

Em países como França, Alemanha, Itália e Espanha, conforme Natali; Rhodes (2004), o debate político sobre a redefinição do sistema de aposentadorias estaria centrado nos seguintes elementos: *viabilidade financeira* (a questão demográfica, o problema dos desequilíbrios enfrentados pelos sistemas previdenciários público/estatais, decorrentes do déficit entre contribuintes e beneficiados pelo sistema); *competitividade econômica* (a crise financeira e econômica pela qual passam diversas nações, para a qual o alto custo trabalhista e previdenciário contribuiriam); *equidade* (os sistemas previdenciários teriam gerado desiguais distribuições de proteção, referentes às faixas etárias, entre "núcleo" e "periferia" do mercado de trabalho, entre trabalhadores e outras categorias sociais, como pensionistas etc.); e *eficiência* (a questão da administração mais eficaz possível do sistema, que deve prevenir ou corrigir desequilíbrios, calibrar a cobertura para diferentes situações de risco etc.) (NATALI; RHODES, 2004).

Deste modo, nos *welfare states* da Europa continental a questão dos fundos de pensão se dá em um contexto alegado de amplos sistemas públicos de previdência em situação de crise. Esta seria motivada pela questão demográfica, pelo desemprego elevado e pela exposição aos parâmetros internacionais de competitividade ou de eficiência econômica impostos pela dinâmica capitalista mundializada e financeirizada. E sobre tal ordem de coisas que deve se debruçar o sindicalismo daqueles países.

Na Alemanha, Hinrichs (2003) mostra, nos anos de 1990 e início da década seguinte, governos socialdemocratas envoltos pela questão da reforma do sistema previdenciário. O sindicalismo socialdemocrata foi convencido, não sem resistência, a entabular negociações que modificassem o sistema. O aumento da participação dos fundos de pensão foi admitido, ainda que não nos termos originais apresentados pelo *Pension Reform Act* de 2001 (PRA2001), e condicionado à possibilidade de os sindicalistas negociarem a questão dos fundos de pensão em acordos coletivos, além de terem garantida sua própria participação na administração dos mesmos (HINRICHS, 2003) [9].

---

[7] "[Governança corporativa] engloba um conjunto de dispositivos (...), todos concorrendo para estabelecer ou manter uma relação entre acionistas e dirigentes das empresas, considerada satisfatória para os primeiros. Num nível alto de generalidade, os chamados 'pilares da governança corporativa' são: 1) respeito aos direitos dos acionistas minoritários; 2) transparência nos procedimentos das empresas; 3) possibilidade de aquisição do controle acionário das empresas através da compra de suas ações nos mercados financeiros" (GRÜN, 2005: 68).

[8] http://www.tuc.org.uk/pensions/index.cfm?mins=439. Acesso em 01/12/2006.

[9] No caso alemão é digno de nota também o fato de que o PRA 2001, que tinha como elemento essencial o incentivo aos fundos de pensão complementares e voluntários, foi encabeçado pelo ministro Walter Riester, que fora presidente do poderoso Sindicato dos Metalúrgicos alemães, e considerado um "modernizador". Ele havia substituído o socialdemocrata Rudolf Drebler, tido como um inflexível defensor da manutenção do antigo sistema (HINRICHS, 2003).

Na França e Itália, Natali (2003), após analisar diversos processos de reforma do sistema previdenciário, destaca que estes só avançaram quando os governos estabeleciam negociações com o movimento sindical. Seriam estes os casos dos governos Amato e Dini na Itália, bem como o governo Balladur na França[10]. Na França, o conteúdo do *quid pro quo* entre governo e movimento sindical era, pelo lado do governo, a obtenção de (parte) de mecanismos que diminuíssem o custo do sistema previdenciário[11]; e, pelo lado do movimento sindical, a garantia de sua participação na administração do sistema, além de o alcance e intensidade da reforma serem menores nas categorias representadas pelos sindicatos mais fortes. Na Itália, parte do conteúdo das reformas foi aceito pelos sindicatos – como a abertura de espaço para a formação de fundos de pensão –, em troca de um longo período de transição, favorecendo a situação atual dos trabalhadores, ainda que à custa de um ajuste mais severo para as futuras gerações (NATALI, 2003; BACCARO, 2000).

Em suma, em diversos países europeus[12], o processo de reformas aponta, segundo Ebbinghaus (2002), para uma crescente privatização ou desestatização de parte dos sistemas previdenciários públicos. O que colocaria, para o velho sindicalismo socialdemocrata, a necessidade de desempenhar um novo papel, de negociador de benefícios trabalhistas/previdenciários em um plano extra-estatal (EBBINGHAUS, 2002). A este papel, num futuro próximo, seria agregado o papel de agente interventor no mundo corporativo por intermédio dos fundos de pensão.

3. Os fundos de pensão no contexto brasileiro

No Brasil, a regulamentação das primeiras caixas de aposentadoria e pensão se dá em 1923 (LONZAR, 1996)[13]. Por sua vez, o Governo Vargas criou – como braços auxiliares do sindicalismo corporativo oficial –, os Institutos de Aposentadoria e Pensões (IAP's). Com o golpe militar de 1964, em oposição à gestão associativista do período anterior, cria-se o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), centralizado e dirigido diretamente pelo governo federal. E, de meados dos anos 1970 a meados dos anos 80, são criados ou regulamentados os fundos de pensão complementares ao então INPS (GRÜN, 2005a).

Atualmente, a previdência complementar privada no Brasil se organiza a partir dos moldes estabelecidos pela Lei 6.435/1977[14], que a criou em dois tipos, o das Entidades Fechadas de Previdência Privada (EFPP's) e o das Entidades Abertas de Previdência Privada (EAPP's). As primeiras são específicas dos empregados de determinada empresa ou grupo de empresas, enquanto as segundas são acessíveis a qualquer um que subscreva e custeie um plano privado de benefícios. O Estado atua como órgão normativo, regulamentador e fiscalizador dos fundos. O controle executivo do sistema é feito pela Secretaria de Previdência Complementar (SPC), subordinada ao

[10] Em contraste, sempre que governos – como Juppé (França) e Berlusconi (Itália) – tentaram impor uma agenda de reformas unilateralmente e recusando-se à negociação, enfrentaram aberta resistência e não conseguiram lograr seus objetivos (NATALI, 2003).

[11] A reformulação dos critérios de cálculo do benefício.

[12] Além dos supramencionados, Ebbinghaus (2002) registra propostas de reformas sendo apresentadas e/ou negociadas nos países escandinavos, no Benelux, Áustria e Irlanda.

[13] Conforme o mesmo autor, até então, as associações de auxílio mútuo eram organizadas por entidades civis, em caráter privado, em uma tradição que remonta aos montepios do século XVI. Grün (2005a: 22) também lembra, como uma "arqueologia das formas adotadas para lidar com a questão das incertezas da vida (e da morte)", as Irmandades coloniais da Boa Morte, as Santas Casas de Misericórdia e as associações de socorro mútuo.

[14] Revogada pela Lei Complementar 109/2001, a qual preservou as diretrizes gerais para a organização dos fundos de pensão.

Ministério da Previdência, e pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), subordinada ao Ministério da Fazenda. A SPC responde pelas entidades fechadas e a SUSEP pelas entidades abertas.

Há ainda dois órgãos responsáveis pelas funções normativas referentes aos fundos, o Conselho de Gestão da Previdência Complementar (entidades fechadas), e o Conselho Nacional de Seguros Privados (entidades fechadas). Finalmente, a alocação de recursos destes agentes é regulamentada pelo Conselho Monetário Nacional (CMN), que define os limites para as aplicações de suas reservas em determinados tipos de ativos (MPS, 2005).

As entidades fechadas não podem ter fins lucrativos, sendo, assim, complementares ao sistema oficial de previdência social e organizadas sob a forma de Fundações[15]. Em contraposição, as entidades abertas podem ou não auferir lucros, e, no primeiro caso, estruturam-se como Sociedade Anônima. As EFPP's desenvolveram-se muito mais do que as abertas[16], no que tange ao montante de recursos sob sua administração. Em 2001, enquanto as EAPP's geriam 16 bilhões de reais, o patrimônio das entidades fechadas encontrava-se em 141 bilhões de reais (VIEIRA, 2001). No que diz respeito apenas às entidades fechadas, em março de 2006, havia um total de 359 EFPP's (81 com predomínio de patrocinadores públicos, 278 com predomínio de patrocinadores privados[17]), cujo ativo total alcançava 338,1 bilhões de reais. Esta pesquisa se concentrará no estudo das EFPP's.

Descritas em linhas gerais a existência moderna dos fundos de pensão, sua dimensão no capitalismo contemporâneo e sua emergência no Brasil, a seguir será abordada a questão da "disputa" que haveria pelo controle dos fundos, bem como o interesse manifesto pelo sindicalismo neste sentido.

4. Os fundos de pensão brasileiros como objeto de disputa e o interesse do sindicalismo

Em diversas ocasiões é possível detectar, através de declarações ou documentos emitidos por membros do governo Lula, em geral ex-sindicalistas cutistas, intenções referentes aos fundos de pensão. No que diz respeito às relações do sindicalismo-CUT com o Estado, há análises na literatura especializada que revelam a ocorrência de transformações paulatinas e progressivas no modo como o ideário cutista concebia a institucionalidade político-estatal burguesa[18].

A trajetória histórica, política e ideológica da Central Única dos Trabalhadores pode ser apreendida teoricamente de modos diversos[19]. Qualquer que seja o enfoque

---

[15] A Previdência Social no Brasil é um sistema integrado, composto por três regimes: o Regime Geral de Previdência Social (INSS), os Regimes Próprios de Previdência dos Servidores Públicos (servidores titulares de cargo efetivo) e o Regime de Previdência Complementar. Os dois primeiros são operados por entidades públicas (autarquias), possuem caráter compulsório para seus segurados e se ancoram normalmente no regime de caixa (uma geração contribui para a outra). A Previdência Complementar consiste em uma proteção adicional ao trabalhador, daí o seu caráter facultativo e sua administração por EFPP's ou EAPP's. Seu regime financeiro é necessariamente o de capitalização (MPS, 2005).

[16] Algumas razões para isso são discutidas por Vieira (2001).

[17] "Patrocinador" é a denominação dos empregadores por intermédio dos quais os fundos de pensão são acessíveis aos beneficiados (participantes e assistidos).

[18] Para uma análise da relação entre CUT e Estado, no contexto da construção de uma esfera pública no Brasil, ver Costa (2000). Para uma consulta às frações de alguns documentos oficiais da CUT referentes ao modo como a central concebe a figura do Estado, ver a análise contida em Soria-Silva (2005).

[19] Haveria pelo menos duas grandes vertentes analíticas na literatura especializada na temática do sindicalismo. Para a primeira vertente há um entendimento em geral crítico quanto ao percurso que a CUT foi tomando ao longo de sua história. Sob este prisma, concebe-se negativamente a constatação do abandono progressivo, pela central, de um ideário

teórico, um fato importante a se reter é que o sindicalismo-CUT, por um lado, sempre recusou se autodefinir como uma agremiação "socialista" ou revolucionária (RODRIGUES, 1990; BOITO JR., 1999). Por outro, igualmente repeliu a caracterização que a descrevesse como uma central reformista (RODRIGUES, 1990). A CUT nasce de uma postura que fazia a crítica radical à burguesia, ao Estado capitalista e à sociabilidade do capital, embora já informada pela crise do "socialismo real" e do estatismo soviético. À medida, contudo, que se aprofundava a crise ideológica da esquerda socialista e socialdemocrata, e tendo diante de si as políticas liberalizantes em franca ofensiva, a CUT acaba adotando praticamente os parâmetros do sindicalismo reformista, mais afeito a relações com o patronato e com o Estado (SORIA-SILVA, 2005).

As transformações nos modos de se conceber o Estado pelo sindicalismo-CUT parecem seguir o processo de conversão da central, de uma concepção "movimentista" para uma concepção "organizativa" ou burocrática (RODRIGUES, 1997), já nos termos de uma configuração familiar à temática do neocorporativismo[20]. E é este movimento sindical reformado (e reformista) que fornecerá a base político-ideológica e os quadros principais do futuro governo petista.

Já em seu programa de governo de 2002, a candidatura Lula mencionava os fundos de pensão como elemento-chave para se promover o desenvolvimento econômico. No item "O fortalecimento da economia nacional", os fundos de pensão comporiam uma das três frentes[21] propostas pelo governo para fortalecer a economia nacional, qual seja, a "ampliação das fontes de financiamento internas", como meio de superar a dependência de recursos externos (PT, 2002:33). Os fundos de pensão fariam parte do esforço do novo governo em ampliar a poupança doméstica, somando-se à existência dos fundos de poupança compulsória (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e Fundo de Amparo ao Trabalhador, o FAT) no financiamento de longo prazo da economia nacional (PT, 2002).

Também em 2002, no documento intitulado "O mercado de capitais como instrumento do desenvolvimento econômico", firmado em conjunto por representantes da candidatura Lula e da Bovespa, o futuro governo petista uma vez mais lembraria a importância dos fundos de pensão em seus planos econômicos. Lembrando a necessidade de se desenvolver o mercado de capitais como parte da estratégia de crescimento/desenvolvimento econômico, o documento reafirma o esforço a ser feito para se fortalecer a poupança voluntária nacional (fundos de pensão, de investimento, previdência aberta etc.), mobilizando recursos para o financiamento de investimentos privados. Em complemento ao sistema previdenciário público e universal, dever-se-ia incentivar a constituição e desenvolvimento dos fundos de pensão, de modo que eles tivessem "um papel relevante para o financiamento da atividade produtiva, por meio da participação relevante no mercado de capitais"[22].

---

político/teórico anticapitalista ou socialista - nesta perspectiva, Antunes (1995) e Boito Jr. (1999). Na segunda vertente há perspectivas que destacam positivamente tal movimento da CUT rumo ao reconhecimento dos marcos institucionais do sistema capitalista, à moderação política e à disposição para o diálogo e a negociação com o patronato e o Estado - nesta perspectiva estão Arbix (1996), Rodrigues I. J. (1997) e Rodrigues, L. M. (1990).

[20] Definido como um "sistema de representação de interesses e/ou atitudes, um (...) tipo de arranjo institucional para ligar os interesses organizados da sociedade civil com as estruturas de decisão do Estado" (SCHMITTER, 1974: 86). Nesta perspectiva, ver também CAWSON (1985, 1989).

[21] As outras duas frentes seriam a capacitação tecnológica das empresas nacionais e a reconstrução da infra-estrutura econômica do país (PT, 2002).

[22] http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u57382.shtml. Acesso em 25/10/2006.

Em 2003, ano da Emenda Constitucional 41[23], Ricardo Berzoini, então Ministro da Previdência Social, e Adacir Reis, na época Secretário de Previdência Complementar, reiteravam o apoio do novo governo à política de constituição de novos fundos de pensão. Destacavam seu papel na modernização do sistema previdenciário brasileiro e de poupança interna de longo prazo "para investimentos na atividade produtiva, na infra-estrutura e na ampliação do crédito"[24].

Em outubro de 2006 o presidente da Petros[25] Wagner Pinheiro, afirmava que "os fundos de pensão devem aumentar os investimentos em infra-estrutura"[26], sugerindo uma continuidade do tema dos fundos como fomentadores do desenvolvimento, nas agendas do governo e dos dirigentes dos fundos.

Finalmente, José Ricardo Sasseron, ex-sindicalista cutista do ramo bancário e presidente da ANAPAR[27], afirmou, em abril de 2005, que a CUT já estava debatendo a criação de seu próprio fundo de pensão[28]. Tal postura, uma vez concretizada, não estaria distante do modo como outras centrais sindicais brasileiras se posicionam[29].

Estudos recentes apontam um quadro bastante complexo referente aos fundos de pensão no Brasil. Grün (2003) sugere a ocorrência de uma luta, ao mesmo tempo econômica e cultural, em torno da definição da "real natureza" dessas entidades. Em sua maioria, os fundos de pensão modernos foram criados no entorno das empresas estatais. Seus primeiros administradores eram oriundos das companhias estatais brasileiras, e se organizaram enquanto grupo, num conjunto autodenominado de "sistema", cuja lógica de atuação estruturava-se em torno de dois corolários: uma gestão diferente das funções bancárias ou do mercado financeiro, e o apoio do governo federal, mediante um tratamento fiscal privilegiado. Afastados da lógica curto-prazista, os fundos deveriam se voltar para investimentos de longo prazo.

A partir dos anos de 1990 o "sistema" seria alvo do interesse de determinados sujeitos sociais ou políticos, que se moveriam no sentido de desqualificar ou de "deslegitimar" aquele. Teriam sido duas as frentes abertas contra o "sistema". A primeira, formada pelos atores ligados ao mercado financeiro, passou a assediar os fundos motivada pela expectativa de ganhos oriundos da gestão "profissional" ou "técnica" dos investimentos (a terceirização das carteiras de investimentos), e pela necessidade de o governo Fernando Henrique contar com os capitais dos fundos de pensão para promover a privatização das empresas estatais. A segunda frente é aberta pelos dirigentes sindicais, que cobiçavam crescentemente os assentos dos conselhos dos fundos[30], tentando estender o seu mandato de representação dos empregados das

---

[23] Também chamada de "reforma da previdência", substitui o regime de aposentadoria integral pelo regime proporcional de aposentadoria.

[24] "A nova Previdência Complementar". Folha de S. Paulo, 10/06/2003.

[25] Fundo de pensão dos funcionários da Petrobras.

[26] Revista Carta Capital, 25 de outubro de 2006.

[27] Associação Nacional dos Participantes de Fundos de Pensão.

[28] Union Network Internacional. http://www.union-network.org/UNIAmericas.nsf/e36ea8a1e7c20a78c125689400218e0b/e223029352c0fa78c1256fee00711cc0?OpenDocument. Acesso em 15/11/2006.

[29] Em outubro de 2003 a Força Sindical anunciava a criação de seu próprio fundo de pensão, o ForçaPrev (ver http://www.fsindical.org.br/home/arquivo/000319.html. Acesso em 26/12/2006). A Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), por sua vez, em documento assinado por seu presidente, Antonio Carlos dos Reis, manifestava seu apoio à criação dos fundos de previdência complementares ao servidor público, como modo de forçar a convergência de regras entre os setores privado e público (ver http://www.cgt.org.br/. Acesso em 26/12/2006).

[30] Para atuar, o fundo de pensão é obrigado, por lei, a possuir pelo menos um Conselho Deliberativo (responsável pelas diretrizes da política de investimentos dos recursos), um Conselho Fiscal (fiscalização interna) e uma Diretoria Executiva (administração da entidade). No caso de patrocinador privado, há mais liberdade na forma de organização (número de

empresas para a esfera dos fundos complementares de previdência, questionando, assim, a legitimidade dos administradores do "sistema" como representantes/gestores dos recursos dos trabalhadores. O "sistema" ficava assim entre dois fogos, o do "mercado" e o do sindicalismo. Este por se considerar legítimo representante dos beneficiados pelos fundos (empregados, aposentados, pensionistas), aquele por considerar que poderia melhor geri-lo tecnicamente (GRÜN, 2004a).

No governo Fernando Henrique teria prevalecido a intervenção dos representantes do "mercado", acrescida de uma crítica e de um constrangimento constante imposto aos fundos de pensão, alegando-se o seu caráter "corporativo" e ultrapassado. O resultado foi o uso, pelo governo peessedebista, dos fundos de pensão como força auxiliar dos bancos de investimento na onda de privatizações que permeou o período[31]. Com Fernando Henrique, os fundos de pensão seriam atores suspeitos, pois que "corporativos", daí serem compelidos a se subordinar aos bancos de investimento, tidos como expressão mais elevada da racionalidade econômica. Foi uma situação, portanto, pouco favorável ao desenvolvimento dos fundos de pensão (GRÜN, 2003; 2004b).

Com o governo Lula, haveria a possibilidade de abertura de uma nova fase para os fundos de pensão brasileiros. Com os sindicalistas já inseridos no universo dos fundos de pensão há anos, a campanha eleitoral de 2002 assistiu à intensificação dos contatos de petistas e cutistas com vários setores do mercado de capitais. O tema dos fundos de pensão, incorporado por Lula na forma da defesa da poupança dos trabalhadores, serviria para credenciar as forças políticas petistas/sindicalistas como governantes competentes (perante os formadores de opinião) e sintonizados com a realidade do capitalismo financeirizado e moderno (GRÜN, 2004b). Mostrando-se assim como atores institucionais responsáveis, os representantes sindicais/petistas tentariam promover uma recuperação do papel e da importância dos fundos de pensão, mas agora na condição de "bom capital", voltado para o desenvolvimento, para a segurança do longo prazo e para a democratização da gestão dos ativos (GRÜN, 2004b). Haveria uma tentativa dos representantes do meio sindical cutista – bem como do governo petista – em se diferenciar de seus antecessores no que diz respeito ao modelo de capitalismo defendido?

Respondendo afirmativamente está Grün (2004a). Para ele, a idéia predominante no governo Fernando Henrique seria a de que o governo deveria responder pela criação e manutenção de ambientes institucionais e macroeconômicos favoráveis à atração de investimentos. A partir daí, a coordenação dos agentes econômicos se daria o mais espontaneamente possível, pela via da concorrência no mercado. Já no governo Lula, o modelo alegado se expressaria na forma da coordenação sistemática dos agentes envolvidos tendo em vista a busca por consensos mínimos, capazes de escorar o planejamento de ações conjuntas[32]. Seria recolocada, deste modo, a idéia de planejamento do desenvolvimento como centro da atividade econômica governamental (GRÜN, 2004a). isso faria parte de um processo de construção de legitimidade, em que os fundos de pensão funcionariam como nós que aproximariam trabalhadores e

---

conselheiros, duração do mandato etc.). Já se o patrocinador for público (empresas estatais, entes da federação), há maior rigidez nas regras de organização (MPS, 2005).

[31] A subordinação dos fundos manifestar-se-ia, por exemplo, no poder extremamente limitado de intervenção na conduta das empresas de que se tornavam co-proprietários (GRÜN, 2003).

[32] Seria o que explicaria a existência, por exemplo, do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (GRÜN, 2004a).

corporações – por intermédio de arranjos como a governança corporativa[33] – fornecendo uma base geral a um "novo desenvolvimentismo" ajustado ao modelo de capitalismo anglo-saxão (GRÜN, 2003).

Em posicionamento contrário está Francisco de Oliveira. Para ele, haveria na verdade uma convergência pragmática entre e a gestão FHC e as novas representações políticas, cutistas e petistas, à frente do Estado brasileiro. Esta convergência seria expressa na formação de uma nova "classe social", formada tanto por "técnicos e economistas *doublés* de banqueiros, núcleo duro do PSDB", quanto por "trabalhadores transformados em operadores de fundos de previdência, núcleo duro do PT" (OLIVEIRA, 2003: 147).

Ou seja, a formulação de Oliveira (2003) sugere que as "capas mais altas" do antigo proletariado ou do sindicalismo se converteram em administradores de fundos previdenciários ou outros fundos públicos (como o FAT) ou em membros de conselhos de administração (como o do BNDES). Neste sentido, apesar de nominalmente representantes dos trabalhadores, estes gestores estariam preocupados prioritariamente com a rentabilidade de tais fundos - não hesitando em assegurar tal rentabilidade financiando projetos de reestruturação produtiva ou ingressando no universo das aplicações financeiras. "A nova classe tem unidade de objetivos, formou-se no consenso ideológico sobre a nova função do Estado, trabalha no interior dos controles de fundos estatais/semiestatais e está no lugar que faz a ponte com o sistema financeiro" (OLIVEIRA, 2003: 148). Para Oliveira, esta "nova classe" não se confunde com a burguesia ou com seus executivos, pois ocupa um "lugar na produção" distinto, o do controle do acesso aos fundos públicos[34].

Considerações finais

Em extensa e detalhada pesquisa realizada sobre a questão dos fundos de pensão e do sindicalismo no Brasil, Jardim (2007) destaca que o Governo Lula incorporou decisivamente a temática dos fundos de pensão à sua agenda – para o que houve a participação ativa de sindicalistas cutistas que, presentes no governo, pressionaram naquele sentido. Juntamente com a emergência de propostas como a do microcrédito, Banco Popular e PPP (parcerias público-privadas), os fundos de pensão são entendidos como expressão de um processo de moralização, domesticação e "popularização" do capitalismo.

Sem perder sua retórica discursiva original, a gestão petista indica que a nação e a sociedade não podem ser pensadas fora do mercado, em especial de sua dimensão financeirizada. Justificando sua penetração nos fundos de pensão, os sindicalistas e membros do governo alegam defenderem a poupança dos trabalhadores, orientarem os investimentos dos fundos no sentido de projetos de geração de emprego e renda, e fomentar o desenvolvimento de culturas de solidariedade inter-geracionais (JARDIM, 2007). Igualmente, os representantes do mercado financeiro também buscam, via conceitos como o da *corporate governance*, empresa socialmente responsável etc., revestir de aspectos "sociais" o universo do mercado, em um movimento convergente

[33] Em junho de 2003, o então Ministro do Trabalho e Emprego, Jaques Wagner, concedeu entrevista em que afirmou estar o governo Lula adotando medidas visando visando "a adoção dos princípios da governança corporativa". Vide http://www.observatoriosocial.org.br/portal/content/view/7/36/. Acesso em 13/11/2006.

[34] Ainda na perspectiva marxista, e usando o mesmo termo – "gestores" – para designar sindicalistas que operam fundos públicos diversos, estão Bernardo (1985) e Bernardo; Pereira (2008). Para tais autores, contudo, os gestores, embora não se confundam com a burguesia, são igualmente uma "classe capitalista", que se opõe à classe trabalhadora em uma relação de exploração da mais-valia.

com o do sindicalismo – enquanto estes buscam levar o "social" para dentro do mercado, aqueles se empenham em empurrar o mercado para o universo do "social".

Seria, este movimento do sindicalismo, uma tentativa de reencontrar seu lugar social – o avanço rumo aos domínios do mercado e das finanças se daria como compensação ao desgaste existente nas formas tradicionais de atuação do sindicato, como as lutas trabalhistas tradicionais etc., conforme Jardim (2007). Não obstante, seu poder de intervenção no mercado financeiro é limitado, dado que os Conselhos dos fundos – o lugar que os sindicalistas procuram ocupar – têm pouca influência sobre as decisões tomadas pelas diretorias (ESTEVES, 2008).

Bibliografia

ALVES, W. M. B. O trabalho como interesse e a opção neocorporativa: Um estudo do sindicalismo brasileiro nos últimos 20 anos. Tese de Doutorado, Rio de Janeiro: Instituto Universitário de Pequisas do Rio de Janeiro / IUPERJ, 1993.

ANTUNES, R. O novo sindicalismo no Brasil. Campinas, Pontes, 1995.

ARAKI, T. "A Comparative Analysis: Corporate Governance and Labour and Employment Relations in Japan". Comparative Labor Law & Policy Journal. Champaign (Illinois), vol. 22, 2005.

ARBIX, G. Uma aposta no futuro – os primeiros anos da câmara setorial automobilística. São Paulo: Scritta, 1996.

BACCARO, L. "Negotiating Pension Reform with the Unions: The Italian Experience in European Perspective". 12th International Conference of Europeanists. Chicago, March 30-April 2, 2000.

BERNARDO, J. "Gestores, Estado e capitalismo de Estado". Ensaio, São Paulo, vol. 14, 1985.

BERNARDO, J.; PEREIRA, L. Capitalismo Sindical. São Paulo: Xamã, 2008.

BLACK, B. S. "Shareholder Activism and Corporate Governance in the United States". The Nes Palgrave Dictionary of Economics and the Law. Columbia: Columbia University, 1998.

BLACKBURN, R. Banking on Death, or Investing in Life: the History and Future of Pensions. London: Verso, 2002.

BOITO JR. A. Hegemonia neoliberal e sindicalismo no Brasil. São Paulo: Xamã, 1999.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Crise econômica e reforma do Estado no Brasil: para uma nova interpretação da América Latina. São Paulo: Ed. 34, 1996.

CAWSON, A. "Varieties of Corporatism: the Importance of the Meso-level of Interest Intermediation". In CAWSON, A. (org). Organized interests and the State: studies in meso-corporatism. London: SAGE Publications Inc., 1985.

_____. "Pluralism, Corporatism and the Role of the State". In WILLIANSON, P. J. Corporatism in perspective. London: Sage, 1989.

CHESNAIS, F. (coord.) A mundialização financeira: gênese, custos e riscos. São Paulo: Xamã, 1998.

DORE, R. "Will Global Capitalism be Anglo-Saxon Capitalism?". Asian Business & Management. N. 1, 2002.

EBBINGHAUS, B. "Trade Unions' changing role: membership erosion, organisation reform, and social partnership in Europe". The European Union Center Paper Series. Madison: University of Wisconsin, 2002 (Disponível em http://eucenter.wisc.edu/Publications/ebbinghaus02.pdf. Acesso em 01/12/2006).

ESTEVES, J. T. Fundos de Pensão: benefício ou prejuízo para os trabalhadores?. São Paulo: LTr, 2008.

FARNETTI, R. "O papel dos fundos de pensão e de investimentos coletivos anglo-saxônicos no desenvolvimento das finanças globalizadas". In CHESNAIS, F. (coord.) A mundialização financeira: gênese, custos e riscos. São Paulo: Xamã, 1998.

FREEMAN, R. B. Unions, Pensions, and Union Pension Funds. Cambridge: National Bureau of Economic Research, 1983.

GLAT, M. Fundos de pensão. Rio de Janeiro: IBMED, 1975.

GOSPEL, H. Corporate governance and Labour management: an Internacional comparision. Oxford: Oxford University Press, 2004.

_____. "Financial Markets, Corporate Governance, and the Management of Labour". British Journal of Industrial Relations, London, vol. 41, n. 3, 2003.

GRÜN, R. "Fundos de pensão no Brasil do final do século XX: guerra cultural, modelos de capitalismo e os destinos das classes médias". Mana, Rio de Janeiro, vol. 9, n. 2, 2003 (Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-93132003000200001&lng=en&nrm=iso. Acesso em 18/10/2006).

_____. "A evolução recente do espaço financeiro no Brasil e alguns reflexos na cena política". Dados. Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, vol. 47, n. 1, 2004a.

_____. "A sociologia das finanças e a nova geografia do poder no Brasil". Tempo Social, revista de sociologia da USP, São Paulo, vol. 16, n. 2, 2004b.

_____. "O 'nó' dos fundos de pensão". Novos Estudos Cebrap, São Paulo, n. 73, 2005a.

_____. "Convergências das elites e inovações financeiras: a governança corporativa no Brasil". Revista Brasileira de Ciências Sociais. São Paulo, vol. 20, n. 58, 2005b.

HARVEY, D. Condição pós-moderna. São Paulo: Loyola, 1996.

HINRICHS, K. "The Politics of Pension Reform in Germany". Pension Reform in Europe: Shared Problems, Sharing Solutions? (conference). London School of Economics, Hellenic Observatory / The European Institute. London, 2003.

LIPIETZ, A. Audácia: uma alternativa para o século XXI. São Paulo: Nobel, 1991.

LONZAR, W. A dimensão privada da Previdência Social: evolução recente e perspectivas. Dissertação de Mestrado, Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas / UNICAMP, 1996.

MPS. Guia do participante: acompanhe mais de perto seu fundo de pensão. Brasília: Ministério da Previdência Social, 2005.

____. Coletânea de normas dos fundos de pensão. Brasília: Ministério da Previdência Social, 2006.

NATALI, D. "The Role of Trade Unions in Pensio Reforms in France and Italy in the 1990's: New Forms of Political Exchange?". European University Institute Working Paper. San Domenico (Italy), n. 3, 2003.

NATALI, D., RHODES, M. "The 'New Politics' of the Bismarckian Welfare State: Pension Reforms in Continental Europe". European University Institute Working Paper. San Domenico (Italy), n. 10, 2004.

O'CONNOR, M. "Labor's Role in the American Corporate Governance Structure" Comparative Labor Law & Policy Journal. Champaign (Illinois), vol. 22, 2005.

OLIVEIRA, F. Crítica à razão dualista. O Ornitorrinco. São Paulo: Boitempo, 2003.

PLIHON, D. "Desequilíbrios mundiais e instabilidade financeira: a responsabilidade das políticas liberais. Um ponto de vista keynesiano". In CHESNAIS, F. (coord.) A mundialização financeira: gênese, custos e riscos. São Paulo: Xamã, 1998.

PT. Programa de Governo 2002. São Paulo: Partido dos Trabalhadores, 2002 (Disponível em http://www.pt.org.br/. Acesso em 25/10/2006).

RAIMUNDO, L. C. O potencial dos fundos de pensão nacionais na construção de um novo padrão de financiamento para a economia brasileira nos anos 90. Dissertação de mestrado, Campinas, Instituto de Economia / UNICAMP, 1997.

RODRIGUES, I. J. Sindicalismo e política: a trajetória da CUT. São Paulo: Scritta, 1997.

RODRIGUES, L. M. CUT: os militantes e a ideologia. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990.

ROE, M. J. Strong Managers, Weak Owners: the Political Roots of American Corporate Finance. Princeton: Princeton University Press, 1994.

_____. Political Determinants of Corporate Governance: Political Context, Corporate Impact. New York: Oxford University Press, 2003.

ROSANVALLON, P. A crise do Estado-providência. Brasília: Editora da UnB, 1997.

SCHMITTER, P. C. "Still the Century of Corporatism?" In PIKE, F., STRITCH, T. The New Corporatism. London, University of Notre Dame Press, 1974.

SORIA-SILVA, S. Reforma sindical, CUT e neocorporativismo. Dissertação de Mestrado, Marília, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Universidade Estadual Paulista, 2005.

TUC. Trade Unions and Investor Activism. London: Trades Union Congress, 2003 (Disponível em: http://www.gurn.info/topic/corpgov/kptuc03.pdf. Acesso em 01/12/2006).

VALLIN BLECHER, F. C. M. Gestão de ativos de fundo de pensão: práticas de governança, estrutura de controle e remuneração. Dissertação de Mestrado, Escola de Pós-Graduação em Economia, Fundação Getúlio Vargas, 2004.

VIEIRA, E. R. Análise da forma de atuação dos fundos de pensão brasileiros – condicionantes estruturais. Dissertação de Mestrado, Uberlândia, Instituto de Economia / Universidade Federal de Uberlândia, 2001.

VITOLS, S. "Financial Systems and Industrial Policy in German and Great Britain: The Limits of Convergence". Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Berlim, 1995 (Disponível em: http://bibliothek.wzberlin.de/pdf/1995/i95-311.pdf. Acesso em 01/12/2006).

_____. "Varieties of Capitalism and Pension Reform: Will the 'Riester-Rente' Transform the German Coordinated Market Economy?". Focus on Austria. Viena, n. 3, 2003.

GESTÃO DO TERRITÓRIO COMO GESTÃO DA PRODUÇÃO: VOLUNTARIADO CORPORATIVO COMO ESTRATÉGIA DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO EM UMA CIDADE-EMPRESA

Autor: Flávio Anício Andrade

Sessão Temática 5: Reconfiguração do trabalho e realocação espacial

Resumo

O presente estudo constitui-se na análise de uma iniciativa particular de gestão do trabalho adotada pela principal planta fabril latinoamericana do maior conglomerado siderúrgico mundial. Trata-se do Programa CCQ Social da Acesita S. A., o qual se configura como uma estratégia de gestão organizacional intimamente articulada com um processo mais amplo de aprofundamento do controle da empresa sobre a região que se encontra sob sua esfera de influência. Entende-se aqui que, ao promover a disseminação dos valores, atitudes e comportamentos conformadores da vivência relacional interna à organização empresarial para o conjunto dos sujeitos individuais e coletivos que direta ou indiretamente constituem-se em dependentes dessa mesma organização, produz-se concomitantemente um estreitamento da relação entre empresa e seus empregados e, portanto, um efeito direto na produtividade do trabalho.

Palavras-chave: voluntariado corporativo; gestão do trabalho; cidade-empresa; comunidade.

1. Fábrica, espaço e organização do trabalho

Timóteo, município localizado no centro-leste do estado de Minas Gerais (e hoje parte da Região Metropolitana do Vale do Aço), nasceu administrativamente no ano de 1964. Mas sua origem como núcleo urbano remonta ao ano de 1944. Antes um parco povoado do município de Coronel Fabriciano, sua urbanização não cresceu acompanhando um dado processo de desenvolvimento econômico de natureza cumulativa. Timóteo é uma *cidade-empresa*; seu corpo de ruas, praças, edificações, etc. ergueu-se literalmente do nada pelas mãos de um Leviatã moderno: a Companhia Aços Especiais Itabira S. A.[1] Esta empresa foi criada em 1944 por empresários ligados ao ramo de mineração, passando ao controle do Banco do Brasil em 1950 e sendo privatizada em 1992. Com a privatização, seu controle foi adquirido por fundos de pensão e pelo grupo francês Usinor (componente do conglomerado Arcelor), o qual posteriormente, já como encarregado da operação da empresa, fundiu-se ao grupo luxemburguês Mittal Steel dando origem ao conglomerado ArcelorMittal, maior grupo siderúrgico mundial.[2] A Acesita tem sua sede no município de Timóteo, um dos que compõem a Região Metropolitana do Vale do Aço a qual se localiza no centro-leste do estado de Minas Gerais.

A relação entre fábrica e a comunidade em seu entorno e imediações manifesta-se como uma das características da formação social capitalista desde que se tornou uma necessidade para a direção fabril o estabelecimento tanto de um controle mais efetivo sobre a força de trabalho quanto a redução dos custos de deslocamento desta última.

Arranjo comum na paisagem urbana a partir das primeiras décadas após iniciada a Revolução Industrial, a fábrica com vila operária e, logo em seguida, a própria criação do "bairro operário" materializava o esforço de constituição, levado a cabo pelo empresariado fabril, de um espaço social particular: aquele sobre o qual a organização fabril pudesse exercer uma influência e controle mais próximo e direto. Fenômeno este que representa uma das marcas particulares do movimento de concentração do capital na medida em que no interior desse processo "a produção de espaço é um importante meio de aumento do poder social" (HARVEY, 1989, p. 213).[3]

Uma das marcas do processo de expansão da civilização industrial, portanto, constitui-se na configuração das organizações empresariais como instâncias de materialização de um poder que se manifesta também na irradiação para o tecido social de uma determinada racionalidade e dos hábitos e comportamentos a ela correspondentes.

Por outro lado, desde que Frederick Winslow Taylor propôs a parcelização das tarefas com base no estudo dos tempos e movimentos envolvidos na execução das mais diversas operações no interior do processo de produção, a preocupação com os condicionantes subjetivos envolvidos em tal processo assumiu uma importância central. Pois que o método de organização do trabalho taylorista impunha a existência de um determinado perfil de trabalhador a ele adequado.

Se bem seja verdade que Taylor tenha definido como seu ideal de trabalhador aquele de "tipo bovino", isto é, pobre de inteligência mas bem provido de força física (ideal exemplificado na conhecida descrição por ele feita acerca da escolha de "Schmidt", seu

---

[1] Hoje apenas Acesita S. A., domina 90 % do seu setor de produção (aços planos inoxidáveis e siliciosos) no Brasil.

[2] Na América Latina e Caribe, possui atualmente unidades na Argentina, Brasil, Costa Rica, Paraguai, Trinidad e Tobago e Uruguai.

[3] Para uma discussão do processo de constituição das cidades-empresa no Brasil, ver Piquet (1998).

primeiro operário-padrão), tinha ele uma clara consciência da necessidade da obtenção de um mínimo de comprometimento ideológico da força de trabalho para que a implantação de seus princípios científicos de organização do trabalho fosse plenamente bem sucedida.

A passagem das formas até então dominantes de administração da produção, calcadas em um conhecimento puramente empírico, para a *administração científica* por ele proposta dependeria antes de tudo de uma mudança de mentalidade por parte da força de trabalho, exigindo uma "completa transformação na atitude mental de todos os homens, com relação ao seu trabalho e aos seus patrões" (apud HELOANI, 1994, p. 20).

Da mesma forma, Henry Ford, ao introduzir uma série de aperfeiçoamentos no modelo taylorista de gestão – tendo em vista precipuamente adaptar tal modelo à um setor industrial até então caracterizado por um processo de fabricação semi-artesanal no qual os operários possuíam a quase totalidade do conhecimento sobre seu *métier* – produzindo um enorme salto na produtividade do trabalho no setor automobilístico, deparou-se com a necessidade da criação de uma força de trabalho adequada aos novos ritmos e rotinas impostos pela linha de montagem.

A introdução do "Dia de Cinco Dólares", somada à redução da jornada de trabalho de nove para oito horas, constituiu o passo inicial tendo em vista a arregimentação de uma força de trabalho disposta a aceitar uma rotina produtiva embrutecedora. Mas para fazer jus a tal remuneração era preciso encontrar-se dentro de certos padrões de comportamento individual e coletivo. Não fumar, não consumir bebidas alcoólicas, ser casado, ter hábitos de poupança, eram algumas das características necessárias a quem pretendesse trabalhar nas fábricas da Ford.

Para garantir que seus trabalhadores não fizessem um "mau uso" de seus salários, Henry Ford criou um *Departamento Sociológico*, cuja atribuição foi tanto estabelecer quais operários enquadravam-se nos requisitos desejados quanto exercer uma constante vigilância sobre estes, tendo em vista garantir que não deixassem de orientar-se em sua vida fora dos muros da fábrica pelos preceitos de retidão comportamental necessários à manutenção da sua capacidade de trabalho.

Considerando-se, além disso, que o grosso da mão-de-obra recrutada pela Ford era composto por imigrantes, a maioria dos quais sequer falavam inglês, a tarefa de "civilização para o trabalho" de tal contingente (e de seus familiares) impunha-se com maior força ainda. Beynon (1995) nos mostra algumas das práticas através das quais se realizava o esforço de adequação ideológica deste contingente:

> Enquanto Ford gastava dinheiro na melhoria de igrejas em Detroit para seus empregados, o ensinamento da língua inglesa era mesclado à tentativa de inculcar valores 'americanos', valores que Ford aprovava e considerava necessários a uma força de trabalho estável e laboriosa. Como parte das lições de inglês, por exemplo, apresentava-se aos trabalhadores uma pantomima na qual um casal usando trajes camponeses era posto em uma panela e mexido pelo 'Tio Sam', ressurgindo com um novo vestuário, 'todo americano'. (BEYNON, op. cit., p. 44)

Vemos assim estabelecida uma forte relação entre o desempenho do trabalhador na fábrica e a necessidade de conformação da totalidade de sua vivência cotidiana externa, incluindo aí a extensão para seus familiares (no limite, para toda a comunidade da qual

provinha o conjunto da força de trabalho da empresa) dos hábitos, comportamentos e atitudes definidos como ideais pela organização empresarial.

2. A nova fábrica e o novo trabalhador

Da mesma forma que as mudanças técnicas introduzidas por Taylor e por Ford implicaram no aparecimento de um novo perfil comportamental da força de trabalho, também as transformações contemporâneas do processo produtivo industrial trazem consigo a necessidade da existência de uma base humana em consonância com a nova dinâmica de produção que passa a governar as unidades industriais mais complexas.

O movimento de inovação tecno-organizacional pelo qual vem passando os principais setores fabris da economia mundial a partir dos anos setenta, ao almejar superar os entraves postos pelo modelo de gestão taylorista-fordista, trouxe consigo a necessidade da obtenção de um comprometimento mais aprofundado por parte dos operários com relação ao esforço encetado pelos empresários no sentido do aumento em novas bases da produtividade do trabalho industrial.

Na medida em que um dos elementos que caracterizam centralmente o aludido movimento de introdução de novas formas de organização do processo de trabalho, em muitos casos conjugado com a adoção de máquinas e equipamentos automatizados microeletronicamente, constitui-se na atribuição de maiores níveis de responsabilidade àqueles que realizam o trabalho – se bem seja preciso notar a incidência desigual deste fenômeno sobre o conjunto dos que ocupam no âmbito da produção os postos operacionais –, torna-se imprescindível contar com a aquiescência e o compromisso do trabalhador frente às novas diretrizes condicionantes do processo produtivo.

Nos setores marcados por um processo produtivo contínuo (siderurgia, química, etc.), onde já se impunha a necessidade de que o trabalhador permanecesse constantemente atento ao desenrolar cotidiano da produção (devido à enorme vulnerabilidade potencial de tal processo frente à possibilidade de paralisações advindas de falhas mecânicas e/ou humanas), mesmo ocorrendo um deslocamento das funções de acompanhamento e intervenção corretiva eventual que, ao automatizarem-se em maior escala com a utilização de sensores controlados por computador, passam quase que totalmente do chão-de-fábrica para as salas de controle, aumenta a importância estratégica dos operadores (não esqueçamos também que esta automação quase sempre implica na redução, em muitos casos bastante drástica, do número de trabalhadores; o que já significaria por si só um aumento de responsabilidade).

Concomitantemente, tanto nestes quanto naqueles setores caracterizados pela produção de mercadorias de forma descontínua, ocorre com cada vez maior força – inspirado no exemplo das empresas japonesas que vinham ganhando cada vez maiores fatias do mercado mundial de produtos de maior valor agregado, em especial o de automóveis (com o perdão do trocadilho, o ramo que constitui desde Ford o carro-chefe do processo de mudança das formas de organização do trabalho industrial) – a adoção do princípio da qualidade total dos produtos e da idéia da importância da contribuição dos próprios trabalhadores para a melhoria do processo de produção (sem falar em outros mecanismos como, por exemplo, o sistema de cartões orientadores das necessidades quantitativas da produção – *kanban*; o sistema de sinais indicadores da conveniência de aumento ou diminuição do ritmo da linha de montagem – *andon*; e a estratégia de fabricação de acordo com a demanda – produção *just-in-*

time). Ao lado das anteriormente mencionadas experiências de gestão que já vinham sendo adotadas nos Estados Unidos e na Europa, estas estratégias organizativas, que conformarão o que uns definirão como *toyotismo* (ou mesmo *ohnismo*[4]) e outros como sendo um "neo-fordismo"[5], vêm colocar no centro das atenções do capital o sujeito que executa o trabalho, o qual agora deixa de ser visto unicamente como um apêndice da máquina e passa a ser encarado como o depositário dos conhecimentos necessários para fazer com que os ganhos de produtividade voltem a crescer.

As novas políticas de gestão dos "recursos humanos" vão assim, pautar-se pelo objetivo da promoção da maior integração possível entre trabalhador e empresa, fazendo com que aquele passe a conceber os interesses desta como sendo os seus próprios.

Baseando-se em um conjunto de autores que, com diferentes posicionamentos, procuraram analisar (do ponto de vista de suas implicações mais subjetivas) tais novas formas de gestão, Lima (1996) apontará as seguintes características definidoras daquelas formas: instituição de prêmios monetários e/ou simbólicos para os indivíduos ou grupos que se destacam na promoção da produtividade; alargamento, principalmente horizontal, das possibilidades de "ascensão" na hierarquia da empresa; criação de mecanismos de participação com variados graus de comprometimento (da caixinha de sugestões aos CCQ – Círculos de Controle da Qualidade – de extração japonesa); instituição de um clima de competição interna entre os grupos de trabalho, aos quais se atribui uma "autonomia relativa" a fim de que atuem "como se fossem os donos da empresa"; implantação de uma política de transparência das informações referentes à organização empresarial (uso, por exemplo, de quadros e cartazes expondo a performance desta) e de mecanismos de acompanhamento do "clima" interno visando a antecipação de possíveis insatisfações e conflitos; enriquecimento das tarefas de produção cotidianas, seja através da implantação dos grupos semi-autônomos, seja por meio da polivalência ou multifuncionalidade, isto é, a atribuição a um indivíduo de mais de uma rotina de trabalho e/ou da operação de um maior número de máquinas; diminuição do caráter autoritário das chefias conjugada com a eliminação das funções exclusivamente de vigilância e controle da força de trabalho; instituição de normas e princípios impessoais em substituição ao poder discriminatório dos quadros hierárquicos superiores; obnublação do caráter mercantil da empresa através da disseminação de um discurso em que a valorização da qualidade, da eficiência, da iniciativa, da inovação, do bem-estar do funcionário, etc., aparecem como o objetivo maior da produção, tornando-se o lucro tão somente uma recompensa pelo cumprimento de tais metas; combate à influência dos sindicatos sobre os funcionários da empresa, ou de cooptação das instâncias sindicais de representação destes, assentada no estabelecimento de uma relação direta trabalhador-empresa e na eliminação dos dissidentes; estabelecimento de um padrão de convivência menos formal no interior da empresa; eliminação de mecanismos mais explícitos de controle tendo em vista mostrar a confiança da empresa em seus funcionários; substituição de expressões como "empregado" e "funcionário" por outras de maior carga simbólica como, por exemplo, "colaborador", "associado", "parceiro de negócios", etc.; ênfase na necessidade de existência de um consenso entre os membros da empresa como forma de evitar o aparecimento ou permanência de discordâncias ou animosidades.

Estes seriam alguns dos principais traços conformadores das novas políticas de gestão adotadas pelo capital no contexto do processo de implantação de novas formas de organização do trabalho e das novas tecnologias de base microeletrônica, o qual, por sua vez, aparece

---

[4] Por exemplo, Coriat, 1994.

[5] Para uma análise do debate em torno do maior ou menor grau de ruptura dos novos métodos em relação ao taylorismo-fordismo ver Wood, 1991.

como uma imposição da necessidade da obtenção de crescentes ganhos de produtividade frente ao acirramento da competição inter-firmas em âmbito mundial que marca a época contemporânea. Burawoy (1990), partindo dos conceitos formulados pelo italiano Antonio Gramsci, sintetiza a natureza nova de tal fenômeno, no que se refere à necessidade do estabelecimento de uma nova base de relações entre direção fabril e força de trabalho, nos seguintes termos:

> Hoje em dia, as gerências não podem mais confiar exclusivamente na coação econômica do mercado, nem podem impor um despotismo arbitrário. Os operários devem ser persuadidos a cooperar. Os interesses dos trabalhadores devem ser coordenados com os do capital. Os regimes despóticos dos primeiros anos do capitalismo, nos quais prevalecia a coerção sobre o consentimento, têm que ser substituídos por regimes hegemônicos, em que o consenso predomina, embora não se exclua totalmente a coerção. Não é só que o recurso à coerção esteja limitado e regularizado; a própria aplicação da disciplina e da punição torna-se objeto de consentimento. (BURAWOY, op. cit., p. 32) Em destaque no original.

Cabe ressalvar, no entanto, que o rol de características apresentado acima não se constitui em um modelo padrão existente em toda e qualquer organização produtiva que se encontre mobilizada em torno da implantação destas novas práticas de gestão do processo de trabalho. Esta última depende de uma série de condicionantes econômicos, políticos, históricos e sociais presentes nas diversas realidades nacionais onde se realiza o processo capitalista de produção de mercadorias.

3. A reestruturação produtiva no Brasil e seus condicionantes

A partir de meados da década de oitenta começa a aprofundar-se no Brasil o processo de introdução, no interior do setor produtivo nacional, de um novo patamar de desenvolvimento tecnológico, baseado na microeletrônica, e, simultaneamente, de novas formas de organização do processo de trabalho, os quais significavam, à exemplo do ocorrido nos países em que tal processo havia se iniciado no fim da década de sessenta, a tentativa de superação dos limites colocados ao processo de produção de mercadorias pelo modelo taylorista-fordista de organização do trabalho.

Tal adoção no âmbito de um cada vez maior número de empresas brasileiras (principalmente as que têm parte significativa de sua produção destinada ao mercado externo), desta nova estratégia de acumulação, apresenta-se do nosso ponto de vista prenhe de conseqüências objetivas e subjetivas no que diz respeito às condições de realização do trabalho industrial (e não apenas deste) presente e futuramente.

Apesar de ainda constituírem-se numericamente em uma minoria na totalidade do setor industrial brasileiro, tais empresas assumem um lugar qualitativamente significativo no interior da organização industrial no Brasil contemporaneamente. Elas materializam uma tendência assumida pelo processo recente de desenvolvimento capitalista em nosso país[6],

[6] Pensando mais diretamente os aspectos referentes à questão da construção do perfil de qualificação da força de trabalho que tais empresas "inovadas" passam a estabelecer como padrão, Bruno (1996) vai apontar que o lugar

processo este que não se restringe à estrutura econômica pura e simples, mas que, pelo contrário, apresenta-se pleno de conseqüências de natureza político-ideológica, dizendo respeito, em última instância, à própria dinâmica das relações que se estabelecem entre os campos do capital e do trabalho no interior da sociedade brasileira.

As novas práticas e estratégias empresariais de obtenção de um comprometimento e participação ativa do conjunto dos participantes do processo de trabalho de natureza industrial (em especial, os trabalhadores diretos), têm trazido consigo, como vimos anteriormente, a tendencial necessidade de uma certa mudança no padrão de gestão da força de trabalho característico do sistema de organização da produção tipicamente fordista, historicamente vigente na grande maioria das empresas brasileiras.

Dessa maneira, o aparecimento de um novo discurso e de novas práticas dele embasadoras (visando a "reeducação" da força de trabalho no sentido da interiorização da importância da "participação", do "envolvimento" e da "responsabilidade"), no quadro dos processos de adoção da inovação tecno-organizacional nas formas em que esta última se realiza contemporaneamente, torna-se um fenômeno recorrente[7].

Tal discurso de exaltação da participação, autonomia e envolvimento dos trabalhadores aparece, por sua vez, como sendo uma das, senão a principal, condições para o sucesso de qualquer política de investimento que vise o aumento da qualidade do produto e da produtividade do trabalhador através da introdução de novos métodos de trabalho e/ou novas formas de organização do processo de produção.

Uma implicação central do fenômeno acima descrito, constitui-se no fato de que a própria mudança na maneira típica de pensar as relações com a força de trabalho possuída pelos empresários ou pelos encarregados diretos da administração fabril, tende a aparecer

---

estratégico ocupado por tais empresas no conjunto da base produtiva industrial faz com que elas se tornem o referencial para as demais empresas que compõem aquela base:

> Penso que, nos setores mais dinâmicos de acumulação de capital, é em torno da predominância do componente intelectual do trabalho que os demais atributos da qualificação se estruturam. São estes setores que, imprimindo determinado sentido ao desenvolvimento econômico global, à medida que são eles que estabelecem índices de produtividade, critérios de eficiência, qualidade e competitividade, definem o perfil da força de trabalho que mais lhes convém, estabelecendo o quadro geral dos elementos constitutivos da qualificação, (...). (BRUNO, op. cit., p. 96/97)

[7] Segundo Bruno (op. cit.), o atual movimento internacional de "rearranjo" da base de produção industrial tem trazido consigo como uma de suas implicações mais importantes uma mudança da gestão disciplinar da força de trabalho, na medida em que o objeto privilegiado da exploração capitalista passa a ser a capacidade intelectual do trabalhador. Nos termos da autora:

> (...) Sendo o cérebro do trabalhador, ou seja, sua capacidade de raciocínio e sua estrutura psíquica, o elemento a ser explorado no processo de trabalho, as técnicas de controle e disciplina convencionais que incidiam primordialmente sobre o corpo do trabalhador estão sendo substituídas pelas técnicas gerenciais participativas. Tais técnicas apresentam grande carga simbólica que tem dupla função: a de se constituir em canais formais de apropriação da capacidade de raciocínio dos trabalhadores e a de controlar e disciplinar sua estrutura psíquica, já que responsabilidade, envolvimento, interesse pelo trabalho e capacidade de inovar são, hoje, importantes fatores de produção.
> Assim, estamos transitando de um sistema repressivo, baseado no acatamento à uma ordem e na obediência à um chefe, para um sistema impessoal baseado na internalização do regulamento e na adesão à uma lógica. (BRUNO, op. cit., p. 96)

como uma necessidade, na medida em que, ao buscar-se o compromisso do trabalhador com a proposta da empresa, reconhece-se este último como interlocutor, isto é, não mais, apenas, exclusivamente como mero executor de tarefas pré-determinadas.

No Brasil, tal fenômeno reveste-se de uma importância ainda maior, na medida em que as relações entre empresários/direção fabril de um lado e trabalhadores de outro, têm sido historicamente marcadas pela visão autoritária e pelo desprezo pelo diálogo possuídos pelos primeiros em relação aos segundos (fenômeno este indissociável do conhecido padrão de super-exploração da força de trabalho que caracteriza o modelo industrial brasileiro). Nas palavras do Gerente de Relações Sociais e Educação de uma das unidades da filial brasileira de um dos maiores grupos internacionais do setor químico-farmacêutico:

> Em geral os trabalhadores (...) quase nunca [foram] ouvidos nas empresas. O sistema paternalista previa e previa, mas, em contrapartida, exigia fidelidade absoluta. Era esperado o estrito cumprimento das ordens, mesmo as mais absurdas. Quem viveu no chão-de-fábrica teve a oportunidade de ver a repetição de muitos erros, com enormes prejuízos para as empresas, sob os olhares resignados dos trabalhadores, cansados de falar sem serem escutados.
>
> Se os chefes ouviam pouco os trabalhadores nos assuntos referentes ao trabalho, é melhor nem tocar nas questões relativas às suas reivindicações, reclamações e, mesmo, seus direitos. (...)
>
> O maior desafio de um processo de mudança neste momento será incorporar os trabalhadores ao universo da qualidade e produtividade.
>
> (...) as empresas deverão criar fatos concretos para restaurar a confiança dos trabalhadores, permitindo a recuperação do sonho e da fé, ingredientes indispensáveis para se incrementarem a criatividade e a participação. (TEIXEIRA, 1998, p. 198)

O ponto de partida da política de inovação é, portanto, a obtenção do envolvimento da força de trabalho frente aos objetivos da empresa, a partir de uma tomada de consciência da importância possuída pelo trabalhador como sujeito "pensante" no interior do processo de produção. Em síntese, a necessidade do estabelecimento de um novo modo de vida conforme ao "novo industrialismo" característico das transformações correntes no âmbito da base produtiva industrial, tem por base indubitavelmente a necessidade posta pelas novas formas de organização do trabalho, as quais demandam via de regra um comprometimento mais intenso do trabalhador frente às diretrizes e à realização do processo de trabalho. Isto porque, como já apontamos, tal comprometimento implica a interiorização voluntária por parte daquele trabalhador de um determinado padrão comportamental/atitudinal conforme à nova dinâmica das relações no interior da fábrica inovada (desde a propensão à "participar" do esforço de melhoria da produtividade, por exemplo, até a incorporação de hábitos de higiene, organização do espaço de trabalho, etc).

4. Responsabilidade Social Empresarial como movimento de organização da sociedade a partir da empresa: o Programa CCQ Social

A noção de Responsabilidade Social Empresarial refere-se, em essência, às ações adotadas por um crescente número de empresas brasileiras visando, por um lado, o estabelecimento de laços mais estreitos com a comunidade que gravita em torno de suas plantas fabris através de iniciativas que vão da doação de recursos e/ou tempo de trabalho dos funcionários a entidades de caráter assistencial, hospitais etc, até a "adoção" de escolas públicas (ou mesmo a construção de prédios escolares) localizadas na mesma região das unidades fabris; por outro lado, tais iniciativas também configuram-se como uma estratégia particular de melhoria da imagem da empresa frente ao mercado consumidor (aparecendo nesse caso como uma política de "marketing social") e, simultaneamente, como estratégia de produção de uma maior identidade e satisfação de sua força de trabalho frente à organização empresarial que adota tais iniciativas. Em última instância, reforça-se os laços de pertencimento do funcionário frente à empresa.

No Brasil a linha de ação mais comum adotada pelas organizações empresariais sob a denominação de Responsabilidade Social Empresarial constitui-se no incentivo ao exercício do trabalho voluntário por parte dos seus empregados, via de regra fora do horário normal de cumprimento da jornada profissional diária, na realização de atividades que podem ir da melhoria das dependências físicas de uma escola ou instituição assistencial à organização de campanhas de arrecadação de fundos e/ou bens para estas mesmas.

A Aços Especiais Itabira S. A. (Acesita) enquadra-se em um grupo de empresas que vem procurando sistematizar suas práticas de relacionamento com as instituições de caráter assistencial e/ou educacional localizadas em sua área de influência através da criação de órgãos internos especificamente encarregados da realização desta tarefa.

A Fundação Acesita Para o Desenvolvimento Social (doravante Fundação Acesita) aparecerá como a instância responsável pela orientação e proposição das ações de intervenção executadas de forma voluntária pelos funcionários da empresa.

Criada em 1994 e tendo em vista dar consecução a esta diretriz de atuação na região onde se localizam as instalações da empresa (a Região Metropolitana do Vale do Aço, situada na parte central do estado de Minas Gerais, é composta administrativamente pelos municípios de Coronel Fabriciano, Ipatinga, Santana do Paraíso e Timóteo – este último, a sede da Acesita), a Fundação Acesita vai implantar em 1999 o Programa Vale da Cidadania o qual teria como objetivo dar suporte às instituições do chamado Terceiro Setor com as quais estabeleceu parcerias intencionando "transferir a elas novas capacidades de planejamento e gestão derivadas do mundo empresarial" (FUNDAÇÃO ACESITA, 2006, p. 20). Muito mais do que a melhoria das condições de atendimento e funcionamento de tais instituições, a prática do voluntariado nos moldes construídos pela Acesita é apresentada como potencialmente capaz de colocar em marcha um movimento de mudança de alcance muito mais amplo, dizendo respeito ao conjunto das relações que conformam a vivência das práticas de representação política presentes na sociedade brasileira como um todo:

> Para fazer diferença, esse voluntariado em reconstrução não pode mais ser exercido apenas com compaixão e boa vontade mas com competência (capacidade para promover o desenvolvimento social) e compromisso (orientação para a defesa de causas sociais relevantes). Com tais qualidades, o trabalho voluntário pode se tornar componente relevante de políticas públicas que visam garantir direitos básicos à população. Mais ainda: por sua inspiração cidadã, pode contribuir para o fortalecimento da democracia participativa. (FUNDAÇÃO ACESITA, 2006, p. 14)

Com tal objetivo no horizonte será constituída no seio da Fundação a Central de Voluntariado e Serviços a qual, por seu turno, vai colocar em prática duas estratégias de ação na esfera acima apontada: o Programa Voluntariado da Comunidade e o Programa Voluntariado Empresarial Acesita. O primeiro destina-se aqueles interessados em atuar como voluntários nas instituições sociais do município mas que não são funcionários da empresa, enquanto o segundo diz respeito à atuação orientada dos funcionários da Acesita como voluntários. Esta última linha de atuação, por sua vez, comporta três iniciativas organizacionais: Voluntário Empregado Individual, Grupos de Mobilização e CCQ Social. Justamente por se constituir em uma estratégia de gestão da organização empresarial é que esta última linha de atuação será o foco da análise a seguir.

O CCQ Social, como o próprio nome indica, constitui-se em um programa decalcado na prática dos Círculos de Controle da Qualidade instituídos pela Acesita dentro de uma política de promoção de ganhos contínuos de produtividade a partir da implementação de sugestões formuladas pelos próprios funcionários, especialmente os de nível operacional. Trata-se aí de mobilizar o saber tácito adquirido pelos trabalhadores na experiência do exercício de sua ocupação profissional a fim de obter melhorias dos processos produtivos que venham a alavancar a lucratividade da empresa. Sua escolha deve-se precipuamente ao potencial formativo possuído pelos círculos na medida em que estes configuram-se como um espaço estratégico de incorporação por parte da força de trabalho das atitudes, hábitos e maneiras de pensar valorizados pela organização empresarial:

> Como o próprio nome sugere, os CCQ são círculos de pessoas que praticam o controle (busca da causa de problemas) da qualidade em todas as dimensões. Esta atividade de identificação e resolução de problemas é altamente motivadora quando praticada em grupo e de forma participativa. O trabalho em grupo inspirado pela filosofia participativa é uma metodologia que permite atender necessidades básicas sociais, do ego e de auto-realização. Portanto, o objetivo principal do CCQ, assim concebido, é o desenvolvimento do ser humano.
>
> A Acesita é uma empresa reconhecida no mercado pela excelência de seus processos de gestão, baseados nas mais modernas metodologias. E acredita que, assim como as idéias determinam resultados empresariais desejados e os respectivos processos para obtê-los, os valores determinam a maneira como as pessoas se comportam e como se relacionam entre si e com o ambiente externo. (FUNDAÇÃO ACESITA, op. cit., p. 25)

Com o intuito de que estes "transfiram e apliquem a metodologia da qualidade" (FUNDAÇÃO ACESITA, 2006, p. 23) no decorrer da relação estabelecida com as entidades sociais do município, o Programa consiste inicialmente na "adoção" de uma destas últimas por cada círculo voluntário. A escolha do CCQ como referência para a atuação dos empregados voluntários deve-se a que esta ferramenta de gestão apresenta-se plenamente bem sucedida em termos da promoção de um determinado perfil subjetivo a ser possuído pelo "funcionário modelo" da Acesita:

> Implantados na Acesita desde 1983, os CCQ podem ser definidos como uma extensão do conceito de Gestão pela Qualidade Total, pela inclusão da participação sistemática e voluntária das pessoas. O sucesso deste modelo

> de gestão depende, fundamentalmente, da **participação, envolvimento e comprometimento dos empregados com as metas e objetivos estabelecidos pela empresa**. O apoio dos dirigentes e a credibilidade do programa são fatores responsáveis pelo crescimento e perpetuação do CCQ na Acesita.
>
> O CCQ é concebido como um processo educacional e de instrumentalização para a ação. Nele, os participantes (principalmente os operadores, mantenedores e técnicos) não apenas assimilam novas ferramentas de análise e solução, mas também têm garantidas oportunidades para interferir na rotina diária de trabalho, liberar a criatividade e implantar projetos de melhorias de suas respectivas unidades.
>
> Todos são importantes, porque possuem conhecimentos consolidados na vivência cotidiana do trabalho, o que pode ser aproveitado para resolver problemas e melhorar processos. Contudo, a participação no CCQ não é compulsória: cada empregado decide se quer ou não participar, sendo que esta decisão não tem qualquer peso na avaliação de seu desempenho pela empresa.
>
> Ao participar de uma equipe de CCQ, o empregado da Acesita (neste caso denominado 'circulista') é convidado a **exercer o controle de sua operação, do seu serviço, do seu desempenho e do seu comportamento**. Na 'cultura do CCQ' o aprendizado do controle é considerado um dos objetivos centrais, pois promove **aperfeiçoamento das pessoas através da autoconscientização**, **permitindo o desenvolvimento da capacidade de contenção psíquica, assim como o autocontrole de diferentes aspectos que afetam a qualidade de vida**. (FUNDAÇÃO ACESITA, op. cit., p. 27) Grifos meus.

Apresentado assim como meio de promoção da capacidade de criação humana e como meio de realização da liberdade do sujeito no mundo – desde que esta manifeste-se dentro do horizonte previamente definido pela organização empresarial, o qual deve aparecer para o trabalhador como tendo sido estabelecido com a sua concordância tácita, ou seja, como sendo resultado de sua própria vontade "livre" – a constituição desta estratégia organizativa como base do Programa CCQ Social terá como intenção declarada que o potencial de integração e conformação da força de trabalho possuído pelos CCQ's seja posto a serviço da disseminação dos valores da organização empresarial para o maior número possível de sujeitos com papel de influência entre a população do município e, principalmente, que a extensão da prática deste instrumento de gestão para além dos muros da planta fabril cumpra a estratégica função de reforçar ainda mais o comprometimento da força de trabalho e, portanto, o incremento da produtividade da empresa. Sendo assim, se o objetivo mais imediato aqui aparece como a "resolução de problemas ou melhoria de processos críticos em entidades sociais da comunidade" (FUNDAÇÃO ACESITA, op. cit., p. 23), ele cumpre um papel muito mais significativo em termos da dinâmica de funcionamento interno da organização empresarial:

> A seriedade com que o CCQ Social está sendo tratado na Acesita estimula os empregados a prosseguir com os projetos na comunidade e a **disseminar a cultura voluntária dentro da empresa**. Nunca é demais lembrar que a manutenção desse tipo de ação é amplamente favorecida quando as esferas

> de gestão da empresa apóiam explicitamente o envolvimento voluntário dos empregados.
>
> A experiência tem trazido conseqüências positivas para a Acesita. Ela tem sido reconhecida e valorizada externamente pelo estímulo ao voluntariado. No plano interno, é perceptível o **fortalecimento, nos empregados, do sentimento de pertencimento à empresa**. Também se percebe que o CCQ Social **afeta positivamente o clima moral da empresa e as relações que se estabelecem no ambiente de trabalho**. (FUNDAÇÃO ACESITA, op. cit., p. 74) Grifos meus.

Portanto, o máximo rendimento de tal força de trabalho, no quadro das expectativas empresariais referentes ao que seja um processo de trabalho produtivo, vai depender diretamente da posse por aquela mesma força de trabalho de determinadas condições físicas e mentais imprescindíveis para o seu satisfatório desempenho no interior do processo de produção, ou seja, trata-se da realização de uma conformação ideológico-política de tais trabalhadores, ou, em outras palavras, uma "reintegração dos trabalhadores aos novos contextos de reestruturação do capital no âmbito dos locais de trabalho" (MANFREDI, 1998, p. 29). A vivência da dinâmica dos Círculos, tanto referenciada na melhoria do processo de produção quanto na melhoria da atuação das entidades onde se realiza o voluntariado, aparece também como um espaço formativo privilegiado no qual as relações de poder que atravessam e constituem a empresa são apresentadas de forma simétrica. Isto permite a ressonância de um discurso que afirma a posição igualitária de todos os sujeitos que constituem a organização empresarial na medida em que o resultado do trabalho daqueles reverteria em benefícios tanto para os trabalhadores quanto para a empresa e a sociedade de maneira geral:

> No CCQ, a palavra Círculo representa a idéia de trabalho em equipe: em uma reunião em círculo, **todos ficam à mesma distância do centro e têm a mesma importância para participar, contribuir e discutir as questões**. O respeito de cada um à opinião do outro é fundamental. Controle significa manter a atenção e o foco no processo, atuar e intervir para melhorar e alcançar os resultados desejados. Qualidade é conseguir a **satisfação de todos as partes envolvidas no sistema**: clientes, acionistas, empregados, consumidores, fornecedores, comunidade, etc. Os resultados esperados são: melhores produtos, melhores serviços, **melhores condições de trabalho e melhor qualidade de vida para todos**. (FUNDAÇÃO ACESITA, op. cit., p. 28) Em destaque no original. Grifos meus.

Fica obscurecida aí a possível desigualdade na distribuição de tais ganhos bem como uma possível discrepância entre o volume de recursos públicos que a empresa recebe para financiar suas atividades de Responsabilidade Social e o efetivo retorno de tal investimento para a população a que tais atividades se destinam. Da mesma forma, a lógica da gestão empresarial, da qual o CCQ Social pretende ser arauto frente ao universo dos que direta ou indiretamente encontram-se sob influência da organização empresarial (inclusive como futura força de trabalho potencial), será apresentada como inquestionável na medida em que embasada em uma razão técnica neutra, cientificamente estruturada e imune a quaisquer julgamentos de valor subjetivos, particularmente os que podem colocar em questão a legitimidade daquela mesma organização empresarial avocar a si a tarefa de construção de uma comunidade à sua imagem e semelhança:

> Como metodologia voltada à solução de problemas, o CCQ pode ser adaptado a uma ampla gama de situações e desafios. Contudo, toda metodologia se ancora em pressupostos e formas de olhar o mundo que estabelecem suas possibilidades e, ao mesmo tempo, seus limites para compreensão e intervenção na realidade. Com o CCQ não é diferente: percebe-se que seus fundamentos epistemológicos combinam traços dos métodos positivista e sistêmico-funcionalista de conhecimento, que valorizam aspectos como a **neutralidade do observador e das técnicas**, o determinismo causal, a verificação empírica, as medidas estatísticas, a lógica formal e o **princípio da não-contradição**, a valorização da **funcionalidade como critério de conhecimento** etc. É evidente, portanto, que os circulistas **trouxeram consigo este modelo de conhecimento e ação** quando buscaram ajudar as instituições sociais a priorizar e resolver problemas. (FUNDAÇÃO ACESITA, op. cit., p. 67) Grifos meus.

Transposto para a vivência e entendimento das relações de natureza política no seio da sociedade brasileira fica claro que a presença da desigualdade econômica, social, educacional, cultural, etc., vai aparecer como um problema passível de ser superado desde que sejam adotadas as ferramentas técnicas corretas, as quais, por sua vez, constituem-se justamente naquelas implantadas pelas organizações empresariais e que tem no CCQ Social um de seus exemplos mais bem acabados:

> "A gente vê essa usina tão grande, com tantos empregados, e pensa quantas coisas poderiam ser feitas se esse trabalho fosse ampliado, levado para outros grupos, outras empresas." (Representante de entidade)
>
> "Quisera que o País tivesse um CCQ político, um CCQ cidadão, onde as pessoas se completam, cada um conhece a capacidade do outro e respeita a diferença do outro. Aí, funciona. Nós, do CCQ, estamos ensinando a entidade a pescar, não pescando por ela. Ensinando, inclusive, a descruzar o braço e não esperar as coisas caírem do céu... A gente comunga dessa idéia de que somos pessoas de confiança mútua." (Circulista)
>
> Os depoimentos acima não devem ser compreendidos unicamente como apelo para que as empresas multipliquem experiências de voluntariado empresarial como a do CCQ Social. Eles apontam, também, para a **necessidade de que experiências desse tipo se estruturem como políticas públicas** que, mobilizando a **cooperação entre empresas, poder público e organizações do Terceiro Setor**, ampliem a capacidade da nação brasileira para reduzir desigualdades sociais e promover a inclusão social e produtiva de amplos segmentos da população. (FUNDAÇÃO ACESITA, op. cit., p. 77) Grifos meus.

O processo de formação de um trabalhador de novo tipo transcende o espaço de produção econômica em sentido estrito. Não se trata apenas da constituição de uma força de trabalho apta a contribuir ativa e diligentemente com o desenrolar da dinâmica da produção fabril, compromissada com o objetivo do aumento permanente dos ganhos de produtividade, no quadro de relações de trabalho menos hierarquizadas de forma rígida e de uma valorização no interior destas do conhecimento possuído pelos trabalhadores acerca dos segredos de seu ofício.

A obtenção de tal comprometimento no âmbito do espaço da produção só será garantida de forma mais aprofundada a partir do sucesso do estabelecimento de uma integração ideológico-política orgânica da força de trabalho que transcenda a vivência cotidiana do exercício de uma atividade profissional:

> O voluntariado moderno supõe (e contribui para) um processo de mudança cultural no trato com questões sociais: a passagem da cultura assistencialista e paternalista – que gera dependência pessoal e favorece a corrupção – para uma cultura cívica baseada na noção de direitos. O voluntariado empresarial, tal como praticado na experiência do CCQ Social, contribui para essa mudança **articulando a solidariedade que caracteriza a ação voluntária com um fazer metodologicamente orientado**, focado no aprimoramento de organizações sociais e na geração de resultados efetivos para a população. Nesse sentido, um caminho rico para o desdobramento futuro da experiência seria a busca de **estreitamento de vínculos entre a metodologia do CCQ Social e o paradigma de uma nova cultura da participação democrática no País**. (FUNDAÇÃO ACESITA, op. cit., p. 81) Grifos meus.

Assim, as mudanças ocorridas no campo da produção, em especial, e, conseqüentemente, a importância que assume o aludido comprometimento ideológico da força de trabalho, vão significar o aparecimento de um movimento de mudança também ao nível das formas assumidas pelas relações de dominação mais amplas presentes na sociedade brasileira contemporaneamente, cujo objetivo seria o estabelecimento de uma nova "legitimidade" do exercício de tal dominação. Esta legitimidade, no quadro da estratégia de atuação empresarial aqui analisada, deveria exatamente encontrar-se assentada nas práticas de extração empresarial que propõe a institucionalização do que poderíamos denominar uma "cultura da responsabilização" dos indivíduos – e exatamente, como indivíduos que pactuam livremente um "contrato social" com outros indivíduos (a própria organização empresarial apareceria aí como um sujeito que se escolheu para parceiro). O CCQ Social em particular e as inúmeras iniciativas que enquadram-se na definição de Responsabilidade Social Empresarial em geral podem, portanto, apontar o caminho da salvação para a sociedade brasileira tendo em vista a resolução dos fatores que condicionam nosso atraso frente aos países mais desenvolvidos.

5. Da fábrica para a sociedade: da conformação do trabalhador à conformação do cidadão

Entendo que as práticas de Responsabilidade Social Empresarial em geral e o programa que aqui discutimos em particular representam um desdobramento sob novas bases da necessidade posta pelas novas formas de organização dos processos de produção da obtenção do comprometimento voluntário do "cidadão trabalhador" frente à ordem legal estabelecida, isto é, frente aos mecanismos de materialização das relações de dominação de classe presentes na sociedade brasileira. Tal sujeito deve aceitar "espontaneamente" a lógica que rege as relações individuais e coletivas, tanto ao nível do aparelho produtivo quanto da sociedade como um todo.

Poderia-se objetar aqui, que tal afirmação não representa nenhuma novidade, haja vista que o exercício de uma dominação de classe não pode prescindir, mesmo em suas formas mais explicitamente ditatoriais, de mecanismos de convencimento daqueles sobre os quais tal dominação se exerce; no entanto, o comprometimento dos sujeitos coletivos sobre os quais se exerce a dominação, nestes moldes, em seus mais variados graus (maior ou menor presença de elementos de natureza coercitiva no bojo do processo de realização do exercício da dominação), apresenta-se como de caráter exterior, imposto, aceito "mecanicamente"; constitui-se num comprometimento essencialmente de tipo "passivo" (aquele que não pressupõe em seu exercício uma incorporação, por parte daqueles que necessitam de tal comprometimento – a classe ou fração de classes dominantes -, de parte significativa dos interesses e reivindicações dos grupos e/ou classes sociais que encontram-se em posição de subalternidade em uma determinada formação social).

A novidade das atuais estratégias elaboradas pelos empresários e/ou seus representantes orgânicos, reside no fato de que, do ponto de vista aqui defendido, elas podem trazer consigo, potencialmente, a possibilidade da construção de uma integração político-ideológica mais aprofundada ("orgânica") das classes subalternas, em particular da classe operária, traduzida no estabelecimento de um comprometimento *ativo* de tais classes frente ao projeto de dominação/direção de classe ora proposto pelas instâncias de direção de classe da burguesia industrial brasileira.

É preciso, portanto, instituir-se uma nova dinâmica participativa, que funcione como um processo de aprendizagem de um padrão de relações configurador de uma sociedade marcada pela institucionalização do diálogo e da negociação como elementos essenciais da dinâmica de relacionamento entre as classes. Trata-se assim, de criar ao nível da sociedade um clima de incentivo à participação que eduque para um novo tipo de atitude que se mostrará muito importante no interior da dinâmica da produção.

A necessidade do estabelecimento de uma nova cultura adequada e correspondente às transformações ocorridas no âmbito da base produtiva industrial sem dúvida não é algo novo no processo de desenvolvimento capitalista. Antonio Gramsci, em sua análise da implantação do sistema de produção "fordista" nos Estados Unidos, já mostrava que tal implantação implicava necessariamente a construção de um novo "modo de vida" - uma nova visão de mundo - e, em última instância, de um novo modo de atuação do próprio Estado (GRAMSCI, 1991).

Neste sentido, o fenômeno aqui analisado se apresenta como manifestação recente do esforço de controle da força de trabalho promovido pelo capital desde o aparecimento das primeiras manufaturas. Ele é parte, portanto, do concomitante processo de luta política e ideológica entre os campos do capital e do trabalho. Pode-se dizer que ele reflete tanto um movimento de complexificação das funções de gestão no qual "a gerência veio a ser administração, que é um processo de trabalho efetuado para fins de controle no seio da grande empresa" (BRAVERMAN, 1987, p. 228) quanto o desdobramento deste movimento na direção do abarcamento de todos os momentos da vivência do trabalhador pela organização capitalista aparecendo assim, por sua vez, como parte do esforço de diminuição da "porosidade" entre os tempos do viver e do trabalhar nos quais a subjetividade do trabalhador se realiza.

Sendo assim, conclui-se que o incentivo à participação voluntária dos empregados intenta propiciar tanto um estreitamento da relação com a comunidade que se encontra na esfera de influência da empresa quanto, e mais particularmente, um maior comprometimento do conjunto de seus funcionários frente à lógica que governa a realização do seu processo de

trabalho, lógica esta orientada pelo objetivo da obtenção de constantes aumentos da produtividade fabril.

Entendo ser esse o objetivo fundamental do programa de responsabilidade empresarial ora discutido, na medida em que essa participação reforça os laços com o ideário da empresa e cumpre, portanto, uma função integradora que é condição essencial para a obtenção de contínuos resultados operacionais positivos por parte da mesma. A incorporação do maior contingente possível de funcionários da Acesita como agentes de divulgação teórica e prática dos valores e princípios caros à organização empresarial cumpre assim potencialmente uma dupla função pedagógica: ela tanto pode promover a incorporação pelos diversos sujeitos que convivem com os voluntários enviados sob a chancela da Acesita daquelas formas de pensar e agir típicas do ambiente empresarial quanto, e este seu efeito mais consistente, produzir um reforço permanente da aprendizagem dos princípios organizacionais que conformam a realização cotidiana do trabalho na empresa.

Referências bibliográficas

BEYNON, Huw. Trabalhando Para Ford. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1995.

BRAVERMAN, Harry. Trabalho e Capital Monopolista. Rio de Janeiro, Guanabara, 1987.

BRUNO, Lúcia E. N. B. "Educação, qualificação e desenvolvimento econômico" In BRUNO, Lúcia E. N. B.. (org.). Educação e Trabalho no Capitalismo Contemporâneo. São Paulo, Atlas, 1996.

BURAWOY, Michael. "A transformação dos regimes fabris no capitalismo avançado" In Revista Brasileira de Ciências Sociais. São Paulo, Anpocs/Vértice, nº. 13, pp. 29-50, junho de 1990.

CORIAT, Benjamin. Pensar pelo Avesso: o modelo japonês de trabalho e organização. Rio de Janeiro, UFRJ/Revan, 1994.

FUNDAÇÃO ACESITA. CCQ Social-Uma Tecnologia Empresarial a Serviço de Causas Sociais: a experiência da Acesita na área de voluntariado empresarial. Timóteo, Fundação Acesita, 2006.

GRAMSCI, Antonio. "Americanismo e fordismo" In Maquiavel, a Política e o Estado Moderno. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1991 (8ª ed.).

HARVEY, David. Condição Pós-moderna. São Paulo, Loyola, 1989.

HELOANI, Roberto. Organização do Trabalho e Administração: uma visão multidisciplinar. São Paulo, Cortez, 1994.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Os Equívocos da Excelência: as novas formas de sedução na empresa. Petrópolis, Vozes, 1996.

MANFREDI, Silvia M. "Trabalho, qualificação e competência profissional - das dimensões conceituais e políticas" In Educação & Sociedade: competência, qualificação e trabalho. Campinas, Cedes, 1998, nº 64, pp. 13-49.

PIQUET, Rosália. Cidade-empresa: presença na paisagem urbana brasileira. Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 1998.

TEIXEIRA, José E. Gerentes, Vampiros e Ideologia. Rio de Janeiro, Qualitymark, 1998.

WOOD, Stephen. . "O modelo japonês em debate: pós-fordismo ou japonização do Fordismo?" In Revista Brasileira de Ciências Sociais. Rio de Janeiro, ANPOCS/Relume Dumará, nº.17, 1991.

Gestão para resultados na rede estadual de ensino de Minas Gerais

Globalização e reestruturação produtiva

Para a economia mundial, a globalização representa a ampliação da divisão internacional do trabalho. O critério distintivo passa a ser a concentração de conhecimento científico e tecnológico, além de poder decisório remoto.

Em conseqüência, acentua-se a alienação dos trabalhadores frente ao processo produtivo, observando-se, como conseqüência desta nova forma organizacional, uma crescente disputa por mercados que exigem, descentralização e flexibilização produtivas, com as vastas redes de controle informacional para a tomada de decisões político-mercantis. (Alliez e Feher, 1998; Ianni, 1994; Rattner,1994).

Esta "reorganização" representa a superação de uma crise de modelo, em que o fordismo entra em colapso, deixando de atender satisfatoriamente à velocidade e voracidade de acumulação de capital. Da fase de consolidação do mercado nacional, passou-se à fase de conquista de mercados em outras nações (imperialismo) até a fase de globalização em que se perde o nacional como referência do processo produtivo e de instância decisória.

Segundo Silva Jr. (1995) estão assentadas em quatro aspectos as causas desta crise: queda geral de produtividade em função do modelo fordista de produção que por sua rigidez operatória, não permitia a flexibilização tecnológica e se tornava inadequado à participação em um mercado diversificado e cambiante; dininuição das taxas de investimentos; padrões de consumo inferiores às necessidades do modelo fordista (consumo em massa); escalada inflacionária.

A passagem para o modelo flexível não ocorreu automaticamente. Os diferentes aspectos da acima mencionados, ao levarem a um redirecionamento dos investimentos do setor produtivo para o setor financeiro (beneficiados pela progressão inflacionária), permitiram o acúmulo de capital em torno de um número reduzido de grupos econômicos que, investindo em tecnologias de produção e informação as quais suportam materialmente, através de uma rede comunicacional, a flexibilização produtiva. Desta forma, caracteriza-se o momento que atravessamos pelo predomínio de empresas transnacionais oligopolistas com forte atuação do setor financeiro mundial. Segundo Becker (1991), "ocorre o controle estratégico do tempo associado à valorização seletiva do espaço".

Diversos autores apontam para o aumento do processo de exclusão social que se manifesta através do desemprego estrutural, restrição às políticas sociais por parte do Estado e

aprofundamento da concentração de renda (Matoso, 1994; Rattner, 1994; Cano 1994; Ianni, 1994; Chauí, 1994). Unificando e fragmentando, erige ainda, a globalização, um movimento cuja morfologia "envolve direitos humanos, narcotráfico, proteção do meio-ambiente, saúde, educação, meios de comunicação de massa, satélites e outros ítens" (Ianni, 1995, p.43).

Nessa nova fase, o capital passa a exigir a minimização do Estado, de modo a evitar a continuidade e/ou surgimento de obstáculos locais às suas atividades econômicas transfronteiriças, ao mesmo tempo em que se faz urgente o fim das políticas assistenciais oriundas do modelo de Estado de Bem-Estar Social, objetivando que os recursos financeiros do Estado sejam canalizados para dinamizar a economia. Procura-se assegurar um Estado provedor de benefícios para o setor privado e, por este motivo, desagregador dos movimentos organizados pelos trabalhadores. Noutros termos, asseguram-se a descentralização econômica e centralização política, princípios articulados, constituindo-se unidade basilar do ideário neoliberal. Nesse quadro são justificadas e priorizadas as políticas de privatização e tantas outras inerentes.

Para os limites deste estudo, focalizamos o neoliberalismo, seus fndamentos e a defesa do Estado mínimo bem como as estratégias daí decorrentes em direção à retomada da acumulação capitalista e as restrições às ações de resistência dos trabalhadores (Borón, 1994; Gentili, 1995 e 1995b).

O MARE e a reforma do Estado do Brasil

Segundo Silva Jr. (2008)," se quisermos entender o que está a acontecer no Brasil, devemos olhar as principais diretrizes, Jonh Maynard Keynes e Harry Dester (...) A idéia era supostamente, a criação dos Pilares da Paz: Fundo Monetário Internacional, Banco Internacional para a Reconstrução e Desenvolvimento ou, simplesmente, Banco Mundial. Dessa busca pela Paz Mundial, diretrizes básicas foram produzidas para orientar as ações dos organismos multilaterais sobre os quais (...) os Estados Unidos da América teriam desde seu início, a hegemonia, que se repetiria na criação da ONU no ano seguinte,1945 (...)" (p.13). São elas:

1) Conferência de Bretton Woods em 1944, na qual ficou estabelecido que o dólar passaria a ser a principal moeda de reserva mundial, abandonando-se o padrão- ouro;

2) Crescente participação das transnacionais norte-americanasno exterior, em especial Europa e alguns países subdesenvolvidos como Brasil, México e outros;

3) Expansão dos bancos norte-americanos e sua transnacionalização;

4) Descolonização da África e da Ásia que, criando dificuldades para os países europeus, reforçariam a hegemonia dos EUA

O estudo deste autor traz a hipótese de que Bretton Woods inaugurou uma nova era para o capitalismo com nefastas condições de produção da vida humana em cujo centro se encontra o "american way of life", traduzindo, na prática, o Pragmatismo. Para ele, a hegemonia dos EUA colocaria, "traduzida em hegemonia política pela Organização das Nações Unidas, todos os organismos multilaterais a seu serviço, na reorganização mundial exigida para continuar existindo, pelo capitalismo e sua internacionalização".

Assim, as instituições republicanas serão transformadas "particularmente na direção de uma cultura construída na fase histórica anterior: o capital naturaliza o público como se lhe fora propriedade privada (...)" (p.14).

Ainda nos referenciando em Silva Jr. (2008), o evento realizado pelo MARE (Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado do Brasil),1996, teve como foco temático a necessária reforma do Estado e mudança paradigmática da administração pública, em face da universalização do capitalismo, com marco década de 70, contando com o apoio das Nações Unidas, Centro Latino Americano de Administração para o Desenvolvimento e, principalmente, do Banco Interamericano de Desenvolvimento.

Fernando Henrique Cardoso abriu o seminário expondo o "novo paradigma político e o novo projeto social que viria se produzir no país", anunciando um tipo de Estado que se adapta às novas condições do capitalismo: "competente, eficaz, eficiente, capaz de dar rumo à sociedade".

A reforma do Estado vem ocorrendo a partir do modelo denominado *gerencial*. Busca ultrapassar as relações clientelistas presentes no modelo clientelista de Estado Patrimonialista e a centralidade técnica do Estado Burocrático. O modelo gerencial concentra, então, como vimos, graus elevados de eficiência, eficácia e produtividade, normatizando a desconcentração dos entes federados, da produção, do financiamento e da oferta das políticas sociais, destacando-se em funções reguladoras, fundamentalmente de avaliação e controle, atribuindo nova organização às demandas (Santiago e Lima, 2009). Busca estabelecer entre Estado e Sociedade uma estrutura em que se hipertrofia o Poder Executivo e hipotrofiam os Poderes Legislativo e Judiciário. As relações entre Estado e Sociedade civil não passariam por mediações das associações e entidades públicas representativas dessa última. O dialogo far-se-ia diretamente entre as duas instâncias de poder e hegemonia, diante de uma sociedade

fragmentada e desorganizada em razão da degradação social e ocorrência dos anos 1980 (Silva Jr., 2008).

Este movimento se dá num contexto em que há um empenho internacional para implementação de um programa que assegure a implementação de políticas econômicas de cunho neoliberal desenhada pelas burocracias internacionais de modo a combinar austeridade fiscal e monetária com desregulação de mercados e liberalização financeira, abertura comercial, privatização e eliminação de qualquer tipo de barreira- comercial, jurídica, ideológica, etc. . Intensifica-se, daí, o aspecto contraditório da globalização em que o chamado à unidade em torno da idéia de região leva a que as administrações públicas transfirea para terceiros o ônus das responsabilidades inarredáveis de qualquer Estado em meio à guerra fiscal (Fiori, 1995).

Estas últimas colocações são de fundamental importância para compreender o processo de delapidamento escola pública. Esta transferência para terceiros nada mais significa que a privatização total ou parcial dos serviços públicos ilustradas a partir da lógica de administração do setor privado, como também da lógica lucrativa dos serviços de infra-estrutura urbana, implantação de previdência privada, expansão de planos de assistência médica, desmonte do setor de saúde e educacional públicos, dentre outras medidas refrçando o ideário de qualidade e competência do setor privado.

Justificando o Estado mínimo, apresenta-se o Estado ineficiente. Todo o aspecto político-social do papel do Estado é reduzido a uma questão meramente técnica. Neste sentido, as teses de teses de Friedmam e Friedmam são esclarecedoras: a estatização e o aumento dos gastos públicos em educação faz declinar sua qualidade. Segundo eles, além de introduzirem objetivos novos à escola (promover emancipação, mobilidade social, integração social etc.) sua eficiência diminui, à medida em que esta se burocratiza. Como justificativa recorrem a uma fundamentação "cientifica" de Max Gammon, segundo o qual "num sistema burocrático (...) o aumento das despesas será acompanhado pela queda na produção (...)" (Fiedman e Friedman, 1980, p. 158).

Além da "lei das burocracias", apelam estes autores para o que Hirshman (1995) chama de a *tese (ou retórica) da perversidade*, afirmando que as mudanças introduzidas sob o argumento da busca da igualdade só trouxeram maior estratificação social e oportunidades educacionais desiguais, pela queda na qualidade do ensino, em todos níveis. Observamos, então, que o debate sobre a qualidade na educação teste a se realizar com base na lógica de mercado.

Segundo Gentili (1995), a expansão do acesso como direito da sociedade e dever do Estado é a causa da ineficiência e improdutividade do sistema educacional, na visão economicista de Friedman e Friedman. O remédio apregoado por estes autores passa a ser, então, a inserção da escola nas relações mercantis da livre-concorrência. Nessa perspectiva Gentili (1995) argumenta:

> "O Neoliberalismo formula uma promessa de qualidade que se deriva desta lógica mercantil. Tal promessa não é universal. Primeiramente, porque a universalidade contradiz a própria dinâmica competitiva na qual ela está fundamentada: sem *competência meritocrática* é impossível alcançar critérios de qualidade na distribuição do serviço. Sob esta perspectiva a qualidade remete ao estabelecimento de um rígido sistema de diferenciação e segmentação da oferta educacional. Em suma a qualidade somente pode ser conquistada através da flexibilização dos mercados educacionais". (p.199)

O Estado passa a centralizar as políticas públicas, estabelecendo *rumos e metas* para a sociedade a fim de concretizar "a transferência de responsabilidades" para a sociedade civil, segundo políticas pré estabelecidas, tendo como instrumento o diálogo e a *cobrança de resultados*.

Para Silva Jr., a administração pública é concebida sob forte controle do Executivo e feita sob critérios definidos por especialistas, muitos deles oriundos das instituições ligadas à pesquisa e das melhores universidades.

Outro aspecto que merece destaque no discurso de Fernando Henrique Cardoso é que a transição não seria viável sem a participação dos funcionários públicos. Reconhecia que "burocracia estatal tem núcleos de competência e excelência. O êxito da reforma dependeria da sustentação das lideranças do serviço público, enfatizou que não "se referia às lideranças sindicais, atreladas ao corporativismo, mas sim, as lideranças que querem se renovar". (Cardoso, 1993,p. 18).

Fica claro que há um alijamento das associações e entidades representativas. Neste chamado à participação da sociedade civil, agora, o diálogo se daria diretamente com o Estado. Caberia às lideranças a concretização do novo paradigma de gestão.

Institui-se, deste modo, um novo processo de politização por meio do campo profissional. Deste modo, "uma nova estrutura, com novas funções sociais e políticas e canal direto da sociedade civil aliados a nova e necessária classe de funcionários públicos para a administração e a regulação sociais, seriam eficazes, eficientes e competentes. O profissionalismo aqui põe-se no centro do político, esse se torna reduzidamente teórico,

instrumental, ancorado na ciência voltada para um fim que não é dela, mas no projeto político do governo que toma a forma institucional do Estado". (Silva Jr., p.21-22).

Plano Diretor do MARE e reformas educacionais

Esvaziando as potencialidades da comunidade, difundindo imagem negativa, através da descaracterização do funcionário público, este passa a ser responsabilizado pela crise do Estado, pelos serviços sucateados.

No caso das políticas educacionais, o Estado se desresponsabiliza pela manutenção de um padrão de qualidade na formação inicial e continuada dos professores. Passa a cobrar os resultados, através de exames para alunos e para os próprios professores. Nesta perspectiva, os órgãos centrais (secretarias, MEC, INEP etc.) anunciam que a avaliação dos professores aferirá suas condições para permanecerem ou não na educação.

Todavia, a avaliação de que precisamos é aquela quer permitiria à escola rever suas práticas, aos órgãos centrais reverem suas condutas burocráticas, às instituições formadoras reverem seus projetos. Finalmente, ao governo: investir, ampliar, praticar financiamento sério em educação, garantindo um custo por aluno que leve à *qualidade social*.

As asserções feitas auxiliam no desvelamento de dois postulados básicos que fundamentam a reforma educacional: desconstruir a potencialidade dos trabalhadores em geral, desmobilizando-lhes, imputando aos movimentos populares e sociais a culpa pela crise econômica e social, ora por não saberem escolher ora por não saberem reivindicar "educadamente", enfim, desconstruindo a possibilidade de controle social – da sociedade sobre o Estado. Construindo o movimento inverso. O outro postulado advém desta desconstrução do controle social: estando a sociedade impotente, cabe ao Estado planejar e controlar; administrar os incautos, incultos e incapazes, garantindo-lhe uma dimensão homérica, passa a ser projetivo e fiscalizador dos resultados das políticas sociais consubstanciando a figura do gerente autocrático: *o Estado avaliador*.

A gênese deste movimento está formulada no postulado do Estado mínimo, neoliberal, do Estado quase-mercado; isto previsto no Brasil, no texto do Plano Diretor (1995) do Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado – MARE: aí, encontramos a fundamentação para instituir um modelo de Estado reestruturado em suas bases culturais, econômicas e sociais.

As aplicações da base teórica do texto do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado Brasileiro tem como objetivo instituir um novo modelo de Aparelho do Estado, por meio de três elementos básicos:

- instituição de nova cultura administrativa;

- modificação no plano legal;

- formas de administração moderna.

De acordo com o documento, para esta instrumentalização, deve haver consenso de que o Estado é o responsável pela crise atual, com sua forma equivocada de administração, promovendo as desigualdades sociais e a crise atual. Para superá-las, são necessárias reformas que superem as causas das desigualdades, através do modelo gerencial de administração, com "bases modernas e racionais" (MARE, 1995).

Tudo isso exige um novo perfil de cidadão. Não mais o cidadão da república, da cidade democrática, ou o cidadão trabalhador; agora é o cidadão – cliente, um "cliente privilegiado dos serviços prestados pelo Estado" (MARE, 1995).

Tendo como referência cidadão – cliente, o Estado passa a se organizar como prestador de serviços, pondo a disposição mercadorias, resultado da sua eficiência ou de suas Organizações Sociais (OS). Afinal, o modelo de eficiência e eficácia é oriundo de empresas privadas, que oferecem mais, com mais qualidade por um menor custo, além do que, existem serviços que não podem ser oferecidos pelo Estado. Segundo do Plano Diretor, "sem dúvida, num sistema capitalista, Estado e mercado, direta ou indiretamente, são as duas instituições centrais que operam na coordenação dos sistemas econômicos"(1995, p.14).

Um dos entraves encontra-se no aparelho de Estado que "concentra e centraliza pela rigidez e pelo excesso de normas e regulamentos (1995, p.15).

A solução é a descentralização da economia. Mas, a privatização, como bem nos alertam Smith e Friedman não interessa ao mercado, no que se refere aos serviços que não demandam lucro. Cabe o novo modelo de Estado publicizar tais demandas não lucrativas. Esta é uma nova categoria que entra em cena. O Estado transfere para um novo setor aquilo que não interessa diretamente ao mercado, porém com financiamento do Estado.

Finalmente, através de um programa de publicização, transferem-se para o setor público não estatal a produção dos serviços competitivos ou não-exclusivos de Estado, estabelecendo-se um sistema de parceria entre Estado e sociedade para seu financiamento e controle.

O sucesso do Plano, que não foi implementado em toda a sua plenitude, atinge um objetivo com as mudanças que se instauraram no pais na década de 1990: "o firme propósito de tornar irreversível o processo de mudança através de resultados imediatos no curto prazo, e outros de mais longo alcance nos médios e longo prazo". (1995,p. 69).

Era essencial também para o sucesso do Plano o estabelecimento de formas de controle social por meio de programa de qualidade e participação na Administração Pública. Ou seja, na avaliação sobre o **desempenho** e a **produtividade.**

Para concluir esta parte vamos citar, a partir do Plano, a essência da participação, o que nos indica a essência do documento cujo objetivo, como repetimos anteriormente em vários momentos, é o de instaurar uma nova cultura. Deste modo, muda-se radicalmente o conceito de participação: de elemento transformador para elemento conservador. A participação tem como objetivos: cooperação entre administradores e funcionários; gestão baseada no desempenho; redução ao mínimo dos erros e definição, por parte dos funcionários, nos processos de trabalho.

A partir da segunda metade dos anos noventa, portanto, a participação passa por uma ressignificação. De participação transformadora/política, para um enfoque instrumental.

Com o modelo gerencial de administração, a concepção de organização prima pelos resultados, o que faz com que relações processuais fiquem submetidas às perspectivas meritocráticas. Ou seja, o que passa a vigorar não é mais a qualidade social, mas os resultados, o desempenho; advém daí as avaliações de desempenho.

O modelo gerencial estabelece um padrão de organização orientado pelo mercado, ou seja, os serviços prestados são direcionados pela caracterização da eficiência e eficácia. Processos são secundários, centrando-se nos resultados, desviando-se da função tradicional do Estado prestador de serviços sociais, com a qualidade social.

Os quatro objetivos relativos à participação, citados anteriormente, irão desencadear formas de planejamento e de avaliação que articuladas impõem padronização e objetivos específicos, que serão avaliados de forma externa. É o que destacamos a seguir.

Reformas Educacionais: regulação e avaliação

As reformas arroladas expressam a decorrência prática da globalização. Nessa renovação da relação hegemônica centro-periferia, há a marca mais ou menos intensa de instâncias de regulação supranacional (ONGs, Organização Mundial do Comércio, União Européia) cuja influência alia-se a outras como poderosa influência (Banco Mundial, OCDE, FMI) (Afonso, 2001).

Para Afonso (2001), agendas prescritas têm como eixo a reforma do Estado e/ou orientações modernizadoras sendo de cunho cada vez mais ortodoxo.O Estado, a partir do paradigma administrativo-empresarial corporificou-se na perspectiva do estado-regulador. A regulação do processo de mercado cede o lugar da produção de bens e serviços, por parte do

Estado, a outras formas de atuação, e novas dimensões a partir dos vínculos com aquelas agências de regulação supra (nacional) e com a multidimensionalidade da globalização (hegemônica) que dão origem a diversas denominações: "Estado-reflexivo, Estado-ativo, Estado-articulador, Estado-supervisor, Estado-avaliador, Estado-competidor".

A adjetivação proposta por Guy Neave, citado em Afonso (2000) destaca o processo atual de passagem de uma forma de regulação burocrática e centralizada ao binômio controle estatal – estratégias de autonomia e auto-regulação das instituições educacionais: *o Estado-avaliador.*

Já na década de 80, políticas da *nova direita* combinaram singularmente defesa da autoridade do Estado e defesa da livre economia. A partir deste arranjo, decisões de caráter fortemente não-intervencionistas e descentralizadoras passam a coexistir com aquelas fortemente centralizadas .

Na década de 90, no caso brasileiro, assistiremos à transferência "de prioridade de setores estatais para a iniciativa privada, enxugando, assim, a ação econômica do Estado, executado este processo por ele mesmo". A segunda forma de privatização, de diferentes matizes, disseminou formas de gestão concebidas dentro da lógica de mercado (Souza e Oliveira, 2003).

No caso da oferta dos serviços educacionais, a proposta inicial de privatização cede lugar, segundo Souza e Oliveira, à noção de *quase mercado.* A privatização é redimensionada, nesta alternativa, à introdução de concepção de gestão privada nas instituições públicas, sem alterar a propriedade das mesmas. Citando Abrucio, Souza e Oliveira esclarecem que a concorrência não pode se estabelecer de forma plena neste setor, devido as suas especificidades em termos de escolhas disponíveis.

Nesse sentido, o Estado implementará reformas de modelo a consolidar pela lógica dos quase-mercados, prevendo formas disjuntas e conjuntas de financiamento. Além disto, para Souza e Oliveira, envolve "tanto do ponto de vista operativo quanto conceitual uma diferenciação" da alternativa de mercado propriamente dita," podendo ser implantada no setor público sob a suposição de induzir melhorias". As medidas adotadas podem ser diversas. No caso da questão educacional, as políticas de avaliação, associadas ou não a estímulos financeiros têm evidenciado maior potencial para se adequarem a esta lógica (Souza e Oliveira, 2003).

A avaliação adquire centralidade na configuração dos sistemas de ensino, sendo apresentada como propulsora de sua "qualidade"- categoria que se define na ideologia legitimadora da lógica de mercado. É erigida como mecanismo que leva à excelência

contrapondo qualidade e igualdade, naturalizando a desigualdade e concretizando preceitos neoliberais, amalgamando a flexibilização do mercado educacional.

A ênfase é orientada para resultados ou produtos dos sistemas educativos. A avaliação é pré-requisito fundamental para que seja possível a implementação da diminuição ou contenção das despesas públicas.

O caso de Minas Gerais: choque de gestão, avaliação e trabalho docente

O atual governo de Minas Gerais apresentou em 2003, implementando-o, o programa "Choque de Gestão" para instaurar modernidade, agilidade e eficiência, adequando "Minas aos novos tempos" e a um tempo garantir transparência aos atos e ações do governo (Mensagem a Assembléia Legislativa de MG, 2003). Este programa se consubstancia no eixo da ação do governo.

O marco legal do documento, segundo a mensagem, foi construído a partir de um novo paradigma que prevê o alinhamento entre o desenvolvimento de pessoas, objetivos organizacionais e avaliação dos resultados das políticas públicas.

À implementação do programa, o governo de Minas Gerais firma o "Acordo de Resultados" com as secretarias de governo, previsto na "Contratualização de Resultados". Segundo o documento, contratualização é conceito e promessa fundamental sobre contratos de gestão. O contrato de gestão é instrumento de pactuação de resultados que relaciona secretarias responsáveis pelos desdobramentos do choque de gestão.

O conteúdo formal desta contratualização tem como eixos fundamentais: autonomia gerencial, orçamentária e financeira, critérios para cálculo de prêmio de produtividade, sistemática de acompanhamento e avaliação.

Objetiva alinhar o planejamento e as ações com o planejamento e as ações com o planejamento estratégico do Governo, políticas instituídas e programas governamentais; construir eficácia e eficiência do serviço prestado à sociedade; racionalizar o gasto público; dar transparência às ações das instituições publicas e facilitar o controle social sobre a atividade estatal; estimular, valorizar e premiar servidores, dirigentes e órgãos ou entidades que cumpram suas metas e atinjam resultados previstos.

O modelo foi implantando no quadriênio de 2003 a 2006 com 24 Acordos de Resultados firmados e cerca de 340 indicadores de desempenho praticados, monitorados e avaliados sistematicamente. Para o quadriênio de 2007 a 2010, o Governo de Minas previu a "consolidação do modelo: melhorar a metodologia utilizada, promover maior aderência à estratégia governamental, fortalecer a vinculação entre os resultados e concessão de

incentivos – o prêmio será distribuído a todos que cumprirem o Acordo" (Acordo de Resultados, 2007).

Uma nova metodologia já implementada, para este quadriênio (2007-2010), prevê ao inicio do ano uma previsão estratégica como elemento orientador das ações iniciais e do detalhamento do planejamento ao longo do ano; a concessão de autonomia imediata prevê flexibilidade de alteração de cargos, pré-condições estas para a segunda etapa ao longo do ano, apontando o detalhamento de ações e indicadores por equipes de trabalho em cada órgão, orientando ações, aí, individualizadas e por equipe. A metodologia tem, ainda a função de aprofundar o alinhamento estratégico com "elevada participação e mobilização interna dos servidores". Após a avaliação, o pagamento do prêmio por produtividade e concessão de outras autonomias gerenciais poderão ser concedidos.

Faz parte dos projetos estruturadores o SIMAVE (Sistema Mineiro de Avaliação) com ênfase nos resultados obtidos pelos alunos das escolas da rede.

Chama ainda atenção a publicidade prevista na décima primeira cláusula – que se mostra restrita aos documentos oficiais – e à "ampla divulgação interna".

Outros dois aspectos que merecem atenção: a utilização de recursos do Banco Mundial e o estimulo à participação de organizações não governamentais.

Retomando a análise acerca dos objetos de pactuação, na avaliação dos resultados, as notas a eles atribuídas têm respectivos pesos, num total de 100:

a) Resultados finalisticos – 70%;
b) Execução dos projetos estruturadores – 20%;
c) Execução das iniciativas de gestão – 10%.

Os resultados finalísticos assumem proeminência na avaliação, segundo o que fica demonstrado no documento, pois além de envolver um percentual de ponderação notadamente maior e envolve uma responsabilização excessiva à escola.

Dando prosseguimento ao seu desdobramento, no ano de 2008, as escolas foram convocadas a elaborar e executar um plano de metas, observando "as políticas educacionais vigentes", o cumprimento do "Termo de Compromisso" assinado pelos diretores e sistematizando "as ações da escola estadual visando à melhoria dos resultados educacionais". (Plano de Metas, 2008).

As "metas" elencadas, num total de dez, foram aprioristicamente estabelecidas. A análise do seu conteúdo mostra que as ações pedagógicas, administrativas e financeiras a partir daí tendem a um controle minucioso e que os resultados da "avaliação externa e as metas do AR" devem ser norteadoras na (re) elaboração do Projeto Político Pedagógico bem

como da avaliação de 100% dos servidores das escolas ao final de cada período avaliatório, considerando "os desempenhos dos alunos". Para cada meta deveriam ser desdobradas ações e identificados os nomes daqueles que iriam executá-las, definindo dia, mês e ano da execução das ações (Plano de Metas, 2008) .

A partir deste Acordo de Resultados, foi instituída a ADI (Avaliação de Desempenho Individual) que tem função estratégica no quadro da reforma administrativa.

Os resultados desta avaliação poderão ser utilizados em três direções:

1 – Demissão de servidor estável ou dispensa de detentor de função gratificada;

2 – Aferir se o servidor faz jus ao pagamento do prêmio por produtividade;

3 – A nota é utilizada para fins de cálculo do Adicional de Desempenho

No ano de 2008, pela primeira vez os professores receberam o abono de produtividade- no mês de setembro. Havia perplexidade, pois os valores eram diferenciados e sequer conheciam os critérios para o cálculo.

No movimento grevista de 2008, posterior a este pagamento, a Secretaria de Educação ao lado da Secretaria de Planejamento e Gestão iniciaram uma discussão acerca da substituição das gratificações, que complementam o salário-base, por outro padrão de remuneração, ou seja, o adicional de desempenho (ADE). Este, apesar de previsto lei, ainda não é pago mensalmente; apenas uma vez por ano na forma de abono.

Para o ano de 2009, novos elementos foram identificados na realidade do trabalho docente, do ponto de vista do processo e das relações de trabalho. Neste último, no caso do abono, somente nas escolas que alcançaram as metas estabelecidas pela Secretaria de Educação, os docentes farão jus ao mesmo. Noutras, alguns professores receberão, outros não, dado que "a equipe não alcançou a meta embora um ou outro possa ter alcançado", segundo membro da Delegacia Regional de Ensino de Uberlândia. Deste modo, numa mesma escola, por exemplo, os professores do Ensino Fundamental receberão o abono, os do Ensino Médio não. Em conversas e entrevistas, chama a atenção o fato de que estes dados já estão estabelecidos formalmente, divulgados informalmente, gerando apreensão por parte de alguns funcionários das escolas noutros, ceticismo. Percebemos que as informções de caráter legal e prático têm sido de certo modo negada à classe dos professores- tanto quanto aos demais funcionários- por parte dos diretores de escola, inclusive, denotando um movimento de cooptação dentro da classe e de desarticulação política o que requer um estudo para aprofundamento.

Dando prosseguimento às medidas arroladas, a SEE implementou ao final de 2008 reforma curricular com base em padrões flexíveis. Um passo além no controle técnico sobre o

trabalho dos professores A recente medida do Ministério da Educação em tornar o ENEM um exame de caráter seletivo para ingresso no ensino superior coloca uma medida a mais para a regulação tanto do trabalho do professor quanto do aprendizado dos alunos de modo ainda mais orgânico.

Notemos que a LDB 9394 /96 traz como eixos norteadores a avaliação e currículo com ênfase no produto das instituições escolares. Portanto, está sendo tecido num elenco de medidas a partir do qual precisamos analisar as novas e plausíveis configurações para o trabalho docente , se quisermos apreender o sentido que lhe está posto tanto do ponto de vista da organização do trabalho quanto das relações de trabalho e do processo de trabalho.

Segundo Oliveira, a nova regulação. repercute diretamente na composição , estrutura e gestão da rede pública de ensino trazendo novos desenhos aos seus aspectos físicos e organizacionais. O que podemos depreender da fala de uma técnica de órgão central:

" (...) não há muito o que discutir(...) o governo quer que a escola e nós trabalhemos como numa empresa. Aí o salário vai ser diferenciado (...) até mesmo o nosso."

Ainda em Oliveira , encontramos a defesa da necessidade de explorarmos, no campo da pesquisa, as relações de trabalho dos profissionais da educação, a começar pelo processo de trabalho e pelos procedimentos normativos que determinam a carreira e a remuneração docente (Oliveira, 2004).

.

Considerações finais

Braverman (1987) argumenta que a classe média vem sofrendo uma proletarização, sendo expropriada de suas qualificações e do domínio sobre o processo de trabalho. Os professores não ficaram isentos a este movimento. Segundo ele, "as camadas médias do emprego, como a classe trabalhadora, não possuem qualquer independência econômica ou ocupacional; é empregada pelo capital e afiliados; não possui acesso algum ao processo de trabalho ou meios de produção fora do emprego e deve renovar seus trabalhos para o capital incessantemente a fim de subsistir" (p. 341).

Com a implementação do modelo gerencial de administração na escola, o trabalho docente tende a fragmentação. Os dados coletados mostram que as mudanças em curso repercutem na instituição escolar do ponto de vista da sua cultura e do ethos da profissão docente, favorecendo a um maior retrocesso nas relações de trabalho, enquanto a problemática da flexibilização -agravando a já existente precarização-, se aprofunda e a divisão técnica do trabalho se amplia. Portanto seus espaços de autonomia tornam-se cada vez mais escassos.

Uma desprofissionalização aliada a uma ressignificação da profissionalização acentada em novos princípios políticos e epistemológicos vem ganhando contornos mais definidos.

As implicações que as mudanças vêm produzindo poderão percorrer caminhos inusitados diante da profundidade que as orienta e alcança, reforçando aquele quadro descrito por Braverman, e também por Enguita (1991), na medida em que a proletarização dos professores vem se estabelecendo com a crescente "perda sobre os meios de produção, o objetivo do seu trabalho e a organização de sua atividade" movimento reafirmado pela lógica da gestão privada, a expansão das empresas do setor, a tendência aos cortes de gastos sociais, à lógica controladora da administração de seus salários sobre os custos da força de trabalho" (Enguita,1991). Acrescentemos aí a presença gradativa do terceiro setor.

Diante do exposto, concluímos que o território do debate em torno da educação básica e do trabalho docente sai do âmbito da educação integral do homem omnilateral para ser ocupado pelas forças hegemônicas, tendo o princípio da unilateralidade como fundamento, ao mesmo tempo que o trabalho docente sai da esfera da subsunção formal para a subsunção real. A autonomia- ainda que relativa- princípio tão caro para nós docentes, parece sucumbir à ocupação deste território.

Referências Bibliográficas

AFONSO, A. J. Reforma do Estado e políticas educacionais: entre a crise do Estado – nação e a emergência da regulação supranacional. Educação e Sociedade, vol. 22, nº75, Campinas, 2001.

ALTMANN, H. Influência do Banco Mundial no projeto educacional brasileiro. Educação e Pesquisa. Vol.28, nº01, p.77-89, Jan./Jun., São Paulo,2002.

BONAMINO, A.M.C. O sistema nacional de avaliação da educação básica: referências, agentes e arranjos institucionais e instrumentos. Tese de doutorado. PUC/RJ, Rio de Janeiro, 2000.

BOURDIEU, P. e CHAMPAGNE, P. Os excluídos do interior. In: BOURDIEU, P. (Org.). A miséria do mundo, Vozes, 2ª ed., Petrópolis,1998.

BRAVERMAN, H. Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX, Guaabara, Rio de Janeiro, 1988 .

BRASIL. Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado (MARE). Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado. Aprovado pela Câmara da Reforma do Estado, em 21 de setembro de 1995. Brasília: Presidência da República, 1995.

ENGUITA, M. A ambigüidade da docência: entre o profissionalismo e a proletarização. Teoria e Educação. Pannonica, nº4, p. 41-61, Porto Alegre, 1991.

CASTRO, M.H.G. O Brasil atravessa... In: Seminário Internacional de Avaliação Educacional. Dez./ 97, Anais, MEC/INEP, p. 9-11, Brasília, 1998.

CURY, C.J. Lei de diretrizes e bases e perspectivas da educação nacional. Revista Brasileira de Estados Pedagógicos. Brasília, 1998.

DELORS, J. Educação: um tesouro a descobrir. 5ª ed. Brasília, DF: MEC: UNESCO; São Paulo: Cortez, 2001.

FIORI, J. L. A governabilidade democraática na nova ordem econômica. In: Novos estudos CEBRAP, 43,1995

GENTILI, P. e SILVA, T.T. Neoliberalismo, qualidade total e educação: visões criticas. 2ª Ed., Vozes, Petrópolis, 1995

GIDDENS, A. A terceira via: reflexões sobre o impasse´político atual e o futuro da social-democracia. Record, Rio de Janeiro, 2001

FRIEDMAN, M. e FRIEDMAN.R. Liberdade de escolha: o novo liberalismo econômico. Record, Rio de Janeiro, 1980

HIRSHMAN, A. A retórica da intransigência – perversidade, futilidade, ameaça. Cia. das Letras. São Paulo, 1995.

MATTOSO,J. E.L. O novo e inseguro mundo do trabalho nos países avançados In: CESIT O mundo do trabalho. Scritta, São Paulo, 1994

IANNI, O. A sociedade global. Civilização Brasileira, Rio de Janeiro, 1995.

MINAS GERAIS. SEE. Acordo de resultados. Belo Horizonte, jul. 2008 [Links].

MINAS GERAIS Plano de metas – Escola Estadual de Minas Gerais: orientações. Belo Horizonte, Maio, 2008 , distribuído para as escolas

MINAS GERAIS. UFJF-CAEd. A escola mineira faz a diferença – síntese da análise contextual do PROEB. [Links].

MINAS GERAIS. SEPLAG. Contratualização de resultados. Belo Horizonte. [Links]

OLIVEIRA, D.A. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. Educação e Sociedade, vol.25, nº 89, set./dez., Campinas, 2004

RATTNER, H. Globalização e projeto nacional. In Santos, M. Território: globalização e fragmentação, Hucitec, São Paulo, 1994

SILVA Jr., J.dos R. Bretton Woods :“ O ovo da serpente”. Revista Extra-classe, nº1, v.2, ago. Belo Horizonte, 2008

____ Qualidade total em educação: ideologia administrativa e impossibilidade teórica. Revista Educação e Realidade 20(1), jan../jun., Porto Alegre, 1995

SIND-UTE. MG. Radiografia da Educação Mineira - Especial. Belo Horizonte fev., 2009.

SOUZA, S. M. Z. OLIVEIRA, R. P. Políticas de avaliação da educação e quase mercado do Brasil. Educação e Sociedade, Vol.24, n º84, set. Campinas, 2003.

SOARES, J. F. ANDRADE, RJ. Nível sócio-econômico, qualidade e eqüidade das escolas de B. H. Ensaio - Avaliação e políticas públicas em educação, vol.14, nº 50, mar., Rio de Janeiro, 2006.

TORRES, M. D. de F. Evolução da administração pública brasileira. In: Estado, democracia e administração pública no Brasil. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2004.

HISTÓRIA DE VIDA: A DIMENSÃO POLÍTICA DO TRABALHO DOS CATADORES DE PAPEL NA CIDADE

Denise Aparecida Oliveira Pimenta[1]

Orientadora: Maria Luísa Magalhães Nogueira[2]

Sessão 8- Discriminação e precariedade no trabalho, trabalho degradante e trabalho decente.

RESUMO: A globalização neoliberal provocou mudanças significativas tanto nas dimensões nacionais quanto mundiais, com o aprofundamento das desigualdades nos âmbitos econômico, social, político e também na organização do trabalho. Um dos resultados desse abismo em que as desigualdades são acentuadas é a exclusão de grandes setores da sociedade do processo de acumulação de capital. Nesse sentido, a atividade de recuperação de materiais recicláveis se apresenta como uma alternativa de sobrevivência para milhares de pessoas no mundo e Belo Horizonte não é exceção a esse quadro. Historicamente, esses catadores através de reinvidiações políticas tem buscado reconhecimento social, dignidade e cidadania, relacionando garantia de direitos à uma dimensão pautada em uma verdadeira democracia, como buscamos discutir no presente texto. Assim, propomos neste texto apresentar uma discussão sobre o trabalho dos catadores de papel, a partir de observações participantes na ASMARE (Associação dos Catadores de Papel, Papelão e Materiais Reaproveitáveis) e do recolhimento de histórias de vida, na perspectiva da sociologia clínica. Tomaremos, para a construção deste estudo, uma história como referência, no esforço de, por meio de uma trajetória individual, traçar a dimensão do coletivo. Nela, buscamos refletir sobre os custos e os limites psicossociais da atividade de catação, bem como sobre seu potencial afirmativo de reconhecimento e ação política. Consideramos nesse estudo a cidade como um cenário interessante para entender esses processos e como estes interferem no trabalho de catação, pois representa uma síntese do capitalismo e também de intensas contradições espaciais**,** políticas e econômicas.

Palavras Chaves: Catador de papel, Política, Cidade e Trabalho.

[1] Graduanda do Curso de Psicologia da UFMG e Bolsista de Iniciação Científica do Laboratório de Pesquisa em Psicologia do Trabalho.

[2] Professora do departamento de Psicologia da UFMG e do Laboratório de Pesquisa em Psicologia do Trabalho. Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Geografia da UFMG.

1) Introdução

As desigualdades sociais, econômicas e políticas no contexto da globalização neoliberal se mostram cada vez mais intensas e complexas nos âmbitos global, nacional e local aprofundando o fosso já existente entre ricos e pobres. Uma situação emblemática dessa nova configuração é a precarização das condições/relações de trabalho e o desemprego em sua forma estrutural. Para Jorge Mattoso (1999), a precarização do trabalho pode ser identificada pelo aumento do trabalho por tempo determinado sem renda fixa, ausência de contribuição da Previdência Social e portanto sem direito à aposentadoria, ampliação do trabalho assalariado sem carteira e contratos temporários.

Nesse sentido, observamos que atualmente uma parte considerável da população se encontra em situação de indigência buscando a cada dia garantir a própria sobrevivência e a de familiares, a partir de atividades subalternizadas e desvalorizadas no sistema mundo atual o que costuma ser chamado de "exclusão social". Para além de uma visão superficial da exclusão, podemos tomar como ponto de partida as reflexões de Bader Sawaia (2006) sobre a dialética exclusão-inclusão. Essa idéia contribui para uma reflexão mais complexa sobre o cenário capitalista contemporâneo, inclusive sob o prisma da precarização crescente do mundo do trabalho. Na perspectiva de inclusão perversa, percebemos o movimento evidente de exclusão que nossa sociedade exercita para produzir a inclusão de alguns, lógica que é condição para a manutenção de relações desiguais.

Assim, surgem e se multiplicam os catadores de papel nas ruas das cidades, nas sombras do desemprego, da baixa escolaridade e da impossibilidade de competição de forma igualitária (Guareshi, 2006). A catação de materiais reaproveitáveis se transforma em uma alternativa para a sobrevivência e construção de um projeto de vida, carregando em seu bojo as contradições da racionalidade própria do capitalismo, que nos afeta a todos, ainda que em disntintas matizes.

Propomos neste texto apresentar uma discussão sobre o trabalho dos catadores de papel, a partir de observações participantes na ASMARE (Associação dos Catadores de Papel, Papelão e Materiais Reaproveitáveis) e do recolhimento de histórias de vida, na perspectiva da sociologia clínica. Tomaremos, para a construção deste estudo, uma história como referência, no esforço de, por meio de uma trajetória individual, traçar a dimensão do coletivo. Nela, buscamos refletir sobre os custos e os limites psicossociais da atividade de catação, bem como sobre seu potencial afirmativo de reconhecimento e ação política. Deste modo, este texto está organizado de modo a apresentar um panorama, ainda que breve, da história da catação e do movimento dos catadores em Belo Horizonte, discutindo a dimensão política aí presente, bem como buscando localizar tal discussão em na história específica de uma catadora participante deste movimento.

Percebemos que a atividade do catador de papel organizado em uma associação pode possibilitar sobrevivência e produção de saberes do modo como propõe Boaventura de Souza Santos (2006). Essa perspectiva se justifica, especialmente, pela possibilidade peculiar de apropriação do espaço urbano experimentada por essa categoria de trabalhadores, inventando novas relações de sociabilidade, criando e transformando novos saberes cotidianamente, de forma dinâmica e dialética. Além disso, buscaremos sublinhar a possibilidade que tem o catador, ainda que sob a dinâmica das relações de poder presentes no associativismo, de controlar sua produção, experimentando um cotidiano de trabalho em que a dimensão da autonomia não é desbotada.

Entretanto, paradoxalmente, não podemos desconsiderar que a inclusão desses trabalhadores no mercado de trabalho acontece de forma perversa e precária. Os catadores de papel não têm direitos trabalhistas por falta de carteira assinada (como eles mesmos discutem em suas histórias), correm pela cidade com seus carrinhos pesados sob chuva ou sol, experienciam riscos constantes no trânsito e sofrem preconceitos diários sendo, talvez ainda hoje, considerados pela população como marginais que querem "roubar o lixo", o que os encaminha ao olhar estigmatizante que recebem os moradores de rua, da população urbana. Através dessa breve apresentação, é evidente a importância de problematizarmos o trabalho do catador de materiais reciclaveis como fonte de sobrevivência no nível de demandas materiais e simbólicas e, ao mesmo tempo, raiz de sofrimentos e desejos de reconhecimento social e dignidade.

Essa reflexão será feita tendo como base o papel comprometido e engajado que o psicólogo social deve ter em suas práticas, ou seja, pensando na relação *ciência e virtude* defendida por Boaventura de Souza Santos (1997) e que nos faz questionar sobre a neutralidade, universalidade e a dicotomia do fazer científico. Nesta linha, inspirados por Sawaia (2006), pensamos que é essencial a recuperação de conceitos que foram desprezados pelos cientistas positivistas, tais como: afetividade, sofrimento, felicidade e dor, categorias importantes para a análise da exclusão social. Segundo a autora, a afetividade como elemento de estudo possibilita que o pesquisador negue sua neutralidade com relação às desigualdades tão evidentes, mantendo o mesmo rigor teórico metodológico que é primordial para a nossa práxis. Com isso, a indignação diante da pobreza é possível e uma nova postura pode ser construída. O psicólogo social se relacionado a essa perspectiva, poderá partir dessa reflexão e ação política de modo crítico e fundamentado, problematizando as dimensões do poder, sua manutenção; as desigualdades socias; a violência em seus contextos mais diversos; e, necessariamente, o próprio lugar do psicólogo como mantenedor da ordem que exclui/inclui perversamente. Portanto, entrar em contato com a realidade vivida – ouvir os discursos dos sujeitos e conhecer seu cotidiano – se mostra fundamental para a nossa práxis e nossos objetivos de transformação do que se configura (cada vez mais?) como desigual e opressor.

Assumindo o compromisso da Psicologia em nossas práticas podemos conhecer as realidades sociais vividas, bem como as estratégias de enfrentamento construídas diante das desigualdades e dos preconceitos vividos e sofridos cotidianamente. Dessa forma, em um primeiro momento discutiremos a formação da Asmare em Belo Horizonte e suas lutas diárias por dignidade e reconhecimento, considerando a cidade e a política como conceitos inseparáveis. Posteriormente, propomos uma análise sobre o método de história de vida e sua importância metodológica para, em seguida, apresentar a história de vida de uma catadora de papel (nominada de J.) e, por meio dela, colocar em relevo os pontos mais tensos desta atividade.

2) A Parte dos que não tem Parte: a história da ASMARE na cidade de Belo Horizonte

Para pensarmos os catadores é preciso pensar antes de mais nada na materialidade urbana que os envolve: o que é ter a cidade, o urbano e a rua como campo (e objeto) de trabalho? A cidade moderna contemporânea, como produto e produção de lutas políticas, é a esfera preferencial e inelutável do exercício político, fundamental à existência. Nesse quadro, tomamos a cidade em sua relação intrínseca com o trabalho (tomado na perspectiva marxista), pensando, deste modo, a cidade como trabalho social materializado.

Desde o seu início, a cidade possui na produção da diferença uma de suas condições fundadoras, sua gênese. A presença da dimensão política, como eixo central da experiência

urbana, a revela, hoje, como síntese das contradições capitalistas e, por isso mesmo, como constituída de movimento e transformação constante. Desse modo, para além da dimensão física da cidade, buscamos perceber sempre sua dimensão simbólica, o que é tecido a partir do lugar. Os lugares urbanos são produzidos com atribuição de sentido e pertencimento, orientando ações e práticas sociais. É no lugar que a vida acontece; ali significados se inscrevem, ficando disponíveis para serem lidos, recriados e apagados.

Na cidade de Belo Horizonte, como destaca Dias (2002), há registros históricos de catação de lixo desde o final da década de 30, sendo que em 1975, com a criação de uma aterro sanitário, os catadores passaram a ter no espaço das ruas sua possibilidade de trabalho, pois era proibida a entrada daqueles no aterro. No dia 1º de maio de 1990, depois de lutas intensas dos catadores pelas ruas da cidade e do apoio da Pastoral de Rua da Arquidiocese de Belo Horizonte surge a ASMARE – Associação dos Catadores de Papel, Papelão e Materiais Reaproveitáveis – com o objetivo de reinvidicar uma nova postura da administração pública com relação aos catadores de papel na cidade. Naquele momento, esss tabalhadores eram discriminados pela população, além de sofrerem violências por parte dos órgãos municipais e de segurança pública, sendo na maioria das vezes presos e tendo seus materiais apreendidos. Essa história carregada de elementos políticos, nos encaminha, mais uma vez, a refletir sobre a dimensão política da cidade.

Para Marilena Chauí (2007), muitos são os aspectos que determinam o esquecimento da política. Dos elementos discutidos pela autora, podemos facilmente sublinhar: o encolhimento do espaço público e o alargamento do espaço privado, em que ela identifica a a ação da economia e dos governos no seio do neoliberalismo para interesses da classe dominante; destruição da esfera da opinião pública, ou seja, da coletividade por preferências individuais, que outrora pertenciam ao campo da vida privada; e a intensificação das ideologias da competência e do tecnicismo. Dessa forma, defende Chauí, houve uma aceitação da definição liberal de democracia como regime da lei para a garantia das liberdades individuais (privadas). Neste quadro, o neoliberalismo relaciona liberdade à competição econômica e à competição política entre partidos que disputam eleições, o que reduz um regime político eficaz, baseado na idéia de cidadania organizada em partidos políticos, na manifestação eleitoral de escolha dos representantes, na representatividade dos governantes e nas soluções para problemas econômicos e sociais.

Segundo Chauí, a prática e as idéias democráticas são da ordem de uma profundidade e uma verdade mais intensas e superiores das produzidas pelo liberalismo. Uma sociedade democrática é aquela que além de eleições, partidos políticos, divisão dos três poderes da república, respeite a vontade da maioria e das minorias:

> ...institui algo mais profundo, que é condição do próprio regime político, ou seja, quando institui direitos e essa instituição é uma criação social, de tal maneira que a atividade democrática social realiza-se como um contrapoder social que determina, dirige, controla e modifica a ação estatal e o poder dos governantes. (Chauí, 2007: 53)

É uma sociedade aberta à criação de direitos reais, à ampliação de direitos existentes e à criação de novos direitos. Por essas razões a democracia é a sociedade verdadeiramente histórica, ou seja, aberta ao tempo, ao possível, as transformações e ao novo, logo do conflito e não do consenso.

> ...com efeito, pela criação de novos direitos e pela existência dos contrapoderes sociais, a sociedade democrática não está fixada numa forma para sempre determinada, ou seja, não cessa de trabalhar suas

> divisões e diferenças internas, de orientar-se pela possibilidade objetiva (a liberdade) e de alterar-se pela própria práxis. (Chauí, 2007: 53)

Jacques Rancière (1996) também ressalta a importância do conflito na política, isto é, do dissenso. Para o autor, as sociedades ditas democráticas celebram o consenso, o que na contemporaneidade provoca a supressão das diferenças e o aumento da intolerância e violência. O conflito, segundo o autor, inaugura a política proporcionando reflexividade. Com o dissenso é possível identificar a emergência da política: *a parte dos que não tem parte*, não tem poder. O processo político próprio do conflito, pode proporcionar a emergência do litígio, do sujeito político em ação, ativo, em busca de visibilidade e do respeito. O dissenso, portanto, é a divisão o núcleo do mundo sensível ou da normalidade que institui a política e sua racionalidade própria:

> Minha hipótese é portanto, que a racionalidade da política é a de um mundo comum instituído, tornado comum pela própria divisão. A política não é em primeiro lugar a maneira como indivíduos e grupos em geral combinam seus interesses e seus sentimentos. È antes um modo de ser da comunidade que se opõe a outro modo de ser, um recorte do mundo sensível que se opõe a outro recorte do mundo sensível (Rancière, 1996: 368).

Assim, democracia para Rancière (1996), é um desvio singular no curso normal dos assuntos humanos. Como Marilena Chauí (2007), o autor destaca a reformulação do conceito de política, pois esta se configura além da "agregação e o consentimento das coletividades, a organização dos poderes e a gestão das populações, *a distribuição dos lugares e funções* e os sistemas de legitimação dessa distribuição" (Rancière, 1996: 272; grifo nosso). Essas características são constituidores do conceito de polícia que, segundo Rancière, amplia o sentido habitual dessa noção: essa palavra é associada a formas particulares de uma organização mais geral, relacionada à distribuição sensível dos corpos em comunidade. Enfim, para o autor, a política, por ser esse desvio do normal, está sempre ameaçada de se dissipar ou se confundir com a polícia, mantenedora da ordem, que possui o papel de suprimir os tecidos da diferença estabelecendo o consenso que faz emergir o conflito em sua forma mais radical: a impossibilidade de coexistência e o sentimento de ódio ao outro diferente do meu grupo ou de mim.

Os catadores de papel no início dos anos 90 em Belo Horizonte eram um dos grupos que não tinham parte, ou voz, sofrendo preconceitos, discriminações e violências pelas ruas da cidade. Eram muitas vezes acusados de roubarem lixo da população e/ou de causar transtornos na 'harmonia' da capital, considerada o lugar do progresso e do desenvolvimento, desde a sua fundação no final do século XIX. A democracia produzida e reproduzida no cotidiano e no vivido desses catadores na cidade não era a democracia difundida pelos liberais, pelos governantes e população. Portanto, nesse processo percebemos a constituição de um movimento social preocupado com uma democracia profunda e real: trata-se da emergência do sujeito político de Rancière (1996). Naquele momento, começa o processo de lutas pelos direitos ao trabalho e de uma vida melhor; além disso, de humanidade, dignidade, reconhecimento e visibilidade diante do ódio, intolerância e da estigmatização sofrida pelos catadores.

Frente a esse processo, em 1993 o poder público incorpora os catadores de papel como parceiros prioritários no Projeto de Coleta Seletiva. Essa conquista possibilita a esses trabalhadores suporte estrutural por meio, por exemplo, da construção de galpões de triagem, de implantação de conteinêres para recebimento de materiais recicláveis previamente separados pela população, do acesso a caminhões para a coleta dos recicláveis, bem como da

capacitação aos catadores associados. Além disso, um trabalho de sensibilização e mobilização foi feito junto à população para que houvesse uma desconstrução da imagem social dos catadores de papel da cidade, que era relacionada a elementos negativos e degradantes como vimos.

Na década de 90, os catadores, por meio da organização de cooperativas e associações pelo Brasil, buscaram um reconhecimento dessa atividade como profissão, o que implica em um reconhecimento social. Na mesma década, encontros e reuniões foram promovidos com apoios de ONGs em vários locais do país para que essas finalidades fossem atingidas. Em 2001 aconteceu o 1º Congresso Nacional de Catadores de Materiais Recicláveis e a 1ª Marcha da População de Rua. Com o fortalecimento dessas manifestações, surgiu o Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis. Em 2002 conquistaram na Classificação Brasileira de Ocupações o reconhecimento da atividade de catação como categoria profissional. Em 2003, o Governo Federal criou o comitê de inclusão de catadores de lixo, com objetivos de implantar projetos que visassem garantir condições dignas de vida e trabalho à população de catadores e, também, de apoiar a gestão e a destinação adequada de resíduos sólidos nos municípios brasileiros. Apesar desses avanços, os catadores ainda desempeham suas atividades em condições precárias, sofrem preconceitos e possuem baixo reconhecimento do papel que representam na economia e no meio ambiente, embora tenham a profissão reconhecida e sejam resguardados por um comitê específico. Para Miura (2004), a questão não é o reconhecimento legal do catador como profissional, mas, sim, reconhecer que este tem o direito às condições dignas de trabalho e de vida, para além da perspectiva estrita da sobrevivência. Essa idéia é coerente com a perspectiva de Sawaia (2006) que discutindo a vida do morador de rua nas grandes cidades, reintera:

> Não lhes interessam qualquer sobrevivência, mas uma específica, com reconhecimento e dignidade. Mesmo na miséria, eles não estão reduzidos às necessidades biológicas, indicando que não há um patamar em que o homem é animal. O sofrimento deles revela o processo de exclusão afentando o corpo e a alma, com muito sofrimento, sendo o maior deles o descrédito social, que os atormenta mais que a fome. (Sawaia, 2006:115)

Nesse sentido, podemos retomar a discussão de Sawaia sobre a utilização do conceito de exclusão social[3], recorrente tanto em políticas públicas quanto em intervenções psicossociais. Através de uma perspectiva ético-psicossociológica a exclusão é analisada, nos trabalhos de Sawaia (2006), como um processo complexo e não dicotomizado entre subjetivo versus objetivo, coletivo versus individual, racional versus emocional, mas de uma maneira dialética e transformadora, considerando o sujeito em suas dimensões éticas, subjetivas, históricas e políticas.

No trabalho de catação, esse processo fica explícito. Essa atividade possibilita sobrevivência e contrução/reconstrução de saberes, a partir de uma apropriação peculiar do espaço urbano: empurrar os carrinhos, andar pela cidade, encontrar pontos de coleta e produzir redes de apoio e sociabilidade, cotidianamente transformadas de uma forma dialética e dinâmica. A apropriação de materiais propicia a construção de histórias e sentidos (Fonseca, 2007), onde a autonomia emerge como item significativo.

A ausência de patrão e o controle do próprio trabalhador sobre a sua produção são pontos importantes para a compreensão dessa atividade, pois a plasticidade da catação e da triagem possibilita a criação de estratégias em que a obediência a regras, ritmos e metas (características do modelo formal) não são prioridades. Ainda assim, a inclusão ao mercado

[3]Para outras discussões também interessantes sobre o conceito "exclusão" ver: Castel, Wandeley e Escobar.

acontece de maneira perversa, pois o trabalho de catação não possui garantias trabalhistas, além de ser cansativo e exaustivo, muitas vezes ultrapassando as 12 horas initerruptas. Além dos carinhos puxados por vários quilômetros com quilos de materiais sob chuva e sol, ainda há todo o processo de separação de materiais dentro dos galpões que pode ser feito pelo catador que cata na rua ou por pessoas que exercem somente essa função (não indo, portanto, às ruas catar com os carrinhos), chamados de triadores.

Além dessas dificuldades que, apesar de tantas lutas, ainda fazem parte do cotidiano dos catadores, observamos que outras se configuraram na cidade de Belo Horizonte nesses últimos tempos. Através de uma política do consenso e de supressão das diferenças, várias políticas públicas foram construídas tendo como propostas "revitalizações" do centro que acabam, novamente, por expulsar (de modo sofisticado) populações estigmatizadas e consideradas incômodas à 'harmonia' da *paisagem* da cidade: os moradores de rua e os catadores de papel, empurrados para lugares distantes onde não possam ser vistas. Como ressalta Rancière (1996), esse ódio é uma característica da política consensual ou policial que, ao mesmo tempo clama por participação da população e impõe projetos e propostas prontas, pré-formatadas primeiro para serem levadas à discussão apenas posteriormente.

Essas políticas, tendo uma visão de cidade como um lugar homogêneo, estático e abstrato[4], não reconheceram as desigualdades sociais e as diversidades dos moradores, ou seja, da realidade vivida. Para Dirce Koga (2003), é justamente o vivido e a diversidade que são fundamentais para a elaboração de diagnósticos efetivos, para a criação de parâmetros avaliativos e para a construção de indicadores importantes fomentando, enfim, uma análise complexa das condições de vida dos moradores. Para a autora: "conhecer a cidade significa confrontar-se com a concretude da lógica excludente com que tem convivido a sociedade brasileira ao longo de sua história" (Koga, 2003: 23).

Assim, em um contexto de globalização e neoliberalismo, a catação de material recicláveis se torna uma saída ao desemprego que assola às metrópoles brasileiras. A cidade tem sido o palco histórico das dificuldades, das lutas e conquistas desses trabalhadores por cidadania, dignidade e reconhecimento, ou seja, busca por uma cidade realmente democrática e igualitária, propulsora de distribuição de poder e voz àqueles que não tem parte ou são silenciados por políticas policiais e opressoras.

Para que possamos pensar esses elementos de cunho social no contexto micropolítico e subjetivo, tomamos uma vivência específica: a da catadora J., recolhida por meio do método de História de Vida.

3) O Tempo Vivo da Memória: o método de história de vida

A história de vida é um método qualitativo que proporciona um aprofundamento da realidade e das vivências dos sujeitos de uma maneira única e afetiva. O método integra a metodologia de abordagem biográfica de cunho qualitativo, se caracterizando por possibilitar a construção de conhecimento a partir do discurso do sujeito, reconhecendo sempre que este sujeito é um ser ativo e transformador da realidade social. O método propõe uma relação horizontal entre o pesquisador e o sujeito pesquisado, o que exige a contrução de um vínculo de confiança. Portanto, o engajamento e a participação ativa dos atores sociais envolvidos são elementos fundamentais para uma tranformação e produção de saberes, tal como proposto por este viés epistemológico e metodológico. Segundo Vanessa Barros (2002), o que se pretende com esse método é uma apreensão das vivências sociais, dos sujeitos e das práticas de negociação de suas condições que se apresentam de maneia singular. O que se busca é a

[2] Projetos que trazem no nome expressões como Revitalização, no caso das obras do centro da cidade, e Vila Viva em relação à urbanização de favelas, não levando em conta a vida construída cotidianamente nesses lugares, considerados por isso sem vida que precisam ser revitalizados.

produção de conhecimento por meio do próprio sujeito, em que a dimensão subjetiva é pensada na relação com a dimensão social-histórica, propiciando aos pesquisadores uma análise mais aprofundada e ampla da relação dialética entre os processos psiquicos e os processos socias e coletivos. A rememoração do passado no tempo presente proporciona ao sujeito a busca de sentido, presente na possibilidade da apropriação de sua história, sua ressignificação, e uma reflexão que é dual – característica que dá a este recurso metodológico um cunho ético e transformador que consideramos essencial. O pesquisador é, assim, um ator importante dessa relação e, portanto, também é transformado. Ecléa Bosi ressalta:

> Narrador e ouvinte irão participar de uma aventura comum e provarão, no final, um sentimento de gratidão pelo que ocorreu: o ouvinte, pelo que aprendeu; o narrador, pelo justo orgulho de ter um passado tão digno de rememorar quanto o das pessoas ditas importantes.(Bosi, 2004: 61)

Nessa abordagem, a memória ganha um lugar significativo e essencial à existência humana, tendo um papel ativo de reconstrução e de trabalho sobre o tempo vivido que, no contexto de mercadorização das relações, onde o tempo da amizade, da família e da religião é esmagado. No entanto:

> a memória os reconquista na medida em que é um trabalho sobre o tempo, abarcando também esses tempos marginais e perdidos na vertigem mercantil (Bosi, 2004: 53)

O método proporciona, ao pesquisador, uma reflexão constante sobre a neutralidade e o lugar da ciência, pois valoriza outros saberes possibilitadores de apreensão da realidade. Boaventura de Souza Santos (2003) nos alerta que a realidade é um campo de possibilidades em que os saberes ou alternativas consideradas marginalizadas, ou que nem sequer foram atentadas, devem ser apreciadas e respeitadas. Nesse sentido, o autor destaca que ausências foram construídas e reinteradas por conhecimentos hegemônicos embasados por uma neutralidade e universalidade que provocaram, e ainda provocam, um silenciamento de saberes contra-hegemônicos (Santos, 2005). Os conhecimentos científicos, segundo Boaventura (2005), são produzidos majoritariamente nos países do Norte desenvolvido, o que promove os interesses desses países e constitui uma das forças produtivas do "sistema-mundo" (Wallerstein, 1991) globalizado e neoliberal. A tecno-ciência se encontra duplamente ao serviço da globalização neoliberal, pois ao mesmo tempo que promove e legitima um saber desacredita, oculta e trivializa outros saberes considerados contra hemônicos.

Para Boaventura, com o silenciamento desses saberes há uma produção de ausências o que acarreta o desperdício de experiências sociais. O autor propõe, então, o que ele chama de *sociologia das ausências*: um instrumento que "visa identificar o âmbito deste desperdício de modo que experiências produzidas como ausentes possam ser libertadas dessas relações de produção e, por essa via, se tornem presentes" (Santos, 2005:24). A sociologia das ausências funciona mediante a substituição das monoculturas (formas lógicas de produção de não-existência) por ecologias que privilegiem a prática de articular a diversidade através da identificação e da promoção de interações sustentáveis entre saberes parciais heterogêneos:

> o objetivo da sociologia das ausências é revelar e credibilizar a diversidade e a multiplicidade das práticas socias, e dar-lhes crédito por contraposição à credibilidade exclusivista das práticas hegemônicas. (...) Isso equivale a uma versão ampla de realismo, que inclui as realidades tornadas ausentes por via do silenciamento, da supressão e da

> marginalização, isto é, as realidades que são activamente produzidas como não-existentes (Santos, 2005: 29).

A sociologia das ausências demanda imaginação epistemológica, pois permite o reconhecimento de diferentes conhecimentos, de diferentes perspectivas e análises práticas e também imaginação democrática, porque permite o reconhecimento de diferentes práticas e agentes sociais.

A *sociologia das emergências*, nesta mesma linha propõe centrar nas possibilidades de futuro que fundamentam em forma latente as experiências sociais concretas, visando identificar e ampliar possíveis experiências de potencialidade ativamente ignoradas pela racionalidade hegemônica. Estão relacionadas ao "ainda-não" e à idéia de direção que não está determinada, já que tanto pode terminar em esperança como em desastre. Há uma valorização de pistas e sinais para uma discussão e defesa de futuros alternativos concretos.

O método de história de vida possui uma atitude política de aproximação com a sociologia das ausências e das emergências, precisamente por valorizar as experiências e as práticas das pessoas consideradas "não importantes", identificando potencialidades e resistências construídas no decorrer das vivências dos sujeitos. Com o método, em sua aproximação com os escritos de Santos (2005), a proposta é libertar as vozes que estão aparentemente silenciadas e juntamente com os conhecimentos produzidos na academia, propiciar um trabalho de tradução que permite:

> criar inteligibilidade recíproca entre as experieências do mundo, tanto as disponíveis quanto as possíveis, tal como são reveladas pela sociologia das ausências e pela sociologia das emergências, sem pôr em perigo a sua identidade e autonomia, sem , por outras palavras, as reduzir a entidades hegemônicas para um aprofundamento da apreensão da realidade. (Santos, 2005:119)

O trabalho de tradução entre os saberes produzidos na universidade e os saberes produzidos em movimentos sociais, por exemplo, consiste no trabalho de interpretação entre duas ou mais culturas com o objetivo de identificar preocupações ou aspirações semelhantes entre elas e as diferentes respostas dadas. Abre-se um espaço de diálogo para a compreensão e o conhecimento mútuos, reconhecendo as características comuns na base das quais se poderá emergir combinações práticas para a ação, apesar das diferenças conceituas e terminológicas. É um trabalho complexo, dialógico e político que exige envolvimento, abertura e reflexividade sobre o saber científico, tanto quanto com relação ao posicionamento do pesquisador e ao saber construído e reconstruído pelos sujeitos – parte da pesquisa, como esta que ainda está sendo produzida juntamente com os atores sociais da ASMARE.

4) A História de Uma Catadora de Papel: sofrimento social e reconhecimento

A história recolhida e tomada como referência é de uma catadora de 56 anos, mulher negra, nascida na Bahia e atualmente moradora de Ibirité, cidade da região metropolitana de Belo Horizonte. Passemos a uma breve apresentação desta histórа[5].

Em 2003, J. começou a trabalhar como catadora de papel na associação de catadores de materiais recicláveis, vinculada a ASMARE, sendo que dois anos depois foi nomeada

[5] O recolhimento da história de vida dos catadores de papel acontece como proposta de um estágio curricular do curso de Psicologia denominado *Culturas urbanas: vulnerabilidade, história de vida e trabalho.* Esse estágio faz parte de uma pesquisa mais ampla e no segundo semestre de 2007 comecei a recolher a história de vida de uma catadora de papel, sendo esta finalizada no primeiro semestre de 2008 com a entrega da história transcrita para a catadora além de um relatório analítico para a orientadora/supervisora do estágio.

presidente da associação. Foi criada pela mãe junto com uma irmã. Aos 8 anos era vendedora de temperos na roça e estudou até o quarto ano do ensino fundamental. Aos 16 anos vai morar com seu primeiro marido, com quem teve 11 filhos, sendo que, atualmente está no seu segundo relacionamento. Sobre o trabalho na roça, ressalta que plantava, roçava e colhia feijão – exceto arroz, pois era a única coisa com a qual não sabia "mexer", sobre isso, argumenta: "mas o que é de terra de plantação tudo eu entendo. Sei fazer farinha, sei fazer beiju, biscoito tudo eu aprendi na roça com a vida lá de fora..."

Depois de morar em vários lugares, como Nova Viçosa, Nanuque e Vitória, J. chega à Belo Horizonte para um passeio. Gosta da cidade e começa a trabalhar de faxineira, cozinheira, ajudante em um restaurante, e empregada doméstica.

Com relação à atividade de doméstica, ainda que não seja o foco de nossa discussão, não podemos nos furtar a destacar o sofrimento descrito por J.. Afinal, ela trabalhou como doméstica até vivenciar decepções que provocaram um juramento de *nunca mais trabalhar em casa de família*. Interessa-nos apontar a perda do reconhecimento social dessa atividade que, revestida de um caráter pejorativo, deprecia simbolicamente esse trabalhador, enquanto lhe é imputada uma condição de submissão e dominação pela exploração sumária de seu trabalho. Como sabemos, desde pelo menos 1963, com Le Guillant, o sofrimento advindo de tal experiência laboral deixa marcas indeléveis na subjetividade desses trabalhadores. O autor afirma que *"a condição de empregada doméstica guarda um poder patogênico"* (Le Guillant, 1963[6]), ressaltando, entre outros pontos, a questão da ambivalência afetiva (da relação empregada/patrão) e da "condição" de empregada, como um estado e não uma ocupação. Ser empregada doméstica é fator de humilhação, desvalorizando *a pessoa* que ocupa tal lugar. Sobre a saída da condição de doméstica ela destaca:

> O acerto que ele (o antigo patrão) me fez de dez anos foi o que... é... foi 300,00 na época ne? Que eu já não sei quantos anos, já anté esqueci. (...) Quer dizer que foi uma outra decepção também que eu tive né? Que se ele tivesse uma consciência no meu lugar, uma consciência boa ele tinha olhado o meu lado, né? Que eu trabalhei foi dez anos pra ele. Não foi dez dias.

Assim, frente à falta de outra profissão, à necessidade de dinhero devido a um acidente com seu companheiro e à mudança para Ibirité, ela entra em 2003 na associação de materiais recicláveis da cidade.

Para Vincent Gaulejac (2007), o sofrimento social nasce quando o desejo do sujeito não pode mais se realizar socialmente, ou seja, enquanto o sujeito não pode ser o que ele gostaria de ser. Acontece, por exemplo, quando o sujeito é obrigado a ocupar um lugar social que o invalida, desqualifica, instrumentaliza e desconsidera. Isso pode ser identificado na história relatada, pois o trabalho doméstico para J. era uma atividade fonte de sofrimento e ressentimento, à exemplo do que já se estudou Le Guillant (1963): resultado da relação patrão(a)/empregada caracterizada pela dependência, submissão e desdém, marcada pela desvalorização que humilha e adoece. Teresa Carreteiro retrata que:

> quando o olhar de outrem só exprime o não reconhecimento, a indiferença (...), o desdém, a violência, o sentimento que o indivíduo em questão não tem nenhum lugar marcado e admissível, então isso fere profundamente e de forma duradoura o narcisismo do sujeito (Carreteiro, 2001: 159).

[6] LE GUILLANT, L. "Quelle psyhiatrie pour notre temps?". Paris: Eres, 1963.

O ressentimento se une à humilhação e se configura como o primeiro dado da existência concreta das empregadas domésticas. No entanto o ressentimento está acima da humilhação e se configura como um dos fatores encontrados com maior freqüência na origem dos conflitos, que, segundo acredita Le Guillant (2006), mantêm relação com adoecimento apresentado pelas domésticas; nas palavras de J.:

> Ô minina, eu fui lá no outro mundo e voltei. (...) parece que a lage, o chão, ia tudo desabando assim no chão adentro. Falei: tudo bem. Fazer o quê? Casa dela [da patroa] né? Não vou insistir. Aí só que eu sempre lavava as minha roupa e fazia final de semana. Aí juntei tudo e aí ela falô comigo assim: segunda-feira você só vem pra acertar. Ô minina, eu fiquei tão ruim, parece que eu tomei uma surra de pau, aí meu corpo doeu tudo e eu fiquei, fui de cama. Eu fiquei de cama mais de 15 dias de cama! A primeira semana eu fiquei assim sentindo aquele corpo ruim aquela coisa ruim. Não tirava as palavra da mulher da minha cabeça. Aí quando foi na outra semana eu caí de cama, caí em depressão! É porque eu ficava procurano: gente eu ajudei aquela mulher demais, o que que eu fiz para ela me tirar assim tão rápido. Aí eu ficava procurano, só que eu não achava.

Ainda de acordo com Gaulejac (2007), o sofrimento social é um mal estar provocado pela ausência de conforto material e ausência de reconhecimento moral. Ele pode ter múltiplas causas, passíveis de serem reagrupadas na relação repressão, exploração e exclusão. Cada uma dessas situações é dolorosa objetivamente e difícil de viver subjetivamente: de um lado, as condições de vida precárias, difíceis, instáveis, penosas e, do outro, uma vulnerabilidade identitária, uma desvalorização narcísica e uma imagem invalidade de si mesma. Portanto, o sofrimento social é um amálgama de lementos da realidade e do vivido, efeitos de situações concretas que engendram emoções persistentes, das quais humilhação e a vergonha são os aspectos centrais. Porém, para Gaulejac, o sofrimento social pode tanto paralisar como impulsionar o sujeito. Se o sofrimento leva a uma busca de de mudança de situação, a sair do lugar estigmatizado, a mobilização para melhorar as condições de vida e lutar contra invalidações de que ele é objeto, trata-se de um sofrimento criativo. Se, ao contrário, esse sofrimento inibe as potencialidades do sujeito podemos falar de sofrimento destruidor. Isto é, *" Um é fator de ambição; o outro de desesperança. Um alimenta a busca de reconhecimento. O outro à resignação e à passividade" (Gaulejac, 2007).* Podemos reconhecer nanarrativa de J. semelhante processo:

> Porque se hoje alguém falar comigo assim: 'ah, larga esse serviço tem um outro aqui pro cê ganhar melhor, trabalhar menos, cê não ficar na rua puxando carrinho', eu prefiro mil vezes ficá puxano carrinho. Porque eu sou livre, ninguém manda ni mim. Se eu falá assim: 'hoje eu vou para reciclagem', eu vou. Se eu falar: 'hoje eu não vou', eu não vou – porque eu não sou obrigada a ir mais, não tem mais ninguém ali me esperano, a não ser a minha responsabilidade que eu sei que eu tenho, né? Mais não tem mais ninguém ali que eu possa, que eles possa falar: 'ah, mas por que você faltou, por que que você não veio?' E lá é cada um nós somo assim. E nós vai trabalhá a gente ganha. Se a gente não vai trabalhá a gente não ganha, então a gente é que tem que esforçá e ver o que que a gente quer. Mas se hoje for pra mim escolher... eu prefiro ir para rua puxar carrinho, mexer com o lixo, do que ir pras casa dos outro, porque eu já apanhei muito nas casa dos outro.

Segundo Freitas (2005), os catadores de papel fazem uma avaliação ambígua do trabalho que desenvolvem. Em determinados momentos defendem que o trabalho propicia-lhes maior liberdade, por não terem que cumprir horário e não terem que submeter-se às horas extras e também ao patrão. Mas também esses trabalhadores não deixam de falar das dificuldades encontradas no exercício de suas atividades como instabilidade de renda que não é fixa, falta de tempo e cansaço. Porém, no contexto de ambiguidade, ressaltam a preferência por trabalhar por conta própria do que no setor formal.

Depois de um tempo trabalhando na associação, a catadora recebeu um convite para ser a presidente e, apesar de afirmar não querer, aceitou. Entretanto, durante todo o recolhimento de história de vida, J. dizia que tinha orgulho de ser catadora e não presidente. Além disso, ela diz da dificuldade de conciliar o lugar de presidente, em seus vários compromissos (comparecer a reuniões e eventos), com o trabalho de catação e triagem:

> ô eu ser presidente daqui da ASTRAPI eu não tenho orgulho. Porque eu num lutei pra mim ser, eu não pedi pra mim ser presidente, eu não pedi pra mim (...) eu pedi pra mim se catadora. Eu implorei para mim ser catadora. Eu chorei pra mim ser catadora, mais pra mim ser presidente eu num pedi ninguém. Então, isso aqui, se aparecê alguém que falá assim comigo: 'J. eu quero tomá o seu cargo, quero ficá no seu cargo', ô minha filha eu num penso duas vez , tó. Nós faz uma assembléia lá, faz uma reunião rapidinha e mando logo, quero ficá seno catadora. Foi pra isso que eu lutei. E é pra isso que eu luto, ser catadora; presidente não.

Segundo J., quando a nomeação aconteceu foi falado que ela iria ter a função de "somente assinar cheque". Contudo, no decorrer do trabalho, ela percebeu que o não envolvimento às questões da associação seria impossível, outras dificuldade iriam aparecer, tais como a desconfiança dos associados e a falta de estudos. Porém, percebemos que, se por um lado, o cargo de presidente exige responsabilidade e parecer ser experimentado como "fardo" grande à catadora, por outro lado, inegavelmente, acaba por possibilitar muitos ganhos simbólicos, como o reconhecimento social –materializado em viagens, por exemplo e no "aperto de mão" do presidente da república:

> Tremia quando eu olhava aquele tanto de gente todo mundo olhando pra mim; eu olhava daquela mas lá, nó minina, parece que o chão abria e eu caía lá dentro e levantava de novo. Aí depois eu fui falano, fui falano que eu disparei, parece que abriu alguma coisa ni mim, deu uma corda e a corda foi soltano e eu fui falano coisa sem parar: um tanto sobre a associação, tudo que eu sabia. Aí eu fui falano, falei um poco de mim também, de mim lá fora que eu era antes e hoje que no dia eu encarei; e é importante ter cuidado pra nós, que nós tem sobra a catação, sobre o lixo a importância que tem pra gente e pra os que entenda lá fora também tem muita importância né? Aqueles que num tem... num dá importância que hoje não sabem o que que é o lixo. Então eu fui falano, aí, depois me deu assim uma coisa assim, aí eu parei e falei: ô gente disculpa falei demais! Eles só me deram parabéns e bateno palma, foi só bateno palma que eu só via palma, palma bateno que eu falei: quê? Aí eles falô: muito bem Dona J., a senhora que falô que não sabia falá nada, mas a senhora falô muito bem.
>
> (...) eu não acreditei. Eu falei assim: nó eu tô sonhano, o Lula aqui? Aí foi aquele comentário de nós que nunca tinha ido, não conhecia o Lula, né? Foi só aquele cochichinho: nó! Será que é verdade? Será que é? Aí, depois eu acreditei também que era. Depois que vi o segurança, os

> câmara, tudo na porta. E abriu espaço pra ele, aí foi que entrô, ele e a mulher dele. Aí ele tinha que fingir que tava colocano a luva, tudo isso eu tenho foto. Ele colocano a luva, mexeno na prensa, isso aí foi a primeira vez; mexeno na prensa, no carrinho também, segurano um carrinho de mão, só que eles enfeitaram o carrinho como se fosse... aí como se ele tivesse puxano o carrinho também. Aí eu num guentei... num, a emoção foi tão grande que eu falei: gente, eu já trabalhei ni casa de gente rico... médico, professor ... dono de... gente que trabalha na Fiat, que essas pessoa que trabalha na Fiat, assim, pra nós é gente importante, né? Aí, e eu agora nunca conheci nem o prefeito da minha cidade, nem vereador num ninguém. Agora eu *catando lixo, eu sendo catadora* eu vi o Lula de perto! Aí eu num guentei, eu danei a chorá. Só que onde que ele ia, tinha a fila de segurança, aí só que ele tava assim na prensa, né? Aí ele olhô pra mim, aí ele veio, segurô na minha mão, afastô o segurança e veio e segurô na minha mão e me abraçô. Aí pronto. Aí foi que foi [risos] foi a emoção mais grande que eu tive na minha vida. Eu já tive muita emoção boa, ruim, mas essa foi a melhor, né? De eu ter pegado na mão dele, de eu ter abraçado ele. Aí todo mundo falô: nó, mas que mulher sortuda!

Um dos elementos marcantes verificados na história de J. é a busca de reconhecimento – advindo do papel de presidente e do sofrimento social criativo. O reconhecimento se apresenta numa perspectiva relacional modificando e mobilizando os sujeitos, se configurando em um processo de negociação cotidiana, se mostrando inteligível através dos encontros estabelecidos no dia a dia, com diferentes pessoas, em variados contextos de interação (Sales, 2003). Porém, a busca de reconhecimento tem uma porção conflituosa, pois o cotidiano é marcado por acertos, interações, negociações, embaraços e conflitos. O conflito, como vimos, representa um importante elemento, presente na formação e no desenvolvimento do processo social, relacionado a questão da diferença. O sujeito, na busca de reconhecimento, se liga a determinados grupos, se diferenciando de outros, confrontando representações reais, imaginárias e duradouras, capazes de influenciar as relações construídas cotidianamente.

Essas representações podem carregar tanto um teor positivo quanto uma dimensão estigmatizante. O reconhecimento positivo buscado por J. se mostra como uma estratégia de enfrentamento e força diante dos estigmas presentes em sua vida por ser catadora, negra, moradora de favela e da classe popular. Através do olhar positivo do outro nas entrevistas, congressos e viagens é possível identificar transformações que permitiram uma ressignificação desses lugares estigmatizadores e causadores de sofrimento e também a contrução de outras estratégias de resisitência.

A ASMARE tem um papel importante nesse aspecto, precisamente porque, desde o início, uma de suas principais reinvidicações foi o reconhecimento, a dignidade e a humanidade do trabalhador de materiais recicláves. Honneth (2003) retrata que as mobilizações sociais reinvindicam reconhecimento social; trata-se de uma lesão moral anterior que desligitima o sujeito nas suas vivências e nas suas relações sociais, o que é, para o autor, da ordem da moral. Para que exista mobilização é necessário que esse desconforto passe da dimensão individual para o coletivo, de fundamental importancia para a construção de uma identidade coletiva. Neste sentido, podemos apontrar com facilidade como a historicidade, a interação e a coletividade são fundamentais nas lutas cotidianas dos catadores. Eles conquistaram, netse devir coletivo, uma evidente visibilidade e o respeito da população. Porém, ainda assim, é necessário que novas ações são urgentes, para que uma mudança radical e efetiva das situações de trabalho e, ainda hoje, de desrespeito, possam ser modificadas; a universidade, pensamos, deve ser um dos ator fundamental para que essas transformações aconteçam.

Os saberes investidos na atividade

Entre outros pontos importantes (as diferenças da atividade do catador e do triador, por exemplo, ou, ainda, o desenvolvimento do conhecimento sobre os materiais), podemos apontar, a partir das histórias recolhidas, percebemos que o trabalho dos catadores está muito integrado à dinâmica da cidade. Interrogamos: o que a relação cidade/catador significa? Neste sentido, tal como ressalata Rodolfo Fonseca (2003), o carrinho é um instrumento de trabalho que, quando usado na cidade pelo catador, representa um rompimento com as delimitações espaciais: não é carro e não pedestre, o que possibilita uma outra vivência pelas ruas da cidade:

> atores sociais capazes de articular uma forma de vivência e apropriação do espaço urbano criadora de uma sociabilidade própria na relação com a cidade, entre eles mesmos, e com os outros atores comuns do mesmo espaço comparilhado na rua. (Fonseca, 2003: 5)

Observa-se que há um esforço grande de puxar o carrinho, naturalmente. Contudo, não podemos esquecer que os catadores possuem estratégias que possibilitam uma menor sobrecarga no âmbito físico e mental. Um exemplo importante é quando J. começa a deixar o carrinho embaixo do morro e leva sacos plásticos para cima, no intuito de pegar os materiais. Outra questão importante é que, apesar da precariedade, percebe-se uma busca constante de sentidos no trabalho que deve ser considerada. Fonseca (2003) destaca:

> Nesse sentido, "o lixo" dos catadores é na verdade uma das formas de mediação de sua relação com a cidade, seja como forma de apropriação de seus pedaços e restos urbanos, ou como meios de contato com os sujeitos e pessoas anônimas da cidade. Assim, ao se apropiarem do "lixo" urbano, como papéis e sucata, quinquilharias e objetos desprezados, os catadores se apropriam não apenas de coisas, mas de histórias, valores, usos e desusos dos lugares, que carregam consigo o contato com o outro, com a vida, a intimidade e o cotidiano de um outro, que ainda assim, permanece desconhecido, e na maior parte da vida sem rosto. (Fonseca, 2003: 15)

O lixo adquire uma importância simbólica, pois, além de propiciar sobrevivência, possibilita, com a apropriação de materiais como anéis, quadros e roupas, uma construção de sentidos e de uma outra história a partir dos materias catados cotidianamente. Neste caso, evidenciamos como fator importante a árvore de natal, construída por J. a partir, exclusivamente, de materiais colhidos nas ruas; não apenas construída, mas compartilhada.

5) Considerações Finais

A cidade é produto e produção da dimensão política. Expressa tanto as desigualdades sociais, quanto as diversidades e os conflitos significativos para as práticas sociais – construídas, reconstruídas e reproduzidas no cotidiano. Neste sentido, os catadores de papel buscam, ainda hoje, visibilidade, reconhecimento, construindo organizações e reinvidicações para uma maior participação política, social e econômica em Belo Horizonte. Por meio de suas lutas históricas e de suas histórias singulares, percebemos que mudanças ainda estão

ocorrendo, especialmente: com relação aos orgãos públicos e à população que, em diversos momentos, insistem em considerá-los como incômodos, o 'feio' da cidade. Por isso é fundamental que a Universidade, à exemplo do que propõe Santos (2005) se aproxime desses trabalhadores que, cotidianamente, têm que construir formas de enfrentamento dessa realidade que os marca, provocando sofrimento subjetivo-material.

Dessa forma, pudemos perceber que a história de vida se oferece como metodologia capaz de proporcionar um aprofundamento da realidade e das vivências dos sujeitos detentores de saber, de uma maneira única e afetiva. Tal perspectiva metodológica possibilita ao pesquisador uma reflexão constante sobre a neutralidade e do lugar da ciência, afinal reconhece outros saberes fundamentais para essa apreensão da realidade, da vida. O grande desafio do psicólogo ao trabalhar com essa metodologia é buscar constantemente o engajamento necessário e o comprometimento político e social com o outro, considerado parte essencial e ativo dentro desse processo.

Portanto, observamos que os catadores possuem estratégias que possibilitam uma menor sobrecarga no âmbito físico e mental (várias evidências foram recolhidas, tais como: a elaboração de um saber na forma de circular pela cidade com o carrinho; a construção de novos produtos, inclusive simbólicos, a partir do lixo). Percebemos uma busca de sentido no trabalho que deve ser considerada, sendo várias estratégias de resistência produzidas, pois, frente à precariedade, emerge o próprio trabalho, em suas funções política e psicológica – não livres de contradições. Ainda que o trabalhador seja impedido de participar do jogo ampliado, pela via do desemprego estrutural e pela segregação sócio-espacial, acabamos por reconhecer que é no trabalho que o trabalhador vai se reconhecer como parte da sociedade humana, e ser reconhecido. No caso analisado neste texto, pudemos reconhecer um movimento de recusa às contradições e ao sofrimento vividos na condição de empregada doméstica e, neste contraste, uma reafirmação da experiência de autonomia, desenvolvida no trabalho de catação, na relação com o coletivo desses trabalhadores e nas possibildiades de invenção tecidas neste cotidiano.Os catadores experienciam um trabalho amparado numa dimensão política, de autonomia, sociabilidade e inventividade – evidenciando, de certa forma, uma solução para as contradições originadas da própria conformação da cidade contemporânea. Trata-se de um trabalho que emerge como um dispositivo de luta, de busca por autonomia, por reconhecimento e pela efetivação da cidadania nos próprios moldes contemporâneos (participação, consumo e reconhecimento social). O lixo para a catadora estudada tem uma importância simbólica, pois além de propiciar sobrevivência possibilita, com a apropriação de materiais como anéis, quadros e roupas, uma construção de sentidos e de uma outra história.

Referências Bibliográficas

BARROS, V; NOGUEIRA, M. L.M.O mundo do trabalho na vida cotidiana: A experiência de mobilidade psicossocial em espacço de desqualificação. Revista de Psicologia Política, v.4, n. 8, p.151-167, julho-dezembro. 2004.

BARROS, V.; SILVA, L. R. A pesquisa em história de Vida. In I.B. Goulart (org). Pesquisa Organizacional e do trabalho; teoria, pesquisa e temas correlatos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002, pp. 134-158

BOSI, E.. O Tempo Vivo da Memória: ensaios de psicologia social. São Paulo: Ateliê Editorial, 2004.

CARRETEIRO, T. C. Perspectivas da Cidadania Brasileira: entre as lógicas do direito, do favor e da violência. In: Garcia de Araújo, J. N. Carreteiro, T.C (orgs). Cenários Sociais e Abordagem Clínica. São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: Fumec, 2001.

CHAUÍ, M. O que é política? In Novaes, A. O esquecimento da Política. Rio de Janeiro: Agir, 2007, pp. 27-54.

DIAS, S. M.. Lixo e Cidadania: os impactos da política de resíduos sólidos de Belo Horizonte no mundo do trabalho do catador da ASMARE. Trabalho apresentado no XII Encontro da Associação Brasileira de Estudos Populacionais, realizado em Ouro Preto, p.1-24, 2002

FERNANDES, Solange. Catadores Caminhos e Descaminhos. Revista Ágora: Políticas Públicas e Serviço Social, v.1, n1, outubro de 2004.

FONSECA, R. N. J. A Cidade dos Catadores: os papéis, os espaço e as perspectivas dos catadores de papel na cidade de Belo Horizonte. Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais, v. 8, n.2, maio. 2007

FREITAS, Maria Vany de Oliveira. Entre Ruas, Lembranças e palavras: A trajetória dos catadores de papel em Belo Horizonte. Belo Horizonte: Editora Puc Minas, 2005.

GAULEJAC, V. As origens da vergonha. São Paulo: Editora Via Lettera, 2007.

HONNETH, A. Desrespeito e resistência: a lógica moral do conflitos sociais. In: Luta por reconhecimento. São Paulo: Editora 34, 2003, pp. 253-268.

KOGA, D. Cidades entre territórios de vida e territórios vividos. In Medidas de Cidade. São Paulo: Editora Cortez, 2003, pp. 23-49.

LEFEBVRE, H. Espaço e Política. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2008.

LE GUILLANT, L. Incidências psicopatológicas da condição de "empregada doméstica". In: LIMA, M.E.A. Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho. Petrópolis: Editora Vozes, 2006, pp. 242-286.

LE GUILLANT, L. O Caso das Irmãs Papin. In: LIMA, M.E.A. Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho. Petrópolis: Editora Vozes, 2006, pp. 287-330.

MACÊDO, K. B; MEDEIROS, L. F. R.. Profissão: catador de material reciclável, entre o viver e o sobreviver. Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional, v.3, n.2, p. 72-94, maio-agosto. 2007.

MIURA, P.C.O. Tornar-se catador: uma análise psicossocial. Dissertação de mestrado, Mestrado em Psicologia Social, orientadora Dra. Bader Sawaia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2004.

RANCIÈRE, J. O Dissenso. In Novaes, A. A crise da Razão. Brasília, Cia das Letras, 1996, pp.367-382.

RODRIGUEZ, C. À procura de alternativas econômicas em tempos de globalização: o caso das cooperativas de recicladores de lixo na Colômbia. In: Boaventura de Sousa Santos (org). Produzir para viver: os caminhos da produção não capitalista. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2002, pp. 331-367.

SANTOS, B. Um discurso sobre as ciências. Edições Afrontamento, 1997.

_____. Fórum Social Mundial como Epistemologia do Sul. In Santos, B. O Fórum Social Mundial: Manual de Uso. Editora Cortez, pp. 19-34.

_____. O Futuro do Fórum Social Mundial: A Autodemocracia e o Trabalho de Tradução . In Santos, B. O Fórum Social Mundial: Manual de Uso. Editora Cortez, pp. 113-134.

SANTOS, M. Os pobres na cidade. In: Santos, M. A Natureza do espaço: técnica e tempo, razão e emoção. São Paulo: Editora Hucitec, 1997, pp. 258-262.

SAWAIA, B. (org). As Artimanhas da Exclusão. Petropólis, RJ: Editora Vozes, 2006.

SILVA, A. P; BARROS, C. R; BARROS, V. A; NOGUEIRA, M.. M. " Conte-me sua história": reflexões sobre o método de História de Vida. Revista Mosaico estudos em Psicologia, v.1, n.1, p.25-35, agosto-outubro.2007.

IMPLANTAÇÃO DE COMPLEXO DE FÁBRICAS EM TRÊS LAGOAS (MS):

EXPECTATIVA LOCAL E PROCESSO DE RECRUTAMENTO

Autores:
Hajime Takeuchi Nozaki
Amanda Aparecida Costa Figueiredo
Suelen Kobayashi Costa

SESSÃO TEMÁTICA

RECONFIGURAÇÃO DO TRABALHO E REALOCAÇÃO ESPACIAL

Resumo

O trabalho teve como objetivo analisar a chegada do novo complexo de fábricas na cidade de Três Lagoas (MS), avaliando as expectativas da população, o impacto sócio-econômico e a expectativa da fábrica com relação ao recrutamento dos trabalhadores. Por meio do materialismo dialético, foram analisados indicadores de desenvolvimento urbano, jornais, entrevistas com moradores, com representante da fábrica e documentos que diziam respeito às competências adotadas. Como resultados, foi observada uma visão fenomênica dos moradores com relação à chegada do complexo de fábricas e um crescimento relativo da cidade. No tocante ao processo de recrutamento, percebeu-se a adoção das competências, o qual revelou uma preponderância de sua dimensão social. Conclui-se que a implantação do complexo de fábricas obedece à fase de reestruturação produtiva enquanto estratégia da gerência da crise do capital.

Palavras-chave: crise do capital, reestruturação produtiva, fábrica, competências

Introdução

Este estudo insere-se na perspectiva marxista que compreende a crise do capital como uma característica de sua estrutura, conseqüente da desproporção da composição orgânica do capital, que investe incessantemente no avanço tecnológico – capital constante –, em detrimento do investimento na força de trabalho – capital variável. Tal descompasso faz com que o capitalista aumente a produção de mercadorias, que, por sua vez, não consegue se realizar. A crise estrutural do capital é, portanto, uma crise de superprodução. (MARX, 1985).

A crise do capital traz consigo a necessidade de formas de recomposição do seu metabolismo. Um exemplo típico desta afirmativa pode ser retirado da experiência da crise da década de 1970, a qual foi gerida, entre outros, pelo processo de reestruturação produtiva. Este processo desencadeou várias conseqüências para a classe trabalhadora, entre elas, o aumento do desemprego, da precarização do trabalho, as fragmentações no interior do processo produtivo e conseqüentes alterações na classe trabalhadora, bem como mudanças no próprio conteúdo do trabalho. (ANTUNES, 1995, 1999; BIHR, 1998; FORRESTER, 1997; GOUNET, 1999; KATZ, BRAGA, COGGIOLA, 1995).

Compreendendo o processo de reestruturação produtiva e conseqüente modificações no mundo do trabalho como formas de gerência da crise do capital, esta pesquisa tem como objeto a implantação de um complexo de fábricas no município de Três Lagoas, no estado do Mato Grosso do Sul. O município de Três Lagoas, localizado no leste do estado, possui uma população estimada em 87.000 habitantes. Fundada enquanto distrito na segunda década do século XX, Três Lagoas ainda concentra na pecuária sua principal atividade econômica. Entretanto, suas bases nos setores secundário e terciário da economia se evidenciam em expansão, sobretudo, levando-se em conta o aumento do parque industrial, caracterizado pela chegada, em 2007, de um complexo de fábricas ligado aos setores de papel e de celulose.

Para fins desta pesquisa, considera-se um complexo de fábricas o conjunto formado por uma empresa mãe, que traz consigo várias empresas satélites, no processo de horizontalização da planta produtiva. No caso de Três Lagoas, o complexo de fábricas analisado possui duas empresas principais, uma no setor de celulose e outra no setor de papel. A pesquisa centrou-se nas estratégias de qualificação e recrutamento da fábrica de papel, pois, apesar da fábrica de celulose ser representativamente maior na cidade, a fábrica de papel possui um caráter corporativo internacional. Outra justificativa da escolha é que a fábrica de papel comandou o processo de qualificação dos trabalhadores, para a posterior seleção dos postos de trabalho, em todas as fábricas do complexo.

A fábrica de papel se instalou no ano de 2007, em Três Lagoas. Trata-se de uma empresa americana que veio para o Brasil, no ano de 1960, para investir na parte de papel não revestido, instaurando a primeira unidade especializada em papel e celulose, localizada no interior de São Paulo. Iniciou o projeto de instalação de outra unidade em Três Lagoas, desde 1987, por meio da aquisição de terras e plantação de eucaliptos. Como parte complementar da estratégia de implantação da nova unidade, foi realizada uma permuta de ativos e de logística, em 2007, entre a fábrica de papel pesquisada e outra fábrica de celulose, já consagrada na região. Para melhor compreender o funcionamento do processo da fábrica em outros países, a equipe da fábrica investigada foi para outras unidades localizadas no exterior, tais como as dos Estados Unidos, da China, da África e da Europa. O foco do complexo de fábricas no Brasil é basicamente a produção de papel de imprimir e escrever. Para a cidade de Três Lagoas foi destinada a produção de papel tamanho A4 de 75 gramas, que teve início em fevereiro de 2009. Hoje, a fábrica de papel investigada tem 3 unidades no país, com cerca de 56.000 operários contratados no mundo inteiro.

Levando em consideração o tamanho do investimento do complexo de fábricas para a sua instauração no município de Três Lagoas e conseqüentes expectativas geradas, esta pesquisa teve como objetivos: a) analisar as expectativas da população quanto à chegada do novo complexo de fábricas; b) analisar o impacto sócio-econômico e cultural na cidade; c) analisar a expectativa da fábrica com relação à qualificação e o recrutamento dos trabalhadores.

1. Reestruturação produtiva como estratégia de gerência da crise dos anos 1970: o sistema de competências como base da formação do trabalhador de novo tipo

A reestruturação produtiva é caracterizada pela passagem do padrão de acumulação taylorista/fordista para o toyotista. Este processo tornou-se necessário para garantir a manutenção do sistema capitalista, pois o taylorismo/fordismo já mostrava sinais de esgotamento. A reestruturação produtiva pretende instalar uma nova maneira de gerenciar a crise do capital, tendo como resultado a acumulação de capital e o empobrecimento da classe trabalhadora. (ALVES, 2000).

O Estado de bem-estar social tentava contornar a crise que se estendia desde os anos 30 do século XX, tendo como base econômica o keynesianismo que, na era fordista, tinha a tarefa de intervir no processo econômico-social, garantindo assim os direitos sociais dos trabalhadores. (VASAPOLLO, 2007).

O padrão de acumulação taylorista/fordista foi desenvolvido em uma indústria automotiva nos Estados Unidos, no início do século XX, por Henry Ford. Baseava-se, fundamentalmente, na produção em massa de mercadorias, por meio de uma produção homogeneizada e verticalizada. (ANTUNES, 1999). Segundo Gounet (op. cit.), esse padrão de acumulação estruturou-se pelo uso da esteira controlada em ritmo e tempo necessário, pela padronização das peças. Deste modo, o trabalho era fragmentado, fazendo com que as atividades fossem simplificadas, mecânicas e repetitivas, exigindo, assim, qualificações mínimas para exercer uma determinada função.

A partir do início da década de 1970, o capitalismo entrou em crise provocada conjunturalmente pelo esgotamento combinado do Estado de bem-estar social e do padrão de acumulação taylorista/fordista. Como forma alternativa à crise, o neoliberalismo encontrou condições para a sua disseminação, retirando as conquistas sociais e os direitos trabalhistas, com a intenção de recuperação das taxas de lucro. (HARVEY, 2000).

O taylorismo/fordismo foi modificado pelo toyotismo, ou pela chamada acumulação flexível. O novo padrão de acumulação foi implantado na fábrica Toyota, com o intuito de competir com as fábricas americanas, respeitando as características próprias do Japão, tendo em vista o preço e as condições geográficas e a falta de espaço para o estoque em massa dos veículos. (ibid.). Nesse contexto o toyotismo é o momento predominante do complexo de reestruturação produtiva na era da mundialização do capital. (ALVES, op.cit.).

A idéia principal do toyotismo era a eliminação de todo o desperdício possível. Assim, optou por uma integração horizontal de sua fábrica. Neste modelo, tem-se o operário polivalente, que opera em média cinco máquinas ao mesmo tempo, aumentando as aptidões e, portanto, as suas responsabilidades. O trabalho é realizado em equipe, há flexibilidade especialmente na jornada de trabalho e, em nível máximo. A produção é puxada pela demanda e o crescimento pelo fluxo. (GOUNET, op. cit.).

Nesse processo, os contratos estimulam o trabalho parcelado, subcontratado, terceirizado. Outras formas alternativas de organizar o trabalho têm garantido o crescimento do desemprego, da informalidade e da precarização das condições de vida e de trabalho. No

toyotismo, a exploração sobre a força de trabalho é intensificada, passando até a controlar a subjetividade operária na busca de maior produtividade para a empresa.

Com a reestruturação produtiva, ocorrem mudanças no mundo do trabalho e uma nova forma de relação entre ciência e trabalho toma aparência. As formas de fazer passam a ser substituídas por ações que articulam conhecimento científico, competências cognitivas superiores e competências de intervenção crítica e criativa frente a situações não previstas. As situações na nova planta produtiva exigem tomadas de soluções ágeis, originais e teoricamente alicerçadas, para responderem ao caráter eficaz, complexo, interdisciplinar e opaco que caracteriza a tecnologia na contemporaneidade. (KUENZER, 2000). Segundo Marise Nogueira Ramos (2001), as competências dizem respeito à nova forma de organização do trabalho produtivo e tendem a ordenar as relações de trabalho interno e externo às organizações, visando gerir novos comportamentos éticos/políticos dos trabalhadores para uma permanente adaptação no campo profissional.

As novas formas de relação vão contemplar o desenvolvimento de subjetividades que atendam às exigências da produção e da vida social, mas que também se submetam aos processos flexíveis caracterizados pela intensificação e pela precarização do trabalho. Por isso, no campo da formação humana, a ênfase é na formação de trabalhadores flexíveis, que acompanhem as mudanças tecnológicas decorrentes da dinamicidade da produção científico-tecnológica, ao invés de operários rígidos, que repetem procedimentos memorizados por meio da experiência. Deste modo, o que há nesta nova concepção é que a produção e o consumo passam a exigir uma relação com o conhecimento sistematizado, mediados pelo domínio de competências cognitivas complexas. Neste modelo, há um destaque para as competências comunicativas e para o domínio da lógica formal. (KUENZER, 2007.).

Com relação ao paradigma das competências, Zarifian (2001, apud ibid.) atenta que o trabalho, nesta perspectiva, deixa de se constituir em modos de fazer, para significar o enfrentamento de *eventos*. Estes *eventos* podem ser compreendidos como as ocorrências imprevistas, inesperadas, parcial ou totalmente, que perturbam o desenvolvimento regular da produção e não podem ser resolvidas pelas próprias máquinas, por meio de sistemas de autocontrole. Assim, o trabalho é compreendido como enfrentamento de eventos justificando a emergência de um novo modelo de competências com foco na solução de problemas. Passa-se a exigir mais conhecimentos teóricos e mais habilidades cognitivas complexas, em oposição à qualificação compreendida como conhecimento tácito, tal como ocorria no taylorismo-fordismo, no qual as habilidades eram desenvolvidas com foco em ocupações previamente definidas e relativamente estáveis. (ibid.).

Neste mesmo contexto, Zarifian (1996; 1999, apud, RAMOS, op. cit.) complementa ressaltando que a competência se associaria a uma postura de gestão adequada à organização qualificante, que reúne atributos como autonomia, iniciativa e responsabilidade. Além disso, o mesmo autor apresenta suas idéias frente às competências exigidas pelo capital ao trabalhador de novo tipo. Ao se referir aos conteúdos concretos do trabalho, o autor (ibid.) indica uma ampliação da competência técnica em dois sentidos: primeiramente, uma ênfase mais voltada para os processos de trabalho, dando origem à *competência de processo*, em que a atenção do trabalhador se deslocaria da conduta individual das máquinas para os processos de trabalho; e segundo, a emergência de uma conotação performativa, qualificada como *competência técnico-performativa*, que seria complementada pela competência sobre organização, significando que o trabalhador deve integrar os objetivos organizacionais aos atos técnicos.

Quanto ao modo de trabalhar, Zarifian (ibid.) apresenta ainda outras duas competências: a *competência de serviço* que implica o trabalhador perguntar-se sobre o impacto que seus atos profissionais provocariam sobre a maneira de produzir e sobre a vida dos usuários, sendo resumida como um julgamento da utilidade do serviço para seus destinatários finais, na qual a comunicação e a responsabilidade são pressupostos

fundamentais; e a *competência social* que diz respeito ao comportamento e às atitudes do trabalhador e se manifestam na forma de autonomia, responsabilidade e capacidade de comunicação, integradas às competências profissionais. Porém, o autor (ibid.) considera essa "abordagem contestável, no plano ético e científico para fins de recrutamento e avaliação, posto que não se avalia uma competência profissional pela personalidade ou pelo ser, mas por condutas práticas, visíveis e avaliáveis socialmente". (p. 184).

Silvia Maria Manfredi (1998) acrescenta que a atual qualificação por meio das competências recai num sistema de capacitação e treinamento, tanto antes ou no início da contratação como posterior a ela. A mobilidade ocupacional ascendente neste processo se alcança por meio da polivalência e da rotação de tarefas. Outro atributo desta qualificação se insere na dimensão cultural, a qual requer no trabalho uma cultura colaborativa caracterizada pela: "colaboração entre trabalhadores, grupos e equipes de trabalho em geral; co-determinação e participação ativa, e práticas interdepartamentais e interprofissionais colaborativas". (CARRILO, 1994, apud ibid., p. 26). Assim, a qualificação de um indivíduo é sua capacidade de resolver rápido e bem os problemas concretos, mais ou menos complexos, que surgem no exercício de sua atividade profissional. O exercício dessa capacidade implicaria no uso de competências adquiridas ou construídas mediante aprendizagem da vida, tanto no âmbito do trabalho como também fora dele. (ibid.).

Essas competências, segundo Manfredi (ibid.), podem ser resumidas em três saberes. O primeiro seria o *saber fazer*, que abrange a prática, técnicas, ou seja, seria a dimensão procedimental do trabalho. O segundo saber seria o *saber ser*, que inclui o tipo de personalidade e caráter do trabalhador, que posteriormente ditará o seu comportamento, comunicação, iniciativa, disponibilidade, produtividade e competitividade nas relações sociais de trabalho, caracterizando a dimensão atitudinal. Por fim, o terceiro saber seria o *saber agir*, que é relativo à exigência de intervenção ou decisão diante de diversas situações, podendo considerar assim este saber como a dimensão conceitual das competências exigidas.

Já Schwartz (1995, apud RAMOS, 2002), ao mencionar o termo competências em seus estudos, as situa em três dimensões distintas da qualificação. A primeira seria a *dimensão conceitual*, definida como a relação de conceitos teóricos e formalizados. A segunda seria a *dimensão social*, referente às relações sociais que se estabelecem entre conteúdos das atividades e classificações hierárquicas, bem como ao conjunto de regras e direitos relativos ao exercício profissional construídos coletivamente, em benefício do trabalho. Por fim, a terceira dimensão seria a *experimental*, relativa ao trabalho em si propriamente. Esta dimensão implica também na capacidade de prever e tomar decisões frente aos imprevistos do seu serviço. Para fins deste estudo, utilizaremos as três dimensões concebidas por este autor.

No entanto vale salientar, segundo Ramos (ibid.), que o sistema de competências recobre a contradição existente entre organização empresarial e os saberes do trabalhador, pois o conteúdo da competência traduz a concepção segundo a qual os trabalhadores possuem não necessariamente conhecimentos úteis ao trabalho, mas comportamentos úteis à empresa. Ela constata também que a polivalência e a organização da mobilidade em torno dos postos de trabalho contribui para acentuar a separação entre trabalho e trabalhador.

Ramos (ibid.) expõe ainda que o sistema educacional se associa aos processos de investigação de novas competências, visando preparar os trabalhadores não para o aprendizado de uma especificidade, mas para poder reconverter-se permanentemente. Assim, o que é mais importante no capitalismo não é estar inscrito numa profissão, mas ter condições de passar de uma especialidade a outra. Porém, vale lembrar que o modelo das competências exigidas pelo capital não poderá existir se não estiver ligado ao sistema capitalista e ao novo padrão de acumulação flexível. (GOLDBERG, 1974, apud, MANFREDI, op. cit.).

2. Referencial Teórico-Metodológico

O referencial teórico-metodológico escolhido, para fins desta pesquisa, foi o materialismo histórico-dialético, apoiado no critério de que

> Um pressuposto fundamental, quando nos propomos ao debate teórico, entendemos, deva ser que as nossas escolhas teóricas não se justificam nelas mesmas. Por trás das disputas teóricas que se travam no espaço acadêmico, situa-se um embate mais fundamental, de caráter ético-político, que diz respeito ao papel da teoria na compreensão e transformação do modo social mediante o qual os seres humanos produzem sua existência, [...], ainda sob a égide de uma sociedade classista, [...] As escolhas teóricas, neste sentido, não são nem neutras e nem arbitrárias – **tenhamos ou não consciência disto**. Em nenhum plano, mormente o ético, se justifica teorizar por teorizar ou pesquisar por diletantismo. (FRIGOTTO, 1998, p. 26, grifo nosso).

Gaudêncio Frigotto (1991) salienta ainda que o materialismo histórico-dialético é, além de uma postura ou concepção ontológica de mundo, também um método, cuja característica central é a apreensão radical da realidade. Contudo, para além dessas duas instâncias, é também práxis, ou seja, síntese teórico-prática na busca da transformação, também radical, da estrutura social historicamente construída. No que se refere à postura materialista dialética, esta representa um pilar de sua sustentação. Se funda, sobretudo, em uma oposição ao idealismo hegeliano, o qual defende, em sua concepção, a possibilidade de ausência de qualquer pressuposto por parte da filosofia. Ao contrário desta defesa, Karl Marx e Friedrich Engels (2007) atentam para o caráter abstrato desta formulação e apontam a existência de um pressuposto inicial para toda compreensão filosófica:

> O primeiro pressuposto de toda a história humana é, naturalmente, a existência de indivíduos humanos vivos. O primeiro fato a constatar é, pois, a organização corporal desses indivíduos e, por meio dela, sua relação dada com o restante da natureza. (p. 87).

Ressaltam, os autores (ibid.), que tais pressupostos, dos quais partem a dialética materialista, não são pressupostos arbitrários, especulativos ou dogmáticos, mas pressupostos reais, que levam em conta a existência concreta dos homens produzindo sua existência. Posicionam, assim, o trabalho humano como a produção dos meios de vida, portanto, como a categoria central, chave para a compreensão da própria existência humana. Neste ponto, o materialismo histórico demonstra o papel determinante da produção material da sociedade.

O trabalho é o que diferencia o homem dos outros animais, é uma condição própria do ser humano, para, ao se relacionar com a natureza, produzir sua existência, independente da forma social. (MARX, 2004). A atividade humana possui, portanto, dois aspectos: a relação do homem com a natureza e sua ação sobre ela é aspecto da produção; as relações dos homens entre si, que determinam o processo de produção e a forma social são o aspecto do intercâmbio. O trabalho é, pois, ao mesmo tempo, a relação do ser humano com a natureza e daquele com outros seres humanos, na perspectiva da transformação da natureza e das relações sociais.

Este fundamento, por sua vez, é uma ruptura não só com as posições idealistas, mas também com as posições do materialismo vulgar, proeminentes à época de Marx e Engels. Para este tipo de materialismo, a natureza era algo imutável, portanto, de caráter metafísico. Neste ponto, o materialismo histórico-dialético reforça o caráter histórico do desenvolvimento social, fundando um sistema de categorias que nos permite apreender uma concepção materialista da história, na qual se relacionam dialeticamente produção e intercâmbio, como bem sintetizam P. N. Fedosseiev e colaboradores (1983, p.114):

> As forças produtivas determinam o tipo das relações sociais, a forma de intercâmbio. Num certo grau do seu desenvolvimento, as forças produtivas entram em contradição com a forma de intercâmbio existente. Esta contradição resolve-se através da revolução social. À antiga forma de intercâmbio, que se tornara um entrave, sucede-se uma nova, correspondente a forças produtivas mais desenvolvidas. Também esta nova forma de intercâmbio deixa de corresponder às forças produtivas em desenvolvimento, torna-se um entrave para elas e é, por seu turno, substituída, através da revolução, por uma forma mais progressista de intercâmbio. É assim que, no decorrer de todo desenvolvimento histórico, se estabelece a ligação entre os seus sucessivos graus.

Neste ponto, pode-se afirmar que o materialismo histórico-dialético é antes de tudo uma postura teórica que traz consigo a concepção de que a realidade a ser apreendida é fruto da desigualdade proveniente da divisão do trabalho. Por outro lado, a realidade não é passível de ser apreendida de uma forma imediata, pois os fenômenos investigados aparecem em suas formas aparentes, fenomênicas, compondo o que Karel Kosik (1976) denominou de mundo da pseudoconcreticidade.

O materialismo histórico não desconsidera a existência dos fenômenos a serem investigados, pois estes integram, sem dúvida, a realidade pesquisada. Não obstante, tal apreensão inicial não corresponde à totalidade concreta da realidade, ou essência do fenômeno. Os fenômenos não podem ser compreendidos simplesmente em seu plano restrito, por meio de representações ideais moldadas na consciência individual. Isto porque ele constitui-se em manifestação da realidade, evidenciando-a e ao mesmo tempo escondendo-a. (ibid.). Trabalhar diretamente com a manifestação fenomênica é, justamente, operar com a inversão realidade, ou em sua base ideológica:

> Os homens são os produtores de suas representações, de suas idéias e assim por diante, mas os homens reais, ativos, tal como são condicionados pro um determinado desenvolvimento de suas forças produtivas e pelo intercâmbio que a ele corresponde, até chegar às suas formações mais desenvolvidas. A consciência [...] não pode jamais ser outra coisa do que o ser consciente [...], e o ser dos homens é o processo de vida real. Se, em toda ideologia, os homens e suas relações aparecem de cabeça para baixo como numa câmara escura, este fenômeno resulta do seu processo histórico de vida, da mesma forma como a inversão dos objetos na retina resulta de seu processo de vida imediatamente físico. (MARX; ENGELS, op. cit., p.94).

A apreensão da instância fenomênica, ou origem empírico-objetiva (GAMBOA, 1991), necessita, na abordagem materialista, de um tratamento, portanto, no sentido do concreto pensado, para chegar, finalmente, à sua síntese, a realidade concreta. Assim, a realidade concreta é um conceito central para o materialismo dialético. Para Karl Marx (1982), a realidade não é caótica, desordenada ou fragmentada, incompreensível em sua totalidade. Ela possui uma dimensão concreta, que deve ser apreendida, trazendo a representação caótica da realidade (abstração) inicialmente para o plano do concreto idealizado (pensado) e, a partir de categorias históricas de produção material, chegar finalmente à totalidade concreta, síntese de muitas determinações e unidade do diverso. (KOSIK, op. cit.).

Assim, a concreticidade torna-se categoria fundamental, e representa a dialética entre sujeito e objeto na pesquisa sob o viés do materialismo histórico. Esta perspectiva supera a relação gnosiológica na qual o sujeito pretensamente conseguiria neutralidade e objetividade face o objeto investigado (postura positivista), bem como na qual a existência do objeto demandaria da compreensão do(s) sujeito(s), ou seja, só existiria sob o ponto de vista interpretativo e cognoscente daquele(s) que o(s) vê(em) (postura idealista). (GAMBOA, op. cit.).

Por sua vez, o conceito de totalidade – enquanto meta de apreensão da realidade – é distinto de tudo a ser apreendido. A totalidade não pretende conhecer todos os aspectos da realidade, contudo,

> [...] Se a realidade é entendida como concreticidade, como um todo que possui sua própria estrutura (e que portanto, não é caótico), que se desenvolve (e, portanto, não é imutável nem dado uma vez por todas), que se vai criando (e que, portanto, não é um todo perfeito e acabado no seu conjunto e não é mutável apenas em suas partes isoladas, na maneira de ordená-las), de semelhante concepção da realidade concepção da realidade decorrem certas conclusões metodológicas que se convertem em orientação heurística e princípio epistemológico para estudo, descrição, compreensão, ilustração e avaliação de certas seções tematizadas da realidade [...] (KOSIK, op. cit., p.36).

Para a apreensão da realidade concreta, esta pesquisa trilhou os seguintes procedimentos: a) coleta de entrevistas semi-estruturadas das expectativas dos moradores da cidade; b) coleta de indicadores de desenvolvimento urbano da cidade; c) análise de matérias de jornais que tratavam deste desenvolvimento, bem como do impacto causado pela chegada das fábricas; d) coleta de entrevista semi-estruturada com representante do complexo de fábricas sobre as expectativas de qualificação e recrutamento; e) análise de documentos referentes ao sistema de competências adotado pelo complexo de fábricas. Os dados foram colhidos envolvendo a participação, ao todo, de 13 pesquisadores.

Para analisar as expectativas dos moradores com relação à chegada do novo complexo de fábricas, realizou-se uma pesquisa de campo, utilizando entrevistas semi-estruturadas e envolvendo um grupo de 10 entrevistadores. As entrevistas foram divididas entre centro e bairros do município. Entre os dias 21 e 28 de agosto de 2007, obteve-se, no centro da cidade, 86 entrevistas. Entre os dias 21 de setembro a 2 de outubro de 2007, foram entrevistados 91 moradores de bairros tradicionais do município. Das 177 entrevistas coletadas, foram invalidadas 9, por não constarem dados completos, totalizando, portanto, 168 entrevistas validadas para a análise. Dos entrevistados, 51% eram do sexo feminino e 49% masculino, sendo que 46% eram casados, 43% solteiros, 6% divorciados e os restantes viúvos. Relativo ao nível de escolarização, 49% não alcançaram o ensino médio, 33% concluíram o ensino médio, 15% cursam o ensino superior e 3% faziam pós-graduação.

Para a análise do impacto sócio-econômico e cultural da implantação do complexo de fábricas na cidade, foram colhidos indicadores em instituições públicas e privadas do município, referentes ao aumento de acidentes de trânsito, fluxo de veículos, demanda de imóveis e de empresas abertas. Assim, recorreu-se à prefeitura municipal, ao comitê de apoio às indústrias, à polícia militar, à junta comercial e a uma imobiliária da cidade. Os indicadores foram coletados entre março e agosto de 2008, no entanto, alguns foram descartados, pela inconsistência e falta de sistematização periódica. Para compor um quadro mais ampliado e qualitativo, foram também analisadas 62 reportagens de 4 jornais da cidade, entre o período de outubro de 2006 a maio de 2008.

Por fim, para representar o complexo de fábricas, coletou-se entrevista com uma representante do recursos humanos (RH), responsável pelo processo de recrutamento dos trabalhadores. A entrevista foi realizada por 4 pesquisadores, no dia 15 de maio de 2008, na universidade do grupo de pesquisa, com a duração de 1 hora e 40 minutos. As questões giraram em torno das seguintes temáticas: a) caracterização da fábrica; b) articulação com a instituição qualificadora para o oferecimento de curso de capacitação para os postos requeridos; c) expectativas da qualificação e; d) critérios de seleção e recrutamento. Junto à entrevista, foram disponibilizados alguns documentos e apresentações que evidenciavam o sistema de competências adotado pela fábrica, os quais foram analisados neste trabalho.

3. Expectativas dos moradores, jornais e indicadores do desenvolvimento urbano com a chegada da fábrica: como se expressa o mundo da pseudoconcreticidade

A história do desenvolvimento sócio-econômico em Três Lagoas é apontada, por alguns autores, como sendo concretizada em saltos. Considera-se a construção da Estrada de Ferro Noroeste do Brasil (NOB), no ano de 1909, e da barragem de Jupiá com a usina hidroelétrica Engenheiro Souza Dias, nos anos de 1960, como dois marcos destes saltos de desenvolvimento. Nestas épocas, observou-se, como fenômeno correlato, o aumento populacional da cidade e mudanças de comportamentos e hábitos característicos do processo de industrialização e urbanização (VIEGAS, 2007). Levando-se em consideração este processo, estima-se que a chegada do complexo de fábricas de celulose seja um novo marco na história da cidade e traga um salto de organização social, econômica e cultural na cidade.

Não obstante, os saltos de desenvolvimento das forças produtivas no interior do capitalismo não estão necessariamente ligados à concretização de uma vida socialmente orientada para a classe trabalhadora. Como já ressaltado, na concepção materialista da história, em determinado grau de desenvolvimento, as forças produtivas entram em contradição com a forma de intercâmbio, ou tipo de relações sociais existentes. Neste sentido, é possível afirmar que a chegada de uma nova fábrica em determinada localidade da periferia do capitalismo é a própria estratégia de maximização da mais-valia, levando-se em conta o estágio de horizontalização da planta produtiva e da mundialização do capital. Portanto, é possível afirmar que uma visão otimista e romantizada da chegada da fábrica é justamente a visão da pseudoconcreticidade, fenomênica, é a visão da realidade em sua forma aparente.

Pode-se afirmar, com base nas entrevistas realizadas com os moradores da cidade, que havia uma visão fenomênica do processo de implantação do complexo de fábricas em Três Lagoas, com uma grande expectativa positiva do processo, seja sob o ponto de vista do desenvolvimento da cidade, seja sob o aspecto da ocupação de um novo posto de trabalho, por ele criado. É notório que a chegada do novo complexo de fábricas mobilizou os assuntos da cidade. De acordo com as informações coletadas, 99% dos entrevistados sabiam da chegada das fábricas em Três Lagoas. Dos entrevistados, 46% disseram ter mantido diálogo com amigos a respeito desta chegada, 19% com familiares, 15% informaram-se através da mídia, 12% no trabalho, 6% com clientes, 3% com professores e 15% não comentaram com ninguém sobre o assunto. Esses dados apontam para a centralidade deste assunto entre os moradores da cidade.

A visão fenomênica dos moradores se explicitava quando se buscou investigar as modificações que supostamente o novo complexo de fábricas traria para a cidade. Havia um consenso entre os entrevistados, já que 96% declararam acreditar que a cidade se modificaria com a chegada do complexo de fábricas. Dentre os que afirmaram que a cidade sofreria alterações, 41% avaliaram que ocorreria um aumento da geração de empregos e outros 41% citaram o aumento populacional como principal modificação (gráfico 1).

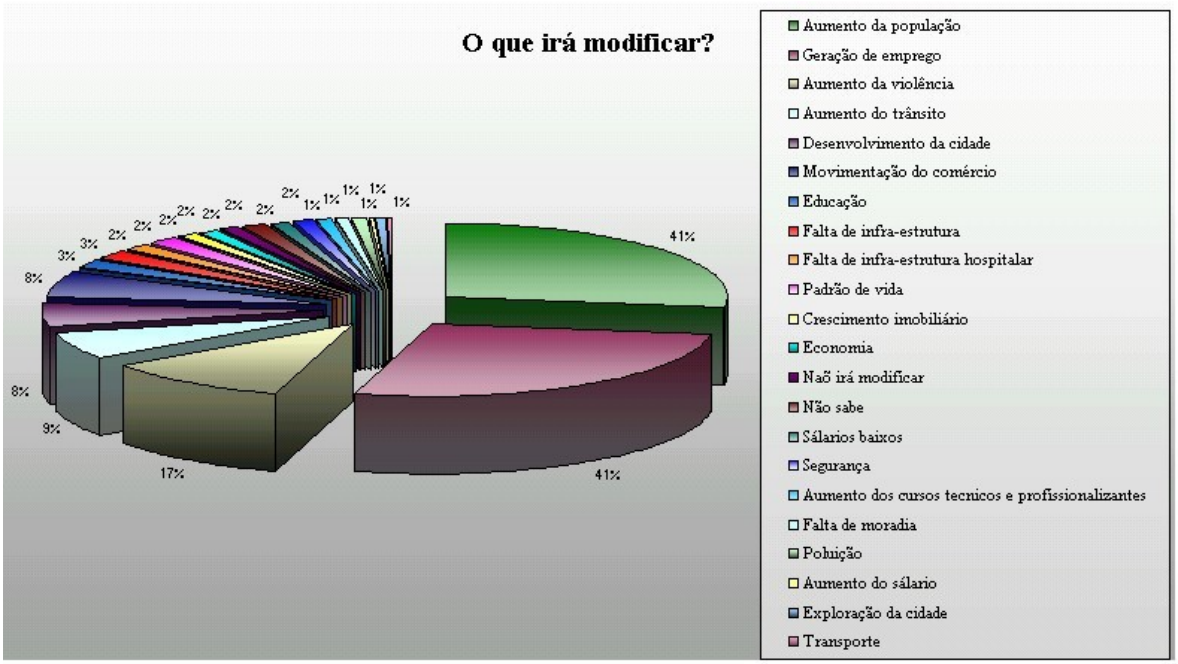


Gráfico 1: Expectativas com relação às mudanças trazidas pela fábrica.

A expectativa quanto à geração de empregos como uma recorrência acentuada deve ser compreendida no contexto de crise do trabalho abstrato, manifestada no desemprego estrutural e na precarização do trabalho. (POCHMANN, 1990; 2001, SINGER, 2000). É possível considerar compreensível, mas ao mesmo tempo fenomênica, a expectativa de geração de postos de trabalho com a chegada do novo complexo de fábricas. No tocante ao aumento populacional, este foi avaliado em duas dimensões divergentes, porém, também em sua forma aparente: a) o desenvolvimento da cidade como um processo positivo; b) o aumento da violência e o acirramento da disputa dos postos de trabalho.

Com efeito, diminuição de emprego e aumento da violência são dois epifenômenos do avanço das forças produtivas na fase da reestruturação produtiva do capital. Estes dois aparecem como os principais pontos de preocupação dos moradores entrevistados. Uma vez perguntado a respeito dos principais pontos positivos com a chegada da fábrica, constatou-se que 66% acreditavam que fosse a geração de emprego, outros 20% responderam que a cidade iria se desenvolver, entendendo-se que o desenvolvimento é relacionado com as melhorias ocasionadas. Somente 1% acreditava na possibilidade do aumento dos salários (gráfico 2). Já com relação aos principais pontos negativos, 51% dos entrevistados avaliaram que a violência iria aumentar. Do restante, 15% afirmaram que haveria um índice crescente de poluição em decorrência da fábrica, 9% consideraram as alterações do trânsito como um problema a mais para o município e 6% disseram que a cidade não possuía infra-estrutura para suportar o fluxo populacional crescente (gráfico 3).

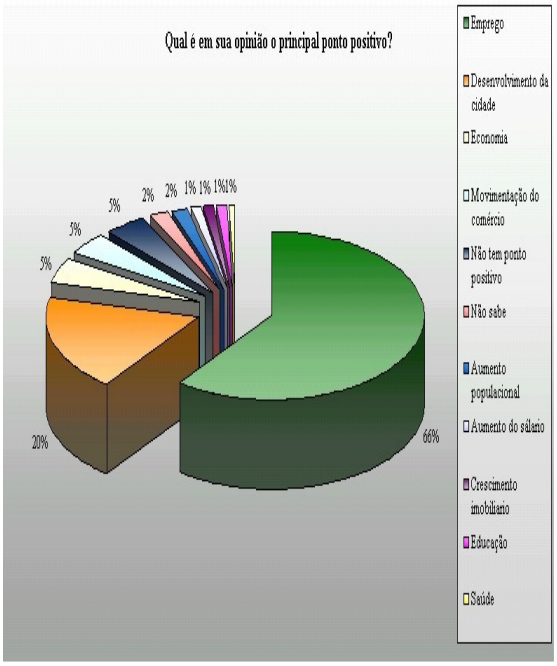


Gráfico 2: pontos positivos

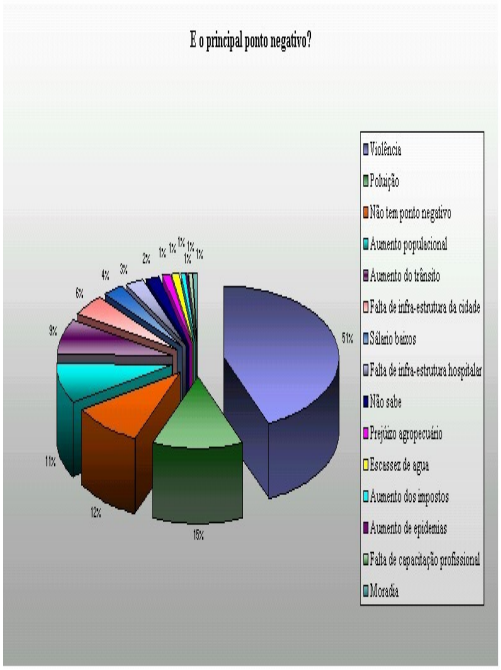


Gráfico 3: pontos negativos

As expectativas dos moradores quanto às mudanças na cidade foram sustentadas, de outra parte, pela imprensa local. Por meio das reportagens analisadas, identificou-se um discurso que reforçava a visão da pseudoconcreticidade, no momento em que apontavam as melhorias que o complexo de fábricas traria para o município de Três Lagoas. Entre outros, foram objeto de reportagens a geração de empregos com carteira assinada, a modernização no atendimento das lojas de materiais de construção e do comércio em geral, a melhoria dos atendimentos nos bancos, o maior investimento no setor educacional, da saúde, da pavimentação, de supermercados, de hotéis, de restaurantes e da gastronomia. Na outra dimensão da mesma visão fenomênica, os jornais destacaram o aumento do número de acidentes no trânsito e a violência na cidade, porém, nem sempre os relacionando ao fenômeno da chegada do novo complexo de fábricas.

A dimensão fenomênica das mudanças ocorridas na cidade se apóia, por outro lado, a indicadores que apontam um crescimento relativo da cidade, nos anos próximos aos da chegada do complexo de fábricas em Três Lagoas. Na pesquisa realizada, não se pôde obter o aumento populacional do período por meio do senso do IBGE, posto que é realizado a cada dez anos e não contemplou o período de instalação da fábrica. Por outro lado, os indicadores do crescimento do tráfego no município revelam o seu crescimento entre os anos de 2006 e 2007. No total, houve um aumento de 10% do fluxo de veículos neste período. Foi identificado, também, um aumento da abertura de empresas, sobretudo no setor de serviço, o qual foi avaliado pelos meios de comunicação como interligado à chegada do complexo de fábricas (tabela 1). Ainda, de acordo com a avaliação do portal financeiro ADVFN, a arrecadação de Três Lagoas cresceu 116% em quatro anos, tendo como referência o mês de fevereiro de 2009. Entre 2004 e 2008, a arrecadação do município saltou de R$ 71,4 milhões para R$ 154,6 milhões. (PERSPECTIVA..., 2009).

	Déc80	Déc90	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Comércio	66	271	63	62	68	101	75	82	138	175
Mista	22	57	10	7	13	13	18	24	30	18
Indústria	11	18	8	6	9	9	6	7	11	12
Pessoa Jurídica Prestadora de serviço	42	240	43	63	48	82	90	122	257	392
Pessoa Física Prestadora de Serviço	2	0	1	0	0	3	8	50	146	159
TOTAL	143	586	125	138	138	208	197	285	582	756

Tabela 1: Índice de abertura de empresas em Três Lagoas de 1980 a 2007
Fonte: Comitê de Apoio às indústrias de Três Lagoas

O crescimento do município e a visão fenomênica do processo criaram expectativas também para o empresariado com relação à importância econômica que desempenharia Três Lagoas no estado, na próxima década. A Federação das Indústrias de Mato Grosso do Sul (FIEMS) realizou pesquisa divulgada em 9 de maio de 2008, apontando que Três Lagoas seria, à época, o segundo PIB Industrial do estado, atrás apenas da capital. De acordo com a mesma pesquisa, o município assumiria o primeiro lugar em 2015 e, em 2020, teria um PIB dobrado em relação ao segundo colocado (PIB..., 2008). A expectativa da vinda do complexo de fábricas tanto de papel como de celulose é justificável se levado em conta a dimensão do empreendimento realizado, como esclarece o quadro 1:

Volume de movimentação de terra	4 milhões m³
Volume de concreto	200 mil m³
Aço para construção civil	20 mil t
Estruturas metálicas	20 mil t
Áreas pavimentadas	200 mil m²
Chaminé principal	147 metros
Consumos previstos de energia elétrica	111 MW

Quadro 1: Radiografia do projeto de implantação do complexo de fábricas (FALEIROS, 2008).

No entanto, a visão otimista da chegada da fábrica se esbarra com a concretização deste processo. Os depoimentos dos moradores nos jornais da cidade demonstraram que a grande expectativa de progresso e desenvolvimento que pairava antes do início da construção das fábricas ia se transformando, dia a dia, em frustrações e insegurança. A insegurança

atingia não só os moradores, mas os próprios trabalhadores que migraram para a cidade, contratados para trabalhar no canteiro de obras da fábrica. Houve casos relatados de trabalhadores que retornaram à sua terra natal, além de rumores de homicídios. Um problema reportado por estes trabalhadores foi a xenofobia por parte dos três-lagoenses.

Com relação aos empregos que a fábrica iria gerar, foi divulgado que o número de trabalhadores na fase de construção chegaria a 2 mil para a fábrica de papel e 8 mil para a de celulose. (FALEIROS, 2008). Por outro lado, na avaliação da ADVFN, em fevereiro de 2009, o número de empregos gerados superou os estimados, em função da construção da fábrica ter levado ao município outras 70 empresas, entre pequenas e médias, o que gerou cerca de 12 mil novos empregos. (PERSPECTIVA..., op. cit.).

No entanto, embora os números de empregos divulgados se mostrem significativos, foi captada uma frustração por parte dos moradores do município, que assistiram grande parte dessas vagas serem preenchidas por mão de obra importada de outros estados pelas fábricas. Ainda, essa quantidade de empregos foi gerada em um curto período denominado como pico da construção, correspondente aos quatro primeiros meses de construção das fábricas. Com a entrada da fábrica em operação, o número de funcionários fixos despencou para cerca de 800 empregos diretos, entre funcionários próprios e terceirizados. (CELULOSE ON LINE, 2006).

4. Qualificação e recrutamento dos trabalhadores e o sistema de competências: o predomínio da dimensão da sociabilidade do operário.

A estratégia de implantação da fábrica de papel em Três Lagoas envolveu a articulação com uma instituição qualificadora do sistema S, para que esta qualificasse um número determinado de trabalhadores que fossem operar na nova fábrica. Ou seja, a fábrica assegurou a qualificação dos seus futuros operários, que necessariamente tiveram que passar por uma capacitação sob sua ingerência. Foram formados operários para quatro áreas, recrutados para a fábrica de papel: a) área de máquina de papel; b) área de acabamento, que atuava na embalagem do papel; c) área de processos de qualidade; d) área de manutenção.

A qualificação dos trabalhadores em Três Lagoas foi diversa daquela seguida em outras unidades e a primeira experiência desta natureza. Por exemplo, no interior de São Paulo, a qualificação foi realizada no interior da fábrica. O que justificaria a articulação da fábrica com uma instituição de qualificação, pela primeira vez, na avaliação da representante do RH entrevistada, seria a particularidade de que os operários de Três Lagoas iniciariam o processo de produção na cidade, sendo necessária uma qualificação de longa duração. A fábrica montou, com a instituição qualificadora, um curso de técnico em papel e três cursos de manutenção: eletrônica, instrumentação e mecânica. Além do conteúdo específico destes cursos, foram organizados, no caso do curso de papel, cinco workshops de competências. Foram também realizadas visitas dos alunos a unidades fabris já em funcionamento. Para o curso de papel, objeto de análise da pesquisa, foram selecionados 120 trabalhadores, os quais foram acompanhados, desde o início, pela fábrica.

A fábrica de papel trabalhou com a perspectiva da formação de competências, estabelecendo uma lista de 67 competências, denominadas *Carrer Architect*[1]. O assim chamado grupo de competências é um quadro internacional, importado e adaptado para as condições nacionais, conforme afirmação da representante do RH, e que é um dos parâmetros

[1] As 67 competências constam no *Career Architect* com a sua respectiva conceituação. No entanto, a entrevistada do RH solicitou que se mantivesse em sigilo o quadro de competências utilizado pela empresa. Para fins de divulgação desta pesquisa, analisar-se-á a incidência das dimensões das competências, ressaltando suas principais características, porém, preservando a identificação de cada uma delas.

para a escolha do perfil dos futuros operários, sempre chamados pela entrevistada de colaboradores.

Para a análise das competências do *Career Architect*, estas foram agrupadas a partir da classificação de Schwartz (op. cit.), em suas três dimensões: conceitual, experimental e social. Foram destacadas as principais características de cada dimensão e o total de competências contidas em cada uma delas, conforme retrata o quadro 2:

Conceitual	Experimental	Social
• Ter conhecimento do funcionamento do mercado em todos os âmbitos; • Conhecer a carreira; • Ter capacidade cognitiva; • Conhecer a cultura das organizações; • Ter um pensamento global	• Lidar com subordinados com eficácia; • Organizar discussões; • Dominar o conhecimento técnico; • Ter aptidões para a execução do trabalho; • Tomar decisões; • Monitorar o processo de trabalho; • Negociar com êxito em situações problemáticas; • Planejar suas ações; • Delegar tarefas; • Valorizar o tempo; • Ter facilidade de aprendizado técnico.	• Ter fácil adaptação; • Ter comunicabilidade; • Trabalhar em equipe; • Ser paciente; • Saber ouvir; • Ter facilidade de aprender; • Ter liderança; • Ter atenção; • Ter preocupação com o próximo; • Te criatividade; • Ser de confiança; • Preocupar-se com o cliente; • Ser justo e igualitário; • Ser alegre; • Ser engraçado; • Ser sincero; • Ter fácil relacionamento; • Ter pensamento ágil; • Ter flexibilidade; • Ser eficaz; • Ter auto-conhecimento; • Ter visão otimista.
Total: 06 competências	**Total: 30 competências**	**Total: 33 competências**

Quadro 2: Características das dimensões das competências do *Career Architect*[2]

Como é possível notar no quadro 2, o predomínio das competências no *Career Architect* recai na dimensão social. Ainda que a incidência de competências nas dimensões experimental e social se mostrem próximas, 30 e 33, respectivamente, 7 competências classificadas pela pesquisa como experimentais – o trabalho em si, o saber fazer – se revelavam orientadas para a formação da própria dimensão social – das relações sociais, do saber ser. São elas competências geralmente para cargos de chefia e que diziam respeito à capacidade de delegar tarefas e decisões, lidar com diversidades, tratar os subordinados de forma imparcial, motivar outros operários e gerenciar situações políticas desfavoráveis. Assim, é possível afirmar que para os cargos de liderança, a formação das competências sociais em seus subalternos se torna a própria competência experimental a ser desenvolvida.

[2] A totalização das competências classificadas nas três dimensões no quadro 2 excede à quantidade de 67 porque 2 delas foram classificadas em duas dimensões, uma delas tanto na dimensão conceitual e experimental e a outra tanto na dimensão conceitual, quanto na social. Isto ocorreu tendo em vista a descrição destas competências que assumiram características de duas dimensões.

No tocante à constatação de que o quadro de competências formulado pelo complexo de fábricas sugere a predominância da exigência da dimensão social, é pertinente retomar a preocupação de Zarifian (op. cit.). O autor contesta este tipo de ênfase no plano ético e científico para o recrutamento, tendo em vista que a avaliação não é do próprio ser, ou da personalidade propriamente dita do trabalhador, mas de atitudes visíveis e avaliáveis socialmente. Portanto, é possível indagar se o sistema de competências não levaria ao forjamento de um novo tipo de trabalhador adaptado apenas sob o ponto de vista visível às demandas do mundo do trabalho, agindo e parecendo ser algo que de fato não é.

Outro quadro de competências analisado foi aquele dividido pelos níveis de complexidade do trabalho da empresa. Este quadro compreendia quatro cargos: a) colaborador individual (operário de linha); b) líder de primeira linha; c) gerente; d) líder executivo e sênior. Para cada cargo, constavam de três a seis grupos de características requeridas, nas quais eram listadas algumas das 67 competências do *Career Architect*. O quadro 3 apresenta tais características, divididas pelo nível ocupado e a recorrência de cada dimensão das competências contidas em cada característica:

<table>
<tr><th>Nível A
Colaborador individual</th><th>Nível B
Líder de primeira linha</th><th>Nível C
Gerente</th><th colspan="2">Nível D
Líder executivo e sênior</th></tr>
<tr><td>Realizar o trabalho

Total: 5E; 3S</td><td>Gerenciar o trabalho

Total: 5E; 1S</td><td>Desenvolver e gerenciar o trabalho

Total: 5E; 1Es; 1S</td><td>Criar e comunicar uma estratégia empresarial atraente

Total: 2C; 1E; 1Es</td><td>Gerenciar e liderar mudanças

Total: 1E; 5S</td></tr>
<tr><td>Trabalhar efetivamente com os demais

Total: 5S</td><td>Realizar o trabalho por meio dos demais

Total: 2E; 4Es; 5S</td><td>Fazer as coisas acontecerem por meio das equipes

Total: 2E; 3Es; 5S</td><td>Fazer as coisas acontecerem por meio das pessoas

Total: 4E; 2Es</td><td>Capacidade de executar

Total: 4E; 2S</td></tr>
<tr><td>Conhecer seu trabalho e se manter atualizado

Total: 1C; 2E; 3S</td><td>Ser pessoalmente efetivo

Total: 3E; 3S</td><td>Modelo e líder forte

Total: 1C; 4E; 6S</td><td>Pessoas

Total: 2E; 2Es; 3S</td><td>Ser eficaz com os clientes

Total: 2S

Gerenciamento

Total: 1C; 1E; 1S</td></tr>
</table>

Quadro 3: Níveis da empresa e competências requeridas[3]

O exame do quadro 3 indica uma reversão da tendência encontrada no *Career Architect*. Totalizando as competências por níveis de atuação, encontraram-se 4 competências de dimensão conceitual, 54 de experimental e 45 de social, ainda que 13 das competências de dimensão experimental fossem orientadas para a formação de competências da dimensão social em operários subordinados. É possível perceber, por meio desta recorrência, que ainda que a fábrica trabalhasse com o predomínio de competências de dimensão social (quadro 2),

[3] Utilizamos as seguintes abreviações para as dimensões das competências: C (conceitual); E (experimental), Es (experimental que visa a formação de competências de dimensão social); S (social). Antecedendo à abreviação, colocamos o número de ocorrências de cada competência. Na característica de **Gerenciamento,** do nível de líder executivo e sênior, as 3 competências listadas não fazem parte do *Career Architect*, sendo definidas diretamente pela fábrica dos EUA.

quando as competências eram separadas para a sua cobrança na prática, o predomínio ficou nas competências de dimensão experimental.

Por outro lado, é possível afirmar que a dimensão social das competências ainda desempenha papel preponderante, se analisadas qualitativamente as outras dimensões cobradas. Por exemplo, para o nível de colaborador individual, ou seja, o operário de linha, na característica de conhecimento do seu trabalho, que denota a dimensão conceitual, é cobrada apenas 1 competência desta dimensão, enquanto 2 competências são de dimensão experimental e 3 de dimensão social. Na característica de realizar o trabalho, que denota a dimensão experimental, 5 competências são desta dimensão, enquanto 3 são de dimensão social. E, na característica própria da dimensão social, de trabalhar efetivamente com os demais, não há nenhuma competência a não ser as 5 da própria dimensão social. Isto ilustra a afirmação de que a dimensão social se insere em todas as outras dimensões, não ocorrendo necessariamente o inverso. A dimensão social das competências é a única que aparece em todas as características cobradas. De outra forma, apenas para o operário de linha que existe uma característica do conhecimento específico do seu trabalho, ainda que exista a cobrança de competências de dimensão conceitual nos outros níveis, a exceção do líder de primeira linha, na qual, estranhamente, não há essa cobrança.

Ainda, se analisadas a incidência das 67 competências do *Career Architect* nos níveis de trabalho, percebe-se que há 23 competências que não constam como competências exigidas para os vários cargos da empresa (quadro 4). Por outro lado, a maioria das competências consta ao mesmo tempo em dois ou mais níveis. Apenas 4 competências configuram-se exclusivas para o colaborador individual, 1 para o líder de primeira linha, 4 para o gerente e 6 para o líder executivo e sênior, totalizando 15 competências exclusivas de cada um desses níveis.

Compet.	Tipo	Nível	Compet.	Tipo	Nível	Compet.	Tipo	Nível
01	S	A, B, C	**24**	C, E	A	**46**	C	D
02	S	A, D	**25**	E		**47**	E	B, C
03	S		**26**	S		**48**	Es	
04	S		**27**	E	B, D	**49**	S	
05	C	C, D	**28**	E	D	**50**	E	A, B, C, D
06	C		**29**	S	A, D	**51**	E	A, B, C, D
07	E		**30**	C, S		**52**	E	B, C, D
08	S		**31**	S	A, D	**53**	S	A, B, C, D
09	S	C	**32**	S	A, B, C, D	**54**	S	A, D
10	S		**33**	S	A, B, C, D	**55**	S	
11	S		**34**	S	C, D	**56**	Es	B, C, D
12	S	B, C, D	**35**	E	B, C, D	**57**	S	B, C
13	E	B, C, D	**36**	Es	B, C, D	**58**	E	D
14	S		**37**	E		**59**	Es	C
15	S	A, B, C, D	**38**	C		**60**	Es	C, D
16	E	A, B, C, D	**39**	E	A, B, C, D	**61**	E	A
17	E	B, C, D	**40**	S		**62**	E	A
18	Es	B	**41**	S		**63**	E	C
19	E	C, D	**42**	S	A	**64**	S	C
20	S	B, C	**43**	S	A, D	**65**	Es	D
21	Es	D	**44**	S		**66**	S	
22	S		**45**	S	D	**67**	E	
23	Es							

Quadro 4: Competências e incidências nos diversos níveis da empresa[4]

[4] Colaborador individual (nível A); Líder de primeira linha (nível B); Gerente (nível C); Líder executivo e sênior (nível D). As dimensões das competências (tipo) acompanham a do quadro 3.

Para o colaborador individual, exigiu-se, de forma exclusiva, o conhecimento técnico e aptidões para executá-lo, a capacidade de relacionamento com os companheiros, a capacidade de aprendizado rápido e a rapidez e a produtivização do seu tempo. Neste caso, é possível perceber a cobrança da dimensão experimental, desde a execução técnica e maximização do tempo disponível para o trabalho, como de competências de caráter social, tais como o relacionamento e capacidade de aprendizado, próprias do trabalho coletivo. Para o líder de primeira linha, foi exigido, de forma exclusiva, a competência do compartilhamento de tarefas, decisões e responsabilidades, o que mostra a preocupação do desenvolvimento do trabalho horizontal, em equipe, próprio do novo padrão toyotista de organização do trabalho. Foi cobrado de forma exclusiva para o gerente habilidades de liderança, sobretudo para contornar crises, a capacidade de administrar à distância, a capacidade de reelaborar processos a partir da estaca zero, ouvindo sugestões e acatando experimentos e a competência para liderar grupos, compreendendo o que valorizam, para motivá-los. Da mesma forma, é possível destacar a preocupação de cobrar da gerência competências de liderança para a formação de coletivos de trabalho. Por fim, o líder executivo e sênior teve como cobrança exclusiva a capacidade de lidar com a diversidade – raça, nacionalidade, cultura, deficiência, faixas etárias, gênero –, a sensibilidade para modificar o comportamento pessoal em função das reações dos outros, ter uma visão ampla do desafio, criando cenários futuros a serem enfrentados e transmitindo sua visão de forma convincente aos demais. Como percebido, as competências exigidas para o último nível da empresa não descartam a necessidade de direcionamento das estratégias empresariais através de sua liderança, ainda que a perspectiva seja a da horizontalização do trabalho toyotista.

Para o processo de seleção, as etapas seguidas foram: a) análise de documentação; b) apresentação de funções; c) posicionamento dos candidatos; d) análise de preferências; e) estudo de caso; f) consenso; g) logística admissional; e) preparação dos gestores.

A análise de documentação envolveu a evolução de cada aluno no curso, elaborando-se um quadro composto inicialmente pelo dossiê do aluno, com sua foto, para facilitar sua identificação, com seus dados pessoais, as atitudes de dentro e fora da sala de aula e o perfil psicológico. Foram ainda avaliados as freqüências, as notas, a leitura da máquina, o comportamento durante as aulas, os relatórios dos conselhos de classe com os professores e os relatórios dos workshops de competências. Nas visitas a outras unidades fabris, foi analisado, segundo a interlocutora, o desempenho dos alunos nos locais com temperaturas extremas e locais com muito barulho, levando em consideração a sua capacidade de resistência.

A apresentação das funções envolveu a descrição dos cargos a serem contratados, as habilidades técnicas requeridas e suas competências. O posicionamento dos candidatos foi colhido a partir de uma redação, solicitando que expusessem duas posições de melhor desempenho, com pontos fortes e a desenvolver e a percepção do próprio desenvolvimento no período do curso.

O resultado das redações foi a composição do quadro de preferências, para a próxima etapa de seleção. Neste quadro de preferência, constavam as escolhas dos alunos para as duas áreas às quais mais se identificavam, sendo avaliada a coerência entre suas escolhas e o seu desenvolvimento durante o curso. As redações e o grupo de preferências foram analisados pelos gerentes, buscando coerência com o que foi avaliado de cada aluno no curso. Entretanto, segundo a entrevistada, foram as competências apresentadas pelos alunos que os direcionaram para determinado cargo e não suas preferências, sendo necessário que o aluno demonstrasse constantemente sua adequação para o cargo ou para uma provável promoção.

Portanto, a fábrica já tinha estruturado o perfil dos trabalhadores a serem recrutados, visando primeiramente o equilíbrio do grupo, mesclando trabalhadores com diversas características, desde os mais calmos até os mais extrovertidos. O principal foco no processo seletivo foi o comportamento ético e a postura, ou seja, além de saber trabalhar tecnicamente,

era necessário que se soubesse trabalhar coletivamente. A dimensão social das competências, mais particularmente a capacidade de se relacionar, assumiu destaque neste sentido:

> Tem algum problema na sala de aula? Como que é esse relacionamento? Como os colegas te vêem na sala de aula? Se você chega numa sala de aula e pergunta quem que é fulano, eles vão falar o que? [...] A gente vê como a pessoa se comporta, como ela é no dia a dia e se dá certo com o nosso perfil. [...] A gente precisa de uma pessoa mais estourada, uma pessoa mais calma, uma pessoa mais extrovertida, uma pessoa mais quieta. Isso aí que é importante para o grupo, para dar o equilíbrio do grupo. (Entrevista com a representante do RH, p. 24).

Ainda como estratégia de seleção e recrutamento, foi realizado um estudo de caso com cada aluno para averiguar suas atitudes diante de uma situação problema. Essa situação problema é entendida como ocorrências imprevistas e inusitadas que afetam a produtividade e é central no sistema de competências que o trabalhador consiga resolvê-las. (RAMOS, op. cit.). Neste ponto, nota-se a prevalência da dimensão experimental, ressaltada, sobretudo, na perspectiva da solução de problemas, como uma das competências centrais para o recrutamento do trabalhador de novo tipo: "[...] não tem nada de prova, eu falo bastante pros alunos e os novos funcionários, agora a empresa não se preocupa com diploma [...] eu quero ver por a mão na massa e trabalhar!" (Entrevista com a representante do RH, p. 21). Outro aspecto preponderante, ressaltado pela entrevistada, é a capacidade de relacionamento e do trabalho coletivo. Neste sentido, as competências de dimensão social se tornam até mais importantes do que aquelas de dimensão experimental, do trabalho propriamente dito.

Contudo, o processo de qualificação não impediu que a fábrica transferisse, de outros municípios, trabalhadores para ocupar cargos considerados chaves na empresa, tais como supervisores, coordenadores, assistentes, gerentes de áreas e operadores chave. No total, foram 70 transferidos.

Para o processo de recrutamento foram utilizadas três salas, cada qual com um psicólogo, um técnico e um coordenador. A representante do RH entrevistada, que coordenou a equipe de recrutamento, cumpriu o papel de mediadora, visitando as três salas. A equipe foi formada por gerentes das áreas, um coordenador, assistentes e alguns operadores vindos de outros estados. No final do processo, foi elaborada uma tabulação, na qual participou toda equipe de recrutamento, opinando a respeito de todos os concluintes dos cursos e os encaminhando para as áreas nas quais os postos de trabalho seriam preenchidos.

Dos 114 alunos concluintes do curso de papel, 93 foram aprovados para o recrutamento. Ainda que seja possível imaginar o desconsolo daqueles que, mesmo concluindo o curso não conseguiram de imediato um posto de trabalho na fábrica, a representante do RH os aconselhou a não desanimarem com o resultado, argumentando-lhes que haviam adquirido muitos conhecimentos que poderiam ajudá-los no encaminhamento para outras empresas. Neste ponto, é necessário salientar que alguns dos recrutados foram trabalhar nas empresas satélites, quebrando a expectativa de que todos os alunos trabalhariam na fábrica de papel.

A expectativa da implantação da fábrica em Três Lagoas era, segundo a entrevistada, em tornar-se a mais produtiva do grupo. Das 30 máquinas de papel que a fábrica possuía ao redor do mundo, 6 delas estavam no Brasil, sendo estas as mais produtivas fábricas do complexo investigado. Assim, a expectativa da representante do RH é que a fábrica de Três Lagoas se tornasse também referência, por conta do novo maquinário, mas também por conta da força de trabalho por eles formada:

> [...] por isso que a gente fala que a gente é melhor do mundo não é sem base sem referência, realmente em eficiência em produtividade a gente tem condições de ser o melhor do mundo, mesmo em números [...] Então a empresa [está] com a expectativa muito grande [para o] grupo todo mesmo. Então é muito bom fazer parte dessa construção, a gente sabe que as máquinas são novinhas, de tecnologia de ponta, mas tem máquinas tão boas quanto no mundo todo, mas não é essa a diferença que faz na hora da produtividade: são as pessoas. (Entrevista com a representante do RH, p.36-37).

Conclusão

A chegada do complexo de fábricas em Três Lagoas é parte da atual tendência do desenvolvimento das forças produtivas capitalistas, sob a égide do modelo toyotista, que procura estratégias de horizontalização das empresas, migrando para áreas nas quais é possível a maximização da exploração do trabalho humano. Por outro lado, a extração de mais-valia, neste momento, implica na formação do trabalhador de novo tipo, mediados pela formação das competências.

Em um município do interior do centro-oeste brasileiro, foi possível observar que a chegada de um novo complexo de fábricas traz, para os seus moradores, uma expectativa positiva no que diz respeito à ameaça central do contemporâneo mundo do trabalho, o fenômeno do desemprego. Os empregos gerados concentraram-se, em sua maior parte, em um período curto em que se instaurou o canteiro de obras das fábricas. De outro modo, boa parte dos postos de trabalho foi ocupada por trabalhadores de outros estados, gerando frustração para os moradores da cidade e, ao mesmo tempo, o preconceito e discriminação para aqueles outros trabalhadores. Em Três Lagoas, foram gerados apenas 220 empregos na fábrica pesquisada. Conclui-se que o mundo da pseudoconcreticidade sustentou a formação de consciências, tanto dos trabalhadores, quanto dos capitalistas, para o processo de implantação do novo complexo de fábricas na cidade.

Para assegurar a contratação de trabalhadores de novo tipo e prontos para operar nas máquinas, o complexo de fábricas chegou à cidade com uma proposta fechada para os postos de qualificação, assumindo papel de controle direto na qualificação dos seus futuros operários. Tal qualificação foi mediada pela estrutura do sistema de competências, concorrendo para a ideologia da empregabilidade, quando assumiu um discurso de que os cursos oferecidos eram voltados diretamente para os postos de trabalhos a serem criados pelo complexo de fábricas. Sob o ponto de vista do processo de seleção, foi possível constatar a ênfase nas competências em detrimento do nível de escolarização do trabalhador. Ainda, as competências de dimensão social se mostraram centrais para o perfil de trabalhador exigido pelo complexo de fábricas. Conclui-se que a implantação do novo complexo de fábricas na cidade de Três Lagoas obedece à fase de reestruturação produtiva enquanto estratégia contemporânea da crise do capital.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho*: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES Ricardo L. *Adeus ao trabalho?*: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 3 ed. São Paulo: Cortez, 1995.

_____ *Os sentidos do trabalho*: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

BIHR, Alain. *Da grande noite à alternativa:* o movimento operário europeu em crise. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 1998.

CELULOSE ON LINE. *[...] serão os empreendimentos do século,* 2006. Disponível em: <http://www.celuloseonline.com.br/pagina/pagina.asp?IDItem=12672&IDNoticia=10264>. Acesso em: 23 abr. 2009.

FALEIROS, Marina. Três Lagoas: após 20 anos, projeto ganha vida. *O papel*, [s/l], [s/v], [s/n], jun. 2008. Disponível em: <http://www.sinpapel.com.br/Noticias/Noticias1379REcapajunho.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2009.

FEDOSSEIEV, P. N. Karl Marx: biografia. Lisboa: Editorial Avante!; Moscovo: Edições Progresso, 1983.

FORRESTER, Viviane. *O horror econômico*. São Paulo: UNESP, 1997.

FRIGOTTO, Gaudêncio. O enfoque da dialética materialista histórica na pesquisa educacional. In: FAZENDA, Ivani (org.). *Metodologia da pesquisa educacional*. 2 ed. São Paulo: Cortez, 1991.

_____ Educação, crise do trabalho assalariado e do desenvolvimento: teorias em conflito. In: FRIGOTTO, Gaudêncio (org.). *Educação e crise do trabalho*: perspectivas de final de século. Petrópolis: Vozes, 1998.

GAMBOA, Silvio Ancízar Sanchez. A dialética na pesquisa em educação: elementos de contexto. In: FAZENDA, Ivani (org.). *Metodologia da pesquisa educacional*. 2 ed. São Paulo: Cortez, 1991.

GOUNET, Thomas. *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna*: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 9 ed. São Paulo: Edições Loyola, 2000.

KATZ, Claudio, BRAGA, Ruy, COGGIOLA, Osvaldo (org.). *Novas tecnologias:* crítica da atual reestruturação produtiva. São Paulo: Xamã, 1995.

KOSIK, Karel. *Dialética do concreto*. 2 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

KUENZER, Acacia Zeneida. O Ensino Médio agora é para a vida: entre o pretendido, o dito e o feito. *Educação & Sociedade*, [online], Campinas, v. 21, n. 70, abr. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v21n70/a03v2170.pdf>. Acesso em 17 mai. 2009.

_____. Da dualidade assumida à dualidade negada: o discurso da flexibilização justifica a inclusão excludente. *Educação & Sociedade*, [online], Campinas, v. 28, n. 100 – especial. p. 1153-1178, out. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v28n100/a2428100.pdf>. Acesso em 17 mai. 2009.

MANFREDI, Silvia Maria. Trabalho, qualificação e competência profissional - das dimensões conceituais e políticas. In: *Educação & Sociedade*. Campinas: Cedes, 1998 – V. XIX, f.III.

MARX, Karl. *Para a crítica da economia política.* São Paulo: Abril Cultural, 1982.

_____ *O capital: crítica da economia política*. Livro 1, v.1, 2 ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

_____ *Manuscritos econômico-filosóficos*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2004.

_____; ENGELS, Friedrich. *A ideologia alemã.* Crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stirner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas (1845-1846). São Paulo: Boitempo, 2007.

PERSPECTIVA papel e celulose: mercado vê nova fábrica da [...] com otimismo. *Portal Financeiro ADVFN.* Três Lagoas, 2009. Disponível em: <http://youtrade.blogs.advfn.com/2009/02/17/perspectiva-papel-e-celulose-mercado-ve-nova-fabrica-da-vcp-com-otimismo/>. Acesso em: 23 abr. 2009.

PIB industrial de Três Lagoas é o 2º de MS. *3 Lagoas com.br.* Três Lagoas, 14 mai. 2008. Disponível em: <http://www.3lagoas.com.br/?pib-industrial-de-tres-lagoas-e-o-2%C2%BA-de-ms&canal=noticias&pag=unit&id=4141>. Acesso em: 16 mai. 2008.

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

_____ *O emprego na globalização*: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.

RAMOS, Marise Nogueira. *A Pedagogia das Competências*: autonomia ou adaptação? São Paulo: Cortez, 2001.

RAMOS, Marise Nogueira. A educação profissional pela Pedagogia das Competências: para além da superfície dos documentos oficiais. *Educação & Sociedade*, [online], Campinas, v. 23, n. 80, set. 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v23n80/12939.pdf>. Acesso em: 17 mai. 2009.

SINGER, Paul. *Globalização e desemprego*: diagnóstico e alternativas. 4 ed. São Paulo: Contexto, 2000.

VASAPOLLO, Luciano. *Por uma política de classe:* uma interpretação marxista do mundo globalizado. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

VIEGAS, Terezinha Cristina. *O aumento da frota veicular no município de Três Lagoas – MS, no período de 2000 a julho de 2006:* análise e diagnóstico dos possíveis impactos ambientais causados. 2007. Dissertação (Mestrado em meio ambiente e desenvolvimento regional) – Universidade Para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal – UNIDERP, Três Lagoas, 2007.

Indicadores de Equidade do Sistema Tributário Nacional

Relatório de Observação nº 1

Brasília, junho de 2009

Presidência da República

Vice-Presidência da República

Secretaria de Relações Institucionais

Secretaria do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social

Presidência da República
Secretaria de Relações Institucionais
Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social
Secretaria do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social
Observatório da Eqüidade

Indicadores de Equidade do Sistema Tributário Nacional

RELATÓRIO DE OBSERVAÇÃO Nº 1

Brasília/DF, 2009

Secretária do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social
Esther Bemerguy de Albuquerque

Secretária Adjunta do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social
Ângela Cotta Ferreira Gomes

CONSELHO DIRETOR DO OBSERVATÓRIO DA EQUIDADE

Conselheiro Jorge Nazareno Rodrigues
Conselheiro José Antônio Moroni
Conselheira Juçara Maria Dutra Viana
Conselheiro Júlio Barbosa de Aquino
Conselheiro Naomar Monteiro de Almeida Filho
Conselheiro Maurílio Biagi Filho
Conselheiro Oded Grajew
Conselheira Sérgio Haddad
Conselheira Viviane Senna Lalli
Conselheira Zilda Arns Neumann
Ministro Patrus Ananias
Ministro José Múcio Monteiro Filho

COMITÊ TÉCNICO DO OBSERVATÓRIO DA EQUIDADE

Ana Lúcia Sabóia
Gerente de Indicadores Sociais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE

Jorge Abrahão de Castro
Diretor de Políticas Sociais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA

Clemente Ganz Lúcio
Diretor do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE

Esther Bemerguy de Albuquerque
Secretária do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social – SEDES

EQUIPE TÉCNICA DO OBSERVATÓRIO DA EQUIDADE

Álvaro Luchiezi Júnior - UNAFISCO
Ana Lúcia de Lima Starling - SEDES/PR
André Arthur Cavalcanti - IBGE
Cláudio Hamilton Matos dos Santos - IPEA
Evilásio da Silva Salvador - INESC
José Aparecido Ribeiro - IPEA
Maria Cristina Macdowell Azevedo - ESAF
Maria França e Leite Velloso - SEDES/PR
Martha Cassiolato - IPEA
Rogério Boueri - IPEA
Rosa Maria Nader - SEDES/PR
Rosane de Almeida Maia - DIEESE

CONSULTORIA E REDAÇÃO FINAL

Érika Amorim Araújo

Anexo I – Ala "A", sala: 202 – (61) 3411.2199 / 3393 - Brasília – DF – CEP: 70.150-900
cdes@planalto.gov.br www.cdes.gov.br
Disponível em: CD-ROM
Disponível também em: <http//www.cdes.gov.br>
Tiragem: 500 exemplares
Impresso no Brasil

Catalogação na fonte, Biblioteca da Presidência da República.

B823i Brasil. Presidência da República, Observatório da Equidade.

Indicadores de Equidade do Sistema Tributário Nacional. Brasília: Presidência da República, Observatório da Equidade, 2009.

66 p. (Relatório de Observação; 1)

1. Sistema Tributário Nacional – indicadores. I. Presidência da República, Observatório da Equidade

CDD **– 341.3970**

Sumário

Composição do CDES	06
Apresentação	07
Introdução - Educando para um novo olhar: ler as desigualdades visualizando as iniquidades	08
Lógica Organizacional e Metodológica do Observatório da Equidade	11
Indicadores de Equidade do Sistema Tributário Nacional	15
▪ Sistema tributário regressivo e carga mal distribuída	18
▪ Retorno social baixo em relação à carga tributária	23
▪ Estrutura tributária desincentiva as atividades produtivas e a geração de emprego	25
▪ Inadequação do pacto federativo em relação a suas competências tributárias, responsabilidades e territorialidade	27
Não há cidadania tributária	31
Quadro de Indicadores do Sistema Tributário Nacional	33
ANEXOS	
I – Síntese da estrutura do Sistema Tributário Nacional	42
II – Glossário de Indicadores	44
III – Lista de participantes do Observatório da Equidade	48

Composição do CDES

Presidente da República
Vice-Presidente da República
Secretaria de Relações Institucionais
Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social

Conselheiros – Sociedade Civil

Abilio Diniz
Adilson Ventura
Alair Martins do Nascimento
Amarílio Proença de Macêdo
Antoninho Trevisan
Antonio Carbonari Netto
Antônio Carlos dos Reis (Salim)
Antonio Carlos Valente da Silva
Antônio Neto
Arildo Mota Lopes
Artur Henrique
Bruno Ribeiro
Candido Mendes
Carlos Gilberto Cavalcante Farias
Cezar Britto
Clemente Ganz Lúcio
Daniel Feffer
Danilo Pereira da Silva
Delfim Netto
Denise Motta Dau
Dom Luiz Demetrio Valentini
Enilson Simões de Moura (Alemão)
Fabio Barbosa
Gabriel Ferreira
Germano Rigotto
Gustavo Petta
Horacio Piva
Humberto Eustáquio Mota
Ivan Zurita
Ivo Rosset
Jackson Schneider
João Batista Inocentini
João Bosco Borba
João Elisio Ferraz de Campos
João Felício
João Paulo dos Reis Velloso
Joênia Batista Carvalho
Jorge Gerdau Johannpeter
Jorge Nazareno Rodrigues
José Antônio Moroni
José Carlos Bumlai
José Carlos Cosenzo
José Lopez Feijóo
José Luis Cutrale
Joseph Couri
Juçara Dutra
Júlio Aquino
Laerte Teixeira da Costa
Lincoln Fernandes
Lúcia Stumpf
Luiz Carlos Delben Leite
Luiza Helena Trajano
Lutfala Bitar
Manoel José dos Santos (De Serra)
Márcio Lopes de Freitas
Marcos Jank
Maurício Botelho
Maurílio Biagi Filho
Murillo de Aragão
Nair Goulart
Naomar Monteiro de Almeida Filho
Nelson José Côrtes da Silveira
Oded Grajew
Paulo Godoy
Paulo Simão
Paulo Skaf
Paulo Speller
Paulo Tigre
Paulo Vellinho
Raymundo Magliano
Ricardo Paes de Barros
Ricardo Patah
Robson Braga de Andrade
Rodrigo Collaço
Rodrigo Loures
Rogelio Golfarb
Rozani Holler
Sérgio Haddad
Sérgio Rosa
Sônia Regina Hess de Souza
Tânia Bacelar
Vicente Mattos
Victor Siaulys
Virgilio Costa
Viviane Senna
Zaire Resende
Zilda Arns

Conselheiros – Governo

Ministra de Estado Chefe da Casa Civil
Ministro de Estado Chefe da Secretaria-Geral da Presidência da República
Ministro de Estado Chefe da Secretaria de Relações Institucionais
Ministro de Estado Chefe do Gabinete de Segurança Institucional
Ministro de Estado da Fazenda
Ministro de Estado das Relações Exteriores
Ministro de Estado do Desenvolvimento Social e Combate à Fome
Ministro de Estado do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior
Ministro de Estado do Meio Ambiente
Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão
Ministro de Estado do Trabalho e Emprego
Presidente do Banco Central

Apresentação

Este relatório, produzido pelo Observatório da Equidade do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social – CDES, tem o objetivo de apresentar a análise dos resultados da observação dos problemas existentes no sistema tributário nacional, visto pelo ângulo da injustiça tributária.

As proposições do CDES indicam que as desigualdades ocupam lugar central entre os grandes e complexos problemas a serem enfrentados pelo País para construir o desenvolvimento sustentável.

Diante dessa constatação, o Conselho adota a equidade como o critério orientador para suas formulações sobre políticas públicas e ações de outros setores da sociedade.

Desde 2006, o Observatório da Equidade mobiliza a capacidade de observação de políticas públicas presente no CDES e em uma extensa rede de organizações dedicadas ao controle social do Estado. O objetivo é compreender a realidade brasileira, identificar as iniqüidades, evitáveis e desnecessárias, que ainda persistem no país e propor intervenções públicas no sentido de superá-las.

Além de informar as deliberações do CDES sobre o processo de desenvolvimento e suas repercussões no fenômeno das desigualdades, a produção do Observatório da Equidade visa também ampliar o conhecimento e a capacidade da sociedade de debater, sugerir propostas, acompanhar, avaliar e cobrar resultados das políticas governamentais e das ações dos demais atores sociais.

O processo de construção desta primeira observação teve início com a identificação do macroproblema assim formulado: “o sistema tributário nacional é injusto”, resultando de cinco problemas inter relacionados: “o sistema tributário é regressivo e a carga é mal distribuída”, “o retorno social é baixo em relação à carga tributária”, “a estrutura tributária desincentiva as atividades produtivas e a geração de emprego”, “o pacto federativo é inadequado em relação às suas competências tributárias, responsabilidades e territorialidades” e “há ausência de cidadania tributária”. Para cada um desses problemas foram identificadas causas e indicadores associados. O capítulo final deste relatório apresenta o quadro de indicadores de acompanhamento destes problemas.

A base de dados dos indicadores de acompanhamento tem como recorte o ano de 2005, sendo que em alguns casos foram utilizados dados de outros períodos, tendo em vista as dificuldades na identificação de informações do ano base do relatório.

As informações - construídas a partir de bancos de dados oficiais disponibilizados pelo IBGE, DIEESE, Receita Federal do Brasil, Ministério da Fazenda (Secretaria do Tesouro Nacional e Escola Superior de Administração Fazendária – ESAF) - e a interpretação - apresentada por meio de problemas e indicadores, refletem o rigor técnico do processo de observação e a legitimidade na leitura da realidade, resultado sinérgico do debate com uma Rede de Observação composta por organizações sociais e governamentais dedicadas à temática das finanças públicas.

Comitê Técnico do Observatório da Equidade

Introdução

Educando para um novo olhar: ler as desigualdades visualizando as iniquidades

O Observatório da Equidade do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social é um espaço de leitura da realidade brasileira a partir do esforço para identificar as desigualdades e desnaturalizá-las, interpretando-as como iniquidades.

A diferença conceitual entre desigualdade e iniquidade está justamente no reconhecimento de que a desigualdade não implica necessariamente julgamento moral sobre as diferenças encontradas na realidade social, enquanto as iniquidades, desde sua definição, apontam um juízo de valor sobre desigualdades que não deveriam existir, pois são injustas, desnecessárias e evitáveis.

Nesta perspectiva, a equidade busca projetar-se como um sentido superior de justiça. E as políticas orientadas pela equidade buscam construir igualdade mediante a superação das injustiças.

Olhando desde os direitos humanos e de um ponto de vista ético, o desejável – a máxima felicidade para todos e para cada um – denuncia o limite imposto por uma realidade social onde as iniquidades se reproduzem de forma sistemática, perpetuando a estrutura que as produz. Nesta perspectiva, o necessário não se limita ao marco legal nem a uma regressividade comparativa ao histórico em uma dada sociedade, mas sim ao que a Humanidade já conquistou e assim demonstrou que é possível alcançar.

Ou seja, nossos parâmetros devem posicionar-se desde os melhores desempenhos do Mundo e, então, medir a distância com nossa realidade, para assim definir as brechas de equidade que persistem em nossa realidade. Mas este exercício será insuficiente se não adentrarmos as diferenças injustas que marcam as distâncias de condição de vida social e econômica entre as classes sociais, as etnias, entre gêneros e entre territórios sociais brasileiros.

A persistência histórica dessas iniquidades, para além dos avanços que se possam comemorar nos indicadores sociais, demonstra que temos dificuldade em afetar de forma estrutural a natureza multidimensional da exclusão. Embora avancemos aumentando as coberturas das políticas públicas para o acesso dos cidadãos ao conjunto de seus direitos, isto não se expressa necessariamente na redução da distância entre os que mais têm oportunidades e os que têm menos. Aumentar as oportunidades para os que menos têm produz um resultado social que demonstra justiça na distribuição das riquezas produzidas pelo conjunto da sociedade.

O Observatório da Equidade tem feito um esforço no sentido de acompanhar os resultados sociais da aplicação das políticas públicas universais, demonstrando, por meio de indicadores, os problemas que afetam a vida dos brasileiros e geram desigualdades que poderiam ser minimizadas se houvesse integração entre elas, potencializando seus efeitos. Em 2009, o Observatório da Equidade publica os resultados da observação de duas políticas que estão fortemente articuladas em seus efeitos sociais: a política educacional e a tributária.

O Relatório *As Desigualdades na Escolarização no Brasil* – nº3/2009 apresenta os resultados do terceiro acompanhamento dos indicadores de escolarização, introduzindo um elemento analítico que explora a razão de chances entre os grupos da sociedade e por territórios, o que facilita a identificação das iniquidades. A razão de chance significa o número de vezes que um indivíduo em maior fragilidade social tem de probabilidade de estar exposto a uma condição insatisfatória em relação aos indivíduos de um grupo de menor fragilidade social. O terceiro relatório sobre as condições de escolarização avança justamente na caracterização das desigualdades das relações entre urbano - rural, por quintis de renda, por etnias e gêneros, expressando a magnitude nas diferenças de condição e demonstrando a persistência das iniquidades no patrimônio educativo da população brasileira.

A educação, ao ser analisada na perspectiva da equidade, nos denuncia de forma contundente as consequências e ao mesmo tempo a natureza estrutural das iniquidades no Brasil. Isto porque o patrimônio educativo da população se relaciona diretamente com a

Isto porque o sistema tributário se constitui em instrumento de reprodução de justiça ou injustiça na forma de apropriar e (re)distribuir riqueza nacional.

A reprodução estrutural da fragilidade social e, portanto da persistência das iniquidades, é demonstrada pela diferença entre os que pagam de tributos os que ganham menos e os que ganham mais, entre o que é arrecadado e o que é investido em políticas públicas para a população em maior grau de fragilidade, assim como na falta de visibilidade dos impostos embutidos em produtos e serviços que a maioria da população paga.

A regressividade do Sistema Tributário Nacional está articulada à extensão das coberturas das políticas públicas para o acesso dos cidadãos ao conjunto de seus direitos, como é o caso da educação, assim como ao gasto de bolso, que cobre despesas com bens e serviços essenciais, e serviços considerados direitos – como saúde, educação, seguridade social e segurança pública. O gasto de bolso da população costuma ser o elemento de maior regressividade no âmbito dos gastos obrigatórios das famílias. O peso desses gastos se expressa não apenas nos tributos, mas também nas tarifas públicas em setores como transporte, água, saneamento e energia, dentre outros. A tributação regressiva aumenta a injustiça presente nessas transações e ameaça, constantemente, a segurança econômica das famílias e dos indivíduos[1].

A leitura do funcionamento do Sistema Tributário Nacional resgata o princípio que caracteriza a equidade como uma disciplina da sociedade onde cada um aportará segundo a sua possibilidade e cada qual receberá segundo a sua necessidade. A aplicação deste princípio à observação poderá levar ao estudo mais aprofundado da comparação entre o montante de tributos arrecadados pelo Estado e o montante de recursos disponibilizados para os gastos sociais, investimentos e pagamento de dívida versus a extensão e complexidade da dívida social brasileira. Este é um passo necessário para orientar os investimentos públicos em direção ao desenvolvimento inclusivo e social e economicamente sustentável, condição para construir uma sociedade mais equânime.

Portanto, uma maior progressividade tributária teria que vir acompanhada de um aumento nos recursos disponíveis para políticas de investimento orientadas pela equidade, articulando assim as duas pontas de um processo que deveria ser orientado ao desenvolvimento e a inclusão social.

[1] DE NEGRI FILHO, Armando. Educando para um novo olhar: ler as desigualdades enxergando as iniquidades, e Um olhar sobre a estrutura da reprodução das iniqüidades: o caso da injustiça tributária, Brasília, 2009. Disponível em: http://www.cdes.gov.br/observatoriodaequidade .

Lógica Organizacional e Metodológica do Observatório da Equidade

Na origem e na finalidade do Observatório da Equidade está a demanda do CDES por informações que subsidiem debates e proposições sobre os rumos do desenvolvimento do País, fundamentalmente sobre as dimensões das desigualdades que caracterizam a sociedade brasileira.

A estratégia metodológica do Observatório da Equidade articula a dimensão técnica e política como elementos constituintes dessa ferramenta que é, em primeira instância, uma ferramenta de pedagogia política que pretende construir e disponibilizar conhecimento para fundamentar proposições do CDES e da sociedade.

A lógica organizacional

O Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social é o principal ator do Observatório da Equidade e o conjunto de conselheiros e conselheiras é responsável pelas decisões estratégicas referentes à estrutura, que envolve um Conselho Diretor, constituído por 12 conselheiros nomeados em reunião plenária, um Comitê Técnico e a Rede de Observação.

O trabalho técnico é executado pelo Comitê Técnico, que é constituído pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE e Secretaria do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social – SEDES.

A Rede de Observação é formada por adesão e constituída por organizações governamentais e não-governamentais que estão na área de abrangência das atividades do CDES. O objetivo de interagir com uma rede de organizações é ampliar o debate sobre os problemas e desafios e construir uma abordagem pedagógica de mediação entre o Conselho, a sociedade civil e o governo federal. A perspectiva é a de democratizar e dar transparência aos processos que o CDES adota para elaborar as recomendações sobre formulação e adequação de políticas públicas e para acompanhar e avaliar sua execução.

As atribuições estão assim definidas:

- O **Pleno do CDES** define o problema e os aspectos a serem observados; examina os Relatórios de Observação e delibera sobre o Parecer de Observação. Aprovados, os documentos são encaminhados ao Presidente da República e para divulgação à sociedade;

- O **Conselho Diretor** é responsável pela gestão do Observatório; aprova o plano de trabalho do Comitê Técnico; examina os Relatórios de Observação e elabora proposta de Parecer de Observação, incluindo recomendações, que é posteriormente submetido à aprovação do Pleno do CDES; é auxiliado pela Secretaria do CDES, que exerce funções de secretaria executiva do Observatório da Equidade;

- O **Comitê Técnico** define e executa os procedimentos técnicos para o estudo do problema colocado pelo CDES, mapeia e analisa as informações disponíveis; levanta os objetivos e metas existentes da ação governamental e não-governamental; e elabora os Relatórios de Observação;

- A **Rede de Observação** debate e contribui com informações e análises em reuniões presenciais ou por meio eletrônico, aprofundando a leitura da realidade e possibilitando o intercâmbio entre olhares e saberes diversos. Atua como elemento multiplicador da ação política do CDES ao divulgar informações, experiências e ações, e fortalecer a sinergia possível para a construção de caminhos direcionados ao desenvolvimento do País.

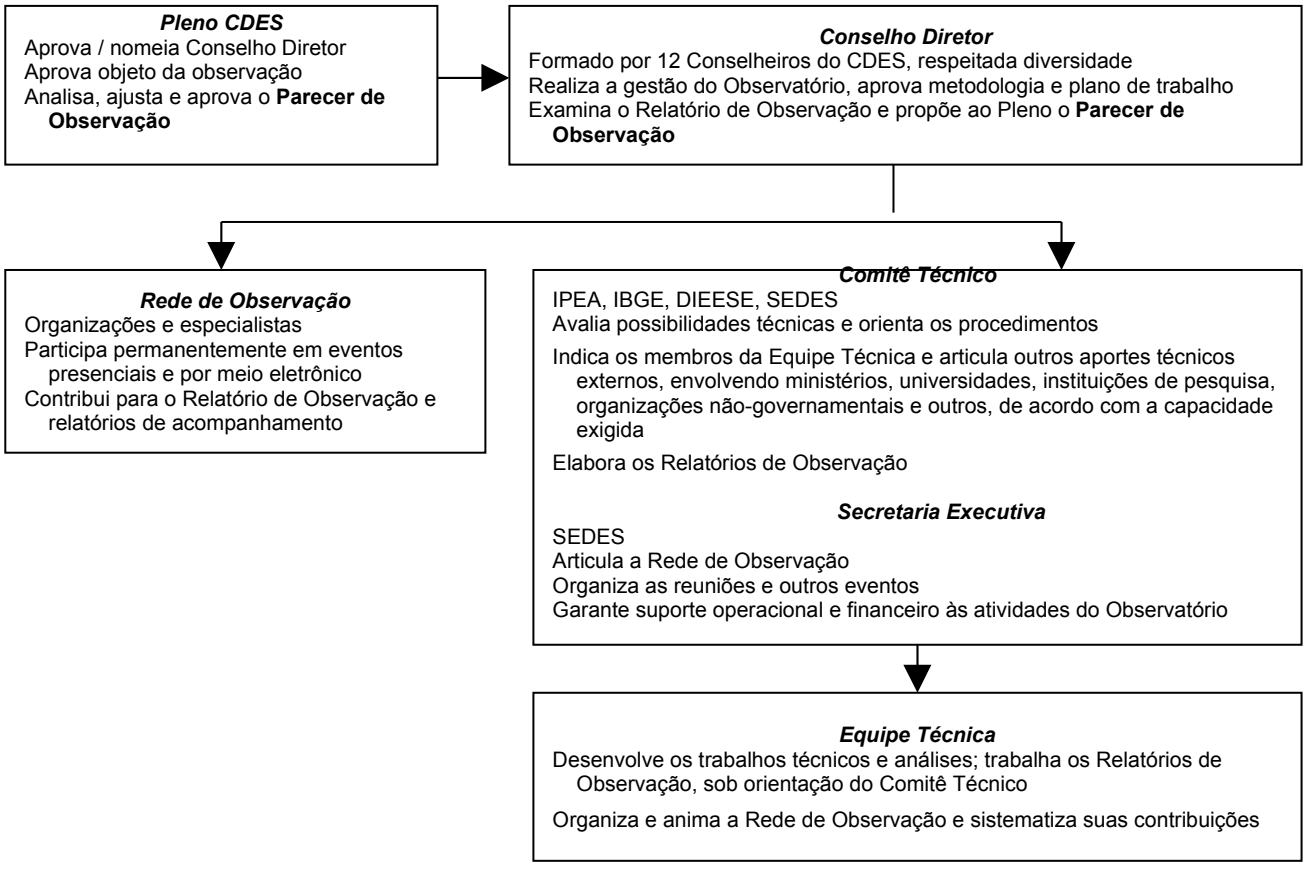
Os principais produtos do Observatório da Equidade são:

- ***Relatório de Observação*** – resultado técnico do processo de observação, elaborado pelo Comitê Técnico e enriquecido pelo debate e contribuições da Rede de Observação. Atualizações periódicas nos indicadores são publicadas, permitindo o acompanhamento temporal da situação observada.

- ***Parecer de Observação*** – resultado político do processo de observação, por meio do qual o CDES formula opiniões e proposições sobre a situação analisada e recomendações para políticas e ações. É um documento sugerido pelo Conselho Diretor e submetido à aprovação do Pleno do CDES.

O quadro 1 apresenta, em linhas esquemáticas, a organização e funcionamento do Observatório da Equidade e suas principais atribuições.

Quadro 1- Funcionamento do Observatório da Equidade



A lógica metodológica

A articulação entre a dimensão técnica e política é um dos principais componentes metodológicos do Observatório da Equidade. Essa articulação acontece na interação entre o Pleno do CDES, o Conselho Diretor, o Comitê Técnico e a Rede de Observação. Revela-se no processo de definição do âmbito de observação e na formulação de proposições sobre a situação identificada – atribuição do Pleno do CDES – passando pela problematização e análise política da situação observada – atribuição do Conselho Diretor, subsidiado pelo Comitê Técnico, com aportes da Rede de Observação.

O método de trabalho do Observatório da Equidade tem a seguinte dinâmica de operação:

1 – Definição do objeto

As decisões sobre o campo de observação são tomadas pelo Plenário do CDES, têm como base as diretrizes e consensos principais do Conselho e atendem a critérios políticos, tais como: a capacidade de mobilização para o debate, seja no âmbito interno, seja na sociedade; a possibilidade de dialogar com diferentes políticas públicas e com a complexidade da questão das desigualdades; e as possibilidades de estabelecer mecanismos de interlocução entre diferentes esferas de governo e de implantação de instrumentos de coordenação e integração das ações intra e intergovernamentais.

2 – Mapeamento da situação inicial

A análise técnica do campo de observação é encaminhada por uma equipe interinstitucional, envolvendo especialistas da Secretaria do CDES, do IPEA, IBGE e DIEESE, além de organizações produtoras de informação sobre políticas públicas no Brasil. O trabalho técnico envolve a identificação e o diagnóstico situacional dos problemas por meio de informações de bancos de dados oficiais, do tratamento estatístico e da qualificação de indicadores criteriosamente selecionados.

3 – Construção de indicadores de acompanhamento

O acompanhamento da situação observada é realizado por meio de indicadores selecionados, atendendo a critérios de compatibilidade com as metas priorizadas, de simplicidade para compreensão da sociedade e de consistência garantida pela metodologia e regularidade na coleta de informações. A seleção e construção de indicadores apropriados à leitura atual e acompanhamento continuado da situação observada seguem alguns critérios. O indicador origina-se do verbo *indicar* (*indicare*, em latim), que significa revelar, tornar patente, expor. Sendo assim, um indicador precisa: a) ser consistente e basear-se em dados confiáveis, com disponibilidade de série histórica e com abrangência nacional; b) traduzir problemas e fatores intervenientes identificados como causadores de desigualdades, revelando sua magnitude, complexidade e urgência no enfrentamento da situação exposta pela observação; c) permitir o acompanhamento por meio da mensuração das modificações na situação observada ao longo do tempo.

4 – O desenho do futuro

Identificada a situação inicial e os indicadores de acompanhamento de situações futuras, a metodologia do Observatório da Equidade mapeia as metas indicadas nas políticas públicas e em ações promovidas pela sociedade, analisa a viabilidade, a desagregação temporal e as condições de implementação necessárias à promoção da equidade.

5 – Participação de Rede de Observação

As análises formuladas pela equipe técnica são debatidas com organizações especializadas no tema observado, que constituem a Rede de Observação. A estratégia de interação do Observatório da Equidade com a Rede de Observação está baseada na realização de oficinas para debates e análises temáticas, seminários presenciais e debate virtual sobre temas relacionados aos objetivos do Observatório e do CDES.

O objetivo da consulta a outros atores sociais é aprofundar a leitura da realidade por meio do intercâmbio entre olhares e saberes diversos, o que faz aumentar a qualidade técnica e a legitimidade da análise. A conjugação dessas duas qualificações – o rigor técnico e a sinergia do debate construído a partir da diversidade de olhares sobre o problema – aumenta o potencial de contribuição que o processo de construção dos conhecimentos tem para que o CDES e a sociedade sejam informados sobre a realidade brasileira.

6 – Relatório e Parecer de Observação

Após o processo de análise e de debate com a Rede, o Relatório de Observação é elaborado pelo Comitê Técnico e apresenta os resultados por meio de informações e análises da situação observada. O Relatório subsidia o debate no Conselho Diretor sobre as recomendações que os resultados sugerem para as políticas públicas e ações sociais e a elaboração da proposta de Parecer de Observação, que será submetido à aprovação do plenário do CDES.

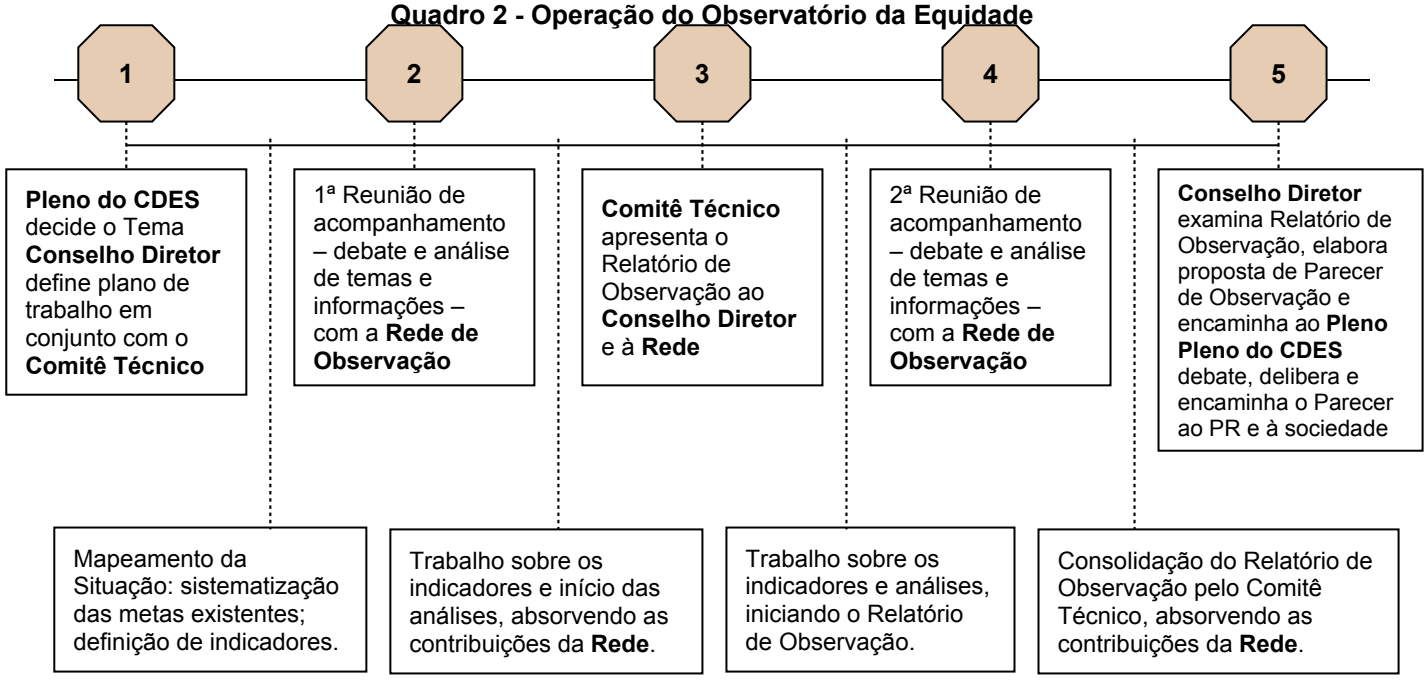
7 – Apresentação ao pleno do CDES e aprovação

Em reunião plenária, o CDES considera os resultados apresentados no Relatório e aprecia a proposta de Parecer de Observação que, sendo aprovado, é encaminhado ao Presidente da República e à sociedade.

8 – Relatório de acompanhamento

O acompanhamento regular da situação observada resulta em atualizações periódicas nos indicadores, sempre que novas informações são produzidas pelas fontes de dados utilizadas. As atualizações são disponibilizadas para conhecimento e contribuições da Rede de Observação e do Conselho Diretor, que decide o encaminhamento a ser sugerido ao Pleno do CDES.

Quadro 2 - Operação do Observatório da Equidade



Os Indicadores de Equidade do Sistema Tributário Nacional

Um sistema tributário nada mais é do que a reunião de um conjunto de impostos, taxas e contribuições por meio dos quais o Estado obtém recursos para o exercício das suas funções básicas, como a oferta de bens e serviços essenciais para o bem-estar da coletividade. È, também, com os recursos arrecadados dos cidadãos que o Estado pode implementar uma política de gastos com implicações redistributivas da renda nacional de um País.

A cobrança de tributos está associada à idéia de que a sociedade deve contribuir para que todo cidadão, seja ele rico ou pobre, tenha direito a um ensino de boa qualidade, tratamento adequado das suas enfermidades, condições dignas de moradia etc.

A questão é saber qual deve ser o tamanho da contribuição de cada indivíduo. Um princípio norteador é o da equidade, segundo o qual o ônus fiscal deve ser distribuído de maneira progressiva: aqueles que contam com maior nível de rendimento e estoque de riquezas devem contribuir proporcionalmente mais com o pagamento de tributos. Uma vez respeitado este princípio, o sistema de arrecadação, além de fornecer ao Estado os recursos necessários para a execução das políticas públicas, pode se converter em um poderoso instrumento de redistribuição de renda.

Os tributos diretos, incidentes sobre a renda e o patrimônio, favorecem a justiça fiscal à medida que permitem a graduação da carga tributária de acordo com as características socioeconômicas das famílias. Já os tributos indiretos, incidentes sobre o consumo, não oferecem as mesmas possibilidades. Por exemplo, uma pessoa que ganha um salário mínimo, ao adquirir uma geladeira, paga o mesmo montante de impostos que um cidadão com renda mais alta.

Em contextos federativos, critérios de equidade também devem orientar a distribuição dos recursos tributários no território. Em um país justo, um sistema de transferências em favor das unidades economicamente mais frágeis deve garantir que o cidadão, independente do local de sua residência, tenha acesso a serviços públicos com um padrão mínimo de qualidade e grau de cobertura.

Os resultados da observação dos principais problemas do sistema tributário nacional demonstraram que o Brasil tem caminhado no sentido contrário à justiça fiscal.

O **sistema é injusto** porque a distribuição da carga tributária desrespeita o princípio da equidade. Em decorrência do elevado peso dos tributos sobre bens e serviços na arrecadação, pessoas que ganhavam até dois salários mínimos em 2004 gastaram 48,8% de sua renda no pagamento de tributos, já o peso da carga tributária para as famílias com renda superior a 30 salários mínimos correspondia a 26,3%.

O **sistema é injusto** porque o retorno social é baixo em relação à carga tributária. Dos 33,8% do PIB arrecadados em 2005, apenas 9,5% do produto retornaram à sociedade na forma de investimentos públicos em educação, saúde, segurança pública, habitação e saneamento.

O **sistema é injusto** porque o grande número de tributos, a persistência da tributação em cascata, a tributação da folha de pagamentos, o excesso de burocracia, as deficiências dos

mecanismos de desoneração das exportações e dos investimentos desincentivam as atividades produtivas e a geração de empregos.

O **sistema é injusto** porque a distribuição de recursos no âmbito da federação não se orienta por critérios de equidade. O desenho das transferências entre esferas de governo, ao invés de perseguir a equalização entre os montantes de recursos à disposição das unidades locais, tende a favorecer a desigualdade. Em 2007, o maior orçamento *per capita* municipal do país superou em 41 vezes o menor orçamento por habitante. Descontadas as transferências intergovernamentais, essa proporção cai para 10.

O **sistema é injusto** porque não se verificam as condições adequadas para o exercício da cidadania tributária. Como os tributos indiretos são menos visíveis que as incidências sobre a renda e a propriedade, é disseminada a crença na sociedade brasileira de que a população de baixa renda não paga impostos. Em decorrência, as políticas públicas orientadas para a redução das desigualdades e dos índices de pobreza são vistas como benesses, tanto pelas camadas mais carentes da população quanto pela parcela da sociedade que se encontra em melhores condições, o que prejudica o entendimento sobre os mecanismos e instituições de participação democrática, dificultando os controles – fiscal e social – sobre o Estado.

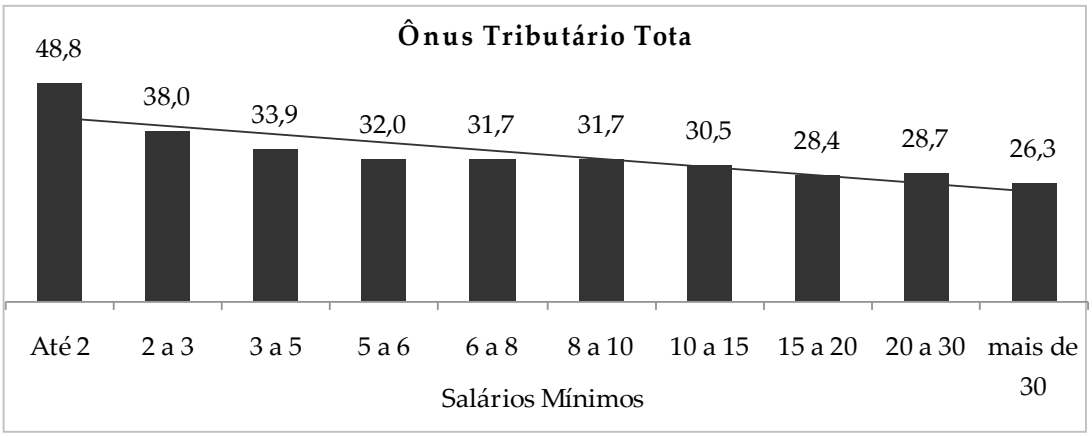
INDICADORES DE EQUIDADE DO SISTEMA TRIBUTÁRIO NACIONAL

* Ano base de cálculo: 2005. Quando o ano de referência for diferente, estará indicado ao lado do dado.

○ Sistema tributário regressivo e carga mal distribuída (Problema 1)

No Brasil, a distribuição do ônus tributário entre as famílias não respeita o princípio da justiça fiscal que recomenda que aqueles com maior nível de rendimento sejam proporcionalmente mais onerados do que os contribuintes de menor renda. Dados oferecidos por Zockun (2007) revelaram que, em 2004, quem ganhava até dois salários mínimos gastava 48,8% de sua renda no pagamento de tributos, já o peso da carga tributária para as famílias com renda superior a 30 salários mínimos correspondia a 26,3% (Gráfico 1)[2].

Gráfico 1 - Carga Tributária sobre a Renda Total das Famílias: 2004
Em % da Renda Mensal Familiar

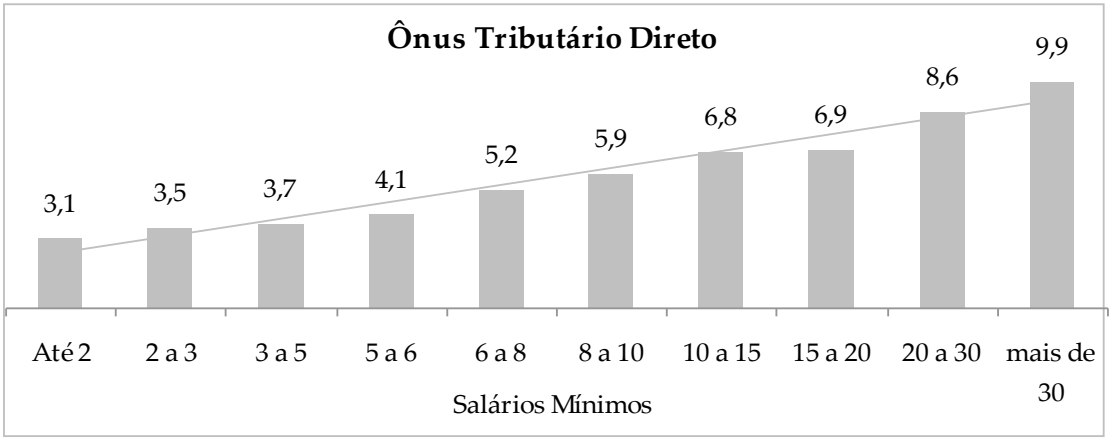


Fonte: ZOCKUN (2007). Cálculos efetuados com base na POF 2002/2003.

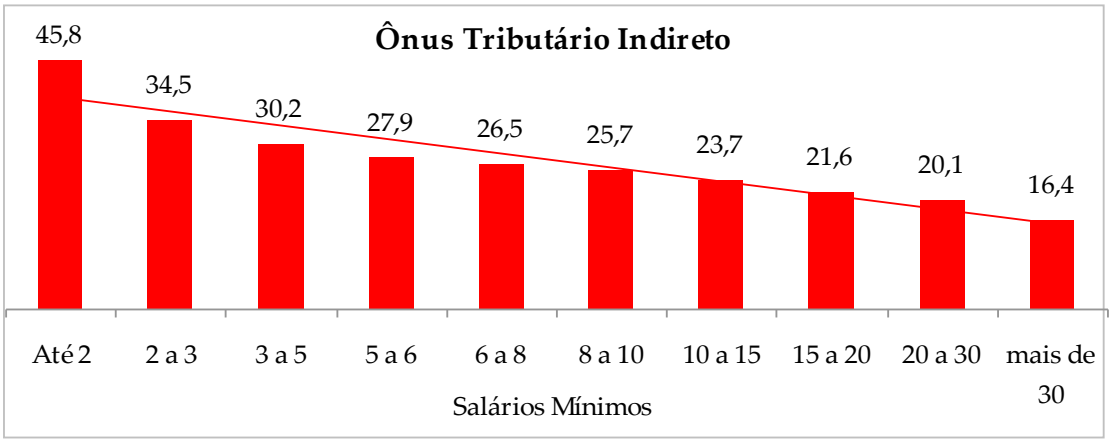
Quando decompomos o ônus fiscal em direto e indireto, percebemos que os tributos diretos até aumentam de importância à medida que a renda familiar se eleva, mas esse efeito é insuficiente para compensar o alto peso das incidências indiretas no orçamento das famílias de menor nível de rendimento. É isto que explica o grau de regressividade do nosso sistema de arrecadação (Gráfico 2).

Outra evidência da regressividade pode ser constatada em dados oferecidos por Silveira (2008): em 2002/2003, enquanto os 10% mais pobres da população comprometiam cerca de 32,8% da sua renda com tributos, os 10% mais ricos sofriam uma carga de apenas 22,7%. Os números demonstram ainda que, para quase todos os décimos de renda, a carga de tributos é decrescente conforme o aumento da renda[3].

Gráfico 2 - Carga Tributária Direta e Indireta a Renda Total das Famílias: 2004
Em % da Renda Mensal Familiar



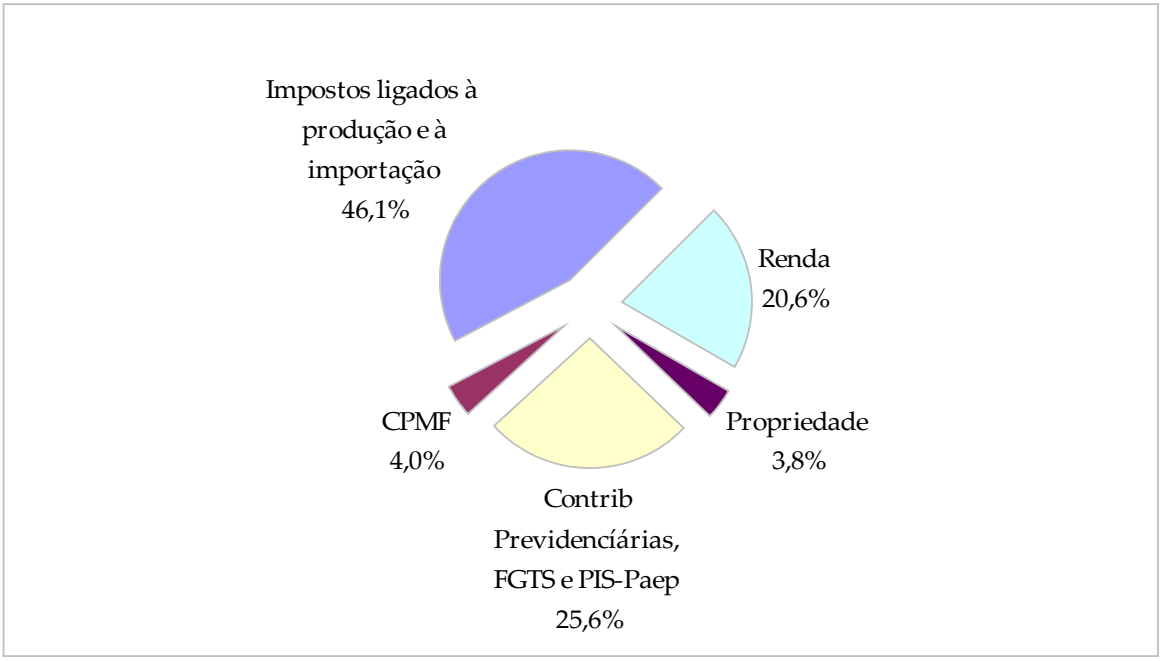
[2] Dados extraídos do estudo de ZOCKUN, Maria Helena (coord.). *Simplificando o Brasil: Propostas de Reforma na Relação Econômica do Governo com o Setor Privado*. São Paulo: FIPE, mar. 2007 (Texto para Discussão n. 03).
[3] SILVEIRA, Fernando Gaiger. *Tributação, Previdência e Assistência Sociais: Impactos Distributivos*. Campinas: 2008. (Tese de Doutorado). Cálculos efetuados com base na POF 2002-2003.



Fonte: Zockun (2007). Cálculos efetuados com base na POF 2002/2003.

O perfil da distribuição do ônus fiscal por faixas de rendimento guarda íntima relação com a distribuição da carga tributária por modalidades de incidência. Dados das Contas Nacionais revelaram que, em 2005, a carga tributária do país foi da ordem de 33,8% do PIB[4]. As incidências sobre a produção e as importações de bens e serviços, cobrados de forma indireta e que tendem a onerar mais intensamente as camadas da população de baixa renda, somaram 15,6% do PIB e responderam por 46,1% do que foi coletado no país a título de impostos, taxas e contribuições. Dentre as mesmas, se destacam o ICMS, IPI, ISS e a Cofins. Em contrapartida, os impostos sobre a renda e a propriedade, estreitamente associados com o princípio da progressividade, responderam por apenas 24% da carga global ou 8,2% do PIB[5]. Nesta modalidade de incidência, o principal imposto arrecadado corresponde ao IR (Gráficos 3 e 4).

Gráfico 3 - Distribuição da Carga Tributária por Bases de Incidência: 2005
Em % do Total



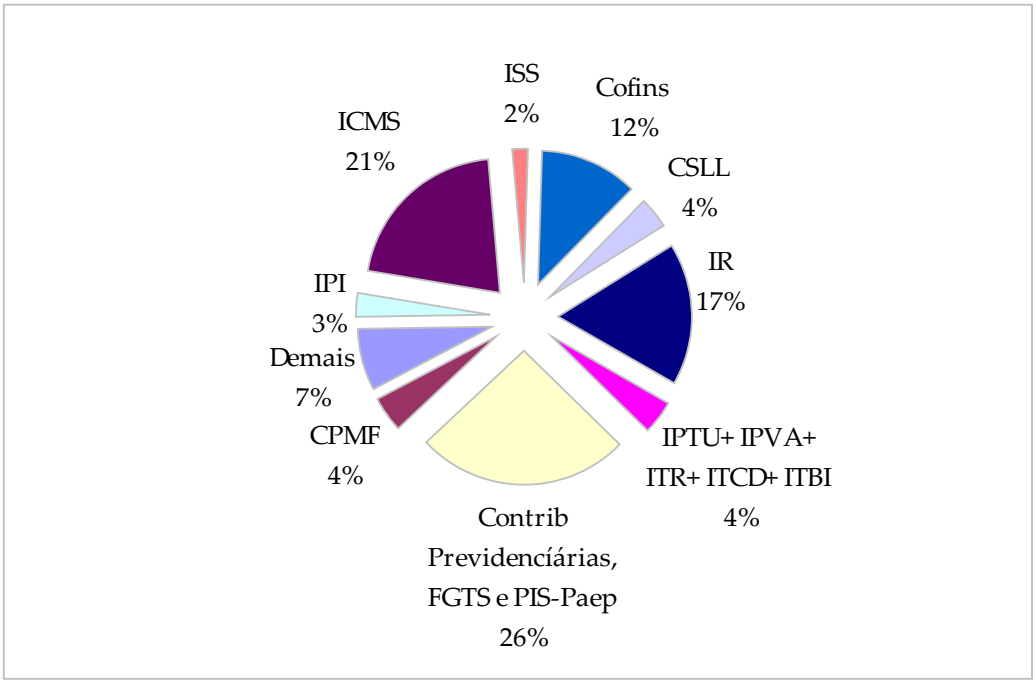
Fonte primária: Elaboração própria. Sistema de Contas Nacionais 2004-2005 (IBGE).

[4] Informações extraídas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Sistema de Contas Nacionais 2004-2005*. Rio de Janeiro: 2007 (Contas Nacionais n. 20).

[5] A CPMF, que incidia sobre a movimentação financeira dos agentes econômicos até 2007, foi classificada pelo IBGE como pertencente ao grupo de tributos da modalidade renda e propriedade. No entanto, essa classificação gerava grandes controvérsias uma vez que a contribuição, quando era paga pelas pessoas jurídicas, se parecia com um tributo cobrado sobre o faturamento bruto das empresas. Por essa razão, optamos por destacá-la da mencionada base de incidência.

A exagerada participação dos tributos indiretos na carga tributária brasileira, em detrimento das demais incidências, pode ser observada através da comparação com indicadores médios obtidos pelos países da OCDE. No Brasil, como demonstra o Gráfico 3, os tributos incidentes sobre bens e serviços, a renda e a propriedade representaram, respectivamente, 46,1%; 20,6% e 3,8% da carga total de 33,8% do PIB. Nos países da OCDE, essas proporções atingiram cerca de 31,6%; 35,8% e 5,3% de uma arrecadação total da ordem de 35,8%[6].

Gráfico 4 - Distribuição da Carga Tributária por Principais Tributos: 2005
Em % do Total



Fonte primária: Elaboração própria. Sistema de Contas Nacionais 2004-2005 (IBGE).

O Imposto de Renda (IR) que tributa os rendimentos do trabalho, bem como a remuneração do capital nas suas diferentes formas (juros, lucros, aluguéis etc), é considerado o mais importante dos impostos diretos, capaz de garantir o caráter pessoal e a graduação de acordo com a capacidade econômica do contribuinte. Não obstante, esse imposto tem sido mal utilizado no Brasil como instrumento de redistribuição de renda e promoção da justiça fiscal.

No que diz respeito à tributação das pessoas físicas, a arrecadação do IRPF – Imposto de Renda da Pessoa Física no Brasil foi da ordem de 1,6% do PIB ou 4,7% da carga tributária total em 2001. Neste mesmo ano, em média, foram recolhidos 10% do PIB a título de IRPF nos países da OCDE e sua representatividade no total da receita de impostos foi aproximadamente 26,5%[7]. Embora as informações sejam antigas, não há evidências de que as distâncias entre esses indicadores tenham encurtado significativamente no período recente[8]. A prova disso são as discrepâncias na distribuição da arrecadação por bases de incidência já comentadas e as diferenças entre as alíquotas máximas desse imposto, apresentadas a seguir.

[6]Dados da OCDE foram extraídos do site da organização (http://titania.sourceoecd.org/vl=2708681/cl=20/nw=1/rpsv/factbook2009/10/04/01/index.htm) e da Receita Federal do Brasil. *Carga Tributária no Brasil 2007*. Brasília, dez. 2008.

[7] Receita Federal do Brasil. *O Imposto de Renda das Pessoas Físicas no Brasil*. Brasília, dez. 2004 (Estudos Tributários n. 14).

[8] Dados extraídos de Soares *et al.* (2009), mostram que, em 2007, a arrecadação do IRPF no Brasil foi da ordem de 1,75% do PIB e representou cerca de 4,9% da carga tributária global. Comparações internacionais revelaram que a participação do IRPF na arrecadação brasileira foi largamente superada tanto por países em desenvolvimento quanto por países de alta renda.
SOARES, Sergei; GAIGER, Fernando; DOS SANTOS, Cláudio Hamilton; VAZ, Fábio Monteiro e SOUZA, André Luís. *O Potencial Distributivo do Imposto de Renda - Pessoa Física*. Brasília: IPEA, maio. 2009 (Texto para Discussão, no prelo).

O grau de progressividade do IRPF depende do número de faixas de rendimentos sobre as quais são aplicadas as alíquotas do imposto, do limite de isenção e da alíquota máxima de tributação. De acordo com esses critérios, observamos que a política tributária brasileira tem caminhado no sentido contrário da progressividade.

No período de 1983 a 1985, a tabela progressiva do IRPF estabelecia 13 faixas de renda e alíquotas que variavam de 0% a 60%, com interstício de 5%. Em 1989, paradoxalmente, ocorreu uma redução de nove faixas (alíquotas de 0% a 45%) para apenas duas, com alíquotas de 10% e 25%. Em 1995, vigoravam três faixas com alíquotas que variavam de 15% a 35%, que foi suprimida pelo governo anterior sob o argumento de que havia poucos contribuintes nessa faixa. De 1998 até 2008, vigoram no país apenas duas faixas, com alíquotas de 15% e 27,5%. Em 2009, a alíquota mínima passou para 7,5%, com faixas intermediárias de 15% e 22,5%, mas a alíquota máxima não foi alterada (Khair, 2008)[9,10].

Mesmo com as mudanças recentes, a progressividade do IRPF é muito suave no Brasil - pequena em relação ao que foi no passado e também pequena em relação ao que se observa no mundo. Levantamento da Price Waterhouse & Coopers (apud Khair, 2008) para uma amostra de 26 países da Europa, Ásia e América (incluindo o Brasil) revelou que o IRPF conta com cerca de cinco faixas de rendimento e alíquotas que variam, em média, entre 12,6% e 42,2%. No que respeita ao número de faixas, o Brasil não se distanciou muito da média internacional, se considerarmos as mudanças introduzidas em 2009. Já no que respeita à alíquota máxima, verificamos que a grande maioria dos países adota alíquotas nominais superiores à brasileira[11].

É importante ressaltar ainda que o IRPF brasileiro perde a intensidade da progressividade que seria dada pelas alíquotas nominais em razão dos abatimentos e deduções a que está sujeito. De acordo com dados da Receita Federal para as declarações de IRPF 2003 (ano base 2002), os contribuintes com renda mensal tributável de até R$ 2.500,00 estavam sujeitos a uma alíquota efetiva média de menos de 3% - bem inferior à alíquota mínima de 15%. Já os declarantes que recebiam uma renda mensal acima de R$ 10.000,00, apesar de estarem sujeitos à alíquota nominal máxima de 27,5%, sofreram uma incidência efetiva de 17,8% (Receita Federal do Brasil, 2004)[12].

De acordo com os preceitos da justiça fiscal, o que deve discriminar os contribuintes para o estabelecimento do ônus tributário é a sua capacidade de pagamento e não a origem ou a natureza da sua renda. Entretanto, o que se observa no Brasil é que a legislação atual não submete à tabela progressiva do IR os rendimentos de capital e de outras rendas da economia, que são tributados com alíquotas inferiores ao imposto de renda incidente sobre os rendimentos do trabalho[13]. Trata-se de um contraste com o que está estabelecido na Constituição, que não permite discriminação em razão da ocupação profissional ou função exercida pelos contribuintes, independentemente da denominação jurídica dos rendimentos, títulos ou direitos[14].

Para se ter uma idéia do contraste entre a tributação dos diferentes tipos de rendimento, basta dizer que, em 2005, o IRRF - rendimentos do trabalho - somou 1,7% do PIB e representou cerca de 29%

---

[9] KHAIR, Amir. *Prioridade à Justiça Tributária*, 2008. Disponível para download no endereço: http://www.cdes.gov.br/exec/documento/baixa_documento_oe.php?codigo=9746.

[10] Soares *et al.* (2009) chamam à atenção para o fato de que as alíquotas do IR são marginais. Na prática, somente indivíduos com rendas extremamente elevadas pagam algo próximo a 27,5%.

[11] De acordo com o levantamento, somente Brasil e Canadá têm alíquota máxima inferior a 30% e mais da metade dos países adota alíquotas nominais máximas acima de 40%.

[12] Para maiores detalhes acerca das deduções a que estão sujeitas o IRPF, ver Soares *et al.* (2009).

[13] A tributação dos salários obedece às alíquotas anteriormente mencionadas; os rendimentos decorrentes de renda fundiária variam de 0,03% a 20%, conforme o grau de utilização da terra e área total do imóvel; e os rendimentos de aplicações financeiras têm alíquotas que variam entre 0,0005% e 22,5% conforme o prazo e o tipo de aplicação.

[14] Alterações realizadas na legislação infraconstitucional após 1996, ao estabelecerem diversas mudanças atreladas à natureza do rendimento, acabaram por prejudicar a isonomia tributária. Para citar apenas alguns exemplos: a) reduziu-se a alíquota do IRPJ de 25% para 15% e do adicional sobre os lucros (Lei 9.249/95, art. 3º, e Lei 8.981/95, art. 39); b) instituiu-se a possibilidade de remunerar com juros o capital próprio das empresas, reduzindo-lhes o Imposto de Renda e a CSLL (Lei 9.292/95, art. 9º); c) isentou-se a distribuição dos lucros, eliminando-se o Imposto de Renda na fonte sobre os lucros e dividendos distribuídos (Lei 9.292/95, art. 10º); e d) isentou-se de tributação a remessa de lucros e dividendos ao exterior (Lei 9.292/95, art. 10º).

da arrecadação total do IR. Quando se trata do IRRF - rendimentos do capital - esses mesmos índices alcançaram 0,9% do PIB e 16% da receita do IR.

Também ilustrativos são os dados fornecidos por Silveira (2008): em 2002/2003, famílias onde predominavam as rendas oriundas do trabalho gastaram, em média, 3% da sua renda com o pagamento do IR. Já as famílias onde predominavam rendimentos provenientes da venda de ativos e de aplicações financeiras comprometeram, em média, 1,2% da sua renda com o IR.

Além do IR ser mal utilizado como instrumento de promoção da justiça fiscal, é importante destacar que a carga tributária sobre a propriedade é pouco representativa, tanto em comparação com as demais incidências quanto em relação aos padrões internacionais. Segundo visto, em 2005, foram arrecadados com o ITR, IPVA, IPTU, ITCD e ITBI cerca de 1,3% do PIB e sua participação na carga total foi de apenas 3,8%. Já nos países da OCDE, os impostos sobre propriedade alcançaram, em média, 1,9% do PIB ou 5,3% da arrecadação global.

Apesar de se constituírem em incidências diretas e, portanto, permitirem a graduação conforme o nível de renda dos contribuintes, há evidências de que os impostos brasileiros sobre a propriedade não respeitam os princípios da progressividade. Por exemplo, dados para 2002/2003 demonstraram que enquanto os 10% mais pobres da população comprometiam cerca de 1,8% da sua renda com o IPTU, os 10% mais ricos sofriam uma carga de 1,4%[15].

Conforme apontam Soares *et al.* (2009), mesmo um IPTU com alíquota única deveria ser progressivo, pois os imóveis de propriedade das classes de alta renda têm valor de mercado muito superior aos imóveis de propriedade dos mais pobres. O problema é que grande parte dos municípios brasileiros não atualiza periodicamente a base de cálculo do IPTU, de tal sorte que o valor das propriedades localizadas nas regiões mais valorizadas das cidades, com frequência, encontra-se defasado em relação ao seu preço de mercado. Além disso, dos 350 municípios com população acima de 50 mil habitantes, apenas 15% aplicam alíquota progressiva no IPTU[16].

Chama também atenção o fato de que o imposto sobre a herança (ITCD), que tem uma função redistributiva de vital importância para a sociedade quando se pensa em longos períodos e entre gerações, tem alíquotas baixas no caso brasileiro. Por exemplo, no estado de São Paulo é praticada uma alíquota única de 4% enquanto as alíquotas máximas adotadas nos EUA, Alemanha, França e Reino Unido alcançam, em média, 41%[17].

Ainda no tocante à tributação do patrimônio, ressalta-se que o Imposto sobre Grandes Fortunas, que poderia contribuir decisivamente para o aumento da progressividade do sistema tributário nacional, foi previsto pela Constituição de 1988, mas ainda não é cobrado porque necessita de lei complementar para a sua regulamentação, que não foi aprovada até hoje.

Finalmente, cabe destacar que, embora um sistema tributário equitativo pressuponha uma distribuição equilibrada da arrecadação por setor econômico, observa-se que as entidades financeiras vêm promovendo ao longo das últimas décadas uma série de inovações que permitem a geração e apropriação de rendas que, em muitos casos, não são captados pelo sistema. Estima-se que, no período compreendido entre 2000 e 2006, enquanto os lucros cresceram 5,5 vezes, a tributação das instituições financeiras aumentou em ritmo bem menor - apenas 2,7 vezes. Ou ainda, os lucros cresceram 446,3%, enquanto o IR sobre o resultado dessas instituições não acompanhou esse desempenho, pois o seu aumento foi de 196,6%. Já a CSLL – Contribuição Social sobre Lucro Líquido, um dos tributos que financia a seguridade social, cresceu somente 122,8%[18].

---

[15] Dados extraídos de Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Justiça Tributária: Iniquidades e Desafios. Brasília: IPEA, maio. 2008.

[16] Para maiores detalhes sobre o IPTU, ver CARVALHO JR., Pedro Humberto Bruno de. *O IPTU no Brasil: Progressividade, Arrecadação e Aspectos Extra-Fiscais*. Brasília: IPEA, dez. 2006 (Texto para Discussão n. 1251).

[17] SP: Secretaria de fazenda do Estado de São Paulo (Decreto Nº 46.655, de 1º de abril de 2002); EUA: Internal Revenue and Customs – United States Departament of the Treasury (http://www.irs.gov); Reino Unido: HM Revenue and Customs (http://www.hmrc.gov.uk/inheritancetax/); Alemanha: Global Property Guide (http://www.globalpropertyguide.com/Europe/germany/Inheritance/) ; França: Global Property Guide (http://www.globalpropertyguide.com/Europe/france/Inheritance/).

[18] A evolução do lucro das instituições financeiras foi estimada com base nos dados contábeis consolidados e elaborados pelo Banco Central do Brasil e estão disponíveis no endereço: http://www.bcb.gov.br/top50/port/esc_met.asp. Já os tributos

O grau de informalidade presente na economia brasileira é outro fator que contribui para o desequilíbrio da distribuição da arrecadação. Dados do Sistema de Contas Nacionais do IBGE mostraram que, em 2005, aproximadamente 8,7% do PIB foram gerados por unidades produtivas informais. Segundo os mesmos dados, cerca de 58,8% das ocupações da economia brasileira corresponderam a ocupações sem vínculo formal, ou seja, trabalhadores sem carteira assinada, ocupações por conta própria, empregadores de unidades informais e trabalhadores não remunerados.

Segundo estimativa de Soares *et al.* (2009), a evasão e/ou elisão fiscal no que diz respeito ao IRPF atinge cerca de 80% das famílias cujas rendas principais são oriundas do trabalho por conta própria ou da atividade empresarial, já entre as famílias cujo rendimento principal decorre do vínculo empregatício esse percentual é da ordem de 20%.

○ Retorno social é baixo em relação à carga tributária (Problema 2)

A carga tributária brasileira é semelhante à observada em países de alta renda. No entanto, o leque de bens e serviços oferecido pelo Estado à população fica aquém do que seria possível obter com os recursos que são arrecadados. O retorno social em relação à carga tributária é considerado baixo porque dos 33,8% do PIB auferidos em 2005 apenas 9,5% do produto retornaram à sociedade na forma de investimentos públicos em educação (4,4%), saúde (3,5%), segurança pública (1,2%) e habitação e saneamento (0,4%)[19].

Para compreender este aspecto da injustiça do sistema tributário nacional, é preciso separar a atuação do Estado em duas frentes: uma se refere às transferências de renda, que incluem pagamento de benefícios previdenciários e assistenciais às famílias, a concessão de subsídios à produção e os repasses às instituições privadas sem fins lucrativos; e a outra está relacionada à oferta de bens e serviços públicos.

Diversos estudos[20] têm demonstrado que as políticas de transferência de renda, tanto através do Regime Geral da Previdência como por meio de programas como o Bolsa Família, cumprem um papel fundamental na redução da pobreza e da desigualdade de renda no país. Não obstante, tais políticas representam apenas um lado do relacionamento do Estado com a sociedade.

A satisfação das necessidades sociais básicas não deve se restringir à capacidade de cada cidadão de obter recursos, seja por meio da sua inserção no mercado produtivo ou através dos programas de transferências de renda. Uma sociedade justa requer que todo cidadão, seja ele rico ou pobre, tenha direito a um ensino de boa qualidade, tratamento adequado das suas enfermidades, condições dignas de moradia, etc. O outro lado do relacionamento do Estado com a sociedade consiste, portanto, na correção das falhas do mercado na provisão de bens e serviços considerados essenciais.

---

que têm como base o lucro dessas instituições (IRPJ e CSLL) foram extraídos dos boletins de arrecadação divulgados pela Receita Federal do Brasil no endereço: https://www.receita.fazenda.gov.br/Arrecadacao/default.htm.

[19] Os investimentos nas mencionadas áreas incluem os gastos públicos correntes (como as despesas com pessoal e custeio da máquina pública) e de capital (como a aquisição de aquisição de máquinas e equipamentos, realização de obras etc.). Índice de carga tributária. Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Sistema de Contas Nacionais 2004-2005*. Rio de Janeiro: 2007 (Contas Nacionais n. 20).

- Investimentos em educação. Fonte: Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). *Education at a Glance: OECD Indicators 2008*. Disponível em: http://www.oecd.org/dataoecd/23/46/41284038.pdf.
- Investimentos em saúde e em segurança pública. Fonte: Sistema de Informações sobre Orçamento Público em Saúde – SIOPS. Disponível em: **http://siops.datasus.gov.br/Documentacao/Dados_RIPSA-2008.pdf**; **http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/publicacoes/bpsociais/bps_14/saude.pdf**
- Investimentos em habitação e saneamento. Fonte: Secretaria do Tesouro Nacional (http://www.stn.fazenda.gov.br/contabilidade_governamental/execucao_orcamentaria_do_GF/Consolidacao_Contas_Publicas.xls). Ressalta-se que as despesas nas áreas em questão podem estar superestimadas em razão de não serem descontadas as transferências intergovernamentais na consolidação dos gastos das três esferas de governo.

[20] SOARES, F., SOARES, S., MEDEIROS, M., OSÓRIO, R. Programas de Transferência de Renda no Brasil: impactos sobre a desigualdade. Texto para Discussão, nº 1228. IPEA: Brasília, 2006; e Silveira, F.G. (2008) Tributação, Previdência e Assistência Sociais: Impactos Distributivos. XII Prêmio Tesouro Nacional - 2008 (Monografia premiada com o 1º lugar no Tema Qualidade do Gasto Público). STN: Brasília, 2008.

Da carga tributária total, 14,5% do PIB retornaram ao setor privado através das políticas de transferência de renda[21]. Descontado esse montante do valor global do que foi arrecadado a título de impostos, taxas e contribuições, chegamos a uma carga tributária líquida da ordem de 19,3% do PIB, que corresponde ao que efetivamente fica à disposição do Estado para contratação de recursos necessários à produção de bens e serviços e para investimentos na ampliação da capacidade instalada para a sua provisão[22].

Em 2005, as três esferas de governo gastaram 7,25% do PIB com o pagamento de juros da dívida[23], o que corresponde a mais de um terço da arrecadação líquida. Este patamar se revela bastante elevado em relação aos padrões internacionais: em média, os países da OCDE e da Zona do EURO destinaram respectivamente, 1,7% e 2,5% do PIB ao pagamento de juros no ano em questão[24].

Descontadas as despesas com juros, restaram apenas 12,1% do PIB. Assim, embora a arrecadação global tenha alcançado um patamar de 33,8% do produto, o retorno social em relação à carga tributária é considerado baixo porque os recursos disponíveis são insuficientes para o financiamento das políticas sociais[25]. Outro fator que contribui para reduzir ainda mais esses recursos são os gastos tributários com renúncias fiscais. A Receita Federal estimou que tais gastos somaram 1,91% e 2,77% do PIB em 2005 e 2008[26].

A seguir são apresentados dados que mostram que o retorno social é baixo tanto no que diz respeito à magnitude dos gastos em educação e saúde em comparação com outros países quanto em relação aos desafios que precisam ser enfrentados para a melhoria do quadro social vigente no país.

Os investimentos públicos brasileiros em educação somaram 4,4% do PIB em 2005, com um gasto por aluno no ensino fundamental da ordem de US$ 1.425,00. Esses mesmos indicadores atingiram, em média, 5% do PIB e cerca de US$ 6.000 nos países da OCDE e da Zona do EURO[27]. Ressalta-se que o patamar de recursos públicos aplicados em educação no Brasil é inferior ao da Colômbia (4,7%) e supera o da Argentina (4,0%). No entanto, é largamente ultrapassado pelo México, que aplica 5,5% do produto em educação[28].

A taxa de analfabetismo nacional caiu de 14,7% para 11,1% entre 1997 e 2005. Entretanto, no Nordeste esta taxa foi quase o dobro (21,9%), já o Sudeste e Sul apresentaram índices bem menores – 6,6% e 5,9%, respectivamente. Em 2007, a taxa de analfabetismo nacional experimentou nova queda passando para 10%. Mesmo assim, mantida a atual tendência, levaríamos mais de duas décadas para erradicar o analfabetismo[29].

A escolaridade da população também vem crescendo: de uma média nacional de 5,8 anos de estudo em 1997 para 7 anos em 2005 e 7,3 em 2007. Ainda abaixo, porém, da escolaridade mínima obrigatória de oito anos de estudo, estabelecida pela Constituição de 1988[30].

---

[21] Com base nos dados oferecidos pelo IBGE, Dos Santos (2008) discrimina as despesas com políticas de transferência de renda da seguinte forma em percentual do PIB: benefícios regime geral de previdência (6,6%), benefícios previdenciários concedidos aos servidores públicos (4,4%), saques do FGTS, PIS-Pasep e Seguro Desemprego (2,0%), benefícios de assistência social (0,7%) e subsídios à produção e transferências a instituições privadas sem fins lucrativos (0,7%).
DOS SANTOS, Cláudio Hamilton. *Uma Metodologia Simplificada de Estimação da Carga Tributária Líquida Brasileira Trimestral no Período 1995-2007*. Brasília: IPEA, out. 2008 (Texto para Discussão n. 1359).

[22] Índice de carga tributária líquida calculado pelo IBGE (2007). Para maiores detalhes sobre o conceito de carga líquida bem como sobre sua evolução, ver Dos Santos (2008).

[23] IBGE (2007).

[24] Relatório OCDE (2008) – OECD Economic Outlook, nº 84, november 2008.

[25] Com a queda da taxa básica de juros no período recente (no primeiro trimestre de 2009, o setor público despendeu 5,6% do PIB com juros segundo dados do Banco Central), os recursos disponíveis para o custeio da oferta de bens e serviços públicos devem aumentar.

[26] Fonte: https://www.receita.fazenda.gov.br/Arrecadacao/BenTributarios/default.htm.

[27] Os valores em dólares foram convertidos pela paridade do poder de compra.

[28] Relatório OCDE (2008) – Educacion at a Glance. OCDE, 2008 e CEPAL (2007) – Statistical yearbook for Latin America and the Caribbean. ECLAC/CEPAL, Santiago, 2008.

[29] Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE disponíveis no endereço:http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2007/default.shtm.

[30] Dados da PNAD.

Em 2007, quase a totalidade das crianças entre sete e 14 anos (97,6%) estavam na escola, o que constitui uma grande vitória. Entretanto, as taxas de escolarização para adolescentes de 15 a 17 anos (82,1%) e para crianças de quatro a seis anos (77,6%) ainda são consideravelmente baixas[31].

A União, estados e municípios destinaram para a saúde cerca de 3,5% do PIB em 2005. Um patamar baixo para os padrões internacionais: em média, os países da OCDE e da Zona do EURO aplicaram, respectivamente, 6,5% e 7,0% do PIB. Argentina (4,5%) e a Colômbia (6,2%) também nos superam largamente. As aplicações brasileiras só se mostraram maiores que as do México (2,9%). Em termos *per capita*, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), o gasto público em saúde no Brasil foi de US$ 333,00, superados pelos vizinhos Argentina (US$ 672,00) e Colômbia (US$ 492,00); ao passo que o México (US$ 329,00) nos alcança em um "empate técnico". Os recursos públicos aplicados por habitante em países europeus – Reino Unido (US$ 2.260,00), Suécia (US$ 2.460,00) e França (US$ 2.646,00) – estão claramente em outra ordem de grandeza[32,33].

A expectativa de vida ao nascer no Brasil foi estimada em 72,6 anos em 2007, nível compatível com China (73), superior ao da Índia (63) e Rússia (66), mas inferior ao dos países latino-americanos: Chile e Cuba (78), Argentina (75), México e Colômbia (74). Em relação aos países europeus, a distância é maior: França e Suécia com 81, e Reino Unido com 79. A média não-ponderada dos países da OCDE e da Zona do EURO atingiu quase 80 anos em 2006[34].

Outro indicador clássico para a questão da saúde, a mortalidade infantil, reduziu-se no Brasil de 48 por mil nascidos vivos em 1990 para 21,2 em 2005. Uma queda sem dúvida considerável, mas a taxa persiste elevada para padrões internacionais. Em relação aos *Brics*, novamente nossa taxa é compatível com a China (20), muito melhor que a da Índia (57), mas bem pior que a da Rússia (10). Entre os latino-americanos, o indicador brasileiro só é melhor do que o do México (29); mas Chile (8), Cuba (5), Colômbia (17) e Argentina (14) se encontram em posição mais vantajosa. Em relação aos países europeus, as diferenças são drásticas: França com 4, Suécia com 3 e Reino Unido com 5. A média não-ponderada da taxa de mortalidade infantil nos países da OCDE e da Zona do EURO alcançou, respectivamente, 5,2 e 3,8 por mil nascidos vivos em 2006.[35] Adicione-se a este fato as imensas desigualdades regionais do Brasil: para o ano de 2005[36], a mortalidade infantil era de 31,6 por mil nascidos vivos no Nordeste e de 14,2 por mil nascidos vivos no Sudeste.

No que se refere às políticas de habitação e saneamento, os desafios persistem enormes no Brasil. Em 2005, estima-se que o déficit habitacional no país somou 7,9 milhões de moradias. Aproximadamente 34,5% da população brasileira residem em domicílios que, ou não possuem água potável, ou não possuem esgoto, ou são moradias precárias – com excessivo número de moradores por cômodo, construídas com materiais não-duráveis, em terrenos irregulares ou em favelas[37]. Para enfrentar estes desafios, em 2005, União, estados e municípios destinaram apenas 0,4% do PIB para políticas públicas nas mencionadas áreas.

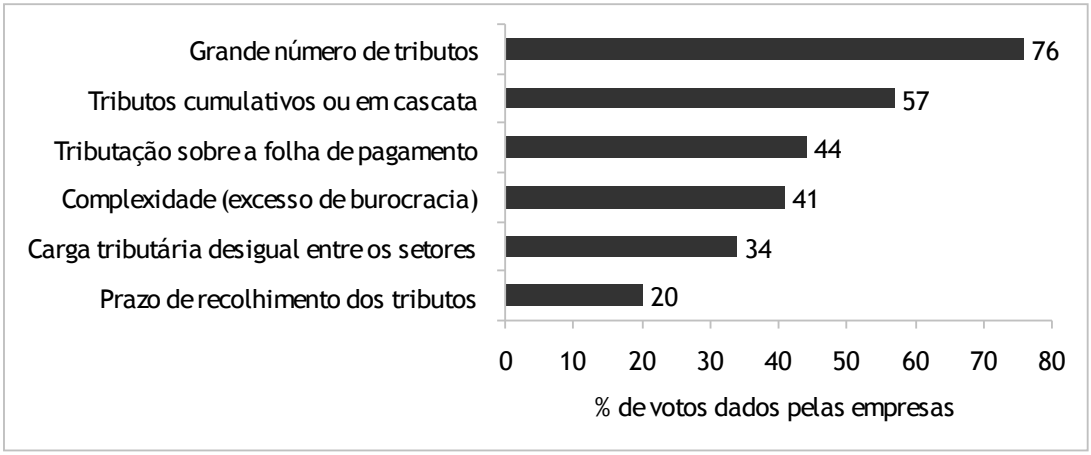
○ Estrutura tributária desincentiva as atividades produtivas e a geração de empregos (Problema 3)

Sondagem da CNI (Confederação Nacional da Indústria) revelou que grande parte das empresas brasileiras considera que o sistema tributário nacional tem viés anti-crescimento e reduz a competitividade dos nossos produtos. O Gráfico 1 mostra a eleição dos principais problemas do sistema em 2003[38].

---

[31] Dados da PNAD.
[32] Dados de OMS - World Health Statistics, Genebra, 2008, e OECD Health Data 2008.
[33] Os valores em dólares foram convertidos pela paridade do poder de compra.
[34] Brasil: dados PNAD. Demais países: OMS (2008) e OCDE (2008).
[35] Dados da OMS (2008) e OCDE (2008).
[36] RIPSA (2007) IDB 2007 Brasil – Indicadores e dados básicos para saúde. OPAS e Ministério da Saúde: Brasília, 2007.
[37] IPEA (2008) – PNAD 2007, Primeiras análises: saneamento e habitação. Comunicados da Presidência, nº 13. IPEA: Brasília, 2008.

Gráfico 1 – Eleição dos principais problemas do sistema tributário nacional: 2003



Fonte: Confederação Nacional da Indústria (2005).

No período recente, um problema frequentemente mencionado pelo setor produtivo diz respeito à complexidade das regras para o reconhecimento e compensação de créditos tributários. É praticamente consensual a percepção no meio empresarial de que os mecanismos de desoneração hoje vigentes falham em seu propósito. Alguns tributos não são desonerados por conta de sua incidência em cascata, total ou parcial, na cadeia produtiva. Outros possuem mecanismos de desoneração complexos e demorados, que criam custos adicionais às empresas (CNI, 2008)[39].

Dados do Ministério da Fazenda apontam que há um estoque de créditos não compensados, relativos ao ICMS e ao PIS/Cofins, da ordem de 1,3% do PIB. Embora possa parecer pequeno, frente aos percentuais maiores normalmente envolvidos na discussão tributária, este volume torna-se particularmente significativo uma vez que se concentra em determinados setores contribuintes: os que mais exportam e os que mais compram bens de capital[40]. De acordo com pesquisa da CNI, realizada em 2008, 74% das empresas exportadoras afirmam que o sistema tributário prejudica a competitividade dos produtos nacionais e 44,3% apontam que o acúmulo de créditos afeta a decisão de exportar.

Os prazos para recuperação de créditos dos tributos pagos sobre os bens de capital são considerados longos, o que gera um custo de oportunidade que varia de 2,6% a 8,2% do preço final do equipamento, segundo estimativas do Ministério da Fazenda. À medida que a empresa demora de 24 a 48 meses para realizar o crédito obtido em uma transação sobram menos recursos disponíveis para seu capital de giro e para a amortização de suas próprias dívidas[41].

Outro grande problema do sistema tributário nacional diz respeito à presença de incidências em cascata que, além de impedirem por completo a desoneração das exportações e dos investimentos, distorcem preços relativos e estimulam a integração vertical das empresas. Em 2005, 17,4% da arrecadação total foi gerada por tributos cuja forma de cobrança ainda funciona em regimes cumulativos – caso do ISS e da CIDE, e parte do PIS/Cofins[42].

Segundo relato da CNI (2004)[43], a coexistência de diferentes regimes de apuração tributária do PIS/Cofins – lucro real, lucro presumido, sistema Simples e monofásicos, com a vigência de alíquotas também diferentes – tem se mostrado especialmente complexa e provocado problemas às empresas nas suas relações dentro das cadeias produtivas. As empresas que operam no sistema

[38] Dados extraídos de Confederação Nacional da Indústria (CNI). *Carga tributária e seus Efeitos na Economia*. Brasília CNI, 2005.
[39] Confederação Nacional da Indústria (CNI). *Os Problemas da Empresa Exportadora*. Brasília CNI, 2008.
[40] Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial (IEDI). *A Oportunidade da Reforma Tributária*. São Paulo, out. 208 (Carta IEDI n. 335).
[41] Em 2008, o prazo para recuperação dos créditos do PIS/Cofins foi reduzido para 12 meses.
[42] Informações extraídas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Sistema de Contas Nacionais 2004-2005*. Rio de Janeiro: 2007 (Contas Nacionais n. 20).
[43] Confederação Nacional da Indústria (CNI). *Uma Agenda Pró-Crescimento para 2004*. Brasília CNI, 2004.

Simples ou lucro presumido não apuram créditos nas compras realizadas de empresas que operam no sistema não-cumulativo, aumentando a cascata, a pressão sobre os custos e o incentivo à substituição de produtos nacionais por importados.

O grande número de tributos existentes no país, alíquotas e regras tornam o sistema extremamente complexo e pouco transparente, o que resulta em elevados custos para as empresas e pesada burocracia. De acordo com estudo da FIPE[44], as obrigações fiscais custam, em média, 0,33% do faturamento em empresas de capital aberto e 1,7% nas empresas com faturamento anual inferior a R$ 100 milhões. Os recursos necessários para os contribuintes cumprirem suas obrigações com o fisco geram um custo estimado em R$ 7,2 bilhões/ano[45]. A burocracia consome 7% do tempo administrativo das nossas empresas frente aos 4,1% das empresas na América Latina. No Brasil, uma empresa padrão gasta 2.600 horas por ano para recolher seus impostos sobre vendas, salários e lucros, enquanto tal carga não chega a 500 horas na maioria das economias com as quais concorremos no mercado mundial, segundo o Banco Mundial.

Além das excessivas obrigações acessórias, as mudanças recorrentes de regras e normas causam insegurança jurídica às empresas e cooperativas e, muitas vezes, inviabilizam a formalização de micro e pequenos empreendimentos. Vale dizer que o Simples Nacional, criado para simplificar a relação das microempresas com o fisco, requer a adoção de seis livros fiscais e/ou contábeis, além de outras obrigações acessórias definidas pelo Comitê Gestor.

Embora seja um tema controverso[46], em termos gerais e com pouquíssimas exceções, os encargos trabalhistas são apontados pelo empresariado como um entrave ao crescimento do emprego formal. De acordo com essa visão, a elevada incidência de tributos sobre a folha de pagamentos, que representam cerca de 42,3% a 50,8% dos salários, impacta negativamente a produtividade uma vez que a falta de vínculo formal reduz a possibilidade de investimentos na qualificação da mão-de-obra (CNI 2006)[47].

○ Inadequação do pacto federativo em relação a suas competências tributárias, responsabilidades e territorialidade (Problema 4)

A organização dos sistemas federativos é regida basicamente por dois princípios norteadores: o da *subsidiariedade* e o da *equidade.* O primeiro recomenda que a distribuição de encargos na federação privilegie a esfera local de governo como executora das políticas públicas. Esta esfera, por estar mais próxima ao cidadão é considerada a mais apropriada para interpretar, substanciar, representar e implementar os anseios da sociedade. O princípio da equidade preconiza que todo cidadão de um país deve ter acesso a um nível mínimo de serviços públicos, independentemente do local de sua residência.

Muito frequentemente, as bases de arrecadação disponíveis em nível municipal não são suficientes para que o governo local seja capaz de financiar todos os programas e projetos necessários ao cumprimento de suas obrigações legais e/ou constitucionais. A conexão das obrigações de gastos com os meios de financiamento é então desempenhada pelas transferências intergovernamentais cujo objetivo é assegurar que o princípio da equidade seja satisfeito: mesmo localidades com menor desenvolvimento econômico e, portanto, com bases de arrecadação mais frágeis, devem ser capazes de prestar serviços públicos condizentes com as necessidades de seus cidadãos.

No Brasil, a concretização dos mencionados princípios encontra-se ainda em estágio incipiente. Uma feição da nossa iniquidade federativa pode ser observada quando são apreciadas as

---

[44] ZOCKUN, Maria Helena (coord.). *Simplificando o Brasil: Propostas de Reforma na Relação Econômica do Governo com o Setor Privado*. São Paulo: FIPE, mar. 2007 (Texto para Discussão n. 03).

[45] BERTOLUCCI, A. V. e NASCIMENTO, D. T. *Quanto custa pagar Tributos*, in Revista de Contabilidade e Finanças, FEA USP, n. 29, mai/ago 2002.

[46] Ver ANSILIERO, Graziela; RANGEL, Leonardo; PAIVA, Luis Henrique; STIVALI, Matheus; BARBOSA, Evaldo e SILVEIRA, Fernando Gaiger. *A Desoneração da Folha de Pagamentos e sua Relação com a Formalidade no Mercado de Trabalho*. Brasília: IPEA, jun. 2008 (Texto para Discussão n. 1341).

[47] Confederação Nacional da Indústria (CNI). *Crescimento. A Visão da Indústria*. Brasília CNI, 2006.

transferências intergovernamentais uma vez que não existe correlação entre as necessidades de aportes financeiros e os repasses efetivamente realizados.

Em 2007, o maior orçamento *per capita* municipal do país superou em 41 vezes o menor orçamento por habitante. Se descontadas as transferências intergovernamentais, essa proporção cai para 10[48]. Embora considerem extremos, esses indicadores são bastante ilustrativos para demonstrar que o sistema de transferências entre esferas de governo no Brasil, ao invés de perseguir a equalização entre os montantes de recursos à disposição das unidades locais, tende a favorecer a desigualdade.

Outro exemplo das distorções presentes no nosso sistema de transferências é fornecido pela correlação entre os repasses *per capita* e o Índice de Desenvolvimento Humano - IDH municipal. Seria de se esperar que municípios com maiores deficiências sócio-econômicas fossem os receptores prioritários das transferências advindas dos estados e da União. Isso, no entanto, não ocorre. Quando se correlaciona as transferências intergovernamentais *per capita* recebidas pelos municípios brasileiros no ano de 2006 com os seus respectivos IDH-M[49] encontra-se um valor de 0,206, o que indica que municípios com maior IDH-M tendem a receber mais transferências em termos *per capita* do que aqueles de IDH-M mais baixo.

Para melhor ilustrar as iniquidades até aqui mencionadas, excluímos as capitais estaduais e dividimos os municípios para os quais se tinha informações de receita em 2007 em cinco partes aproximadamente iguais[50]. Observamos que os 20% municípios mais pobres da federação (1.095 prefeituras) possuíam um orçamento por habitante abaixo de R$ 850 e abrigavam cerca de um quarto da população brasileira. Já nos 20% mais ricos (1.007 prefeituras) residiam apenas 8% da população, mas seus recursos per capita superaram a marca de R$ 1.700,00. Os 20% mais pobres receberam, em média, R$ 544,00 de transferências intergovernamentais *per capita*. Nos 20% mais ricos, esse mesmo indicador alcançou R$ 1.454,00.

Para compreender essas discrepâncias é preciso considerar certas características dos principais repasses destinados às unidades locais. As transferências com origem na partilha da receita de tributos arrecadados pela União e pelos estados representam a principal fonte de recursos para a maioria dos municípios do país. Dentre as mesmas, se destacam a cota-parte do ICMS, o FPM e os *royalties* e compensações financeiras pela exploração de petróleo, recursos hídricos e minerais.

A distribuição da cota-parte do ICMS entre as prefeituras, em grande medida, privilegia aspectos econômicos posto que ¾ da cota são alocados com base no valor adicionado pelo município. Assim, uma pequena cidade com uma grande indústria vai receber um elevado montante de ICMS *per capita*. Critérios devolutivos também orientam a repartição dos *royalties* uma vez que somente têm direito aos repasses os municípios onde estão localizadas as atividades de exploração de petróleo, recursos hídricos e minerais. Já o FPM tem caráter redistributivo, mas não leva em conta nem a capacidade de geração de recursos próprios nem outras modalidades de transferências recebidas pelos municípios. O tamanho da população é tomado como parâmetro para a distribuição de recursos do fundo[51]. Em decorrência, não é rara uma situação onde uma prefeitura, que já é contemplada com elevados montantes de ICMS e *royalties per capita*, também receber altas somas de FPM por habitante caso a mesma seja pouco populosa. Este é justamente o caso do município de maior orçamento *per capita* no Brasil.

Sendo o ICMS distribuído com base em critérios devolutivos, não é de se estranhar que os 20% municípios mais pobres tenham recebido, em média, R$ 74,00 por habitante, enquanto os 20% mais

[48] Os orçamentos per capita máximo e mínimo somaram R$ 10.798,00 e R$ 260,00, respectivamente. Descontados os repasses intergovernamentais, esses montantes caíram para R$ 980,00 e R$ 96,00por habitante.
A maior parte os dados relativos às receitas per capita municipais apresentados neste documento foram calculados com base nas informações divulgadas pela Secretaria do Tesouro Nacional através de publicação eletrônica denominada Finanças do Brasil (Finbra) para o ano de 2007. Tais informações podem ser acessadas através de consulta ao endereço: http://www.stn.fazenda.gov.br/estados_municipios/financas/Finbra2007v1.exe. Os casos cujas fontes de dados são distintas do Finbra serão mencionados ao longo do texto.

[49] Índice de Desenvolvimento Humano Municipal. Fonte: PNUD.

[50] Os municípios das capitais foram excluídos da análise porque possuem características bem diversas daquelas prefeituras que não ocupam o mesmo lugar dentro do seu estado.

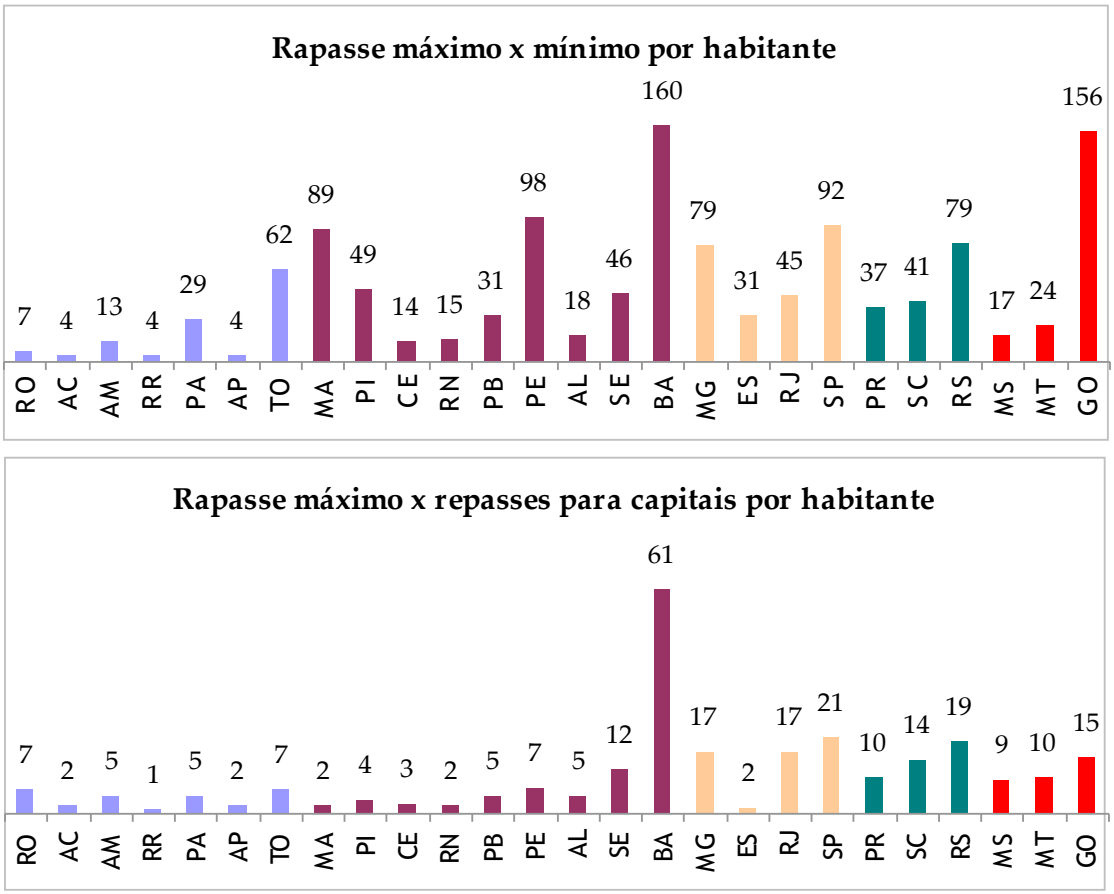
[51] Os municípios menos populosos são tidos como aqueles de menor capacidade de arrecadação e, portanto, devem ser os mais beneficiados pelos repasses do fundo. Apenas no caso das capitais estaduais, o FPM considera a renda per capita como critério de distribuição.

ricos foram contemplados com R$ 613,00. O mesmo se aplica aos *royalties* onde esses indicadores alcançaram R$ 7,00 e R$ 142,00, respectivamente. A grande questão é que o FPM não cumpre um papel equalizador. A prova disso é que aos 20% mais pobres foram repassados, em média, R$ 190,00 por habitante, já o extremo mais rico recebeu R$ 289,00 *per capita*.

Cidades-dormitório, localizadas nas regiões metropolitanas, em geral, têm economias pouco desenvolvidas e concentram em seus territórios grande parte das mazelas dos nossos centros urbanos, tais como os altos índices de criminalidade, moradias precárias, baixa cobertura e qualidade dos serviços de educação, saúde e saneamento básico. Suas bases de arrecadação de tributos próprios são frágeis e não as habilitam a receber somas importantes de ICMS *per capita*. O problema é que, por serem muito populosas, não são compensadas pelos repasses do FPM. Este é justamente o caso do município com menor orçamento *per capita* no Brasil, que recebeu cinco vezes menos FPM por habitante do que a prefeitura de maior orçamento[52].

A cobrança do ICMS na origem gera iniquidades entre os orçamentos *per capita* estaduais e municipais. Isto porque a produção costuma ser mais concentrada regionalmente que o consumo. Dos 7,1% do PIB arrecadados com o ICMS em 2007, mais da metade (55,5%) coube aos quatro estados da região Sudeste. Em contraste, aos noves estados do Nordeste coube uma fatia de 14,8%. A receita *per capita* média do ICMS gerada no Sudeste superou em 2,6 vezes o montante médio do Nordeste. Nos municípios, quanto mais concentrada é a produção em determinadas localidades, maiores são as distâncias entre os valores de repasses do ICMS por habitante. Mesmo as capitais, onde costumam se localizar as principais atividades produtivas do estado, receberam menos que um pequeno município com uma grande indústria instalada em seu território (Gráfico 1).

Gráfico 1 – Razão entre os repasses de ICMS per capita recebidos por municípios selecionados em cada unidade da federação: 2007



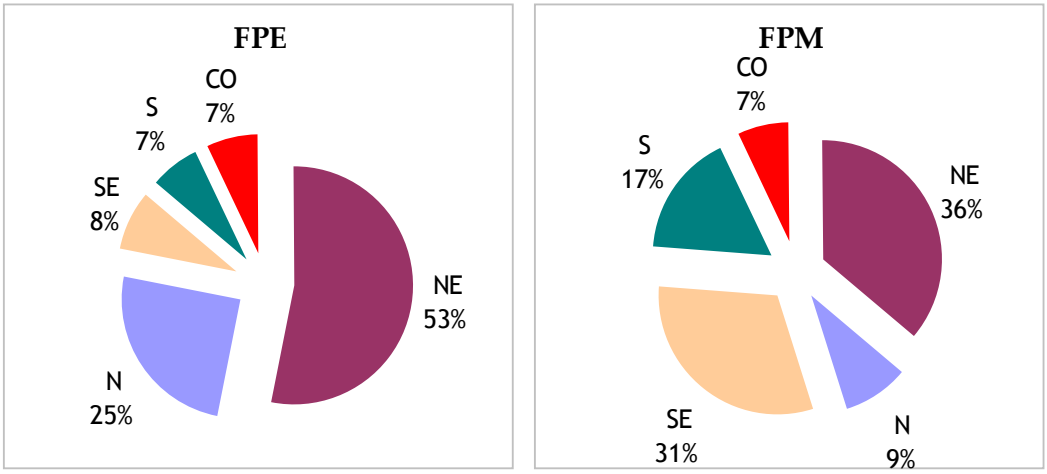
Fonte primária: Elaboração própria. STN (2007). Não há informações para o DF.

[52] O município com maior orçamento *per capita*, apesar de ter arrecadado R$ 322,00 de tributos próprios e recebido repasse de *royalties* e ICMS da ordem de R$ 8.491,00 por habitante foi contemplado com R$ 251,00 de FPM *per capita*. No município de menor orçamento, esses mesmos indicadores alcançaram, respectivamente, R$ 42,00 R$ 79,00 e R$ 51,00.

As distorções verificadas na distribuição do ICMS entre as unidades subnacionais não indicam que o mesmo tenha que perder seu caráter devolutivo, mas certamente a adoção do consumo como parâmetro para a alocação das receitas do imposto geraria uma distribuição mais justa.

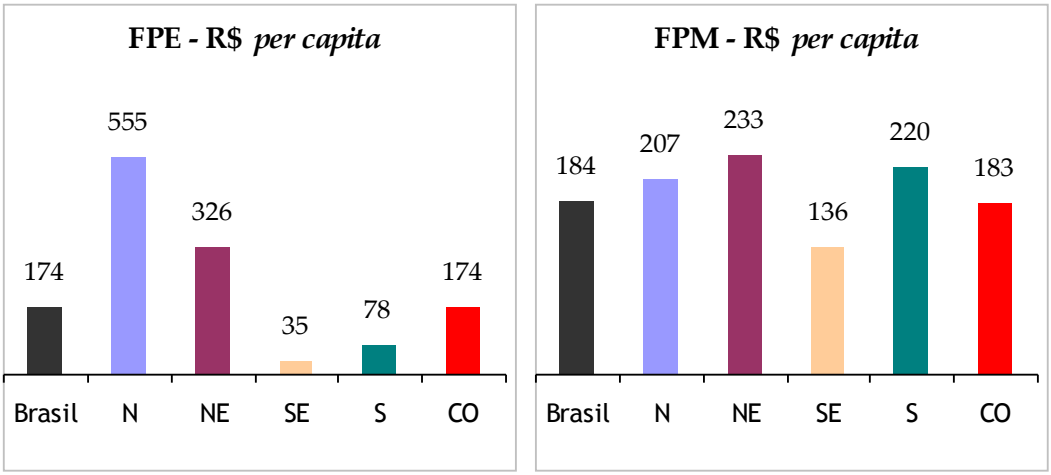
Analisando a repartição regional dos fundos redistributivos – o FPE e o FPM[53] –, observamos que o fundo estadual cumpre melhor esse papel do que o municipal. Como se vê nos Gráficos 2 e 3, os maiores percentuais e valores *per capita* de FPE foram entregues aos estados das regiões mais carentes do país (Norte e Norte). Isto ocorre porque, embora os coeficientes de participação dos estados no fundo estejam defasados, foram determinados com base em critérios que, além do tamanho da população, também consideraram a renda *per capita* e a extensão territorial de cada unidade da federação[54].

Gráfico 2 – Distribuição regional do FPE e FPM



Fonte primária: Elaboração própria. STN

Gráfico 3 – Valores per capita médios de FPE e FPM Brasil e regiões: 2007



Fonte primária: Elaboração própria. STN

No que diz respeito aos repasses para o custeio da prestação descentralizada de serviços de saúde e educação, verificamos que os repasses para a saúde não têm uma preocupação equalizadora, uma vez que apenas 35,3% dos recursos foram destinados às regiões Norte e Nordeste. No caso das transferências para o financiamento da educação básica, os números são mais animadores, posto que as duas regiões receberam 58,4% dos recursos em 2006[55] .

[53] O FPE tem a mesma origem de recursos que o FPM – uma parcela da arrecadação federal do IR e do IPI. A diferença é que este fundo é distribuído entre os estados.
[54] Os coeficientes estão congelados desde 1989.
[55] Secretaria do Tesouro Nacional – Ministério da Fazenda, 2005.

Não há cidadania tributária (Problema 5)

Cidadania tributária significa a conscientização do cidadão para o fato de que a necessária arrecadação de tributos deve reverter-se em benefícios que cumpram o papel de atender às necessidades da coletividade, reduzindo distâncias sociais. Transparência, tanto no que diz respeito às fontes quanto aos usos dos recursos públicos é palavra-chave e primeiro requisito para o exercício da cidadania tributária.

Dentre as injustiças do sistema tributário nacional, talvez o aspecto menos debatido seja a falta de cidadania tributária que, de um lado, afasta os brasileiros do pleno exercício do controle social e, de outro, do entusiasmo no compartilhamento do financiamento do Estado. A cidadania[56] não é exercida no cotidiano da vida civil nem transparece na construção das instituições públicas. Os contribuintes brasileiros não se percebem como parte ativa e interessada no processo orçamentário, não estabelecem relações claras e diretas entre o pagamento de tributos, a aplicação dos recursos e a qualidade dos serviços públicos, e tampouco exigem informações acessíveis, transparentes e simples sobre o funcionamento do sistema tributário. Nesse sentido, é plausível considerar que a falta de cidadania se apresenta como causa e também como consequência das distorções verificadas no nosso sistema de arrecadação.

A falta de visibilidade em relação aos impostos e contribuições pagos pela sociedade é resultado do grande número de tributos incidentes sobre o mercado de bens e serviços, cobrados de forma autônoma pelas três esferas de governo, com alíquotas variadas e regimes de apuração distintos.

Na esfera federal, o IPI é arrecadado sobre o valor adicionado na fabricação e importação de produtos industrializados. O PIS e a Cofins têm ampla incidência sobre todas as transações da economia, mas são apurados segundo regimes mistos. Uma parte das receitas é recolhida pela sistemática do valor agregado, mas para uma grande parcela de contribuintes o recolhimento é operado de modo cumulativo. A União cobra ainda uma contribuição (a CIDE) sobre a importação e comercialização de petróleo e gás natural e seus derivados. Sua incidência é cumulativa. Na esfera estadual, o ICMS é arrecadado sobre o valor adicionado na circulação de mercadorias e prestação de serviços de comunicação e de transportes interestadual e intermunicipal. Não há harmonização entre as normas que regem o imposto e, na prática, o ICMS é regido por 27 legislações. Os municípios arrecadam de modo cumulativo o ISS sobre os serviços não compreendidos na base do ICMS. Existem 5.554 legislações para o imposto.

Além da existência de um grande número de impostos e contribuições sobre o consumo e uma miríade de alíquotas, é prática usual no Brasil a cobrança por dentro, isto é, os tributos incidem sobre eles mesmos, de tal sorte que as alíquotas nominais são menores do que as efetivas. Um exemplo fornecido pela CNI (2008) ilustra o problema: supondo uma alíquota de 18% do ICMS, um cidadão que compra uma camisa, cujo preço antes da incidência do tributo é de R$ 100,00, paga um preço final de R$ 121,95 ao invés de R$ 118,00. Portanto, a alíquota efetiva de ICMS que incide sobre este produto é de 21,95%[57].

Alíquotas nominais também divergem das efetivas quando os tributos são cobrados em cascata, uma vez que o ônus fiscal depende do número de transações efetuadas ao longo da cadeia produtiva, até que uma determinada mercadoria se encontre acabada.

Existindo desde 1996, com abrangência nacional, o Programa Nacional de Educação Fiscal (PNEF) discute a necessidade de maior conscientização tributária. Contudo, e apesar de sua longevidade e abrangência, apenas 19,03% dos municípios, 16,51% das escolas brasileiras e 10,08% da população haviam sido atingidos pelo programa até 2008.

[56] Entendida como a condição da pessoa que, como membro de um Estado se acha no gozo de direitos e responsável por obrigações, ou deveres, que lhe permitem participar da vida pública e política.

[57] Confederação Nacional da Indústria (CNI). *Tributação "por dentro" e cascata tributária impedem a transparência no pagamento de impostos*. Brasília CNI, jun. 2008.

Em que pesem os esforços de conscientização, um sistema de tributação com as características até aqui descritas impede o cumprimento da determinação constitucional de que os consumidores devem ter conhecimento dos tributos que incidem sobre bens e serviços.

Como os tributos indiretos são menos visíveis que as incidências sobre a renda e a propriedade, é disseminada a crença na sociedade brasileira de que a população de baixa renda não paga impostos. Em decorrência, as políticas públicas orientadas para a redução das desigualdades e dos índices de pobreza são vistas como benesses, tanto pelas camadas mais carentes da população quanto pela parcela da sociedade que se encontra em melhores condições, o que prejudica o entendimento sobre os mecanismos e instituições de participação democrática, dificultando os controles – fiscal e social – sobre o Estado.

Quadro de Indicadores do Sistema Tributário Nacional

Sistema tributário regressivo e carga mal distribuída

INDICADOR	Dados*
Carga tributária por faixa de salário mínimo	**Pessoas que ganham até 2 salários mínimos pagam 48,8% da renda em tributos**
	Pessoas que ganham acima de 30 salários mínimos pagam 26,3% da renda em tributos

Causas	Indicadores	Dados*
Inobservância do princípio da capacidade contributiva para distribuição do ônus tributário entre as famílias	Distribuição da carga tributária total por decil de renda	10% mais pobres da população pagam 32,8% da sua renda em tributos
		10% mais ricos sofrem uma carga de apenas 22,7%
Carga tributária é mal distribuída	Carga tributária bruta total [% PIB]	Brasil: 33,8% Média OCDE: 35,8%
	Arrecadação de impostos sobre bens e serviços (IPI, ICMS, ISS, COFINS e demais impostos sobre produção e importação)	Brasil: 15,6% do PIB ou 46,1% da carga tributária total
		Média OCDE: 11,3% do PIB ou 31,6% da carga tributária total
	Arrecadação de impostos sobre a renda e a propriedade (IR, CSLL, IPTU, IPVA, ITR, ITCD, ITBI)	Brasil: 8,2% do PIB ou 24,3% da carga tributária total
		Média OCDE: 14,7% do PIB ou 41,1% da carga tributária total
Imposto de Renda como instrumento de redistribuição de renda e promoção da justiça fiscal é mal aproveitado	Arrecadação do IRPF no Brasil e na OCDE	Brasil: 1,6% do PIB ou 4,7% da carga tributária total
		Média OCDE: 10% do PIB ou 26,5% da carga tributária total
	Alíquota máxima do IRPF é baixa em relação a outros países	Brasil: 27,5% Média 26 países: 42,2%
	Alíquota máxima do IRPF por faixa de salário mínimo (SM)	Até 3 SM = 6,84% Acima de 30 SM = 13,83%
	Arrecadação de IRPJ e do CSLL sobre lucro das empresas	8,69%

* Ano base de cálculo: 2005. Quando o ano de referência for diferente, estará indicado ao lado do dado.

Sistema tributário regressivo e carga mal distribuída

Causas	Indicadores	Dados*
Rendimentos do capital são menos tributados pelo IR do que os provenientes do trabalho	Arrecadação do IRPF sobre os rendimentos do trabalho e do capital	IRRF-Trabalho = 1,7% do PIB ou 29% da arrecadação total do IR
		IRRF-Capital = 0,9% do PIB ou 16% da arrecadação total do IR
	Distribuição da carga tributária do IR por origem dos rendimentos	Famílias onde predominam as rendas oriundas do trabalho gastam, em média, 3% da sua renda com IR
		Famílias onde predominam as rendas oriundas da venda de ativos e de aplicações financeiras gastam, em média, 1,2% da sua renda com IR
Carga tributária sobre patrimônio e herança é baixa	Arrecadação dos impostos sobre propriedade (ITR + IPVA + IPTU + ITCD + ITBI)	Brasil: 1,3% do PIB ou 3,8% da carga tributária total
		Média OCDE: 1,9% do PIB ou 5,3% da carga tributária total
	Distribuição da arrecadação por decil de renda	O 1º decil de renda paga 1,8% e o último decil paga 1,4%
	Número de municípios que aplicam a alíquota progressiva do IPTU	Dos 350 municípios acima de 50 mil habitantes apenas 15% aplicam alíquota progressiva no IPTU
	Alíquota do imposto sobre herança praticada no estado de São Paulo e a média das alíquotas máximas praticadas nos EUA, Alemanha, França e Reino Unido	São Paulo = 4% (única) Média dos países = 41%
	Tempo decorrido desde a Promulgação da Constituição sem que o imposto sobre grandes fortunas tenha sido regulamentado	7.518 dias (12/05/09)
Participação expressiva do setor informal na economia	Participação do setor informal no PIB	8,7%
	Participação dos postos de trabalho informais no total de ocupações	58,8%

* Ano base de cálculo: 2005. Quando o ano de referência for diferente, estará indicado ao lado do dado.

Retorno social baixo em relação à carga tributária

INDICADOR	Dado*
Investimentos públicos em saúde, educação, segurança pública, habitação e saneamento [% PIB]	**De uma carga tributária de 33,8%, apenas 9,5% retornaram à sociedade na forma de investimentos em educação (4,4%), saúde (3,5%), segurança pública (1,2%), habitação e saneamento (0,4%)**

Causas	Indicadores	Dados*
Recursos insuficientes para financiar políticas sociais	Carga tributária líquida [% PIB] *	19,3%
	Carga tributária líquida exclusive juros [% PIB]	12,1%
Participação elevada das despesas financeiras no total dos gastos públicos	Gastos do setor público com juros em relação aos padrões internacionais [% PIB]	Brasil: 7,25% EURO: 2,5% OCDE: 1,7%
Investimentos públicos nas áreas sociais básicas são baixos	Investimentos com educação em relação aos padrões internacionais [% PIB]	Brasil: 4,4% Média OCDE: 5,0% EU: 5,0% México: 5,5% Argentina: 4,0% Colômbia: 4,7%
	Investimentos com saúde em relação aos padrões internacionais [% PIB]	Brasil: 3,5% Média OCDE: 6,5% EU: 7,0% México: 2,9% Argentina: 4,5% Colômbia: 6,2%
	Investimentos com segurança pública [% PIB]	1,2%
	abitação e saneamento [% PIB]	0,39%
Gastos tributários com renuncias fiscais crescentes	Evolução do demonstrativo efetivo de benefícios tributários em relação ao PIB	2005: 1,91% 2008: 2,77%

* Carga tributária líquida = carga tributária total – transferências de renda

* Ano base de cálculo: 2005. Quando o ano de referência for diferente, estará indicado ao lado do dado.

Retorno social baixo em relação à carga tributária

Causas	Indicadores	2005	2007
Indicadores de condições de vida são incompatíveis com o nível de renda do país	Percentual da população de 15 anos ou mais não alfabetizados	11,1%	10,0%
	Número médio de anos de estudo da população de 15 anos ou mais	7,0	7,3
	Percentual da população que frequenta a escola em determinada faixa etária (taxa de escolarização)	De 4 a 6 anos = 72,0% De 7 a 14 anos = 97,0% De 15 a 17 anos = 82,0%	De 4 a 6 anos = 77,6% De 7 a 14 anos = 97,6% De 15 a 17 anos = 82,1%
	Taxa de mortalidade materna (até 42ª dias após nascimento – por cem mil nascidos vivos)	74,06	Dado a ser calculado
	Taxa de mortalidade infantil – até 1 ano de vida (por mil nascidos vivos)	21,2	Dado a ser calculado
	Número de anos esperado para um recém-nascido (esperança de vida ao nascer)	Homens: 68,3 anos Mulheres: 75,9 anos	Homens: 69,0 anos Mulheres: 76,5 anos
	Número de óbitos por doenças transmissíveis por 100 mil habitantes	47,4	
	Percentual da população residente com renda familiar mensal per capita de até meio salário mínimo	37,2%	30,0%
	Razão entre a distribuição de renda dos 20% mais ricos e 20% mais pobres	20,4	18,7
	Percentual da população residente total que dispõe de ligação do domicílio à rede coletora ou fossa séptica	67,1%	72,5%
	Percentual da população urbana com acesso a serviços adequados de água e esgoto	73,3%	65,1%
	Déficit habitacional	7,9 milhões de moradias onde 6,4 milhões estão em áreas urbanas	

Estrutura tributária desincentiva as atividades produtivas e a geração de empregos

INDICADOR	Dado*
Eleição dos três principais problemas do sistema tributário nacional [% de votos]	**Grande nº de tributos (76%), tributos cumulativos (57%) e tributação sobre folha de pagamento (44%)**

Causas	Indicadores	Dados*
Sistema tributário prejudica a competitividade dos produtos nacionais	Prazos para recuperação dos créditos dos impostos pagos sobre bens de capital	Prazos para recuperação de créditos de bens de capital são elevados. Prazos: ICMS = 48 meses PIS/COFINS = 24 meses**
	Créditos de bens de uso e consumo não apropriados ao ICMS e PIS/COFINS (2006)	ICMS: R$ 17 bilhões (0,7% do PIB) PIS/COFINS: R$ 13 bilhões (0,6% do PIB)
	Custo de oportunidade causado pela demora na recuperação dos créditos	De 2,6% a 8,2% do preço final do equipamento
	Efeitos sobre a competitividade externa das empresas exportadoras	74% das empresas exportadoras afirmam que tributos afetam a competitividade
	Efeitos sobre a decisão de exportar das empresas exportadoras	44,3% das empresas exportadoras afirmam que o acumulo de créditos afeta a exportação
Sistema tributário onera o emprego formal	Tributos incidentes sobre a folha de pagamento	De 42,3% a 50% do salário (2008)
Existência de tributos distorcivos	Percentual de arrecadação original de tributos cumulativos (ISS, Cide-combustíveis, PIS/COFINS)	17,4%
Elevado custo de cumprimento das obrigações tributárias	Custo e horas gastas pelas empresas com a gestão tributária	Obrigações fiscais custam 0,33% do faturamento em empresas de capital aberto e 1,7% nas empresas com faturamento anual inferior a R$ 100 milhões. “Burocracia” consome 7% do tempo administrativo das empresas brasileiras e, 4,1% das empresas na América Latina
	Número de registros fiscais e contábeis a serem mantidos pelas empresas	SIMPLES Nacional: excesso de exigências por parte dos entes federados e a adoção de seis livros fiscais e/ou contábeis
	Número de regras tributárias existentes	Existem no Brasil, na esfera federal, 497 códigos de documentos de arrecadação fiscal para pessoa jurídica (PJ) e 265 para pessoa física (PF)
		Existem 27 legislações para o ICMS e 5.564 legislações para o ISS

* Ano base de cálculo: 2005. Quando o ano de referência for diferente, estará indicado ao lado do dado.

** Em 2008 o prazo para recuperação do PIS/COFINS é de 12 meses

Inadequação do pacto federativo em relação a suas competências tributárias, responsabilidades e territorialidades

INDICADOR	Dado
Razão entre os orçamentos *per capita* municipais máximo e mínimo	**O maior orçamento *per capita* municipal supera em 41 vezes o menor orçamento. Se descontadas as transferências intergovernamentais, essa proporção cai para 10**

Inadequação do pacto federativo em relação a suas competências tributárias, responsabilidades e territorialidades

Causas	Indicadores	2007
Partilha é ineficaz na comparação entre arrecadação e responsabilidades dos entes federativos	Correlação entre as transferências *per capita* e o IDH dos municípios	Municípios com IDH-M acima da média tendem a receber proporcionalmente mais transferências intergovernamentais (a correlação é positiva: 0,206)
	Correlação entre a proporção entre as receitas próprias dos municípios e os seus gastos nas funções saúde, educação e urbanismo (somadas) e o montante das transferências *per capita*	A correlação é de 0,897 (positiva), indicando que os municípios com maiores receitas próprias em relação aos gastos nas funções citadas tendem a receber maiores transferências per capita
Sistema de transferências intergovernamentais favorece a desigualdade entre os orçamentos *per capita* municipais	Razão entre os orçamentos per capita municipais máximo e mínimo	O maior orçamento per capita municipal supera em 41 vezes o menor orçamento. Se descontadas as transferências intergovernamentais, essa proporção cai para 10
	Orçamento municipal *per capita* dos 20% mais pobres (1.095 municípios) e dos 20% mais ricos (1.007 municípios) *	Os 20% mais pobres tem orçamento per capita até R$ 850,00 e os 20% mais ricos acima de R$ 1.700,00
	Transferências intergovernamentais *per capita* dos 20% mais pobres (1.095 municípios) e dos 20% mais ricos (1.007 municípios) *	Os 20% mais pobres recebem, em média, R$ 544,00 per capita e os 20% mais ricos R$ 1.454,00
	Repasse da cota-parte do ICMS *per capita* dos 20% mais pobres (1.095 municípios) e dos 20% mais ricos (1.007 municípios) *	Os 20% mais pobres recebem, em média, R$ 74,00 per capita e os 20% mais ricos R$ 613,00
	Repasse dos Royalties *per capita* dos 20% mais pobres (1.095 municípios) e dos 20% mais ricos (1.007 municípios) *	Os 20% mais pobres recebem, em média, R$ 7,00 per capita e os 20% mais ricos R$ 142,00
	Transferências do FPM *per capita* dos 20% mais pobres (1.095 municípios) e dos 20% mais ricos (1.007 municípios)*	Os 20% mais pobres recebem, em média, R$ 190,00 per capita e os 20% mais ricos R$ 289,00
	População residente nos 20% municípios mais pobres (1.095 municípios) e dos 20% mais ricos (1.007 municípios) *	Nos 20% municípios mais pobres residem 25% da população brasileira e nos 20% mais ricos 8%
Cobrança do ICMS na origem gera iniquidades entre os orçamentos *per capita* estaduais e municipais	Arrecadação do ICMS [% PIB]	7,1%
	Distribuição regional da arrecadação do ICMS	N = 5,6% NE = 14,8% SE = 55,5% S = 14,5% CO = 8,6%
	Razão entre a arrecadação *per capita* média do ICMS nos estados do Sudeste e Nordeste	2,6
	Razão entre os repasses *per capita* máximo e mínimo da cota-parte do ICMS municipal em estados selecionados	PA = 28,7 BA = 159,7 SP = 91,7 RS = 79,2 GO = 156,0

Causas	Indicadores	Dados*
Repasses do FPM não são equalizadores	Razão entre os repasses de FPM *per capita* recebidos pelos municípios de maior e menor orçamento por habitante no Brasil	Município com maior orçamento *per capita* recebe 5 vezes mais FPM do que os com menor orçamento
Subfinanciamento de cidade integrantes de Região Metropolitana	Número de cidades pertencentes a Regiões Metropolitanas dentre as 20 com menores recebimentos de FPM por habitante	11 (Guarulhos, São Gonçalo, Duque de Caxias, São Bernardo do Campo, Osasco, Nova Iguaçu, Santo André, Niterói, Belford Roxo, Contagem, Jaboatão dos Guararapes)
Partilha é ineficaz no combate as desigualdades	Proporção das transferências federais de saúde destinadas aos estados (e/ou regiões) mais pobres	35,27% (2006)
	Proporção das transferências federais de educação destinadas aos estados (e/ou regiões) mais pobres	58,4% (NE e N)
	Proporção das transferências federais do FPM destinadas aos estados (e/ou regiões) mais pobres	44% (NE e N)
	Proporção das transferências federais do FPE destinadas aos estados (e/ou regiões) mais pobres	78% (NE e N)

* Ano base de cálculo: 2005. Quando o ano de referência for diferente, estará indicado ao lado do dado.

Não há cidadania tributária

INDICADOR	Dado*
Carga tributária sobre produtos finais não é conhecida	**A União arrecada IPI, COFINS, CIDE e PIS sobre diferentes bases de incidência e cobrança não harmonizada. Existem 27 legislações para o ICMS e 5.564 para o ISS**

Causas	Indicadores	Dados*			
		Tributo	**Competência**	**Regime**	**Base de Incidência**
Falta visibilidade sobre impostos pagos	Grande número de impostos incidentes sobre os produtos finais regidos por distintas regras	IPI	Federal	Não cumulativo	Importação e produção de produtos industrializados
		COFINS	Federal	Misto	Importação, produção e comercialização de bens e serviços
		PIS	Federal	Misto	
		CIDE-Combustíveis	Federal	Cumulativo	Importação e comercialização de petróleo e gás natural e seus derivados
		ICMS	Estadual	Não cumulativo	Circulação de mercadorias e prestação de serviço de transportes interestadual e intermunicipal e de comunicação
		ISS	Municipal	Cumulativo	Prestação de serviços não compreendidos na base do ICMS, definidos em lei complementar
Insuficiência de educação fiscal	Percentual de municípios onde o PNEF foi implantado	19,03%			
	Percentual de escolas alcançadas por ações do PNEF	16,51%			
Falta de regulamentação do parágrafo 5º do Art. 150 da Constituição Federal que determina medidas para que os consumidores sejam esclarecidos acerca dos impostos que incidam sobre mercadorias e serviços	Número de dias sem regulamentação da Lei	**7.518 (em 12/05/09)**			

* Ano base de cálculo: 2005. Quando o ano de referência for diferente, estará indicado ao lado do dado.

Anexos

I – Síntese da estrutura do Sistema Tributário Nacional

II – Glossário de Indicadores

III – Lista de participantes do Observatório da Equidade

Anexo I – Síntese da Estrutura do Sistema Tributário Nacional

TRIBUTOS		NOME POR EXTENSO	COMPETÊNCIA	CARACTERÍSTICAS BÁSICAS
IMPOSTOS				
Renda	IR	Imposto sobre a renda e proventos de qualquer natureza	Federal	
	IRPF	Imposto de renda de pessoa física	Federal	Incide sobre salários e proventos
	IRPJ	Imposto de renda de pessoa jurídica	Federal	Incide sobre lucros
	IRRF	Imposto de renda retido na fonte	Federal	Incide sobre rendimentos do trabalho, capital e outros
Bens e Serviços	IPI	Imposto sobre produtos industrializados	Federal	Imposto sobre o valor adicionado. Incide sobre a importação e fabricação de produtos industrializados
	ICMS	Imposto sobre operações relativas à circulação de mercadorias e sobre prestações de serviços de transporte interestadual, intermunicipal e de comunicação	Estadual	Imposto sobre o valor adicionado. Incide sobre o valor da mercadoria e serviços vendidos no mercado interno
	ISS	Imposto sobre serviços de qualquer natureza	Municipal	Imposto cumulativo. Incide sobre o valor dos serviços prestados
Propriedade	ITR	Imposto sobre a propriedade territorial rural	Federal	Incide sobre o valor do imóvel rural
	IPVA	Imposto sobre a propriedade de veículos automotores	Estadual	Incide sobre o valor do veículo automotor
	ITCD	Imposto sobre a transmissão causa mortis e doação, de quaisquer bens e direitos	Estadual	Incide sobre o valor do bem, móvel ou imóvel, doado ou transmitido por herança
	IPTU	Imposto predial e territorial urbano	Municipal	Incide sobre o valor do imóvel urbano comercial e residencial
	ITBI	Imposto sobre a transmissão inter vivos, a qualquer título, a qualquer título, por ato oneroso: da propriedade ou domínio útil de bens imóveis; de direitos reais sobre imóveis (exceto os de garantia); e cessão de direitos a sua aquisição.	Municipal	Incide sobre o valor dos imóveis transacionados no mercado
Transações financeiras	IOF	Imposto sobre operações de crédito, câmbio e seguro ou relativas a títulos ou valores mobiliários	Federal	Incide sobre valor do crédito contratado, compra e venda de divisas, valor da aplicação financeira, valor do seguro contratado e aplicação financeira em ouro
Regulatórios sobre o comércio exterior	II	Imposto sobre a importação de produtos estrangeiros	Federal	Incide sobre o valor do produto ou serviço importado
	IE	Imposto sobre a exportação, para o exterior, de produtos nacionais ou nacionalizados	Federal	Incide sobre o valor do produto ou serviço exportado

TRIBUTOS		NOME POR EXTENSO	COMPETÊNCIA	CARACTERÍSTICAS BÁSICAS
CONTRIBUIÇÕES				
Bens e Serviços	CSLL	Contribuição social sobre o lucro líquido das pessoas jurídicas	Federal	Incide sobre os lucros
	COFINS	Contribuição para o financiamento da seguridade social	Federal	Incide sobre a receita bruta, inclusive financeira
	PIS/PASEP	Contribuição para o programa de integração social e o programa do servidor público	Federal	Incide sobre a receita bruta, inclusive financeira
	CIDE-combustíveis	Contribuição de intervenção no domínio econômico - combustíveis	Federal	Incide sobre a importação e a comercialização de petróleo, gás natural e seus derivados.
	CPMF	Contribuição provisória sobre movimentação financeira	Federal	Incide sobre os débitos em contas-correntes bancárias
Folha de Pagamento	Salário-educação	Contribuição social do salário-educação	Federal	Incide sobre o valor total das remunerações pagas ou creditadas pelas empresas, a qualquer título, aos segurados empregados, ressalvadas as exceções legais
	Sistema S	Contribuição de interesse das categorias profissionais ou econômicas	Federal	Conjunto de onze contribuições de interesse de categorias profissionais. As contribuições incidem sobre a folha de salários das empresas pertencentes à categoria correspondente
	FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço	Federal	Incide sobre folha de pagamento
Previdenciárias	Regime Geral	Contribuição para o INSS	Federal	Incide sobre folha de pagamento (empregado/empregador) e sobre os rendimentos do trabalho autônomo
	Servidores Públicos	Contribuição para a seguridade do servidor público	Federal, Estadual e Municipal	Incide sobre folha de pagamento
Contribuições econômicas		Diversas	Federal, Estadual e Municipal	Receitas provenientes de compensações financeiras provenientes de indenizações por exploração de recursos minerais, dentre outras
Contribuições de melhoria		Contribuições de melhoria decorrente de obras públicas	Federal, Estadual e Municipal	Tributo cuja obrigação tem por fato gerador uma situação que representa um benefício especial auferido pelo contribuinte. Seu fim se destina às necessidades do serviço ou à atividade estatal. Seu cálculo é baseado na diferença do valor venal do imóvel antes e após a realização da obra pública
TAXAS				
		Coleta de lixo, conservação de vias e logradouros públicos, esgoto, limpeza pública, licenças diversas e serviços diversos	Federal, Estadual e Municipal	É a exigência financeira a pessoa privada ou jurídica para usar certos serviços fundamentais, ou pelo exercício do poder de polícia, imposta pelo governo ou alguma organização política ou governamental

Indicadores	Descrição do Indicador	Ano	Fonte
Carga tributária total por faixa de salário mínimo	Cálculos efetuados com base na POF 2002/2003 do IBGE	2004	Zockun, 2007
Distribuição da carga tributária total por decil de renda	Cálculos efetuados com base na POF 2002/2003 do IBGE	2002/2003	Silveira, 2008
Carga tributária bruta total	Arrecadação dos impostos, taxas e contribuições arrecadados pela União, estados e municípios em % do PIB	2005	Contas Nacionais, 2005 (IBGE)
Arrecadação de impostos sobre bens e serviços	Arrecadação em % do PIB e da carga tributária total. No Brasil, inclui IPI, ICMS, ISS, COFINS e demais impostos sobre produção e importação	2005	Brasil: Contas Nacionais, 2005 (IBGE); OCDE: OCDE, 2009 e RFB, 2008
Arrecadação de impostos sobre a renda e a propriedade	Arrecadação de em % do PIB e da carga tributária total. No Brasil, inclui IR, CSLL, IPTU, IPVA, ITR, ITCD e ITBI	2005	Brasil: Contas Nacionais, 2005 (IBGE); OCDE: OCDE, 2009 e RFB, 2008
Arrecadação do IRPF no Brasil e na OCDE	Arrecadação do Imposto de Renda sobre Pessoa Física em % do PIB e da carga tributária total	2001	Receita Federal do Brasil, 2004
Alíquota máxima do IRPF é baixa em relação a outros países	Alíquota máxima do IRPF no Brasil e média das máximas em 26 países da Europa, Ásia e América	2002	Price Waterhouse & Coopers (apud Khair, 2008)
Alíquota efetiva do IRPF por faixa de salário mínimo (SM)		2005	Receita Federal do Brasil, 2005
Arrecadação de IRPJ e do CSLL sobre lucro das empresas		2005	Presumo que seja Contas Nacionais, 2005 (IBGE)
Arrecadação do IRRF sobre os rendimentos do trabalho e do capital	Arrecadação do Imposto de Renda Retido na Fonte sobre os rendimentos do trabalho e do capital em % do PIB e da arrecadação total do IR	2005	Receita Federal do Brasil
Distribuição da carga tributária do IR por origem dos rendimentos	Cálculos efetuados com base na POF 2002/2003 do IBGE	2002/2003	Silveira, 2008
Arrecadação dos impostos sobre propriedade	Arrecadação de em % do PIB e da carga tributária total. No Brasil, inclui IPTU, IPVA, ITR, ITCD e ITBI		Brasil: Contas Nacionais, 2005 (IBGE); OCDE: OCDE, 2009 e RFB, 2008
Distribuição da arrecadação do IPTU por decil de renda	Cálculos efetuados com base na POF 2002/2003 do IBGE	2002/2003	Silveira, 2008
Número de Municípios que aplicam a alíquota progressiva do IPTU	Municípios com população acima de 50 mil habitantes que praticam alíquota progressiva do IPTU	2005	
Alíquota do imposto sobre herança praticada no Estado de São Paulo e a média das alíquotas máximas praticadas no EUA, Alemanha, França e		2007/2008	SP: Secretaria de Fazenda do Estado de São Paulo; EUA: Internal Revenue and Customs – United States Departament of

Indicadores	Descrição do Indicador	Ano	Fonte
Reino Unido			the Treasury; Reino Unido: HM Revenue and Customs); e Alemanha: Global Property Guide
Tempo decorrido desde a Promulgação da Constituição sem que o imposto sobre grandes fortunas tenha sido regulamentado	Nº dias decorridos desde a promulgação da Constituição	12/05/2009	Constituição Federal
Participação do setor informal no PIB	Percentual do PIB gerado pelo setor informal	2005	Contas Nacionais, 2005 (IBGE)
Participação dos postos de trabalho informais no total de ocupações		2005	Contas Nacionais, 2005 (IBGE)
Investimentos públicos em saúde, educação, segurança pública, habitação e saneamento	Gastos correntes e de capital das três esferas de governo em % do PIB	2005	OCDE, 2008; SIOPS, 2008 (Ministério da Saúde) e Secretaria do Tesouro Nacional
Carga tributária líquida	Carga tributária bruto exclusive subsídios à produção e transferências de renda às famílias e instituições privadas sem fins lucrativos em % do PIB	2005	Contas Nacionais, 2005 (IBGE)
Carga tributária líquida exclusive juros	Carga tributária líquida exclusive juros da dívida pública pagos pelas três esferas de governo	2005	Contas Nacionais, 2005 (IBGE)
Gastos do setor público com juros em relação aos padrões internacionais	Juros sobre a dívida pública	2005	Brasil: Contas Nacionais, 2005 (IBGE); OCDE e UE: OCDE, 2008
Investimentos com educação em relação aos padrões internacionais	Gastos correntes e de capital em % do PIB	2005	Brasil: OCDE, 2008; Internacional: OCDE, 2008 e Cepal, 2007
Investimentos com saúde em relação aos padrões internacionais	Gastos correntes e de capital em % do PIB	2005	Brasil: SIOPS, 2008 (Ministério da Saúde); Internacional: OCDE, 2008 e OMS, 2008
Investimentos com segurança pública	Gastos correntes e de capital em % do PIB	2005	Secretaria do Tesouro Nacional
Investimentos com habitação e saneamento	Gastos correntes e de capital em % do PIB	2005	Secretaria do Tesouro Nacional
Evolução do demonstrativo efetivo de benefícios tributários em relação ao PIB	Gastos tributários da União com renúncias fiscais em % do PIB	2005	Receita Federal do Brasil
Percentual da população de 15 anos ou mais não alfabetizados	Proporção de pessoas de 15 anos ou mais que não sabem ler ou escrever um bilhete simples, em relação ao total de pessoas de 15 anos ou mais	2005 e 2007	PNAD/IBGE; RIPSA - Rede Interagencial de Informações para a Saúde
Número médio de anos de estudo da população de 15 anos ou mais	Média obtida pela razão entre o total de anos de estudo das pessoas de 15 anos ou mais de idade e o total de pessoas de 15 anos ou mais de idade, exclusive aqueles sem declaração de anos de estudo	2005 e 2007	PNAD/IBGE; RIPSA - Rede Interagencial de Informações para a Saúde
Percentual da população que freqüenta a escola em determinada faixa etária	Proporção percentual de pessoas em determinada faixa etária, freqüentando creche/escola, em relação ao total de pessoas na mesma faixa etária	2005 e 2007	PNAD/IBGE; RIPSA - Rede Interagencial de Informações para a Saúde
Taxa de mortalidade materna	Número de óbitos femininos por causas maternas, expresso por 100 mil nascidos vivos, em determinado local e período	2005	PNAD/IBGE; RIPSA - Rede Interagencial de Informações para a Saúde
Taxa de mortalidade infantil	Número de óbitos infantis (menores de 1 ano) por 1.000 nascidos vivos	2005	PNAD/IBGE; RIPSA - Rede Interagencial de Informações para a Saúde
Número de anos esperado para um recém-nascido	Número médio de anos de vida esperados para um recém-nascido, mantido o padrão de mortalidade existente na população residente, em	2005 e 2007	PNAD/IBGE; RIPSA - Rede Interagencial de Informações para a

Indicadores	Descrição do Indicador	Ano	Fonte
	determinado espaço geográfico, no ano considerado		Saúde
Número de óbitos por doenças transmissíveis	Número de óbitos por doenças transmissíveis, por 10 mil habitantes, na população residente em determinado espaço geográfico, no ano considerado	2005	PNAD/IBGE; RIPSA - Rede Interagencial de Informações para a Saúde
Percentual da população residente com renda familiar mensal *per capita* de até meio salário mínimo	Percentual da população residente com renda familiar mensal per capita de até meio salário mínimo, em determinado espaço geográfico, no ano considerado	2005 e 2007	PNAD/IBGE; RIPSA - Rede Interagencial de Informações para a Saúde
Razão entre a distribuição de renda dos 20% mais ricos e 20% mais pobres	Percentual da população residente com renda familiar mensal per capita de até meio salário mínimo, em determinado espaço geográfico, no ano considerado	2005 e 2007	PNAD/IBGE; RIPSA - Rede Interagencial de Informações para a Saúde
Percentual da população residente total que dispõe de ligação do domicílio à rede coletora ou fossa séptica	Percentual da população residente que dispõe de escoadouro de dejetos através de ligação do domicilio à rede coletora ou fossa séptica, em determinado espaço geográfico, no ano considerado	2005 e 2007	PNAD/IBGE; RIPSA - Rede Interagencial de Informações para a Saúde
Percentual da população urbana com acesso a serviços adequados de água e esgoto		2005 e 2007	PNAD/IBGE
Déficit habitacional	Quantidade de cidadãos sem moradia em uma determinada região	2005	IBGE/IPEA
Eleição dos três principais problemas do sistema tributário nacional	% de votos	2003	Confederação Nacional da Indústria, 2005
Prazos para recuperação dos créditos dos impostos pagos sobre bens de capital		2005	Ministério da Fazenda
Créditos de bens de uso e consumo não apropriados ao ICMS e PIS/COFINS	% do PIB	2005	Ministério da Fazenda
Custo de oportunidade causado pela demora na recuperação dos créditos	% do preço final do equipamento	2005	Ministério da Fazenda
Efeitos sobre a competitividade externa das empresas exportadoras	% das empresas que consideram que a estrutura tributária afeta a competitividade dos produtos nacionais	2008	Confederação Nacional da Indústria, 2005
Efeitos sobre a decisão de exportar das empresas exportadoras	% das empresas que consideram que o acúmulo de créditos afeta a decisão de exportar	2008	Confederação Nacional da Indústria, 2005
Tributos incidem sobre a folha de pagamentos	% dos encargos trabalhistas sobre os salários	2005	
Percentual da arrecadação originada de tributos cumulativos	% da carga tributária total gerado por PIS/Cofins, ISS e Cide-combustíveis	2005	Contas Nacionais, 2005 (IBGE)
Custo e horas gastas pelas empresas com a gestão tributária		2007	Zockun, 2007
Número de registros fiscais e contábeis a serem mantidos pelas empresas	Livro contábeis/fiscais exigidos das empresas que operam no Simples Nacional	2005	Gerência Executiva do Simples Nacional, Ministério da Fazenda
Número de regras tributárias existentes	Legislação federal, estadual e municipal	2005	
Razão entre os orçamentos per capita municipais máximo e mínimo	Nº de vezes que o maior orçamento municipal per capita supera o menor – orçamento total e líquido de transferências	2007	Finanças do Brasil, 2007 (STN)
Correlação entre as transferências per capita e o IDH dos Municípios		2006	Finanças do Brasil, 2006 (STN) e PNUD
Correlação entre a proporção entre as receitas próprias dos Municípios e os seus gastos nas funções saúde, educação e urbanismo (somadas) e o montante das transferências per capita		2006	Finanças do Brasil, 2006 (STN) e PNUD

Indicadores	Descrição do Indicador	Ano	Fonte
Orçamento municipal per capita dos 20% mais pobres (1.095 municípios) e dos 20% mais ricos (1.007 municípios)		2007	Finanças do Brasil, 2007 (STN)
Transferências intergovernamentais per capita dos 20% mais pobres (1.095 municípios) e dos 20% mais ricos (1.007 municípios)	Repasses per capita médios recebidos pelos 20% municípios mais pobres e mais ricos	2007	Finanças do Brasil, 2007 (STN)
Repasse da cota-parte do ICMS per capita dos 20% mais pobres (1.095 municípios) e dos 20% mais ricos (1.007 municípios)	Repasses per capita médios recebidos pelos 20% municípios mais pobres e mais ricos	2007	Finanças do Brasil, 2007 (STN)
Repasse de royalties per capita dos 20% mais pobres (1.095 municípios) e dos 20% mais ricos (1.007 municípios)	Repasses per capita médios recebidos pelos 20% municípios mais pobres e mais ricos	2007	Finanças do Brasil, 2007 (STN)
Transferências do FPM per capita dos 20% mais pobres (1.095 municípios) e dos 20% mais ricos (1.007 municípios)	Repasses per capita médios recebidos pelos 20% municípios mais pobres e mais ricos	2007	Finanças do Brasil, 2007 (STN)
População residente nos 20% mais pobres (1.095 municípios) e nos 20% mais ricos (1.007 municípios)		2007	Finanças do Brasil, 2007 (STN)
Arrecadação do ICMS	% do PIB	2007	Finanças do Brasil, 2007 (STN)
Distribuição regional da arrecadação do ICMS		2007	Finanças do Brasil, 2007 (STN)
Razão entre a arrecadação per capita média do ICMS nos Estados do Sudeste e do Nordeste	Nº de vezes que arrecadação média do ICMS no Sudeste supera a do Nordeste	2007	Finanças do Brasil, 2007 (STN)
Razão entre os repasses per capita máximo e mínimo da cota-parte do ICMS municipal em estados selecionados	Nº de vezes que o repasse de ICMS per capita máximo supera o mínimo	2007	Finanças do Brasil, 2007 (STN)
Razão entre os repasses de FPM per capita recebido pelo município de maior e menor orçamento por habitante no Brasil	Nº de vezes que o FPM per capita do município com maior orçamento por habitante supera o FPM per capita do município com menor orçamento por habitante	2007	Finanças do Brasil, 2007 (STN)
Número de cidades pertencentes a Regiões Metropolitanas dentre as 20 com menores recebimentos de FPM por habitante		2005	Secretaria do Tesouro Nacional
Proporção das transferências federais de saúde destinadas aos estados (e/ou regiões) mais pobres		2006	Secretaria do Tesouro Nacional
Proporção das transferências federais de educação destinadas aos estados (e/ou regiões) mais pobres	Transferências para o custeio da educação básica	2006	Secretaria do Tesouro Nacional
Proporção das transferências federais do FPM destinadas aos estados (e/ou regiões) mais pobres			Secretaria do Tesouro Nacional
Proporção das transferências federais do FPE destinadas aos estados (e/ou regiões) mais pobres			Secretaria do Tesouro Nacional
Carga tributária sobre produtos finais não é conhecida			
Grande número de impostos incidentes sobre os produtos finais regidos por distintas regras		2008	Ministério da Fazenda
Percentual de Municípios onde o PNEF foi	Programa Nacional de Educação Fiscal	2008	ESAF, Ministério da Fazenda

Indicadores	Descrição do Indicador	Ano	Fonte
implantado			
Percentual de escolas alcançadas por ações do PNEF	Programa Nacional de Educação Fiscal	2008	ESAF, Ministério da Fazenda
Número de dias sem regulamentação do parágrafo 5º do Art. 150 da Constituição Federal	Determina medidas para que os consumidores sejam esclarecidos a cerca dos impostos sobre mercadorias e serviços	12/05/2009	Constituição Federal

Anexo III – Relação de Instituições (pessoas) que participaram de Atividades do Observatório da Equidade

ABDI - AGÊNCIA BRASILEIRA DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL

Clayton Campanhola

Mardem Elias Ferreira

Maria Luisa Campos Machado Leal

Reginaldo Braga Arcuri

Rosane Marques

Tânia Maria do Valle Arantes

ABDIB - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INFRA-ESTRUTURA E INDÚSTRIAS DE BASE

Alexandre Paes dos Santos

Ralph Lima Terra

ABIA - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA INTERDISCIPLINAR DE AIDS

Marina Maria

ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO CONSTITUCIONAL – PR

Eduardo Righi

AÇÃO COMUNITÁRIA DO BRASIL

Marilia Pastuk

AÇÃO EDUCATIVA

Mariângela Graciano

Salomão Barros Ximenes

ACCOR HOTÉIS

Roberto Baungartner

ACEL - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS OPERADORAS CELULARES

Carlos Manuel Baigorri

Luciana Matos

ACIB - ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL DE BLUMENAU

Ricardo Stodieck

ACIC - ASSOCIAÇÃO COMERCIAL DE CRICIÚMA

Fabiano Azevedo

ACP - ASSOCIAÇÃO COMERCIAL DO PARÁ

Cláudio Humberto Duarte Barbosa

ADIAL BRASIL - ASS. BRASILEIRA PRÓ-DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL

Humberto Tannús Junior

ALEC - ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ

Rachel Ximenes Marques

Amir Khair Consultoria

Amir Khair

ANFIP - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL

Miguel Arcanjo Simas Nôvo

Rodrigo Possas

APEOESP - SINDICATO DOS PROFESSORES DE ENSINO OFICIAL DE SP - Subsede Ribeirão Pires

Neusa Nakano

ARKO ADVICE PESQUISAS

Lucas Gonçalves de Aragão

ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO RIO GRANDE DO SUL

Maria Anunciação C. Sieczjovski

ASSOCIAÇÃO DE MARKETING PROMOCIONAL - AMPRO

Cyrille Verdier

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS COLETIVOS DE EMPRESÁRIOS E EMPREENDEDORES AFRO-BRASILEIROS

João Carlos Borges Martins

Mário Nélson da Costa Carvalho

ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DA MULHER

Maria Fernanda Escurra

ATONG - ASSOCIAÇÃO TOCANTINENSE DAS ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS

Helio Marcio Lino Borges

Nara Costa Borges da Silva

BANCO CENTRAL DO BRASIL

Maria Celina Berardinelli Arraes

BANCO DO BRASIL

Climaco César de Souza

Regina Camélia Ribeiro Miranda

Ricardo José da Costa Flores

BANCO GMAC S.A.

Regis Magalhães Soares de Queiroz

BANCO ITAÚ S.A.

Fernando Marques Cleto Duarte

BANCO SANTANDER

Carlos Pelá

BNDES - BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL

André Albuquerque Sant´Anna

Ângela Regina Pires Macedo

Antônio Prado

Beatriz Barbosa Meirelles

Caio Azevedo

Cibele Gonçalves Azevedo Corrêa

Eduardo Ichikawa

Elvio Lima Gaspar

Ernani Teixeira Torres Filho

Gabriel Gomes

George Nelson Schmidt Teixeira

João Carlos Ferraz

Luis Otávio de Abreu Reiff

Marcelle Cunha

Marcelo Machado Nascimento

Pedro Quaresma de Araújo

Rafael Oliva Augusto

Shanna Nogueira Lima

BOVESPA - BOLSA DE VALORES DE SÃO PAULO

Sergio Luiz de Cerqueira Silva

BRADESCO

Olídio Aralde Junior

CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Antonio Palocci

Deputado Sandro Mabel

Flavio Schuch

Mary Luce Barbosa

Osni Giani Ferraz

Campanha: AGROENERGIA É NOSSA!

Celso Agra

CAMPANHA NACIONAL PELO DIREITO À EDUCAÇÃO

Daniel Cara

CARGIL AGRÍCOLA S.A

Alline Botrel

CASA CIVIL - GOVERNO DA BAHIA

Ranieri Muricy Barreto

CBIC - CÂMARA BRASILEIRA DA INDUSTRIA DA CONSTRUÇÃO

Luis Fernando **Melo Mendes**

Rafaela Ribeiro

Paula M. de Andrade

CDES/PE - CONSELHO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL DE PERNAMBUCO

Aristides Veras dos Santos

Celso Muniz de Araújo

Fernando Nunes de Souza

Gerson Victor Silva

Ildeberto Alencar

Josias Inojosa de Oliveira Filho

Mardonio de Andrade Quintas

Renato Augusto Pontes da Cunha

CEARAH PERIFERIA - CE

Marta Silêda Rebouças da Costa

CEDECA - Centro de Defesa da Criança e do Adolescente do CE

Márcio Alan Menezes Moreim

Nadja Furtado Borto Lotti

CEERT - CENTRO DE ESTUDOS E RELAÇÕES DE TRABALHO/DESIGUALDADE - SP

Mario Rogério da Silva Bento

CEFET Campos/RJ

Cristina Guimarães Gomes

Marilia Siqueira da Silva

CEFFAS - CENTROS FAMILIARES DE FORMAÇÃO POR ALTERNÂNCIA

Marcialene Preisler Zamboni

CENDHEC - CENTRO DOM HELDER CÂMARA DE ESTUDOS E AÇÃO SOCIAL

Marcelo de Santa Cruz Oliveira

CENTRAC - CENTRO DE AÇÃO CULTURAL

Maria Madalena de Medeiros

CENTRAL DE COOPERATIVAS E EMPREENDIMENTOS SOLIDÁRIOS - UNISOL

Aguinaldo Luiz de Lima

Luís Fernando Muratori

CENTRO DE CULTURA LUIZ FREIRE

Maria Elizabete Gomes Ramos

CENTRO NORDESTINO DE MEDICINA POPULAR

Joselle Moura Ferreira

CNAS - CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Edna Aparecida Alegro

Patrícia Souza de Marco

Vânia Lúcia Ferreira Leite

CNDI - CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DO IDOSO

Izabel Lima Pessoa

CNDM - CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA MULHER

Mariana Carpanezzi

CNE - CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO

Adalberto Grassi Carvalho

Antonio Carlos Caruso Ronca

Regina Vinhaes Gracindo

CNF - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

Marcos Borges de Castro

CNI - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDUSTRIA

Flávio Pinheiro de Castelo Branco

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti

CNM - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE MUNICÍPIOS

Silvane Battaglin Schwengber

CNPIR - CONSELHO NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

Oraida Maria Machado de Abreu

CNPS - CONSELHO NACIONAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Josepha Theotônia de Brito

Sonia de Sena e Silva

CNRH - CONSELHO NACIONAL DE RECURSOS HÍDRICOS

Aureliano Cezar Martins Silva

Gualter de Carvalho Mendes

CNT - CONSELHO NACIONAL DE TURISMO

José Augusto Falcão

Raquel Santos de Oliveira

CNTE - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO

Eduardo Beurmann Ferreira

COCA COLA

Amary Azevedo

Jack Correa

CONAMA - CONSELHO NACIONAL DO MEIO AMBIENTE

Carlos André Osório Carneiro

CONAPE - CONSELHO NACIONAL DE AQUICULTURA E PESCA

Alexandra Rodrigues Rocha

CONSELHO DAS CIDADES - **ConCidades**

Ana Lucia Valadares de Carvalho

Cristina Aguiar

Miguel Lobato Silva

CONECTA CONSULTORIA

Fabiana Ferreira da Silva

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TURISMO – CNTUR

Marcelo Ximenes

CONJUVE - CONSELHO NACIONAL DA JUVENTUDE

Bárbara Oliveira Souza

David Barros Araújo

Fábio Meireles

José Eduardo de Andrade

CONSED - CONSELHO NACIONAL DE SECRETÁRIOS ESTADUAIS DE EDUCAÇÃO/DF

Mariana Ribeiro Bastos Migliari

CONSELHO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO (CEPERS)

Maria Eulália Pereira Nascimento

CONSELHO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO - OURINHOS/SP

Roseli dos Santos Ribeiro

CONSELHO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO - PORTO ALEGRE /RS

Rosa Maria Pinheiro Mosna

CONSELHO NACIONAL DE SECRETÁRIOS ESTADUAIS DE EDUCAÇÃO

Lilian Barboza Sena

Suelma Rodrigues da Costa

CUT - CENTRAL UNICA DOS TRABALHADORES

Indalécio Wanderley Silva

Manoel Messias Nascimento Melo

CVRD - CIA VALE DO RIO DOCE

João Santos Coelho Neto

Renata Ribeiro Kingston

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS

Ângela Maria Schwengber

Carlindo Rodrigues de Oliveira

Carolina Gagliano Rodrigues

Joana Cabete Biava

Júlia Polessa Maçaira

Liliane M B S Resende

Rosane de Almeida Maia

Rosane Maia

Sirlei Márcia de Oliveira

Sônia Maria Gonzaga de Oliveira

EMBRAER - EMPRESA BRASILEIRA DE AERONÁUTICA S.A.

Camila Joki Cortez Fonseca

EMBRAPA - EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA

José Roberto Rodrigues Peres

EMPRESA BRASILEIRA DE TELECOMUNICAÇÕES - EMBRATEL

Antonio Oscar de Carvalho Petersen Filho

EMPRESAS TREVISAN

Lúcio Abrahão Monteiro Bastos

ESCOLA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Silvio Romero de Sá

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO FAZENDÁRIA - ESAF

João Francisco Alves Veloso

Maria Cristina Mac Dowell Dourado de Azevedo

Aloísio Flávio Ferreira de Almeida

ESCOLA DE FORMAÇÃO DA CNTE

Marcelo Francisco Pereira da Cunha

ESCOLA DE GENTE - COMUNICAÇÃO EM INCLUSÃO/RJ

Cláudia Maia Tavares

Fábio Meirelles Hardman de Castro

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP

Paula Montagner

ESCOLA POLITÉCNICA DE SAÚDE JOAQUIM VENÂNCIO/FIOCRUZ

Cláudio Gomes Ribeiro

ESCOLA SINDICAL DA CUT NO NORDESTE

Maria Madalena O. Firmo

FACULDADE DE ENSINO SUPERIOR DE RORAIMA

Luiz Aimberê Soares de Freitas

FAK - FACULDADE CYRIOS

Elton de Aquino Arruda

FDIM - FEDERAÇÃO DEMOCRÁTICA INTERNACIONAL DE MULHERES

Márcia de Campos Pereira

FEBRABAN - FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS

Antonio Carlos de Toledo negrão

Edigar Bernardo dos Santos

Jorge Higashino

Silvia Maria Guidolin

FEBRAFITE

Giselle Aranha Farias

Josevaldo Fernandes Gonçalves Júnior

FEDERAÇÃO DAS ASSOCIAÇÕES DE PAIS, MESTRES E FUNCIONÁRIOS DAS ESCOLAS PÚBLICAS DO PR

Urçula Carina Zanon

FEDERAÇÃO DOS HOSPITAIS E ESTAB. DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO RS

Bernardo Kaiuka

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA AGRICULTURA DO ESTADO DE GOIÁS

Ana Maria Dias Caetano

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA AGRICULTURA DO ESTADO DE SC - FETAESC

Maria dos Passos Viana Bottega

FEMERGS - FEDERAÇÃO DOS MUNICIPÁRIOS DO ESTADO RS

Vilson João Weber

FENACOM - FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS

Josué Tobias

FENASEG - FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SEGUROS PRIVADOS E DE CAPITALIZAÇÃO

Maria Madalena Marcon

Paulo Amador

Paulo Miguel Marraccini

Suzana Munhoz da Rocha

FEQUIMFAR-FEDERAÇÃO DOS TRAB. NAS IND. QUÍM. E FARM. DO ESTADO DE SÃO PAULO

Fernando Henrique Olmedo Monteiro

Sérgio Luiz Leite

FETAEMG FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA AGRICULTURA DO ESTADO DE MG

Marcos Vinícius Dias Nunes

FGV - FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS

Ana Maria Castelo

Fernando Rezende

Marcos Cintra

FIAT DO BRASIL S.A

Jeferson Oliveira de Castro

FIEMG - FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Crispim de Almeida Nésio

Edwaldo Almada de Abreu

Luiz Carlos Dias Oliveira

FIEP - FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ

Marco Antônio Guimarães

Octavio Campos Fischer

FIERGS - FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO RIO GRANDE DO SUL

Patricia U. Palermo

Thômaz Nunnenkamp

FIESC - FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA

Fábio Soares de Melo

FIESP - FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO

João Paulo de Souza Barroso

Maria Concepcion Molina Cabredo

Reginaldo de Andrade

Sílvia Rodrigues Pereira Pachikoski

FIRJAN - FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Maria Helena Piquet Carneiro

FOLHA DE SÃO PAULO

Gustavo Santos Patu

FORD DO BRASIL

Eduardo Freitas

FÓRUM AMAZONENSE DE EDUCAÇÃO INFANTIL

Vanderlete Pereira da Silva

FÓRUM DA TRANSPARÊNCIA DO CEARÁ

Alberto Amadei Neto

FÓRUM MINEIRO PARA REFORMA POLÍTICA

Lilian Paraguai

Franco Celano Comunicação

Elza Maria dos Santos Martins

FUNDAÇÃO GRUPO ESQUEL BRASIL

Sílvio Santana

FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA - UNICEF

Andréia Ferreira de Oliveira

Jacques Schwarzstein

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA

Luiz Roberto Vieira Gonçalves

GOVERNO DA BAHIA

Sonia Maria Dunshee de Abranches Carneiro

GRUPO GERDAU

Marcos Antônio Biondo

GRUPO MARTINS

Marlen Pereira de Oliveira

GRUPO PÃO DE AÇÚCAR

Fernando Dall'acqua

IBAM - INSTITUTO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL

Ângela Fontes

Delaine Martins Costa

Juliana Leite da Silva

Rosana Lobato Baia

Rosimere de Souza

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA

Ana Lúcia Sabóia

André Artur Cavalcanti

Cimar Azeredo

Herleif Novaes Roberg

João Belchior

Monique Pinheiro Santos

IEDI - INSTITUTO DE ESTUDOS PARA O DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL

Rogério César de Souza

INEP - INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANISIO TEIXEIRA

Carlos Eduardo Moreno Sampaio

Liliane Lúcia Nunes de Aranha Oliveira

INESC - INSTITUTO DE ESTUDOS SOCIOECONOMICOS

Evilásio da Silva Salvador

INSTITUTO ÁGORA

Mariana Nascimento Bispo

Marianna Tavares Peixoto

INSTITUTO AYRTON SENNA

Tatiana Filgueiras

INSTITUTO CULTIVA

Rudá Ricci

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA

Ana Luiza Machado de Codes

Ângela Maria Rabelo Ferreira Barreto

Bruno Cruz

Brunu Amorim

Cláudio Hamilton Matos dos Santos

Constantino Mendes

Estanislau Maria de Freitas Junior

Guilherme Costa Delgado

Jorge Abrahão de Castro

José Aparecido Carlos Ribeiro

José Celso Pereira Cardoso Júnior

Leonardo Rangel

Márcio Pochmann

Martha Cassiolato

Roberto Henrique S. Gonzalez

Rogério Boueri Miranda

ISEQH/RS - SOCIEDADE INTERNACIONAL DE EQUIDADE EM SAÚDE

Armando de Negri

ISER ASSESSORIA

Yves do Amaral Lesbaupin

JICA - AGÊNCIA DE COOPERAÇÃO INTERNACIONAL DO JAPÃO

Augusto Hiromu Emori

LAESER

Sandra Regina Ribeiro

LIDERANÇA DO PDT NA CÂMARA DOS DEPUTADOS

Ildson Rodrigues Duarte

LIDERANÇA DO PT NO SENADO

Arthur Oscar Guimarães

Dalmo Jorge Lima Palmeira

MATTOS FILHO ADVOGADOS

Leandro Modesto

MAUBISA AGRICULTURA LTDA E USINA MOEMA

Telma Vieira

MEPES - MOVIMENTO DE EDUCAÇÃO PROMOCIONAL DO ES

Luiz Alberto Moreira

MINISTÉRIO DA CULTURA - MINC

Marcelo Veiga

MINISTÉRIO DA DEFESA - MD

Ari Matos Cardoso

Inácio José Barreira Danziato

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO - MEC

André Luiz de Figueiredo Lázaro

Carlos Artexes Simões

Luiz Augusto Caldas

Romeu Caputo

Sueli Teixeira Mello

Daniel de Aquino Ximenes

Jorge Teles

Lêda Maria Gomes

Marinez Botelho

Sandra Silva

Paulo Roberto Wollinger

Marcelo Minghelli

MINISTÉRIO DA FAZENDA - MF

Alfredo Carlos Cavedal

André Luiz Barreto de Paiva Filho

Antônio Henrique Pinheiro Silveira

Bernard Appy

Diná Maria Soares dos Santos

Dyogo Henrique Oliveira

Erivaldo Alfredo Gomes

Francisco Mendes de Barros

Jorge Rachid

José Airton Mendonça de Melo

Liêda Amaral de Souza

Lina Vieira

Marcos Aurelio Pereira Valadão

Nelson Henrique Barbosa Filho

Ronaldo Cecílio Paiva Júnior

Jefferson José Rodrigues

Raimundo Eloy Carvalho

Roberto Name Ribeiro

Luciane Pimentel de Lima

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Vilma Ramos

MINISTÉRIO DAS CIDADES - MCIDADES

Christiane Keller Carvalho

Homero Gustavo Reginaldo Lima

Lindomar José Pereira

Marlene Ferreira de Sousa

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO AGRÁRIO - MDA

Argileu Martins da Silva

Clarice Aparecida dos Santos

Humberto Oliveira

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL – MDS

Antonio Claret

Cláudia R. Baddini Curralero

Frederico Campos Guanais de Aguiar

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO EXTERIOR - MDIC

Renata Freitas Paulino

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO - MPOG

Francisco Sérvulo Freire Nogueira

George Alberto de Aguiar Soares

Almir Coutinho Pollig

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE

Fátima Rosa Naves de Oliveira Santos

Laender Valério Batista

Sandra Maria Magalhães

MNDH - MOVIMENTO NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS

Gilson Cardoso

MONGERAL S/A SEGUROS E PREVIDÊNCIA

Nilton Molina

MOVIMENTO REFORMA POLÍTICA PARTICIPAÇÃO POPULAR

Luciano Pereira dos Santos

MUSEU PARAENSE EMÍLIO GOELDI

Maria das Graças Ferraz Bezerra

OBSERVATÓRIO DA EQUIDADE

Érika Araújo

João Lopes de Albuquerque Montenegro

OCB - ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS

Edmir Oliveira Santos

José Luiz Niederauer Pantoja

ONDA SOLIDÁRIA

Leila Lino de Souza Lima

ORBIS - INDICADORES DE SUSTENTABILIDADE/PR

Luciana Brenner

PARCERIA SOCIAL

Ana Asti

PETROBRÁS

Geraldo Rodrigues Costa Júnior

Maria Alves Fernandes

Mariângela Mundim

Priscila Ermínia Riscado

PREFEITURA DE BARREIRAS - BA

Adalto de Araújo Soares

PREFEITURA DE CONTAGEM

Marcelo Mota Santos Seixas

PREFEITURA DE CURITIBA

Luiz Eduardo da Veiga Sebastiani

PREFEITURA DE EMBU DAS ARTES SP

Pedro de Carvalho Pontual

PREFEITURA DE GUARULHOS SP

Nestor Carlos Seabra Moura

PREFEITURA DE MARECHAL CÂNDIDO RONDON (PR)

Arlen Alberto Güttges

PREFEITURA DE RECIFE

Gilberto Perre

PREFEITURA DE SÃO PAULO

Rogério Ceron de Oliveira

Márcia Cordeiro Moreira

Maria Cláudia Vieira Fernandes

PREVI - CAIXA DE PREVIDÊNCIA DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL

Mônica de Assumpção Fernandes Fuly

PRICE WATERHOUSE COOPERS

Gileno Barreto

PROCURADORIA GERAL DA FAZENDA NACIONAL

Maria Cândida de Almeida

PUC/SP - PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

Alice Dianezi Gambardella

Ilka Custódio de Oliveira

Marilene Moreira Feliciano

RIOVOLUNTÁRIO

Maria Cecília Soares Pinheiro

ROCHA, FERRACINI, SCHAURICH, CITRIN ADVOGADOS ASSOCIADOS S/C

Carmen Kier Citrin

SEBRAE NACIONAL

André Silva Spínola

Bruno Quick

SECOVI

Romeu Chap Chap

SECRETARIA DA FAZENDA DA BAHIA

Aécio Flávio Quintela dos Santos

Antonio Expedito Santos de Miranda

Eli Dantas de Souza Cruz

Olegario Miguez Gonzalez

SECRETARIA DA FAZENDA DO DF

André William Nardes Mendes

Edson Nogueira Alves

Elizabete Maria Alves

Estêvão Caputo e Oliveira

Fabiola Cristina Venturini

Gustavo Shimoda Cupertino

Kleuber José de Aguiar Vieira

Rossini Dias de Souza

Ana Lúcia Paz Magalhães

Antônio Barbosa Júnior

Claudelina A Campos

Edna Cristina dos Santos

Fayad Ferreira

Leonardo César Dorna Magalhães

Leonir Hellmanzick

Luiza Cerqueira de Paiva

Márcia Valéria Ayres Simi de Camargo

Maria Sâmara Aires de Alencar Lucas

Patrícia Ferreira Motta Café

Renato Coimbra Schmidt

Roberta Andrade de Barros

SECRETARIA DA FAZENDA DO PARÁ

Denise Dacier Lobato Aymoré Santos

Nilda Baptista

SECRETARIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E DIREITOS HUMANOS/SUDIM

Maria Augusta Fischer

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA DO AP

Luis Cláudio Lima Peleja

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DE OSASCO

Mônica Araújo

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO DF

Afrânio de Sousa Barros

Erlando da Silva Reses

Patrício Nunes de Kaiser

Káttia Amin

José Alves Dionísio

Relcytan Lago Caribé

Helvio João Sanfelice

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DE PERNAMBUCO

Genilson Marinho

Maria Dilma Marques Torres Novaes Goiana

Stella Maria do Nascimento

SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO DE SÃO PAULO

Rita de Cássia Cardoso

Rita de Cássia Vereda

SECRETARIA DE FAZENDA DE RORAIMA

Cyntia Braun

SECRETARIA DE FAZENDA DE SÃO PAULO

Osvaldo Santos de Carvalho

SECRETARIA DE PLANEJAMENTO DO DF

Paulo Magalhães

Kenedy Amorim de Araujo

SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTCAS PARA AS MULHERES

Fábia Oliveira Martins de Souza

Flávia Teixeira Guerreiro

Nina Madsen

SECRETARIA ESPECIAL DOS DIREITOS HUMANOS - SEDH

Carlos Inácio Prates

Jader José de Oliveira

Pedro H. Pontual

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO BÁSICA DE SALVADOR

Nelci Conceição Sales

SENADO FEDERAL

Alberto Zouvi

Senador Garibaldi Alves Filho

Senadora Kátia Abreu

José Patrocínio da Silveira

Marcos Köhler

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL - SENAC

Ana Beatriz Braga

Rogério Luiz de Almeida Cunha

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL - SENAI

Alberto Borges de Araújo

José Carlos Mendes Manzano

Milton Gava

Mônica de Castro Mariano Carneiro

Reinaldo Victor Tockus

Paulo Presser

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA - SESI

Luiz Antônio Caruso

Alby Duarte Rocha

SIMPI - SINDICATO DA MICRO E PEQUENA INDÚSTRIA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Marcos Tavares Leite

Vitor Stankevicius

SINDICATO DE PROFESSORES DA REDE OFICIAL DO ESTADO DE SP

Raquel Pereira de Carvalho

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC

Sérgio Aparecido Nobre

Wagner Firmino Santana

SINDICATO DOS PROFESSORES PARTICULARES DO ESTADO DE SERGIPE - SINPRO-SE

Rainilda Pereira Silva

SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS EM EDUCAÇÃO NO AP

Ivaneia de Souza Alves

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DA BA

Joilson Amaro Oliveira

SINDICATO NACIONAL DOS ANALISTAS TRIBUTÁRIOS

Paulo Antenor de Oliveira

SINDICATO NACIONAL DOS APOSENTADOS E PENSIONISTAS E IDOSOS DA FORÇA SINDICAL

Lucas Nery Silva

SINDICATO UTE - SINDICATO ÚNICO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DE DIVINÓPOLIS

Marilda de Abreu Araújo

SINDICATO ÚNICO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS

Feliciana Alves do Vale Saldanha

SINDIRECEITA

Sérgio Ricardo Moreira de Castro

SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO DO ESTADO DA BAHIA

Vívian de Oliveira Santana

SOWETO ORGANIZAÇÃO NEGRA

Gevanilda Santos

SUZANO HOLDING SA

Rinaldo Ciucci

TRANSPARÊNCIA MUNICIPAL

François E. J. de Bremaeker

UNAFISCO SINDICAL

Álvaro Luchiezi Júnior

Luiz Antônio Benedito

UNDIME

Justina Iva de Araújo Silva

Vivian Katherine Fuhr Melcop

UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES - UGT

Domério Nassar de Oliveira

Edson André dos Santos

Eduardo Rocha

John Fernandes

UNIÃO NACIONAL DOS ESTUDANTES UNE

André Pereira Reinert Tokarski

UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES

José Cláudio Ferreira

Maria Teresa Avance de Oliveira

Tânia Petersen Corrêa

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UNB

João Monlevade

Mônica Castagna Molina

Tânia Moreira da Costa

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Teresinha Rodrigues de Oliveira

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS

Anderson Cerioli Munaretto

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

Betina Ferraz Barbosa

Sérgio Prado

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO RIO DE JANEIRO

Vanda Maria Ribeiro Costa

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

Marcos Barros de Medeiros

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE

Silvana Aparecida Bretãs

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ

Ari de Sousa Loureiro

Fernando Scaff

Karla Marques Pamplona

Antonio Salvio Mangrich

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

Danielle Colares da Silva Serrão

David Kupfne

Elizabeth Nemer Moysés

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

Rachel Aguiar Estevam do Carmo

UNIVERSIDADE MACKENZIE

Jacqueline Resende Berriel Hochberg

UNIVERSIDADE TIRADENTES DE SERGIPE

Ada Augusta Celestino Bezerra

INFORTUNÍSTICA BRASILEIRA
Direito à saúde do trabalhador, meio ambiente do trabalho e a responsabilidade do Empregador

(*) Luiz Salvador
(**) Olimpio Paulo Filho

1 INTRODUÇÃO

O homem é ser de localidade, dependente do meio e dos seus iguais. Na caminhada evolutiva, de hominídeo a *sapiens*, de *sapiens* a *sapiens sapiens*, sempre buscou o convívio com seus iguais, com permanente indagação sobre: Quem sou? De onde venho? Para onde vou? – autoquestionamento que dá origem à Filosofia, vanguarda da transformação, precursora da Ciência.

Embora ser de localidade, que necessita do concurso de seus iguais, na escala evolutiva, o homem altera comportamento e se torna *sapiens demens* – conseqüentemente escraviza seus semelhantes, polui rios, mares, lençóis freáticos, desmata florestas, constrói bombas, altera o clima e compromete a qualidade de vida sua e dos epígonos; é irmão siamês do *homo economicus*. E, desde o advento da Revolução Industrial, a humanidade tem convivido com a pujança e o cinismo do *homo economicus*.

Os Iluministas fornecem o insumo necessário à germinação dos ideais de Liberdade, Igualdade e Fraternidade e a Revolução Francesa levanta essa bandeira de dignidade. Os germes dessa trilogia edificante – background da dignidade humana – se espalham pela atmosfera e contagiam mentes sintonizadas nessa freqüência energética. A noosfera lentamente se altera e o *homo econômicus* tenta se adaptar a essa mentalidade, mas, ao mesmo tempo, busca manter seus privilégios. A rigor, não quer abrir mão de nada. Os trabalhadores, inclusive crianças, são submetidos a jornadas de 14 a 16 horas por dia, às vezes, no subsolo, na minas, tomados pela tísica, abandonados à própria sorte. Outros no setor metalúrgico ou têxtil têm dedos e braços amputados pelas máquinas no trabalho e são descartados, sem qualquer amparo, substituídos por outros que podem ter o mesmo destino. A vida útil do trabalhador só tem valia enquanto força propulsora de produção. Os que

adoecem são condenados à morte – lenta e desesperadora – sem qualquer amparo do patrão, porque o que interessa é o lucro. Os trabalhadores – adultos ou crianças – são apenas peças de uma engrenagem que podem ser substituídas tão logo estraguem. Na imagem retratada por esse quadro ainda vivo na memória, um poderoso marco divisor – na dialética do tempo, de curta, média e longa duração –, é fincado em 1848 por Karl Marx e Friedrich Engel, com a publicação do Manifesto Comunista, propondo uma impiedosa luta de classe, a extinção da burguesia, a expropriação da propriedade privada e a tomada do Poder pelo proletariado, agrupado no Partido Comunista – idéia que fascina, porque, propõe a redução da jornada de trabalho, trabalho para todos, abolição do trabalho das crianças nas fábricas, melhoria de salários, arroteamento das terras incultas e melhoramento das terras cultivadas, multiplicação das fábricas e dos instrumentos de produção, combinação do trabalho agrícola e industrial – medidas tendentes a fazer desaparecer gradualmente a distinção entre a cidade e o campo –, educação pública e gratuita de todas as crianças.

Na moldura da mentalidade estruturada no Século XIX, o Manifesto leva as elites dominantes a sair do comodismo e a oferecer algum paliativo, diante da iminência de ebulição social, que se mostra perigosa, se não forem oferecidas compensações. O Manifesto põe em sério risco o Poder da Igreja, na medida em que propõe também a eliminação da Religião e da família burguesa, a ponto de o Papa Leão XIII lançar, em 1891, a *Encíclica Rerum Novarum*, combatendo a virulência do Manifesto, como bem diz Segadas Vianna: "*o Papa Leão XIII proclama a necessidade da união entre as classes do capital e do trabalho, que têm "imperiosa necessidade uma da outra; não pode haver capital sem trabalho nem trabalho sem capital. A concorrência traz consigo a ordem e beleza; ao contrário, de um conflito perpétuo, não podem resultar senão confusão e lutas selvagens" (1)*

Surgem, então, ora num país, ora num outros, as primeiras leis protetoras da dignidade do homem, leis tímidas, mas já uma pequena fenda na mentalidade estruturada.

Enquanto isso, aqui, do outro lado do Atlântico, na sociedade escravocrata brasileira, surgem, já em 1830, as mutuais, com objetivo de prestar auxílio aos seus membros, como, por exemplo, uma de 1873, na cidade

do Rio de Janeiro, a Associação Beneficente dos Homens de Cor, da qual podem ser membros todos os homens e todas as mulheres de cor, com mais de 14 anos, livres ou libertos – com objetivo de: auxiliar nos enterros e velórios de seus membros; dar amparo à família no caso de pobreza; pensão para a viúva enquanto em estado de viuvez; prestar auxílio para a soltura de membros que fossem presos e acompanhar o processo até o final; prestar auxílio financeiro aos enfermos, além "médico e botica". As mutuais proliferam na cidade do Rio de Janeiro e congregam não só homens de cor, mas também homens e mulheres brancos, de várias categorias profissionais – ourives, tipógrafos, artesões da construção civil, maquinistas, alfaiates. A associação dos ourives é de 1838.

As mutuais aparecem também em São Paulo, Minas Gerais e Rio Grande do Sul e seus objetivos são paulatinamente ampliados – construção de sede própria, construção de hospitais, farmácia própria, etc (2).

Alguns entendem que as mutuais são consideradas uma espécie de proto-sindicalismo, embora os objetivos sejam diversos e as mutuais façam, num dado momento, reivindicações que se aproximam das reivindicações sindicais. Na realidade, as mutuais são o embrião do Sistema Previdenciário.

Enquanto isso, não há, no Brasil, proteção ao trabalho. O trabalhador tem o direito de trabalhar, se houver emprego – trabalho exaustivo, jornadas de 12, 13, 14, 15 horas e magro salário. Aí, em 1907, explodem inúmeros movimentos grevistas em São Paulo, Rio de Janeiro e Recife. A luta é pela jornada de oito horas – e enfrenta intensa e brutal repressão policial. Do confronto resulta que as prisões estão abarrotadas de trabalhadores presos e os trabalhadores estrangeiros são expulsos do país.

Apesar da repressão, algumas categorias conseguem a jornada de oito horas – os construtores de veículos, os chapeleiros, os canteiros, os encanadores, os pintores e os marmoristas. Algumas outras categorias conseguem diminuir a jornada, mas não para oito horas. Os metalúrgicos conseguem as oito horas em algumas oficinas, mas não em outras (3).

Em 1917, estoura nova greve geral, com reivindicações de: jornada de oito horas; semana de cinco dias e meio; fim do trabalho de crianças; restrições a contratações de mulheres e adolescentes; segurança no trabalho; pagamento pontual dos salários; aumento salarial; redução dos aluguéis e do

custo dos bens de consumo básicos; o respeito ao direito de sindicalização; a libertação dos trabalhadores presos; recontratação dos grevistas despedidos. E, uma vez mais, a repressão policial é intensa e cruel – trabalhadores são presos até mesmo em suas casas. Pouco depois, em 1918, no Rio de Janeiro, estoura uma greve, no início, restrita a algumas fábricas de tecidos, que de imediato se alastra e atinge cidades próximas do Rio de Janeiro e é combatida com a mesma intensidade policial. O ganho imediato desses movimentos paredistas, a rigor, é pífio, mas os trabalhadores demonstram – nessas ebulições e no caos que se instala – sua capacidade de organização e se conscientizam, aos poucos, de sua força e de sua dignidade, de seu direito de existir e de viver com dignidade (4).

Os trabalhadores presos nos movimentos grevistas, de 1903 a 1918 – boa parte deles – são defendidos pelo advogado e jornalista Evaristo de Moraes, que encaminha fianças, impetra *habeas-corpus* e orienta as instituições sindicais.

Nos artigos que publica nos jornais, Evaristo diz que a jornada de oito horas é vantajosa para o patronato, porque traz aumento de produtividade, melhoria da produção, e, conseqüentemente, um produto mais bem acabado, porque, segundo estudos de neuropatologistas, a jornada de oito horas, se implantada, evitaria a fadiga – perda de energia motora – e traria maior concentração. Não acarretaria prejuízos aos patrões, que deveriam, portanto, contribuir para a sua implementação (5).

Evaristo de Moraes é, sem dúvida, um dos mais notáveis capacitores que trazem à luz princípios fundamentais de dignidade do trabalhador brasileiro e – por que não – de trabalhadores de outros países.

Bom seria que a mentalidade se alterasse pelo bom senso. Mas, nem sempre é assim. Dois acontecimentos sangrentos transformam a sólida mentalidade liberal: A Primeira Grande Guerra Mundial – 1914-1918 – e a Revolução Bolchevique de Outubro de 1917, na Rússia.

A primeira guerra mundial – diz Segadas Viana – "*levou às trincheiras milhões de trabalhadores e, pondo-os lado a lado com soldados vindo de outras camadas sociais, fê-los compreender que, para lutar e morrer, os homens eram todos iguais. E que deveriam, portanto, ser iguais para o direito de viver. Os governos, tangidos pela necessidade de manter a*

tranqüilidade na retaguarda, faziam concessões à medida que as reivindicações eram apresentadas e reconheciam a importância do trabalho operário para êxito da luta que se travava nas trincheiras. Na Inglaterra, em 1915, Lloyd George confessava aos trabalhadores. 'O Governo pode perder a guerra sem o vosso auxílio, mas sem ele não a pode ganhar'" (6)

De outra banda, a Revolução Bolchevique veio em nome da conquista de direitos – durante muito tempo os homens de esquerda acreditaram que isso fosse real –, se revelou, com a abertura dos arquivos na era Gorbachev, como narra o General Volkogononov, responsável pela integridade dos arquivos antes que fossem tornados públicos, uma brutal, desumana e sanguinária ditadura em que o único direito que restou ao povo e, conseqüentemente, os trabalhadores foi o direito de concordar com o Governo (7).

São significativos e transformadores os dois momentos. O que não se aprende pelo conhecimento, aprende-se pela dor. E foi do confronto desses dois momentos – ambos dolorosos, um lentamente cicatrizado, outro em permanente estado de confronto e cerceamento de direitos – que o ocidente conheceu o chamado Estado de Bem Estar social. E, dentre as benesses do Estado de Bem Estar Social, estão as leis previdenciárias e acidentárias, de que se ocupa o presente trabalho.

2 LEIS PREVIDENCIÁRIAS

Sempre em face do confronto, algum beneficio, por menor que seja, resulta no sentido de proteção do ser humano, conseqüentemente, dos trabalhadores.

O Estado Brasileiro conviveu com várias leis previdenciárias e acidentárias. As principais, que mais interessam ao presente trabalho são 1) Lei Eloy Chaves, de 1923, pelo registro que se faz de ser a primeira delas; 2) Leis 8212 e 8213/1991; e - logicamente 3) Constituição Federal de 1988, art. 194, que define a Previdência Social - Saúde, Previdência e Assistência Social (8).

3 DIREITO À VIDA SAUDÁVEL

O homem, como se viu, é ser de localidade e de coletividade, não vive e não pode viver isolado. E, viver, pressupõe vida saudável, ao contrário de sobreviver. Mas, a força do econômico leva o homem a se desligar do meio e se sentir dono do mundo, das pessoas e das coisas e, portanto, impor, no dizer da Professora Ana Marcia Marquez Targa, advogada, pesquisadora de políticas públicas de formação profissional continuada da UNESP, o seu *modo-de-ser-trabalho-produção-dominação,* que é preciso superar. Diz ela:

"*Na atual confusão de episódios racionalistas e técnicos perdemos de vista e nos despreocupamos do ser humano. O que nossa civilização precisa é superar a ditadura do modo-de-ser-trabalho-produção-dominação. Tal ditadura nos mantém reféns de uma lógica que hoje se mostra destrutiva da Terra e de seus recursos, das relações entre os povos, das interações entre capital e trabalho, de espiritualidade e de nosso sentido de pertença a um destino comum. Libertados dos trabalhos estafantes e desumanizadores, agora feito pelas máquinas automáticas, recuperaríamos o trabalho no seu sentido antropológico originário, como plasmação da natureza e com atividade criativa, trabalho capaz de realizar o ser humano e de construir sentidos cada vez mais integradores com a dinâmica da natureza. Para isso urge desenvolver a dimensão que está em nós. Isso significa: conceder a cidadania à nossa capacidade de sentir o outro, de ter compaixão com todos os seres que sofrem, humanos e não humanos, de obedecer mais à lógica do coração, da cordialidade e da gentileza do que à lógica da conquista e do uso utilitário das coisas*". (9)

Esse procedimento egoístico, destruidor do homem, tem sólidas raízes no cartesianismo mecanicista, separatista, que relega a segundo plano a unidade, em prol da individualidade, conseqüentemente, privilegia o individual, em detrimento do coletivo, exclui os seus iguais; privilegia o "ter", em detrimento do "ser". O indivíduo cartesiano não é solidário e se isola na ilusão de que é dono de uma parte do mundo, mas não se sente parte dele. E o mundo integrado não é assim, tanto que Comparato, em seu clássico ÉTICA (10), diz que

'"É um erro considerar que no mundo da natureza, sobretudo no mundo animal, não exista solidariedade, e que ela seja uma criação política.

Muito pelo contrário, pode-se dizer que a biosfera forma naturalmente um sistema solidário, e que o rompimento desse sistema é sempre obra do homem"

Por compreender as leis da unidade, em permanente esforço no sentido de superação, a OIT - Organização Internacional do Trabalho -, fundada em 1919, com o objetivo de promover a justiça social – hoje uma Agência do Sistema das Nações Unidas –, cumpre relevante papel na condução para a efetivação entre os países de diretrizes e teses humanistas de proteção da vida e da saúde dos trabalhadores no meio ambiente do trabalho.

A título de exemplo, destaca-se a aprovação da Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, na 86ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 1998. Aprovada a Declaração, todos os Estados Membros se obrigam a respeitar, "*de boa fé e de conformidade com a Constituição da OIT*", os princípios relativos aos direitos fundamentais do trabalho - liberdade sindical, direito de negociação coletiva, proibição do trabalho forçado, erradicação do trabalho infantil, Igualdade de remuneração entre homens e mulheres e proibição de toda discriminação no emprego. Os mecanismos do seguimento da Declaração determinam que os Estados Membros que não ratificaram essas convenções devem apresentar relatórios sobre os avanços conseguidos na colocação dos princípios consagrados nas convenções da OIT, tendo em vista que disponibilizou os instrumentos necessários de efetivação do normativo jurídico de sua competência, recomendando – nos de emprego – formação profissional e condições de trabalho, a fim de que, no marco de uma estratégia global de desenvolvimento econômico e social, as políticas econômicas e sociais se reforcem mutuamente, com vista à criação de um desenvolvimento sustentável de base ampla.

Nesse caminhar firme, pavimentando a estrada da dignidade e afastando, na medida do possível, a mentalidade mesquinha que vê o trabalhador apenas como mero custo de produção, e não como um ser humano – possuidor de sentimentos, de emoções, um ser que sofre, capaz de sorrir e de chorar, que, ao contrário dos animais, por ser inteligente, tem plena consciência de que nasce, cresce, tem filhos e um dia vai morrer. Portanto, um ser com direitos, e não um animal ou uma máquina qualquer. A OIT resgata a

dignidade do trabalhador e traça diretrizes para a efetivação dos direitos humanos e fundamentais. O homem é a mola propulsora do desenvolvimento social, econômico, artístico e deve ser o único e exclusivo destinatário desse desenvolvimento; e, como impulsionador e destinatário desse desenvolvimento, tem que ter um corpo são, uma corporeidade compatível com a idade; enfim, uma vida saudável, que, na expressão do eminente humanista e jurista brasileiro, Dalmo Dallari, *"A vida é necessária para que uma pessoa exista" (11).* E para que exista na plenitude da corporeidade, o direito de prevalência da vida é sempre tutelado nas Constituições dos povos civilizados, é direito fundamental, inalienável, da pessoa humana, como assegurado no art. 5º da Constituição Federal Brasileiro, de 1988:

"Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade".

Dentre tantas outras Cartas Fundamentais de povos civilizados, a Constituição Portuguesa, no art. 24, assegura expressamente que *"A vida humana é inviolável".*

Por isso mesmo, bem antes da Constituição Federal de 1998, Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, hoje Ministro do STF, ainda no TST, profere voto significativo e sensibilizador, em Recurso de Revista, determinando a aplicação dos princípios protetores, atribuindo ao empregador a obrigação de assegurar a integridade físico-psíquica (vida saudável) de seu empregado, como meio de à concretização da dignidade da pessoa humana, entendimento cristalizado no acórdão 3879/86, constando em seu corpo que:

"A violência ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o que contratado, mas, também, o disposto no § 2º, do art. 461 consolidado - preceito imperativo - coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do Direito do Trabalho. Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e

partícipe da obra que encerra o empreendimento econômico" (Tribunal Superior do Trabalho, 1ª T., Ac. 3.879, RR 7.642/86, 09/11/1987, Rel: Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello)

Também, ainda bem antes da Constituição Federal de 1988, conseqüentemente, antes da Lei 8.213/91 (A CF e a Lei 8213/1991 atribuem ao empregador o ônus de investir em prevenção e de assegurar meio ambiente laboral equilibrado, sem riscos de acidentes de trabalho, nem de adoecimentos ocupacionais), o SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL), em decisão histórica, reconheceu ser dever do empregador o de zelar pela segurança, saúde e higiene de seus empregados, com o mesmo zelo que costuma ter com sua própria integridade física e psíquica e de seus familiares:

"É dever do empregador zelar pela segurança, saúde e higiene de seus empregados com a diligência que costuma ter com a própria integridade física e psíquica" (STF, RE Nº 10.391M REL. Min. Orozimbo Nonato, DJ 18.8.1949, p. 2.484)

Esse dever, hoje, se encontra cristalizado na Constituição Federal Brasileira: artigo 1º, inciso II, III e IV, da CF, - fundamentos do Estado Democrático, direito-fonte:a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho; artigo 3º, incisos I a IV (objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária). Esses dispositivos constitucionais, aliados a outros tantos, pavimentam o caminho do desenvolvimento nacional, visando à erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais, para promover, conseqüentemente, o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras.

A Constituição Brasileira dá prevalência ao social e ao trabalho digno. Para tanto, subordina o capital à função social, torna-o parceiro na promoção do bem estar social, sem exclusão ou discriminação – art. 5º, inciso XXIII: *"a propriedade atenderá a sua função social";* art. 170: *"A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade";* art. 193: *"A ordem*

social tem como base o primado do trabalho (digno), e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais".

A par dessas garantias, para a efetivação do direito de existir com dignidade o Constituinte estabeleceu, no art. 7º, inciso 22, que *"É direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança"* e, no art. 7º, XXVII, *"Seguro contra acidentes de trabalho, A CARGO DO EMPREGADOR, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa".*

E, tendo em vista que a Constituição Brasileira garante que a saúde é direito de todos e dever do Estado, era necessário dar efetividade a essa garantia. Para tanto, editou-se a Lei 8.213/91, que, nos artigos 59, 63, 86, estabelece as condições de concessão do benefício auxílio-doença – comum ou acidentário – a todo segurado, com qualquer incapacitação para o trabalho, e o direito à reabilitação profissional, em função compatível com suas novas condições físico-psíquica. Enquanto persistirem as seqüelas das lesões, o contrato de trabalho estará suspenso:

Art. 59: *"O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)".*

Art. 62: *"O segurado em gozo de auxílio-doença, insusceptível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se a processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade. Não cessará o benefício até que seja dado como habilitado para o desempenho de nova atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não-recuperável, for aposentado por invalidez".*

Art. 63: *"O segurado empregado em gozo de auxílio-doença será considerado pela empresa como licenciado".*

Art. 86: *"O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de*

qualquer natureza, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)".

Mas, infelizmente, pouco do que está legislado é cumprido.

O Brasil possui uma boa legislação infortunística. Em nossa opinião, possui uma das melhores. Como sempre, somos capazes de elaborar boas leis, mas somos incapazes de torná-las efetivas, como revela o quadro da tragédia que nos transforma no país num campeão de acidentes do trabalho. Segundo estimativas oficiais, há uma média de 500 mil acidentes por ano – três mortes a cada duas horas de trabalho; três acidentes a cada minuto de trabalho.

Este é o triste quadro estatístico:

2004 - 458.356

2005 - 492.000

2006 - 503.900

2007 - 514.135 casos com CAT (COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO) emitida, mais 138.955 sem CAT EMITIDA, pelo NTEP, totalizando: 653.090 acidentes em 2007.

E mais de 80% das CATs não são emitidas, porque as abusivas e repudiadas subnotificações acidentárias são rotineiras, vergonhosamente praticadas e aceitas pelo INSS. Por isso mesmo, o governo conseguiu aprovar, no Congresso Nacional, duas novas ferramentas para combate a essa prática nociva, que muito contribuiu para a ineficácia da legislação infortunística vigente no Brasil: O NTEP (Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário) e o FAP (Fator Acidentário Previdenciário).

O NTEP tem suporte legal na Lei 11.430/2006 que deu novo enfoque ao reconhecimento do nexo causal, passando a tratar a questão não mais do ponto de vista individual e a encargo do infortunado, mas do risco epidemiológico de cada setor da atividade econômica, catalogada no Decreto 6.042, de 12 de fevereiro de 2007, regulamentada pela IN 16/2007.

De se ressaltar que a nova Instrução Normativa INSS/PRES nº 31, de 10 de setembro de 2008IN31/2008 que substituiu a revogada IN 16 tem sua legalidade contestada pelo Ministério Público do Trabalho da 12ª Região intimando-se o INSS para que:

"Proceda no prazo de 60 dias a revisão da Instrução Normativa INSS/PRES nº 31, de 10 de setembro de 2008, abstendo-se de editar instrução normativa que contrarie normas legais e conceitos jurídicos já consagrados". (NOTIFICAÇÃO RECOMENDATÓRIA 09/2008).

Dentre os fundamentos da NOTIFICAÇÃO RECOMENDATÓRIA 09/2008 expedida ao INSS, há apontamentos dos diversos dispositivos legais que restara violados, incorrendo a IN 31 editada então em:

"subversão dos princípios legais que regem os atos regulatórios, não podendo, como ocorreu, que por serem as instruções normativas atos inferiores à Lei, em sentido formal, e aos Decretos, inová-los ou contrariá-los, mas unicamente complementá-los e explicá-los, sob pena de exceder sua competência material, incorrendo em ilegalidade. (STF ADI 2.398-AgR, rel. Min. Cezar Peluso, julg. em 25.06.2007)"

A realidade dos avanços já conseguidos com a implantação do NTEP é incontestável. Bastou a entrada em vigor do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário - a nova ferramenta que permite ao INSS reconhecer os acidentes de trabalho, mesmo sem emissão da CAT - para as estatísticas oficiais reconhecerem o acerto da medida.

O número de acidentes reconhecidos pela autarquia saltou do ano de 2006 de 512.232 acidentes com CAT emitida para um total de 653.090 acidentes reconhecidos no ano de 2007, incluindo acidentes sem CAT emitida:

2006 - Total dos acidentes: 512.232

2007 - Acidentes com CAT emitida: 514.135

Acidentes sem CAT emitida: 138.955

Total dos acidentes: 653.090

Diante disso, é de se louvar a iniciativa do Governo de aprovar a implantação do NTEP para assegurar mais efetividade à legislação de proteção à saúde do trabalhador, como dever do empregador. O reconhecimento do número de acidentes do trabalho com concessão do benefício auxílio-doença acidentário (B-91), mesmo sem a emissão da CAT, aumentou bastante. Houve um crescimento no total dos acidentes em 2007, pelo uso do NTEP, de 27,5% com relação a 2006.

4 ATRIBUIÇÃO DE CAUSA ACIDENTÁRIA AO PRÓPRIO INFORTUNADO

No Brasil, nas investigações de acidentes, feitas por força de normas legais, a maioria das empresas ainda se ampara na concepção dicotômica de ato inseguro e de condições inseguras, para atribuir ao trabalhador, na maioria das vezes, a culpa pelo evento danoso, recomendando medidas de prevenção orientadas para mudanças de comportamento, sabidamente as mais frágeis (Binder et al., 1994).

Para mudar esse quadro fático, desde abril de 1994, o Ministério do Trabalho tem agido no sentido de tornar obrigatória a investigação de todo e qualquer acidente do trabalho, com adoção do Método de Árvore de Causas, sem considerar:

1) os aspectos técnicos do método;

2) a heterogeneidade quanto ao grau de segurança das empresas brasileiras e

3) a necessidade de capacitação de grande número de profissionais para aplicação minimamente adequada do mesmo para mencionar apenas os três problemas que reputamos mais relevantes e que, não sendo devidamente equacionados, poderão comprometer os resultados de tais iniciativas.

Há necessidade de se avançar no exame das reais causas dos acidentes que, quase sempre, decorrem de falta de cumprimento da legislação infortunística, que, apesar de boa, não tem efetividade, porque a visão empresarial, com honrosas exceções, é atrasada e entende que fazer prevenção significa elevar custos, e não investimento, comprometimento com o social, por desconhecer ou fazer de conta que não sabe que a empresa tem uma função social.

Portanto, urge assegurar-se efetividade do exercício normal e regular das CIPAs, com ampla liberdade e autonomia de funcionamento, por que, no retrato da realidade – triste realidade – as CIPAS têm mera função cartorária e burocrática. As empresas não permitem sequer que cumpram suas relevantes funções regulamentadas pela NRs5. O arbítrio do empregador tem prevalecido e acovardado os integrantes da CIPA, que, infelizmente, com algumas exceções, é evidente, não atuam na prevenção e não buscam as

reais causas dos acidentes laborais, não fazem uso do Método de Árvore de Causas, não investigam, fazem arremedo de investigação, e, conseqüentemente, não desvendam as causas ou pluricausas dos acidentes de trabalho; não verificam, nem fiscalizam:

- os aspectos da organização do trabalho e gerenciais envolvidos na origem de acidentes, suas potencialidades em termos de prevenção de novos acidentes, partindo da identificação e eliminação ou neutralização dos fatores envolvidos na ocorrência do acidente analisado;

- o cumprimento e ou não das necessidades e exigências de treinamento e de reciclagens;

- as condições laborais em que se deu o infortúnio, incluindo o exame do elevado consumo de tempo requeridos para o cumprimento das metas estabelecidas, bem como de outras contribuições pertinentes, tudo visando à superação da nociva e repudiada prática de atribuição de culpa ao acidentado pelo acidente que o vitimou.

5 SEGURO CONTRA ACIDENTE DO TRABALHO

A Constituição Federal, no art. 7º, XXVIII, impõe ao empregador o encargo de suportar os custos do seguro protetivo estatal:

"seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa";

E o art. 22 da Lei 8.212/91 suplementa o texto constitucional, ao normatizar o sistema de cobrança do seguro protetivo estatal (SAT), para financiar o benefício de aposentadoria especial ou os benefícios previdenciários concedidos em razão do grau de incapacidade laborativa, decorrente de riscos ambientais do trabalho, com descontos mensais incidentes sobre a folha de pagamento nos percentuais seguintes:

a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;

b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;

c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave.

Durante muito tempo se criticou essa taxação fixa percentual, porque um empregador, que não investisse em proteção, pagaria o mesmo percentual de SAT que aquele que cumprisse a legislação infortunística e que fizesse investimento em prevenção, contribuindo para a diminuição de acidentes e adoecimentos ocupacionais de seus empregados.

Para corrigir a distorção, o Conselho Nacional de Previdência Social, por meio da Resolução No. 1.236, de 28/04/2004 aprovou uma nova metodologia, para definir o percentual das alíquotas de contribuição devidas por empresas, para financiamento de benefícios previdenciários relacionados aos riscos do trabalho. A nova metodologia adota um indicador chamado **Fator Acidentário Previdenciário** – FAP –, constituído a partir do risco epidemiológico estimado para cada ramo de atividade econômica.

Tendo havido discussão sobre a ilegitimidade de ser o FAP criado por uma Resolução, resolveu o governo superar as divergências, sendo então o FAP aprovado pelo Congresso Nacional, Lei nº 10.666/2003 e regulamentado sua aplicação pelo Decreto nº 6.042/2007, com previsão de entrada em vigor em janeiro de 2008.

A metodologia (FAP) é mecanismo que permite à Previdência Social aumentar ou diminuir as alíquotas de contribuição das empresas ao seguro de acidente de trabalho, sendo que o percentual depende do grau de risco de cada empresa.

A aprovação do novo sistema de contribuição patronal ao SAT (Seguro Acidente de Trabalho) é aplaudida, porque corrige uma injustiça e, por outro lado, cria mecanismo de incentivo ao investimento em prevenção e cumprimento da legislação infortunística em proteção à saúde do trabalhador, evitando acidentes e adoecimentos ocupacionais em seu meio ambiente de trabalho.

Dessa forma, pelo novo sistema (FAP), a empresa que investir em prevenção será premiada com redução do seguro de acidente de trabalho variando entre 0,5% e 6% da folha de pagamento, conforme o número de acidentes registrados. PENALIDADE: quem tiver maior número de acidentes e

ou adoecimentos ocupacionais será penalizado: ao invés da redução, terá contribuição dobrada.

6 LOBBY EMPRESARIAL PRESSIONA GOVERNO PARA FLEXIBILIZAR O NTEP E ADIAR INÍCIO DA VIGÊNCIA DO FAP PARA JANEIRO DE 2010.

Diante dos reclamamos da classe empresarial, o FAP não entrou em vigor na data prevista, em janeiro de 2008; foi adiado, com previsão de vigência para 1º de janeiro de 2009. E, agora, novamente, diante do temor da classe empresarial de elevação de custos com as novas alíquotas para o financiamento do seguro de acidentes (não só o benefício acidentário (B-91), mas também auxílio doença comum (B-31), entra na composição do FAP, para efeito de cálculo do pagamento do SAT), o SAT é outra vez adiado para 1º de janeiro de 2010.

A metodologia aprovada, em que pese o inconformismo da classe empresarial, estabelece alíquotas ascendentes para o empregador que tiver apresentado maior índice de acidentes. O sistema leva em conta não só os afastamentos com benefícios de auxílio doença-acidentário (B-91) deferidos pelo INSS, mas também os afastamentos com benefícios por auxílio doença-comum (B-31) e reconhece a continuidade da prática nociva das repudiadas subnotificações acidentárias e das conclusões de que o acúmulo de afastamentos decorre da falta de cumprimento pelo empregador em assegurar a um seu empregado laborar em meio ambiente equilibrado, livre de riscos ocupacionais.

7 CONCLUSÃO.

Atendendo a interesses apenas econômicos, o setor empresarial e os peritos-médicos resistem tenazmente ao reconhecimento de acidente de trabalho ou de doença laboral. E, pelo critério objetivo estabelecido pelo NTEP, o Governo tem cedido às pressões, não só por postergar a vigência do FAP para janeiro de 2010, como também por flexibilizar a interpretação do NTEP. O

Governo revogou a IN 16, que estabelecia que o reconhecimento do acidente tinha critério de objetividade, bastando o confronto com o CID (indicando a doença ocupacional) o CNAE (o reconhecimento oficial de que se trata de setor laboral que provoque o infortúnio descrito no CID), para a concessão do benefício auxílio-doença acidentário (B-91). A IN 16, de certo modo, inibia a práticas das subnotificações acidentárias.

Revogada a IN 16, o Governo a substituiu pela IN 31, alterou o critério de autonomia e subjetividade do perito-médico. Agora, somente em casos de extrema gravidade o benefício auxílio doença-acidentário (B-91) pode ser deferido. E essa tem sido a realidade atual, só se concede o benefício auxílio doença comum – B 31.

É uma lógica perversa, porque o benefício o auxílio doença comum (B-31) não tem fonte de custeio. E, sem fonte de custeio, o custo é da Sociedade, e não do empregador causador do dano. Sem fonte de custeio, os custos da Previdência se tornam insuportáveis, levando sempre a novas reformas flexibilizadoras e precarizadoras de direito.

Nesse emaranhado de interesses espúrios que lesam a Sociedade, é de se elogiar o acerto do Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região – que, ao perceber o imenso prejuízo que a IN 21 traz para a Sociedade, expediu, de pronto, a NOTIFICAÇÃO RECOMENDATÓRIA 09/2008 ao INSS, para que: *"Proceda no prazo de 60 dias a revisão da Instrução Normativa INSS/PRES nº 31, de 10 de setembro de 2008, abstendo-se de editar instrução normativa que contrarie normas legais e conceitos jurídicos já consagrados".*

Para finalizar, voltamos ao contido na introdução desta tese. Os desacertos da sociedade humana decorrem do demasiado apego aos postulados do *homo econômicos*. É preciso permanentemente se auto-indagar com sinceridade: Quem sou? De onde venho? Para onde vou? A resposta que dará o ser do ser humano será, com certeza, que sou homem, habito o Planeta Terra, transito num meio ambiente e não sou dono desse meio – portanto, não posso destruí-lo –; convivo, nesse meio com outras espécies, que dependem desse meio tanto quanto eu – portanto, tenho que preservá-las também, embora eu as tenha transcendido no processo evolutivo, resultante da na deriva natural. Sou, portanto, peregrino; estou de passagem, Meus filhos, os

filhos dos meus amigos, meus netos, os amigos dos meus netos – os epígonos – habitam ou virão habitar este mesmo meio. Logo, pela reflexão e processo de reflexividade, tomo consciência de que há uma unidade, de que nada está isolado e de que eu pertenço ao meio – sou parte dele –, tenho a consciência de pertencimento. E, se tenho a consciência de pertencimento, percebo que a vida é um constante conhecer e fazer (12), que o conhecer e o fazer são indissociáveis do processo de organização, até mesmo no plano biológico. E, se consigo perceber isso, consigo reverter esse quadro de atraso, consigo ser a vanguarda que leva à transformação gradual do *homo sapiens demens* em *homo artiflex* e em *homo concors (13)*; consigo perceber que só é possível a transformação do *sapiens demens* em artiflex e em *concors* se a mentalidade do *homo economicus* for alterada. E vamos conseguir alterá-la, vamos destruir o muro da vergonha que separa a Cidade Luz da Cidade Tentacular; vamos construir uma sociedade mais humana – *unitas multiplex*.

NOTAS E REFERÊNCIAS:

(1) Süssekind, Arnaldo; Maranhão, Délio; Vianna, Segadas; Teixeira, Lima. Instituições de Direito do Trabalho, Volume I, 22ª Edição, Editora LTr., São Paulo, 2005, pág. 39;
(2) Viscardi, Cláudia Ribeiro; De Jesus, Ronaldo Pereira: "A experiência mutualista e a formação da classe trabalhadora no Brasil". Apud "As esquerdas no Brasil – A formação das tradições: 1889-1945", págs. 23/47. Org. Ferreira, Jorge; Reis, Daniel Aarão. Ed. Civilização Brasileira, Rio de Janeiro/2007.
(3) Toledo, Edilene. "A Trajetória Anarquista no Brasil na Primeira República" Apud "As esquerdas no Brasil – A formação das tradições: 1889-1945", págs. 23/47.
(4) Toledo, Edilene. Art. e ob. Cit.
(5) Mendonça, Joseli Maria Nunes. "Evaristo de Moraes – Militância política na história da vida", Apud "As esquerdas no Brasil – A formação das tradições: 1889-1945", págs. 203/211.
(6) Süssekind, Arnaldo; Maranhão, Délio; Vianna, Segadas; Teixeira, Lima. Ob. Cit. Pág. 51;
(7) Volkogononov, Dmitri. "Os Sete Chefes do Império Soviético", Capítulo1, Vladimir Lenin, pág. 1, Ed. Nova Fronteira, Rio de Janeiro/ 2008..
(8) Cronologia das leis previdenciárias: 1) **1888 -** Decreto n° 9.912-A, de 26 de março de 1888. Regula o direito à aposentadoria dos empregados dos Correios. Fixava em 30 anos de efetivo serviço e idade mínima de 60 anos os requisitos para a aposentadoria A Lei n° 3.397, de 24 de novembro de 1888, criou a Caixa de Socorros em cada uma das Estradas de Ferro do Império; **1889** O Decreto n° 10.269, de 20 de julho de 1889, criou o Fundo de Pensões do Pessoal das Oficinas de Imprensa Nacional; 2) **1890** O Decreto n° 221, de 26 de fevereiro de 1890, instituiu a aposentadoria para os empregados da Estrada de Ferro Central do Brasil, benefício depois ampliado a todos os ferroviários do Estado (Decreto n° 565, de 12 de julho de 1890). O Decreto n° 942-A, de 31 de outubro de 1890, criou o Montepio Obrigatório dos Empregados do Ministério da Fazenda; 3) **1892** A Lei n° 217, de 29 de novembro de 1892, instituiu a aposentadoria por invalidez e a pensão por morte dos operários do Arsenal da Marinha do Rio de Janeiro; 4) **1894** O projeto de lei apresentado pelo Deputado Medeiros e Albuquerque, visava instituir um seguro de acidente do trabalho. No mesmo sentido foram os projetos dos Deputados Gracho Cardoso e Latino Arantes (1908), Adolfo Gordo (1915) e Prudente de Moraes Filho; 5) **1911** O Decreto n° 9.284, de 30 de dezembro de 1911, criou a Caixa de Pensões dos Operários da Casa da Moeda; 6) **1912** O Decreto n° 9.517, de 17 de abril de 1912, criou uma Caixa de Pensões e Empréstimos para o pessoal das Capatazias da Alfândega do Rio de Janeiro; 7) **1919** A Lei n° 3.724, de 15 de janeiro de 1919, tornou compulsório o seguro contra acidentes do trabalho em certas atividades; instituiu a

responsabilidade do empregador pelas conseqüências de acidente do trabalho; 8) **1923** O Decreto n° 4.682, de 24 de janeiro de 1923, conhecida como Lei Elói Chaves (o autor do projeto), determina a criação de uma Caixa de Aposentadoria e Pensões para os empregados de cada empresa ferroviária. É o marco da Previdência Social no Brasil. Na seqüência, o Decreto n° 16.037, de 30 de abril de 1923, cria o Conselho Nacional do Trabalho com atribuições inclusive, de decidir sobre questões relativas a Previdência Social; 9) **1926** A Lei n° 5.109, de 20 de dezembro de 1926, estende o Regime da Lei Elói Chaves aos portuários e marítimos; **1928** A Lei n° 5.485, de 30 de junho de 1928, estende o regime da Lei Elói Chaves aos trabalhadores dos serviços telegráficos e radiotelegráficos; 11) **1930** O Decreto n° 19.433, de 26 de novembro de 1930, cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que tem tendo como uma das atribuições orientar e supervisionar a Previdência Social. Como órgão de recursos das decisões das Caixas de Aposentadorias e Pensões. O Decreto n° 19.497, de 17 de dezembro de 1930, determina a criação de Caixas de Aposentadorias e Pensões para os empregados nos serviços de força, luz e bondes; 12) 1**931** Decreto n° 20.465, de 1° de outubro de 1931, estende o Regime da Lei Elói Chaves aos empregados dos demais serviços públicos concedidos ou explorados pelo Poder Público, além de consolidar a legislação referente às Caixas de Aposentadorias e Pensões; 13) **1932** Os trabalhadores nas empresas de mineração são incluídos no Regime da Lei Elói Chaves; 14) **1933** O Decreto n° 22.872, de 29 de junho de 1933, cria o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos – IAPM; 15) 1934 – Decreto 22473, de 22.05.1934, cria o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciários - IAPC. Decreto 24615, cria o IAPB – Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários; 16) 1936 - Lei 367, de 31.12.36, cria o IAPI – Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários; 17) 1953 – Decreto 34.586, de 12.11.53, cria o IAPFESP – Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Ferroviários e Empregados em Sérvios Públicos. É um sistema que, embora com deficiência, atende bem. Algumas categorias, mais organizadas, como por exemplo, os bancários, têm um sistema invejável; 18) 1960 – Alei 3807 – Lei Orgânica da Previdência social – LOPS – uniformiza os benefícios previdenciários; 19) 963 – É criado o Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural – FUNRURAL; 20) 166 - O Decreto nº 72, de 22.11.1966, da Ditadura Militar, unifica os institutos e cria o INSS. A partir daí o atendimento à população se torna precário; 21) 1976 – O Decreto 77.077, de 24/01/1976 cria a Consolidação das Leis da Previdência Social; 22) 1977 – Lei 6439, de 01/07/1997 – Cria o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS), para rever as formas de concessão e manutenção de benefícios e serviços; 23) 1988 – Constituição Federal, de 04/10/1988, define no art. 194 a Previdência Social - Saúde, Previdência e Assistência Social; 24) 1990 – Decreto 99.340, de 27/06/1990, cria o INSS, resultante do INPS e IAPAS, com atribuições de promover arrecadação, fiscalização e cobrança das contribuições sociais destinadas ao financiamento da Previdência e promover ou não o reconhecimento dos direito aos benefícios; 25) 1991 – Lei 8212, de 24/07/1991, dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio da Previdência e Lei 8213/1991, Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social; 26) 1997- Lei 9528, de 10/10/1997 – Restabelece os arts. 34, 35, 98 e 99, e altera os arts. 12, 22, 25, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 38, 39, 45, 47, 55, 69, 94 e 97 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; 27) 1999 – Lei 9876, de 26/11/1979, altera a Lei 8213/1991, introduz o fator previdenciário na aposentadoria por tempo de contribuição e por idade. O fator leva em conta a idade, o tempo de contribuição e a expectativa de vida e estabelece que no cálculo dos benefícios são considerados 80% dos maiores salários de todo o período contributivo; 28) 2004 - Lei Nº 10.993, de 14/12004, DOU 15/12/2004, altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 8.870, de 15 de abril de 1994, a Lei nº 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e a Lei nº 9.528, de 10 de dezembro de 1997.

(9) Disponível em http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/boff/boff_eticahumano.html

(10) Comparato, Fábio Konder . Ética – Direito, Moral e Religião no Muno Moderno, pág. 557, Ed. Companhia das Letras, São Paulo/2006.

(11) Disponível em http://cr3.cea.ucp.pt/lei/const/const24.htm

(12) MATURANA, H. R e VARELA, F. J. "A árvore do conhecimento – As bases biológicas da compreensão humana". Ed. Pala Athena, São Paulo/2005". p. 31-32.

(13) *homo artiflex* é aquele que constrói *petit a petit* um universo para si e para a posteridade e homo concors é aquele que é capaz de se conhecer e conhecer os outros. *In* MARTINS, Nádia Bevilaqua. "Da obsolescência disjuntiva dialética para a construção conjuntiva exlética". Disponível em: http://www.sbee.com.br/Dialetica_Exletica%2003%2003_Nadia.doc.

(*) Luiz Salvador é Presidente da ABRAT (www.abrat.adv.br), Vice-Presidente da ALAL (www.alal.info), Representante Brasileiro no Depto. De Saúde do Trabalhador da JUTRA (www.jutra.org), assessor jurídico da AEPETRO e da ATIVA, membro integrante do corpo técnico do Diap e atual Presidente Interino da CNDS do Conselho Federal da OAB, e-mail: luizsalv@terra.com.br, site: www.defesadotrabalhador.com.br

(**) Olimpio Paulo Filho é advogado trabalhista em Curitiba-Pr, assessor de entidades sindicais e de associações profissionais que atuam em Saúde do Trabalhador e sócio da SALVADOR& OLIMPIO ADVOGADOS ASSOCIADOS, email: olimpio_paulo@uol.com.br, site: www.defesadotrabalhador.com.br

Universidade Estadual de Campinas – Instituto de Economia
Mestrado em Desenvolvimento Econômico –
Economia Social e do Trabalho

Centralidade do Trabalho e Subjetividade Massificada – Do culto ao homem abstrato à sociedade da fabricação.

Tema 5- Reconfiguração do trabalho e realocação espacial

André Bojikian Calixtre

IV. Morte por Água[1]

"Flebas, o Fenício, morto há quinze dias,
Esqueceu o grito das gaivotas e o marulho das vagas
E os lucros e os prejuízos.
Uma corrente submarina
Roeu-lhe os ossos em surdina. Enquanto subia e descia
Ele evocava as cenas de sua maturidade e juventude
Até que ao torvelinho sucumbiu.
Gentio ou judeu
Ó tu que o leme giras e avistas onde o vento se origina,
Considera a Flebas, que foi um dia alto e belo como tu."

(T.S. Eliot – Terra Devastada)

[1] *The Waste Land* Cap IV "*Death by Water*". No original: *"Phlebas the Phoenician, a fortnight dead, / Forgot the cry of gull, and the deep sea swell, / And the profit and loss. / A current under sea / Picked his bones in whispers. As he rose and fell / He passed the stages of his age and youth / Entering the whirlpool. / Gentile or Jew / O you who turn the weel and look to windward, / Consider Phlefas, who was once handsome and tall as you."*

Resumo

Objetiva-se reconstruir a narrativa do homem que se afirmou na ontologia do trabalho, a crônica do *homo faber*, como produto da evolução histórica da modernidade. A crise do Antigo Regime e a transição dos modos de produção medievais ao capitalismo industrial consolidou uma sociedade do culto ao trabalho abstrato, na qual o *homo faber* assumiu papel central. Consolidado o capitalismo de massas, fordista e de pleno-emprego, a crônica do trabalho inaugura novo capítulo na transformação objetiva da riqueza e deslocamento do trabalho do centro de acumulação e da dinâmica do sistema, substituindo-o pelo capitalismo cognitivo de bases imateriais. Os condicionantes materiais deste imaterialismo serão abordados em perspectiva ampla, buscando-se, na consolidação de uma sociedade tecnocientífica-informacional, elementos chave para compreender o novo capítulo da crônica do trabalho. O debate recente acerca das novas possibilidades de libertação do homem por meio do trabalho será abordado nessa perspectiva histórica do *homo faber*, ou como a crônica do trabalho inaugurou novas contradições à existência humana, no que concerne à explosão de sua capacidade criativa em troca da crescente alienação sobre o processo produtivo.

Palavras-chave: centralidade do trabalho, alienação, capitalismo cognitivo.

Introdução

Será o homem capaz de libertar-se do trabalho por meio do trabalho? A antiga pergunta – que ressurge nas transformações do capitalismo mundial após a queda do lado irmão, aparentemente vitorioso na disputa do mesmo projeto, a modernidade construída por e para o Sujeito dotado de vontade e em pleno exercício de sua liberdade imanente – essa pergunta envolve um paradoxo, uma dialética sem síntese, que se reproduz infinitamente, mais sob a forma da própria pergunta que de eventuais respostas. O trabalho bíblico, o suor do próprio rosto, que teria condenado as gerações pós-adânicas para o todo sempre da escassez de recursos físicos e da incompletude humana, libertar-se-ia na aparente revolução do capitalismo pós-industrial. E ressurgiria livre dos traços que marcaram seu nascimento, pois a ruptura com a necessidade do concreto teria sido possível mediante produção imaterial do conhecimento, instrumentalizado, ainda que sob resistência, na acumulação capitalista irrestrita pelas condições materiais dos negócios humanos. A ruptura com o trabalho pós-edênico dar-se-ia na vitória do capitalismo cognitivo, sob os escombros das sociedades fordistas, à luz de um padrão tecnológico reintegrador do homem à condição de criador de si mesmo. Por meio da superação concreta do trabalho alienado, o trabalho imaterial – supostamente inalienável – emerge na novidade do meio tecnocientífico-informacional, como se o objeto da razão moderna, aprisionado na instrumentalidade técnica do conhecimento científico, tivesse se auto-transformado no meio de reabilitar o homem à metafísica abandonada, assumindo a forma de saberes práticos intrínsecos à experiência viva da pessoa humana. O aprisionamento dos saberes na acumulação capitalista implicaria novo centro de força da luta entre capital e trabalho, na qual o trabalhador cognitivo, exercendo as qualidades inalienáveis dos saberes, desempenharia papel revolucionário, ou sucumbiria definitivamente à mercantilização do intelecto.

O dilema do trabalho imaterial, como enunciado por André Gorz (2005) e acima descrito, deve ser interpretado como um capítulo novo da crônica do trabalho. Inicialmente, o artigo pretende reconstruir a narrativa do trabalho sob a perspectiva inaugurada pelos modernos, na qual a liberdade estaria disponível à essência humana, bastando exercitá-la por meio do trabalho – um homem sujeito da história como artífice, fabricador, do meio. A história moderna é a crônica do sujeito que se afirmou pelo trabalho, colocando-o à posição central do ser: a história do *homo faber*. Este fenômeno data-se no desaparecimento do mundo das tradições e emergência do mundo como o conhecemos.

O artigo divide-se, posteriormente, a uma análise dos condicionantes materiais do imaterialismo, ou quais as transformações históricas da economia capitalista permitiram a hipótese do trabalho imaterial e seus desdobramentos. Primeiro, discutir-se-á a consolidação da sociedade do trabalho abstrato e como esta continha os elementos estruturantes da negação do próprio trabalho. Seguir-se-á à exposição do capitalismo cognitivo e a nova problemática do trabalho e às considerações finais, até o momento, sobre o tema.

Crise do Antigo Regime e emergência do *homo faber*

A longa construção das sociedades modernas foi contígua à demolição do Antigo Regime. Fundados na tradição cristã, na sociedade estratificada do privilégio e nas relações de servidão e vassalagem ou no patrimonialismo estamental, os povos ocidentais da Idade Média constituíram-se no encantamento indissociável entre comunidade católica e política, organizando o sistema produtivo na forma feudal ou patriarcal. Essa sociedade de estamentos é lentamente corroída pelo ressurgimento do comércio, nas praças genovesas, no século XIV e com o pioneiro processo de arregimentação de unidades de poder centralizado entre a burguesia, oriunda desta mercantilização, e a figura do rei. O Estado português, unificado já nesse século, e o Espanhol, do século seguinte, empreenderão o primeiro processo de globalização conhecido desde a queda do Império Romano. As grandes navegações, a descoberta do Novo Mundo e o açambarcamento das Índias Orientais foram o início do fim da sociedade antiga, que se transformará a si mesma. O poderoso sacro império habsburgo espanhol – cristão, mercantilista, financiado pelas imensas fontes de prata e ouro ameríndias e tendo-se unificado à coroa portuguesa (1580-1640) e às forças austríaco-germânicas – empreenderá, aos fins do século XVI, a primeira tentativa de reunificar o Império perdido dos tempos de Constantino. A resistência dos recém-formados Estados, França, Holanda e Inglaterra, rivais na colonização, provocara a Guerra dos Trinta Anos (1618-1648), cuja vitória dos últimos culminou na primeira forma conhecida de sistema internacional, com base nas soberanias nacionais e na forma absolutista de governo, e libertou as forças acumuladas da Reforma Protestante, cujo resultado final foi a secularização dos Estados nacionais. Estava dado o início do que Max Weber denominará "desencantamento do mundo".

O trabalho, nestes tempos de crise do Antigo Regime, era mediado pelas instituições tradicionais de uma sociedade estratificada e camponesa, imprimindo formas diretas de subordinação, servis ou escravistas. Enraizado na terra, em formas comunais de propriedade ou no patrimônio da coroa, o servo submetia-se ao suserano da guerra por "interesse" em obter segurança, reservando parte da colheita à propriedade desta nobreza. O poder estratifica-se nos estamentos de ordem sanguínea, mas deve-se lembrar que as estruturas tipicamente feudais foram somente observadas na Europa continental e britânica: a península ibérica conheceu outro modo medieval de poder, que é o estamento patrimonialista. Ambas as sociedades, no entanto, estavam ancoradas no trabalho servil do campo e no privilégio das classes eclesiásticas e nobres, organizados pela tradição. Servidão, porém, não se confunde com escravidão; no ocaso do Império Romano, ademais, não se eliminou o trabalho escravo das sociedades medievais: este permaneceu como um artigo de luxo, exótico e dificilmente encontrado nas sociedades fechadas da Alta Idade Média. Somente o tráfico e a colonização do Novo Mundo puderam ampliar o escravismo a uma escala planetária, alimentando-se das feitorias africanas luso-espanholas, como ensina Fernando Novais em *Portugal e Brasil na Crise do Antigo Sistema Colonial*. O escravismo, também, transformou-se na mercadoria do trabalho humano, o homem como coisa negociável, que se distingue do escravo nos tempos romanos, nesta condição por guerra ou por dívida, não estritamente como mercadoria. Em pleno renascimento, e na unidade cristã entre criador e criatura, condenando moralmente à subordinação do homem pelo homem, o escravismo constituiu-se no *espectro da ilustração*, impulsionado pelas correntes mercantilistas do tráfico, cujo interesse estava na obtenção pura e simples do lucro pelo deslocamento de mercadoria. O exclusivo colonial e a feitorização do novo mundo subordinou as colônias ao tráfico negreiro, altamente lucrativo para as metrópoles.

A servidão e o escravismo constituíram formas negativas e desprestigiadas de trabalho na Baixa Idade Média, aliando-se à eterna desconfiança dos nobres à nova classe mercantil-burguesa, esta, em parte, originada dos estratos decadentes da própria nobreza. O principal

organizador desta sociedade não era a idéia igualitária, e cristã, do suor do próprio rosto, mas a posição do indivíduo na sociedade estratificada, que dava direitos ao exercício do *privilégio*. A exploração econômica e a sobrevivência dos indivíduos dependiam desta relação estamental, a sociedade, estratificada nos níveis reais, clericais, nobres, servos e escravos (estes excluídos do ordenamento social, reificados como mercadoria), concebia o trabalho como punição ou como atribuição de subalternidade. Fora do privilégio, não havia sociedade.

A Paz de Vestfália (1648), obtida após a vitória francesa do cardeal Richelieu sobre a Espanha dos Habsburgo, constitui o sistema internacional de Estados e, o mais importante, abre o mundo colonial luso-espanhol à concorrência franco-britânica. O mercantilismo, o exclusivo colonial e a sociedade do privilégio permanecem a tônica do Antigo Regime, mas os novos atores metropolitanos desenvolverão relações intermediárias ao estamento vigente, por meio das companhias de navegação e comércio, portanto despersonificando o privilégio numa forma primitiva de contrato. Esse embrião contratualista também reside na ampliação das rotas comerciais, cujo caráter, crescentemente, complexo das operações de compra, transporte e venda, produziu instituições intermediárias entre as linhas de comércio, capazes de estabelecerem uma continuidade temporal de compromissos para além do tradicional direito de usura. Seriam necessários dois séculos de amadurecimento destas novas estruturas sociais, gestadas no ventre do Antigo Regime, para que a transformação da sociedade mercantilista à sociedade industrial operasse como sistema, subordinando a estrutura do privilégio ao trabalho abstrato como seu modo organizador. O século XVIII, último do Antigo Regime, assistirá, pioneiramente na Inglaterra, à formação do proletariado moderno e da sociedade do culto ao trabalho, a antítese da ordem feudal.

A decadência do Antigo Regime deu lugar a novas interpretações do mundo novo que se erguia de seus escombros. Iniciadas no renascimento e na ilustração, os séculos XVI a XVIII serão marcados pelos clássicos da política. Primeiramente, no século XVI, Maquiavel inaugura o conceito de razão de Estado, separando a moral da política, o interesse particular do interesse nacional. Segue-se Hobbes, no século seguinte, com a categoria de natureza humana devoradora, na qual o contrato abdicaria a liberdade anárquica em favor da segurança e da ordem do Estado. Aos fins do século XVII, Locke defende o "direito de insurreição" como elemento último de limitação do poder monárquico e propõe a separação entre "sociedade civil e política". O Barão de Montesquieu, ao século XVIII, muito lido nas Américas, arquiteta o cerne do Estado de direito, regido pela separação dos poderes legislativo, executivo e judiciário. Nesse mesmo século, o pensamento político clássico completar-se-á com Rousseau, segundo o qual a natureza humana estaria deturpada pelos regimes absolutistas, defendendo o contrato fundado na legítima soberania popular. Esses clássicos, entre outros, constituíram a base do pensamento das revoluções burguesas e do socialismo utópico do longo século XIX, que se inicia em 1776, com a independência das colônias inglesas norte-americanas. Segue-se o período das revoluções de 1789 a 1848, tendo, como marcos inicial e final, respectivamente, a Revolução Francesa e a Primavera dos Povos, última manifestação verdadeiramente revolucionária da burguesia. A nova (ou renovada) elite burguesa, que emergirá vitoriosa para sua Era do Capital – 1848 a 1870, com fim na reunificação da Alemanha, consolidando, definitivamente, o sistema de Estados nacionais, simultaneamente à consolidação do capitalismo monopolista. Hobsbawn (2004) ensina, porém, que este sistema constituiu-se na irreversível corrente das democracias de massas, por um lado, em bases absolutamente distintas do privilégio medieval e da moral protestante burguesa, que será abruptamente transformada em 1914, na trágica primeira guerra de proporções mundiais.

As idéias não se transmitem à história por elas mesmas. No seio do pensamento político clássico, as transformações econômicas da revolução industrial e a consolidação de sistemas capitalistas promovem a crise do mercantilismo, até então, predominante, abrindo

horizontes da novíssima sociedade industrial. Nasce a Economia Política, na tentativa de entender o novo significado da riqueza proveniente da produção de mercadorias. A Teoria do Valor, pedra angular do pensamento econômico da época, encontrava-se embrionária nos fisiocratas, como Quesnay e Petty, que observaram, na divisão entre ordem social e natural, a produção de excedente por meio do cultivo da terra, geradora de valor. Esse conceito, sintetizado no *tableau économique*, que dividia o excedente da terra entre as classes, foi fundamental à concepção antropocêntrica da riqueza, pois, apesar de os fisiocratas considerarem a terra como geradora de valor, é necessária a ordem social que cultive e colha o excedente, centrada na capacidade criativa do homem. Adam Smith, tributário de Hobbes, elevará esse atropocentrismo ao cerne da questão do valor, no qual a produtividade dos fatores de produção, determinante da riqueza das nações, estará diretamente ligada à divisão do trabalho. Apesar de Smith admitir excedentes de valor oriundos da terra e do capital, somente a divisão do trabalho é capaz de incorporar estas contribuições ao produto líquido. A organização capitalista dos tempos smithianos, em que todos seriam, por hipótese, produtores e consumidores, estaria determinada pela capacidade de comando de trabalho alheio, na qual a primazia do interesse individual trataria de alocar eficientemente o bem comum na sociedade mercantil.

Por meio do trabalho, o homem cria riqueza, estabelece-se a base lógica da exploração capitalista. O homem do Antigo Regime possuía características inerentes da estratificação social a que pertencia, o homem moderno estava nu e dependia do esforço próprio para fazer-se como existência própria. O culto ao homem abstrato, iniciado pela tradição cristão do homem que se confunde com o criador, é ontologicamente definido pelo poder humano de criar, inventar, artificializar o mundo. Karl Marx, cuja obra elevou essa ontologia a grau extremo na Teoria do Valor, proporá – observando as revoluções gêmeas do século XIX –, como a principal distinção entre as sociedades tradicionais e o modo mercantil-capitalista, a categoria do trabalho abstrato.

A dimensão material do trabalho abstrato

Nesta economia, segundo Marx, em *O Capital*, a realização da produção somente é permitida pela troca de valor trabalho-abstrato, em que o valor intrínseco à mercadoria, seu valor-de-uso, nada importa ao produtor, e, sim, seu valor-de-troca. Como o trabalho abstrato permite uma referência geral de valor, pode ser, portanto, alienado das características intrínsecas do indivíduo que trabalha. E se expressa na moeda, o laço inexorável – que antes unia os homens por meio da tradição – realiza-se no momento em que esta sociedade reproduz-se: no mercado, na troca. Neste subproduto da realização mercantil, produz-se fenômeno, classicamente denominado por Marx, do "fetiche da mercadoria", no qual os produtores, por realizarem sua existência em mercado, transferem à mercadoria características humanas, personificando-as, ao mesmo tempo em que, os homens, reificam-se em produtores. O fetiche, na sociedade totalmente mercantil, isto é, sem possibilidade de subsistência individual, é condição do homem abstrato, capaz de gerar, por meio de seu trabalho, uma referência geral de valor, permitindo a troca. O trabalho, nesta sociedade, assume centralidade ontológica na reprodução social, mas o fetiche impede que esta realização esteja sob controle dos agentes individuais. Mesmo dentro das classes capitalista e proletária, que emergem deste sistema social do trabalho abstrato, a tomada de consciência sobre a condição alienante do trabalho está circunscrita não mais à sociedade mercantil, e à igualdade entre produtores, mas ao regime de acumulação de capital, no qual a indústria banaliza a criatividade do trabalho para submetê-lo à racionalidade técnica.

As profundas transformações econômicas do século XIX redefinirão, portanto, a divisão internacional do trabalho, subordinando o capital mercantil ao novo sistema da produção capitalista: a grande indústria, capaz de lançar a oferta para além da demanda

previamente existente, recoloca – como dito antes – a problemática da riqueza. Antes entendida, em última instância, pelo acúmulo de metais e na posição social do privilégio, agora se estabelece como a capacidade de produção industrial, especializada, impessoal e progressista. Com a revolução econômica, caminhará a revolução política das "sociedades desencantadas", no longo caminho, aberto aos fins do século XVIII, de constitucionalização e restrição do poder do soberano. Por outro lado, a secularização e o constitucionalismo foram fundamentais à libertação do homem do vínculo natural da terra: ao ser concebido como indivíduo em igualdade de oportunidades, o direito liberal do século XIX fornecia o vínculo jurídico indispensável à organização do mercado de trabalho.

O fim do longo século desembocará no colapso das economias liberais e nas primeiras – e, até agora, únicas – grandes guerras mundiais. A ascensão do fascismo na Europa continental do entre guerras e a derrota da sociedade capitalista na periferia euroasiática, na revolução bolchevique (1917), associado à queda vertiginosa da hegemonia capitalista inglesa, substituída pelos ascendentes Estados Unidos, reunirão elementos políticos para a grande transformação do capitalismo do pós-guerra. Derrotado o eixo nazi-fascista, o sistema de Yalta (1945), que inaugura o mundo bipolar do breve século XX, produziu, no lado capitalista, instituições keynesianas reguladoras da incerteza e simpáticas a Estados promotores de pleno-emprego. O sistema de Bretton Woods (1944), antecipando a recuperação mundial que ocorreria após a vitória dos aliados, sob hegemonia dos EUA, fundamentou as bases econômicas dos capitalismos nacionais, nas quais o padrão tecnológico fordista, associado à constante elevação de salários reais e investimentos públicos, produziu, nas economias centrais, o ciclo virtuoso dos Anos de Ouro do capitalismo. Os efeitos do sistema econômico de Bretton Woods não estão dissociados da geopolítica bipolar: há interdependência entre as transformações políticas da Guerra Fria e a mudança do padrão econômico internacional, cujos efeitos foram sentidos com mais acuidade no fim da década de 1960. A Guerra fria conhece, nesse período, distensão das relações entre o bloco soviético e o Ocidente, ainda que tenha havido conflitos graves, como a Guerra do Vietnã. Mais fundamental, é o período de consolidação das sociedades de massas, organizadas pelos sistemas de bem-estar social, cuja matriz é o trabalho abstrato, fetichizado e subordinado à acumulação.

As organizações de massas, particularmente o sindicalismo, pareciam equacionar satisfatoriamente o problema do fetiche e da alienação do trabalho abstrato, à medida que a sociedade do bem-estar incorporasse crescentes ganhos salariais, por meio da mobilização civil e democrática – *vide* não-revolucionária – do trabalho, e que a seguridade social homogeneizasse os padrões de vida entre as classes. A propriedade social do Estado de bem-estar, segundo a terminologia de Robert Castel (1998), parecia superar o problema do pauperismo da classe trabalhadora do século anterior; e, de fato, as aparências eram concretas. A Sociedade Salarial, que emerge dos escombros da tragédia humana das grandes guerras, entrecortadas pelo colapso do capitalismo liberal, significava um avanço nas contradições do homem abstrato, ao encontrar sua individualidade não no interesse liberal smithiano e sua propriedade privada, mas na desmercantilização das necessidades humanas por meio da socialização de parte desta propriedade. A utopia do novo homem, profetizada pelo projeto de modernidade, no qual o trabalho libertar-se-ia dele mesmo, encontra no *homem burguês socializado*, e seu culto ao trabalho abstrato, o espaço para reergueram-se as economias capitalistas centrais do ocidente.

O capitalismo de massas, amparado pelo o padrão tecnológico fordista, permitiu, na visão de Esping-Andersen (1990 e 2000), uma sociedade concentradamente industrial, masculinizada e de pleno-emprego, este principal financiador das instituições sociais de bem-estar. A busca do bem-comum, como pilar aristotélico do pensamento ocidental, da mesma forma que produzira o *homo oeconomicus*, entregou ao mundo, no século XX, um segundo

tipo ideal, gestado na experiência do pós-guerra, o *homo socialdemocraticus*, cuja racionalidade consiste, muitas vezes, no inverso do homem liberal: maximiza a coletividade, como forma de possibilitar o interesse individual. A coletivização dos riscos de reproduzir-se socialmente foi o principal instrumento da racionalidade social-democrata, na qual a reprodução social deveria ser garantida por um mecanismo superior à alocação da escassez segundo interesses individuais. Procedeu-se, por meio dos Estados nacionais, a desmercantilização das atividades econômicas consideradas sensíveis pelas sociedades ocidentais. A percepção do risco, no entanto, unidade de medida desse processo, variava de acordo com as trajetórias e a formação histórica das distintas sociedades nacionais, sendo possível identificar, seguindo livremente a tipologia de Esping-Andersen, três mundos principais do capitalismo de bem-estar: o mundo liberal, anglo-saxão, em que o grau de coletivização restringe-se a itens mínimos da sociabilidade; o mundo conservador-corporativista, franco-germânico, marcado pela presença relativamente autoritária do Estado; e o mundo escandinavo social-democrata, com alto grau de desmercantilização e socialização da propriedade. Em todas essas sociedades, porém, a centralidade do trabalho, por meio de seu emprego na acumulação capitalista, organizava a sociedade em termos salariais. Os objetivos profundos do homem social-democrata são irmãos do homem liberal, nascido da revolução francesa. Se o argumento célebre de Marx, n' *O dezoito de brumário de Luis Bonaparte* ainda for válido, as necessidades formais criadas pela Revolução Burguesa, contidas na tríplice Liberdade – Igualdade - Fraternidade, ante a incapacidade da sociedade capitalista em universalizá-las no concreto sistema de extração de mais-valia, esta revolução condenou o pensamento ocidental à constante superação deste fracasso. Ora o socialismo utópico, ora o socialismo cientifico, ora a social-democracia reivindicaram para si o projeto civilizatório, inaugurado pelo mundo moderno da acumulação capitalista.

Condicionantes materiais do imaterialismo

Ironicamente, a afirmação do trabalho foi "rejeitada" pelo capital, produto das tensões deste novo homem burguês socializado. As inovações financeiras, tecnológicas, políticas e sociais, gestadas no interior do capitalismo de bem-estar, porão fim ao capitalismo regulado do pós-guerra. O clímax da sociedade salarial é atingido quando as contradições inerentes à razão social-democrata exacerbam-se nas manifestações políticas de 1968, contra o mesmo estado de bem-estar que permitiu o surgimento deste homem. Comprimida nos valores sociais rígidos da tragédia humana da guerra total, a juventude do mundo regulado insurge-se contra as gerações veteranas, atingindo a sustentação moral da sociedade regulada, dentre estes o culto ao trabalho fetichizado. Desesperados, a insurreição do maio de 1968 reverbera pelos tempos da história, cujas conseqüências, na relação entre Estado e sociedade, foram irreversíveis. As transformações da economia internacional redimensionarão, também, o papel desse Estado ante a forma-ficticia do capital financeiro. O lastro mercadoria da moeda é libertado pelo fim da conversibilidade dólar-ouro em 1973 e o redesenho do sistema monetário internacional, com base numa moeda fiduciária (padrão dólar-flexível) a juros internacionais ancorados pelos títulos do tesouro norte-americano. Aliado a estas transformações, o novo padrão tecnológico da sociedade tecnocientífico-informacional – a produção enxuta, toyotista – revolucionou o papel do investimento, sempre produtivo na macroeconomia. Os constantes aumentos de produtividade deixaram de acompanhar o nível de emprego e de salários reais no setor secundário, expulsando a massa de trabalhadores para os serviços de baixa qualificação e maiores disparidades de salários. Criou-se ainda um "quarto setor", a gestão financeira do capital, que, em muito, confunde-se com o setor terciário, mas é dotado de altíssimos salários e estrutura ocupacional altamente verticalizada, portando de baixíssima absorção de trabalho.

A crônica do trabalho parecia chegar ao fim. O desenvolvimento do meio tecnocientífico-informacional, como ensina a metodologia de Milton Santos, flexibilizou o caráter, antes rígido e nacional, da acumulação dos tempos e espaços. A redução do espaço físico, provocada pela informatização, acumulou os tempos da vida social, segundo a dissolução das grandes metrópoles, gerenciadoras da nova riqueza e dos serviços financeiros, nos espaços nacionais, verticalizando as cidades em rede, segundo a acumulação de capital. Transformam-se as bases produtivas dos Estados de bem-estar, que respondem, em maior ou menor grau, com adaptações da sociedade salarial aos novos tempos. O superdimensionado setor de serviços, incapaz de proporcionar a mesma inserção laboral que o setor industrial à época fordista, aumenta as disparidades de renda e, fundamentalmente, reintroduz o problema da vulnerabilidade do trabalho, constante no longo século XIX. Outra resposta dos Estados nacionais, corroborando com os impulsos globalizantes do capital, foi a regionalização dos mercados, mediante blocos econômicos que, quase sempre, promoveram cláusulas de harmonização da legislação trabalhista, sempre na direção da flexibilidade. Por fim, o novo caráter da riqueza financeira e da produção de bens tecnocientíficos intangíveis reorganizou a divisão social do trabalho em escala global. Os condicionantes materiais do imaterialismo parecem coroar o enunciado de Marx sobre a consolidação do sistema do fetiche máximo do capital, ou seja, o sistema do dinheiro prenhe de mais dinheiro, sem qualquer lastro real ou produtivo. Este novo regime imaterial de acumulação, contido na lógica destrutiva criadora da burguesia concretizou o culto do homem abstrato, na sociedade massificada do trabalho fetichista, o sistema do burguês socializado. Conceição Tavares (2000) argumenta, interpretando os *Grundisse*, que "*a evolução concreta do capital a longo prazo está inteiramente dedicada a diminuir a necessidade do trabalho vivo (a fonte do valor) e baratear o 'trabalho morto', os meios de produção produzidos, vale dizer a 'contrarrestado' em 'preços de produção' a tendência secular à subida da composição técnica do capital e o aumento concomitante de sua composição orgânica"* (p.59). A dimensão produtiva do capital, logo a centralidade do trabalho abstrato na extração da mais-valia, permanece sob a negação do capital. Uma economia política do imaterialismo ou do capitalismo cognitivo, não perde de vista a questão central, na qual o trabalho permanece no alicerce da geração de valor, porém contraposto às imensas massas financeiras e fictícias, improdutivas, contraditórias ao trabalho. A questão fundamental é que o valor não explicaria a dinâmica da acumulação, visto que esta se libertara das amarras materiais que a prendiam no capitalismo industrial, portanto a teoria do valor deveria permanecer no século XIX como método explicativo de sociedades capitalistas menos complexas, não financeiras. O novo regime de acumulação, pós-industrial, capaz de transformar o fetiche máximo na ilusão-real do valor "cognitivo", é entendido, por diversos aspectos, como o fenômeno da Globalização e é nessa economia política em que se dá continuidade à crônica do trabalho.

O conhecimento técnico, inalienável, portanto fruto de saberes individuais, transformar-se-ia na aparente causa da riqueza das nações, a nova classe de trabalhadores "cognitivos" como buscam idealizar Gorz, Offe e Negri, concentraria poder real de transformação do sistema capitalista, podendo construir, na terra, a utopia bíblica. A sociedade tecnocientífica, porém, afastou em definitivo a teleologia da "redenção" humana pelo trabalho ontológico, realizador da existência. O caráter imaterial do trabalho cognitivo, que estes autores buscam nos manuscritos marxistas, jamais se libertou do pilar fundamental da modernidade: o fetiche do conhecimento científico. Gorz (2005) preconiza a existência de uma saber inalienável, um "aqui e agora" do intelecto que se diferenciaria profundamente da razão instrumental capitalista, mas se esquece que a razão que se ocupava da substância do homem no mundo fora suplantada pela técnica instrumental, que dá sentido apenas a ela mesma. A razão moderna é, sempre, científica, e ciência, desde a *Crítica da Razão Pura* de

Kant, abdicou da metafísica que dava sentido ao homem, ocupando-se apenas do que poderia ser experimentado, ou seja, de fenômenos. Já no século XVIII, estava o método científico preparado para assumir seu verdadeiro papel na modernidade: a razão instrumental do processo produtivo. Taylor compreendeu profundamente este princípio, mas o padrão tecnológico dos anos dourados ainda funcionava como pólo atrativo de trabalho não-especializado, a salários crescentes e hierarquizados pela razão instrumental; a massificação produzira individualismo positivo, na definição de Robert Castel (1998). A diferença, no pós-fordismo, oriundo das contradições da sociedade pós-industrial, está na incapacidade do padrão tecnológico conviver com níveis inferiores de especialização, portanto é tecnocientífico sem manifestar, até então, capacidade de homogeneizar estruturas sociais. O mito do trabalho imaterial não-alienado parecia ou realidade de muito poucos, ou na ilusão real do homem burguês socializado; de qualquer, modo, está longe de constituir-se como projeto civilizatório. O que Gorz defende como "saberes" é a consciência do fenômeno técnocientífico, que permitiria a manipulação relativa da acumulação capitalista, mas nunca para além de sua base de conhecimento científico. O saber é, para a lógica do capital, a consciência do conhecimento.

Considerações Finais

Prisioneiros da matéria, homens do século XIX e XX construíram um sistema social capaz de equacionar a condição de escassez das economias: romperam com o material. No regime de acumulação, isso significou a transformação do capitalismo fordista na racionalização instrumental completa dos meios de produção. Permaneceu, no entanto, o modo de produção clássico, extrator de mais-valia, porém subordinado ao meio tecnocioentífico-informacional e ao modo cognitivo de acumulação capitalista. Expulso o valor da centralidade dinâmica, este é um sistema de preços relativos, no qual a referência do concreto, da acumulação realmente possível, está obscurecida pela moeda financeira que emerge do novo padrão. No fordismo, a concorrência intercapitalista estava restringida pela capacidade prévia de produção; no pós-industrialismo, faz-se parecer que as origens materiais pouco importam. O trabalho, na perspectiva ontológica de auto-afirmação da existência humana, não se libertou de suas contradições modernas. O avanço da sua produtividade não realiza a condição humana, porque é antes um pressuposto da acumulação capitalista: no longo prazo, estão dadas as condições de negatividade do trabalho, o oposto do desejado pela literatura do capitalismo cognitivo. A dimensão libertadora do trabalhador cognitivo está circunscrita ao método instrumental do conhecimento, portanto não atingirá níveis ontológicos do ser. Como ensina Hannah Arendt n'*A Condição Humana,* é a artificialização de todas as esferas da atividade humana, por meio do trabalho instrumental – o foco de mal-estar na modernidade –, pois a fabricação do mundo por mãos técnicas substitui esferas antigas da vida humana, a principal delas: a Ação, que consiste no exercício pleno e radical da liberdade. Estar livre no mundo é não possuir destino ou caminho pré-concebido, a fabricação do mundo pelo trabalho preencheu este aparente "vazio de sentido" em mapas cognitivos. Foi-se obliterada a incerteza, e estabeleceu-se, inexoravelmente, a alienação.

Os infinitos mapas cognitivos do trabalhador imaterial não constituem um todo coeso capaz de sustentar uma identidade una. A fragmentação do ser é impulsionada pelos constantes acoplamentos de razão técnica na individualidade deste novo trabalhador, e será perturbado pela incapacidade de fazer-se sentido no processo produtivo. É a mesma alienação do trabalho do capitalismo industrial, agravada pela personificação do massificado não mais na classe, mas no indivíduo dotado de poder cognitivo. Daí a idéia sociológica de *multidão*,

contraposta a de *povo*: os elementos que davam sentido objetivo aos interesses de classes estão fragmentados no homem burguês socializado, portanto a massa difusa produzidas pelas tensões sociais tem alto poder revolucionário sem, no entanto, autocontrole. Sabemos bem, que a razão sem controle serve apenas a ela mesma, ao instrumento da técnica, e que o avanço das condições materiais de acumulação capitalista radicalizaram a urgente impossibilidade da revolução do *homo faber*. Flebas, o fenício, simboliza a fertilidade do mundo antigo, o encanto das tradições que é deixado para trás pela modernidade. A crítica conservadora de T. S. Eliot, no desespero da perda do mundo tradicional, serve de alerta para o *homo faber*, pois a crônica do trabalho, se não for capaz de fabricar definitivamente o mito prometido da auto-redenção, poder-se-á transformar da tragédia de um mundo artificial e no desencanto de uma subjetividade massificada.

Bibliografia

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 5. ed. São Paulo: Boitempo, 2001.
_____. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas, SP, Cortez, 2003.

ARENDT, Hannah. *A Condição Humana*, tradução Roberto Raposo, 10 ed., Rio de Janeiro: Forense universitária, 2003a.
_____. *Entre o Passado e o Futuro.* Tradução Mauro W. Barbosa, São Paulo: Ed. Perspectiva, 5ª ed., 2003b.

BAUMAN, Zigmunt. *Em Busca da Política,* tradução Marcos Penchel. Rio de janeiro: Jorge Zahar Editora. 2000.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social*: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

ESPING-ANDERSEN, Gøsta. The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton University Press. 1990.
_____. Social Foundations of Postindustrial Economies. Oxford University Press. 2000.

GALVÃO, A. P.; SILVA, Gerardo; COCCO, Giuseppe (orgs.). *Capitalismo cognitivo*. Rio de Janeiro: DP&A. 2003.

GORZ, André. *Adeus ao proletariado*: para além do socialismo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.
_____. *O imaterial*: *conhecimento, valor e capital*. São Paulo: Annablume, 2005

HOBSBAWN, Eric. *A Era dos Extremos* - o breve século XX. São Paulo: Companhia das Letras. 2003
_____. *A Era dos Impérios*. São Paulo: Paz e Terra. 2006
_____. *A Era do Capital*. São Paulo: Paz e Terra. 2005
_____. *A Era das Revoluções.* São Paulo: Paz e Terra. 2004

HOLLOWAY, John, *Mudar o Mundo Sem Tomar o Poder – o significado da revolução hoje,* tradução Emir Sader, São Paulo: Ed. Viramundo, 2003.

KEYNES, J. M., *Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda.* São Paulo: Ed Atlas. 1982.

KURZ, Robert. *O Colapso da Modernização*. Tradução: Karen Elsabe Barbosa. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 5ª Ed. 1999.

MARX, Karl, O Capital – crítica da Economia Política*, in Os Economistas,* tradução Régis Barbosa e Flávio R. Koethe, 3ª ed., São Paulo: Nova Cultural, 1988. Vol I, Tomos I e II.

NAPOLEONI, Claudio. *Smith, Ricardo, Marx.* Tradução: João Fernandes Dias. Rio de Janeiro: Graal. 6 ed. 1988.

NEGRI, Antonio. *Marx au-delà de Marx* – cahiers de travail sur le "Grundrisse". Christian Bourgois Éditeur (Paris) 1979.

OFFE, Claus. *O Capitalismo Desorganizado*. São Paulo: Brasiliense, 1989.
_____. *Trabalho e sociedade*: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho, Rio de Janeiro, Tempo Brasileiro, v. 1, 1989.

POCHMANN, Márcio. A Década dos Mitos. São Paulo: Contexto. 2001.

POLANYI, Karl *A Grande Transformação: as origens da nossa época* trad. portuguesa, Rio de Janeiro: Campus, 1980

PRADO, E.F.S. Economia Política do Imaterial. (http://www.econ.fea.usp.br/eleuterio/). *Artigo não publicado.*

RABELO, F.. O imaterial: conhecimento, valor e capital, de André Gorz. *Sociedade e Cultura*. América do Norte. v. 8 n. 5 dez/2007.

SANTOS, Milton. *Por Uma Outra Globalização - do Pensamento Único à Consciência Universal*.Rio de janeiro: São Paulo: Record. 2001.

SMITH, Adam, *Uma Investigação Sobre a Natureza e Causas da Riqueza das Nações,* tradução Noberto de Paula Lima, Rio de Janeiro: Ediouro, 6ª edição, 1986.

TAVARES, M, C. *Ciclo e Crise – o movimento recente de industrialização brasileira.* Campinas: Ed Unicamp. 2000.

TAVARES, M. C.; FIORI, J. L. *Poder e Dinheiro: uma economia política da globalização.* Rio de Janeiro: Vozes. 1997.

WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

CONCILIAR É "LEGAL"?:
Uma análise crítica da aplicação da conciliação na Justiça do Trabalho

José Luiz Soares[1]
Ivan Alemão[2]

Resumo
O trabalho constitui uma análise sobre o uso da conciliação (mecanismo jurídico de resolução de conflitos alternativo à ação judicial) na Justiça do Trabalho no Brasil. Partimos da hipótese de que os estilos de resolução de conflitos adotados em sociedade guardam correspondência com ideologias políticas – resultando freqüentemente de imposição ou difusão – e, desse modo, desempenham funções políticas e econômicas. Procuramos analisar os esquemas de construção da realidade associados ao uso da conciliação, bem como as repercussões objetivas para o acesso à justiça na área trabalhista. Como material empírico, utilizamos dados sobre conciliação disponíveis no *site* do Conselho Nacional de Justiça (artigos, notícias jornalísticas e materiais da campanha "Semana Nacional pela Conciliação"), além de estatísticas colhidas no *site* do Tribunal Superior do Trabalho.

1.Introdução
2.O cenário dos direitos e o enfrentamento da questão do acesso à justiça
3.Os esforços pela conciliação: uma análise crítica
4.Os resultados da campanha
5. Bibliografia

1.Introdução

O presente trabalho concluído em junho de 2009 se insere entre aqueles que procuram lançar luz sobre o problema do acesso à justiça no Brasil. Tomou-se como objeto o contexto de difusão de mecanismos de resolução de conflitos alternativos ao Poder Judiciário, com enfoque sobre o uso da conciliação na Justiça do Trabalho. O pressuposto das hipóteses trabalhadas é a idéia de que os estilos de resolução de conflitos adotados em sociedade guardam correspondência com ideologias políticas – resultando freqüentemente de imposição ou difusão – e, desse modo, desempenham funções políticas e econômicas (Nader, 1994).

[1] Mestre em sociologia e doutorando do Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGSA/UFRJ).
[2] Professor Adjunto da Universidade Federal Fluminense, Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito (PPGSD-UFF), Doutor em Ciências Humanas (UFRJ), Mestre em Ciências Jurídicas e Sociais (UFF), Juiz do trabalho titular da 5ª Vara do Trabalho de Niterói-RJ.

Tendo isso posto, assumimos como tarefa, mais do que especificar as ideologias políticas que orientaram os estilos de resolução de conflito no ordenamento jurídico brasileiro, analisar os discursos a respeito da conciliação e os esquemas de construção da realidade presente neles. A análise do discurso sobre a conciliação reverter-se-á em considerações, ainda que de caráter preliminar, a respeito das repercussões objetivas para o acesso à justiça do uso dos meios de resolução de litígios alternativos ao Judiciário. Trata-se de um primeiro exercício de sistematização de um projeto de pesquisa maior sobre as formas de resolução de conflitos trabalhistas, em especial os de caráter coletivo.

Para tanto foi analisado material empírico sobre conciliação disponível no *site* do Conselho Nacional de Justiça (http://www.conciliar.cnj.gov.br) – que inclui artigos, notícias jornalísticas e materiais da campanha "Semana Nacional pela Conciliação"[3] – e dados estatísticos colhidos no *site* do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

2.O cenário dos direitos e o enfrentamento da questão do acesso à justiça

O mundo do pós-guerra assistiu a uma multiplicação dos direitos do homem. A compreensão desse fenômeno demanda a reconstrução de um movimento histórico no qual direitos surgem e se expandem em meio a um processo de individualização da sociedade e a alterações no papel desempenhado pelo Estado. Nesse processo, o homem deixou de ser considerado como um ente genérico ("o homem enquanto homem") e passou a ser protegido em suas diversas maneiras de *ser* em sociedade: enquanto mulher, criança, idoso, doente, trabalhador etc. A extensão dos direitos por toda a sociedade tornou-se uma realidade de fato somente com o advento da "sociedade salarial" e de seu modelo de gestão, o qual associou condução da economia, compromissos negociados entre as classes e proteção social generalizada, sob o crivo de um Estado social regulador e pacificador. A proliferação dos direitos ocorreu na medida em que os poderes públicos proporcionaram proteção e assistência aos sujeitos de direitos sob critérios cada vez mais individualizados – e também eles próprios individualizantes (Bobbio, 1992; Castel, 1998).

Vem a propósito lembrar também que a titularidade dos direitos do homem se estendeu a sujeitos diversos a ele, como a família, as minorias étnicas, os consumidores, as gerações futuras etc (Bobbio, idem: 68-69). Com isso, ultrapassaram-se os arquétipos clássicos do processo civil – uma vez que estes se restringiam a controvérsias entre duas partes individuais ou individualizáveis –, abrindo a possibilidade de se representar e defender interesses metaindividuais, isto é, aqueles que dizem respeito não apenas aos interesses de indivíduos considerados isoladamente, mas aos de grupos, coletividades ou grandes contingentes populacionais, em matérias como patrimônio público, meio ambiente, consumo, improbidade administrativa etc.

[3] O material da campanha contém camisas, botons, adesivos, *banners*, *folders*, cartazes, *spots* (comerciais para rádios), cartilhas e anúncios publicados em revistas e jornais As notícias jornalísticas mencionadas ao longo do texto foram retiradas do *site* do Conselho Nacional de Justiça, salvo nos casos em que foi especificada outra origem.

A multiplicação dos direitos e a diversificação dos sujeitos de direito vieram acompanhadas de dilemas *novos* para os sistemas jurídicos modernos. Ao menos desde a década de 1960, muito se tem debatido sobre os problemas de acesso à justiça.[4] Este passou a ser cada vez mais problematizado tendo como pontos críticos a capacidade restrita do Judiciário processar as crescentes demandas que lhe são encaminhadas e a menor aptidão de determinados indivíduos ou grupos para enfrentar litígios ou fazer uso das instituições judiciais – principalmente aqueles que ocupam os estratos mais baixos da sociedade. O acesso à justiça ganhou status de "o mais básico e fundamental dentre os direitos humanos".

Segundo Cappelletti e Garth (1988: cap. III), desde então, os sistemas judiciais dos países ocidentais ensaiaram três "ondas" de soluções práticas para os problemas de acesso efetivo à justiça: a primeira concentrou esforços no sentido de expandir a oferta de serviços jurídicos para os pobres; com a segunda "onda" implementaram-se reformas cujo intuito foi proporcionar representação jurídica para os interesses metaindividuais, em especial os difusos; já a terceira parte do princípio de que a garantia de representação judicial não é suficiente e, diante disso, constituiu-se em esforços no enfrentamento da inflação de demandas judiciais através da criação de instituições e mecanismos – extrajudiciais em grande parte – como forma de melhor processar as demandas ou mesmo preveni-las.

A execução dos direitos, das leis, das sentenças judiciais, eis o foco central do problema tal como apresentado por Cappelletti e Garth com a terceira "onda". E embora as reformas anteriores sejam bem-vindas em si mesmas, os autores afirmam que não é possível, nem desejável enfrentar o problema da execução apenas com elas. A "nova" ambientação dos direitos requer mudanças nas estruturas dos tribunais; novos mecanismos procedimentais, menos dispendiosos e formais e mais ligeiros; modificações no direito destinadas a evitar litígios ou facilitar sua solução; ou mesmo esforços políticos no sentido de dirimir a necessidade da advocacia como tal. Em suma, com a terceira "onda" reclama-se da justiça soluções harmônicas para os problemas e um conjunto mais variado e dinâmico de serviços, inclusive para além das decisões produzidas por juízes togados, dos quais constituem exemplos: a advocacia leiga ou em causa própria, a conciliação[5], a mediação[6] e a arbitragem[7].

[4] Por "acesso à justiça" entende-se: *"Primeiro,* [que] *o sistema deve ser acessível a todos; segundo,* [que] *ele deve produzir resultados que sejam individual e socialmente justos"* (Cappelletti & Garth, 1988: 8).

[5] Entende-se por conciliação um meio alternativo de resolução de conflitos em que as partes confiam a uma terceira pessoa pretensamente imparcial, o conciliador, a condução do pleito em direção à construção de um acordo. O conciliador opina e propõe soluções junto às pessoas envolvidas, sem contudo decidir a questão. A conciliação também pode ser judicial, ocasião em que o procedimento é conduzido por um juiz e tem início por iniciativa deste ou por requerimento de uma das partes.

[6] A mediação constitui um processo de negociação no qual um mediador pretensamente neutro e independente busca levar as partes envolvidas num conflito a uma solução de consenso, através do manejo de seus interesses e das inter-relações em jogo. O mediador é escolhido em comum acordo entre as partes e não lhe é facultado poder de decisão ou de propor acordos. A diferença entre conciliação e mediação reside justamente aí: o mediador apenas busca auxiliar as partes em suas reflexões e decisões, fazendo emergir o acordo daí; já o conciliador possui papel mais ativo, uma vez que propõe uma solução às partes no processo.

[7] A arbitragem é um procedimento informal no qual as partes conflitantes concordam em submeter suas divergências a árbitros, o qual é responsável pela emissão de um parecer técnico. O árbitro é escolhido de forma consensual e deve proferir um laudo final que deve ser aceito pelas partes como uma decisão arbitral, não cabendo recurso e não havendo necessidade de homologação judicial.

Tem-se por pressuposto a necessidade de adaptar o processo civil aos diferentes tipos de litígios encontrados no caso concreto de modo a desenvolver meios eficientes de enfrentá-los com vistas a ampliar o acesso à justiça. Para tanto, dever-se-ia levar em conta, de acordo com a terceira "onda" de reformas: a complexidade do problema envolvido no litígio; os distintos tipos de "barreiras" ao acesso à justiça que podem apresentar; a exigência ou não de uma solução mais rápida; o montante em dinheiro envolvido; o diferencial de poder entre as partes ou mesmo a necessidade delas se evitarem etc.

Todavia, esta última "onda" de reformas não deixa de apresentar seus riscos e problemas próprios. A análise crítica da antropóloga norte-americana Laura Nader (1994) sobre o papel das ideologias na forma como os conflitos são resolvidos fornece diretrizes analíticas produtivas e põe questões para a condução das reformas jurídicas.

Vamos por partes. Nader toma as formas de resolução de conflitos como um componente de ideologias políticas. Nesses termos, estilos de resolução de conflitos como os que despontaram com a terceira "onda" de reformas (a conciliação, a mediação, a arbitragem) são avaliados pela autora como procedimentos jurídicos baseados em ideologias de eficiência (entendida aqui como meio favorável de se atingir a conclusão dos litígios) e de harmonia ou pacificação social. Enquanto resultados de ideologias, a harmonia e a controvérsia não são necessariamente nem benéficas, nem maléficas. Tendo isso posto, Nader considera ser problemática a naturalização dos métodos de resolução de conflitos baseados na harmonia como essencialmente bons – fato este corriqueiro, como veremos adiante. Da mesma forma, pode-se afirmar, a noção de eficiência é, em si, discutível e foco de disputa.

A naturalização da harmonia como positiva ou essencialmente benéfica – presente inclusive em análises acadêmicas – dever-se-ia, segundo ela, à ampla influência de premissas religiosas do cristianismo que se reproduziram e permanecem vivas nos sistemas de pensamento das culturas ocidentais (Nader, idem: 19-20). Curiosamente, a referida naturalização ocorre a despeito dos modelos de harmonia freqüentemente serem implementados como resultado de coerção – circunstância representada no conceito de "harmonia coerciva", criado por ela.

E como se manifestaria essa coerção dos modelos de harmonia?

Em 1976, o Supremo Tribunal norte-americano promoveu a *Pound Conference: Perspectives on Justice in the Future*. Segundo Nader esta conferência é parte de uma reação conservadora aos intensos movimentos sociais da década de 1960 nos EUA. Visava-se uma mudança cultural na sociedade norte-americana da época, uma vez que a consideravam "muito litigante". Desenvolveram, na ocasião, o que se convencionou chamar *Alternative Dispute Resolution* (ADR) ["Resolução Alternativa de Disputa"]. A ADR engloba programas que promovem a reestruturação dos procedimentos judiciais através de meios mais informais e não processuais de resolução de disputas, como a conciliação, a mediação e a arbitragem. Segundo o enfoque desses programas, a justiça deve voltar-se para a promoção do acordo, substituir o confronto pela harmonia, a guerra pela paz. Em alternativa às disputas judiciais, onde se pode "vencer ou perder", defendem como lema que só o acordo permite o "vencer ou vencer".

Os programas de ADR baseavam-se em uma explícita rejeição ao conflito em sociedade e, assim, pretendiam evitar, não as causas da discórdia, mas sua manifestação no sistema de justiça.

Era também uma apologia ao modelo da eficiência. Prometia-se dirimir o problema da "explosão de litígios" através da promoção de uma justiça rápida, benéfica e alternativa aos conflitos judiciais. Para tanto, foi realizada uma campanha de grandes proporções nos EUA com manifestações em diversos setores da sociedade, como escolas, locais de trabalho, sindicatos, instâncias administrativas etc. "*Veio à tona uma preocupação central com a harmonia através da reforma dos procedimentos. Era uma mudança na maneira de pensar sobre direitos e justiça, um estilo menos confrontador, mais 'suave', menos preocupado com a justiça e com as causas básicas e muito voltado para a harmonia"* (Nader, idem: 21). A retórica em torno das ADRs exaltavam suas virtudes ao passo que detratavam os conflitos judiciais. Lançou-se mão também de profissionais, da linguagem e de técnicas da psicoterapia como meio de moldar as percepções, adequar os ânimos e facilitar a negociação, tomando sempre como mote a idéia de "vencer ou vencer". "*As relações, e não as causas básicas, e a capacidade de resolver conflitos interpessoais, e não as desigualdades de poder ou a injustiça, foram e são o ponto nodal do movimento ADR. Nesse modelo, os pleiteantes civis acabam tornando-se 'pacientes' que necessitam de tratamento - um projeto de pacificação. Quando as massas são vistas como 'pacientes' que precisam de ajuda, a política pública é inventada para o bem do 'paciente'"* (Nader, idem: 22).

A "harmonia coerciva" constitui, segundo Nader, uma poderosa forma de controle justamente por manipular a "definição do problema" e por direcionar o discurso para a aceitação geral dos modelos da harmonia e da eficiência como essencialmente positivos e benéficos. A coerção institucionalizada em favor das ADRs ocorre simultaneamente a uma definição dos conflitos sociais e da forma de lidar com eles que desconsidera a desigualdade de poderes entre as partes em litígio e elimina, assim, a prerrogativa de igualdade de condições diante da lei, incorrendo em vantagens na negociação para aqueles que possuem mais poder. A se seguirem as diretrizes apontadas em seu trabalho, a redução das reformas jurídicas da terceira "onda" de acesso à justiça ao modelo da harmonia e da eficiência – tomando-as como preocupação central e última dos procedimentos, ao invés da correção das desigualdades e injustiças – pode resultar na perda de direitos para grupos e indivíduos.

Na seção seguinte procuraremos analisar o uso da conciliação na Justiça do Trabalho no Brasil, com especial atenção sobre os esforços concentrados na Semana Nacional pela Conciliação, ocasião na qual faremos uso do esquema analítico desenvolvido por Laura Nader.

3.Os esforços pela conciliação: uma análise crítica

Em meados de 2006, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) deu início ao que se denominou "Movimento pela Conciliação" e a mobilização que teve início ali resultou no "Dia Nacional pela Conciliação", ocorrido em 08 de dezembro do mesmo ano. Dali a um ano foi realizada a primeira "Semana Nacional pela Conciliação" (de 03 a 08 de dezembro de 2007), com o apoio de todos os tribunais de justiça do país, coordenados pelo CNJ. O evento não apenas foi

realizado novamente em 2008 como ensejou, em diversos estados, um "Dia Estadual da Conciliação".[8]

A intenção do CNJ é que essas semanas conciliatórias se repitam nos anos posteriores. Em 2007, na gestão da ministra Ellen Gracie, foi expedida a Recomendação CNJ nº 8 (de 27/02/2007), que estabeleceu diretrizes aos Tribunais de Justiças estaduais, os Tribunais Regionais Federais e Tribunais Regionais do Trabalho para continuarem o "Movimento pela Conciliação".[9] Ademais, teve por intenção envolver as referidas instituições judiciárias no planejamento, na viabilização e na propaganda de atividades conciliatórias, além de uma série de medidas com vistas a consolidar o "Movimento pela Conciliação" em todo país. Em consonância com as orientações do CNJ, foram mobilizados milhares de magistrados, servidores e conciliadores e as instituições judiciárias passaram a investir maciçamente em ações conciliatórias, na realização de mutirões e de blitz para fomentar a cultura da mediação de conflitos, bem como na promoção de cursos e seminários sobre alternativas para resolução de conflitos, para dentro e fora dos limites da magistratura, inclusive em convênios com faculdades.

A campanha, aliás, não foi dirigida apenas aos magistrados e servidores, mas também para as partes e o público em geral. Dessa forma, foi traçada uma estratégia de propaganda feita por meio de cartazes, *spots*, adesivos, camisetas, *banner*, anúncios, cartilha, *folder*. Para participar do movimento é necessário apenas que uma das partes em conflito solicite, na vara ou Comarca onde o processo está tramitando, que este seja incluído na pauta da Semana da Conciliação.

É interessante perceber como os idealizadores das campanhas qualificaram a resolução negociada de conflitos e justificaram suas ações. A conciliação é apresentada como um modelo da eficiência e da pacificação social. *"Rápida e simples. Como um aperto de mão"*, diz um *slogan* muito repetido durante a campanha. "Rápida", "eficiente", "simples" e "econômica" (enquanto maneira de resolver conflitos) são alguns dos adjetivos que lhe são comumente atribuídos. As justificativas apresentadas em favor das práticas conciliatórias podem ser resumidas nos seguintes argumentos:

> - O Judiciário encontra-se lotado de processos, a tal ponto que o tempo de produção de sentenças é gravemente comprometido. A conciliação seria o principal amparo encontrado para reverter esse problema.
>
> - A conciliação se encerra no acordo e possuiria por isso a vantagem de ser mais ágil e menos desgastante do que a ação judicial, cuja sentença definitiva é muito demorada e só é produzida após diversos e excessivos recursos. Também seria econômica, na medida em que evita os custos processuais.

[8] O TRT da 15ª Região (Campinas/SP) chegou a realizar um "Novo Movimento pela Conciliação em Homenagem ao Dia do Trabalho". Ver a matéria "TRT de Campinas (SP) realiza novo movimento conciliatório em maio" (09/05/08).

[9] A Recomendação CNJ nº 8 pode ser lida na íntegra no endereço: http://www.cnj.jus.br/index.php?option=com_content&task=view&id=2732&Itemid=163. Acesso em 10 de janeiro de 2008.

- A execução da sentença judicial é muitas vezes um problema para a justiça. Essa dificuldade não ocorreria em processos conciliatórios, considerando-se que terminam em acordo.

- A conciliação apresentaria a vantagem das partes participarem do processo de resolução da disputa, diferentemente do que ocorre em ações judiciais, quando a decisão fica a cargo de um juiz.

- Enquanto nas ações judiciais há sempre a possibilidade de perder "tudo" em uma sentença desfavorável, com a conciliação não haveria "vencidos". O resultado final beneficiaria a ambas as partes. Em 2008, o tema da campanha da "Semana Nacional pela Conciliação" de 2008 diz: *"Conciliar é legal e faz bem a todos os envolvidos"*.

- Os processos conciliatórios proporcionariam a pacificação social, como se pode perceber no *slogan "A Conciliação promove a cultura da paz"*.

Nos discursos sobre a conciliação, o direito no Brasil – inclusive na área trabalhista – é recorrentemente abordado como imbuído em uma cultura excessivamente litigante e judicante, pouco afeita a soluções negociadas, o que guardaria relações com o ensino deste campo do saber no país. Considera-se essa uma mentalidade "antiga", defasada frente às mudanças ocorridas no campo do direito nas últimas décadas, mas que, não obstante, encontra-se difundida por toda a sociedade brasileira. Segundo a ministra Ellen Gracie (2007), o CNJ, ao implantar o Movimento pela Conciliação em agosto de 2006, "*teve por objetivo alterar a cultura da litigiosidade e promover a busca de soluções para os conflitos mediante construção de acordos*". O conselheiro Joaquim Falcão (2006) afirma que a fase de conciliação em geral *"não é suficientemente enfatizada pelos juízes, comprometidos com a cultura jurídica atual de justiça imposta e não produzida pelas partes"*. Superar esse traço cultural, de acordo com a propaganda do movimento, é parte fundamental de uma estratégia para desafogar o Judiciário e dar-lhe mais celeridade, bem como tornar a sociedade mais "pacífica". A cartilha produzida em 2008, aliás, resume a "pacificação social" como seu principal objetivo (Conselho Nacional de Justiça, 2008).

Laura Nader (1994) demonstra que as formas de Resolução alternativa de Conflitos (ADRs) são desde sua origem comumente expressadas como uma resolução suave e sensível dos conflitos, não antagônicas, "modernas", associadas à paz e com a produção apenas de vencedores – características estas também presentes nos discursos evocados acima. Enquanto isso, as soluções mediante disputa judicial são consideradas antigas, antiquadas, relacionadas a guerra, antagônicas, onde se encontra insensibilidade, destruição da confiança e da cooperação, resultando apenas em perdedores.

Outro traço comum às ADRs também encontrado nos discursos sobre a conciliação é o uso da linguagem e de técnicas terapêuticas. Não à toa psicólogos são presença constante em seminários e na confecção de materiais didáticos sobre conciliação.[10] Uma vez que a cultura

[10] Ver as reportagens *"Escola Judicial de Minas Gerais lança Manual do Conciliador na web"* (08/09/08) e *"Escola de Magistratura do TRT/RJ veste a camisa do Movimento pela Conciliação"* (04/12/07 – disponível no endereço: http://www.direito2.com.br/cnj/2007/dez/4/escola-de-magistratura-do-trtrj-veste-a-camisa-do-movimento, acesso em 10 de janeiro de 2008).

litigante-judicante se encontra difundida por toda a sociedade brasileira, a "psicologização" do dissenso constitui uma maneira tanto de prevenir conflitos quanto de facilitar a resolução dos pleitos já consumados por vias informais e extrajudiciais. Em outras palavras, busca-se com a linguagem e as técnicas psicoterapêuticas moldar as percepções e comportamentos, adequar os ânimos e as atitudes no sentido de favorecer a harmonia. A seção "Dicas para o conciliador" na cartilha distribuída pelo CNJ fornece exemplos. Segundo a cartilha, o conciliador deve demonstrar *"interesse pelas partes e pela realidade de vida delas"*, assim *"a relação de confiança torna-se mais fácil e melhora a compreensão do ponto de vista delas"*; deve *"evitar a imposição de autoridade"* porque dificulta o relacionamento, *"é mais produtivo"* quando não se apresenta dessa forma; para "[facilitar] *o relacionamento e a condução da conciliação"* é aconselhável, de início, *"dizer às partes como gostaria de ser chamado e perguntar a elas como gostariam de ser chamadas"*; deve-se *"falar sem formalidades"* e *"agir com imparcialidade"* (CNJ, 2008). Em seminário na Escola de Magistratura do TRT/RJ, uma psicóloga ensina que a dificuldade da conciliação reside na escuta: *"Quando nos sentimos pressionados, temos dificuldade em ouvir"*.[11] Segundo Nader (1994), é comum o uso desse leque de expressões e justificativas para convencer as partes em conflito de que o acordo é menos custoso do que a manutenção do litígio, embora nem sempre o seja.

A idéia de que a conciliação permite "ganhos mútuos" é uma das construções retóricas mais recorrentes. Existe, nesse ponto, uma construção dicotômica: as soluções conciliatórias são representadas de acordo com esquemas "vencer ou vencer", em oposição ao esquema das ações judiciais, representado pelo "vencer x perder". Observe a Figura 1. A imagem consiste em uma margarida cujas pétalas possuem a mensagem "bem-me-quer" escrita. A alusão à brincadeira "mal-me-quer, bem-me-quer" é evidente. Porém com uma diferença significativa: só há possibilidade do "bem-me-quer". Ou seja, há ali uma referência clara à idéia da conciliação como uma ação de onde só pode provir benefícios, positividade, o "bem". Sobre a margarida encontram-se os dizeres: *"Conciliar é querer bem a você"*.

Figura 1

[11] Em *"Escola de Magistratura do TRT/RJ veste a camisa do Movimento pela Conciliação"*.

Chama a atenção que nessa construção dicotômica da realidade não se reconhece o fato de que a negociação talvez coloque as parte em disputa em situação desigual: aquele que detém mais poder (mais capital econômico, político e cultural) em posição vantajosa relativamente ao que detém menos. A correlação de forças é uma variável ignorada.

Tomemos um exemplo de conciliação na área trabalhista. Em 03 de Dezembro de 2008, a companhia de energia elétrica da Paraíba, a Energisa, e os representantes do Sindicato dos Eletricitários da Paraíba (Sindeletric) homologaram acordo para o pagamento de uma dívida trabalhista de R$ 37,4 milhões, beneficiando cerca de 2000 trabalhadores, pondo fim a um processo que tramitava há mais de quinze anos e que representava a maior dívida trabalhista de uma empresa privada naquele estado. Essa conciliação foi comemorada como a maior já realizada pela Justiça Trabalhista paraibana – e uma das maiores em todo o país – pelo seu elevado valor e importância histórica.

O contexto da conciliação decorreu de uma ação de cumprimento promovida pelo Sindeletric contra a Saelpa (atual Energisa) em razão da empresa não ter cumprido integralmente um dissídio coletivo de 1990 (processo 2092/87). Os primeiros cálculos do dissídio apontavam uma dívida de mais de R$ 200 milhões, que a Energisa conseguiu diminuir para R$ 60 milhões através de recurso julgado no TST que determinou o expurgo do Plano Collor dos cálculos. E foi esse valor – ainda não pago, mesmo após anos de processo transitado em julgado – que serviu de referência para a negociação nas audiências de conciliação. Num primeiro momento, a empresa ofereceu aos eletricitários apenas 29% do valor, o que foi considerado como insuficiente pelo sindicato. O acordo foi fechado com a Energisa oferecendo o pagamento de 51% do débito,

assumindo ainda o custo dos honorários advocatícios, a contribuição para o sindicato Sindeletric e o FGTS. De acordo com notícias jornalísticas, a proposta foi amplamente discutida no sindicato e aprovada por quase unanimidade, em assembléia da qual participaram mais de 1300 reclamantes. O processo prosseguiu para onze dos 1960 reclamantes, os quais não aceitaram o acordo. Cerca de 160 trabalhadores já haviam morrido desde o início do processo e mais de 1000 não trabalhavam mais pela empresa.[12]

O caso foi considerado à época um sucesso e um exemplo de situação em que ambas as partes ganham com o acordo. Note-se que fica naturalizado o fato de que os trabalhadores "beneficiados" renunciaram ao direito de receber o que lhes era devido em uma decisão judicial emitida há quase vinte anos. Nesse caso, o que define o que é ou não um "benefício" ou "ser beneficiado"? A aceitação do acordo por parte dos trabalhadores não parece ser critério suficiente – eles aceitariam se o processo não estivesse se estendendo por tantos anos ou se acreditassem mais na capacidade do Judiciário fazer cumprir suas sentenças?

A avaliação dessa questão parece requerer a consideração do "horizonte dos desejos" daqueles que participaram do processo conciliatório. Wanderley Guilherme dos Santos (2006) demonstra que, em geral, a "privação relativa" – hiato entre aquilo que se dispõe e aquilo que se visa dispor, entre o real vivenciado cotidianamente e o horizonte dos desejos – é muito reduzida na população brasileira. A expectativa de satisfação dos desejos é baixa e isso se relaciona com a concentração de renda, com o ambiente de insegurança institucional, pouco afeito à garantia de direitos, e com os altos custos de um possível fracasso do empenho em uma ação coletiva. Nesses termos, no caso narrado acima, a aceitação do acordo por um valor que corresponde à metade do que era devido parece um reflexo da incapacidade do Judiciário fazer cumprir suas sentenças e da baixa expectativa de receberem algo por parte dos trabalhadores. Comemorar o resultado como positivo e como um exemplo em que ambas as partes ganharam é, mais do que realismo, simplesmente a celebração da retirada de um "peso das costas" da Justiça do Trabalho, ainda que por meio da consolidação de uma injustiça, que se torna invisível perante a propaganda dos "benefícios" da conciliação.

Queremos aqui deixar claro que a análise de processos terminados em acordo e de matérias jornalísticas sobre o tema veiculadas pelo Setor de Imprensa do Judiciário demonstram que grande parte dos procedimentos conciliatórios parecem ser positivos, no sentido de que resultam na efetivação de direitos.[13] É preciso evitar, por outro lado, a superestimação dos efeitos de vitórias judiciais. De qualquer forma, o problema que procuramos ressaltar reside em se tomar a conciliação – que constitui um instrumento válido e legítimo – como um fim último, desenvolvido em meio a "funcionamentos coercivos", para usar uma expressão de Laura Nader. Mesmo Cappelletti e Garth (1988: 71-72) reconhecem a necessidade de se adaptar o processo

[12] Ver as reportagens *"Conciliação: Acordo na PB paga dívida trabalhista recorde de R$ 34 milhões"* (03/12/08), *"Energisa não fecha acordo com eletricitários"* (s/d, disponível no endereço: http://www.jampanews.com/admin/modules/noticia/?id=9631, acesso em 10 de janeiro de 2008) e *"Energisa faz acordo e encerra pendência trabalhista de 19 anos com funcionários"* (03/11/08, disponível no endereço: www.tonyshow.com/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=22800, acesso em 10 de janeiro de 2008).

[13] Por exemplo, a reportagem *"Conciliação: Mais de 200 cortadores de cana recebem pagamentos atrasados no MT"* (05/12/08) narra a promoção de um acordo feito durante a "Semana Nacional pela Conciliação" em que 288 cortadores de cana de uma usina conseguiram receber pagamentos atrasados na ordem de R$ 400 mil. Ver *"Está aberta a Semana Nacional pela Conciliação no Rio de Janeiro"* (02/12/08).

civil e as formas de resolução de conflitos às especificidades do litígio. Conforme o caso, as alterações no ordenamento jurídico podem ser mais ou menos eficientes, favoráveis ou não ao acesso à justiça. E as características das partes envolvidas no litígio devem ser levadas em consideração.

Todavia, "Funcionamentos coercivos" parecem estar por trás, por exemplo, da lógica de funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia (Lei 9958/00), que afastam os litígios da órbita de atuação da Justiça do Trabalho ao definir que as demandas trabalhistas devem ser submetidas às comissões anteriormente ao trânsito pelo judiciário, sob pena de extinção do processo sem o julgamento do mérito. Da mesma forma, a introdução do Procedimento Sumaríssimo no ordenamento jurídico brasileiro (Lei nº 9957/00) elevou a importância da conciliação, ao estabelecer que: *"Aberta a sessão, o juiz esclarecerá às partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio em qualquer fase da audiência"*.

Outros indícios encontram-se nas Recomendações nº 6 e nº 8 do CNJ. Com a Recomendação nº 6[14], de 24/10/2006, fica estabelecido que os Tribunais Regionais do Trabalho, Tribunais Regionais Federais e Tribunais de Justiça do país devem adotar *"providências no sentido de que os acordos homologados judicialmente sejam valorados como sentenças para todos os efeitos"*. Segundo o noticiário da OAB-SP[15], a medida foi assinada pela presidente do CNJ, ministra Ellen Gracie, a partir de pedido da ministra Nancy Andrighi, do STJ, baseado na preocupação dos magistrados com os índices de produtividade que contam para efeito de promoção. A medida põe em risco a seriedade da estatística do tribunal.

A Recomendação de nº 8, como dissemos acima, se dirigiu aos tribunais para que eles planejem e executem ações tendentes a dar continuidade ao "Movimento pela Conciliação". Uma das medidas é a que estabelece "pauta exclusiva de conciliações". Com isso, os tribunais regionais recomendaram às varas do trabalho que aumentassem substancialmente suas respectivas pautas para incluírem audiências exclusivamente de conciliação. Esse tipo de audiência, por si só, já causa polêmica já que não possui previsão legal.[16] Mas, se não bastasse, o CNJ também recomenda que se dê preferência para os processos mais propícios a acordos.[17] Assim, um processo em que "provavelmente" seria feito acordo mais adiante é atraído para a semana.

No Rio de Janeiro, o Tribunal Regional do Trabalho, procurando seguir as diretrizes do CNJ, expediu o ATO CONJUNTO GP-CR Nº 93/2008 DE 7/11/2008. Por meio deste, todos os

---

[14] A Recomendação CNJ nº 6 pode ser lida na íntegra no endereço: http://www.cnj.jus.br/index.php?option=com_content&task=view&id=193&Itemid=163. Acesso em 10 de janeiro de 2008. Ver ainda *"Acordo passa a valer como sentença para estatísticas dos tribunais"* (10/10/06).

[15] http://www.oabsp.org.br/noticias/2006/10/25/3900.

[16] O site do CNJ se refere a *audiência prévia*, figura esta que não existe no processo do trabalho, salvo as realizadas pelas comissões de conciliação prévia, que são órgãos extrajudiciais. Ver o texto *"Como participar do Movimento pela Conciliação"*, disponível em http://www.conciliar.cnj.gov.br/cms/verTexto.asp?pagina=como_participar. Acesso em 10 de janeiro de 2008.

[17] No site do CNJ, consta esta explicação: "Para a Semana Nacional pela Conciliação, os tribunais selecionam os processos que tenham possibilidade de acordo e intimam as partes envolvidas no conflito." http://www.conciliar.cnj.gov.br/cms/verTexto.asp?pagina=como_participar

magistrados de primeiro grau foram convocados a se engajarem na Semana de Conciliação destinando, no mínimo, seis horas à tentativa de composição amigável dos litígios sem prejuízo da atividade jurisdicional rotineira. O Ato também determinou a inclusão de, pelo menos, sessenta processos na pauta de audiência exclusivamente para negociação, além da pauta habitual. Determinou-se, ainda, que, na escolha desses processos a serem incluídos na pauta, deveria ser dada preferência àqueles em que as partes tenham manifestado, em tempo hábil, seu interesse na conciliação e àqueles que se encontravam em fase de liquidação de sentença ou execução.

Da mesma forma, não são claros os poderes do CNJ para realizar a campanha. Na Recomendação nº 8 e nas demais resoluções sobre o "Movimento de Conciliação", a justificativa da iniciativa do CNJ é pautada na sua *"função de planejamento estratégico do Poder Judiciário"*. Como sabemos o CNJ foi criado pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004, após uma longa controvérsia que dividiu os juristas acerca da implantação de um *controle externo* do Judiciário. Todavia, ele surgiu como um órgão integrante do Poder Judiciário (inciso I-A do art. 92 da CF) e é presidido pelo presidente do Supremo Tribunal Federal (§1º do art. 103-B), órgão a quem compete julgar as ações contra o próprio CNJ (art.102,r), fato um tanto surpreendente já que não se criou nenhum órgão externo e o controle é feito substancialmente por órgãos que possuem o mesmo presidente. Compete ao CNJ o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário e do cumprimento dos deveres funcionais dos juízes, além de outras atribuições conferidas pelo Estatuto da Magistratura e pela própria Constituição Federal, conforme rege o §4º do art. 103-B. Porém, não encontramos na Constituição Federal uma função clara de planejamento estratégico do Poder Judiciário. A atribuição mais próxima a esta é a que estabelece a competência do CNJ para propor providências que julgar necessárias sobre a situação do Poder Judiciário no país e as atividades do Conselho, o qual deve integrar mensagem do Presidente do Supremo Tribunal Federal a ser remetida ao Congresso Nacional, por ocasião da abertura da sessão legislativa (inciso VII do art. 103-B).

"Funcionamentos coercivos" podem ser verificados, ainda, em meio à retórica de que a conciliação *sempre* permite ganhos para ambas as partes em litígio e que, por isso mesmo, deve ser, *em todo caso*, a primeira alternativa de resolução das disputas. Por trás do slogan "vencer ou vencer" escondem-se as pretensões e os cálculos subjetivos das partes em litígio, fatores de grande relevância para a mensuração da efetuação da justiça nos casos concretos. Por um lado, a adesão ao acordo da parte que possui menos poder na negociação pode revelar um cálculo estratégico no qual aceitam-se grandes "perdas", porém com o intuito de garantir ao menos uma vantagem parcial em meio a um contexto desfavorável. Por outro, a opção pelo acordo da parte que possui mais poder pode revelar uma estratégia de maximização de lucros, mesmo que em detrimento de direitos alheios: recusar deliberadamente a cumprir a legislação frente ao cálculo de que é mais vantajoso postergar os dispêndios o máximo possível e pagá-los em um acordo[18], no qual poderá ainda negociar o valor. Aliás, o desenvolvimento de uma análise crítica mais completa acerca dos métodos alternativos de resolução dos conflitos, para além das reflexões

[18] Circunstâncias similares ocorrem quando empresas se recusam a cumprir a legislação ambiental, se beneficiando do fato de que as Ações Civis Públicas ambientais tramitam durante muitos anos no Judiciário. Nessas ocasiões, pode ocorrer o firmamento de um Termos de Ajustamento de Conduta em um contexto de lucro para as empresas e degradação para o meio ambiente, desfavorecendo trabalhadores e moradores da circunvizinhança dos empreendimentos (Soares, 2007).

iniciais que ora apresentamos, não pode dispensar explicações à luz dos comportamentos e dos cálculos subjetivos de agentes que compõem as partes em litígio, aliadas a esclarecimentos relativos às mudanças institucionais por que passa a Justiça do Trabalho.

Por fim, os "funcionamentos coercivos" relacionam-se também em alguma medida às mudanças institucionais que vêm sendo chamadas nos meios jurídicos e acadêmicos de "desjudicialização" (Alemão, 2003; Helena, 2006).[19] Na Justiça do Trabalho o fenômeno vem se manifestando com especial força nos conflitos de caráter coletivo. Assim, o número de dissídios coletivos instaurados nos Tribunais Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho vem diminuindo significativamente desde a primeira metade da década de 1990 (ver Tabelas 1 e 2).

Tabela 1
Tribunais Regionais do Trabalho - Dissídios Coletivos Julgados (1941-2007)

Anos	Julgados
1941-1945	191
1946-1950	1.175
1951-1955	1.659
1956-1960	2.339
1961-1965	4.082
1966-1970	3.740
1971-1975	4.828
1976-1980	5.417
1981-1985	4.120
1986-1990	8.811
1991-1995	12.486
1996-2000	4.676
2001-2005	3.429
2006-2007	1.353
Total	**58.306**

Fonte: *Site* do TST

Tabela 2
Tribunal Superior do Trabalho - Dissídios Coletivos Julgados (1941-2007)

Anos	Julgados
1941-1945	1
1946-1950	2
1951-1955	9

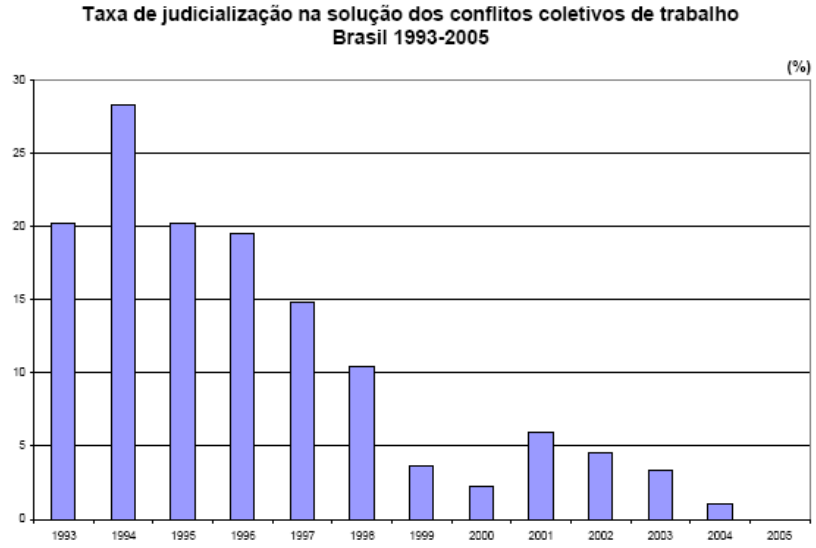
[19] O termo é ambíguo, ora assumindo a acepção de *"facultar às partes comporem seus litígios fora da esfera estatal da jurisdição"* (Helena, 2006), ora significando a "fuga" dos conflitos apenas do âmbito sentencioso do Judiciário em favor de métodos mais informais de resolução de disputas, ainda que se mantendo dentro da esfera estatal, por exemplo com a proposição de Termo de Ajustamento de Conduta pelo Ministério Público ou por algum órgão executivo, ou mesmo com a conciliação conduzida por um juiz. Ademais, Helena (*idem*) chama a atenção para o fato de que a *"acepção do termo varia conforme o ramo do Direito. Na esfera penal, aproxima-se dos processos de despenalização ou descriminalização, a exemplo do tratamento dado às infrações de menor potencial ofensivo, cuja conduta delitiva, em parte, vem sendo suprimida do âmbito penal"*.

1956-1960	13
1961-1965	12
1966-1970	27
1971-1975	24
1976-1980	48
1981-1985	54
1986-1990	140
1991-1995	202
1996-2000	71
2001-2005	39
2006-2007	22
Total	**664**

Fonte: *Site* do TST

Os números apresentados pela Justiça do Trabalho podem ser complementados pela "Taxa de judicialização das negociações coletivas de trabalho", indicador estatístico produzido pelo Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2006).[20] De acordo com essa taxa, a judicialização dos conflitos coletivos de trabalho atingiu seu maior índice em 1993, com 28,3% dos instrumentos normativos registrados. Contudo, desde 1995, obteve uma queda continuada chegando a atingir o patamar de 2,3% no ano 2000. Em 2001, houve um leve aumento, porém seguido de declínio nos anos seguintes (ver Gráfico 1).

Gráfico 1



[20] A taxa de judicialização das negociações coletivas de trabalho *"corresponde à proporção de instrumentos normativos provenientes do âmbito da Justiça do Trabalho – independentemente de resultarem de arbitragem por parte dos juízes (sentença normativa) ou de acordo entre as partes (homologado em dissídio) – sobre o total de instrumentos registrados no SACC-DIEESE"* (DIEESE, 2006: 7), que inclui ainda os modos de solução de conflitos coletivos via negociação direta entre trabalhadores e patronato, quais sejam as Convenções Coletivas e os Acordos Coletivos de Trabalho.

Fonte: SACC-DIEESE

Os dados acima demonstram que ao longo da década de 1990 houve uma tendência dos tribunais superiores do trabalho de resistirem em julgar o mérito dos dissídios coletivos. A resistência do TST à coletivização dos conflitos se apresentou do mesmo modo no acolhimento das Ações Civis Públicas (Casagrande *et allii*, 2006). Sendo assim, é possível concluir que existe uma crescente resistência por parte da Justiça do Trabalho nos últimos anos em adotar um curso de ação favorável à judicialização dos conflitos coletivos trabalhistas.[21]

Muito se tem debatido sobre o quanto mudanças no plano legal implementadas a partir do início da década de 1990 vêm repercutindo em impedimento para a judicialização de conflitos trabalhistas de caráter coletivo. Assim, por exemplo, a Instrução Normativa nº 4 do TST, de 1993, definiu uma série de formalidades para o ajuizamento de dissídio coletivo, prejudicando significativamente os sindicatos de trabalhadores, os quais tiveram seus processos em grande parte extintos sem julgamento de mérito por não terem conseguido cumprir todas as exigências (Alemão, 2003). Ainda em 1993, o Enunciado 310 do TST dispôs sobre as possibilidades de substituição processual dos sindicatos em relação aos seus associados. O Enunciado definiu marcos processuais restritivos aos processos coletivos, limitando a legitimidade de atuação tanto dos sindicatos quanto do Ministério Público do Trabalho e desestimulando o ajuizamento de novas ações (Casagrande *et allii*, 2006). Ambos acabaram sendo cancelados em 2003, porém, no ano seguinte, novas limitações vieram com a aprovação da Emenda Constitucional 45 (a chamada Reforma do Judiciário), que estabeleceu que o dissídio coletivo só pode ser instaurado se as partes envolvidas estiverem de comum acordo.[22]

Com efeito, parece razoável supor que a Justiça do Trabalho está passando por um processo de "desjudicialização" e se consolidando como uma alternativa de arbitragem pública quando solicitada pelas partes, passando a ter poder próprio de intervenção e decisão nos conflitos coletivos apenas quando esgotadas as etapas previstas para a composição "pacífica" dos mesmos – vide a lógica de funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia e os esforços despendidos com o "Movimento pela Conciliação".

4.Os resultados da campanha

Poder-se-ia indagar: a quantidade de acordos homologados em função da campanha aumentou significativamente o seu montante anual? O "Movimento pela Conciliação" promovido pelo CNJ tem obtido êxito em "desafogar" o Judiciário?

[21] Cumpre ressaltar que essa tendência não parece corresponder, como contraponto, a um avanço nas possibilidades de defesa de direitos trabalhistas via negociação coletiva direta e voluntária entre patrões e empregados (Pessanha & Morel, 2008). Até porque, segundo Cardoso (2002), o aumento da procura da Justiça do Trabalho por parte dos trabalhadores e seus sindicatos na década de 1990 se dá como uma reação à precarização das relações e condições de trabalho, assim como à constante resistência do patronato em respeitar a lei no que diz respeito a direitos rescisórios.

[22] É importante ressalvar que a Emenda Constitucional 45 também teve a faceta de ampliar a competência da Justiça do Trabalho. Primeiro por que, ao alterar o artigo 114 da Constituição, lhe atribuiu o poder de processar e julgar litígios relativos a "relações de trabalho" e não mais apenas a "relações de emprego", como constava anteriormente no referido artigo. Depois por ter lhe atribuído a competência de processar e julgar *"as ações que envolvem exercício do direito de greve"* (Art. 114, inciso II).

De acordo com os números fornecidos no *site* do TST, poderíamos concluir que não. No ano de 2007 toda a Justiça do Trabalho realizou 796.906 acordos, dos quais 19.825[23] foram realizados na "Semana Nacional pela Conciliação" (de 03 a 08 de dezembro de 2007), considerado um "percentual de sucesso" pelo CNJ. O percentual na semana de conciliação foi de 2,4% do total de acordos realizados no ano de 2007. Seria alto esse valor? Se considerarmos o montante de 50 semanas úteis (sem o recesso de 19/12 a 07/01), teremos uma média semanal de 15.938 acordos. Neste caso, a semana de conciliação superou a média em mais 20%.

Todavia, esse percentual de 20% a mais de acordos em uma semana não correspondeu a um aumento da quantidade de acordos durante o ano, o que se verifica se compararmos a quantidade acordos realizados com a quantidade de processos solucionados. No ano de 2007, os acordos normais (796.906) corresponderam a 43,94% dos processos o solucionados (1.813.355). Já em 2006, foram realizados 745.491 acordos normais para o total de 1.700.741 processos solucionados, o que corresponde a 43,83%, quase o mesmo percentual. No ano de 2005 ocorreram 721.639 acordos normais no total de 1.630.055 processos solucionados, isto é, 44,27% de acordos. Vejam a tabela:

Tabela 3
Justiça do Trabalho - Processos Solucionados e Acordos Efetuados (2003-2007)

Ano	Processos Solucionados	Acordos Efetuados	% Acordos Efetuados
2007	1.813.355	796.906	43,94%
2006	1.700.741	745.491	43,83%
2005	1.630.055	721.639	44,27%
2004	1.629.748	718.471	44,08%
2003	1.640.958	725.975	44,24%

Fonte: *Site* do TST

Expomos a seguir apenas os percentuais de conciliações mais antigos da Justiça do Trabalho, com base nos processos solucionados:

Tabela 4
Justiça do Trabalho - Percentual de Conciliações (1980 a 2002)

Ano	% de Conciliações
2002	44,6
2001	44,8
2000	45,1

[23] Ver Relatório de Prestação de contas do CNJ, tabela 15, http://www.cnj.gov.br/images/stories/relatorio_de_prestacao_de_contas_cnj_2007.pdf. Acesso em 10 de janeiro de 2008. Cumpre ressaltar que outro relatório do CNJ ("Resultado Final") apresentou o montante de acordo da campanha de 2007 em 21.883. Ver http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/conciliarConteudoTextual/anexo/Apresentacao_FINAL.pdf.

1999	46,9
1998	45,1
1997	44,7
1996	45,7
1995	47,0
1993	44,0
1993	43,1
1992	44,7
1991	48,1
1990	48,3
1989	52,2
1988	53,6
1987	53,1
1986	52,7
1985	55,3
1984	52,7
1983	52,7
1982	51,8
1981	51,4
1980	49,7

Fonte: *Site* do TST

Concluímos que, num plano anual, a campanha de conciliação muito pouco ou nada contribuiu para o aumento da quantidade de acordos. Esse resultado é surpreendente considerando a importância que o CNJ deu à campanha. O Relatório de Prestação de Contas de 2007 do CNJ[24] refere-se ao "Movimento Nacional pela Conciliação" como um dos projetos de destaque de sua agenda de política judiciária. Os esforços em termos de recursos de propaganda e de medidas administrativas (algumas não usuais e com métodos questionáveis) foram muito grandes em comparação aos resultados.

Como vimos, a importância da conciliação é identificada com o fato desta ser um meio mais rápido de resolver um litígio. Embora não tenha sido divulgado pelo CNJ um diagnóstico mais detalhado sobre as deficiências da máquina judiciária, pode-se verificar que foi eleita como inimiga a cultura litigiosa e, como solução, a conciliação ampla. Parece-nos que o diagnóstico e a solução apresentada são um tanto simples para a complexidade da estrutura jurídica e dos mecanismos para solução dos conflitos sociais – o que se expressa no fato de que a proporção de litígios resolvidos por acordo diminuiu, apesar de todos os esforços.

Mas estaria havendo obstáculos para a realização dos acordos? As partes não viriam sendo informadas sobre a possibilidade de acordo? Os magistrados e servidores estariam criando obstáculos à negociação? Não há indícios em nenhum documento. A conciliação é uma opção sempre disponível às partes em demandas que envolvem direitos disponíveis. No caso do processo do trabalho, ela é obrigatoriamente incentivada pelos juízes da primeira instância pelo menos duas vezes: no início da primeira audiência e antes da sentença. Cumpre ressaltar que a conciliação esteve prevista nas Constituições passadas e se confunde com a história da Justiça do Trabalho no Brasil. Ela nunca foi um problema para o Poder Judiciário ou para os

[24] Ver item 5.2: http://www.cnj.gov.br/images/stories/relatorio_de_prestacao_de_contas_cnj_2007.pdf.

jurisdicionados, como se pode aferir dos altos índices de acordo na década de 1980 (ver a Tabela 4).

Um dos principais problemas do Poder Judiciário é, este sim, o fiel cumprimento das sentenças. Todavia, ao contrário do que foi dito na campanha pela conciliação, esse também é um problema presente nos processos conciliatórios, principalmente naquelas mal elaborados ou mal recomendados. A campanha aponta o acordo como "o fim do litígio", o que nem sempre é verdade. Após a realização de acordos muitos incidentes podem ocorrer, não só entre as partes, mas também com a União Federal, ente que defende os interesses da Receita Federal e da Previdência Social na Justiça do Trabalho.

A campanha de conciliação do CNJ não estabelece nenhum critério para as homologações dos acordos. O site do CNJ assim define conciliação:

> *"É um meio alternativo de resolução de conflitos em que as partes confiam a uma terceira pessoa (neutra), o conciliador, a função de aproximá-las e orientá-las na construção de um acordo. O conciliador é uma pessoa da sociedade que atua, de forma voluntária e após treinamento específico, como facilitador do acordo entre os envolvidos, criando um contexto propício ao entendimento mútuo, à aproximação de interesses e à harmonização das relações."* [25]

A definição leva em conta apenas a possibilidade de pacificação do litígio, deixando de lado qualquer critério de método ou de resultado. No âmbito mais específico da conciliação judicial, a doutrina do Direito do Trabalho tem contribuído para o aperfeiçoamento do conceito e de sua finalidade. Segundo Arnaldo Süssekind (1991: 213), se o trabalhador firmou recibo de plena e geral quitação, ao receber parte do que, *com certeza*, lhe era devido, a coação econômica, viciadora do seu consentimento, deve ser presumida. É que, para esse doutrinador do Direito do Trabalho, há substancial diferença entre as transações sobre questões incertas e as que envolvem direitos incertos. Transação é um ato jurídico em virtude do qual, mediante concessões mútuas, as parte interessadas extinguem obrigações litigiosas ou duvidosas. Para que haja transação, é imprescindível, segundo Süssekind, que:

> *"a)* duas pessoas, *pelo menos, estejam vinculadas entre si, por força da relação jurídica da qual decorrem direitos e obrigações;*
> *b) haja* incerteza *no pertinente a determinado ou determinados direitos ou obrigações;*
> *c) a dúvida se refira a* direitos patrimoniais, *isto é, direitos incorporados ao patrimônio de uma das partes do contrato;*
> *d) a controvérsia seja extinta mediante* concessões recíprocas*"* (Süssekind, *idem*: 211).

O que ocorre é que as demandas remetidas à Justiça do Trabalho, normalmente, se referem a direitos já adquiridos pelos trabalhadores que não foram pagos, como salários, horas extras prestadas e verbas indenizatórias. Não são direito incertos, mas muitas vezes há *incerteza* em provar o direito ou mesmo incerteza em executar o acordo ou a sentença em função das possibilidades de insolvência do devedor ou de fraude. A possibilidade de o acordo tornar mais rápido o processo, não raramente, é uma preocupação não pela celeridade em si, mas pelo fato de a demora significar a não satisfação do crédito em função de insolvência do devedor, fraudulenta ou não. Não raramente os juízes convencem o trabalhador a fazer um acordo sob a advertência do

[25] http://www.conciliar.cnj.gov.br/cms/verTexto.asp?pagina=como_participar.

risco de nada receber, já que a demora da finalização da sentença e dos possíveis recursos poderá encontrar o devedor sem condições de pagar. Essa proposta conciliatória coincide com a normal necessidade de o trabalhador receber de imediato qualquer valor para pagar suas contas com devedores que não dão trégua. Esses são os principais fatores que levam a Justiça do Trabalho a ter um índice histórico de 40% a 45% de acordos. Esses acordos, por se tratarem de *concessões recíprocas*, ficam bem abaixo do valor que o trabalhador tem direito.

A preocupação do CNJ parece repousar sobre uma suposta "cultura litigiosa". Entretanto, na falta de uma análise mais clara sobre suas origens e conseqüências, a campanha acaba por colocar a conciliação numa posição excessivamente privilegiada, como se ela por si só fosse a solução de todos os problemas de falta de rapidez processual.

Quando se trata de litígio entre desiguais, como ocorre com as demandas oriundas da relação de trabalho, a pura pacificação pode significar a fixação de um estágio desvantajoso para o trabalhador. A pacificação desejada necessita ser precedida de luta, a famosa *luta pelo direito* descrita por Rudolf Von Ihering (2002). Não é correto acreditar que os direitos são adquiridos ou protegidos apenas por meio de conciliação. A harmonia só existe em decorrência de um acordo quando este é satisfatório para ambas as partes e não apenas porque ele pôs fim ao litígio.

Como sugere Nader, a retórica que propaga as ADRs a qualquer preço está associada a sistemas de controle menos preocupados com a justiça e mais voltados para a harmonia; menos organizados para dirimir as causas dos conflitos do que para por fim aos litígios e tornar a sociedade mais pacífica. Para terminar, fazemos nossas as insuspeitas palavras de Cappelletti e Garth (1988: 7) que dão início ao clássico livro sobre acesso à justiça:

> *"Nenhum aspecto de nossos sistemas de jurídicos modernos é imune à crítica. Cada vez mais pergunta-se como, a que preço e em benefício de quem estes sistemas de fato funcionam."*

5.Bibliografia

ALEMÃO, Ivan. Justiça sem Mérito? Judicialização e Desjudicialização da Justiça do Trabalho. *Revista Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, novembro de 2003, ano 20, nº 239, p. 30-39.

BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. São Paulo: Editiora Campus, 1992.

CAPPELLETTI, Mauro & GARTH, Bryant. *Acesso à Justiça*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1988.

CARDOSO, Adalberto Moreira. "Direito do trabalho e relações de classe no Brasil contemporâneo". In: VIANNA, Luís Werneck (org.), *A democracia e os três poderes no Brasil*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2002, p. 493-555.

CASAGRANDE, Cássio Luís *et allii*. Ações Civis Públicas no TST: Atuação do Ministério Público do Trabalho e dos Sindicatos em Perspectiva Comparada. *Cadernos CEDES*, Rio de Janeiro, dezembro de 2006, nº 6, p. 1-55.

CASTEL, Robert. *As Metamorfoses da Questão Social. Uma Crônica do Salário*. Petrópolis: Editora Vozes, 1998.

CONSELHO NACIONAL DE JUSITÇA. Conciliar é querer bem a você – 3ª Semana Nacional pela Conciliação - De 1º a 5 de Dezembro de 2008. Cartilha, 2008. Disponível em: http://www.conciliar.cnj.gov.br/cms/verTexto.asp?pagina=campanha. Acesso em: 05 de janeiro de 2009.

DIEESE. Taxa de Judicialização das Negociações Coletivas de Trabalho no Brasil, 1993-2005. *Estudos e Pesquisas*. São Paulo, junho de 2006, Ano 2, nº 21.

FALCÃO, Joaquim. Movimento pela Conciliação. Artigo publicado no *site* do Conselho Nacional de Justiça, 2006. Disponível em http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/conciliarConteudoTextual/anexo/artigo_02.pdf. Acesso em: 05 de janeiro de 2009.

GRACIE, Ellen. Conversar faz a diferença. *Correio Braziliense – Brasília / DF*, Brasília, 03 de dezembro de 2007, Opinião. Disponível em http://www.cnj.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&catid=74%3Aartigos&id=3509%3Aconversar-faz-diferen&Itemid=676. Acesso em: 05 de janeiro de 2009.

HELENA, Eber Zoehler Santa. O fenômeno da desjudicialização. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, nº 922, 11 de janeiro de 2006. Disponível em: http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7818. Acesso em: 20 de janeiro de 2009.

IHERING, Rudolf Von. *A Luta pelo Direito*. São Paulo: Martin Claret, 2002.

NADER, Laura. Harmonia coerciva: a economia política dos modelos jurídicos. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, outubro de 1994, nº 26, 18-29. Disponível em: http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_26/rbcs26_02.htm. Acesso em: 18 de dezembro de 2008.

PESSANHA, Elina & MOREL, Regina. Reforma Sindical e Conflitos Trabalhistas: Negociação Coletiva e Justiça do Trabalho. Rio de Janeiro: *paper*, 2008.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. *Horizonte do Desejo: Instabilidade, Fracasso Coletivo e Inércia Social*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

SOARES, José Luiz. Ministério Público, Meio Ambiente e Sociedade. Dissertação de Mestrado em Sociologia, Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de Direito do Trabalho, Vol. 1*. São Paulo: Ed. LTr, 1991.

XI Encontro Nacional da ABET
28 de setembro a 1 de outubro de 2009, Campinas (SP)

Sessão Temática 6 – “Sindicalismo e outras formas de organização e resistência dos trabalhadores”

Conflitos de interesses e ação conjunta entre sindicatos, demitidos e desempregados: o caso dos metalúrgicos campineiros

Davisson Charles Cangussu de Souza

(Doutorando - Universidade de São Paulo)

Conflitos de interesses e ação conjunta entre sindicatos, demitidos e desempregados: o caso dos metalúrgicos campineiros[1]

Resumo: O trabalho analisa as ações do Sindicato do Metalúrgicos de Campinas diante das demissões em massa ocorridas na categoria entre 1990 e 2002. Também se refere à política da entidade em relação ao Movimento Contra o Desemprego que atuou no município entre 1997 e 1998. Partindo da leitura dos boletins sindicais e de entrevistas com sindicalistas e militantes desempregados, busca evidenciar as principais contradições entre o discurso e as práticas da entidade. Como objetivo teórico, propõe uma interpretação a respeito da unidade e fratura entre o ativo e a reserva, mais especificamente sobre a relação do movimento operário organizado sindicalmente com os demitidos e desempregados. Considerando diversos fatores políticos, econômicos, ideológicos e institucionais, explora os principais conflitos de interesses e as possibilidades de ação conjunta entre os grupos analisados.

Palavras-chave: 1.Sindicalismo no Brasil; 2. Ação sindical diante das demissões; 3.Movimento de desempregados; 4.Unidade e fratura entre ativo e reserva.

Introdução

O desemprego é considerado pelo próprio sindicalismo como um dos principais inibidores da ação sindical. Além de provocar a diminuição da base e das finanças das entidades, enfraquece seu poder de mobilização e capacidade de resistência por conta do medo da demissão instaurado entre os trabalhadores que permanecem ocupados. O movimento sindical também reconhece inúmeras dificuldades para desenvolver uma ação eficaz contra a eliminação de postos de trabalho, entre as quais podemos destacar: a relação de forças desfavorável com as empresas quando essas decidem demitir, por conta da ausência de mecanismos institucionais que garantam espaços democráticos de negociação coletiva com os empresários; a ideologia e prática corporativista da dirigência sindical; e a competição no interior da classe trabalhadora. Entre os fatores que dificultam a representação e organização política dos desempregados, bem como a construção de uma ação conjunta com esse setor, os sindicalistas citam as características próprias do grupo: a dispersão, a fragmentação, o isolamento, a transitoriedade, o individualismo na busca de alternativas para a sobrevivência, a heterogeneidade, a falta de recursos materiais e a baixa auto-estima.

O objetivo desse trabalho é refletir sobre como o Sindicato do Metalúrgicos de Campinas e Região (SMCR) atuou diante dessa problemática. Ao analisar a trajetória dessa entidade, observamos que o tipo sindicalismo que defende esteve enraizado na militância da Oposição Sindical Metalúrgica (OSM) na região, entre o final dos anos 1970 e início dos anos 1980 (Possan, 1997). Após a vitória nas eleições de 1984, a diretoria eleita teve como principais bandeiras o fim do assistencialismo e das contribuições compulsórias, a organização no local de trabalho, a democracia colegiada e a liberdade e autonomia na organização sindical. Conhecido no interior do sindicalismo brasileiro como um símbolo de "resistência", o SMCR se define como "combativo, independente, classista, democrático e organizado pela base". Essas bandeiras ainda permanecem alicerçadas na entidade, que durante a década de 1990 se posicionou contrária ao sindicalismo praticado pela ala

[1] Este trabalho apresenta parte dos resultados da dissertação de mestrado que realizamos sobre as ações do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região diante do desemprego entre 1990 e 2002 (Souza, 2005).

majoritária da Central Única dos Trabalhadores (CUT). Como atuaram os metalúrgicos campineiros diante das demissões ocorridas na categoria? Houve iniciativas de ação conjunta com os demitidos do setor e com os desempregados de maneira geral? Seu discurso e suas bandeiras de luta resultaram em uma prática particular no cenário sindical?

Para refletir sobre tais questões, utilizamos como fontes de pesquisa os boletins sindicais publicados no período estudado e oito entrevistas com os principais diretores da entidade atuantes entre 1990 e 2002. O período escolhido se caracteriza pela adoção das políticas de orientação neoliberal no Brasil e por um processo de reestruturação das empresas, que provocaram demissões em diversas regiões industriais do país. No setor metalúrgico da região campineira, houve uma redução de 70.000 para 40.000 trabalhadores na base.

Diante de tal situação, observamos a maneira como foi incluída a questão nas manifestações, nas propostas e na pauta de reivindicações junto ao patronato e ao governo, bem como o comportamento da entidade diante das demissões em massa, dos processos de reintegração de demitidos ilegais, das experiências de organização em processos de falência e do movimento contra o desemprego que atuou na região entre 1997 e 1998.

Nesse trabalho, buscamos selecionar os eventos que sintetizam a trajetória do trabalhador que vive o desemprego, desde a situação de *demitido*, quando ainda permanece a possibilidade de resistência no interior da fábrica, até a condição de *desempregado* propriamente dito, quando perde sua filiação institucional com a entidade sindical. Nesse sentido, assim como diferenciamos a *luta contra a demissão* da *luta contra o desemprego*, estabelecemos a distinção entre a *ação conjunta com o demitido* e a *ação conjunta com o desempregado*. Trataremos a seguir do comportamento do SMCR diante das demissões em massa e do processo de aliança e fratura da entidade com os trabalhadores sem emprego. Também realizamos um breve levantamento das mobilizações mais importantes ocorridas contra a ameaça de demissões e de alguns casos que não se enquadravam no critério escolhido para a definição de "demissão massiva", mas que contou com importantes protestos de resistência. Com base nesse estudo pretendemos avançar no debate sobre a unidade e ruptura entre o ativo e a reserva, na qual se insere a relação política entre o sindicalismo e os desempregados.

As demissões no setor metalúrgico campineiro

As demissões ocorridas na categoria metalúrgica campineira ao longo dos anos 90 foram feitas a partir de duas estratégias empresariais: a "demissão continuada", em que a empresa reduz significativamente o número de trabalhadores de maneira paulatina ao longo de um determinado período, e a "demissão em massa", quando se demite uma grande quantidade de trabalhadores através de um único corte. Especialmente nas grandes empresas, essas medidas podem aparecer combinadas. A respeito dos principais motivos para a redução de postos de trabalho na região, verificamos que no caso campineiro foram a mudança de planta, o fechamento de seções, o "corte de gastos" e, em alguns casos, a falência seguida de fechamento da fábrica.

Após esse processo, as empresas passaram a trabalhar com um número menor de trabalhadores, introduzindo um novo padrão de relações industriais que alterou a definição de "grande indústria" como um estabelecimento com milhares de trabalhadores. De acordo com dados citados por Araújo e Gitahy (2003), entre 1989 e 1998 houve uma redução de 47,9% para 24% no número de empresas com 1000 ou mais trabalhadores na região. Porém, houve um aumento de 26,3% para 47,7% do total de empresas com até 249 funcionários, e de 39,8% para 60% do conjunto de estabelecimentos com até 499 trabalhadores.

Os dados consultados permitem concluir também que, dos 27,3 mil trabalhadores que a categoria perdeu ao longo dos anos pesquisados, cerca de 20,5 mil se concentram no período de 1990 a 1992, o que atesta a profundidade dessa problemática durante o governo Collor. Mesmo com breves lapsos de recuperação, como em 1994 e 1997, o setor não voltaria a contar a mesma quantidade de trabalhadores do início da década. Ao contrário, se consideramos o primeiro mandato de FHC (1995-1998), observamos que houve uma nova redução de postos de trabalho que impactou ainda mais o emprego na região.

As demissões em massa se concentraram nos dois primeiros anos do governo Collor e no primeiro mandato de FHC (ver Tabela II), períodos caracterizados pelo aumento significativo da abertura comercial no setor. O primeiro foi marcado por uma onda generalizada de demissões em empresas de todos os níveis, inclusive entre os pequenaos e médios estabelecimentos. O segundo foi caracterizado predominantemente por falências e demissões em massa nas grandes indústrias.

Na presente pesquisa, selecionamos os casos das empresas que demitiram massivamente. Os casos de "demissão continuada" não foram considerados no conjunto pela dificuldade metodológica de se localizar as que adotaram essa medida. No entanto, faremos referência a alguns casos emblemáticos que apareceram nos documentos consultados.

A definição de "demissão em massa" nesse estudo foi feita com base em um recorte que fornecesse um total de casos significativos para a análise. Um critério possível seria estabelecer um percentual do total de demitidos em relação ao total de trabalhadores da empresa. Entretanto, com este procedimento apareceriam inúmeros casos de pequenas empresas que contam com um número pequeno de trabalhadores, e seriam desconsiderados eventos em empresas com um número absoluto de trabalhadores demitidos mais expressivo. A segunda dificuldade seria obter, para cada caso citado, o número de trabalhadores da fábrica no mês da demissão para extrair os índices, informação que os boletins e o setor de homologação geralmente não trazem com precisão. Ao construir a amostra, selecionamos os casos de demissões de mais de 100 trabalhadores, o que nos ofereceu um total de 16 eventos (ver Tabela II), volume de material que consideramos suficiente para a análise. Desse total, apenas os casos da Cobrasma, de 1997, e da Ibaf, de 1998, serão discutidos em um item à parte, pelas particularidades que apresentam diante dos demais. A seguir faremos uma cronologia das ações sindicais diante dessas demissões.

As ações diante das demissões em massa

Em janeiro de 1990, a Cobrasma demitiu 400 trabalhadores e a Nativa, 260.[2] No caso dessa última, que tinha na época 350 funcionários, a demissão correspondeu a 70% de seu quadro. O Sindicato considerou o corte como um "processo arbitrário de demissões em massa". No caso da Cobrasma, a empresa chegou a demitir cipeiros e doentes ocupacionais, protegidos pela legislação com estabilidade.

Nos documentos lidos, não há referência sobre mobilizações diante dessas demissões. A entidade se restringiu a admitir seu fraco poder de barganha, reconhecendo sua impotência diante da arbitrariedade patronal e da conivência do Estado quando o assunto se relaciona diretamente com os interesses da propriedade privada e do lucro: "Todos sabemos que as leis protegem os patrões".

O Sindicato considera que, uma vez que estas já tenham sido efetuadas, a possibilidade de ação contra as demissões é muita reduzida. No entanto, atribui-se a responsabilidade de fiscalizar as intransigências das empresas, como se pode observar no esforço feito pelo setor

[2] *Demissões em massa na Nativa e na Cobrasma.* Boletim do SMCR, n. 3, 29 jan. 1990.

jurídico da entidade nos processos judiciais de reintegração de demitidos ilegais e na cobrança feita às empresas pelo cumprimento da lei, pagando os direitos que correspondem aos trabalhadores. Como se pode ler no próprio boletim da entidade: "quando as demissões já ocorreram (como na Cobrasma e na Nativa) resta ao sindicato tentar negociar e através de seus departamentos de Saúde e Jurídico obrigar as empresas a pelo menos respeitarem a legislação". Sobre a estratégia de construir uma ação política para que a demissão não ocorra, o Sindicato argumenta que: "(...) é necessário a organização, participação e ação de todos os trabalhadores". Para concretizar tal medida, adverte: "vamos nos defender: se começarem boatos de demissões em sua fábrica, vamos resistir. Comunique-se imediatamente com o sindicato, não assine nada, organizem-se e não saiam da fábrica".

Em maio de 1990, a Nardini demitiu cerca de 600 trabalhadores. Os demitidos decidiram protestar acampando na porta da fábrica para que a empresa abrisse negociação para discutir sua recontratação. Os documentos consultados não indicam um protagonismo da direção sindical nesse protesto. É possível verificar, no entanto, que os trabalhadores da fábrica não aderiram à mobilização, que foi esvaziada sem que as readmissões ocorressem.

Em janeiro de 1991, a Hawera, que estava com salários e férias atrasadas e sem depositar o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), demitiu seus 160 trabalhadores. Segundo consta em boletim, em julho de 1994 o Sindicato conseguiu uma liminar para retirar todas as máquinas e equipamentos da empresa como garantia de pagamento dos direitos trabalhistas: "as máquinas e todos os equipamentos da empresa estão guardados pelo sindicato e já encaminhamos uma petição para concluir uma avaliação do montante de bens da empresa para garantir o pagamento dos companheiros".[3]

Em fevereiro de 1991, a Clark demite cerca de 600 trabalhadores, correspondente a 17% de seu quadro dos trabalhadores.[4] A demissão é vista pelo Sindicato como de responsabilidade do "facão collorido" do governo. A entidade faz a denúncia, mas não organiza qualquer ação de resistência.

Em agosto de 1991, a Bendix dispensou 123 trabalhadores por "justa causa". A entidade organizou um movimento em que os trabalhadores ficaram vários dias acampados na porta da fábrica exigindo que a empresa retirasse o motivo demissional e indenizasse os trabalhadores. Motivada pelo caráter intransigente da demissão, o protesto foi considerado vitorioso pelo Sindicato, pois resultou no pagamento dos direitos rescisórios dos trabalhadores, mesmo sem ter havido a readmissão. O evento foi assim relatado pela entidade:

> *[...] contando com a colaboração de toda categoria, que contribuiu financeiramente, além dos trabalhadores da Bendix que ameaçaram parar novamente, caso a empresa não retirasse a justa causa, a Bendix não teve outra saída: no dia 10 pagou todos os 123 companheiros. Este foi um exemplo de que, com solidariedade de todos, podemos derrubar a intransigência patronal que, mesmo contando com a repressão policial, teve que ceder.*[5]

Em outro processo de demissão em massa ocorrido no mês seguinte, a entidade não demonstrou o mesmo poder de resistência. Em setembro de 1991, a Nardini demitiu 500 trabalhadores. Não houve qualquer ação de protesto do Sindicato, que se restringiu a denunciar a política do Governo: "Infelizmente, quem mais sofre com a recessão e caos sócio-econômico, que Collor nos impõe, são os trabalhadores".[6]

---

[3] *Vitória: Sindicato retém todos os bens da Hawera para garantir direitos dos trabalhadores.* Boletim do SMCR, n.122, 13 jul 1994.
[4] *Aumentam demissões na região.* Boletim do SMCR, n. 37, 02 fev. 1991.
[5] *Demitidos da Bendix: empresa retirou justa causa.* Boletim do SMCR, n. 24, 16 ago. 1990.
[6] *Desemprego chega à Nardini.* Boletim do SMCR, n. 57, 16 set. 1991.

Após um período de estancamento entre 1992 e 1994, as demissões em massa voltaram a ocorrer em 1995, quando Fernando Henrique Cardoso iniciou seu primeiro mandato presidencial. Em setembro desse ano, a unidade da Mercedes Benz de Campinas anunciou uma demissão de 450 trabalhadores.[7] Os 3.900 funcionários reagiram com uma greve de oito dias. Conforme consta em boletim, a reivindicação principal do protesto era a "suspensão das demissões e estabilidade para todos".[8] Apesar da pressão dos trabalhadores, a empresa não voltou atrás em sua decisão. O Sindicato, por sua vez, afirmou que "a atitude dos companheiros da Mercedes deve ser um exemplo para todos os trabalhadores".[9] Poucos meses depois, em fevereiro de 1996, a empresa realizou uma das maiores demissões do período estudado: 1.203 trabalhadores. A entidade realizou um ato de protesto de um dia, a partir do qual a empresa "teve que rever sua posição e negociar com o Sindicato". A negociação contemplou itens como compensação salarial de 4 e meio a 6 salários, de acordo com o tempo de trabalho na fábrica, ampliação da carência do convênio médico e a readmissão de trabalhadores que tinham estabilidade no emprego.[10] A estratégia adotada pelo Sindicato foi de diminuir os prejuízos logo que as demissões foram consumadas, já que não foi possível a recontratação do conjunto dos trabalhadores.

Também em fevereiro de 1996 a CCE demitiu 207 trabalhadores. O tipo de resistência e de negociação feita pela entidade foi semelhante, assim como a intransigência do patronato nas negociações para manter sua decisão. Segundo consta em boletim, a empresa

> "[...] colocou bate-paus e um grande aparato policial para tentar intimidar os trabalhadores. [...] Apesar disso, o sindicato e os trabalhadores reagiram. Houve negociação na CCE e conseguimos impedir novas demissões por dois meses, uma carência de 90 dias no convênio médico e a revisão das demissões de trabalhadores com doença ocupacional (adquirida no trabalho)".[11]

Com essa demissão, a CCE passou a produzir com um número reduzido de funcionários, até que em 2002 fechou as portas, quando contava com cerca de 80 trabalhadores, dos quais 50 eram portadores de doenças do trabalho ou vítimas de acidentes.[12]

Em julho de 1996, a Mercedes voltou a anunciar um novo processo de demissões e os cerca de 2.000 trabalhadores da empresa fizeram uma paralisação de 24 horas. Segundo um dos boletins, a mobilização ocorreu "[...] porque a empresa cancelou uma reunião que havia marcado com o Sindicato para discutir a situação das demissões". Após o protesto, a Mercedes aceitou negociar com a entidade e em seguida abriu um "voluntariado" para dispensar 920 funcionários a partir de setembro.[13] Os trabalhadores fizeram uma greve de 14 dias para tentar reverter a situação, reivindicando a garantia de estabilidade.[14] Mas a decisão patronal se manteve e a unidade, que já chegou a contar com mais de 4.000 mil trabalhadores, em setembro tinha pouco mais de 1.000 funcionários. Segundo consta em boletim do Sindicato, "com a desativação da montagem de ônibus em Campinas a empresa praticamente fecha as portas".[15] A Mercedes foi comprada pelo grupo Daimler Chrisler, que continuou demitindo. Em junho de 2002 foram demitidos 70 trabalhadores da unidade campineira. Não há referência na

---

[7] Em outro boletim, o Sindicato afirma que a demissão atingiu 500 trabalhadores. Ver: *Na Mercedes, paralisação contra demissões.* Boletim do SMCR, n. 161, 11 dez. 1995).

[8] *Continua na Mercedes a greve contra demissões.* Boletim do SMCR, n. 159, 27/09/1995.

[9] *Trabalhadores da Mercedes param contra as demissões.* Boletim do SMCR, n 158, 26 set. 1995.

[10] *Facão na Mercedes-Benz. Trabalhadores da Mercedes reagem contra demissões e Sindicato envolve governo do Estado na discussão do desemprego.* Boletim do SMCR, n. 173. 28 fev. 1996.

[11] *Mercedes e CCE: mais demissões.* Boletim do SMCR, n. 172, 21 fev. 1996.

[12] *CCE baixa as portas e deixa trabalhadores à míngua.* Folha de Metal, Especial de Fim de Ano, dez. 2002.

[13] *Greve na Mercedes contra redução de direitos e demissões.* Boletim do SMCR, n. 182, 16 jul. 1996.

[14] *Luta por estabilidade na Mercedes.* Boletim do SMCR, n. 187, 24 set. 1996.

[15] *Trabalhadores da Mercedes de Campinas enfrentam fechamento da empresa.* Boletim do SMCR, n. 184, 08 ago. 1996. Ver também os artigos *Luta por estabilidade na Mercedes.* Boletim n. 187, 24 set. 1996 e *Mercedes faz demissões ilegais e acaba com 75% dos empregos.* Boletim n. 189, 22 out. 1996.

documentação consultada de que houve mobilização. Na avaliação do Sindicato: "a história é a mesma de sempre, redução de custos por causa de crises e coisa e tal. Portanto, só a mobilização dos metalúrgicos e metalúrgicas poderá impedir que os patrões continuem demitindo como vêm fazendo".[16]

Em maio de 1998, a Nardini, de Americana, demitiu "por telegrama" 228 trabalhadores. Segundo consta em boletim, os demitidos e mais 1100 ex-funcionários da empresa não haviam receberam devidamente seus direitos. Os trabalhadores da fábrica fizeram uma paralisação de um dia "em solidariedade aos demitidos" e disseram estar "mobilizados para evitar o calote". O mesmo artigo traz a informação de que, no ano anterior, os operários ficaram acampados em frente à fábrica por 139 dias pelo atraso dos salários. De acordo com o documento consultado, "Houve ampla mobilização na cidade e eles conseguiram que a empresa assinasse um acordo. Mas até hoje a Nardini não pagou a dívida com eles de oito meses de salários e outros direitos que somam 6,5 milhões de reais".[17]

Em fevereiro de 1999, a GE-Dako demitiu 300 trabalhadores e anunciava novas demissões. No dia 31 de março, seus 2200 funcionários pararam a produção por uma hora e meia "pra exigir uma resposta" diante da situação. Segundo consta em boletim "houve uma reunião com o sindicato onde a empresa se comprometeu a não demitir ninguém". E os trabalhadores, após uma assembléia, disseram que "se houver demissão eles param as máquinas de novo".[18]

Até o momento, analisamos a ação do Sindicato diante das "demissões em massa", tendo havido ou não mobilização dos trabalhadores. No entanto, também houve algumas greves contra demissões de menos de 100 trabalhadores, bem como algunos casos em que o Sindicato conseguiu negociar a estabilidade no emprego, a redução da jornada de trabalho e a limitação de horas extras. Faremos a seguir uma breve cronologia desses casos.

Um primeiro evento que vale ser lembrado ocorreu na Gevisa que, em 1995, ameaçou fazer uma demissão de "centenas de trabalhadores". Na avaliação do Sindicato, os operários fizeram uma paralisação que garantiu o emprego. De acordo com as fontes consultadas, o protesto de quatro horas e meia "foi determinante para a abertura de negociações entre sindicato e empresa". Por fim, "pressionada pela mobilização dos trabalhadores a Gevisa apresentou uma proposta de deslocamento de funcionários [...]", que foi aprovada em assembléia. Os principais itens do acordo foram os seguintes:

> suspensão das demissões; deslocamento de pessoas que estavam ociosas para outros setores por cerca de 15 a 30 dias. Se neste processo algum trabalhador não se adaptar, poderá optar por sair da empresa, mas com indenização e extensão do convênio médico; não desconto das horas paradas; pagamento de um abono de 300 reais para todos em duas vezes a título de participação dos resultados.[19]

O Sindicato relata que o aumento do desconto no transporte foi menor: dos 5% com limite de 50 reais proposto, a empresa iria descontar 1,5% com limite de 15 reais. Este é um dos casos vistos pelo Sindicato como "exemplo de resistência contra as demissões".

Uma outra luta lembrada pela entidade como vitoriosa é a que ocorreu na Singer, também em 1995. Apesar de não entrar em detalhes sobre as negociações, a entidade informa que a manifestação dos trabalhadores da empresa, além do pagamento de um abono, garantiu a estabilidade no emprego por 90 dias. No mesmo boletim, o Sindicato conta sobre a mobilização na Clark, que negociou um acordo de garantia no emprego para todos os funcionários até o final daquele ano.[20] No entanto, em março do ano seguinte a empresa

[16] *Mais desemprego: Daimler Chrisler anuncia demissões.* Boletim do SMCR, ano III, n. 78, 04 jun. 2002.
[17] *Nardini: caloteira volta a atacar*. Boletim do SMCR, n. 229, 15 maio 1998.
[18] *Protesto na Ge-Dako contra demissões.* Folha de Metal, Campinas, ano 2, n. 18, 07 abr. 1999.
[19] *Paralisação garante emprego na Gevisa.* Boletim Boletim do SMCR, n. 167, 04 dez. 1995.
[20] *Em 95 lutas e conquistas em defesa do emprego e do salário*. Boletim do SMCR, Especial, 12 dez. 1995.

demitiu 95 trabalhadores. Segundo consta em boletim, os cerca de 2200 trabalhadores da empresa "fizeram uma paralisação de protesto de duas horas" um dia após as demissões. A entidade ainda lembra que entre os demitidos muitos tinham "garantia de estabilidade no emprego devido a problemas de saúde adquiridos na fábrica, acidentes de trabalho ou por estarem em fase de aposentadoria".[21]

Em julho de 1996, a Bosch demitiu 211 trabalhadores. Segundo consta em boletim, o sindicato conseguiu a suspensão de todas as demissões, pois eram pessoas com LER [Lesão por Esforço Repetitivo], surdez, em vias de se aposentar e até um trabalhador em tratamento contra o câncer.[22]

Em março de 1999, a demissão de 40 trabalhadores da BS Continental, de Hortolândia, provocou uma paralisação de dois dias na empresa. Segundo consta em boletim, após o protesto os trabalhadores resolveram voltar ao trabalho, mas prometeram parar novamente caso houvesse novas demissões".[23]

Em 2002, a mobilização na GE-Dako resultou na readmissão de 51 trabalhadores. Segundo consta em um boletim, tudo começou com uma greve de sete dias em julho "pelas más condições de trabalho e pelo baixo valor da PLR [Participação nos Lucros e Resultados]". A empresa havia suspendido 59 trabalhadores por 30 dias e demitido outros 51 por "justa causa". O caso foi considerado como assédio moral pelo Procurador do Ministério do Trabalho, já que durante a greve a empresa enviou "telegramas às famílias dos grevistas, com ameaças de demissão". Como relata o boletim consultado, os demitidos receberam a solidariedade de trabalhadores da GE-Dako, de outras empresas e dos trabalhadores metalúrgicos dos Estados Unidos. Um acampamento foi montado em frente à empresa pelos demitidos e seus familiares. No dia 30 de agosto, a empresa teve de reintegrar todos os demitidos.[24]

Vale observar ainda que, em alguns casos, a "demissão continuada" foi uma forma oculta de "demissão em massa". Entre as empresas que adotaram essa estratégia, encontra-se a Bosch, uma das maiores metalúrgicas da região. Em um boletim, o Sindicato lembra que a produtividade da empresa aumentou em 66% de 1991 a 1994 e que as vendas de seus produtos tiveram um crescimento de 146,9% em 1992, de 11,5% em 1993 e de 20,7% em 1994. Relata ainda que, no entanto, a empresa reduziu o número de trabalhadores de 7.000 para menos de 5.000 entre 1991 e 1996. Diante dessa situação, o Sindicato apresentou à Bosch uma proposta de redução da jornada de trabalho sem mexer nos salários para evitar as demissões: "Afinal, a empresa tem todas as condições de manter e até de ampliar o número de postos de trabalho". [25] No entanto, os documentos consultados não indicam ter havido qualquer negociação.

Um outro caso de "demissão continuada" foi o da Eletrometal. Em maio de 1994, a empresa foi comprada pelo grupo Acesita. Desde então, até fevereiro de 1995, a empresa já havia demitido 400 trabalhadores, substituindo os funcionários contratados por terceirizados.[26] Não houve qualquer mobilização ou negociação do Sindicato com o objetivo de reivindicar a reversão desse quadro.

---

[21] *Trabalhadores fazem protesto contra demissões na Clark.* Boletim do SMCR, n. 175, 14 mar. 1996
[22] *Bosch aumenta produtividade em 66%, mas mantém demissões.* Boletim do SMCR,, n. 184, 08 ago 1996.
[23] *Greve na BS contra demissões.* Folha de Metal, Campinas, ano 2, n. 17, 18 mar. 1999.
[24] *Companheiros da Ge-Dako.* Folha de Metal, Especial de Fim de Ano, Campinas, dez. 2002.
[25] *Bosch aumenta a produtividade em 66%, mas mantém demissões.* Boletim do SMCR, n. 184, 08 ago. 1996.
[26] *Demissões na Eletrometal.* Boletim do SMCR, n. 128, 22 fev. 1995.

As demissões na categoria poderiam ter sido amenizadas com a abertura de empresas e a criação de novos empregos. Mas não foi o que aconteceu, como mostra o caso da instalação da Honda, em Sumaré, em outubro de 1997. Apesar de ser uma montadora multinacional de grande porte, a empresa começou a funcionar com apenas 280 trabalhadores, o que levou o sindicato a organizar um protesto no dia da inauguração.[27]

Um dos recursos mais utilizados pelo Sindicato diante das demissões foi a reintegração de demitidos ilegais, admitindo a dificuldade de mobilização nos casos em que não se conta com esse respaldo jurírico. Nesse sentido, a entidade cumpriu um papel importante de denúncia de irregularidades nas empresas e em defesa dos direitos trabalhistas. Na maioria dos casos se tratou de ações movidas pelo Departamento Jurídico da entidade no caso de demissões de trabalhadores com estabilidade, como acidentados, gestantes, grevistas vítimas de represália, lesionados e portadores de Doenças Ocupacionais Relacionadas ao Trabalho (DORTs), cipeiros, diretores sindicais, etc.[28] Sobre o tema, um dos entrevistados diz que "o mínimo que o Sindicato pode fazer é defender aqueles que são demitidos e que não deveriam por estarem resguardados legalmente, por motivos variados, de buscar sua reintegração no local de trabalho".[29] Umm outro depoente ainda afirma:

> *O que pode acontecer é de você chamar os demitidos e ver a situação de cada um e acaba conseguindo voltar um ou outro pra fábrica por uma questão de saúde, estabilidade por ser membro da CIPA, lesionado, mas já não tem mais o que se fazer, infelizmente, não tem mais o que se fazer.*[30]

De maneira geral, há um descontentamento dos diretores quanto aos resultados de suas ações contra as demissões. A maioria dos entrevistados observa a dificuldade de reversão do quadro a partir de uma mobilização. Alguns consideram que em poucos casos houve um resultado positivo, reconhecendo que conseguiram evitar algumas demissões através de greves. No entanto, ao introduzir a luta sindical no contexto internacional de reestruturação produtiva e de implantação do neoliberalismo no país, alguns diretores afirmam que a postura do Sindicato foi "de resistência". É curioso observar, no entanto, que em um boletim o Sindicato faz a seguinte afirmação: "conseguimos também evitar a avalanche de demissões provocadas pela política do então presidente Collor".[31]

Uma das particularidades desse período citada pelos depoentes foi a de ter combinado o *desemprego conjuntural*, fruto de recessões cíclicas do capitalismo, com o *desemprego estrutural*, provocado pela eliminação definitiva de postos de trabalho, suscitado por mudanças de paradigma da economia capitalista. Nesse sentido, um dos entrevistados diz: "os trabalhadores sabiam que aquelas seções que naquelas empresas estavam sendo fechadas pela modernização tecnológica era um fechamento definitivo. Aqueles milhares de postos de trabalho não iam mais voltar".[32] Um outro entrevistado argumenta também que essas demissões fizeram parte de uma mudança estrutural do perfil do mercado de trabalho brasileiro, acostumado a passar por períodos de recessão nos quais a principal reivindicação era por salários. Assim se expressa um diretor:

---

[27] *Protesto marca a inauguração da Honda.* Boletim do SMCR, n. 214, 15 out. 1997.

[28] O Sindicato possui dados sistematizados sobre os processos de reintegração dos demitidos ilegais a partir de 2000. De acordo com o Departamento Jurídico da entidade, em 2000, foram 18 reintegrações (12 por ordem judicial, 4 por acordo/indenização e 2 por negociação/mesa redonda); em 2001, 23 (22 por ordem judicial e 1 por acordo judicial) e em 2002, novamente 23, todas por ordem judicial.

[29] Entrevistado 4.

[30] Entrevistado 1.

[31] *Greve por aumento real, saúde e contra demissões.* Folha de Metal, Especial de Sindicalização ano 2, 1999.

[32] Entrevistado 6.

Nós ainda conseguimos um resultado quando é uma crise conjuntural, que as empresas sabiam que tinham uma queda agora, mas que elas podiam retomar daqui há três, quatro meses. Aí você consegue barrar demissão porque a empresa não vai querer o desgaste de uma greve, se ela 'tá sabendo que daqui três, quatro meses, ela vai retomar a produção. Agora, com essa crise estrutural que veio somente na década de 90 no governo Collor, aí é crise estrutural, não tem jeito, aí você demite mesmo.[33]

Outros entrevistados, no entanto, afirmam que as greves contra demissões não tiveram um "conteúdo concreto", pois não se constituíram como propostas elaboradas como parte da estratégia de ação do Sindicato. Para um dos depoentes, estas ações tiveram um efeito muito limitado, ficando restritas a casos isolados e pontuais, como nos casos da Gevisa e da Mercedes. Contudo, diz que essas práticas são importantes para que a entidade afirme estar fazendo alguma coisa para mudar a situação. Diz um dos dirigentes: "é necessário ir lá no microfone, numa assembléia e tal, tal, tal, fazer o discurso e vai embora pra casa e tudo bem. E as coisas continuam do mesmo jeito. [...] Então, chavão, chavão, muito teatro [...]".[34] Sobre os limites desse tipo de ação, um dos entrevistados sintetiza de maneira muito clara**:**

[...] quando você tem um movimento contra demissão, é que já demitiu e quando demite dificilmente você reverte. Então, você faz uma greve, você cria um certo problema prá empresa mas não reverte o quadro, a verdade é essa, mas você também inibe a ação de outras empresas. Então, você consegue reverter isso daí porque existe demissão prá reduzir o salário, a massa salarial tá caindo muito, né? Mas eu acho que a greve contra demissão ela é importante, ela não reverte o quadro de demissão, não, a fábrica mandou embora, nós paramos, ela readmite todo mundo, ela não faz isso. Mas você inibe a iniciativa de outras empresas fazerem o mesmo porque tem empresa que já não demitiu mesmo por conta disso, apesar que eles têm mecanismos pra burlar isso, não faz demissão em massa, ela faz demissão continuada, 5 por dia, 4 por dia, 3 no outro dia, eles têm muitos mecanismos pra fazer isso.[35]

Associação de trabalhadores e recuperação de fábrica

A análise dos casos da Cobrasma e da Ibaf foi feita separadamente por se tratar de falências seguidas de demissão de todos os trabalhadores sem o pagamento de verbas rescisórias, que culminaram na organização dos trabalhadores com ocupação da fábrica. No caso da Cobrasma, foi fundada uma associação com a finalidade de gerir os bens da empresa confiscados. Já na Ibaf, houve uma luta pela criação de uma cooperativa sob o controle dos trabalhadores. Vejamos a seguir o comportamento sindical diante de tais eventos.

Em dezembro de 1996, a Cobrasma, de Hortolândia, anunciou que iria demitir seus 1.300 funcionários sem pagar as verbas rescisórias. A fábrica de trens e equipamentos industriais já passava por uma crise há alguns anos. Como relata um boletim, "só em 1995 os trabalhadores da empresa tiveram de ir à greve cinco vezes por conta de atraso no pagamento dos salários".[36] Diante de tal situação, os trabalhadores pararam no dia 17 de dezembro "por tempo indeterminado" e ocuparam a fábrica.[37] Mas a demissão sem pagamento dos direitos se confirmou no dia 6 de janeiro de 1997 e "os trabalhadores não receberam o salário de dezembro, a maior parte do pessoal não tira férias há dois e três anos e o fundo de garantia não é depositado desde 1990".[38]

[33] Depoimento do Entrevistado 7.
[34] Depoimento do Entrevistado 3.
[35] Depoimento do Entrevistado 7.
[36] *Trabalhadores da Cobrasma entram em greve contra golpe da empresa.* Boletim do SMCR, n. 196, 19 dez. 1996.
[37] *História antiga*. Boletim do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, Ano III, n. 81, 03 jul. 2002.
[38] *Cobrasma põe todo mundo na rua e não paga direitos. Trabalhadores ocupam a fábrica e passam final de ano na empresa. Dono da Cobrasma viaja ao exterior no Natal.* Boletim do SMCR, n. 197, 09 jan. 1997.

Após a demissão, os trabalhadores continuaram a ocupação da fábrica ameaçando não sair até que a situação fosse resolvida. A principal reivindicação era "o confisco dos bens do dono da Cobrasma", Luis Eulálio Bueno Vidigal Filho, ex-presidente da FIESP, para reverter em pagamento dos direitos. A ocupação, que durou 36 dias, terminou no dia 21 de janeiro de 1997, quando foi concedida uma liminar de reintegração de posse ao dono da fábrica pelo Tribunal de Alçada de São Paulo.[39] Os trabalhadores saíram da fábrica em fevereiro do mesmo ano e a empresa reiniciou suas atividades contratando novos funcionários.

Em seguida, o Sindicato denunciava o não cumprimento do calendário de pagamento do pessoal que foi recontratado e dos trabalhadores demitidos. Segundo consta em boletim, no total eram 1.528 operários nessa situação. O Sindicato iria entrar com um processo trabalhista contra a empresa.[40] Enquanto o caso estava em andamento na Justiça, um ano depois, em março de 1998, a empresa voltou a demitir em massa:

> os 570 trabalhadores da Cobrasma, de Hortolândia, iniciaram uma greve e a ocupação da fábrica dia 16 de março. É que a empresa teve a cara de pau de dizer que ia fazer 250 demissões sem pagar os direitos do pessoal. No dia 23 de março eles saíram de dentro da fábrica e até o fechamento desta edição, mantinham a greve. A empresa comunicou 211 demissões através de telegramas enviados à casa dos companheiros.[41]

No mês seguinte, o Sindicato ganhou o processo judicial e conseguiu penhorar parte da fábrica para garantir o pagamento da dívida.[42] Mas foi só em 2002 que os bens da Cobrasma foram a leilão na Vara Trabalhista na cidade de Sumaré com o objetivo de arrecadar os fundos necessários aos pagamentos dos direitos dos trabalhadores, calculado em cerca de 37 milhões de reais.[43] Segundo consta em boletim,

> como não apareceu nenhum lance para arremate, o Sindicato, representando todos os trabalhadores, adjudicou, isto é, ficou com os bens/imóveis da fábrica. Prédios, terrenos e bens inerentes ao imóvel pertencem aos 1.252 trabalhadores e serão vendidos, o valor total da arrecadação será dividido na proporcionalidade dos direitos trabalhistas de cada um, conforme sentença judicial julgada. O sindicato irá acompanhar o processo até que todos os trabalhadores recebam o que lhes é de direito.[44]

No dia 04 de junho de 2002 foi criada em assembléia a Associação dos Trabalhadores da Cobrasma, "[...] que tem como objetivo administrar e vender a planta da fábrica em Hortolândia". Segundo o Sindicato, o acontecimento na Cobrasma, que poder ser considerado "um dos maiores calotes patronais da história", foi "revertido em vitória dos trabalhadores". Um outro documento afirma que "foi eleita uma comissão provisória de 10 pessoas para a organização e legalização da Associação. Elas também deverão realizar no dia 18 de agosto, a 1ª Eleição do Conselho Consultivo de 21 membros da Associação".[45]

No início de 1998, a Ibaf teve sua falência decretada. Em novembro do mesmo ano, os 450 trabalhadores da empresa, sem salários há cinco meses, permaneciam acampados há quase 60 dias em frente à fábrica.[46] Conforme é relatado em boletim, os trabalhadores tiveram que fazer uma campanha de arrecadação, pois estavam "com contas de água, luz, aluguel, vencendo e sem dinheiro nem para comer e andar de ônibus". Diante dessa situação, no dia 24 desse mês, realizaram um protesto em frente à casa do proprietário da empresa, Waldir Bráulio, no bairro do Morumbi, em São Paulo.[47] Na mesma semana, o Sindicato e uma

---

[39] *Cobrasma quer dar mais um calote.* Boletim do SMCR, n. 226, 26 mar. 1998.
[40] *Assembléia na Cobrasma.* Boletim do SMCR, n. 199, 06 mar. 1997.
[41] *Cobrasma quer dar mais um calote.* Boletim do SMCR, n. 226, 26 mar. 1998.
[42] *Mais 211 levam calote da Cobrasma.* Boletim do SMCR, n. 227, 1 abr. 1998.
[43] *História antiga*. Folha de Metal, Especial de Fim de Ano, dez. 2002.
[44] *História antiga*. Folha de Metal, Campinas, ano 3, n. 81, 3 jul. 2002.
[45] *Cobrasma é dos trabalhadores.* Folha de Metal, Campinas, Especial de Fim de Ano, dez. 2002.
[46] *Campanha de arrecadação na Ibaf.* Folha de Metal, ano I, n. 11, 18 nov. 1998.
[47] *Protesto em frente à casa do caloteiro.* Folha de Metal, ano I, n. 12, 25 nov. 1998.

comissão de trabalhadores foram à Câmara de Campinas para falar com os vereadores. O objetivo era marcar reunião com o prefeito Francisco Amaral e negociar a isenção de taxas e impostos municipais, e passes de ônibus gratuitos para os trabalhadores.[48]

Sem as reivindicações atendidas, os trabalhadores ocuparam a empresa com o objetivo de "[...] tentar diminuir o prejuízo e evitar que retirassem as máquinas e equipamentos do prédio da fábrica [...]".[49] A situação se arrastou até fevereiro de 1999, quando os operários já estavam há sete meses sem salário. Diante dessa situação, os trabalhadores resolveram fundar uma cooperativa com o objetivo de "pôr a fábrica para funcionar sob o controle dos trabalhadores" e "garantir o pagamento dos direitos e salários atrasados".[50] Em outro artigo, o Sindicato afirma que os trabalhadores "querem assumir o controle da empresa" e que "os companheiros estão ocupando a empresa e lutando para pôr as máquinas para funcionar novamente. Só que o controle é exclusivo dos trabalhadores".[51]

Mas, antes que o projeto de cooperativa fosse implementado, a empresa conseguiu uma liminar de reintegração de posse na Justiça e tirou o pessoal de dentro da fábrica, após uma ocupação de 76 dias. O Sindicato conseguiu uma liminar de indisponibilidade de todos os bens da empresa. Isso significava que tudo que tinha na fábrica não poderia ser vendido, pois serviria como garantia de pagamento dos salários e direitos que a Ibaf não pagava desde julho de 1998.[52] Porém, através de uma decisão judicial, "ao invés de conceder o direito de arrendamento à Cooperativa dos ex-funcionários, quem ganhou o direito de tocar a fábrica foi uma oficina mecânica de Araras (SP)".[53]

Perguntamos aos entrevistados como eles avaliam esses casos. Entre os que defendem a criação de associações para gerir os bens de empresas falidas, como no caso da Cobrasma, existe a idéia de que foi uma ação judicial e política positiva por parte do Sindicato. Os diretores afirmam que com a mobilização a entidade conseguiu se apropriar dos bens da empresa, dando aos trabalhadores prioridade sobre fornecedores, bancos e outros credores na hora de dividir seu patrimônio. Por tal motivo, este evento é tido como um "caso bem sucedido".

Já o caso da Ibaf é tratado para a maioria dos entrevistados como um tipo de luta que não faz parte da "política prioritária" do Sindicato, pois não se constitui como um "sistema indicado para os trabalhadores". Os diretores argumentam, primeiramente, que a maioria das cooperativas no Brasil não forma um "sistema socializado de produção", já que há sempre a presença de um "gato que vai tomar conta". Asseguram também que, onde existem, como no ABC, "não têm resolvido o problema", pois "a realidade dos trabalhadores não é melhor" e "o número de desempregados também não é menor". Ademais, apontam o "problema de mercado", dada a dificuldade de obtenção de clientela, capital de giro e preço, o que dificulta sua concorrência com outras empresas. Afirmam ainda que, por conta da complexidade da produção metalúrgica, as cooperativas não são de fácil implementação como nos setores agrícola e de reciclagem.

Esses entrevistados também não acreditam na capacidade de os trabalhadores construírem uma experiência autônoma e administrarem a empresa sem a presença do patrão. Uma das justificativas que os diretores dão é de que, no sistema cooperativo, o trabalhador

[48] *Ibaf. Trabalhadores querem isenção de taxas municipais.* Folha de Metal, Edição Especial - Auto peças, ano 1, 3 dez. 1998.
[49] *Ibaf. Gente estranha, estória esquisita.* Folha de Metal, Especial de Fim de Ano, dez. 2002.
[50] *Resistência na Ibaf.* Folha de Metal, ano 2, n. 15, 10 fev. 1999.
[51] *Ajude a luta dos trabalhadores da Ibaf.* Folha de Metal, ano 2, n. 16, 25 fev. 1999.
[52] *Luta na Ibaf continua.* Folha de Metal, Campinas, ano 2, n. 17, 18 mar. 1999.
[53] *Ibaf. Gente estranha, estória esquisista.* Folha de Metal, Especial de Fim de Ano, Campinas, dez. 2002.

"[...] deixa de ser o operador e você passa a ser o gerente. Não importa a função que você faz, porque nós estamos acostumados também a ser dominados, sempre vai ter um chefe prá decidir".[54] Um outro entrevistado ainda diz: "A realidade é de trabalhadores que recebem salários até R$1.000,00 [por mês], que têm uma dívida, e que não conseguem administrar a própria finança dentro de casa".[55]

Um dos depoentes, no entanto, diz que aqueles que não defendem a cooperativa "[...] não partem do princípio que depende muito da política, da concepção". Para ele, "a gente tem que tentar criar condições prá que os trabalhadores vivam a sua experiência porque são elas que vão ser agente transformador de fato". Diz ainda que o "processo cooperativado" serve como "embriões de experiências modelos para uma sociedade mais justa, ou socialista, além de combater o desemprego em um período curto". O diretor ainda diz que era possível conseguir recursos para tocar a empresa através de parceiros da iniciativa privada, de outras cooperativas, ou até mesmo de recursos do FAT. Do ponto de vista técnico ele afirma que "quem toca a empresa são os trabalhadores" e que, no caso da Ibaf, havia profissionais capazes para isso, "tanto da parte de engenharia como da parte de desenho, como parte operacional direta". Por último, diz o entrevistado que esta "foi uma derrota política" porque "não houve um apoio da direção do Sindicato", causando o isolamento dos trabalhadores, apesar do movimento de sete meses e vinte dias.[56]

O Movimento Contra o Desemprego de Campinas

No dia 2 de maio de 1997, no dia seguinte a uma manifestação no dia do Trabalhador que reuniu 500 desempregados, foi criado o Movimento Contra o Desemprego de Campinas (MCDC). O ato de inauguração, ocorrido na sede do SMCR, contou com a participação de entidades sindicais, associações de bairro e da Pastoral Operária. Para avaliar a relação entre o Sindicato e o movimento, além das fontes já citadas recorremos aos boletins da organização e a entrevistas com dois de seus principais ex dirigentes.

O MCDC atuou na cidade por cerca de um ano. Como lembra um dos depoentes, o movimento surgiu a partir da iniciativa de três militantes, entre eles, dois diretores do SMCR, por conta de uma necessidade de organizar os desempregados, já que o movimento sindical não o incluía em sua luta.[57] Na definição do Sindicato, seus objetivos de luta eram:

> [...] organizar os milhares de trabalhadores sem emprego através dos bairros e lutar de duas formas: de maneira mais imediata exigir a isenção de pagamento de tarifas públicas como água, luz, transporte e IPTU. A segunda forma de luta é questionar e pressionar contra a política do governo FHC que é a causa da situação que enfrentamos.[58]

O MCDC defendia como política de combate ao desemprego a redução da jornada de trabalho sem redução dos salários acompanhada do fim das horas extras. O lema do movimento era "trabalhar menos para que todos trabalhem", o mesmo encontrado em diversos documentos do Sindicato. Para o movimento, "se a jornada for reduzida para 40 horas semanais em todo o Brasil, serão criados quase 4 milhões de novos empregos em todo o país".[59]

---

[54] Entrevistado 8.
[55] Entrevistado 4.
[56] Entrevistado 3.
[57] Entrevistado 10.
[58] *Desempregados na luta. Trabalhadores sem emprego fazem manifestação e criam comitê.* Boletim do SMCR, n. 206, 14 maio 1997.
[59] Boletim do MCDC, n. 1, 1997.

O MCDC se caracterizou, primeiramente, pela defesa do direito ao trabalho de qualidade para todos. Entretanto, como as necessidades dos desempregados eram de caráter mais imediato, dada a situação social e condições de vida desse grupo, o movimento passou a fazer reivindicações mais pontuais. Nesse sentido, as principais reivindicações do movimento durante sua atividade foram a regulamentação pela Prefeitura Municipal da lei do passe-desemprego, que já havia tido um projeto aprovado pela Câmara de Vereadores do município em novembro de 1996, e a isenção dos impostos e tarifas públicas municipais, bem como uma ação da prefeitura junto à Companhia Paulista de Força e Luz (CPFL) para lograr o mesmo objetivo em relação à conta de luz.[60] Segundo um dos militantes do MCDC, também houve tentativas de organizar núcleos de desempregados nos bairros, mas sem sucesso.[61]

Após aproximadamente um ano atuando em Campinas, o MCDC se desfez. Segundo um dos militantes, foram muitos os motivos para o fim do movimento. Primeiramente, relata que era muito variável o número de participantes, o que dificultava a continuidade na política de formação da base. Afirma também que havia um núcleo que organizava os documentos e fazia os encaminhamentos práticos, mas em função da rotatividade, muitos desempregados compareciam durante algumas semanas, mas logo arrumavam um trabalho precário qualquer e não voltavam mais.[62] Para o outro entrevistado, é muito difícil manter um movimento desse tipo, principalmente devido às condições de vida dos militantes, sem recursos para contribuir com o movimento, envergonhado de sua situação e preocupado com a busca de um novo trabalho.[63]

Com relação aos apoios conseguidos, os entrevistados relatam que houve iniciativas por parte de vários sindicatos da região, mas a Pastoral Operária é que foi mais atuante. Segundo um dos ex-militantes, o movimento sindical, e especialmente o SMCR, ajudou a "rodar os boletins", deu apoio financeiro no transporte para as manifestações e reuniões, entre outras atividades, mas pouco ajudou na ação política. Para ele, a contribuição teria sido "logística" e "financeira", não havendo, contudo, apoio político constante".[64] Ainda segundo este entrevistado, a organização de um seminário intitulado "Desemprego x Saídas de Classe", cujo objetivo foi discutir a ação política contra o desemprego, representou a "última tentativa de tentar dar um "sopro" ao movimento". Sobre esse evento o entrevistado afirma:

> trazemos o pessoal da Argentina, mas foi uma catástrofe, pois a participação dos sindicalistas e dos partidos deixou a desejar, uma total incompreensão da situação vivida por essa massa de desempregados. O que se esperava era fazer uma discussão geral sobre a situação do desemprego e depois tirar algumas bandeiras, formas de luta e envolvimento dos sindicatos. A discussão e as resoluções deixaram a desejar, não gerando conseqüências práticas. Aí a gente viu que ia ser voluntarismo sem apoio dos sindicatos.[65]

Um dos depoentes lembra que os militantes deram o nome "Movimento Contra o Desemprego" porque a intenção era envolver todos que queriam combater o desemprego, não só os desempregados. A expectativa inicial dos militantes era de que os sindicatos seriam os únicos que poderiam garantir uma estrutura material e humana, liberando seus dirigentes para

---

[60] *Queremos passe-desemprego já e não pagar impostos e tarifas públicas*. Boletim do MCDC, n. 5, 14 jul. 1997. Para mais detalhes sobre as reivindicações do movimento e os resultados das mobilizações ver Boletim do MCDC, n. 1, 1997*;* Boletim do MCDC, n. 04, 30/06/1997; *Prefeitura enrola e não atende reivindicações dos desempregados.* Boletim do MCDC, n. 04 ou 06, 02 ago. 1997; *Mãozinha uma ova!* Boletim do MCDC, n. 12, 12 jan. 1998.
[61] Entrevistado 9.
[62] Idem.
[63] Entrevistado 10.
[64] Entrevistado 10.
[65] Idem.

as manifestações. Porém, as entidades sindicais se mostraram "apáticas" e o movimento foi perdendo forças, "caindo no vazio".[66]

Segundo o outro entrevistado, o maior empecilho para o apoio sindical está relacionado com a situação social do desempregado, o que exige um comprometimento que não cabe na cultura política sindical do país. Para ele,

> *na estrutura sindical é tudo muito simples: você tem o carro de som, o mandato está garantido pela justiça, [e há] toda uma estrutura que burocratiza, que retira do sindicalista a concepção de construção de movimento que é diferente da estrutura sindical, pois esta é legitimada pelo Estado, não precisa haver um esforço político da diretoria para se legitimar frente a categoria, apesar de muitos sindicatos o fazerem pela atuação de base. E a situação de um movimento de desempregados é diferente, pois é preciso construir uma legitimidade, dar respostas imediatas, fazer reuniões nos bairros, onde vinte pessoas eram mulheres, pois os maridos não queriam participar do movimento.*[67]

Segundo este mesmo depoente, o Sindicato é uma instituição essencialmente corporativa, que atua exclusivamente com a sua base. Quando o trabalhador fica desempregado "dá pouco ou quase nenhum valor para ele", já que este passa a não interessar mais à categoria, pois "não pode ser sócio" e "não contribui" com a entidade.[68]

Um entrevistado ressalta ainda um problema político como fator limitador: "quem controlaria o movimento?". Segundo este militante, as pessoas que formaram o MCDC "não inspiravam confiança" ao movimento sindical e partidário, pois em relação a estes tinham "posturas mais críticas". Assim, havia tanto o desinteresse criado pela própria estrutura sindical quanto a disputa de controle pelas correntes. Segundo este informante,

> falávamos desde o início que o movimento não pertencia a nenhuma corrente e se alguma delas quisesse controlar teria que vir para o movimento. Logo, não apoiavam pela incerteza de dirigir o movimento, ao mesmo tempo, não apoiavam pela falta de iniciativa, interesse, vontade, comodismo político.[69]

Vejamos por último o posicionamento dos dirigentes sindicais sobre o tema. Para alguns entrevistados houve interesse do Sindicato pelo movimento, já que a entidade forneceu apoio estrutural e político na elaboração de projetos para que o movimento reivindicasse suas demandas junto ao poder público. Afirmam ainda que os metalúrgicos de Campinas foram "linha de frente", até porque dois diretores da entidade assumiram a luta e representavam a entidade nas assembléias e ações do movimento nos bairros e no centro da cidade. Para este grupo, a construção do MCDC ficou comprometida não por conta de falhas na atuação dos sindicatos, mas pelas dificuldades próprias da estruturação de um movimento de desempregados e por ter ficado preso a reivindicações pontuais, tendo sido incapazes de formulações políticas mais amplas.

Alguns entrevistados, no entanto, fazem algumas observações sobre as limitações institucionais e políticas que inviabilizaram a participação do Sindicato nesse movimento. Para um dirigente, "infelizmente" e "dramaticamente", a luta contra o desemprego "não é uma agenda sindical".[70] Um outro diretor afirma que a organização dos desempregados "não depende só da liberação de um diretor ou outro para atuar no movimento, mas sim de uma política no contexto geral em relação a essa frente de ação da massa". Para este sindicalista, "é uma coisa que tem que estar também alicerçada pela central, pela CUT, pelos movimentos sindicais". Em sua avaliação, "dificilmente um sindicato único vai conseguir muito êxito pra

[66] Idem.
[67] Entrevistado 9.
[68] Idem.
[69] Idem.
[70] Entrevistado 6.

enfrentar essa demanda porque não é dele só, não é de uma categoria".[71] Para outro dirigente os limites da ação conjunta entre sindicatos e os desempregados se deve ao "corporativismo" do diretor sindical que busca cuidar da própria fábrica em que ele trabalha e se preocupa apenas com o empregado "de olho na próxima eleição". Por último, afirma que "ninguém quer se dedicar aos desempregados porque os desempregados não votam".[72]

Considerações Finais:

A partir do material empírico encontrado nesse estudo, buscamos avançar na teorização de um campo tão pouco explorado pelos estudiosos das questões sindicais: a relação entre o movimento operário organizado sindicalmente e os desempregados. Observamos, primeiramente, que os vínculos entre ambos se constróem através de uma relação de unidade e fratura. Como parte constitutiva, respectivamente, do ativo e da reserva, empregados e desempregados representam camadas do proletariado com interesses de classe conflitantes, apesar de que a ação conjunta entre os dois setores tenha sido identificada por Marx (1982, p. 743) como um importante instrumento de pressão dos trabalhadores sobre o funcionamento da economia capitalista.

Vale retomar também a análise de Engels (1986), que identifica essa unidade nas origens do movimento sindical como uma forma de luta constitutiva da rebelião do movimento operário. Nessa obra, o autor também nos oferece um quadro interessante dos limites do sindicalismo que antecipa muitas das questões tratadas nesse trabalho. Para o autor, o caráter fundamental dos sindicatos está na sua defensividade diante dos abusos dos capitalistas, situação provocada principalmente pela concorrência entre os proletários e pela impotência destes diante da introdução das máquinas no processo produtivo, das crises e flutuações cíclicas da economia capitalista e da lei de oferta e procura da força de trabalho, caracterizada pela existência estrutural de um exército de reserva de operários.

Os eventos analisados nesse estudo demonstram o caráter defensivo das ações do SMCR diante das demissões e do desemprego. No entanto, além dos elementos que a teoria marxista clássica aponta, podemos enumerar outros limites políticos, ideológicos e institucionais que inibem uma prática sindical mais efetiva nesse terreno: (i) a ausência de uma política de organização daqueles que não pertencem ao conjunto de trabalhadores formais da categoria; (ii) a falta de interesse político nesse setor, que não cotiza nem vota nas eleições sindicais; (iii) a legislação corporativista que impede os demitidos de continuarem sindicalizados; (iv) a pouca organização da base alicerçada no local de trabalho para enfrentar as demissões; (v) a intransigência do patronato brasileiro na relação com os sindicatos; (vi) o baixo custo e a ausência de mecanismos institucionais inibitórios às demissões; (vii) a pouca tradição de negociação coletiva no país, que favorece as relações diretas entre empregadores e empregados e; (viii) o medo do exército de operários ativo que, mesmo se mobilizando em determinadas situações, se vêem acuados diante da reserva.

Em nossa avaliação, a ação do Sindicato também esteve comprometida pelo corporativismo e acomodamento à estrutura sindical. Ao se diferenciar do *sindicalismo propositivo* defendido pelo campo majoritário da CUT nas estratégias de luta adotadas contra as demissões, a entidade se caracterizou pela continuidade do *sindicalismo combativo* que caracterizou a central nos anos 1980. O que não significa uma contradição com o fato de não

[71] Entrevistado 3.
[72] Entrevistado 7.

ter conseguido agir “para além da categoria”, já que a combatividade que deu origem ao sindicalismo cutista também não significou que a central tenha rompido na prática com as amarras do sindicalismo de Estado no Brasil.

Avaliamos que o SMCR protagonizou mobilizações de resistência importantes, tais como greves, ocupações, denúncias e protestos dos mais diversos. Se em alguns casos a ação o Sindicato se pautou pelo fraco poder de barganha, em outros os trabalhadores resistiram, tanto diante dos anúncios de demissões como nos momentos em que estas foram concretizadas.

Porém, apesar do discurso classista de representação do conjunto dos trabalhadores, a ação do Sindicato se pautou pela burocracia institucional diante das demissões, o que limitou sua capacidade de construir política de unidade com os setores do proletariado não sindicalizáveis. Nos momentos chaves de ação conjunta com os demitidos, como no caso da Ibaf, e com os desempregados, como no caso do MCDC, o Sindicato retrocedeu. Nos momentos em que prevaleceu o caráter legalista nas ações, sob o argumento da impossibilidade de reversão das demissões sem o amparo jurídico que permitisse denunciar os casos descumprimento das leis trabalhistas, a entidade teve uma atitude mais confrontacionista.

Bibliografia

ARAÚJO Ângela M. Carneiro & GITAHY, Leda. Reestruturação produtiva e negociações coletivas entre os metalúrgicos (p. 65-111). In: *Idéias* (O Avesso do Trabalho), ano 9, n. 2, 2003.

BOLETIM DO MCDC (Movimento Contra o Desemprego de Campinas). Anos: 1997 e 1998.

BOLETIM DO SMCR (Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região). Anos: 1990, 1991, 1992, 1993, 1994, 1995, 1996 e 1997.

ENGELS, Friedrich. *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Global, 1986.

FOLHA DE METAL. Boletim do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região. Anos: 1998, 1999, 2000, 2001 e 2002.

MARX, K. *O Capital*. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

POSSAN, Magali. *A malha entrecruzada das ações*: as experiências de organização dos trabalhadores metalúrgicos de Campinas (1978-1984). Campinas: Área de publicações CMU/Unicamp, 1997.

SOUZA, Davisson C. C. de. *Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região diante do desemprego no período de 1990 a 2002*. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

Anexos

Tabela I: "Evolução do emprego na indústria metalúrgica da região de Campinas (1986-1998)"

86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98
63.308	66.176	67.324	71.095	62.929	57.502	50.591	49.600	55.059	49.570	43.919	46.390	43.798

Fonte: Araújo & Gitahy (2003).

Tabela II: Demissões em massa por empresa no setor metalúrgico de Campinas (1990-1999)[73]

Nº de demitidos	400	260	600	160	600	123	500	500	1203	207	920	1528	211	228	450	300
Mês/Ano	Jan 90	Jan 90	Mai 90	Jan 91	Fev 91	Ago 91	Set 91	Set 95	Fev 96	Fev 96	Set 96	Jan 97	Mar 98	Mai 98	Nov 98	Fev 99

Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região.

[73] Entre 2000 e 2002, as fontes consultadas não registram casos de demissão de mais de 100 trabalhadores.

MIRIAM DE SOUZA LEÃO ALBUQUERQUE

CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES SOBRE O PROGRAMA "EMPREGO JOVEM" DO ESTADO DE PERNAMBUCO: política pública ativa de mercado de trabalho, emprego e renda ou conjunto de iniciativas focalizadas, fragmentadas e compensatórias para o público juvenil do Estado?

Sessão Temática: Políticas Públicas Ativas e Passivas de Mercado de Trabalho, Emprego, Trabalho e Renda.

RECIFE
JUNHO/2009

RESUMO

"Uma Avaliação do Programa 'Emprego Jovem' do Governo do Estado de Pernambuco (2000-2006): inserção dos jovens no mercado de trabalho" buscou desenvolver um estudo avaliativo da contribuição que o Programa Emprego Jovem ofereceu ao usuário (Jovens pernambucanos entre 16 a 24 anos) para o seu acesso ao mercado de trabalho. Tem como objeto de pesquisa a execução do Programa Emprego Jovem, implantado em 2000-2006, nas suas cinco modalidades: Preparando para o Primeiro Emprego – 2001; Jovem Aprendiz - 2002; Qualificação Profissional e Empreendedorismo Juvenil - 2006; Ações de Qualificação Profissional de Nível Técnico - 2006; e Emprego Social - 2006. Este artigo contou com uma abordagem documental, pautada em fontes secundárias, utilizando-se da Pesquisa de Egressos 2000 realizada pelo Instituto de Pesquisas Sociais Aplicadas - IPSA, com 350 jovens na faixa etária de 16 a 24 anos e a Pesquisa de Egressos no ano de 2004 desenvolvida pela equipe técnica do Etapas, com o Banco de Dados cedido pela Agência do Trabalho, totalizando 1.035 jovens na mesma faixa etária. Para delimitar o escopo do trabalho partiu-se da análise de duas categorias: Trabalho e Juventude. Assim, assume-se o trabalho como categoria central nas vidas dos seres humanos, "protoforma da atividade humana", e juventude como categoria sociológica historicamente constituída. A avaliação aponta que a política pública de emprego para o segmento juvenil do Estado é fruto das diretrizes dos organismos internacionais, mais precisamente da Organização Internacional do Trabalho - OIT, e do Banco Mundial – BIRD, que orientam o Sistema Público de Emprego Trabalho e Renda do País a adotar medidas protetivas subsumidas à lógica do capital e a ênfase da valorização das demandas de mercado. Neste estudo encontramos a necessidade de haver crescimento econômico para que políticas públicas que objetivam a inserção produtiva do segmento juvenil tenham retorno positivo. Faz-se necessária a criação de novos postos de trabalho. Logo, o Programa Emprego Jovem não possui a capacidade de inserir o jovem no mercado de trabalho, tampouco contribui para minimizar o desemprego no Estado de Pernambuco.

Palavras chave: Trabalho, Juventude, Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, Mercado de Trabalho.

INTRODUÇÃO

A sociedade brasileira do novo milênio tem como característica o acirramento dos velhos e fortes traços da desigualdade social do sistema capitalista. Registra-se a expansão da violência do capital no mundo do trabalho e de seu estado de dominação com novas configurações de exploração da força de trabalho e destruição de direitos conquistados no processo histórico de luta de classes fruto da pressão dos movimentos sociais e da organização política de várias categorias profissionais, ocorridas nos séculos XIX e XX.

Desse modo, presencia-se a consolidação do neoliberalismo, implantado nos Estados Unidos e no epicentro europeu na década de 1980 e expandido para os países em desenvolvimento da América Latina na década de 1990. Contudo, nesses países subordinados ao capital, o contexto presenciado nos dias atuais é de uma crise avassaladora no âmbito estatal, com privatizações e retrocessos de direitos, e a acumulação flexível nas relações de produção e organização do trabalho. Essa flexibilização significa: flexibilizar direitos sociais conquistados, direitos trabalhistas, educacionais, previdenciários, entre outros. Flexibilizar, ainda, toda e qualquer forma de contrato e regulamentação do trabalho assalariado, principalmente quanto aos ganhos auferidos. Tudo isso em nome da elevação do lucro e da acumulação cada vez maior do capital.

Uma das principais conseqüências desse modelo de organização e produção social na vida dos brasileiros é a questão do desemprego. No novo século muitos trabalhadores continuam desempregados, segundo Pochmann (2001, p. 106), "[...] não existem mais estratos sociais imunes ao desemprego, que se transformou em um fenômeno de grande proporção". Porém, atingem com maior intensidade determinados grupos sociais, particularmente os jovens.

Essa característica é de maneira geral utilizada para justificar ações do poder público voltadas para o mercado de trabalho. Todavia, o diagnóstico do conteúdo dessas políticas públicas juvenis necessita de reflexões sobre a natureza das diferenciações no interior do mercado de trabalho.

Neste artigo, irá ser analisada uma iniciativa de inserção juvenil no mercado de trabalho do Governo do Estado de Pernambuco denominado de "Emprego Jovem", como iniciativa preliminar de políticas públicas ativas buscando seguir às diretrizes do Sistema Público de Emprego que nos dias atuais denomina-se Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda do País – SPETR.

1-Contexto sócio-econômico do País e a discussão sobre o desemprego Juvenil

O Brasil desponta na virada do novo milênio, com 35 milhões de jovens na faixa etária de 15 a 24 anos e, segundo o Censo Demográfico de 2000, com uma taxa média de desemprego juvenil de 20,1%. Em 2005, 4,2 milhões de jovens procuravam emprego e o desemprego juvenil assumiu dimensão numérica superior ao desemprego do adulto, que se situa, naquele ano, em 4,3 milhões de pessoas acima de 24 anos. Para a cidade do Recife existiam 210 mil jovens de 18 a 24 anos e, segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócioeconômicos (DIEESE, 2004), a taxa de desemprego em 2003, foi de 21,8%, em 2004 ampliou-se em 1,4% chegando a 22,1% de trabalhadores desempregados, no ano de 2005.

Como instrumento alternativo para a solução do desemprego juvenil no Estado, o Governo de Pernambuco lançou em 2000 o Programa "Emprego Jovem" que passou a tratar prioritariamente a ausência de qualificação profissional desse público de 15 a 24 anos, como se esse fator fosse determinante para conquista de emprego.

Esse tipo de proposta contida no discurso e nas ações governamentais tem sua origem na percepção de que o trabalhador para acessar e/ou permanecer num posto de trabalho faz-se necessário estar sempre se qualificando. Essa política de emprego restrita a uma atuação sobre o mercado de trabalho caracteriza-se pelo seu caráter compensatório e focalizada do que pelas reais possibilidades de criar empregos, atuam exclusivamente sobre o mercado de trabalho e direcionam a sua intervenção nos segmentos sociais desfavorecidos e aqui neste artigo, os jovens pernambucanos.

Neste trabalho, o desemprego e a precarização das relações de trabalho são compreendidos como fenômenos hoje estruturais, que atingem uma grande massa de trabalhadores, mas que estão vivenciados, sobretudo individualmente, possibilitando respostas e estratégias individuais, como aquelas que possibilitam o sofrimento moral, que culpabiliza a vítima. A lógica neoliberal parece colocar para a sociedade de mercado a seguinte questão: afinal, se o emprego existe em algum lugar, a culpa é de quem se desemprega. Evidentemente tal diagnóstico desloca o problema da ausência de vagas de seu eixo central: a dinâmica econômica.

O fato de o Brasil chegar ao novo milênio com 35 milhões de jovens fez eclodir a discussão conceitual, em diferentes áreas do conhecimento, sobre a temática juvenil, do que é reconhecidamente definido por ser jovem, nos dias atuais. A medicina, a psicologia, a estatística, entre outras, costumam adotar o critério etário estabelecido pela UNESCO: de 15 aos 21 anos, o indivíduo é considerado jovem.

A maneira de considerar jovem o indivíduo pertencente a uma determinada faixa etária tenta romper com a tradicional fase de transição entre infância e a idade adulta ou, segundo Castro e Abramovay (2002, p 25), "[...] do jovem como aquele que não é, mas está por vir a ser". Ainda, segundo essas autoras, para além do corte etário, essa definição implica uma transversalidade, pois confronta vivências e oportunidades de uma série de relações sociais, como trabalho, educação, gênero, raça, etnia, etc.

Embora a juventude seja considerada, geralmente, como totalidade cujo principal atributo é dado pela faixa etária na qual está inscrita, deve-se tomá-la, segundo Bourdieu (1983); Machado Pais (1996), entre outros, como um conjunto social diversificado, para que diferentes traços e perfis da juventude sejam relacionados ao pertencimento de classe social, à situação econômica, aos interesses e oportunidades ocupacionais e educacionais específicos. Queremos chamar atenção para a pluralidade juvenil, ressaltando que não existe uma só juventude, mas diversas juventudes que possuem significados distintos para indivíduos de diferentes classes sociais e que vivenciam essa fase de maneira heterogênea, segundo contextos e circunstâncias específicas. Diante dessa pluralidade juvenil, o fenômeno do desemprego nos primeiros anos do século XXI atinge toda diversidade dos jovens. O País inicia o século com o registro do aumento do desemprego juvenil: em 2001, eram 3,5 milhões de jovens procurando emprego e, em 2005, quase 4,2 milhões. O desemprego juvenil assumiu dimensão numérica superior ao desemprego do adulto (entre os trabalhadores acima de 24 anos, existiam 4,3 milhões de desempregados, em 2005).

No Brasil a possibilidade de um jovem obter uma trajetória de vida pautada na ascensão profissional está ficando com o passar do tempo cada vez mais difícil. Quando inseridos no mercado de trabalho ocupam postos precarizados, inseguros com baixa remuneração e sem nenhum tipo de proteção social. Segundo Pochamnn[1] (2007), no país, são 1,8 milhões de jovens entre 15 e 24 anos que procuram emprego e a possibilidade de um jovem se tornar desempregado é cerca 3,8 vezes maior do que a de um adulto a partir de 25 anos; já nos países desenvolvidos, a chance de que um jovem se veja desempregado é 2,3 vezes maior do que a dos adultos acima de 25 anos. Dados do IBGE, relativos a junho de

[1] POCHMANN, M. Situação do jovem no mercado de trabalho: um balanço dos últimos 10 anos (1995-2005). Campinas: Cesit IE-Unicamp, 2007.

2004, revelam que enquanto para os adultos presentes no mercado de trabalho 8 em cada 100 se encontravam desempregados, no caso dos jovens, essa cifra saltava para 24,5 em cada 100, ou seja, três vezes mais, (POCHMANN, 2007).

A inserção produtiva do público juvenil também sofreu modificações nesse início do século; o grupo etário com maiores dificuldades de inserção é o de jovens de 16 a 17 anos, cujo trabalho sem carteira profissional, em 2005, alcançava 50% do total das ocupações remuneradas. As ocupações que não geram rendimentos monetários, como trabalho sem remuneração, trabalho na produção e na construção para uso próprio, chegavam a representar quase 30% dos trabalhadores jovens ocupados de 16 a 17 anos.

Quanto às atividades desenvolvidas por jovens no Brasil, segundo dados da PNAD 2005, são ocupações de destaque para esse segmento social serviços e comércio, visto que 36% dos jovens trabalhadores estavam ocupados em atividades variadas do segmento social e 23% do comércio. No que diz respeito aos demais, 19% vendiam sua força de trabalho na agricultura, 16%, na indústria e 5,5%, na construção civil. Para os jovens, especificamente na faixa de idade de 18 a 20 anos, nota-se que a ocupação na administração pública foi a que cresceu com taxas anuais mais elevadas — crescimento de 6% ao ano.

Nesse contexto de baixo crescimento econômico, de falta de postos de trabalho multiplicam-se as problemáticas das questões sociais[2] em relação ao desemprego no País. A necessidade de um modelo político e social que busque responder aos anseios e necessidades por meio de uma agenda de ações efetivas, transparentes e democráticas executadas em forma de política pública, se faz presente nessas condições, proporcionando respostas e soluções aos graves problemas sociais do desemprego.

Nesse sentido, o governo brasileiro, desde o final da década de 1990, adotou políticas públicas de qualificação profissional como bandeira de luta para a minimização das elevadas taxas de desemprego[3]. Essas políticas carregam na sua concepção que o desemprego, seja do adulto ou o do jovem, é resultado da falta de qualificação profissional e para combatê-lo fazem-se necessários cursos com aulas técnicas/profissionalizantes de curta duração, ministrados por instituições sociais sem fins lucrativos, empresas e universidades que se utilizam dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT. Segundo Baptista (2008), "A distribuição dos recursos do FAT fundou um verdadeiro mercado de fundações e instituições sem fins lucrativos, ligadas a empresas, redes de TV, bancos, etc".

A partir de 2003, instituiu-se o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego, que durou apenas três anos, vindo a finalizar em 2006. Mesmo assim, pode ser esta considerada a primeira iniciativa nacional de combate ao desemprego juvenil.

Em Pernambuco, a situação não é diferente: dos 35 milhões de jovens brasileiros, o Estado concentra 1.691.145, significando aproximadamente, 1% da população brasileira, 4,8% dos jovens brasileiros e 20,1% da população pernambucana. A PEA Jovem é composta

[2] Neste artigo, adota-se o entendimento de Iamammoto (1998 p.77-79). "A Questão Social não é senão as expressões do processo de formação e desenvolvimento da classe operária e de seu ingresso no cenário político da sociedade exigindo seu reconhecimento por parte do Estado e do empresariado. Como observa a autora, a evolução da questão social apresenta duas face indissociáveis: uma configurada pela situação objetiva da classe trabalhadora, dada historicamente, face às mudanças no modo de produzir e de apropriar o trabalho excedente, como frente à capacidade de organização e luta dos trabalhadores na defesa de seus interesses de classe e na procura de satisfação de suas necessidades imediatas de sobrevivência; outra, expressa pelas diferentes maneiras de interpretá-la e de agir sobre ela, propostas pelas diversas frações dominantes, apoiadas no e pelo poder do Estado".

[3] Segundo Baptista, Tatiane Alves, (2008, p:104). "Os Programas de qualificação profissional, financiados pelo FAT, revelou-se no período FHC como uma das políticas de maior envergadura. Basta lembrar que no mesmo período em que o orçamento da rede de educação profissional (com a institucionalização do Planfor, saltou de 50 milhões em 1995 para 400 milhões em 1998, o conjunto do sistema educacional sofreu cortes sistemáticos)".

de 1.018.137 pessoas, das quais 809.273 estão ocupadas e 208.864 procurando emprego (20,5% da PEA Jovem).

Dos jovens ocupados, 34,8% recebem de ½ a 1 salário mínimo mensal,[4] refletindo a precariedade do trabalho com seus baixos salários para esse público juvenil. Outro dado importante é que a maior taxa de desocupação está nos jovens de 18 a 24 anos (20,9%) com 9 a 11 anos de estudo, ou seja, os jovens desempregados nessa faixa etária provavelmente estão no Ensino Médio; isso significa dizer que a população juvenil que atingiu o Ensino Médio no Estado está com maiores dificuldades de acessar o mercado de trabalho, que, por sua vez, não absorve a mão-de–obra disponível e escolarizada.

Nesse sentido, o Governo de Pernambuco procurou responder às manifestações sociais do desemprego juvenil com a política pública estadual de qualificação e inserção do jovem no mercado de trabalho denominado "Emprego Jovem".

O Programa "Emprego Jovem" procurou trabalhar indivíduos sem experiência anterior de trabalho, oriundos de famílias de baixa renda com escolaridade variando do Fundamental ao Ensino Médio desde que inscritos na Agência do Trabalho (AT)[5]. As ações desenvolvidas pelo Programa Emprego Jovem visavam promover o desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional dos jovens, oportunizando-lhes trajetórias de vida socialmente integradas.

A evolução do Programa se deu ao longo dos seis anos de existência de acordo com as necessidades apresentadas no Estado pela demanda juvenil. No primeiro ano, o Programa restringiu-se apenas à abrangência da intermediação de mão-de-obra juvenil para as empresas que se dispusessem a contratá-la mediante incentivo financeiro do Estado. Em 2001, o governo não demorou a perceber que o mercado de trabalho pernambucano era seletivo e as exigências das empresas demandavam um trabalhador, ainda que jovem, com níveis de qualificação elevados. Logo, passou a adotar ações, por meio de cursos de qualificação, com finalidade de proporcionar melhoria de condições de empregabilidade dos jovens. Criou-se a modalidade **Preparando para o Primeiro Emprego (PPE)**, com cursos de carga horária de 320 horas, dividido em três módulos, com o objetivo de oferecer uma capacitação multidisciplinar, além de uma bolsa mensal (no valor de R$ 80,00 à época) pela participação nos cursos.

Desde o início, o Programa, a fim de selecionar as unidades executoras, entidades responsáveis por executar o projeto, ou seja, ministrar as aulas de acordo com as modalidades estipuladas utilizou-se das diretrizes do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPETR) com a publicação de edital público, seleção das entidades, contratação das mesmas, negociações de metas. Uma vez selecionadas, via edital, as entidades passaram a ser cadastradas na AT, seguindo preenchimento contratual e obrigações jurídicas. O Programa contou ainda com o sistema tecnológico e informacional do Cadastro de Entidades do Programa Estadual de Qualificação Profissional (CADPEQ), que tinha por objetivo sistematizar as informações e subsidiar a equipe técnica da própria Agência do Trabalho. Esse sistema informacional facilitou a dinâmica institucional e aproximou, ainda que por meio da Internet, as entidades executoras com o Programa e sua equipe técnica.

Em 2002, foi implantado no Estado a Lei de Aprendizagem (Lei n.10.097/2000), em parceria com as Delegacias Regionais do Trabalho (DRT/PE). Desse modo criou-se a modalidade Jovem Aprendiz, sendo encaminhados 234 jovens, pela Lei da Aprendizagem,

---

[4] Salário mínimo de referência de outubro de 2004: R$ 260,00. Fonte: PNAD 2005.

[5] Os serviços ofertados pela Agência do Trabalho em todas as suas unidades, num total de 22 Agências no Estado de Pernambuco são integrados ao Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda do País – SPETR, com a oferta da Intermediação de Mão-de-obra - IMO, Qualificação Profissional, Acesso ao Crédito, Emprego Jovem, Expedição de Documentos e Atendimento ao Seguro-Desemprego.

para dez empresas privadas pernambucanas, na área de serviços. Esses jovens fizeram parte de um total de 1.720, treinados em cursos de 240 horas na modalidade Preparando para o Primeiro Emprego.

A modalidade **Jovem Aprendiz**, criada com a Lei da Aprendizagem, visava atender as necessidades de qualificação e intermediação dos jovens para empresas. Essa modalidade atendia os jovens de 14 a 17 anos, faixa de idade posteriormente ampliada para 24 anos, com cursos de 320 horas, da modalidade Preparando para o Primeiro Emprego, na função específica para os cargos das empresas.

Nos anos seguintes foram criadas novas modalidades: em 2005 criou-se a modalidade **Ações de Qualificação Profissional de Nível Técnico**, objetivando capacitar jovens que cursavam o Ensino Médio em cursos com saídas intermediárias e cursos de habilitação de nível técnico. A criação dessa modalidade seguiu orientações da PNAD (2005) que apontou que o Estado possuía uma população jovem de 15 a 24 anos que freqüentava a escola no Ensino Médio no montante de 335.964 jovens, ou seja 43,1% dos jovens.

Em 2006 criou-se a modalidade **Qualificação Profissional e Empreendedorismo Juvenil** para os jovens que possuíam seus próprios negócios ou queriam vir a desenvolvê-los. Essa modalidade denotou uma nova reorganização social frente a reestruturação produtiva dos anos 1990 no País que motivou, diante da escassez de empregos formais, a diversificação das possibilidades de ocupação da população. Entretanto, carece de uma maneira geral ao segmento juvenil uma vivência profissional prévia que conduz ao amadurecimento das relações formais do mundo do trabalho e propicia um alicerce para o desenvolvimento de atividades profissionais com mais segurança. O jovem, segundo Claudio Dedecca:

> (...) está chegando ao mercado de trabalho e precisa adquirir experiência; para adquirir experiência é necessário interagir com outros que já se encontram no mercado de trabalho. Posteriormente, esse trabalho assalariado dá informação, dá habilidade, dá conhecimento, e aí ele pode transitar para uma situação de trabalho autônomo. A maioria dos trabalhadores autônomos e o associativismo são formas marcadas pela presença da população de idade mais avançada, em especial daquela com mais de 39 anos[6].

Por fim, o governo lançou, ainda no último ano da sua execução, a modalidade **Emprego Social** direcionada para jovens que não concluíram o Ensino Fundamental e em situação de vulnerabilidade social da Região Metropolitana do Recife. O público-alvo era composto de jovens de rua e suas competências profissionais estavam longe de atender às necessidades do mercado de trabalho. Dessa forma, a modalidade continha cursos com carga horária de 240 horas compreendida no repasse de conhecimentos de informática (80h), Habilidade Específica (140h) e Orientação Profissional (20h).

Sintetizando a evolução do Programa Emprego Jovem e suas modalidades, pode-se considerar que houve, ao longo dos seis anos, ampliação das metas (número de jovens atendidos pelo Programa), recursos e municípios contemplados, conforme tabela abaixo.

[6] http://www.acaoeducativa.org.br/base.php?t=nger_02321&y=base&x=Inger_0001&z=0

Tabela 1 Meta do Número de Jovens, Municípios Atendidos, Modalidade de Cursos e Total de Recursos, segundo os anos de atendimento do Programa Jovem em Pernambuco — 2001-2006

Ano	Meta	Muni-cípios	Modalidade de Cursos do Programa Empresa Jovem	Total de Recursos (R$)
2001	1.500	1	PPE	1.337.000,00
2002	1.720	1	PPE, Aprendiz	1.334.486,90
2003	2.035	6	PPE, Aprendiz,	1.083.983,10
2004	1.933	11	PPE, Aprendiz,	1.978.206,11
2005	2.792	19	PPE, Aprendiz, Técnico.	3.070,805, 00
2006	6.551	46	PPE, Aprendiz, Técnico, Qualificação e Empreendedorismo e Emprego Social.	10.389.426,98

Fonte: Documentos da Agência do Trabalho. Elaboração própria.

3-Jovens qualificados e jovens colocados

As ações de qualificação social e profissional e suas modalidades buscavam promover o desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional de modo a permitir aos jovens oportunidades de trajetórias de vida socialmente integradas. Os cursos foram oferecidos nas áreas de Arte e Cultura, Agropecuária e Agroindústria, Artesanato, Comércio, Construção Civil e Naval, Educação e Meio Ambiente, Gastronomia, Gestão, Indústria, Informática e Telecomunicações, Moda e Confecção, Saúde e Estética, Serviços Diversos, Transportes e Turismo.

Conforme ressaltado ao longo deste estudo, o Programa Emprego Jovem compreendeu a execução de cursos de qualificação profissional para jovens de 16 a 24 anos, contemplando cinco modalidades com cargas horárias e perfis específicos. São elas: Preparando para o Primeiro Emprego; Emprego Social; Cursos de Nível Técnico; Jovem Aprendiz; e Qualificação Profissional e Empreendedorismo Juvenil.

Tabela 2 Jovens Qualificados pelo Programa Emprego Jovem e Jovens Desempregados em Pernambuco, no período de 2001-2006

Ano	**Jovens Pernambucanos**	
	Desempregados[7]*	**Qualificados**
2001	180.166	1.500
2002	173.986	1.720
2003	183.885	2.035
2004	203.026	1.933
2005	208.864	3.052
2006	182.707	6.551
Total	**-**	**16.791[8]**

* Fonte: IBGE-PNAD. Relatórios de Ações de Apoio à Gestão dos anos de 2004 a 2006 e Agência do Trabalho.

As ações foram financiadas, a partir de 2003, com recursos do Tesouro Estadual, oriundos do Fundo de Combate e Erradicação da Pobreza (FECEP), cujos investimentos foram de R$ 10,3 milhões para a qualificação de 16.791 jovens participantes do Programa, atendendo 45 municípios do Estado, em 2006 (ver tabela 8).

Quanto aos jovens colocados, no período de 2000 e 2001, foi criada a Lei 11. 892, de 12 de dezembro de 2000, que estimulou a contratação de jovens pelas empresas, a partir da dedução de ICMS. Este modelo não teve a adesão da classe empresarial, pois o recebimento de bônus foi considerado bastante burocrático por parte dos empregadores. Além desta questão, o universo de empresas com possibilidade de adesão ao Programa ficou limitado, haja vista que nem todas pagam ICMS.

Em decorrência desta situação, o Governo decidiu reformular a legislação, e passou a vigorar a Lei 12.181/2002 regulamentada pelo Decreto 24.506, de 9 de julho de 2002. Neste caso, a parceria firmada junto aos empregadores deu-lhes o direito de receber um incentivo financeiro de até R$ 1.800,00 por cada jovem contratado, sendo distribuído em seis parcelas mensais de R$ 300,00.

O empregador ficava obrigado a abrir um novo posto de trabalho por um período de 12 meses e receber jovens encaminhados pelo SINE/Agência do Trabalho (AT), além de estar regular com as obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias.

O Programa apresentou, no período de 2002 a 2006, os resultados apresentados na tabela 9, abaixo.

---

[7] Jovens desempregados da faixa etária de 16 a 24 anos, de todas as classes sociais.

[8] Este quantitativo difere do apresentado nos Relatórios Oficiais do Governo, onde consta um número total de qualificados da ordem de 23.653 jovens, no mesmo período da tabela. A diferença é que, nesta, tese não são computados os jovens da Modalidade de Incentivo ao Acesso ao Ensino Superior (PREVUPE).

Tabela 3 Colocações com Incentivos Financeiros no Mercado de Trabalho, pelo Emprego Jovem no Estado de Pernambuco, segundo os anos no período de 2002-2006.

ANOS	**Colocações com Incentivos Financeiros**	
	Número de Colocações	**Valor Total Pago**
2002	138	R$ 92.442,21
2003	199	R$ 300.583,54
2004	195	R$ 275.559,59
2005	165	R$ 259.200,21
2006	230	R$ 258.350,00
TOTAL	927	R$ 1.186.135,00

FONTE: Agência do Trabalho/SINE-PE. Programa Emprego Jovem

Os dados da tabela acima mostram, no período de 2002 a 2006, o aumento crescente de verba aplicada, ano a ano, nas colocações com incentivos financeiros no mercado de trabalho pelo Programa e o aumento no número de jovens inseridos no mercado de trabalho. Diante dos baixos resultados atingidos, 927 jovens empregados até 2006, a partir da lei de incentivo ao Primeiro Emprego Estadual, o governo continuou buscando alternativas para a inserção dos jovens no mercado formal de trabalho.

Em 2002, firmou-se a parceria com a Delegacia Regional do Trabalho (DRT) implementando a modalidade Jovem Aprendiz de acordo com a Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000), cuja finalidade é contribuir para a formação profissional do jovem. A programação prevista em lei incluiu a contratação dos jovens por parte de empresas identificadas e orientadas pela DRT/PE, o acompanhamento dos mesmos na Escola Básica e a participação simultânea em cursos de qualificação social e profissional, cuja carga horária é de 320 horas, distribuídas em nove meses.

Registra-se, no período de 2002 a 2006, a contratação de 1.018 jovens no formato da Lei da Aprendizagem, por empresas públicas e privadas, conforme Relatório Final das Atividades Desenvolvidas 1999 a 2006, da Agência do Trabalho-SINE/PE. No período de 2003 a 2006, o PNPE, intermediou 128 jovens para o mercado de trabalho. O governo federal, preocupado com a baixa adesão do setor empresarial, realizou uma série de mudanças na legislação e no sistema que operacionalizava o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego. Desse modo, o governo, com as modificações, tornou o Programa mais flexível, permitindo ao empresariado, caso achasse necessário, fazer recortes nas suas solicitações de gênero, escolaridade e residência dos jovens que desejassem contratar. Até então o referido Programa tinha seu banco de dados programado para encaminhar o jovem no formato de "fila única", ou seja, quem estava na vez. Como exemplo: se um empresário solicitasse um jovem para trabalhar em uma oficina de automóveis e se, na vez do banco de dados, estivesse inscrita uma jovem, o sistema criado não permitia que os técnicos da AT mudassem a

seqüência, vindo a encaminhar uma pessoa do sexo masculino. Assim, teria que ser encaminhada a pessoa da vez, mesmo que não preenchesse as necessidades do perfil da vaga.

Pode-se constatar, ao se observar o baixíssimo número de jovens colocados no mercado de trabalho, no período de 2003 a 2006, pelo PNPE, a falta de adesão das empresas aos programas de estímulo à inserção de jovens no mercado de trabalho. Dificuldades como documentação, baixa escolaridade, pouca qualificação e inexperiência desses candidatos são alguns dos fatores que dificultaram o processo de absorção, por parte das empresas, desse segmento de trabalhadores, além da "fila única" já citada acima.

Outra questão abordada por Araújo e Lima (2003, p 14) é o fato das empresas almejarem eficiência e produtividade, requisitos usualmente associados a trabalhadores com nível de escolaridade bem mais elevado do que os beneficiados por programas como o PNPE e Emprego Jovem. Isso denota uma contradição interna da concepção do PNPE, reproduzida no Estado de Pernambuco pelo Emprego Jovem, como reproduzida desde o antigo Planfor, e como no atual Plano Nacional de Qualificação (PNQ), conforme os autores acima citados:

> [...] a maioria da força de trabalho alcançada pelo Programa[9] é composta por trabalhadores cujo nível de escolaridade não é compatível com os requerimentos de assimilação de conhecimento técnico inovador, em geral demandando por atividades dos segmentos mais modernos da economia.

O gráfico a seguir retrata a realidade dos programas sociais com intermediação subsidiada pelos governos.

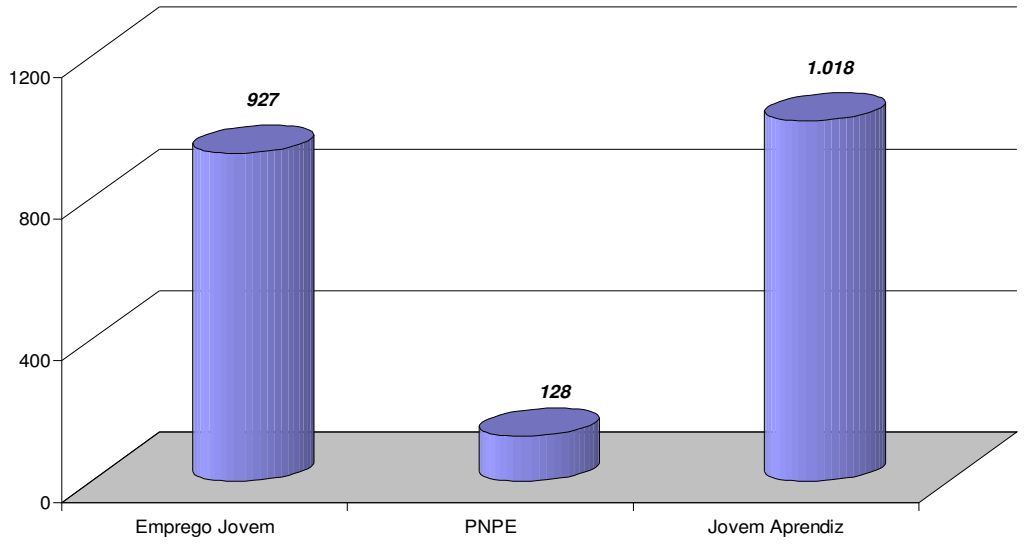


Gráfico 1 Colocações de jovens no mercado de trabalho pelo Programa Emprego Jovem em Pernambuco, segundo o Emprego Jovem, Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE) e Jovem Aprendiz no período de 2002-2006.

Fonte: Agência do Trabalho até outubro de 2006

[9] O Programa de que falam os autores Lima e Araújo refere-se ao Planfor.

Apesar da reformulação feita na legislação dos Programas, tanto o estadual quanto o federal, os resultados de contratação de jovens a partir do incentivo financeiro não atingiu metas significativas para o volume de jovens que buscavam a sua inserção[10]. Pode-se observar que, mesmo com subsídio financeiro, as empresas pernambucanas absorveram apenas 927 jovens num período de quatro anos. Somados esses 927 jovens com os da modalidade Jovem Aprendiz, com o quantitativo de 1.018 jovens, o Programa Emprego Jovem, em sua modalidade incentivada, colocou no mercado de trabalho 1.945 jovens de 2002 a 2006[11].

Apesar da pouca extensão, percebe-se que houve um crescimento de 16% dos jovens colocados em 2006, quando comparado ao ano de 2002 e, no total, 927 jovens foram colocados no mercado de trabalho formal durante todos os anos de implantação do Primeiro Emprego, o que nada alterou na baixa capilaridade do Programa, conforme já mencionado neste artigo.

Com essa baixa adesão aos Programas estadual e federal, em 2005 a Secretaria de Desenvolvimento Social e Cidadania (SDSC) encomendou ao IPSA uma pesquisa denominada "Pesquisa de Mão-de-Obra Juvenil e Divulgação dos Programas Emprego Jovem e PNPE" que tinha por objetivo, segundo relatório final da própria pesquisa (2005, p. 5):

> Realizar um levantamento junto ao conjunto de empresas situadas na RMR, Caruaru e Petrolina, sobre o interesse na contratação de jovens, com idade entre 16 a 24 anos, que buscam o primeiro emprego; identificar ocupações mais ofertadas e investigar a demanda por qualificação profissional. Ademais, no contato com a empresa divulgam-se os referidos Programas, com intuito de buscar a adesão de cada empresa — via incorporação de jovens ao quadro de pessoal.

Observou-se, posteriormente à pesquisa realizada durante o ano de 2005, que pouco se ampliou o número de jovens contratados pelo Programa Emprego Jovem (passou-se de 165 adesões, em 2005, para 230 novas adesões, em 2006, e para o PNPE houve uma completa estagnação do processo de adesão dos empresários, refletindo apenas uma nova contratação em 2006).

Na verdade, o que se observa no Estado de Pernambuco, durante os seis anos de existência do Programa Emprego Jovem, segundo dados da SDSC do Governo do Estado e a Agência do Trabalho, é que existia um outro caminho de contratação dos jovens, denominado popularmente de "processo de intermediação por demanda espontânea", que não possuía incentivo financeiro à contratação de jovens. Essa outra forma de contratação de jovens atendia aos interesses dos empregadores, pois desvinculava as empresas dos entraves burocráticos via exigências legais obrigatórias dos Programas Sociais Governamentais e possibilitava, em algumas situações, a identificação de jovens trabalhadores por parte dos empresários de acordo com o perfil da vaga de trabalho existente.

---

[10] Segundo o banco de dados do SIGAE, o universo de jovens inscritos no Programa Emprego Jovem, no período de 2000 a 2006, chegava a atingir um número aproximado de 100 mil na faixa de idade de 16 a 24 anos.

[11] A Agência do Trabalho só possui dados da colocação de jovens no mercado de trabalho via incentivos financeiros a partir de 2002, mesmo tendo iniciado o Programa Primeiro Emprego em 2000. Em 2000, a Lei lançada na forma de dedução do ICMS não conseguiu êxito, o processo foi lento e burocrático não registrando adesão do empresariado. Em 2002 foi Regulamentada nova Lei transferindo os incentivos em parcelas mensais, quando se iniciou a adesão dos empresários e o encaminhamento de 138 jovens ao mercado de trabalho.

Percebe-se que, para aqueles jovens na faixa de idade entre 16 e 29 anos[12], houve um aumento das contratações nas empresas privadas. Esse fato é independente de incentivo financeiro por parte do Estado, conforme tabela 4, de 2000 a 2006. Esse processo vem responder as novas formas de flexibilização do trabalho que adquire grande importância econômica e social em todo País.

Tabela 4 Jovens Colocados no Mercado de Trabalho por Intermediação Não Incentivada, segundo os anos — 2000-2006

Ano	**Jovens colocados no Mercado de Trabalho com Intermediação Espontânea***
2000	1.789
2001	5.614
2002	11.054
2003	15.072
2004	29.366
2005	23.929
2006	17.011
Total	**103.835**

Fonte: Agência do Trabalho. Elaboração própria. * De 16 a 29 anos, conforme consulta ao SIGAE

Dessa forma, no geral, foram colocados 105.908 jovens (incentivo + não incentivo), o que confirma que as empresas possuíam o interesse em contratar jovens, conforme os resultados da "Pesquisa de Demanda de Mão-de-Obra Juvenil e Divulgação dos Programas Emprego Jovem e PNPE" realizada em 2005, que apontou que das 3.542 empresas pesquisadas, "62,4% possuem interesse na contratação de jovens e 23,3% não revelaram tal interesse" (p. 21), porém, sem ser por adesão a programas sociais via incentivo financeiro.

[12] O Banco de Dados da Intermediação de jovens da Agência do Trabalho só fornece o recorte da faixa etária de 16 a 29 anos. É importante ressaltar que nem todos os jovens de 16 a 29 anos colocados no mercado de trabalho foram qualificados pela Agência do Trabalho.

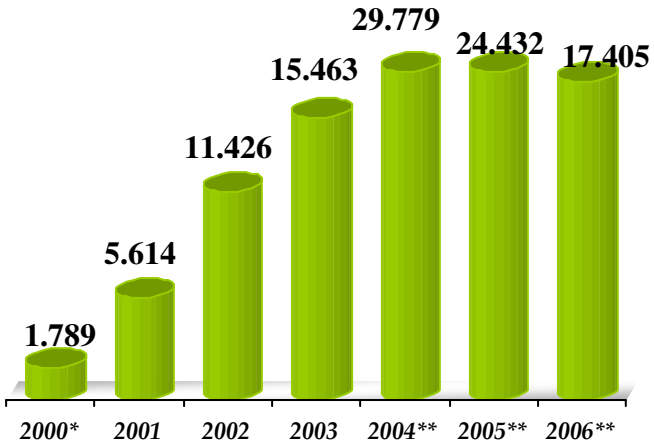


Gráfico 2 Colocações de Jovens no Mercado de Trabalho pela Agência do Trabalho em Todas as Modalidades[13] 2000 a 2006

Fonte: UT/Agência do Trabalho — Secretaria de Desenvolvimento Social e Cidadania

*Implantação do atual modelo de gestão da Agência do Trabalho (fevereiro)

** Atendimento a jovens de 16 a 29 anos

Com base nos dados analisados anteriormente, pode-se perceber que, em Pernambuco, no período de 2001 a 2006, foram qualificados 16.791 jovens[14] de 16 a 24 anos, em diversas modalidades ao longo do desenvolvimento metodológico do programa. Percebe-se ainda que, para o período de 2000 a 2006, foram intermediados para o mercado de trabalho 105.908 jovens de 16 a 29 anos, seja de forma incentivada (2.073 com idade de 16 a 24 anos do Emprego Jovem) ou de forma espontânea (103.853 com idade entre 16 e 29 anos).

Tabela 5 Jovens Desempregados, Qualificados e Colocados no Mercado de Trabalho em Pernambuco, segundo a intermediação incentivada e intermediação espontânea no período de 2001-2006

Ano	**Jovens Desempregados ***	**Jovens Qualificados**	**Jovens Colocados no Mercado Formal de Trabalho**				
			Intermediação Incentivada			**Intermediação Espontânea****	**Total de Intermediados*****
			Emprego Jovem	**Jovem Aprendiz**	**PNPE**		
2000	-	-****	-	-	-	1.789	1.789
2001	180.166	1.500	-	-	-	5.614	5.614
2002	173.986	1.720	138	234	-	11.054	11.426
2003	183.885	2.035	199	188	4	15.072	15.463
2004	203.026	1.933	195	191	27	29.366	29.779
2005	208.864	3.052	165	242	96	23.929	24.432

[13] Modalidades: PNPE, Jovem Aprendiz, Intermediação Incentivada e Intermediação Aberta.
[14] Exceto os participantes da Modalidade Ações de Incentivo ao Acesso à Universidade.

2006	182.707	6.551	230	163	1	17.011	17.405
Total	**-**	**16.791**	**927**	**1.018**	**128**	**103.835**	**105.908**

* Fonte: IBGE — PNAD, com exceção para o ano de 2000, por ter ocorrido o Censo Demográfico

** De 16 a 29 anos, conforme consulta ao SIGAE

*** Somatório das intermediações incentivadas e espontâneas

**** Não foi computado nesta tabela o número aproximado de 67.696 jovens qualificados com recursos do FAT, considerando o percentual amostral identificado pelo Relatório de Acompanhamento de Egressos 2000, tendo em vista que esta amostra representa estratificadamente o universo pesquisado. Porém nem todos os jovens qualificados estiveram relacionados com a demanda governamental, uma vez que 70% da demanda por qualificação eram oriundas das Comissões Municipais de Emprego.

A tabela acima mostra a relação assimétrica entre os jovens intermediados com incentivo (total de 2.073), ou seja, que entraram no mercado de trabalho porque o governo pagou incentivo à empresa empregadora; *versus* jovens intermediados sem incentivo (total de 103.835), que são os que entram no mercado por demanda espontânea, sem interferência alguma do Estado. O total de jovens intermediados para o período de 2002 a 2006, de acordo a tabela, mesmo considerando a faixa etária de 25 até 29 anos não incluída na ação de intermediação incentivada, foi de 98.505, sendo 96.432 por demanda espontânea e 2.073 por intermediação incentivada.

O número baixo de jovens que conseguiram êxito na busca via subsídio do Governo por emprego, explica-se em parte pelas empresas, de forma geral, optarem pela liberdade de gerir seus negócios sem a interferência do Estado. De maneira geral no País, e principalmente na cidade do Recife, por exemplo, o mercado tem preferência por absorver jovens na faixa de idade acima dos 20 anos, conforme foi constatado na pesquisa realizada pelo IPSA (Pesquisa de Demanda de Mão-de-Obra Juvenil, e Divulgação dos Programas Emprego Jovem e PNPE) encomendada pela SDSC no ano de 2005:

> É importante mencionar que, das empresas em análise, 35,1% revelaram que demandam jovens a partir de 20 anos de idade. Portanto, um número significativo de empresas não absorve jovens na faixa de 16 a 19 anos (2005, p. 17).

Compromissos com obrigações fiscais e trabalhistas, impostos nos contratos dos Programas Públicos Sociais de Incentivo à Inserção dos Jovens no Mercado Formal de Trabalho, também parecem ser um empecilho na formação de parcerias entre a iniciativa privada e a pública, pelo fato de muitas empresas não cumprirem as exigências legais determinadas pelo Governo.

Como o trabalho é central na vida das jovens, por ser o principal meio de integração na sociedade, a inserção desse público nesse cenário é essencial para o desenvolvimento social, psicológico, familiar e profissional dessas pessoas. Pelo fato de o trabalho, na sociedade atual, ter adquirido sentido ético e valor moral, assumindo o sentido de um dever social, algo que traz dignidade ao ser humano; o ambiente de trabalho tornou-se um grande canal de sociabilidade humana.

Diante dessa centralidade, o jovem brasileiro de maneira geral e aqui neste estudo, o jovem sócio-economicamente desfavorecido, possui dois caminhos: ou acessa o mercado de trabalho se submetendo às suas normas e exigências, mesmo encontrando-se em posição bastante desfavorável na disputa pelo posto de trabalho já escasso; ou o acessa por meio das políticas sociais existentes que estimulem a qualificação profissional e busquem a inserção produtiva. Importante ressaltar que aqui a inserção laboral por meio de Programas governamentais não parece surtir efeitos positivos.

A resposta encontrada pelo Governo de Pernambuco, na formulação de suas políticas públicas de juventude para inserção no mercado de trabalho, reflete uma tendência nacional de valorizar a Qualificação Profissional desse público, tendência essa que pode ser observada ainda na tabela 11, no item "jovens qualificados". Isso demonstra a inversão estratégica do Programa Emprego Jovem que, a partir do foco na concessão de subsídios às empresas para atingir o objetivo de empregar os jovens, passou para o foco no investimento em qualificação. Com isso, o Governo pretendeu diminuir sua relação de intervenção com a iniciativa privada e passou a investir na capacidade do jovem em conquistar o espaço almejado.

Voltando para a tabela 1, na página 5, pode-se perceber que a modalidade Preparando para o Primeiro Emprego (PPE), responsável pela Qualificação dos jovens para o mercado de trabalho, encontra-se presente de 2001, desde sua criação no Programa Emprego Jovem, até 2006, último ano do Programa. Isso demonstra o esforço do Governo Estadual em priorizar a política pública de Qualificação Profissional. Ao fazer isso, o governo reflete uma visão da relação Educação X Trabalho em que a formação profissional é vista como resposta para minimizar o desemprego.

> A qualificação (escolaridade e formação profissional) se transformou no fetiche capaz de romper esse processo. Somas vultosas estão sendo gastas no mundo inteiro para requalificar trabalhadores. Os resultados são pífios se mensurados a partir da reinserção no mercado de trabalho, como atestam pesquisas em vários países. (SEGNINI, 2000, p. 77).

4- Conclusões

O Brasil do novo milênio é um país que abandonou a possibilidade de uma política de emprego associada ao crescimento econômico e quis debelar as elevadas taxas de desemprego com políticas públicas de qualificação profissional reforçando a idéia de que o problema do desemprego é a falta de qualificação técnica/profissional do indivíduo. Além de repassar para o mesmo a responsabilidade de inclusão ou exclusão do emprego.

Eclodem os diversos programas e projetos sociais, desenvolvidos pela parceria público-privada, ampliando o Terceiro Setor, que anunciam a cidadania para todos, mas essa mesma cidadania não se constitui direito e sim favor voltado para aqueles segmentos mais desfavorecidos economicamente. A juventude virou alvo de tais políticas públicas que atuam como maneira de evitar maiores conflitos sociais decorrentes da situação própria do desemprego.

Entre 2001 a 2006, um volume ponderável de recursos foi gasto com política de qualificação, as quais não tiveram resultados tão positivos, sendo predominantes os seus resultados negativos. E no caso do Estado de Pernambuco, o Programa "Emprego Jovem" buscou a inserção do jovem no mercado formal de trabalho via o incentivo da qualificação profissional.

Desse modo, os dados analisados refletem pouca importância para tais esforços da iniciativa pública, uma vez que se observa uma maior inserção no mundo produtivo por meio da intermediação espontânea que absorveu 103.835 jovens no período de 2000 a 2006. Os

jovens oriundos de Programas e Projetos governamentais apesar de serem qualificados profissionalmente não obtiveram tanto sucesso assim (2.073 jovens). Esses números refletem os pífios resultados da política pública do Programa "Emprego Jovem" de Pernambuco.

Acredita-se que o País necessita rever estrategicamente a sua política de qualificação, abandonando o seu enfoque no mercado de trabalho com características compensatórias e focalizadas em grupos sociais minoritários, desfavorecidos economicamente.

Referências

Baptista, T. A. Juventude, Educação e Trabalho: discursos e práticas sobre mosaico da juventude no Rio de Janeiro. In: Behring, Elaine Rosetti e Almeida, M.H.T (orgs). Trabalho e Seguridade Social: percursos e dilemas. São Paulo: Ed.Cortez, 2008.

Barbosa, A. F & Moretto, A. (2006). As Políticas de mercado e sua evolução tardia e fragmentada no Brasil. In: Dedecca, C.S & Proni, M.W. (Orgs). *Políticas públicas e trabalho: textos para estudo dirigido.* Campinas, SP: Unicamp. IE/ Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego; Unitrabalho, (438p).

Beluzzo, L.G & Almeida, J. S. (2002). *Depois da Queda – a economia brasileira da crise da dívida aos impasses do Real.* Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Bourdieu, P. A. (1998). *O Poder Simbólico.* Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil.

----------(1983) A Juventude é apenas uma palavra. In: *Questões de Sociologia.* Rio de Janeiro: Editora Marco Zero, (pp. 112-121).

Dedecca, C. (1999). *Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado*. Campinas: Unicamp-IE.

----------. (2001). S.M. Avaliação de implementação: esboço de uma metodologia de trabalho em políticas públicas, In. Carvalho, Brandt Maria do Carmo & Barreira, Maria Cecília Roxo Nobre (orgs.) *Tendências e perspectivas na avaliação de políticas e programas sociais*/São Paulo: IEE/PUC – SP, (224p).

Draibe, S.M. (1995). Repensando a política social: dos anos 80 ao início dos anos 90. In: Sola, L., Paulani, L. (Orgs.). *Lições da década de 80*. São Paulo: Edusp/Enrisd.

Fagnani, E. (2005). *Déficit Nominal Zero: A Proteção Social na Marca do Pênalti. Carta Social e do Trabalho*, Campinas: Unicamp. IE. Centro de Estudos de Economia Sindical e do Trabalho, n.2.

Harvey, D. A (1996). *Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Loyola.

Iamamoto, M. V. (1998). *Serviço Social na Contemporaneidade: trabalho e formação profissional*. São Paulo: Cortez.

Mattoso, J. (2001). *O Brasil desempregado: como foram destruídos mais de 3 milhões de empregos nos anos 90.* 2ªed, 3ª reimpressão. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.

Machado Pais, J. (1990). A Construção sociológica da juventude: alguns contributos. In: *Análise Social*, Vol. XXV (105-106), (pp. 139-165), Lisboa.

_____. (1996). *Culturas Juvenis*. Lisboa: Imprensa Nacional da Casa da Moeda.

Montano, C.E. (2003). *Terceiro Setor e questão social: crítica ao padrão emergente de intervenção*. 2ªed, – São Paulo: Cortez.

Pochmann, M. (2000). *A Batalha pelo Primeiro Emprego: as perspectivas e a situação atual do jovem no mercado de trabalho brasileiro*. São Paulo: Publisher Brasil.

----------(2007).*Situação do Jovem no Mercado de Trabalho: um balanço dos últimos 10 anos (1995-2005).* Campinas: Cesit IE-Unicamp, 2007.

Castro, M. G. & Abramovay, M. (2002). Jovens em Situação de Pobreza, Vulnerabilidades Sociais e Violências. In: FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, Cadernos de Pesquisa, julho 2002, n.116; p143.350p.

CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-METODOLÓGICAS ACERCA DA INVESTIGAÇÃO SOBRE O TRABALHO COMO ATIVIDADE

José Eustáquio de Brito – UNIPEL
Programa de Bolsas de Pós Graduação da Fundação Ford

Sessão Temática: Metodologia da interdisciplinaridade nos estudos do trabalho

RESUMO

O artigo discute o percurso metodológico que possibilitou a evidenciação do processo de constituição de competência industriosa no segmento da telefonia fixa de uma empresa de telecomunicações instalada na região sudeste a partir da abordagem ergológica do trabalho. O recorte proposto aponta os constrangimentos vivenciados ao longo da pesquisa, cuja interação com operadores em situações de trabalho fora oficialmente interditada pela empresa. Analisa, ainda, o alcance das reservas de alternativas implementadas visando à consecução dos objetivos da pesquisa. O texto apresenta uma introdução sobre a perspectiva ergológica seguida de uma síntese do método da Análise Ergonômica da Atividade; discute o conceito de Comunidade Científica Ampliada para, em seguida, descrever procedimentos metodológicos que balizaram a pesquisa.

Palavras-chave: Ergologia, atividade de trabalho, metodologia

CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-METODOLÓGICAS ACERCA DA INVESTIGAÇÃO SOBRE O TRABALHO COMO ATIVIDADE

A afirmação da perspectiva ergológica como referencial teórico da pesquisa demanda que, num primeiro momento, seja desenvolvido um conjunto de argumentos capazes de justificar essa escolha como sendo pertinente à compreensão do problema da constituição da competência industriosa no segmento da operação aos usuários da telefonia fixa no interior de uma empresa reestruturada. O desenvolvimento desses argumentos pressupõe uma exposição em torno das indagações que originaram e continuam a sedimentar as experiências de pesquisa e formação desenvolvidas pela equipe vinculada ao Departamento de Ergologia da Universidade de Provence, situada no sul da França.

A abordagem ergológica aqui reivindicada tem suas origens na experiência pluridisciplinar e pluriprofissional iniciada nessa universidade no final da década de 1970, com a criação de um dispositivo denominado Análise Pluridisciplinar das Situações de Trabalho (APST). Naquele contexto, configurava-se um desafio político-epistemológico buscar responder aos questionamentos feitos pelos operários franceses ao modelo taylorista-fordista de organização do trabalho e gestão da produção. Outra demanda apresentada ao mundo acadêmico dizia respeito ao envolvimento das instituições de ensino superior francesas com a formação profissional continuada de trabalhadores, o que também contribuiu para impulsionar a formação dessa equipe.

Em torno dessas demandas reuniram-se, no âmbito daquela universidade, pesquisadores de vários campos disciplinares: Filosofia, Lingüística, Sociologia, Ergonomia, Economia, em estreita colaboração com trabalhadores assalariados, que se defrontavam, nos planos profissional, social e político, com os problemas propostos pelas novas estratégias de racionalização do trabalho e pelas mudanças em curso nos meios de trabalho, sobretudo com a incorporação de novas tecnologias de base microeletrônica a potencializar as iniciativas de automação de processos produtivos. Um questionamento apresentado nessa ocasião por uma operária da indústria de confecção, recolhido pelo ergonomista Jacques Duraffourg, expressa com acuidade a perplexidade dos trabalhadores diante dessas transformações:

> Estamos em negociação com os patrões sobre as classificações das operárias no que se refere à aprovação de suas qualificações e à determinação de seus salários. Automatizaram a costura e, assim, pretendem rebaixar as classificações alegando que as operárias só precisam agora guiar o tecido. Mas, o que significa guiar o tecido? (DURAFFOURG, 1998, p. 124).

Se as transformações em curso no momento da emergência da abordagem ergológica provocaram nos trabalhadores um sentimento de perplexidade, considerando o quadro a partir da perspectiva dos "profissionais do conceito", Schwartz nos descreve uma situação por ele denominada de

"desconforto intelectual".[1]: os conceitos até então elaborados no interior das disciplinas particulares revelaram-se insuficientes para conferir inteligibilidade às transformações incidentes sobre o mundo do trabalho. Assim, a abordagem ergológica é desenvolvida com o intuito de fazer convergir a multiplicidade de objetos demarcados pelos saberes especializados e disponíveis sobre o trabalho visando à construção de uma inteligilibidade ampliada a partir do revigoramento do conceito de atividade. Tornou-se imperativa a necessidade de aproximar os profissionais do conceito das mais diversas situações de trabalho tendo como inspiração metodológica a Análise Ergonômica da Atividade. Essa referência foi considerada como ponto de apoio metodológico à investigação sobre as questões que nos conduziram ao longo da pesquisa, muito embora, como será apresentado, houvesse a necessidade de adequar às circunstâncias estabelecidas a partir dos encontros com os meios de trabalho.

O método da Análise Ergonômica da Atividade

A constatação feita pela Ergonomia sobre o trabalho humano, em suas dimensões de *prescrito* e *real*, abre um espaço para a investigação em torno da atividade do homem em seu meio de trabalho, que se expressa não como execução de tarefas prévia e externamente concebidas, mas como uma constante e renovada *dramática do uso de si* a partir da tensão estabelecida entre o *uso de si por si mesmo* e no *uso de si pelo o outro*. A Ergonomia, ao demarcar como objeto de estudo a atividade em situações de trabalho, visa a constituir conhecimentos capazes de contribuir para a transformação das situações de trabalho orientada pelo imperativo de constituir ambientes de trabalho mais saudáveis.

De acordo com Lima, a demarcação do objeto da Ergonomia "diz respeito a um campo mais circunscrito do que o pretendido pela definição genérica de estudo do trabalho". Para atingir esse objetivo, a Ergonomia desenvolveu o

> método de análise ergonômica da atividade que compartilha os princípios gerais das metodologias de observação participante e etnográficas, com a particularidade de ter desenvolvido as técnicas de entrevistas em

[1] O *desconforto intelectual*, de acordo com SCHWARTZ & DURRIVE "é uma postura própria à Ergologia, que tira as conseqüências do conceito de atividade humana: desarranjar metodicamente nossos saberes constituídos e nossas experiências de trabalho para progredir sem cessar sobre esses dois pontos". Cf. SCHWARTZ, Y. De l'inconfort intellectuel ou : comment penser les activités humaines ? In : SCHWARTZ, 2000a, p. 585 – 633.

> autoconfrontação[2] O apoio ao método etnográfico, permite à Ergonomia colocar em prática, em seu contexto específico de investigação, um dos princípios estruturantes do referido método, que de acordo com Malinowski (1978, p. 33-34) consiste em "aprender o ponto de vista dos nativos, *seu* relacionamento com a vida, *sua* visão de *seu* mundo" (LIMA, 2001, p. 138).

A Análise Ergonômica da Atividade, enquanto método de investigação sobre a atividade de trabalho, busca também colocar em prática o princípio hermenêutico de descentramento de perspectiva, de modo a fazer com o que pesquisador possa "se colocar no lugar do outro" no ato da investigação. Esse princípio está fundamentado, de acordo com Schwartz, em "observações objetivas do sentido subjetivo e de explicitação de razões razoáveis e intercomunicáveis" das atividades de trabalho. O autor vai nos dizer que "explicitar o sentido não implica objetivação da subjetividade, mas reconhecer que cada indivíduo é, em última instância, o juiz de si mesmo"[3].

A considerar os termos das formulações acima, o método de investigação das atividades de trabalho proposto pela Ergonomia é concebido como uma introdução ao conjunto de disciplinas epistêmicas, que tenham como objeto de análise algum aspecto da atividade humana. O método da Análise Ergonômica da Atividade (AEA) postula vários níveis em que o trabalho de descrição e análise da atividade de trabalho deva estar centrado: A dimensão *micro* ou do detalhe da atividade apresenta os seguintes elementos: a estrutura dos processos técnicos; as relações entre variáveis de um dispositivo; os procedimentos; a dependência e limites temporais das ações e eventos; o arranjo físico do dispositivo técnico. As descrições de natureza *macro* devem ser capazes, por exemplo, de sistematizar conhecimentos sobre o funcionamento da empresa, levando em consideração: a dimensão econômica e comercial; a dimensão social e demográfica, as leis e regulamentações do setor de atuação; o ambiente geográfico da empresa; a dimensão técnica; a produção e sua organização, dentre outros fatores[4].

O detalhamento dos níveis de descrição de uma determinada situação de trabalho, antes de expressar dimensões excludentes presentes no campo a ser investigado, pressupõe a necessidade de estabelecer uma visão de conjunto sobre uma dada situação particular. Esses níveis nos mostram que é na articulação entre eles que o pesquisador será capaz de *explicar* e *interpretar* a realidade que se apresenta como singular e enigmática. A descrição de uma situação de trabalho

---

[2] A autoconfrontação foi sistematizada nos últimos quinze anos por Theureau & Pinsky que entendem por autoconfrontação "uma verbalização produzida pelo trabalhador quando se confronta com os dados coletados sobre o seu comportamento e quando responde a perguntas que incidem diretamente sobre esses dados, como *o que você está fazendo ali?*, *o que você quer dizer aí*?, *por quê, com que motivo?*, *para conseguir o quê?* O método de estudo do curso de ação também comporta verbalizações sistemáticas, coletadas junto aos trabalhadores de acordo com regras definidas. O recurso às verbalizações não é uma especificidade do método proposto. A originalidade provém do caráter sistemático de sua aplicação e de seu processamento. Essas verbalizações devem estar relacionadas diretamente com a dinâmica do curso de ação a cada instante, o que exclui as formas habituais de entrevista. Conforme as situações de trabalho, essas verbalizações são simultâneas, interruptivas ou unicamente de autoconfrontação. Essa última é necessária em todos os casos" (WISNER, 1994, p. 102 apud LIMA, 2001, p. 140).

[3] Citado por LIMA, 2001, p. 146.

[4] Cf. GUÉRIN, F et al., especialmente os capítulos intitulados *A abordagem da situação de trabalho* e *Conhecimento do funcionamento da empresa.*

se fundamenta, por sua vez, nas práticas de observação construídas em torno de algumas categorias-chave.

Essas indicações acerca dos procedimentos metodológicos empregados nas investigações centradas na análise da atividade de trabalho nos incentivaram a identificar, num leque amplo e pluridisciplinar de pesquisas desenvolvidas tendo como inspiração a *démarche* ergológica, as principais vias de acesso construídas por pesquisadores e pesquisadoras brasileiros que, nos últimos anos têm freqüentado o *Départament d'Ergologie* para a realização de estudos em nível de pós-graduação, notadamente estágio de pós-doutorado. A aproximação em relação a alguns desses trabalhos revelou-me uma característica comum às pesquisas que tive a oportunidade de consultar: as investigações tiveram como ponto em comum o fato de terem sido construídas a partir de processos de intervenção demandados ao campo da Ergonomia. Por essa razão, acredito ser importante tecer algumas considerações sobre procedimentos metodológicos difundidos pela Ergonomia.

A proposição da Comunidade Científica Ampliada

Essas reflexões acerca dos procedimentos metodológicos presentes nas pesquisas inspiradas na abordagem ergológica serão precedidas de uma breve referência à proposição metodológica presente na configuração da *Comunidade Científica Ampliada*, conceito esse chave para a compreensão do Modelo Operário Italiano de luta pela saúde, que no transcurso das décadas de 1960-1970, representou uma inovação no regime de produção de saberes sobre a atividade de trabalho, e que foi reconhecido mais tarde como fonte de inspiração para o desenvolvimento da abordagem ergológica[5].

O conceito de *Comunidade Científica Ampliada* foi cunhado para expressar o encontro entre profissionais do conceito e portadores da experiência do trabalho no contexto das lutas operárias em prol do direito à saúde nos ambientes de trabalho. Emerge num momento em que se constata que os saberes médicos revelam-se insuficientes para responder satisfatoriamente às demandas no campo da saúde coletiva que emanavam dos locais de trabalho. Em virtude dessa limitação, atenção passa a ser conferida à investigação sobre os processos de trabalho que, de acordo com Jussara Brito (2004, p. 92), "permitiria conhecer o modo específico de trabalhar e, assim, as formas de desgaste dos diferentes grupos".

Num recente balanço sobre o sentido histórico dessa experiência de pesquisa e intervenção, o próprio Oddone assim se expressa:

[5]No texto intitulado *A comunidade científica ampliada e o regime de produção de saberes,* Yves Schwartz testemunha que o encontro com esse conceito, derivado da experiência do Modelo Operário Italiano proposto por Ivar Oddone, possibilitou antever a constituição de uma visão não mutilante acerca do trabalho, fornecendo-lhe "respostas ao profundo mal estar que sentia em relação à diferença entre o patrimônio estocado, ensinado e o patrimônio vivo das atividades de trabalho." Cf. SCHWARTZ (2000b, p, 39).

> No início, colocamo-nos apenas o problema de recolher Experiência do trabalhador. Os sujeitos envolvidos éramos nós – como sujeito – e o outro – o trabalhador – como objecto da investigação. De facto, o trabalhador é o elemento central da nossa investigação: o trabalhador, o produtor, ou melhor, os trabalhadores singulares que compõem o grupo que corresponde a um dado posto de trabalho, "territorizado", isto é, identificado num contexto preciso, enquanto lugar único, que não se pode repetir (ODDONE, 2007, p. 52).

A partir dessa exposição, percebe-se que a investigação dos processos de trabalho não ocorre *in abstractu*, indiferentemente da singularidade das situações configuradas por meio da interação de homens e mulheres produtores com seus meios de trabalho e consigo mesmos. A experiência operária nos é apresentada como sendo o resultado da conjugação de elementos complexos que se articulam para fazer emergir as influências das condições de trabalho sobre a saúde dos trabalhadores. Por essa razão, os trabalhadores são convidados a participar ativamente das equipes de pesquisa multidisciplinares e implicados no encaminhamento de ações que visam a transformar o meio de trabalho.

No interior dessa *Comunidade Científica Ampliada*, a partir das interações entre os sujeitos, constituía-se um "sistema complexo e integrador de Experiências", denominado de Sistema de Informação Concreta (SIC). Para tal, foram desenvolvidos alguns procedimentos metodológicos com o objetivo de potencializar a integração entre os saberes do conceito e os do campo da experiência. Em seu artigo, Ivar Oddone enumera um conjunto de procedimentos que fazem referência à estratégia concebida com a finalidade de fazer emergir a experiência dos trabalhadores sobre seu meio de trabalho. Todavia, os procedimentos não estavam restritos a esse objetivo pois tencionavam também estabelecer um compromisso entre os sujeitos participantes dessa Comunidade pautado em princípios éticos e às prerrogativas para a intervenção de modo a transformar as situações investigadas pelos grupos.

Dentre os procedimentos metodológicos enumerados, destacamos as instruções ao sósia devido a sua inspiração para o desenvolvimento de outras técnicas no campo da Ergonomia e da Psicologia do Trabalho, para exemplificar algumas disciplinas. Num texto em que discorre sobre as técnicas da confrontação e autoconfrontação, Vieira contextualiza o procedimento das instruções ao sósia nos seguintes termos:

> Tratava-se de exercícios de grupo, desenvolvidos em meio a trabalhadores da empresa Fiat, durante os seminários de formação operária da Universidade de Turim. Oddone, Rey e Briante faziam a seguinte proposição a um operário voluntário: "suponha que amanhã eu o substitua no seu trabalho. Quais são as instruções que você deverá me passar para que ninguém perceba a substituição"? Na continuidade do procedimento, delimitava-se uma seqüência de trabalho para ser focalizada nos detalhes de *como* fazer e não *por que* fazer, visando a aumentar o conhecimento do trabalhador sobre o valor de sua atividade (VIEIRA, 2004, p. 216).

Não por acaso, as pesquisas que elegemos para discutir as proposições metodológicas a partir da abordagem ergológica foram desenvolvidas a partir da interação entre Ergonomia e o campo da saúde[6]. Torna-se imperativo esclarecer que não é nossa pretensão tecer considerações mais abrangentes sobre as pesquisas em foco; nossa intenção se limita a explicitar as proposições metodológicas que tornaram viável a aproximação dos sujeitos envolvidos em relação ao caráter enigmático das atividades em questão, balizada pelo aporte teórico-conceitual construído para fundamentar as respectivas investigações.

A construção dos procedimentos metodológicos da pesquisa sobre o trabalho como atividade

Com base em algumas considerações acerca da análise ergonômica e seus métodos de investigação – observação participante, confrontação, autoconfrontação etc. – e tendo em vista o repertório de procedimentos que me eram apresentados à medida que me aproximava de pesquisas fundamentadas no referencial teórico da ergologia, me coloquei em campo com o objetivo de captar algumas manifestações de nosso objeto de investigação. A possibilidade de encontrar-me com os operadores em situações de trabalho implicava na necessidade de conviver com esses trabalhadores em seus meios de trabalho durante o tempo necessário para realizar observações rigorosas das atividades de trabalho e construir interações, de modo a fazer emergir manifestações da competência industriosa convocada nas mais diversas atividades quando se tem sob investigação a prestação de serviço ao cliente da telefonia fixa. Entretanto, as negociações ocorridas com gestores de empresas no sentido de assegurar a entrada e permanência em campo a partir dessa prerrogativa tornou-se impossível, não obstante o esforço despendido e o aparente reconhecimento por parte da gerências de recursos humanos das empresas, que destacaram a relevância e a oportunidade da realização de uma pesquisa com esse escopo também para os interesses da empresa.

Todavia, ao compreender que o *pesquisar* também se insere no quadro das atividades humanas, foi necessário afirmar os diferentes níveis de renormalização que tive de proceder para tornar exeqüível o projeto. Se comparadas as formulações contidas no projeto original com os procedimentos metodológicos construídos ao longo da investigação, percebe-se que houve uma mudança em relação aos sujeitos da pesquisa: inicialmente, tinha a intenção de pesquisar os técnicos em telecomunicações, que em sua maioria são terceirizados e desenvolvem suas atividades nas centrais telefônicas instaladas no interior dos prédios da empresa. Com a recusa da empresa em autorizar minha presença no interior de sua propriedade, concentrei minha atenção para considerar essa *Entidade Coletiva Relativamente Pertinente* (ECRP) que interage no cotidiano com o objetivo de assegurar o atendimento aos usuários do segmento da telefonia fixa. Assim, os sujeitos da pesquisa tornaram-se mais complexos sendo que a visibilidade maior recaiu

[6] As pesquisas em questão foram divulgadas em artigos cujos autores, ao sintetizarem aspectos de seus trabalhos, abordam as opções metodológicas que assumiram na condução de suas investigações. Os textos consultados são: "Notas sobre saúde mental e trabalho docente a partir de uma investigação com professoras de escolas públicas", de autoria de Mary Neves, Milton Athayde e Hélder Muniz, e "O trabalho de recepcionistas de guichê de hospital público universitário: o ponto de vista teórico-metodológico de uma Comunidade Dialógica de Pesquisa", de autoria de Maristela França.

sobre os Operadores de Serviços ao Cliente (OSC), que também são trabalhadores terceirizados e desenvolvem suas atividades tanto no interior da empresa, em residências e locais comerciais, quanto nos espaços públicos da cidade como ruas, praças e avenidas, conduzindo veículos próprios para se deslocarem entre os vários pontos do território em sua jornada de trabalho. Normalmente, seus veículos portam adesivos onde se pode ler: *Empresa X a serviço da Empresa Y.*.

Não obstante a impossibilidade de adentrar de forma autorizada às dependências da empresa, a partir da constituição de uma rede informal de contatos, realizei incursões em vários locais de trabalho e interagi com trabalhadores em situações de trabalho, o que me possibilitou a elaboração de notas do trabalho de campo. Além dessas entradas não autorizadas, realizei entrevistas com técnicos e engenheiros de telecomunicações em seus locais de trabalho, sem que houvesse autorização formal para tal, mas tão somente o consentimento dos trabalhadores, que renormalizaram as regras de segurança em seus respectivos meios de trabalho e me garantiram o acesso.

A entrada não autorizada proporcionou-me a oportunidade de reencontrar-me com alguns locais de trabalho onde, durante parte da década de 1980, desenvolvi minhas atividades de auxiliar técnico em telecomunicações. Pude rever alguns poucos ex-colegas de trabalho que ainda sobrevivem à reestruturação da empresa. Embora não podendo se comparar com o rigor exigido pelo método de análise ergonômica, que reivindica a permanência em campo do pesquisador por um tempo mais longo com o objetivo de captar detalhes no cotidiano das atividades, as notas do trabalho de campo revelaram-se um instrumento válido para o encaminhamento da pesquisa, sobretudo para subsidiar-me nos momentos das entrevistas com os operadores. Algumas questões abordadas na situação de entrevista se estruturaram a partir de observações sistematizadas tendo por referência essas incursões. Com a intenção ainda de suprir parcialmente a impossibilidade de pôr em prática o método da análise ergonômica, tive a oportunidade de interagir com registros que conformam uma certa interpretação do que tem sido apresentado pela empresa à sociedade como a memória do setor organizada no acervo do Museu das Telecomunicações, instalado no edifício sede da empresa, em Belo Horizonte.[7]

A partir das duas visitas feitas ao Museu das Telecomunicações, pude perceber que a concepção do espaço enfatiza a tecnologia como o principal indutor das transformações verificadas no setor desde os primeiros experimentos realizados com o objetivo de estabelecer mecanismos para a comunicação a distância.

O acento dado à dinâmica tecnológica remete para um plano oculto as atividades que sustentam as inovações incidentes no setor de telecomunicações. Essa observação faz sentido à medida que nos transporta para uma outra concepção de museu que conhecemos instalado no mesmo espaço

[7] O referido museu integra o conjunto de iniciativas vinculadas ao Instituto Oi Futuro tendo como objetivo "estabelecer um espaço informal de estímulo e produção de conhecimento, por meio de suas ações educativas". O museu desenvolve uma programação composta dos seguintes eixos: visitas agendadas para grupos; visitas para público espontâneo e famílias; encontros mensais para multiplicadores – professores e educadores; visitas para grupos com necessidades especiais. Além disso, disponibiliza para consulta interna uma série de livros, revistas e periódicos relacionados à história das telecomunicações bem como com outros aspectos do universo das artes.

na época da antiga empresa estatal, cujo acervo, embora também organizado a partir do critério da sucessão das tecnologias, apresentava-se como um convite para a rememoração de atividades de trabalho a conferir sentido humano às conquistas da ciência e da técnica.

As pesquisas, cujos procedimentos metodológicos mencionei no tópico anterior, se estruturaram a partir da observância das prerrogativas postas pela análise ergonômica do trabalho. A constatação desse fato me fez refletir sobre a particularidade dos meios de trabalho envolvidos nessas pesquisas *vis-à-vis* da situação com a qual me deparei ao realizar a investigação em campo. Nos dois casos analisados, a dimensão do espaço público se faz presente não só como equipamento que abriga a população em suas pretensões de obter acesso a direitos consagrados pelos instrumentos normativos, como também pelo fato das políticas educacional e de saúde serem objeto de debates públicos que envolvem uma série de atores sociais. A complexidade do meio de trabalho, que possibilita a circulação da informação proporcionada pelo conjunto das atividades desenvolvidas no cotidiano do setor de telecomunicações, encontra-se restrita a poucos profissionais que acessam esses meios, de modo que a possibilidade de acesso ao que Marx denominou "laboratório secreto da produção" se restringe, praticamente, aos trabalhadores presentes nesses meios, não obstante tratar-se de um serviço público regido por normas reguladas por órgãos do Estado.

Assim, a situação da entrevista transformou-se num momento privilegiado para fazer convergir um conjunto de referências a partir das quais os trabalhadores puderam apresentar-se como testemunhas de um processo de mudanças. Sobre essa capacidade de converter a palavra do entrevistado em testemunho numa situação de entrevista, me apoiei nas reflexões desenvolvidas por Maria Inês Rosa. Essa autora, ao entrevistar em décadas distintas trabalhadores de uma empresa que passou por um processo de mudança, assim se expressa:

> O conhecimento e o acompanhamento dessas mudanças tiveram lugar porque, no ato da entrevista, privilegiamos a *palavra (e a escuta)*. É ela, a palavra, que torna os depoimentos nesse ato testemunhos, interditando-nos de considerarmos os depoimentos como mais uma fonte empírica e oral de e para obtenção de dados. (...) A palavra é testemunha que dá a conhecer, nessa aproximação, as atividades humanas de trabalho e, aí, as mudanças por *quem* as vive e as realiza – os seus protagonistas, os trabalhadores (ROSA, 2005, p. 18).

A palavra do entrevistado, concebida como testemunho, se fundamenta na própria história dos sujeitos. O critério de verdade daquilo que é proferido encontra-se presente nas experiências do trabalhador. Por isso, a palavra emerge como expressão de um *si mesmo* resultante de uma simbiose entre referente e o próprio sujeito. A percepção da fala como forma de manifestação da atividade do sujeito converte em testemunho aquilo sobre o que se fala, pois essa dimensão encontra-se incorporada ao sujeito que faz uso da palavra.

As renormalizações do trabalho de campo

Ao formular o problema que se encontra na origem dessa investigação, tinha consciência do risco que se anunciava ante a impossibilidade de não obter autorização para acessar os locais de trabalho. A decisão de contornar a impossibilidade de acesso autorizado ao "laboratório secreto da produção" acionou uma rede de contatos com pessoas que se sensibilizaram com a situação e ajudaram-me a construir vias de acesso alternativas para que o problema formulado encontrasse meios para ser investigado atendendo aos requisitos da pesquisa acadêmica. Entretanto, a construção de vias de acesso alternativas, para além de viabilizar a pesquisa de campo em condições possíveis, evidenciou aspectos presentes na configuração do *Dispositivo Dinâmico a Três Pólos*, que a perspectiva ergológica propõe para expressar o encontro de saberes e valores que sustentam a atividade de trabalho em substituição ao conceito de *Comunidade Científica Ampliada*, de Ivar Oddone.[8]

A rede informal de contatos, inicialmente constituída a partir da militância sindical, foi aos poucos construindo novos elos que envolveram trabalhadores e trabalhadoras que não necessariamente se caracterizavam por uma identidade em relação às lutas sindicais. Considero que, diante da oportunidade de apresentar um testemunho sobre *sua* atividade, os trabalhadores se mobilizam para que os saberes historicamente constituídos ao longo de suas trajetórias profissionais não sejam anulados pelo movimento de reestruturação da empresa e pelas iniciativas implementadas pelos gestores da empresa de instituir, de cima para baixo, uma nova cultura empresarial ("Querem enterrar a nossa memória!", disse um Técnico em Telecomunicações numa situação de entrevista). Da mesma forma que a implantação de uma nova tecnologia para a transmissão de voz e dados não prescinde da plataforma dos fios de cobre que se encontram dispersos pelo território, os saberes sobre a atividade são múltiplos e se renovam cotidianamente. Portanto, encontrar canais para que esses saberes sejam expressos torna-se uma exigência vital para os trabalhadores, independentemente de sua vinculação político-sindical.

A impossibilidade de realizar a análise ergonômica impulsionou a construção de alternativas metodológicos que julgo pertinentes serem acionadas numa investigação com base na abordagem ergológica. Destaco como parte desse repertório, o trabalho de campo feito no Museu do Telefone onde o conjunto de artefatos dispostos, para além de exibir o fantástico mundo das novas tecnologias, passam a transmitir histórias da atividade humana, sustentáculo às vezes invisível do desenvolvimento tecnológico presente desde os tempos imemoriais. O acento conferido à constituição da competência industriosa no segmento da telefonia fixa evidenciou aspectos da configuração histórica dos meios de trabalho e sua recente transformação, sobretudo a partir da privatização das empresas dos Sistema Telebrás. Na condução do trabalho de campo, deparei-me com algumas situações que traduziram, com fidelidade, o patamar até então alcançado por essa realidade.

[8] "A expressão *comunidade científica ampliada* apresenta problema nela mesma se tomarmos a idéia que lhe é subjacente: o conhecimento das atividades pertenceria ao campo científico no sentido clássico. A renormalização que se produz nas atividades gera uma situação de *desconforto intelectual*, isto é, questiona novamente e invalida, em parte, os saberes disciplinares que, por definição, têm sempre tendência a neutralizar a história atual, local, dos homens e das atividades" (SCHWARTZ, 2000, p. 43).

A inserção pretérita do pesquisador no setor de telecomunicações proporcionou as condições para que as observações realizadas nos locais de trabalho, bem como as interações com os trabalhadores remetessem a uma temporalidade não restrita ao aqui e agora da situação da pesquisa. Assim, para exemplificar, a entrada no prédio onde no passado recente estava instalado um complexo setor de suporte aos antigos Instaladores e Reparadores de linha telefônica, e que agora encontra-se desativado, com parte da área ocupada por alguns equipamentos de comutação, acrescenta a dimensão da memória partilhada pelos trabalhadores acerca das transformações em suas atividades.

Assim, a interação com os trabalhadores em situação de entrevista, o re-encontro com os meios de trabalho, bem como as lembranças que emergem desse conjunto de interações desperta para o caráter histórico da atividade de trabalho presente em seus protagonistas, configurando-se em objeto de disputa de sentido, a considerar o enfoque dado pelos organizadores do acerco do Museu das Telecomunicações.

Numa referência ao filósofo francês Bergson, a pesquisadora Ecléa Bosi expressa, no fragmento abaixo, uma característica presente no estudo da atividade, que se manifestou em vários momentos do trabalho de campo:

> Pela memória, o passado não só vem à tona das águas presentes, misturando com as percepções imediatas, como também empurra, "desloca" estas últimas, ocupando o espaço todo da consciência. A memória aparece como força subjetiva ao mesmo tempo profunda e ativa, latente e penetrante, oculta e invasora (BOSI, 2003, p. 36).

Por intermédio das características acima apontadas, presentes nas narrativas sobre as lembranças de um tempo que ainda se faz presente nas atividades cotidianas dos operadores, foi possível ao pesquisador perscrutar dimensões históricas das atividades para, a partir desse ângulo de análise refletir sobre as transformações em curso no setor de telecomunicações a partir do ponto de vista da atividade. O trecho abaixo, recolhido durante uma das incursões não autorizadas a campo, traduz a dimensão da memória presente hoje na atividade do técnico em telecomunicações que me guia:

> Aqui na frente [fala apontando para uma área vazia da sala] ficava aquele pessoal de suporte – os despachantes – que passava as ordens de serviço para o pessoal que tava na rua. A Telemar despediu todo aquele pessoal... e agora, as ordens caem diretamente no celular do OSC. É tudo jogado no celular do cara. Ele abre o celular e as ordens para tirar defeitos caem todas lá... [pausa} O celular dele praticamente só serve para isso. É o próprio pessoal das empreiteiras que passa para eles... é o próprio controlador da empreiteira que despacha as ordens para o pessoal que ta nas áreas. Eles recebem as ordens, fazem o serviço e retornam para os controladores que estão nas empreiteiras. Eles agora é que fecham as ordens e dão baixa no sistema...
>
> (Técnico em Telecomunicações)

A referência ao espaço agora vazio remete o meu interlocutor para o tempo em que ele se ocupava do conjunto de atividades que foram redefinidas pela empresa. Como sobrevivente desse movimento de reestruturação, agora alocado para um dos setores responsável pela fiscalização dos trabalhadores terceirizados, esse meu interlocutor só se sente a vontade para refletir sobre suas atividades atuais após preencher o espaço vazio da sala com as lembranças de sua trajetória no setor de telecomunicações. Com esse gesto, ele sinaliza para o pesquisador que a compreensão de suas atividades atuais passa por um registro que se faz presente nos espaços da memória que ele re-elabora em permanência. Por essa razão, percebe-se que o estudo da constituição da competência industriosa enfrenta também o desafio de incorporar as narrativas dos trabalhadores que apontam para as lembranças que emergem de suas trajetórias profissionais.

Referências

BOSI, Ecléa. *O tempo vivo da memória*: ensaios de psicologia social. São Paulo: Ateliê Editorial, 2003.

BRITO, Jussara. Saúde do trabalhador: reflexões a partir da abordagem ergológica. In: FIGUEIREDO, Marcelo et al (org.). *Labirintos do trabalho*: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Rio de Janeiro: DP&A, 2004, p. 91 – 114

DURAFFOURG, Jacques. Um robô, o trabalho e os queijos: algumas reflexões sobre o ponto de vista do trabalho. In: DIEESE. *Emprego e desenvolvimento tecnológico:* o Brasil e o contexto internacional. São Paulo: Editora da UNICAMP, 1998.

FRANÇA, Maristela. O trabalho de recepcionistas de guichê de hospital público universitário: o ponto de vista teórico-metodológico de uma Comunidade Dialógica de Pesquisa. *Laboreal*, 2, (1), 2005, p. 06 – 17. Disponível em http://laboreal.up.pt/revista.

GUÉRIN, François et al.. *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. São Paulo: Edgar Blücher: Fundação Vanzolini, 2004.

DURRIVE, Louis & SCHWARTZ, Yves. *Proposition de "vocabulaire ergologique"*, 2001. Disponível em : http://www.up.univ-mrs.fr/ergolog/html/vocabulaire.php. Acesso em 31 de janeiro de 2006.

LIMA, Francisco de P. A. A formação em Ergonomia: reflexões sobre algumas experiências de ensino da metodologia de análise ergonômica do trabalho. In: KIEFER, C., FAGÁ, I., SAMPAIO, M. R. *Trabalho – educação – saúde: um mosaico em múltiplos tons*. São Paulo: FUNDACENTRO, 2001, pp. 133-148.

MUNIZ, Hélder et al. Os ingredientes da competência na gestão da assistência em uma enfermaria hospitalar. In: FIGUEIREDO, Marcelo et al (org.). *Labirintos do trabalho*: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Rio de Janeiro: DP&A, 2004, p. 322 – 344

ODDONE, Ivar. Experiência. *Laboreal*, 3, (1), p. 52-53, 2007. http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?

ROSA, Maria I. Usos de si e densificação do trabalho. In: DIEESE & CESIT (Org.). *Trabalho e abordagem pluridisciplinar: estudos Brasil, França e Argentina*. São Paulo: DIEESE; Campinas: CESIT/IE/Unicamp, 2005, p. 17 – 33.

SCHWARTZ, Yves. Le *paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*. Toulouse: Octarès, 2000a.

SCHWARTZ, Yves. A comunidade científica ampliada e o regime de produção de saberes. Belo Horizonte: *Trabalho e Educação. Revista do NETE/UFMG*, jul-dez, 2000b, nº. 07, pp. 38-46.

VIEIRA, Marcos A. Autoconfrontação e análise da atividade. In: ATHAYDE, Milton et al. (Org.). *Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo*. Rio de Janeiro: DP&A, 2004, p. 214 – 237.

Contingência do trabalho no novo século

Palavras chave

Concentração de capital precariedade das ocupações mobilidade do trabalho

Resumo

As novas tendências da economia mundial mostram mudanças substantivas na capacidade de absorção de trabalhadores, ao tempo em que uma modificação radical na localização dos empregos. As relações entre Estado e empresa nos países mais industrializados terão efeito locais diretos e efeitos indiretos em muitos outros países

Key words

Capital concentration uncertainty of Jobs workers mobility

The emerging new trends in world economy show substantive changes in the capacity to absorb workers, while a radical change in the location of jobs takes place, The relationship between Estate and companies have direct local effects and indirect effects in many other countries.

> O ponto de vista do velho materialismo é a sociedade civil, o ponto de vista do novo é a sociedade humana ou humanidade social. Karl Marx, *A ideologia alemã*

Fernando Pedrão[1]

Preliminares

A virada do século é simbólica em vários sentidos, dentre outros porque marca a substituição da maré neoliberal irrestrita pelo reconhecimento da centralidade do emprego e por novas manifestações de reivindicações de nações semi-industrializadas e subdesenvolvidas no cenário mundial. A critica que se define aos efeitos negativos da superconcentração do capital controlada pelos grandes interesses financeiros torna-se irrecusável, primeiro porque vem justamente da nação mais poderosa e segundo, porque revela a contradição fundamental de interesses no subsolo da crise. À parte de que o principal evento da época é a ascensão da China, há um realinhamento geral na estruturação mundial do poder, onde há um projeto frustrado de uma nova hegemonia européia, há um novo papel mundial da Rússia e novas posições de países de industrialização tardia como a Índia e o Brasil. Em primeira mão, os novos desafios enfrentados pela supremacia norte-americana combinam novas exigências de eficiência do sistema produtivo norte-americano

[1] Docente Livre e doutor pela UFBA, diretor geral do Instituto de Pesquisas Sociais, professor da Universidade Salvador

com um controle compatível do sistema financeiro, mas, em suas últimas conseqüências levantam questão sobre a capacidade da economia norte-americana de absorver todos os novos desempregados. Revela-se a contradição entre a preservação da supremacia externa com ganhos transferíveis para os grupos norte-americanos de menor renda. A nova grande crise mundial do capital expõe a relação orgânica entre as condições críticas da economia mundial e as tendências à crise das economias líderes mundiais estabelecidas.

Prevalece um sentimento geral de desaparecimento do emprego formal, que geralmente se atribui a políticas neoliberais conduzidas por uma aliança do grande capital com governos conservadores. Tal aliança foi principalmente representada pelas administrações de Margaret Thatcher e Ronald Reagan, que teriam tido o poder de impor a razzia neoliberal. Na realidade a primeira iniciativa nessa direção foi de um governo trabalhista inglês e o mais radical foi o do Chile conduzido pela ditadura de Augusto Pinochet. Esta leitura do problema descreve fatos reais, mas a nosso ver representa uma tergiversação da realidade.

Essa suposição precisa ser revista, para separar o que são conseqüências do modo de acumulação do que são as determinações de políticas nacionais. É um grave engano supor que as políticas neoliberais teriam o poder de conduzir o modo de acumulação do grande capital, em vez de que tenham vindo para representar os interesses desse grande capital que precisa ter desobstruídos seus caminhos para realizar sua reprodução. No Brasil, a política de desestatização de Mario Henrique Simonsen antecedeu a política de privatização iniciada por Collor e acelerada por Fernando Henrique Cardoso. No conjunto, foram movimentos organizados para desbloquear o acesso do grande capital a espaços de mercado, bem como para transferir à esfera privada o capital acumulado na esfera pública. A alegação de ineficiência das empresas públicas não procede, porque foram vendidas empresas do sistema elétrico rentáveis e os recursos arrecadados foram canalizados para pagamento de dívida externa, dando lugar a atrasos fatais na progressão dos investimentos no setor.

No que decorre do movimento de acumulação conduzido pelo grande capital, a destruição de postos de trabalho regular é um processo da esfera internacional, que liga a criação de empregos pelas multinacionais em seus países de origem com a criação de empregos em outros países, periféricos ou não. Seu efeito mais profundo é a desarticulação dos movimentos trabalhistas e a imposição de novas formas de subordinação dos trabalhadores pela necessidade de emprego. Por exemplo, com a mundialização da produção automotora, a criação de empregos nos EUA e na Europa pelo conglomerado da Ford está interligada, assim como a criação de empregos na Índia em empresas de telefonia, ou na China por indústrias norte-americanas, francesas e brasileiras. Assim, a redução da análise deste processo aos termos de análises nacionais resulta em descaracterização da internacionalidade do processo do capital.

Há boas razões para supor que a análise do mundo do trabalho padece hoje de limitações que devem ser revistas criticamente, como passo prévio a uma reflexão historicamente significativa sobre as perspectivas dos trabalhadores. A análise do mundo do trabalho continua quase exclusivamente nacional. A análise do trabalho foi negativamente afetada por uma tendência quantificadora de estofo positivista, que introduziu desvios quase irreparáveis, ao simplificar o problema no trabalho no sistema social do capital aos termos

de problemas circunstanciais de emprego, ou ao supor que as condições de renda pessoal são equivalentes às condições de consumo familiar. A análise do mundo do trabalho ficou comprometida pela falta de pressupostos representativos da dependência das pessoas às condições de acesso aos postos de trabalho disponíveis. Tornou-se uma análise descritiva de situações. Há uma diferença essencial entre os números de pessoas empregadas e desempregadas e as modificações nas condições do emprego. Aspectos tais como o acesso a aumentos de salário e alargamento da expectativa de vida profissional são ganhos que alteram o significado do salário. Tratamos com uma situação em que a informalidade localmente percebida é parte de um sistema de exploração que combina condições locais com formas regionais e internacionais. Por exemplo, o controle internacional da produção cacaueira por algumas grandes empresas é responsável das condições de emprego na lavoura cacaueira, do mesmo modo como o controle da comercialização da produção de melão e de espargos faz uma ponte entre a produção que chega ao consumo interno e a que se vende no mercado internacional.

O cenário social do trabalho hoje

A segunda metade do século XX assistiu ao desmantelamento do sistema de produção baseado no trabalho assalariado e a sua substituição por uma combinação de novos modos de divisão do trabalho, onde se combinam modos diretos e indiretos de controle da força de trabalho com a precarização dos contratos e das qualificações. A substituição de controles diretos por controles indiretos da força de trabalho foi substancialmente fortalecida pela expansão dos espaços oligopolizados do mercado de bens, que se converte em redução de opções no mercado de trabalho para a maioria dos trabalhadores, cuja perda de mobilidade contribui para favelização e emigração forçada.

Esse movimento generalizado de desassalariamento tem sido geralmente dado como uma decorrência do movimento de substituição tecnológica conduzido pelo grande capital. Mas ele se combina com o subemprego crônico determinado pela incapacidade proverbial do sistema de produção tradicional para absorver a totalidade da força de trabalho, pelo que ela é apenas parte de uma estratégia mais ampla do capital, onde o controle do trabalho é o verdadeiro eixo da acumulação. Isto, de resto, é que se observa hoje, com a revolução no comando da acumulação mundial trazida pela emergência da China e da Índia. Esses países realizam com muito maior profundidade os métodos de exploração comuns no Brasil, de manter salários baixos e bloquear oportunidades de aumentos salariais, mas vêm realizando uma nova revolução industrial que combina tecnologias da terceira revolução com condições de mercado de trabalho do início da segunda revolução, pelos padrões ocidentais.

Com a progressiva desvalorização do trabalho, onde mais pessoas dependem de complementos de renda variável e esporádica, com participação principal ou complementar no mercado informal de trabalho há maior incerteza da renda familiar e menor expectativa de vida profissional. Essa fragilização na formação da renda familiar coincide com um alargamento das distâncias entre as empresas que são capazes de administrar a renovação tecnológica e as que ficam à mercê dela.

Este dado é fundamental. Enquanto as atenções se voltam para as turbulências do sistema financeiro mundializado, descuidam-se as diferenças entre a mobilidade do capital e a do trabalho e entre a mobilidade de renda dos trabalhadores mais qualificados e a dos menos

qualificados. Mais ainda, a análise do mundo do trabalho trata os trabalhadores como uma massa de pessoas com condições equivalentes de negociação, sem considerar os efeitos da concentração do capital e do poder político nas condições de negociação das diferentes classes de trabalhadores. Vamos lembrar a distinção que Marx faz entre trabalho único e trabalho comum, e acompanhar o significado das peculiaridades que regem as condições de contratação dos trabalhos que são comparáveis.[2]

O fundamento destas notas é que o capital sempre quis se apropriar do valor criado pelo trabalho, porém jamais pretendeu empregar ninguém. O emprego cumpre as duas funções de viabilizar a extração de valor e controlar os trabalhadores. Mas é um custo que o capital procura converter em mais valia mediante um jogo de desemprego-emprego-desemprego. Novos empregos surgem na esteira de desempregos anteriores e da criação de novas condições de emprego. Historicamente, os postos de trabalho podem ser semelhantes, mas não são idênticos, já que correspondem a diferentes situações do desenvolvimento do sistema de produção. À diferença da análise ortodoxa do emprego, que o vê como uma situação individual do trabalhador, torna-se imperativo mostrar como as condições individuais de emprego são sempre parte de situações coletivas, determinadas pelas condições de exploração da força de trabalho conduzidas pelo grande capital.

Assim como a sustentação da hegemonia pressupõe uma situação de guerra permanente, a situação básica dos grupos de trabalhadores é de desemprego real ou latente. O movimento começa com a desativação de trabalhadores engajados em componentes locais do sistema de produção mercantil escravista e com a absorção seletiva de pessoas que haviam sido convertidas em reservatório de força de trabalho que podia ser acionado em condições de incerteza. Precisa-se, portanto, situar a reflexão sobre o trabalho nas condições históricas em que ele se realiza.

As condições específicas de contrato de certos tipos de trabalhadores são sempre parte de condições gerais de mercado de trabalho, onde há contratantes constantes e incertos e onde há números de pessoas que precisam de renda. Na sociedade moderna do capital esta relação está modificada pela participação do Estado no mercado de trabalho como fator de estabilidade do emprego, comparado com uma participação cada vez mais instável dos capitais privados. As fusões de empresas representam sempre instabilidade no mercado de trabalho, sinalizando momentos de mudança de tecnologia e de organização social da produção que implicam em desemprego.

A primeira referência necessária é que a ocupação remunerada surge de condições concretas de funcionamento do capital, que são aproveitadas pelas políticas que representam os interesses do capital. Em investimentos de grande escala e de alta tecnologia, tal como na indústria aeroespacial, na produção de petróleo, na indústria das comunicações, a reprodução do capital já investido depende de controle sobre as opções de renovação tecnológica, determinando uma cadeia de investimentos em que as novas aplicações de capital dependem de controle sobre os movimentos de desvalorização. Quando as grandes montadoras de automóveis instalam fábricas no Brasil, isso corresponde a políticas do conglomerado em seu conjunto, em que soluções de tecnologia que foram

[2] Karl Marx, *A ideologia alemã (PP.440 e seg.)*

desenvolvidas em algumas de suas empresas podem ser transferidas para outras, numa estratégia de rentabilidade que tem prazos e localizações.

As políticas neoliberais jamais foram muito criativas. Elas se instalaram e consolidaram sob a pressão da expansão do grande capital concentrado e financeirizado, em contraste com estruturas produtivas envelhecidas em alguns países ricos [3]. A repetição da receita de reduzir o poder do Estado e do numero dos empregos foi a mesma em toda parte e nunca passou de um nível tático ao de uma proposta construtiva e as novas iniciativas ficariam por conta de sinais de demanda, simplificadamente chamados de mercado. A originalidade do projeto de Hayek e Friedmann[4] consistiu em ir ao encontro do projeto de poder do grande capital, que precisava de uma legitimação científica. Na Inglaterra, a implantação da política neoliberal foi o modo encontrado pelo governo trabalhista para reorganizar a exploração interna do trabalho livre, cujos custos tinham se tornado excessivos para o objetivo geral de manter elevada a taxa de mais valia. No Chile foi o modo de lançamento de um modelo nacional radical, desenhado para sustentar uma atualização econômica da oligarquia chilena [5]. Nos Estados Unidos esse movimento constituiu a base para uma estratégia de recomposição da hegemonia que deu novo significado internacional à moeda americana, mas que, justamente por não trazer nada de novo, lançou as bases da expansão do capital especulativo que desembocou na atual crise [6].

As condições sociais do trabalho no Brasil de hoje

No Brasil de hoje este problema se apresenta na forma de uma grande fratura do mercado de trabalho e na saturação do mercado do trabalho informal, que significam um esgotamento do sistema produtivo para reciclar seus excluídos. A fratura do mercado de trabalho significa que uma parte da sociedade convive com condições de renda garantida e outra parte, cada vez mais numerosa, sobrevive em condições de renda incerta e insuficiente. Há uma inter-relação orgânica entre essas duas seções, porque os que vivem de rendas incertas e insuficientes são contratados diretamente pelos que dispõem de rendas garantidas e somente indiretamente pelo Estado, como é o caso dos trabalham em empresas prestadoras de serviços de limpeza. Distinguiremos situações e processos.

---

[3] A atual crise da indústria automotora norte-americana comprova esse desgaste que se acumula e que é parcialmente acobertado por uma demanda artificialmente aquecida.

[4] Ver o excelente resumo da política neoliberal incluído por Marilena Chaui em *Os sentidos da democracia* (2002).

[5] É preciso levar em conta que o modelo chileno imposto pela consultoria de Milton Friedmann, Arnold Harberger e Jeffrey Sachs encontrava uma raiz poderosa no programa de política econômica do Partido Nacional chileno que tinha sido definida desde o governo Alessandri (1958-1964). A tradição de repressão violenta e construção de poder imperial vem dos conflitos do fim do século XIX e com o suicidio de Balmaceda e continuaram com o golpe de Villareal (1947). As políticas neoliberais prosperaram onde encontraram raízes históricas de autoritarismo que as sustentassem. Na Inglaterra elas foram realmente introduzidas pelos trabalhistas, antes da Thatcher, em sua migração para posições conservadoras e o que elas realmente fizeram foi desmontar a resistência sindical para viabilizar uma nova etapa de concentração do capital.

[6] A esse respeito, sugere-se ver o ensaio de Maria da Conceição Tavares intitulado *A nova hegemonia norte-americana* (1998), onde se mostra que a recomposição da hegemonia precisou de nova fundamentação no controle das finanças internacionais.

Nas condições do trabalho no Brasil hoje conflitam e se ajustam dois processos diversos, que são a passagem de efeitos localizados do movimento geral de desvalorização do trabalho e a dos efeitos da atualização do controle social sobre os trabalhadores através do domínio das oportunidades de ocupação remunerada. Um exemplo extremo dessa situação são os lamentos de trabalhadores pela mecanização da produção açucareira que extingue uma das categorias mais brutalmente exploradas que são os "bóias frias". Os carvoeiros e os quebradores de pedra, os catadores de mariscos, estão entre os integrantes do trabalho miserável que não se explica sem reconhecer que são atividades na ponta inferior de sistemas ligados a exportações. Em trabalho anterior procurei desenhar o papel do extrativismo como segmento complementar da produção capitalista periférica, que não pode ser reduzido à velha expressão de coleta nem à outra simplificação de supor que se trata de uma atividade residual que tende a desaparecer (Pedrão, 2001). No sistema contemporâneo de produção a esfera da informalidade distingue-se como uma situação de dupla dominação, que se exerce através da insuficiência e da incerteza de renda, e, em decorrência disso, de exclusão do sistema de crédito e dos sistemas de benefícios indiretos.

Mas a grande novidade é o desmonte da classe média, realizado pelas políticas neoliberais, que tem tido proporções crescentes de seus integrantes rebaixados em renda e status. As perdas de renda da classe média significam menos capacidade para ocupar os que sobrevivem no circuito da informalidade. O termo informalidade denota um componente de um processo de exclusão do emprego formal, paralelo ao desenvolvimento de estratégias defensivas dos desempregados, em que se combinam uma insuficiência tradicional do sistema para absorver pessoas como trabalhadores e um desemprego causado por renovação tecnológica.

A informalidade se torna uma esfera socialmente complexa, com suas próprias regras de inclusão e de exclusão e com diversas situações de inserção na sociedade. Distinguimos quatro situações principais, que são as de informalidade da pobreza, informalidade de elites, informalidade de contravenção e crime e informalidade submersa. A primeira é a mais visível e bem conhecida da todos. A segunda também é conhecida, disseminada e dissimulada nas atividades não tributadas. A terceira passou a compor o mundo da criminalidade. A quarta subjaz em usos de poder para manipular concursos e facilitar contratos. A pobreza em geral é o pano de fundo desse conjunto.

Nesse contexto, o programa de bolsa família protagoniza um problema de difícil solução, já que se trata de assistencialismo que inibe posições genuínas dos trabalhadores, mas que vai ao encontro de uma realidade urgente, onde atende a numerosos segmentos da sociedade que não têm a menor possibilidade de acesso a emprego. Qual argumento será mais importante que reduzir a fome da maioria?

No conjunto, neste sistema marcado pela desigualdade de oportunidades, num ambiente de mercado de trabalho em que há mais demandantes que oportunidades, a contratação de trabalhadores se faz pelos mínimos de remuneração e de condições complementares de renda indireta e de condições de vida. Assim, dada a facilidade de comunicações, a reação dos trabalhadores, na escala mundial e na local, toma a forma de emigrações. Desde o fim do século XIX as migrações de trabalhadores tiveram uma variedade de causas, que sempre compararam rejeição em lugares de origem com perspectivas em lugares de chegada. A

reversão de movimentos migratórios com a Europa em geral não é nosso tema aqui, mas é parte da explicação da atual emigração de brasileiros praticamente para todas as partes do mundo. Vemos isto como uma mobilidade induzida, que passa a se somar a uma desvalorização subentendida, tornando o mercado de trabalho no Brasil secundário em relação com os mercados do exterior em geral. O argumento subjacente nesta parte de nossa pesquisa é que o mercado de trabalho nos países periféricos, especialmente no Brasil, está profundamente segmentado, com espaços de mercado completamente fechados, com outros espaços protegidos, ao lado de outros espaços que se tornaram acessíveis a seções mais amplas da sociedade, dotadas de mobilidade crescente mas não irrestrita. A presunção de mobilidade se confirma em muitos casos, mas sem dúvida a verdadeira situação de mobilidade é parte de um processo de desigualdade que permeia a classe média, além de obstruir a ascensão dos mais pobres. Este fato atinge o Brasil, cuja intensa atividade migratória passou a incluir grandes e crescentes fluxos emigratórios. É revelador que a emigração se acelerou e ampliou depois da ditadura quando, além disso, aumentou o número dos emigrantes qualificados. Mesmo que a importância desse fenômeno seja contestada pelo fato de que as migrações são processos próprios do capitalismo mundial desigual, trata-se de uma modificação fundamental no modo de funcionamento do mercado de trabalho no Brasil.

O atoleiro do escravismo e os projetos de grandeza

Desde a independência política, a elite brasileira desenvolveu uma política de ruptura com os seus antecedentes africanos e criou uma representação mitificada de suas raízes indígenas, como parte da busca de um fundamento étnico para um projeto nacional de poder. A suposta nobreza brasileira adotou nomes indígenas e famílias tradicionais trocaram nomes portugueses por sobrenomes indígenas [7], apesar de continuarem a tratar os indígenas como incapazes tutelados. Os projetos de poder grandioso teriam que separar o novo país de seu fundamento escravista, apesar de que não se levantou questão sobre o antecedente colonialista que criou a própria escravidão e que encontrava novas formas de domínio sobre a nova sociedade de capital brasileira. As "paradas da raça" do Estado Novo[8] combinavam o projeto de modernização autoritária com uma idealização de uma raça tropical mais ou menos branca, de fato inspirada no projeto de branqueamento que tinha sido alimentado pelo Império. Novas vertentes de racismo se articulavam de modo sutil mas firme, garantindo que o poder pudesse absorver filhos de imigrantes europeus mas não de descendentes de africanos. O problema foi que o escravismo permeou a sociedade de poder da República, com práticas de controle social herdadas do domínio rural, que adaptou às novas instituições. O novo racismo brasileiro funcionou como mecanismo auxiliar das vantagens de classe que se acumularam mediante o controle de cargos públicos e dos mecanismos ideológicos da nação, aí incluídos a mídia e as universidades. O governo Collor foi um momento de ruptura ideológica oficializada com o desenvolvimento de base nacional e o abandono de um caminho próprio de desenvolvimento social e econômico[9]. O

[7] Nomes tais como Sinimbú, Araraquara, Jaguaribe, Itaparica foram parte desse movimento.

[8] Alusão aos desfiles de 12 de outubro, que foi a data escolhida pelo regime do Estado Novo para simbolizar o início da "nova raça" brasileira.

[9] Em trabalho anterior focalizo nos fundamentos externos da guinada representada pelo governo Collor (Pedrão, 2004)

Brasil entrava em novo tipo de alinhamento automático com a ordem internacional da hegemonia.

Além da mecânica do alinhamento internacional através das políticas de equilíbrio macroeconômico, representou uma opção em termos da composição de classes na sociedade brasileira. Temos um problema fundamental relativo à suposição de equivalência entre as pessoas, que vem do fundamento escravista de nossa sociedade. Não podemos confundir nossos problemas com os dos europeus nem com os dos norte-americanos. Nossos problemas são muito mais graves e vêm de fundamentos históricos do sistema social brasileiro. A revolução burguesa no Brasil se fez e faz sobre movimentos de atualização do bloco histórico de poder que não podem ser compreendidos sem retomar o debate sobre as origens no colonialismo e no escravismo. Ambos resistem ao tempo e prosseguem sob novas formas, inclusive com novos movimentos de racismo e com novos impulsos de colonialismo. Preconceitos internos de classe que se tornaram regionais somam-se a preconceitos veiculados por investimentos estrangeiros, especialmente no campo do turismo. A segregação torna-se uma prática corriqueira e os proprietários estrangeiros do grande turismo se comportam como em um ambiente colonial.

O sistema escravista foi parte de uma globalização mista que no centro foi industrial e na periferia foi agro-mercantil e mineira. Um transbordamento marginal de industrialização do centro para a periferia tem que ser registrado, mas sempre foi um processo internamente limitado. Esse sistema criou mecanismos de controle social que se exerceram no local de trabalho e fora dele e que se perpetuaram mediante o controle das oportunidades de ocupação remunerada. Este é o fato fundamental da economia brasileira, especialmente das regiões mais pobres. A atualização do bloco histórico de poder político é um processo que abrange segmentos modernizados e segmentos arcaizados do sistema socioprodutivo brasileiro.

O fim das profissões lacradas: a diluição de vantagens corporativas

As relações de classe contêm um componente de privilégio herdado que se atualiza ou que muda de forma, que se organiza através do sistema político formal, ou através de mecanismos políticos informais. Na realidade, os fundamentos políticos das relações de classe carregam privilégios herdados do ambiente pré-capitalista, mas que se somam a privilégios criados pelo próprio capital. Desde o período colonial, o sistema de privilégios funcionou como um lacre em torno de algumas profissões privilegiadas, que desfrutaram de reconhecimento maior que a renda que obtêm. No ambiente pós-colonial e pós-escravista os privilégios foram, progressivamente reciclados, configurando-se um dilema entre ocupações socialmente protegidas e ocupações em mercado aberto. A ocupação dos trabalhadores é inseparável de educação, mas, qual trabalho e qual educação? A concepção de educação e as estratégias de educação são projeções de visões de classe, envolvendo sempre manifestações de poder.

O sistema educativo incorpora dois mecanismos de desigualdade: a desigualdade geral no acesso a educação e uma desigualdade específica, criada na qualidade do ensino. O sistema educativo em seu conjunto vem sendo profundamente atingido pelos processos de

mercantilização, privatização e internacionalização, favorecidos pelo próprio Estado, que precipita uma perda de qualidade generalizada [10]. Os trabalhadores têm maior dificuldade de acesso a ensino superior e padecem de receber ensino de qualidade inferior. O sistema gera uma defasagem de qualidade que se converte em desvantagem para conseguir melhores salários.

O trabalho que vale para o sistema socioprodutivo é o que se adapta ao futuro do sistema, é o que coloca o progresso da educação diante de uma crítica do ajuste entre os requisitos do sistema e as preferências dos que precisam trabalhar como contratados. Daí que a defasagem acumulada dos efeitos negativos da educação contribui para manter uma maioria de trabalhadores condenados a ganhar apenas salário mínimo ou equivalente, com uma expectativa de vida profissional decrescente. A manobra ideológica que apresenta a educação como um processo apenas técnico, que retira seu significado ideológico, funciona como justificativa de um sistema educativo que contribui para a manutenção do controle social e consagra falsos valores de imediatismo [11]. A manobra que consiste em ensinar o que as pessoas querem aprender resulta, finalmente, em condicionar o escopo do processo à percepção que os grupos médios de renda têm de sua própria situação; e é um modo de comprazer consumidores de ensino antes que de atender a necessidades sociais historicamente situadas de conhecimento.

Humanismo negativo e ideologia

O contingenciamento do trabalho no ambiente do capitalismo avançado atingido por tendências de crise obriga a considerar o sentido de finalidade deste sistema social que admite, como tendência incoercível, a desvalorização do trabalho e a exclusão. À contradição essencial de acumular por acumular frente a necessidades crescentes de consumir para sobreviver, há uma determinação colateral de consumir por consumir e há um controle social que se realiza através do controle da expansão e da sociabilidade do consumo. A negatividade do processo social do capital surge em sua plenitude na coerção do consumo e nas formas de poder que derivam desse controle. Permanece a questão fundamental inicial, acumular para quem? É a impossibilidade de explicar a acumulação de capital como um desiderato social que leva a desenterrar o sentido autodestrutivo da acumulação. A desvalorização do trabalho é o mecanismo por excelência de um processo de crise, que usa a alienação como meio de eliminar a resistência dos trabalhadores à exploração. A alienação é um movimento negativo progressivo, que pré-determina posições dominadas nas novas formas de organização da produção. Em sua maturidade, o processo do capital enseja uma nova violência que combina o subjugamento dos trabalhadores a condições inferiorizadas na produção com novas formas de subordinação das elites. A profundidade desse movimento se revela em sua plenitude quando se descobre que a subalternização das elites é o verdadeiro estofo da perpetuação do bloco histórico de poder

[10] Não há como desconhecer os efeitos da adesão ao acordo de Bolonha, que não é mais que uma exportação de menor qualidade do modelo educativo norte-americano, que vem sendo adotado por universidades públicas brasileiras, sob variadas explicações "culturais".

[11] A expressão irônica de Meszaros, que fala da "cura do subdesenvolvimento pela modernização" assinala essa manobra falaciosa que pôs as nações dependentes diante de movimentos de desvalorização que jamais podem ser mapeados como nacionais. Já Celso Furtado tinha colocado o contraste entre os processos combinados de desenvolvimento e de subdesenvolvimento, desmontando um dos pilares da simplificação da análise do processo social de transformação econômica.

nas nações periféricas. Um novo modo de reproduzir o modelo primário exportador implica em desestruturar os setores médios da sociedade que tinham se afirmado no modo anterior de acumulação.

Assim, o humanismo é um aspecto imperativo do processo avançado do capital e a questão do humanismo subjaz em toda teoria social corporificando valores e dando um significado material às ideologias. São diferentes o valor que o trabalho cria e o valor que se atribui ao trabalho. A valorização do trabalho combina o enfrentamento com os problemas de sobrevivência e os fundamentos culturais com que se processam os dilemas da sobrevivência. Simplificadamente, um sistema social baseado no individualismo e no culto à riqueza e que tolera corrupção, promove relações baseadas na negação da equivalência entre as pessoas e optar pela violência econômica. Fica apenas por decidir quais são os limites da violência institucionalizada, da tolerada ou da que se estigmatiza como ilegal ou anti-social. Frente ao movimento geral de substituição de trabalho atual por trabalho anterior, a valorização do trabalho, como de atividade socialmente realizada é a linha central do confronto com o fundamento antropológico da sociedade do capital, ao qual contrapõe uma visão sócio-histórica, que situa os comportamentos individuais como parte de processos de coletivos historicamente determinados.

A sociedade do capital projeta um humanismo centrado na esfera do individual que confronta com a formação de grupos estáveis, solapando as perspectivas dos que precisam preservar sua condição de trabalhadores. O individualismo é consagrado como substituto da individualidade. Nestas condições, impõe-se considerar a diferença entre o discurso oficial geral de mobilidade e as condições reais em que a situação dos trabalhadores dá lugar a novos perfis ideológicos. O contingenciamento dos contratos de trabalho e a precarização da situação das pessoas enquanto trabalhadores desenham um novo perfil de poder do capital, que transcende a esfera das relações diretas de produção e alcança uma esfera ideológica de subordinação superficialmente voluntária ou sutilmente induzida. A opção da sociedade do capital por valores individuais constitui uma negação de valores de cooperação e solidariedade que foram essenciais na história das sociedades tradicionais, passando a regular estes comportamentos por parâmetros de competitividade e de isolamento. Mas essa é uma opção que está na dinâmica do sistema capitalista, que se manifesta mediante uma sucessão de formas. O reconhecimento que a defesa do capital envolve uma escolha de como valorar as pessoas segundo elas participam de classes e de grupos desdobrados de classes se define como um humanismo que preserva vantagens consolidadas, que convive com substituições entre os ricos e exclusão entre os pobres. O humanismo do individualismo se afirma como uma contradição de formas de organização que produzam os trabalhadores necessários para realizar as tarefas visualizadas pelas mudanças do capital. A mobilidade dos trabalhadores passa a ser aquela imposta pelo leque de alternativas oferecidas pelo capital. Na América Latina, especialmente nos países de ascendência de civilizações indígenas, esta contradição emerge como um argumento fundamental na estruturação social que enfrenta a globalização financeira e o controle internacional do mercado de trabalho. A valorização das etnias até agora relegadas a posições secundárias obriga a pensar que a análise de classes não somente tem que romper com essa trajetória, como tem que resgatar a pluralidade de situações que ligam situações de classe a condições de mobilidade. A questão síntese que surge é que o

contingenciamento do trabalho é desigual e cria novos processos de desigualdade que se difundem no sistema sócio-produtivo.

Bibliografia

ANTUNES, Ricardo, **Os sentidos do trabalho,** São Paulo, Boitempo, 2002.
FIORI, J.L., TAVARES, M.C., **Dinheiro e poder,** Petrópolis, Vozes, 1998.
FERNANDES, Florestan, **A revolução burguesa no Brasil,** São Paulo, Brasiliense, 2006.
FURTADO, Celso, **Desenvolvimento e subdesenvolvimento,** Rio de janeiro, Cultura, 1961.
GAUDEMAR, Jean Paul de, **Movilidad del trabajo y acumulación de capital,** México, Era, 1977.
GIANOTTI, José Artur, **Trabalho e reflexão,** São Paulo, Brasiliense, 1983.
GORZ, André, **Metamorfoses do trabalho,** São Paulo, Annablume, 2006.
---------- **O imaterial,** São Paulo, Annablume, 2006.
GRESPAN, Joge Luis da Silva, **O negativo do capital,** São Paulo, Hucitec, 1999.
KHANNA, Parag, **O segundo mundo,** Rio de Janeiro, Intrínseca, 2008
LOJKINE, Jean, **A classe operária em mutação,**
MARX,Karl, **A ideologia alemã,** Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2007.
---------- **Contribuição à critica da Economia Política,** São Paulo, Martins Fontes, 2006.
MESZAROS, Istvan, **A teoria da alienação em Marx,** São Paulo, Boitempo, 2006.
----------O poder da ideologia, São Paulo, Boitempo, 2004.
---------- Para além do capital, São Paulo, Boitempo, 2006.
MORIN, Edgar, **Introdução ao pensamento complexo,** Porto Alegre, Sulina, 2007.
OLIVEIRA, F. PAOLI, M.C. **Os sentidos da democracia,** Petrópolis, Vozes, 2004.
OFFE, Claus, **Trabalho & sociedade,** Rio de Janeiro, Tempo Brasileiro, 1991.
PEDRÃO, Fernando, **A produção social de hegemonia: conservação e atualização no bloco histórico,** Salvador, FIB, Cadernos de Pesquisa, 2005.
---------- **O extrativismo na periferia da produção: referências à experiência da Bahia desde o fim da escravidão,** História Econômica e História das Empresas, vol. IV, 2, São Paulo, ABPHE, 2001.
---------- **A ideologia do desenvolvimento nacional e as perspectivas do capital internacionalizado,** Salvador, Revista de Desenvolvimento Econômico, julho, 2004.
---------- **Economia, política e poder,** Salvador, Podium, 2009.

Cooperativismo popular e solidário: estratégias de trabalho sob a flexibilização de direitos

Claudete Pagotto[1]

Resumo

O crescimento de cooperativas populares de trabalho no Brasil, nas últimas duas décadas, corresponde aos efeitos de um contexto, no qual a força de trabalho tem se submetido aos efeitos de uma grave crise do emprego. Neste artigo, pretende-se relacionar este fenômeno com a formulação de políticas públicas de geração de trabalho e renda vinculada, particularmente, à concepção de economia solidária. Objetiva-se analisar as concepções que norteiam as vertentes da economia solidária, que sustentam à promoção do trabalho em cooperativas, para em seguida, relacioná-las à utilização de formas flexibilizadas do trabalho que propiciam, de um lado, a geração do aumento do trabalho informal e, conseqüentemente, a precarização da condição de vida e do trabalho.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objeto a análise do processo de trabalho em cooperativas vinculadas às políticas de públicas no Brasil. A temática é contextualizada a partir dos anos 1990, período em que as conseqüências da reestruturação produtiva começam a se delinear com mais clareza em decorrência da crise do capital e, do esgotamento, nos anos 1970, do padrão de desenvolvimento industrial conduzido por financiamentos externos.

Analisa-se a articulação entre, a dinâmica dos interesses das classes sociais, tendo o Estado como espaço de disputa, sobretudo, as estratégias e políticas governamentais e os processos de organização do trabalho que, sob formas cooperativa tendem a reproduzir de modo precarizado as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores, gerando insegurança, instabilidade, além da perda de direitos conquistados. Pretende-se relacionar este fenômeno com a formulação de políticas públicas de geração de trabalho e renda vinculada às concepções de economia solidária e, com o fato de que, ao passo que tais políticas buscam dotar de sentido o trabalho em cooperativas, estas tendem a reproduzir de modo precarizado as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores.

O crescimento das cooperativas de trabalho nas últimas duas décadas corresponde aos efeitos de um contexto político e econômico no qual, a força de trabalho começa a conviver com "a mais grave crise do emprego em sua história" (POCHMANN, 2006, p.59). Neste sentido, face às transformações do mundo do trabalho decorrentes, de um lado, da ausência de crescimento econômico e, de outro, da adoção do receituário neoliberal, as chamadas *cooperativas populares* surgem como uma, dentre as variadas formas de trabalho, que possuem como principal característica a baixa produtividade e condições precárias de trabalho.

A partir dos anos 1990, evidenciam-se as conseqüências da reestruturação e financeirização dos capitais iniciada com a crise nos anos 1970, na medida em que o poder dos capitais transnacionais sobre os governos nacionais, condicionou processos políticos e econômicos que desestruturaram as lutas e as conquistas dos trabalhadores. O principal mecanismo de destruição dos direitos sociais tem sido a utilização de formas de flexibilização do trabalho que tendem a gerar um aumento do trabalho informal e do desemprego, e, conseqüentemente, a precarização da condição de vida e do trabalho.

---

[1] Doutoranda em Sociologia pelo IFCH/UNICAMP

Ao Estado é atribuída a responsabilidade pela crise, pelo padrão do financiamento público como gerador de déficits, impostos elevados e tributos excessivos como os principais culpados pela queda na produção. Essa retórica ideológica privatista, ao associar o Estado à ineficiência no trato dos bens sociais públicos, não menciona o seu importante papel na reprodução do capital. Neste sentido, os direitos e a proteção social dos trabalhadores foram o principal alvo do neoliberalismo, pois representavam, na época, um obstáculo ao processo de acumulação de capital. Entretanto, o Estado cumpre um papel decisivo na inserção dos governos nacionais à implementação das políticas neoliberais, ao definir os rumos das políticas públicas e, conseqüentemente, interferir na relação capital/trabalho. Em geral, atribui as causas do desemprego à inovação tecnológica, ou à rigidez das relações trabalhistas, ou ainda, à baixa qualificação dos trabalhadores. Mas é importante ressaltar que, nas três últimas décadas, as políticas econômicas incentivaram a dinamização da economia, tendo o controle inflacionário como prioridade em detrimento das questões sociais e do trabalho e emprego no país.

Após o período recessivo entre 1990-1992 inicia-se um período de recuperação (1993-1996) com estabilização dos preços devido ao Plano Real de 1994, com o controle da inflação, mas os aspectos positivos deste Plano foram escassos na área social, devida a drástica redução do nível de emprego, sobretudo o industrial, devido ao incentivo dado às importações. (PICCININI, 2006, p.99).

Na lógica da redução de custos, a tendência é de tornar a flexibilidade do trabalho um modelo predominante de contratação, como por exemplo, os adotados nos setores calçadista e têxtil-vestuário, bem como no setor de serviços, sendo a terceirização a forma mais comum. As empresas utilizam formas de flexibilização dos contratos de trabalho, chamados de "atípicos", e comumente são caracterizados por: *trabalho temporário; trabalho em tempo parcial (part-time); trabalho de tempo compartilhado (job sharing); suspensão temporária do contrato de trabalho (lay-off); estágios.* Ou ainda, por meio do deslocamento das atividade-meio ou atividade-fim para outras organizações, proporcionando o aumento do trabalho, sem o aumento do quadro funcional: *terceirização/subcontratação; rede de empresas; trabalho a domicílio e cooperativa de trabalho.* (PICCININI, 2006, 98-104)

Na perspectiva da análise das cooperativas de trabalho é importante ressaltar que, sob esta forma de organizar o trabalho emerge uma pseudo proposta de superação do assalariamento, ao se desenvolver o ideário de que o cooperado se converteu em seu próprio patrão. Além do que, o produto de seu trabalho dificilmente encontrará um mercado acessível à sua comercialização direta, senão às empresas que lhe tomam o serviço. O cooperado se vê, portanto, obrigado a aceitar os ditames e as condições impostas pelo capital. Embora, por outro lado, estas "novas formas de organização do trabalho", de acordo com estudos e produções teóricas, podem estar (re)criando uma nova sociabilidade, cujo processo democrático pode conduzir à desalienação, à desmercantilização do trabalho.

Com base na atuação prática e na produção teórica da chamada economia solidária constatam-se três vertentes: 1) próximas ao chamado terceiro setor, possuidoras de uma lógica filantrópica e mercantil; 2) fundamentadas nos pressupostos de mudanças sociais, por meio do desenvolvimento e implementação de políticas públicas; 3) e as que buscam na promoção das políticas públicas um espaço de organização política dos setores populares numa perspectiva voltada à emancipação dos trabalhadores.

INTERPRETAÇÕES SOBRE AS ESTRATÉGIAS POPULARES DE TRABALHO

As formas alternativas de organização do trabalho e da produção sempre estiveram presentes no interior do modo de produção capitalista desde a sua gênese. No entanto, diante do acirramento das desigualdades sociais, estas formas de organização, como as cooperativas, ressurgem nos momentos de crise do capital. E evidenciando processos nos quais o resultado do trabalho, realizado coletivamente, seja repartido de forma mais equânime, permitindo aos indivíduos a reprodução da sua vida social, e, inclusive, buscando reafirmar valores como democracia, luta direta contra a pobreza, e até mesmo a desalienação. Mas a apropriação coletiva dos meios de produção só ocorrerá plenamente pelos trabalhadores, quando esta forma de organização do trabalho sair da esfera abstrata e fetichizada, por meio da intervenção e controle do Estado.

É importante destacar as distinções entre cooperativismo e "novo cooperativismo", pois a concepção *conservador/tradicional* do cooperativismo que faz parte, tanto das primeiras manifestações do cooperativismo no Brasil como, na atualidade, se fundamenta no chamado "movimento cooperativo" europeu. E, o *cooperativismo popular e solidário* se manifesta de um lado, em instituições como as Incubadoras, vinculadas a governos e universidades em políticas de desenvolvimento local, com o objetivo de promover assessoria na organização econômica dos desempregados, dos (sub)empregados, ou daqueles que nunca ingressou no trabalho assalariado. Ou por outro lado, podem encobrir uma relação espúria de trabalho

> Existe um cooperativismo de elites e um cooperativismo dos pés-no-chão; um cooperativismo legalizado, letrado e financiado e um cooperativismo informal, 'sem lei e sem documento', não-financiado e mesmo reprimida. O cooperativismo não está pois imune à divisão da sociedade em classes. Isso é importante frisar, porque muitas vezes o cooperativismo é apresentado como se fora "uma borracha" que apagaria as diferenças de classe. Por isso mesmo ele costuma também ser apresentado como uma "terceira via" entre o capitalismo e o socialismo. Mas não existe "terceira via", ou o cooperativismo se subordina ao capital e seus interesses, ou o cooperativismo é um instrumento e função de um projeto socialista. Não um socialismo burocrático, totalitário e estatizante, mas um socialismo democrático, autogestionário e participativo (RIOS, 1987, p.65)

Em resposta aos efeitos desastrosos na área social provocados pelo neoliberalismo, e, pressupondo o forte acento ideológico em atribuir à ausência e/ou ineficiência do Estado nas políticas sociais, iniciou-se ações de transferência para a sociedade civil, das funções sociais de sua responsabilidade. Tais ações concentraram-se no chamado "terceiro setor", forma que aglutina associações e Organizações Não-Governamentais (ONG's).

Os debates sobre o "terceiro setor"[2] tendem a colocar a pequena produção e o trabalho associado como alternativas de trabalho, condicionando a maioria dos trabalhadores a não se considerarem como desempregados, ou excluídos, mas como realizando atividades efetivas, dotados de algum sentido social. Embora haja estudos que apontam a economia solidária como uma das formas de manifestação do terceiro setor, há vertentes teóricas, estudos e pesquisas que apontam a distinção entre o "terceiro setor" e a economia solidária. De um lado, o objetivo do terceiro setor é filantrópico, enquanto de outro, o da economia solidária é o de buscar novas formas de organização da produção e trabalho, por meio da apropriação coletiva dos meios da produção e, neste caso, as cooperativas possuem papel preponderante.

---

[2] Esta denominação, segundo Antunes, se refere à expansão do trabalho assumido como forma alternativa de ocupação, em empresas de perfil mais comunitário, motivadas por formas de trabalho voluntário, abarcando um amplo leque de atividades, sobretudo assistenciais, sem fins diretamente lucrativos e que se desenvolvem à margem do mercado (2000, 112)

Deste modo, para qualificar a análise das cooperativas populares é importante situar de que modo elas podem ser definidas e analisadas, na literatura e na sua manifestação concreta. Para isto é necessário ir além da identidade jurídica das cooperativas, examinando seu papel conservador/tradicional ou popular/solidário, pois segundo Veras Neto é importante definir

> qual o tipo de economia solidária e que cooperativas precisam ser criadas como alternativa ao neoliberalismo; caso contrário, este modelo será edificado pelo cooperativismo tradicional, um tipo de cooperativismo que pode ser bem intencionado, mas que acaba tornando-se útil às iniciativas flexibilizadoras neoliberais, e não para um novo campo auto-sustentável da Economia Solidária, constituído a partir da sociedade civil, aqui ainda entendida como um espaço de lutas sociais a expansão de cooperativas populares. (2002, p.142).

Por exemplo, o estatuto da cooperativa pode garantir formalmente o direito de participação de seus membros, mas é a maneira como ela foi constituída e como se organiza internamente e externamente que demonstra, ou não, sua potencialidade em introduzir uma pedagogia das práticas democráticas (TIRIBA, 2001, p.97)

A atuação no espaço urbano com organizações populares, com o objetivo de buscar soluções coletivas para os trabalhadores desempregados ou para os que jamais tenham conseguido ingressar no mundo do trabalho, faz parte de um conjunto de ações de entidades que surgem na contramão das tendências dominantes no cooperativismo tradicional brasileiro. A partir do Fórum do Cooperativismo Popular no Rio de Janeiro, em 1996, as principais concepções sobre um modelo cooperativista são definidas, baseadas nas necessidades dos setores populares, por meio do fomento às ações políticas de geração de trabalho e renda.

Alguns estados como Ceará, Rio Grande do Norte e Paraíba atraem empresas dos setores têxteis, confecções e calçados do Sul e do Sudeste por meio dos incentivos fiscais e da contratação a baixo custo de trabalhadores em cooperativas de trabalho. Para Lima (2001) a subordinação da cooperativa às empresas, o controle do processo do trabalho, conforme apontado em seus estudos aponta um processo de terceirização que vincula o trabalho precário com as artimanhas em fraudar os direitos trabalhistas, caracterizando, portanto as "falsas cooperativas" ou "cooperfraudes".

Segundo Coraggio (2008), o sistema capitalista na América Latina possui a tendência em: 1)aniquilar o trabalho assalariado com direitos sociais, garantidos pelo Estado; 2) arrasar as bases naturais da vida. A tendência é a degradação da qualidade de vida, deste modo, sob a economia capitalista não há a possibilidade de haver uma "sociedade justa". Para ele, esta situação requer uma "política democrática e o poder social das maiorias".

A construção de formas econômicas não-capitalistas, de um lado, busca a sobrevivência e, de outro, a "institucionalização dos valores de solidariedade". Esta prática, portanto, é muito complexa cuja luta constante para manter-la é insuficiente. O autor sugere um tipo de solidariedade *ad extra*. Ou seja, uma solidariedade para além das fronteiras, para além, portanto, da cultura individualista que cerca a atividade e a vida social dos membros de uma cooperativa. Mas, como isto não está internalizado e, de modo a se reproduzir como um sentido comum, para o autor, é necessário: "outra economia, outra política, outra sociedade, outra cultura, outro mundo".

E, na perspectiva microsocial, no que se refere a questão da sobrevivência, as potencialidades de tais iniciativas são incipientes conforme descrito pelos autores que Coraggio (2008) aponta: Franz Hinkelammert enfoca a necessidade de uma *racionalidade reprodutiva*; Paul Singer e Luiz Inacio Gaiger exploram a idéia de que possa existir um *Modo de Produção Solidário;* Alain Caillé a economia solidária não tem sentido sem um política democrática; Jean-Louis Laville afirma a necessidade de uma teoria pluralista da ação econômica com ação social e para Anibal Quijano, não poderá haver uma economia alternativa sem uma estrutura de autoridade alternativa ao Estado capitalista.

Para Coraggio(2008), numa fase de transição, a ação do Estado, dos movimentos e dos intelectuais são essenciais no desenvolvimento de uma cultura comunitária e anticolonial, no

sentido de que se "antecipe um ou vários sistemas de produção e reprodução cuja articulação possa gerar outro modo de resolver a questão do sustento e da reprodução ampliada da vida de todos com dignidade e justiça."

Por outro lado, a visão crítica de Quijano (2008) traduz a economia solidária como "um termo estranho numa realidade hostil". Torna-se uma "intrusão altruísta" em meio a relações do mercado capitalista "hiperfetichizado". Para o autor, economia solidária, parece ser uma forma, análoga ao social-liberalismo, de tentativa de "re-fundar a política por meio da ética". A política e a ética seriam provenientes de uma perspectiva "bem-intencionada", porém, "desligada da materialidade dos processos históricos em curso". Mas, o autor estabelece uma distinção entre a economia solidária e o social-liberalismo, ao enfatizar que aquela, é hoje um "universo heterogêneo de práticas sociais, que por sua capacidade duração e reprodução, expansão mundial constitui uma das expressões vitais do heterogêneo e contraditório movimento da sociedade atual e, nessa medida, passa a ser também um modo alternativo dos dominados ao mais sombrio período do capitalismo global".Além disso, a próprio caráter da economia solidária é "historicamente ambíguo e politicamente contraditório". Além de problemas teóricos e históricos importantes, os quais o autor se limita a enfatizá-los de modo resumido e sistemático.

Muitas práticas sociais surgiram após o "colapso dos muros do socialismo realmente existente" e da existência de uma população crescente de trabalhadores desempregados e empobrecidos e apelaram a moral da solidariedade, como resistência e como alternativa ao capitalismo. Buscando na subjetividade crítica, como herança da teologia da libertação, uma forma de crítica ao eurocentrismo, embora retome elementos do debate anarquista, libertário e comunitário.

A economia como eixo da alternativa ao capitalismo, segundo o Quijano (2008), mantém implícita a proposta teórico-política na qual a economia é a instancia primária da existência social, seja vista como ente natural ou como ordem social, ou, ainda, como conjunto da existência social. O modo de produção pode ser transformado por meio de lutas sociais, entretanto, a desintegração dos movimentos "utópicos" no século XX foi decorrência da expansão do capitalismo monopolista, embora, para o Quijano (2008), este processo demonstrou que a mudança ocorre, na medida em que a subjetividade se encontra associada à materialidade das relações sociais.

Para Quijano (2008) este contexto atual, é caracterizado por ele como sendo o período mais sombrio do "capitalismo global e colonial/moderno", devido a "mutações decisivas nas formas de exploração do trabalho e de acumulação capitalista". O que paraele tem significado a expansão de "formas não-salariais de exploração do trabalho e da *reciprocidade*, como forma de intercambio não-mercantil de trabalho e de força de trabalho e uma cultura de responsabilidade com o meio ambiente e com todos os seres vivos".

Por meio da noção de reciprocidade Quijano (2008) argumenta que milhões de pessoas que estão produzindo e reproduzindo esta *reciprocidade*, não somente pela moral de solidariedade, porém, o fazem sem saber, "porque a reciprocidade não seria possível sem elas". Para Quijano (2008), a *reciprocidade* deve ser defendida e reproduzida: como elemento da democracia; a moral da solidariedade como um elemento central do imaginário social; e, a consciência social como condição indispensável. "A construção de de uma sociedade democrática só é possível se as subjetividades, o imaginário, a vontade, de mais pessoas estejam na direção de produção de relações materiais de reciprocidade".

Por outro lado, para Gaiger (2008), a principal exigência para a construção de um mundo "pos-capitalista" é o restabelecimento das condições subjetivas que mobilizam os indivíduos e coletividades. Pois para ele os "modelos de superação do capitalismo caíram em descrédito" tendo em vista que, estes "modelos" não produziram alternativas efetivamente superiores ao capitalismo. Para o autor, há uma falta de capacidade dos "movimentos sociais

no Brasil em relacionar-se organicamente com os instrumentos e os atores da política". Segundo, ele os dirigentes tornaram-se mais profissionais do que militantes pertencentes a partidos e entidades e, por isso, suas reivindicações consistiam numa "lógica improdutiva" de disputas que, com o tempo foram cooptados na direção do Estado. Nem mesmo os intelectuais conseguiram manter a capacidade de envolverem-se numa práxis emancipadora, que segundo ele, é reflexo da crise da intelectualidade de esquerda. Por isto a emergência do "retorno às bases" com as seguintes ações:

> Atender de maneira prioritária as iniciativas dos trabalhadores que possuam elementos distintos da organização social capitalista;
>
> Atender as iniciativas genuinamente imbuídas do valor de justiça e de humanização;
>
> Valorizar as experiências populares que surgem da auto-organização, que defendem os direitos básicos do trabalho, que apostam na associação e na solução coletiva, gerando, convicções morais e intelectuais indispensáveis na luta contra-hegemônica. (GAIGER, 2008)

Desde os anos 80, experiências associativas que, segundo Gaiger (2008), expressam um "anseio de classe: o de oferecer segurança material, reconhecimento, dignidade e uma vida com sentido para uma maioria de pessoas que dependem da sua capacidade de trabalho". É a partir da "produção material da vida que a economia solidária se faz presente, não para negociar a venda da força de trabalho às empresas capitalistas, mas, contribui para que os 'pobres' reconheçam a sua existência e seu protagonismo".

Para Paul Singer (2002) o conceito de economia solidária surgiu no século XIX, com o movimento operário europeu. E, na atualidade retoma os mesmos valores, de igualdade e democracia, além de negar a separação entre trabalho e posse dos meios de produção e, em estipular que o excedente, as chamadas "sobras", sejam destinadas a fundos coletivos, ou seja, o capital investido nestes "empreendimentos solidários" não pode ser remunerado.

Segundo Singer (2002), no período de crise, no Brasil, nos anos 80 e 90 foram organizadas associações de trabalhadores, que de início eram provenientes da intervenção sindical nos processos de falência das fábricas. Dentre as experiências existentes deste período, é destacada a fábrica Markely, pois subsidiou todo o processo de formação da ANTEAG[3]. E, no Grande ABC Paulista outra história começa a se delinear, por meio das intervenções dos sindicatos metalúrgico e químico, configurando o chamado "novo sindicalismo", e na formação da UNISOL[4]. O sindicalismo que busca na formulação de propostas de intervenção nas políticas públicas, será aquele que propiciará o seu engajamento, "propositivo", na economia solidária. Por meio de ações como:

> Diálogos com as experiências italianas e da *Lega delle Cooperative*;
>
> A partir de 1996 há um engajamento nas ações de autogestão em industriais falidas da região;
>
> Em 1999, a UNISOL, fundada durante o 3º Congresso dos Metalúrgicos do ABC. De início parece que o seu surgimento rivaliza com a ANTEAG e seu apoio vem, neste período, da incubadora de cooperativas populares da PMSA ligada à FSA.

Para Singer (2002), no meio urbano a economia solidária se desenvolve nos espaços: assistencial, cidadão e de geração de renda, como a Cáritas, Ação da Cidadania e a Incubadora de Cooperativas Populares. Ele enfatiza a importância do sindicato, da CUT[5], como as instituições de crédito, por exemplo, na formação do CRESOL[6]. Se, de um lado, ele enfatiza a importância das instituições, movimentos e sindicatos no desenvolvimento da economia solidária, de outro, expõe que os principais entraves na organização da economia solidária são: a tecnologia social, as questões econômicas e jurídicas para sua implementação.

---

[3]Associação Nacional dos Trabalhadores e Empresas de Autogestão e Participação Acionária
[4]União e Solidariedade das Cooperativas do Estado de São Paulo
[5]Central Única dos Trabalhadores
[6]Sistema de Cooperativas de Crédito Rural com Interação Solidária

Para Singer (2002), por ser um "modo de produção alternativo", inexiste o trabalho alienado "nas relações de trabalho solidárias".

Embora seja possível constatar que, a emancipação dos trabalhadores e a superação da alienação não ocorrerão em unidades produtivas isoladas, a economia solidária expõem tais limitações, mas, segundo Schmidt e Novaes (s/d, 03), em sua prática pode haver o exercício da autogestão e de uma "pedagogia da luta" que objetiva ampliar o poder político e econômico dessa massa de trabalhadores. Deste modo, autores como Schmidt e Novaes, apontam, de um lado, os limites da economia solidária sob a lógica do capital, mas mesmo em sua etapa neoliberal, ela pode adquirir, por outro lado, uma "potencialidade" capaz de transformar-se em um projeto de mudança social mais amplo, por meio da sua transformação em movimento social.

> A Economia Solidária vêm permitindo - e pode permitir ainda mais - a amplos seguimentos dos trabalhadores, a sobrevivência num contexto adverso, o exercício da autogestão, a pedagogia da luta, a compreensão da economia nos planos micro e macro, além do desenvolvimento da cooperação e da solidariedade entre os trabalhadores. Pode ainda ampliar o pólo dos explorados na luta de classes, reforçando seu poder político e econômico. Poderá ainda convencer, dialogar e contaminar os escravos do capital, subordinados numa atividade de trabalho sem sentido social, que outro mundo é possível e necessário. A Economia Solidária, assim como o movimento sindical e outros movimentos populares também deve responder pelos interesses imediatos dos trabalhadores, e o faz integrando milhares de "excluídos" na vida econômica através de relações sociais que tendem a ser não alienantes, pelo menos no seu espaço mais restrito. Assim como os outros movimentos, deve tencionar o Estado, disputar seus recursos e influenciar na mudança de regras a seu favor a partir da construção de políticas públicas adequadas ao cooperativismo e associativismo de trabalhadores (s/d, p.03).

Para os Santos e Rodrigues (2007, p.9) a tarefa, neste início do século XXI, é a "de pensar e de lutar por alternativas econômicas e sociais", por meio de um ativismo vinculado a uma "globalização contra-hegemônica", como por exemplo, os Fóruns Sociais Mundiais, demonstrando que a idéia de que não existem alternativas não podia predominar por muito tempo. Para os autores, o que se torna urgente diante do neoliberalismo é a colocação de tarefas na direção em "formular alternativas econômicas concretas que sejam ao mesmo tempo emancipatórias e viáveis"(LISBOA, 2008, p.9). As formas econômicas alternativas se tornam um elemento importante e urgente, tendo em vista que as experiências socialistas centralizadoras demonstraram sua inviabilidade e, "não ofereciam uma alternativa emancipatória frente ao capitalismo"(LISBOA, 2008, p.9). A crise desses sistemas propiciou a oportunidade de criação de formas alternativas, plurais, não-capitalistas. A viabilidade dessas alternativas, portanto, depende da sua capacidade de sobreviver dentro do capitalismo. Deste modo, é "preciso atentar simultaneamente na viabilidade e no potencial emancipatório dessas múltiplas alternativas de organização econômica baseadas na igualdade, na solidariedade e na proteção do meio ambiente".

Para os autores, aceitar a viabilidade econômica, não significa aceitar "o existente", mas afirmar, por meio de um pensamento crítico, que a "realidade não se reduz ao que existe". Pois, "a realidade é um campo de possibilidades em que cabem alternativas que haviam sido marginalizadas ou que nem sequer haviam sido tentadas" (2007, p.10). Deste modo, os autores avaliam que é preciso buscar a experimentação e a reflexão sobre as alternativas que representem formas societárias mais justa. Tais argumentações põe em dúvida a separação entre realidade e utopia. Embora, os autores advertem que, qualquer análise que venha sublinhar e avaliar o potencial emancipatório das experiências não-capitalistas e, devido ao seu caráter anti-sistêmico, há de reconhecer suas fragilidades e e incipiências. Por falta de um termo melhor as práticas e teorias que desafiam o capitalismo são qualificadas, segundo os autores, de "alternativas". De início eles colocam a questão:

alternativa a quê? Quais são os valores e práticas capitalistas que estas alternativas criticam e buscam superar? De acordo com o pensamento crítico os autores apontam elementos que buscam responder tais questões de forma sucinta: " capitalismo produz desigualdades de recursos e de poder; As relações de concorrência do mercado capitalista produzem formas de sociabilidades empobrecidas, baseadas no proveito pessoal do que na solidariedade. A exploração crescente dos recursos naturais ao redor do mundo põe em perigo as condições de vida sobre a terra".

Na prática as alternativas combinam mais de uma dessas características, por exemplo, o eco-feminismo, o cooperativismo como participação democrática nas empresas, a reivindicação da diminuição da jornada de trabalho. Todos os tipos de experiência têm em comum a não pretensão de substituir o capitalismo de uma vez, mas de incomodar a sua hegemonia. E, no "mapa de iniciativas predominam os princípios de igualdade, solidariedade e o respeito a natureza".Portanto, para os autores tais iniciativas não podem ser analisadas com um critério simplista de avaliá-las pela sua capacidade de oferecer ou não uma alternativa radical ao capitalismo. Para eles, este critério encarna uma forma de fundamentalismo que podem fechar as portas a propostas graduais de transformação numa direção não-capitalista. Para além da dicotomia *reforma* ou *revolução*, busca-se implementar "reformas revolucionárias".

Para Menezes (2007), a economia solidária, expõe uma ideologia de combate à pobreza fundamentada por intelectuais e, com o aval do movimento sindical e das universidades que, sob a lógica da mundialização do capital traveste a noção de autogestão com uma intenção humanizadora dotada de sentido, mas que oculta processos e formas de precarização do trabalho. Ressalta, de modo geral, que "a economia solidária exalta a moralidade da vida social e, enquanto projeto político, ignora a história das principais conquistas dos movimentos políticos do proletariado. Assim, as alternativas de ajustes e reajustes políticos e econômicos devem ocorrer não na contestação da ordem vigente, mas sim no interior da própria ordem burguesa (p, 34). Na esteira da retomada da interpretação da realidade pelo viés do pensamento romântico e utópico, as propostas alternativas na atualidade se apresentam como "formas de resistência e luta pela vida" (Kraychete), "produzir para viver"(Santos) e "espaços para a reprodução da vida" (Coraggio), se dividem em: economia solidária, economia popular, economia popular e solidária, socioeconomia solidária, economia dos setores populares e economia do trabalho. O foco da autora é sobre o rumo dos projetos 'alternativos' que engendram uma revisão conceitual e operativa da produção e da reprodução social no capitalismo contemporâneo, a reprodução dos pobres e dos 'excluídos' se circunscreve, exclusivamente, à reprodução da vida e não do sistema (MENEZES, 2007, p.37).

A autora parte da principal constatação de que as políticas de proteção social sob a dinâmica da mundialização do capital, se desdobra na "pobre polêmica que caracteriza o terceiro setor", ou seja, na desconstrução do conceito de sociedade civil, deslocando a economia enquanto complexo fundante da sociabilidade e da subjetividade para o campo do "mundo da vida", e configurando um sistema no qual a sociedade civil é entendida como a "terceira esfera"(Avritzer, Arato e Cohen) e na celebração da autonomia, da espontaneidade, do cotidiano da vida privada (Habermas). Destaca-se o "primado da subjetividade e do papel dos agentes sociais em suas lutas cotidianas"(MENEZES, 2007, p. 110). A autonomia torna-se o elemento fundamental para o entendimento das relações sociais, por isto a importância da formação de redes sociais e culturais, por se caracterizar como a "nova sociedade civil" (MENEZES, 2007, p.110).

Para Menezes (2007), Paul Singer possui o mérito de que pela "sua economia solidária" é possível viabilizar e constituir um "sociedade socialista"(MENEZES, 2007, p.149). Embora sejam ressaltadas as divergências deste em relação à Coraggio e Kraychete,

para os quais, a unidade de produção na economia solidária se define na "unidade doméstica" enquanto para Singer são as "cooperativas". (MENEZES, 2007, p.152). A autora aponta para o descortinamento de práticas sociais alternativas através da economia solidária, que segundo ela faz parte do terceiro setor e de um projeto político "sustentado pela ilusão própria da manipulação ideológica."(MENEZES, 2007, p,218)

Para Barbosa (2005) há um "reconceituação da categoria trabalho no contexto atual, em trabalho associado em cooperativas e associações, por meio da promoção de políticas públicas baseadas na economia solidária", na medida em que as políticas públicas se enquadram neste horizonte de "recomposição do capital" de fortalecimento da relação entre Estado e Mercado. O sentido político das conquistas sociais transforma-se em programas focalizados e compensatórios. Entretanto, de modo particular, o que se manifesta no governo federal com a SENAES[7], não é a abdicação da proteção social, como mediação no processo de produção e reprodução social, mas a sua "recolocação com outro significado".

A categoria trabalho, para a autora, neste contexto perde o sentido ao não se basear no assalariamento, com a agravante de que o Estado não assegura, de modo amplo, a promoção do emprego e, deixa ao mercado tal função, com isto, recai à sociedade civil a execução das ações de buscar conhecer, reivindicar e executar as políticas públicas. O trabalho torna-se fragmentado e heterogêneo, por reconhecer varias atividades informais e associa-se e vincula-se em coletivos de produção. Há, portanto, um processo de reconceituação do trabalho por meio da possibilidade de ocupação, em cooperativas e em associações. Esta possibilidade preenche uma lacuna ao valorizar ou "dignificar" o trabalho informal marcado de forma espúria na história do trabalho no país e com o seu crescimento, oferece à chamada economia solidária, a possibilidade de regulação. Ou melhor, transformando a idéia de solidariedade e autogestão "submersas" em práticas econômicas "que viram direito social por meio de política pública" implementadas pela SENAES.

Segundo a autora esta cultura política possui a artimanha de revalorizar as demandas imediatas dos trabalhadores "trocando seus referencias ideopolíticos" pela "acomodação passiva à funcionalidade do capital". A exposição sistemática das ações do governo, da CUT e do MST[8] no fomento a práticas e concepções sobre geração de renda é evidenciado pela autora, na medida em que, neste processo de articulações, baseadas em ações negociadas, propositivas e conciliatórias, retira do trabalho a sua perspectiva de classe. Nesta perspectiva, a autora, atribui à economia solidária sua "relação perversa enquanto unidade contraditória que nega o assalariamento e, nesse processo, colabora inviesadamente com a dissimulação das relações sociais determinadas pelo capital" (BARBOSA, 2005).

Para, França Filho (2006), a política pública possui "vocações" e com base nas análises dos casos em Recife e São Paulo, o autor chama a atenção, para as "três vocações de uma política pública", a saber: 1) sua articulação com a sociedade civil, no que se refere a sua "efetividade"; 2) sua vocação indutiva e 3) enquanto política de organização da sociedade.

No que se refere a primeira questão colocada pelo autor na qual a política pública possui uma caracterização mais abrangente passa pelas concepções de: 1) uma política em construção e 2) de políticas de emprego para políticas de geração de trabalho e renda. A primeira questão, portanto, ao se referir a sua configuração mais abrangente, se relaciona ao fato de que a economia solidária é "um assunto impreciso", apresenta um "polimorfismo de interpretações", por isto ser uma política em construção, por apresentar uma heterogeneidade no que se refere a sua estruturação, participação social e seu modo de implementação no território nacional. Ainda no que se refere ao lado mais abrangente, o autor busca conceituar, essa heterogeneidade analisando as noções herdadas enquanto política pública voltada para o

---

[7] Secretaria Nacional de Economia Solidária

[8] Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra

trabalho. O que significa dizer uma preocupação com a geração de trabalho e renda, colocada fora da relação do trabalho assalariado, para além, portanto da noção de emprego, a qual carregava em si, anteriormente, políticas públicas voltadas para a qualificação profissional e para cursos de capacitação técnica. O autor destaca, que neste caso, o desemprego passa a ser o principal problema da "baixa qualificação da mão-de-obra".

Noções como "desassalariamento da economia", concordando com Singer, perda da centralidade do contrato de assalariamento, necessidade de criação de novos marcos e sistemas de regulação, fazem parte da análise da passagem das políticas de emprego para as de geração de trabalho e renda. Desta política o autor sintetiza duas concepções: 1) insercional-competitiva e 2) sustentável-solidária. Na primeira concepção de geração de trabalho e renda a qualificação profissional é pensada de acordo com a necessidade de organização da economia informal, numa perspectiva insercional. O que significa que os valores disseminados são o do empreendedorismo voltado ao negócio, ao projeto da economia informal sob orientação numa direção ao micro e pequenos empreendedores sob o pano de fundo do desenvolvimento local. Na segunda, busca o reconhecimento e o fortalecimento de "circuitos socioprodutivos locais integrados ao tecido das relações sociais, políticas e culturais". Neste ponto o autor argumenta sobre a necessidade de se inventar novas institucionalidades, baseadas nas "formas não-capitalistas" articuladas as "iniciativas da sociedade civil".

Se de um lado há uma assimilação da lógica mercantil, traduzindo-se em ações pontuais envolvendo grupos informais ou aos chamados arranjos produtivos locais (APL), de outro, pensa-se na possibilidade de tais iniciativas se consolidarem como formas de intervenção social, com o objetivo de promover a sustentabilidade territorial, a centralidade aqui é da "solidariedade". O autor ressalta, que a "estruturação da política de economia solidária depende diretamente da sensibilidade dos gestores envolvidos" e estes dependem "do grau de organização dos movimentos sociais" e de uma "política fundada em interações recíprocas", pressupondo uma relação dinâmica com a sociedade civil em dois níveis: 1) intragovernamental e 2) com a sociedade civil.

No primeiro item, enquanto articulação intragovernamental, França Filho (2006) busca a defini-la como uma "vocação" política, na medida em que a economia solidária é "transversal", podendo fazer parte em diferentes secretarias de governo envolvendo diferentes temáticas. Entretanto, isto não é uma "razão lógica", pois ressalta que em muitos lugares e por diversas razões as secretarias não dialogam entre si. Se no primeiro item a estruturação da política se dá como "vocação", no segundo item, enquanto articulação com a sociedade civil, é a condição da sua efetividade. O que se discute é o formato prático que estas políticas costumam assumir. Mesmo demonstrando uma premissa da redemocratização isto não ocorre sem dificuldades, tensões, variando sua consistência dependendo do nível de organização popular ou da entidade parceira.

De modo geral, França Filho (2006) salienta a importância do caráter indutivo da política, ou seja, seu caráter estratégico na indução de processos de organização e desenvolvimento. Utiliza como exemplos grupos marginalizados, por apresentar desmobilização e desorganização para indicar que ao buscar nas iniciativas de apoio ao associativismo e cooperativismo, neste aspecto, esta política pode adquirir uma proposta de mudança social. Neste caso, a mudança social adquire um aspecto na visão do autor de "transformações institucionais". O que significa dizer que há uma promoção de um salto da noção de "assistência" à de "emancipação". A política pública efetiva de economia solidária, na visão do autor, possui uma "dimensão não econômica", e, o fortalecimento do chamado "capital social".

Políticas de "organização da sociedade" têm o objetivo não somente de promover o auxilio individual, mas a organização de grupos e o fortalecimento das redes sociais e

políticas. É neste ponto que se busca novas institucionalidades ou marcos regulatórios. Além da construção de novos valores de sociabilidade: organização política, relações sociais, atitudes individuais, etc., o autor busca inaugurar uma nova concepção das políticas de geração de trabalho e renda, além de apontar as novas tendências nas relações entre Estado e sociedade civil. O autor analisa a política de economia solidária enquanto ação política que se desdobra em ação social, que requer esforços coletivos por uma "causa", uma alternativa de trabalho, uma intervenção social, buscando, portanto, na noção de "vocação", explicitar a necessidade de inserir a política de economia solidária enquanto realização comprometida, enquanto senso de responsabilidade e de sensibilidade dos gestores públicos em um contexto social determinado.

A análise de Nunes (2006) sobre a integração que as políticas sociais em economia solidária privilegia o Estado como espaço de disputa da economia solidária. Concebendo "integração como valor que funda a democracia". E, de que as transformações ocorrem ao nível da instituição: "os procedimentos em curso devem indicar uma institucionalização das práticas configuradas por valores que foram esquecidas no pacto democrático e que são debatidas atualmente, tais como participação, gestão democrática, autonomia, responsabilidade compartilhada". Embora transpareça a afirmação das instituições como promotora das políticas, a autora, atribui ao "valor comunitário um papel prioritário", na medida em que, as associações e as cooperativas, por meio desses valores, obrigam o Estado a reconhecer "a dinâmica social dos menos favorecidos". Destaca-se o caráter de mudança institucional com a atuação da economia solidária, enquanto política pública implementada nos municípios, e, da sua possível força política ao exigir novos padrões de regulação social e do trabalho e, sobretudo, em processos de "democratização do mercado". Entretanto, observa-se que, as interpretações realizadas pela autora, abordam um resultado no qual a "política de economia solidária não conseguiu transformar o público em sujeitos sociais".

Mészáros, na Introdução à segunda edição brasileira do livro *Poder e Ideologia* de 2004, aponta que, na Introdução à primeira, editada em 1989, ou seja, vinte seis anos depois, destaca o equívoco da visão mecanicista de Keynes, ao propugnar que o "problema da humanidade estaria resolvido em cem anos"! A visão, segundo Mèszáros, do "burguês educado" estava errada, tendo em vista as "forças destrutivas e as gritantes desigualdades". Embora, o percurso metodológico desta Introdução se preocupa em analisar os elementos políticos e econômicos que envolvem o pós 1991, inaugurando "uma nova época histórica": a virada dos intelectuais de esquerda, a crise estrutural do capital, a questão do Estado, a questão nacional, crise do movimento socialista, ressaltamos as análises sobre a noção, operada pelo autor, de "autogestão positiva" (MÉSZÁROS, 2004.p.31). Tendo em vista que, estas formas de organização do trabalho em cooperativas de trabalho, são pontuais no interior das conseqüências que a crise do capital gera aos trabalhadores, são formas que facilitam a intensificação da exploração do trabalho pelo capital são, portanto, possuidoras de traços continuadores do capitalismo..

Alguns pontos preliminares apontados no texto são importantes destacar:

> A "negação radical do sistema" é uma premissa da teoria socialista; Em resposta à "globalização perversa do capital" é necessária a instituição de uma "ordem baseada na autêntica igualdade", ou seja, que não seja uma igualdade meramente formal; Deste modo, o "internacionalismo positivo" tem como estratégia transformar os "microcosmos" reprodutivos do capital em "uma outra alternativa totalmente cooperativa". É a estratégia para "ir para além do capital"(MÉSZÁROS,2004, p.31).

Ou seja,

> Uma forma qualitativamente diferente de tomada de decisão em que as funções de controle vitais de reprodução social possam ser positivamente t*ransferidas* aos membros dos "microcosmos" e, ao mesmo tempo, em que as atividades desses últimos sejam

> apropriadamente coordenadas para incluir os níveis mais abrangentes, visto que estes não estariam separados por antagonismos inconciliáveis (MÉSZÁROS, 2004,p.31).

O capital submete os "microcosmos" ao seu controle "vertical-hierárquico". Neste sentido, a resposta aos conflitos e antagonismos decorrentes de uma estrutura desigual, se encontra na estratégia socialista, com a adoção de princípios democráticos e cooperativos que estruturam as relações sociais:

> A autogestão positiva e a 'coordenação lateral' dos produtores associados em escala global – por oposição à subordinação vertical a uma força controladora externa que hoje predomina – só se torna possível pela primeira vez sobre esse principio (MÉSZÁROS, 2004, p.32).

A sustentação da perspectiva socialista na atualidade possui a agravante do desemprego estrutural. Deste modo a educação e a autogestão da ordem reprodutiva não podem estar separados, bem como de um novo princípio regulador da troca de mercadorias. Neste sentido se faria necessário realizar uma reorientação dos objetivos sociais relacionados à troca de mercadorias. E, toda a tentativa de reconstituir o movimento socialista significa inserir o conceito de participação como elemento fundamental. Não apenas como uma simples "consulta", mas como um "exército criativo, em benefício de todos, dos poderes de tomada de decisão adquiridos". "É impossível tornar reais as potencialidades socialistas de que está carregado nosso tempo histórico, sem ativar o poder da ideologia emancipadora". (MÉSZÁROS, 2004, p.54)

Neste sentido, a análise das experiências cooperativas sob a perspectiva da economia solidaria parte, em princípio, da sua caracterização enquanto política pública, procurando evidenciar as suas conexões com as transformações do mundo do trabalho no contexto contemporâneo. E, com base em pressupostos utópicos de transformação social, conforme sua literatura, pode se constituir em um importante elemento no processo de emancipação do trabalho, embora alguns dados tendem a contradizer tais afirmações.

PRECARIEDADE DO TRABALHO E O COOPERATIVISMO POPULAR-SOLIDÁRIO

Alguns dados demonstram o quadro da precariedade do trabalho, por exemplo: segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), entre 2003 e 2004, no Brasil, a recuperação do mercado de trabalho ocorreu com o saldo de empregos formais (com carteira de trabalho) de 23 mil e de informais de 240 mil. Segundo o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), baseado no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) do Ministério do Trabalho, dos ingressos com carteira assinada em 2004, de cada 10, 7 receberam menos que 2 salários mínimos, confirmando uma tendência cada vez mais crescente de diminuição e precarização da remuneração por meio da carteira de trabalho.

Em um quadro de crescente desemprego, o trabalho informal passa a figurar como uma resposta imediata de sobrevivência, embora também responda por processos de precarização, achatamento salarial e desmobilização do enfrentamento coletivo e sindical. O que significa a existência de formas diferenciadas de trabalho, seja ele parcial ou precarizado baseado em contratos temporários, terceirizados ou informais com o objetivo de reproduzir a lógica da diminuição dos custos de produção transferindo, os riscos deste processo aos trabalhadores sem vínculos empregatícios.

Neste sentido o trabalho, seja ele "recomposto", ou "transfigurado" em autônomo (BARBOSA, 2005,p.44) ou formas de disfarçadas de assalariamento (LIMA,2002,p.14) assumem formas heterogêneas na área produtiva e organizacional, combinando processos com o rigor fordista com relações de trabalho artesanais ou familiares, possibilitando não só a diversificação das relações contratuais como a falta de identidade, consciência e prática política dos trabalhadores. Como por exemplo, a fragilização da ação sindical, a ampliação do

emprego do trabalho feminino desvalorizado e a difusão do empreendedorismo (TAVARES, 2004, p.49).

As cooperativas dependem das relações de subcontratação com outras empresas, tornando-as subordinadas ao ritmo gerencial ditado por estas e ao mercado. Pois o capital "é uma forma incontrolável de controle sociometabólico a qual tudo o mais, inclusive seres humanos, deve se ajustar" (MESZÁROS, 2002, p.96), impondo, portanto, um limite à natureza dos grupos que se formam em cooperativas buscando uma alternativa de trabalho, com autonomia, solidariedade e cooperação no trabalho. Este processo crescente de mudanças nas relações de trabalho não ocorreu sem a ação decisiva do Estado e, no caso do atual governo federal, as ações de investimento em programas sociais pontuais. E, para além da especificidade econômica, tais mudanças produzem idéias e valores que buscam do trabalhador a sua aceitação passiva a esse quadro de destruição dos direitos sociais e do trabalho.

Na produção e no trabalho em bases cooperativas os produtores são os verdadeiros proprietários das condições materiais da produção e do resultado da produção. No entanto, essa relação se subordina às relações de troca de mercadorias que garante e fornece os meios necessários para a realização e a manutenção do capital. Esta forma de produção baseada na auto-suficiência e na autogestão se incorpora ao sistema de trocas de mercadorias, internalizando "as necessidades e imperativos do capital como seus próprios, como inseparáveis da relação de troca, por isso aceita a imposição dos valores de uso capitalisticamente viáveis como se emanassem de suas próprias necessidades" (MESZÁROS, 2002, p.96).

A produção cooperativada deve procurar, portanto, utilizar um conjunto de medidas que estejam em conformidade com as vantagens produtivas diante da concorrência com a produção capitalista. Enfatizando que o capital exerce um poder sobre o trabalho e, para isso, utiliza-se de mecanismos de comando de acordo com as necessidades de respostas às mudanças históricas. Por exemplo, mistificando, de modo ideológico, as experiências cooperativas como uma alternativa de trabalho e de sobrevivência.

A cooperativa é uma forma de organização do processo de trabalho em moldes autogestionários aos variados ramos de atividade, aos trabalhadores qualificados, ou profissionais liberais, como engenheiros, médicos, arquitetos, etc. Ou, ainda, pode se vincular ou não, aos movimentos sociais e sindicais. A dinâmica interna que peculiariza as variadas atividades laborativas, que a cooperativa pode assumir, é insuficiente para explicar o papel funcional que essas organizações de trabalho têm cumprido no sistema produtivo-comercial e, no processo de reestruturação produtiva em curso. O que esclarece suas possibilidades e limite de desenvolvimento, o que se coloca como essencial, é o lugar que este fenômeno, com as suas particularidades, têm ocupado na divisão organizativa do sistema capitalista. Nesta perspectiva, a relevância do papel socioeconômico das cooperativas, em sua particularidade, tem o objetivo de situar histórica e estruturalmente estas organizações no contexto do sistema produtivo-comercial.

Embora o critério quantitativo nos mostre uma realidade empírica, nem todas cooperativas cumprem esta generalidade. Se levar em consideração as diferenças quantitativas pelo tamanho das cooperativas, estará levando-se em consideração uma perspectiva *intrínseca*, ao definir a cooperativa pela sua *dimensão*: número de membros que compõem, volume de produção e comercialização, custos de produção, ponto de equilíbrio, número de mercadorias produzidas e volume de vendas. Pela sua *complexidade*: a centralização que remete ao grau de autoridade e o poder que estão concentrados; divisão técnica do trabalho: que denota o grau em que as atividades e funções estão divididas e diferenciadas horizontalmente. E, pela sua *formalização* envolvendo o grau de definição e explicitação de objetivos, normas e planejamento, bem como o nível de cumprimento dos dispositivos legais.

A informalidade do trabalho da cooperativa ocorre na medida em que ela não cumpre as normas legais dos sistemas previdenciários, trabalhista, etc.

E numa perspectiva *extrínseca*, a cooperativa é vista no interior de um contexto socioeconômico e político, em relação às outras unidades produtivas. E, nesta ótica, as diferenças entre as cooperativas não são apenas quantitativas, mas também qualitativas, que dada a sua precariedade tecnológica, possui, em termos relativos, maior valor da força de trabalho empregada que o valor de seus meios de produção. E a produtividade de cada cooperado, é inferior em relação a outras empresas. Ou seja, a análise do processo de trabalho de uma cooperativa popular-solidária, por exemplo, no permite observar que ela é subordinada e com insuficiente desenvolvimento tecnológico, menos produtiva, produz menos e mais caros, portanto é menos lucrativa – vende menos e seu preço de venda está mais próximo dos seus custos de produção, em relação a media dos seus ramos.

A inserção no mercado ocorre de duas formas fundamentais: a cooperativa que produz mercadoria ou serviço para o consumidor direto ou para o distribuidor (intermediário). Esta pseudo-liberdade de escolha de mercado não torna a cooperativa independente e autônoma. Na sua generalidade não consegue ampliar seu mercado além da área onde está situada. Atinge variavelmente a comunidade do seu entorno. O seu mercado é estático e, sendo seu produto quase sempre constante, a cooperativa não consegue se libertar da lógica: a baixa demanda de seu produto, por ser seu mercado restrito, deve aumentar o preço da sua mercadoria e, se aumentar muito perde a freguesia. Portanto, para manter o seu reduzido mercado, a cooperativa deixa os preços baixos, e baixos preços e custos elevados de produção e poucas vendas derivam em rendimentos reduzidos. Quando a cooperativa de produção final chega diretamente ao consumidor, trata-se em geral, de áreas desprezadas pelo grande capital. Se a inserção no mercado da cooperativa é realizada por intermediários ou não, é certo que se dá em condições desvantajosas.

É importante destacar que a pesquisa empírica, sobre esta temática baseou-se em cooperativas localizadas em Santo André e São Bernardo do Campo. Os motivos da escolha de tais cooperativas devem-se, inicialmente à necessidade de analisar o processo de organização de trabalhadores, produtores e vendedores do produto e do seu trabalho, frente à lógica do capital, questionando as potencialidades de transformações materiais e subjetivas. Em seguida, a questão é a influência exercida pelos governos municipais, sindicato e movimento social neste processo organizativo e formativo. E, articulando com as significativas transformações pelas quais passou a economia brasileira na década de 90 e que afetaram diretamente a economia da região do Grande ABC Paulista.

Tendo em vista a variedade e a complexidade de experiências que envolvem esta temática, a estratégia baseada exclusivamente de estudos de casos pouco auxiliaria ao processo de investigação e exposição dos propósitos da pesquisa. Deste modo, buscamos nos aproximar das práticas concretas utilizando entrevistas e observação direta. Além do levantamento bibliográfico e documental sobre a experiência investigada. A observação participante tem sido outra estratégia importante nesta pesquisa, por meio das visitas, às cooperativas, fóruns de debates, entrevistas e cursos sobre o tema.

O mercado de trabalho na região sofreu mudanças substanciais neste período: foram eliminados 120 mil postos de trabalho na indústria ao longo dos anos 90, reduziu-se a qualidade do emprego e aumentou o desemprego. Nesse período 100 mil pessoas foram incorporadas ao setor informal da região. Estas transformações, por sua vez, estão relacionadas ao processo de mudança econômica de caráter mais geral, que tem afetado diferentes regiões em diferentes países. As ações de apoio as políticas de economia solidária no grande ABC tem início em 1990 em virtude do desemprego, quando os índices atingiram dois dígitos, contrariando a história da região. Além, inclusive da iniciativa, por parte das

indústrias, em se transferir para outras regiões, situação que deflagrou a chamada guerra fiscal, entre Estados e municípios.

As prefeituras municipais irão adotar, a partir de então, a qualificação profissional com elevação da escolaridade e a geração de trabalho e renda. Entretanto, as investigações realizadas, para fins desta pesquisa, em Santo André, constata-se que as políticas públicas de fomento ao cooperativismo têm sido implementadas e motivadas muitas vezes grau de comprometimento ao projeto pelos seus dirigentes, demonstrando, deste modo, a fragilidade da atuação dos movimentos sociais na região. O poder municipal passa ter um sentido estimulador de projetos e ações resultando um movimento que contradiz na sua ideação, pelo fato de demonstrar uma debilidade na consolidação de "espaços públicos", uma vez que a alternância do poder pode, ou não, encerrar o trabalho desenvolvido a depender do grau de articulação da população reunida em grupos locais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde meados dos anos 1990, no Brasil, o cooperativismo popular-solidário é incentivado por meio de programas sociais, com a parceria dos sindicatos, das universidades e poder público, e, tendem a reafirmar o sentido social do trabalho, mas, essencialmente, reproduzem relações, cujos resultados financeiros suprem necessidades primárias de sobrevivência, não ultrapassando os marcos da dominação de classe e do atual processo de precarização das relações do trabalho.

A realização do trabalho se circunscreve na esfera da comunidade local sendo possível constatar no microcosmo do processo de trabalho em cooperativas e, de acordo com estudos e produções teóricas sobre esta temática, nestes espaços há processos nos quais novas sociabilidades estão sendo (re)criadas. Embora, a possibilidade de estabelecimento de um padrão de produção capaz de reverter de modo efetivo as condições materiais nas quais estão inseridas se restringe cada vez mais. O cooperativismo popular-solidário emerge num contexto de novas formas de regulação do trabalho que, associado à políticas públicas, tende a possibilitar uma maior proteção social e gerar renda às parcelas de trabalhadores, que, nesta medida, integram-se à sociedade, mas nos marcos da informalidade, na precarização do uso e da remuneração do seu trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, F. Políticas públicas de apoio à economia solidária no Brasil: algumas reflexões à luz da experiência do ABC paulista. In: FRANÇA FILHO, G. C.; LAVILLE, J. L.; MEDEIROS, A.; MAGNEN, J.P (orgs). **Ação Pública e Economia Solidária**: uma perspectiva internacional. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2006

ALVES, M.Ap. e TAVARES, M. A. A dupla face da informalidade do trabalho: "autonomia" ou precarização. In: ANTUNES, Ricardo(org). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

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

BARBOSA, R. N. de C. **A Economia Solidária como política pública**: uma tendência de geração de renda e ressignificação do trabalho no Brasil. Tese Doutorado (Doutorado em Serviço Social) – PUC São Paulo, 2005.

CORAGGIO, J. L. América Latina: necessidade e possibilidades de outra economia. In: **Outra Economia** V1.nº 2-1ºsem/2008.

FRANÇA FILHO, G. **Políticas Públicas de economia solidária no Brasil**: características, desafios e vocação. In: FRANÇA FILHO, G. C.; LAVILLE, J. L.; MEDEIROS, A.; MAGNEN, J.P (orgs). Ação Pública e Economia Solidária: uma perspectiva internacional. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2006.

GAIGER , L. I. Brasil: um retrato de la lucha emancipatória de los pobres. In: **Outra Economia** V1.nº 2-1ºsem/2008.

LIMA, J. C. **As artimanhas da flexibilização**: o trabalho terceirizado em cooperativas de produção. São Paulo: Terceira Margem, 2002.

LISBOA, A. de M. A atualidade de Karl Polanyi para a reconstrução do pensamento econômico. In: **Otra Economia** VII.nº 3-2ºsem/2008

MENEZES, M. T. **Economia Solidária**: elementos para uma crítica marxista. Rio de Janeiro: Gramma, 2007.

MÉSZÁROS, I. **O poder da ideologia**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2004

_____. **Para além do capital**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

NUNES, C. G. F. Integração e capital social a partir de uma reflexão sobre políticas de trabalho no campo da economia solidária. In: FRANÇA FILHO, G. C.; LAVILLE, J. L.; MEDEIROS, A.; MAGNEN, J.P. (orgs). **Ação Pública e Economia Solidária**: uma perspectiva internacional. Porto Alegre: Editora UFRGS.2006

OLIVEIRA, F. de. **O Surgimento do Antivalor**: Capital, Força de Trabalho e Fundo Público. São Paulo: Novos Estudos n. 22 – Outubro 1988.

PICCININI, V. C. et all. O Mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

POCHMANN, M. Desempregados do Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (org).**Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

QUIJANO, A. Solidariedade e capitalismo colonial/moderno. In: **Outra Economia** V1.nº 2-1ºsem/2008

RIOS, G. S. L. **O que é cooperativismo**. São Paulo: Brasiliense, 1987. p. 65

SANTOS, B. e RODRIGUES, C. Para ampliar el Canon de La produción. In: **Outra Economia** V1.nº 1-2ºsem/2007

SCHMIDT, C. e NOVAES, H.T. (orgs). **Economia Solidária e Mudança Social**. Editora UFRGS, s/d (mimeo).

SINGER, P. A recente ressurreição da economia solidária no Brasil. In: SOUSA SANTOS, Boaventura de(org.) **Produzir para viver**: os caminhos da produção não capitalista. Rio de janeiro:Civilização Brasileira, 2002.

SINGER. P. e MACHADO, J. **Economia socialista**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2000.

TAVARES, M. A. **Os fios (in)visíveis da produção capitalista:** informalidade e precarização do trabalho. São Paulo:Cortez, 2004.

TIRIBA, L. **Economia popular e cultura do trabalho:** pedagogia(s) da produção associada. Ijuí: Editora UNIJUÍ, 2001

VERAS NETO, F. Q. **Cooperativismo**: Nova abordagem Sócio-Jurídica. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2002.

HTTPS://www.ibge.gov.br
HTTPS://www.dieese.org.br
HTTPS://www.caged.gov.br

XI Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho - ABET

28 de setembro a 01 de outubro de 2009

CORRENDO ATRÁS: PERFIL DO EMPREENDEDOR BRASILEIRO DESAGREGADO POR COR OU RAÇA SEGUNDO OS INDICADORES DA ECINF, 2003*

Marcelo Paixão**
Irene Rossetto***

RESUMO

A compreensão da realidade econômica e social da população negra no Brasil, durante a quase totalidade do século XX, permaneceu como um tema pouco relevante do ponto de vista da agenda acadêmica e de formulação das políticas públicas. Esta realidade torna-se ainda mais viva no caso do estudo de determinadas categorias ocupacionais como é o caso dos empreendedores. Com o intuito de contribuir para o debate, o presente artigo analisa as características dos empreendimentos informais, desagregados segundo os grupos de cor ou raça e as posições na ocupação, no Brasil urbano, no ano de 2003. Com o objetivo de verificar a existência de um padrão de assimetrias raciais no seio deste contingente, foram mobilizados os microdados da pesquisa Economia Informal Urbana 2003 (ECINF) do IBGE. Os resultados apresentam evidências de desigualdades raciais, perpassando todas as esferas de organização da atividade produtiva informal. Em segundo lugar, foi verificada uma notável diferença entre os trabalhadores por conta própria e os empregadores de até 5 empregados, demonstrando estes últimos um melhor desempenho e maiores condições de sobrevivência no mercado. Para além da mera e simples constatação da existência de desigualdades, é forçoso ponderar a necessidade de políticas públicas voltadas para este contingente da população brasileira e a consolidação dos seus negócios.

PALAVRAS CHAVES: desigualdades raciais; economia informal; empreendedorismo

SESSÃO TEMÁTICA: 8- Discriminação e precariedade no trabalho, trabalho degradante e trabalho decente

*Este trabalho corresponde a uma versão sintética e sumarizada de Paixão (2003) e Rossetto (2006)

**Professor Adjunto da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Instituto de Economia. Coordenador do Laboratório de Análises Econômicas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais (LAESER)

***Pesquisadora do Laboratório de Análises Econômicas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais (LAESER), Instituto de Economia, Universidade Federal do Rio de Janeiro

1 – Introdução

O presente artigo tece um panorama do perfil do empreendedor informal preto & pardo brasileiro a partir da ECINF 2003. O objetivo central é uma ampliação do conhecimento sobre a realidade econômica e social deste contingente, no limite, visando orientar o curso de possíveis políticas públicas que venham a se dirigir para este segmento.

O artigo estará divido em mais três seções, além desta breve apresentação. Na segunda seção, é debatido o estado da arte da literatura econômica e sociológica brasileira sobre o empreendedor negro. Neste momento procurar-se-á mostrar a, ainda incipiente, produção acadêmica sobre o assunto que, quando realizada, limitou-se a retratar o perfil racial do empreendedor brasileiro dentro de um enfoque mais amplo sobre as desigualdades de rendimento e acesso aos postos mais prestigiados no mercado de trabalho. Na terceira seção será traçado o panorama da realidade, no ano de 2003, do empreendedor informal urbano, desagregado por condições de ocupação, trabalhador por conta própria e empregador, e por grupos de cor ou raça, brancos e pretos & pardos, a partir da mobilização dos microdados da pesquisa Economia Informal Urbana 2003 (ECINF), organizada pelo IBGE. Finalmente, na quarta seção, tecem-se as considerações finais do artigo, nas quais serão destacadas algumas sugestões de políticas públicas voltadas para este contingente da população brasileira.

2 – Breve resenha dos estudos sobre os empreendedores negros/as

Considerando-se que é um fato que os problemas sociais que afetam a população negra brasileira ainda estão por serem aprofundados, tal realidade torna-se ainda mais viva no caso do estudo de determinadas categorias ocupacionais como é o caso dos empreendedores.

Sem embargo, em geral, os estudos que se dedicaram à análise da evolução das desigualdades raciais brasileiras no mercado de trabalho os fizeram centrados em torno das grandes variáveis como, entre outras, às que englobam a composição da PIA e da PEA, às respectivas taxas de ocupação, desocupação, à estrutura ocupacional e à mensuração dos níveis de rendimento dos trabalhadores e de suas famílias (Oliveira, Porcaro & Costa, 1985; Lima, 1994; Castro e Barreto, 1998; INSPIR/DIEESE, 1999; Soares, 2000; Paixão e Carcanholo, 2001; Henriques, 2001). Deste modo, mesmo que alguns estudos tenham feito uma desagregação racial das formas de ocupação, incluindo, de algum modo, indicadores sobre a categoria dos empreendedores (trabalhador autônomo e empregador), ainda assim, não foi feita uma análise que aprofundasse à realidade específica deste contingente e que apontasse virtuais potencialidades em termos do seu desenvolvimento econômico e social.

Uma leitura, conquanto não exaustiva, da literatura, dos últimos 30 anos, sobre o assunto, de fato indica, proporcionalmente, poucos trabalhos que tenham se detido neste problema.

No estudo de Oliveira, Porcaro e Costa (op. cit.), que se debruçou sobre os resultados da PNAD 1976, todas as vezes que a categoria dos empregadores foi abordada, com exceção de uma tabela referente aos anos médios de estudos, ela foi feita em conjunto com a categoria sócio-profissional de nível superior e dos administradores. Neste caso, vale salientar, as autoras já chamavam a atenção para o nítido perfil racial, ou de cor, destas formas de ocupação hegemonizadas, pelo menos desde os anos 1970, por pessoas brancas.

No que tange à análise da categoria dos trabalhadores por conta-própria, o estudo de Oliveira, Porcaro e Costa (op. cit.) foi mais aprofundado, tendo recebido uma forte influência da teoria da marginalidade. Coerentemente com tal aporte, as autoras, pioneiramente, destacaram, não somente, o caráter funcional dos trabalhadores "marginais" (principalmente os trabalhadores autônomos), em relação ao funcionamento do sistema capitalista como um todo, mas também o seu próprio caráter racial. Apesar da importância daquele estudo, o seu

estilo estruturalista fez com que as autoras tivessem conferido pouca atenção ao trabalhador autônomo negro, em termos da potencialidade de expansão dos seus negócios, ou mesmo, como uma via alternativa de melhoria de condições sociais deste contingente, especialmente vitimizado pela discriminação racial cordial no mercado de trabalho brasileiro.

Em outro estudo, publicado na segunda metade dos anos 1980, Oliveira, Porcaro e Araújo (1987b), analisaram os efeitos da crise econômica do começo daquela década sobre os trabalhadores dos distintos grupos de cor ou raça. Baseadas em tabulações especiais do Censo Demográfico de 1980 e das PNADs de 1976 e de 1982, que incluíram informações sobre a cor ou raça da população, as autoras verificaram que a força de trabalho negra estava mais concentrada nos setores cujos níveis de rendimentos foram mais afetados pela crise (op. cit.:101). A crise também levou uma quantidade maior de negros para o setor informal, rebaixando a qualidade dos postos de trabalho ocupados por este contingente.

Apesar deste estudo ter mostrado a forte associação entre a crise do mercado de trabalho brasileiro e o crescimento da informalidade – que, em grande medida, ocorria através das atividades executadas por trabalhadores autônomos – as autoras limitaram-se à constatação da especial degradação das condições ocupacionais dos trabalhadores negros, sem terem aprofundado a análise sobre o novo perfil sócio-econômico dos trabalhadores autônomos afrodescendentes, bem como, sem terem entrado no mérito, outra vez, das eventuais possibilidades de progresso econômico que tal alternativa poderia, ao menos hipoteticamente, trazer.

Na segunda metade dos anos 1980 a dissertação de mestrado de Luiza Bairros (1988), usando as informações disponíveis nas publicações do Censo de 1950, e tabulações especiais do Censo de 1980, abordou o tema da evolução das desigualdades raciais no Estado da Bahia.

Através deste estudo, pode-se ver que durante aquele lapso de tempo, refletindo o processo de concentração das atividades econômicas nos três setores da economia daquele estado, houve uma queda da presença relativa de empregadores, que de 3,6% da força de trabalho ocupada, em 1950, reduzira-se para 1,6%, em 1980. Em relação aos níveis de rendimento, os empregadores negros do setor agrícola, em 1980, em média, recebiam 51,5% do rendimento médio dos empregadores brancos. No setor não agrícola este percentual era um pouco maior, situando-se em 59,1%. No caso do trabalhador autônomo, Bairros (op. cit.) indicou que a sua presença relativa mantivera-se basicamente estável naquele lapso de três décadas, tendo caído de 39,2% para 36% da força de trabalho baiana. A autora mostraria que, nas atividades urbanas, ocorriam pronunciadas desigualdades raciais nos padrões de rendimentos auferidos. Destarte, nas atividades não manuais de nível médio os trabalhadores autônomos negros recebiam, em média, somente, 51,5% do rendimento médio dos trabalhadores autônomos brancos. Nas ocupações manuais urbanas, os trabalhadores autônomos negros recebiam, em média, 62,1% do nível médio de rendimento dos trabalhadores autônomos brancos. Finalmente, nas ocupações urbanas de nível superior, os trabalhadores autônomos negros percebiam, em média, 67,8%, do nível médio de rendimento dos trabalhadores autônomos brancos com o mesmo nível de instrução.

Conforme pode se verificar, a dissertação de Bairros (op. cit.) levantou diversas informações sobre a realidade dos empreendedores baianos, segundo os grupos de cor ou raça, tais como a sua participação relativa na PEA ocupada e as desigualdades nos níveis de escolaridade e rendimento. Em todas estas situações, pôde-se ver tanto a existência de pronunciados diferenciais nas condições de ocupação dos empregadores e trabalhadores autônomos, segundo os grupos raciais ou de cor, bem como o seu aprofundamento ao longo daqueles 30 anos de grandes mudanças estruturais no mercado de trabalho do estado da Bahia. Todavia, o estudo da autora também acabaria frisando outros "*pecados no paraíso racial*", igualmente enfocando a evolução das condições de reprodução material das outras categorias ocupacionais como os empregados, os trabalhadores domésticos e os trabalhadores

sem remuneração. Deste modo, para a autora "*a divisão racial do trabalho é, a cada momento, garantida pela criação e recriação de lugares subordinados dentro da estrutura produtiva essenciais ao processo de exploração no qual se baseia a sociedade de classes*" (op. cit.:302). Neste sentido, o objetivo do estudo de Bairros (op. cit.) não esteve estruturado, fundamentalmente, na problemática do empreendedor afrodescendente em si e, tampouco, nas virtuais potencialidades econômicas e sociais de seus negócios, mas, sim, em torno das desigualdades raciais no mercado de trabalho em seu aspecto estrutural, isto é, imbricada com a própria dinâmica da acumulação capitalista.

O livro organizado por Castro e Barreto (op. cit.), também esteve baseado em pesquisas sobre os indicadores do mercado de trabalho da região metropolitana de Salvador, nos anos 1980. Desta vez, entretanto, os estudos ancoraram-se na PED/DIEESE. A publicação organizada pelas duas pesquisadoras baianas conteve três estudos que, igualmente, apontaram aspectos dos empreendedores desagregado por cor ou raça. Santos (1998) chegou a refinar sua desagregação dos empreendedores classificando-os como autônomos (conta própria e universitários), empregadores e donos de negócios familiares. Entretanto, tal como nos estudos já observados, não interessou ao autor uma análise mais detida do perfil sócio-econômico destas categorias. Fato semelhante encontra-se em Castro e Barreto (1998) e em Castro (1998), contidos no mesmo livro. Assim, em que pesem as especificidades destes respectivos textos, em todos, a questão dos empregadores ou dos empreendedores desagregado por cor ou raça, imerso em um debate mais geral sobre as desigualdades raciais no mercado de trabalho, limitou-se à quantificação relativa destas ocupações na PEA.

A dissertação de Márcia Lima (op. cit.) também lidou com a categoria dos empreendedores brasileiros, os desagregando por cor ou raça. Nesta dissertação, os empreendedores, negros e brancos, foram denominados como proprietários empregadores e proprietários por conta própria. Todavia, a autora, buscando compreender a questão da segmentação racial do mercado de trabalho brasileiro como um todo, conferiu um pequeno espaço para o tema específico dos empreendedores que, assim, mais uma vez, permaneceu imerso na análise mais geral da distribuição dos ocupados por condição na ocupação e por setor e ramo de atividade.

Castro e Guimarães (1993) realizaram um estudo sobre o perfil dos trabalhadores das indústrias do complexo petroquímico de Camaçari, mais uma vez no estado da Bahia. Os autores, entre outras análises, traçaram uma importante comparação do acesso de gênero e raça nas funções hierarquicamente mais elevadas das empresas estatais e privadas daquele pólo. Todavia, a abordagem realizada não chegou a retratar o perfil racial dos donos destas empresas, mas somente dos trabalhadores que atuavam nas áreas de chefia e gerência.

Também baseada em pesquisa realizada no estado da Bahia, na segunda metade dos anos 1990, foi defendida a dissertação de mestrado da cientista social Ângela Figueiredo (2002) enfocando o processo de ascensão social de trabalhadores negros, residentes na cidade de Salvador/BA, que cursaram o nível superior de ensino. Na verdade, este estudo teria um recorte qualitativo baseado, metodologicamente, na perspectiva sócio-antropológica. Não obstante, no segundo capítulo de sua dissertação, quando apresentou o contexto social da pesquisa, a autora, baseada em tabulações especiais das PNAD 1990, discutiria os indicadores do mercado de trabalho brasileiro e soteropolitano, tendo debatido a participação percentual de empregadores e dos trabalhadores por conta própria (especialmente os profissionais liberais), brancos e negros, no interior da PEA ocupada de ambos os grupos de cor ou raça. Assim, os indicadores levantados pela autora, para todo o Brasil, em 1990, apontaram para um perfil racial nitidamente masculino e branco, no caso das categorias dos empregadores e dos profissionais liberais, e para um perfil mais parelho, em relação à composição racial da

população brasileira, no caso dos trabalhadores autônomos[1]. Não obstante a importância destes indicadores, estas informações ocuparam um espaço somente introdutório na dissertação da autora que se centrou na problemática do processo de ascensão social dos trabalhadores negros de nível superior, tal será discutido mais adiante.

No ano de 1998, o INSPIR e o DIEESE organizaram o *Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho*. Este levantamento[2], baseado em indicadores gerados através da metodologia da PED/DIEESE, conteve exatas oito (8) tabelas referentes à distribuição da posição na ocupação da PEA ocupada, de negros e brancos, de ambos os gêneros. Este estudo, devido à profundidade e qualidade dos indicadores que levantou, foi um marco na história do sindicalismo brasileiro junto à temática racial. Porém, ao ter feito uma análise geral sobre as desigualdades raciais no mercado de trabalho daquelas regiões metropolitanas, o *Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho* acabou deixando em um plano bastante modesto a questão do perfil dos empreendedores (empregadores e trabalhadores por conta própria), desagregado por cor ou raça.

Jakobsen, Martins e Dombrowski (2000) também organizariam outro mapeamento, intitulado *Mapa do Trabalho Informal na cidade de São Paulo*, que incluiu informações a respeito da presença dos negros, enquanto empreendedores do setor informal, na maior cidade do país. Neste estudo, em meio a 48 tabelas, através da tabela nº 16, fez-se uma quantificação da cor ou raça dos trabalhadores do setor informal, incluindo os empregadores em empresas de até 5 funcionários (18,6% de "não brancos", tal como os negros foram designados no estudo); donos de negócio familiar (28,8% de "não brancos"), autônomos que trabalhavam para empresas (31,9% de "não brancos") e, autônomos que trabalhavam para o público (35,8% de "não brancos"). Apesar da relevância destas informações, onde ficava patente que a presença relativa de negros era inversamente proporcional em relação ao status e ao perfil empresarial do negócio, Jakobsen et al (op. cit.), ao se referirem à condição dos afrodescendentes no mercado informal, parafraseando Silva e Lima (1992:27), parece que o fizeram, somente, com o "*intuito de acrescentar dados*", pouco ajudando, tanto na compreensão da realidade específica dos trabalhadores autônomos paulistanos negros; como em termos de possíveis formas de intervenção pública voltada para este contingente. Neste sentido, o *Mapa do Trabalho Informal na Cidade de São Paulo*, não conseguiu refletir, com a devida profundidade, sobre o conspícuo fato de que a informalidade aflige de forma mais intensiva a força de trabalho negra[3].

Já o Circulo Olympio Marques – Colymar, de forma pioneira, nos meses de junho, julho e agosto de 2004 foi a campo com a *Pesquisa de Empresas Afro-brasileiras no Estado do Rio de Janeiro*, visando obter um perfil mais objetivo possível do empreendedorismo negro e elaborar um guia de empreendimentos afrodescendentes do Estado do Rio de Janeiro. Neste estudo foram levantadas informações quantitativas de 326 empresas afrobrasileiras localizadas no Estado do Rio de Janeiro. Essa pesquisa, certamente, foi pioneira neste campo e forneceu algumas informações muito úteis para entender o empreendedor negro e as características de seu negócio. A pesquisa apresenta indicadores interessantes sobre a origem do capital, os investimentos, as dificuldades vividas, assim como a percepção do racismo no exercício da atividade (35,6% dos empresários entrevistados respondeu que sofreu alguma forma de discriminação) (COLYMAR, 2005).

[1] Na região metropolitana de Salvador, este perfil se repetia, havendo uma absoluta predominância de ocupados brancos na categoria dos empregadores e dos profissionais liberais e, uma preponderância de negros (pretos e pardos), na categoria do trabalhador por conta-própria.

[2] Este *Mapa* cobriu as seis (6) regiões metropolitanas, atualmente, cobertas pela PED/DIEESE – Porto Alegre, São Paulo, Belo Horizonte, Brasília, Salvador e Recife.

[3] Ao contrário, por exemplo, dos aportes de Oliveira, Porcaro e Costa (op. cit.) e; de Bairros (op. cit.), que lograram ver a problemática da forma de inserção do negro no mercado de trabalho, mormente dos trabalhadores autônomos, dentro de suas articulações com a dinâmica do sistema capitalista como um todo.

Uma outra sorte de estudos sobre as desigualdades raciais no mercado de trabalho esteve representada pelas pesquisas que versavam sobre a dupla desvantagem, de gênero e raça, que as mulheres negras experimentavam no mercado de trabalho brasileiro. Em alguns destes estudos, a problemática das negras, enquanto empreendedoras, se fez presente.

Oliveira, Porcaro & Araújo (1987a), em trabalho apresentado no 7º Encontro Anual da ANPOCS, discutiram criticamente uma das teses clássicas de Florestan Fernandes e Roger Bastide sobre o papel da mulher negra como mediadora das relações entre as raças no Brasil e do seu papel fundamental, enquanto provedora da família negra, devido à sua maior facilidade de obtenção "legal" de uma renda monetária através do emprego doméstico e do trabalho autônomo (doceiras, lavadeiras, cozinheiras etc). Neste estudo, baseado em informações da PNAD/1976 e do Censo Demográfico de 1980, as autoras iriam demonstrar que aquela tese não se comprovaria empiricamente. No desenvolvimento de seus argumentos, as autoras mobilizaram informações sobre a mulher negra, enquanto empregada e enquanto trabalhadora autônoma. Neste último caso, Oliveira et al (idem) mostraram o especial direcionamento das trabalhadoras autônomas negras para as atividades no setor primário e nas ocupações de prestação de serviços. Todavia, a abordagem das autoras, sobre estas trabalhadoras, limitou-se à análise da evolução de sua participação relativa na composição da PEA, segundo a condição na ocupação, e aos seus respectivos rendimentos médios, não tendo aprofundado a realidade desse contingente.

Bairros (1991), já nos anos 1990, voltaria a escrever sobre as alterações verificadas no mercado de trabalho na região metropolitana de Salvador (BA) entre 1950 e 1980, desta vez concentrando-se na problemática específica das mulheres, especialmente as negras. Entre outras análises, a autora mostrou que durante este mesmo lapso de tempo, diminuiu relativamente à presença de mulheres negras enquanto empregadoras (de 1,1% do total de negras, em 1950, para 0,5% do total de negras, em 1980) e trabalhadoras autônomas (de 28,2% do total de negras, em 1950, para 24,8% do total de negras, em 1980), muito embora, Bairros tenha suposto uma possível subestimação deste último contingente por conta da confusão que, não raras vezes se faz, entre o serviço doméstico e as funções profissionais realizadas no âmbito do domicílio. Tal parece ser, em especial, o caso das tarefas que envolvem o preparo de alimentos (op. cit.:187). Apesar dos indicadores, levantados por Bairros, terem apresentado um amplo panorama da evolução, em três décadas, da presença das mulheres negras no mercado de trabalho soteropolitano, este estudo, novamente, cobriria dados gerais, tendo incluído o tema das negras, enquanto trabalhadoras autônomas, dentro de um enfoque mais amplo sobre as mutações ocorridas no conjunto do mercado de trabalho daquela região metropolitana.

Todos os estudos quantitativos localizados, ao terem feito uma abordagem sobre o tema da categoria de empreendedores (trabalhador autônomo e empregador), desagregada por cor ou raça, a fizeram de modo pontual e imersa dentro de um problema mais amplo; seja discutindo às desigualdades raciais no mercado de trabalho em geral (envolvendo, principalmente, à questão dos acessos aos postos de trabalho mais prestigiados e melhor remunerados); seja centrando-se na compreensão do papel das desigualdades raciais na dinâmica da acumulação capitalista. Deste modo, a maior parte dos estudos, limitou-se à quantificação absoluta e relativa deste contingente ou, quando muito, a uma análise, de estilo estrutural, sobre o funcionamento do mercado de trabalho, sem terem apresentado, sequer uma mínima preocupação, com as potencialidades que as iniciativas empreendedoras, dos integrantes da comunidade negra, poderiam, ao menos hipoteticamente, apresentar.

Por outra via, tal limite não deve elidir o fato de que, em todos os estudos que tocaram, minimamente, neste tema, existiu um amplo consenso no sentido de mostrar que a categoria dos empreendedores apresenta pronunciadas desigualdades raciais. No caso dos trabalhadores por conta própria, as pesquisas apontaram para as desigualdades verificadas nos níveis de

rendimento dos trabalhadores autônomos brancos, comparativamente maiores que os patamares verificados entre os trabalhadores autônomos negros. No caso dos empregadores, a maior parte dos estudos versaram sobre a composição racial da categoria. Estas pesquisas apontaram que as desigualdades raciais estavam presentes, tanto na composição racial da categoria dos empregadores, com uma participação relativa mais acentuada de brancos, como, igualmente, estavam presentes no interior destes distintos grupos de cor, fazendo com que, na PEA branca, o número relativo de empregadores fosse mais expressivo do que o ocorrido com a PEA negra, onde a proporção de empregadores era mais modesta. Do mesmo modo, em alguns dos estudos levantados, foi possível perceber a existência de pronunciados hiatos separando os padrões de rendimento dos empregadores brancos em relação aos empregadores negros.

Os estudos de enfoque qualitativo (sócio-antropológico), sobre os empreendedores negros são praticamente inexistentes. O primeiro estudo de corte qualitativo, abordando a realidade dos empreendedores negros, partiu da lavra de Caetana Damasceno (1997) que se situou dentro da linha, já comentada, de estudos sobre as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho. A pesquisa da autora foi realizada através de entrevistas feitas junto a quatro mulheres, duas brancas e duas negras, entre 1992 e 1995, na região metropolitana do Rio de Janeiro. A partir da análise feita pela autora, sobre o discurso de sua entrevistada (Jacirema, uma pequena empresária afrodescendente, dona de um pequeno escritório de contabilidade), revelou que o preconceito racial e o racismo, na medida em atuam no Brasil segundo as regras da boa aparência (embranquecida), estabelecem critérios raciais ou de cor para o exercício de determinadas funções tidas como mais prestigiadas. Destarte, a discriminação racial cordial brasileira acaba atuando como um importante óbice para a viabilização do empreendedor negro, principalmente no papel de empregador.

Uma segunda pesquisadora que se debruçou sobre os empreendedores negros, cuja metodologia de pesquisa baseou-se em pesquisas qualitativas, foi Ângela Figueiredo. Na sua dissertação de mestrado (Figueiredo, op. cit.), conforme já foi observado, desenvolveu sua pesquisa analisando os profissionais liberais negros da cidade de Salvador/BA, na segunda metade dos anos 1990. A autora realizou 25 entrevistas junto a negros e negras que haviam concluído o ensino superior e, que percebiam uma remuneração acima de 12 salários mínimos. Em relação às condições de trabalho de seus entrevistados, a autora descreveu, cabalmente, às dificuldades que o empreendedor negro, ou mesmo um profissional afrodescendente bem sucedido, tende a encontrar no exercício de sua profissão, devido aos perversos efeitos do preconceito racial cordial brasileiro.

Já na tese de doutorado (Figueiredo, 2003), *A classe média negra não vai ao paraíso*, se propôs levantar informações sobre a classe média negra e a trajetória de ascensão dos empresários negros, baseado em 30 entrevistas realizadas com empregadores negros em Salvador, Bahia. A autora reconhece o espaço limitado para a consolidação econômica do empresário negro no Brasil. Através da análise de vida dos entrevistados e das dificuldades vividas, assim como da percepção do racismo, Figueiredo chega a reconhecer a existência de nichos no mercado de Salvador para empreendimentos negros, baseados numa identidade e cultura negra.

Um quarto estudo sobre os empreendedores negros, que apresentou uma metodologia de viés socioantropológico, partiu da caneta do cientista social Jorge A Monteiro (2001). Este autor se baseou em uma pesquisa de campo, que foi realizada na segunda metade da década de 1980. Monteiro, após um levantamento inicial de 40 empreendedores afrodescendentes, realizou entrevistas semi-estruturadas com 9 empregadores, no estado do Rio de Janeiro, que investiam nos setores da construção civil (4), fabricação de móveis e serralheria (2), e serviços (produção de vídeo, serviços pessoais e restaurante) (3). Monteiro procurou compreender as dificuldades que se apresentavam para o empresário afrodescendente tendo

em vista "*iniciar um processo de conhecimento sistemático sobre o pensamento e percepções do empresário negro de carne e osso*" (p. 40). Assim, este pesquisador analisou as relações dos empresários entrevistados com clientes, com o sistema financeiro, com seus empregados e fornecedores, e com seus concorrentes, além de buscar entender, de forma mais aprofundada, quais eram as compreensões daqueles agentes econômicos em relação à própria atividade que exerciam, ao associativismo e ao movimento negro.

Todos os entrevistados/as pelo autor apontaram – consciente ou inconscientemente – problemas relacionados ao preconceito racial em diversos momentos de realização de sua própria atividade. Mesmo fazendo-se uma exposição apenas parcial do rico material de campo coletado pelo autor, verifica-se que, em grande medida, a proporcionalmente baixa presença de negros e negras empreendedores/as associava-se com problemas relacionados à falta de capitalização (especialmente de capital familiar) para a abertura de um negócio; à presença de preconceito racial dificultando o acesso à crédito bancário e à atração e manutenção da clientela; além de problemas gerenciais derivadas de conflitos, implícitos ou explícitos, com funcionários e fornecedores.

O trabalho desenvolvido por Monteiro muito provavelmente segue como única contribuição de cunho qualitativo, exclusivamente dedicada ao entendimento da especificidade do negro e da negra brasileira enquanto empreendedor econômico. Na verdade, tendo em vista as exigências em termos da construção de propostas de políticas públicas para este segmento, o ideal é que, no processo de compreensão desta categoria, haja uma combinação de metodologias de tipo qualitativo (sócio-antropológico) e quantitativo (através do uso dos indicadores sócio-econômicos).

De resto, independentemente da qualidade dos trabalhos que se debruçaram sobre esta questão, ainda hoje, permanece um quase vazio em termos de estudos, de estilo qualitativo e quantitativo, sobre os empreendedores, segundo os grupos raciais ou de cor. Neste sentido, na próxima seção, procurar-se-á dar passos para superação de uma das partes desta lacuna aprofundando-se, de forma inédita, a análise dos indicadores sociais dos empreendedores informais negros.

3 – Perfil racial dos empreendimentos econômicos informais urbanos no ano de 2003

3.1. Questões metodológicas

Antes de avançar a análise do perfil do empreendedor informal urbano brasileiro desagregado por cor ou raça, vale frisar algumas questões metodológicas anteriores. Tais considerações são importantes para que o leitor possa ter uma idéia da natureza das informações que poderá obter através da leitura deste artigo.

Com o objetivo de investigar a existência de desigualdades raciais no mercado informal urbano contemporâneo, serão analisados indicadores referentes ao ano de 2003. Isto ocorreu porque a segunda e última vez que o IBGE foi ao campo com a pesquisa Economia Informal Urbana (ECINF[4]) foi naquele ano. De qualquer maneira, a riqueza de informações presentes naquela base é única para estudar as características da economia informal brasileira. Ora, mesmo neste caso, a ECINF continua sendo uma pesquisa ainda pouco explorada, sendo desconhecidos, até o presente momento, estudos detalhados do perfil do empreendedor informal brasileiro, desagregados por grupos de cor ou raça.

[4] O primeiro piloto da pesquisa foi realizado, em 1994, no Município do Rio de Janeiro, mas somente em 1997 foi implantada a pesquisa *Economia Informal Urbana*, abrangendo os domicílios situados em áreas urbanas no Brasil. Segundo o planejamento a pesquisa seria realizada a cada cinco anos, mas em 2002, por restrição orçamentária, não foi ao campo; conseguindo ser realizada somente em 2003, em parceria com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE).

Outra observação metodológica importante de ser feita é quanto ao significado do termo empreendedor informal. A definição de informalidade adotada pelo IBGE na realização da ECINF se baseia nas indicações elaboradas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), na 15ª Conferência de Estatísticos do Trabalho, em janeiro de 1993. Assim, para estudar a informalidade, o ponto de partida é a unidade econômica - entendida como unidade de produção – e não o trabalhador individual. Desse modo, para analisar o funcionamento das unidades econômicas informais, são identificados os trabalhadores por conta própria e os empregadores com até 5 empregados, com 10 anos ou mais de idade, ocupados em atividades não-agrícolas, e domiciliados em áreas urbanas.

As categorias de classificação raciais ou de cores, que estarão sendo usadas neste artigo, basearam-se na metodologia de levantamento de dados da ECINF/IBGE que deixa ao encargo do próprio entrevistado a definição de sua cor ou raça. Desse modo, os indicadores da população autodenominada "preta" e "parda" serão analisados conjuntamente adotando-se a designação pretos & pardos. Este procedimento obedeceu a dois fatores. O primeiro fator foi de ordem estatística, pois, os dados agregados dos "pretos" e dos "pardos" são mais consistentes do que quando analisados separadamente. O segundo fator reside em uma compreensão de que, à luz de trabalhos recentes que se debruçaram sobre o tema das desigualdades raciais no Brasil, do ponto de vista social, as diferenças dos indicadores sociais entre os grupos "preto" e "pardo" são baixas, tornando razoável que sejam colocadas no mesmo grupo. Devido à pequena quantidade relativa destes contingentes na amostra desta pesquisa, não serão expostos indicadores referentes à população indígena e amarela. Desta maneira, visando simplificar a exposição e comentários dos resultados deste estudo; a construção das freqüências relativas, somente levou em consideração os contingentes brancos e negros da população brasileira. Por outro lado, os termos negro e afrodescendente serão utilizados quando a análise se debruçar sobre questões que estão para além das bases de dados, tal como é o caso das políticas públicas e do debate conceitual mais geral sobre a sociedade brasileira

Por fim, em razão do reduzido tamanho amostral, os recortes regionais tiveram de obedecer a alguns limites. Assim, as regiões Norte e Nordeste e; as regiões Centro-Oeste, Sudeste e Sul, foram agrupadas em duas grandes macroregiões, respectivamente: Norte/Nordeste, Sul/Sudeste/Centro-Oeste. Deste modo, apesar da evidente perda de informações que tal opção metodológica acarretou, logrou-se manter uma análise que não elidisse, por inteiro, as desigualdades regionais existentes no Brasil.

3.2. Distribuição geográfica

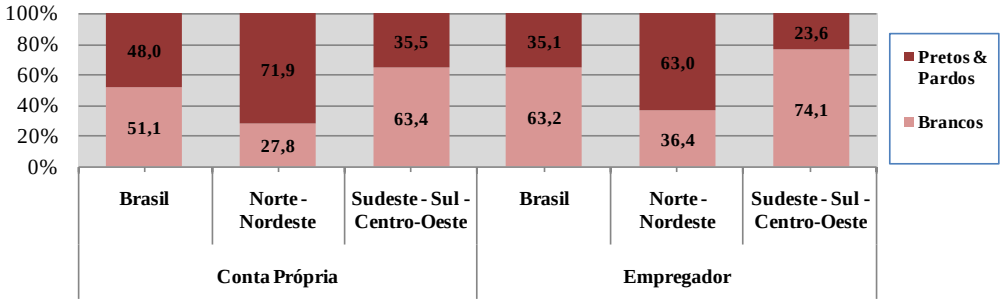
De acordo com a ECINF 2003, os empreendimentos informais, em 2003, no Brasil, eram constituídos pela sua maioria por trabalhadores por conta própria (88%), com 9.096.912 unidades, ao passo que os empregadores de até 5 empregados perfaziam 12% do total (1.239.050 unidades). Como podemos observar no Gráfico 1, a decomposição pelos grupos de cor ou raça revela que 48% dos trabalhadores por conta própria eram pretos & pardos (4.364.509 empreendimentos), enquanto 51,1% eram brancos (4.650.553 unidades econômicas)[5].

Já os empregadores informais pretos & pardos representavam 35,1% do total (com 434.397 unidades econômicas) enquanto os empreendimentos chefiados por brancos eram 782.494 (63,2% dos empregadores de até 5 empregados brasileiros). Neste caso é interessante ressaltar que, diferentemente do que ocorre com os trabalhadores por conta própria, no caso

[5] A distribuição de trabalhadores autônomos entre grupos de cor ou raça na ECINF é semelhante à composição racial dos ocupados na População Economicamente Ativa (PEA) urbana, registrada pela PNAD 2003, segundo a qual, naquele ano, 46,2% dos trabalhadores por conta próprias eram pretos & pardos e 52,9% eram brancos.

dos empregadores informais, registrava-se uma discrepância em relação à distribuição dos ocupados na PEA urbana brasileira, captada pela PNAD 2003. De acordo com esta pesquisa, os empregadores de até 5 empregados pretos & pardos conformavam 23% deste contingente ao passo que os brancos totalizavam o 75% dos empregadores de até 5 empregados no Brasil urbano. Destarte, mesmo mantendo a supremacia incontestada dos brancos entre os empregadores, no contexto informal, tal distância resultava inequivocamente diminuída, ocorrendo uma ampliação de 12 pontos percentuais da importância relativa da população preta & parda. Neste sentido, uma maior presença de empregadores de até 5 empregados pretos & pardos no setor informal aponta para uma diminuição relativa, respeito ao total dos empregadores deste grupo de cor ou raça, no setor formal (Gráfico 1).

Gráfico 1 - Distribuição relativa dos empreendimentos econômicos urbanos informais de acordo com a posição na ocupação e os grupos de cor ou raça dos donos dos estabelecimentos, Brasil e Macroregiões, 2003 (em %)



FONTE: IBGE, microdados ECINF 2003
Nota: A diferença entre o total e os 100% é correspondente à participação no indicador dos dados correspondentes a amarelos e indígenas.

Analisando a distribuição regional dos empreendimentos informais urbanos, verifica-se que o 71,9% (2.248.940) dos conta próprias das regiões Norte e Nordeste eram pretos & pardos, ao passo que os brancos perfaziam 27,8% (869.028) dos trabalhadores autônomos presentes na macroregião. Já nas regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste, os conta próprias pretos & pardos representavam o 35,5% (2.115.569) deste contingente ocupacional na região, e os brancos o 63,4% (3.781.525)[6]. Relativamente aos empregadores de até 5 empregados, no Norte-Nordeste, os empreendimentos chefiados por pretos & pardos perfaziam 63% (227.145) dos empreendimentos, e os brancos 36,4% (131.057). Já no Centro-Sul, os empregadores de até 5 empregados brancos perfaziam 74,1% (651.436) do contingente, ao passo que 23,6% (207.251) dos empregadores informais da macroregião eram pretos & pardos[7] (Gráfico 1).

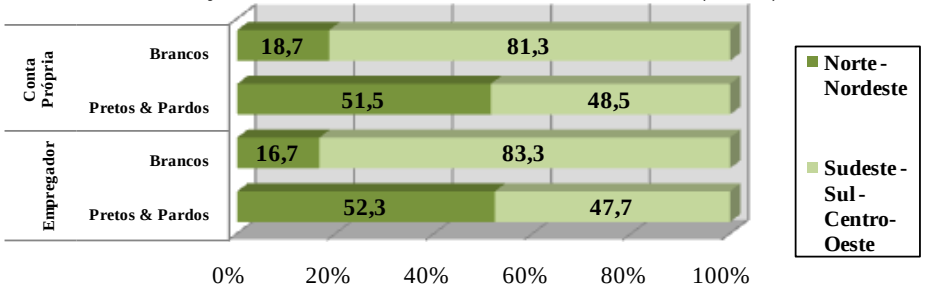
A distribuição macroregional dos conta próprias desagregados pelos grupos de cor ou raça revelava-se em sintonia com a participação dos dois grupos na população nas duas regiões e compatível com a distribuição macroregional dos trabalhadores conta próprias presentes na PEA urbana. Assim, no ano de 2003, 51,5% destes empreendimentos informais chefiados por pretos & pardos encontravam-se no Norte e Nordeste e 48,5% no Sul, Sudeste e Centro-Oeste. No que tange ao contingente populacional branco, a existência de uma desproporção regional entre os trabalhadores por conta própria, com o 81,3% dos

[6] De forma similar ao quadro nacional, existia uma uniformidade entre o perfil racial do trabalhador por conta própria informal e a composição da PEA ocupada a nível regional. Logo, nas regiões Norte e Nordeste os conta própria pretos & pardos perfaziam 72,3% e os brancos 27,1% do contingente. Já na macroregião Centro-Sul, onde 31,9% dos conta própria eram pretos & pardos, e 67% brancos, registrava-se um ligeiro declino do contingente populacional branco.

[7] Relativamente à composição racial dos empregadores em relação à PEA, no interior das distintas regiões geográficas existiam algumas diferenças. De acordo com a PNAD 2003, na macroregião Setentrional, 50,5% dos empregadores urbanos da região eram pretos & pardos e 48,9% brancos. Na macroregião Centro-Meridional, os empregadores brancos representavam sempre a maioria, mesmo que no caso dos empreendimentos informais, existisse um maior número de empregadores pretos & pardos, em comparação a PEA urbana, onde os empregadores pretos & pardos representavam o 15,6% dos empregadores da macroregião e os brancos o 82,3%.

empreendimentos nas regiões Sul e Sudeste e Centro-Oeste, contra o 18,7% nas regiões Norte e Nordeste, é explicável a partir da maior concentração da população branca nas regiões centro-meridionais do Brasil (Gráfico 2).

Gráfico 2 - Distribuição macroregional dos empreendimentos econômicos urbanos informais de acordo com a posição na ocupação e os grupos de cor ou raça dos donos dos estabelecimentos, Brasil , 2003 (em %)



FONTE: IBGE, microdados ECINF 2003

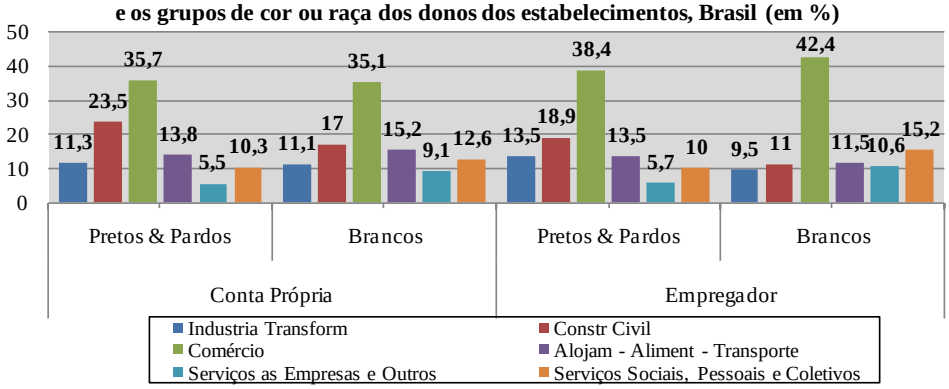
A distribuição macroregional dos empregadores informais pretos & pardos seguia a distribuição dos conta próprias informais e dos empregadores de até 5 empregados pretos & pardos na PEA. Todavia deve ser ressaltado que na composição racial dos empregadores de até 5 empregados na macroregião Setentrional, a participação dos pretos & pardos resultava inferior em comparação com sua população na macroregião (52,3%). Da mesma forma a maior concentração dos brancos na macroregião Centro-Meridional, refletia-se na distribuição dos empregadores informais brancos, onde a maioria esmagadora era registrada na macroregião Centro-Meridional (83,3% dos empreendimentos), e somente o 16,7% na macroregião Setentrional (Gráfico 2).

3.3. Distribuição por ramo de atividade

Analisando a distribuição por ramos de atividade selecionados dos empreendedores informais desagregados pelos grupos de cor ou raça, verifica-se como a faixa modal para os trabalhadores por conta própria pretos & pardos e brancos fosse constituída pelo setor de comércio. Em todo o Brasil, 35,7% dos trabalhadores informais pretos & pardos e 35,1% dos brancos eram ocupados em 2003 nesse ramo de atividade. O segundo setor proporcionalmente mais relevante para os trabalhadores autônomos de ambos os grupos de cor ou raça era representado pela construção civil, que empregava, no Brasil como um todo, 23,5% dos trabalhadores por conta própria pretos & pardos e 17% dos trabalhadores por conta própria brancos. O setor da indústria de transformação apresentava uma grande semelhança entre os dois grupos populacionais, ocupando 11,1% dos conta próprias brancos e 11,3% dos pretos & pardos. Já nos serviços de alojamento, alimentação e transporte e nos serviços pessoais, sociais e coletivos registrava-se uma presença ligeiramente superior dos trabalhadores autônomos brancos. O setor "serviços prestados as empresas e outros", que engloba igualmente serviços de pesquisa e desenvolvimento, serviços de informática, alugueis e seguros entre outros apresentava a maior disparidade ocupando 5,5% dos trabalhadores autônomos pretos & pardos ocupados, contra 9,1% dos brancos. Comparando o quadro logo descrito com os estudos realizados a partir da PNAD por outros autores (BATISTA e GALVÃO, 1992) resulta confirmada a superioridade dos brancos nos setores que requerem um maior grau de qualificação e que fornecem melhores possibilidades de rendimento, como os serviços às empresas e os serviços sociais.

No que tange aos empregadores informais, assim como no caso dos trabalhadores por conta própria, o setor mais relevante de ocupação era representado pelo comércio, que ocupava 38,4% dos empregadores de até 5 empregados pretos & pardos e 42,2% dos brancos.

Gráfico 3 - Distribuição dos empreendimentos econômicos urbanos informais, segundo o setor de atividade, de acordo com a posição na ocupação e os grupos de cor ou raça dos donos dos estabelecimentos, Brasil (em %)



FONTE: IBGE, microdados ECINF 2003

Para o contingente populacional preto & pardo, o segundo setor mais importante era constituído pela construção civil (18,9%), seguido pela indústria de transformação (13,5%) e o segmento de alojamento, alimentação e transporte (13,5%). Alternativamente, no seio dos empregadores de até 5 empregados brancos, o segundo setor por número de ocupados era o setor de serviços pessoais, sociais e coletivos (15,2%), seguido pela construção civil (11%) e o ramo de alojamento, alimentação e transporte (11%). Como assinalado anteriormente para os trabalhadores autônomos, verifica-se entre os empregadores informais uma maior participação relativa dos serviços prestados às empresas para os empregadores de até 5 empregados brancos (10,6%) comparativamente aos empregadores de até 5 empregados pretos & pardos (5,7%). Tendo sido esse o cenário, resulta confirmada a preponderância, relatada na pesquisa do Círculo Colymar (op. cit.) e de Monteiro (op. cit), de empregadores de até 5 empregados pretos & pardos em pequenos e médios estabelecimentos no comércio e na construção civil.

3.4. Características dos proprietários

Uma análise da composição de gênero dos empreendimentos informais revela que, considerando o conjunto dos trabalhadores autônomos, os homens brancos representavam o grupo mais importante (33,8%), seguidos pelos homens pretos & pardos que representavam 31,8% do total dos trabalhadores por conta própria informais. Em seguida encontramos as mulheres brancas com 18,3% do total e as mulheres pretas & pardas (16,1%)[8] (Gráfico 4).

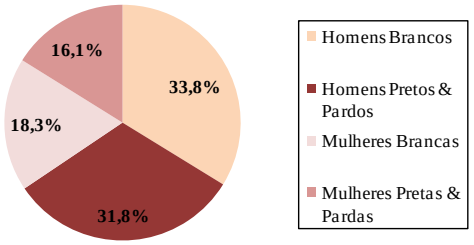
A distribuição de gênero dos empregadores informais registra uma maior presença relativa de homens comparativamente a quanto observado para os trabalhadores autônomos. Analisando o peso de cada grupo em relação ao total dos empregadores de até 5 empregados, observa-se que as mulheres pretas & pardas perfaziam somente 7,2% do total do contingente, enquanto que as mulheres brancas totalizavam 19,6% dos empregadores de até 5 empregados.

Já os homens brancos representavam quase a metade (46,7%) dos empregadores informais, seguidos pelos homens pretos & pardos (26,5%) (Gráfico 5). Comparativamente à PEA urbana, medida pela PNAD 2003, onde os homens e as mulheres pretas & pardas eram respectivamente 18,2% e 5,3% do total dos empregadores de até 5 empregados, na informalidade aumentava de 8,3 pontos percentuais o peso dos homens pretos & pardos e de 2

[8] Em comparação com os dados da PNAD 2003 sobre os ocupados na PEA urbana brasileira, existia uma substancial uniformidade, com uma levíssima redução na informalidade do peso dos homens e das mulheres brancos (na PEA a percentual era de 34,5% e 18,8% respectivamente). Desta forma o peso dos homens pretos e pardos (na PEA, 31,6%) aumentava na informalidade de 0,2 pontos percentuais, e o peso das mulheres pretas e pardas (na PEA, 15,1%) aumentava de 1 ponto percentual.

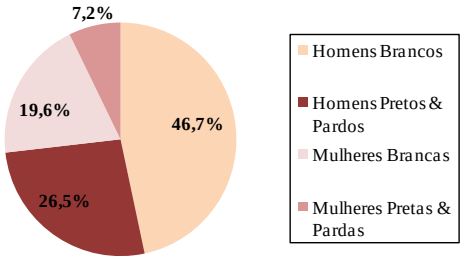
pontos percentuais o peso das mulheres pretas & pardas. A participação das mulheres pretas e pardas no mercado informal relativamente maior respeito à PEA urbana parece confirmar o estudo realizado por Telles (1990), segundo o qual as mulheres não brancas se concentrariam especialmente no mercado informal, devido à discriminação racial e de gênero.

Gráfico 4 - Distribuição relativa dos trabalhadores por conta própria, de acordo com o sexo e cor ou raça, Brasil, 2003



FONTE: IBGE, microdados ECINF 2003

Gráfico 5- Distribuição relativa dos empregadores até 5 empregados, de acordo com o sexo e cor ou raça, Brasil, 2003



FONTE: IBGE, microdados ECINF 2003

Por meio da Tabela 1 é possível uma análise sintética das condições de escolaridade dos proprietários de empreendimentos econômicos informais urbanos. Deste modo, verifica-se que os trabalhadores autônomos, de ambos os grupos de cor ou raça, apresentavam uma baixa escolaridade. O ensino fundamental incompleto era o grupo modal entre trabalhadores por conta própria brancos (34%) e pretos & pardos (45%). Em todas as classes de instrução até o ensino fundamental incompleto, a população preta & parda registravam uma maior participação comparativamente aos brancos. Deve ser destacado que os trabalhadores por conta própria pretos & pardos sem instrução (8,4%) representavam, proporcionalmente, mais do dobro dos brancos sem instrução (3%). Alternativamente, a partir da categoria ensino básico completo assistia-se a uma inversão, com uma maior presença relativa de trabalhadores autônomos brancos nos níveis de instrução mais elevados. Por exemplo, os trabalhadores por conta própria pretos & pardos com ensino médio completo eram 16%, 5 pontos percentuais inferior aos trabalhadores autônomos brancos (21%). O maior diferencial encontrava-se entre os trabalhadores por conta própria com ensino superior completo, onde os pretos & pardos com um título universitário (1,9%) representavam proporcionalmente menos de 1/5 dos trabalhadores por conta própria brancos graduados (9,8%) (Tabela 1).

Tabela 1 – Distribuição dos proprietários de empreendimentos econômicos urbanos informais, segundo posição na ocupação e cor ou raça, de acordo com condição de escolaridade, Brasil, 2003 (em %)

		Brancos	Pretos & Pardos	Total
Conta Própria	Sem instrução	3,0	8,4	5,6
	Sabe ler e escrever	3,3	5,7	4,4
	Ensino Fundamental Incompleto	34,0	44,9	39,1
	Ensino Fundamental Completo	15,4	12,8	14,2
	Ensino Médio Incompleto	9,1	8,8	8,9
	Ensino Médio Completo	21,3	15,9	18,7
	Superior Incompleto	3,9	1,5	2,8
	Superior Completo	9,8	1,9	6,2
Empregador	Até Ensino Fundamental Incompleto	22,6	39,2	27,9
	Ensino Fundamental Completo	11,8	14,3	12,6
	Ensino Médio Incompleto	6,5	10,8	7,9
	Ensino Médio Completo ou Superior Incompleto	36,2	28,4	33,5
	Superior Completo	22,8	7,3	18,0

FONTE: IBGE, microdados ECINF 2003

O perfil educacional dos empregadores informais, desagregados segundo grupos de cor ou raça, confirma a desigualdade na escolaridade entre brancos e pretos & pardos já relatada por outros autores (CASTRO e GUIMARÃES, op. cit.; BATISTA; GALVÃO, op.cit.). Entre os empregadores de até 5 empregados pretos & pardos a maioria possuía até o ensino fundamental incompleto (39,2%), quase 13 pontos percentuais superior em relação aos

empregadores de até 5 empregados brancos (22,6%). Já os empregadores de até 5 empregados brancos com o ensino médio completo ou o superior incompleto eram quase um terço do total (36,2%), enquanto os pretos & pardos com este nível de educação totalizavam 28,4%. Mais uma vez, mesmo entre os empregadores de até 5 empregados, a diferença na detenção de um título universitário era gritante, tendo completado o ensino superior somente 7,3% dos empregadores informais pretos & pardos, ao passo que entre os brancos eram 22,7% (Tabela 1). Esta diferença na escolaridade confirma a necessidade apontada por Monteiro (op. cit.), de maiores investimentos na educação formal e treinamento dos empreendedores afrobrasileiros, para poder aumentar as chances de sobrevivência no mercado e de acesso à tecnologia.

Analisando a principal razão apontada para abrir o negócio, entre os trabalhadores autônomos, verifica-se que, quase a metade dos conta próprias pretos & pardos (39%) foi motivado pela falta de opção de outro tipo de emprego. Alternativamente entre os trabalhadores autônomos brancos, a razão principal era constituída pela falta de outras opções de emprego (28%), porém esta motivação tinha um peso relativo inferior de 10 pontos percentuais em relação aos colegas pretos & pardos (Tabela 2). Isto nos leva a concluir que os pretos & pardos experimentavam uma maior dificuldade na realização profissional no mercado de trabalho, expressando, ao menos parcialmente, uma seleção adversa ligada à própria aparência, confirmando o resultado de estudos realizados sobre a inserção deste contingente populacional no mundo de trabalho.

Passando ao perfil dos empregadores de até 5 empregados, podemos notar como as motivações que levaram a formação de um empreendimento informal apresentem uma maior variedade. Entre os empregadores informais pretos & pardos, a principal razão era constituída pelo desejo de ser independente (23%), seguido pela falta de outras opções de emprego (22%), a presença de experiência anterior (14%), a expectativa do negócio ser promissor (12%). A tradição familiar apontada por 10% dos empregadores de até 5 empregados afrodescendentes já foi considerada, junto com a experiência na área, como um dos fatores de incentivo mais importante (Monteiro, op. cit.) (Tabela 2).

Tabela 2 – Indicadores selecionados sobre o ínicio das atividades dos proprietários de empreendimentos econômicos urbanos informais, segundo posição na ocupação e cor ou raça, Brasil, 2003 (em %)

		Conta Própria		Empregador	
		Brancos	Pretos & Pardos	Brancos	Pretos & Pardos
Principal motivação para abrir o negócio	Não encontrou emprego	27,9	38,8	12,8	21,9
	Independência	16,9	13,7	24,2	23,2
	Tradição familiar	7,4	7,9	12,3	10,2
	Complementação da renda familiar	19,6	18,4	7,2	8,9
	Experiência anterior	8,4	6,9	14,2	14,1
	Negócio promissor	7,2	6,4	11,3	11,8
	Outras motivações	12,4	7,8	17,7	9,7
Origem dos recursos utilizados para abrir o negócio	Indenização recebida	7,8	7,5	11,8	12,5
	Recursos próprios	44,9	42,7	58	55,8
	Empréstimo	10,4	10,7	13,6	12,9
	Não precisou de capital	33,8	35,1	13	16,2

FONTE: IBGE, microdados ECINF 2003

Sempre por intermédio da Tabela 2, é possível observar a distribuição no que tange à origem do capital inicial. Entre os trabalhadores por conta própria, os recursos próprios[9] representavam a maior fonte de capital inicial para ambos os grupos, porém o peso relativo era ligeiramente superior entre os trabalhadores autônomos brancos (45%) comparativamente aos pretos & pardos (43%). Já os empréstimos[10] constituíam a segunda fonte de recursos destinados a abertura do negócio (10,7% entre os trabalhadores por conta própria pretos &

[9] Esta categoria engloba heranças, poupanças anteriores ou venda de bens e imóveis, capital do sócio entre outros tipos de recursos pessoais.

[10] Compreende-se os empréstimos de parentes e/ou amigos, os empréstimos bancários, e os recursos coletados com outras empresas e pessoas.

pardos e 10,4% entre os brancos), seguidos por indenizações recebidas em trabalhos anteriores. Os trabalhadores autônomos que não precisaram de capital inicial eram cerca de um terço dos casos para ambos os grupos, respectivamente 35% dos pretos & pardos e 34% dos brancos (Tabela 2). Com isto, é confirmado o perfil de precariedade normalmente traçado sobre os trabalhadores por conta própria, do mesmo modo que o uso escasso de crédito para iniciar uma atividade confirma a dificuldade na obtenção de crédito por parte destes microempreendimentos.

Já entre os empregadores de até 5 empregados de ambos os grupos de cor ou raça, a principal fonte de recursos para a abertura do próprio negócio foram os recursos pessoais: entre os brancos a percentual foi de 58%, ao passo que 55,8% dos empregadores de até 5 empregados pretos & pardos recorreram a esta fonte. Os empregadores informais brancos (13,6%) também apresentavam um maior uso de empréstimos em relação aos pretos & pardos (12,9%). Já os empregadores de até 5 empregados pretos & pardos (12,5%) recorreram mais que os brancos (11,8%) a indenizações recebidas anteriormente. Entre os empregadores de até 5 empregados pretos & pardos encontramos uma menor utilização de capital inicial para começar a atividade (16%) em relação aos brancos (13%) (Tabela 2). Esses dados confirmam a literatura (MONTEIRO, op. cit.; COLYMAR, op. cit.), que aponta a especial dificuldade dos empregadores afrodescendentes na obtenção de crédito, o que os leva a recorrer a fundos próprios[11].

3.5. Indicadores econômicos e financeiros

Na Tabela 3 são sintetizados os indicadores financeiros dos empreendimentos informais, que descrevem uma realidade de unidades econômicas de pequeno porte, com um limitado valor monetário. Dentro do quadro de geral limitação, nota-se a diferença substancial entre trabalhadores por conta própria e pequenos empregadores de até 5 empregados, assim como o patente quadro de desigualdade racial.

Tabela 3 – Indicadores financeiros selecionados dos empreendimentos econômicos urbanos informais, de acordo com a posição na ocupação e cor ou raça dos donos dos estabelecimentos, Brasil e Macroregiões, 2003 (em R$)

		Conta Própria			Empregador		
		Brasil	Norte - Nordeste	Sudeste - Sul - Centro-Oeste	Brasil	Norte - Nordeste	Sudeste - Sul - Centro-Oeste
Valor mediano das receitas (1) (2)	Pretos & Pardos	400	350	450	2.150	2.000	2.500
	Brancos	610	500	700	4.000	3.000	4.000
Valor mediano das despesas (3) (2)	Pretos & Pardos	190	190	185	1.300	1.200	1.440
	Brancos	290	261	295	2.250	1.820	2.320
Valor mediano dos lucros (4) (2)	Pretos & Pardos	290	240	345	800	700	962
	Brancos	440	280	500	1.336	1.000	1.485
Valor mediano das dívidas (5) (6)	Pretos & Pardos	500	420	500	1.562	1.500	2.000
	Brancos	800	500	1.000	3.000	2.500	3.000

FONTE: IBGE, microdados ECINF 2003

Nota: (1) Das empresas que tiveram receitas (2) Valores de outubro de 2003 (3) Das empresas que tiveram despesas (4) Das empresas que tiveram lucros (5) Das empresas que tiveram dívidas (6) Valores de novembro de 2003

Assim, em todo o Brasil[12], tanto entre os trabalhadores por conta-própria, como entre os empregadores de até 5 empregados, as condições financeiras dos empreendedores brancos eram mais favoráveis do que as dos empreendedores pretos & pardos, sendo tais informações válidas para os valores medianos das receitas (52,5% de diferença entre os autônomos e 86%

[11] Em Monteiro (*op. cit.*) são relatadas atitudes discriminatórias dos funcionários das agências bancarias e uma maior facilidade no acesso ao crédito quando existia uma relação pessoal ou o apoio de algum parente/amigo.

[12] Regionalmente se mantinha a desproporção entre os indicadores financeiros dos empregadores pretos & pardos e brancos. Nota-se também como a desigualdade racial era mais acentuada na macroregião Centro-Meridional, comparativamente à macroregião Setentrional, seja no caso dos trabalhadores autônomos que dos empregadores. Desta forma o hiato entre receitas, despesas e lucros era de respectivamente 55,5%, 59,5%, 45% entre os trabalhadores autônomos e de 60%, 61% e 54,4% entre os empregadores.

de diferença entre os empregadores de até 5 empregados), despesas (52,6% de diferença entre os autônomos e 73,1% de diferença entre os empregadores de até 5 empregados), lucros (52,6% de diferença entre os autônomos e 67,0% de diferença entre os empregadores de até 5 empregados) e dívidas (60,0% de diferença entre os autônomos e 92% de diferença entre os empregadores de até 5 empregados).

Por intermédio da Tabela 4, verifica-se que também um conjunto de demais condições de realização das atividades era mais positivo para os empreendedores brancos do que para os empreendedores pretos & pardos, fossem eles trabalhadores por conta–própria, ou fossem os mesmos empregadores de até 5 empregados.

Tabela 4 – Indicadores econômicos selecionados dos empreendimentos econômicos urbanos informais, de acordo com a posição na ocupação e cor ou raça dos donos dos estabelecimentos, Brasil e Macroregiões, 2003 (em %)

		Conta Própria			Empregador		
		Brasil	Norte - Nordeste	Sudeste - Sul - Centro-Oeste	Brasil	Norte - Nordeste	Sudeste - Sul - Centro-Oeste
Possui constituição jurídica	Pretos & Pardos	3,6	2,7	4,4	29,9	28,0	32,1
	Brancos	10,6	5,9	11,6	50,3	41,4	52,1
Possui licença municipal ou estadual	Pretos & Pardos	13,3	12,6	14,0	40,2	38,9	41,6
	Brancos	23,6	17,4	25,0	57,6	50,9	59,0
Possui Registro Microempresa	Pretos & Pardos	2,8	2,3	3,4	26,2	24,4	28,2
	Brancos	8,7	5,1	9,6	43,6	32,6	45,8
Aderiu ao SIMPLES	Pretos & Pardos	0,6			5,1		
	Brancos	1,9			10,4		
Filiação a algum órgão de classe	Pretos & Pardos	5,6	5,2	6,0	15,5	13,1	18,3
	Brancos	10,8	7,2	11,6	33,5	19,1	36,5
Possui assessoria contábil	Pretos & Pardos	2,8	1,9	3,8	27,7	23,0	32,8
	Brancos	9,4	4,4	10,5	50,8	37,6	53,4
Recebeu crédito	Pretos & Pardos	4,8	5,9	3,7	11,7		
	Brancos	5,3	5,6	5,3	14,1		

FONTE: IBGE, microdados ECINF 2003

Assim, somente 3,6% dos conta próprias pretos & pardos possuíam um empreendimento com constituição jurídica, contra o 10,6% dos brancos. Nesse caso vale atentar que, mesmo representando um baixo nível em ambos os casos, os trabalhadores autônomos pretos & pardos com uma empresa formalizada não chegavam a 5%. Já, entre os empregadores de até 5 empregados, no ano de 2003, somente 29,9% das empresas chefiadas por pretos & pardos possuíam constituição jurídica, ao passo que eram 50,3% das empresas chefiadas por brancos.

Igualmente vale salientar que somente 23,6% dos trabalhadores autônomos brancos e 13,3% dos trabalhadores autônomos pretos & pardos possuíam alguma licença estadual ou municipal[13]. Já um menor número de trabalhadores autônomos, de ambos os grupos de cor, adotaram o registro de microempresa ou o modelo SIMPLES: entre os conta próprias pretos & pardos, 2,8% tinham o registro de microempresa, e somente 0,6% aderiu ao modelo SIMPLES. Alternativamente, os trabalhadores por conta própria brancos apresentavam uma maior presença de registros de microempresa[14] (8,7%) e de adoção do modelo SIMPLES (1,87%).

Passando aos empregadores de até 5 empregados eram consideravelmente mais elevados os indicadores de formalização em relação aos trabalhadores por conta própria. Porém, mesmo neste caso, verificavam-se assimetrias entre os grupos de cor ou raça. Dessa

[13] São incluídas as licenças municipais ou estaduais que permitia o funcionamento da empresa, como alvarás, licenças de localização, etc. e registros como autônomos.

[14] Regionalmente verificava-se uma maior presença de empreendimentos com o registro de microempresa na macroregião Centro-Meridional, mantendo-se, todavia, as diferenças entre os grupos de cor ou raça (9,6% dos trabalhadores autônomos brancos e 3,4% dos trabalhadores por conta própria pretos & pardos).

maneira, no que tange à presença do registro de microempresa, os empregadores de até 5 empregados pretos & pardos e brancos com o registro eram respectivamente 26,2% e 43,6%. Quanto à adoção do modelo SIMPLES ou à presença de licenças (municipais ou estaduais), o hiato entre empregadores de até 5 empregados brancos e pretos & pardos era proporcionalmente muito elevado. Assim, a diferença favoravelmente aos primeiros era de 17 pontos percentuais entre as empresas com licença municipal ou estadual. Da mesma forma, somente 5,1% dos empregadores de até 5 empregados pretos & pardos adotaram o SIMPLES, menos da metade em relação aos brancos (10,4%).

A filiação a sindicatos ou a outras entidades de classe informa sobre outra dimensão da formalização do empreendimento, que leva em consideração o peso atribuído as exigências de representação. No caso dos trabalhadores autônomos, ocorria uma baixa importância destas categorias associativas entre ambos os grupos de cor ou raça: 10,8% das empresas chefiadas por brancos filiadas a sindicatos ou órgãos de classe e 5,6% as empresas chefiadas por pretos & pardos. Alternativamene, os empregadores de até 5 empregados brancos filiados a algum órgão de classe totalizavam 33,5%, proporcionalmente o dobro em relação à filiação de empregadores informais pretos & pardos (15,5%). A apatia dos empreendedores pretos & pardos em relação aos órgãos de representação já foi registrada por Monteiro (op. cit.), que apontava para a necessidade de um fortalecimento das entidades de classe de afrodescendentes, para estimular melhorias no desempenho das atividades assim como para incentivar a adoção de políticas públicas específicas.

Em todo o Brasil, entre os trabalhadores por conta própria brancos, os que recorriam a um contador (9,4%) eram proporcionalmente, o triplo dos trabalhadores autônomos pretos & pardos (2,8%)[15]. Os empregadores de até 5 empregados detinham maior capacidade organizacional que os conta próprias. Porém a desagregação por grupos de cor mostra uma grande assimetria entre brancos e pretos & pardos. A maioria dos empregadores informais brancos tinham contador (51%), ao passo que, entre os empregadores de até 5 empregados pretos & pardos, somente 28% contratavam um contador[16].

Os empreendedores informais que haviam tomado, entre 1/08/2003 e 31/10/2003, algum empréstimo, crédito, ou financiamento[17] para exercer a própria atividade eram proporcionalmente muito reduzidos. Desta maneira, somente 4,8% dos conta próprias pretos & pardos e 5,3% dos brancos utilizaram crédito, ao passo que 11,7% dos empregadores de até 5 empregados pretos & pardos e 14,1% dos brancos recorreram ao crédito [18](Tabela 4).

Finalmente, um último indicador relevante no que tange ao desempenho dos empreendimentos econômicos informais urbanos diz respeito à assistência técnica, que pode

[15] Na macroregião Setentrional destaca-se a redução pela metade da presença de contadores, que passava a 1,9% entre os trabalhadores autônomos pretos & pardos e a 4,4% entre os brancos. Alternativamente na macroregião Centro- Meridional aumentava o número dos que recorriam a um contador.

[16] Mesmo entre os empregadores, na macroregião Centro-Meridional, registrava-se uma maior capacidade organizacional, se mantendo, porém, o viés racial. No Norte e Nordeste, reduziam-se os empregadores informais que recorriam a um contador (23% entre os pretos & pardos e 37,6% entre os brancos).

[17] Não é considerado como financiamento o pagamento antecipado por parte dos clientes, enquanto as compras a prazo foram consideradas como créditos.

[18] Nas regiões Norte e Nordeste, os trabalhadores autônomos pretos & pardos e brancos que recorriam ao crédito perfaziam respectivamente 5,9% e 5,6%. Já nas regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste, havia uma proporção ligeiramente superior de brancos que utilizaram crédito (5,3%) em relação aos pretos & pardos (3,7%). Vale ressaltar que no Brasil, a principal fonte de crédito pelos trabalhadores autônomos era representada por bancos públicos e privados (53%). Esta fonte detinha uma importância comparativamente superior para os trabalhadores autônomos brancos (56,5%), que para os trabalhadores autônomos pretos & pardos (48,7%). Os bancos eram seguidos pelos fornecedores (21,4% das fontes de crédito para os pretos & pardos e 14,6% para os brancos) e os amigos e parentes, com um particular destaque entre os trabalhadores por conta própria pretos & pardos (20,3%) em comparação aos brancos (15,5%). No caso dos empregadores não foi possível efetuar uma análise desagregada regionalmente ou uma análise das fontes de crédito por falta de consistência estatística da amostra

ser considerada um dos fatores mais importante para impulsionar o crescimento e a expansão dos empreendimentos informais, sobretudo se considerarmos o tamanho reduzido e o alto grau de precariedade destas atividades econômicas.

Tabela 5 – Empreendimentos econômicos urbanos informais, de acordo com assistência recebida, segundo posição na ocupação e cor ou raça dos donos dos estabelecimentos, Brasil, 2003

	Conta Própria		Empregador	
	Brancos	Pretos & Pardos	Brancos	Pretos & Pardos
Recebeu assistência	3,4	1,7	14,4	6,2
Fonte mais relevante da assistência recebida				
Órgãos ligados ao governo	15,4	24,8	13,9	28,0
Outras instituições	81,4	71,9	83,9	70,9

FONTE: IBGE, microdados ECINF 2003

Nota: No período de novembro 1998 a outubro 2003

Porém, os empreendimentos informais que conseguiram algum tipo de assistência eram extremamente reduzidos: no intervalo de novembro 1998 a outubro 2003, somente 2,6% dos trabalhadores autônomos e 11,4% dos empregadores de até 5 empregados fruíram de algum tipo de assistência. Ao desagregar o perfil dos empreendedores, segundo os grupos de cor ou raça, encontramos uma situação de grande assimetria. Desse modo, no período de referência, os trabalhadores autônomos que receberam algum tipo de assistência perfaziam 3,4% entre os brancos e 1,7% entre os pretos & pardos. Já, entre os empregadores de até 5 empregados, aumentava o hiato entre os grupos de cor, sendo 14,4% dos empregadores brancos beneficiados por alguma intervenção assistencial contra o 6,2% dos pretos & pardos (Tabela 5). Vale frisar que entre os entrevistados pelo Círculo Colymar (op. cit.) uma das principais dificuldades apontadas, depois da conjuntura econômica brasileira, era representada pela dificuldade na obtenção de apoio e assistência.

A análise da Tabela 5 igualmente revela que a grande maioria dos empreendedores informais recebeu assistência de outras instituições, não ligadas diretamente ao governo, demonstrando os empreendedores brancos um mais fácil acesso às fontes alternativas de assistência do que os pretos & pardos (Respectivamente 81,4% e 71,9% dos trabalhadores por conta própria e 83,9% e 70,9% dos empregadores de até 5 empregados).

4 – Considerações finais

O presente artigo pesquisou os empreendedores informais urbanos brasileiros, segundo os grupos de cor ou raça e a posição na ocupação, trabalhadores por conta-própria e empregadores de até 5 empregados.

Em primeiro lugar foi possível constatar que a realidade dos trabalhadores autônomos e dos empregadores de até 5 empregados (em média) apresentaram dados razoavelmente diferenciados. A despeito das classificações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) equipararem os trabalhadores autônomos e os empregadores de até 5 empregados, o panorama descrito apontou para uma notável diferença entre estas categorias de ambos os grupos de cor, demonstrando os empregadores de até 5 empregados um melhor desempenho e maiores condições de sobrevivência no mercado.

A plena compreensão destas diferenciações parece ser especialmente importante nos dias atuais, quando, o próprio tamanho do exército industrial de reserva brasileiro atingiu um tamanho desfuncional, senão para o processo de acumulação de capital, pelo menos, em relação aos padrões mínimos de sociabilidade (que de algum modo interferem sobre as grandes decisões de investimentos, vide a desindustrialização das grandes metrópoles). Deste modo, este novo contexto, exige um tipo de intervenção pública que permita a plena absorção deste contingente, coisa que o próprio movimento da acumulação, erguido sobre seus próprios

pés, ao menos no curto e médio prazo, dificilmente o fará. Assim, a indiferenciação da categoria dos empreendedores poderia parecer aceitável nos marcos de teorias que procuravam compreender, puramente, a dimensão estrutural de funcionamento do mercado de trabalho e sua função na dinâmica da acumulação capitalista. Todavia, esta postura é menos defensável no caso concreto de aplicação de políticas públicas de geração de emprego e renda, quando a plena compreensão do perfil das categorias ocupacionais a serem beneficiadas, pode se transformar em um fator crucial no processo de acerto, ou erro, na condução de uma determinada política social.

Em segundo lugar, uma análise, desagregada por grupos de cor ou raça, dos trabalhadores por conta-própria e dos empregadores até 5 empregados, ocupados em atividades não-agrícolas, confirmou a existência de desigualdades raciais, perpassando todos os indicadores selecionados, na economia informal urbana brasileira em 2003. De um modo geral, na ECINF 2003, resultava confirmado seja o viés racial como o de gênero, respeitando as diferenças populacionais inter-regionais. O maior peso seja das mulheres que dos pretos& pardos na economia informal urbana corrobora a tese, já avançada por outros autores, da grande fragilidade e precariedade vivida por estes contingentes no mercado de trabalho brasileiro. O hiato entre níveis educacionais, encontrado entre empreendedores informais brancos e pretos & pardos, confirmava a necessidade de maiores investimentos em educação formal e treinamento dos empreendedores pretos & pardos, de forma a aumentar as chances de sobrevivência no mercado e de acesso à tecnologia. Os empreendedores pretos & pardos eram sobre representados nos setores menos dinâmicos da economia informal, como a construção civil e o comércio, enquanto o índice de participação nos setores dos serviços às empresas era metade do índice registrado entre os empreendedores brancos. Através da análise dos indicadores financeiros foi, também, individuado um menor desempenho entre os empreendedores informais pretos & pardos, que também apresentavam um quadro organizacional mais frágil em relação aos empreendimentos informais chefiados por brancos. Destarte, os empreendedores pretos & pardos recorreriam ao uso de instrumentos contábeis em uma proporção bem inferior em relação aos brancos, assim como eram inferiores as ações de assistência voltadas para este contingente.

A partir dos dados apresentados, é um fato notório que, no processo de competição no mercado, os empreendedores pretos & pardos e brancos possuem desiguais fatores de competitividade, sendo que os primeiros vêem-se em nítida desvantagem em relação aos segundos. Isto é gerado por razões objetivas – menos anos de estudo, elevada informalidade, menor retorno do investimento, trabalho em piores condições ocupacionais – e por razões subjetivas – presença do preconceito gerando conflitos com os demais agentes econômicos e a perda de capacidade gerencial através do rebaixamento da auto-estima. Do mesmo modo, não seria absurdo supor que o menor poder de organização política dos empregadores pretos & pardos poderiam estar levando os à perda de oportunidades em licitações e contratações de serviços por parte do poder público. Neste sentido, visando o equilíbrio nas condições de competição, tornam-se absolutamente justificáveis medidas de apoio ao setor empreendedor negro no Brasil. Porém, na terra da democracia racial, ao longo de todo o século XX, simplesmente não foi criado nenhum tipo de intervenção estatal que contemplasse, positivamente, os afrodescendentes brasileiros. Deste modo, não surpreende que os empreendedores negros, também tenham ficado à margem de políticas públicas que pudessem favorecer às suas condições de reprodução econômica, social e familiar.

Desde a criação da SEPPIR, se intensificaram as propostas visando à promoção deste contingente. A maior parte destas iniciativas vêm sendo organizadas no âmbito do Programa Brasil Quilombola, que tem como objetivo promover o desenvolvimento sustentável das comunidades tradicionais remanescentes de quilombos. Outro programa da Secretaria Nacional de Economia Solidária do TEM, criado em 2003 com o nome de Projeto de

Etnodesenvolvimento Econômico Solidário das Comunidades Quilombolas, e denominado Programa Brasil Local: Desenvolvimento e Economia Solidária em 2004, passou a contar com a parceria do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) e o Ministério do Meio Ambiente (MMA) em 2007. Seu objetivo é apoiar organizações coletivas de trabalhadores em empreendimentos econômicos solidários, visando à geração de emprego e renda e à promoção do desenvolvimento local sustentável por meio de oficinas e cursos de gestão e de empreendedorismo, assim como a instalação de rádios comunitárias.

Se por um lado, é louvável a promoção do desenvolvimento das comunidades quilombolas, os desafios colocados neste campo são expressivos, fazendo-se necessário um aprofundamento das ações implementadas. De outro lado, o empreendedor negro, informal ou não, na sua totalidade ainda não é contemplado como público alvo de ações de política pública.

Desta maneira, do conjunto de informações levantado neste artigo, para além da mera e simples constatação da existência de desigualdades, parece notório que existe um amplo conjunto de possibilidades de adoção de políticas públicas que poderiam incidir junto ao empreendedor preto & pardo no sentido da consolidação de seus negócios, tais como, entre outras, o incentivo ao registro nos órgãos competentes, a facilitação do acesso ao crédito, a viabilização do acesso à assessoria contábil e a participação nas licitações públicas. O aumento da escolaridade média e da capacitação técnica dos empreendedores pretos & pardos, bem como o fortalecimento da capacidade gerencial, através do estímulo à freqüência nos cursos secundários e de formação superior, especialmente, nas áreas de engenharia de produção, ciências econômicas e contábeis, administração de empresas, informática, estatística, propaganda e marketing e direito, poderiam também ser favorecidos.

Do mesmo modo, a profunda redução dos custos com burocracias no processo de abertura do empreendimento econômico apresenta-se como uma medida de caráter universalista, mas com elevado potencial em termos do fortalecimento das iniciativas empreendedoras da população afro-descendente no Brasil.

5 – Bibliografia

Bairros, Luiza (1988) – Pecados no "paraíso racial": o negro na força de trabalho da Bahia, 1950-1980. In Reis, João José (org) – **Escravidão ξ invenção da liberdade: estudos sobre o negro no Brasil**. São Paulo: Brasiliense (p.p. 289-323)

Bairros, Luiza (1991) – Mulher negra: o reforço da subordinação. In Lovell, Peggy (org) – **Desigualdade racial no Brasil contemporâneo**. Belo Horizonte: UFMG/CEDEPLAR (p.p. 177-193)

Batista, Marta & Galvão, Olívia (1992) – Desigualdades raciais no mercado de trabalho brasileiro. In **Estudos Afro-Asiáticos (23)**: 71-95, dezembro

Castro, Nadya (1998) – Trabalhadores brancos num mercado negro e negros num mercado branco. In Castro, Nadya & Barreto, Vanda (orgs) - **Trabalho e desigualdades raciais: negros e brancos no mercado de trabalho em Salvador**. São Paulo: Annablume / Salvador: A Cor da Bahia (p.p. 178-197)

Castro, Nadya & Barreto, Vanda (orgs) (1998) – **Trabalho e desigualdades raciais: negros e brancos no mercado de trabalho em Salvador**. São Paulo: Annablume / Salvador: A Cor da Bahia

Castro, Nadya & Barreto, Vanda (1998) – Vivendo em sobressalto. In Castro, Nadya & Barreto, Vanda (orgs)– **Trabalho e desigualdades raciais: negros e brancos no mercado de trabalho em Salvador**. São Paulo: Annablume / Salvador: A Cor da Bahia

Castro, Nadya & Guimarães, Antonio (1993) – Desigualdades raciais no mercado e nos locais de trabalho. In **Estudos Afro-Asiáticos (24)**: 23-60. julho

Circulo Olympio Marques COLYMAR (2005) – **Pesquisa de Empresas Afro-Brasileiras no Estado do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: COLYMAR
Damasceno, Caetana (1997) – Trabalhadoras cariocas: algumas notas sobre a polissemia da boa aparência. In **Estudos Afro-Asiáticos (31)**: 125-148, outubro
Figueiredo, Ângela (2002) – **Novas elites de cor: estudo sobre os profissionais liberais negros de Salvador**. São Paulo: Annablume / Sociedade Brasileira de Instrução / Centro de Estudos Afro-Asiáticos
Figueiredo, Ângela (2003) – **A classe média negra não vai ao paraíso: trajetórias, perfis, e negritude entre os empresários negros**. Rio de Janeiro: IUPERJ (tese de doutorado)
Henriques, Ricardo (2001) - **Desigualdade racial no Brasil: evolução nas condições de vida na década de 90**. Rio de Janeiro: IPEA (texto para discussão nº 807). 49 p
IBGE (2005) – **Economia Informal Urbana 2003**
Jakobsen, Kjeld; Martins, Renato & Dombrowski, Osmir (orgs) (2000) – **Mapa do Trabalho Informa**l. São Paulo: Fundação Perseu Abramo (coleção Brasil Urgente)
Lima, Márcia (1994) – **Segmentação racial no mercado de trabalho brasileiros**. Rio de Janeiro: IUPERJ (dissertação de mestrado em sociologia). 75p. e anexos
Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho (1999) – São Paulo: INSPIR/AFLCIO/DIEESE
Monteiro, Jorge (2001) – **O empresário negro: histórias de vida e trajetórias de sucesso em busca da afirmação social**. Rio de Janeiro: Produtor Editorial Independente
Oliveira, Lucia; Porcaro, Rosa & Costa, Tereza (1985) – **O lugar do negro na força de trabalho**. Rio de Janeiro: IBGE
Oliveira, Lucia; Porcaro, Rosa & Costa, Tereza (1987a) – Efeitos da crise no mercado de trabalho urbano e reprodução da desigualdade racial. In **Estudos Afro-Asiáticos (13)** 98-108
Oliveira, Lucia; Porcaro, Rosa & Costa, Tereza (1987b) – Repensando o lugar da mulher negra. In **Estudos Afro-Asiáticos (14):** 87-99
Paixão, Marcelo & Carcanholo, Marcelo (2001) – **Dívida Externa e Suas Seqüelas Sobre a População Afrodescendente do Brasil: uma análise prospectiva**. São Paulo, INSPIR/CEERT (relatório de pesquisa), 96 p
Paixão, Marcelo (2003) – **Destino manifesto: estudo sobre o perfil familiar, social e econômico dos empreendedores/as afrobrasileiros/as dos anos 1990**. Relatório final de pesquisa. Brasília: PNUD, 165 p
Rossetto, Irene (2006) – **Economia solidária e igualdade racial: contribuições para a construção de um diálogo**. Rio de Janeiro: IE/UFRJ (dissertação de mestrado em Economia), 148 p
Santos, Martha (1998) – Igualdade de gênero, diferença de cor: a trajetória de duas chefes de família na RMS. In Castro, Nadya & Barreto.Vanda (orgs) - **Trabalho e desigualdades raciais: negros e brancos no mercado de trabalho em Salvador**. São Paulo: Annablume / Salvador: A Cor da Bahia 9 (p.p. 196-217)
Silva, Denise & Lima, Márcia (1992) – Raça, gênero e mercado de trabalho. In **Estudos Afro-Asiáticos (23)**: 97-111
Soares, Sergei (2000) – **O perfil da discriminação racial no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras**. Brasília: IPEA, 26 p (texto para discussão, nº 769). 26 p
Telles, Edward (1990) – Características sociais dos trabalhadores informais: o caso das áreas metropolitanas no Brasil. In **Estudos Afro-Asiáticos (19):** 61-80

“Crise do sindicalismo” e as possibilidades de organização dos trabalhadores no local de trabalho

Autora: Elaine Marlova Venzon Francisco/Faculdade de Serviço Social da UERJ

Sessão Temática:

6- Sindicalismo e outras formas de organização e resistência dos trabalhadores

RESUMO: O artigo trata das possibilidades e limites da organização dos trabalhadores nas fábricas contemporâneas, considerando os dilemas atuais colocados às instituições sindicais e a outras formas de organização dos trabalhadores nos locais de trabalho. A partir de uma pesquisa empírica em planta do setor automotivo, o texto traz questões afetas ao desenvolvimento de experiências de organização política dos trabalhadores numa planta cuja produção é organizada sob um conceito arrojado de produção enxuta. Relaciona as possibilidades dessa ação política ao contexto das relações entre os diferentes sujeitos envolvidos, com ênfase no sindicato local, nos diversos segmentos gerenciais e nas demais institucionalidades políticas. Considera na análise os condicionamentos político-econômicos revelados pela inserção da corporação empresarial no mercado, assim como a conjuntura regional em que a ação política se desenvolve, sem perder de vista as relações global-local que repercutem nessas práticas.

Palavras-chave: comissão de fábrica; sindicalismo; consórcio modular; organização no local de trabalho.

"Crise do sindicalismo" e a organização dos trabalhadores no local de trabalho

O artigo trata dos limites e possibilidades para a organização dos trabalhadores na fábrica contemporânea, levando em consideração suas relações com os sindicatos e com as corporações empresariais. A análise se dá em meio ao debate acerca da chamada "crise" do sindicalismo em nosso país e busca identificar diferentes formatos de atuação sindical junto à organização dos trabalhadores em seus locais de trabalho. Pretende contribuir ao entendimento dos impasses e possibilidades dessas formas de organização, resistência e solidariedade de classe.

Um dos atuais desafios dos estudos brasileiros na área do trabalho tem sido identificar e caracterizar a existência ou não de uma crise, ou de crises, do sindicalismo e/ou de suas formas de organização, a partir dos anos 90[1]. LIMA destaca três interpretações presentes nas discussões sobre a questão:

> Uma que percebeu o recuo político das organizações de trabalhadores decorrente de uma nova investida planetária do capital na produção e na organização do trabalho (...) evidenciando a sua dimensão estrutural; outra que viu a transição de um sindicalismo de enfrentamento para um sindicalismo de tipo defensivo como resultado, essencialmente, da nova conjuntura político-ideológica do país, enfatizando a subordinação dos movimentos pela "ideologia neoliberal" predominante; e uma última, que procurou nos encaminhamentos dos dirigentes, a origem do vazio da luta política no centro da ação sindical. (2006:157-158).

A década de 90 colocou novas questões e novas demandas ao movimento sindical devido às profundas alterações nas formas de organização da produção, na configuração do mercado de trabalho e na precarização das condições e das relações de trabalho[2]. Segundo BRIDI, é possível analisar as crises a partir do pressuposto de que:

> O estudo comparado com outras realidades revela que a fragilização e refluxo da ação sindical, não foi simultânea, nem ocorreu de forma homogênea em todos os países, assim como as respostas sindicais e as conseqüências dos novos desafios para as organizações dos trabalhadores variam de país para país e dentro deles. (2006:283).

Neste processo, os sindicatos foram impelidos a alterar substancialmente as suas pautas de reivindicação, assim como as suas estratégias de enfrentamento e de resolução de embates. A década de 90 foi palco do aparecimento de tendências políticas diferenciadas no interior do sindicalismo brasileiro que se expressaram nas diferentes

[1] Excelente balanço acerca da crise do sindicalismo brasileiro consta em ARAÚJO, BRIDI e FERRAZ (2006).
[2] Ver Santana e Ramalho (2003).

bandeiras representativas das centrais sindicais. Alteraram-se as formas de fazer a política dentro dos diversos segmentos sindicais mais representativos da classe trabalhadora em nosso país.[3]

As diferenças programáticas expressaram-se em relação a alguns processos sociais como, por exemplo, a privatização de empresas estatais; o deslocamento e a descentralização fabril; mas também por processos mais gerais da política brasileira – como as reformas propostas pelo estado a partir do governo Fernando Henrique Cardoso e as eleições presidenciais. Tais diferenças foram se esmaecendo ao longo do tempo e seu melhor exemplo são as bandeiras ideológicas e encaminhamentos práticos levadas a termo, tanto pela CUT quanto pela Força Sindical, ao longo dos anos 90 até os dias de hoje[4].

As alterações sofridas pelo sindicalismo nesta década constituem uma relação de ruptura e continuidade com fases anteriores da história sindical em nosso país. O movimento sindical na atualidade brasileira vem se refazendo diante das alterações do mercado globalizado, das reestruturações empresariais e das políticas de corte neoliberal que reforçaram a dependência da reprodução dos trabalhadores às suas relações de trabalho.

Por outro lado, mais um desafio, entre outros, se coloca aos estudiosos do trabalho: refere-se à análise dos impactos das plantas reestruturadas, ou de organização enxuta, sobre a organização política dos trabalhadores no chão de fábrica e em seus sindicatos. Ou, ainda, ao desvelamento dos mecanismos forjados pelas diferentes formas de organização da produção, relacionados às práticas de ação política dos trabalhadores, para melhor qualificá-las. LIMA (2006) ressalta que:

> (...) um conhecimento específico dessas novas condições estruturais e institucionais pode permitir a apreensão de uma teia de fios econômicos, políticos, sociais e culturais que, embora possuam traços comuns do chamado "capitalismo globalizado", apresenta características e dinâmicas próprias. (p. 156).

Portanto, pensar as mudanças que se gestam no sindicalismo brasileiro e nas práticas cotidianas dos trabalhadores implica pensar ainda sobre diferentes formas de organização e de representação política, por eles engendradas, nos diferentes espaços em que atuam. Ou melhor, analisar as "manifestações políticas e sociais não incluídas na linha oficial da evolução do movimento operário", como sugeria Thompson (2001).

[3] Ver Rodrigues e Cardoso (1993) e Rodrigues (1995) entre outros.
[4] Sobre as diferentes formulações conceituais no âmbito da CUT, ver FERRAZ (2006).

Para tanto, nos inscrevemos numa linha de análise que ganhou força na sociologia do trabalho realizada no Brasil, a partir dos anos 80, e que, segundo Rizek, buscou superar o economicismo e o objetivismo das análises anteriores a partir da valorização de outras dimensões, tais como:

> (...) a questão de uma renovação tecnológica em curso**, as novas dimensões da ação política dos trabalhadores (ainda que não necessariamente a partir dos lugares tradicionais)**, as questões relativas à construção dessa ação no bairro, na moradia, nas igrejas, a questão do cotidiano, **a visão das lutas fragmentárias no interior das empresas**. (1995:168 – Grifos nossos).[5]

As comissões de fábrica, em geral, só começaram a se tornar objeto de preocupação acadêmica a partir desse alargamento no foco de análise e que é influenciado pelo próprio movimento da realidade conjuntural do país naquele período. Até então, não constavam dos lugares tradicionais da ação política.

Entendemos que é nessa esfera da política realizada no cotidiano dos trabalhadores que a comissão de fábrica (CF) se inscreve e assim nos instiga a conhecer como desenvolve sua ação política. Principalmente quando procuramos analisar a interface dessa ação política com as práticas e dilemas do movimento sindical na mesma base. Por certo, não estamos tratando aqui de algo generalizado ou recorrente, pelo contrário. Buscamos conhecer como se desenvolve a ação política de um outro sujeito na organização política dos trabalhadores no espaço da produção diante dos condicionantes externos e internos, gerais e particulares, locais e globais, que conferem determinados tons às possibilidades de organização de ação política.

1. Organização dos trabalhadores numa planta contemporânea: o caso do consórcio modular

O ponto de partida de nossa análise é a ação política desenvolvida pela comissão de fábrica(CF[6]) da VW Caminhões e Ônibus, em Resende/RJ(Brasil), devido às peculiaridades daquela planta, tais como: o conceito de organização da produção no formato de consórcio modular, as características de *greenfield* e o perfil da ação sindical

[5] É importante salientar o alerta de CABANES (2006:109) quando afirma que "todos os estudos da sociologia do trabalho que não saem do local de trabalho limitam-se a fazer o relato de uma dominação minuciosamente construída, mais ou menos aceitável, mais ou menos adaptável, mais ou menos combatida". Nós ainda estamos dentro da fábrica buscando conhecer os "mais ou menos" da resistência e do consenso.

[6] Nossa pesquisa acompanhou os três primeiros mandatos, até dezembro de 2008.

local[7]. Esta comissão foi criada em 1999, por ocasião da negociação de uma greve, encontra-se atualmente em seu quarto mandato e tem desempenhado um importante papel na democratização das relações de trabalho naquela planta, assim como na ampliação das pautas de negociação encaminhadas pelo sindicato local.

Considerando-se que se evidencia, na última década, uma maior fragmentação dos trabalhadores e maiores dificuldades para a organização sindical em plantas reestruturadas, esse estudo investiga os processos e as possibilidades de organização política dos trabalhadores numa planta peculiar. Analisa os processos de obtenção de consentimento, mas, também, os processos cotidianos de resistência e conflito que conformam o cotidiano de qualquer fábrica. Ainda, entende a comissão de fábrica nesses processos enquanto um sujeito político que se forma no interior das relações sociais, relações estas que envolvem trabalhadores, gerências, sindicatos e a corporação empresarial.

A peculiaridade do conceito de consórcio modular, adotado na organização da produção nesta fábrica, instigou a investigação[8]. Neste formato, os fornecedores dos subconjuntos localizam-se no interior da produção atuando ali como parceiros e como montadores e constituem uma unidade de negócio de suas matrizes. A VW planeja o produto e o vende após a fabricação realizada pelos parceiros sob a sua supervisão. A produção se realiza através de um *just in time* onde os subconjuntos são enviados pelas matrizes das empresas parceiras localizadas no estado de São Paulo. O consórcio é formado por sete empresas "parceiras", também chamadas de módulos, mais a VW, que, diariamente, definem volumes de produção e padrões de qualidade. Além dos módulos, existem várias empresas terceiras que atuam em funções de logística, manutenção, recursos humanos, restaurante, limpeza, segurança, entre outros.

Tal conceito de organização da produção se realiza através da convivência diária entre diversas empresas sob o mesmo teto, desenvolvendo distintas políticas e culturas gerenciais que são referenciadas em suas matrizes, mas que seguem, naquele espaço, as determinações da empresa mãe. A VW, no caso, não é apenas mais uma parceira no consórcio, mas a empresa que planeja, controla a produção, vende e distribui o produto.

[7] O resultado da pesquisa realizada até 2003 foi publicado em 2005, sob o título *A Comissão Enxuta: ação política na fábrica do consórcio modular em Resende,* pela EDUSC/ANPOCS.
[8] Sobre este conceito de organização da produção ver Francisco (2006).

A fábrica começou a operar em 1996, em plena guerra fiscal[9] entre os estados para atrair investimentos. Instalou-se numa região característica dos chamados *greenfields*: infra-estrutura; incentivos fiscais; proximidade do mercado consumidor e de saídas para exportação; mão de obra jovem, com boa qualificação e pouca experiência sindical e sem tradição de produção no setor. No que tange às relações de trabalho, todos os funcionários, assim como os terceirizados são vinculados ao mesmo sindicato[10]. Os acordos coletivos referentes a reajustes salariais, benefícios e definição de PLR (Participação nos Lucros e Resultados) são exclusivos dos trabalhadores das empresas do consórcio modular, excluindo-se os trabalhadores terceirizados.

Apesar deste contexto considerado, a princípio, desfavorável à organização dos trabalhadores[11], a comissão de fábrica foi formalizada e está composta, atualmente, por dois membros. Na VW, as comissões de fábrica[12] atuam desde a década de 80, sendo que a organização mundial de seus trabalhadores remonta à década de 70 e conseguiu formalizar o Comitê Mundial dos Trabalhadores da VW em 1999.

Os trabalhadores contam também com o Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense - SMSF[13] que atua junto a esta base desde o início da fábrica. Um Acordo Coletivo assinado entre o SMSF e as empresas do consórcio modular regula as relações entre a comissão de fábrica e as empresas do consórcio. Este acordo delimita o âmbito de atuação política da comissão de modo que esta não possa atuar sobre questões que remetam a aspectos jurídicos, nem represente os trabalhadores terceirizados. Além disso, lhe é vedada qualquer atuação política dentro da fábrica, tais como a realização de paralisações e assembléias. No entanto, tais limites legais não impedem que a comissão os realize na prática, tanto no que se refere ao atendimento aos trabalhadores das empresas terceiras, quanto à realização de pequenos atos de resistência.

Nos últimos anos, ocorreram diversas alterações, tanto na fábrica, quanto na comissão de fábrica e no sindicato. Tais mudanças requerem a continuidade da análise sobre a ação política desenvolvida pela comissão, visto que os diferentes sujeitos envolvidos nesse processo vêm alterando continuamente a formatação das relações sociais entre si.

---

[9] É chamada de guerra fiscal a disputa que se estabelece entre os diferentes estados da federação para atrair investimentos à custa de renúncia fiscal, ou de redução de impostos e taxas.
[10] Os trabalhadores das empresas terceiras, não metalúrgicas, são vinculados aos sindicatos específicos.
[11] Alguns estudos sobre o consórcio modular ressaltavam as dificuldades da organização sindical naquele formato de organização da produção o que foi superado pela ação do sindicato local. Ver, entre outros, Ramalho (1999).
[12] Reconhecidas corporativamente como RIE – Representação Interna de Empregados.
[13] Atual denominação do Sindicato dos Metalúrgicos de Volta Redonda.

Como exemplo de tais alterações, podemos citar, de um lado, uma ampliação significativa da produção e do quadro de trabalhadores na planta e, de outro, a mudança radical da relação entre comissão e sindicato, devido a alterações políticas significativas ocorridas no âmbito do próprio sindicato.

O SMSF passou por radicais mudanças políticas desde que, em 2004, devido a denúncias de desvio de verba, o então presidente foi afastado. O diretor que assumiu interinamente a presidência do sindicato, antigo aliado político do presidente deposto, destituiu a antiga diretoria. Em abril de 2005, o presidente deposto é reempossado e, nesse processo, desfiliou o sindicato da Força Sindical, central a que estava filiado desde 1992 e procedeu a filiação à Central Única dos Trabalhadores.[14]

Em 2006, em um processo eleitoral do SMSF bastante tumultuado, venceu um grupo até então inexpressivo dentro do sindicato, mas que colocou novidades nas formas de interação com trabalhadores e empresas.

Tais alterações conferiram mudanças substanciais às relações do SMSF com a sua base no setor automotivo. Naquele momento, a diretoria buscou legitimidade junto a essa base a partir de processos de negociação que até então eram tratados de forma direta com as gerências e que, passaram a ser discutidos junto à base. Tal aproximação se deu também através da alocação de um delegado sindical, ex-membro da CF, para atuar junto à comissão de fábrica na condição de delegado sindical. Portanto, passou a existir uma relação mais estreita entre sindicato e trabalhadores do consórcio modular, assim como uma complexificação dessa relação em direção a práticas mais democráticas, tais como a negociação da PLR em assembléias[15] ou a participação do sindicato em paralisações organizadas pela CF, o que antes não acontecia.

O estreitamento dessas relações pode ser constatado pela participação de dois membros da CF (um, que atuou nos três primeiros mandatos, e outro que atuou nos dois primeiros) na disputa eleitoral do sindicato, na condição de diretores, na Chapa da CUT. A participação dos membros da comissão de fábrica da VW na disputa eleitoral do sindicato, naquele momento, expressa o comprometimento político que se estabeleceu entre comissão de fábrica e sindicato. Além disso, a atuação de um deles, junto à CF, na condição de delegado sindical, é ainda mais expressiva deste envolvimento, dado que este representante sempre foi o mais crítico em relação à atuação do sindicato durante os

[14] Ver *Diário do Vale* de 03/07/05. (Economia). www.diariodovale.com.br, Sobre a trajetória política do sindicato ver, entre outros, Pessanha e Morel (1991) e Mangabeira (1993).
[15] Ver *Diário do Vale*, de 25/08/05. (Economia). www.diariodovale.com.br

dois primeiros mandatos da comissão. Segundo depoimento desses trabalhadores, tal apoio deveu-se à mudança de direção política tomada pelo sindicato, durante o litígio de 2005, que resultou na desfiliação da Força Sindical e filiação à CUT[16].

Mudando-se o foco para a fábrica, constata-se que o consórcio modular também vem apresentando alterações significativas[17], entre elas: a troca do parceiro no módulo de cabine, o aumento significativo do número de trabalhadores, tanto do consórcio, quanto das terceiras; e, também, o acréscimo de mais um turno de produção. Em 2007, para sanar problemas de custo e estoque, a fábrica construiu um centro logístico que permite um estoque maior, assim como o deslocamento de alguns processos que acontecem no interior as planta para essa área externa.

Em relação ao montante de trabalhadores, até 2004 o consórcio modular contava com, aproximadamente, 2.000 trabalhadores, sendo 1.000 terceirizados, 300 da VW e 700 das parceiras. Em 2006, dá-se um aumento significativo da força de trabalho, passando para 3.000 no total e, destes, 1.500 nas terceiras; ou seja, a metade do novo contingente foi admitida pelas empresas terceiras[18]. A VW passou de 300 para 500 trabalhadores. Além disso, a fábrica passou a projetar e produzir uma nova cabine e adotou o motor eletrônico, por exigência legal. Atualmente, a planta conta com 3.700 trabalhadores entre empregados da VW, parceiros do consórcio modular e terceirizados[19].

Em vista dessas alterações, a lucratividade do consórcio modular tem chamado a atenção da imprensa especializada em relação às possibilidades do conceito organizacional[20]. A alta produtividade e lucratividade desta planta também são utilizadas como referência no processo de reestruturação que a empresa vem desenvolvendo desde 2003:

---

[16] Por ocasião das entrevistas realizadas em dez/2005, foi possível visualizar a bandeira da CUT estendida na parede na sala da CF. Anteriormente, não havia qualquer referência à filiação à Força Sindical. Em visita à comissão em 13/06/07, não havia qualquer bandeira de filiação sindical.

[17] Ver também os impactos da implantação do pólo automotivo no sul fluminense sobre outras empresas e instituições naquele território, em Ramalho (2005) e Ramalho e Santana (2006a).

[18] Conforme box intitulado "A Volkswagen no Brasil", a unidade de Resende aparece com 500 empregados diretos e 2.500 empregados de fornecedores. *Folha de São Paulo*, 02-09-2006, (Dinheiro).

[19] Ver http://www.vwbr.com.br/VWBrasil/Fabrica/Resende-RJ.aspx, acessado em 21/03/2009.

[20] *(...) uma operação que fatura mais de 4,1 bilhões de reais e exporta quase 25% da produção. A missão (...) agora é reproduzir em outros países o modelo consagrado no Brasil. (...) o ponta-pé inicial foi dado em outubro de 2004, com a inauguração da fábrica do México. No segundo semestre de 2006, outra unidade será aberta na África do Sul. Da localização das fábricas à definição dos produtos que serão comercializados, tudo passa pela aprovação da subsidiária brasileira. (...) No futuro, a expectativa da montadora é que a unidade do México e da África do Sul também sigam esse modelo*. "Resende está no centro do mundo". *Revista Exame*, 18/01/2006. (Negócios).

> A Volks quer, além disso [demissões], reduzir custos em 25%, com implantação de processos produtivos como **consórcio modular**, com terceirização em massa, entre outras medidas". (SMABC, *Portal Sindical dos Metalúrgicos do ABC*, 04/05/06 – grifos nossos).

Todas essas alterações desencadeadas no âmbito do consórcio modular demandam da comissão de fábrica uma atuação intensiva. Por exemplo, a mudança de contrato da Delga (módulo de cabines) para a AKC trouxe a necessidade de negociações e, também, de enfrentamentos com as gerências – com paralisações na produção –, de forma a garantir a permanência dos trabalhadores da Delga na nova empresa[21].

A adição do segundo turno de trabalho, em 2006, demandou aos membros da CF um rearranjo de seus horários de permanência na fábrica de modo a atender ao turno que entra à tarde[22]. O aumento significativo do número de trabalhadores terceirizados também aumentou as demandas à CF ainda que ela, por força do Acordo Coletivo, não possa atender às demandas dos trabalhadores terceirizados. Na prática, não é o que acontece, pois estes trabalhadores procuram a CF, tanto quanto os trabalhadores do consórcio modular, além do trabalho do delegado sindical que se faz também junto aos terceirizados.

É importante salientar que mesmo com todas essas alterações que trazem consigo uma ampliação do número de trabalhadores, o consórcio modular não permitiu o aumento do número de membros da comissão. A eleição de dezembro de 2008 foi para apenas dois membros, como vem acontecendo desde 2002. Ou seja, a comissão permanece *enxuta*.

2. Ação política no chão de fábrica:

As mudanças ocorridas, tanto no âmbito do consórcio modular, como no âmbito do sindicato local, repercutem diretamente na ação política desenvolvida pela comissão de fábrica, que também passou por uma modificação em seu último processo eleitoral realizado em dezembro de 2008. A CF entrou em seu quarto mandato contando com a atuação de dois membros que nunca participaram da comissão.

Cabe salientar um elemento que pode potencializar o padrão de organização da CF, que é a organização de uma articulação das comissões de fábrica da corporação

[21] Em 2005, a comissão de fábrica, junto com o sindicato, paralisou a Delga durante duas horas devido a ameaças de demissões e à existência de operários trabalhando fora de sua função. Conseguiram a reclassificação dos trabalhadores e a reversão das demissões.
[22] Em 2008 foi implantado o terceiro turno, mantendo o mesmo número de representantes da comissão de fábrica, dois.

VW, em nível nacional, através da criação do Comitê Nacional. Desde 1999, todas as plantas da VW localizadas na América Latina – por força do Acordo do Mercosul, realizado em 1999, e pela pressão do Comitê Mundial – contam com a organização dos trabalhadores através de comissão de fábrica. Já existia um encontro anual dessas comissões de fábrica, coordenado pelo representante dos trabalhadores brasileiros junto ao Comitê Mundial[23], e que agora avança para uma organização permanente em nível nacional.

O Comitê Nacional foi criado em julho de 2005, durante o 1º Encontro Nacional de Representantes das Comissões de Fábrica e Sindicato dos Trabalhadores na Volks, realizado em Ubatuba/SP. Organiza 27.400 trabalhadores em cinco plantas e um de seus objetivos é reunir, numa mesma convenção coletiva, os direitos e benefícios dos trabalhadores da Volkswagen no Brasil.

Essa organização poderá resultar em uma maior articulação entre as comissões de fábrica existentes na VW Brasil, a partir de uma troca de experiências entre comissões localizadas em regiões bastante distintas e vinculadas a sindicatos de diferentes bandeiras, de modo a aumentar o poder de barganha das CFs no âmbito corporativo[24].

Os membros da comissão de fábrica de Resende participam de todos os eventos representando os trabalhadores do consórcio modular. A participação de um membro novato (menos de um ano de mandato) no encontro nacional realizado em julho de 2005, demonstra a rapidez com que os trabalhadores participantes das CFs vão sendo integrados aos sistemas de representação existentes na corporação[25].

A criação do Comitê Nacional confere uma nova possibilidade de articulação política entre as CFs da corporação. Principalmente, se considerarmos a busca de uma maior eqüidade entre as condições de trabalho e de salário das diferentes plantas, potencializando a capacidade de luta nas unidades com menor número de trabalhadores

[23] O Comitê Mundial dos Trabalhadores da Volkswagen foi instituída em 1998, mas é resultado de uma luta dos trabalhadores da VW, em nível mundial desde meados dos anos 70. Reúne cerca de 340 mil metalúrgicos em 44 plantas distribuídas por 12 países. Mais detalhes sobre o Comitê Mundial podem ser obtidos em Nascimento (2000) e Francisco (2005).

[24] É significativa a atuação das comissões da VW no episodio de ameaças de demissões por parte da VW em 2001 e também em 2006, conforme noticiou a imprensa nacional. Ver *Jornal O Globo* e *Folha de São Paulo*, de 04-05-2006. Diante da ameaça de corte de milhares de postos de trabalho até 2008, anunciada pela montadora, a imprensa noticia: "Durante reunião de 21 representantes dos trabalhadores da empresa hoje, foi decidido que a empresa não será avisada sobre datas nem horários das paralisações (...)". *Folha de São Paulo*, 05/05/06. (Dinheiro).

[25] Em entrevista realizada em julho/07 este representante informou que representaria a comissão de fábrica de Resende no Encontro do Comitê Mundial que se realizou no México, em agosto de 2007.

e de representantes, como é o caso de Resende. Ainda, pode impulsionar uma atuação política da comissão para além das questões imediatas da produção, conforme o registro do boletim da comissão:

> (...) Nós da comissão de fábrica Resende-RJ estivemos em duas (02) reuniões que estavam presentes todas as comissões de fábrica do grupo VW. Na última reunião foi decidido que todas as comissões deveriam encaminhar um ofício a todas as diretorias de suas plantas, solicitando a **ANTECIPAÇÃO** de **R$2.000,00** de **PLR** para o mês de abril. (*A Voz da Comissão* – Boletim 02/05).

Analisar a ação política da CF requer constatar a complexidade das relações desencadeadas entre os diversos sujeitos que dão concretude ao consórcio modular, principalmente devido ao conceito utilizado na organização da produção, somado às características de um *greenfield* sindical. Possibilita, ainda, demonstrar como uma organização política dos trabalhadores dentro da produção, ao mesmo tempo em que é condicionada por vários fatores – seja o formato de organização dessa produção, o perfil dos sujeitos envolvidos, as relações que se estruturam nesse contexto, além da conjuntura sócio-econômica e das condições do mercado – consegue criar a sua própria história, a partir das experiências que vivencia.

Em Francisco (2005), analisamos a ação política da CF em seus dois primeiros mandatos, onde foi possível demonstrar como o acúmulo de experiências na atividade de representação conferiu uma qualidade diferente à ação política desenvolvida nos dois mandatos. Por outro lado, o consórcio modular continua crescendo e aumentando a sua produtividade através de práticas de gestão que priorizam a adesão dos trabalhadores e a formação de um consenso diário entre as gerências dos diversos módulos e, também, junto às representações sindicais.

A capacidade de articulação da CF com outros sujeitos, em âmbito externo, se expressa, por exemplo, na sua participação em atividades promovidas por outras comissões de fábrica, pelos Comitês Nacional e Mundial, por outros sindicatos e instituições sindicais. Se isso, por um lado possibilita uma troca de experiências e um acúmulo de conhecimentos em termos de ação política, por outro, permite à comissão de fábrica de Resende construir a sua própria identidade referenciada na diferenciação em relação aos demais sujeitos. Segundo o depoimento de um representante: "o Comitê Nacional é bom, mas cada planta tem a sua realidade, a sua história, a sua cultura. Por

exemplo, com o `Bem Bolado` o trabalhador pegou R$5.300,00, o que não vai acontecer em Anchieta". (08/12/05)[26].

Entretanto, os encontros de comissões também são utilizados pela empresa para reforçar o comprometimento dos trabalhadores e fomentar um comportamento cooperativo, dentro dos moldes utilizados pela gerência, o que não impede que esses espaços possibilitem, também, o aparecimento do conflito e de variadas de formas de resistência[27]. Assim, ao fazer interagir trabalhadores com diferentes experiências sindicais e diferentes níveis de articulação política, possibilita que os menos experientes conheçam as possibilidades e limites da ação política dos trabalhadores organizados dentro da corporação.

A atuação da comissão no chão de fábrica, em seu âmbito interno, não se restringe à resolução de problemas individuais, como reza o estatuto da Representação Interna de Empregados, ainda que constitua sua atividade predominante. Dado o perfil do consórcio modular que possui poucos níveis hierárquicos nos módulos, as questões individuais são levadas pelos trabalhadores aos seus supervisores imediatos (encarregados). Caso não obtenham solução, são encaminhadas ao gerente do módulo.

O atendimento de questões trazidas pelos trabalhadores das empresas terceiras, o que é vedado pelo estatuto da comissão[28], mas que não gera nenhuma punição gerencial sobre esta quebra de estatuto, revela-se como um avanço na ação política da CF. Chama a atenção o fato de que mesmo podendo ser caracterizada como "quebra de estatuto" – como a gerência registra em outras situações – não ocorre qualquer punição por parte da VW. Essas ações não são divulgadas, mas efetivamente acontecem no cotidiano do trabalho da comissão de fábrica, configurando um universo de demandas que vai desde trabalhadores com salários atrasados, até situações de risco ou insalubridade[29]. Para atendê-las, os membros da comissão de fábrica desenvolveram as suas estratégias políticas: levam-nas diretamente ao RH da Volks com o argumento de que, mesmo

[26] O *Bem Bolado* foi uma negociação encaminhada pela comissão de fábrica e sindicato da VW Resende que consiste num "pacote" que inclui a negociação das 44 horas e PLR.

[27] Do 1º Encontro Nacional dos Trabalhadores na Volks, realizado em julho de 2005, resultou uma Carta de Repúdio dos Trabalhadores às "atitudes arbitrárias da empresa em relação a todos trabalhadores e representantes sindicais na planta de Anchieta e a demissões de trabalhadores em Curitiba e Resende". Também no Encontro do Comitê Mundial realizado em Puebla, no México, em maio de 2006, "foi definida a criação de um símbolo internacional e aprovada uma declaração para demonstrar a luta de resistência dos trabalhadores e denunciar que não existe responsabilidade social por parte da Volks". (SMABC, *Portal Sindical dos Metalúrgicos do ABC*, 23/05/2006). www.smabc.org.br .

[28] Referência ao acordo coletivo assinado entre empresas do consórcio modular e sindicato, que regulamenta a atuação da comissão de fábrica.

[29] Em novembro de 2004, a comissão de fábrica paralisou, pela primeira vez, uma empresa terceira devido a perdas de direitos dos trabalhadores numa mudança de contrato.

sendo problema de uma empresa terceira, os trabalhadores se identificam, em qualquer lugar fora da fábrica, como trabalhadores da Volkswagen. A partir de 2005, a atuação de um ex-membro da CF, como delegado sindical, tem formalizado essa atuação política da comissão junto aos trabalhadores terceirizados.

A finalidade colocada pela empresa para a existência da comissão de fábrica está pautada, como em todas as demais existentes na corporação Volkswagen, na obtenção de uma relação cooperativa por parte dos trabalhadores, onde a empresa possa evitar situações de conflito que prejudiquem a sua produtividade e a sua posição no mercado. Dada a peculiaridade do consórcio modular em que a própria Volkswagen tem que construir diariamente um consenso entre seus fornecedores em torno de metas de produção e índices de qualidade, para a comissão de fábrica se coloca também a necessidade de uma atuação política regrada por esse consenso.

Apesar da política interna da VW acerca do papel da comissão de fábrica, no caso do consórcio modular a gerência de RH/VW é pressionada pelos parceiros, no sentido de controlar a ação política da comissão. Isto porque paralisar qualquer segmento do processo produtivo significa dizer que quem paralisa são trabalhadores de empresas parceiras e não trabalhadores da Volkswagen. Sem contar que, em tal formato de *just in time*, bastante exacerbado, paralisações no consórcio afetam trabalhadores de outras fábricas em outras cidades ou estados. Por conta disso, a comissão de fábrica da VW/Resende, além de ter que negociar cotidianamente com diferentes gerentes de diversas empresas, quando adota uma estratégia de maior enfrentamento, tem que organizar trabalhadores de diferentes empresas. Logo, o apoio do sindicato às ações da comissão se faz tão necessário, quanto o apoio das outras comissões de fábrica da corporação Volkswagen.

No contexto do consórcio modular, a possibilidade de esvaziamento da ação política, através da busca incessante de soluções de consenso, é limitada pelo próprio formato de organização, tanto pela produção extremamente enxuta, quanto pela diversidade gerencial dos parceiros. Ambos os elementos conferem um caráter conservador às relações entre gerências e trabalhadores, assim como uma precarização das relações de trabalho nas empresas terceiras.

Portanto, o perfil do consórcio modular restringe e molda a ação política da CF, mas não impede que ela a desenvolva revelando o espaço da fábrica como espaço de

consenso e de dissenso, de cooperação e de conflito, de tolerância e de disputa. Ou seja, como espaço também da política[30].

3. Possibilidades e limites da organização política:

No bojo de uma propalada "crise do sindicalismo" os trabalhadores engendraram novas formas de enfrentamento em suas diferentes modalidades de organização. Partindo-se da análise do setor automotivo, a experiência que vem sendo desenvolvida na planta de Resende, assim como pelas demais comissões de fábrica da corporação VW, oferece subsídios para pensar as transformações que essa forma de organização vem vivenciando ao longo da história dos movimentos de trabalhadores em nosso país. Indica, por exemplo, as alterações de pauta e de estratégias de enfrentamento, principalmente, se focalizarmos suas experiências a partir dos anos 80[31].

Neste século, a ação política se desloca para a negociação das relações de trabalho, a partir de demandas remanescentes da década de 90. Ou seja, ações de resistência ao desemprego, às formas de terceirização, à perda de direitos, entre outros. As plantas já reestruturadas, e aquelas que já foram criadas a partir dos preceitos da produção enxuta, colocam novas demandas aos trabalhadores e suas formas de organização.

Soma-se a isso a dilapidação dos serviços públicos, a partir da reforma do Estado, que fez aumentar a dependência dos trabalhadores às suas relações de emprego. Ainda, é preciso considerar as diversas alterações no mundo do trabalho que intensificaram o montante de trabalhadores vinculados a empregos temporários, em tempo parcial e tantas outras formas de trabalho desprotegido.

É exemplar, a anunciada "crise" da Volkswagen do Brasil[32] que tem demonstrado, desde 2001, a importância e a necessidade das organizações no local de trabalho, assim como de sua associação ao sindicato e a outras institucionalidades regionais[33], como estratégia para o enfrentamento das questões postas aos trabalhadores, como destacam Rodrigues e Ramalho:

---

[30] Política entendida nos termos de Rancière (1996 e 1999) enquanto expressão pública do dissenso.
[31] As comissões de fábrica da VW (Anchieta e Taubaté) e Scania, na região do ABC, comemoraram seus 25 anos entre 2007 e 2008.
[32] Sobre os impactos da crise da VW Brasil ver, entre outros, Rodrigues e Ramalho, "VW esqueceu o ABC", publicado no *O Estado de São Paulo*, em 03/09/06. Caderno ALIÁS.
[33] Ver "Prefeitos do ABC se oferecem para ajudar nas negociações com a Volks", *O Globo OnLine*, 11/09/2006.

> (...) as dificuldades de ter que negociar sob ameaça (de fechamento de fábrica, por exemplo) apontam para novas práticas sindicais que são mobilizadas em direção a preocupações sociais mais amplas e a estratégias de ação que ultrapassam as fronteiras locais, tendo em vista o deslocamento das montadoras para outras regiões brasileiras. (Rodrigues e Ramalho, 2006).

Durante a greve de agosto de 2006, encaminhada pelos trabalhadores da Volkswagen no ABC para negociar as demissões anunciadas pela montadora, é significativo o registro da imprensa sindical acerca do papel da organização no local de trabalho[34]:

No entanto, diante da ameaça de um grande número de demissões em várias plantas da empresa no Brasil e no mundo, cabe frisar o significativo isolamento da comissão de fábrica de Resende e seu sindicato, deste processo. A fábrica de Resende, além de reportar-se corporativamente à matriz, na Alemanha, e de ter como foco principal a exportação, seu formato de organização em consórcio modular confere uma relação diferenciada de seus trabalhadores com os das outras fábricas da corporação no Brasil.

Ainda que a planta da Volks/Resende não esteja diretamente envolvida nesse processo de reestruturação, e que a sua CF não apresente um grande acúmulo em termos de organização política, o desenvolvimento de relações mais politizadas em relação à prática sindical expressa uma complexificação da ação política por ela desempenhada. As alterações sofridas pelo sindicato local em seu último processo eleitoral desafiam a CF no sentido de adotar estratégias políticas de participação e de intervenção que ampliam consideravelmente o âmbito de organização dos trabalhadores do consórcio modular.

Por outro lado, foi exatamente este processo de disputa eleitoral do SMSF que fez com que tanto a comissão de fábrica, quanto a própria executiva sindical, direcionassem seus esforços de organização, naquele momento, para o pleito, sem privilegiar a grave crise que passou a afetar os trabalhadores da VW no Brasil. Há que ressaltar, mais uma vez, que a organização dos trabalhadores, dentro do consórcio modular, significa organizar trabalhadores de diferentes empresas da cadeia, para além dos trabalhadores Volkswagen.

[34] Barbosa (2002:11) lembra que na Volkswagen "se deu grande parte dos episódios que melhor expressam os conflitos, contradições e avanços da trajetória sindical do ABC, com base nas organizações no local de trabalho".

O envolvimento dos representantes da VW Resende na disputa sindical e o seu distanciamento, assim como do sindicato, em relação às lutas travadas no interior da corporação, naquele momento crítico, demonstram que há ainda um longo caminho a percorrer, do ponto de vista da organização interna dos trabalhadores naquela planta.

Ao sindicato local também se apresenta este desafio, dado que um novo grupo assume o sindicato, expressando uma disputa interna ao campo da CUT, o que pode reforçar ainda mais o foco nas lutas em torno do aparelho institucional, em detrimento da organização dos trabalhadores em seus locais de trabalho.

A instalação do pólo automobilístico na região sul fluminense, a partir de meados dos anos 90 e com crescimento contínuo por mais de uma década, coloca o SMSF em uma situação que não remete a uma "crise", tal como acontece em outras regiões do país. A base deste sindicato aumentou consideravelmente, assim como a vinda das montadoras coloca este sindicato em conexão com outros sindicatos, centrais, federações, que até então não faziam parte de sua institucionalidade. Colocou-o, ainda, defronte a outras formas de organização dos trabalhadores que até então não eram praticadas na região e não faziam parte da sua cultura sindical, como é o caso da comissão de fábrica.

> O fato de se posicionar favoravelmente à chegada das montadoras e assumir uma postura mais conciliatória não impediu que o sindicato fosse rapidamente levado a dar conta das demandas efetivas dos trabalhadores desde o início do funcionamento das empresas e enfrentar as particularidades das culturas gerenciais. (RAMALHO e SANTANA, 2006b:125).

Nesse sentido, como vimos anteriormente, o sindicato local vem passando, desde 2005, por uma "crise" que está mais afeta a determinadas posturas políticas de seus dirigentes (LIMA, 2006), do que a elementos externos, tais como: desemprego, redução do número de sindicalizados, deslocamento de plantas, mercado recessivo, ou qualquer outro fator que se quisesse elencar, pois tais elementos não comparecem à realidade sul fluminense neste período.

Os contextos diferenciados de luta expressos pela atual situação dos trabalhadores da VW no Brasil, apresentam traços de convergência e colocam novas questões aos trabalhadores formais da fábrica contemporânea de forma geral[35]. À

[35] O setor automotivo no Brasil tem anunciado reiteradas vezes processos de reestruturação baseados na demissão de trabalhadores e fechamento de plantas aqui e no exterior, apesar de registrar crescimento.

ameaça constante do desemprego soma-se a luta pela manutenção de direitos e por condições de trabalho, que também se expressam na realidade dos trabalhadores em Resende.

Neste contexto, a organização dos trabalhadores em seus locais de trabalho revela a sua importância na medida em que publiciza questões internas à produção e as articula a lutas maiores encaminhadas pelos sindicatos e por outras institucionalidades que passam a compor o jogo político.

Ainda que essa articulação política entre sindicatos e, no caso, comissões de fábrica, seja tensa e permeada de conflitos, ela detém um potencial diferenciado na defesa dos interesses dos trabalhadores. Coloca, portanto, em pauta a reformatação de estratégias e práticas sindicais que interpelam as concepções e práticas políticas existentes. Não fala apenas da "crise do sindicalismo", mas sim de qualificar esta crise e identificar outras e/ou novas formas de solidariedade e de práticas sindicais na defesa dos interesses dos trabalhadores.

BIBLIOGRAFIA

BARBOSA, Mário dos S. *Sindicalismo em tempos de crise:* a experiência na Volkswagen do Brasil. Campinas: IE/UEC. 2002. Dissertação de Mestrado. Mimeo.

BRIDI, Maria A. As várias manifestações de crise no sindicalismo e a crítica ao pensamento generalizante de crise. In: ARAÚJO, Silvia, BRIDI, Maria A. e FERRAZ, Marcos (orgs.). *O Sindicalismo equilibrista*: entre o continuísmo e as novas práticas. Curitiba: UFPR/SCHLA. 2006. Pp.281-312.

CABANES, Robert. Viagem à Montbéliard. *Tempo Social – Revista de Sociologia da USP*. São Paulo: USP/FFLCH Vol. 18, nº 1, junho de 2006. (Número Especial Sociologia da Condição Operária). Pp. 105-113.

FERRAZ, Marcos. Do confronto à negociação: a CUT na passagem dos anos 90 ou equívoco teórico? In: ARAÚJO, Sílvia, BRIDI, Maria A. e FERRAZ, Marcos (orgs.). *O Sindicalismo equilibrista:* entre o continuísmo e as novas práticas. Curitiba: UFPR/SCHLA. 2006. Pp. 43-86.

FRANCISCO, Elaine M. V. *A Comissão Enxuta:* ação política na fábrica do consórcio modular em Resende. Bauru/SP: EDUSC/ANPOCS. 2005.

Ver, entre outros, SMABC, "Produção e Venda de Carros batem novos recordes", em 06/09/06; e "Ford demitirá 10 mil para economizar US$5bilhões", *Folha de São Paulo*, de 16/09/06.

_____. Consórcio modular. In: CATTANI, Antonio D. e HOLZMANN, Lorena (orgs.). *Dicionário de Trabalho e Tecnologia.* Porto Alegre: Editora da UFRGS. 2006. Pp. 65-68.

LIMA, Ivana C. O sindicalismo diante das transformações no mundo do trabalho: o setor de telecomunicações do Paraná no pós-privatização. In: ARAÚJO, Silvia, BRIDI, Maria A. e FERRAZ, Marcos (orgs.). *O Sindicalismo equilibrista:* entre o continuísmo e as novas práticas. Curitiba: UFPR/SCHLA. 2006. Pp:155-188.

MANGABEIRA, Wilma. *Os Dilemas do novo sindicalismo:* democracia e política em Volta Redonda. Rio de Janeiro: Relume-Dumará/ANPOCS. 1993.

NASCIMENTO, Victor. A. M. *Cadeias organizatórias operárias dentro das multinacionais:* um fenômeno internacional emergente. Salvador: UFBA/NPGA. 2000. Tese de Doutorado.

PESSANHA, Elina G. da F. e MOREL, Regina L. M. (1991). Gerações Operárias: rupturas e continuidades na experiência de metalúrgicos do Rio de Janeiro. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. Rio de Janeiro: ANPOCS/Dumará., n. 17. 1991. Pp.68-83.

RAMALHO, José R. Organização sindical e a instalação de novas fábricas do setor automobilístico – o caso do sul fluminense. In: RODRIGUES, Iram J. (org.) *O Novo sindicalismo vinte anos depois*. Petrópolis: Vozes. 1999. Pp.211-228.

_____ Novas conjunturas industriais e participação local em estratégias de desenvolvimento. *Revista Dados*. Rio de Janeiro, nº3, vol. 48. Julho/setembro de 2005.

_____ e SANTANA, Marco A. (orgs.) *Trabalho e Desenvolvimento Regional:* efeitos sociais da indústria automobilística no Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Mauad/UFRJ-PPGSA; Brasília/DF: CAPES. 2006a.

_____. Flexibilidade à francesa: trabalhadores na Peugeot Citroën brasileira. *Tempo Social – Revista de Sociologia da USP*. São Paulo: USP/FFLCH. Vol. 18, nº 1, junho de 2006. (Número Especial Sociologia da Condição Operária). Pp. 115-132.

RANCIÈRE, Jacques. *O Desentendimento* – Política e Filosofia. São Paulo: Editora 34. 1996.

RANCIÈRE, Jacques. O Dissenso. In: NOVAES, Adauto (org.) *A Crise da Razão*. Brasília, Ministério da Cultura. Rio de Janeiro: Fundação Nacional das Artes. 1999. Pp. 367-382.

RIZEK, Cibele S. Interrogações a um campo teórico em crise. *Tempo Social*. São Paulo: USP. Nº6 (1-2). 1994. Pp. 147-179. (editada em jun. 1995).

RODRIGUES, Iram J. O Sindicalismo brasileiro da confrontação à cooperação conflitiva. *São Paulo em Perspectiva*. São Paulo: Fundação SEADE, 3. 1995. Pp.116-126.

RODRIGUES, Iram J. e RAMALHO, José R. VW esqueceu o ABC, *O Estado de São Paulo*, 03/09/06. Caderno ALIÁS. P. J6.

RODRIGUES, Leôncio M. e CARDOSO, Adalberto M. *Força Sindical:* uma análise sócio-política. São Paulo, Paz e Terra. 1993.

SANTANA, M. A. e RAMALHO, José R. (orgs.). *Além da fábrica:* trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo, Boitempo. 2003.

THOMPSON, Edward P. *As peculiaridades dos ingleses e outros artigos.* Organizadores: Antonio Luigi Negro e Sérgio Silva. Campinas, Editora da UNICAMP. 2001.

COMISSÃO DE FÁBRICA DO CONSÓRCIO MODULAR VW. *A Voz do Trabalhador*. (Vários).

CUT. *Portal do Mundo do Trabalho.* www.cut.org.br (Vários).

DIÁRIO DO VALE. www.diarioon.com.br (Vários). Economia.

FOLHA DE SÃO PAULO. www.folhaon.com.br (Vários).

JORNAL DO COMITÊ NACIONAL DOS TRABALHADORES NA VOLKS. Agosto de 2005.

JORNAL O GLOBO. www.oglobo.globo.com/online (Vários).

SMABC. *Portal sindical dos metalúrgicos do ABC*. www.smabc.org.br. (Vários).

REVISTA EXAME. Resende está no centro do mundo. 18/01/2006. Negócios.

CRISE NA CADEIA PRODUTIVA DE SUCO DE LARANJA NO ESTADO DE SÃO PAULO: MUDANÇAS NA CONFIGURAÇÃO DO TRABALHO?

Gabriela da Rocha Barbosa (Unicamp)
Leda Gitahy (Unicamp)

Sessão Temática: Reconfiguração do trabalho e realocação espacial

Resumo

O objetivo do trabalho é analisar as transformações nas formas de uso do trabalho na cadeia produtiva de suco de laranja concentrado e congelado (SLCC) no estado de São Paulo, no quadro atual da crise do setor citrícola a partir de meados de 2007. Utilizando o conceito de cadeia global discutem-se as principais transformações na configuração espacial da produção e nas relações internas de poder dessa cadeia a partir dos anos 90. O foco da análise é o trabalho exercido na ponta da cadeia por trabalhadores rurais na colheita de laranja. O trabalho está baseado em dados secundários obtidos através de revisão bibliográfica e pesquisa em *sites* institucionais e dados primários obtidos em entrevistas realizadas nos anos de 2007 e 2009. Tanto o trabalho exercido a montante na cadeia quanto o trabalho exercido a jusante parecem sofrer, em graus diferentes, os impactos dessas transformações.
Palavras-chave: Transformações; Crise; Cadeia Produtiva de Suco de Laranja Concentrado e Congelado; Reconfiguração do Trabalho.

Introdução

O objetivo deste trabalho é analisar as transformações nas formas de uso do trabalho na cadeia produtiva de suco de laranja concentrado e congelado (SLCC) no estado de São Paulo, no quadro atual da crise do setor citrícola a partir de meados de 2007. Utilizando o conceito de cadeia global discutem-se as principais transformações na configuração espacial da produção e nas relações internas de poder dessa cadeia a partir dos anos 90. O foco da análise é o trabalho exercido na ponta da cadeia por trabalhadores rurais na colheita de laranja. O trabalho está baseado em dados secundários obtidos através de revisão bibliográfica e pesquisa em *sites* institucionais e dados primários obtidos em entrevistas realizadas nos anos de 2007 e 2009.

O setor citrícola do estado de São Paulo viveu uma grande expansão durante a década de 1980, propiciando ganhos ao conjunto de atores sociais da cadeia, especialmente os produtores de laranja e processadoras de suco. A partir de meados dos anos 1990, com a recuperação dos pomares da Flórida, a indústria transferiu o impacto da queda das exportações para os citricultores, por meio da redução do preço da caixa de laranja. A nova conjuntura dá início a transformações nas relações estabelecidas entre os principais atores da cadeia, quais sejam: indústrias, produtores e trabalhadores.

Para enfrentar essas dificuldades, em um contexto de políticas neoliberais, se inicia um movimento de concentração via aquisições e reestruturação das indústrias processadoras do setor. Entre as estratégias utilizadas aparece a flexibilização e terceirização do trabalho, especialmente no que se refere aos trabalhadores rurais na colheita de laranja.

Atualmente, a crise mundial e a crise no próprio setor citrícola parecem reforçar o processo de transformação na configuração da cadeia iniciado nos anos 90. A crise atual está associada à queda dos preços e da demanda mundial pelo suco de laranja, à recuperação dos pomares na Flórida (maior concorrente do Brasil), ao encarecimento da produção citrícola decorrente do aumento dos custos fitossanitários, à limitação da oferta de suco devido à maior incidência de doenças, à crescente perda de poder do produtor rural frente ao avanço dos pomares industriais, bem como na crescente expansão da cana-de-açúcar no estado de São Paulo.

O trabalho foi dividido em três seções. A primeira seção mostra a configuração da cadeia a partir de suas transformações em um cenário de crise e crescente globalização da produção. A seção seguinte apresenta a nova configuração das relações estabelecidas entre indústrias e produtores na cadeia, bem como a nova configuração espacial da produção citrícola no estado de São Paulo a partir dos anos 2000. A terceira seção apresenta a nova configuração do trabalho exercido pelos colhedores de laranja e pelos trabalhadores no processamento industrial.

1. A Cadeia produtiva de SLCC: globalização e crise

As atividades econômicas de produção e distribuição da cadeia produtiva de suco de laranja concentrado e congelado (SLCC) no Brasil estão cada vez mais integradas globalmente, conformando o que alguns autores chamam de g*lobal chain* (Gereffi, 1994; Dicken, 1998). As grandes processadoras, tais como a Cutrale, com 36% de participação no mercado internacional e a Citrosuco com 30%, são líderes no mercado mundial[1]. Essas empresas também estão presentes fora do país e dominam 40 % da produção de suco na Flórida (Neves, 2008). A cadeia produtiva de SLCC é voltada para o mercado externo[2]. Na safra 2007/08 o montante exportado respondeu por 92% da produção de suco de laranja nacional (MAPA,

[1] Dados referentes ao ano de 2006, obtidos por Neves (2008) em entrevistas. Segundo o autor desde 2005 os dados de participação das principais indústrias processadoras na exportação não são publicados pelo Ministério de Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC).

[2] De acordo com dados de Neves & Jank (2006) cerca de 20 % da laranja produzida no país é vendida na forma *in natura,* os 80% restantes vão para a industrialização.

2009). Os principais destinos das exportações são, respectivamente a União Européia, Estados Unidos e Ásia.

As atividades produtivas da cadeia de SLCC no Brasil já nasceram voltadas para o mercado externo. Quando de sua constituição, a cadeia seguiu uma estratégia de industrialização orientada à exportação e apoiada pelo Estado brasileiro, o que influenciou a coordenação e regulação da cadeia produtiva. De acordo com Gereffi (1994), a atuação dos Estados influencia a estrutura de governança[3] das cadeias produtivas. Assim, uma política orientada à exportação geralmente dá lugar a uma cadeia do tipo *buyer-driven*, enquanto políticas industriais de substituição de importações tendem a facilitar a formação de cadeias do tipo *producer-driven*. Dessa forma, a cadeia produtiva da laranja tem a sua organização industrial dirigida pelos grandes compradores, ou seja, é uma cadeia do tipo *buyer-driven*[4]. Uma cadeia buyer *driven* é intensiva em trabalho e o determinante de onde e como a manufatura global opera depende da organização do consumo.

Por toda a sua extensão, a cadeia possui segmentos produtivos mais concentrados e outros fragmentados. Há um grande número de produtores rurais e um pequeno número de empresas processadoras que dominam o mercado, conformando uma estrutura de mercado oligopolista-oligopsônica. No mercado externo, as engarrafadoras e distribuidoras encontram-se próximas da ponta do mercado consumidor, geralmente são empresas multinacionais de bebidas como Coca-cola, Pepsi, Nestlé, Dole, Procter & Gamble. Com um trabalho de marketing bastante agressivo e executando todas as funções básicas de distribuição do suco brasileiro, as engarrafadoras exercem grande influência na cadeia. Atualmente, aumentam essa influência ao praticar estratégias como a venda de suco a partir de marcas próprias (Neves & Marino, 2002). Ainda de acordo Gereffi (1994), em indústrias orientadas à exportação a presença do Estado é mais facilitadora do que interventora, fato que se observa na cadeia produtiva da laranja. Já no final dos anos 80 o Estado passa a regular cada vez menos a relação entre produtores e indústrias na cadeia, tendência que se acentua nos anos 90.

A partir de meados dos anos 90, com o acirramento da concorrência e redução da rentabilidade as formas de coordenação e regulação da cadeia ficaram cada vez mais assimétricas, uma vez que, a força relativa dos diferentes agentes da cadeia mudou. Houve uma ampliação do poder das indústrias em relação aos demais agentes e o Estado passou a não mais interferir nessas relações. Essa ampliação de poder das indústrias em relação aos demais elos pode ser atribuída a dois fatores: o fim do contrato padrão que regulava o relacionamento existente entre indústrias e produtores rurais e a adoção de novas estratégias empresarias por parte das indústrias processadoras.

O contrato padrão previa o atrelamento dos preços internos pagos pela laranja às cotações do suco na bolsa de Nova York, estendendo seus benefícios aos trabalhadores rurais, pois o contrato previa a contratação direta, pelas indústrias, dos trabalhadores rurais na colheita de laranja. Desde o seu rompimento[5], as relações entre indústrias e produtores ficaram

---

[3] De acordo com Gereffy (1994:97) a estrutura de governança pode ser entendida como "relações de poder e autoridade que determinam como recursos financeiros, materiais e humanos são alocados e fluem com a cadeia".

[4] Categoria criada por Gereffi (1994) que ilustra bem como os "*global buyers*" podem exercer um grande controle sobre cadeias de valor espacialmente dispersas, mesmo quando não possuem a propriedade das atividades de produção, transporte, etc.

[5] O rompimento do contrato se deu quando os produtores rurais entraram com um recurso no CADE (Conselho Administrativo de Defesa Econômica) buscando o fim da fixação de preços de forma arbitrária por parte das indústrias, alegando conluio na formação de preços, e o fim do processo de verticalização para trás das indústrias, que para eles ia contra as leis do comércio acabando com o ambiente competitivo. No entanto, as ações tomadas pelo órgão foi a extinção do contrato de fornecimento existente entre produtores e indústrias (contrato padrão) sem o estabelecimento de uma nova política de preços, além de não intervir na questão dos avanços dos pomares próprios, já que não as julgou lesiva à concorrência (Barbosa, 2008).

abandonadas às relações de poder internas à cadeia, uma vez que o Estado não estabeleceu uma nova política para o setor.

Em termos de adoção de novas estratégias empresariais, as indústrias ampliaram seu poder a partir das seguintes estratégias:

- Verticalização para trás, em que as indústrias aumentam a produção própria de laranja para não mais depender dos produtores e assim, asseguram a formação de estoques de suco de laranja concentrado, o que permite às empresas determinar o momento de compra da safra. Por sua vez, o controle da oferta do suco no mercado internacional garante a manutenção dos preços.
- Fusões e aquisições horizontais. Os anos 90 marcam o processo de fusão entre indústrias processadoras de SLCC acentuando a concentração.
- A internacionalização da produção, através de compras de empresas processadoras no exterior, o que facilita a entrada dessas empresas no mercado externo (as indústrias fogem das barreiras tarifárias incidentes no suco exportado para países como EUA e União Européia), além de facilitar a distribuição e comercialização do produto.
- A terceirização, que consiste em repassar aos produtores o ônus da contratação dos trabalhadores e os gastos com a colheita que antes eram da indústria.

Em meados de 2007 a cadeia enfrenta um novo processo de crise, com queda nos preços do suco, diminuição da demanda e excesso de estoque, tudo isso agravado pelo advento da crise financeira mundial e o surgimento de uma nova doença, conhecida como *greening*[6] que desde 2004 vem se alastrando pelo estado de São Paulo.

Desde 2007 a cotação do suco na bolsa de Nova York vem caindo. Em 2006 a cotação média mensal do suco na bolsa de Nova York era de 200 centavos de dólares, uma das maiores cotações atingidas dentre os anos anteriores[7]. Em 2007 houve uma forte queda nas cotações do suco de laranja no mercado internacional, a cotação do suco fechou por volta de 140 centavos de dólares. Em 2008 a retomada do plantio na Flórida e o *greening* prejudicaram a cadeia, a cotação recuou em torno de 50% e fechou o ano em 75.85 centavos de dólares (Wikinvest, 2009).

De forma geral, deve-se o cenário negativo à grande oferta existente em estoques mundiais, o baixo consumo no mercado norte americano e a recuperação dos pomares da Flórida.

2. Reconfiguração das relações de poder: produtores e indústria na cadeia de SLCC no estado de São Paulo

No início dos anos 90 a cadeia produtiva de suco de laranja concentrado e congelado no estado de São Paulo inicia um processo de transformação em sua configuração produtiva que parecem ser reforçadas pela atual crise do setor. De modo geral houve uma ampliação da concentração industrial no setor e da verticalização da produção, diminuição do número de produtores na cadeia e surgimento de novas formas de contratação do trabalho rural.

No que diz respeito à configuração da cadeia no estado de São Paulo, houve diminuição do número de produtores e conseqüentemente, aumento da concentração fundiária. Desde o início dos anos 90 o número de produtores caiu de 27 mil para menos de 10 mil (Associtrus, 2009). Esse contingente é formado em sua maioria por pequenos produtores que respondem

---

[6] O *greening* (HLB – Huanglongbing) surgiu nos pomares paulistas no ano de 2004, seu agente transmissor é uma bactéria (*Diaphorina citri)* que ataca os vasos que distribuem a seiva para a planta. É uma doença que só poder ser combatida a partir da eliminação dos pomares afetados, já que até o momento não são conhecidas técnicas de controle curativas das plantas. Assim, além da erradicação dos pomares, muitos produtores migraram para outras regiões do estado de São Paulo no intuito de fugir da doença (Fundecitrus, 2009).

[7] O crescimento nesse período deve-se ao cenário de escassez na oferta da fruta, já que em 2004 e 2005 furacões afetaram a produção de laranja na Flórida, e de demanda crescente em novos mercados como o oriente médio e o asiático.

pela menor parcela produzida, já que ocupam áreas inferiores a 50 hectares. As grandes propriedades possuem a maior parcela dos pés em produção e são responsáveis pela maior parcela produzida. Há diferentes segmentos de produtores dentro da cadeia produtiva, dentre eles a própria indústria que possui algo em torno de 25 a 35% do total produzido nos pomares do Brasil (Neves, 2008). De forma geral, pode-se dizer que os produtores se dividem em: indústrias com pomares próprios; grandes produtores tecnificados; pequenos produtores agrupados em *pools* de compra e venda, pequenos produtores isolados, mas tecnificados e pequenos produtores localizados em regiões propícias ao surgimento de doenças, que possuem pomares antigos e com menor produtividade por hectare (Neves & Jank, 2006).

A inexistência de um contrato de fornecimento padrão e a heterogeneidade dos produtores levam ao surgimento de diferentes arranjos contratuais entre produtores e indústrias, que se dividem em: contrato fixo, contrato *flex*, integração vertical, transações no mercado spot e iniciativas de *toll processing*[8]. Os contratos de fornecimento que predominam na cadeia são o contrato fixo e o flex.

De acordo com dados de Neves (2008) o contrato fixo está presente em 35 a 40 % das transações na cadeia. Nele o fornecimento é acordado com base em um preço estipulado para um determinado período, que pode variar de 2 a 5 anos. Esse tipo de contrato não repassa aos produtores o aumento do preço do suco no mercado internacional, o que permite às indústrias capturarem maiores margens de lucro. Já o contrato *flex* está presente em 20 a 25 % das transações. Nele uma parcela do preço varia de acordo com o preço do suco no mercado internacional. A integração vertical (aquisição de pomares pelas indústrias) responde por aproximadamente 20% das transações e as transações no mercado spot por 5 a 10 % e as iniciativas de *toll processing* por 7% (Neves, 2008).

Com o fim do contrato padrão a negociação do preço da laranja que antes era coletiva, estabelecida entre representantes da citricultura e das indústrias, passa a ser feita individualmente e os contratos de compra e venda passam a ser resultado da correlação de forças entre produtores e indústrias. Desde então, os produtores de laranja sentiram uma redução significativa de suas margens de lucro, já que os custos de colheita e transporte passaram a estar a cargo dos produtores e na maior parte dos casos não há mais transferência, para o valor da caixa de laranja paga aos produtores da elevação do preço do suco concentrado no mercado internacional.

Atualmente, a situação se agravou para os produtores, dados do Cepea apud Associtrus (2009) apontam que 74% dos produtores de uma amostra de 50 do estado de São Paulo ainda não fecharam contrato para o ano. Os contratos que foram renovados neste ano ficaram em torno de US$ 2,90 a US$ 4,50 a caixa de 40,8 kilos. Para a laranja posta na indústria sem contrato, entre os meses de janeiro e maio de 2009 os valores pagos foram de US$ de 3,4 a U$ 2,02 a caixa de 40,8 kilos (Cepea, 2009). De acordo com Flávio Viegas presidente da Associtrus (Associação Brasileira de Citricultores) os preços recebidos pelas caixas não cobrem os custos de produção que são de aproximadamente US$ 7,00 por caixa de 40,8 kilos.

Além do fim do contrato padrão, o processo de concentração industrial por meio de estratégias de fusões e aquisições e o processo de verticalização da produção (aquisição de pomares próprios) são outros fatores que contribuíram para a ampliação de assimetrias nas relações entre indústrias e produtores. As indústrias têm aumentado a aquisição de pomares próprios o que permite a elas atrasarem o fechamento dos contratos com os produtores. Dados da Associtrus (2009) estimam que as indústrias cobrem cerca de 30% de sua demanda a partir de produção em pomares próprios.

Há uma forte concentração no setor industrial, no total, dezessete indústrias fazem parte do complexo, no entanto, apenas quatro empresas (Cutrale, Citrosuco, Coinbra e Citrovita) são

[8] Quando o produtor arrenda capacidade parcial ou total de uma fábrica para processar sua fruta.

responsáveis por mais de 70% do processamento de suco do país (Barbosa, 2008). Cutrale e Citrosuco (pertencente ao grupo Fischer) são empresas de capital nacional responsáveis pela maior parte das exportações de suco do Brasil. O terceiro lugar no ranking das maiores exportadoras do país é disputado entre a processadora Coinbra pertencente ao grupo francês Louis Dreyfus e a Citrovita, que pertence ao grupo Votorantin. Ambas detêm aproximadamente 12 % do mercado mundial de sucos (Neves, 2008).

Em 2008 a cotação do suco recuou em torno de 50%. O preço recebido pela tonelada do suco no final do ano de 2008 foi de US$ 1.103,61[9]. O principal fator de diminuição dos preços no mercado internacional foi a queda da demanda e conseqüente aumento do volume dos estoques no mercado norte americano. Há algum tempo o mercado sinaliza mudanças na preferência do consumidor, que tem optado por novos sabores e por suco de laranja pasteurizado NFC (*Not from concentrated).* O NFC alcança volume até 5,5 vezes maior que o suco concentrado, dessa forma sua logística de distribuição é mais cara e complexa. O Brasil tem ampliado as exportações de NFC. De acordo com dados da Secex (2007) entre os anos de 2004 e 2007 houve um aumento de 41% no volume exportado desse suco.

A diminuição da demanda e o alto volume em estoque contribuem para o atraso dos acordos contratuais e em alguns casos à não renovação de contratos vencidos entre produtores e indústrias, que aguardam a elevação dos preços no mercado internacional para efetuá-las. Em 2009, o setor produtor denunciou mais uma vez[10] a prática de cartel entre as indústrias processadoras. A denúncia foi feita ao Grupo Especial de Delitos Econômicos (Gedec) do Ministério Público do Estado de São Paulo. Segundo os produtores as indústrias estariam combinando os preços visando o controle das quantidades vendidas ou produzidas, adotando uma conduta estratégica para eliminar determinados grupos de fornecedores da fruta.

De acordo com informações da Gazeta Mercantil (2009) as indústrias combinariam preços e dividiriam os produtores em três grupos, que variam de acordo com o preço pago pela fruta. Flávio Viegas em entrevista concedida ao jornal diz o seguinte:

> "Existe o grupo de produtores que se enquadra na categoria A1, eles recebem o menor valor pela caixa e estão sendo empurrados para fora do setor. O grupo A2 é formado por produtores intermediários, que fazem uma espécie de figuração e produzem a laranja de segurança. Esses recebem em torno de US$ 4. Já os produtores do grupo A3 são aqueles que vão permanecer na atividade e para garantir essa permanência a indústria oferece dois contratos, em um deles paga US$ 4 e em outro, de gaveta, garante remuneração complementar para que ele não abandone a atividade".

Dessa forma o setor industrial assume cada vez mais características de um oligopólio concentrado[11]. Soma-se aos baixos preços pagos pela caixa de laranja e à queda na quantidade

---

[9] A cotação do suco é realizada em *cents* de dólar americano por libra/peso, que multiplicado por 1455 (quantidade de sólidos solúvel existente em uma tonelada de suco a 66 graus brix) dá o valor de venda por tonelada de suco no mercado internacional (Associtrus, 2009).

[10] Desde 1999 tramita no CADE uma ação contra o oligopólio industrial por indícios de formação de cartel. Em 2006 em uma operação do Ministério Público intitulada "Operação Fanta" foram apreendidos documentos nas indústrias a fim de comprovar o cartel. Desde então os empresários industriais conseguiram liminares que impediam a abertura do material apreendido, no entanto, em de março de 2009 a Justiça de Araraquara derrubou a última liminar e o material apreendido na Cutrale começou a ser analisado (Associtrus, Notícia, MP de SP Investigará Manutenção de Cartel em Indústrias, 30/04/2009).

[11] De acordo com Possas (1990) o oligopólio concentrado está presente em indústrias cuja natureza dos produtos é pouco passível de diferenciação, geralmente ligada a fabricação de insumos básicos industriais. Há uma alta concentração técnica (economias de escala), assim, poucas unidades produtivas detêm parcela substancial da produção. A competição não se dá via preços, mas pelo investimento em novos processos e ampliação da capacidade produtiva de forma a antecipar e/ou acompanhar o crescimento do mercado, ou seja, a competição acompanha o crescimento da demanda.

comercializada da fruta o encarecimento da produção decorrente do aumento da incidência de pragas e doenças nas lavouras citrícolas. Esse é mais um fator que contribui para a diminuição no número de produtores no setor.

A incidência de pragas na lavoura citrícola levou a uma alteração no perfil da produção de laranja no estado de São Paulo. Primeiramente, os produtores tiveram que aperfeiçoar os seus métodos produtivos, por meio da utilização cada vez maior de insumos tecnológicos e de novas técnicas de plantio e manejo, como por exemplo, a produção de mudas em ambientes telados, que permitem um maior monitoramento na produção, visando a qualidade genética e sanidade dos pomares, e o adensamento de plantio[12]. Ademais, a incidência de pragas na lavoura citrícola aumentou os custos de produção e dificultou o plantio de novos pés, diminuindo por sua vez a produtividade dos pomares, contribuindo para a extinção dos pomares de laranja e sua substituição pela cana de açúcar. Assim, o resultado da incidência de pragas é o deslocamento dos plantios das áreas até então tradicionais no cultivo da fruta para outras regiões do estado de São Paulo, conforme veremos a seguir.

2.1. Reconfiguração espacial da produção

Nos últimos anos percebe-se uma alteração espacial da produção citrícola, tanto no que diz respeito à produção de laranja no estado de São Paulo quanto nos locais de produção industrial. De forma geral, pode-se dizer que a cadeia produtiva de SLCC no Brasil é geograficamente concentrada no que tange à produção de laranja e está submetida a uma crescente concentração global de comércio e distribuição.

Apenas cinco países dominam a produção da fruta, sendo que o Brasil lidera o ranking da produção mundial. Em 2006 o país foi responsável por aproximadamente 29 %[13] da produção mundial seguido pelos EUA (14 %), México (6%), Índia (5%), Espanha (5%) China (4%), Itália (4%) e outros 96 países (35%). Apesar das possibilidades criadas com o avanço da tecnologia, o clima ainda exerce grande influência na produção das frutas. Dessa forma, percebe-se que a produção fica concentrada em países de clima tropical e sub-tropical propícias ao desenvolvimento da cultura.

No Brasil, o estado de São Paulo é o maior produtor brasileiro, responsável por 70% da produção de laranja no país (Abecitrus, 2007). A plantação de laranja no Brasil se consolidou no interior do estado de São Paulo ao seguir a rota do café como cultura acessória. As indústrias processadoras, por sua vez, também se concentraram na região devido à proximidade com a produção da fruta. A proximidade das fábricas é importante devido aos custos de transporte e tempo de entrega da fruta. Nos EUA a produção concentra-se no estado da Flórida. No entanto, sua produção destina-se ao abastecimento do mercado interno, o que transformou o Brasil no maior exportador mundial de suco concentrado e congelado. Já os maiores mercados consumidores são os EUA, União Européia e Ásia. A distribuição do suco no mercado externo é concentrada em países como Alemanha, França e EUA (Neves, 2008).

Nos últimos anos o aumento da incidência de pragas e a expansão do cultivo da cana contribuíram para o deslocamento da produção de laranja de áreas até então tradicionais no cultivo da fruta para outras regiões do Estado. Esse processo ganha força a partir de 2002 quando há expansão do cultivo da cana-de-açúcar para produção de biocombustíveis a partir do etanol e se intensifica em 2004 quando do surgimento do *greening* nos pomares paulistas. A diminuição da área plantada (ou colhida) de laranja devido à expansão do cultivo da cana-de-açúcar no estado de São Paulo pode ser observada na Tabela 1.

---

[12] A maior densidade de plantio é uma estratégia que vem sendo utilizada na citricultura paulista com o objetivo de aumentar a produtividade e a lucratividade do setor, uma vez que, com o aparecimento de doenças e extinção dos pomares, fez-se necessário a melhor utilização da terra visando a maior produtividade por área.

[13] De acordo com dados da FAO (2007) apud Neves (2008).

Tabela 1. Evolução das áreas colhidas de laranja e cana no estado de São Paulo

	Área colhida laranja	Área colhida cana-de-açúcar
Ano	**Hectares**	**Hectares**
1970	112.056	580.487
1975	188.163	689.485
1980	347.771	1.073.120
1985	487.761	1.694.994
1996	718.915	2.124.499
1997	736.770	2.446.300
1998	766.640	2.564.950
1999	776.690	2.553.000
2000	609.475	2.484.790
2001	581.487	2.567.178
2002	586.837	2.660.950
2003	600.060	2.817.604
2004	587.935	2.951.804
2005	574.510	3.084.752
2006	571.532	3.284.681
2007	584.096	3.890.414

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Censo agropecuário e Produção agrícola municipal do IBGE, 2009.

Conforme descrito na Tabela 1, no ano de 2005 houve uma significativa diminuição da área colhida de laranja em comparação com o ano de 1999 (ano com maior área colhida). Houve uma variação negativa de 26,4%, enquanto a área colhida com cana no estado de São Paulo seguiu uma trajetória crescente desde a década de 70, alcançando seu auge ano de 2005 com um crescimento de quase 82%.

A diminuição da área plantada (ou colhida) de laranja e sua substituição, principalmente para a plantação de cana-de-açúcar[14], vem ocorrendo porque esta se mostra economicamente mais vantajosa para os produtores em decorrência principalmente do: aumento das vendas da cana; retorno mais rápido sobre os investimentos, melhores salários oferecidos pela cana, aumento dos gastos com insumos para a produção de laranja, oscilações para baixo dos preços da laranja, aumento da concentração industrial no setor citrícola, etc (Barbosa, 2008).

Além da diminuição da área plantada, houve a migração geográfica da produção no estado de São Paulo a partir do surgimento de novas doenças, principalmente do *greening*. Nos últimos cinco anos é possível perceber uma expansão na produção de laranja em uma nova região do estado. As migrações estão deslocando a produção da região noroeste/norte para o sul do estado. De acordo com Vicente et al (2009) a região tradicional no cultivo de laranja é constituída pelos EDRs (Escritórios de Desenvolvimento Rural) de: Araraquara, Barretos, Catanduva, Fernandópolis, General Salgado, Jaboticabal, Limeira, Mogi-Mirim, Ribeirão Preto, São João Da Boa Vista, São José Do Rio Preto e Votuporanga. Já a nova região é

[14] Para Olivette *et al* (2003) uma das razões da substituição do plantio de laranja por cana-de-açúcar em algumas regiões foi que a necessidade de renovação de pomares se deu mais tardiamente e o adensamento dos pomares liberou áreas que foram incorporadas por cana-de-açúcar e pastagens.

constituída pelos EDRs de Avaré, Bauru, Botucatu, Itapetininga, Itapeva, Jales, Jaú, Lins, Piracicaba e Sorocaba, conforme Tabela 2.

Tabela 2. Evolução da produção de laranja: EDR tradicional x Nova EDR

Nova EDR	Produção 2002 (cx de 40,8 Kg)	Produção 2008 (cx de 40,8 Kg)	Variação em %
AVARÉ	5.332.250,00	9.418.800,00	76,6
BAURU	6.487.503,15	12.465.197,00	92,1
BOTUCATU	5.382.475,50	13.878.841,00	157,9
ITAPETININGA	10.386.605,00	13.668.200,00	31,6
ITAPEVA	2.245.375,00	5.319.800,00	136,9
JALES*	5.455.880,00	11.909.875,00	118,3
JAÚ	10.643.960,00	15.733.200,00	47,8
LINS	8.124.500,00	12.538.650,00	54,3
PIRACICABA	2.367.940,00	2.996.326,00	26,5
SOROCABA	4.691.400,00	3.539.700,00	-24,5
EDR Tradicional			
ARARAQUARA	46.399.344,46	29.883.227,60	-35,6
BARRETOS	51.813.927,62	44.638.077,00	-13,8
CATANDUVA	20.857.564,00	10.791.286,30	-48,3
FERNANDÓPOLIS	5.170.537,50	6.574.750,00	27,2
GENERAL SALGADO*	3.173.490,00	3.425.624,50	7,9
JABOTICABAL	37.037.967,50	27.935.558,00	-24,6
LIMEIRA	32.783.378,00	27.729.370,00	-15,4
MOGI-MIRIM	26.898.000,00	27.311.964,00	1,5
RIBEIRÃO PRETO	4.980.500,00	6.233.730,00	25,2
SÃO JOÃO DA BOA VISTA	31.632.244,50	29.618.530,00	-6,4
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO**	20.714.856,00	18.250.342,00	-11,9
VOTUPORANGA	5.306.356,00	6.908.426,00	30,2

*dado disponível a partir do ano de 2003
** dado disponível a partir do ano de 2004
Fonte: elaboração própria a partir de dados do IEA, 2009

A nova região para a produção de laranja tornou-se atrativa já que quando do surgimento do *greening* ela estava livre da doença, além disso, o clima da região (mais ameno e com melhor distribuição de chuva se comparado com a região tradicional) faz com que seja menor a incidência de doenças. No entanto, a nova região não pode ser considerada uma zona livre de doenças e já há registros de seu aparecimento. Uma outra vantagem apresentada pela nova região foi o baixo preço da terra. Na região de Bauru, por exemplo, quando da migração das plantações o valor do alqueire era de R$ 10 mil, atualmente, com a expansão da produção, houve valorização das terras que passaram a ser comercializadas pelo dobro do preço (Jornal da Cidade**,** 2008).

A migração das áreas plantadas foi muito incentivada pelas indústrias, que cada vez mais ampliam a compra de pomares próprios. A região de Bauru já conta com produtores como: Citrovita, Citrosuco, Cutrale, Coinbra, Nova América, Branco Peres, Grupo Rodas, Nova América, Grupo Saphini e Paulo Machado (Jornal da Cidade**,** 2008).

Santos (2003) ao estudar o processo de integração vertical e concentração na citricultura paulista trabalha com a hipótese de que a terra, na medida em que funciona como um ativo que se valoriza, contribui para a verticalização da produção. Segundo a autora, não existe nenhum tipo de controle institucional para a compra de terras no Brasil, o que faz com que esta assuma importância não apenas em seus aspectos produtivos, mas também de valorização e reserva de valor.

A nova região apresenta também algumas desvantagens, dentre elas o fato de não existirem nas proximidades indústrias extratoras, o que encarece os custos de transporte, além disso, os produtores reclamam da falta de mão-de-obra para colheita e da falta de infra-estrutura para o escoamento da produção (Jornal da Cidade de Bauru, 2008).

As mudanças espaciais na produção não se resumem às etapas a montante do processamento industrial, as indústrias também diversificaram os locais de produção industrial por meio da compras de empresas processadoras no exterior. Nos anos 90, as indústrias processadoras, principalmente a Cutrale, iniciaram a aquisição de processadoras de laranja na Flórida, facilitando sua entrada no mercado norte-americano. A iniciativa de compra se deu por vários motivos, dentre os quais podemos citar questões de distribuição e comercialização, já que grande parte do valor agregado do suco de laranja está na distribuição e comercialização no varejo. Além do mais a Europa, principal consumidor do suco brasileiro, está mais perto dos Estados Unidos do que do Brasil e existe redução de custos porque a distância é menor e há muito menos imposto para o suco que sai dos Estados Unidos (Barbosa, 2008).Atualmente, as indústrias expandem sua estratégia de aquisição de processadoras no exterior, só que desta vez, em regiões da Europa. A Europa possui localização estratégica que facilita o acesso a mercados emergentes, como o asiático.

Há também uma crescente internacionalização do segmento. De acordo com Graziano da Silva (1999) as duas maiores empresas do setor, apesar de serem de capitais nacionais, tiveram de se associar com grupos locais de outros países para a construção de terminais de desembarque e distribuição do produto e empresas menores foram forçadas a se associar às multinacionais do setor, para conseguir exportar o suco a granel em tanques de mais de uma tonelada, sistema que barateia o produto final.

A crescente internacionalização do setor fez com que a entidade representante das indústrias no Brasil, a Abecitrus (Associação Brasileira dos Exportadores de Cítricos), perdesse aos poucos sua representatividade junto ao setor. Desde 2005 as indústrias processadoras vêm se desligando da associação. A cadeia se voltou completamente para o exterior a partir da consolidação das indústrias processadoras no mercado. De acordo com Garcia dirigente da Abecitrus em entrevista ao Jornal Valor (22/08/08) “Do ponto de vista geográfico, o Brasil ficou longe da nova realidade do setor [...] agora vamos ficar mais próximos de quem compra do que de quem vende".

3. Nova configuração do trabalho na cadeia produtiva de SLCC

A cadeia produtiva de SLCC gera mais de 400 mil postos de trabalho diretos e indiretos (Abecitrus, 2009), no entanto, a maior parte dessa força de trabalho é empregada de forma temporária, tanto nas atividades a montante da cadeia que compreende o processo de produção de laranja, quanto nas atividades à jusante, que compreende o processamento industrial da fruta. Desde os anos 90 o trabalho no setor passa por transformações principalmente com a sucessão de novas formas de contratação.

Com a atual crise, no que diz respeito ao trabalho realizado na etapa de colheita, percebe-se a tendência na mudança no perfil do trabalhador a partir da intensificação da presença de trabalhadores migrantes e de mulheres. Por sua vez, os trabalhadores no processamento industrial sentem uma redução significativa dos postos de trabalho e conseqüentemente de seu poder de barganha junto às indústrias.

Nos anos 90 foram os trabalhadores na colheita de laranja os que mais sofreram os impactos do processo de reestruturação produtiva do setor. Seguindo a tão propalada onda da flexibilização dos direitos trabalhistas, as indústrias, por meio do fim do contrato padrão, transferem a responsabilidade pela contratação de mão-de-obra para a colheita da laranja aos produtores. Desde sua transferência há uma sucessão de diferentes arranjos e formas de contratação dos trabalhadores.

Durante o período do contrato padrão (1986-1995), tanto os "gatos"[15], quanto os colhedores eram contratados diretamente pelas indústrias. Com o fim do contrato eles "voltam" a intermediar[16] a relação entre os produtores e colhedores através, inicialmente, da formação das cooperativas.

Inicialmente as indústrias incentivaram seus funcionários, responsáveis por contratar mão-de-obra para colheita, a criarem cooperativas de trabalhadores rurais. As indústrias possuíam o respaldo da FAESP (Federação da Agricultura do Estado de São Paulo) que acreditava que as cooperativas trariam as seguintes vantagens aos produtores rurais: a supressão do vínculo empregatício, o que evitaria problemas trabalhistas nas épocas de safra, reduziria custos e promoveria a tranqüilidade na execução de trabalhos agrícolas (circular n.042/95, protocolo n.0358, de 17 de abril de 1995). No entanto, com a sua criação, a partir da inclusão do parágrafo único ao artigo 442 da CLT, os "gatos" passaram a buscar autonomia na constituição de suas cooperativas.

Com a expansão dessa nova forma de contratação, os trabalhadores rurais não possuíam outra opção senão participar das cooperativas e, nos termos da lei, passavam a ser sócios quotistas, não fazendo mais jus ao recebimento dos direitos trabalhistas. As cooperativas de trabalhadores na colheita de laranja tiveram suas atividades interrompidas no ano de 1999 pelo Ministério Público do Trabalho[17].

A proibição das pseudocooperativas deu lugar à emergência de novas formas de contratação com os mesmos objetivos. A partir de 1999 são criados os condomínios de produtores rurais, que em 2001 se transformam em consórcios de produtores rurais.[18] Essa forma de organização de produtores rurais foi criada no ano de 1999 com o objetivo da contratação de trabalhadores

---

[15] A figura dos "gatos" é concomitante ao processo de modernização da agricultura a partir do final da década de 60, com a expulsão da mão-de-obra permanente das fazendas e o surgimento dos bóias-frias. Nesse momento os gatos passaram a ser utilizados pelos fazendeiros como facilitadores, executando tarefas de arregimentação de trabalhadores nas cidades e fiscalização da realização das tarefas, tendo seu pagamento realizado mediante retenção de parcela dos ganhos dos trabalhadores.

[16] O contrato padrão representou a conquista por parte dos trabalhadores pelo fim da intermediação da venda da sua força de trabalho realizada pelos "gatos". A contratação por meio de intermediários é considerada ilegal, pois acarreta muita insegurança para o trabalhador no campo e nos termos do art. 4º da Lei n.º 5.889 de 08 de junho de 1973 "equipara-se ao empregador rural a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem."

[17] As "gatoperativas" , como ficaram conhecidas, foram consideradas ilegais, pois pouquíssimas se formaram com a participação dos trabalhadores, a maioria foi criada pelos gatos. Soma-se a isso o fato da legislação brasileira não permitir a terceirização de atividade-fim e o fato da empresa não poder furtar-se de registrar o trabalhador rural uma vez havendo relação de emprego caracterizada pela pessoalidade, não-eventualidade, remuneração e subordinação.

[18] De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego, que editou a Portaria nº. 1.964 em 01 de dezembro de 1999, "Condomínio de Produtores" (ou "Consórcio de Empregadores" ou "Registro de Empregados em Nome Coletivo de Empregadores") é a união de produtores rurais, pessoas físicas, com a única finalidade de contratar diretamente empregados rurais, sendo outorgados a um dos produtores (cabeça) poderes para contratar e gerir a mão-de-obra a ser utilizada em suas propriedades. Trata-se, portanto, de uma forma de organização de produtores rurais cujo objetivo é a contratação de trabalhadores para trabalho exclusivo nas propriedades integrantes do condomínio. Os produtores rurais são diretamente os empregadores; não há a criação de uma nova personalidade jurídica para esses fins e eles respondem solidariamente pelos débitos trabalhistas e previdenciários da contratação. Os custos da contratação são rateados entre os produtores rurais proporcionalmente aos dias em que a mão-de-obra rural for utilizada em suas propriedades (Barbosa, 2008).

para trabalho exclusivo nas propriedades integrantes do consórcio, sendo que os produtores rurais são diretamente os empregadores. A lei só autoriza a criação de consórcios de produtores mediante o compromisso assinado em cartório de que "os empregados ficarão à disposição dos contratantes exclusivamente, em suas propriedades rurais, vedada a cessão a terceiros" (circular do INSS nº56/1999). Na prática, os consórcios funcionam como intermediadores de mão-de-obra ao prestarem serviço terceirizado a outros produtores, ou seja, contratam trabalhadores para colher laranja em propriedades de produtores que não fazem parte do consórcio, constituindo-se verdadeiros "gatosórcios".

De forma geral, o que se percebe é que a terceirização da mão-de-obra de trabalhadores rurais (colhedores) tornou-se prática comum, além de ser predominante o vínculo de trabalho temporário[19].

Além de mudanças no tipo de vínculo de trabalho, as mudanças engendradas no setor a partir dos anos 2000, como a reconfiguração espacial da produção, expansão do cultivo da cana, crescente concentração e internacionalização do setor industrial, já citadas nesse trabalho, também indicam influenciar uma nova configuração do trabalho na cadeia.

Vale dizer que a recente expansão do cultivo da cana se fez graças à inserção de trabalhadores migrantes provenientes dos estados do Maranhão e do Piauí. De acordo Alves (2007) a partir do ano de 2003 o complexo agroindustrial canavieiro entra em mais uma de suas fases de expansão cíclica, necessitando de trabalhadores rurais provenientes de regiões cada vez mais distantes do país. Para o autor, a partir da década de 90 a concorrência entre as usinas se concretiza por meio da redução dos custos de produção e da necessidade de ganhos contínuos de produtividade do trabalho. Como a atividade de colheita não se modernizou (por meio da mecanização), a utilização de força de trabalho nessa atividade necessita de ganhos de produtividade crescentes. Tanto é assim, que atualmente um trabalhador corta em média doze toneladas de cana por dia para se manter empregado, enquanto na década de 80 a média era de seis toneladas de cana em um dia de trabalho (Alves, 2007).

Houve uma forte intensificação no processo de trabalho no corte da cana[20], o que exige um novo perfil de trabalhador, com maior resistência física para a execução da atividade. Esse perfil de trabalhador não é encontrado no interior paulista, daí a preferência das usinas pelo trabalho dos migrantes do Maranhão e Piauí que desde jovens estão acostumados ao trabalho agrícola pesado e, portanto, mais adaptados às novas exigências do corte de cana (Alves, 2007).

O processo de intensificação do trabalho no setor canavieiro tem implicações diretas no trabalho na colheita de laranja, já que ao concentrarem suas atividades na mesma região, os setores acabam compartilhando a mesma força de trabalho. Muitas vezes, os trabalhadores migrantes que vêm para o estado de São Paulo em busca do trabalho na cana e não o conseguem (já que não atingiram a produtividade exigida pelas usinas), acabam se sujeitando ao trabalho na colheita da laranja (Barbosa, 2008). Por sua vez, a expansão da utilização da força de trabalho de migrantes pode levar a uma ampliação nos índices de produtividade na colheita de laranja.

Além disso, o crescimento dos índices de produtividade no corte da cana liberou um grande contingente de força de trabalho feminina para o trabalho na colheita de laranja. De acordo com Moraes Silva (2008:2): "ao mesmo tempo em que milhares de trabalhadores migrantes

---

[19] As formas de contratação convencional, ou seja, sem determinação de prazo, nunca se mostraram atrativas ao meio rural, uma vez que as especificidades inerentes ao trabalho citrícola como a sazonalidade e principalmente o custo de se registrar formalmente os trabalhadores rurais sempre foram os fatores colocados pelos empregadores como obstáculo à formalização do vínculo empregatício (Barbosa, 2008).

[20] A superexploração do trabalho é responsável por centenas de mortes todos os anos nos canaviais paulistas. A morte provocada por excesso de esforço durante o trabalho é denominada de "birola" pelos trabalhadores rurais da cana (Moraes Silva, 2007).

são inseridos no processo produtivo, as mulheres são cada vez mais preteridas da atividade do corte da cana, restando-lhes a opção de se empregarem como coletoras de laranja". A autora chama a atenção para o fato de se reproduzirem nessas atividades estereótipos sexistas, confirmando a existência de divisão sexual do trabalho. As mulheres são preferidas para o trabalho na colheita por possuírem maior habilidade manual, o que as torna mais ágeis que os homens na colheita, mas são preteridas no corte da cana pela falta de força física.

A realocação geográfica da produção de laranja mais ao sul do Estado de São Paulo poderá também influenciar uma nova configuração no uso da força de trabalho dos colhedores.Vicente et al (2009), por exemplo, acreditam que os trabalhadores da região tradicional de laranja são mais treinados do que os da região nova, o que resulta em maior rendimento na colheita, dessa forma, é possível que parte dessa mão-de-obra treinada esteja migrando para a nova região de laranja, onde servirão de "mestres" para os novos colhedores. Pode-se imaginar que isso provocaria uma nova onda de migração interna de trabalhadores, não só do nordeste para São Paulo, mas dentro do próprio estado.

Também pode haver uma maior precarização do trabalho nas novas regiões devido à falta de infra-estrutura e intensificação do trabalho. Existem registros de cidades que não dispõem de moradias suficientes para os trabalhadores que vêm de fora. Além disso, a falta de indústrias processadoras na nova região gera uma ampliação nos custos de transporte. Assim, uma possível saída para a redução dos custos de transporte seria a diminuição dos salários e ampliação da produtividade do trabalho. Sabe-se que tanto o trabalho no corte da cana quanto o trabalho na colheita de laranja são remunerados por produção e que essa forma de pagamento transfere aos trabalhadores a responsabilidade por manterem um ritmo de trabalho que muitas vezes degrada suas condições de saúde.

Quanto aos trabalhadores empregados no processamento industrial esses sofrem mais os impactos da crescente internacionalização e concentração do setor. Diferentemente do que aconteceu com os trabalhadores na colheita na década de 90, o trabalhador no processamento industrial continua mantendo os mesmos vínculos trabalhistas com as indústrias. De forma geral, todos são registrados em CLT, no entanto, diferem os tipos de contrato. Uma parte da força de trabalho é contratada por prazo determinado e o restante por meio de contrato por prazo indeterminado. No contrato de prazo determinado, após o término da safra deve ser feita a rescisão contratual, não podendo este ser prorrogado, mas sim substituído por um outro contrato. Assim, na época de safra 50% da mão-de-obra empregada no processamento da fruta é temporária[21]. Os "safristas" trabalham de abril a novembro e nos meses em que não estão trabalhando nas indústrias os trabalhadores exercem atividades informais como ambulantes, ajudantes de obras, etc.

É reivindicação antiga dos trabalhadores nesse setor o fim do contrato "safrista", no entanto, o atual cenário de crise por que passa o setor dificulta qualquer tipo de negociação desse tipo.

Além disso, os processos de concentração industrial e internacionalização reduzem a oferta de emprego no setor, diminuindo ainda mais o poder de barganha dos trabalhadores. De acordo com Leite (2008:3):

> "as tendências de terceirização das empresas e de flexibilização do emprego e do trabalho [..] mais do que uma adequação do mercado de trabalho ao caráter flexível das novas tecnologias, consistem em estratégias empresariais de acumulação e de fragmentação do trabalho organizado".

O impacto da crise no emprego industrial na citricultura já pode ser sentido em alguns municípios. No ano de 2009 a Citrosuco fechou uma unidade de processamento na cidade de Bebedouro, o que culminou com a demissão de 208 funcionários, além das 200 pessoas que

[21] De acordo com informações obtidas em 2009 junto ao sindicato dos trabalhadores nas indústrias de alimentos da cidade de Bebedouro.

seriam contratadas temporariamente na próxima safra. Desde o início do ano, cerca de 6 mil postos de trabalhos foram fechados na cidade do interior paulista (Gazeta Mercantil, 2009). Em fevereiro do mesmo ano e na mesma cidade, a Louis Dreyfus Commodities demitiu 20 funcionários, sendo que alguns demitidos foram substituídos por "safristas" (Gazeta de Bebedouro, 2009).

Considerações finais

As transformações recentes na conjuntura econômica mundial, bem como a atual crise no setor citrícola reforçam o processo de reconfiguração das formas de uso do trabalho iniciado no setor em meados dos anos 90. Tanto o trabalho exercido a montante na cadeia (pelo trabalhador na colheita de laranja) quanto o trabalho exercido a jusante (pelo trabalhador no processamento industrial) parecem sofrer, em graus diferentes, os impactos das transformações transcorridas no bojo da crise.

Observa-se uma tendência à intensificação do trabalho, a diminuição dos postos de trabalho no setor industrial, a ampliação do uso de trabalho temporário, a expansão das migrações internas de força de trabalho na colheita, o emprego crescente de trabalhadores migrantes vindos do nordeste e de mulheres, preteridas do trabalho na cana-de-açúcar, apontando para o surgimento de um novo perfil de trabalhador rural.

Vale ressaltar que, com a permanência do atual quadro de encarecimento da produção citrícola (decorrente do aumento dos custos fitossanitários), queda no consumo de suco de laranja, bem como de ampliação da concentração e internacionalização industrial, o impacto da crise da citricultura no emprego pode ser dramático, tanto no campo como nas indústrias. No entanto, cabe a investigações futuras a confirmação das tendências apontadas neste trabalho.

Referências

ABECITRUS - **Associação brasileira dos exportadores de citros**. Disponível em: <http//www.abecitrus.com.br> Acesso em: 2007.

ALVES, Francisco José da Costa. **Migração de trabalhadores rurais do Maranhão e Piauí para o corte de cana em São Paulo**: será esse um fenômeno casual ou recorrente da estratégia empresarial do Complexo Agroindustrial Canavieiro. In: Migrantes: trabalho e trabalhadores no Complexo Agroindustrial Canavieiro (os heróis do agronegócio brasileiro). José Roberto Novaes e Francisco Alves (organizadores), Edufscar, São Carlos, 2007.

ASSOCITRUS. **Associação Brasileira de Citricultores**. Disponível em: <http://www.associtrus.com.br>. Acesso em: 2009.

_____ Notícias: MP de SP investigará manutenção de cartel em indústrias. 30/04/2009. Disponível em: <http://www.associtrus.com.br/?goto=ver_info&id=1737&eusou=noticias>. Acesso em: 2009.

BARBOSA, Gabriela da Rocha. **Os consórcios de produtores rurais no complexo agroindustrial citrícola paulista**: das gatoperativas aos gatosórcios - a velha forma de contratação de mão-de-obra rural. São Carlos: UFSCar, 2008. Dissertação de mestrado.

BRASIL. Ministério da Indústria, Comércio e Turismo. **SECEX.** Secretaria de Comércio Exterior. Disponível em: <http:// www.mdic.gov.br>. Acessos em: 2007.

BRASIL. Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento.Disponível em: <http:// www.agricultura.gov.br>. Acesso em: 2009

CEPEA. **Centro de estudos avançados em economia aplicada**. Disponível em: <http://www.cepea.esalq.usp.br/>. Acesso em: 2009.

DICKEN, Peter. **Global shift**: transforming the world economy, third edition, New York, 1998.

FUNDECITRUS. **Fundo de defesa da Citricultura.** Disponível em: <http://www.fundecitrus.com.br/Home/Default.asp>. Acesso em: 2009

GAZETA MERCANTIL. **Citrus: Indústria Acusada de Aviltar os Preços**. Data Edição: 11/05/09. Disponível em: <http: //www.todafruta.com.br/todafruta/mostra_conteudo.asp?conteudo=19141>. Acesso em: 2009.

GAZETA DE BEBEDOURO. **LD Commodities anuncia investimentos em Bebedouro** 16/02/2009. Disponível em: <http://www.associtrus.com.br/?goto=ver_info&id=1574&eusou=noticias>. Acesso em: 2009.

GEREFFI, G. **Global Commodity Chains and Third World Development**, Duke University, November, 1994.

GRAZIANO DA SILVA, José. **Agroindústria e globalização**: o caso da laranja do Estado de São Paulo", in J. S. B. Cavalcanti (org.), Globalização, trabalho, meio ambiente: mudanças socioeconômicas em regiões frutícolas para exportação, Recife, Editora Universitária da UFPE, 1999.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em: http: //www.ibge.gov.br/home/. Acesso em: 2009

IEA. **Instituto de economia agrícola.** Disponível em: <http: //www.iea.sp.gov.br/out/index.php>. Acesso em: 2009

JORNAL DA CIDADE DE BAURU. **Produtores listam problemas**. 16/12/2008. Disponível em: <http://www.ibraf.org.br/news/news_item.asp?NewsID=3421>. Acesso em: 2009.

JORNAL DA CIDADE. **Região de Bauru já produz 10% da laranja do Estado.** 16/12/2008. Disponível em: <http: //www.96fmbauru.com.br/detalhe_noticia.php?codigo=977>. Acesso em: 2009.

JORNAL VALOR. **Com apenas uma sócia, Abecitrus volta-se ao exterior.** 22/08/08. Disponível em: <http: //www2.faep.com.br/bol_diario/bol_diario_2208.htm>. Acesso em: 2009.

LEITE, Márcia De Paula. **O trabalho e suas reconfigurações:** Conceitos e realidades. 32º Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, outubro de 2008.

MORAES SILVA, Maria Aparecida de. **Trabalho e trabalhadores na região do "mar de cana e do rio de álcool"** In: Migrantes: trabalho e trabalhadores no Complexo Agroindustrial Canavieiro (os heróis do agronegócio brasileiro). José Roberto Novaes e Francisco Alves (organizadores), Edufscar, São Carlos, 2007.

MORAES SILVA, Maria Aparecida de. **Mortes e acidentes nas profundezas do "mar de cana" e dos laranjais paulistas.** Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente - v.3, n.2, Artigo 1, abril/agosto 2008. Disponível em: <http:// www.interfacehs.sp.senac.br> . Acesso em: 2009.

NEVES, M. F.; JANK, M. S. (coord.). **Perspectivas da Cadeia Produtiva da Laranja no Brasil**: A agenda 2015. ICONE/MARKESTRAT/PENSA. São Paulo, 26 de novembro de 2006. Disponível em: <http: //www.fundacaofia.com.br/pensa/downloads/Agenda_Citrus_2015_PENSAICONE.pdf>. Acesso em: 2009.

NEVES, Marcos Fava; MARINO, Matheus Kfouri. **Estudo da Competitividade de Cadeias Integradas no Brasil**: impactos das zonas de livre comércio. UNICAMP/IE/NEIT. Julho de 2002. Disponível em: <http://www.inovacao.unicamp.br/report/EstudoCompetitividadeCadeias070423.pdf.> Acesso em: 2009.

NEVES, Marcos Fava. **Brazilian orange juice chain**. In: Commodity Market Review. FAO, 2008. Disponível em: <http: //www.fao.org/icatalog/inter-e.htm>. Acesso em: 2009.

OLIVETTE, M. D *et al*. **O Uso do Solo Agrícola e sua Distribuição Regional**. Informações

Econômicas. São Paulo, v.33, n.10, p.41-77, out. 2003.

POSSAS, M. L. Estruturas de mercado em oligopólio. 2ª edição. São Paulo. Editora Hucitec, 1990.

SANTOS, Ana Cláudia Vieira Prieto dos. **Integração Vertical, Concentração e Exclusão na**

Citricultura Paulista. São Carlos, UFSCar, 2003. Tese de doutorado.

VICENTE, M.C.M; BAPTISTELLA, C.S.L; CASER, D.V; FRANCISCO, V.L.F.S.; RESENDE, J.V. de. **Novo mapa da laranja no estado de São Paulo**. 2009. Artigo em Hypertexto. Disponível em: <http://www.infobibos.com/Artigos/2009_1/MapaLaranja/index.htm>. Acesso em: 2009.

WIKINVEST. Disponível em: http://www.wikinvest.com/chart/OJ/N9-CT. Acesso em: 2009.

CURVAS DE SALÁRIOS DINÂMICAS: UM ESTUDO DOS DETERMINATES DA HISTERESE DO DESEMPREGO NO BRASIL

Seção Temática 4 - Rendas do trabalho, distribuição de renda, desigualdade e pobreza

Roberto Santolin
Mestre em Economia pela UFV e Doutorando em Economia pelo CEDEPLAR/UFMG
rsantolin@cedeplar.ufmg.br

Av. Antônio Carlos 6627
Faculdade de Ciências Econômicas
Universidade Federal de Minas Gerais
Belo Horizonte –MG
31270-901
Fone: 31 31 3409-7070
Fax: 31 3409-7203

CURVAS DE SALÁRIOS DINÂMICAS: UM ESTUDO DOS DETERMINATES DA HISTERESE DO DESEMPREGO NO BRASIL

Resumo: O presente artigo tem por objetivo estimar elasticidades salário/desemprego de longo prazo e verificar quais grupos de indivíduos são mais atingidos pelo fenômeno de histerese no desemprego. Para tanto, são utilizados dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD) de seis regiões metropolitanas – São Paulo, Rio de Janeiro, Recife, Salvador, Belo Horizonte e Porto Alegre – entre os anos de 1997 e 2005. Os resultados obtidos por meio de um modelo de Curva de Salário Dinâmica revelam ampla flexibilidade salarial no mercado de trabalho. No entanto, quando a análise se concentra apenas nos trabalhadores formais este resultado se inverte, sinalizando que a histerese provém da rigidez dos salários deste setor. Também foi possível constatar que trabalhadores do sexo masculino, brancos e com 9 anos ou mais de estudo são menos atingidos pelo desemprego de longo prazo causado, entre outros motivos, pela flexibilidade nos salários destes grupos.
Palavras Chaves: Mercado de Trabalho, Curva de Salário Dinâmica, Desemprego, Histerese

Abstract: This work estimates elasticity wage/long-term unemployment and checking which individuals groups are more affected by unemployment hysteresis phenomenon, using Household Sample National Survey (PNAD) published by the Brazilian Bureau of Geography and Statistics (IBGE) of six metropolitan regions - São Paulo, Rio de Janeiro, Recife, Salvador, Belo Horizonte e Porto Alegre – between 1997 and 2005. Behind of model of Dynamic Wage Curve, the results show strong wage flexibility in labor market. However, analyzing only formal workers, this result show that hysteresis originates of wage rigidity. In addition, it was observed that men, whites and individuals with higher education levels are less affected by long-term unemployment caused of wage flexibility these groups, among other reasons.
Key words: Labor Market, Dynamic Wage Curve, Unemployment, Hysteresis.

Classificação JEL:
E24 - J51 - J60

CURVAS DE SALÁRIOS DINÂMICAS: UM ESTUDO DOS DETERMINATES DA HISTERESE DO DESEMPREGO NO BRASIL

1 – INTRODUÇÃO

Mais de uma década após a estabilização dos preços, o desemprego ainda permanece tema fundamental nos debates da política econômica brasileira. De acordo com hipótese da Curva de Phillips sabe-se que a permanência de uma taxa de desemprego mais elevada reflete o custo social pago pela estabilização da inflação. Esta idéia remete ao trabalho seminal de PHILLIPS (1958) e no segundo momento a FRIEDMAN (1968) e PHELPS (1958) que definiram a inflação como procedente do desajuste entre taxa de desemprego corrente e a NAIRU (*Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment*), a taxa de desemprego de "equilíbrio" ou "natural". Neste sentido, compreender os determinantes estruturais da NAIRU torna-se indispensável para adoção de políticas que busquem minimizar o problema do desemprego, ao mesmo tempo em que a regra de política monetária adotada pelo Brasil, o *inflation targeting*, tem como objetivo principal assegurar a estabilidade dos preços.

Enquanto o modelo de Curva Phillips proposto por FRIEDMAN (1968) e PHELPS (1958) advoga uma NAIRU fixa ao longo do tempo, as teorias que pressupõem rigidez salarial motivadas por barganhas salariais, possibilitaram uma nova abordagem teórica, pela qual a NAIRU poderia sofrer deslocamentos na presença de choques sobre a demanda e a oferta. Esta idéia é denominada histerese do desemprego, e foi particularmente utilizada para descrever o desemprego crescente e persistente na Europa Pós-Choque do Petróleo, durante as décadas de 1970 e 1980, em contraposição a um equilíbrio de baixa taxa de desemprego alcançado pelos EUA nesta mesma época. A explicação para esta divergência focaliza-se no tamanho da flexibilidade salarial entre os países: maior flexibilidade tende a ser acompanhada de taxas de desemprego menos persistentes. Na última década, o Brasil também passou por notórias flutuações econômicas que se refletiram, além de outros fatores, intensamente no desempenho do mercado de trabalho[1].

Uma das características marcantes observadas neste período foi o aumento das taxas de desemprego, em que a evolução desfavorável deste, na década de 1990, foi ainda agravada pela elevação simultânea da duração média do fenômeno, pelas fortes alterações ocorridas na composição do mesmo, passando a atingir os mais diversos segmentos da força de trabalho e pela sua manutenção em patamares elevados. A problemática do desemprego ganhou grande relevância nos anos 1990 e tem ocupado lugar de destaque no debate econômico nacional. Busca-se, desta forma, entender os reflexos destas adversidades sobre a persistência do desemprego e como a flexibilidade ou não dos salários no Brasil torna-se importante para explicar este fenômeno.

Neste sentido, a contribuição deste artigo é estimar a Curva de Salário Dinâmica, baseado em BLANCHFLOWER & OSWALD (1994), que permite obter elasticidades de longo prazo do desemprego sobre os salários elucidando o quão importante é a flexibilidade dos salários na redução da persistência do desemprego no longo prazo. Além disso, na tentativa de tornar mais clara a relação entre salários e desemprego considerar-se-á esta relação segundo grupos socioeconômicos.

[1] As sucessivas crises mundiais e desvalorizações nas economias emergentes – crise do sudeste asiático em novembro de 1997 e a crise na Rússia em setembro de 1998 – choque de energia elétrica e grande aumento nos preços dos alimentos de março a agosto de 2001 agravada pela depreciação cambial devido ao ataque terrorista de 11 de setembro. Em 2002, houve a crise argentina e a crise de confiança devido às eleições presidenciais. Após 2003, retorna-se à estabilidade devido ao crescimento das exportações de *commodities* agrícolas associado ao fluxo de capital externo, o que por sua vez apreciou o câmbio e manteve a taxa de inflação estável.

O artigo está dividido em cinco seções, considerando esta introdução. Na próxima seção, apresenta-se uma revisão da literatura sobre os determinantes do desemprego de longo prazo. Na terceira e na quarta seções são descritos a metodologia e os resultados obtidos e, na última, descrevem-se algumas considerações gerais sobre o trabalho.

2. DETERMINANTES DO DESEMPREGO DE LONGO PRAZO

A possibilidade de deslocamentos da NAIRU na presença de choques de demanda e/ou oferta foi abordada pela primeira vez em BLANCHARD & SUMMERS (1986). Este processo foi denominado histerese e significa que a NAIRU não é independente da taxa de desemprego corrente, dependendo, ao contrário, do histórico do desemprego de forma que um longo período de alto desemprego provoca o aumento do mesmo.

A histerese do desemprego é uma hipótese alternativa à primeira geração de trabalhos que relacionam taxa de desemprego e inflação: na versão tradicional da Curva de Phillips pressupõe-se que os mercados de trabalho estão em competição perfeita, com salários e preços flexíveis. Neste âmbito, uma plena flexibilidade salarial implica uma NAIRU constante no longo prazo e, neste caso, após algum choque significativo, a economia convergirá novamente para a mesma taxa de desemprego de equilíbrio anterior. Os argumentos de histerese relaxam a hipótese de competição perfeita e a persistência do desemprego se torna função de persistências salariais. A validade da histerese depende, assim, da suposição de modelos de concorrência imperfeita no mercado de trabalho, basicamente modelos *efficiency wages* e *insiders-outsiders*, que têm como resultado básico a rigidez dos salários nominais (LINDBECK & SNOWER, 1987, 1989; BLANCHARD & SUMMERS, 1988; BALL 1997).

BLANCHARD & DIAMOND (1994) estenderam o efeito causado pela histerese por meio da composição do desemprego sobre a determinação do salário. Eles partem do pressuposto que as firmas ao receberem vários candidatos qualificados realizam *rankings* para contratá-los. Neste *ranking* as firmas priorizam aquelas pessoas que estão desempregadas a menos tempo. Para tanto, consideram que as decisões de contratação não afetam os trabalhadores contratados, mas determinam quais trabalhadores serão contratados, afetando, assim, a distribuição do desemprego. Deste modo, assumem que a duração do desemprego é utilizada como o único critério na contratação das firmas. Os autores observam que o "ranking" tem implicações importantes em que a taxa de saída do desemprego é dada como uma função decrescente da duração e o efeito da duração do desemprego na taxa de saída é mais forte nas recessões. E, os desempregados de longo prazo são muito menos prováveis de serem contratados do que os desempregados de curto prazo, ou seja, o trabalhador que sobrevive mais tempo no desemprego tende a ficar mais estigmatizado uma vez que as firmas tendem a não contratá-lo.

Com uma suposição alternativa, porém com implicações equivalentes às encontradas por BLANCHARD e DIAMOND (1994), PISSARIDES (1992) assume que há uma deterioração das habilidades dos trabalhadores com a duração do desemprego, de forma que, enquanto os trabalhadores são "contratáveis", a firma prefere aqueles que estão desempregados por um tempo menor. Por meio de um modelo de busca por emprego, o autor mostra que longas durações no desemprego desencorajam a abertura de novos empregos pelas firmas, dado que isto implica menor qualidade do *pool* de desempregados. A ocorrência de um choque negativo no emprego em um dado período reduz a contratação e, assim, prolonga a duração do desemprego, levando à perda de algumas qualificações dos trabalhadores desempregados e, por conseqüência, estes se tornam menos atrativos para as firmas, contribuindo para reduzir a oferta de postos de trabalho no próximo período e,

conseqüentemente, ampliando a duração do desemprego. Nesse sentido, as firmas contratam aqueles trabalhadores desempregados com menor duração no desemprego, dado que quanto mais tempo o trabalhador permanece desempregado, maior será a perda de habilidades desenvolvidas por treinamentos no processo de trabalho ou mesmo em cursos técnicos e profissionalizantes.

Por sua vez, MONTGOMERY (1991) considera o papel da estrutura social, dada pelo padrão de vínculos sociais entre os indivíduos na determinação dos resultados do mercado de trabalho. Por meio de um modelo de seleção adversa, o autor mostra que os trabalhadores que estão bem conectados com relação às informações de vagas no mercado de trabalho podem se submeter às melhores vagas que os trabalhadores deficientemente conectados. E, trabalhadores que se encontram no estado de desemprego, e tendem a permanecer por muito tempo neste estado, perdem capacidade de se manter atualizado sobre as informações de vagas no mercado de trabalho e, perdem, assim, a possibilidade de encontrar melhores vagas do que os demais.

No que tange aos estudos empíricos relativos ao comportamento e aos fatores causadores da histerese do desemprego no Brasil, GOMEZ & SILVA (2006) detectam a histerese no desemprego, indicando, assim, alto grau de persistência do desemprego no Brasil metropolitano (São Paulo, Belo Horizonte, Salvador, Porto Alegre e Recife), com exceção apenas do Rio de Janeiro. Por sua vez, PORTUGAL & MADALOZZO (1998) e LIMA (2003) verificaram que a NAIRU sofreu deslocamentos ao longo do tempo. Os resultados apontaram que, após 1996, a taxa de desemprego corrente da economia brasileira foi aproximadamente igual a taxa de desemprego de equilíbrio, o que *per se*, poderia ser um indício da presença da histerese nas flutuações da taxa de desemprego.

Os trabalhos que se dedicaram a compreender a estrutura de flexibilidade salarial do mercado de trabalho brasileiro oferecem ambigüidades. CARNEIRO (1995, 1997) e AMADEO (1993, 1994) apresentaram evidências de uma estrutura de rigidez salarial não desprezível no Brasil. CARNEIRO & HENLEY (1994) verificaram que no longo prazo o processo de determinação de salários nominais no Brasil exibe considerável grau de *insider power*, à medida que os salários são determinados pelo poder de mercado dos empregadores, em vez de seguirem as flutuações da atividade econômica.

Por outro lado, um elevado grau de flexibilidade salarial e de contratação da mão de obra foi obtido em BARROS *et al*. (1997) e CORSEUIL *et al*. (2002), os quais apontam que o mercado de trabalho brasileiro é caracterizado por uma flexibilidade de contratação da mão de obra superior a de países industrializados e que esta flexibilidade não é homogênea entre setores e empresas de tamanhos distintos. Somando-se a isto, BARROS & MENDONÇA (1997) mostraram que o Brasil sofreu ainda uma significativa flexibilidade salarial e, ao longo dos anos 1990, introduziu novos componentes de flexibilização das relações de trabalho, por meio de modalidades alternativas de contratos e terceirização como evidenciaram CHAHAD (2002) e CACCIAMALI & BRITO (2002).

Todavia, uma ampla flexibilidade salarial torna questionável a presença de histerese do desemprego em uma economia. Como já mencionado, a ocorrência do fenômeno de histerese está associado às imperfeições no mercado de trabalho, que por sua vez, causam a rigidez nos salários e não permitem o ajuste no mercado de trabalho mediante grandes flutuações econômicas.

Neste sentido, o modelo empírico a seguir, objetiva subsidiar a avaliação de uma hipótese global, qual seja, se a característica preponderante na estrutura salarial nas regiões metropolitanas do Brasil segue um padrão de maior flexibilidade ou de rigidez. As técnicas econométricas para reduzir o problema da endogeneidade entre o salário e a taxa de desemprego serão incorporadas em conformidade ao modelo empírico proposto. Além disso, serão apresentadas sistematicamente as hipóteses subjacentes ao modelo da Curva de Salário

Dinâmica. O objetivo é mostrar a estreita relação que pode existir entre grau de flexibilidade dos salários e a presença (ou ausência) da histerese na taxa de desemprego de uma economia.

3. METODOLOGIA

3.1. Modelo Empírico

A persistência do desemprego é explicada por BLANCHFLOWER & OSWALD (1994) por meio de uma "Curva de Salário" que descreve relações negativas entre níveis de desemprego e salários quando estas variáveis são expressas em termos locais. Segundo os autores, a curva sintetiza o fato de um indivíduo empregado em uma área de alto desemprego ganhar menos que um indivíduo idêntico que trabalha em uma região com baixa escassez de emprego.

A especificação para a Curva de Salário é feita de acordo com a seguinte equação:

$$w_{irt} = \alpha X_{irt} + \beta u_{rt} + d_r + f_t + e_{irt} \quad (1)$$

em que w_{irt} é o logaritmo da taxa de salário por pessoa *i* observada no mercado de trabalho local *r* no período *t*, u_{rt} é o logaritmo da taxa de desemprego no mercado de trabalho *r* no período *t*, X_{irt} é um conjunto de variáveis que mensuram as características do individuo *i* (como, por exemplo, sexo, idade, educação, experiência), d_r e f_t são, respectivamente, interceptos não restritos para diferentes mercados e períodos de tempo, e e_{irt} é o termo de erro.

A ocorrência da Curva de Salário, contudo, poderia implicar falseamento da Curva de Phillips. Em termos gerais, na Curva de Phillips o salário real é constante e os salários nominais tendem a se ajustar mediante diferenças entre a taxa de desemprego corrente e a taxa de desemprego natural. Por sua vez, a Curva de Salário prevê um salário real diferente entre as regiões e fortemente dependente da taxa de desemprego local. Neste sentido, a Curva de Salário expressa uma relação negativa entre nível de salários e taxa de desemprego, ao passo que a Curva de Phillips captura a relação negativa entre o crescimento dos salários (inflação salarial) e a taxa de desemprego.

Autores como ROBERTS (1997), BLANCHARD & KATZ (1997, 1999), MONTUENGA-GÓMEZ & RAMOS-PARREÑO (2003) procuram reconciliar a Curva de Phillips e a Curva de Salário, derivando uma Curva de Phillips aumentada com o vetor de correção de erros para a produtividade do tipo Sargan[2]. De acordo com BLANCHARD & KATZ (1997, 1999), a Curva de Phillips aumentada tem a seguinte especificação:

$$(w_t - w_{t-1}) = a + (p_t^e - p_{t-1}) - \lambda(w_{t-1} - p_{t-1} - y_{t-1}) - \beta u_t + \varepsilon_t \quad (2)$$

em que *y* é o logaritmo do nível de produtividade, e *p* o nível de preços da economia. Se λ é positivo, esta equação implica ajuste do salário real para um nível determinado pela produtividade e pela taxa de desemprego vigente, mesmo que isto demore algum tempo. Cabe destacar que a equação salarial da Curva de Phillips padrão restringe o parâmetro λ igual a zero.

A equação (2) pode ser justificada por modelos representativos de competição imperfeita que causam a rigidez do mercado de trabalho (CARD, 1995). A hipótese de salário eficiência (SHAPIRO & STIGLITZ, 1984; AKERLOF & YELLEN, 1990) considera que os empregadores deliberadamente tomam a decisão de pagar salários acima daqueles determinados no equilíbrio de mercado como forma de estimular a produtividade mais alta via aumento da taxa de esforço empreendida pelo trabalhador na produção, ou seja, a produtividade individual é função crescente do salário real. Já o desemprego atua como um mecanismo que previne trabalhadores de "gazetear" quando os custos de monitoramento são

[2] Ver Sargan (1964).

muito altos para o empregador. Em regiões com altas taxas de desemprego, os salários podem ser menores, porque os incentivos para gazetear são reduzidos pela menor probabilidade de obter um emprego, quando o individuo que gazeteia é detectado e despedido. Pelo contrário, em lugares onde o desemprego é mais baixo, os incentivos para gazetear são mais altos, dado a probabilidade mais alta de se obter um novo emprego.

Em modelos de barganha salarial (DIAMOND, 1982; LINDBECK & SNOWER, 1989, PISSARIDES, 1990) a existência de fricções (custos de contratação e dispensa) no mercado de trabalho é fonte de negociação dos agentes, conduzindo a uma partilha da renda gerada entre empregadores e empregados. Nas regiões com alta taxa de desemprego, o poder de barganha dos trabalhadores *insiders* é restrito, porque existem poucas oportunidades de obter um emprego, resultando, assim, em menores negociações salariais. Do ponto de vista alternativo, esta teoria estende ao fato de que as uniões não cuidam somente dos salários dos seus membros, mas, também, reduzem o número de pessoas desempregadas a serem contratadas, que poderiam também conduzir a menores salários. Uma relação negativa entre salários e taxa de desemprego em uma região de alto de desemprego é estabelecida sob ambas as interpretações**.** O processo coletivo de barganha salarial deve ser considerado a principal causa do deslocamento da taxa de desemprego, dado que a presença do *insiders* evita qualquer tipo de ajustamento instantâneo do salário e introduz, portanto, um substancial grau de persistência salarial.

CARD (1995) indica que a Curva de Salário deve ser tratada como uma nova possibilidade teórica, de contribuições relevantes para a Economia, dado que ela se baseia essencialmente em modernos teoremas de competição imperfeita. Quando se confronta a Curva de Salário com a demanda por trabalho, obtém-se um quase-equilíbrio caracterizado pela existência de desemprego involuntário e um nível de salários acima daquele obtido no equilíbrio de mercado. Por outro lado, a hipótese original da Curva de Phillips sugere que o desemprego determina a taxa de mudança dos salários, ao passo que a especificação de BLANCHFLOWER & OSWALD (1994) implica que o desemprego determina o nível de salários.

Atribuindo um índice regional, *r*, a equação (2) pode ser reescrita como:

$$\Delta w_{r,t} = a_r + \Delta p_t^e - \lambda(w_{r,t-1} - p_{t-1} - y_{t-1}) - \beta u_{r,t} + \varepsilon_{r,t} \qquad (3)$$

Esta equação pode ser estimada, com dados em painel, apenas substituindo todos os termos que não variam no tempo, mas são comuns em todos os mercados, por efeitos fixos do tempo. O modelo econométrico consiste em estimar a mudança no logaritmo nominal dos salários em cada índice *r* sobre: o log do salário nominal defasado; a taxa de desemprego no mercado; e *dummies* de tempo e regiões. Substituindo $\Delta w_{r,t} = w_{r,t} - w_{r,t-1}$ a equação (3) pode ser reescrita da seguinte forma:

$$w_{r,t} = a_r + (1-\lambda) w_{r,t-1} - \beta u_{r,t} + d_t + \varepsilon_{r,t} \qquad (4)$$

em que o coeficiente autoregressivo captura a dinâmica do modelo. A equação (4) expressa, assim, uma combinação entre a Curva de Phillips e a Curva de Salário uma vez que os dois casos extremos podem ser alcançados:

(i) se a expressão $(1-\lambda)$ for igual a 0, isto é, $\lambda = 1$, as pressuposições da Curva de Salário (1) sobrepujariam as hipóteses da expressão agregada da Curva de Phillips, que deve-se ser reajustada com o vetor de correção de erro para a produtividade;

(ii) se a expressão $(1-\lambda)$ é igual a 1, $\lambda = 0$, retornaria-se para a tradicional a Curva de Phillips e a Curva de Salário não acrescentaria nenhuma informação relevante.

(iii) O caso intermediário $(0 \leq \lambda \leq 1)$ representa a Curva de Salário Dinâmica, em que o impacto de mudanças regionais passadas do desemprego tem efeitos superiores a um período e, conseqüentemente, a elasticidade de longo prazo do desemprego pode ser expressa por β / λ.

De acordo com BLANCHARD & KATZ (1997, 1999), o valor $0 \leq \lambda \leq 1$ é consistente com as formulações teóricas de competição imperfeita no mercado de trabalho, em que a produtividade da economia têm influência sobre a determinação dos salários. Embora MONTUENGA-GÓMEZ & RAMOS-PARREÑO (2003) ressaltem que a teoria econômica ainda fornece poucos elementos que ajudam a interpretar a sensibilidade de λ, determinar se λ se encontra mais próximo de zero ou de um torna-se uma questão importante por vários aspectos.

Em primeiro lugar, a estimativa fornece elementos sobre a natureza do salário de reserva e a dependência dos salários correntes sobre os salários defasados. Em segundo lugar, fornece um guia empírico para modeladores de política econômica ao avaliar o efeito de choques sobre a inflação de preços e sobre o *trade-off* inflação-desemprego. Assim, se o desemprego está relacionado a variações salariais (Curva de Phillips), choques sobre a oferta afetariam temporariamente a inflação de preços, ao passo que se o desemprego está associado aos níveis salariais, então os choques continuariam a afetar as barganhas salariais e a inflação de preços nos períodos posteriores.

Além disso, na tentativa de mensurar o papel de atributos individuais, a equação pode ser estimada separadamente para diferentes sub-grupos populacionais considerando-se idade, sexo, raça e escolaridade. Espera-se obter diferentes elasticidades na Curva de Salário corroborando, assim, estudos como de BLANCHFLOWER & OSWALD (1994) e CARD (1995) que encontraram estimativas de diferentes elasticidades para sub-grupos socioeconômicos distintos.

Finalmente, BLANCHARD & KATZ (1999) argumentam que os parâmetros λ e β determinam a NAIRU da economia. Tomando-se a seguinte identidade:

$$w_t - p_t = y_t - x_t \tag{5}$$

em que *x* representa qualquer fator que diminua os salários que as firmas podem pagar (consistente com o lucro zero para mercados de competição perfeita ou um equilíbrio *mark-up* para mercados não competitivos) condicionado ao nível da tecnologia.

Combinando as equações (4) e (5) e ignorando erros de expectativas, isto é, substituindo p_t^e por p_t, obtém-se a taxa de desemprego de equilíbrio (u_t^*):

$$u_t^* = \frac{1}{\beta}\left(a - \Delta y_t + \Delta x_t + \lambda x_{t-1} + \varepsilon_t\right) \tag{6}$$

Se for assumido que tanto *x* quanto *y* são constantes no tempo, e ε é igual a zero, obtém-se a equação reduzida para a taxa de desemprego de equilíbrio:

$$u^* = \frac{1}{\beta}\left(a + \lambda x\right) \tag{7}$$

Desta forma, o modelo implica uma taxa de desemprego de equilíbrio determinada pela inversa da elasticidade de longo prazo do desemprego, β / λ e, assim, quanto maior for o valor desta elasticidade em módulo, maior será a flexibilidade salarial e menor a taxa de desemprego de equilíbrio.

3.2. Estratégia Econométrica

De acordo com as hipóteses estabelecidas no modelo empírico, o modelo econométrico deve estimar consistentemente os coeficientes relativos à equação (4). No entanto, indivíduos no mesmo mercado de trabalho podem partilhar alguns componentes da variância que não estão inteiramente atribuídos em cada uma de suas características medidas (X_{irt}) ou na taxa de desemprego local. Neste caso, o componente de erro e_{irt}, como especificado na equação (1) seria positivamente correlacionado entre os indivíduos do mesmo

mercado local, e as estimativas convencionais viesariam o efeito desemprego significativamente para baixo, tornando o modelo inconsistente (MOULTON, 1990). Para evitar estes problemas, BLANCHFLOWER & OSWALD (1994), BALTAGI *et al.* (2000), sugerem uma simples agregação tomando as médias de todos os indivíduos no mercado *r* no período *t* como variáveis a serem utilizadas nas estimativas.

Além disso, um problema que ocorre freqüentemente na estimação de modelos dinâmicos com dados em painel é a perda da consistência dos estimadores convencionais quando $N \to \infty$. O estimador de efeitos fixos torna-se inconsistente, com *T* fixo, porque a transformação *within* origina uma correlação de ordem *1/T* entre a variável dependente defasada e o termo de perturbação. Adicionalmente, a heterogeneidade específica de cada região torna a variável dependente defasada no painel, tanto nas especificações de efeitos fixos como de efeitos aleatórios, correlacionada com o termo de erro composto. O procedimento padrão utilizado para estimar um painel dinâmico, especificamente de curtos períodos e amplo número de *cross sections*, como aqui é proposto, é baseado em ARELLANO & BOND (1991). O algoritmo consiste em transformar o modelo em primeiras diferenças (removendo os efeitos individuais), e em seguida induzir um processo de média móvel de primeira-ordem (*MA* (1)) nos termos de erros idiossincráticos. Os coeficientes são estimados pelo Método de Momentos Generalizados (GMM) e o problema da endogeneidade é tratado com técnicas de variáveis instrumentais que incluem recursivamente todos os valores passados das variáveis endógenas do modelo. Dado o resultado de equilíbrio obtido na equação (7) em que o grau de flexibilidade salarial determina a taxa de desemprego de equilíbrio, pode-se concluir que as estimativas devem ser implementadas considerando a variável taxa de desemprego como variável endógena.

Portanto a equação a ser estimada é dada por:

$$\Delta w_{r,t} = \gamma \Delta w_{r,t-1} + \beta \Delta u_{r,t} + \Delta d_{0t} + \Delta \varepsilon_{r,t} \qquad (9)$$

em que Δ é o símbolo de primeira diferença (por exemplo, $\Delta w_{r,t} = w_{r,t} - w_{r,t-1}$), o coeficiente do salário defasado fornece $\gamma = 1 - \lambda$; e, espera-se, que o coeficiente da variável desemprego seja negativo ($\beta < 0$).

As condições de ortogonalidade desejadas no GMM são dadas por :

$$E\left[\Delta w_{r,t-s} \Delta \varepsilon_{r,t-s}\right] = E\left[\Delta u_{r,t-s} \Delta \varepsilon_{r,t-s}\right] = 0 \text{ em que } s < (t-1) \qquad (10)$$

em que para $s \geq 2$ no caso em que $\varepsilon_{r,t-s}$ é um *MA* (1), pressupõe-se ausência de autocorrelação entre variáveis dependentes e independentes com a primeira diferença do distúrbio idiossincrático.

A estimação é realizada em dois passos. No primeiro, assume-se que ε_{it} seja independente e homocedástico tanto entre as unidades *r* quanto entre os períodos *t* e, no segundo, as hipóteses de homocedasticidade e independência são relaxadas de modo que os resíduos obtidos no primeiro passo são usados para construir uma estimativa consistente da matriz de variância-covariância.

A consistência do estimador GMM depende dos valores defasados das variáveis explicativas comportarem-se como instrumentos válidos na regressão a ser estimada. Para tanto, ARELLANO & BOND (1991) sugerem que a especificação do modelo seja examinada por meio de um teste de auto-correlação de segunda ordem nos resíduos, e um teste de validade das restrições de sobre-identificação (validade da exclusão dos instrumentos) fornecida pelo Teste de Sargan. As hipóteses nulas de ambos os testes são de que os instrumentos utilizados são válidos.

A estatística do teste de sobre-identificação de Sargan, que capta os desvios das restrições de momento "em excesso", tem distribuição assintótica. Esta restrição é testada

utilizando critérios da função GMM, que tem formulação baseada sobre o recálculo dos resíduos após a estimação da equação (9).

$$q = \left(\sum_{i=1}^{n} \hat{u}_i' Z_i \right) W \left(\sum_{i=1}^{n} Z_i' \hat{u}_i \right) \tag{11}$$

q tem uma distribuição assintoticamente χ^2 com graus de liberdade (*Df*) igual ao número de instrumentos subtraído o número de parâmetros estimados.

3.3. Fonte de dados e variáveis selecionadas

A fonte de dados empregada neste trabalho é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). As regiões metropolitanas e os municípios auto-representativos da PNAD são aqueles que têm probabilidade igual a 1 de estarem na amostra, no entanto, a representatividade estatística garantida pelo IBGE está restrita apenas para as regiões metropolitanas. Os municípios considerados não auto-representativos são aqueles que incorrem em probabilidade de estarem na PNAD e não tem representatividade estatística garantida. Por este motivo, optou-se pela exclusão dos municípios auto-representativos e não auto-representativos, dada a não confiabilidade estatística destas unidades de análise. Destarte, procurou-se isentar o modelo do problema de viés de atenuação, inconsistência causada pelo erro de medida das variáveis independentes que diminui o valor dos coeficientes estimados.

Neste contexto, o banco de dados foi construído sobre taxas médias de desemprego de seis regiões metropolitanas do Brasil: São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Salvador, Recife e Porto Alegre, o que permite manter vínculos comparativos com os resultados encontrados por trabalhos que mensuram a flexibilidade salarial no Brasil.

Os atributos individuais considerados estão divididos em 10 sub-grupos: (i) sexo: homens e mulheres; (ii) raça: brancos e não brancos (negros e pardos); (iii) idade: 18 a 34 anos, 35 a 49 anos e indivíduos entre 50 e 64 anos de idade; e, (iv) escolaridade: 0 a 4 anos de estudo, 5 a 8 anos de estudo, e 9 anos ou mais de estudos. Forma-se por fim um *pseudo painel* de 216 *cross sections* e o período considerado para a construção deste banco estende-se de 1997 a 2005.

Para o computo do desemprego considerou-se todos os indivíduos da amostra que estavam desocupados na data da pesquisa e que procuraram emprego na semana, no mês ou no ano de referência. Para a construção da taxa média de salário hora foram retirados da amostra os indivíduos registrados na PNAD como funcionários públicos estatuários, militares, empregadores, dado que nestas situações o mecanismo de dinâmica salarial não está sujeito as forças do mercado de trabalho como prevê o arcabouço teórico utilizado neste trabalho. Além disso, as estimativas foram realizadas considerando diferenças entre o setor formal e informal da economia, sendo o setor formal composto por empregados e trabalhadores domésticos com carteira, e o setor informal formado pelos empregados e trabalhadores domésticos sem carteira e trabalhadores conta própria.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Tabela 1 descreve as estatísticas de média e desvio padrão das variáveis salário hora e desemprego. Por meio da decomposição da variância, observa-se que o desvio-padrão durante os anos (*between*) superou o desvio-padrão dentro das *cross sections* (*within*), mostrando, assim, que as flutuações do salário hora e do desemprego, ocorridas ao longo do período, foram mais relevantes que as diferenças regionais.

Tabela 1 – Estatísticas descritivas, média e desvio padrão da taxa de salário e desemprego. Dados Anuais, 1997-2005.

Variáveis		Média	Desvio Padrão
Salário Hora (*w*)	*overall*	3,615	3,054
	between		2,816
	within		1,189
Taxa de Desemprego (*u*)	*overall*	11,268	7,336
	between		6,299
	within		3,781

Fonte: Elaboração Própria com dados da PNAD

Para melhor compreender os fatores que geram as diferenças de elasticidades do desemprego de longo prazo entre os grupos considerados reporta-se na Tabela 2 as estatísticas descritivas de média e desvio padrão para cada um dos grupos sócio-econômicos estudados.

De forma geral, a análise das médias salariais do setor formal brasileiro, permite observar que homens, indivíduos brancos e mais escolarizados recebem, em média, uma taxa de salário relativamente maior do que os outros grupos, ao mesmo tempo em que tendem a conviver, em média, com taxas de desemprego mais baixas.

Tabela 2 – Estatísticas Descritivas – médias (μ) e desvio padrão (σ) – da taxa de salário e desemprego de Regiões Metropolitanas, incluem trabalhadores informais. Dados Anuais 1997-2005, exclusive 2000.

	Modelo	**(3)**		**(4)**		**(5)**		**(6)**	
Variáveis		μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
Salário Hora (*w*)	*overall*	4,10	3,41	3,04	2,15	2,80	1,45	4,34	3,68
	between		2,79		1,82		1,32		3,30
	within		1,90		1,13		0,67		1,70
Taxa de Desemprego (*u*)	*overall*	8,92	5,02	13,61	8,45	12,31	7,52	10,21	6,99
	between		3,91		7,48		6,17		5,60
	within		3,21		3,95		4,34		4,41
	Modelo	**(7)**		**(8)**		**(9)**			
Variáveis		μ	σ	μ	σ	μ	σ		
Salário Hora (*w*)	*overall*	2,56	1,29	3,66	2,52	4,48	3,93		
	between		1,04		2,06		2,92		
	within		0,77		1,45		2,64		
Taxa de Desemprego (*u*)	*overall*	17,74	7,51	9,09	4,68	6,96	4,23		
	between		3,71		2,43		2,06		
	within		6,54		4,01		3,70		
	Modelo	**(10)**		**(11)**		**(12)**			
Variáveis		μ	σ	μ	σ	μ	σ		
Salário Hora (*w*)	*overall*	2,10	1,47	2,47	0,98	6,13	3,45		
	between		0,67		0,62		2,20		
	within		1,31		0,76		2,72		
Taxa de Desemprego (*u*)	*overall*	12,09	7,60	11,90	7,59	9,82	6,55		
	between		4,82		5,86		5,41		
	within		5,90		4,87		3,74		

Fonte: Elaboração Própria com dados da PNAD

Nota: (3) Apenas homens; (4) Apenas mulheres; (5) Apenas não brancos; (6) Apenas brancos; (7) Indivíduos com idade entre 18 e 34 anos, (8) Indivíduos com idade entre 35 e 49 anos; (9) Indivíduos com idade entre 50 e 64 anos; (10) Indivíduos com 0 a 4 anos de estudo; (11) Indivíduos com 5 a 8 anos de estudo; (12) Indivíduos com 9 anos ou mais de estudo.

As diferenças salariais descritas sugerem que indivíduos que possuem menor desvio padrão *between* têm salários inferiores à média global referente à Tabela1, a recíproca é verdadeira. Em termos percentuais, as mulheres recebem aproximadamente 16% a menos que a média global de salário hora, indivíduos não brancos 20%, indivíduos com idade entre 18 a 34 anos 27%, e indivíduos entre 0 a 4 anos de estudo 43%. Entre os grupos de maior desvio padrão *between* e menor taxa de desemprego média, homens recebem 16% a mais do que a média global, brancos 21%, indivíduos entre 50 e 64 anos 26%, e com 9 anos de estudo ou mais 76%.

As estimativas são apresentadas a seguir (Tabelas 03 e 04). Foram estimados doze modelos na tentativa de captar alterações no desemprego de equilíbrio de acordo com grupos socioeconômicos distintos. Considerando a importância da informalidade no mercado de trabalho brasileiro e por se acreditar que este setor detenha especificidades próprias que possam gerar resultados diferentes dos alcançados para o Brasil como um todo, restringe-se na Tabela 04 a amostra apenas aos trabalhadores formais.

Tanto para o Brasil (Tab.03) como somente para o setor formal (Tab.04), os testes de Sargan e de autocorrelação de segunda ordem revelam boas adequações aos modelos considerados, além disso, os sinais estão de acordo com a teoria apresentada quando os coeficientes são estatisticamente significativos. Ao se comparar as Tabelas 3 e 4 é possível verificar que o modelo (1), o qual agrega todos os grupos socioeconômicos considerados na amostra tem como resultado mais expressivo a perda de flexibilidade dos salários ao se retirar os trabalhadores informais da amostra de salários. O modelo estimado sugere que a taxa de desemprego de longo prazo da economia brasileira, a NAIRU, é minimizada devido à presença de trabalhadores informais, em que a elasticidade de longo prazo é de -0,15. Contudo, ao se considerar apenas os trabalhadores formais, a elasticidade reduz-se para -0,05.

Considerando as especificações alternativas, o modelo (2) restringe a amostra aos anos de 2001 a 2005, na tentativa de observar se a mesma dinâmica se mantém com a queda contínua e substancial da desigualdade de renda brasileira observada de 2001 a 2005. De acordo com o relatório "Sobre a Recente Queda da Desigualdade no Brasil", divulgado pelo IPEA (2006), as causas imediatas desta queda são as características demográficas, transferência de renda, remuneração de ativos e acesso ao mercado de trabalho. Diante das estimativas do modelo (2), pode-se concluir que a dinâmica não se alterou mesmo com a queda da desigualdade.

Por sua vez, o segundo conjunto de resultados, modelos de (3) a (12), diferencia as elasticidades do desemprego de longo prazo em grupos sócio-econômicos. Nas Tabelas 3 e 4, detectam-se as maiores elasticidades salário-desemprego de longo prazo para agrupamentos de indivíduos do sexo masculino, cor branca, e especialmente, para os mais escolarizados. Neste sentido, na presença de flutuações econômicas, a taxa de desemprego nestes grupos é menos persistente, tanto no âmbito de mercado de trabalho formal como em conjunto para o setor formal e informal. Por sua vez, mulheres, negros e indivíduos menos escolarizados apresentam, relativamente ao grupo anterior, baixa elasticidade salário-desemprego de longo prazo, e por isso, incorrem em taxas de desemprego de longo prazo mais persistentes.

Tabela 3 – Equações de Dinâmicas Salariais das Regiões Metropolitanas do Brasil, com a inclusão de informais. Dados Anuais 1997-2005

Modelos	**(1)**	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(6)**
$w_{r,t-1}$	-0,062	-0,04	0,048	-0,204	-0,166***	-0,152
	(0,05)	(0,05)	(0,08)	(0,14)	(0,06)	(0,14)
$u_{r,t}$	-0,151***	-0,132***	-0,193***	-0,112*	-0,164***	-0,194***
	(0,03)	(0,03)	(0,06)	(0,07)	(0,04)	(0,06)
Constante	0,097***	0,095***	-0,023	-0,039	0,110***	0,054*
	(0,01)	(0,01)	(0,02)	(0,05)	(0,02)	(0,03)
Elast. Long. Prazo λ / β	-0,151	-0,132	-0,193	-0,112	-0,141	-0,194
Teste de Sargan						
$\chi^2(15)$	19,45	18,48	14,37	8,52	16,22	15,08
p-valor	0,1939	0,1858	0,4975	0,9011	0,3677	0,4455
Auto						
z	0,29	0,50	-0,04	1,19	-0,87	-0,97
p-valor	0,7731	0,6201	0,9676	0,2330	0,3853	0,3318
Modelos	**(7)**	**(8)**	**(9)**	**(10)**	**(11)**	**(12)**
$w_{r,t-1}$	0,178**	-0,078	-0,132**	-0,007	-0,016	-0,096
	(0,08)	(0,06)	(0,06)	(0,04)	(0,06)	(0,06)
$u_{r,t}$	-0,142***	-0,224***	-0,037	-0,056***	-0,176***	-0,469***
	(0,04)	(0,04)	(0,04)	(0,02)	(0,03)	(0,05)
Constante	-0,04	0,085***	0,081***	0,088***	0,076***	0,070***
	(0,03)	(0,01)	(0,02)	(0,01)	(0,01)	(0,02)
Elast. Long. Prazo λ / β	-0,173	-0,224	0	-0,056	-0,176	-0,469
Teste de Sargan						
$\chi^2(15)$	14,01	18,35	10,90	18,79	21,17	20,54
p-valor	0,5250	0,2445	0,7594	0,2233	0,1314	0,1521
Teste de Autocorrelação						
z	2,22	0,97	-0,71	-0,18	0,43	0,38
p-valor	0,0261	0,3314	0,4784	0,8559	0,6679	0,7009

Fonte: Elaboração Própria com dados da PNAD

Nota: coeficientes significantes a 10% (***), a 5% (**) e a 1% (*) e erros padrões entre parênteses.

Nota 2: Todos os modelos incluem variáveis *dummies* de tempo

Nota 3: Variáveis incluídas: (1) Todos os indivíduos do modelo entre 1997 a 2005; (2) Todos os indivíduos a partir 2001, inclusive; (3) Apenas homens; (4) Apenas mulheres; (5) Apenas não brancos; (6) Apenas brancos; (7) Indivíduos com idade entre 18 e 34 anos, (8) Indivíduos com idade entre 35 e 49 anos; (9) Indivíduos com idade entre 50 e 64 anos; (10) Indivíduos com 0 a 4 anos de estudo; (11) Indivíduos com 5 a 8 anos de estudo; (12) Indivíduos com 9 anos ou mais de estudo.

Tabela 4 – Equações Dinâmicas Salariais das Regiões Metropolitanas do Brasil, sem a inclusão de informais. Dados Anuais 1997-2005

Modelos	**(1)**	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(6)**
$w_{r,t-1}$	0,117**	0,135**	0,214***	-0,0431	0,107*	0,081
	(0,060)	(0,065)	(0,081)	(0,061)	(0,056)	(0,060)
$u_{r,t}$	-0,048**	-0,039*	-0,052**	-0,0413	-0,021	-0,065**
	(0,019)	(0,022)	(0,026)	(0,025)	(0,020)	(0,029)
Constante	0,081***	0,079***	0,069***	0,081***	0,085***	0,079***
	(0,008)	(0,008)	(0,010)	(0,008)	(0,008)	(0,008)
Elast. Long. Prazo λ / β	-0,054	-0,045	-0,066	-	-	-0,065
Teste de Sargan						
$\chi^2(15)$	14,36	13,81	16,41	8,52	21,91	11,53
p-valor	0,498	0,464	0,355	0,901	0,110	0,713
Teste de Autocorrelação						
z	0,11	0,22	-0,04	-0,29	-0,84	0,46
p-valor	0,910	0,825	0,967	0,772	0,403	0,643
Modelos	**(7)**	**(8)**	**(9)**	**(10)**	**(11)**	**(12)**
$w_{r,t-1}$	-0,030	0,078	0,128**	-0,059	-0,056	0,286***
	(0,048)	(0,083)	(0,065)	(0,048)	(0,059)	(0,096)
$u_{r,t}$	-0,049	-0,008	-0,086***	-0,033**	0,012	-0,085*
	(0,032)	(0,021)	(0,028)	(0,016)	(0,019)	(0,050)
Constante	0,091***	-0,004	-0,016	0,112***	0,086***	0,061***
	(0,006)	(0,017)	(0,037)	(0,008)	(0,011)	(0,009)
Elast. Long. Prazo λ / β	-	-	-0,099	-0,033	-	-0,119
Teste de Sargan						
$\chi^2(15)$	20,54	21,38	11,09	20,50	8,40	10,85
p-valor	0,152	0,125	0,746	0,153	0,907	0,763
Teste de Autocorrelação						
z	-0,66	2,18	-0,64	1,12	-1,76	0,31
p-valor	0,511	0,029	0,519	0,261	0,077	0,757

Fonte: Elaboração Própria com dados da PNAD

Nota: coeficientes significantes a 10% (***), a 5% (**) e a 1% (*) e erros padrões entre parênteses.

Nota 2: Todos os modelos incluem variáveis *dummies* de tempo

Nota 3: Variáveis incluídas: : (1) Todos os indivíduos do modelo entre 1997 a 2005; (2) Todos os indivíduos a partir 2001, inclusive; (3) Apenas homens; (4) Apenas mulheres; (5) Apenas não brancos; (6) Apenas brancos; (7) Indivíduos com idade entre 18 e 34 anos, (8) Indivíduos com idade entre 35 e 49 anos; (9) Indivíduos com idade entre 50 e 64 anos; (10) Indivíduos com 0 a 4 anos de estudo; (11) Indivíduos com 5 a 8 anos de estudo; (12) Indivíduos com 9 anos ou mais de estudo.

À luz da Tabela 2, uma possível explicação para resultados das flexibilidades nas estimativas dos sub-grupos podem ser atribuídas a maior variabilidade das médias salariais e das taxas de desemprego nos grupos que detém as maiores taxas de salários. Este resultado indica que as variáveis de salário e desemprego destes grupos de maior elasticidade também têm maior variabilidade ao longo do tempo (*between*) em relação aos indivíduos que apresentaram menores elasticidades. Este diagnóstico é relevante para a consistência dos resultados obtidos nas estimativas, uma vez que sugerem que os grupos de indivíduos que incorreram em maior variabilidade salarial ao longo do período tiveram menores taxas de desemprego no período analisado.

Neste sentido, a histerese não deve ser tratada como um fenômeno distribuído uniformemente, sendo ao contrário, um fenômeno que atinge as camadas populacionais que justamente recebem as menores médias salariais. Adicionalmente, os grupos que têm baixas taxas de elasticidade (mulheres, negros e indivíduos menos escolarizados) são aqueles que apresentam conjuntamente menores taxas de salários, como evidencia a Tabela 2. Isto pode ocorrer porque estes grupos podem não apresentar espaço para que seus salários sejam ainda mais reduzidos no setor formal e, por este motivo, acabam convivendo com taxas de desemprego mais persistentes. Em outras palavras, mulheres, negros e indivíduos menos escolarizados, tanto em momentos de expansão econômica, quanto em momento de crise, apresentam salários mais baixos e com pouca variabilidade ao longo do tempo.

A Tabela 4, a seguir, reporta evidências empíricas internacionais de estudos realizados em outros países. Os trabalhos avaliam que os EUA têm alta flexibilização salarial, tal resultado é reflexo das instituições trabalhistas nos EUA que são consideradas mais brandas quanto a livre negociação entre trabalhadores e empresários. Por outro lado, os países europeus têm coeficientes menores, contudo, são caracterizados pelo amplo aparato de leis de proteção ao trabalhador que conduzem à rigidez salarial.[3] As estimativas dos parâmetros da Curva de Salário Dinâmica, apresentadas na Tabela 4, em geral, apontam um coeficiente autoregressivo dos EUA próximo de 1, isto é, λ mais próximo de 0. Por sua vez, os países europeus têm λ mais próximo a 1. As estimativas do parâmetro β, em valor absoluto, tendem ser maiores nos EUA, o que também suportam a conclusão de que os países europeus têm menos flexibilidade salarial.

Tabela 4 – Valores estimados de λ e β para os EUA e alguns países europeus

Autores	Países	Ano	λ	β	β / λ
BLANCHFLOWER & OSWALD (1994)	EUA	1963-1990	0,44	-0,10	-0,23
	R.U.	1973-1990	0,93	-0,08	-0,08
BLANCHARD & KATZ (1996)	EUA	1980-1991	0,09	-0,083	-0,92
BELL *et al.* (2002)	R.U.	1976-1997	0,46	-0,05	-0,10
BARTH *et al.* (2002)	EUA	1983-2000	0,28	-0,12	-0,42
	R.U	1991-1997	1	-0,10	-0,1
	Noruega	1991-1997	1,28	-0,03	-0,02
ALBÆK, *et al.* (2000)	Escandinávia	1980-1991	0,48	-0,001	-0,002

[3] Para uma discussão sobre o assunto ver MONTUENGA-GÓMEZ & RAMOS-PARREÑO (2003).

Baseado neste *benchmark* é possível afirmar que os resultados encontrados para o Brasil, considerando em conjunto o setor formal e informal, são consistentes com alguma flexibilidade salarial causada por variações na taxa de desemprego. Por outro lado, ao se excluir os trabalhadores informais constata-se que o Brasil tem inflexibilidade salarial, o que sustenta os resultados de CARNEIRO (1995, 1997) e AMADEO (1993, 1994) e CARNEIRO & HENLEY (1994). Desta forma, os coeficientes reportados na Tabela 4 são consistentes com os efeitos de histerese já detectados nas taxas de desemprego de economia brasileira por GOMEZ & SILVA (2006).

O fato do coeficiente autoregressivo do salário estar mais próximo de 0 evidencia que a dinâmica inflacionária brasileira deve ser formalizada por modelos microeconômicos que mantém uma estrutura de concorrência imperfeita no mercado de trabalho, logo, que pressupõem rigidez nos salários. Percebe-se, assim, que o Brasil apresenta um comportamento mais semelhante aos países europeus, embora com uma intensidade menor. Especificamente, isto sugere que o desemprego mantém *links* com os níveis salariais, e não apenas com as variações salariais como prevê a tradicional Curva de Phillips.

Desta forma, o entendimento do fenômeno de histerese no Brasil aponta que as fontes determinantes da persistência do desemprego ocorrem principalmente no âmbito do mercado de trabalho formal, devido à inflexibilidade salarial observada, e, que as características individuais, considerando também diferentes atributos produtivos, são preponderantes para determinar quais os grupos permanecem na histerese nos períodos posteriores a flutuações macroeconômicas adversas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo buscou contribuir para o entendimento da causas do desemprego de longo prazo no Brasil por meio da estimativa de uma Curva de Salário Dinâmica, entre os anos de 1997 e 2005 utilizando seis regiões metropolitanas brasileiras – São Paulo, Rio de Janeiro, Recife, Salvador, Belo Horizonte e Porto Alegre. Na tentativa de captar um comportamento diferenciado da flexibilidade salarial, a estimação das taxas salariais foi realizada para o Brasil como um todo, considerando os setores formal e informal, e somente para o setor formal.

As estimativas globais expressam a forma de como o mercado de trabalho reage na presença de flutuações econômicas o trabalhador brasileiro apresenta alguma flexibilidade com relação a seu salário, porém, a estrutura do emprego formal não segue o mesmo padrão. Quando a análise se concentra no setor formal brasileiro, observa-se forte rigidez salarial ao passo que alguma flexibilidade salarial é observada com a inclusão dos trabalhadores informais. Além disso, ao se analisar especificamente a relação entre salários e desemprego segundo atributos individuais, constata-se que os homens, os brancos e os indivíduos mais escolarizados têm taxas salariais mais flexíveis, e, por isso, menos persistência do desemprego no longo prazo. Assim, embora os fundamentos microeconômicos que sustentam a histerese baseiem-se explicitamente na inflexibilidade salarial associada à estigmatização dos empregadores por indivíduos desempregados por longos períodos ou ainda, por questões de barganhas salariais resultantes do processo de conluio entre trabalhadores, as evidências empíricas obtidas neste trabalho permitem concluir que os atributos individuais também explicam a permanência no desemprego de longo prazo.

Constata-se que a histerese atinge justamente aqueles indivíduos com menores rendimentos e que a extensiva flexibilização pode diminuir as taxas de desemprego nestes grupos específicos. Contudo, como os salários destes grupos são mais baixos, a flexibilização tende a piorar ainda mais as condições de vida destes trabalhadores em tempos de recessão.

Neste sentido, aumentar a flexibilização do mercado do trabalho pode reduzir a tendência do aumento do desemprego após choques recessivos, dado que o efeito de histerese não é propagado quando há possibilidade de livre negociação entre trabalhadores e empresários em torno de condições de trabalho. No entanto, em termos de bem-estar do trabalhador, este resultado é enganoso. Ao se pensar na redução da taxa de desemprego, não se pode esquecer dos incentivos sociais que estão associadas às leis trabalhistas. Não parece que uma significativa flexibilização do mercado de trabalho seja a saída para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores com menor taxa de salário, ao contrário, a reversão deste quadro está associada à provisão de políticas que aumentem o investimento em capital humano o que, por conseguinte, tenderá a gerar uma maior qualificação e capacitação dos trabalhadores.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBÆK, K. R.; ASPLUND, S.; BLOMSKOG, E.; BARTH, B.; GUDMUNDSSON, V.; KARLSSON, E.; STRØJER MADSEN. Dimensions of the Unemployment Relationship in the Nordic Countries: Wage Flexibility without Wage Curves. *Research in Labor Economics,* Vol. 19: 345-381, (2000).

AKERLOF, G.; YELLEN, J. "The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment." *Quarterly Journal of Economics*. 105(2): 255–284, 1990.

AMADEO, E. J. "Do relative wages together with Relative Prices?" *Revista Brasileria de Economia*, 47(1): 33-52, 1993.

AMADEO, E. J. "Bargaining Power, Mark-up Power, and Wage Differentials in Brazil". Cambridge Journal of Economics, 18: 313-322, 1994.

ARELLANO, M.; BOND, S. "Some tests of specification for fanel data: Monte-Carlo evidence and an application to employment equations." *Review of Economic Studies*, 58: 277–297, 1991.

BALTAGI, B.; BLIEN, U.; WOLF, K. (2000). "The East German wage curve 1993–1998." *Economics Letters* 69: 9–14, 2000.

BALL, L. "Desiflation and the NAIRU." *NBER working paper 5520*, 1996.

BARROS, R. P.; CRUZ, L. E. M; FOGUEL, M.; MENDONÇA, R. "Uma avaliação empírica do grau de flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro." *Planejamento e Políticas Públicas* (IPEA), v. 15, 1997.

BARROS R. P; MENDONÇA R. S. *"Flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro: uma avaliação empírica."* Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 452, 1997.

BARTH, E., BRATSBERG, B., NAYLOR, R.; RAAUM, O. "*Explaining Variations in Wage Curves*: Theory and Evidence", memorandum 03/2002, University of Oslo, Norway, 2002.

BELL, B., NICKELL, S. AND QUINTINI, G. Wage equations, wage curves and all that. *Labour Economics* 9: 341–360, (2002).

BLANCHARD, O. J.; DIAMOND, P. "Ranking, Unemployment duration and wages." *Review of Economic Studies*, v.61, n.208, p.417-434, Jul.1994.

BLANCHARD, O.; KATZ, L. "What do we know and we do not know about the natural rate of unemployment." *Journal of Economic Perspectives*, 11(1): 51–73, 1997.

BLANCHARD, O.; KATZ, L. "Wage dynamics: reconciling theory and evidence." *American Economic Review* 89: 69–74, 1999.

BLANCHARD, O.J.; SUMMERS, L.H. "Hysteresis and the European Unemployment Problem." *NBER Working Papers n. 1950*, 1986.

BLANCHARD, O; SUMMERS, L. "Beyond the Natural Rate Hypothesis." *American Economic Review*, American Economic Association, vol. 78(2), pages 182-87, May, 1988.

BLANCHFLOWER, D; OSWALD, A. "*The Wage Curve*." Cambridge, MA: MIT Press, 1994.

CACCIAMALI, M.C.; BRITO, A. "A flexibilização restrita e descentralizada das relações de trabalho no Brasil", *Revista Brasileira de Estudos do Trabalho*, 2(2), 91-120, 2002.

CARD, D. (1995). "The wage curve: a review." *Journal of Economic Literature* 33: 785–799.

CARNEIRO, F. G. "Insider power in Brazilian Wage Determination". *Studies in Economics*, n. 95/6, University of Kent at Canterbury, 1995.

CARNEIRO, F. G. "Efficiency wage, insiders – outsiders e determinação de salários: teoria e evidência." *Revista de Economia Política*, vol. 17, n. 2 (66), abr/jun 1997.

CARNEIRO, F.G.; HENLEY, A. "Wage Determination under Chronic Inflation: The Case of Brazil." *Studies in Economics* n. 94/7, University of Kent at Canterbury, 1994.

CHAHAD, J.P.C. "*Emprego flexível e mercado de trabalho no Brasil"*. ANPEC, Nova Friburgo – RJ, 2002.

CORSEUIL, C.H.; RIBEIRO, E.P.; SANTOS. D.D.; DIAS, R. "*Criação, destruição e realocação do emprego no Brasil"*. Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 855, 2002.

DIAMOND, P. Wage determination and efficiency equilibrium, *Review of Economic Studies* 49, 217-227, 1982.

FRIEDMAN, M. "The Role of Monetary Policy." *American Economic Review*, vol 58, Março, 1968.

GOMES, F. A. R.; SILVA C. G. "Hysteresis vs. NAIRU and Convergence vs. Divergence: The behavior of regional unemployment rates in Brazil." *In: XXXIV Encontro Nacional de*

Economia - ANPEC, 2006, Salvador - BA. XXXIV Encontro Nacional de Economia - ANPEC, 2006.

IPEA, Sobre a Recente Queda da Desigualdade, *Nota Técnica*, Brasília, 2006.

LIMA E. C. R. "The NAIRU, Unemployment and the Rate of Inflation in Brazil, *Revista Brasileira de Economia*." vol. 57(4), April, 2003.

LINDBECK, A.; SNOWER, D. "Efficiency wages versus insiders and outsiders." *European Economic Review*, vol. 31(1-2), pages 407-416, 1987.

LINDBECK, A.; SNOWER D. "*The insider-outsider theory of employment and unemployment*." Cambridge, Mass.: MIT Press, 1989.

PORTUGAL, M. S.; MADALOZZO, R.C. "Um Modelo de NAIRU para o Brasil." *In: XXVI Encontro Nacional de Economia*, 1998, Vitória. XXVI Encontro Nacional de Economia - ANPEC. 1998

MONTGOMERY, James D. Social networks and labor-market outcomes: toward an economic analysis. *American Economic Review*, v.81, n.5, p.1408-1418, Dec.1991.

MONTUENGA-GÓMEZ V. M.; RAMOS-PARREÑO J. M. "Reconciling the Wage Curve and the Phillips Curve." *Journal of Economic Surveys*, Blackwell Publishing, vol. 19(5), pages 735-765, December, 2003.

MOULTON, B. R. "An illustration of a pitfall in estimating the effects of aggregate variables on micro units." *Review of Economic and Statistics*, 72: 334–338, 1990.

PHELPS, E. "Money-Wage Dynamics and the Labor-Market Equilibrium." *Journal of Political Economy*, 76, p. 678-711, 1968.

PHILLIPS, A. W. "The Relation Between Unemployment and the Rate of change of Money Wages Rates in the United Kingdom 1861 –1957." *Econometrica*, vol 25, 1958.

PISSARIDES, C. A. "*Equilibrium Unemployment Theory*." MIT Press, 1990.

PISSARIDES, Christopher A. Loss of skill during unemployment and the persistence of employment shocks. *Quarterly Journal of Economics*, London, v.107, n.4, p.1371-1391, Nov. 1992.

ROBERTS, J. "*The wage curve and the Phillips Curve.*" Federal Reserve Board, Finance and Economics Discussion Series WP 97-57, 1997.

SARGAN, J. D. "Wages and Prices in the U.K." *Econometric Analysis for National Economic Planning*, 1964.

SHAPIRO, C; STIGLITZ, J. "Equilibrium unemployment as a discipline device." *American Economic Review* 74: 433–444, 1984.

DE POSSEIROS A ASSENTADOS: A LUTA DOS LAVRADORES DE CACHOEIRINHA PELA POSSE DA TERRA

KÁTIA MARIA GOMES MONÇÃO
(ICA/UFMG – katiamonçao@viamoc.com.br)

ALEX FABIANI DE BRITO TORRES
(ICA/UFMG – afbtorres@bol.com.br)

RESUMO

A concentração de terras, por parte da oligarquia brasileira, tem provocado a má distribuição de renda e, conseqüentemente, a miséria e injustiça social. O Norte de Minas Gerais foi marcado pelo emblemático Conflito Agrário de Cachoeirinha, que ocorreu entre as décadas de 1960, 1970 e início dos anos de 1980. Esse conflito se deu pela expropriação de terras por grandes fazendeiros, apoiados Polícia Militar de Minas Gerais. Cerca de 212 famílias de posseiros, que viviam na região, foram violentamente expulsas de suas terras. Com isso, ocorre uma consubstancial alteração na reprodução social dessas famílias.

PALAVRAS-CHAVE: Reforma agrária. Conflito. Miséria. Posseiro.

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: RENDA DO TRABALHO, DISTRIBUIÇÃO DE RENDA, DESIGUALDADE E POBREZA

DE POSSEIROS A ASSENTADOS: A LUTA DOS LAVRADORES DE CACHOEIRINHA PELA POSSE DA TERRA

1- INTRODUÇÃO

No Brasil, a concentração de terras tem gerado a má distribuição de renda, resultando na miséria e na injustiça social, para a maioria da sua população rural. Nesse contexto, o Brasil se divide em dois: de um lado, há uma minoria da população economicamente ativa, proveniente de uma elite proprietária de terras, que detém o poder e o capital; do outro lado, há uma maioria de trabalhadores rurais, subjugados e excluídos dos benefícios gerados pelo desenvolvimento econômico.

Nesse panorama de concentração, de dominação e de controle das terras produtivas, pela oligarquia brasileira, surgem os conflitos e as desigualdades econômicas e sociais. Na maior parte das regiões brasileiras, a questão agrária se transforma na luta pela terra. O Norte de Minas Gerais também é marcado pela expulsão de famílias de trabalhadores rurais de suas terras. Este artigo tem como objetivo analisar o conflito agrário de Cachoeirinha, sob a dimensão das relações de dominação dos latifundiários sobre os pequenos agricultores da região, o que resultou nas mudanças sociais e econômicas dessa comunidade. Esse conflito ocorreu nas décadas de 1960, 1970 e início dos anos de 1980, sendo um marco na história agrária norte-mineira.

2- DESENVOLVIMENTO

A história de Cachoeirinha começa com a chegada de escravos fugidos de regiões da Bahia. Santos (1985) constata que os povoadores daquela região permaneceram isolados de comunicação tecnológica até meados do século XX. Aos poucos, as terras da região foram sendo povoadas e os primeiros posseiros se fixando e construindo as suas identidades.

Desde o início do povoamento da região, as propriedades se caracterizavam por se produzir tudo de que necessitavam em seu interior. Raramente, aqueles moradores iam ao comércio e quando para lá se deslocavam, tinham como finalidade era a compra de sal. Ainda segundo Santos (1985), nessa época, as mulheres teciam, os utensílios eram produzidos pelas fazedoras de vasilhas de barro. As lamparinas também eram feitas de barro. No lugar do querosene, usava-se a mamona e as doenças eram tratadas com as ervas dos quintais.

Assim, o povoado de Cachoeirinha, aos poucos, foi crescendo. Outras necessidades econômicas foram aparecendo. Já não mais foi possível a autossustentação. Aqueles lavradores passaram a fazer o uso da troca. As famílias de lavradores produziam alimentos para se sustentarem e o excedente era comercializado. Era comum a produção de rapadura, de feijão, de abóbora, de milho, de algodão e da mamona, que constituía na riqueza da região. Além disso, por ser a região banhada pelo rio Verde Grande, não faltava peixe.

Nesse tipo de sociedade, em conformidade com Costa (2000), o objetivo da produção não é a riqueza, mas sim a aquisição de produtos necessários para o bem-estar das famílias. Trabalhar não constituía um sofrimento, pois, nessa época, as relações capitalistas de produção ainda não haviam penetrado no sertão norte-mineiro, ou, mais precisamente, no Sertão Norte dos Gerais, como denomina o autor.

Além disso, Dayrell (2000), o qual denomina as populações rurais norte-mineiras de Geraizeiras, afirma que os pequenos agricultores desenvolvem uma convivência com o ambiente, preservando os seus ecossistemas. Há, por parte deles, na visão do autor, uma racionalidade produtiva, que está associada à natureza, conciliando produção com preservação. Esses agricultores aproveitam as potencialidades dos ecossistemas e utilizam os seus próprios conhecimentos e crenças, transmitidos socialmente de geração para geração. Os conhecimentos desses agricultores revelam sabedoria, técnicas e práticas que não se distanciam do social. A produção agrícola dessas populações se baseia na produção para o consumo, no intercâmbio ecológico com a natureza e no mundo social unido ao mundo natural.

Ainda de acordo com Dayrell (2000), o modelo agroindustrial do capitalismo ignora os modos de sobrevivência dessas populações e gera uma nova articulação do modo de produção dominante. Há uma separação entre o social e o natural, de forma que a natureza se transforma, sobretudo, em fonte de renda. A reprodução social dos agricultores de Cachoeirinha, à época denominados posseiros, foi representada nesse contexto.

Por outro lado, Coronil (1997) sustenta que os países economicamente desenvolvidos se apropriam do capital natural dos países em desenvolvimento implicando, para esses, em desvantagens, uma vez que apenas produzem matéria-prima, sem valor agregado ao mercado. A exploração dos recursos naturais tem atraído a atenção dos economistas apenas em relação às questões de dependência econômica dos países periféricos, desconsiderando as relações da natureza com o homem. Ao apropriarem-se da natureza, alterando-a, os países ricos transformam as relações sociais e psicológicas do próprio homem periférico.

Além disso, Kautskt (1968) admite que o enfraquecimento da pequena agricultura aconteceu de forma paulatina. Embora o modelo capitalista tenha a sua origem na indústria, a agricultura não conseguiu escapar dele. Aos poucos, novas necessidades foram penetrando no campo e acabando com o modo de produção do camponês.

Com essas mudanças, o campo sofre algumas transformações, como: a redução da família, desequilíbrio econômico, necessidade de intermediários para as vendas dos produtos, mudanças no modo de produção e de vida. Ao se apropriar dos maquinários da indústria, um grande número de trabalhadores rurais é expulso do campo.

O incremento do crescimento econômico nem sempre torna transparente as suas desastrosas conseqüências para a sociedade. As mudanças seguem em ritmo acelerado, induzindo o homem a novos e devastadores modos de produção.

2.1 – Rumos da transformação

A partir da década de 1950, de acordo com Santos (1985), surgem novas formas de ocupação das terras da região de Cachoeirinha. A enorme extensão de terras fez com que fixasse naquela região a grande propriedade fundiária, com o predomínio da pecuária e da monocultura, dividindo-se em latifúndios e em minifúndios. Com o surgimento das grandes fazendas, a região se integra à economia nacional, implicando na alteração social dos posseiros.

No governo de Juscelino Kubitschek, com a idealização do Projeto de Colonização do Jaíba, a região de Cachoeirinha incorporou-se ao modelo econômico capitalista. Os trabalhadores rurais que não se enquadraram no modo capitalista de produção, como os posseiros, objeto deste estudo, foram considerados atrasados, segundo Santos (1985).

Na concepção de Dayrell (2000), classificar uma população como atrasada afeta diretamente o modo de produção familiar e sustentável. Passa a existir a desintegração dos valores, das identidades e da cultura, dando lugar a uma sociedade desvinculada dos conhecimentos tradicionais, gerados pelos antepassados, para que surjam trabalhadores assalariados e desarmonizados com o ecossistema da região.

Por sua vez, Costa (2000) constata a existência de uma hierarquia superior do sertão norte-mineiro, que baseia as suas atividades por meio do acúmulo de riquezas, da ampliação do prestígio e do poder, culminando na subordinação dos mais pobres, que, no caso de Cachoeirinha, são os pequenos lavradores. Ocorre, assim, uma transformação no quadro social dos moradores e dos nativos da região. O trabalho que até então era considerado prazeroso, não mais se apóia no princípio da solidariedade. Surge daí a dominação da natureza e do próprio homem.

Por outro lado, as seduções dos prazeres relacionados ao crescimento material, frutos das constantes mudanças sociais, criam, no homem, a crença de que ele é, por essência, um ser econômico, que se deriva da racionalidade capitalista.

Apesar disso, Polanyi (2002) concebe o homem como um ser social e econômico. As condutas não econômicas do homem o tornam voltado para a reciprocidade e para a redistribuição, não tendo o lucro como o único objetivo. O lado social permite a integração com objetivos voltados para a coletividade. A característica socioeconômica do homem não é encontrada somente em sociedades primitivas; mas para isso, é preciso que o Estado encontre propostas concretas para a realização do homem integral: social e econômico.

Entretanto, em nome do desenvolvimento econômico, o Estado e aliados propõem a agricultura modernizada. Esse modo de produção também chega ao Norte de Minas Gerais, impondo aos pequenos agricultores a aplicação da tecnologia agrícola. Silva (2000), em análise feita sobre o desenvolvimento sustentável, questiona os seus objetivos e as consequências para o pequeno agricultor norte-mineiro. Para esse autor, a sustentabilidade em países de Terceiro Mundo implica no lucro exacerbado da elite capitalista regional, estadual, federal e internacional; na ditadura da ciência moderna, quando se estabelece uma hierarquia de saberes; na utilização predatória dos recursos naturais e na perda das identidades das populações. Essa sustentabilidade não considera o saber tradicional do lavrador e os seus valores, a preservação do ecossistema, o equilíbrio hídrico e a harmonia do meio ambiente como forma de continuidade e sobrevivência.

Essa realidade foi evidenciada também por Santos (1985), numa entrevista a um agricultor, quando esse afirmou que, com a chegada do branco na região, as populações negras foram se modernizando. No entanto, essa modernização à qual se referia o lavrador, não conseguiu manter a fartura e a harmonia ambiental.

Apesar da existência do plano de colonização da Jaíba e das propostas de modernização agrícola, os lavradores daquela região não foram economicamente beneficiados pelos avanços da tecnologia agrícola. Quem se modernizou e se aproveitou das riquezas geradas pelas modernas tecnologias agrícolas foram os grandes fazendeiros, que conseguiam recursos para as suas inovações. Silva (2000), para efeito de ilustração, destaca que, na década de 70, o financiamento da Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste (SUDENE), no Norte de Minas Gerais, beneficiou diretamente grandes empresários, industriais e latifundiários. Quem se apropriou das terras foram empresas de reflorestamentos, industriais paulistas e estrangeiros, agricultores gaúchos e japoneses e empresas rurais. Houve um

processo de exclusão das populações negras, com a implantação do processo de desenvolvimento da SUDENE.

Os lavradores de Cachoeirinha começaram a se preocupar em legitimar a posse da terra, a partir da promessa de reforma agrária pelo governo Magalhães Pinto. Eles começaram a demarcar, com cercas, os seus roçados, antes não demarcados e a pagar impostos sobre os mesmos (SANTOS, 1985).

Linhares e Silva (1999) admitem que a maioria das populações nativas, principalmente na África do Sul, não considerava as terras como um bem privado, mas sim um bem comum, de uso de todos. No Norte de Minas Gerais, também existia o uso de terras comunais.

Pozo (2002) constata a existência de terras que todos usavam para soltar o gado em época de chuva, plantar mandioca, apanhar lenha, etc. Essas áreas até então não eram demarcadas e nem cercadas. Os lavradores só se preocuparam em cercá-las, a partir do processo de reforma agrária, visto que a não presença de cercas era um dos critérios utilizados pela Ruralminas para considerar as terras como devolutas.

Costa (2000) ressalta que, nas comunidades onde existe o uso comum de terras, o objetivo da produção não é a riqueza, mas sim a aquisição de produtos necessários ao bem-estar das famílias. Trabalhar para essas comunidades, não constitui sofrimento, pois as relações capitalistas de produção ainda não se espalharam na totalidade no sertão norte-mineiro, ou, mais precisamente, no Sertão Norte dos Gerais, como denomina o autor.

Além disso, Ribeiro *et al.* (2006) consideram que, por muitas décadas, o Brasil desconheceu a história e a importância dos pequenos produtores rurais. Esses produtores sempre possuíram práticas agrícolas, que, embora fugindo à lógica da revolução agrícola, ou seja, a lógica capitalista, adotavam ações de preservação sócio-ambiental.

Com a aprovação do Estatuto da Terra, em 1964, segundo Jones (2005), o Estado legaliza, modernamente, a propriedade privada das terras brasileiras. Entretanto, esse Estatuto não contemplava a reforma agrária como forma de acabar com a fome e a miséria rural, mas como forma de implantar a modernização e o desenvolvimento da agricultura. O problema mais grave é que essa modernização rural não conseguiu beneficiar o pequeno produtor.

Martins (1999), também, ressalta que esse Estatuto estabeleceu critérios de desapropriação, conceituou latifúndio e, ao mesmo tempo, excluiu do processo de desapropriações as chamadas empresas rurais. Para esse autor, a reforma agrária é voltada para a modernização econômica e para a aceleração do desenvolvimento capitalista na agricultura.

Em todo o território brasileiro, ações judiciais beneficiaram o grande produtor rural. A questão agrária brasileira seguia a política das oligarquias. As leis que asseguram a reforma agrária foram aprovadas, mas os interesses dos latifundiários eram assegurados. Ou seja – “a lei existe, porém não é aplicada”.

Santos (1985) destaca que, em Cachoeirinha, a apropriação das terras devolutas teve o seu início em 1930, quando houve uma divisão de terras, como forma de pagamento a desconhecidos e a ausentes.

Essa autora registra que, no regime militar, o Norte de Minas Gerais também passa pelo processo de demarcação de terras devolutas, na chamada operação limpeza. Multiplicam-se, em Cachoeirinha, as vendas das terras consideradas devolutas e as legalizações duvidosas dessas terras.

Em conformidade com Santos (1985), a partir do ano de 1964, a Comarca Judiciária de São João da Ponte, município localizado no Norte de Minas Gerais, autorizou a desapropriação de 6.400 ha. daquelas terras, desalojando pequenos lavradores, em benefício de grandes fazendeiros.

Amparados pelo poder do militarismo, latifundiários de Cachoeirinha começaram a usar a força para expulsar lavradores de suas terras. Segundo Santos (1985), esses latifundiários compravam 200 alqueires de terra e legalizavam três mil alqueires. Para isso, de acordo com a autora, contaram com o apoio do Comando do 10º Batalhão da Polícia Militar de Minas Gerais.

A violenta expulsão dos trabalhadores rurais de suas terras era justificada, pela polícia, na perseguição aos comunistas. Os posseiros da região de Cachoeirinha foram considerados comunistas. Com isso, o comandante do 10° Batalhão da Polícia Militar de Minas Gerais foi homenageado, à época, pela Câmara Municipal de Montes Claros, pela sua atuação e coragem de combater os supostos comunistas do Norte de Minas Gerais. Santos (1985) registra que esse comandante, ao receber a homenagem, declara que, embora tivesse procurado comunistas por diversas partes do país, não os havia encontrado.

Juntamente com a polícia, jagunços colocavam fogo nas lavouras e nas casas dos lavradores, afugentando os animais. Em consequência, cerca de 64 crianças morreram A fome foi uma arma utilizada contra os lavradores. Além de terem as suas lavouras destruídas e as produções saqueadas, eles eram impedidos, pelos fazendeiros, de pescar às margens do Rio Verde Grande. Nas décadas de 1960, 1970 e início dos anos de 1980, a região de Cachoeirinha viveu o maior e mais emblemático conflito agrário do Norte de Minas Gerais.

Situações semelhantes de violência contra o pequeno produtor foram registradas em quase todas as partes do território nacional. Martins (1999) analisa situações semelhantes, vivenciadas pelos camponeses de Trombas, do Paraná e na guerrilha do Araguaia. Em todos os cantos, camponeses se viam ameaçados, violentados e expulsos de suas próprias terras. Para esse autor, somente a Ilha de Fernando de Noronha se via ausente dos conflitos de terra.

Esse autor, ao investigar o envolvimento da polícia militar nos conflitos de luta pela terra, constata uma aliança dos militares com a oligarquia. As causas dessa aliança se dão pela identificação dos militares com o desenvolvimento econômico e industrial, a repressão política e a identificação dos governos civis com as questões rurais.

De acordo com Medeiros (2002), durante esse período militar, a política de desenvolvimento do Brasil visava a estimular a agricultura no consumo de máquinas, de insumos, de agrotóxicos, etc; sem se preocupar com as questões fundiárias. Mesmo assim, a reforma agrária tornou-se tema e proposta da política brasileira, a partir da vitória da revolução cubana. Os Estados Unidos das Américas, por meio da Aliança para o Progresso, passam a incentivar a reforma como forma de desenvolvimento e de disseminação dos ideais socialistas e a criação da classe média rural. Em países da América Latina, a bandeira era o desenvolvimento econômico, por meio da industrialização da agricultura. Sem tecnologia, esse desenvolvimento era considerado um entrave. A indústria dependia também da agricultura para se desenvolver. Portanto, o apoio aos grandes latifundiários fazia parte da política econômica brasileira.

Nesse contexto, Cachoeirinha, por possuir terras férteis, teria que se modernizar e mecanizar, por meio do grande latifúndio. Era necessário que o conflito naquele município fosse pelo menos camuflado. Na década de 1970, várias tentativas foram tomadas para que o problema fosse resolvido. Em conformidade com Medeiros (2002), nessa década, a reforma agrária foi abafada pelos acordos políticos. Entretanto, ela continuava presente nos conflitos do ideal camponês.

No final daquela década, procurando acabar com o conflito em Cachoeirinha, o governo estadual mineiro propõe acomodar as famílias que foram banidas de suas próprias terras, numa área da Jaíba. No entanto, segundo Santos (1985), apesar de alguns posseiros terem aceitado essa proposta, a grande maioria não a aceitou.

O projeto agrário desenvolvido na região da Jaíba beneficiou diretamente o grande empresário rural. O pequeno lavrador não foi beneficiado. O maior impacto nesse projeto foi a formação de um proletariado rural. O agricultor deixou de ser proprietário, para se tornar proletário, aumentando as relações do capital no meio rural. O estudo de Rodrigues (2000)

considerou que, na década atual, os filhos dos lavradores passam a fazer parte de uma grande massa de empregados rurais e não de proprietários. Hoje, segundo pesquisa, grande parte daqueles lavradores está fadada à falência, totalmente endividada pelas tarifas de água e de energia. Assim, o projeto Jaíba atende primeiramente aos interesses oligopolistas, e não promove a cidadania para o homem rural (RODRIGUES, 2000). Isso era o que aconteceria com o pequeno lavrador de Cachoeirinha, caso tivesse aceitado ser transferido para o município da Jaíba. Ao serem transferidos, seriam ignorados os aspectos culturais, tornando-os totalmente dependentes da tecnologia.

Já na década de 1980, com o fim do regime militar e o início da Nova República, surgiam novas demandas dos trabalhadores rurais, que foram os atingidos pelo desenvolvimento econômico e esses utilizaram novas linguagens para que ressurgisse a reforma agrária, Dessa vez, a reforma agrária era uma prioridade do novo governo. Uma das prerrogativas para que ela acontecesse foi a indenização das terras em conflitos. No entanto, para receber indenizações e novamente impedir a reforma agrária, os proprietários de grandes extensões de terras se unificaram e se organizaram, por meio da UDR (MEDEIROS, 2002).

Mesmo havendo a ilegalidade da aquisição das grandes propriedades rurais, fruto da grilagem e do privilégio, mesmo sabendo que latifundiários invadiram terras públicas, de posseiros e de indígenas, grupos de ruralistas (autodenominação) insistiram em afirmar, para o Estado e para a opinião pública, que essas terras eram propriedades legitimamente privadas. Nessa concepção, a reforma agrária seria um grande atentado à propriedade privada. E por serem terras privadas, caberia a indenização.

Como as terras em questão não configuravam a legitimidade, a indenização deveria ser realizada sobre as benfeitorias, e não sobre a propriedade rural. O Estado precisaria analisar os procedimentos de desapropriação e os pagamentos de indenizações. As indenizações fraudulentas e superestimadas tenderiam, mais uma vez, a beneficiar grupos de grandes latifundiários, aumentando as riquezas dos grandes capitalistas, impossibilitando o desenvolvimento socioeconômico dos pequenos agricultores e inviabilizando, assim, a reforma agrária (JONES, 2005).

2.2 Cachoeirinha em um novo panorama agrário

Em Cachoeirinha, a reforma agrária não dependeu somente da vontade desse novo governo. Segundo Santos (1985), nove das onze fazendas localizadas nesse município transformadas em empresas rurais e não podiam, portanto, ser desapropriadas para fins sociais. Como solução encontrada para o conflito e, após anos de luta pela reintegração da

posse da terra, o governo indenizou, em valor super-faturado, um grande latifundiário, suposto dono das terras, antes consideradas devolutas.

Hoje, Cachoeirinha se emancipou. Transformou-se, em 1996, no município de Verdelândia. É o primeiro município do Estado de Minas Gerais em número de assentamentos/acampamentos rurais. A área total dos assentamentos corresponde, aproximadamente, a 20% da área total do município.

Atualmente, há na região, um total de 14 assentamentos e 4 acampamentos, que atendem a 473 famílias. Há, também, construções de filhos casados que residem nesses lotes, o que eleva o número de famílias residentes nesses assentamentos/acampamentos.

Enquanto os anos da década de 1960 foram marcados pela expropriação de terras no município, os anos da década de 1990 em diante, por sua vez, marcaram um novo panorama para essa região: a reapropriação de terras.

Esses assentamentos e os acampamentos possuem uma área total correspondente a 20.946,17 ha. De acordo com o Censo Agropecuário 2006, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a área total dos estabelecimentos agropecuários de Verdelândia corresponde a 105.449 ha. Nesse caso, a área total dos assentamentos/acampamentos representa um percentual de 19,86% em relação à área total dos estabelecimentos agropecuários do município.

Diante dessa nova estrutura fundiária da região, parte dos trabalhadores rurais deixa de ser empregado rural e torna-se assentado. Essa alteração nas relações de reprodução social provoca efetivas mudanças no modo de vida das pessoas envolvidas no processo. Como assentado, faz-se consciente da sua realidade e integra-se às atividades produtivas e sociais da comunidade onde reside.

> “Os assentamentos não só geram empregos e, de alguma maneira, aumentam o nível de renda das famílias assentadas, com reflexos na economia municipal e regional, como também transformam, em diferentes proporções, as relações sociais e de poder local. Em que pese a pobreza de diversos assentamentos, é preciso ter em conta a situação das famílias no período anterior à sua instalação na terra, e atentar para os projetos como uma possibilidade de reestruturação da própria lógica de reprodução da unidade familiar” (LEITE *et al*., 2004, p. 28).

O trabalhador rural, ao se tornar assentado, enfrenta dificuldades diversas. Apesar das dificuldades, esse ator social pode vislumbrar uma melhoria na sua qualidade de vida e de seus familiares. Ao mesmo tempo, desafia as adversidades impostas pela sociedade

capitalista, que, muitas vezes, oprime o indivíduo e o obriga a trabalhar, cada vez mais, para garantir a riqueza alheia.

Em relação à qualidade de vida nos assentamentos, na quase totalidade dos resultados, os entrevistados foram unânimes em afirmar que a vida de assentado ou mesmo de acampado é muito melhor do que a vida que tinham quando trabalhavam e viviam nas fazendas da região. Excetua-se, nessa situação, apenas uma família, que diz gostar mais do tempo em que trabalhava para os fazendeiros do que a vida que leva como assentada. Essa família, que assumia a gerência de uma grande fazenda, se justifica por meio do argumento de que, no final do mês, recebia o salário. Quando questionada sobre as possíveis diferenças que há entre ser gerente de fazenda ou empregado rural, o entrevistado informou que nunca gostaria de ser um trabalhador rural.

O assentado, ao deixar de ser mão-de-obra disponível aos fazendeiros, sente-se mais valorizado e inserido nas políticas sociais e econômicas do país. Não se sente, também, excluído ou explorado por aqueles que detêm o poder do capital. Além disso, a posse da terra vai proporcionar a esse ator social mais liberdade e mais independência. Isso é revelado nas suas falas:

> *"Apesar das dívidas e das dificuldades, hoje é muito melhor: eu não sou mais obrigado a trabalhar para os fazendeiros. O sentido é fazer no que é meu. Antes, não. A gente pegava a terra bruta, com toco, garrancho; limpava a terra toda, plantava e, no ano seguinte, quando a terra já estava toda limpa, o fazendeiro não deixava mais plantar naquele local. A gente fazia era deixar a manga pronta para o fazendeiro"* (Sr. Osório, Assentamento Serrana).
>
> *"Antes a gente tinha que trabalhar de empregado. A gente passava fome demais"* (Renilsa, 36 a., assentamento Modelo).
>
> *"Hoje, a situação está bem melhor. Aqui, todos têm uma vida independente e isso é bem melhor do que ser empregado. O povo não sabe agradecer a condição de poder produzir para eles. Trabalhar de empregado é difícil. Tenho um pedacinho de terra e tenho abobrinha verde o ano todo*" (Sr. Norberto Barbosa, 66 a., assentamento União).
>
> *"Hoje, moro no que é meu; a terra é para trabalhar. Hoje, a vida está muito melhor. Antes, nem casa para morar a gente tinha. A gente morava nas terras dos fazendeiros. Nós não tínhamos liberdade. Em todos os aspectos, a vida é muito melhor. A gente não está melhor de situação por falta de conhecimento dos assentados. Essa terra tem a coisa mais preciosa*

> *do planeta: a água. Esse subsolo é muito rico. Com certeza, passa um rio aqui debaixo. O grande problema é que os gestores do INCRA não conhecem a realidade dos assentamentos e "empatam" os programas.*
> *O mal é que as pessoas esquecem o que passaram e não valorizam o que têm. Quando um companheiro nosso transfere o seu direito para outra pessoa é porque não precisa da terra. É pobre em tudo. Ele só estava de olho nos recursos que recebe do governo [...]"* (Sr. Norberto, assentamento Boa Esperança).

As experiências passadas que os assentados trazem como migrantes, também, contribuem para valorizar a vida que levam nos assentamentos. Apesar de todas as dificuldades enfrentadas, *"a vida está muito melhor"*:

> *"Na roça, o dinheiro é mais difícil, custa a entrar. Mas mesmo com pouco dinheiro, antes na roça do que na cidade. Na roça, a gente cria uns frangos, sempre tem um franguinho para comer, tem ovos. Sempre tem milho, feijão para comer e, quando sobra, a gente vende. Na cidade, não: é bom para quem tem emprego bom"* (Valdete, 41 a., assentamento Verde Minas).

> *"Toda vida, eu não gostei da rua. Já morei em São Paulo, mas eu gosto mesmo é da roça. A vida que eu levo aqui, não vou falar que é boa, mas é 100 vezes melhor que na cidade. Na cidade, não tem como plantar um pé de mandioca, criar um frango. Aqui na roça, se for possível, a gente pega um gado, mata e come. Aqui, todo mundo planta a sua rocinha*" (Sr. Francisco, 53 a. – Nova Esperança).

> *"Antes, eu morava na Jaíba, trabalhava nas roças dos outros: era bóia-fria. Eu tinha que pagar tudo. Hoje, eu não preciso comprar comida. Tenho um pedaço de terra. Trabalho para os fazendeiros só quando eu quero, quando eu preciso. Às vezes, eu penso que a roça não dá para educar os filhos, mas ela educa na convivência"* (Durvalino Cardoso, 48 a., Bom Sucesso).

> *"Antes de vir para cá, eu trabalhava para os fazendeiros. Muitas vezes, eu trabalhava e não recebia pagamento. Hoje não, se eu trabalho, eu como. Hoje a gente não sofre, como no passado. A gente tem liberdade. Quando a gente podia ficar sentado conversando, quando trabalhava para os fazendeiros? A gente está aqui agora, não é? Antigamente, a gente trabalhava direto, de semana a semana"* (Sr. Afonso, 65 a., assentamento Betânia).

O grande sonho das famílias assentadas que possuem filhos casados, que moram em outras localidades, é a conquista de novas terras. Na concepção desses assentados, os

filhos poderão retornar às origens, somente quando conseguirem lotes de reforma agrária. Ao serem questionados sobre o maior desejo, as respostas não diversificaram:

> *"A minha maior vontade é de os assentamentos crescerem e as famílias não precisem sair para trabalhar fora"* (Sr, Francisco, 53 a. – Nova Esperança).

> *"O meu desejo é que todos estejam juntos. Desejo recursos para que os nossos filhos possam ficar. É preciso manter a terra, produzir, sem precisar ir embora. O filho de assentado quer ficar. Os nossos filhos não querem ir embora"* (Cláudio, 39 a., assentamento Boa Esperança).

Esses dados remetem a Leite *et al.*(2004), que constatam serem os assentamentos um amparo às famílias de trabalhadores rurais. A criação de novos assentamentos proporciona à família oportunidade de se recompor e de se reorganizar conjuntamente. A aproximação de filhos e netos, descendentes e parentes, dispersos nas diferentes áreas urbanas, restabelece o núcleo familiar rural e torna-se um apoio às atividades econômicas, o que garante a reprodução social dos seus membros.

Assim, a terra, para esses assentados, representa trabalho, comida e fartura. Na concepção dos entrevistados, há uma diferença muito grande com relação à produtividade de quando eram utilizadas para a produção das grandes fazendas, para quando foram transformadas em assentamentos. É unânime a afirmativa da existência de pouca produção nas terras dos fazendeiros. Para 100% dos entrevistados, em todos os imóveis, as áreas eram classificadas como capoeirão. Segundo os assentados, os fazendeiros tiravam toda a madeira, desmatavam para plantar capim e não produziam quase nada. Além disso, o número de trabalhadores rurais era sempre reduzido. Havia, por parte dos fazendeiros, pouca contratação de mão-de-obra. Atualmente, com as divisões das terras em lotes de assentamentos, há maior produção de alimentos, abriga-se um número muito maior de famílias e a terra é fonte de renda para esses trabalhadores que viviam do subemprego:

> *"Há uma diferença muito grande do que eram essas terras antes, para quando se transformou em assentamento. Antes eram dominadas por um fazendeiro só. Hoje, se vê várias pessoas dominando a sua área, muitas famílias produzindo. Antes, a produção era só gado de corte. Tinha muito pasto. Esse assentamento era cercado por grandes fazendeiros e quase todos nós trabalhávamos para eles. Hoje, não, nós somos os nossos próprios patrões"* (Gilvani Fernandes, 29 a, assentamento Arapuim).

A maioria dessas comunidades rurais recebe assistência técnica prestada pela EMATER local. Segundo um técnico desse órgão, em 70% dos assentamentos, os solos não são de boa qualidade, o que também ajuda a agravar as inúmeras dificuldades do dia-a-dia na vida dos assentados. Segundo esse extensionista da EMATER-MG., há, na região, assentamentos que ainda não conseguiram se sobressair, como é o caso dos assentamentos Arapuim e Bom Jardim. Para o técnico, na maioria dos lotes do assentamento Bom Jardim, por exemplo, os solos são pouco férteis.

Em conformidade com Trindade *et al.* (2006), o INCRA, na seleção do imóvel, não tem se preocupado com a qualidade do solo. No processo de desapropriação e implantação de assentamento, a capacidade de uso do solo e o desenvolvimento produtivo deixam de ser preocupações do órgão, limitando-se, prioritariamente, ao atendimento das demandas de acesso à terra.

De acordo com a EMATER, por falta de máquinas, no ano de 2008, por exemplo, muitos assentados não fizeram preparo do solo. Em decorrência disso, poucas lavouras foram plantadas. Para o preparo do solo, os assentados alugam os tratores dos fazendeiros. Esses aluguéis são possíveis apenas quando há disponibilidade das máquinas. Enquanto o fazendeiro faz o seu preparo no período certo, o assentado, por estar descapitalizado, coloca fogo e planta na enxada.

Apesar de o transporte, nos assentamentos, ser um fator limitante, já há um interesse de se criar uma cooperativa das associações dos assentamentos, para desenvolver a comercialização do que é produzido. Com isso, há um projeto de se ampliar o escoamento da produção, comercializando os produtos também na cidade de Montes Claros – MG.

Há, por parte dos assentados, uma perspectiva de que esses novos assentamentos se tornem tão produtivos quanto os assentamentos União e Caitité, que são, na região, exemplos de emancipação. Ainda, segundo a EMATER-MG., nesses dois assentamentos, todos os lotes já são empastados; possuem lavouras, tratores e implementos, o que contribui para torná-los mais produtivos e competitivos.

Os dois primeiros assentamentos regulamentados na região, frutos do conflito agrário de Cachoeirinha, são os assentamentos União e Caitité. Esses assentamentos são marcados pela presença de posseiros que fizeram a história de Cachoeirinha. Portanto, esse conflito agrário de Cachoeirinha tornou-se uma referência para os outros assentamentos e acampamentos da região e, ao mesmo tempo, orienta a formação da organização social dos mesmos.

A grande característica dos posseiros de Cachoeirinha foi a luta pela terra, que durou aproximadamente 21 anos. Assim, também tem sido a história da nova geração das famílias de assentados/acampados.

3- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante o regime militar, os grandes fazendeiros apoiavam e eram apoiados por esses governos. Os militares queriam o desenvolvimento econômico do país e os “ruralistas” se beneficiavam desse desenvolvimento. Esses governos acreditavam que o desenvolvimento econômico seria suficiente para promover a riqueza do país, sem considerar as dimensões do desenvolvimento social.

Uma outra política do governo militar seria a implantação da indústria. O país, considerado atrasado, para atender aos apelos norte-americanos, deveria investir recursos financeiros no processo de industrialização. A agricultura brasileira seria a geradora da matéria-prima e, ao mesmo tempo, consumidora dos produtos industrializados. Para isso, a agricultura deveria se modernizar. O governo financiava as alterações da tecnologia agrícola, deixando de fora os pequenos produtores, que não conseguiam obter os benefícios dessa modernização.

Embora a política da agricultura brasileira fosse a modernização, os latifundiários de Cachoeirinha, à época, não levaram àquela região as novas tecnologias produtivas. É possível perceber que a pretensão daqueles proprietários era o aumento do patrimônio e também conseguir vantagens nos programas de financiamento da agricultura.

Nessa região, havia famílias de posseiros que cultivavam as terras para benefício próprio. No entanto, esses trabalhadores rurais não conseguiram permanecer em suas terras. A partir do ano de 1964, a região foi descoberta pelos grandes fazendeiros, detentores do capital. Durante esse período, as terras passaram a ter novos donos, que, para garantir a grilagem das terras, expulsaram, de forma violenta, cerca de 212 famílias de posseiros. O conflito de Cachoeirinha também se justificou na perseguição aos comunistas.

Os lavradores que abandonaram as suas terras, em virtude do conflito, buscaram meios de sobrevivência nos centros urbanos, mais provavelmente nas cidades de Janaúba e Montes Claros. Ao migrarem-se para as cidades, eles se proletarizaram, perderam as suas tradições e aumentam o êxodo rural.

Apesar da força política dos fazendeiros, os lavradores de Cachoeirinha se uniram e enfrentaram, com as suas próprias vidas, a fúria daqueles que se apropriavam ilegalmente das suas terras. A luta pela posse das terras de Cachoeirinha foi o maior e mais emblemático conflito agrário do Norte de Minas Gerais.

Assim, constata-se que as transformações ocorridas em Cachoeirinha, derivadas do conflito pela posse da terra, afetaram a vida dos lavradores, mudaram a forma tradicional da agricultura, romperam com as relações sociais tradicionais, tornaram os trabalhadores autônomos em trabalhadores dependentes, inviabilizaram as pequenas propriedades e, como consequência, promoveram o empobrecimento daquela população e, também, a deterioração do meio ambiente.

Atualmente, foram criados, na região, 18 assentamentos de reforma agrária que atendem, na sua maioria, à famílias de posseiros, protagonistas do conflito agrário de Cachoeirinha.

REFERÊNCIAS:

CORONIL, F. *The magical state* – nature, money, and modernity in Venezuela. Chicado & London: The University of Chicado Press, 1997, p. 21 – 67.

COSTA, J. B. A. *O ser da sociedade sertaneja e a invisibilização do negro no sertão norte do gerais.* In: LUZ, C.; DAYRELL, C. *Cerrado e desenvolvimento:* tradição e atualidade. Montes Claros: Rede Cerrado, 2000. 309 p.

DAYRELL, C. A. *Os geraizeiros descem a serra:* ou a agricultura de quem não aparece nos relatórios do agrobusiness. In: LUZ, C.; DAYRELL, C. *Cerrado e desenvolvimento:* tradição e atualidade. Montes Claros: Rede Cerrado, 2000. 309 p.

JONES, A. S. Formação histórica do direito agrário no Brasil: legalidade, grilagem e violência. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE POLÍTICA ECONÔMICA, 17., 2005, Viçosa. *Estrutura de Mercados e Novas Questões no Agronegócio.* Viçosa: UFV, 2005. p. 3-41.

KAUTSKY, K. *A questão agrária.* Rio de Janeiro: Laemmert, 1968. 325 p.

LEITE, Sérgio *et al. Impactos dos assentamentos* – um estudo sobre o meio rural brasileiro. São Paulo: Unesp, 2004. 39p.

LINHARES, M. Y.; SILVA, F.C.T. *Terra Prometida: uma história da questão agrária no Brasil.* Rio de Janeiro, Campus, 1999. Cap. 5. Terra e democracia na construção do Brasil Moderno.

MARTINS, J. S. *O Poder do Atraso:* ensaios de sociologia da história lenta. 2. ed. São Paulo: Hucitec,1999. 174 p.

MEDEIROS, L. S. *Movimentos sociais, disputas políticas e reforma agrária de mercado no Brasil.* Rio de Janeiro: Unrisd/UFRRJ. 2002. Cap. 1. Os termos do debate sobre a reforma agrária no Brasil.

POLANYI, K. *A grande transformação* – as origens da nossa época. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2002. 349 p.

POZO, O. V. C. *Regimes de Propriedade e Recursos Naturais:* a tragédia da privatização dos recursos comuns no Norte de Minas Gerais. 2002. Tese (Doutorado) – CPDA, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2002.

RIBEIRO, Eduardo Magalhães. *Terra, fazenda e propriedade na história no Brasil.* In: _____; VEIGA, José Eli da; LORENA, Carlos. *História rural e questão agrária.* Lavras: Ufal. 1997. p. 5-27.

RODRIGUES, L. *Contribuição da agricultura irrigada ao desenvolvimento regional:* o caso do projeto Jaíba. In: LUZ, C.; DAYRELL, C. *Cerrado e desenvolvimento:* tradição e atualidade. Montes Claros: Rede Cerrado, 2000. 309 p.

SANTOS, S. N. *À procura da terra perdida:* para uma reconstituição do conflito de Cachoeirinha. 1985. 137 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Políticas) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1985.

SILVA, C. E. M. *Desenvolvimento e sustentabilidade nos cerrados:* o caso do sertão norte-mineiro. In: LUZ, C.; DAYRELL, C. *Cerrado e desenvolvimento:* tradição e atualidade. Montes Claros: Rede Cerrado, 2000. 309 p.

TRINDADE, Elaine S. *et al*. *Avaliação ambiental em áreas de assentamento de reforma agrária:* o caso do PA Campo Novo, Jequitinhonha, MG. In: FERREIRA NETO, José Ambrósio. DOULA, Sheila Maria (organizadores). *Assentamentos rurais e meio ambiente no Brasil:* atores sociais, processos produtivos e legislação. Viçosa: UFV. 2006. p. 19-62.

.

XI Encontro Nacional da ABET
Sessão Temática: 5 -Reconfiguração do Trabalho e Reconfiguração espacial

Demanda de trabalho no Brasil: uma análise do período pós-liberalização

Denise Guichard Freire (IBGE)

Resumo

O objetivo do presente artigo é apresentar as transformações ocorridas na demanda de trabalho no Brasil entre o início dos anos de 90 até meados dos anos 2000. São analisadas as mudanças ocorridas segundo faixa etária, nível de escolaridade, atividades econômicas, categorias ocupacionais e nível salarial. Uma das principais mudanças observadas no período analisado foi a redução da participação dos jovens entre as pessoas ocupadas em contraposição ao aumento das pessoas com 50 anos ou mais. Esta redução, aliada ao grande continente de pessoas jovens que tentam se inserir no mercado de trabalho brasileiro, ocasiona um cenário com altas taxas de desemprego para a força-de-trabalho jovem do país atualmente. Outros resultados encontrados foram o aumento da importância da Administração pública e dos Serviços no emprego formal das pessoas com nível superior, em contrapartida à redução da participação da Indústria de Transformação, a geração de postos de trabalho em ocupações que exigem nível superior em um ritmo 6 vezes menor do que as demais. Em 2006, de cada 10 pessoas empregadas formalmente somente 1 estava em ocupação qualificada.

Palavras-chave: mercado de trabalho; demanda de trabalho; ocupação; emprego
Classificação JEL: J21; J23

Introdução

Segundo Duménil e Levy (2003), após a crise estrutural dos anos 70 e seus desdobramentos nos anos 80, o capitalismo ingressou em uma nova fase. Essas crises seriam, segundo os autores, inerentes ao capitalismo que as supera através de transformações profundas em seu funcionamento. Uma das suas expressões mais evidentes seria o aumento do desemprego, que observamos atualmente tanto em economias desenvolvidas e como em desenvolvimento.

O alto índice de desemprego e a precarização das relações de trabalho observados atualmente no mercado de trabalho brasileiro estão inseridos dentro desse contexto mais amplo. As mudanças em curso no sistema capitalista em conjunto com a opção por um regime de crescimento com dominante financeira mudaram a dinâmica empresarial, pois as empresas atuam em ambiente mais competitivo internacionalmente, com um novo paradigma tecnológico e, principalmente, com a opção do investimento financeiro em detrimento do produtivo. Ao mesmo tempo, o Estado passou por profundas transformações, como privatizações e adoção de metas de superávit primário para atender ao pagamento das dívidas, que restringem sua capacidade de investimento.

A opção por um regime de crescimento com dominante financeira interfere no nível de investimento produtivo das empresas levando a uma geração de postos de trabalho insuficiente para atender à oferta de mão-de-obra. A baixa taxa média anual de acumulação de capital fixo produtivo em uso (1,86%) entre 1996-2005, com a expansão do nível de ocupação a uma taxa média de apenas 1,33%, abaixo da expansão média da população em idade ativa (2,0% anuais), aliada à maior dependência da ocupação ao estoque de capital fixo produtivo sob o atual padrão de financeirização do período pós-liberalização, configura um panorama que impede o crescimento potencial do pessoal ocupado (BRUNO e FREIRE, 2007). Existe um descompasso entre a geração de postos de trabalho e o crescimento da oferta de trabalho, gerando um grande contingente de desempregados estimado em 9 milhões de pessoas[1], segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2006.

Um dos aspectos visíveis no período pós-liberalização, além do aumento do desemprego, é a alteração na forma como as empresas absorvem sua força-de-trabalho. As exigências de escolaridade e de experiência cresceram e formas flexíveis de contratação dos trabalhadores têm sido cada vez mais freqüentes. Entretanto, os salários médios pagos são cada vez menores e a parcela salarial na renda nacional bruta decresceu.

As transformações na absorção da força-de-trabalho formal não representaram uma melhoria na estrutura ocupacional do mercado de trabalho formal brasileiro, que se apresenta fortemente precarizada. Em 2006, de cada 10 pessoas empregadas formalmente somente 1 estava em ocupação qualificada, ou seja, que exige nível superior.

Este artigo está dividido em quatro seções: a primeira mostra o recrudescimento e a mudança no perfil do desemprego no período pós-liberalização; a segunda apresenta as alterações na demanda de trabalho formal por faixa etária, nível de escolaridade e setor de atividade econômica; na terceira, são mostradas as estruturas e a dinâmica ocupacionais apresentando as categorias mais cresceram e as que mais perderam no emprego formal, e, finalmente, na quarta são feitas as considerações finais.

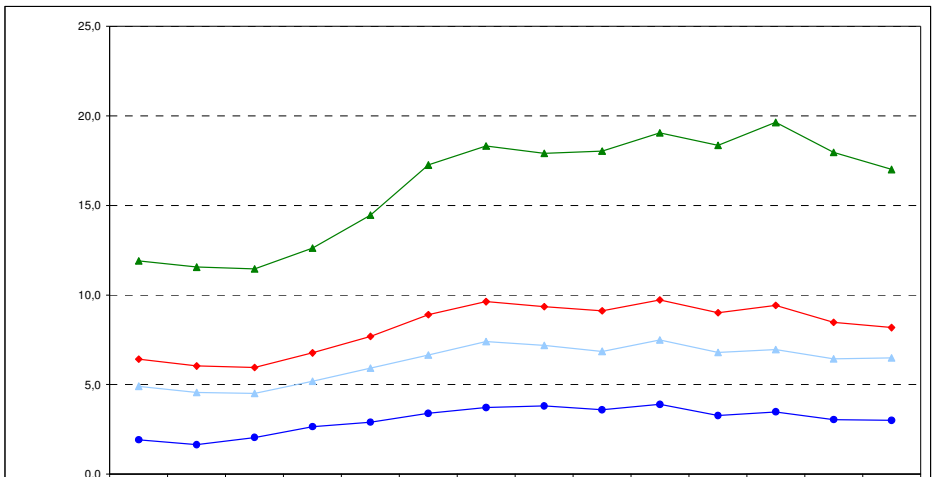
[1] Esta estimativa representa uma taxa de desocupação de 9,3%, considerando uma população economicamente ativa de 96 milhões de pessoas.

1. Recrudescimento do Desemprego

O desemprego tornou-se um dos principais problemas sociais nos anos 90. Segundo Mattoso (1999:9), " o desemprego e a precarização das condições e relações de trabalho que se observam ao longo dos anos 90, ..., são um fenômeno de amplitude nacional, de extraordinária intensidade e jamais ocorrido na história do país". Além disso, "não podem ser atribuídos aos próprios desempregados, à sua má vontade, preguiça, inaptidão ou a pouca *empregabilidade*[2], pois vêm crescentemente atingindo a todos".

No início da década, a taxa de desemprego no Brasil situava-se em torno de 6,0%, mas ao final já estava em 9,6%, permanecendo em torno deste patamar ao longo dos anos 2000, segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. As taxas de desemprego não são homogêneas segundo as faixas etárias e os níveis de escolaridade. Elas são maiores para as pessoas jovens, entre 15 e 24 anos, e com segundo grau incompleto. No gráfico 1, é possível observar que entre 1992 e 1996, as taxas de desemprego para esta faixa etária mantiveram-se em torno de 11,9%, apresentando uma trajetória ascendente significativa a partir de 1997, atingindo um novo patamar em 1999, 18,3%. Entre 2003-2007, a sua taxa média anual foi de 18,4%, o que representa 2,7 vezes a taxa dos adultos (25 a 49 anos), 6,8%. No início da década de 90, já havia uma diferença significativa entre as taxas de desemprego de jovens e de adultos, que se aprofundou ao longo dos anos 90 e 2000. Em 1992, a taxa de desemprego dos jovens era 2,4 vezes superior à dos adultos, em 2005 atingiu 2,8 vezes de diferença e em 2007 recuou para 2,6 vezes.

Gráfico 1: Taxas de desemprego por faixa etária, Brasil (1992-2007)



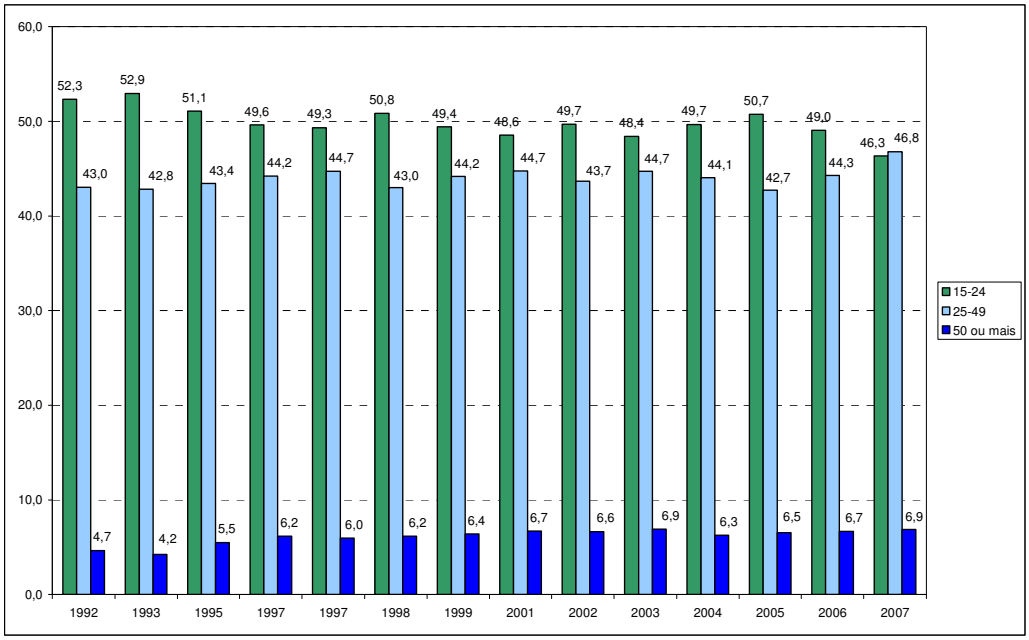
	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Brasil	6,4	6,0	6,0	6,8	7,7	8,9	9,6	9,4	9,1	9,7	9,0	9,4	8,5	8,2
15-24	11,9	11,6	11,5	12,6	14,5	17,3	18,3	17,9	18,0	19,0	18,4	19,6	18,0	17,0
25-49	4,9	4,6	4,5	5,2	5,9	6,7	7,4	7,2	6,9	7,5	6,8	6,9	6,4	6,5
50 ou mais	1,9	1,6	2,0	2,7	2,9	3,4	3,7	3,8	3,6	3,9	3,3	3,5	3,0	3,0

Fonte: PNAD/IBGE, tabulação IETS.

Observa-se que no Brasil, entre 1992 e 2006, os jovens (15 a 24 anos) eram metade e em alguns anos até mais da metade dos desempregados, enquanto as pessoas adultas (25 a 49 anos) correspondiam a cerca de 43% desse contingente (gráfico 2). As pessoas com 50 anos ou mais foram as que apresentam as menores participações, situando-se em torno de 6,5% ao longo do período analisado.

[2] Para Mattoso (1999:20), a "empregabilidade" passou a ser expressão da responsabilização do indivíduo por seu emprego ou desemprego, numa tentativa de transferir riscos e responsabilidades aos mais fracos, fazendo o trabalhador assumir a sua empregabilidade por meio de formação profissional, requalificação etc.

Gráfico 2: Distribuição dos desempregados por faixa etária, Brasil (1992-2007)



Fonte: PNAD/IBGE, tabulação IETS.

Como ressaltaram Castro e Aquino (2008:47), o desemprego elevado dos jovens não é uma situação típica do Brasil ou da América Latina. Entretanto, na comparação entre a proporção de jovens entre o total de desempregados em 10 países[3], realizada pelos autores a partir dos dados da OIT (Organização Internacional do Trabalho), a situação dos jovens brasileiros é mais crítica.

Esse alto contingente de pessoas jovens desempregadas relaciona-se também com a estrutura etária da população brasileira. Existe uma mudança no padrão demográfico nacional, segundo Alves e Bruno (2006), que corresponde a uma das mais importantes transformações estruturais na sociedade brasileira, como pode ser observado nas pirâmides etárias do gráfico 3.

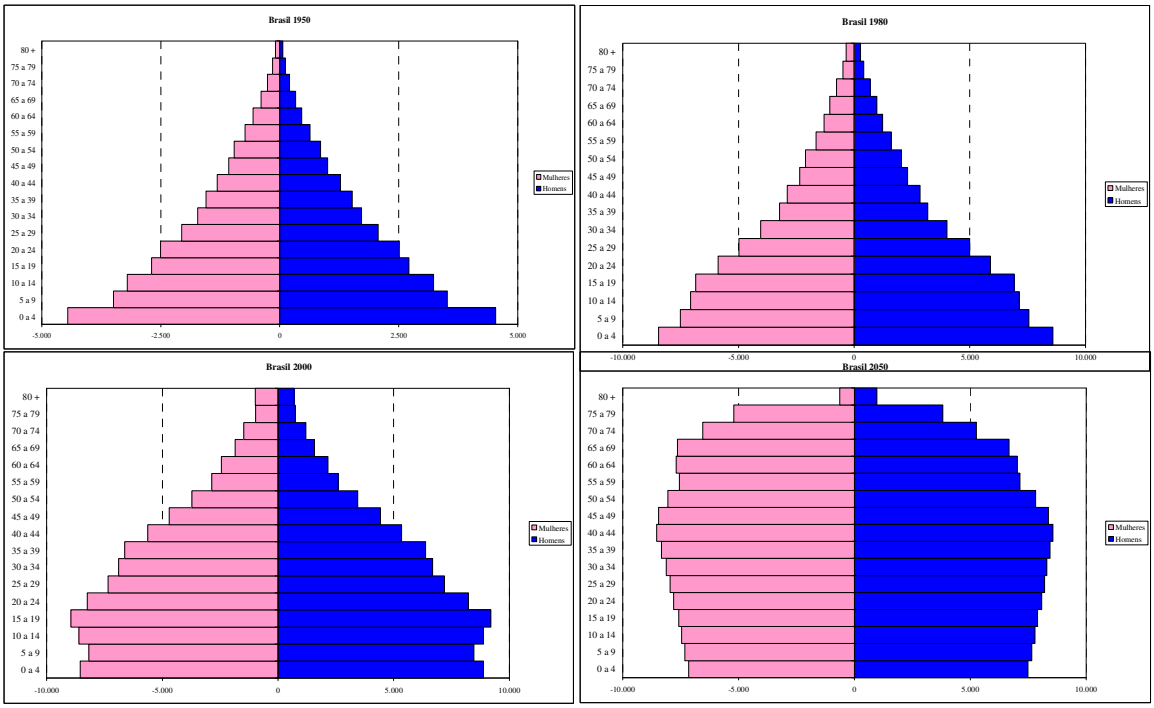
A pirâmide etária de 1950 apresentava uma a base extremamente larga e um topo estreito, em decorrência das altas taxas de natalidade e de mortalidade. Neste período, segundo os autores, as Taxas Brutas de Natalidade (TBN) permaneceram elevadas e só passaram a cair em meados da década de 60. Como as Taxas Brutas de Mortalidade (TBM) apresentaram uma redução acentuada e mais rápida que a de natalidade, houve uma aceleração do crescimento vegetativo nas décadas de 50 e 60 com a população crescendo a aproximadamente 3% ao ano. Mesmo considerando a desaceleração do crescimento demográfico a partir da segunda metade de 1960, Alves e Bruno (2006) estimam que a taxa de crescimento médio entre 1950 e 1980 foi de 2,8% ao ano, o que representa, segundo os autores, o maior crescimento vegetativo de toda a história brasileira. Essa mudança no crescimento populacional alterou a estrutura etária da população brasileira. Wong e Carvalho (2005 apud Alves e Bruno (2006)) denominam esse processo de mudanças no tamanho das diversas coortes etárias e que modifica o peso proporcional dos diversos grupos de idade na população como **Transição Etária Estrutural** (Age Structural Transition – AST).

A continuidade da queda das taxas de fecundidade provocou, portanto, uma redução dos grupos etários inferiores ao grupo de 15 a 19 anos na pirâmide etária de 2000, alterando a

[3] Os autores compararam a situação do desemprego juvenil no Brasil, Argentina, México, Alemanha, Espanha, Itália, França, Grã-Bretanha, Suécia e Estados Unidos.

estrutura etária da população ao reduzir o peso das crianças e aumentar o peso dos jovens/adultos e, posteriormente, dos idosos (ALVES e BRUNO, 2006). Este maior contingente de jovens tenta se inserir no mercado de trabalho em um contexto em a taxa média de expansão do nível de ocupação é de apenas 1,33%, abaixo da expansão média da população em idade ativa (2,0% anuais), aliada à maior dependência da ocupação ao estoque de capital fixo produtivo sob o atual padrão de financeirização do período pós-liberalização (BRUNO e FREIRE, 2007).

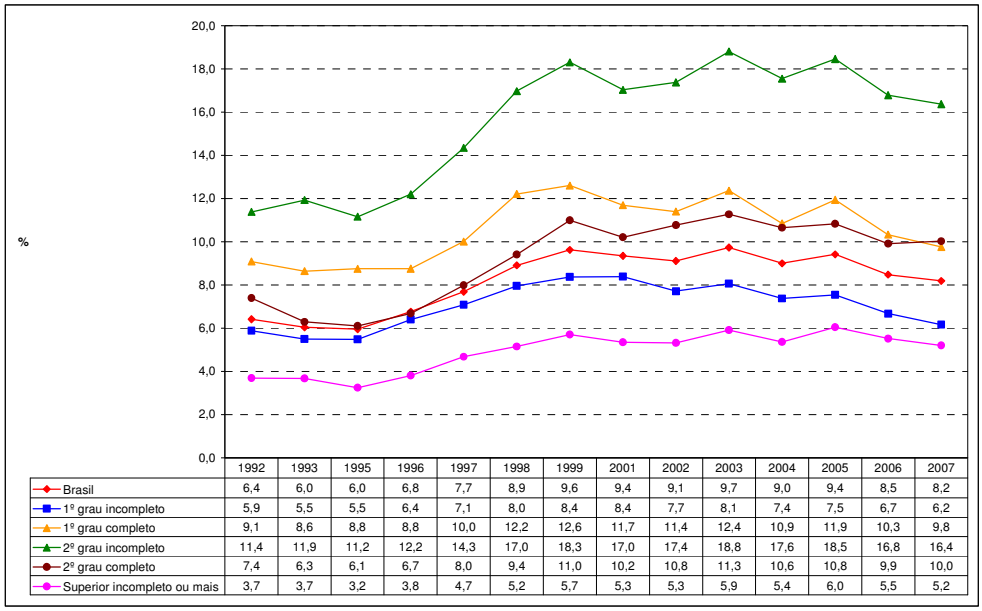
Gráfico 3: Pirâmides etárias brasileiras: 1950,1980,2000 e 2050.



Fonte: ONU – http://esa.un.org/unpp (dados da revisão 2006 visitado em 03/04/2008).

Um outro aspecto que pode ser analisado é o nível de escolaridade dos desempregados. As maiores taxas de desemprego são observadas para quem possui 2º grau incompleto entre 1992 e 2007. Entretanto, essas taxas mudaram de patamar passando de 11-12% entre 1992 e 1996, para 17% e 18% entre 1998 e 2005, ou seja, um patamar 50% superior ao observado até meados da década de 90 (gráfico 4). As taxas de desemprego dos dois extremos de escolaridade são as mais baixas, porque quem possui baixa escolaridade aceita qualquer trabalho e, por outro lado, quem possui melhor nível de escolaridade concorre por vagas que exigem maior qualificação e muitas pessoas aceitam trabalhar em ocupações que exigem um nível de escolaridade inferior.

Gráfico 4: Taxas de desemprego por nível de escolaridade, Brasil (1992-2007)



	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Brasil	6,4	6,0	6,0	6,8	7,7	8,9	9,6	9,4	9,1	9,7	9,0	9,4	8,5	8,2
1º grau incompleto	5,9	5,5	5,5	6,4	7,1	8,0	8,4	8,4	7,7	8,1	7,4	7,5	6,7	6,2
1º grau completo	9,1	8,6	8,8	8,8	10,0	12,2	12,6	11,7	11,4	12,4	10,9	11,9	10,3	9,8
2º grau incompleto	11,4	11,9	11,2	12,2	14,3	17,0	18,3	17,0	17,4	18,8	17,6	18,5	16,8	16,4
2º grau completo	7,4	6,3	6,1	6,7	8,0	9,4	11,0	10,2	10,8	11,3	10,6	10,8	9,9	10,0
Superior incompleto ou mais	3,7	3,7	3,2	3,8	4,7	5,2	5,7	5,3	5,3	5,9	5,4	6,0	5,5	5,2

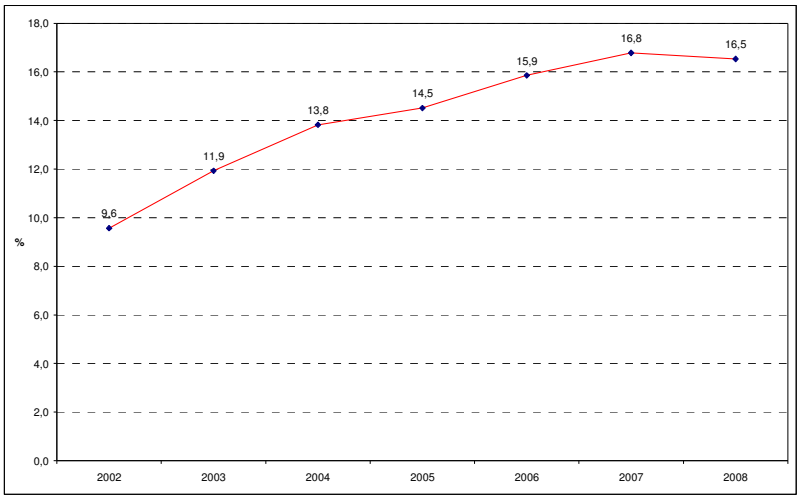
Fonte: PNAD/IBGE tabulação IETS.

Menezes-Filho (2001:41) considera que os retornos econômicos à educação no Brasil estão entre os mais elevados do mundo, mas vêm declinando ao longo do tempo em parte devido ao próprio processo de expansão educacional, que aumentou a oferta relativa de pessoas com ensino fundamental e médio. Porém, esse processo teria provocado uma piora relativa em termos de bem-estar, com aumento do desemprego e da informalidade deste grupo educacional intermediário, tanto em relação aos menos qualificados como em relação aos mais qualificados.

A taxa de desemprego analisada acima é a denominada taxa aberta, que é calculada pela razão entre o total de desempregados e a população economicamente ativa. Furtado (2004:484), ao analisar o efeito do crescimento econômico desde os anos 50 até os dias atuais sobre a população, destaca como a taxa de subemprego invisível, ou seja, de pessoas ganhando até um salário mínimo na ocupação principal manteve-se surpreendentemente alta.

Considerando as seis regiões metropolitanas analisadas na Pesquisa Mensal de Emprego-PME, a taxa de subemprego invisível apresenta uma trajetória ascendente entre 2002 e 2008 (gráfico 5), sendo mais um sinal de deterioração das condições do mercado de trabalho atual.

Gráfico 5: Taxa de subemprego invisível, Regiões Metropolitanas (2002-2008)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da Pesquisa Mensal de Emprego/IBGE.

Em termos absolutos, eram 4 milhões de pessoas nesta situação entre as 21 milhões de pessoas ocupadas em março de 2008. Considerando os 2 milhões de desempregados existentes, totaliza 6 milhões de pessoas, o que significa que 26,8% das 23 milhões de pessoas economicamente ativas nas seis principais regiões metropolitanas estavam desempregadas ou subempregadas.

As causas do desemprego suscitam muitas divergências entre os especialistas. Néri, Camargo e Reis (2000:31) consideram que o crescimento da taxa de desemprego aberto a partir de 1997 se deve à incapacidade dos setores comércio e serviços em compensar as perdas de emprego ocorridas no setor industrial da economia e sugerem que as rigidezes na legislação do mercado de trabalho estão entre as causas do desemprego. Consideram, ainda, que é necessário criar incentivos para o investimento em qualificação e treinamento dos trabalhadores. Para Ulyssea e Reis (2006:20), no mesmo sentido, a redução dos encargos trabalhistas aumentaria o grau de formalização da economia, no curto e no médio prazo, reduziria a taxa de desemprego.

Por outro lado, Fernandes, Gremaud e Narita (2004:24) concluíram, em uma análise de longo prazo, que reduções de alíquotas sobre o trabalho não geram impacto relevante sobre o nível de emprego formal da economia, sendo necessárias medidas adicionais como a reforma trabalhista e elevar a qualificação da mão-de-obra. Para Dedecca (1996 apud 1998:116), não existem evidências de que a flexibilização dos contratos de trabalho tenha um impacto positivo sobre o desempenho econômico e o mercado de trabalho. Para o autor, o baixo dinamismo econômico, ou um longo período de estagnação, está entre as causas da precarização do mercado de trabalho. Esta visão é compartilhada por Pochmann (2001:111), que considera ainda, entre as muitas causas que podem estar relacionadas com o fenômeno do desemprego em massa no Brasil, a condução de um novo modelo econômico desde 1990.

Para Mattoso (2000), o Estado possui um papel fundamental na geração de emprego e renda e considera que "a redução da capacidade de gasto e regulação do Estado, a concentração dos ganhos de produtividade nas mãos do capital financeirizado, a estagnação e até a elevação do tempo de trabalho e, não menos importante, o relativamente menor crescimento do produto, da demanda e do investimento são elementos determinantes no entendimento do desemprego e da precariedade das condições e relações de trabalho".

Em suma, a situação atual do mercado de trabalho brasileiro não pode ser analisada de forma isolada. Ela está inserida dentro de um contexto mais amplo, que relaciona-se com o modelo econômico vigente atualmente. Colletis (2005) observa que, até a década de 1970,

apesar de existirem restrições de financiamento, as finanças estavam a serviço das atividades produtivas. Derivada dos compromissos institucionais do pós-guerra, esta configuração visava assegurar a gestão de uma relação salarial compatível com os objetivos de crescimento das empresas e da economia. As empresas selecionavam as melhores possibilidades de financiamento para sustentar seus investimentos e não o inverso, como se observa na atual fase de globalização: seleção dos investimentos para um objetivo de rentabilidade financeira dado. Mas seria nos anos 80, e notadamente nos anos 90, que as relações entre o econômico, o social e o financeiro vão se transformar e desencadear impactos determinantes na dinâmica da acumulação de capital e da ocupação. Neste contexto, as finanças vão se impor às outras instâncias modificando os papéis atribuídos aos salários, ao emprego e à proteção social.

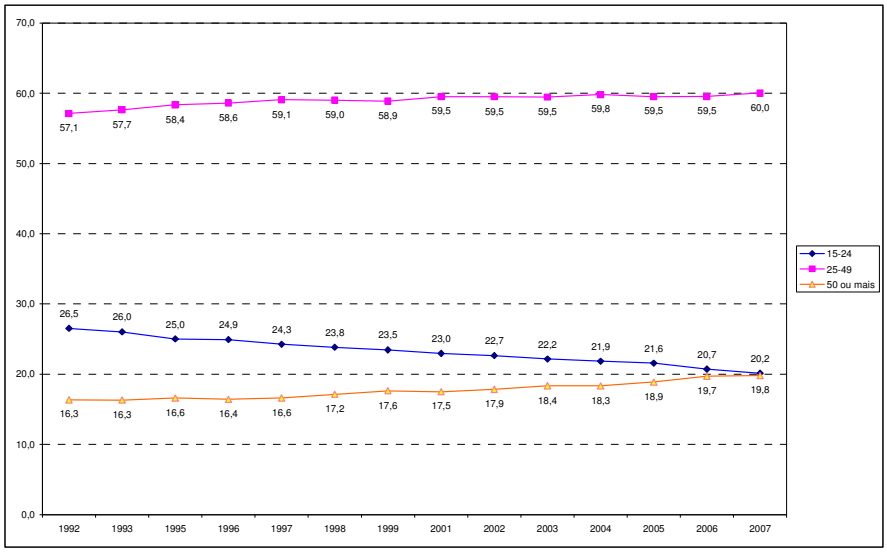
3. Mudanças na Demanda de Trabalho

A demanda de trabalho corresponde à absorção da força de trabalho disponível na economia pelas empresas. Ela pode ser avaliada sob diferentes aspectos: faixa etária, escolaridade, atividade econômica, gênero, cor, dentre outras. Neste estudo, porém, nos concentraremos em três que consideramos relevantes por terem sofrido importantes alterações entre o início dos anos 90 até meados dos anos 2000: faixa etária, em decorrência da mudança na estrutura etária da população brasileira; por nível de escolaridade, dado o crescimento dos anos de estudo da população e por setor de atividade econômica, devido à mudança na estrutura produtiva brasileira pós-liberalização econômica.

3.1. Mudanças por faixa etária

A ocupação da força de trabalho por faixa etária apresentou uma pequena mudança entre 1992-2005 com aumento da participação relativa no total da ocupação de pessoas adultas (25 a 49 anos) e idosas (50 anos e mais), em contrapartida à redução das pessoas mais jovens (15 a 24 anos) (gráfico 6). Destaca-se, nesta mudança, a aproximação das participações relativas de pessoas jovens e idosas. Em 1992, a diferença na participação relativa no total da ocupação entre esses dois grupos chegava a 10,2 pontos percentuais, sendo 26,5% para os jovens e de 16,3% para idosos. Em 2001, essa diferença havia se reduzido quase à metade, para 5,5 pontos percentuais, representando 23,0% para os mais jovens e 17,5% para os idosos e atingiu 20,2% e 19,8%, respectivamente, em 2007, o que representa uma diferença de somente 0,4 pontos percentuais. Ou seja, a diferença de participação que existia no início da década de 90, praticamente já não existia em 2007. Considerando que a participação dos adultos apresentou um pequeno acréscimo ao longo do período analisado, pode-se supor que as empresas preferem atualmente contratar pessoas mais experientes em detrimento da contratação dos mais jovens. A experiência pode ser, cada vez mais, um dos fatores seletivos na ocupação.

Gráfico 6: Distribuição das pessoas ocupadas por faixa etária, Brasil (1992-2007)



Fonte: PNAD/IBGE, tabulação IETS.

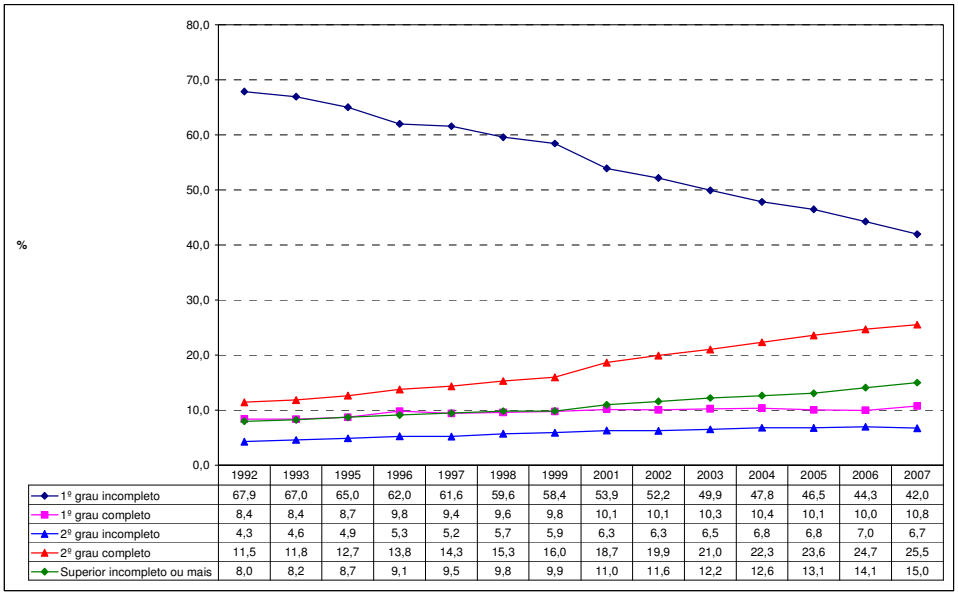
Essa alteração na absorção dos trabalhadores, dada a mudança na estrutura etária da população com muitos jovens à procura de trabalho, contribuiu para o aumento das taxas de desemprego para este grupo etário, como visto na seção anterior.

3.2. Mudanças por nível de escolaridade

Analisando por nível de escolaridade, observa-se que ainda predominam as ocupações que exigem um baixo nível de instrução. Em 1992, 67,9% dos ocupados possuíam 1º grau incompleto (gráfico 7). Em 2007, eles representavam 42,0%, o que representa uma redução de 38,1% na participação desses trabalhadores. Porém, esse grupo ainda permanece como predominante na estrutura ocupacional brasileira. A redução da participação relativa dos trabalhadores com esse nível de escolaridade foi compensada pelo crescimento da participação dos trabalhadores com 2º grau completo, que mais que dobrou ao longo desses 15 anos analisados. Mesmo assim, em 2007, a participação desses trabalhadores era de somente 25,5%, ou seja, cerca de 60,0% da participação dos trabalhadores com 1º grau incompleto.

A participação dos ocupados com nível superior apresentou um aumento significativo entre 1992-2007, quase que dobrando, passando de 8,0% para 15,0%, mas ainda apresentava em 2007 um patamar relativamente baixo quando comparado com a participação relativa dos ocupados com 1º grau incompleto (42,0%) e com o 2º grau completo (25,5%). Em 2007, a soma das pessoas ocupadas nesses dois grupos de escolaridade, 40,5%, não atingia a participação das pessoas ocupadas com 1º grau incompleto, 42,0%, demonstrando que, apesar do aumento da absorção de pessoas com mais escolaridade, ainda predominam as ocupações com baixo nível de complexidade na estrutura ocupacional brasileira.

Gráfico 7: Distribuição das pessoas ocupadas por nível de escolaridade, Brasil (1992-2007)



	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
1º grau incompleto	67,9	67,0	65,0	62,0	61,6	59,6	58,4	53,9	52,2	49,9	47,8	46,5	44,3	42,0
1º grau completo	8,4	8,4	8,7	9,8	9,4	9,6	9,8	10,1	10,1	10,3	10,4	10,1	10,0	10,8
2º grau incompleto	4,3	4,6	4,9	5,3	5,2	5,7	5,9	6,3	6,3	6,5	6,8	6,8	7,0	6,7
2º grau completo	11,5	11,8	12,7	13,8	14,3	15,3	16,0	18,7	19,9	21,0	22,3	23,6	24,7	25,5
Superior incompleto ou mais	8,0	8,2	8,7	9,1	9,5	9,8	9,9	11,0	11,6	12,2	12,6	13,1	14,1	15,0

Fonte: PNAD/IBGE, tabulação IETS.

Segundo a teoria do capital humano, elaborada pelos economistas americanos Theodore Schultz (1974) e Frederick H. Harbison, é importante a instrução e o progresso do conhecimento como ingredientes fundamentais do chamado *capital humano* (MANFREDI, 1998). Segundo os dados da PNAD, a escolaridade média das pessoas ocupadas aumentou continuamente, passando de 5,5 anos em 1992 para 7,9 anos em 2007. Lessa (2007) afirma, entretanto, que "*só educação não gera empregos. Empregos são gerados via crescimento econômico, investimento produtivo, investimento público em infra-estrutura, em ciência e tecnologia*".

3.3. Mudanças por atividade econômica

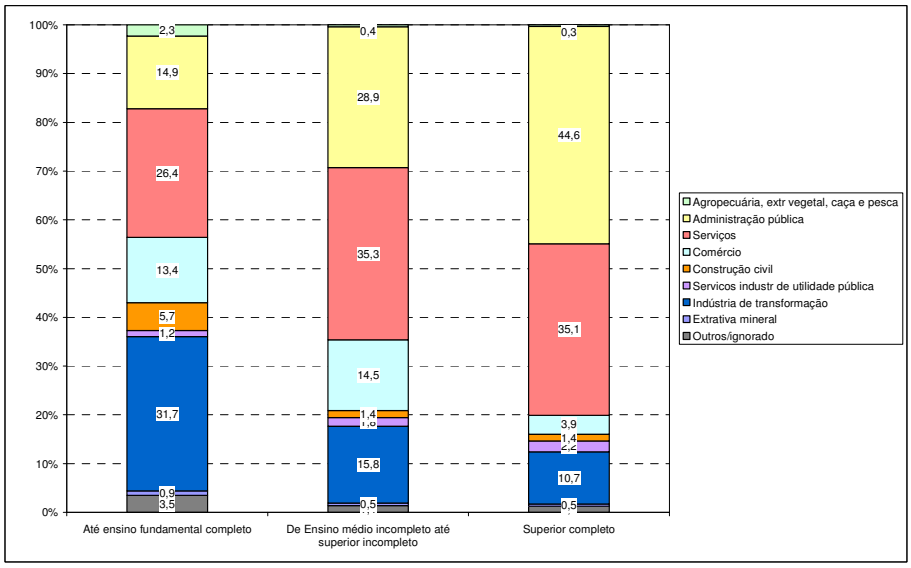
O terceiro aspecto a ser analisado refere-se à demanda de trabalho do ponto de vista das atividades econômicas. A estrutura produtiva brasileira passou por profundas transformações entre o final da década de 80 e início da década de 90 em decorrência da globalização econômica, das medidas de cunho neoliberal adotadas a partir das normas do Consenso de Washington e pela opção por um regime de acumulação com dominante financeira.

A alteração na estrutura produtiva modificou a demanda de trabalho na economia brasileira, reduzindo substancialmente a absorção de empregados formais na indústria de transformação, em contrapartida ao aumento na atividade de Serviços e da Administração Pública.

Analisando a distribuição dos empregados formais por setor de atividade econômica segundo níveis agregados de escolaridade em 1985 e em 2005 (gráficos 8 e 9), observa-se que em 1985 a indústria de transformação era a principal demandante dos empregados com no máximo ensino fundamental, sendo responsável por quase um terço da absorção desses empregados, 31,7%, e a terceira mais importante na absorção dos empregados com ensino médio, 15,8 %, e com nível superior, 10,7 %. Em 2005, sua importância relativa na absorção de empregados havia se reduzido, mas apresentava ainda um papel relevante na absorção de empregados com baixo nível de escolaridade, demandando quase 1 em cada 4 empregados

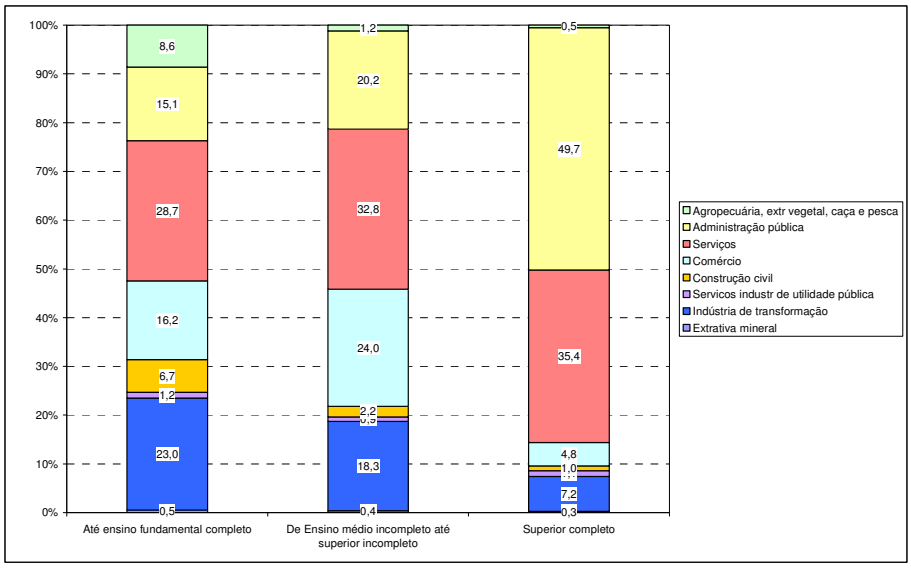
com ensino fundamental, ao mesmo tempo em que ampliou a absorção dos empregados com ensino médio, que passou de 15,8% para 18,1% entre os dois anos. Em relação aos empregados com nível superior, a indústria de transformação absorvia, em 2005, proporcionalmente menos trabalhadores com esse nível de escolaridade, 7,2%, do que em 1985, 10,7 %.

Gráfico 8: Distribuição dos empregados formais por setor de atividade econômica e níveis agregados de escolaridade, Brasil (1985)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS.

Gráfico 9: Distribuição dos empregados formais por setor de atividade econômica e nível agregados de escolaridade, Brasil (2005)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS.

Em 1985, a atividade de Serviços era a segunda atividade mais importante na absorção de mão-de-obra com ensino fundamental completo e com ensino superior. Ela era a principal atividade econômica absorvedora dos assalariados formais com ensino médio. Em 2005, tornou-se a principal atividade absorvedora de trabalhadores com os dois primeiros grupos de escolaridade, mantendo-se na segunda colocação entre os empregados com nível superior.

O Comércio ampliou significativamente sua participação relativa entre os empregados dos dois primeiros grupos de escolaridade e apresentou um pequeno acréscimo entre os assalariados com nível superior.

Por sua vez, a Administração Pública era responsável pela absorção de quase metade dos empregados com ensino superior, 44,6 %, e era a segunda mais importante nos demais grupos de escolaridade, em 1985. Em 2005, ela havia ampliado sua participação relativa entre as assalariados mais qualificados (com nível superior completo), sendo responsável por 1 em cada 2 empregos formais, 49,7%, ao mesmo tempo em que reduziu sua participação entre os empregados com ensino médio incompleto até superior incompleto e manteve-se praticamente constante entre os trabalhadores menos qualificados.

Em suma, a redução na participação da indústria de transformação na absorção de mão-de-obra formal foi mais significativa entre os empregados com ensino fundamental e os com ensino superior completo Ela foi ampliada entre os empregados com ensino médio. Observa-se que serviços, comércio e agropecuária ampliaram suas participações entre os empregados com ensino fundamental, em contraposição à redução da indústria de transformação. Entre os empregados com ensino médio, os serviços mantiveram-se como principal atividade absorvedora, mas, em 2005, eram seguidos do comércio e não da administração pública como, em 1985. A Administração Pública e os Serviços respondiam, em 2005, por 85,1% da absorção dos trabalhadores qualificados, com nível superior. Somente a Administração Pública empregava 1 em cada 2 empregados formais qualificados, demonstrando sua importância na absorção deste tipo de força de trabalho.

4. Estrutura e Dinâmica Ocupacional

As transformações observadas na absorção da força-de-trabalho pós-liberalização também podem ser observadas em nível ocupacional, verificando-se quais ocupações se valorizaram e quais perderam importância ao longo do processo.

A mudança na composição da estrutura ocupacional brasileira ocorreu devido à alteração na estrutura produtiva brasileira, devido à adoção de políticas de cunho neoliberal no início dos anos 90 na economia brasileira. O aumento da participação do setor de serviços no Produto Interno Bruto, representando cerca de 2/3 do PIB brasileiro ao longo da década de 90, e a redução da participação industrial tiveram impactos diretos sobre as categorias ocupacionais. Entretanto, as perdas de postos de trabalho no setor industrial não se refletiram em postos de trabalho com ocupações qualificadas[4] no setor de serviços e de comércio. Pelo contrário, como veremos adiante, o crescimento ocupacional nos setores de serviços e de comércio ocorreu em atividades de baixo nível de complexidade, que exigem um baixo nível de escolaridade.

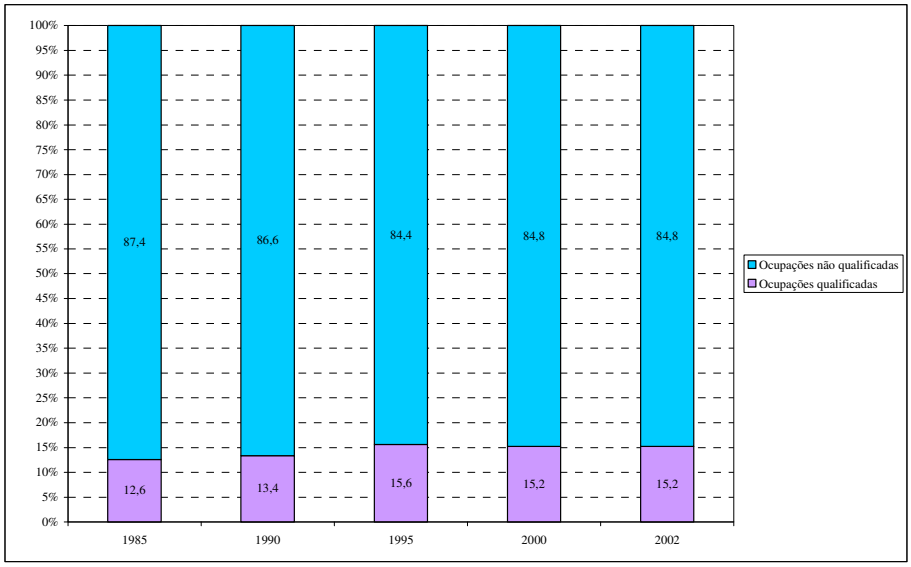
Em termos agregados, predomina a ocupação não qualificada na estrutura ocupacional brasileira (gráfico 10). Considerando como qualificadas as ocupações que requerem nível superior presentes nos grupos 0, 1 e 2 da antiga Classificação de Ocupações, e como não-qualificadas todas as demais, observa-se que a predominância de ocupações não qualificadas é um problema estrutural na economia brasileira. Apesar de apresentar uma ligeira melhora na comparação entre os dados de 1985 e os das décadas de 90 e 2002, observa-se que em termos

[4] Adotaremos a exigência de nível superior como critério para classificar a ocupação como qualificada.

estruturais é muito difícil alterar o quadro apresentado, pois, em 2002, de cada 10 ocupações, 8 eram não-qualificadas.

O pequeno aumento verificado na participação relativa entre as ocupações qualificadas deve-se primordialmente a dois movimentos: aumento do número de professores (grupo 1) e dos funcionários públicos superiores (grupo 2). Isto pode ser observado no gráfico 10 através do aumento da participação dos grupos 1 e 2 nas ocupações qualificadas.

Gráfico 10: Distribuição do emprego formal segundo tipo de ocupação qualificada e não qualificada (1985/2002).



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS.

A mudança na distribuição das ocupações entre os grupos parece ter tido o seu ponto de inflexão entre 1990 e 1995, ou seja, seria uma conseqüência da mudança ocorrida na estrutura produtiva decorrente da abertura econômica, que alterou a estrutura ocupacional brasileira a favor de ocupações não qualificadas relacionadas aos serviços e comércio (grupos 4 e 5), em detrimento das ocupações, também não qualificadas, do setor industrial (grupos 7 a 9).

O argumento tradicional de necessidade de aumento da escolaridade da mão-de-obra para que possa se inserir no mercado de trabalho formal não encontra respaldo nos dados empíricos apresentados. Entre 1990 e 2002, houve um crescimento líquido de 5,5 milhões de empregos formais na economia brasileira (quadro 1 do anexo). Dentre as 50 categorias ocupacionais que mais cresceram no período, somente 10 podem ser consideradas qualificadas, todas as demais são não qualificadas. Destaca-se que somente uma categoria, *trabalhadores de serviços de conservação, limpeza de edifícios e logradouros públicos*, foi responsável pela absorção de mais de 1 milhão de empregados formais, o que representa 18,9% do crescimento líquido observado no período, enquanto o conjunto das 10 ocupações consideradas qualificadas absorveram 862.809 pessoas, ou 15,7% do crescimento líquido do período. Ou seja, as 10 ocupações qualificadas que mais cresceram entre 1990 e 2002, geraram 83,1% dos postos de trabalho gerados por somente uma das demais ocupações.

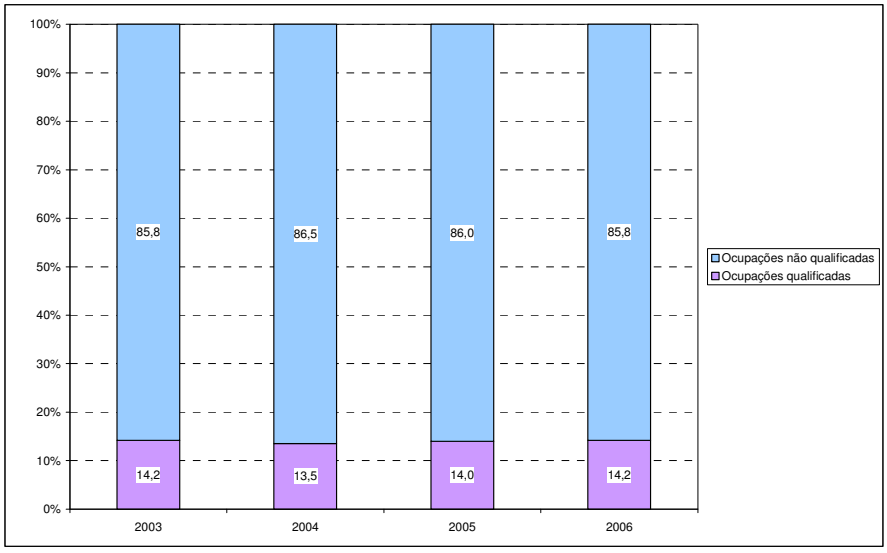
Entre as ocupações que mais perderam no saldo líquido do emprego formal entre 1990 e 2002, destacam-se aquelas relacionadas ao que Coriat (1994) chama de revolução tecnológica e organizacional, que foram cruciais para a passagem do regime de acumulação fordista para o pós-fordista. O autor aponta a *revolução organizacional* como a mais importante mudança entre os dois regimes de acumulação. Neste caso, as ocupações que mais perderam foram

datilógrafos e auxiliares de escritório, assim como chefes intermediários (quadro 2 do anexo). Destaca-se ainda a perda de ocupações ligadas ao setor industrial que foram mais afetadas pela abertura econômica, como a indústria têxtil (tecelões, fiandeiros, trabalhadores de preparação de tecelagem, preparação de fibras, trabalhadores de acabamento, tingimento e estamparia), considerada uma indústria intensiva em trabalho, e a indústria de fabricação de automóveis, caminhões e ônibus e de autopeças (torneiros, ajustadores mecânicos).

Em 2002, foi elaborada uma Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) que alterou a ênfase no agrupamento das ocupações de similaridade de tarefas para complexidade do emprego. Esta nova classificação passou a vigorar a partir de 2003. Esta nova classificação não permite uma comparabilidade com a classificação anterior, sendo necessário analisar os dados de 2003 e 2006 de forma separada. Apesar do curto espaço de tempo, tentaremos observar se as tendências ocupacionais para este período permanecem as mesmas ou não em relação ao período 1985-2002.

Considerando as ocupações do grupo 1 (membros superiores do serviço público e dirigentes das organizações) e parte do grupo 2 (profissionais das ciências e das artes)[5] como ocupações qualificadas e as demais como não qualificadas, observa-se que a estrutura ocupacional permanece semelhante à observada na antiga classificação de ocupações. Na estrutura ocupacional brasileira predomina fortemente ainda as ocupações não-qualificadas em detrimento das ocupações qualificadas. *Entre 2003 e 2006, de cada 10 pessoas empregadas, 9 estavam em ocupações não-qualificadas e somente 1 em ocupação qualificada* (gráfico 11).

Gráfico 11: Distribuição do emprego formal segundo tipo de ocupação qualificada e não qualificada (2003/2006)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS.

Entre 2003 e 2006, apesar do forte crescimento do emprego formal, 19,0%, em comparação com o período 1990-2002, cujo crescimento foi de 23,6%, as categorias ocupacionais que mais cresceram são as de baixa complexidade, tais como operadores do comércio, escriturários, trabalhadores nos serviços de manutenção, operadores de telemarketing, dentre outras (quadro 3 do anexo). Somente 11 das 50 ocupações apresentadas no quadro 3 do anexo podem ser consideradas qualificadas. O crescimento líquido dessas ocupações totaliza somente 479.054 empregos formais, o que representa 8,5%

[5] Não foi incluída como ocupação qualificada, a subocupação comunicadores, artistas e religiosos.

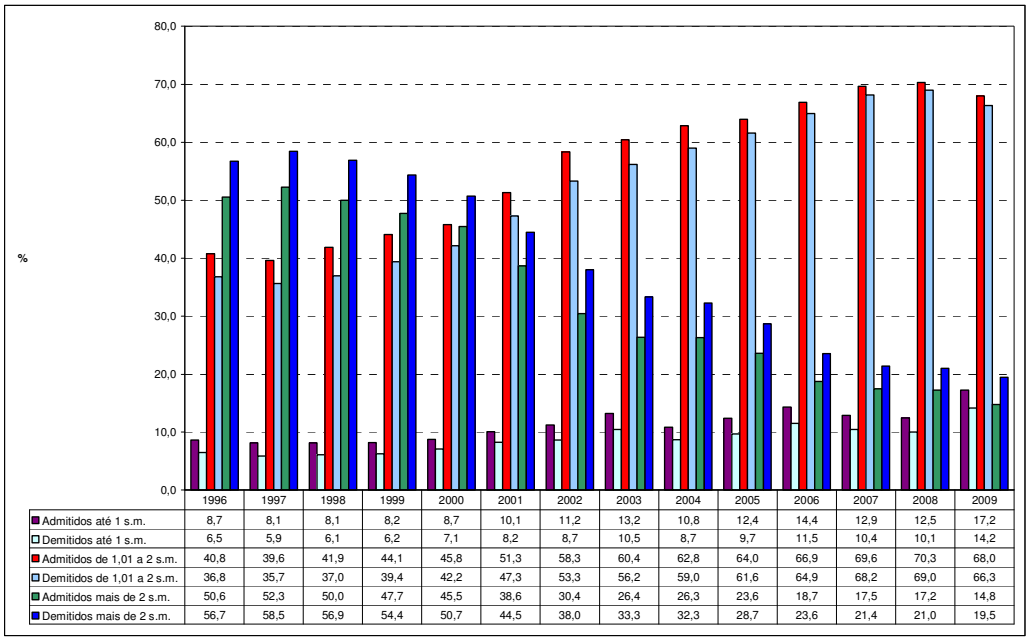
do saldo líquido de 5,6 milhões de postos gerados entre 2003 e 2006. Considerando todas as ocupações qualificadas, elas cresceram, em termos líquidos, somente 805.498 postos, o que representa 14,4% do total de empregos formais gerados no período em análise, enquanto as não qualificadas cresceram em 4.804.824 postos, o que representa 85,6% do total. Portanto, as ocupações não qualificadas cresceram quase 6 vezes mais do que as qualificadas.

Pochmann ressalta que as ocupações profissionais mais concorridas no país nos anos 90 não são aquelas que poderiam ser identificadas como ocupações modernas (profissionais técnicos, técnicos superiores e direção). Segundo o autor, "as atividades profissionais que mais recrutam trabalhadores não são aquelas associadas aos setores econômicos que poderiam ser objeto de mudança no conteúdo dos postos de trabalho e, por isso, estariam necessitando de trabalhadores mais qualificados" (POCHMANN, 2001:68). Para o autor, as ocupações que perderam espaço ao longo dos anos 90 estão relacionadas à desarticulação de parte das cadeias produtivas, decorrente do processo de reconversão econômica, como pode ser visto no quadro 2 do anexo. Parte dessas ocupações exige uma maior qualidade profissional do que os postos de trabalho abertos em maior escala no país, que não exigem maior qualificação profissional.

Sabóia (2001) afirma que os empregos resultantes do processo de enxugamento ao longo da década de 90 mostraram-se, em grande parte, de má qualidade, exigindo baixo nível de qualificação e pagando baixos salários. Somente uma pequena parcela pode ser considerada como empregos de alta qualificação. Para o autor, "a modernização e o aumento da produtividade ocorridos nos últimos anos não acarretaram a melhoria dos empregos industriais".

A desestruturação do mercado de trabalho brasileiro pode ser observada ainda através de dados de fluxo de emprego. É possível observar que a predominância na geração de postos em ocupações não qualificadas tem se refletido na geração de postos de trabalho com nível cada vez mais baixo de remuneração. Predomina, atualmente, a geração de postos de trabalho que pagam entre 1 e 2 salários mínimos (gráfico 12). Mais de dois terços dos empregados formais, em 2007, eram admitidos nesta faixa salarial.

Gráfico 12: Distribuição dos admitidos e dos desligados por faixa salarial (1996-2009)



	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Admitidos até 1 s.m.	8,7	8,1	8,1	8,2	8,7	10,1	11,2	13,2	10,8	12,4	14,4	12,9	12,5	17,2
Demitidos até 1 s.m.	6,5	5,9	6,1	6,2	7,1	8,2	8,7	10,5	8,7	9,7	11,5	10,4	10,1	14,2
Admitidos de 1,01 a 2 s.m.	40,8	39,6	41,9	44,1	45,8	51,3	58,3	60,4	62,8	64,0	66,9	69,6	70,3	68,0
Demitidos de 1,01 a 2 s.m.	36,8	35,7	37,0	39,4	42,2	47,3	53,3	56,2	59,0	61,6	64,9	68,2	69,0	66,3
Admitidos mais de 2 s.m.	50,6	52,3	50,0	47,7	45,5	38,6	30,4	26,4	26,3	23,6	18,7	17,5	17,2	14,8
Demitidos mais de 2 s.m.	56,7	58,5	56,9	54,4	50,7	44,5	38,0	33,3	32,3	28,7	23,6	21,4	21,0	19,5

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do CAGED.
Nota: Para o ano de 2009, foram considerados somente os três primeiros meses.

Em 1996, 50,6% dos assalariados eram admitidos recebendo mais de 2 salários mínimos, mas esse percentual foi se reduzindo ao longo dos anos 90 e 2000. Em 2009, somente 14,8% dos assalariados foram admitidos nesta faixa salarial. Como esperado, a distribuição dos desligados segue a dos admitidos. Porém, na faixa de mais de 2 salários mínimos a proporção de desligados se apresentou maior que a dos admitidos ao longo do período analisado, o que pode sinalizar a demissão de trabalhadores com salários mais altos para a contratação daqueles com salários menores.

Deddeca (2002:76) considera que a menor importância do setor industrial é a principal explicação do movimento de maior precarização de nosso mercado de trabalho. A destruição da base de trabalho assalariado nas grandes empresas/setor público jogou para o segmento de pequenas e médias empresas informais a responsabilidade maior de responder pelo problema de absorção de mão-de-obra.

Ele ressalta ainda que apesar dos esforços em favor da qualificação realizados no país nesses últimos anos, a nova dinâmica econômica referenda o perfil de baixa qualificação nacional, ratificando a péssima distribuição de renda e agravando a estrutura social historicamente desigual. "Essa tendência, portanto, não sinaliza que as transformações em curso possam constituir uma economia mais competitiva e fundada em setores mais dinâmicos tecnologicamente e um perfil mais positivo de emprego e renda no país".

Ademais, segundo o autor, o comportamento dos salários no período recente encontra-se associado às inovações organizacionais, como já apontado por Coriat (1994). A introdução de novas formas de gestão de mão-de-obra foi acompanhada de novas normas de regulação do uso do trabalho. A introdução de inovações como a anualização da jornada de trabalho (banco de horas) e a flexibilização dos salários (participação de lucros e resultados) favorecerem a produtividade do trabalho em um contexto de enfraquecimento do poder de barganha dos sindicatos, provocaram uma redução dos salários reais (DEDECCA (1998, APUD DEDECCA,2002).

5. Considerações Finais

O desemprego e a precarização das relações de trabalho no mercado de trabalho brasileiro tornaram-se um dos principais problemas sociais nos anos 90 e 2000. No final da década de 90, a taxa de desemprego era bem superior à apresentada no início e manteve-se em patamares elevados ao longo dos anos 2000. Esta situação relaciona-se com um contexto macroeconômico mais amplo, pois a opção por um regime de acumulação com dominante financeira interfere no nível de investimento produtivo das empresas levando a uma geração de postos de trabalho insuficiente para atender a oferta disponível de mão-de-obra, principalmente dos jovens. A opção pelo investimento financeiro interfere na capacidade de produção das empresas, que avaliam a rentabilidade do investimento financeiro antes de realizar o investimento produtivo. O investimento produtivo só é realizado se ele supera o financeiro.

Dentre as ocupações existentes em 2006, 9 em cada 10 eram não-qualificadas, ou seja, que não exigiam nível superior, sendo que a Administração Pública era responsável por quase metade das pessoas ocupadas de nível superior. A indústria de transformação, em 2005, absorvia somente 7,2% desse contingente, absorvendo principalmente mão-de-obra não qualificada.

A estrutura ocupacional do mercado de trabalho formal brasileiro é extremamente precarizada, contudo só pode ser melhorada a partir do crescimento econômico sustentado e uma mudança no regime de acumulação atual.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, J. E. D. ; BRUNO, M. A. P. População e crescimento econômico de longo prazo no Brasil: como aproveitar a janela de oportunidade demográfica?. In: Encontro Nacional De Estudos Populacionais , 15. , 2006, Caxambu. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006>. Acesso em: 29 de maio de 2008.

BRUNO, M. A. P. Financiarisation et accumulation du capital productif au Brésil. Les obstacles macroéconomiques à une croissance soutenue. *Revue Tiers Monde*, Paris, v. 48, n. 189, p. 65-92, juin 2007.

_____ ;FREIRE, D. G. Impactos da financeirização sobre a ocupação no Brasil: uma análise dos determinantes estruturais e macroeconômicos. In: ENCONTRO NACIONAL, 10., 2007, Salvador. *Balanço e perspectivas do trabalho no Brasil*. Salvador, ABET, 2007.

CACCIAMALI, M. C; BRITTO, A. A flexibilização restrita e descentralizada das relações de trabalho no Brasil, Revista Brasileira de Estudos do Trabalho, v. 2, n.2, P. ,2002.

CASTRO, J. A. ; AQUINO, L. *Juventude e políticas sociais no Brasil*. Brasília, DF : IPEA, 2008. (Texto para discussão n. 1335).

COLLETIS, G. Evolution du rapport salarial, financiarisation et mondialisation. 2003. Disponível em: <http://web.upmf-grenoble.fr/regulation/Forum/Forum_2003/Actes_2003.htm >. Acesso em 14 de novembro de 2007.

CORIAT, B. *Pensar pelo avesso*. Rio de Janeiro : Revan, 1994.

DEDECCA, C. S. Reorganização econômica, absorção de mão-de-obra e qualificação, *Revista de Economia Política*, São Paulo, v. 22, n. 2(86), p. 59-78, abr./jun. 2002.

_____. O Desemprego e seu diagnóstico hoje no Brasil. *Revista de Economia Política*, São Paulo, v. 18, n. 1 (69), p. 99-119, jan./mar. 1998.

FURTADO, C. Os desafios da nova geração. *Revista de Economia Política*, São Paulo, v. 24, n. 4 (96), p. 483-486, out./dez. 2004.

HARRISON, A . E. *Has globalization eroded labor's share*? Some cross-country evidence. UC Berkeley and NBER, October, 2002.

LESSA, C.F.T.M.R. Educação prepara país para o amanhã, mas não gera empregos. *Jornal Monitor Mercantil*, Rio de Janeiro, 23 jun. 2007.

MANFREDI, S. M. Trabalho, qualificação e competência profissional : das dimensões conceituais e políticas. *Educação e Sociedade*, Campinas, v.19, n. 64, p.13-49, set. 1998.

MARQUETTI, A . Notas metodológicas sobre as informações estatísticas utilizadas na análise do padrão de progresso técnico na Economia Brasileira – 1950-1998), 2003.

MATTOSO, J. Tecnologia e emprego: uma relação conflituosa. São Paulo, *São Paulo em Perspectiva*, v. 14, n. 3, p. 115-123, jul./set. 2000.

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

MENEZES FILHO N. A. *A evolução da educação no Brasil e seu impacto no mercado de trabalho*. 2001. Disponível em: < http://ifb.com.br/arquivos/artigo_naercio.pdf >. Acesso em: 14 de maio 2008.

NERI, M., CAMARGO, J. M. ; REIS, M. C. *Mercado de trabalho nos anos 90*: fatos estilizados e interpretações. Rio de Janeiro: IPEA, 2000. (Texto para discussão, n. 743).

POCHMANN, M. *O Emprego na globalização*: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Ed. Boitempo, 2001.

RAMOS, L. *O Desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro*: tendências, fatos estilizados e padrões espaciais. Rio de Janeiro: IPEA, 2007. (Texto para discussão, n. 1255)

_____; REIS, J. G. A. *Emprego no Brasil nos anos 90*. Rio de Janeiro: IPEA, 1997. (Texto para discussão, n. 468).

SABÓIA, J. Emprego industrial no Brasil – situação atual e perspectivas para o futuro. *Revista de Economia Contemporânea*, Rio de Janeiro, n. 5, especial, 2001.

ULYSSEA, G. ; REIS, M. C. *Imposto sobre trabalho e seu impacto nos setores formal e informal*. Rio de Janeiro : IPEA, 2006. (Texto para discussão, n. 1218).

ANEXO

Quadro 1: 50 categorias ocupacionais que mais cresceram no emprego formal (1990/2002)

	Grupo de Base de Ocupação (3 primeiros dígitos da CBO)	1990	2002	variação absoluta	variação relativa (%)
	Total	23.198.656	28.683.913	5.485.257	23,6
552	trab serv de conserv,limpeza de edificios,logradouros public	743.211	1.781.292	1.038.081	139,7
311	agentes administrativos	515.755	1.107.325	591.570	114,7
451	vendedores com atacadista e varejista, e trab assemelhado	955.322	1.496.507	541.185	56,6
490	trab de com e trab assemelh n/classificados s/outros epig	259.132	640.144	381.012	147,0
142	**professores de ensino de primeiro grau**	**796.248**	**1.154.649**	**358.401**	**45,0**
959	trab constr civil trab assem nao classificados sob outro	76.894	429.009	352.115	457,9
319	agentes de administracao publica n/clas s/outras epigrafes	182.924	502.374	319.450	174,6
985	condutores de automoveis onibus caminhoese veiculos similares	804.568	1.034.360	229.792	28,6
551	trabalhadores de servicos de administracao de edificios	248.373	440.191	191.818	77,2
394	recepcionistas	165.103	340.871	175.768	106,5
399	trab serv administrativos trab assemelh n/classificados s/o	448.787	609.073	160.286	35,7
531	cozinheiros, e trabalhadores assemelhados	254.627	411.758	157.131	61,7
621	trab agropecuarios polivalente e trab assem	257.029	396.849	139.820	54,4
532	garcons,barmen e trabalhadores assemelhados	226.316	356.886	130.570	57,7
141	**professores de ensino de segundo grau**	**393.498**	**523.342**	**129.844**	**33,0**
149	professores nao classificados sob outras epigrafes	129.601	254.052	124.451	96,0
572	pessoal de enfermagem, parteiras, laboratorios e trab assem	343.843	455.442	111.599	32,5
583	guardas de seguranca e trabalhadores assemelhados	551.423	655.238	103.815	18,8
421	supervisores de vendas e trabalhadores assemelhados	135.700	235.564	99.864	73,6
214	**funcionarios publicos superiores**	**339.477**	**433.817**	**94.340**	**27,8**
314	serventuarios da justica e trabalhadores assemelhados	73.867	168.050	94.183	127,5
370	classificadores de correspondencia,carteiros e mensageiros	26.169	119.141	92.972	355,3
589	trab de serv de protecao e seguranca nao classificados sob	35.503	126.809	91.306	257,2
989	condutores veiculos transp trab assem n/clas sob outros e	5.580	95.808	90.228	1617,0
380	telefonistas, telegrafistas e trabalhadores assemelhados	75.586	164.314	88.728	117,4
331	auxiliares de contabilidade,caixas e trabalhadores assemelhado	421.570	495.357	73.787	17,5
243	**gerentes financeiros,comerciais e de publicidade**	**88.231**	**158.635**	**70.404**	**79,8**
391	trabalhadores servicos de abastecimento e armazenagem	314.454	377.572	63.118	20,1
143	professores de ensino pre escolar	75.304	137.823	62.519	83,0
039	tec,desenh tec e trab assem nao classificados sob outras	120.148	180.850	60.702	50,5
241	**gerentes administrativos e assemelhados**	**94.160**	**153.042**	**58.882**	**62,5**
971	estivadores carregadores e embaladores	180.200	236.020	55.820	31,0
969	operadores maquinas fixas e equipam similares nao classifica	92.256	146.736	54.480	59,1
321	secretarios	201.369	253.196	51.827	25,7
773	magarefes e trabalhadores assemelhados	46.394	96.038	49.644	107,0
776	padeiros, confeiteiros e trabalhadores assemelhados	88.178	136.301	48.123	54,6
083	**analistas de sistemas**	**45.637**	**88.458**	**42.821**	**93,8**
802	trabalhadores de calcados	186.167	228.435	42.268	22,7
795	costureiros (confeccao em serie)	252.967	293.905	40.938	16,2
729	trab metalurgicos e siderurgicos n/classificados s/outros e	184.478	222.987	38.509	20,9
635	trabalhadores de fruticultura	54.850	93.293	38.443	70,1
540	trab serventia (domicilios e hoteis) e trabalhos assemelhados	104.169	141.782	37.613	36,1
071	**enfermeiros**	**44.665**	**82.201**	**37.536**	**84,0**
774	trabalhadores de industrializacao e conservacao de alimentos	67.434	103.642	36.208	53,7
139	**professores de ensino superior n classificados sob outras ep**	**47.466**	**83.629**	**36.163**	**76,2**
144	**professores e instrutores de formacao profissional**	**29.642**	**64.060**	**34.418**	**116,1**
332	atendentes de guiche,bilheteiros e trabalhos assemelhados	28.664	62.812	34.148	119,1
084	programadores de computador	31.850	65.554	33.704	105,8
705	mestres,contramestres,superv de manut de sist operacionais	585	34.224	33.639	5750,3
641	trabalhadores da pecuaria de grande porte	46.633	78.619	31.986	68,6

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS.

Quadro 2: 50 categorias ocupacionais que mais perderam no emprego formal (1990/2002)

	Grupo de Base de Ocupação (3 primeiros dígitos da CBO)	1990	2002	variação absoluta	variação relativa (%)
	Total	23.198.656	28.683.913	5.485.257	23,6
393	auxiliares de escritorio e trabalhadores assemelhados	1.511.861	1.389.059	-122.802	-8,1
701	mestres (empresa manufatureiras e de construcao civil)	152.794	86.870	-65.924	-43,1
582	policiais e trabalhadores assemelhados	106.340	60.860	-45.480	-42,8
302	chefes intermediarios de contabilidade e financas	79.973	37.476	-42.497	-53,1
301	chefes interme diarios administrativo	237.796	200.239	-37.557	-15,8
199	trab prof cient,tec artist,trab assem n/classificados sob	64.755	30.084	-34.671	-53,5
323	datilografos, estenografos e trabalhadores assemelhados	55.565	24.224	-31.341	-56,4
954	carpinteiros	109.196	79.757	-29.439	-27,0
833	torneiros, fresadores, retificadores e trab assem	116.867	90.537	-26.330	-22,5
093	**contadores**	**55.915**	**34.313**	**-21.602**	**-38,6**
752	fiandeiros e trabalhadores assemelhados	53.462	32.632	-20.830	-39,0
599	trab serv de turism e embelez prot seg e trab assem nao cl	139.918	119.821	-20.097	-14,4
092	tecnicos de administracao e trabalhadores assemelhados	75.243	55.531	-19.712	-26,2
020	**engenheiros agronomos, florestais e de pesca**	**32.690**	**14.243**	**-18.447**	**-56,4**
038	desenhistas tecnicos	52.866	35.785	-17.081	-32,3
753	trabalhadores de preparacao de tecelagem	29.144	15.667	-13.477	-46,2
754	teceloes	31.373	18.365	-13.008	-41,5
309	chefes interm administ,contab financas n classificados sob	67.349	55.237	-12.112	-18,0
091	**economistas**	**23.788**	**13.974**	**-9.814**	**-41,3**
751	trabalhadores de preparacao de fibras	25.160	15.448	-9.712	-38,6
983	maquinistas e foguistas de locomotivas e maquinas similares	16.700	7.283	-9.417	-56,4
961	operadores de instalacoes de producao de energia eletrica	20.336	11.068	-9.268	-45,6
756	trab de acabamento, tingimento e estamparia prod texteis	54.358	45.228	-9.130	-16,8
951	pedreiros e estucadores	238.759	229.774	-8.985	-3,8
840	ajustadores mecanicos	32.163	23.238	-8.925	-27,7
778	trabalhadores de fabricacao de cerveja,vinhos e outras bebidas	24.030	16.099	-7.931	-33,0
131	**professores de disciplinas pedagogicas de ensino superior**	**34.375**	**26.594**	**-7.781**	**-22,6**
099	**economistas,administradores,contadores e trab assem nao cl**	**29.538**	**21.848**	**-7.690**	**-26,0**
704	contramestres de indústria textil	13.915	6.285	-7.630	-54,8
021	**engenheiros civis e arquitetos**	**53.576**	**46.072**	**-7.504**	**-14,0**
030	tecnicos de contabilidade estatistica e economia domestica	46.889	39.459	-7.430	-15,8
901	trab fabricacao produtos de borracha (exceto pneumaticos)	36.088	28.744	-7.344	-20,4
772	trabalhadores de fabricacao e refinacao de acucar	24.732	17.719	-7.013	-28,4
631	trabalhadores da cultura da gramineas	220.803	213.809	-6.994	-3,2
351	agentes de estacao e de movimento (servicos ferroviarios)	14.464	7.555	-6.909	-47,8
441	corretores de seguros,de imoveis e de titulos e valores	10.243	3.642	-6.601	-64,4
703	mestres (empresas de energia eletrica, gas,agua e esgoto)	10.963	4.584	-6.379	-58,2
852	montadores de equipamentos eletronicos	41.572	35.542	-6.030	-14,5
777	trab de preparacao de cafe, cacau e produtos assem	16.531	11.279	-5.252	-31,8
711	mineiros e canteiros	11.169	6.046	-5.123	-45,9
832	ferramenteiros emodeladores de metais	28.332	23.430	-4.902	-17,3
952	trabalhadores de concreto armado	36.574	31.784	-4.790	-13,1
744	operadores de aparelhos de destilacao e reacao	11.831	7.205	-4.626	-39,1
581	bombeiros	17.123	12.549	-4.574	-26,7
836	polidores de metais e afiadores de ferramentas	15.216	10.697	-4.519	-29,7
745	operadores de refinacao de petroleo	5.609	1.183	-4.426	-78,9
843	mecanicos de manutencao de veiculos automotores	147.909	143.545	-4.364	-3,0
023	**engenheiros eletricistas e engenheiros eletronicos**	**28.447**	**24.334**	**-4.113**	**-14,5**
873	chapeadores e caldeireiros	49.892	45.792	-4.100	-8,2
902	trabalhadores fabricacao vulcanizacao reparacao de pneumaticos	36.207	32.416	-3.791	-10,5

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS.

Quadro 3: 50 categorias ocupacionais que mais cresceram no emprego formal (2003/2006)

Família Ocupacional (CBO 2002)	2003	2006	variação absoluta	variação relativa (%)
Total	29.544.927	35.155.249	5.610.322	19,0
5211 - Operadores do comércio em lojas e mercados	1.870.017	2.408.131	538.114	28,8
4110 - Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administr	3.062.078	3.548.413	486.335	15,9
5142 - Trab nos serviços de manutenção e conservação de edifícios e logra	1.470.817	1.649.847	179.030	12,2
7842 - Alimentadores de linhas de produção	495.594	648.060	152.466	30,8
4223 - Operadores de telemarketing	125.154	266.369	141.215	112,8
9914 - Mantenedores de edificações	394.091	528.307	134.216	34,1
7825 - Motoristas de veículos de cargas em geral	441.804	571.959	130.155	29,5
7170 - Ajudantes de obras civis	451.171	574.159	122.988	27,3
4211 - Caixas e bilheteiros (exceto caixa de banco)	388.037	510.377	122.340	31,5
5132 - Cozinheiros	334.294	442.450	108.156	32,4
5173 - Vigilantes e guardas de segurança	442.037	539.433	97.396	22,0
8485 - Magarefes e afins	194.278	289.463	95.185	49,0
3222 - Técnicos e auxiliares de enfermagem	482.485	577.545	95.060	19,7
5134 - Garçons, barmen, copeiros e sommeliers	487.645	574.688	87.043	17,8
4141 - Almoxarifes e armazenistas	241.113	326.004	84.891	35,2
4221 - Recepcionistas	395.666	477.840	82.174	20,8
7832 - Trabalhadores de cargas e descargas de mercadorias	344.457	423.790	79.333	23,0
5174 - Porteiros e vigias	642.234	720.886	78.652	12,2
6221 - Trabalhadores agrícolas na cultura de gramíneas	213.137	281.634	68.497	32,1
2344 - Professores de ciências biológicas e da saúde do ensino superior	**58.448**	**124.302**	**65.854**	**112,7**
2321 - Professores do ensino médio	**331.829**	**395.608**	**63.779**	**19,2**
5151 - Agentes comunitários de saúde e afins	161.890	222.046	60.156	37,2
7152 - Trabalhadores de estruturas de alvenaria	225.063	285.128	60.065	26,7
1114 - Dirigentes do serviço público	**415.869**	**475.048**	**59.179**	**14,2**
7823 - Motoristas de veículos de pequeno e médio porte	311.187	369.658	58.471	18,8
4101 - Supervisores administrativos	291.131	344.179	53.048	18,2
2124 - Analistas de sistemas computacionais	**89.877**	**139.142**	**49.265**	**54,8**
7841 - Trabalhadores de embalagem e de etiquetagem	165.130	214.236	49.106	29,7
7632 - Operadores de máquinas para costura de peças do vestuário	246.125	292.687	46.562	18,9
2312 - Professores de nível superior do ensino fundamental	**633.421**	**678.909**	**45.488**	**7,2**
1421 - Gerentes administrativos, financeiros e de riscos	**164.740**	**207.922**	**43.182**	**26,2**
3522 - Agentes da saúde e do meio ambiente	100.919	140.916	39.997	39,6
1423 - Gerentes de comercialização, marketing e comunicação	133.544	171.747	38.203	28,6
3541 - Técnicos de vendas especializadas	192.103	229.928	37.825	19,7
7824 - Motoristas de ônibus urbanos, metropolitanos e rodoviários	241.227	273.889	32.662	13,5
2235 - Enfermeiros	**84.159**	**116.628**	**32.469**	**38,6**
7212 - Preparadores e operadores de máquinas	171.377	203.161	31.784	18,5
2231 - Médicos	**203.787**	**235.191**	**31.404**	**15,4**
4142 - Apontadores e conferentes	102.893	134.088	31.195	30,3
8483 - Padeiros, confeiteiros e afins	124.893	155.657	30.764	24,6
6220 - Trabalhadores de apoio à agricultura	160.062	190.089	30.027	18,8
7243 - Trabalhadores de soldagem e corte de ligas metálicas	106.569	136.284	29.715	27,9
9144 - Mecânicos de manutenção de veículos automotores	134.764	163.947	29.183	21,7
7311 - Montadores de equipamentos eletroeletrônicos	92.464	121.445	28.981	31,3
9113 - Mecânicos de manutenção de máquinas industriais	133.758	161.663	27.905	20,9
5191 - Motociclistas e ciclistas de entregas rápidas	62.840	90.690	27.850	44,3
2311 - Professores de nível superior na educação infantil	43.598	70.171	26.573	61,0
2522 - Contadores e afins	**60.562**	**84.220**	**23.658**	**39,1**
6410 - Trabalhadores da mecanização agrícola	87.570	111.179	23.609	27,0
7244 - Trabalhadores de caldeiraria e serralheria	79.640	102.959	23.319	29,3

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS.

Quadro 4: 50 categorias ocupacionais que mais perderam no emprego formal (2003/2006)

Família Ocupacional (CBO 2002)	2003	2006	variação absoluta	variação relativa (%)
6133 - Produtores da avicultura e cunicultura	20.404	1.197	(19.207)	-94,1
1414 - Gerentes de operações comerciais e de assistência técnica	212.382	193.697	(18.685)	-8,8
3117 - Coloristas	53.802	35.665	(18.137)	-33,7
4222 - Operadores de telefonia	93.872	76.476	(17.396)	-18,5
3515 - Técnicos em secretariado, taquígrafos e estenotipistas	100.846	85.082	(15.764)	-15,6
7641 - Trabalhadores da preparação da confecção de calçados	87.484	76.999	(10.485)	-12,0
7721 - Trabalhadores de tratamento e preparação da madeira	37.091	29.352	(7.739)	-20,9
5192 - Catadores de material reciclável	17.674	11.781	(5.893)	-33,3
5243 - Vendedores ambulantes	15.036	10.120	(4.916)	-32,7
4121 - Operadores de equipamentos de entrada e transmissão de dados	84.073	79.379	(4.694)	-5,6
1210 - Diretores gerais	23.647	19.602	(4.045)	-17,1
3114 - Técnicos em fabricação de produtos plásticos e de borracha	19.304	15.414	(3.890)	-20,2
7601 - Supervisores da indústria têxtil	22.710	19.013	(3.697)	-16,3
3722 - Operadores de rede de teleprocessamento e afins	8.804	6.006	(2.798)	-31,8
2331 - Professores do ensino profissional	89.325	86.560	(2.765)	-3,1
3421 - Técnicos em logística de transportes multimodal	31.525	28.837	(2.688)	-8,5
8484 - Trabalhadores em análises sensoriais	4.343	1.955	(2.388)	-55,0
3743 - Técnicos em operação de aparelhos de projeção	4.957	3.080	(1.877)	-37,9
2221 - Engenheiros agrossilvipecuários	**19.135**	**17.530**	**(1.605)**	**-8,4**
1144 - Dirigentes e administradores de organizações da sociedade civil sem	2.749	1.261	(1.488)	-54,1
7731 - Operadores de máquinas de desdobramento da madeira	43.420	42.024	(1.396)	-3,2
2544 - Fiscais de tributos estaduais e municipais	37.129	35.888	(1.241)	-3,3
3751 - Designers de interiores, de vitrines e visual merchandiser (nível m	4.061	2.832	(1.229)	-30,3
1226 - Diretores de operações de serviços em empresa de armazenamento, de	3.930	2.749	(1.181)	-30,1
9541 - Instaladores e mantenedores eletromecânicos de elevadores, escadas	14.728	13.626	(1.102)	-7,5
4231 - Despachantes documentalistas	10.385	9.370	(1.015)	-9,8
1417 - Gerentes de operações de serviços em instituição de intermediação f	36.257	35.280	(977)	-2,7
1221 - Diretores de produção e operações em empresa agropecuária, pesqueir	1.368	493	(875)	-64,0
7732 - Operadores de máquinas de aglomeração e prensagem de chapas	5.945	5.085	(860)	-14,5
3116 - Técnicos têxteis	4.211	3.353	(858)	-20,4
6131 - Produtores em pecuária de animais de grande porte	3.105	2.283	(822)	-26,5
9912 - Mantenedores de equipamentos de parques de diversões e similares	2.169	1.377	(792)	-36,5
7681 - Trabalhadores de tecelagem manual, tricô, crochê, rendas e afins	4.449	3.667	(782)	-17,6
8112 - Operadores de calcinação e de tratamentos químicos de materiais rad	2.694	1.951	(743)	-27,6
6310 - Pescadores polivalentes	2.322	1.647	(675)	-29,1
3252 - Técnicos em produção, conservação e de qualidade de alimentos	9.700	9.028	(672)	-6,9
1142 - Dirigentes e administradores de entidades patronais e dos trabalhad	4.089	3.429	(660)	-16,1
3188 - Desenhistas projetistas e modelistas de produtos e serviços diversos	13.097	12.458	(639)	-4,9
3762 - Artistas de circo (circenses)	1.553	915	(638)	-41,1
8417 - Trab na fabricação de cachaça, cerveja, vinhos e outras bebidas	14.431	13.832	(599)	-4,2
6110 - Produtores agropecuários em geral	3.700	3.175	(525)	-14,2
7683 - Trab artesanais da confecção de calçados e artefatos de couros e p	22.765	22.263	(502)	-2,2
7828 - Condutores de animais e de veículos de tração animal e pedais	3.726	3.271	(455)	-12,2
5164 - Lavadores e passadores de roupa, a mão	11.441	10.998	(443)	-3,9
8423 - Cigarreiros	2.137	1.698	(439)	-20,5
8301 - Supervisores da fabricação de celulose e papel	4.313	3.883	(430)	-10,0
2413 - Tabeliães e registradores	1.815	1.461	(354)	-19,5
6120 - Produtores agrícolas polivalentes	3.233	2.889	(344)	-10,6
2131 - Físicos	**1.053**	**713**	**(340)**	**-32,3**
3547 - Representantes comerciais autônomos	4.380	4.042	(338)	-7,7

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS.

Desafios na fronteira amazônica entre o desenvolvimentismo e o neodesenvolvimentismo: estratégias de desenvolvimento local no Pará

Adebaro Alves dos Reis[*]
Maria José de Souza Barbosa[**]

Resumo: busca-se, neste artigo, chamar atenção para os desafios do desenvolvimento da Amazônia, uma região historicamente colocada com fronteira para a extração das riquezas naturais, um processo brutal de expropriação das populações tradicionais, ao se afirmar um modelo de políticas desenvolvimentistas sob o comando do governo ditatorial-nacional. Sob o qual foi possível a implantação de grandes projetos agrominerais e agropastoris, que concorreram para a urbanização acelerada da cidade de Belém. Hoje sob a dinâmica do neodesenvolvimentismo comandado por um governo democrático-popular tem uma conotação paradoxal, na medida em que se propõe a recuperação históricas dos setores populares, com políticas de cunho afirmativas e, ao mesmo tempo, promove grandes projetos infraestruturais de interesses exógenos, que novamente recorrem a praticas de expulsam de seus habitantes originais para a alteração do uso solo. Sob essa *démarche* aponta-se desafios e estratégias capazes de proporcionar um desenvolvimento endógeno.

Plavras-Chaves: Fronteira. Amazônia. Desenvolvimento. Neodesenvolvimento

Introdução

As crises sucessivas do capitalismo tem se mostrado nas diferentes esferas da sociedade – econômica, social, ambiental, no entanto, resulta do esgotamento do padrão de desenvolvimento centrado no estado central. Nos países desenvolvidos foi fruto da expansão do mercado doméstico, dada a dinâmica do keynesianosmo-fordismo, com padrões de desenvolvimento em massa e consumo em massa, em que a regulação da relação entre capital e trabalho era uma função essencial do estado. No entanto, a crise desse modelo abre espaço para se pensar novas alternativas de desenvolvimento, embora em termos de Brasil, possa se dizer que haja um hiato em termos do desenvolvimento do mercado doméstico, a conjuntura não lhe é favorável. O modelo de desenvolvimento industrial centrado na região sudeste não é possível de ser estendido, quando o regime de acumulação flexível é organizado a partir do trabalho difuso no território das cidades.

Neste contexto, quando se pensa na Amazônia, a questão ambiental torna-se uma solução ou uma problemática. Solução se a estratégia for a sustentabilidade, tendo em vista as defesas em termos do meio ambiente, como condição de vida no planeta, devido as ameaças dadas a aquecimento global, o desmatamento da floresta dentre outros aspectos. Problema quando a estratégia é a continuidade dos processos de exploração da natureza a partir de políticas neodesenvolvimentistas e neoindustriais.

Para entender estas diferentes configurações, é necessário entender os atores sociais que mobilizam os recursos econômicos, tecnológicos, ambientais e institucionais na Amazônia, com particularidade para o Estado. O comando de políticas de desenvolvimento

---

[*]Economista, Mestre em Desenvolvimento Sustentável pelo NAEA, coordenador técnico do Programa de Ensino, Pesquisa e Extensão Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares e Empreendimentos Solidários – PITCPES.

[**]Professora do Centro de Ciências Sociais Aplicadas, coordenadora do Grupo de Estudos e Pesquisas Trabalho e Desenvolvimento da Amazônia, pesquisadora do CNPq.

exógenas para a Amazônia e não endógenas da Amazônia se expressão, com forte evidência, na precariedade da infraestrutura de serviços públicos essenciais ao desenvolvimento econômico com inclusão social.

Hoje, quando se pensa em um novo processo de desenvolvimento, há, pelo menos em aparência, certo consenso na necessidade de sustentabilidade, particularmente na Amazônia, devido à abundância de recursos naturais (REIS, 2008). É sob essa condição que se precisa pensar estratégias na relação direta com as populações locais, suas ações individuais e coletivas, a fim de garantir processos de conservação dos recursos naturais renováveis, ao mesmo tempo, em que possibilitam um modo viável de sustentabilidade ecológica, econômica e social.

Nesse sentido, os desafios são imensos, pois se trata de um novo paradigma de compreensão dos modos de vida locais, até então consideradas obstáculos a implantação de estruturas exógenas que não correspondem às demandas locais em suas sóciobiodiversidade. Trata de voltar às relações entre homem e natureza, com base na introdução de estratégias de desenvolvimento local, econômica, social e ambiental.

O debate teórico e da análise da experiência torna-se chave para compreender a formação de novas organizações civis, que têm mobilizado diferentes territórios e mostrado o papel, por exemplo, da infra estrutura para potencializar a produção das populações tradicionais, em processos de cooperação com centros de pesquisas, governos municipais ganhando força ao ser impulsionada pela introdução de novas tecnologias.

O presente trabalho tem como perspectiva analisar como até aqui a Amazônia tem sido palco de ações que a entendem como uma fronteira de fontes inesgotáveis de recursos naturais a serem explorados, sem levar em consideração as práticas e as estratégias das populações locais. Concluindo sugere-se a adoção de estratégias para o desenvolvimento local sem perder de vista que a Amazônia está no centro do debate e é atravessada por problemáticas locais e globais.

1 Os velhos e novos dilemas da Amazônia

Os velhos dilemas da "Amazônia e os novos desafios" voltam a ser pautados, quando uma retomada da implantação de grandes infraestruturas é colocada por políticas neodesenvolvimentistas em pleno processo de democratização e de territorialização das políticas sociais. Isto se mostra paradoxal na medida em que o desenvolvimentismo estruturou-se sob a base de um governo ditatorial e hoje elas ressurgem sob as vestes do governo popular em nível nacional e estadual. O paradoxo deve-se efetivamente ao fato de se viver um momento histórico propício à construção de instrumentos de planejamento do desenvolvimento local/regional em busca de soluções para as problemáticas decorrentes das desigualdades regionais e subregionais.

O Planejamento Territorial Participativo – PTP, por exemplo, foi estruturado a fim de dar conta das demandas historicamente postergadas à promessa de um progresso vindouro, um devir de modernização face ao atraso das estruturas locais. Neste sentido, o que se coloca hoje diferentemente do planejamento centralizado e de decisões tomadas em gabinetes fechados da burocracia do governo federal, não é tomado como algo desejável possível, pois as populações locais precisam estar no eixo das estratégias de ocupação e uso do solo. Seus diversos usos exigem decisão daqueles que são impactados e não somente a participação formal de ações com recursos já carimbados, e que buscam resolver problemas de outras espacialidades.

A cidadania dos locais, ou seja, os serviços de uso comum, que historicamente foram implantados nas metrópoles e grandes cidades é condição primeira para a inserção sócio-

produtiva das chamadas populações tradicionais destituídos da posse da terra (indígenas, quilombolas, ribeirinhas), trata-se de um reparo histórico devido à dimensão e a repercussão dos processos de expropriação e destituição da propriedade natural na Amazônia.

Neste sentido, se observa três movimentos essenciais que precisam ser levados em consideração no ZEE em contexto amazônico, cuja dinâmica de constituição dos espaços rurais e urbanos, particularmente no estado do Pará, são impactadas, primeiramente, pela velha e, mais recentemente, nova onda desenvolvimentista. Isto porque a retomada dos grandes projetos econômicos e de infraestruturas vem re-escalonando o uso do solo numa perspectiva de desenvolvimento sob o modelo de irradiação e difusão de vetores econômicos ultrapassados.

O processo de urbanização acelerada para dar suporte aos enclaves econômicos não resultaram em melhoria de condições de vida das populações locais, ao contrário, passou a existir a pobreza lá onde ela não existia, ou seja, nas populações tradicionais que tinham seus modos de vida articulados à vida florestal, ribeira etc. sob outras lógicas econômicas e outros padrões de sociabilidade, tornaram-se vulneráveis devido à quebra de seus vínculos identitários, que foram completamente desmontados; segundo percebe-se que o lugar da cidade de Belém, capital do estado, ainda sobredetermina, os processos de controle e centralização das decisões que pesam sobre as localidades. A onda neodesenvolvimentismo, apesar dos esforços para a descentralização e a territorialização das políticas públicas, particularmente, pela estruturação de territórios da cidadania, não são estruturados na mesma proporção dos impactos sociais, tampouco, dá respostas ao questionamento sobre os danos ambientais do neodesenvolvimentismo. Isto porque a extrema concentração de bens e serviços coletivos neste território, e a não universalização dos mesmos, em curto prazo, torna-se dramática para as populações locais, que são novamente pressionadas por processos voltados às demandas dos eixos estratégicos nacionais e de setores muito específicos, como as mineradoras, as madeireiras, os sojeiros e os produtores de gado; e, finalmente, o terceiro, decorre do fato das pequenas e médias cidades estarem no centro de uma nova urbanização acelerada devido aos impactos da retomada dos grandes projetos em seus territórios.

A opção pelos grandes investimentos (minerais, agroextativistas, portos, ferrovias etc.) busca atender setores que historicamente geraram acumulação de riqueza e concentração de renda em poucas mãos. Neste campo, a justificativa para o tão propalado emprego em torno dos mesmos mostra-se bastante fragilizada, à medida que os empregos são temporários e não se traduzem em melhoria de condições de vida para todos, particularmente, quando a mão-obra permanente é circunscrita por dinâmicas específicas do terciário avançado e não mais do terciário tradicional.

No lugar do assalariamento canônico vê-se proliferar às margens dos grandes empreendimentos e dos centros urbanos, o trabalho informal, mendicância, prostituição de jovens, dentre outros fenômenos que se restringiam aos grandes centros urbanos, pois as formas de remuneração, quando existentes, se dão por empreitadas ou produção, ou mesmo de formas de "trabalho escravo". Os contratos de trabalho precarizados ou são impactados pelo paradigma informacional, sendo cada vez mais difícil separar a prestação do serviço do indivíduo que o executa ou a qualificação profissional das qualidades sociais das pessoas (BOUTANG, 1998; LAZZARATO, 1994). É sob esta nova determinação do trabalho que se precisa modelar as ações de políticas públicas em consonâncias com as potencialidade locais, seus atores sociais.

A relação estreita da cidade com o seu campo é outra precisa ser redimensionada, a fim de estruturar políticas públicas de educação do campo e de geração de trabalho e renda ancorada nas dinâmicas produtivas locais associadas aos serviços essenciais (educação, saúde, saneamento, habitação), na medida em que a concorrência entre estes dois espaços torna-se

mais um dos problemas em termos da depauperação das condições de vida do campo em comparação com as cidades.

No quadro de incertezas, é necessário adotar medidas na perspectiva de desenvolvimento em estreita relação com as experiências concretas de vida das localidades, qualquer outra opção mostra em si uma tomada de decisão exógena, cujos danos já se conhece bem.

Neste âmbito, a crise das instituições financeiras, mostra-se o grau de insegurança do sistema do capitalista e suas soluções, que repercutem na precarização das formas de vida conquistadas na longa luta da classe trabalhadora, portanto, a crise não é do emprego em si e nem do trabalho, mas de um modo de inclusão que se caracterizava por uma integração social de tipo "pleno emprego fordista". Assim, por mais que se obtenha níveis de crescimento e de emprego não se alcançará maior patamar de integração social COCCO; BARBOSA, 2007).

Hoje, a mão-de-obra complexa tem sua composição técnica e político-subjetiva expressa pelo trabalho imaterial, isto é, o trabalho que produz o conteúdo informacional e cultural das mercadorias. Neste contexto, o trabalho está relacionado a dois aspectos distintos: de um lado, mostra-se a partir do "conteúdo informacional" da mercadoria, seja nas indústrias, seja nos setores terciários. As habilidades são direta e crescentemente determinadas pela cibernética e controle computacional, sob níveis de comunicação horizontal e vertical; de outro lado, as atividades relacionadas ao trabalho imaterial produz o "conteúdo cultural" das mercadorias à medida que envolve uma série de atividades que até recentemente, não eram reconhecidas como "trabalho", mas sim como padrões culturais e artísticos (modas, preferências, normas de consumo) e, mais estrategicamente, opinião pública (LAZZARATO, 1994).

A mão-de-obra do trabalhado simples, atraída para as novas fronteiras do "desenvolvimento" é incapaz de alavancar processos independentes de organização e de melhoria de condições de vida a patamar aceitável, a não ser quando mobilizados territórios produtivos dos quais fazem parte, a partir de níveis de elevação de cidadania, ou seja, inclusão social.

Num primeiro momento, ou seja, na implantação de grandes obras de infraestrutura há formas de trabalho por contratos temporários, precarizados, terceirizados, e mais tarde a formas de trabalho compulsório e "trabalho escravo", na esteira das cadeias produtivas das *commodities* e, quando conseguem fugir destas teias, migram para as periferias urbanas e passam a pressionar o conjunto da sociedade local, haja vista não terem mais a promessa das oportunidades de emprego nos serviços do comércio e nas repartições públicas, cada vez mais estruturadas sob a lógica informacional, restando-lhes condições de vida submetidas a situações de vulnerabilidades e de violência.

Nestes espaços crescem o trabalho informal sob diversas configurações, além da formação de coletivos de trabalho, cujo código tem se constituído na trajetória da economia solidária, na contra face de uma travessia de crise que desemboca na necessidade de constituir nova organização jurídica do trabalho, para dar conta de processos de emancipação, mas também da flexibilização e do papel do mercado.

Aparecem ainda concepções conservadoras em torno do controle dos fluxos migratórios, ou seja, das entradas e saídas de pessoas nas novas fronteiras determinadas pelos grandes investimentos, ao invés de se valorizar esse segmento social, que trás na bagagem sonhos de vida melhores, um forte mobilizador de condições inovadoras, mas também de aventura que precisa ser potencializada na dinâmica do desenvolvimento local sob a base da economia difusa, a fim de alterar o trajeto das "novas formas" de trabalho e de assalariamento, cada vez integradas a processos mais aviltantes, mesmo se, nas zonas de

fronteiras, continuem-se como fonte essencial da riqueza e centro nevrálgico do poder, sob a mais valia absoluta.

Assim, é necessário entender as profundas mudanças na relação entre trabalho e capital para enxergar as novas contradições no centro da sociedade atual e, conseqüentemente, da Amazônia, a fim de criar estratégias de democratização das condições do desenvolvimento, em que a cidadania é o núcleo central da produção de novas realidades, porque potencializa não somente a composição, mas também a própria condição de organização da produção.

Para pensar e propor alternativas à sustentabilidade das municipalidades das Regiões de Integração no âmbito do estado do Pará, na Amazônia, ou seja, seus espaços rurais e urbanos é preciso sair das clivagens trabalho/emprego, particularmente onde nunca houve o desenvolvimento da relação salarial, é preciso ainda ir além dos enigmas do subdesenvolvimento e do crescimento que caracterizam o Brasil e, em particular, a Amazônia (COCCO; BARBOSA, 2007).

Hoje a mobilização produtiva dos territórios insere o Brasil e a Amazônia no *front* das tendências mais avançadas, ou seja, no deslocamento paradigmático que não respeito nenhum estágio "progressivo", nenhuma linearidade (COCCO; BARBOSA, 2007). A Amazônia é um território atravessado por temas locais e globais, visto que na virada da sociedade pós-industrial o capitalismo das redes possibilita novos desafios e novas oportunidades, para além da destruição e devastação da natureza e sua gente. No dizer de Viveiros de Castro, para o bem ou para o mal o futuro virou Brasil e o Brasil virou Amazônia, o que a coloca no epicentro do planta, como já afirmava Euclides da Cunha em 1904, "mais cedo ou mais tarde na Amazônia se concentrará a civilização do globo (Idem, 2007).

Esses eixos precisam ser observados para superar os índices de pobreza e caos na trajetória do desenvolvimento da Amazônia, como mostram os dados apresentados neste diagnóstico. Os quais para serem superados é preciso um processo intenso de oferta de um conjunto de políticas públicas voltadas à formação da bacia de trabalho local, em primeiro lugar, como pressupõe a universalização da educação (nos três níveis: fundamental, médio e superior) associados à pesquisa aplicada as dinâmicas produtivas locais, tendo em vista que esse é o maior bloqueio ao próprio desenvolvimento da região.

Hoje é a cidadania, ou seja, o acesso aos serviços coletivos que possibilitam a própria inserção sócio-produtiva. Assim, apontamos algumas lacunas que implicam na fragilidade para a constituição do desenvolvimento das Regiões de Integração, como podemos identificar abaixo:

- ✓ Primeira: investimentos na bacia de trabalho existente nas Regiões de Integração, a fim de elevar suas capacidades de produção a fim de agregar valor à produção realizada sob a base do trabalho autônomo e independente, mas que se subordina a dinâmica do atravessador ou ao grande proprietário fundiário;

- ✓ Segunda: ausência de estudos e pesquisas capazes de criar políticas públicas que regulem e ao mesmo tempo fomentem a produção em contexto amazônico, onde a produção, particularmente, de grandes empreendimentos tem contribuído para o desmatamento e a depredação de seu patrimônio sóciobiodiverso;

- ✓ Terceira: como reflexo da primeira é o padrão de financiamento voltado ao desenvolvimento local, embora já tenha avançado ao chegar aos pequenos empreendimentos, falta uma linha de crédito estruturado para atender a base material

da pequena produção, ou seja, adequadas a uma produção que não eminentemente capitalista;

- ✓ Quarto: necessidade de constituir uma rede de produção e difusão de novas tecnologias amparada pela extensão técnica, na medida em que a pequena produção é formada por uma bacia de trabalho como baixo nível de escolaridade, exigindo ainda a articulação de fontes institucionais de financiamento;

- ✓ Quinta: relaciona-se à incorporação da pequena produção no âmbito das políticas públicas na perspectiva de obter processos de industrialização e, conseqüentemente, apoio para acessar o comércio exterior, adequando as orientações e legislação sob novos paradigmas éticos de produção e exportação – mercado justo, por exemplo;

- ✓ Sexta: diz respeito às compras do setor público e da promoção de redes direcionadas à comercialização e distribuição direcionada aos beneficiários dos programas sociais. Para isso é necessário revisar a legislação das licitações públicas – compra de governo – para a inclusão dos pequenos empreendimentos como eixo de uma política de comercialização especial para a sustentabilidade dos pequenos empreendimentos.

Estratégias o Desenvolvimento sob uma agenda local

As condições necessárias à indução como eixo da estruturação de uma Agenda de Desenvolvimento, das Regionais de Integração, na Amazônia exigem uma ação de políticas públicas de base territorial para superar as determinações sócio-estruturais, que bloqueiam o desenvolvimento econômico-social espontâneo e sustentável. Isso significa dizer que qualquer esforço de investimento em infraestrutura desassociado de políticas de valorização da bacia de trabalho regional se tornará insipiente. Daí entendermos que as ações de desenvolvimento são hoje antecipadas por processo de universalização dos elementos seguintes (COCCO *at al*, 1999):

- A **cidadania** hoje é condição *sine qua nan* à inclusão produtiva, ou seja, é o acesso à saúde, educação, habitação, saneamento, telefonia móvel, internet etc., que possibilita a economia difusa, a qual é baseada na constituição de redes de cooperação entre micro e pequenas empresas (individuais ou coletivas) e centros de pesquisas para a institucionalização de processos de inovação com base na economia da sociedade local. A interconexão da economia com o cotidiano das cidades e municípios torna o lugar, suas relações, determinantes, tendo em vista que a ação de cada ator é essencial à medida que participa, de algum modo, dos meios de produção e serviços que mobilizam cada cidade ou município, isto é, suas peculiaridades.

- A **universalização de acesso aos serviços** leva à inserção na economia pós-fordista, pois ela garante a elevação da capacidade produtiva e competitiva, ao manter atualizadas as condições para o surgimento de novas potencialidades econômicas e sociais, ou seja, de realizar novos projetos, de inovar em termos de habilidades até então inexploradas, mas para isto é necessário o livre acesso aos serviços produtivos

essenciais (informática, telemática, telefonia fixa e móvel), infra-estrutura do capitalismo de redes. Isto significa que a democratização do acesso é o fator primordial à produtividade econômica do local/regional.

- A **democratização do mercado** significa desenvolver capacidades específicas para que as micro e pequenas empresas (individuais ou coletivas) participem da constituição do mercado, particularmente, o local – espaço em que atores territoriais se encontram para a troca e à realização do comércio. Neste sentido, cabe à sociedade local, ou seja, seus cidadãos (produtores/consumidores) estabelecerem padrões de qualidade de seus produtos/insumos e às políticas públicas de fomento apoiar suas iniciativas e criatividades. O mercado é construído por pessoas e seus comportamentos são relativos ao próprio conhecimento de outros mercados, podendo ser ajustados a partir da democratização da capacidade de escolha e consumo da população local. Neste âmbito o efeito de uma ação coordenada pode levar a um círculo virtuoso de elevação da escala local, em função da quantidade e da qualidade potencializadas como vantagem competitiva regional, favorecendo-os na concorrência nos grandes mercados internacionais do mundo global.

- **As políticas de desenvolvimento local/regional** precisam ser articuladas como ações prioritárias a fim de promover o enfrentamento de questões como a distribuição da renda em sua dimensão universal. Hoje, programas como Bolsa Trabalho, Bolsa Família, Benefício de Prestação Continuada – BPC, Hortas Urbanas e Periurbanas, Fruticultura de Base Familiar, Luz para Todos, PRONAF, PRONERA, Campo Cidadão – dentre outros programas de transferências de rendas e de créditos especiais, com acompanhamento técnico sistemático têm efeitos essenciais na geração de trabalho e renda, à medida que possibilita a expansão do consumo e a geração de trabalho e renda. Trata-se de políticas que potencializam, de modo ainda incipiente, o trabalho informal que se expande por todos os territórios regionais. Assim, é preciso associar ações territoriais da Agenda Regional sustentada em questões como: identidade regional; perfil produtivo da região; mobilização produtiva das forças econômicas, políticas e sociais que tornam a Amazônia um espaço significativo para a produção e sociedade local. A priorização do trabalho informal é certamente uma das condições essenciais, tendo em vista alterar esta situação, inicialmente, com serviços de promoção de segurança social, a fim de potencializar a economia na relação com o sistema de proteção social regional.

Neste horizonte, torna-se um instrumento essencial à elaboração de um Plano de Ação que desenhe linhas estratégicas e intervenções de dois níveis: a primeira focalizada a fim de atender demandas específicas de vulnerabilidade social e de violação de direitos; a segunda implementada a curto e médio prazo na região Amazônica a partir da problematização ora apresentada, tendo em vista que a sociedade local/regional é concebida como uma das regiões mais desiguais em termos de bens e serviços coletivos.

Assim, para o desenvolvimento da região é vital e necessita de estabelecimento de uma mobilização produtiva dos territórios das Regionais de Integração sob a articulação de

atores essenciais: governadores, prefeitos, universidades, centros de pesquisa, micro, pequenos e médios empreendimentos (individuais e coletivos) etc., a fim de criar sinergias sob uma dinâmica de relacionamento institucional, sob o contexto da cooperação, visando potencializar as atividades produtivas focadas nas expectativas locais, ou seja, nas potencialidades das cadeias produtivas existente na região.

Na constituição desse processo é necessária ainda uma visão mais orientada aos negócios, pois os empreendimentos locais precisam adotar, especificamente, um perfil de negociadores e, neste caso, a instituição de fomento (empresarial) pode favorecer um espaço para o fortalecimento de balcão de negócios. Nesse sentido, a SEDECT, a SEMMA, a SEDES e a SEDUC e a SETER têm papéis primordiais e prioritários na constituição de uma rede de relação, alianças e pactos com centros de pesquisas, universidades, basicamente cursos de áreas tecnológicas podem apoiar às micro e pequenas empresas (individuais e coletivas), em suas especificidades, para que estas possam superar dificuldades quanto à difusão tecnológica, suporte às cadeias produtivas existentes etc., atualizando as dinâmicas de desenvolvimento econômico local com base no regime de acumulação flexível e da economia difusa no âmbito da globalização.

A promoção de política de *Marketing* regional é outro elemento importante para a região Amazônica, conhecida mundialmente por suas dificuldades econômicas e por seus problemas ambientais, mas falta conhecimento, por parte de diferentes atores, das vantagens que a mesma oferece em termos de sua sociobiodiversidade para o desenvolvimento de oportunidades comerciais, industriais.

As dificuldades de localização e isolamento podem ser suprimidas paulatinamente e pelo melhor uso da sociobiodiversidade, vantagem que tem potencialidade para a promoção de suas riquezas naturais. Assim, a associação entre setores governamentais e privados (pequenos e médios empresários individuais e coletivos) pode desenvolver o *marketing* regional da Amazônia, como condição para alavancar as atividades econômicas das cadeias produtivas dos produtos florestais não madeireiros, do artesanato, dos produtos alimentícios regionais etc.

Os pequenos empreendimentos na Amazônia têm grandes potencialidades para o desenvolvimento econômico local/regional, pois são constituídos por sujeitos que conformam modos de vida nos espaços metropolitanos e rurais, em grande parte, sob redes informais que precisam ser potencializadas em processos formais de cooperação, a fim de avançar para dinâmicas de agregação de valor, seja pela consolidação de um perfil industrial, seja pela promoção de atividades de serviços e do desenvolvimento turístico e cultural. A Amazônia está no centro do debate sobre as condições de vida no planeta e é observada pelas transformações econômicas, sociais, políticas e institucionais do mundo globalizado e sua base produtiva local necessita de políticas específicas.

Assim, a criação de linhas de fomento especial para tratar especificamente dos pequenos empreendimentos, precisa ser acompanhada de assistência técnica sistemática e de elevação da escolaridade. A economia solidária, que tem por base a produção local e que opera sob formas precárias de trabalho, exige no âmbito institucional o estabelecimento de

medidas concretas voltadas ao interesse regional e tomadas, com objetivo de orientar-se para o desenvolvimento regional.

Considerações Finais

A construção de um Plano de Ação Regional Territorializado implica em três níveis de definição distintos: primeiro, funcionar no sentido de legitimar a política social de ação territorial; segundo, possibilitar financiamento para os centros de pesquisas a fim de que possam desenvolver pesquisas aplicadas à realidade da pequena produção, em busca de um empresariamento ecologicamente sustentável e politicamente inclusivo e, finalmente; o terceiro, como chave geral, a ação territorialmente regionalizada das instituições de fomento da política pública regional sob dimensões de curto, médio e longo prazo, organizadas em redes e não somente como uma ação de escala.

Portanto, intervir na região como uma oportunidade de afirmação de sua identidade sócio-bio-diversa sob uma nova política de desenvolvimento, justamente porque proporciona condições às micro e pequenas empresas (individuais e coletivas), possibilitando a inserção social daqueles que até recentemente eram ignorados pelas políticas de fomento. Garantir a capacidade de recompor coordenadamente a relação entre o econômico e o social, sob a dinâmica do mercado, tendo como eixo a sociedade é essencial para o desenvolvimento da "vantagem amazônica".

Isto cumpre um papel de mobilizar produtivamente a Região Amazônica, sem perder de vista a complexa relação que conecta suas ações econômico-empresariais centrada na construção da legitimidade política e social, com ações de fomento de curto, médio e longo prazo em respostas às reivindicações da sociedade amazônica, significando não relativizar a dimensão ética e as bases da cidadania regional.

A realidade de uma pequena produção que sobrevive à base de redes informais de produção na região e de seus diferentes atores aponta questões como educação, crédito e apoio à produção como condição essenciais para o desenvolvimento regional. Além da visível dificuldade de acesso à infraestrutura, como o sistema de transporte, das estradas vicinais obstáculos efetivo ao escoamento da produção, além da bacia de trabalho semi-letrada. Em outras palavras, o desenvolvimento regional exige a participação da sociedade civil organizada regionalmente, bem como, de políticas públicas que favoreçam os ingredientes necessários à desobstaculização dos desequilíbrios estruturais à potencialidade da região.

- ✓ Nas cidades impactadas pelo novo desenvolvimentismo e pensando em termos da resistência, é preciso constituir um diagnóstico preciso de redes econômicas, políticas e institucionais (formais e informais), a fim de que se possa traduzir em uma agenda de mobilização produtiva (de coisas e de sentido), com base nas experiências locais, para que se possa afirmar o social antes de qualquer investimento nos setores privados, exigindo do poder público, ações efetivas de valorização da vida. Isto significa dizer as políticas públicas voltadas à formação da bacia de trabalho existente é central em uma negociação da sociedade local.

- ✓ Na capital do estado, ou seja, a cidade de Belém, por ser uma cidade portuária é preciso desenvolver ações de mobilização para a municipalização do porto, que hoje é um forte vetor de geração de trabalho e renda, é preciso ainda garantir que as obras de infra-estrutura sejam articulada aos territórios produtivos, a partir de uma agenda metropolitana, não dá mais para pensar políticas e ações específicas para sua municipalidade, mas para o conjunto das cidades que compõem a RMB, e as cidades em seu entorno, fim de quebrar a lógica de fragmentação entre espaço de produção e espaço de moradia.
- ✓ Nas pequenas e médias cidades também é preciso diagnosticar suas relações com o campo, para o fortalecimento das atividades relativas às cadeias produtivas locais da pequena produção e concentrar esforços em políticas de formação voltadas à gestão e melhoramento dos produtos, bem como incentivar processos de organização coletiva a fim de aumentar o potencial de comercialização.

Referências Bibliográficas

BARBOSA, Maria José de Souza; EID, Farid**. Política pública de transferência de renda, inclusão produtiva e economia solidária: a experiência do Programa Bolsa Trabalho no Estado do Pará.** 2009.

BARBOSA, Rosangela Nair de Carvalho. **A economia solidária como política pública: uma tendência de geração de renda e ressignificação do trabalho no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2007.

BOUTANG, Yann Moulier. ***De l'esclavage au salariat: économie historique du salariat bride***. Paris: PUF, 1998.

COCCO, Giuseppe; BARBOSA, Maria José de Souza. **Trabalho e natureza na Amazônia**. In: Gestão Local e Políticas Públicas na Amazônia. Rio de Janeiro: E-papers, 2007.

_____; GALVÃO, A. P.; SILVA, G.; **Capitalismo Cognitivo: trabalho, redes e inovação. Rio de Janeiro**: DP&A, 2001.

_____*at al*. **Desenvolvimento local na terceira Itália: empresários e empregos ocaso da terceira Itália**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

_____. **Mobilização produtiva dos territórios**. Rio de Janeiro: DP&A, 2005.

_____. **Cidades e Portos na era da Globalização**. Rio de Janeiro, DP&A, 1999.

CORAGGIO. José Luis. ***La Gente o el Capital: desarrollo local y economía del trabajo***. Buenos Aires: Espacio, 2004.

REIS, Adebaro Alves dos. **Estratégias de desenvolvimento local sustentável da pequena produção familiar na várzea do município de Igarapé-Miri (PA)**. Belém: NAEA/UFPA, 2008. (Dissertação de mestrado)

Desafios para a inclusão produtiva das famílias vulneráveis: uma análise exploratória

Jorge Abrahão de Castro[*]
Natália Sátyro[#]
José Aparecido Ribeiro*
Sergei Soares*

Resumo

As discussões sobre capacitação, qualificação profissional e inserção produtiva, devem considerar a vulnerabilidade social que se encontra parte da população brasileira. Cerca de 16 milhões de famílias atendem aos critérios do Cadastro Único do Bolsa Família. Nestas famílias vulneráveis vivem 72 milhões de pessoas, dos quais apenas 29 milhões são jovens ou adultos economicamente ativos. O objetivo desse trabalho é realizar uma análise exploratória da situação no mercado de trabalho dessas famílias e indivíduos, delimitando os principais grupos relevantes e sugerindo possíveis encaminhamentos de políticas de acordo com o perfil do público. Espera-se demonstrar que o público beneficiário do Bolsa Família é também um beneficiário potencial de um leque expressivo de políticas públicas, que precisam atuar de modo mais integrado.

[*] Técnicos de Planejamento e Pesquisa da Diretoria de Estudos Sociais do IPEA.
[#] Bolsista da Diretoria de Estudos Sociais do IPEA.

Introdução

As discussões sobre capacitação, qualificação profissional e inserção produtiva, aconteçam elas no meio acadêmico ou nos processos de gestão pública, trazem sempre como premissa a vulnerabilidade social que se encontra parte da população brasileira. E assistir a essa população e dar-lhe oportunidades de se emancipar é uma questão que está posta em nossas leis, seja em nossa Constituição, ou em pontos mais específicos da legislação brasileira como o Art. 25, Inciso V da Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS que declara que projetos e programas de capacitação e inserção produtiva caracterizam-se como formas de enfrentamento da pobreza e, portanto, conformam um investimento econômico e social que é voltado para os grupos populares. Ou seja, isso deve caracterizar uma espécie de subsídio financeiro e técnico para iniciativas que garantam a esses grupos mais vulneráveis os meios de superação de pobreza em que se encontram e que financiem a transição desses grupos em situações de vulnerabilidade e risco para uma situação que lhes garanta condições mínimas de sobrevivência.

Nesse contexto, já se formou o consenso de que projetos de inclusão produtiva não são de natureza "pura", ou seja, eles são naturalmente intersetoriais. Portanto, para alcançar resultados sólidos, é preciso articular várias políticas setoriais e de desenvolvimento regional e não atribuir a responsabilidade a apenas um programa ou Ministério.

É forte, atualmente, o discurso que cabe ao Programa Bolsa Família fazer essa ponte intersetorial e promover aos seus beneficiários projetos de inclusão produtiva. Nós não compartilhamos com essa tese. Atribuir responsabilidades desse porte a um só programa é um risco alto para os objetivos essenciais desse programa principalmente quando falamos de projetos que são intersetoriais. Sugerimos que é no Cadastro Único (*CadÚnico*) do Programa Bolsa Familia (PBF) que deve ser procurado o público-alvo preferencial para esse tipo de projeto e por isso, o objetivo desse trabalho é analisar o perfil das famílias do *CadÚnico*, o que inclui, mas não discrimina, os beneficiários do PBF.

Isso impõe a reflexão de vários assuntos, mas aqui colocamos o foco na necessidade de se pensar uma organização das ações voltadas para ampliar promoção social mediante inclusão produtiva de integrantes de famílias com rendimentos insuficientes para o atendimento de suas necessidades básicas. Para isso, precisamos saber se as famílias (e pessoas) com o perfil *CadÚnico* estão inseridas ou não no mercado de trabalho. Se estiverem inseridas, qual é o tipo de inserção e quais as melhores políticas para ajudá-las a enfrentar a situação de pobreza em que se encontram? O objetivo desse trabalho é realizar uma análise exploratória da situação no mercado de trabalho dessas famílias, observando-se as principais categorias internas existentes e sugerindo possíveis encaminhamentos de políticas de acordo com o perfil do público.

Nesse sentido, objetivando caminhar na definição de uma política articulada e consistente, o presente trabalho está dividido em 3 Seções, além desta Introdução. Na Seção 1 é feita uma breve recuperação histórico-conceitual da trajetória das políticas de proteção e promoção social. Na Seção 2 a população contida atualmente no *CadÚnico* é analisado através do recurso de identificar, na PNAD 2006, as famílias com perfil semelhante. Na última seção são apresentadas algumas considerações que, embora já adiantadas ao longo do texto, merecem um destaque final.

1. Política social

A questão de como as temáticas da precariedade, vulnerabilidade, pobreza e exclusão passaram para o primeiro plano do debate político - e tornaram-se objeto de políticas públicas - é um tema central das ciências sociais e objeto de ampla literatura. Apesar das diferenças nas análises das causas de sua emergência, diferentes autores convergem para o reconhecimento de que os Estados de Bem-Estar, consolidados no século XX em grande número de países, podem ser definidos como organizadores de sistemas de garantias legais tendo por objetivo realizar, fora da esfera privada, o acesso a bens e serviços que assegurem a proteção e promoção social dos indivíduos.

Mais recentemente, o surgimento e o aprimoramento das políticas sociais latino-americanas viabilizaram algumas importantes considerações, mais ajustadas às realidades de países em desenvolvimento. No Brasil, embora ainda haja carência de referências empíricas e teóricas, também se verificou um crescimento significativo de estudos e pesquisas conexos nos últimos anos, demonstrando um aumento de interesse no debate sobre o papel do sistema de proteção social e das políticas sociais no atendimento às carências e demandas sociais mais prementes, bem como no combate à pobreza e diminuição da desigualdade.

Um sistema de proteção social apresenta-se como uma complexa rede de distribuição e redistribuição de renda, aplicando significativas parcelas do Produto Interno Bruto (PIB) em ações e programas sociais. A política social busca: i) a geração de oportunidades e de resultados para indivíduos e/ou grupos sociais; e ii) garantir ao indivíduo segurança em determinadas situações de dependência ou vulnerabilidade, como, por exemplo, a incapacidade de ganhar a vida por conta própria em decorrência de fatores independentes da sua vontade individual, como o ciclo de vida do ser humano, desemprego e infortúnios. Para tal tarefa, por meio de "uma intrincada rede de tributos, transferências, provisão de bens e serviços, recursos são distribuídos e redistribuídos em múltiplos sentidos, entre ricos e pobres, jovens e idosos, famílias com e sem crianças, saudáveis e doentes. Em sua trajetória histórica, cada sociedade incorpora o reconhecimento de determinados riscos sociais e igualdades desejáveis, exigindo que o Estado assuma a responsabilidade por sua defesa e proteção."[1]

No caso brasileiro, nas últimas décadas o País tem implementado uma ampla agenda no que se refere à ação social do Estado, resultando em grandes mudanças no nosso sistema de proteção social. "De fato, a Constituição de 1988 lançou as bases para uma expressiva alteração da intervenção social do Estado, alargando o arco dos direitos sociais e o campo da proteção social sob responsabilidade estatal, com impactos relevantes no que diz respeito ao desenho das políticas, à definição dos beneficiários e dos benefícios. A ampliação das situações sociais reconhecidas como objeto de garantias legais de proteção e submetidas à regulamentação estatal implicaram significativa expansão da responsabilidade pública em face de vários problemas cujo enfrentamento se dava, parcial ou integralmente, no espaço privado. A intervenção estatal, regulamentada pelas leis complementares que normatizaram as determinações constitucionais, passou a referir-se a um terreno mais vasto da vida social, tanto com objetivos de equalizar o acesso a oportunidades, como de enfrentar condições de destituição de direitos, riscos sociais e pobreza."[2]

[1] CASTRO et alli (2009).
[2] JACCOUD & CARDOSO JR. (2005).

Para além da expansão e consolidação das políticas públicas que visam a Proteção Social frente aos riscos e vulnerabilidades sociais, na linha da Seguridade Social clássica, o Sistema inclui também ações que buscam a Promoção Social, agindo sempre sob o príncípio da equidade, de modo a possibilitar a equalização de oportunidades e resultados. Políticas distintas podem ser entendidas sob este prisma, indo desde a Educação formal e profissional, passando pelas políticas de capacitação e intermediação do sistema público de emprego, chegando até os programas de apoio ao pequeno produtor rural e a agricultura familiar.

O conceito de Promoção Social, nesse sentido, permite construir um entendimento mais geral sobre uma ampla miríade de políticas de geração de emprego e renda, desenvolvimento local, crédito, dentre outras. O que nos permite também, ainda que muito preliminarmente, visualizar sinergias a serem exploradas a partir de uma visão mais integrada dessas políticas.

Desta forma a *promoção social* se desenvolve mediante dois tipos de ação política: por um lado a promoção do desenvolvimento de capacidades e, por outro, a promoção do exercício dessas capacidades. Essa diferenciação não ignora que o desenvolvimento de capacidades só se realiza plenamente com o seu exercício, nem que o exercício de uma determinada atividade só é pleno se ocorre a partir do desenvolvimento das potencialidades da pessoa. Pelo contrário, ela expõe os dois aspectos de um único processo, enfatizando seu vínculo intrínseco, sua dependência mútua.

De forma provavelmente tautológica, pode-se afirmar que o maior fator gerador de oportunidades de exercício qualificado das capacidades produtivas das pessoas é um processo "autêntico" de desenvolvimento econômico de âmbito nacional. Na sua ausência, ou como fator auxiliar, cabe pensar a articulação de políticas e programas capazes de criar essas oportunidades, voltados para pessoas que se encontram em situações especiais de precariedade e vulnerabilidade sócio-econômica.

Essas políticas e programas - por sua vez - podem estar direcionados para o estímulo de processos gerais de desenvolvimento regional ou local, com uma atenção particular sendo dada à inclusão de trabalhadores integrantes de famílias em situação especial. Podem também, por outro lado, de forma mais direta, voltar-se para o apoio de iniciativas produtivas especificamente concebidas para esse tipo de público. É nesse sentido que consideramos o *CadÚnico*, constituído para a gestão do Bolsa Família, um instrumento que pode ser muito útil para apontar lacunas a serem enfrentadas por outras políticas públicas, já em vigor ou ainda a serem concebidas.

2. Desafios para a promoção social mediante inclusão produtiva

Para o sucesso da ação pública de intervenção no espaço econômico e social que pretenda realizar a promoção social mediante inclusão produtiva para populações vulneráveis, deve-se em principio tentar delimitar quem seriam os futuros beneficiários e quais são suas principais características. O conhecimento desses quesitos permitirão a montagem de uma estratégia de intervenção estatal, assim como a delimitação dos recursos que serão demandados.

Para tanto, primeiro é importante a delimitação das famílias que podem ser consideradas em situação de vulnerabilidade. Para esse caso, admitiu-se que esse universo é formado pelo conjunto da população brasileira que tem uma renda domiciliar *per capita* menor que ½ salário mínimo. A hipótese aqui é que esses rendimentos são insuficientes para o atendimento de suas necessidades básicas, o que torna os membros dessas famílias socialmente vulneráveis. Cabe

lembrar que esse também é o perfil das famílias que fazem parte do Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal. Antes de iniciarmos está tarefa vamos tecer alguns comentários a respeito do PBF, tendo em vista a importância atual desse programa no combate a vulnerabilidade social, principalmente à pobreza no país.

Primeiro, salienta-se que embora o Bolsa Família, não seja, nunca tenha sido, e, em nossa opinião, não deva ser um programa de geração de oportunidades às vezes ele é entendido como tal. No entanto, deve-se reconhecer que existem alguns instrumentos utilizados na implementação do PBF, como o Cadastro Único e os Programas Complementares[3] associados ao Bolsa Família que possibilitam sim uma sinergia entre a proteção social oferecida pelo programa e a promoção social mediante inclusão produtiva, que estes programas complementares permitem.

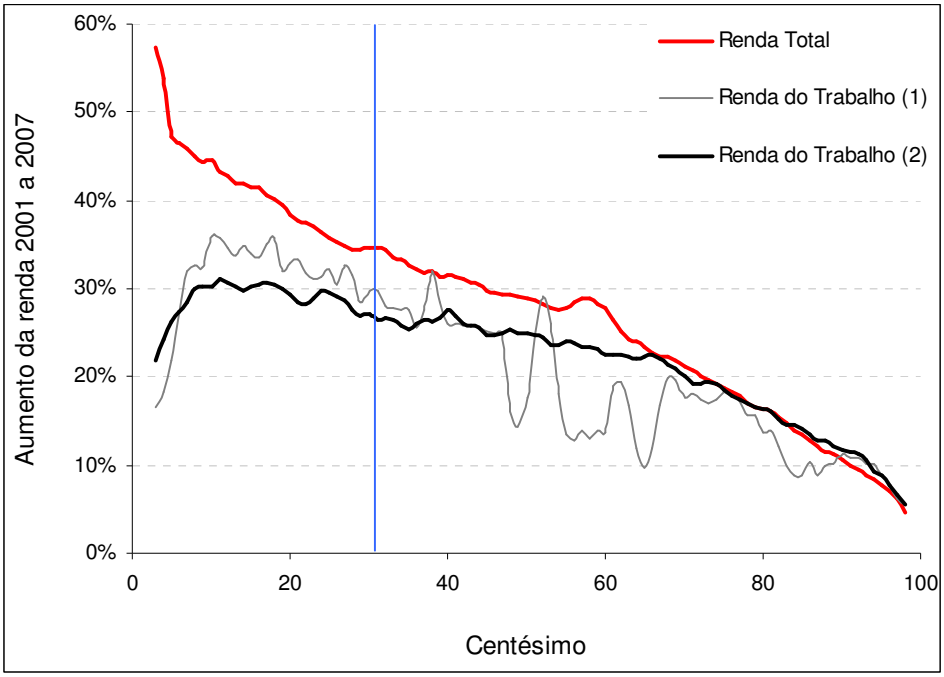
Outra consideração relevante diz respeito a grande importância das transferências monetárias do PBF sobre o fluxo de rendimentos da população, o qual pode ser visualizado na Figura 1. Nela são mostrados, no eixo horizontal, os centésimos de renda, do mais pobre para o mais rico. No eixo vertical, ela mostra a variação percentual da renda real daquele centésimo, ocorrida entre 2001 e 2007. A linha vermelha representa a variação da renda total e a linha cinza leve representa a variação da renda do trabalho ordenada pela renda total[4]. Já a linha preta pesada representa os ganhos na renda do trabalho dos centésimos ordenados pela renda do trabalho. A reta vertical azul representa o limite de renda do CadÚnico.

[3] Programas Complementares consistem na integração das ações regulares, ofertadas pelas três esferas de governo - União, estados e municípios - e pela sociedade civil, voltadas ao desenvolvimento das capacidades das famílias cadastradas no Cadastro Único. O objetivo dessas ações é complementar e potencializar os impactos proporcionados pelas transferências condicionadas de renda. Os programas federais que fazem parte do componente de "programas complementares" são, por enquanto, o Programa Brasil Alfabetizado, ProJovem, Projeto de Promoção do Desenvolvimento Local e Economia Solidária (PPDLES), PRONAF, programas de micro-crédito do BNB, Programa Nacional Biodiesel e Programa Luz para Todos.

[4] Os centésimos nas linhas cinza e vermelha são os mesmos (os centésimo ordenados pela renda total), sendo a única diferença que a linha vermelha representa os ganhos nesta mesma renda total e a linha cinza os ganhos na renda do trabalho.

FIGURA 1

Aumento de Renda Real entre 2001 e 2007 para a Renda Total e Renda do Trabalho



Fonte: Elaboração própria com base na PNAD 2006.

Está figura mostra de forma bastante clara que todos os centésimos no perfil de renda do **CadÚnico** obtiveram fortes ganhos tanto na renda total como na renda do trabalho. Ressalte-se, entretanto, que os ganhos na renda total foram sempre maiores – e a distância entre o crescimento da renda do trabalho e o crescimento da renda total é tanto mais importante quanto pior for a posição dos centésimos de renda. Isso atesta a relevância fundamental que as transferências públicas tiveram no aumento da renda dos mais pobres. Em outras palavras, o crescimento da renda nos percentis mais pobres teria sido consideravelmente menor, se ao desempenho da renda obtida por meio do trabalho não tivesse sido agregado a renda de transferências das políticas públicas.

Por último, cabe observar, por outro lado, que a "garantia de renda" que caracteriza os Programas de Transferência é, na maior parte dos casos, insuficiente para gerar efeitos dinamizadores que permitiriam às famílias sair da pobreza; por outro lado, não há evidência de que este tipo de programa gere dependência no sentido de diminuir a oferta de trabalho dos membros adultos de domicílios beneficiários. Além disso, muitas vezes o próprio valor da transferência não é suficiente sequer para elevá-las acima da linha da pobreza.

Após esses comentários sobre o PBF e para se avançar na compreensão de possíveis linhas de ação para a inclusão produtiva, cabe analisar algumas características do público "Perfil Cadastro Único", a partir da utilização dos dados da PNAD 2006. Cabe ressaltar que o uso da PNAD de 2006 e não da PNAD de 2007 se dá em função da possibilidade de identificação das famílias beneficiárias de programas governamentais de transferência de renda o que permite trabalhar com

a renda líquida das famílias, ou seja, permite saber da situação financeira dessas famílias caso elas não recebessem essas transferências.

Em tese o CadÚnico deveria ser um cadastro de todas as pessoas no Brasil com renda familiar *per capita* inferior a ½ Salário Mínimo. Devido a esse recorte ele acaba dando uma idéia a respeito de diversas características do contingente das famílias mais pobres do país. É relativamente fácil identificar as pessoas com este perfil na PNAD, sendo os resultados mostrados na Tabela 1. A base foi a PNAD de 2006 e o valor do salário mínimo usado como referência foi o corrente em setembro daquele ano (R$ 350).

TABELA 1

Famílias, População e PEA com o Perfil do CadÚnico em 2006

Renda Domiciliar per capita	Localização			Total
	Urbano Não Metropolitano	Urbano Metropolitano	Rural	
Familias				
Até 1/4 SM	5.915.054	1.968.547	3.426.089	11.309.690
De 1/4 a 1/2 SM	2.823.504	1.588.642	1.112.206	5.524.352
Total	8.738.558	3.557.189	4.538.295	16.834.042
População				
Até 1/4 SM	26.914.762	8.778.499	16.348.804	52.042.065
De 1/4 a 1/2 SM	10.548.292	6.121.251	4.160.901	20.830.444
Total	**37.463.054**	**14.899.750**	**20.509.705**	**72.872.509**
PEA				
Até 1/4 SM	10.282.835	3.286.825	7.199.807	20.769.467
De 1/4 a 1/2 SM	4.129.854	2.470.113	2.059.603	8.659.570
Total	**14.412.689**	**5.756.938**	**9.259.410**	**29.429.037**

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD 2006.

Os dados apresentados na Tabela 1 revelam algumas características importantes dessa população. Das quase 17 milhões de famílias com renda domiciliar *per capita* inferior a ½ salário mínimo, algo em torno de 2/3 tem renda *per capita* inferior a ¼ salário mínimo. Ou seja, as famílias mais pobres dentre as mais pobres representam dois terços do Cadastro. As famílias do Cadastro também são 73% urbanas, mostrando que, apesar da forte pobreza rural no Brasil, a pobreza urbana ainda é mais importante em termos absolutos.

A condição de atividade no mercado de trabalho é apresentada na Tabela 2, que deixa claro que um dos problemas das pessoas vivendo em famílias com renda per capita inferior a ½ salário mínimo é a alta taxa de dependência. Apenas 43% dos indivíduos no perfil Cadastro são economicamente ativos, formando a População Economicamente Ativa (PEA) deste segmento. E,

mesmo dentre estes, parcela importante de indivíduos estão desempregados ou em ocupações marginais, como o trabalho não remunerado.

TABELA 2

Condição de Atividade das Pessoas em Famílias no Perfil Cadastro

Idade	Ocupado	Desocupado	Inativo	Total
0 a 14 anos	1.471.872	122.889	26.403.719	27.998.480
	5,26	0,44	94,3	100
15 anos	457.980	96.235	1.201.010	1.755.225
	26,09	5,48	68,42	100
16 e 17 anos	1.202.771	384.638	1.723.726	3.311.135
	36,33	11,62	52,06	100
18 a 29	8.221.311	1.969.315	4.297.049	14.487.675
	56,75	13,59	29,66	100
30 a 59	15.059.320	1.485.851	5.522.675	22.067.846
	68,24	6,73	25,03	100
60 a mais	1.060.421	45.410	2.146.317	3.252.148
	32,61	1,4	66	100
Total Perfil Cadastro	27.473.675	4.104.338	41.294.496	72.872.509
	37,7	5,63	56,67	100

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD 2006.

Nos inativos observa-se que 67% são crianças e adolescentes menores de 16 anos. São meninos e meninas que, pela lei brasileira não deveriam trabalhar. Há relativamente poucos idosos por que o Brasil conta com cobertura previdenciária quase universal – o que já previne a situação de pobreza para este grupo. Há também um grupo relativamente grande de adultos inativos.

Antes de discutirmos o perfil dos 40% ativos, cabem algumas palavras sobre dois tipos de domicílios para os quais a inserção no mercado de trabalho não é – ou, ao menos, não deveria ser – uma prioridade. Do ponto de vista da promoção social mediante inclusão produtiva, o primeiro passo é destacar, no Cadastro aquelas famílias para as quais essa opção não deveria se aplicar.

Por exemplo, existe cerca de 407 mil famílias que não possuem um único membro em idade ativa, ou seja, todos os seus membros são, ou apenas idosos, ou idosos e crianças. Não é uma grande parcela - 2,4% das famílias no Perfil Cadastro -, mas reduz um pouco o universo potencial de programas de inclusão produtiva.

Um segundo grupo, mais importante do ponto de vista quantitativo e muito mais importante do ponto de vista da vulnerabilidade, são as famílias monoparentais com filhos pequenos – de 5 anos ou menos. Estas são quase que totalmente mães com filhos pequenos que se vêem diante de uma

"Escolha de Sofia", na qual devem optar entre trabalhar - deixando seus filhos mal-cuidados e expostos, seja nas ruas, seja trancados dentro de casa - ou cuidar dos filhos - ficando sem fonte de renda para o atendimento das necessidades mais básicas de sua família, comida inclusive. A este grupo pertencem 1,4 milhão de famílias, cerca de 8,3% das famílias no Perfil Cadastro. Porém, menos de 1/3 destas tem acesso à creche. As demais famílias – 1,2 milhão – não têm acesso à educação infantil. Claramente, para tais famílias, o verdadeiro programa de promoção social é a expansão do sistema público de educação infantil.[5] Isto permitiria escolhas menos drásticas a estas mães, no que concerne à sua participação no mercado de trabalho – o que faria uma grande diferença para cerca de 6% das famílias do Perfil Cadastro.

Com esta ressalva em mente, podemos iniciar a análise da PEA no âmbito da população com Perfil Cadastro Único. Este grupo é formado por cerca de 29 milhões de pessoas, que correspondem a 40% do total dos membros destas famílias. São esses milhões de indivíduos trabalhadores ou trabalhadores potenciais, ocupados ou não, que constituem o público potencial para as ações de promoção social mediante inclusão produtiva.

A inserção ocupacional deste grupo é apresentada na Tabela 3. Como diferentes inserções levam a diferentes estratégias de promoção social de inclusão produtiva, esse mapeamento é importante para que se possa avançar na compatibilização das potencialidades e necessidades reais das pessoas com um leque de políticas públicas que podem serem implementadas.

.

TABELA 3

Inserção Ocupacional da PEA com Perfil Cadastro Único

Inserção no Mercado de Trabalho	Jovens de 16 a 29		Adultos de 30 ou +		Todos	
Empregado com Carteira, exceto Trab. Domésticos	2.012.138	17%	3.583.900	20%	5.596.038	19%
Agricultura familiar1	2.023.023	17%	4.383.705	25%	6.406.728	22%
Trabalhador agrícola sem carteira	936.584	8%	1.147.032	6%	2.083.616	7%
Trabalhador doméstico, com e sem carteria	1.008.255	9%	1.759.766	10%	2.768.021	9%
Empregado Urbano sem Carteira	2.117.624	18%	1.716.424	10%	3.834.048	13%
Conta-própria2	1.038.065	9%	3.290.225	19%	4.328.290	15%
Desempregado e inserção marginal	2.642.346	22%	1.769.950	10%	4.412.296	15%
Total População Ativa	11.778.035	100%	17.651.002	100 %	29.429.037	100%

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD 2006.

Há um grupo inicial de 5,6 milhões de trabalhadores, ou 19% da PEA que possui o Perfil Cadastro, que são empregados com carteira ou outros trabalhadores formais. Este grupo está bem espalhado nos diversos setores de atividades, como pode ser vista na Tabela 4, sendo que o setor

[5] Na realidade, a importância da educação infantil vai muito além deste milhão de famílias, uma vez que muitas mulheres, mesmo em famílias com os dois pais presentes no domicílio, tampouco podem trabalhar para aumentar a renda do domicílio. Desnecessário também ressaltar a importância da expansão da educação infantil pelos motivos estritamente educacionais e cognitivos, fundamentais para a trajetória escolar das crianças.

de maior concentração é a indústria de transformação seguido do comércio e reparação e das atividades agrícolas. Existe também uma parcela razoável na administração pública e também trabalhando na educação, saúde e outros serviços sociais.

Portanto, são indivíduos ganhando pelo menos um salário mínimo, com as proteções sociais previstas em leis: eles estão no Cadastro Único simplesmente porque têm famílias numerosas e sua renda não é suficiente para superação da pobreza. Não levando em consideração a renda que ganham não há nada de errado com a sua inserção específica no mercado de trabalho – estes trabalhadores serão impactados por quaisquer avanços na trajetória do mercado de trabalho e nas políticas do Sistema Público de Emprego. Essas pessoas serão beneficiadas também com o aumento de demanda por trabalho advindos das ações do BNDES e outros bancos oficiais, com a melhoria da infra-estrutura e o crescimento econômico geral - mas, embora importantes como parte de uma estratégia de desenvolvimento econômico, estas iniciativas não constituem um conjunto de ações de promoção social voltadas especificamente para pessoas de baixa renda.

TABELA 4

Setor de Atividade – Empregados com Carteira, exceto trabalho doméstico

Setor de Atividade	Jovens de 16 a 29		Adultos 30 ou +		Todos	
Trabalhador Agrícola	276.412	14%	496.444	14%	772.856	14%
Outras atividades industriais	25.397	1%	48.049	1%	73.446	1%
Indústria de transformação	509.397	25%	699.583	20%	1.208.980	22%
Construção	144.622	7%	299.898	8%	444.520	8%
Comércio e reparação	451.720	22%	465.548	13%	917.268	16%
Alojamento e alimentação	94.773	5%	140.575	4%	235.348	4%
Transporte, armazenagem e comunica	81.744	4%	210.930	6%	292.674	5%
Administração pública	103.956	5%	316.660	9%	420.616	8%
Educação, saúde e serviços sociais	118.469	6%	447.993	13%	566.462	10%
Outros serviços	41.292	0%	111.304	0%	152.596	0%
Outras atividades	163.662	8%	346.916	10%	510.578	9%
Atividades maldefinidas	694	0%		0%	694	0%
Total	2.012.138	100%	3.583.900	100%	5.596.038	100%

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD 2006.

O maior grupo atua na agricultura familiar e representa cerca de 6,4 milhões de trabalhadores, ou 22% da PEA com o Perfil Cadastro. Incluem-se aqui todos os indivíduos pertencentes a famílias do Perfil Cadastro que se reportam como empregadores, trabalhadores por conta própria ou não remunerados em atividades agrícolas. É possível que esta definição leve a alguma sobrestimativa, mas não deve ser muito grande. Ou seja, um quinto da PEA presente no Perfil Cadastro se enquadra em uma categoria - agricultura familiar - para a qual há um leque considerável de programas, já com trajetória de experiências e resultados. Avaliar se o tamanho e escopo dos atuais programas estão adequados ou não às necessidades e desafios deste público-alvo é a questão relevante, a nosso ver, para que sejam reformulados, ampliados e/ou ajustados. Políticas públicas melhores para este setor gerariam oportunidades para 1/5 dos beneficiários potenciais do Bolsa Família. É na agricultura familiar que encontramos o maior contingente da população madura do Perfil Cadastro – ¼ dos maiores de 30 anos. Mas a concentração de jovens também é importante – 17%.

O próximo grupo são os cerca de 2,0 milhões de trabalhadores agrícolas sem carteira – 7% dos trabalhadores presentes nas famílias com o Perfil Cadastro. Estes são majoritariamente trabalhadores altamente desprotegidos, freqüentemente ganhando muito menos que um salário mínimo, trabalhando sazonalmente, vivendo sob grande incerteza e, freqüentemente, condenados a uma vida de pobreza. Como não estão inscritos na seguridade, qualquer acidente de trabalho ou problema de saúde pode ser ruinoso para eles ou suas famílias. Se seus empregadores podem pagar-lhes um salário melhor e não o fazem por traços culturais atrasados ou deficiência da fiscalização; ou se seus empregadores não são suficientemente produtivos para pagar um salário mínimo com direitos trabalhistas; é uma pergunta para a qual não há resposta fácil, mas não há dúvida de que a fiscalização do trabalho em atividades agrícola é insuficiente. De qualquer modo, este grupo não só é altamente vulnerável como também pouco abordado pelas políticas públicas. Urge conhecer melhor suas carências, bem como os desafios por eles enfrentados, para que melhor oriente-se as políticas públicas em sua direção.

Os trabalhadores domésticos formam o grupo seguinte, que corresponde a 9% da PEA com Perfil Cadastro, são mais de 2 milhões de trabalhadores, 83% dos quais não têm carteira assinada. É um grupo para o qual existe um conjunto de conhecimento acumulado razoável, mostrando como e porque são trabalhadores vulneráveis. Apesar da heterogeneidade das condições de trabalho que encontram – há desde casos nos quais são tratados quase como membros da família, passando por situações de jornadas de trabalho claramente abusivas, até chegar a casos de terrível exploração, inclusive sexual, e até tortura –, são trabalhadores que não têm sindicatos fortes, cuja informalidade lhes é danosa e para quem não existem muitas políticas públicas específicas.

Os empregados sem carteira em atividades não-agrícolas são 13% (3,8 milhões) da PEA com Perfil Cadastro. De acordo com a Tabela 5, concentram-se especialmente nas áreas de comércio e reparação; construção civil; e indústria da transformação. Dado que estão já inseridos em algum setor, a política óbvia para este grupo, a despeito de seu longo histórico de fracasso no Brasil, é a qualificação profissional – restando compatibilizar esta qualificação com o dinamismo de médio e longo prazo do respectivo setor. Em outras palavras, qualificar o trabalhador em novas funções do mesmo setor, para que ele possa ser incorporado em postos de melhor qualidade, ou qualificá-lo para mudar para outro setor mais dinâmico que possa incorporá-lo de forma sustentável.

Logicamente, as possibilidades de mudanças na trajetória profissional deste trabalhador são em algum grau determinadas pela sua escolaridade e idade – sendo consideravelmente mais difícil redirecionar a trajetória de trabalhadores com idade já madura e/ou com baixa escolaridade. Nesse sentido, a relativa juventude deste grupo pode constituir uma oportunidade: mais da metade dos trabalhadores nesta situação têm de 16 a 29 anos.

TABELA 5

Setor de Atividade – Empregados sem Carteira em Atividades Não Agrícolas

Setor de Atividade	Jovens de 16 a 29		Adultos 30 ou +		Todos	
Outras atividades industriais	20.044	1%	25.105	1%	45.149	1%
Indústria de transformação	387.673	18%	268.289	16%	655.962	17%
Construção	364.975	17%	372.871	22%	737.846	19%
Comércio e reparação	566.014	27%	313.746	18%	879.760	23%
Alojamento e alimentação	155.619	7%	96.259	6%	251.878	7%
Transporte, armazenagem e comunica	86.103	4%	98.213	6%	184.316	5%
Administração pública	93.995	4%	130.976	8%	224.971	6%
Educação, saúde e serviços sociais	168.277	8%	176.721	10%	344.998	9%
Outros serviços	169.377	0%	144.162	0%	313.539	0%
Outras atividades	103.474	5%	89.638	5%	193.112	5%
Atividades maldefinidas	2.073	0%	444	0%	2.517	0%
Total	2.117.624	100%	1.716.424	100%	3.834.048	100%

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD 2006.

Os trabalhadores por conta própria e empregadores representam cerca de 15% da PEA do Perfil Cadastro. De acordo com a Tabela 6, em termos de idade, a situação se inverte com relação aos sem carteira: 76% têm 30 anos ou mais. Alguns destes são de fato empregados que são empurrados para contratos no mercado de bens e não no mercado de fatores. Por exemplo, um empregado da indústria de calçados que passa a produzir em casa, vendendo toda sua produção para o antigo empregador é formalmente um trabalhador por conta própria, mas na realidade um empregado disfarçado. Infelizmente, ao contrário da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) do DIEESE, a PNAD não permite distinguir trabalhadores por conta própria de acordo com o número de clientes que tem. Em todo caso, este grupo é o público-alvo por definição das políticas voltadas ao crédito e à qualificação profissional.

TABELA 6

Setor de Atividade – Trabalhadores por Conta Própria e Empregadores

Setor de Atividade	Jovens de 16 a 29		Adultos 30 ou +		Todos	
Outras atividades industriais	5.430	1%	13.678	0%	19.108	0%
Indústria de transformação	158.706	15%	567.303	17%	726.009	17%
Construção	190.030	18%	781.601	24%	971.631	22%
Comércio e reparação	324.919	31%	1.093.009	33%	1.417.928	33%
Alojamento e alimentação	29.107	3%	252.093	8%	281.200	6%
Transporte, armazenagem e comunicação	108.780	10%	192.560	6%	301.340	7%
Educação, saúde e serviços sociais	28.785	3%	30.195	1%	58.980	1%
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	127.211	12%	228.730	7%	355.941	8%
Outras atividades	24.236	0%	55.784	0%	80.020	0%
Atividades maldefinidas ou não-declaradas	40.861	4%	75.272	2%	116.133	3%
Total	1.038.065	100%	3.290.225	100%	4.328.290	100%

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD 2006.

Finalmente, outros 15% da PEA presente em famílias de Perfil Cadastro estão desempregados ou estão inseridos marginalmente no mercado de trabalho – ocupados em postos sem remuneração em atividades não-agrícolas. Como pode ser observado na Tabela 7 esse grupo tem cerca de 4,4 milhões de pessoas, sendo que quase 60% são jovens. Destes jovens, 52% nem terminaram o segundo ciclo do ensino fundamental e boa parte enfrenta a situação de analfabetismo funcional. Ou seja, a política de promoção social para a maior parte destes jovens desempregados ainda é a educação básica e a educação de jovens e adultos. Há uma dívida educacional considerável a ser resgatada.

Completam este grupo de jovens desempregados ou mal-inseridos aqueles que possuem entre 9 ou mais anos de estudo. Sua escolaridade pode até ser considerada alta para os padrões da mão de obra brasileira, mas também são público-alvo para qualificação profissional, intermediação de mão-de-obra e todas as outras ações que o Sistema Público de Emprego pode oferecer.

TABELA 7

Nível de Instrução – Desempregados ou Marginalmente Ocupados

Nível de Instrução	Jovens de 16 a 29		Adultos de 30 ou +		Todos	
Sem Instrução	79.736	3%	217.833	12%	297.569	7%
1 a 3 anos	164.148	6%	290.842	16%	454.990	10%
4 a 8 anos	1.163.113	44%	816.271	46%	1.979.384	45%
9 a 12 anos	1.171.238	44%	391.529	22%	1.562.767	35%
12 anos ou mais	64.111	2%	53.475	3%	117.586	3%
Total	2.642.346	100%	1.769.950	100%	4.412.296	100%

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD 2006.

Entre os adultos com mais de 30 anos, o perfil educacional é muito pior: 28% podem ser considerados analfabetos funcionais e 74% não terminaram o ensino fundamental. No entanto, a educação de adultos mais velhos apresenta dificuldades consideráveis e as taxas de sucesso no Brasil com iniciativas deste tipo têm sido relativamente baixas.

4. Considerações finais

O esforço de delimitação e revelação de características, de possíveis beneficiários de uma estratégia de intervenção estatal, que vise a inclusão produtiva permite que se apresente algumas dessas estratégias. Dentro do leque de políticas públicas hoje em vigor, seja no campo mais tradicional da Proteção Social seja na promoção social, várias poderiam ter impactos virtuosos sobre esta população, de mais de 16 milhões de famílias, onde vivem mais 72 milhões de pessoas, dos quais apenas 29 milhões são jovens ou adultos economicamente ativos. No âmbito do Perfil Cadastro, destacou-se que:

i) um milhão e meio de famílias são monoparentais com filhos menores de 5 anos. Mães que, caso queiram disputar postos no mercado de trabalho, precisam delegar o cuidado destas crianças a outrem, durante sua jornada de trabalho. Entretanto, dois terços destas famílias não têm acesso a creche, o que constitui um claro desafio para a política de Educação Infantil – expandir o acesso junto às famílias mais carentes;

ii) dos 29 milhões de trabalhadores, nada menos que 5 milhões e meio são trabalhadores com carteira assinada. Trabalhadores que já estão no mercado formal de trabalho, que já teriam atravessado com louvor a tal "porta de saída", mas ainda se encontram em situação de vulnerabilidade de renda. As políticas clássicas de Sistema Público de Emprego – intermediação, qualificação e seguro-desemprego -, e a defesa do salário-mínimo, além da

manutenção de um ambiente de crescimento econômico com estabilidade, são fundamentais para que este grupo melhore sua situação;

iii) mais de seis milhões de trabalhadores atuam na agricultura familiar. São, portanto, público-alvo por definição das políticas de fomento e crédito voltadas para este setor, em sua maior parte sob responsabilidade do Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA);

iv) outros dois milhões são trabalhadores rurais precários, sem carteira assinada, que necessitam do olhar não apenas do MDA e do Ministério da Agricultura, mas também do Ministério do Trabalho e até do Ministério Público, em certas situações;

v) os mais de dois milhões de trabalhadores domésticos também podem ser considerado um grupo com uma agenda específica, no sentido de reconhecimento de direitos trabalhistas, regulação da jornada de trabalho, combate a informalidade, promoção da inclusão previdenciária, dentre outras questões;

vi) quase quatro milhões são trabalhadores sem carteira em atividades não-agrícolas, com destaque para os setores de comércio, construção e indústria de transformação. Para estes trabalhadores, que em sua maioria são jovens de 16 a 29 anos, a continuidade do processo global de formalização do mercado de trabalho é fundamental, a que devem ser adicionadas políticas mais efetivas de qualificação profissional;

vii) mais de quatro milhões são trabalhadores por conta-própria ou empregadores. Além das políticas de qualificação, neste caso seria indicada uma abordagem das políticas de acesso ao crédito. Ressalte-se que este grupo é constituído por trabalhadores maduros – três quartos têm trinta anos de idade;

viii) por fim, quase quatro milhões e meio de trabalhadores estão desempregados, ou em ocupações precárias como trabalho não-remunerado e/ou de carga horária incipiente. Destes, cerca de um milhão e meio possuem uma escolaridade até alta para os padrões brasileiros – médio incompleto ou mais – constituindo um grupo oportuno para ações de qualificação profissional; e também de educação de jovens e adultos, que permitam a estas pessoas completar mais um ciclo escolar. Quanto aos outros três milhões de trabalhadores, ações de educação de jovens e adultos, inclusive de erradicação do analfabetismo, permanecem necessárias e urgentes. Neste grupo, mais uma vez predominam os jovens de 16 a 29 anos.

Os esforços no sentido de integrar as várias ações e programas em uma coesa política de promoção social mediante inclusão produtiva estão apenas no seu início, e é fundamental que se tornem cada vez mais fortes. Como mostrado aqui, o público beneficiário do atual Bolsa Família é também um beneficiário potencial de um leque expressivo de políticas públicas. Conhecer melhor estas políticas avaliá-las, aprofundá-las, readequá-las se preciso for, é uma agenda que transcende a ação de um único ente federado, sendo necessária a preocupação e a responsabilização do conjunto da ação do Estado como um todo.

Referências Bibliográficas

CASTRO, Jorge et alli - A CF/88 e as políticas sociais brasileiras. In CARDOSO JR., José Celso (org.) – **A Constituição Brasileira de 1988 Revisitada**. Ipea: Brasília, 2009.

JACCOUD, Luciana e CARDOSO JR., José Celso - Políticas Sociais no Brasil: Organização, Abrangência e Tensões da Ação Estatal. In JACCOUD, Luciana (org.) - **Questão Social e Políticas Sociais no Brasil Contemporâneo**. Ipea, Brasília, 2005.

Ribas, R. P.; Machado, A. F.- "A imputação da renda não-trabalho na Pesquisa Mensal de Emprego (PME/IBGE) e seu proveito em análises dinâmicas de pobreza e desigualdade," **Anais do XVI Encontro Nacional de Estudos Populacionais**, Caxambu: ABEP, 2008.

DESENVOLVIMENTO DO CAPITALISMO SOB A LIDERANÇA DO CAPITAL FINANCEIRO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Autor: Marcos Antonio Tavares Soares
Doutorando em Desenvolvimento Econômico pela Unicamp e Prof. da UESB.

Sessão Temática 1: Trabalho, desenvolvimento, tecnologia e meio ambiente

O estudo analisa a dinâmica contemporânea do capitalismo sob a regência do capital financeiro e os seus impactos no mercado de trabalho brasileiro. Observa-se que a partir da década de 1990, as políticas econômicas de orientação neoliberal vão ter impactos negativos no mercado de trabalho. Foi constatado que a taxa de lucro do capital financeiro cresce acima da média da taxa de lucro do capital produtivo e que o rendimento médio do trabalho cai à medida que o lucro financeiro cresce. Conclui-se que o trabalho torna-se mais flexível, precário e que o pauperismo relativo avançou na década de 1990, mesmo nos anos em que se constatou crescimento do PIB.

Palavras-chave: financeirização, taxa de lucro e flexibilização.

DESENVOLVIMENTO DO CAPITALISMO SOB A LIDERANÇA DO CAPITAL FINANCEIRO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

1. Introdução

No período que vai de 1945 até final da década de 1960, a lógica da produção dominava a economia e as políticas nacionais atuavam no sentido de assegurar a demanda efetiva. Esse período é marcado por políticas econômicas de orientação keynesiana que preconizavam a expansão da produção e a geração de empregos. O sistema financeiro tinha um papel de potencializador do circulo virtuoso da produção, capitalizando as empresas para promover a elevação da produção com geração de novos postos de trabalho. Durante esse período as taxas de desemprego mantiveram-se reduzidas; os ganhos de produtividade se traduziam em redução da jornada de trabalho, elevação da renda média do trabalho e da participação dos trabalhadores na distribuição da renda dos seus respectivos países[1].

No Brasil a economia se desenvolvia com abertura de novos postos de trabalho, com mobilidade social ascendente e processo de estruturação do mercado de trabalho. É certo que esse processo se dava com forte concentração de renda e desigualdade social. O Estado brasileiro preocupou-se com o crescimento econômico e deixou as questões sociais a serem resolvidas pela "mão invisível" do mercado.

A partir de 1970, o regime de acumulação de capital mundial regido pelos interesses do capital produtivo dá sinais de esgotamento revelado nas baixas taxas de crescimento econômico, como o das economias dos EUA, Reino Unido e Japão. Com a crise de reprodução do capital dos anos de 1970, expandem-se as estratégias de valorização do capital nos mercados financeiros.

Com o desenvolvimento dos mercados financeiros e a sua liberdade de movimentação na economia internacional, o capital dinheiro autonomiza-se e sua valorização se dá a taxas mais elevadas do que às praticadas na esfera produtiva da economia, o que vai resultar em maior poder de atração de capitais para a reprodução fictícia. Com isso se eleva a riqueza fictícia em circulação na economia mundial e com ela maior poder político para os rentistas e para os conglomerados econômicos que também atuam na esfera financeira.

No Brasil a partir de 1990, inicia-se o processo de reestruturação produtiva, de abertura comercial e financeira e de redução do tamanho do Estado via privatizações. No setor privado, numa conjuntura de acirramento da concorrência entre capitais, novos métodos de produção e gestão da força de trabalho são adotados com o intuito de reduzir o custo da força de trabalho, os quais vão resultar para os trabalhadores em: flexibilização do trabalho, redução dos rendimentos médios e queda na participação da riqueza nacional.

O governo brasileiro em 1994 implanta o Plano Real com o objetivo de combater a inflação. Para manter o equilíbrio do Balanço de Pagamento, com a moeda nacional sobrevalorizada, o governo precisa elevar taxas de juros de modo a atrair dólares. A emissão de título públicos associada a elevação da taxa de juros real implicou

[1] Husson (1999), apresenta dados sobre os ganhos do trabalho no período.

no crescimento da dívida pública interna e, por conseguinte foi necessária a geração de superávits primários. Para alcançá-los o setor público fará ajustes fiscais de modo que permita o pagamento dos juros da dívida pública interna, que é uma das fontes de valorização do capital financeiro. Desse modo, o processo de financeirização passa a subordinar as políticas macroeconômicas, as políticas de emprego e de gestão de pessoal.

Esse trabalho analisa a dinâmica contemporânea do capitalismo sob a regência do capital financeiro que se desenvolve num circulo vicioso que implica em desajuste social com precarização do trabalho e da renda dos trabalhadores assalariados. Parte-se do pressuposto que o trabalho continua a ser categoria central no sistema capitalista, discussão apresentada no tópico segundo. No tópico terceiro apresentamos as implicações da financeirização da economia no mercado de trabalho. No quarto tópico analisaremos as conseqüências da expansão do capital financeiro sobre a renda média do trabalho, a repartição da renda nacional e sobre o desemprego da força de trabalho. Por fim, as considerações finais que tentam sintetizar as idéias principais do texto.

2. Financeirização da economia e centralidade do trabalho

Os anos de 1970 marcam o esgotamento do modelo de acumulação de capital sob a regência do capital produtivo e do Estado orientado por políticas keynesianas de intervenção na economia e promotor do bem-estar social. A partir de 1980 intensifica-se o processo de reestruturação produtiva. Até então, a acumulação de capital vinha sob a regência da esfera da produção e os setores produtores de bens de capital, de bens de consumo duráveis e não duráveis eram os responsáveis pela dinâmica econômica, pela estruturação do mercado de trabalho e pela valorização do valor.

Contudo, na década de 1970 a reprodução ampliada do capital dava sinais de baixo dinamismo econômico que vinha acompanhado de queda na taxa de lucro[2]. Fracalanza (2008), com relação a esse período, observa que a dinâmica da economia já não atendia aos anseios de acumulação de capital das corporações oligopolistas, conforme o trecho que segue:

> Todavia, nos anos de 70, as tensões próprias a todo regime de acumulação colocam-no em cheque. A incapacidade de ampliação contínua da produtividade marcou um acirramento das tensões que se mostram incontornáveis naquele momento. Os arranjos institucionais prevalecentes começaram a mostrar-se inadequados para parte expressiva dos agentes em oposição. **As corporações oligopolistas não suportaram a contínua queda de lucros que se seguiram à queda da produtividade nos anos 70**. Seria necessário intensificar o combate às estruturas econômicas construídas no pós-guerra, sobretudo as associadas à manutenção de elevações contínuas do salário real, bem como aquelas sustentatoras dos Estados de Bem-Estar social, a exemplo da estrutura tributária e de financiamentos dos gastos públicos em seguridade social. (2008, p. 7, grifo nosso)

[2] Na economia dos EUA, a taxa de crescimento passou de 1,9% entre 1963/1973, caindo para 0% no período compreendido entre 1973/1977; no Reino Unido, no mesmo período, caiu de 3,0% para 0,5% e; Também no Japão a economia decresceu de 8,7% para 2,8% (BENAKOUCHE, 1981).

Diante dos problemas de reprodução ampliada do capital na busca da valorização do valor, inicia-se um processo de reestruturação produtiva, reforma do Estado e liberalização comercial e financeira. Dada às novas demandas dos capitalistas, as idéias neoliberais começam a tomar forma de políticas econômicas e sociais. Estas vão atuar no sentido de garantir a recomposição dos lucros em detrimento dos ganhos sociais advindos do crescimento do emprego (público e privado), da regulação do mercado de trabalho, do investimento público e dos gastos sociais com políticas universais. No que se refere ao mercado de trabalho, processa-se a flexibilização das relações de trabalho de forma a permitir ajustes no uso, na contratação, no volume e no preço da força de trabalho[3].

A valorização do valor sob a lógica do capital financeiro não anula a esfera da produção, mas a submete a lógica de valorização financeira. A produção continua a se expandir e com ela surgem novos produtos, indústrias, profissões e postos de trabalho[4].

A acumulação de capital sob a regência da lógica das finanças não implica que caminhemos para a sociedade do fim do trabalho. O que se verifica é que a liderança das finanças na acumulação de capital impõe mudanças ao setor produtivo privado e ao setor público. Ao primeiro setor, as mudanças implicam em novas formas de gestão do capital e do trabalho. Ao segundo setor, são exigidas reformas do Estado e políticas macroeconômicas que permitam o pleno desenvolvimento do capital (liberdade comercial e financeira), principalmente do capital financeiro.

Como o capital busca a valorização do valor e o mercado financeiro se apresenta como um espaço propício para sua valorização, montantes cada vez maiores de capital são destinados a valorização na esfera financeira. Nesse circuito D-D' o capital se autonomiza. Contudo, a esfera produtiva não é eliminada e lastreia parte das mercadorias que circulam no mercado financeiro e, além disso, é na produção que é assegurada a base material para a reprodução social. Sobre a relação entre capital produtivo e capital financeiro, veja o seguinte trecho:

> Isso não significa, desde logo, que a valorização do capital fictício possa prescindir, ou se separar, da valorização do capital produtivo. Mais uma vez, a relação que se estabelece aí é a mesma que prevalece entre o capital a juros e o "capital em funções". Há uma independência recíproca entre os respectivos movimentos, são determinações distintas que regulam o capital como propriedade *vis-à-vis* o capital produtivo – mas independência não significa separação. Há uma relação de unidade que é originária e constitutiva a ambas as formas e que subordina, em última instância, a valorização do capital (sob qualquer forma) às operações do capital produtivo (MAZZUCCHELLI, 2004, p.79).

Dessa forma, não é demais afirmar que a dinâmica capitalista é resultado de múltiplas determinações e que o uso do método dialético é de grande valor para a sua compreensão. O fato de na fase atual o capital financeiro ser o principal fator determinante da taxa de lucro, não implica em eliminação do capital produtivo. Além

[3] Para saber mais sobre esse processo consultar Krein (2007).

[4] Aqui concordamos com a idéia de Schumpeter de destruição criadora: "A abertura de novos mercados – estrangeiros ou domésticos – e o desenvolvimento organizacional, da oficina artesanal aos conglomerados como a U.S. Steel, ilustram o mesmo processo de mutação industrial - [...] que incessantemente revoluciona a estrutura econômica a partir de dentro, incessantemente destruindo a velha, incessantemente criando uma nova. Esse processo de destruição criativa é o fato essencial acerca do capitalismo"(Schumpeter, Cap. VII, p.112-113, 1984).

disso, vale lembrar que o capital define-se como uma relação social de produção e que a sociedade para a sua existência carece de uma base material, sendo razoável afirmar que o capital é produto da relação social a qual é fundada e mantida pelo trabalho. O desenvolvimento do capitalismo está diretamente associado ao desenvolvimento das forças produtivas, as quais partem do desenvolvimento do trabalho.

Desse modo, entende-se que não é possível eliminar a esfera da produção do processo de reprodução do capital e da compreensão da realidade[5] gerada pelas relações sociais de produção capitalista. Dito isso, parece mais razoável continuar a analisar a dinâmica do trabalho (trabalho abstrato, concreto, formal e informal) na sociedade contemporânea, pois, se a conclusão fosse à do fim do trabalho, não faria sentido continuar a investigação do objeto, a não ser como uma pesquisa de valor histórico.

O exposto até aqui não nega as evidências que apontam para a produção da redundância da força de trabalho, da superpopulação relativa, e da redução do *quantum* de trabalho plasmado nas mercadorias, apenas, reafirma a centralidade do trabalho na reprodução social e na produção capitalista. De um lado, temos elevação da composição orgânica do capital e desenvolvimento de novos métodos de organização e gestão do trabalho, os quais vão resultar em aumento da produtividade do trabalho. Cada novo investimento de capital tende a empregar relativamente um número menor de trabalhadores e, com isso, a produção da superpopulação relativa. Esta é redundante, excessiva, dada incapacidade do capital de absorver o número crescente de trabalhadores. Se a análise sobre a dinâmica econômica e social se centrar num período longo, por exemplo, um século, será constatado que o trabalho assalariado se expande. Quanto ao emprego do "chão de fábrica", o trabalho enquanto ação que transforma a natureza de modo consciente, também é possível identificar a expansão do trabalho na indústria em números absolutos[6]. Husson (1999), em seu estudo chega a seguinte conclusão:

> Em números absolutos, chegamos, finalmente, a um balanço da evolução do volume de trabalho que mostra que este último aumentou em quase ¼ nos seis principais países capitalistas [...]. De 431 bilhões de horas de trabalho, em 1960, passamos a 530 bilhões em 1996. Somente na Europa é que o volume de trabalho diminui, mas se estabilizou nos quinze últimos anos [...] (p. 10).

Contudo essa expansão não é suficiente para assegurar que a indústria continue a ser a maior geradora de emprego entre os três setores da economia - primário,

[5] Marx em "Para a crítica da economia política" (2005) afirma, "o concreto é concreto porque é síntese de muitas determinações, isto é, unidade do diverso [...] A mais simples categoria econômica, suponhamos, por exemplo, o valor de troca, pressupõe a população, uma população produzindo em determinadas condições e também certos tipos de famílias, de comunidades ou Estados [...]"(p. 40). De acordo com Marx e concordando com Mazzucchelli, a compreensão do real, da economia capitalista, passa pela articulação das múltiplas determinações do real.

[6] Nesse sentido, afirma Coggiola: "Em países como o Brasil, a classe operária cresceu de 1,1 milhão (1949) para 14,6 milhões (1990); no Egito, de 400 mil (1954) para 7,3 milhões (1990); na China, de 17 milhões (1950) para 136 milhões (1996). Nos 'tigres asiáticos' [...] passou-se de 2,1 milhões de operários industriais (1950) para 29,5 milhões (1990). De conjunto, em meados de século XIX havia 20 milhões de operários industriais, na Europa e os EUA (1,5% da população mundial); em 1900, 70 milhões, principalmente na Europa, Rússia, Estados Unidos e Japão (4% da população mundial); em 1950, existiam aproximadamente 150 milhões de operários industriais (6% da população mundial). Em 2000, a equivalente cifra se situa, segundo estimativas, entre 550 e 600 milhões (10% da população mundial), dois terços dos quais nos países 'em desenvolvimento' (2002, p. 476).

secundário e terciário. A produção industrial que inicialmente, século XVII e XVIII, se localizava em alguns países europeus, ao longo do século XIX e, principalmente, século XX, difunde-se pelo mundo e passa a incorporar um massa maior de trabalhadores. Se de um lado, se observa desindustrialização em alguns países ou redução do número de trabalhadores no setor secundário, por outro lado, temos também processo de expansão da indústria em países[7] que até então eram economias de base agrícola.

Para fazer frente ao processo de ganhos de produtividade e redução do número de novos trabalhadores incorporados nos ciclos de expansão, faz-se necessário para geração de novos postos de trabalho: a elevação dos investimentos, públicos e privados, redução da jornada de trabalho[8] e elevação dos gastos sociais entre outras medidas. Não é demais lembrar que nos chamados "Anos Gloriosos" essas medidas eram postas em prática pelos países centrais.

Observa-se que a partir de 1970 ocorre uma inversão da dinâmica econômica dos "30 Anos Gloriosos", o desemprego avançou nas economias de mercado, a parcela do capital destinado a valorização na esfera produtiva desloca-se parcialmente, e de forma significativa, para o mercado financeiro. Com isso, o processo de desajuste social avança nas economias capitalistas. É sobre esse processo de financeirização no Brasil e seu rebatimento no trabalho que a parte seguinte se ocupará.

3. **Mercado de trabalho no Brasil sob a regência do capital financeiro**

O processo de financeirização tem um duplo caráter. Por um lado, ele pode impulsionar a produção industrial ao financiar investimentos produtivos e; por outro lado, a esfera financeira pode ganhar em importância deslocando a valorização do capital pela via da produção para a esfera do mercado financeiro. Com relação a esse aspecto da financeirização, Salama (p. 116, 2002) afirma, "Quando o peso dos ativos financeiros no balanço das empresas se torna considerável, há uma grande probabilidade de que essas atividades se realizem em detrimento da atividade principal".

Dessa forma, na perspectiva do desenvolvimento do capitalismo, ancorado no setor produtivo, o mercado financeiro (MF) pode ter um papel importante na fase de expansão dos ciclos da economia. Por outro lado, a financeirização pode ter efeitos nocivos[9] para o desenvolvimento do setor produtivo quando passa a atrair capitais que

[7] Majnoni d'Intignamo (1999) chama atenção para o surgimento de novas indústrias de tecnologia avançada que geram empregos. Em alguns países o fluxo de geração de emprego se dá de forma permanente e contrabalança os empregos perdidos em outros segmentos industriais tradicionais. A autora também aponta para a perda de emprego nos países europeus por ter preservado "[...] por tempo demasiado longo empregos condenados, ou ainda, sem dúvida, também por causa de nossos custos salariais e de nossa generosa proteção social" (p.91). Com os altos custos sociais diversas empresas da Europa fazem novos investimentos na Europa Oriental e Ásia em busca de condições que permitam valorização dos seus capitais de forma mais vantajosa.

[8] Sobre a redução da jornada de trabalho Lesbaupin e Mineiro (2002, p. 79) destaca: "A evolução da jornada de trabalho apresenta uma impressionante homogeneidade internacional [...]. Em 1865, o movimento operário já tinha conseguido reduzir esse total, em média, a 3000 horas por ano. E esta tendência reducionista vai prosseguir durante um século. Em 1960, a duração anual do trabalho já estava entre 2000 a 2100 horas [...]. Na maioria dos países da OCDE, o movimento de redução pára em torno de 1980-82.

[9] Keynes (p. 255, 1986) se mostrava contrário a função do *rentier* e defendia "à eutanásia do poder cumulativo de opressão do capitalista em explorar o valor de escassez do capital" e não via razões para a escassez de capital, diz ele "Mas, enquanto houver razões intrínsecas para a escassez de terra, não há razões para escassez de capital".

se reproduzem no próprio MF. A valorização do capital, via valorização fictícia, se dá a taxas maiores que as praticadas na esfera produtiva. Com isto, a tendência é de escassez de capital para o investimento direto na produção (IDE) e/ou exigência de formas de reprodução do capital na esfera produtiva competitivas com os resultados advindos do MF. O desenvolvimento do mercado financeiro vai influenciar a formação da taxa média de lucro, o que resultará em maiores exigências ao capital produtivo.

Quando a economia passa a ser liderada pela esfera financeira, como na fase atual do capitalismo, o aparelho produtivo precisa dar respostas que atendam a taxa de lucro média que se forma sob forte influência do MF. Com isso, contata-se a expansão de formas de gestão da produção que buscam flexibilizar o modo como o capital vai se reproduzir na esfera produtiva.

Dessa forma, a reestruturação produtiva centrada na flexibilização das relações de trabalho visa atender as novas exigências reprodutivas do capital, que sob a regência do capital financeiro desenvolve-se num circulo vicioso, impondo ao setor produtivo taxas de rentabilidade que implicam em maior grau de exploração e precarização da força de trabalho. Sobre o processo de reestruturação produtiva, afirma Krein (2007):

> Nesse cenário de maior instabilidade e de exposição à concorrência, **as grandes empresas tendem a realizar uma "reestruturação produtiva" que tem como finalidade a sua flexibilidade e buscar reduzir custos, dada importância adquirida pela dimensão financeira na valorização do capital**. O conjunto de inovações tecnológicas e organizacionais contribui para impulsionar a flexibilidade tanto numérica como funcional. A numérica pode ser observada na estratégia das grandes empresas e do setor público de adotar a terceirização e outras formas de contratação com o objetivo de racionalizar os custos e facilitar rompimentos de contratos (p. 12, grifo nosso).

No trecho grifado destaca-se a relação entre a reestruturação produtiva e a flexibilização do trabalho com o processo de financeirização da economia. Essa relação levará o Estado e o setor privado a adotarem medidas que os adapte a nova realidade econômica. Para isso, será necessário às empresas privadas cortarem custos e o Estado cortar gastos. O tópico seguinte, 3.1, se ocupará de analisar a dinâmica do mercado de trabalho brasileiro diante do processo de reestruturação produtiva no âmbito das empresas. O tópico 3.2 tratará das implicações da política de ajuste fiscal adotada pelos governos brasileiros no emprego público.

3.1 Reestruturação produtiva, precarização do trabalho e informalidade

O mercado de trabalho brasileiro, até os anos de 1980, passava por um processo de estruturação manifesta com a tendência da ampliação do trabalho assalariado formal. Em 1982, a categoria trabalho assalariado representava 56,71%, passando em 1988 para 58,07%. Já o trabalho assalariado, sem carteira, sofria redução, passando de 21,18%, para 19,85% respectivamente (CACCIAMALI, 2000).

É certo que não podemos falar de um mercado de trabalho brasileiro fortemente estruturado, pois a pouca estruturação do mercado de trabalho se manifesta na baixo grau de formalização do trabalho assalariado. É importante salientar que a década de 1980 é marcada por choques externos e por baixo desempenho da economia. Carvalho Filho (2002), destaca que no período 1980-1986 o emprego formal cresceu 0,4% a.a., e

o emprego público cresceu 5,5 % entre 1979-1988. Apesar da estagnação da economia, o emprego formal cresceu 2,7% entre 1979-1989.

A partir de 1989, verifica-se o processo de reversão dessa tendência da formalização do trabalho *pari passu* ao avanço da reestruturação produtiva. Esta vai se intensificar no Brasil nos anos de 1990 e implicará na redução de custos da produção, via principalmente o fator trabalho, o que pode ser constatado com a elevação do grau de flexibilidade do trabalho tanto no setor privado quanto no estatal.

A flexibilidade do trabalho pode se dá por: a) flexibilidade contratual, facilidade para finalizar o contrato e com baixo custo; b) terceirização, que implica na substituição do contrato de trabalho por um contrato de prestação de serviços; c) trabalho flexível na produção, ajustando o tempo de trabalho às necessidades da produção com a formação do banco de horas; d) flexibilidade salarial, implica numa maior variação da remuneração do trabalhador, a qual passa a ser vinculada a metas produtivas, aos lucros e resultados[10].

Entre 1989 e 1998, o trabalho assalariado com carteira diminui em 13%, o trabalho assalariado sem carteira aumenta 7,7% e o trabalhado por conta própria eleva-se em 6,2%. Em 1998 o emprego assalariado com registro representava 46,17%, o emprego sem carteira assinada 25,17% e a categoria trabalho por conta própria 23,03% (CACCIAMALI, 2000). Entre 1990 e 2005, destaca-se também a elevação do estoque de contratação temporária que cresce 166% em termos absolutos (KREIN, 2007, p. 12).

Desse modo, o período que no Brasil é marcado pela intensificação da reestruturação produtiva, do avanço de políticas neoliberais e de desenvolvimento do mercado financeiro nacional integrado a economia mundial, verifica-se um forte processo de desestruturação do mercado de trabalho, com avanço de formas de trabalho flexível, precária e informal[11].

O trabalho informal se expande nos anos de 1990 e permanece em nível elevado mesmo com o crescimento do trabalho formal a partir do ano 2000. A expansão e o recrudescimento da informalidade do trabalho estão associados ao: excedente estrutural de força de trabalho, baixo dinamismo econômico dos últimos 25 anos, fiscalização insuficiente ao cumprimento das leis do trabalho e ao processo de financeirização da economia.

Com a financeirização da economia, o trabalho informal assume novas características. Se antes, de modo predominante, ele estava associado a formas de ocupação para assegurar a sobrevivência, no processo de reprodução liderado pelas finanças ele passa também a vincular-se a produção capitalista, sendo mais uma estratégia de redução de custo da força de trabalho[12].

O trabalho informal como estratégia de sobrevivência é resultado do excedente estrutural de força de trabalho e do desemprego de longo prazo que expulsa milhares de pessoas do mercado de trabalho, inclusive, do exército de reserva. Entretanto, verificam-se formas de trabalho informal que são mais do que estratégias de sobrevivência, trata-se de emprego disfarçado.

Não é demais afirmar que *pari passu* a financeirização, expandem-se as estratégias de exploração da força de trabalho, como o trabalho flexível e o trabalho informal. A lógica de reprodução do capital financeiro - flexível, livre, volátil – passa a reger a produção. As relações de trabalho flexíveis vão se expandir no setor privado e

[10] Para saber mais sobre as formas de flexibilidade consultar: Krein (2007); Ferreira e Fracalanza (2006)

[11] De acordo com Tokman (2004) esse fenômeno acontece em todo mundo, sendo mais forte nos países em desenvolvimento. Relatório publicado em maio de 2007 pelo Banco Mundial, informa que na América Latina e no Caribe, 54% dos postos de trabalho urbanos são informais.

[12] Para saber mais sobre esse processo consultar Cacciamali (2000); Tavares (2004).

no setor público. No primeiro a lógica é de redução de custos para a reprodução do capital de modo competitivo; no segundo a lógica é o Estado promover o ajuste fiscal para gerar superávit primário para remunerar o capital financeiro. É sobre o impacto da financeirização na forma de atuação do Estado, em específico o Estado brasileiro, que o tópico seguinte se ocupará.

3.2 Ajuste fiscal e emprego público

Com elevação das taxas de juros do Banco Central americano (FED), a década de 1980 inicia-se com baixa liquidez de capital na economia mundial. No Brasil, registra-se a crise da dívida externa e a necessidade de implementação de políticas macroeconômicas que viessem a permitir superávit comercial para captar dólares para o pagamento dos juros da dívida. A maxidesvalorização da moeda foi uma das formas encontradas para captar dólares via balança comercial superavitária.

No início da década de 1990, o país passa apresentar inflação alta e economia estagnada. Para fazer frente a esse quadro, comum a diversos países "em desenvolvimento", diversos economistas ligados ao FMI e outros organismos internacionais se reúnem e elaboram um conjunto de medidas de combate a inflação e de ajustes dos balanços de pagamentos. Essas medidas ficaram conhecidas como Consenso de Washington.

> Além das inovações na gestão, das privatizações e da política de ajuste fiscal, dentro das diretrizes do Consenso Washington, ocorre um conjunto de reformas que irá contribuir para ampliar as formas de contratação, entre as quais se destacam a reforma administrativa e a Lei de Responsabilidade fiscal. As mudanças na forma de estruturar e gerir o Estado fazem parte das reformas estruturais ocorridas na década de 90, no sentido de ajustar o país a lógica da inserção no processo de globalização sob domínio do capital financeiro. (KREIN, p.123, 2007)

As políticas de combate a inflação adotadas com o Plano Real em 1994, ancorado no câmbio e com uma sobrevalorização da moeda nacional, impactaram de modo negativo na dívida pública interna. A sobrevalorização da moeda implicou em déficit comercial. Para amenizar os efeitos no balanço de pagamentos o Estado promoveu uma política de taxas de juros elevadas para atrair dólares. A dívida interna em relação ao PIB, que era de 13,9% em 1991 passou para 20,8% em 1994; 41,2% em 2002; e 52,9% em 2006 (CARVALHO, 2007, p. 103). As despesas com pagamento de juros da dívida pública em 2003 foi de 145, 2 bilhões de Reais; em 2004, R$ 128,3 bilhões; em 2005, R$ 157, 2 bilhões e em 2006 R$ 163,5 bilhões. (SICSÚ, 2007, p.15). Com os números é possível perceber que apesar dos volumosos pagamentos de juros, a dívida não pára de crescer.

Dessa forma, já é possível afirmar que o processo de financeirização tem uma forte ligação com a esfera pública e com o emprego. Para o Estado poder sustentar o modelo de combate a inflação via política de juros altos e política de liberdade comercial e financeira, será necessário, por um lado, adoção de políticas econômicas restritivas que abandonam o desenvolvimento nacional. O próprio Estado vai se reestruturar e para isso vai adotar as seguintes medidas: privatização, ajuste fiscal e reforma administrativa.

O ajuste fiscal vai promover uma política de superávit primário que para ser gerado vai exigir cortes: no investimento público, nos gastos sociais e com os servidores públicos (KREIN, p.123, 2007). A Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) é um instrumento para auxiliar o programa de ajuste fiscal. Ela inibe a realização de concurso público ao mesmo tempo em que estimula a contratação temporária, os estágios e a terceirização (KREIN, 2007). Essa lei impõe as três esferas do Estado - Federal, Estadual e Municipal - um teto de gasto com pessoal de no máximo 60% da receita corrente líquida.

A Reforma Administrativa busca reduzir o tamanho do Estado e nesse sentido passa a facilitar a transferência dos serviços do Estado para empresas privadas ou Organizações Não Governamentais (ONGs). A reestruturação do Estado vai implicar também em precarização das relações de trabalho no âmbito do setor público. Sobre o processo de flexibilização e precarização do trabalho, Krein (2007) destaca:

> o crescimento expressivo pode ser observado pela elevação da participação dos não-efetivos ativos no total dos servidores, passando de 8,9%, em 1995, para 18,3% em 2005, desconsiderando somente o estoque. É uma tendência que se contrapõe à lógica das decisões da constituição de 1988 e do Regime Jurídico único (1990), que tentou moralizar as formas de ingresso e estabelecer um padrão mais profissional e impessoal ao serviço público, ao assegurar que a única forma de acesso seria pelo concurso e garantir a estabilidade e o princípio da isonomia. (p. 121)

Observa-se aí que mesmo decisões pautadas na Constituição Federal de 1988 foram subjugadas em função do ajuste fiscal dos anos de 1990. O Estado passa a cortar gastos para assegurar a reprodução do capital financeiro. Veja a evolução do emprego público no período entre 1992-1999:

Tabela 1 - Evolução do Emprego público por esfera do governo no trabalho principal: 1992-1999

Esfera de governo	**1992**	**1999**
Federal	1477	1440
Estadual	3362	3154
Municipal	2666	3333
Total	7505	7927

Fonte: Carvalho Filho, 2002, p.79.

Verifica-se que no período de expansão financeira o emprego público apresentou uma regressão na esfera federal e estadual e só cresceu na esfera municipal. Ao compararmos esse período com o de 1979-1988, constata-se que enquanto no primeiro o emprego público cresceu 5.5% a.a., no segundo, o emprego cresceu 5,6% em sete anos (CARVALHO FILHO, 2002).

Diante desse quadro pode surgir uma questão: não seria o baixo dinamismo do emprego público produto do fraco crescimento econômico no período de 1992-1999 ou ainda do elevado número de servidores públicos no Brasil? Não é possível atribuir o pífio crescimento do emprego público ao baixo crescimento econômico, pois em ambos os períodos a economia apresentou um crescimento pífio, mas entre 1979-1988 o emprego público cresceu em 5.5.% a.a.

Quanto ao elevado número de servidores públicos, Carvalho Filho (2002, p. 78-79), comparando a situação do emprego público no Brasil (PNAD 1995) com os países da OCDE (1997), constata-se que dos países selecionados, o Brasil apresenta uma baixa

proporção do emprego público no emprego total. Por exemplo: Brasil 11,3%, Suécia 38,1%,; Espanha, 18%; EUA, 14,9% ; México 11,4%; França 27%; Reino Unido, 16,9%. Apenas o Japão com 7% apresenta uma relação menor que a do Brasil.

Desse modo, parece razoável afirmar que há uma forte relação entre financeirização e a e redução do emprego público nas esferas federal e estadual. Pochmann (2007, p. 74) destaca que "Em 2005, por exemplo, a despesa com encargos da dívida pública de 157 bilhões (8,1% do PIB) significou a contenção de 521 mil postos de trabalho que poderiam ter sido abertos em todo o país, caso fosse aplicado na área social

A dinâmica do mercado de trabalho depende do investimento das empresas e do investimento e gastos do setor público. Com estes apresentando baixo dinamismo, o emprego não cresce no volume que a sociedade brasileira precisa. A flexibilização do emprego público mais a redução da sua oferta, apontam para o avanço da precarização do trabalho também na esfera federal e estadual como resultado do processo de financeirização. Essa dinâmica do emprego público associada ao baixo dinamismo de oferta de emprego com registro do setor privado levou, principalmente na década de 1990, a desestruturação do mercado de trabalho no Brasil.

4 Financeirização, (des)emprego e concentração de renda

Num contexto de baixo dinamismo econômico com taxas de desemprego crescente, observa-se a tendência a perda de poder de barganha por parte dos trabalhadores. A relação que já é assimétrica entre capital e trabalho se torna ainda mais perversa para os trabalhadores com a expansão das finanças. Com isso cai a participação dos trabalhadores na renda nacional e cai também o rendimento médio do trabalho. O que pode ser confirmado com os dados da tabela 1.

Verifica-se que entre 1994 (início do Plano Real) e 2004 a taxa de lucro do capital financeiro cresce e se mantém acima da média da taxa de lucro do capital produtivo. Entre 1980 e 1989 a taxa média de investimento foi de 22,21% (GONÇALVES, 2006), e a taxa de desemprego aberto não passou de 5% (BALTAR, 2008, p. 2). Já no segundo período 1990-2004, a taxa de desemprego ultrapassa os 9%, e a taxa média de investimento fica em 19, 34%.

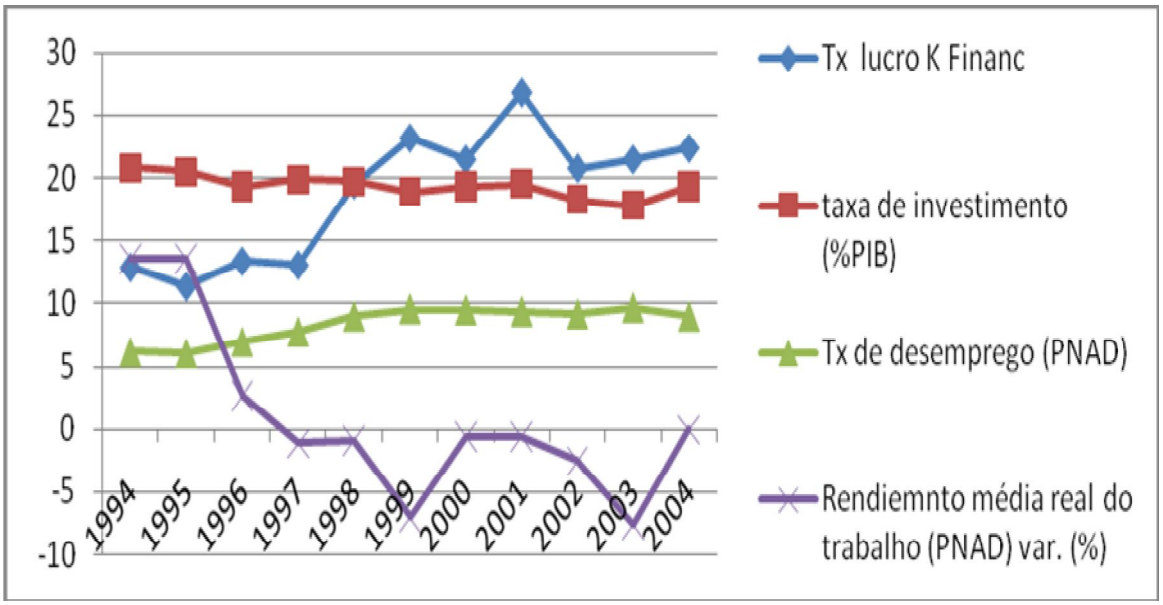
Tabela 1 – Relação entre taxa de lucro, rendimento do trabalho e taxa de desemprego – 1994/2004

Indicadores/ anos	Taxa de lucro do capital Financeiro (%)	Taxa de Lucro do capital produtivo (%)	Taxa de desemprego (PNAD) (%)	Rendimento médio real do trabalho (PNAD) var. (%)
1994	12,9	10,7	6,2	13,6
1995	11,4	6,1	6,1	13,6
1996	13,4	5	7	2,7
1997	13,1	4,4	7,8	-1,1
1998	19,5	3,5	9	-0,9
1999	23,2	-1,3	9,6	-7
2000	21,5	7,9	9,5	-0,6
2001	26,8	5,4	9,4	-0,6
2002	20,8	0,8	9,2	-2,5
2003	21,5	12,4	9,7	-7,6
2004	22,4	11,3	9	0

Fonte: Gonçalves (2006).

À medida que a taxa de lucro do capital financeiro se eleva, cai à taxa de investimento e com ela a taxa de desemprego aumenta, ocorrendo *pari passu* também redução do rendimento médio do trabalho.

Gráfico 1 – Relações entre taxa de lucro do capital financeiro, taxa de investimento, taxa de desemprego e rendimento médio do trabalho – 1994/2004



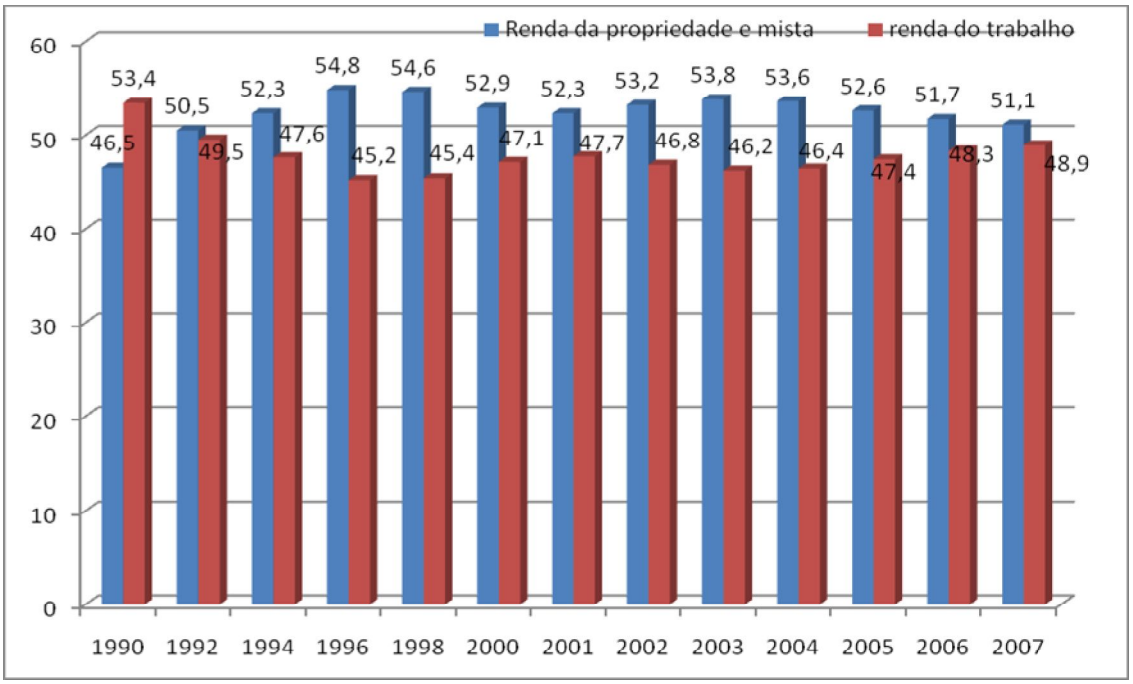
Fonte: elaboração própria a partir dos dados de Gonçalves (2006).

De acordo com o gráfico, observa-se que as linhas que representam o rendimento médio do trabalho e a da taxa de lucro médio do capital financeiro apresentam comportamentos inversos. Se a análise se debruçar sobre a distribuição funcional da renda, também será constatado que no período 1990-2002, os trabalhadores apresentaram redução da sua participação na repartição do PIB, acumulando perda de participação.

Em 1990 o trabalho se apropriava de 53,4% da renda nacional, cai para 45,2% em 1996, e se recupera um pouco e alcança o patamar de 48,3% em 2006 (IPEA, 2008). O período que vai de 1995 a 2004, o Produto Interno Bruto - PIB - apresentou crescimento médio real anual de 2,4%, e o PIB per capita, 0,9% (IBGE, 2008). Desse modo, mesmo com a evolução positiva do PIB per capita, os rendimentos do trabalho, no seu conjunto, sofreram perdas. Com isso, verifica-se o aumento do pauperismo relativo. Pode-se dizer que esse se eleva quando a parte do produto social que cabe aos trabalhadores ocupados e a *superpopulação*[13] de modo geral (desempregados, inativos, etc) fica estagnado mesmo com o crescimento da riqueza nacional, ou quando cresce menos que os valores criados. Por outro lado, a parte da riqueza apropriada pelo capitalista cresce em maior proporção.

[13] Marx (1996) destaca que a superpopulação relativa tem três formas: a flutuante (trabalhadores que ora estão empregados, ora são desempregados - a longo prazo o número de empregados cresce mais lentamente que a produção); a latente (referente aos trabalhadores desocupados no campo em função do avanço do capitalismo e estão em vias de transferência para as cidades); e a estagnada (subempregados e desocupados que apresentam condições de vida abaixo da média).

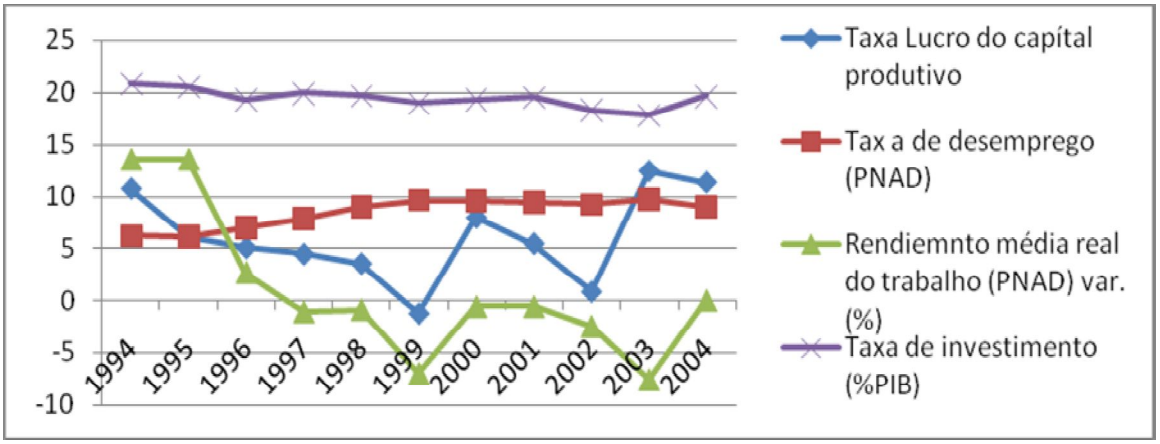
Gráfico 2 - Brasil: repartição da renda nacional entre a renda do trabalho e a do conjunto da propriedade e mista entre 1990 e 2007 (1990 = 100 e total da renda do trabalho e proprietários = 100).**



FONTE: IPEA, 2008.

Quando se observa, gráfico 3, o comportamento da taxa de lucro do capital produtivo com o rendimento médio do trabalho, chega-se a conclusão que a elevação da taxa de lucro do capital produtivo, implica na elevação da taxa de investimento e, por conseguinte cai à taxa de desemprego e, em paralelo a essa dinâmica, cresce o rendimento médio real do trabalho. Numa conjuntura de crescimento da atividade econômica o poder de barganha dos trabalhadores tende a aumentar o que leva a reajustes salariais e reposição de perdas de modo mais satisfatório para a classe trabalhadora.

Gráfico 3 – Relações entre taxa de lucro do capital produtivo, taxa de investimento, taxa de desemprego e rendimento médio do trabalho – 1994/2004



Fonte: elaboração própria a partir dos dados de Gonçalves (2006)

A valorização do capital na esfera financeira com taxas de rentabilidade acima do setor produtivo tem implicado em ajustes contínuos na produção o que leva a busca da redução do valor da força de trabalho, seja via estratégia de geração de mais valia relativa, seja via extração de mais valia absoluta. Ou ainda apropriação da receita da união via recebimento do pagamento dos juros.

Vale salientar que esse processo de financeirização com precarização do trabalho não é novo "Desde os anos 70, entretanto, a retomada da hegemonia financeira e o livre desenvolvimento do mercado, ao colocar restrições à atividade da economia, prejudicaram o emprego e a renda do trabalho, ao mesmo tempo em que intensificou a ampliação da renda da propriedade" (BALTAR; LEONE, 2007, p. 2,).

O que ocorre na economia brasileira a partir de 1980 e principalmente pós 1990 é a intensificação e a liderança da lógica das finanças sobre o conjunto da economia. Os interesses das finanças passam a determinar a taxa média de lucro a ser atingida pelo conjunto da economia e, por conseguinte flexibiliza-se as relações de trabalho e são eliminados os postos mais bem remunerados de modo a propiciar redução de custos à produção. Baltar e Leone (2007) com base nas informações da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS - constata:

> A RAIS [...] revela que mais de 10 milhões de empregados formais não conseguem permanecer nem um ano no serviço e quase metade não consegue completar dois anos no emprego [...] Do total de empregados com vínculo formal de emprego, 17,5 milhões ou 52,7% conseguem ficar mais de dois anos no serviço (p. 5).

As transformações no mercado de trabalho brasileiro nos últimos 18 anos, período de avanço da financeirização da economia, são negativas para a classe trabalhadora e revelam a precarização das condições de trabalho e de renda somada a produção crescente de um excedente de trabalhadores que vão compor o *lupemproletariado*.

Essa realidade chama atenção para a necessidade de políticas econômicas e sociais que de fato impliquem em estruturação do mercado de trabalho com ampliação de direitos[14], como o direito ao trabalho, a estabilidade e a garantia do emprego contra a dispensa imotivada como preconiza a Convenção 158 da OIT.

5 Considerações finais

As transformações pelas quais passa o mercado de trabalho brasileiro revelam que está em curso um processo de flexibilização do trabalho que atinge os trabalhadores do setor privado e do setor público e, inclusive, aqueles que aparentemente não vendem força de trabalho, como o conta própria que "trabalha por conta alheia".

Nas décadas de 1970 e 1980 o trabalho informal se expandia puxado pelas atividades de sobrevivência resultantes do excedente estrutural da força de trabalho. A partir de 1990, a exploração do trabalho informal passa a ser também mais uma estratégia adotada pelo capital no processo de reestruturação produtiva que visa reduzir o custo da força de trabalho.

Todo esse processo de reestruturação produtiva e reforma de Estado é regido pela lógica das finanças e se contrapõem as conquistas que os trabalhadores obtiveram ao longo do século XX. Apesar do avanço tecnológico e da evolução da produtividade do trabalho nos últimos 20 anos, a jornada de trabalho não foi mais reduzida. A

[14] Para saber mais consultar o texto "A formalização dos contratos de trabalho e as instituições públicas" de Nobre júnior, Krein e Biavaschi (2008).

participação dos trabalhadores na distribuição da renda diminui como também caiu o rendimento médio do trabalho.

Os prejuízos do capital financeiro são socializados com o conjunto da população sobre a argumentação de que com a quebra do sistema financeiro todos perderão. Contudo, com a expansão da lógica das finanças quem ganha? Sabe-se que os prejuízos são socializados, ver crise hipotecária americana e Proer no Brasil, já os resultados positivos são privados e significam poder de apropriação da riqueza gerada pelo conjunto dos trabalhadores.

Por fim, conclui-se que a hegemonia política e econômica dos interesses das finanças eleva a discrepância entre a renda do trabalho e a do capital, entre pobres e ricos e tende a empurrar o valor do trabalho ao seu limite mínimo. Apesar de ser da lógica do capital subordinar o trabalho tornando-o uma base miserável de valorização do capital, pergunta-se: o que fazer? Marx, analisando o desenvolvimento do capitalismo e as implicações na classe trabalhadora, diz:

> Porém, se tal é a tendência das coisas neste sistema, quer isto dizer que a classe operária deva renunciar a defender-se contra os abusos do capital e abandonar seus esforços para aproveitar todas as possibilidades que se lhe ofereçam de melhorar em parte a sua situação? Se o fizesse, ver-se-ia degradada a uma massa informe de homens famintos e arrasados, sem probabilidade de salvação [...] Se em seus conflitos diários com o capital cedessem covardemente, ficariam os operários, por certo, desclassificados para empreender outros movimentos de maior envergadura (MARX, 1978, p.98).

Referências bibliográficas:

BALTAR, P.; LEONE, E. **Mercado de trabalho e distribuição de renda no Brasil.** In: X Encontro Nacional da ABET, Salvador, Nov. 2007

BENAKOUCHE, Rabah. **Caracterização da crise econômica atual**. Revista Economia & desenvolvimento, ano 1, n.1, 1981. p.99-147.

CACCIAMALI, M. C. **Globalização e processo de informalidade.** In: Economia e Sociedade n. 14. Campinas: jun. 2000.

_____. **Informalização recente do mercado de trabalho brasileiro.** Brasília: Ministério do Trabalho, 1989.

CARVALHO, C. E. **Dívida pública: politizar o problema para derrotar a dominação dos credores**. In: SICSÚ, João (org.). Arrecadação (de onde vem?) e gastos públicos (para onde vão?). São Paulo: Boitempo, 2007

CARVALHO FILHO, E. D. P. **Evolução do emprego público no Brasil nos anos 90**. Campinas: IE/Unicamp. Tese de doutorado, 2002.

COGGIOLA, O. **O capital contra a história**: gênese e estrutura da crise contemporânea. São Paulo: Xamã; Edições Pulsar, 2002.

DIEESE, **Anuário dos trabalhadores, 2005.** 6. ed. São Paulo: DIEESE, 2005.

FERREIRA, A. N.; FRACALANZA, P.S. **Visões do capitalismo e rationale de duas políticas de emprego contemporâneas.** Economia e Sociedade, Campinas, v. 15, n.2, ago. 2006.

FRACALANZA, P.S. **Gestão da Riqueza e transformações do mundo do trabalho: a crise do trabalho no regime de acumulação liderado pela finança**. XIII Encontro Nacional da Sociedade de Economia Política – SEP. João Pessoa, mai. 2008.

GONÇALVES, R. **Desestabilização macroeconômica e dominação do capital financeiro no Brasil.** In: Neoliberalismo y sectores dominantes. CLACSO, ago. 2006.

HUSSON, M. "**Fim do trabalho ou redução de sua duração"**? **Revista Soc. Bras. Economia Política,** Rio de Janeiro: 7 letras, n.5, dez. 1999.

KEYNES, J. M. **A teoria geral do emprego, do juro e da moeda**. Ed. Victor Civita, 1983.

IPEA. **Distribuição funcional da renda no Brasil**: situação recente. N. 14, Nov. de 2008.

KREIN, J. D. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil:** 1990-2005. IE/Unicamp. Tese de doutorado, 2007.

LESBAUPIN, Ivo; MINEIRO, Adhemar. **O desmonte da nação em dados**. Petrópolis: Vozes, 2002

MAJNONI d'INTIGNANO, B. **A fábrica de desempregados**. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 1999.

MARX, Karl. **O Capital .** São Paulo: Nova Cultural, 1996. Livro I, e vols. 1 e 2. (Coleção Os economistas).

_____. **O Capital.** Rio de Janeiro: Civilização brasileira. Livro III, e vol. 4, 1980.

_____. **Para a crítica da Economia Política.** São Paulo: Nova Cultural, 2005.

_____. **Salário, preço e lucro.** São Paulo: Abril Cultural, 1978.

MAZZUCCHELLI, Frederico. **A contradição em processo.** 2. ed. Campinas/SP: Unicamp, 2004.

MELLO, J. M. C. **Conseqüências do neoliberalismo**. Rev. Economia e Sociedade, IE da Unicamp. N. 1, Ago 1992.

NOBRE JÚNIOR, H. B.; KREIN, J. D.; BIAVASCHI, M. B. **A formalização dos contratos de trabalho e as instituições públicas**. UNICAMP, 2008.

QUADROS, W. **Dinâmica da classe média brasileira**. In: Espaços para o crescimento sustentado da economia brasileira. DUPAS, G. (org). São Paulo, Ed. UNESP: IEEI, 2007.

POCHMANN, Márcio. **Gasto social, o nível de emprego e a desigualdade da renda do trabalho no Brasil**. In: SICSÚ, João (org.). Arrecadação (de onde vem?) e gastos públicos (para onde vão?). São Paulo: Boitempo, 2007.

POCHMANN, M. **O emprego na globalização**: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Boitempo, 2005.

RAMOS, C. A. **Setor informal**: do excedente estrutural à escolha individual. Marcos interpretativos e alternativas de política. Revista Econômica. Rio de Janeiro: 7 Letras, v.9 n. 1, 2007.

RAMOS, L. **A evolução da informalidade no Brasil metropolitano: 1991-2001.** IPEA, texto de discussão, N. 914, 2002.

RAMOS, L.; Ferreira, v. **Padrões espacial e setorial da evolução da informalidade no Brasil** – 1991-2003. IPEA, texto de discussão, n. 1099, 2005.

SALAMA, P; DESTREMAU, B. **O tamanho da pobreza:** Economia política da distribuição de renda. Rio de Janeiro: Garamond Universitária, 1999.

SALAMA, P. **Pobreza e exploração do trabalho na América latina**. São Paulo: Boitempo, 2002.

SCHUMPETER, J. **Capitalismo, socialismo e democracia**. Rio de Janeiro, 1984.

SOUZA, P. R; TOKMAN, V**.** E**. O problema ocupacional: o setor informal urbano.** In: SERRA, J. (Coord.). América Latina: ensaios de interpretação econômica. Rio de Janeiro: Paz e terra, 1976. (Estudos Latino-Americanos, v. 5).

SICSÚ, João. Apresentação. In: SICSÚ, João (org.). **Arrecadação (de onde vem?) e gastos públicos (para onde vão?)**. São Paulo: Boitempo, 2007.

TAVARES, M. A. **Os fios (in)visíveis da produção capitalista**: informalidade e precarização do trabalho.São Paulo: Cortez, 2004

TOKMAN, V. E. **Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina**: 40 años de búsqueda. Ciudad do México: Fondo de Cultura Económica, 2004.

TEODORO, M. **o Estado e os diferentes enfoques sobre o informal.** IPEA, texto de discussão, n. 919, 2002.

_____. **As bases da política de apoio ao setor informal no Brasil**. IPEA, texto de discussão, n. 762, 2000.

DESIGN PARTICIPATIVO: ARTICULAÇÃO ENTRE DESENVOLVIMENTO, CIDADANIA E SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

AZEVEDO, Alessandra – UFRB – abaazevedo@gmail.com
FACTUM, Ana Beatriz Simon – UNEB – afactum@uneb.br
SILVA, Ronalda Barreto – UNEB – ronalda_barreto@uol.com.br

SESSÃO TEMÁTICA: Trabalho, desenvolvimento, tecnologia e meio ambiente

PALAVRAS CHAVES: DESIGN PARTICIPATIVO, DESENVOLVIMENTO, GERAÇÃO DE TRABALHO E RENDA, MEIO AMBIENTE

RESUMO:

Este trabalho propõe-se a realizar uma reflexão sobre o desenvolvimento e a cidadania de segmentos da população que se encontra em situação de vulnerabilidade social frente às transformações do mundo do trabalho e o aumento da exclusão social. Mais precisamente, trata-se de um relato de experiência relativa à criação de tecnologia social a partir da confecção de jóias utilizando garrafas PET pós-uso, possibilitando agregação de valor ao produto, contribuindo para a geração de trabalho e renda de uma cooperativa de triagem de resíduos sólidos, cujo processo tem como base o Método Paulo Freire, subvertendo a relação universidade/setores populares e a formação universitária na área do Design. Desenvolve-se a tecnologia social enquanto produto – as jóias – e enquanto processo – a criação do produto – através do ***design*** **participativo**

DESIGN PARTICIPATIVO: ARTICULAÇÃO ENTRE DESENVOLVIMENTO, CIDADANIA E SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

Este trabalho propõe-se a realizar uma reflexão sobre o desenvolvimento e a cidadania de segmentos da população que se encontra em situação de vulnerabilidade social frente às transformações do mundo do trabalho e o aumento da exclusão social. Mais precisamente, trata-se de um relato de experiência relativa à criação de tecnologia social a partir da confecção de jóias utilizando garrafas PET pós-uso, possibilitando agregação de valor ao produto, contribuindo para a geração de trabalho e renda de uma cooperativa de triagem de resíduos sólidos, cujo processo tem como base o Método Paulo Freire, subvertendo a relação universidade/setores populares e a formação universitária na área do Design. Desenvolve-se a tecnologia social enquanto produto – as jóias – e enquanto processo – a criação do produto – através do ***design*** **participativo**.

O propósito é de discutir alternativas de desenvolvimento que enfatizem a preservação da vida e a cidadania, dado que o crescimento econômico que permitiu a opulência concentrada dos anos que se seguiram à Segunda Guerra Mundial trouxe a pior das ameaças que a humanidade sofreu: a destruição do planeta. Aqui se encontra uma das maiores contradições e um questionamento: práticas relacionadas à geração de trabalho e renda e preservação do meio ambiente são permitidas pelos benefícios aos mais necessitados ou por medo das elites devido à ameaça ao planeta? Enquanto os pobres morriam de fome, de frio, por condições degrandantes de vida, os "donos" do poder nada faziam se esse fazer reduzisse a lucratividade das empresas e, em conseqüência, a arrecadação dos governos (FURTADO apud VEIGA, 2008, p.28).

> Como negar que essa idéia tem sido de grande utilidade para mobilizar os povos da periferia e levá-los a aceitar enormes sacrifícios, para legitimar a destruição de formas de cultura arcaicas, para explicar e fazer compreender a necessidade de destruir o meio físico, para justificar formas de dependência que reforçam o caráter predatório do sistema produtivo? (FURTADO apud VEIGA, 2008, p.28)

A ameaça ao planeta foi determinante na discussão do desenvolvimento e estímulo à práticas alternativas para a sustentabilidade ambiental, de modo geral, e, em alguns casos, enfatizando a sustentabilidade humana. A tendência em voga de Desenvolvimento Sustentável surge da necessidade de preservação do meio ambiente e é ampliado para a eqüidade e justiça social, mais que isso, para a sustentabilidade ambiental e humana. Assim, ficou evidenciado que não se pode transformar a sociedade sem abordar com seriedade categorias como trabalho, desenvolvimento, mudanças no mundo do trabalho e direitos humanos.

É importante enfatizar que uma outra tendência de transposição das regras do mercado para todos os setores da sociedade como educação, saúde, etc. é, ainda, forte nas análises economicistas que pretendem quantificar o mundo, de forma positivista, na tentativa de transpor o método de análise das ciências naturais para as ciências humanas,

negligenciando a sua complexidade. Ainda se sobrepõe questões como PIB, renda per capita em detrimento de qualidade de vida.

Assim, tenta-se quantificar o desenvolvimento em todos os seus aspectos, até a própria sustentabilidade. São tendências que devemos superar, enfatizando o homem como parte do planeta, valorizado na sua qualidade de vida, o que requer um meio ambiente preservado. Há, muitas vezes, uma inversão quando pensa-se que o homem dever ser preservado em função do maio ambiente e não o oposto: o ambiente deve ser preservado em função do homem (todos os homens, pobres e ricos), numa relação de harmonia.

Assim, tenta-se quantificar o desenvolvimento em todos os seus aspectos, até a própria sustentabilidade. São tendências que devemos superar, enfatizando o homem como parte do planeta, valorizado na sua qualidade de vida, o que requer um meio ambiente preservado. Há, muitas vezes, uma inversão quando pensa-se que o homem dever ser preservado em função do maio ambiente e não o oposto: o ambiente deve ser preservado em função do homem (todos os homens, pobres e ricos), numa relação de harmonia.

Há uma correlação enganadora entre o crescimento econômico e o desenvolvimento social. Há casos exitosos de desenvolvimento social com baixo nível de renda per capita e de mau desenvolvimento, a despeito de um PIB per capita elevado. Em certos casos, o crescimento econômico é acompanhado de involução em termos de desenvolvimento social (SACHS, 2007, p.354).

Segundo Veiga (2008): a rigor a adjetivação [sustentável] deveria ser desdobrada em socialmente includente e economicamente sustentado no tempo. Segundo Sachs (2007, p.352), com o objetivo de desenvolvimento dos homens e das mulheres em lugar de multiplicação das coisas. Mas, serão realmente includentes, políticas que reiteram a inovação tecnológica numa perspectiva da tecnologia convencional, que priorizam a demanda do capital e não a satisfação das necessidades básicas das populações?

Não restam dúvidas de que o Estado tem um papel relevante no processo de construção da tecnologia social em contraposição à tecnologia convencional, excludente, que destrói postos de trabalho. De acordo com Dagnino *et alli.* (2004), a condução das políticas públicas de ciência e tecnologia segue uma lógica ofertista e inspirada nas políticas adotadas pelos países desenvolvidos e com uma orientação capitalista. Dois possíveis obstáculos ao avanço da TS como política pública: o primeiro obstáculo é a existência de uma tendência conservadora por parte dos dirigentes governamentais, que dificulta a adoção de posturas criativas e inovadoras. O segundo obstáculo é a existência dos processos de "captura" de recursos dentro do Estado. Esses recursos são dirigidos ao financiamento de setores e políticas ligados à tecnologia convencional. Por conta disso, a TS, mesmo se mostrando uma alternativa interessante para os objetivos pretendidos, pode ser descartada.

A responsabilidade social tem se dado muito mais para melhorar a imagem da empresa em função da sua lucratividade do que uma real preocupação social. A venda de sacolas retornáveis nos supermercados, onde encontram-se inúmeros produtos ecologicamente incorretos, raramente produtos da ecosol, e quando têm, sempre mal posicionados, não estaria na lógica da redução dos seus custos?

Nessa perspectiva está a proposta da Economia Solidária. A economia solidária como política pública de geração de trabalho e renda vem crescendo no Brasil nas esferas municipais, estaduais e federais, ainda que seja um universo recente e carente de análises na sua prática. De acordo com Singer (2000, 25), ela emerge no Brasil de forma esparsa na década de 1980, crescendo a partir da segunda metade dos anos 90, em decorrência da reação de diversos movimentos sociais à crise de desemprego em massa iniciada em 1981 e agravada com a abertura do mercado interno às importações a partir de 1990 (apud AZEVEDO, 2007). O universo da economia solidária no Brasil é composto por uma diversidade muito grande de tipos de empreendimentos, seja na forma jurídica (cooperativas, associações e empresas recuperadas), seja na atividade desenvolvida[1]. Para Gaiger (apud POLI, 2006, 134), os empreendimentos econômicos solidários.

Primeiramente combinam a busca de eficiência e viabilidade com o aprimoramento dos princípios cooperativos e democráticos; combinam, por um lado, sua autonomia de gestão com uma atitude de responsabilidade e de envolvimento social; por fim, conjugam a obtenção de resultados econômicos com outros benefícios no plano da educação, da qualificação profissional, da cultura e assim por diante.

Para Nascimento (2005:12),

> A economia solidária é uma estratégia de resistência à exclusão e à precarização do trabalho, apoiada em formas coletivas de geração de trabalho e renda, articulada aos processos de desenvolvimento local, participativo e sustentável.

Comungamos com os autores e acreditamos que a viabilidade econômica aliada à gestão democrática seja o caminho para a emancipação desses trabalhadores. A organização dos empreendimentos e das instituições de apoio tem desenvolvido no Brasil diversas redes e fóruns que vêm lutando pela implantação de linhas de financiamento específicas, elaboração de políticas públicas e criação de linhas de pesquisas para responder aos desafios vividos pelos empreendimentos. Como um dos resultados dessa luta, em junho de 2003 foi criada a Secretaria Nacional de Economia Solidária (SENAES) pelo Governo Lula, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

A economia solidária é uma proposta de desenvolvimento onde homens e mulheres são centrais no processo. Trata-se de um processo onde os homens e mulheres se educam em comunhão. Onde não há um saber superior e, portanto, todos os saberes são respeitados. Assim, independente de escolaridade, todos veêm-se como parte importante do processo. Aqui a comunidade é tomada não numa perspectiva ortodoxa de substituir o Estado, mas num processo de politização cotidiana, a partir de uma participação efetiva.

1 Vale ressaltar que esse universo inclui desde os trabalhadores informais, cooperativas de costura, triagem de resíduos, fabricação de produtos alimentícios, os empreendimentos industriais autogestionários, até os profissionais liberais que optam por se agruparem e montarem empreendimentos autogestionários (Singer, 1997).

A dimensão da Economia Solidária tornou-se estratégica para a consolidação do Movimento no País. Um dos projetos desenvolvidos pela SENAES foi o mapeamento nacional da Economia Solidária no Brasil que resultou no "Atlas da Economia Solidária". O objetivo do Atlas foi divulgar as informações que possibilitasse o conhecimento geral dos empreendimentos econômicos solidários no Brasil. Uma ação decorrente desse projeto foi a construção de um banco de dados que pode ser alimentado *on line* pelos empreendimentos, visando estimular a parceria dos mais variados tipos de empreendimentos e, também, entre as instituições que os apóiam (AZEVEDO, 2007, p.85).

A pesquisa[2] identificou 14.954 empreendimentos econômicos solidários em 2.274 municípios do Brasil, representando 41% do total de municípios. Estão associados nos empreendimentos econômicos solidários 1.250.000 homens e mulheres e este conjunto agrega mais 25.000 trabalhadores e trabalhadoras que possuem algum vínculo com os empreendimentos. [3]

Entre as informações obtidas no mapeamento, é importante ressaltar aquelas que mais diretamente justificam a experiência em análise:

1) No que se refere ao motivo para a criação dos empreendimentos no Brasil, 45% foram criados como alternativa ao desemprego[4], 44% como complemento da renda dos sócios, 41% para obtenção de maiores ganhos, 33% optaram pela possibilidade da gestão coletiva da atividade e 29% por condições para acesso a crédito, confirmando o que pesquisas anteriores estavam apontando.

2) Somente 38% do total dos empreendimentos conseguem obter "sobras"[5] no final do exercício, 33% não conseguem fechar o balanço, apresentando perdas, e 13% não informaram, mostrando que a viabilidade econômica dos empreendimentos ainda é baixa.

3) Nacionalmente as maiores dificuldades apontadas pelos entrevistados foram a comercialização (mencionada por 61% dos entrevistados), seguida pelo acesso ao crédito (mencionado por 49% dos entrevistados) e pelo acesso à assessoria das instituições em aspectos técnicos e de gestão (mencionado por 27% dos entrevistados). [6]

Conforme evidenciado no mapeamento, o principal desafio dos empreendimentos está na comercialização. Essa deficiência está pautada em alguns aspectos, dentre eles o problema da escala, logística, dificuldade de atender às normas técnicas das cadeias produtivas que estão inseridas e a falta de desenvolvimento de produtos próprios.

A busca de alternativas que possam viabilizar técnica e economicamente projetos que respondam simultaneamente à crise social e à crise ambiental, que criem produtos próprios com o objetivo de se constituir como propostas de soluções inovadoras para agregar valor ao trabalho dos cooperados e possibilitar uma melhor penetração no

[2] Aplicada no segundo semestre de 2004.
[3] Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego. Atlas da Economia Solidária. Brasília: MTE-SENAES, 2006.
[4] Pelo resultado apresentado na tabela, a questão possibilitava mais de uma resposta.
[5] Trata-se do montante de recursos que sobra após a dedução das despesas do empreendimento. Na Economia Solidária os lucros são reconhecidos como sobras, que se destinam a todos os cooperados.
.
[6] Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego. Atlas da Economia Solidária. Brasília: MTE-SENAES, 2006.

mercado é um desafio posto para as incubadoras de empreendimentos econômicos solidários. Na tentativa de responder a esse desafio, a Incubadora de Empreendimentos Econômicos Solidários UNEB/UNITRABALHO - INCUBA vem desenvolvendo o D*esign* Participativo, uma forma de reinventar a perspectiva educativa de Paulo Freire. A utilização do paradigma da educação popular no ensino do design.

Dessa experiência pedagógica participam, além dos estudantes, os integrantes de cooperativas que desejam desenvolver produtos artesanais a partir da reutilização de materiais descartados[7]. Um modelo teórico que contempla a noção de aprender a partir do conhecimento do sujeito, a noção de ensinar a partir de palavras e temas geradores, a educação como ato de conhecimento e de transformação social e a politicidade da educação. Uma provável prática entre aquelas "Práticas que se constituem em mecanismos de democratização na qual se refletem os valores de solidariedade e de reciprocidade e novas formas alternativas de produção e de consumo (GADOTTI, 2006).[8] Nas palavras do próprio Freire (2000, p.44):

> Educação que, desvestida da roupagem alienada e alienante, seja força de mudança e de libertação. A opção, por isso, teria de ser também, entre uma 'educação' para a 'domesticação', para alienação, e uma educação para a liberdade. 'Educação' para o homem-objeto ou educação para o homem-sujeito.

Tal como propõe Freire, busca-se a oposição a uma educação bancária que "deposita" conhecimentos no educando (estudantes e cooperados). Querendo-se uma prática progressista e, para tanto, assumindo que ensinar não é "transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua produção ou sua construção" (FREIRE, 1996, p.22) para não amesquinhar o caráter formador da experiência educativa, transformando-a em puro treinamento técnico como é próprio da formação em *Design* e que retira o aspecto fundamentalmente humano do exercício educativo. Formação envolve o saber técnico e científico aliada à **leitura de mundo**.

> Na visão "bancária" da educação, o "saber" é uma doação dos que se julgam sábios aos que julgam nada saber. Doação que se funda numa das manifestações instrumentais da ideologia da opressão – a absolutização da ignorância, que constitui o que chamamos de alienação da ignorância, segundo a qual esta se encontra sempre no outro.
> O educador, que aliena a ignorância, se mantém em posições fixas, invariáveis. Será sempre o que sabe, enquanto os educandos serão sempre os que não sabem. A rigidez destas posições nega a educação e o conhecimento como processo de busca. (FREIRE, 2005, p.67)

Essa é a perspectiva que predomina, historicamente, na relação da universidade com os grupos populares. Trata-se da violência simbólica, discutida pelos autores Bourdieu e

[7] A experiência é desenvolvida pela Profa. Ana Beatriz Simon Factum na disciplina Desenvolvimento de Processo e Produto II do curso de Desenho Industrial da Universidade do Estado da Bahia – UNEB, no Campus I em Salvador-Ba. Os integrantes das cooperativas participaram, na condição de educandos, de todo o processo, ao longo do semestre, com os mesmos direitos e deveres pertinentes aos graduandos, efetivando uma troca de saberes em condições igualitárias.

[8] GADOTTI, Moacir. Disponível em: http://www.estadao.com.br/ext/educacao/desafio.htm, acessado em 26/02/2008.

Passeron como a violência produzida através da cultura e definida como um "modo súbito, eufemizado e invisível de dominação, que impede o seu reconhecimento como tal. No caso da violência simbólica estatizada, esse processo torna-se ainda mais complexo, na medida em que o Estado compõe-se, materialmente, de uma rede de agências e agentes co-partícipes, quase sempre de maneira conflituosa, do efeito de universalização próprio à ação pública", afirma Sônia Rebouças, em análise sobre o *Estado, Violência Simbólica e a Metaforização da Cidadania*[9].

A extensão universitária, portanto, caracteriza-se pelo desrespeito ao saber popular, aspecto criticado por Freire, ao afirmar que o conceito de extensão como estender conhecimentos e técnicas a alguém é inconciliável com a educação como prática da liberdade e seria, portanto, o ato de conhecer através do qual o sujeito é transformado em objeto, e, assim, recebe pacientemente um conteúdo do outro. Nesse caso, a visão ingênua na capacitação extensionista resultado do condicionamento histórico da ciência e da técnica com uma visão de neutralidade e que implica numa invasão cultural com característica da teoria anti-dialógica, imposição de sistema de valores e, portanto, caracterizado por conquista, manipulação, messianismo. Freire chama a atenção para a ignorância acadêmica presente, dado que parte princípio de que há aqueles que sabem (comunidade acadêmica) e a absolutização da ignorância do outro.

> Como educador, se recusa a 'domesticação' dos homens, sua tarefa corresponde ao conceito de comunicação, não ao de extensão.
> Educar e educar-se, na prática da liberdade, não é estender algo desde a 'sede de saber', até a 'sede da ignorância' para 'salvar', com este saber, os que habitam nesta.
> Ao contrário, educar e educar-se, na prática da liberdade, é tarefa dqueles que sabem que pouco sabem – por isto sabem que sabem algo e podem assim chegar a saber mais – em diálogo com aqueles que, quase sempre, pensam que nada sabem, para que estes, transformando seu pensar que nada sabem em saber que pouco sabem, possam igualmente saber mais. (FREIRE, 1977, p.25)

De forma oposta, segundo Freire (1977), deve existir um intercâmbio contínuo de saber entre educadores e educandos, com o escopo de que os últimos não se limitem a repetir mecanicamente o conhecimento transmitido pelos primeiros. Por meio do diálogo entre professores e alunos estabelecem-se possibilidades comunicativas em cujo cerne está a transformação do educando em sujeito de sua própria história. Assim sendo, na pedagogia adotada no *Design* Participativo, é imprescindível levar-se em consideração a situação dos envolvidos, estudantes e cooperados de um país periférico e de uma região historicamente discriminada, ou seja, pertencentes à periferia da periferia, possuindo como material bibliográfico mais acessível aqueles de visão eurocêntrica. Pode-se concluir que são, no conjunto, frutos de uma situação histórica de opressão e possuidores de uma auto-estima baixa.

[9] MENDONÇA, Sônia Regina. Estado, Violência Simbólica e Metaforização da Cidadania. Disponível em http://www.historia.uff.br/tempo/artigos_livres/artg1-6.pdf, acessado em 21.10.2008.

A primeira experiência deu-se no ano 2005 com 19 (dezenove) alunos da disciplina e 4 (quatro) cooperados da CAMAPET – Cooperativa de Coleta Seletiva, Processamento de Plástico e Proteção Ambiental. Foi desenvolvida uma tecnologia de fabricação de jóias com o reuso das embalagens de PET[10]. A metodologia utilizada com a cooperativa CAMAPET foi, por enquanto, replicada para atender às cooperativas COOAME – Cooperativa de Artesanato da Mata Escura e RECICOOP – Cooperativa de Reciclagem, Meio-Ambiente e Promoção da Cidadania.

Optou-se por uma educação problematizadora, pela dialogicidade, a fim de romper com os cânones de uma formação estreita, direcionada para o mercado de trabalho e com o sentimento de inferioridade que imperava entre os cooperados através da interação entre os diversos saberes e, sobretudo, na posição de educanda assumida pela educadora no processo de ensino-aprendizagem. Todos se colocando enquanto sujeitos na criação dos produtos artesanais a partir do entendimento de que "ninguém educa ninguém, como tampouco ninguém se educa a si mesmo: os homens se educam em comunhão, mediatizados pelo mundo. Mediatizados pelos objetos cognoscíveis que, na prática 'bancária', são possuídos pelo educador que os descreve ou os deposita nos educandos passivos" (FREIRE, 2005, p.79).

Os educandos e o educador foram chamados a posicionarem-se como "investigadores críticos"[11] em constante diálogo, em constante "ato de desvelamento da realidade" [12]: os conhecimentos técnicos trabalhados, os conhecimentos construídos evidenciavam a condição social, política, cultural e econômica dos sujeitos. Muitos foram os desafios cotidianos e futuros. Muitos foram os conhecimentos "mobilizados", os temas e palavras que geraram conhecimentos novos, criadores e, dessa forma, libertadores, ainda que relativos a um universo reduzido em sua dimensão macro, mas que possui a totalidade do mundo em suas contradições, em suas grandes dicotomias.

Nesse aspecto, ratifica as palavras de Freire (1996, p.29) quando diz que:

> Não há ensino sem pesquisa e pesquisa sem ensino. Esses que - fazeres se encontram um no corpo do outro. Enquanto ensino continuo buscando, reprocurando. Ensino porque busco, porque indaguei, porque indago e me indago. Pesquiso para constatar, constatando, intervenho, intervindo educo e me educo. Pesquiso para conhecer o que ainda não conheço e comunicar ou anunciar a novidade.

No processo de criar, organizando-se para produzir a sobrevivência, foi possível realizar-se a leitura de mundo em que linguagem e realidade prendiam-se dinamicamente, implicando na percepçãodas relações entre o texto e o contexto.

[10] Polietileno Tereftalato é um polímero formado a partir de uma reação química entre um ácido carboxílico e um álcool.
O conhecimento produzido coletivamente foi submetido ao Edital 18/2005 do CNPq e selecionado para receber auxilio financeiro o que possibilitou a implantação da fábrica de jóias com o reuso das embalagens de PET, a qual está em pleno funcionamento proporcionando à CAMAPET maior garantia de viabilidade pela geração de renda complementar, pelo avanço nas suas estratégias de sobrevivência e pela maior visibilidade proporcionada.

[11] Termo utilizado por Paulo Freire na obra Pedagogia do Oprimido.
[12] Idem.

> É neste sentido que a leitura crítica da realidade, dando-se num processo de alfabetização ou não e associada sobretudo a certas práticas claramente políticas de mobilização e de organização, pode constituir-se num instrumento para o que Gramsci chamaria de ação contra-hegemônica" (FREIRE, 2008, p.21)

Assim sendo, a perspectiva do Método Paulo Freire resultou nos seguintes princípios:

1) Utilização do potencial criativo da história e cultura local. A partir das referências da cultura popular nordestina, desenvolveram-se as tecnologias de fabricação de produtos com o reuso de embalagens pós-uso, bem como com todo e qualquer material descartado. Tal como propõe Paulo Freire, Aloísio Magalhães, Lina Bo Bardi e outros, os atores envolvidos embasaram-se no conhecimento construído pela população da cidade de Salvador, que sobreviveu a trezentos anos de sistema escravocrata, detentora de uma cultura histórica do reuso, ou seja, "procurar com atenção as bases culturais de um País (sejam quais forem: pobres, míseras, populares) quando reais, não significa conservar as formas e os materiais, significa avaliar as possibilidades criativas originais" (BARDI, 1994:21).

Para se praticar o ensino do design nos países periféricos é necessário se ter em conta as colocações de Maldonado (1993, p.83): "(...) nos países de terceiro mundo, nos que, precisamente, a indústria manufatureira é inexistente (ou quase), o discurso relativo ao desenho industrial assume um significado, no melhor dos casos apenas programático". É uma tarefa que obrigatoriamente deve incorporar as especificidades do seu local de inserção: a cidade de Salvador, capital do Estado da Bahia, é conhecida como a 'Roma Negra'[13], formada, na sua grande maioria, por uma população de negros e mestiços.

2) A questão ambiental cuidando não apenas do meio ambiente, mas, também, da sustentabilidade do homem. O *design* para a sustentabilidade e responsabilidade social, assumindo a linha da justiça ambiental (Martínez Alier, 2007). Ou seja, o interesse material pelo meio ambiente é visto como fonte de condição para a subsistência.

O *design* para a sustentabilidade oferece a possibilidade de rever o tradicional papel do *design* orientado para o mercado que, com o auxilio da mídia, tornou-se sinônimo de luxo, sempre usando como estratégia a descartabilidade e a obsolescência dos produtos com o objetivo de manter o ciclo vicioso do consumo. Em um país como o Brasil, onde os índices de pobreza e exclusão social são altos, possuem o mesmo grau de importância a responsabilidade ambiental e a responsabilidade social, portanto, é necessário incorporar as ações projetuais à realidade social que nos cerca, ou seja, é fundamental que os designers possuam um ferramental que dê conta das questões emergenciais que afligem a sociedade brasileira. Para que este fato ocorra é preciso seguir o que afirma Santos e Factum (2006, p. 1):

[13] Termo utilizado pelo professor e arquiteto Pasqualino Magnavita no titulo (Axé Architetucture: A Pós-Modernidade na "Roma Negra") de um artigo de sua autoria, publicado na revista AU, n. 60, junho/julho de 1995. Segundo Magnavita, em nota de rodapé deste mesmo artigo, "Roma Negra", denominação dada à cidade do Salvador, é atribuída a famosa Babalorixá Senhora do Terreiro Axé Apo Afonjá, que considerava a cidade centro da espiritualidade da religião afro no Brasil. A expressão foi retomada por Caetano Veloso na letra de sua música Reconvexo.

> Neste contexto, é importante definir um corpo de conhecimento em *design* apropriado, como também estratégias pedagógicas correspondentes, que irão levar os estudantes a cruzar as fronteiras da disciplina com o objetivo de alcançar o desenvolvimento e avaliação de produtos socialmente responsáveis, tanto quanto a re-conceitualização da prática e da educação em *design*.

3) Design participativo com a perspectiva de construção do conhecimento em condições igualitárias entre cooperados, professores e estudantes, onde nada é imposto, tudo é proposto. Um exercício permanente de despir-se do manto da tecnocracia.

Desobedecer à lógica que restringe o *design* a uma atividade moderna praticada exclusivamente por uma elite profissional, complementando o estudo do *design* profissional com o reconhecimento das atividades não profissionais, como preconiza Pacey (1992: 217-225), Contribuição chave, para que os envolvidos considerassem as soluções e processos do *design* vernacular de extrema significação e identificassem que nas condições objetivas em que se encontram inseridos, sustentabilidade e *design* vernacular estão absolutamente imbricados pelas próprias características, também estabelecidas por Pacey, em relação ao *design* não profissional, tais como: compartilhamento de experiência, mesmo que esta tenha um alto grau de especificidade; responsabilidade e percepção individual de sua realização em função do todo; descobertas em conjunto; capacidade de experimentação difundida.

As relações baseadas na cooperação, na troca e na recuperação da racionalidade estético-expressiva são mais ricas e produzem maiores resultados do que as baseadas na transmissão de conhecimento vertical que decide de forma autoritária quem sabe e quem não sabe. A metodologia utilizada para a produção do saber dentro de comunidades pressupõe a troca de saberes e experiências e a ruptura do paradigma ciência acadêmica e ciência popular (Santos, 2000). É objetivo da experiência o trabalho conjunto dentro do espírito cooperativista, essencialmente bilateral, de troca, evitando-se, em todos os níveis, a *glamourização* da pobreza ou o fortalecimento das características mais frágeis do trabalho dos cooperados.

Os resultados alcançados, ou seja, os produtos desenvolvidos com os materiais descartados, mesmo que associados a outros materiais, também ecologicamente corretos, são possuidores de um forte apelo estético. Porém, a estética do reciclado não é a estética da fome como propunha Glauber Rocha, nem tão pouco a sua radicalização, tal como a estética do lixo, apesar de serem referenciais importantes no conteúdo histórico de desenvolvimento dos trabalhos. O que se propõe é uma estética da resistência, uma proposta de uma nova estética de reuso que nos convida a uma incrível oportunidade de sentir que todos os materiais são mutáveis e mutantes, que podem aumentar nossa capacidade para explorar, seja quais forem os valores que permanecem nos produtos e materiais descartados.

Por um lado, os envolvidos e a sociedade de uma maneira geral poderão constatar o poder do *design* de gerar propostas, planejar, realizar projetos e produtos servindo de demonstração e argumento de como se deve viver. Por outro lado, os produtos desenvolvidos pelos alunos e cooperados, fundamentados nos pressupostos do *design* para a sustentabilidade e responsabilidade social demonstram o quão é incomensurável a capacidade criativa dos seres humanos. Ambos constituíram em uma boa

oportunidade para os estudantes reconsiderarem suas próprias identidades e valores, contribuindo para o entendimento dos principais aspectos do *design* local, florescendo para novas atitudes projetuais e profissionais por abandonar o modelo de produção industrializada do primeiro mundo e se apropriando dos processos produtivos do *design* vernacular que, na pior das hipóteses, irá, sempre, provocar impactos bem menos intensos ao meio ambiente, comparativamente. Outra possibilidade é de que direcionem sua atuação profissional para solucionar as questões urgentes do nosso país, abandonando a imagem do *design* banalizado pela mídia, considerado dispensável por estar a serviço do consumismo exacerbado e frívolo.

Os resultados revelam uma nova proposta de projetar, projetos pautados na resistência, mas para além da resistência se tem projetos éticos, pois não se pauta no fazer pelo fazer, quer o fazer que proteja e garanta o patrimônio ambiental para as próximas gerações que habitarão este planeta, quer o fazer que lute com a força da alegria e da solidariedade humana contra a exclusão de tantos e que não se conforma nem se amolda a uma sociedade de poucos privilegiados. Insiste em mostrar novas maneiras, mais justas e mais igualitárias de se viver.

São resultados parciais, entre outros, porque se refere apenas a um pequeno montante de materiais recicláveis testado, somente algumas maneiras de como transformá-los em produtos foi experimentada e este fato, de maneira nenhuma diminui a relevância dos resultados alcançados na disciplina, devido ao fato de continuar a criar um amplo campo de novas possibilidades, pautando-se nos melhores exemplos já existentes no campo do *design*. Portanto, se estar a insistir, ainda há muito para fazer, para que seja belo, para que seja diverso, para que seja justo, para que seja igualitário, para que seja solidário, para que seja sustentável, enfim, para que se construa, em pilares sólidos, uma prática projetual pautada na ética, como quer Freire (1996, p. 17):

> É que me acho convencido da natureza ética da prática educativa, enquanto prática especificamente humana. É que, por outro lado, nos achamos, ao nível do mundo e não apenas do Brasil, de tal maneira submetidos ao comando da malvadez da ética do mercado, que me parece ser pouco tudo o que façamos na defesa e na prática da ética universal do ser humano. Não podemos nos assumir como sujeitos históricos, transformadores, a não ser assumindo-nos como sujeitos éticos. Neste sentido, a transgressão dos princípios éticos é uma possibilidade, mas não é uma virtude. Não podemos aceitá-la.

Em relação à Universidade enquanto *lócus* da produção do conhecimento, espaço historicamente destinado às elites, mas, enquanto aparelho ideológico, palco de disputas, reveladora de conflitos entre classes sociais, a exemplo de abrir-se às cotas étnicas e sociais e manter uma formação elitista, classista, racista, sexista, ao assumir uma postura progressista coerente com o discurso democrático e da inclusão social, deve trabalhar a formação, quer docente ou não, que desenvolva a curiosidade, o senso crítico no sentido da efetiva autonomia do educando, valorizando a sua cultura e o seu saber.

> A experiência histórica, política, cultural e social dos homens e das mulheres jamais pode se dar "virgem" do conflito entre as forças que obstaculizam a busca da assunção de si por parte dos indivíduos e dos grupos e das forças que trabalham em favor daquela assunção. A formação docente que se julgue superior a essas "intrigas" não faz outra coisa senão trabalhar em favor dos obstáculos. A solidariedade social e política de que precisamos para construir a sociedade menos feia e menos arestosa, em que podemos ser mais nós mesmos, tem na formação democrática uma prática de real importância. A aprendizagem da *assunção* do sujeito é incompatível com o *treinamento pragmático* ou com o *elitismo autoritário* dos que se pensam donos da verdade e do *saber articulado*.

A título de considerações finais, para todos nós, docentes, compromissados com a formação das futuras gerações, fica a mensagem do Mestre aqui referido:

> Não posso ser professor se não percebo cada vez melhor que, por não poder ser neutra, minha prática exige de mim uma definição. Uma tomada de posição. Decisão. Ruptura. Exige de mim que escolha entre isto e aquilo. Não posso ser professor a favor de quem quer que seja e a favor de não importa o quê. Não posso ser professor a favor simplesmente do homem ou da Humanidade, frase de uma vaguidade demasiado contrastante com a concretude da prática educativa. Sou professor a favor da decência contra o despudor, a favor da liberdade contra o autoritarismo, da autoridade contra a licenciosidade, da democracia contra a ditadura de direita ou de esquerda. Sou professor a favor da luta constante contra qualquer forma de discriminação, contra a dominação econômica dos indivíduos ou das classes sociais. Sou professor contra a ordem capitalista vigente que inventou esta aberração: a miséria na fartura. Sou professor a favor da esperança que me anima apesar de tudo (...) Boniteza que se esvai de minha prática se, cheio de mim mesmo, arrogante e desdenhoso dos alunos, não canso de me admirar. (FREIRE, 1996, p.102-103)

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZEVEDO, A. B. A. de, *Autogestão e competitividade: estudos de caso em cooperativas industriais brasileiras e bascas/espanholas*. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Geociências, Campinas-SP, 2007.

BARDI, Lina Bo. *Tempos de Grossura: o design no impasse*. São Paulo, 1994.

FACTUM, Ana Beatriz Simon et SANTOS, Maria Cecília Loschiavo. *Education Against Exclusion: from Coopamare to Camapet*. In: Anais IV Global Conference on Sustainable Product Development and Life Cycle Engineering, São Carlos, 2006 (CD).

FREIRE, Paulo. *A Importância do Ato de Ler: em três artigos que se completam*. 49ª. ed.. São Paulo: Cortez, 2008.

_____ Extensão ou Comunicação? Tradução de OLIVEIRA, Rosisca Darcy de. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

_____. *Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa*. São Paulo: Paz e Terra, 1996. (Coleção Leitura)

_____. *Pedagogia do Oprimido*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005.

_____. *Educação como prática da liberdade*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000.

MALDONADO, Tomás. *El Diseño Industrial Reconsiderado.* 3ª Ed. México: G. Gilli, 1993.

NASCIMENTO, C. *Autogestão e economia solidária*. Caderno Outros Valores, no 2. Florianópolis, 2000

PACEY, Philip. "*Anyone designing anything? Non-professional designers and the history of design.*" In Journal of Design History, vol. 5, n. 3, 1992, p. 217-225.

POLI O.L. *Economia solidària e formação humana: experiências de trabalho e educação em agroindústria familiar associativas no Oeste catarinense*. Tede(doutorado) Universidade Estadual de campinas, Faculdade de Educação, Campinas, 2006. 344p.

SACHS, Ignacy; VIEIRA, Paulo F. (Org.). Rumo à Ecossoeconomia: teoria e prática do desenvolvimento. São Paulo: Cortez, 2007.

SINGER, P. *Economia Solidária: geração de renda e alternativa ao liberalismo***.** In: Revista Proposta. Ano 26, nº 72. SP: FASE, 1997.

_____. Economia solidária: um modo de produção e de distribuição. In: SINGER, P.; SOUZA, A. R. *Economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego. São Paulo*: Contexto, 2000.

VEIGA, José Eli da. Desenvolvimento Sustentável: o desafio do século XXI. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

TORRES, Carlos Alberto. Novos Pontos de Partida da Pedagogia Política. In: TORRES, Carlos Alberto (et al). Reiventando Paulo Freire no Século 21. São Paulo: Editoria e Livraria Instituto Paulo Freire, 2008. (Série Unifreire)

XI ENCONTRO NACIONAL DA ABET

Título do Trabalho: Desregulação, Chantagem Locacional e Luta Política: o caso do Setor Automotivo no Brasil

Seção Temática: Reconfiguração do trabalho e realocação espacial

Autor: Gustavo Neves Bezerra

Palavras-Chave: Competição Espacial, Desregulação, Indústria Automobilística, Direitos Sócio-Laborais.

Resumo: Sabe-se que, na virada década de 1990 para a de 2000, o setor automotivo brasileiro passou por processo vigoroso de re-espacialização de sua atividade, a partir da abertura de um significativo número de *green-fields*. Ao mesmo tempo, as plantas mais antigas, em larga medida instaladas na região metropolitana de São Paulo, enfrentaram ameaças explícitas de fechamento, caso não se "modernizassem", adequando-se aos formatos "enxutos" das plantas mais recentes instaladas no país. O presente artigo busca captar os efeitos políticos, sobre governos e sindicatos, de tais práticas de *chantagem locacional* dos investimentos (e, portanto, dos empregos e das receitas públicas), e avaliar em que medida estas estariam contribuindo para um quadro de enfraquecimento da capacidade social de deter os efeitos perversos do mercado sobre o bem-estar social. Resumindo os impactos da chantagem locacional no setor automotivo brasileiro, pode-se afirmar que, por um lado, o efetivo fechamento de unidades foi evitado pelos trabalhadores (revelando também que, em alguns casos, as ameaças eram meramente retóricas políticas). Por outro, as ameaças de deslocalização foram eficazes para que as empresas criassem fábricas inteiramente novas em suas antigas plantas, não só do ponto de vista dos métodos de produção, mas da redução dos contingentes de trabalhadores e dos custos com o trabalho. Além disso, a competição inter-territorial, resultante de um ambiente de desregulação que celebra a atratividade dos agentes de mercado a qualquer custo, implicou grande transferência de recursos públicos para agentes privados, sem o estabelecimento de mecanismos que redistribuíssem os recursos gerados para o conjunto do tecido social dos territórios que receberam os empreendimentos.

Desregulação, Chantagem Locacional e Luta Política: o caso do Setor Automotivo no Brasil[1]

Introdução

Sabe-se que, na virada década de 1990 para a de 2000, o setor automotivo brasileiro passou por processo vigoroso de re-espacialização de sua atividade, a partir da abertura de um significativo número de *green-fields*. Ao mesmo tempo, as plantas mais antigas, em larga medida instaladas na região metropolitana de São Paulo, enfrentaram ameaças explícitas de fechamento, caso não se "modernizassem", adequando-se aos formatos "enxutos" das plantas mais recentes instaladas no país. O presente artigo busca captar os efeitos políticos, sobre governos e sindicatos, de tais práticas de *chantagem locacional* dos investimentos (e, portanto, dos empregos e das receitas públicas), e avaliar em que medida estas estariam contribuindo para um quadro de enfraquecimento da capacidade social de deter os efeitos perversos do mercado sobre o bem-estar social. As ameaças (muitas vezes mais dramatúrgicas que sinceras) de reespacialização dos empreendimentos incutem nos trabalhadores e nas administrações públicas a sensação de estarem competindo entre si em escala inter-regional ou mesmo global. O efeito de tal dispositivo político tem degradado não apenas o nível dos salários, mas também os direitos e condições normativas que deveriam assegurar proteção laboral, sócio-econômica e ambiental dos territórios ameaçados com a *deslocalização*.

O setor automotivo brasileiro é um *lócus* privilegiado para se observar o modo como a chantagem locacional altera as condições sociais de enfrentamento dos efeitos deletérios da busca da lucratividade empresarial. Afinal, naquele setor vimos nascer o que ficou conhecido como o *Novo Sindicalismo*, movimento que se caracterizava por sua valorização da "confrontação" e que efetivamente conseguiu conquistar um conjunto de direitos trabalhistas em patamares bem superiores ao que a legislação brasileira garante. O contraste entre o passado, focado na luta pela ampliação dos direitos trabalhistas e das liberdades democráticas, e o presente marcado por lutas defensivas pela manutenção dos empregos nos interessa sobremaneira.

Ainda que muito já tenha sido dito acerca dos novos desafios pelos quais passa o movimento sindical brasileiro nas duas últimas décadas, o dispositivo político da chantagem locacional costuma ser subestimado frente a outros fenômenos, tais como as mudanças gerenciais e tecnológicas. Na verdade, as transformações tecno-gerenciais não devem ser tomadas enquanto fatalidades "dadas", considerando que as transformações de tal natureza são, em primeiro lugar, viabilizadas politicamente. Isso significa que, do ponto de vista das firmas, só é possível introduzir novas tecnologias e métodos de gestão se o potencial organizativo do movimento sindical (que busca modular o ritmo e a intensidade daquelas inovações) for reduzido. Por exemplo, se em 1991 os trabalhadores da Volkswagen de São Bernardo ainda se mostravam fortes para deter as terceirizações na empresa (acordando com a esta a proibição da terceirização de produtos ou serviços sem a anuência dos trabalhadores, CARDOSO, 2006, p. 101), a mesma resistência não foi possível ulteriormente, na medida em que foram alteradas as condições de enfrentamento entre empregados e patrões: transformações no modo de regulação da concorrência no setor automobilístico, bem como das proteções estatais ao

[1] Agradeço ao professor Henri Acselrad, do IPPUR/UFRJ, por ter colaborado na busca de referências bibliográficas sobre a chantagem locacional no debate internacional.

emprego (com a liberalização efetiva das terceirizações, por exemplo) possibilitaram que as empresas ameaçassem com fechamentos e deslocamentos de plantas, tornando a reestruturação do setor um fato "inescapável" até mesmo para essa forte base sindical. Por meio desta "pedagogia" da desmobilização, as empresas vêm conseguindo reduzir seus custos com o trabalho e com impostos, em larga medida possibilitados pela dinâmica da "guerra fiscal".

O artigo começa com um tópico dedicado à transformação histórica da relação entre a acumulação capitalista, território e competição, dando ênfase aos recentes processos de "desregulação" que permitem a chantagem locacional contemporânea. A segunda seção se volta a uma discussão mais focada na análise empírica dos fluxos de investimentos "produtivo", com vistas a elucidar a natureza da racionalidade espacial das grandes empresas contemporâneas (ou seja, desvendar as lógicas de alocação dos investimentos), em escala global, mas também dando ênfase nas transformações na espacialidade industrial no Brasil. A terceira se dedica de modo mais direto aos casos de chantagem locacional no setor automobilístico brasileiro, avaliando as condições sociais que possibilitaram que tais práticas ocorressem, bem como os impactos destas sobre a operação política de governos e sindicatos. Por fim, temos as considerações finais. A presente pesquisa foi realizada a partir de documentos da imprensa sindical, de jornais e revistas de circulação geral e de revisão bibliográfica.

1) Competição e território sob o capitalismo: passado e presente

Pelo menos desde *A Situação da Classe Trabalhadora em Inglaterra* de Engels, publicado em 1845, existem analistas que identificam uma espécie de produção sistêmica da insegurança sócio-econômica, via concorrência aberta entre trabalhadores livres e apartados dos meios de produção, como o dispositivo básico através do qual o capitalismo induz a aceitação social de condições rebaixadas de vida e trabalho. Cabe notar que tal concorrência dependia de que uma grande massa de camponeses fosse expulsa do meio rural, através de processos sociais violentos de concentração da propriedade fundiária[2]. Portanto, naquela fase inicial do capitalismo, os capitais eram relativamente pouco móveis, mas contavam com uma mobilização forçada dos trabalhadores no sentido campo-cidade, que produzia uma "população relativamente excedente" (nos termos de Marx) nos centros industriais, responsável por fabricar a competição inter-proletária. Assim, desde os primórdios da teoria social, a violência[3] sócio-econômica foi identificada como um expediente social que cria o consentimento: os trabalhadores não teriam alternativa, a não ser aderir.

[2] Marx chamou de "acumulação primitiva de capitais" a uma série de práticas de gerar capital de modo cruamente "político", sem, portanto, qualquer a mediação com as relações de trabalho que caracterizariam o modo pacífico do capitalismo operar segundo a teoria liberal. Tais processos políticos de acumulação incluíam de regra a coerção física ou ameaça dessa. No caso da expoliação das populações rurais, a acumulação primitiva incluía a "mercadificação e privatização da terra e a expulsão violenta de populações camponesas; (...) a supressão dos direitos dos camponeses às terras comuns (HARVEY, 2005, p. 12)".

[3] Acerca da noção de violência sob o regime capitalista, Boltanski e Chiapello distinguem as situações nas quais o capitalismo opera a partir de provas de legitimidade (provas de "grandeza") e situações nas quais ele opera a partir de provas de força. No primeiro tipo de prova, o capitalismo se dispõe a incorporar em parte as críticas sociais a fim de literalmente buscar provar que os seus dispositivos operativos seriam legítimos perante a moral pública. Nas provas de força, os agentes capitalistas mobilizam exclusivamente os seus recursos capazes de constranger e induzir ações, independente de qualquer consideração normativa (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 1999).

Entretanto, como se sabe, os trabalhadores dos diversos países reagiram, denunciando a "exploração" de suas condições de vida, formando organizações sindicais e partidárias. Como resultado de tal processo, edificaram-se dispositivos sociais que visavam minorar os efeitos da competição inter-proletária em diversos territórios nacionais: reconhecimento legal dos sindicatos, salário-mínimo, regulação e redução da jornada de trabalho, remuneração do tempo de descanso etc. Segundo Castel (2003), a insegurança sócio-econômica que caracterizara o capitalismo liberal do século XIX teria sido superada, em meados do século XX, pela emergência de um sistema de proteção social assentado sobre dois dispositivos básicos: a organização dos trabalhadores por grupos homogêneos e o Estado Social que promoveria medidas voltadas para a manutenção da coesão do tecido social.

Não obstante, a partir da década de 1960, o capitalismo passaria a sofrer um novo conjunto de críticas, dando ensejo a uma renovada pauta de reivindicação por direitos, vinculados, por exemplo, ao meio ambiente, à vida (em oposição à beligerância da Guerra Fria) e aos direitos civis e sociais de grupos considerados marginalizados (como mulheres, negros, indígenas e as populações dos países ainda colonizados ou recentemente descolonizados). Ao lado das novas vindicações por direitos, as críticas remetidas às relações laborais passavam incorporar cada vez mais os próprios processos de trabalho (não mais ficando restritas à segurança sócio-econômica do trabalhador), implicando um desafio às dimensões hierarquizantes e padronizantes da produção industrial do período, de matriz fordista. O sucesso das críticas explícitas ou tácitas[4] ao modelo de acumulação do período não teria ficado sem conseqüências sócio-econômicas: houve efetivamente uma queda relativa das taxas de lucro a partir de meados da década de 1970.

Desde então, o capitalismo viria tentando reagir, apostando novamente na montagem de dispositivos de chantagem sócio-econômica. Ou, dizendo de modo mais preciso, investindo no desmonte de antigos dispositivos de proteção social. Dessa vez, não se trataria meramente de aproveitar migrações impostas às populações rurais[5], mas de fazer operar um novo tipo de ameaça sócio-econômica que o avanço técno-gerencial do capitalismo permite: a chantagem da *deslocalização* dos capitais produtivos e financeiros. Repare-se que não mencionamos necessariamente a "deslocalização" em sentido estrito, enquanto movimento de transferência de unidades produtivas entre espaços sócio-políticos com distintas condições geográfico-institucionais para a rentabilização dos investimentos[6], mas a *ameaça* de promovê-la. Ou seja,

[4] Houve um relativo desengajamento real dos trabalhadores europeus nos processos produtivos. Segundo Lipitez e Leborgne (1990, p. 22-23): "Pedia-se a uma classe operária cada vez mais educada que trabalhasse sem refletir, o que era ao mesmo tempo ineficiente (do ponto de vista capitalista) e insuportável (do ponto de vista dos assalariados). Posto que o poder aquisitivo continuava a crescer, as taxas de lucro caíram, seguidas pelas taxas de investimento".

[5] O capitalismo continua ensejando tal fenômeno. Exemplo contemporâneo marcante são as migrações campo-cidade motivadas pela abertura dos mercados agrícolas na Índia (HARVEY,2005, 133).

[6] Para alguns economistas, a deslocalização efetiva de empreendimentos produtivos seria estatisticamente pouco significativa na ordem econômica contemporânea. Mas é vasta a literatura, notadamente francesa, e intenso o debate desenvolvido no espaço público sobre os efeitos das deslocalizações no mundo pós-liberalização econômica. Cf. L. Fontagné – J-H. Lorenzi, Désindustrialisation, délocalisations, Conseil d´Analyse Économique/La Documentation Française, Paris,2005; P.Auer-G.Besse-D.Méda (orgs.), Délocalisations, normes et politique d´emploi, La Découverte, Paris, 2005. Vale ressaltar que a maior parte deste debate, diferentemente do que pretendemos fazer no presente artigo, concentra-se na aferição do grau e representatividade dos movimentos de deslocalização, assim como de seus efeitos depressivos sobre os níveis de emprego nos espaços nacionais respectivos. Em certa consonância com nossa abordagem, convém registrar o trabalho de Claude Pottier, caracterizando a dinâmica das deslocalizações como um processo de instauração da competição entre os trabalhadores de diferentes regiões e países; cf. C. Pottier, Les Multinationales et la mse em concurrence des salariés, L´Harmattan, Paris, 2003.

estamos aludindo à colocação dos trabalhadores em situação de competição, não só no que diz respeito ao nível de seus salários, mas também aos direitos e condições normativas que deveriam assegurar proteção social e ambiental.

Sabemos que no capitalismo mundializado, com o enfraquecimento das barreiras comerciais e das regulações econômicas nacionais, caiu enormemente o custo de deslocalização dos capitais. Os empreendedores passaram a buscar com muito maior liberdade de movimento, as localidades mais apropriadas à rentabilização de seus investimentos. Detentores do poder de investir, aqueles passaram, porém, não só a selecionar as condições locacionais, geográficas, ambientais e mesmo políticas mais favoráveis, mas principalmente, a impor as condições sócio-político-institucionais que mais lhes favorecem como condição para sua implantação. Tornaram-se assim importantes sujeitos na determinação das políticas econômicas nacionais, assim como das políticas ambientais, urbanísticas etc.

A força destes agentes residiria exatamente na *chantagem locacional* pela qual os grandes investidores envolvem, quando não submetem, todos aqueles que buscam o emprego, a geração de divisas e a receita pública a qualquer custo. No plano nacional, se não obtiverem vantagens financeiras, liberdade de remessa de lucros, estabilidade, condições legais fundiárias e ambientais apropriadas etc. os capitais internacionalizados ameaçam se "deslocalizar" para outros países. No plano sub-nacional, se não obtiverem vantagens fiscais, terreno de graça, flexibilização de normas ambientais, urbanísticas e sociais, também se "deslocalizam", penalizando, conseqüentemente, os estados e municípios onde é maior o empenho em se preservar conquistas sociais. Ao mesmo tempo, ao escolherem o espaço mais rentável onde se relocalizar (ou seja, aqueles locais onde conseguem obter vantagens fiscais e frouxidão normativa), acabam premiando com seus recursos os estados e municípios onde é menor o nível de organização da sociedade e mais débil o esforço em assegurar o respeito às conquistas legais. Ou seja, neste quadro político-institucional, os capitais conseguem, em níveis antes desconhecidos, *internalizar a capacidade de desorganizar a sociedade*, punindo com a falta de investimentos os espaços mais organizados, e premiando, por outro lado, com seus recursos, os espaços menos organizados.

Portanto, não é capitalismo que se democratiza ao migrar (e principalmente apenas ameaçar migrar) para regiões historicamente deprimidas, mas é o dispositivo da ameaça de deslocalização que garante aos investimentos que as pressões por democratização serão deprimidas, aqui e acolá, diante da necessidade de atrair capitais descompromissados com o desenvolvimento de qualquer território. Podemos argumentar que a competição inter-territorial em vigor cria um enorme descompasso entre o desenvolvimento do capitalismo e desenvolvimento social: enquanto o primeiro tem assegurado o revigoramento das taxas de lucro, o outro se aproxima de um jogo de soma zero entre os espaços que competem pelos capitais chantagistas, tendo como conseqüência o rebaixamento gradual do "território médio" dos direitos no espaço mundializado.

Tal desregulação, como se sabe, tem sido empreendida em escala global, e não afeta apenas os países onde a sociedade civil se fortaleceu com a derrocada de regimes autoritários (como na América Latina e Leste Europeu): os próprios países centrais do capitalismo, que em geral estiveram caracterizados por poderosas lutas sociais pela expansão de direitos e pela denúncia do capitalismo (direitos civis e pacifismo nos EUA e denúncia da massificação industrial e do imperialismo na Europa ocidental) vêm sendo atravessados por uma reversão das demandas democratizantes em favor da submissão aos requisitos do capitalismo ultra-móvel. Alguns espaços sociais "vencem", atraindo capitais avessos ao aprofundamento da democracia,

porque outros espaços não foram suficientemente "flexíves" para fazer a democracia retroceder ou neutralizar-se.

Em tal contexto, certas narrativas descrevem o dispositivo político da chantagem locacional como um "dado"[7], que seria inexoravelmente condicionado pelo atual padrão tecnológico. Mas cabe lembrar que não é de hoje que a tecnologia é usada como "arma" destinada a fazer consentir[8], mas que nem sempre tal dispositivo tem condições políticas de funcionar. Como foi possível, por exemplo, que o desenvolvimento da tecnologia durante o período fordista não redundasse em níveis decrescente de obtenção de direitos? O papel de entes coletivos como sindicatos e Estados na "domesticação" do capitalismo em meados do século XX indicam que é necessário separar analiticamente o padrão tecnológico e o "modo de regulação" do capitalismo (LEBORGNE e LIPITEZ, 1990, p. 18 e 19). É possível verificar historicamente que o nível tecnológico não determina sozinho os padrões de produção, de distribuição da renda e nem de uso social do que é produzido[9]. É a resultante da lutas sociais quem determina tais padrões, fazendo do nível tecnológico apenas uma das variáveis em jogo. A inovação tecnológica pode tanto rebaixar direitos quanto pode dar ensejo a novas demandas por direitos: os sindicatos podem reivindicar novas reduções na jornada de trabalho ou a introdução de padrões de produção menos poluentes, por exemplo. Tudo depende da capacidade da sociedade organizar modos de conter a capacidade dos capitais de dividir (trabalhadores e territórios de direitos) para dominar.

2) Mobilidade do investimento e destituição de direitos: evidências empíricas de sua força no mundo e no Brasil

Qual viria sendo a lógica básica da localização dos capitais, a partir do novo ciclo de exportação dos mesmos iniciado em1980? Um desprezo absoluto por territórios repletos de direitos e uma valorização inversamente proporcional de áreas social e ambientalmente vulneráveis? A tendência seria uma troca completa dos países do norte por novos "tigres" do sul? O fato de que os fluxos não funcionam a partir desta lógica tão simplificada faz com que muitos contestem a força do argumento que insiste nos efeitos deletérios da chantagem da deslocalização. Entretanto, uma análise mais detalhada da dinâmica territorial de cada conjunto específico de atividades produtivas mostra duas coisas: a) que a re-espacialização das atividades é uma tendência forte nos principais setores de produção de bens, ainda que alguns deles tenham uma tendência de relocalização para áreas relativamente próximas às antigas unidades; b) como já mencionamos, a deslocalização não precisa ocorrer de fato, bastando a demonstração política de sua possibilidade (por parte das empresas ou de políticos locais) para que as demandas por aprofundamento da democracia sejam refreadas em dado território. O presente tópico pretende ilustrar tais cenários a partir de alguns casos empíricos.

Segundo Chesnais (1996), as decisões locacionais de cada oligopólio obedeceriam não apenas a um imperativo da busca por baixos custos de produção, mas igualmente a uma estratégia de

[7] "A competição entre as empresas aumenta a cada dia (...) Os capitais, como as informações, deslocam-se com mais facilidade, em busca das melhores condições nos campos da energia, ecologia e mão-de-obra. Neste último aspecto, nada consegue deter a liberdade de movimentos do capital (PASTORE, 1994, p. 12)".

[8] "É possível escrever toda a história das invenções surgidas a partir de 1830 só para dar armas ao Capital contra revoltas das classes operária" (MARX apud HARDT e NEGRI, 2001, p. 469).

[9] Por exemplo, o padrão tecnológico de uma época não descreve o nível dos salários, as modalidades de concorrência entre as empresas e os mecanismos de criação da moeda e do crédito (LEBORGNE e LIPIETZ, 1990, p. 18 e 19).

proximidade de clientes e fornecedores. Ele sugere que não seria racional que as empresas buscassem apenas as localidades de mais baixos salários, na medida em que a internacionalização dos capitais viria sendo acompanhada por novas práticas racionalizadoras que podem poupar trabalho em qualquer parte do mundo (com as chamadas empresas "enxutas"). Assim, a relocalização dos empreendimentos levaria sistematicamente em conta um cálculo que contempla os custos do trabalho com a proximidade com mercados consumidores elásticos e "fidelizáveis". A questão da fidelização da clientela levaria a que as empresas globais tentassem o tanto quanto possível, matizando com a questão dos custos, aproximar os territórios de produção dos territórios de venda. Assim, o essencial seria explorar diferenciais de direitos sociais numa mesma "região" (muitas vezes identificadas com os continentes): por exemplo, produzir no México aquilo que será consumido nos Estados Unidos ou produzir no leste europeu produtos que serão consumidos na Europa ocidental:

O efeito combinado da industrialização de países de níveis salariais muito diferentes, dentro de um Mercado Comum totalmente liberalizado, da liberdade de investimento estrangeiro e das políticas neoliberais thacheristas, adotadas também por outros países, significa que *atualmente há consideráveis diferenças salariais dentro da CCE* (diferenciação que só vai se aprofundar com a "associação" de certos ex-países socialistas). Nenhum grupo industrial tem necessidade de deslocalizar sua produção para fora da CEE e de alguns países limítrofes a leste, para encontrar mão-de-obra qualificada barata CHESNAIS, 1996, p. 131).

Assim, as empresas globais vão montando estratégias regionais[10] que levam em conta diferenciais de direitos bem acentuados entre territórios não tão distantes entre si. Do mesmo modo, é fácil encontrar exemplos de diferenciais de direitos (ou de capacidade política de luta por direitos) que fazem toda a diferença dentro dos próprios espaços nacionais. Por exemplo, no caso da indústria automobilística norte-americanas, seria flagrante o abandono de áreas de antiga sindicalização intensiva (os *Brown-fields*), como a região dos Grande Lagos, para áreas "virgens" (os *Green-fields*) do território dos Eua em matéria de produção automobilística. Chesnais também chama atenção para o fato de que as estratégias de localização variam em função do tipo de empreendimento. Sua narrativa aponta para uma dualização de padrões: enquanto oligopólios mundiais intensivos em tecnologia ou maquinário buscariam instalar suas bases produtivas em locais relativamente próximos aos mercados consumidores de alta renda, os demais setores buscariam a terceirização de atividades em áreas distantes das matrizes (seriam as "empresas-rede", como a Nike, e cadeias de lojas de departamentos e hipermecados).

Na verdade, o espaço brasileiro é um dos que mais facilmente permite observar as duas tendências descritas maia acima: temos encontrado tanto um jogo de desigualdades intra-nacionais (no que diz respeito a políticas ambientais, políticas fiscais e níveis salariais) que faz toda a diferença para as estratégias de relocalização das indústrias, quanto padrões bem delimitados de relocalização por setor. É possível constatar empiricamente que a busca por menores custos e por benefícios governamentais (incentivos fiscais e doações públicas de diversas ordens) tiveram grande impacto na re-espacialização do emprego industrial no país

[10] O autor contesta a idéia de que as empresas globais possuam, como regra, "fábricas globais". A norma seria uma multi-regionalização da produção, com unidades produtivas responsáveis por abastecer os respectivos mercados mais próximos. Ainda que haja uma relocalização crescente da produção mundial em direção à Ásia, ele sustenta que esse movimento visa, na maioria dos casos, menos o estabelecimento de fábricas globais baseadas na região do que uma estratégia de preparação para o atendimento do mercado consumidor desse continente, cuja tendência seria de grande crescimento.

durante a década de 1990 (AZEVEDO e JUNIOR, 2001,173-175): os setores intensivos em força de trabalho e em recursos naturais tiveram significativa relocalização inter-regional (do sudeste para nordeste[11] e para o centro-oeste[12], respectivamente) enquanto o setor intensivo em capital, contra as mais céticas expectativas[13], teria encontrado algum nível de relocalização inter-regional (do sudeste para o sul, especialmente para o Paraná, em função da contigüidade espacial com São Paulo), mas, principalmente, teria vivido uma significativa relocalização intra-regional (principalmente da região metropolitana de São Paulo para o interior do mesmo estado).

No saldo geral desse movimento de re-espacialização da produção no Brasil, há evidencias de que os estados que perderam participação possuem salários acima da média nacional, para o ramo em questão, e que os estados que receberam as novas empresas têm um padrão salarial inferior à média nacional no mesmo ramo de referência (IBIDEM, p. 166-167). Isso comprovaria a preferência pelos custos mais baixos. Por outro lado, tal informação não esgota a questão. Falta entender porque certos estados caracterizados por baixos níveis salariais receberam novas indústrias massivamente (como o Ceará), enquanto outros, tão ou mais marcados pelo baixo custo do trabalho não se transformaram em destino privilegiado pelos investimentos (como o Piauí)? A resposta estaria ano fato de que não foram os mecanismo de mercado que determinaram isoladamente a localização das novas indústrias: os governos locais (estaduais e municipais) teriam jogado papel importante com as suas políticas de incentivos fiscais e outros benefícios[14].

O peso da atuação estatal demonstra que os processos de deslocalização não ocorrem num território vazio de vontades políticas. Do mesmo modo como alguns governos lêem o contexto de mobilidade do capital enquanto "oportunidades" e buscam protagonizar ações políticas que viabilizem a atração de novos investimentos, outros atores sociais (inclusive outros atores governamentais) têm adentrado o debate público a partir de uma estratégia de denúncia das chantagens inter-territoriais, bem como do contexto de desregulação que as tornariam possíveis. Algumas tramas sociais em torno da chantagem locacional, nas quais diversos agentes sociais entram conflito por conta de suas percepções diferenciais em relação a aceitar ou não empreendimentos arriscados do ponto de vista ambiental e/ou econômico, poderão ser acompanhadas em detalhe nos casos empíricos que apresentaremos a seguir.

[11] O setor Calçadista teria assistido ao desaparecimento de antigos *clusters* (como Franca) e teria edificado *clusters* novos, especialmente no nordeste. Já o setor Têxtil, de tendência mais dispersiva, ter-ser-ia relocalizado para diversas regiões (especialmente Paraná e Nordeste). A participação do estado São Paulo em relação ao emprego têxtil teria caído, em participação nacional, de uma taxa de 47%, em 1986, para 34% em 1998, sendo que o período de relocalização mais acentuada teria ocorrido entre 1994 e 1998.

[12] Madeira e Mobiliário teriam saído do sudeste para se instalarem principalmente no Mato-Grosso. Quem teria crescido no ramo de Alimentos e Bebidas foram os estados do centro-oeste e do sul (especialmente o Paraná, onde os custos com transporte seriam os menores do país). A participação da região metropolitana de São Paulo, no que diz respeito ao nível de emprego nacional no setor de Madeira e Mobiliário, teria caído à metade entre 1986 e 1998, sendo mais uma vez o ano de 1994 o marco de aceleração de tal processo.

[13] Azevedo e Junior começaram seu estudo supondo que os setores intensivas em capital (metalúrgico e mecânico) ficariam espacialmente estáveis. Acabariam surpreendidos por uma relocalização bem pronunciada, embora não tão distante dos grandes mercados consumidores do sudeste como regra.

[14] Os autores observam que a ação estatal, longe do que buscavam fazer as políticas regionais de viés compensatório do passado, estaria meramente "confirmado o movimento que seria esperado pela ação independente das empresas em busca de menores custos de produção" (IBIDEM, p. 179). Ademais, não se poderia afirmar que tal processo estaria induzindo a uma desconcentração espacial da renda, dado que os empregos mais transferidos seriam de baixo conteúdo tecnológico: as funções superiores, contemplando as operações de design e marketing, continuariam concentradas no centro-sul.

3) Ameaças de deslocalização no setor automotivo brasileiro: mutações no comportamento sindical e governamental

Tudo em nome da modernização do consumo. Este poderia ser o lema da política para o setor automobilístico brasileiro na primeira metade da década de 1990 e por causa dele foi executada uma vigorosa desregulação. Se os capitais internacionais possuem por imperativo a necessidade de ampliar continuamente os seus mercados (Harvey, 2005, pp. 115-148), o Brasil assentiu em abrir o seu mercado doméstico em nome de um consumo de maior qualidade. O crescimento significativo das importações de automóveis teve como contrapartida uma forte desestruturação da indústria automobilística doméstica (oligopolizada por empresas estrangeiras que aqui produziam para o consumo nacional), com um conseqüente impacto deletério sobre o nível de emprego, renda e direitos dos trabalhadores, mas também sobre as contas nacionais ao impactar a balança comercial[15]. Com a valorização cambial de 1994, o incremento das importações foi ainda mais acentuado, fazendo com que a "ineficiência" da indústria automobilística nacional acabasse sendo apontada como a grande vilã da balança comercial. A partir de então, o setor que vinha operando de modo amplamente "desregulado", voltaria a ser tratado como "Razão de Estado" (CARDOSO, 2006. p. 86), com o propósito de aumentar a produção doméstica e as exportações. De qualquer forma, esse novo modo de regulação estatal se mostraria incapaz de deter nocivas dinâmicas de competição inter-espaciais dentro do próprio território brasileiro, conforme veremos. Pelo contrário a ação estatal, baseada numa racionalidade de produzir e exportar a qualquer custo, acabaria por estimular a competição entre os territórios, num primeiro momento, e a se omitir diante da escalada da luta predatória num momento posterior (ARBIX, 2006, p. 58).

Durante essa fase de estímulo estatal à produção, inaugurada com a formulação do *Novo Regime Automotivo* (1995), que viria conceder importantes benefícios[16] às firmas que aqui instassem a as suas plantas, o setor recebeu um significativo aporte de IEDs (Investimentos Externos Diretos), em três modalidades: a construção de fábricas de marcas que debutavam no território nacional (Chrysler, Daimler, Honda[17], Mitsubishi, Kia, Renault, Pegeaut, Iveco, Navistar e Land Rover); a construção de novas unidades de montadoras já presentes (Mercedes, Toyota, VW-Audi, Ford, Volkswagen, Fiat e General Motors,); e investimentos na modernização de unidades já instaladas. O total de investimentos por parte das montadoras (descontando todo o investimento público que via de regra viabilizava os empreendimentos), de 1995 a 2000, foi de 12 bilhões de dólares.

No que diz respeito ao estabelecimento de novas plantas, uma tendência, que foi praticamente universal, chama a atenção: a escolha por estabelecer as montadoras em *greenfields*, ou seja, territórios sem histórico de presença de montadoras e, por conseqüência, de sindicalismo organizado na atividade. Exceto uma única exceção[18], as novas unidades perfizeram aquilo que muitos celebram como um significativo movimento de descentralização do parque

[15] É interessante como o ocorrido no setor automobilístico brasileiro reatualizou as teses cepalinas, em particular na versão de Celso Furtado, que desde sempre apontam as demandas por modernização do consumo dos grupos sociais de mais alta renda como um entrave à promoção do emprego e do desenvolvimento na periferia capitalista.

[16] Todas as medidas visavam beneficiar as empresas que fabricassem no Brasil em detrimento das importações de automóveis prontos: aumento das alíquotas de importação de automóveis para refrear a concorrência, alíquota diferenciada de importação de equipamentos por parte das montadoras aqui instaladas e imposição de índices de "nacionalização" de componentes dos veículos.

[17] Essa empresa já estava no país, mas não montava automóveis.

[18] A BMW/Rover de São Bernardo do Campo, em 1998.

automobilístico brasileiro. O saldo, entretanto, foi altamente paradoxal: um aumento da capacidade instalada de 25% do setor no país, acompanhado de perdas líquidas de cerca de 50 mil emprego (cerca de 25 mil nas montadoras propriamente ditas e o mesmo número entre indústrias de autopeças) entre 1989 e 1999 (CARDOSO, Op. Cit., p. 97)[19]. O resultado deficitário em termos de empregos pode ser explicado não somente pelo fato das novas unidades serem inauguradas num formato "enxuto", mas pelo fato das montadoras já instaladas terem feito significativos investimentos para enxugar os seus *browfields*.

Cabe lembrar que os trabalhadores do setor automobilístico brasileiro costumavam ter as mais altas taxas de afiliação sindical do país e também haviam conquistado o maior e mais completo conjunto de regras contratuais de trabalho (IBIDEM, p. 100). Em 1991 ainda se mostravam fortes, chegando a acordar com a Volkswagen de São Bernardo do Campo a proibição da terceirização de produtos ou serviços sem a anuência dos trabalhadores. Mas os investimentos externos que afluíram abundantemente para o Brasil, especialmente a partir de 1994, buscaram se evadir desse contexto de "excessividade" de direitos, por via da abertura de *greenfields* e da re-estruturação dos *browfields* (a partir de demissões em massa ou da reorganizando das relações de trabalho de modo a docilizar as demandas trabalhadoras) e, no limite, pela ameaça implícita ou explícita de fechar estas plantas antigas.

Em tal contexto de ameaça de desemprego e pressão por aumentos de produtividade, os metalúrgicos do ABC, até então considerado a vanguarda do sindicalismo "combativo" no Brasil, teve a sua inventividade política exigida ao máximo. Tratava-se, com efeito, de uma situação inédita: a criatividade e a disposição para a luta dessa vez estavam não mais a serviço da obtenção de mais e melhores direitos, mas da mera busca por garantir defensivamente o direito ao emprego, muitas vezes tendo que propor explicitamente o rebaixamento das proteções anteriormente conquistadas.

Em dezembro de 1997, a Volkswagen anunciaria a demissão de 10 mil funcionários de uma só vez em sua planta de São Bernardo do Campo, praticamente metade de seu contingente, o que alimentaria também os rumores de que pretendia fechar a unidade. Nas negociações, porém, os trabalhadores garantiram os empregos, trocando as despensas por um plano de demissões voluntárias e pela renúncia aos subsídios em matéria de tratamento médico, transporte, comida no trabalho, hora-extra paga com 100% acima do previsto na legislação, dentre outros aspectos. Apesar da adesão de mais de 4 mil funcionários ao plano de demissão voluntária, em dezembro de 1998 a empresa anunciaria a extinção de mais 7.500 postos de trabalho. Desta vez, os metalúrgicos do ABC negociariam uma redução de 15% nos salários e na jornada como forma de receber a garantia de emprego de todos por mais 12 meses.

Ao mesmo tempo, haveria uma vitória *sui-generis*: pela primeira vez, os sindicatos no Brasil participavam das decisões locionais de uma montadora, garantindo a permanência da unidade em São Bernardo do Campo, ao convencer a Volkswagen a levar para a planta (e para a também ameaçada planta de Taubaté) a produção de seu novo modelo de carro "popular". A empresa, entretanto, exigiu que os trabalhadores lhes desse em troca aquilo que tinham de mais valioso até então: o seu potencial de mobilização, que a partir de agora estaria explicitamente vedado em nome do engajamento sem reservas no esforço pelo retorno da lucratividade da unidade. Era a primeira vez que se manifestava uma tendência que se tornaria dominante, alterando radicalmente o perfil sindicalismo do ABC, a saber, "a indiferenciação

[19] Se adicionarmos os admitidos na GM de Gravataí (RS) e na Ford de Camaçari (BA), plantas que só começariam a funcionar no início dos anos 2000, as perdas seriam amenizadas em menos de 12 mil empregos, abstraindo-se das novas demissões ocorridas no início da mesma década.

dos interesses entre capital e trabalho e a conseqüente redução da legitimidade de projetos alternativos de gestão do trabalho e mesmo de relações industriais, que não os propostos (quando não imposto) pelas empresas" (CARDOSO, Op. Cit, p. 103).

Em meados 2001, depois que o sindicato dos metalúrgicos do ABC conseguiu um acordo favorável junto ao sindicato patronal das montadoras (o SINFAVEA), a empresa ameaçou com a demissão de mais 3.000 trabalhadores. Ao mesmo tempo, anunciou a intenção de promover uma rotatividade anual de mil trabalhadores, que receberiam 30% a menos. Desta vez, a estratégia dos trabalhadores foi enviar o presidente do sindicato para negociar diretamente junto à matriz alemã, propondo um acordo de longo prazo para lançar novos produtos na planta de Sacão Bernardo.

Durante os anos seguintes, mesmo com a mudança de atitude dos trabalhadores, empenhados de corpo e alma[20] na recuperação da Volkswagen do ABC, a empresa continuaria a ameaçar com o fechamento da unidade, com demissões e com corte de direitos, embora diversas vezes alternasse as demissões com novas contratações, *denotando uma vontade mais clara de reduzir salários a partir da rotatividade da força de trabalho do que uma necessidade inequívoca de adequar os seus efetivos frente às transformações tecnológicas*. O próprio governo federal viria ser pressionado a injetar rios de dinheiro na empresa, por conta das sistemáticas ameaças de fechamento. De 2003 a 2006, o BNDES teria destinado à montadora cerca de 1,656 Bilhão de Reais, quase um terço de toda a verba pública destinada ao financiamento da indústria automobilístico do país (RIBEIRO, 2006). A grande contradição, inúmeras vezes denunciada pelo sindicato dos metalúrgicos do ABC, é que o dinheiro estaria servindo para financiamento de uma empresa que vinha ameaçando, quase que anualmente, demitir trabalhadores e fechar unidades, e não o contrário.

Retornando ao mês de dezembro de 1998, este contou com um episódio dramático também na Ford de São Bernardo do Campo[21]. A perspectiva de inaugurar uma planta altamente subsidiada pelo poder público no Rio Grande do Sul implicou a tentativa de transferir boa parte dos postos de trabalho paulistas para a nova unidade, manifesta no anúncio da demissão de 2.800 dos 6.000 trabalhadores na planta do ABC, bem na semana do natal. A empresa perecia resoluta em sua decisão e recusou-se a negociar. Os trabalhadores contra-atacaram de modo inusitado, após cerca de vinte dias sem sensibilizar a empresa: todos os demitidos entraram normalmente para trabalhar como se nada tivesse acontecido, planejando produzir 600 carros com "zero defeitos". A Ford os impediu de trabalhar e teria que repetir o gesto pelos 15 dias seguintes. O evento ganharia grande repercussão nacional e acabou motivando apelos do governo do estado e da presidência da república para que os empregos fossem mantidos. Pressionada a fazer um acordo, a empresa aceitou trocar as demissões por um plano de demissões voluntárias. Mais uma vez, com efeito, viu-se sintomas de que as pressões

[20] Durante as mobilizações de 2001, o presidente do sindicato dos metalúrgicos do ABC exibiria mais uma vez a necessidade dos trabalhadores incentivarem a empresa a desenvolver e realocar novos produtos para se tornar competitiva, manter a planta da região e os seus respectivos empregos: "Sabemos que, nas empresas globalizadas, como a Volks, **as composições de produção e a definição de produtos são estratégias sobre as quais podemos interferir para garantir empregos** [*grifo nosso]* nas unidades localizadas em nossas bases. Daí porque, além de discutir a crise conjuntural apontada pela empresa, colocamos na mesa a discussão sobre a estrutura produtiva planejada pela fábrica." (MARINHO, 2001).

[21] A coincidência temporal se deve a um contexto marcado pela deterioração geral das condições macroeconômicas do país (em função da crise asiática e a correlata desvalorização do Real que pulverizaria o Mercosul como um mercado comum para as montadoras).

patronais conseguiram na prática transformar os trabalhadores em sócios dos riscos econômicos: o sindicato e a Ford publicaram nota na imprensa divulgando que, dali por diante, uniriam esforços para resgatar a rentabilidade da planta de São Bernardo.

Alguns meses depois, quando a Ford anunciou que trocaria os planos de implantar uma unidade no Rio Grande do Sul por um acordo ainda mais vantajoso com o estado da Bahia, foi a vez da empresa anunciar o fechamento de sua unidade de produção de caminhões na capital paulista. A empresa negou que estes episódios estivessem correlacionados, alegando que o problema da planta do bairro do Ipiranga seria o fato deste território ter abandonado o perfil industrial e se localizar em área de grandes congestionamentos. A intenção seria de meramente acoplar a unidade paulistana ao seu parque em São Bernardo do Campo, a poucos quilômetros dali, embora prevendo também a demissão de algumas centenas de funcionários.

Entretanto, a correlação temporal entre o fechamento de uma planta e a implantação de um *greenfield* na Bahia foi o suficiente para que os trabalhadores decidissem questionar veementemente os benefícios fiscais e creditícios concedidos à futura planta por parte do governo da Bahia e do governo federal. Nos 12 dias de greve em São Paulo e Taubaté (unidade onde os trabalhadores também receavam ser afetados pelo projeto na Bahia), os trabalhadores exigiram o compromisso de que o governo federal só permitisse as subvenções fiscais às Ford com a condição de que todos os empregos no Estado de São Paulo (capital, São Bernardo do Campo e Taubaté) fossem mantidos. Ao mesmo tempo, divulgaram nota de repúdio à "guerra fiscal" entre os estados, reivindicaram uma política industrial "efetiva e estenderam a reivindicação pontual para o conjunto das atividades industriais no país: segundo eles, o governo deveria vincular os empréstimos do BNDES e as isenções fiscais para empresas à proibição de fechamento de fábricas e de demissões, pelo tempo enquanto durasse a concessão dos incentivos" (DIEESE, 1999).

Os trabalhadores também propuseram um contrato nacional para indústria automobilística, que estipulasse piso salarial para todo o território nacional, como forma de conter a chantagem locacional. Com a recusa das montadoras, passaram a promover um movimento que ficou conhecido como "festival de greves": um rodízio de paralisações por montadora, em diferentes plantas espalhadas pelo país, a cada quinta-feira, entre 23 de setembro a 18 de outubro. Conseguirem reajustes de 10% nos salários e a instituição de uma comissão patronal para discutir o contrato nacional (CARDOSO, 2006, p. 103).

A planta do bairro do Ipiranga seria efetivamente fechada em 2001. A Ford manteve o prometido quanto a transferir a unidade de caminhões para São Bernardo do Campo e quanto a não transferir totalmente a produção de automóveis desta planta para Camaçari (BA) e Taubaté (SP). Entretanto, quando em 2007 a empresa e os trabalhadores celebraram conjuntamente o "renascimento" da unidade de São Bernardo (AGENCIA ESTADO, 2007), por ocasião do lançamento do novo modelo do Ford Ka que seria ali produzido (tomado como garantia de que a empresa não mais fecharia esta planta), a unidade contava com menos um terço de seu contingente de nove anos antes (proporção ainda mais reduzida se consideramos que os trabalhadores do bairro do Ipiranga também haviam sido transferidos para lá). É verdade que a ação sindical conseguiu boas condições de desligamento (em muitos casos, desligamento "voluntário" induzido) para a maioria dos ex-empregados, mas a reestruturação neste browfield foi vigorosa. Combinada à implantação altamente subsidiada do novo complexo na Bahia, a Ford conseguiria reverter uma situação propalada como calamitosa para a condição de empresa mais rentável do setor no Brasil (ainda que continuasse a ser apenas a quarta maior participação em vendas no mercado nacional).

A decisão da Ford por instalar uma nova planta na Bahia havia sido o evento mais espetaculoso da aferrada disputa territorial por empregos e investimentos no Brasil contemporâneo, que marcou a conjuntura de abertura econômica do país. Na segunda metade da década de 1990, diversas esferas do poder estatal no Brasil (não só a União, mas também estados da Federação e municípios) viram na abertura do país aos capitais internacionais uma oportunidade de revigorar economicamente os seus respectivos territórios, ainda que a custa de ampla renúncia fiscal, crédito fácil e farto, promoção de infra-estrutura para fins privados (transporte e energia, por exemplo) e doações governamentais. Estados e municípios sequer estiveram preocupados com os eventuais prejuízos que poderiam estar acarretando a outros territórios intra-nacionais, "acirrando o conflito federativo, a partir da ação predatória de uma região contra a outra, gerando, no seu conjunto, um desperdício generalizado de recursos públicos" (ARBIX, p.1, 2000), e negligenciaram o ônus que deixariam, por muitos anos, para os governos que lhes sucederiam. O Governo Federal, por sua vez, incentivava as práticas de atração de investimentos externos, pois considerava que a expansão deste tipo de investimento era a peça-chave de sua política econômica, na medida em que reestruturaria as "operações das filiais estrangeiras aqui localizadas na direção de padrões internacionais" (FRANCO[22] *apud* IBIDEM, p. 3), inserindo o país na dinâmica "virtuosa" da globalização econômica.

Cabe aqui detalhar o caso da competição interlocal ocorrida por conta do projeto de implantação de uma nova fábrica da Ford no país, pois pode ser considerado um episódio bem ilustrativo do quanto às administrações públicas podem ser capturadas por *alternativas infernais* (STENGERS, 2005, 39-40)[23]. "GM e Ford poderão sair do Rio Grande do Sul por falta de entendimento", teria dito uma manchete do jornal *O Estado de São Paulo*, lida pelo então governador da Bahia, César Borges (Jornal do Comércio, 2007), no início de 1999. Fora essa a deixa para que a sua equipe de marketing propusesse um anúncio, que seria publicado no mesmo jornal, alguns dias depois: "GM e Ford venham para Bahia, aqui se cumprem acordos". O Rio Grande do Sul, acusado de negligência em relação às duas montadoras, havia firmado um acordo com a General Motors que previa empréstimos oficiais de 310 milhões de dólares a uma taxa de juros de 6% ao ano (que somente começariam a ser pagos pela montadora três anos depois da compra do terreno a que se destinava o empréstimo), isenção de impostos por 15 anos, fornecimento subsidiado de infra-estrutura de eletricidade, água, gás natural e telecomunicações, além da construção de um porto privativo e de um canal marítimo de acesso (ARBIX, 2006, p. 46). Alguns meses depois, o estado firmaria com a Ford um acordo semelhante ao estabelecido com a GM.

A atração da General Motors para o Rio Grande do Sul, em 1998, era considerado por muitos, até então, um dos mais exitosos casos de "protagonismo" político de um governo, na medida em que a GM não teria qualquer intenção preliminar de instalar sua nova planta no estado, situado longe do parque automobilístico já consolidado no país. A oferta de um amplo conjunto de vantagens à montadora, que adiantavam os benefícios antes mesmo da

[22] Gustavo Franco foi presidente do Banco Central na segunda metade da década de 1990.

[23] Para Isabelle Stengers, o capitalismo mostra-se hoje como um sistema que paralisa e captura os atores sociais no interior de "alternativas infernais" – situações que parecem não deixar outra escolha além da resignação ou da denúncia impotente ante a guerra econômica incontornável (STENGERS, 2005: 39-40). O imperativo da aceitação substitui a política pela submissão: as "alternativas infernais" impõem-se como norma, que faz com que os indivíduos se vejam aprisionados nos imperativos da competitividade, nos requisitos de serem capazes de atrair sobre si e suas localidades os investimentos disponíveis no mercado.

implantação do empreendimento, teria feito a empresa mudar radicalmente de planos[24]. A essa altura, a disputa inter-territorial no país já teria atingido um nível altamente profissionalizado, contando com forças-tarefa que, em nome dos estados da federação (Paraná, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro, Santa Catarina, Minas Gerais e Bahia), apresentavam às matrizes gerenciais de diversas montadoras os benefícios que poderiam obter num dado território.

Quando o governo gaúcho fez o acordo com a Ford, o estado já não se encontrava com o mesmo fôlego financeiro para sustentar benefícios tão generosos à vista e teria que parcelar os empréstimos em 6 meses. A sucessão no governo estadual viria prejudicar o andamento do acordo. O novo governo do estado vinha questionando os termos do contrato desde a campanha eleitoral, motivando os rumores de desistência não só por parte da Ford, mas também da GM. A situação se deteriorou quando o novo governo interrompeu o pagamento das parcelas à Ford, buscando renegociar os termos do acordo firmado pela administração anterior, que vinha pressionando enormemente a finanças estaduais. Foi quando veio anúncio público do governo baiano. Outros estados também aproveitariam o ensejo para disputar a planta: Espírito Santo, São Paulo e Pernambuco também ofereceriam condições especiais e subsídios na disputa pela nova fábrica da Ford.

Uma semana após o anúncio do governo da Bahia, a montadora, que ainda não tinha começado a construção de sua planta, entraria em contato com o governo da Bahia para saber se o anúncio era verdadeiro. O governo baiano confirmou e buscou o apoio do governo federal para que este também entrasse com uma garantia de incentivos fiscais (que acabou sendo a renúncia do IPI – Imposto sobre Produtos Industrializados), em nome de incrementar a participação industrial do nordeste, ressuscitando uma legislação de *regime automotivo* especial para o nordeste que não havia sido do interesse de nenhuma montadora até então[25]. O vice-presidente da República, Marco Maciel, envolveu-se pessoalmente no assunto e cortejou a montadora para levá-la a Pernambuco (NOGUEIRA, RODRIGUES, CATANHEDE, 1999), mas perderia para a ação orquestrada pelo não menos influente senador Antonio Carlos Magalhães. Este chegou a enganar a equipe econômica do governo, adulterando o documento do acordo entre líderes baianos e o poder executivo, induzindo o congresso a aprovar uma carga ainda maior de benefícios federais à Ford, caso escolhesse o território baiano. O governo Federal deu o evento como um fato consumado (EVELIN, PEDROSA E FILGUERAS,1999) Ao todo, ficaria acertado incentivos fiscais de R$ 180 milhões anuais durante 11 anos, além de empréstimos de 700 milhões por parte do BNDES (IBIDEM).

Tal renúncia fiscal, nos três níveis de governo (também o municipal), e o aporte ainda maior de recursos diretos que aquele inicialmente prometido pelo governo gaúcho[26], teriam sido

[24] Cardoso (2006) matiza a idéia de que a GM não teria interesse estratégico preliminar no Rio Grande do Sul, considerando que o câmbio apreciado de Brasil e Argentina (potencial fornecedora de autopeças) fomentava estratégias de localização no sul do Brasil. Para ele, o MERCOSUL, em tempos de câmbio favorável, fazia de todos os estados do sul brasileiro uma opção forte, sendo que a guerra fiscal definiria o jogo no interior da região, não só ao nível interestadual, mas também intermunicipal.

[25] Na verdade, o regime automotivo especial para o Nordeste, que contemplaria uma carga maior de subsídios fiscais para as empresas interessadas em se estabelecer na região, havia sido resultado de lobby de empresas asiáticas preocupadas com a sua penetração no mercado brasileiro, depois que o governo resolveu restringir as importações. Entretanto, a Ásia Motors, principal interessada, acabaria declinando da idéia de montar uma planta na região. A ressurreição do regime especial para o nordeste, para atender a Ford, acabaria fazendo com que o governo Argentino acusasse o Brasil de estar promovendo uma guerra fiscal no interior do MERCOSUL.

[26] Cerca de 460 milhões, dos quais a FORD já havia recebido cerca de 10%.

decisivos para a Ford escolher o estado nordestino (JORNAL VALE PARAIBANO, 1999), dada a sua maior distância dos mercados de consumo e de oferta de aço do sul-sudeste. Assim, uma das razões que tornaram a Ford tão lucrativa no Brasil foi justamente o "sucesso" da planta de Camaçari, na Bahia, que além dos subsídios governamentais, estaria vinculada a uma região em que a média do salário industrial era cerca de 1.000 Reais mais baixa do que no ABC paulista. A implantação desta unidade demonstraria o peso que a chantagem da deslocalização possui não só para a perda de direitos por parte dos trabalhadores, mas também para a indução da competição inter-governamental, que, no todo, reduz a capacidade dos poderes públicos de se apropriarem de recursos fundamentais para a difusão do bem-estar no tecido sócio-territorial.

Como último aspecto relacionado à chantagem locacional no setor automobilístico, cabe destacar como as empresas têm se esmerado em acionar tal dispositivo no cotidiano das relações de trabalho. No *greenfield* da Pegeaut-Citroën de Porto Real (RJ), por exemplo, a empresa divide os trabalhadores em pequenas equipes de produção (Unidades Estratégicas de Produção-UEPs), que contam com reuniões ordinárias nas quais cabe a um supervisor incentivar a produtividade dos operadores, evocando a possibilidade de transferência da unidade para a Argentina ou da demissão dos trabalhadores menos eficientes[27]. Este mesmo supervisor é o responsável por decidir o quanto de remuneração variável cada trabalhador individual vai receber em função de sua produtividade. O resultado é que a empresa tem conseguido impedir qualquer tentativa de estabelecimento de uma comissão de fábrica por parte dos trabalhadores na unidade (MAÇAIRA, 2007, p. 87).

Considerações Finais

Resumindo os impactos da chantagem locacional no setor automotivo brasileiro, pode-se afirmar que, por um lado, o efetivo fechamento de unidades foi evitado pelos trabalhadores (revelando também que, em alguns casos, as ameaças eram meramente retóricas políticas). Por outro, as ameaças de deslocalização foram eficazes para que as empresas criassem fábricas inteiramente novas em suas antigas plantas, não só do ponto de vista dos métodos de produção, mas da redução dos contingentes de trabalhadores e dos custos com o trabalho. Além disso, a competição inter-territorial, resultante de um ambiente de desregulação que celebra a atratividade dos agentes de mercado a qualquer custo, implicou grande transferência de recursos públicos para agentes privados, sem o estabelecimento de mecanismos que redistribuíssem os recursos gerados para o conjunto do tecido social dos territórios que receberam os empreendimentos.

Para situar nossa discussão dentro da história do movimento sindical no Brasil, podemos argumentar que o controle/contenção das demandas por democratização das relações de trabalho e de seu produto social estaria deixando de ser produzido diretamente pela ação de um Estado autoritário para ser empreendida pela atuação da desregulação dos mercados, que permite que os capitais livres imponham à sociedade uma "pedagogia" da conformidade política. O efeito mais visível dessa pedagogia está no fato da ação sindical ter alterado a sua pauta, em larga medida, de uma mobilização orientada para a obtenção de "direitos", para uma mobilização voltada para a obtenção da "competitividade" exigida pelas empresas do setor.

[27] Segundo a fala de um retocador da fábrica: "...a primeira coisa que eles falam é: a Pegeaut pode muito bem pegar todos nós aqui e demitir todo mundo (...) Todo mês tem reunião de UEP, então agora o pessoal apelidou de pressão de UEP. Não é mais reunião , é pressão. 'Vamos lá pra pressão'. Pressão mesmo. Pressão pra cima" (MAÇAIRA, 2007, P. 87).

Porém, essa perspectiva em torno dos novos obstáculos ao movimento sindical não encerra a discussão. Afinal, os sindicatos reagiram com energia e inventividade, apontando para uma perspectiva de luta contra as causas da "guerra" interlocal. Vimos uma dupla estratégia: por um lado, cobraram um contrato nacional trabalhista para o setor (restabelecendo a sua luta no *lócus* habitual, a saber, do Estado-Nação, ainda que motivados pelo relativamente inédito dispositivo da chantagem locacional), por outro, buscaram pressionar as matrizes internacionais das empresas, chamando atenção para a necessidade de se criar dispositivos reguladores do capitalismo que transcendam os espaços nacionais. Tais iniciativas são sumamente benignas, na medida em que contestam, na prática, narrativas que qualificam o dispositivo político da chantagem locacional como um dado inescapável, que seria derivado de transformações tecnológicas (como se as tecnologias, ao invés de serem poupadoras de trabalho, fossem as responsáveis, em lugar da desregulação, pelos "imperativos" do trabalho a qualquer custo).

Ainda que a nossa abordagem empírica tenha se detido em casos ocorridos na virada da década de 1990 para a década de 2000, a discussão sobre a chantagem locacional daquele período pode ser útil para a conjuntura mais atual, marcada por uma crise de grande alcance no cenário do capitalismo global. O próprio setor automotivo tem sido um dos que mais tem sofrido impactos, inclusive com a concordata de grandes empresas globais. Ainda que numa conjuntura dessas as ameaças de fechamento de plantas possam ser mais verossímeis, o fato é que os trabalhadores e as administrações públicas correm o risco de verem encurraladas diante de uma nova onda de competição por empregos e investimentos, potencialmente danosa aos cofres públicos e aos direitos sociais. Felizmente, a recente crise tem trazido um importante combustível à discussão acerca de novas formas de regulação coletiva das atividades econômicas, voltados a minimizar os efeitos perversos da liberdade dos agentes de mercado, e não a democracia.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGENCIA ESTADO. **Ford de São Bernardo 'renasce' com produção do novo Ka**. 14/12/2007. Disponível em: http://g1.globo.com/Noticias/Economia_Negocios/0,,MUL218723-9356,00-FORD+DE+SAO+BERNARDO+RENASCE+COM+PRODUCAO+DO+NOVO+KA.html

ARBIX, G. **Guerra Fiscal e Competição Intermunicipal por Novos Investimentos no Setor Automotivo**. Dados, Rio de Janeiro, v. 43, n. 1, p. 5-43, 2000.

_____. **Guerra fiscal, espaço público e indústria automobilística**. In: Adalberto Cardoso; Alex Covarrubias. (Org.). A indústria automobilística nas Américas. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2006, p. 35-62.

AZEVEDO e JUNIOR. **Relocalização Do Emprego Industrial Formal No Brasil Na Década De 90**. Pesquisa e Planejamento Econômico, Rio de Janeiro - RJ, v. 31, n. 2, p. 153-186, 2001.

BOLTANSKI, L. CHIAPELLO, E. ***El Nuevo Espíritu Del Capitalismo***. Madrid: Ediciones Akal S.A., 1999.

BOURDIEU, P. **Contrafogos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1998.

BRONFEMBRENNER, K. ***Uneasy Terrain: the impact of capital mobility on workers, wages and union organizing***. *US Trade Deficit Review Commission.* Nova York, 2000. Mimeo.

CHESNAIS, F. **A Mundialização do Capital.** Sao Paulo. Xama. 1996

DIEESE. **TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO.** Página Eletrônica, 1999. Disponível em : http://www.dieese.org.br/bol/gre/griago99.xml.
_____. **Anuário Estatístico dos Trabalhadores**. São Paulo: 8ª. Edição, 2007.

ENGELS, F. **A Situação da Classe Trabalhadora em Inglaterra**. Porto:Edições Afrontamento. 1975.

EVELIN, G. PEDROSA, M. FILGUERAS, S. Um jeito malvadeza de ser. Revista Istoé, 28 de julho de 1999. Disponível em **http://www.terra.com.br/istoe/politica/155632.htm**

EWALD, F. **Foucault – a norma e o direito**. Ed. Vega, Lisboa, 1993, p.104.

HARVEY, D. **O Novo Imperialismo**. Edições Loyola. 2005.

JORNAL DO COMÉRCIO (RS). César Borges conta a história que tirou a Ford do Rio Grande. 8/10/2007. Disponível em: http://www.intelog.net/site/default.asp?TroncoID=907492&SecaoID=508074&SubsecaoID=627271&Template=../artigosnoticias/user_exibir.asp&ID=118154&Titulo=C%E9sar%20Borges%20conta%20a%20hist%F3ria%20que%20tirou%20a%20Ford%20do%20Rio%20Grande.

JORNAL.VALEPARAIBANO. Assembléia gaúcha apura razões que levaram Ford a deixar o RS. 06/06/1999. Disponível em : http://jornal.valeparaibano.com.br/1999/06/06/neco/forda.html

LIPIETZ, A. e LEBORGNE, D. **Flexibilidade Defensiva ou Flexibilidade Ofensiva: os Desafios das Novas Tecnologias e da Competição Mundial**. In: Reestruturação Urbana: Tendências e Desafios/VALLADARES, L. PRETECEILLE, E. (Coords). São Paulo: Nobel, 1990.

MARINHO, L. **Barbárie. Folha On Line, 22/11**/2001. Dsiponível em: **http://www.sindicatomercosul.com.br/noticia02.asp?noticia=2789**

MAUSS, M. **Les Techniques et la Technologie**. In: Meyerson, I. Le Travail et les Techniques, PUF,Paris, 1948.

MAÇAIRA, J. **Trabalho e Trabalhadores na PSA Peugeot Citroën do Brasil**. Dissertação de mestrado. Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia. 2007.

NOGUEIRA, R. RODRIGUES, F. CATANHEDE, E. **Fábrica da Ford na Bahia gera atrito entre ACM e** FHC. Folha de São Paulo, 07/07/1999. Disponível em: http://www.senado.gov.br/sf/noticia/senamidia/historico/1999/7/zn070723.htm

PASTORE, J. **Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva**. São Paulo: Editora LTR, 1994a.

RIBEIRO, A. **BNDES suspende empréstimo à Volks até acordo com sindicato**. Folha On Line, **28/08/2006. Disponível em http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u110585.shtml.**

STENGERS-PIGNARRE. **La Sorcellerie Capitaliste**. La Découverte, Paris, 2005.

Os Determinantes da sindicalização no Brasil: análise dos dados da PNAD 2007 [1]

Lucas Teixeira[2]
Bárbara Caballero[3]

Resumo: Este trabalho, a partir dos dados da PNAD de 2007, busca determinar as principais características dos sindicalizados no Brasil e os fatores que mais contribuem para a sindicalização das pessoas ocupadas. Os resultados foram obtidos através da construção de tabelas cruzadas e de um modelo de lógite, onde a maioria das variáveis explicativas foi estatisticamente significante a 1%. Optou-se por estudar em separado os três setores da economia, já que se observaram diferentes determinantes em cada um deles. Em comum, destaca-se a correlação positiva entre a renda do trabalhador e sua probabilidade de sindicalização.

1. Introdução

O Brasil é um país que possui uma estrutura sindical com características peculiares. Os sindicatos são financiados pelo Estado, a partir do imposto sindical, e representam compulsoriamente toda uma categoria, em uma dada base (Cardoso, 1997). O contexto de crise econômica internacional que estamos vivenciando demanda estudos sobre as formas dos trabalhadores se defenderem dos efeitos desta, sendo os sindicatos uma importante forma de organização. Deve-se, portanto, antes de mais nada, conhecer quais são as características dos sindicalizados no Brasil e quais são os fatores que mais contribuem para a sindicalização das pessoas ocupadas. É isto que busca fazer o presente trabalho, a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra Domicílios (PNAD) de 2007.

Para tanto, na seção seguinte são analisadas algumas tabelas cruzadas indicando o percentual de sindicalização, por setor da economia, de acordo com algumas características. Na terceira seção é apresentado um modelo de lógite, para cada setor, para determinar os principais fatores que determinam a sindicalização. Na ultima seção, tecem-se algumas considerações finais sobre os resultados alcançados no trabalho.

2. Características dos sindicalizados por setor produtivo

Para se determinar as características dos sindicalizados no Brasil, foi preciso definir um subconjunto da amostra da PNAD 2007. Em primeiro lugar, eliminou-se quem não declarou renda e idade e quem não habita um domicílio particular permanente. Diferentemente de alguns trabalhos que buscam analisar a sindicalização dos *empregados*, este consiste numa análise de todos os *ocupados*, de acordo com a

[1] Os autores agradecem a Rodolfo Hoffmann e Rodrigo Orair pelos comentários e sugestões feitas, eximindo-os, contudo, de responsabilidade de eventuais erros e omissões remanescentes.
[2] Pesquisador-assistente do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) e mestrando do IE-Unicamp (Instituto de Economia – Universidade Estadual de Campinas).
[3] Bolsista do Programa de Pesquisa para o Desenvolvimento Nacional – IPEA (PNPD – IPEA) e graduanda do IE-UFRJ (Instituto de Economia – Universidade Federal do Rio de Janeiro).

terminologia do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Portanto, foram eliminados aqueles que se declararam não ocupados ou não declararam sua ocupação. Dentre estes, ainda foi excluído da amostra quem tinha como atividade principal produção para auto-consumo, construção para o próprio uso, atividade não remunerada, atividade mal definida ou não declarada. Adicionalmente, foram considerados apenas aqueles que declararam sua escolaridade e sua cor e se pertenciam ou não a um sindicato. Foram excluídos também os militares, pois há lei que restringe a sindicalização dos militares.

Após "limpar" os dados, restou uma amostra, que, ponderada pelos fatores de expansão da PNAD, correspondem a uma população de 68.311.673. Conforme a Tabela[4]1, 12.066.418 de indivíduos (17,66%) pertencem a algum sindicato, seja de empregados ou trabalhadores urbanos, rurais, autônomos, avulsos, profissionais liberais ou outro qualquer.

Tabela 1. Total e percentual da sindicalização

Sindicalizados	Pessoas	
	Nº	%
Não	56.245.255	82,34
Sim	12.066.418	17,66
Total	68.311.673	100

Durante a pesquisa que originou o presente trabalho, constatou-se que, como será visto mais à frente, os fatores que determinam a sindicalização possuem algumas diferenças para cada setor da economia, primário (agricultura), secundário (indústria e construção civil) e terciário (comércio e serviços). Por conta disso, os ocupados em cada setor serão estudados em separados. De acordo com a Tabela 2, 12,63% da população está ocupado em atividades agrícolas, 26,71% na indústria ou na construção civil e, como é comum em países subdesenvolvidos, o setor de serviços é inchado, estando nele 60,66% dos ocupados.

Tabela 2. Total e percentual por setor econômico

Setor	Pessoas	
	Nº	%
Primário	8.626.852	12,63
Secundário	18.246.059	26,71
Terciário	41.438.762	60,66
Total	68.311.673	100

[4] Todas as tabelas deste trabalho são de elaboração própria a partir dos dados da Pnad 2007.

Nas três próximas subseções serão explorados alguns fatores que influenciam a sindicalização da pessoa ocupada em cada setor. Pode parecer ocioso revelar as características dos sindicalizados dessa forma, mas acreditamos que não, quando comparados esses resultados com aqueles obtidos pelo modelo de lógite. Algumas características que tomadas isoladamente parecem muito influentes, quando controlados os efeitos das demais variáveis, não o são, ou até mesmo influem no sentido contrário.

2.1 Fatores associados à sindicalização no setor primário

O setor primário apresentou resultados interessantes, tanto em associações simples de variáveis explanatórias e sindicalização, como na regressão logística que será apresentada mais à frente. A Tabela 3, por exemplo, mostra que o percentual de sindicalizados na agricultura é maior que a média nacional, o que é um resultado a primeira vista curioso. O interessante é que não é fruto da depuração dos dados. Mesmo alterando-a – ou até eliminado-a totalmente, tal resultado persiste, mudando apenas o quanto acima da média nacional se encontra.

Uma hipótese explicativa seria acerca da importância dos sindicatos na vida social das localidades rurais. Estas localidades são muito menores do que as aglomerações urbanas e, por conta disso, talvez os sindicatos estejam mais próximos dos trabalhadores rurais, aumentando a adesão. Outra possibilidade seria a relação entre filiação sindical e aposentadoria rural. De acordo com a atual legislação, todo trabalhador rural tem direito à aposentadoria, mesmo não tendo contribuído, desde que comprove seu trabalho. A filiação a um sindicato seria uma forma de comprovação. Estas hipóteses, no entanto, demandam pesquisas mais profundas.

Tabela 3. Total e percentual de sindicalizados na agricultura

Sindicalizados	Pessoas	
	Nº	%
Não	6.362.039	73,75
Sim	2.264.813	26,25
Total	8.626.852	100

Já a Tabela 4 nos mostra outro resultado que contraria o "senso comum". O percentual de sindicalizados é menor entre os homens do que entre as mulheres, valendo ressaltar, é claro, que, em números absolutos há mais homens sindicalizados, passando de seis vezes o número de mulheres.

Tabela 4. Sindicalização conforme o sexo

Sexo	Pessoas	Sindicalizados (%)	
	Nº	Não	Sim
Homem	7.682.585	74,38	25,62
Mulher	944.267	68,60	31,40
Total	8.626.852	73,75	26,25

A Tabela 5 nos mostra que há elevadas taxas de sindicalização entre aqueles que trabalham por conta própria e entre os empregadores. Os que estão empregados sem carteira assinada são os menos sindicalizados.

Tabela 5. Sindicalização na agricultura conforme a posição na ocupação

Posição na ocupação	Pessoas	Sindicalizados (%)	
	Nº	Não	Sim
Empregador	378.403	60,45	39,55
Conta própria	3.709.114	61,77	38,23
Empregado s/ carteira	2.904.166	89,41	10,59
Empregado c/ carteira	1.635.169	76,18	23,82
Total	8.626.852	73,75	26,25

A Tabela 6 mostra elevados percentuais de sindicalização para aqueles que têm, no máximo, o ensino básico completo (até 4 anos de estudo) e para aqueles que têm pelo menos o ensino fundamental completo. Mas, como veremos mais adiante, controladas as demais variáveis, ter pelo menos o ensino superior incompleto pode não ter efeito sobre a sindicalização e ter entre 4 a 8 anos de estudo (estar no ensino fundamental de segundo ciclo) contribui mais para a sindicalização.

Tabela 6. Sindicalização na agricultura conforme a faixa de escolaridade

Faixa de escolaridade	Pessoas	Sindicalizados (%)	
	Nº	Não	Sim
Até o Ensino Fundamental de 1º ciclo	5.923.672	72,10	27,90
Ensino Fundamental completo	1.860.823	77,21	22,79
Até o Ensino Médio completo	737.268	77,86	22,14
Ensino Superior incompleto +	105.089	76,45	23,55
Total	8.626.852	73,75	26,25

2.2 Fatores associados à sindicalização no setor industrial

Conforme a Tabela 7 o percentual de sindicalizados na indústria se encontra próximo da média nacional, 17,42%.

Tabela 7. Total e percentual de sindicalizados na indústria

Sindicalizados	Pessoas	
	Nº	%
Não	15.066.704	82,58
Sim	3.179.355	17,42
Total	18.246.059	100

A Tabela 8 mostra que o percentual de sindicalizados é um pouco maior entre os homens do que entre as mulheres. Veremos mais à frente que, controlados os efeitos dos demais fatores, ser mulher aumenta a probabilidade de ser sindicalizado.

Tabela 8. Sindicalização conforme o sexo

Sexo	Pessoas	Sindicalizados (%)	
	Nº	Não	Sim
Homem	13.888.289	82,17	17,83
Mulher	4.357.770	83,87	16,13
Total	18.246.059	20,03	17,42

A Tabela 9 mostra que há uma maior proporção de sindicalizados entre os trabalhadores do setor secundário que declararam morar em área urbana do que aqueles que moram em área rural. Na próxima seção será visto que, controlando os efeitos da renda e dos demais fatores, morar na área rural é um fator que contribui mais para a sindicalização do que morar na área urbana.

Tabela 9. Sindicalização conforme a área de habitação

Área	Pessoas	Sindicalizados (%)	
	Nº	Não	Sim
Urbana	16.753.468	82,54	17,46
Rural	1.492.591	83,02	16,98
Total	18.246.059	82,58	17,42

A Tabela 10 indica que existe uma maior porcentagem de sindicalizados que vivem na região sudeste, exclusive São Paulo, do que na região nordeste. Porém, a regressão logística indicou que morar naquela região, controladas as demais variáveis, possui menor probabilidade de sindicalização que morar nesta região.

Tabela 10. Sindicalização conforme a região geográfica do país

Região	Pessoas	Sindicalizados (%)	
	Nº	Não	Sim
Norte	1.197.862	88,41	11,59
Nordeste	3.399.962	84,95	15,05
MG+ES+RJ	3.789.833	84,64	15,36
SP	5263065	79,66	20,34
Sul	3404478	77,38	22,62
Centro Oeste	1190859	91,10	8,90
Total	18.246.059	82,58	17,42

A Tabela 11 mostra que a sindicalização é maior entre os que se declaram brancos ou amarelos (na tabela, com o título de "branco") do que entre os que se declararam indígenas, pardos ou pretos ("não brancos"). De acordo com a próxima seção, ao se controlar os efeitos dos demais fatores, ser "não branco" aumenta a probabilidade de sindicalização.

Tabela 11. Sindicalização conforme a cor

Cor	Pessoas	Sindicalizados (%)	
	Nº	Não	Sim
Branco	9.378.637	80,30	19,70
Não branco	8.867.422	84,98	15,02
Total	18.246.059	82,58	17,42

2.3 Fatores associados à sindicalização no setor de comércio e serviços

A Tabela 12 nos traz duas informações. Em primeiro lugar, o percentual de sindicalizados ocupados no setor de comércio e serviços (terciário), 15,98%. Adicionalmente, nos informa que há maior sindicalização entre os homens do que entre as mulheres. Mais adiante será visto que, ao se controlar os efeitos das demais variáveis, ser do sexo feminino aumenta a probabilidade de ser sindicalizado.

Tabela 12. Sindicalização conforme o sexo

Sexo	Pessoas	Sindicalizados (%)	
	Nº	Não	Sim
Homem	19.735.091	83,05	16,95
Mulher	21.703.671	84,90	15,10
Total	41.438.762	84,02	15,98

Já a Tabela 13 nos mostra o peso dos funcionários públicos na taxa de sindicalização dos ocupados no setor terciário, sendo 39,44% destes pertencentes a algum sindicato.

Tabela 13. Sindicalização na agricultura conforme a posição na ocupação

Posição na ocupação	Pessoas	Sindicalizados (%)	
	Nº	Não	Sim
Funcionário Público	5.363.622	60,56	39,44
Doméstico	5.605.648	98,18	1,82
Empregador	1.796.822	83,52	16,48
Conta própria	7.619.278	92,91	7,09
Empregado s/ carteira	7.208.701	94,25	5,75
Empregado c/ carteira	13.844.691	77,22	22,78
Total	41.438.762	84,02	15,98

Como ocorre no setor industrial, a Tabela 14 mostra que há um maior percentual de sindicalizados entre os que moram na área urbana do que entre os que moram na área rural. Entretanto, mais à frente, o lógite mostrará que há mais chances de serem sindicalizados sendo moradores da área rural.

Tabela 14. Sindicalização conforme a área de habitação

Área	Pessoas	Sindicalizados (%)	
	Nº	Não	Sim
Urbana	38.909.598	83,89	16,11
Rural	2.529.164	85,93	14,07
Total	41.438.762	84,02	15,98

A Tabela 15 mostra que a taxa de sindicalização aumenta de acordo com a faixa de renda[5], resultado corroborado pela regressão logística.

[5] O salário mínimo na ocasião da realização da Pnad era de R$ 380,00, em reais de set.-out. de 2007.

Tabela 15. Sindicalização nos serviços conforme a faixa de renda

Faixa de renda (em salários mínimos)	Pessoas	Sindicalizados (%)	
	Nº	Não	Sim
até 1	11.998.779	94,89	5,11
1 a 2	14.414.792	86,69	13,31
2 a 3	5.643.208	78,68	21,32
3 a 5	4.482.431	71,41	28,59
5 a 10	3.375.603	69,93	30,07
10 a 20	1.131.907	62,83	37,17
20 +	392.042	56,59	43,41
Total	41.438.762	84,02	15,98

3. Regressão logística para a sindicalização dos ocupados

Para se fazer uma análise mais acurada da sindicalização entre as pessoas ocupadas, é mister recorrer a métodos econométricos um pouco mais sofisticados. Assim, será possível chegar a algumas conclusões inesperadas e que, muitas vezes, contradizem os resultados das tabelas cruzadas. Assim sendo, foi usado um modelo de lógite, com a variável dependente sendo a condição de sindicalizado ou não.

A probabilidade P_i da i-ésima pessoa ocupada ser sindicalizada é determinada pelo seguinte modelo:

$$P_i = \frac{1}{1+\exp(-y_i)}$$

Em que

$$y_i = \alpha + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + ... + \beta_k x_{ki}$$

Com os x_{ki} sendo as variáveis explanatórias. Alternativamente, o modelo pode ser representado pelo logaritmo neperiano das *odds ratio*:

$$\ln \frac{P_i}{1-P_i} = \alpha + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + ... + \beta_k x_{ki}$$

Desta forma, é mais fácil interpretar os coeficientes β. A exponencial do coeficiente significa a variação da *odds ratio* associada à variável explanatória correspondente ao coeficiente.

3.1 Regressão logística para a sindicalização dos ocupados na agricultura

Na Tabela 16 estão os resultados obtidos para sindicalização na agricultura com um modelo de lógite com 25 variáveis explanatórias, 21 binárias e 4 numéricas. A base da regressão é uma pessoa ocupada, do sexo masculino, moradora de uma localidade urbana, empregada com carteira, moradora da região norte, que não é chefe de família, que tem no máximo 4 anos de estudo (até o ensino fundamental de primeiro ciclo) e que

ganha menos que um salário mínimo. Cabe destacar que nem todas estimativas dos parâmetros são estatisticamente diferentes de zero e que o Pseudo R^2 é igual a 0,1199.

Tabela 16. Modelo de lógite para a probabilidade de uma pessoa ocupada na agricultura ser sindicalizada

Variável	Estimativa do parâmetro	Estimativa do desvio padrão	Prob. Caudal(1)	*Odds ratio*
Constante	-2,8073	1,5698	*	-
Sexo	0,4821	0,0617	*	1,620
Localização	0,6283	0,1297	*	1,874
Conta própria	0,2499	0,0563	*	1,284
Empregador	0,0758	0,0977	43,80%	1,079
Sem carteira	-0,9360	0,0937	*	0,392
Cor	-0,0001	0,0425	98,30%	0,999
lnhoras	-1,0095	0,8556	23,80%	0,364
$Lnhoras^2$	0,1757	0,1174	13,40%	1,192
MG+RJ+ES	-0,0870	0,0829	29,40%	0,917
SP	-0,0702	0,0971	47,00%	0,932
Sul	0,3895	0,0820	*	1,476
Nordeste	0,4338	0,0712	*	1,543
Centro-Oeste	-0,3969	0,0977	*	0,673
Chefe de Família	0,2545	0,0531	*	1,290
Idade	0,0632	0,0075	*	1,065
$Idade^2$	-0,0004	0,0001	*	1,000
Ensino fundamental	0,1148	0,0501	2,20%	1,122
Ensino médio	0,1227	0,0745	10,00%	1,131
Universitário	-0,3590	0,1756	4,10%	0,698
Salário mínimo (1; 2)	0,1429	0,0481	*	1,154
[2 ; 3]	0,4348	0,0748	*	1,545
(3 ; 5]	0,3155	0,0995	*	1,371
(5 ; 10]	0,2483	0,1070	2,00%	1,281
(10 ; 20]	0,4978	0,1578	*	1,645
> 20	0,6209	0,2667	2,00%	1,861

(1) O asterisco significa que essa probabilidade é menos que 0,1%.

A Tabela 16 nos mostra que ser mulher aumenta a chance da pessoa ocupada na agricultura ser sindicalizada, seu *odds* é um dos maiores dessa regressão logística. Ao contrário da Tabela 5, que mostra alta taxa de sindicalização para os empregadores, o modelo de lógite diz que não se pode descartar a possibilidade do coeficiente dessa variável ser estatisticamente igual a zero. Quanto à posição na ocupação, pode-se afirmar que não ter carteira de trabalho assinada contribui negativamente para a sindicalização, sendo seu *odds ratio* de 0,392. Além disso, todos os parâmetros associados à posição na ocupação são significativamente diferente de zero.

O coeficiente de não ser branco é não significativo para sindicalização. Os coeficientes do logaritmo natural das horas trabalhadas e este valor ao quadrado são, respectivamente, positivos e negativos, descrevendo, pois, uma parábola. Isso quer dizer que os extremos (os que trabalham poucas horas e os que trabalham muitas horas) teriam menos chances de serem sindicalizados. Infelizmente, os coeficientes destas variáveis deram não significativos, assim não se pode afirmar que são estatisticamente diferentes de zero.

Um resultado que surpreende o "senso comum" é que, tendo a região norte como base, os residentes do Estado de São Paulo, ocupados na agricultura, têm menos probabilidade de serem sindicalizados. Uma hipótese para explicar esse resultado poderia ser a forma de organização do agronegócio nas duas regiões. Em São Paulo predominam formas de empresariais de agronegócios, muitas vezes em atividades de monocultura, como, por exemplo, a cana de açúcar. Enquanto na região norte há muitas cooperativas de pequenos produtores, muitas vezes relacionadas a sindicatos rurais. Todavia, não se pode afirmar que este coeficiente é diferente de zero.

A Tabela 6 indica proporções significativas de sindicalizados para todas as faixas de escolaridade, resultado corroborado pela regressão logística, pois todos coeficientes foram significativos a pelo menos 10% de confiança. Também é possível observar que as faixas de renda possuem algum poder explicativo. Todas as faixas de salários são significativas a menos de 10% de probabilidade, contribuindo para aumentar a sindicalização em relação a quem ganha menos de 1 salário mínimo. Entretanto, a probabilidade de ser sindicalizado não evolui de forma linear com a renda.

As variáveis idade e idade ao quadrado indicam que as pessoas mais novas e mais velhas da população de ocupados têm menor probabilidade de serem sindicalizadas que as pessoas localizadas na parte central da distribuição. A última variável a ser mencionada, a contribuição de ser chefe de família, é significativa para aumentar a taxa sindicalização.

3.2 Regressão logística para a sindicalização dos ocupados na indústria

A Tabela 17 mostra os resultados obtidos para determinação da probabilidade de sindicalização com o modelo de lógite. Foi utilizada uma variável binária a mais do que no modelo anterior, referente àqueles que são ou não funcionários públicos. A base da regressão continua a mesma e, novamente, nem todos os coeficientes são estatisticamente diferentes de zero. O pseudo R^2 foi igual a 0,1652.

Tabela 17. Modelo de lógite para a probabilidade de uma pessoa ocupada na indústria ser sindicalizada

Variável	Estimativa do parâmetro	Estimativa do desvio padrão	Prob. Caudal[(1)]	*Odds ratio*
Constante	2,7800	2,0017	16,50%	-
Sexo	0,1348	0,0389	*	1,1443
Localização	0,1867	0,0323	*	1,2052
F. públ.	0,5916	0,1315	*	1,8069
Conta Própria	-2,2357	0,0594	*	0,1069
Empregador	-1,6080	0,0873	*	0,2003
Sem carteira	-1,9865	0,0659	*	0,1372
Cor	0,0591	0,0329	7,20%	1,0608
lnhoras	-2,9038	1,0731	*	0,0548
$Lnhoras^2$	0,3671	0,1441	1,10%	1,4435
MG+RJ+ES	0,1197	0,0757	11,40%	1,1270
SP	0,1959	0,0739	*	1,2160
Sul	0,5140	0,0759	*	1,6719
Nordeste	0,5250	0,0771	*	1,6904
Centro-Oeste	-0,3962	0,1000	*	0,6729
Chefe de Família	0,2184	0,0352	*	1,2440
Idade	0,0326	0,0075	*	1,0330
$Idade^2$	-0,0002	0,0001	2,10%	0,9998
Ensino fundamental	0,0854	0,0452	5,90%	1,0891
Ensino médio	0,3108	0,0457	*	1,3645
Universitário	0,1906	0,0668	*	1,1980
Salário mínimo (1; 2)	0,1697	0,0536	*	1,1849
[2 ; 3]	0,5031	0,0621	*	1,6539
(3 ; 5]	0,9084	0,0673	*	2,4805
(5 ; 10]	0,9399	0,0796	*	2,5597
(10 ; 20]	1,1874	0,1066	*	3,2785
> 20	1,4858	0,1579	*	4,4185

(1) O asterisco significa que essa probabilidade é menos que 0,1%.

A Tabela 17 mostra que o coeficiente associado à variável binária que representa o sexo feminino é significativo e positivo. Ou seja, ao contrário do indicava a Tabela 8, na qual a proporção de mulheres sindicalizadas é menor do que a de homens, ao se controlar o efeito das demais variáveis, as mulheres ocupadas na indústria possuem maior probabilidade de serem sindicalizadas do que os homens.

Quanto à posição na ocupação, o lógite não apresentou resultados muito surpreendentes. Ser funcionário público aumenta as chances de ser sindicalizado, em relação aos empregados com carteira de trabalho. E estes têm maior probabilidade de serem sindicalizados que o restante. Cabe salientar que, desta vez, a tentativa de captar um efeito não linear das horas trabalhadas resultou em coeficientes significativos. Isto

significa, como mencionado na subseção anterior, que as pessoas que trabalham poucas ou muitas horas têm menores chances de serem sindicalizadas do que as demais.

Um resultado que chama a atenção conseguido com o modelo de lógite foi em relação a cor da pessoa ocupada na indústria. A Tabela 11 indica que é maior a taxa de sindicalização entre brancos do que entre não brancos. Entretanto, com o refinamento conseguido com o modelo utilizado, o efeito de ser não branco é significativo (a menos de 10%) e contribui para aumentar a probabilidade da pessoa ser sindicalizada.

Em relação à região do país, São Paulo, de acordo com a Tabela 10, possui a segunda maior taxa de sindicalização. Entretanto, é apenas a terceira maior contribuição para a sindicalização. Assim como ocorreu com a variável nordeste. De acordo com a referida tabela, os estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro e Espírito Santo têm maior proporção de sindicalizados que a região norte.

Outro resultado fornecido pela Tabela 17 é que morar na área rural aumenta a probabilidade de ser sindicalizado. Este resultado é o contrário do que poderia se imaginar olhando apenas a Tabela 9.

Os coeficientes das faixas de renda também fornecem alguns resultados interessantes. A probabilidade de ser sindicalizado é crescente com o nível de renda, o que pode ser verificado pela estimativa dos parâmetros ou pelas *odds ratios* associadas a cada faixa de renda. Porém, não se pode auferir a contribuição do coeficiente associado a morar nesses estados, pois só se torna estatisticamente diferente de zero a mais de 10% de confiança.

Já a variável binária utilizada para captar o efeito do nível de escolaridade forma um desenho aproximado a uma parábola, pois a probabilidade de ser sindicalizado cresce com o nível de escolaridade até o ensino médio e reduz um pouco com o nível de ensino universitário.

Excluído: ,

Os demais resultados podem ser observados na tabela.

3.3 Regressão logística para a sindicalização dos ocupados em serviços e comércio

A Tabela 18 apresenta os resultados do modelo de lógite feito com uma variável binária a mais do que as que estão contidas na Tabela 17, para poder captar os empregados em serviços domésticos. Valem, entretanto, as mesmas observações feitas anteriormente: a base continua a mesma (sexo masculino, localidade urbana, empregado com carteira, região norte, não é chefe de família, tem no máximo 4 anos de estudo e ganha menos que um salário mínimo) e nem todos o parâmetro são estatisticamente diferentes de zero. O pseudo R^2 dessa regressão logística foi de 0,1744.

Tabela 18. Modelo de lógite para a probabilidade de uma pessoa ocupada no comércio ou em serviços ser sindicalizada

Variável	Estimativa do parâmetro	Estimativa do desvio padrão	Prob. Caudal[(1)]	*Odds ratio*
Constante	-2,3645	0,9323	1,10%	-
Sexo	0,0632	0,0239	*	1,065
Localização	0,0401	0,0219	6,70%	1,041
F. públ.	0,2388	0,0278	*	1,270
Doméstico	-2,3532	0,0741	*	0,095
Conta Própria	-1,5164	0,0367	*	0,220
Empregador	-1,1539	0,0509	*	0,315
Sem carteira	-1,3835	0,0394	*	0,251
Cor	0,1025	0,0229	*	1,108
lnhoras	-0,9985	0,5046	4,80%	0,368
$Lnhoras^2$	0,1346	0,0689	5,10%	1,144
MG+RJ+ES	-0,0058	0,0477	90,30%	0,994
SP	0,0891	0,0473	6,00%	1,093
Sul	0,2900	0,0491	*	1,336
Nordeste	0,4475	0,0466	*	1,564
Centro-Oeste	0,0147	0,0549	78,80%	1,015
Chefe de Família	0,0649	0,0236	*	1,067
Idade	0,0781	0,0054	*	1,081
$Idade^2$	-0,0007	0,0001	*	0,999
Ensino fundamental	0,0349	0,0391	37,30%	1,035
Ensino médio	0,2481	0,0368	*	1,282
Universitário	0,4334	0,0422	*	1,542
Salário mínimo (1; 2)	0,4447	0,0371	*	1,560
[2 ; 3]	0,8334	0,0424	*	2,301
(3 ; 5]	1,0695	0,0447	*	2,914
(5 ; 10]	1,1809	0,0494	*	3,257
(10 ; 20]	1,4689	0,0644	*	4,344
> 20	1,6913	0,0905	*	5,426

(1) O asterisco significa que essa probabilidade é menos que 0,1%.

A Tabela 18 mostra, como ocorreu para o setor industrial, que, controlado o efeito das demais variáveis, ser mulher contribui para aumentar a probabilidade de sindicalização, ao contrário do que se poderia intuir pela análise apenas da Tabela 12. O mesmo ocorreu com a variável que representa área rural. Novamente, foi significativa e positiva, indicando que morar numa localidade rural aumenta a probabilidade de ser sindicalizado. Isto também vai contra uma análise impressionista a partir da Tabela 14.

Os parâmetros estimados para as variáveis de posição na ocupação correspondem ao que se poderia esperar pela análise da Tabela 13 e todos são estatisticamente diferentes de zero. Assim, ser funcionário público possui a maior probabilidade de ser sindicalizado, seguido de ser empregado com carteira de trabalho.

Os estados da região sudeste (com exceção de São Paulo) foram não significativos, acompanhados pela região centro-oeste. O surpreendente é que a *odds ratio* associado à região nordeste é maior que aquela da região sul, região esta com maior proporção de sindicalizados. O fator cor também obteve resultado semelhante ao ocorrido para o setor industrial (com maior nível de significância, desta vez), controlado o efeito das demais variáveis, não ser branco aumenta as chances de ser sindicalizado.

As *odds ratio* das diversas faixas salariais são crescentes, de acordo com os dados da Tabela 15. Entretanto, o valor da *odds* da última faixa de salários é bem superior aos dos demais. Isto poderia ser explicado por haver uma "elite" de trabalhadores sindicalizados nos serviços, notadamente no sindicato dos bancários. Para poder afirmar algo deste tipo, seria preciso uma análise mais detalhada do trabalho específico dos sindicalizados no setor de serviços.

Os efeitos e significância dos demais parâmetros podem ser constatados diretamente da tabela.

4. Considerações Finais

A sindicalização entre as pessoas ocupadas no Brasil foi estudada a partir de uma pergunta que consta na Pesquisa Nacional por Amostragem Domiciliar. A partir das respostas dadas a essa pergunta, foram selecionadas outras informações da PNAD que poderiam ajudar a explicar os determinantes da sindicalização. A primeira conclusão a que se chegou, ainda na fase de estudos, foi que as pessoas ocupadas nos diferentes setores deveriam ser estudadas em separadas, pois são diferentes os fatores determinantes da sindicalização em cada um. Entretanto, ao se proceder a regressão logística, a renda mostrou uma forte correlação com a probabilidade de algum trabalhador ser sindicalizado.

Na agricultura, o segundo fator isoladamente mais importante foi a faixa de renda de 10 a 20 salários mínimos, tendo uma *odds ratio* igual a 1,861. Na indústria, as faixas de renda estão entre os fatores que mais influenciam na probabilidade de ser sindicalizado. No setor de serviços, a maior *odds* de todas é a do parâmetro da variável de rendimento acima de 20 salários mínimos, que, como mencionado acima, pode estar relacionado a alguns fortes sindicatos deste setor.

Neste trabalho, além do nível de renda, não se chegou a nenhum outro determinante que se sobressaia aos demais na explicação da sindicalização para o conjunto dos três setores. Isso nos leva a crer que o que conduz à sindicalização seja, então, um combinado de fatores, que foram apontados no presente trabalho.

Referências Bibliográficas:

CARDOSO, A. M. *Um Referente Fora de Foco: Sobre a Representatividade do Sindicalismo no Brasil.* Dados vol. 40 no. 2 Rio de Janeiro 1997.

PNAD 2007. (2008). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Rio de Janeiro: IBGE.

Determinantes do desempenho dos microempreendedores no Brasil

Adriana Fontes[1]
Valéria Pero[2]

Sessão temática 4-
Rendas do trabalho, distribuição de renda, desigualdade e pobreza

Resumo
Os microempreendedores no Brasil formam um grupo muito heterogêneo, o que pode ser verificado pela desigualdade de renda equiparável a do Brasil como um todo. Além disso, microempreendedores estão sobre-representados na pobreza. Esse artigo se propõe a examinar empiricamente, utilizando regressões quantílicas e com base nos dados da Pesquisa da Economia Informal e Urbana de 1997 e 2003, os determinantes dos rendimentos dos microempreendeores, sobretudo dos mais pobres, com o objetivo de contribuir para o desenho de políticas voltadas à redução da pobreza e da desigualdade de renda. Os principais resultados mostram que o capital humano tem uma forte relação com desempenho dos microempreendedores principalmente nos quantis de renda mais elevados. Capital social e acesso a crédito também se mostraram relevantes para explicar o desenvolvimento desses negócios, mas enquanto o primeiro foi estável ao longo dos quantis, o capital financeiro foi mais relevante para o topo da distribuição de renda. Capital inicial e licença para exercer a atividade foram fatores importantes para os microempreendedores das camadas mais pobres da população indicando que políticas voltadas a reduzir pobreza e desigualdade dos microempreendedores deveriam focar nesses aspectos.

Palavras-chave: crédito, economia informal, capital humano e capital social.

[1] Doutoranda do IE/UFRJ.
[2] Professora adjunta do IE/UFRJ.

Determinantes do desempenho dos microempreendedores no Brasil

1. Introdução

A inserção na atividade econômica como microempresários ou por conta-própria tem sido um dos principais meios dos trabalhadores adquirirem seu sustento frente à queda do emprego formal no Brasil. Essas atividades são responsáveis pela maior parte dos postos de trabalho gerados nos anos 90 e já absorvem mais de um terço dos trabalhadores ocupados (Silva, 2003).

Os microempreendedores formam um grupo muito heterogêneo, abrangendo desde camelôs até donos de microempresas de alta tecnologia. A desigualdade de renda entre eles é equiparável à desigualdade de renda do Brasil como um todo: o índice de Gini entre os trabalhadores por conta própria e donos de negócios com até cinco empregados, segundo a Pesquisa Economia Informal Urbana (ECINF/IBGE) de 2003, é de 0,56, próximo à desigualdade de renda do Brasil. [3]

Segundo essa mesma pesquisa, em 2003, existiam 10.335.962 empreendimentos informais no Brasil, 9% a mais do que o registrado em 1997. Grande parte deste aumento ocorreu pelo crescimento do trabalho por conta-própria que passou de 86% a 88% dos empreendimentos informais.

Apesar muito heterogêneo, este segmento está sobre-representado na pobreza e excluído de diversos mercados (Gill *et al.*,1999; Ferreira, Lanjouw, Neri, 2000; Neri, 2000a; Amsberg *et al.*, 2001; Urani et ali., 2002; Azevedo, 2006). De acordo com os dados da PNAD de 2001, aproximadamente 24% das famílias indigentes e 31% das famílias pobres no Brasil têm chefes que trabalham em microempreendimentos (Silva, 2003).

Uma estratégia de superação deste estado de pobreza pode passar pelo acesso aos diferentes mercados e pela melhor definição dos direitos de propriedade dos ativos. Um dos principais desafios das políticas públicas é criar as condições necessárias ao aumento da produtividade e à formalização desses negócios de maneira a propiciar mais e melhores postos de trabalho.

Este artigo visa contribuir tratando dos determinantes microeconômicos do desempenho dos microempreendedores. Algumas questões orientam esse trabalho: em que medida educação formal, acesso ao mercado de crédito, capital social e formalização do negócio são condições importantes para o desempenho dos microempreendedores? Essas condições variam segundo o nível de renda dos microempreendedores?

Apesar dos esforços de pesquisa mais recentes (Néri, 2008, 2005 e 1999; Azevedo, 2006), ainda há espaço para investigação empírica, a fim de entender melhor a desigualdade entre os microempreendedores no Brasil e os determinantes dos rendimentos. Esse artigo se propõe, portanto, a investigar empiricamente, com base na ECINF/IBGE de 1997 e 2003, os principais determinantes do desempenho dos microempreendedores no Brasil e, em especial, o papel do capital humano, social e financeiro e formalização dos direitos de propriedade.

Para tanto, o artigo se divide em três seções, além desta introdução e a conclusão. Na primeira seção é feita uma breve revisão da literatura empírica para mostrar o estado das artes sobre o tema. Em seguida, apresenta-se a estratégia empírica para estimar os determinantes da renda auferida pelos microempreendedores, a partir da apresentação da fonte de dados utilizada, da metodologia aplicada e das estatísticas descritivas. Por fim, analisam-se os principais resultados alcançados.

[3] Segundo a Pnad/IBGE de 2003, o índice de Gini era de 0,59.

2. Revisão da literatura

A informalidade é um fenômeno multifacetado e está presente na sociedade de inúmeras formas como nas empresas que não possuem registro formal, nos empregos que não são cobertos pela legislação trabalhista, nos indivíduos que não contribuem para a previdência social, nas habitações que não possuem titulação ou no consumo de serviços de utilidade pública. Embora sejam fenômenos distintos, há certa correlação entre as diferentes formas de informalidade e o fato de um indivíduo estar descumprindo a legislação em vigor em determinada área pode levá-lo a se comportar da mesma forma em outras áreas.

No caso em questão, a economia informal se refere ao trabalho por conta própria e aos donos de pequenos negócios com até cinco trabalhadores.[4] Apesar de abranger um leque de atividades muito diversas, desde as mais básicas até as mais sofisticadas, a maior parte do setor informal é caracterizado pela ausência de registro formal da empresa e/ou do trabalhador, por poucos recursos financeiros e humanos, pela produção de bens/serviços de baixo valor agregado e, muitas vezes, por operarem em territórios com ocupação ilegal como as favelas.

A despeito dos conhecidos efeitos negativos da informalidade sobre o desenvolvimento – afeta a produtividade da economia, a arrecadação do Governo e o bem-estar social (Banco Mundial, 2007) – ela não pode ser vista apenas como problema. Sob a ótica do indivíduo, ter o seu próprio negócio pode ser uma alternativa ao desemprego[5] ou mesmo uma estratégia de vida por valorizarem atributos como a independência e flexibilidade.[6]

Um dos grandes desafios dos países em desenvolvimento é consolidar instituições[7] e criar as condições necessárias ao aumento da produtividade e à formalização desses negócios de maneira a imprimir um modelo de desenvolvimento com maior acesso aos mercados. Entende-se por mercados desde a moradia, a infra-estrutura, a comunicação e outros serviços de utilidade pública até as relações formais das empresas com trabalhadores, fornecedores e clientes.

Apesar da importância dessas atividades na economia, que pode ser vista pela capacidade de geração de trabalho e renda, explorados tanto pela literatura nacional (Silva, 2003; Azevedo, 2006) quanto internacional (Van Der Sluis et al., 2008; Evans e Leighton, 1989; Honig, 1998;

---

[4] A literatura econômica brasileira sobre informalidade tem destacado principalmente as relações de trabalho fora da esfera legal do mercado de trabalho, ou seja, o trabalho por conta própria e os empregados sem carteira assinada. Vários estudos analisam os determinantes dos rendimentos destes trabalhadores e a importância de sua inserção na atividade econômica como estratégia de sobrevivência. A principal ênfase recai no estudo da precariedade da relação de trabalho e da existência ou não de segmentação no mercado de trabalho (Antigo, Machado e Oliveira, 2006; Camargo, 1989, Carneiro e Henley, 2001; Menezes-Filho, Mendes e Almeida, 2004; Soares, 2004; Cacciamali, 2006; 2003; 2001; Ramos, 2007).

[5] Segundo a ECINF/IBGE, cerca de um terço dos trabalhadores por conta própria e donos de negócios com até 5 empregados foi se dedicar ao negócio porque não encontrou emprego.

[6] Razeto (1999) distingue três tipos de estratégia dos empreendedores: (i) estratégia de sobrevivência: quando a atividade é considerada de emergência, transitória e permite apenas a satisfação das necessidades básicas em termos de simples sobrevivência fisiológica; (ii) estratégia de subsistência: quando a atividade permite a satisfação das necessidades básicas, mas não torna possível nenhuma forma de acumulação e crescimento; (iii) estratégia de vida: quando as pessoas valorizam certos espaços de atividade que realizam ou as consideram melhor que outras alternativas possíveis (por exemplo, porque vêem a possibilidade de maiores recursos, ou porque preferem trabalhar por conta-própria em vez do trabalho assalariado dependente) ou consideram fechadas outras alternativas (por razões de idade ou formação) e, em conseqüência, apostam na iniciativa empreendida como opção permanente, através da qual buscam crescer e ir além da simples subsistência.

[7] Instituições são regras que dão forma às interações políticas, econômicas e sociais. Elas podem ser informais (sanções, tabus, costumes, tradições e códigos de conduta) ou regras formais (constituições, leis e direitos de propriedade). Nas palavras de North (1994, p.3) "Instituições são as regras do jogo numa sociedade ou, mais formalmente, são as restrições impostas pelos homens que moldam as interações humanas." (tradução livre).

Parker, 2004; Banco Mundial, 2007), existem relativamente poucos estudos que analisam os microdeterminantes do desempenho das atividades informais, ou seja, dos rendimentos do trabalho por conta-própria e dos microempreendedores.

No Brasil, o tema tem sido tratado por Neri (2008, 2005, 1999) que a partir de equações de lucro explica a performance das pequenas atividades empresariais. Os resultados mostram que os trabalhadores conta própria contemplados por políticas que incentivam o aumento de capital humano geral ou específico, do cooperativismo, de fornecimento de crédito, de assistência técnica e formalização conseguem uma melhor desempenho nos seus negócios que os demais (Neri, 2008). Azevedo (2006), com dados de 51 favelas do Rio de Janeiro, analisa os efeitos do capital inicial, crédito e capital humano na performance dos empreendedores, utilizando regressão quantílica e na média.

O diferencial deste trabalho é contribuir para este debate a partir da análise da importância da formalização dos direitos de propriedade, do capital financeiro, social e humano nos rendimentos dos microempreendedores no Brasil, em 1997 e em 2003, na média e ao longo da distribuição. Assim sendo, a seguir serão apresentados os principais resultados encontrados na literatura empírica sobre cada um dos fatores determinantes do desempenho das microempresas informais.

2.1. Capital humano

Segundo a teoria do capital humano, o capital incorporado aos indivíduos influencia a produtividade e a renda dos trabalhadores. Especificamente, o capital humano afeta a produtividade dos microempreendedores e, por conseguinte, a lucratividade dos negócios.

A principal forma de medir o capital humano é através da escolaridade e experiência. São amplamente conhecidos os resultados da literatura que, baseados nas equações mincerianas (Mincer, 1974), mostram que essas variáveis são os principais preditores dos salários no mercado de trabalho. Entretanto, os efeitos da experiência e escolaridade na determinação dos rendimentos dos empreendedores foram pouco explorados pela literatura (Van Der Sluis et al., 2008).

Por um lado, o nível educacional influencia positivamente a probabilidade do indivíduo se tornar empreendedor ao aumentar a capacidade de gestão do individuo. Por outro, a educação aumenta o custo de oportunidade no mercado de trabalho, proporcionando empregos com maiores salários e melhores condições de trabalho, atuando contrariamente a escolha pelo empreendedorismo (Lee, 1999). Desta forma, apesar da educação afetar a escolha do empreendedor, não se sabe ao certo qual a direção deste efeito (Van Der Sluis et al., 2008).

Além de influenciar a escolha, a educação é um dos determinantes da performance do empreendedor. No Brasil, Neri (2005) mostrou que a cada ano de estudo adicional, o lucro dos trabalhadores por conta-própria sobe em torno de 7,5%. Azevedo (2006) encontrou um efeito positivo e estatisticamente significativo tanto da variável "anos de estudo" como de experiência, com maiores retornos nos quantis mais baixos, indicando o papel destes fatores na redução da desigualdade de renda dos microempreendedores das favelas do Rio de Janeiro.

Formação técnica e capacidade de gestão também são requisitos importantes para os empreendedores desenvolverem seus negócios. O desafio encontrado pela maior parte dos microempreendedores é conseguir gerir o seu próprio negócio com uma baixa escolaridade e sem conhecer as ferramentas de administração da produção. Os problemas básicos de gestão são percebidos quando uma parte considerável dos empreendimentos não controla de forma alguma as contas do negócio. Muitos deles não separam a contabilidade da empresa das contas da família.

Honig (1998) examinou a performance das microempresas informais na Jamaica, estudando a influência do capital humano, social e financeiro dos proprietários na sua lucratividade. Entre os fatores positivos e significativos destacam-se a formação profissional, ocupação da mãe (proxy de status socioeconômico) e anos de experiência no negócio.

Algumas competências para a atividade econômica não são obtidas na educação formal nem em cursos de capacitação, mas no saber técnico adquirido no exercício da atividade.[8] Nesse sentido, a troca de informações entre os empreendedores sobre esse conhecimento tácito é fundamental para o desenvolvimento dessas unidades. A difusão desse conhecimento técnico é possível através de um ambiente propício a cooperação que será discutida mais adiante na seção sobre capital social.

D'Emidio et.all (2008) analisando os determinantes de sobrevivência das microempresas através da percepção dos microempresários conclui que o conhecimento da prática, não necessariamente o da educação formal, é um fator fundamental identificado pelos microempresários.

2.2. Capital financeiro

O crédito, fundamental para toda a economia, é tido como uma das ferramentas mais importantes para o desenvolvimento dos micros e pequenos negócios. As imperfeições no mercado de crédito limitam as possibilidades de investimentos deste segmento em projetos mais rentáveis (Stiglitz e Weiss, 1981; Banerjee e Newman, 1993; Bourguignon e Ferreira, 2000).

O baixo percentual de microempreendedores que solicitam crédito se deve à incapacidade de eles acessarem o sistema financeiro formal. Isto porque há racionamento no mercado de crédito e os emprestadores se recusam a fazer empréstimos, mesmo que os tomadores estejam dispostos a pagar a taxa de juros estabelecida.

O racionamento de crédito ocorre, em geral, devido à assimetria de informação existente entre os tomadores e emprestadores, o que gera problemas de risco moral e seleção adversa. Diferente dos mercados competitivos de bens e serviços, os ajustes entre a oferta e a demanda no mercado de crédito não ocorrem através dos movimentos do preço da mercadoria (no caso, a taxa de juros cobrada), porque há assimetria de informações entre os tomadores e os emprestadores. Um tomador de empréstimos tem mais informações sobre os retornos potenciais e os riscos envolvidos no projeto que está sendo financiado do que o emprestador. A assimetria de informações afeta o comportamento dos tomadores de crédito levando a fenômenos conhecidos como seleção adversa ou risco moral (Carvalho et al., 2000).

Em particular, as instituições de crédito não dispõem de informações detalhadas sobre as microempresas, pois elas possuem sistemas de contabilidade e gerenciamento precários e têm dificuldades de comprovar a sua renda (Moser, 1994; Silva, 2003). Segundo a Ecinf/IBGE 2003, mais da metade dos microempreendedores (53%) não registra a contabilidade do negócio, 36% a registram sozinhos e apenas 11% têm contador.

A solução tradicional para o problema de assimetria de informação é a exigência por parte dos emprestadores de um colateral para servir como garantia para o empréstimo (World Bank, 2001). Para resolver parte do problema informacional, as instituições privadas exigem garantias reais, geralmente maiores do que o crédito concedido. Se o tomador não pagar pode perder a sua garantia, gerando um incentivo para o cumprimento do contrato.

[8] Segundo *Gurisatti (2003)*, o desempenho econômico desses empreendimentos está muito relacionado ao conhecimento tácito, não codificado.

As microempresas, contudo, não possuem ativos que sirvam como colateral para o empréstimo ou, quando os possuem, os valores dos seus ativos são baixos, devido à má definição dos seus direitos de propriedade. O racionamento de crédito enfrentado pelos microempreendedores informais é decorrente, principalmente, da falta de colateral reconhecido pelo mercado de crédito formal (De Soto, 2000; World Bank, 2001). O resultado disso é que grande parte dos micros e pequenos negócios não têm acesso ao crédito privado ou o têm a um custo extremamente alto.

O microcrédito é, portanto, um instrumento destinado às camadas mais pobres, que não têm acesso ao mercado de crédito formal. Em particular, o alcance deste público-alvo é viabilizado com a adoção dos colaterais substitutos[9], como o aval solidário[10], e através da metodologia de concessão de crédito baseada na figura do "agente de crédito" responsável pela análise presencial das condições de pagamento de cada cliente. Estes novos desenhos contratuais possibilitam a oferta de crédito para aqueles empreendedores tradicionalmente excluídos do mercado financeiro por não terem garantias para o empréstimo.

Neri (2008), usando dados da Ecinf/IBGE de 2003, encontra uma relação positiva entre tomada de financiamento e lucro do negócio. Azevedo (2006) identificou que os empresários das favelas do Rio de Janeiro que iniciaram suas empresas com capital próprio apresentaram ganhos 16% maiores do que empresários que obtiveram empréstimo para capital inicial e de 10% maior do que aqueles que não necessitaram de capital inicial. Os efeitos do capital inicial e da restrição de crédito foram maiores nos quantis mais elevados.

2.3. Capital Social

Outra variável assinalada pela literatura como importante para a performance do microempreendedor é o acúmulo de capital social. O nível de capital social pode ser medido do ponto de vista do país, da comunidade ou do indivíduo (Gómez e Santor, 2001 e Glaesar et al, 2000). No nível do indivíduo, capital social são as características que permitem extrair retornos privados das interações com outras pessoas (Glaesar et al, 2000).[11]

Sanders and Nee (1996) definem três canais pelos quais as relações sociais beneficiam os trabalhadores por conta-própria: i) instrumental; ii) informacional; iii) psicológico. Através das relações sociais o individuo pode ter acesso a instrumentos que auxiliam a implementação e desenvolvimento do negócio como, por exemplo, um empréstimo a juros baixos para iniciar o negócio ou mão-de-obra mais barata de parentes ou amigos próximos. O canal informacional diz respeito à transferência de informações sobre fornecedores confiáveis, canais de comercialização, conhecimento tácito, etc. Por fim, as relações sociais fornecem apoio emocional. As relações sociais podem evitar o fechamento de negócios por problemas pessoais, mantendo o esforço e motivação necessários para o sucesso dos pequenos negócios (Gómez e Santor, 2001).

Há uma vasta literatura sobre os efeitos da cooperação entre os pequenos empresários (Britto, 1996; Lemos, 2005; La Rovere, 2001). Alguns ganhos de escala pode ser obtidos quando as pequenas empresas se unem. Essa literatura tem origem nas idéias de Marshall (1920) de que as empresas de pequeno porte podem apresentar vantagens competitivas quando associadas a

[9] Para mais detalhes sobre os vários tipos de colaterais substitutos, ver Azevedo (2001).

[10] O aval solidário consiste "na reunião de um grupo de pessoas (geralmente 3 a 5) com pequenos negócios e necessidades de crédito e que, ao mesmo tempo, sejam amigas, vizinhas e confiem uma nas outras para satisfazer, solidariamente, a obrigação de um devedor, caso ele não faça" (Portal do microcrédito: www.forumdemicrofinancas.org.br).

[11] As características incluem tanto habilidades intrínsecas ao individuo (carisma, simpatia, etc.) como os investimentos em relações sociais.

outras num determinado local, de forma que as aglomerações de empresas geram economias externas que baixam os custos de produção. Através da associação, os microempresários podem trocar informações, negociar com fornecedores e reduzir custos. [12] O capital social é ainda uma forma de superar os problemas associados à assimetria de informações no mercado de crédito (Gómez e Santor, 2001; de Aghion e Morduch, 2005). As cooperativas de crédito e o aval solidário são exemplos de como as relações sociais podem facilitar o acesso ao crédito.

A investigação empírica sobre capital social tem duas vertentes. A primeira define o capital social a partir do grau de confiança do indivíduo. A segunda vertente empírica define o nível de capital social do indivíduo a partir da participação em diversos tipos organizações como grupos religiosos, sindicatos, associação de moradores, grupos de jovens, etc. (Putnam, 2000; Glaesar et al, 2000).

Gómez e Santor (2001) investigaram os efeitos do capital social e vizinhança nos diferenciais de rendimentos dos clientes de uma instituição de microcrédito no Canadá a fim de verificar a hipótese de que as relações sociais facilitam as ações individuais. Os resultados mostram que capital social é um determinante positivo dos rendimentos dos trabalhadores por conta própria.

2.4. Direitos de propriedade

Nos países em desenvolvimento, os ativos produtivos que pertencem à economia informal não seguem, normalmente, o processo de representação institucional estabelecido (De Soto, 2000). Os pequenos empreendimentos informais geralmente não possuem uma estrutura de operação regularizada, seja em termos de títulos de propriedade, seja em termos de legalização da própria atividade.

Esta informalidade da unidade produtiva ocorre devido a diferentes aspectos, como: sua pequena escala de atividade, onde praticamente não há divisão entre capital e trabalho, bem como a inexistência de documentos legais (formais) que comprovem sua existência ou o seu funcionamento. Este último aspecto constitui um componente importante do direito de propriedade de um negócio produtivo. Um pequeno empreendedor que tem comprovado o seu negócio, garante que a exploração dessa sua atividade não será violada por outra pessoa. Vários artigos apontam para o fato de que quanto mais bem definido e garantido estiver o direito de propriedade de um negócio, maiores serão os valores dos ativos e provavelmente, a receita do negócio (Johnson, McMillan e Woodruff, 2002; Jacoby, Li e Rozelle, 2002; Cull e Xu, 2005; Monteiro e Assunção, 2006; Fajnzylber, Maloney e Rojas, 2006; Galal, 2006, *inter alia*).

Existem vários canais pelos quais os direitos de propriedade garantem um melhor desempenho do negócio. O direito de propriedade funciona como uma espécie de colateral, pode ser utilizado como garantia na obtenção de crédito, pois proporciona um endereço para a cobrança de dívidas e impostos. A formalização do negócio permite a comercialização com o setor formal da economia. O direito de propriedade também fornece a base para a criação de serviços públicos, facilita a criação de valores que podem ser transacionados em mercados secundários bem como o incentiva o investimento (Besley, 1995; Jacoby, Li e Rozelle, 2002; Cull e Xu, 2005).

Alguns trabalhos como Monteiro e Assunção (2006) e Fajnzylber, Maloney e Rojas (2006) investigaram os efeitos da formalização no desempenho do negócio no Brasil, a partir de uma mudança institucional que foi a adoção da Lei do Simples em dezembro de 1996, utilizando

[12] Em determinados contextos, como na chamada Terceira Itália, os pequenos negócios conseguiram se desenvolver de forma competitiva (Cocco, G. et alli,1999).

os dados da ECINF/IBGE. Os resultados apontam para efeitos positivos no investimento e performance do negócio.

3. Estratégia empírica

3.1. Base de dados e seleção das variáveis

A fonte de dados utilizada neste trabalho é a Pesquisa da Economia Informal e Urbana – ECINF/IBGE realizada em 1997 e 2003. A definição do setor informal da pesquisa segue as recomendações da 15ª Conferência Internacional de Estatísticas do Trabalho (OIT, 1993), ou seja, as características das unidades de produção (empresas) onde as atividades se desenvolvem é que são importantes e não somente as características das pessoas envolvidas nas atividades (IBGE, 2005). A ECINF/IBGE define, operacionalmente, que pertencem ao setor informal todas as unidades econômicas de atividade não-agrícola, explorado por conta própria ou empregador com até 5 empregados, com ou sem sócios e com ou sem trabalhadores não-remunerados.[13] [14]

O desempenho dos microempreendedores é medido pelo rendimento mensal do trabalho.[15] Como a ECINF/IBGE pergunta de forma agregada os rendimentos de todos os trabalhos, excluímos os microempreendedores que possuem outro trabalho além do empreendimento[16], totalizando amostras de 37.963 e 41.872 trabalhadores por conta própria e donos de negócios com até cinco pessoas ocupadas nas áreas urbanas brasileiras, em 1997 e 2003, respectivamente.[17]

O capital humano geral é identificado a partir do nível educacional de variáveis *dummy* para cada nível de escolaridade: sem instrução ou menos de 1 ano de estudo (variável excluída); ensino fundamental ou 1º grau incompleto; ensino fundamental ou 1º grau completo; ensino médio ou 2º grau incompleto; ensino médio ou 2º grau completo; superior incompleto e superior completo.[18] O capital humano específico obtém-se através de uma variável "assistência" que é igual a 1 quando o proprietário declara que recebeu assistência técnica, jurídica ou financeira nos últimos cinco anos e zero, caso contrário, e o conhecimento tácito através de anos de experiência no mercado de trabalho.

Há certa dificuldade de medir o acesso a crédito através dos dados disponíveis. A principal pergunta da pesquisa sobre crédito é: "Utilizou no período de 01/08/03 a 31/10/03 algum empréstimo, crédito ou financiamento para exercer sua atividade?". Além de se restringir

[13] A pesquisa é realizada por amostra probabilística de domicílios, selecionados em dois estágios. No primeiro, são selecionadas as unidades primárias (os setores urbanos) e, depois, as unidades secundárias que são os domicílios.

[14] As sociedades anônimas ou aquelas cuja declaração anual do imposto de renda de pessoa jurídica do ano anterior não foi preenchida no formulário lucro real são fazem parte do setor informal, segundo a definição da pesquisa.

[15] Outra forma de medir a performance dos microempreendedores é através do lucro do pequeno negócio obtido pela diferença entre a soma total das receitas e despesas. Entretanto as variáveis de receita e despesa exigem do microempreendedor um controle da contabilidade que, em geral, não é feito, já que mais da metade dos entrevistados não tem nenhum tipo de registro da contabilidade, segundo a ECINF/IBGE, 2003. Como a variável de renda é uma medida mais direta de rendimentos, normalmente, a qualidade da informação é superior a do lucro líquido. (Azevedo, 2006)

[16] Os microempreendedores que possuem apenas um trabalho correspondem à cerca de 88% do total, tanto em 1997 como em 2003.

[17] Em 2003, há uma pergunta sobre a retirada do proprietário ou sócio, mas em 1997, esta mesma pergunta não foi feita.

[18] Para efeitos de comparação com a literatura sobre os retornos à educação calculou-se a média de anos de estudo, mas optou-se por introduzir no modelo as variáveis categóricas que permitem analisar os efeitos para cada nível escolar, não exigindo que os retornos à educação sejam lineares (Santos e Ribeiro, 2006; Ramos e Vieira, 1996; Menezes-Filho, 2002)

apenas aos últimos três meses, não contempla outras formas de crédito como crediário para aquisição de máquinas ou equipamentos. Apesar dessas limitações, a partir desta pergunta construímos uma variável "crédito" que é igual a 1 quando o proprietário declara que utilizou (eventualmente ou freqüentemente), no período de três meses, algum empréstimo, crédito ou financiamento para exercer sua atividade e zero, caso contrário. Outra medida de restrição de crédito pode ser obtida através da pergunta sobre origem do capital necessário para iniciar o negócio. As respostas a essa pergunta foram agregadas em três grupos: 0) Não precisou de capital; 1) Capital próprio e 2) Capital através de empréstimo.[19]

A medida de capital social é construída a partir da pergunta sobre filiação a algum sindicato ou órgão de classe associado à atividade. Essa variável é igual a 1 se o microempreendedor é filiado e zero, caso contrário.

Selecionamos duas variáveis para indicar a formalização dos direitos de propriedade do negócio:

(i) Constituição jurídica, ou seja, igual a 1 caso o microempreendedor responda positivamente à pergunta "A empresa tem constituição jurídica?" e zero, caso contrário.

(ii) Existência de licença estadual ou municipal, se o proprietário respondeu positivamente à pergunta "Tem licença municipal ou estadual para exercer a atividade?", a variável é igual a 1, e zero caso contrário.

O vetor de características do microempreendedor e do negócio é constituído de:

1. variável categórica que descreve o seu sexo (homem igual a 1 e mulher igual a zero);

2. variável categórica que descreve a sua raça/cor (branca e amarela igual a 1 e zero caso contrário);

3. variável que é igual a 1 se o indivíduo é empregador e igual a zero no caso de conta própria;

4. variável categórica que descreve se o microempreendedor nasceu em outros municípios (igual a 1) ou no próprio município onde vive (igual a zero);

5. variável que indicam se a abertura do negócio foi por escolha própria (igual a 1) ou por falta de opção (zero).[20]

6. variáveis categóricas para localização geográfica (regiões Norte, Sul, Sudeste, Centro-Oeste, Nordeste);

7. variáveis categóricas que identificam o setor de atividade onde opera o negócio.

3.3. Descrição dos dados

As características da amostra selecionada podem ser vistas na tabela 1. Analisaremos de forma descritiva as principais características em 1997 e 2003 que estão relacionadas às dotações dos três tipos de capitais citados acima – humano, social e financeiro – e a formalização dos direitos de propriedade, bem como as variáveis de controle e a variável dependente.

O valor nominal da renda média mensal, adotada como medida do desempenho dos microempreendedores, varia de zero a R$ 80 mil, sendo que a média é de 671 reais e mediana de 375 reais, em 2003.

---

[19] A categoria (1) inclui indenização recebida; herança; poupança anterior ou venda de bens ou imóveis, outros recursos próprios e não precisou de capital porque o sócio o tinha. Já a categoria (2) agrega empréstimo de parentes e/ou amigos, empréstimo bancário e com outras empresas ou pessoas.

[20] A categoria escolha própria inclui os seguintes motivos: teve oportunidade de fazer sociedade; horário flexível; queria ser independente; tradição familiar; tinha experiência que adquiriu em outro trabalho; achava o negócio vantajoso e esse era um trabalho secundário que se tornou principal. Como falta de opção foram considerados dois motivos: não encontrou emprego e para complementar a renda familiar.

Quanto às variáveis de capital humano, o nível de instrução dos microempreendedores é baixo, mas registrou um incremento entre 1997 e 2003, acompanhando a tendência de escolarização da força de trabalho brasileira. Cerca de 47% dos microempreendedores não chegou a completar o primeiro grau, segundo a última pesquisa. Em 2003, o segundo grau foi alcançado apenas por 31% dos donos de negócios (em 1997, era 23,6%). As atividades mais qualificadas que exigem ensino superior, como as de profissionais liberais, não chegam a 7%. Em média, os microempreendedores passaram de 6,7 para 7,1 anos de estudo, entre 1997 e 2003. Com relação à experiência, os microempreendedores estão, em média, há 26 anos no mercado de trabalho. Isto porque eles começam a trabalhar muito jovens: em média, com 15 anos de idade. Apenas 3,5% dos microempreendedores foram contemplados com assistência técnica jurídica ou financeira, um ponto percentual superior ao de 1997.

Apenas 6% das unidades econômicas da amostra declaram ter recebido crédito neste período, percentual um pouco acima do registrado 1997 (4,7%). Com relação ao capital inicial, cerca de 30% não precisou de capital para começar o negócio, 58% utilizaram capital próprio e somente 12% tiveram empréstimo para iniciar o negócio, em 2003. Apesar deste último percentual ter apresentado crescimento entre 1997 e 2003, ainda é muito baixa a utilização de crédito para inicio de negócio, evidenciando as restrições de crédito para este grupo.

A variável de capital social mostra que apenas 11% dos microempreendedores no Brasil são associados a algum órgão relacionado à atividade e nesses seis anos não há alteração neste indicador.

Os pequenos empreendedores carecem de sistemas de representação dos direitos de propriedade dos seus ativos. Apenas 12% dos negócios na amostra possuem constituição jurídica. Outra forma de representação dos direitos de propriedade é a posse de licença municipal ou estadual (alvarás, licença de localização, registros como autônomos, etc.). Do total de unidades econômicas da amostra, um quarto declaram possuir algum tipo de licença que permita seu funcionamento. Também nos indicadores de formalização, nota-se certa estabilidade entre 1997 e 2003.

A seguir analisaremos as estatísticas das variáveis utilizadas como controle no modelo. A amostra selecionada se divide em negócios de trabalhadores por conta própria (86%) e de empregadores (14%). Nota-se que o percentual de empregadores registrou redução entre 1997 e 2003 evidenciando maior precariedade nos negócios. A maior parte da amostra selecionada está concentrada na região Nordeste (38%), seguida das regiões Sudeste e Norte, com participação de 18%, em 2003. No Sul e no Centro-Oeste, essas porcentagens foram 12% e 13,6%, respectivamente.

A heterogeneidade dos negócios é acentuada com relação a sua distribuição por setor de atividade econômica. A parcela de 30% da amostra dos empreendimentos é classificada no setor de comércio e reparação. O segundo grupo de atividade econômica mais relevante é a construção civil, formado por 15,3% dos negócios, no mesmo ano. A indústria de transformação e a extrativa vêm em seguida com 10,6% das unidades econômicas. Os 44% restantes estão pulverizados nos demais setores de atividade.

Com relação às suas características pessoais, a maioria é formada por homens (65,5%), mas há uma tendência de aumento da participação das mulheres. Os indivíduos de cor preta e parda representam 56% da amostra. Mais de 2/3 dos trabalhadores por conta própria e empregadores com até 5 empregados são chefes de domicílio. A maior parte dos microempreendedores nasceram em outros municípios e a idade média é de 41 anos.

Por fim, a variável que indica se o microempreendedor abriu o próprio negócio por vontade própria ou por necessidade diante das dificuldades do mercado de trabalho, que pode ser

vista como uma *proxy* para espírito empreendedor, registrou que 44,4% dos proprietários escolheu abrir o seu próprio negócio, enquanto a outra metade partiu para o seu próprio negócio devido a desestímulos do mercado de trabalho. Este percentual, em 1997, era de 50%.

Os dados analisados evidenciam que, entre 1997 e 2003, há uma tendência a precarização dos micro e pequenos negócios, seja pelo aumento de indivíduos que partem para atividades microempresariais por falta de opção e seja pela menor percentual de empregadores.

3.4. Estratégia econométrica

Para investigar os determinantes da renda, o modelo empírico a ser estimado tem como base a equação de rendimentos proposta pelo trabalho seminal de Mincer (1974). Além das variáveis clássicas como escolaridade e experiência, a equação estima os efeitos do capital social, financeiro e da formalização dos direitos de propriedade, bem como os efeitos das características individuais e do negócio, adotadas como controle. O modelo empírico é descrito da seguinte forma:

$$\mathrm{Y_i} = \alpha + H_i\beta_1 + S_i\beta_2 + F_i\beta_3 + DP_i\beta_4 + Z_i\beta_5 + u_i \qquad (1)$$

Onde $\mathrm{Y_i}$ é o logarítimo da renda do microempreendedor, adotada como medida de desempenho; H_i representa o vetor de indicadores sobre capital humano; S_i é a medida de capital social; F_i é o vetor de indicadores de capital financeiro e DP_i é o vetor de indicadores de direitos de propriedade. O vetor de variáveis de controle do microempreendedor e do negócio é representado no modelo por Z_i.

O método tradicional de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) permite analisar a resposta média da variável dependente condicionada as variáveis independentes. Apesar da simplicidade na interpretação dos resultados, da facilidade de operacionalização e das suas propriedades, o MQO fornece apenas o efeito médio das características sobre os rendimentos.

A fim de estimar os efeitos das variáveis de interesse, considerando não apenas na média (MQO), mas ao longo da distribuição condicional da variável dependente, aplicamos a técnica de Regressão Quantílica (RQ). Introduzida por Koenker e Bassett (1978), ainda são poucos os trabalhos que aplicam essa técnica no Brasil (Oliveira, 2009 ; Azevedo, 2006; Santos e Ribeiro, 2006; Pianto e Pianto, 2004; Silva e Porto Junior, 2004; Arabsheibani et al., 2003), evidenciando um grande potencial a ser explorado.

Além de ser mais informativa que o MQO, pois permite analisar partes especificas da distribuição, os quantis, a RQ não assume a hipótese básica de que os erros são homocedásticos.[21] Assim, em relação ao MQO, o método de RQ impõe menos restrições aos dados, é mais robusto a existência de outliers e provê uma informação mais completa sobre a distribuição condicional da variável dependente (Azevedo, 2006).

O modelo de regressão quantílica pode ser descrito da seguinte forma:

$$\mathrm{Y_i} = X_i\beta_\tau + u_{\tau i}, \text{ onde } Quant_\tau(Y_i \mid X_i) = X_i\beta_\tau \quad (2)$$

Sendo que X_i é o vetor de variáveis exógenas e β_τ é o vetor de parâmetros a ser estimado. $Quant_\tau(Y_i \mid X_i) = X_i\beta_\tau$ representa o τ-ésimo quantil de Y_i condicionado a X_i, onde $0 < \tau < 1$. O estimador da τ -ésima regressão quantílica é obtido através da solução do seguinte problema de minimização:

[21] O valor do teste de Breusch-Pagan encontrado para o modelo (1) rejeitou a hipótese nula de homocedasticidade.

$$\min_{\beta \in \Re^K} \left\{ \sum_{i:Y_i \geq X_i\beta} \tau \mid Y_i - X_i\beta_\tau \mid + \sum_{i:Y_i < X_i\beta} (1-\tau) \mid Y_i - X_i\beta_\tau \mid \right\} \qquad (3)$$

Essa equação é normalmente descrita da seguinte forma:

$$\min_{\beta \in \Re^K} \sum_{i}^{n} \rho_\tau (Y_i - X_i\beta_\tau) \qquad (4)$$

Onde $\rho_\tau(\varepsilon)$ é uma "função *check*" definida como $\rho_\tau(\varepsilon) = \varepsilon\tau$ se $\varepsilon \geq 0$ e $\rho_\tau(\varepsilon) = \varepsilon(\tau - 1)$ se $\varepsilon < 0$, permitindo que os resíduos sejam tratados assimetricamente. A estimação é obtida minimizando a soma do valor absoluto dos resíduos e pode ser resolvida pelo método de programação linear (Buchinsky, 1998; Koenker e Bassett, 1978).

A aplicação da técnica de Regressão Quantílica é particularmente útil para os objetivos deste estudo pois possibilita estabelecer a associação entre as variáveis de interesse (capital humano, financeiro e social e formalização dos direitos de propriedade) e a performance do microempreendedor nos diversos quantis da distribuição condicional dos rendimentos. Assim, poderemos identificar os fatores que contribuem mais para o desenvolvimento dos microempreendedores nas camadas mais pobres da população e direcionar de políticas públicas voltadas ao combate da pobreza e desigualdade.

4. Resultados

4.1. MQO

Os resultados da estimação da equação (1) por MQO podem ser observados na tabela 2. É possível identificar o efeito das variáveis de interesse - capital humano, social e financeiro e formalização dos direitos de propriedade - nos rendimentos dos trabalhadores por conta própria, dos empregadores e do total dos microempreendedores, em 1997 e 2003.

Nota-se que a grande maioria das variáveis independentes foram estatisticamente significativas a 99% e apresentaram o sinal esperado tanto em 1997 quanto em 2003 e tanto para trabalhadores por conta própria como para empregadores, garantindo certa robustez nos resultados. Através do R^2 percebe-se que variação nas variáveis independentes que explicavam 37% da variação dos rendimentos dos microempreendedores, em 1997, passaram a explicar 47%, em 2003. Além disso, o modelo explica mais a variação dos rendimentos dos trabalhadores por conta própria do que a dos empregadores.

Com relação às variáveis de capital humano, verificou-se que a educação tem efeito esperado positivo e crescente na renda dos microempreendedores. Quanto maior o nível educacional maior o coeficiente estimado pela regressão tanto em 1997 quanto em 2003 e tanto para os trabalhadores por conta própria quanto para os empregadores. Além disso, houve um aumento nos retornos à educação para os microempreendedores no período analisado. Percebe-se ainda que os retornos à educação foram maiores para os trabalhadores por conta própria do que para os empregadores. Usando a variável media de anos de estudo, não apresentada na tabela, o modelo estima retornos de 6,5% por ano de estudo, em 1997 e de 6,8%, em 2003. Estes retornos são próximos aos encontrados na literatura brasileira.[22]

[22] Segundo Néri (2005), a cada ano de estudo adicional, o lucro dos trabalhadores por conta-própria sobe em torno de 7,5%. Azevedo (2006) encontrou retornos de 3,6% por ano de estudo nas favelas do Rio de Janeiro.

A experiência, medida pelo número de anos no mercado de trabalho, representa um aumento de renda de 2,3% ao ano, em 2003. A experiência ao quadrado mostra que os retornos são decrescentes ao longo da vida do microempreendedor. Assim como a educação, os retornos à experiência são mais elevados para os trabalhadores por conta própria do que para os empregadores.

A variável de assistência técnica, jurídica ou financeira que, em 1997, não foi estatisticamente diferente de zero para nenhum dos dois grupos passa a ser significativa e positiva, em 2003. Ao contrário das variáveis tradicionais de capital humano (educação e experiência), o efeito desta variável foi maior para os empregadores do que para os trabalhadores por conta própria.

A utilização de crédito teve uma relação positiva e significativa com desempenho dos micro e pequenos negócios. A renda dos microempreendedores que possuem crédito, controlando pelas características observáveis, é cerca de 20% mais elevada do que a renda dos microempreendedores que não possuem crédito. Nota-se que o coeficiente em 2003 foi quase o dobro do estimado em 1997. O maior efeito do crédito para os microempreendedores ocorreu pelo aumento do efeito deste instrumento para os trabalhadores por conta própria que registraram um coeficiente, em 2003, duas vezes maior que o coeficiente dos empregadores.

Ter capital inicial próprio ou através de empréstimos apresentam efeitos positivos e significativos muito parecidos. Isto é, os microempreendedores que tiveram capital próprio ou através de empréstimos para iniciar o negócio têm rendimentos 21% superiores aos dos que não precisaram de capital próprio, controlando pelas demais características observáveis. Esse efeito foi o dobro para os trabalhadores por conta própria do que foi para os empregadores. Entre 1997 e 2003, nota-se que houve um aumento da importância de ter capital para iniciar o negócio para explicar o desempenho dos microempreendedores.

Capital social também tem uma relação positiva e significativa com performance dos microempreendedores. A participação em órgãos relacionados à atividade tem efeito positivo e significativo na renda de cerca de 20%. Há certa estabilidade do coeficiente nos dois anos estudados. A importância deste tipo de capital é maior para os trabalhadores por conta própria do que para os empregadores.

No tocante as variáveis de formalização, constituição jurídica e licença municipal/estadual têm fortes efeitos positivos e significativos de 20% e 26%, em 2003, indicando que direitos de propriedade dos ativos mais bem definidos estão relacionados ao melhor desempenho dos microempreendedores. Em termos de evolução, o coeficiente da variável constituição jurídica dobrou de 1997 para 2003, enquanto o da licença ficou praticamente estável. Destaca-se que tanto constituição jurídica como licença para exercer a atividade foram mais relevantes para explicar a renda dos trabalhadores por conta própria do que dos empregadores.

A seguir, os principais resultados das demais variáveis de controle:

- Ser do sexo masculino, da cor branca/amarela, ser chefe do domicilio e ter nascido em outro município têm efeitos positivos e significativos na renda dos microempreendedores;
- O fato do dono do negócio ser empregador, ou seja, trabalhar com outras pessoas contratadas impacta positivamente e de forma significativa a sua renda. Os empregadores têm em média uma renda 41% superior a dos trabalhadores por conta própria controlando pelas características observáveis;
- A idade tem influência positiva significativa no rendimento do microempreendedor.

- Os setores de atividade têm coeficientes diferenciados em relação à indústria de transformação, tomado como referência. Nota-se que os microempreendedores do setor de transporte, armazenagem e comunicação registram os maiores rendimentos, em 2003;
- A renda do microempreendedores varia significativamente dependendo a região onde está localizado. Estar na região Nordeste (categoria omitida) tem efeito negativo em relação às outras regiões.
- Os microemprendedores que escolhem abrir o seu próprio negócio ganham em média mais 30% do que aqueles que decidem virar microempreendedor por falta de opção, controlando pelas demais características observáveis.

4.2. Regressão quantílica

Através das tabelas 3 e 4 é possível analisar o efeito do capital humano, social e financeiro e da formalização dos direitos de propriedade nos rendimentos dos microempreendedores na média (MQO) e nos percentis 10%, 25%, 50%, 75% e 90% em 1997 e 2003, respectivamente.[23]

Os retornos à educação nos níveis de instrução mais baixos são praticamente constantes ao longo dos percentis da distribuição condicional de rendimentos dos microempreendedores. Nos níveis de instrução mais elevados os retornos à educação se tornaram crescentes ao longo dos percentis. Isto significa que a influência dos maiores níveis de instrução nos salários é mais alta para os microempreendedores no topo da distribuição de renda. Este resultado é compatível com outras estimativas de retornos à educação crescentes ao longo dos percentis no Brasil feitas por Santos e Ribeiro (2006) e Arabsheibani et al. (2003). Em termos de média de anos de estudo, um ano adicional de educação representa um incremento de 6,2% nos rendimentos que estão no decil mais pobres e 7,6% no decil mais rico.

O efeito da experiência, medida pelos anos no mercado de trabalho, é decrescente ao longo da escala de rendimentos. Em outras palavras, a importância do conhecimento prático no mercado de trabalho parece ser ainda mais relevante para os microempreendedores nos percentis mais pobres do que para os que estão na mediana para cima. No percentil 0,10, os retornos aos anos de experiência são de 3,4% enquanto, no percentil 0,90, os retornos caem para menos da metade (1,6%). Estes resultados estão na mesma direção dos estimados por Azevedo (2006)[24] para os microempreendedores nas favelas do Rio de Janeiro, mas são contrários aos encontrados na literatura nacional para o total de trabalhadores (Santos e Ribeiro, 2006; Arabsheibani et al., 2003). Já a variável de assistência técnica, jurídica e financeira, apesar de não ter sido significativa nem na média nem nos diferentes percentis (com exceção do percentil 0,75), em 2003, tem um efeito positivo e significativo ao longo dos percentis da distribuição condicional de renda. Nota-se que há uma tendência de crescimento dos retornos à assistência da mediana para cima.

O coeficiente da variável crédito estimado pelo MQO é bem próximo da mediana, mas nos percentis abaixo dela é menor e acima da mediana, os coeficientes são maiores, indicando que o efeito de ter crédito beneficia relativamente mais os microempreendedores nos quantis de renda mais altos. Como ressalta Azevedo (2006), não há como definir causalidade nestes resultados, tendo o possível viés de seleção. Seja pela aversão ao risco, ou probabilidade de não honrarem compromissos ou, ainda, pela habilidade e persistência, há uma série de motivos que justifiquem que o grupo de microempreendedores que tomaram crédito é diferente dos que não

[23] A tabela 5 apresenta os testes de igualdade dos coeficientes dos percentis 0,25 e 0,75 e 0,10 e 0,90.
[24] O autor encontra retornos decrescentes ao longo dos quantis também por anos de estudo.

tomaram empréstimo e que, portanto, os coeficientes estimados estejam captando não apenas o efeito do crédito, mas de outros fatores não observáveis.

Com relação ao capital inicial, ter recursos próprios ou através de empréstimo representa rendimentos cerca de 20% superiores aos dos que não necessitam de capital para iniciar seus negócios. A importância do capital inicial é mais ou menos da mesma magnitude para todos os percentis da distribuição condicional de renda apresentados na tabela.

No tocante ao capital social, não há o mesmo padrão nos dois anos analisados. Embora, em 1997, o coeficiente da variável de "filiação a algum órgão ligado à atividade" tenha se mostrado mais relevante, de forma significativa, para os microempreendedores nos percentis mais pobres, em 2003, há uma certa estabilidade ao longo dos percentis.

Para as variáveis de formalização dos direitos de propriedade do negócio, nota-se que enquanto o efeito da constituição jurídica é crescente ao longo dos percentis, a variável que indica se o microempreendedor tem licença para exercer a atividade tem efeito decrescente, ou seja, é mais relevante para os microemprendedores na base da distribuição de rendimentos.

Sobre os resultados das regressões quantílicas no tocante às variáveis de controle, destacam-se os seguintes pontos:

- Os diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres ficam menores nos percentis de renda mais ricos;
- Já a discriminação por raça mantém certa estabilidade ao longo da distribuição de renda;
- O efeito de idade é relativamente constante ao longo dos quantis, assim como o diferencial de renda por ser imigrante.

5. Considerações finais

No Brasil, assim como na maioria dos países em desenvolvimento, a importância dos microempreendimentos para a geração de trabalho e renda é inegável. Esforços são destinados a esse grupo, como programas que visam desde facilitar a burocracia e diminuir a carga tributária até a ampliação do acesso ao crédito.

Esse artigo verificou, com base nos dados da Ecinf/IBGE de 1997 e 2003, que capital humano é fator de produção essencial para essas atividades. Escolaridade tem efeito positivo crescente na renda dos microempreendedores. As estimativas das regressões quantílicas mostram que os retornos à educação são crescentes ao longo dos percentis.

A relação dos empreendedores com a sociedade medida pela participação em órgãos ligados à atividade e capital financeiro também se mostraram relevantes para explicar o desenvolvimento desses negócios. No entanto, enquanto o efeito do capital social é estável ao longo da distribuição condicional de renda, o capital financeiro teve efeito crescente ao longo da distribuição de renda.

Capital inicial e licença para exercer a atividade foram fatores importantes para os microempreendedores das camadas mais pobres da população indicando que políticas voltadas a reduzir pobreza e desigualdade dos microempreendedores deveriam focar nesses aspectos.

Bibliografia

Amsberg, J. V. et al. Attacking Brazil's Poverty: A Poverty Report with a Focus on Urban Poverty Reduction Policies. World Bank. Washington D.C.: march, p.113. 2001. (Report 20475-BR)

Arabsheibani, G.R. Carneiro, F. G. Henley, A. 2003. "Human capital and earnings inequality in Brazil, 1988-98 : quantile regression evidence," Policy Research Working Paper Series 3147, The World Bank.

Arrow, K.J.. Uncertainty and the Welfare Economics of Medical Care. American Economics Review. v. 53, 1963, p. 941-73.

Azevedo, J.P. Essays on Entrepreneurship. Tese (Doutorado em Economia) - University of Newcastle Upon Tyne, TYNE, Inglaterra. 2006. Orientador: Prof Peter Dolton e Prof. Nauro F. Campos.

_____. Os empreendedores de baixa renda e o sistema financeiro: Uma análise das experiências de microcrédito na cidade do Rio de Janeiro. Dissertação de mestrado. Niterói: Universidade Federal Fluminense, Departamento de Economia, 2001.

Blau, D. Self-employment and self-selection in developing country labor markets. Southern Economic Journal, 52, 1985, 351-63.

Buchinsky, M. (1994) "Changes in the U.S. wage structure 1963-1987: application of quintile

Cocco, G. et alli Desenvolvimento local e espaço público na Terceira Itália: Questões para a realidade brasileira. In: Urani, A., Cocco, G. e Galvão, A. (organizadores) Empresários e empregos nos novos territórios produtivos: o caso da Terceira Itália. DP&A, Rio de Janeiro, 1999.

Evans, D. e Leighton, L. "Some empirical aspects of entrepreneurship", American Economic Review 79, 1989, 519-35.

Evans, D. S. and B. Jovanovic (1989). An estimated model of entrepreneurial choice under liquidity constraints. Journal of Political Economy 97, 808{27.

Ferreira, Francisco. H. G.; Lanjouw, Peter ; Neri, Marcelo. A new poverty profile for Brazil using PPV, PNAD and census data.Texto Para Discussão PUC-RJ No. 418, p.66. 2000.

Gill, I. et al. Rio de Janeiro: A City Study. World Bank. Washington D.C.: june, p.64. 1999. (Report No. 19747-BR)

Glaeser, E., D. Laibson, and B. Sacerdote (2000) "The Economic Approach to Social Capital?" NBER Working Paper No.7728.

Glaeser, E., D. Laibson, J. Scheinkman and C. Soutter (1999) "What is Social Capital?" NBER Working Paper No.7216.

Gómez , R. e Santor, E. Membership has its privileges: the effect of social capital and neighbourhood characteristics on the earnings of microfinance borrowers. Canadian Journal of Economics, Vol. 34, n.4, 2001, November.

Honig, B. What determines success: examining the human, financial and social capital of Jamaican microentrepreneurs. Journal of Business Venturing, 13, 1989.

Koenker, R. and Bassett, G. (1978), "Regression quintiles", *Econometrica*, 50:43-61.

Koenker, Roger (2005). Quantile Regression. Cambridge: CUP.

La Rovere, R.. Estratégias competitivas e gestão de informações em sistemas de MPMEs. Material do Curso de Desenvolvimentos dos Territórios, Rio de Janeiro, 2001.

Lemos, C. Micro, Pequenas e Médias Empresas no Brasil: Novos Requerimentos de Políticas para a Promoção de Sistemas Produtivos Locais. Tese de Doutorado. COPPE/UFRJ, Rio de Janeiro, 2003.

Lucas, R. "On the size distribution of business firms", Bell Journal of Economics, 9, 508-23, 1978.

Marshall, A. Principles of Economics. MacMillian, Londres, 1920.

Menezes Filho, N. Equações de rendimentos: questões metodológicas. In: Corseuil, C. H. Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil. Rio de Janeiro. Ipea, Rio de Janeiro, 2002.

Mincer, J. (1974). Schooling, experience and earnings. Technical report, National Bureu of Economics Research.

Monteiro, J. C.M.; Assunção, J. J. "Outgoing the shadows: estimating the impact of bureaucracy simplification and tax cut on formality and investment," PUC Rio, mimeo, 2006.

Neri, M. Microcredito: O Mistério Nordestino e o Grameen Brasileiro. Rio de Janeiro, FGV, 2008.

_____. "Análise dos Negócios Nanicos a partir da Pesquisa Economia Informal Urbana – ECIINF", Nota técnica, Texto para Discussão Sebrae, Nº 1. Brasília, agosto, 2005.

_____. "Limitações dos Conta-Próprias Cariocas e Implicações de Política com base no Piloto da ECINF/1994", Nota técnica, O Mercado de Trabalho do Rio de Janeiro: Conjuntura e Análise, Nº 5 pp. 17-19, Junho, 1999.

_____. As mudanças da pobreza e da desigualdade cariocas na década de 90. Texto para discussão IPEA no. 709. Rio de Janeiro, p.21. 2000.

Oliveira, V. H. A Informalidade E O Diferencial De Salários No Mercado De Trabalho Cearense. Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará, Fortaleza. (Texto para Discussão nº 58) Abril 2009.

Parker, S. C. (2004). The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship. Cambride: Cambrdige University Press.

Putnam, R. (1993) Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy Princeton: Princeton University Press.

Ramos, L., Vieira, M. L. A Relação entre Educação e Salários no Brasil. In: A Economia Brasileira em Retrospectiva - 1996. Rio de Janeiro: Ipea, 1996.

Razeto, L. (1993) Economia de solidariedade e organização popular; In: Gadotti, M., Gutierrez, F. (Orgs.) Educação comunitária e economia popular. São Paulo: Cortez, pp. 34-58.

regression", *Econometrica*, 62(2): 405-458.

Sanders, J. and V. Nee (1996) "Immigrant self-employment: The Family as Social Capital and The Value of Human Capital," American Sociological Review 61, 231-49.

Santos, R. V.; Ribeiro, E. P. Diferenciais de rendimento entre homens e mulheres no Brasil revisitado: explorando o "Teto de Vidro". Rio de Janeiro, UFRJ, 2006. (Texto para Discussão) .

Schumpeter, J. Capitalism, Socialism and Democracy. New York: Harper and Row, 1950.

Silva, A. F. R. E. da. Microempreendimentos na Região Metropolitana do Rio de Janeiro: Diagnóstico e Políticas de Apoio. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: COPPE/UFRJ, Engenharia de Produção, setembro, 2003.

Stiglitz, J. E. e A. Weiss "Credit rationing in markets with imperfect information", American Economic Review, 71(3): 393-410, 1981.

Urani, A. et alli Criação de um ambiente favorável aos micro e pequenos negócios e à redução da pobreza. Pequenos Negócios e Desenvolvimento: Propostas de políticas públicas para a redução da desigualdade e geração de riquezas. Brasília, SEBRAE, 2002.

Van der Sluis, Justin, Van Praag, Mirjam and Vijverberg, Wim P.M.,Education and Entrepreneurship Selection and Performance: A Review of the Empirical Literature. Journal of Economic Surveys, Vol. 22, Issue 5, pp. 795-841, December 2008.

World Bank. Making Markets Work Better for Poor People. In: World Bank. World development report 2000/2001: Attacking poverty. Washington, D.C.: World Bank, 2001. cap.4.

ANEXO DE TABELAS

Tabela 1 – Características da amostra selecionada de microempreendedores

	1997	2003
Renda nominal média mensal (R$)	464	671
Renda nominal mediana mensal (R$)	240	375
Nível de Instrução		
Sem instrução ou menos de 1 ano de estudo	10,0%	10,6%
Ensino fundamental ou 1º Grau incompleto	46,9%	36,4%
Ensino fundamental ou 1º Grau completo	12,3%	12,9%
Ensino médio ou 2º Grau incompleto	7,3%	9,1%
Ensino médio ou 2º Grau completo	16,2%	21,1%
Superior incompleto	2,2%	3,3%
Superior completo	5,2%	6,7%
Anos de estudo	6,4	7,1
Anos de experiência	25,2	26,5
Recebeu assistência técnica, jurídica ou financeira	2,4%	3,5%
Utilizou crédito nos últimos 3 meses	4,7%	5,9%
Teve capital inicial		
Não	30,5%	29,6%
Sim, próprio	59,2%	58,3%
Sim, empréstimo	10,3%	12,1%
Filiado a algum órgão ligado à atividade	11,6%	11,0%
Tem constituição jurídica	12,7%	12,1%
Tem licença municipal/estadual	26,2%	24,2%
Empregador	14,4%	13,5%
Homem	66,6%	65,5%
Cor branca/amarela	48,0%	43,9%
Pessoa de referência do domicílio	66,0%	68,4%
Idade média (em anos)	39,9	41,1
Nasceu em outro município	59,0%	58,8%
Setor de atividade		
indústria de transformação	13,0%	10,6%
construção civil	13,6%	15,3%
comércio e reparação	44,8%	30,4%
serviços de alojamento e alimentação	9,2%	8,5%
transporte, armazenagem e comunicação	9,0%	9,7%
outras atividades	10,4%	25,4%
Região		
Nordeste	40,6%	38,3%
Norte	14,7%	18,0%
Sudeste	17,9%	18,2%
Sul	13,6%	11,9%
Centro-oeste	13,3%	13,6%
Escolheu abrir seu próprio negócio	49,8%	44,4%

Fonte: ECINF/IBGE.

Tabela 2: Resultados da estimação da equação de renda do microempreendedor - MQO

Variável dependente: log da renda	1997			2003		
	Total	Conta-própria	Empregador	Total	Conta-própria	Empregador
Nível de Instrução						
Ensino fundamental ou 1º Grau incompleto	0.231	0.223	0.311	0.243	0.241	0.158
	(12.98)**	(12.11)**	(4.72)**	(15.86)**	(15.24)**	(2.72)**
Ensino fundamental ou 1º Grau completo	0.441	0.436	0.475	0.483	0.493	0.256
	(19.62)**	(18.63)**	(5.98)**	(26.84)**	(26.25)**	(4.03)**
Ensino médio ou 2º Grau incompleto	0.524	0.516	0.580	0.490	0.498	0.273
	(19.90)**	(18.73)**	(6.55)**	(24.18)**	(23.39)**	(4.06)**
Ensino médio ou 2º Grau completo	0.712	0.711	0.721	0.693	0.704	0.447
	(30.84)**	(29.31)**	(9.38)**	(39.03)**	(37.75)**	(7.35)**
Superior incompleto	0.876	0.903	0.746	0.904	0.948	0.552
	(17.83)**	(17.58)**	(5.23)**	(30.20)**	(27.89)**	(7.46)**
Superior completo	1.134	1.157	1.121	1.300	1.345	0.939
	(29.38)**	(27.12)**	(10.80)**	(50.06)**	(46.09)**	(13.48)**
Anos de experiência	0.026	0.027	0.021	0.023	0.025	0.009
	(16.63)**	(16.34)**	(3.47)**	(16.77)**	(16.79)**	(2.28)*
Anos de experiência ao quadrado	-0.001	-0.001	-0.000	-0.001	-0.001	-0.000
	(25.30)**	(25.06)**	(4.69)**	(28.61)**	(27.89)**	(5.89)**
Recebeu assistência	0.045	0.069	-0.022	0.115	0.123	0.152
	(1.06)	(1.43)	(0.25)	(4.52)**	(3.87)**	(3.76)**
Utilizou crédito nos últimos 3 meses	0.111	0.108	0.141	0.199	0.222	0.107
	(3.64)**	(3.09)**	(2.23)*	(10.71)**	(10.34)**	(2.98)**
Capital inicial						
Próprio	0.158	0.159	0.120	0.207	0.212	0.110
	(13.04)**	(12.59)**	(2.78)**	(20.93)**	(20.56)**	(3.26)**
Empréstimo	0.151	0.155	0.070	0.208	0.210	0.110
	(7.45)**	(7.24)**	(1.11)	(14.05)**	(13.32)**	(2.51)*
Filiado a algum órgão ligado à atividade	0.208	0.223	0.172	0.201	0.230	0.159
	(9.93)**	(10.00)**	(2.90)**	(12.88)**	(12.71)**	(5.22)**
Tem constituição jurídica	0.108	0.134	0.072	0.199	0.304	0.132
	(3.11)**	(3.04)**	(1.25)	(11.08)**	(13.11)**	(4.43)**
Tem licença municipal/estadual	0.259	0.263	0.210	0.267	0.268	0.189
	(18.71)**	(17.76)**	(5.41)**	(22.46)**	(20.75)**	(6.20)**
Empregador	0.479			0.411		
	(26.13)**			(30.56)**		
Homem	0.465	0.479	0.248	0.526	0.541	0.319
	(32.10)**	(31.63)**	(5.04)**	(48.41)**	(46.86)**	(10.22)**
Cor branca/amarela	0.131	0.127	0.156	0.102	0.097	0.126
	(11.32)**	(10.41)**	(4.29)**	(10.85)**	(9.63)**	(5.00)**
Pessoa de referência do domicílio	0.201	0.205	0.165	0.168	0.172	0.141
	(15.18)**	(14.82)**	(3.63)**	(15.60)**	(15.08)**	(4.56)**
Idade	0.007	0.007	0.009	0.013	0.012	0.017
	(5.95)**	(5.48)**	(2.19)*	(12.33)**	(10.82)**	(5.76)**
Nasceu em outro município	0.071	0.075	0.044	0.045	0.042	0.061
	(6.57)**	(6.54)**	(1.28)	(5.10)**	(4.52)**	(2.55)*
Setor de atividade						
construção civil	0.267	0.307	-0.054	0.124	0.134	-0.025
	(13.20)**	(14.26)**	(0.89)	(7.49)**	(7.57)**	(0.54)
comércio e reparação	0.016	0.043	-0.101	0.075	0.078	0.047
	(0.92)	(2.27)*	(2.11)*	(4.80)**	(4.70)**	(1.12)
serviços de alojamento e alimentação	-0.063	-0.038	-0.227	0.073	0.086	-0.042
	(2.57)*	(1.43)	(3.51)**	(3.65)**	(3.95)**	(0.84)
transporte, armazenagem e comunicação	0.324	0.348	0.131	0.262	0.265	0.159
	(13.16)**	(13.36)**	(1.62)	(13.61)**	(13.00)**	(2.62)**
outras atividades	0.333	0.371	0.099	0.104	0.104	0.093
	(12.70)**	(13.21)**	(1.33)	(6.48)**	(6.03)**	(2.12)*
Região						
Norte	0.306	0.316	0.225	0.305	0.317	0.213
	(19.65)**	(19.40)**	(4.28)**	(26.13)**	(25.82)**	(5.93)**
Sudeste	0.396	0.415	0.244	0.375	0.393	0.218
	(24.93)**	(24.79)**	(4.89)**	(29.52)**	(28.95)**	(6.38)**
Sul	0.341	0.357	0.182	0.386	0.416	0.191
	(18.99)**	(18.95)**	(3.08)**	(26.23)**	(26.13)**	(5.12)**
Centro-oeste	0.320	0.330	0.266	0.457	0.479	0.312
	(19.14)**	(18.42)**	(5.71)**	(34.83)**	(33.68)**	(9.37)**
Escolheu abrir seu próprio negócio	0.288	0.296	0.196	0.307	0.314	0.216
	(26.72)**	(26.21)**	(5.52)**	(35.40)**	(33.98)**	(8.80)**
Constante	3.375	3.336	4.305	3.489	3.456	4.678
	(84.58)**	(80.14)**	(29.92)**	(102.64)**	(96.68)**	(42.58)**
Observações	30803	27585	3218	37891	33133	4758
R2	0.37	0.35	0.25	0.47	0.42	0.32

* significante a 5%; ** significante a 1%

Estatística-t robusta entre parênteses

As categorias omitidas são: menos de 1 ano de estudo; não precisou de capital inicial; indústria de transformação e Nordeste.

Tabela 3 – Resultados da estimação da equação de renda do microempreendedor - 1997

Variável dependente: log da renda		Percentis				
	MQO	0,10	0,25	0,50	0,75	0,90
Nível de Instrução						
Ensino fundamental ou 1º Grau incompleto	0.231	0.219	0.204	0.227	0.238	0.246
	(12.98)**	(4.90)**	(6.96)**	(12.32)**	(12.26)**	(8.97)**
Ensino fundamental ou 1º Grau completo	0.441	0.414	0.420	0.432	0.445	0.452
	(19.62)**	(7.29)**	(17.48)**	(17.23)**	(16.37)**	(13.59)**
Ensino médio ou 2º Grau incompleto	0.524	0.500	0.485	0.517	0.539	0.553
	(19.90)**	(7.46)**	(15.67)**	(19.84)**	(13.84)**	(10.61)**
Ensino médio ou 2º Grau completo	0.712	0.669	0.671	0.693	0.730	0.789
	(30.84)**	(12.47)**	(29.33)**	(24.07)**	(36.48)**	(22.14)**
Superior incompleto	0.876	0.774	0.823	0.915	0.973	1.012
	(17.83)**	(8.29)**	(12.97)**	(13.54)**	(16.93)**	(9.81)**
Superior completo	1.134	0.917	1.023	1.159	1.200	1.291
	(29.38)**	(19.32)**	(24.37)**	(23.88)**	(25.66)**	(15.21)**
Anos de experiência	0.026	0.031	0.030	0.025	0.021	0.020
	(16.63)**	(11.10)**	(19.48)**	(11.13)**	(24.76)**	(6.95)**
Anos de experiência ao quadrado	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.000
	(25.30)**	(15.27)**	(21.78)**	(21.46)**	(21.57)**	(13.28)**
Recebeu assistência técnica, jurídica ou financeira	0.045	0.047	0.060	0.032	0.075	0.117
	(1.06)	(0.74)	(1.63)	(0.83)	(2.07)*	(1.36)
Utilizou crédito nos últimos 3 meses	0.111	0.062	0.086	0.136	0.113	0.168
	(3.64)**	(1.80)	(2.99)**	(4.46)**	(2.15)*	(3.04)**
Capital inicial						
Próprio	0.158	0.164	0.169	0.140	0.134	0.140
	(13.04)**	(9.57)**	(10.84)**	(10.02)**	(9.90)**	(7.53)**
Empréstimo	0.151	0.094	0.159	0.153	0.150	0.160
	(7.45)**	(3.43)**	(6.56)**	(4.09)**	(6.90)**	(8.42)**
Filiado a algum órgão ligado à atividade	0.208	0.265	0.246	0.210	0.187	0.155
	(9.93)**	(6.53)**	(13.85)**	(14.88)**	(7.46)**	(3.92)**
Tem constituição jurídica	0.108	-0.092	0.060	0.111	0.166	0.327
	(3.11)**	(1.22)	(1.46)	(2.59)**	(4.33)**	(7.80)**
Tem licença municipal/estadual	0.259	0.278	0.281	0.256	0.242	0.198
	(18.71)**	(10.42)**	(12.89)**	(16.22)**	(18.62)**	(7.22)**
Empregador	0.479	0.463	0.448	0.445	0.490	0.527
	(26.13)**	(8.74)**	(20.43)**	(25.22)**	(21.37)**	(18.28)**
Homem	0.465	0.583	0.491	0.452	0.395	0.410
	(32.10)**	(29.67)**	(41.66)**	(22.69)**	(31.11)**	(13.26)**
Cor branca/amarela	0.131	0.125	0.117	0.124	0.127	0.138
	(11.32)**	(5.62)**	(9.72)**	(7.70)**	(9.20)**	(9.65)**
Pessoa de referência do domicílio	0.201	0.291	0.227	0.185	0.160	0.161
	(15.18)**	(18.18)**	(8.57)**	(11.32)**	(11.51)**	(6.75)**
Idade	0.007	0.007	0.006	0.009	0.009	0.011
	(5.95)**	(9.20)**	(5.50)**	(4.44)**	(6.28)**	(5.79)**
Nasceu em outro município	0.071	0.039	0.061	0.076	0.083	0.096
	(6.57)**	(1.38)	(4.83)**	(5.64)**	(8.11)**	(7.89)**
Setor de atividade						
construção civil	0.267	0.491	0.383	0.253	0.140	0.009
	(13.20)**	(7.86)**	(21.85)**	(8.22)**	(7.87)**	(0.26)
comércio e reparação	0.016	0.056	0.013	-0.014	-0.007	0.010
	(0.92)	(1.24)	(0.55)	(0.57)	(0.57)	(0.29)
serviços de alojamento e alimentação	-0.063	-0.072	-0.068	-0.071	-0.062	-0.031
	(2.57)*	(1.45)	(2.23)*	(2.04)*	(3.02)**	(0.77)
transporte, armazenagem e comunicação	0.324	0.351	0.291	0.296	0.342	0.373
	(13.16)**	(7.14)**	(6.38)**	(9.16)**	(13.10)**	(6.16)**
outras atividades	0.333	0.352	0.318	0.281	0.331	0.325
	(12.70)**	(4.53)**	(15.98)**	(10.61)**	(8.44)**	(11.16)**
Região						
Norte	0.306	0.334	0.320	0.285	0.294	0.272
	(19.65)**	(10.20)**	(10.38)**	(18.36)**	(12.26)**	(14.73)**
Sudeste	0.396	0.436	0.393	0.397	0.415	0.392
	(24.93)**	(13.22)**	(15.12)**	(30.98)**	(20.61)**	(13.93)**
Sul	0.341	0.375	0.385	0.357	0.333	0.281
	(18.99)**	(9.97)**	(16.67)**	(17.37)**	(18.22)**	(15.50)**
Centro-oeste	0.320	0.387	0.357	0.327	0.317	0.271
	(19.14)**	(10.83)**	(18.00)**	(18.29)**	(13.93)**	(11.06)**
Escolheu abrir seu próprio negócio	0.288	0.297	0.282	0.267	0.286	0.272
	(26.72)**	(13.64)**	(17.44)**	(21.63)**	(35.65)**	(19.00)**
Constante	3.375	2.082	2.835	3.470	4.043	4.473
	(84.58)**	(24.90)**	(71.77)**	(45.23)**	(108.59)**	(126.30)**
Observações	30803	30803	30803	30803	30803	30803
R2	0.37					

* significante a 5%; ** significante a 1%
Estatística-t robusta entre parênteses
As categorias omitidas são: menos de 1 ano de estudo; não precisou de capital inicial; indústria de transformação e Nordeste.

Tabela 4 – Resultados da estimação da equação de renda do microempreendedor - 2003

Variável dependente: log da renda		Percentis				
	MQO	0,10	0,25	0,50	0,75	0,90
Nível de Instrução						
Ensino fundamental ou 1º Grau incompleto	0.243	0.259	0.227	0.229	0.246	0.242
	(15.86)**	(9.44)**	(10.14)**	(12.95)**	(26.14)**	(10.56)**
Ensino fundamental ou 1º Grau completo	0.483	0.519	0.478	0.457	0.450	0.469
	(26.84)**	(10.62)**	(18.15)**	(24.36)**	(27.18)**	(16.35)**
Ensino médio ou 2º Grau incompleto	0.490	0.494	0.473	0.444	0.475	0.506
	(24.18)**	(9.75)**	(13.50)**	(17.07)**	(26.81)**	(21.73)**
Ensino médio ou 2º Grau completo	0.693	0.691	0.633	0.626	0.698	0.736
	(39.03)**	(20.42)**	(21.93)**	(30.93)**	(42.13)**	(22.05)**
Superior incompleto	0.904	0.823	0.795	0.834	0.989	1.078
	(30.20)**	(17.67)**	(15.87)**	(17.63)**	(24.47)**	(16.45)**
Superior completo	1.300	1.147	1.172	1.269	1.401	1.490
	(50.06)**	(23.35)**	(28.23)**	(48.96)**	(32.99)**	(33.35)**
Anos de experiência	0.023	0.034	0.026	0.021	0.018	0.016
	(16.77)**	(14.38)**	(13.46)**	(16.01)**	(15.36)**	(6.67)**
Anos de experiência ao quadrado	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.000	-0.000
	(28.61)**	(31.71)**	(26.57)**	(27.35)**	(21.25)**	(14.37)**
Recebeu assistência técnica, jurídica ou financeira	0.115	0.113	0.079	0.065	0.140	0.179
	(4.52)**	(2.19)*	(3.45)**	(2.82)**	(4.41)**	(6.22)**
Utilizou crédito nos últimos 3 meses	0.199	0.164	0.150	0.207	0.227	0.217
	(10.71)**	(5.48)**	(8.27)**	(8.47)**	(7.20)**	(8.05)**
Capital inicial						
Próprio	0.207	0.210	0.201	0.180	0.180	0.184
	(20.93)**	(13.32)**	(17.86)**	(18.40)**	(10.97)**	(9.28)**
Empréstimo	0.208	0.227	0.200	0.170	0.177	0.174
	(14.05)**	(8.05)**	(11.12)**	(8.85)**	(9.42)**	(9.37)**
Filiado a algum órgão ligado à atividade	0.201	0.155	0.197	0.218	0.205	0.199
	(12.88)**	(10.28)**	(9.46)**	(19.16)**	(8.74)**	(10.99)**
Tem constituição jurídica	0.199	0.075	0.188	0.240	0.231	0.255
	(11.08)**	(1.95)	(8.73)**	(8.21)**	(10.67)**	(5.52)**
Tem licença municipal/estadual	0.267	0.313	0.245	0.236	0.228	0.232
	(22.46)**	(11.53)**	(30.64)**	(22.41)**	(11.13)**	(8.92)**
Empregador	0.411	0.439	0.383	0.381	0.401	0.436
	(30.56)**	(18.88)**	(27.87)**	(22.06)**	(16.60)**	(16.80)**
Homem	0.526	0.759	0.637	0.478	0.417	0.395
	(48.41)**	(33.07)**	(27.71)**	(55.80)**	(45.98)**	(31.82)**
Cor branca/amarela	0.102	0.098	0.095	0.097	0.100	0.122
	(10.85)**	(5.25)**	(6.74)**	(8.26)**	(8.68)**	(9.08)**
Pessoa de referência do domicílio	0.168	0.221	0.181	0.155	0.147	0.113
	(15.60)**	(14.96)**	(13.94)**	(16.59)**	(8.56)**	(15.06)**
Idade	0.013	0.012	0.013	0.012	0.014	0.016
	(12.33)**	(9.27)**	(10.23)**	(18.90)**	(7.56)**	(6.99)**
Nasceu em outro município	0.045	0.040	0.065	0.034	0.038	0.062
	(5.10)**	(2.84)**	(5.68)**	(4.53)**	(4.51)**	(3.57)**
Setor de atividade						
construção civil	0.124	0.225	0.154	0.132	0.070	-0.004
	(7.49)**	(6.35)**	(10.40)**	(9.31)**	(5.03)**	(0.16)
comércio e reparação	0.075	0.067	0.062	0.064	0.075	0.075
	(4.80)**	(2.44)*	(2.81)**	(4.06)**	(5.41)**	(1.92)
serviços de alojamento e alimentação	0.073	0.061	0.036	0.076	0.064	0.043
	(3.65)**	(2.19)*	(1.67)	(4.18)**	(3.31)**	(1.21)
transporte, armazenagem e comunicação	0.262	0.244	0.222	0.230	0.291	0.328
	(13.61)**	(8.82)**	(8.51)**	(13.47)**	(13.04)**	(6.30)**
outras atividades	0.104	0.089	0.109	0.107	0.098	0.072
	(6.48)**	(3.55)**	(7.15)**	(9.38)**	(4.31)**	(2.65)**
Região						
Norte	0.305	0.453	0.362	0.254	0.224	0.195
	(26.13)**	(18.22)**	(15.65)**	(18.69)**	(18.92)**	(12.84)**
Sudeste	0.375	0.462	0.447	0.373	0.332	0.287
	(29.52)**	(16.87)**	(25.48)**	(36.32)**	(24.04)**	(18.03)**
Sul	0.386	0.548	0.459	0.364	0.323	0.263
	(26.23)**	(29.78)**	(29.09)**	(26.29)**	(18.62)**	(16.73)**
Centro-oeste	0.457	0.615	0.518	0.422	0.373	0.342
	(34.83)**	(18.91)**	(23.86)**	(40.10)**	(29.09)**	(21.45)**
Escolheu abrir seu próprio negócio	0.307	0.316	0.293	0.275	0.285	0.310
	(35.40)**	(22.26)**	(35.95)**	(29.40)**	(72.74)**	(19.31)**
Constante	3.489	2.172	2.946	3.714	4.171	4.551
	(102.64)**	(42.11)**	(76.38)**	(94.30)**	(79.12)**	(68.45)**
Observações	37891	37891	37891	37891	37891	37891
R2	0.47					

* significante a 5%; ** significante a 1%
Estatística-t robusta entre parênteses
As categorias omitidas são: menos de 1 ano de estudo; não precisou de capital inicial; indústria de transformação e Nordeste.

DIFERENÇAS DE RENDA DO TRABALHO NO BRASIL: 2004 E 2007

Paulo Baltar[♦]
Eugenia Leone[♦]
Roberto A. Z. Borghi[•]

Sessão temática: 4- Rendas do trabalho, distribuição de renda, desigualdade e pobreza

Resumo

Este artigo expõe os resultados de uma análise de dispersão das rendas das pessoas ocupadas, tal como captadas pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) em 2004 e 2007, considerando o tipo de ocupação e a posição das pessoas na ocupação, bem como sua idade e seu sexo. Utiliza-se a variância do logaritmo das rendas das pessoas no trabalho principal para expressar as diferenças de renda das pessoas ocupadas. Os resultados ressaltam os efeitos da crescente formalização dos contratos de trabalho, do aumento do valor do salário mínimo e das modificações que o crescimento da economia provocou na absorção dos indivíduos nas atividades econômicas, segundo tipos de ocupação.

Palavras-chave: emprego; rendimentos; desigualdade de renda; mercado de trabalho.

Abstract

This paper shows the results of an analysis of income dispersion for occupied people, as captured by the National Research of Household Sample in 2004 and 2007, considering the kind of occupation, the people's position in the occupation, their age and gender. It is utilized the variance of the logarithm of people's income in the main work, in order to express the income differences of occupied people. The results emphasize the effects of the increasing formalization of labor contracts, the rise in the minimum wage value and the modifications caused by the economic growth in the absorption of citizens in economic activities, according to types of occupation.

Keywords: employment; yields; income inequality; labor market.

♦ Professores do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e pesquisadores do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (Cesit). Contatos: pbaltar@eco.unicamp.br; eugenia@eco.unicamp.br.

• Mestrando de Economia do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Contato: robertoazborghi@yahoo.com.br.

1. Introdução

O objetivo deste artigo reside em examinar o que aconteceu com as diferenças de renda das pessoas ocupadas, buscando relacionar a evolução da desigualdade de renda com o aumento do valor do salário mínimo e a maior formalização dos contratos de trabalho, bem como os efeitos do crescimento da economia sobre a absorção das pessoas na atividade econômica, segundo a composição dos tipos de ocupação. As diferenças de renda das pessoas ocupadas são expressas pela variância do logaritmo das rendas das pessoas no trabalho principal. A decomposição das diferenças de renda, medidas por este indicador, considera o tipo de ocupação, a posição das pessoas na ocupação, sua idade e seu sexo.

O artigo abrange as pessoas ocupadas nas condições de empregado assalariado, trabalhador no serviço doméstico remunerado e trabalhador por conta própria. Não são examinadas, portanto, as rendas dos empregadores. O emprego assalariado e o trabalho no serviço doméstico remunerado são classificados em formal e sem carteira de trabalho. O trabalho formal no serviço doméstico remunerado é aquele que, seguindo a consolidação das leis do trabalho no país, explicita os termos do contrato na carteira de trabalho. Já o emprego assalariado formal envolve não somente os empregados com carteira de trabalho, mas também os militares e os funcionários públicos, contratados em conformidade com o Estatuto do Servidor Público, que não têm carteira de trabalho.

Os tipos de ocupação são identificados pelos grandes grupos da Classificação Brasileira de Ocupação (CBO). Assim, são considerados os seguintes tipos de ocupação: dirigentes em geral, profissionais de nível superior, técnicos de nível médio, pessoal das forças armadas, pessoal de serviço de apoio administrativo, trabalhador manual na produção de bens e serviços industriais e em reparação e manutenção, vendedores e prestadores de serviços do comércio, trabalhadores dos serviços, trabalhadores agrícolas e ocupações mal definidas.

Adicionalmente, são contempladas as características de idade e sexo das pessoas ocupadas, pois em cada tipo e posição na ocupação, parte das diferenças de renda está associada às diferenças de sexo e/ou idade, cuja explicitação ajuda a interpretar o significado da recente redução da desigualdade de renda das pessoas ocupadas. No caso da idade, os trabalhadores foram agrupados nas faixas de 15 a 19 anos, 20 a 29, 30 a 49 e 50 e mais. Para a elaboração da análise, são utilizados os microdados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), referentes à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD – para os anos de 2004 e 2007.

Além desta introdução e das considerações finais, o artigo está dividido em mais duas seções. A segunda seção apresenta um panorama do nível e da desigualdade de renda das pessoas ocupadas para os anos de 1998 a 2007. A terceira seção analisa as diferenças de renda das pessoas ocupadas e suas mudanças entre 2004 e 2007. Neste item, a decomposição das diferenças de renda das pessoas ocupadas começa distinguindo a importância relativa das diferenças de renda média dos tipos de ocupação com relação às diferenças em cada tipo de ocupação, entre as rendas médias das posições na ocupação e, finalmente, dentro de cada tipo de ocupação e posição na ocupação, as diferenças individuais de renda das pessoas ocupadas, separadamente por idade e sexo.

A comparação dos resultados da análise da dispersão relativa das rendas das pessoas ocupadas em 2004 e 2007 proporciona evidências para avaliar o papel, na redução das diferenças de renda das pessoas ocupadas entre esses dois anos, das alterações na distribuição

das pessoas por tipo e posição na ocupação, relativamente às diferenças individuais de renda, separando-as por idade e sexo. A interpretação desses resultados, levando em conta a classificação das ocupações, em termos do nível de renda por ela proporcionado e da posição na ocupação, fornece elementos para julgar a importância relativa do aumento do valor do salário mínimo, da formalização dos contratos de trabalho e das mudanças na absorção das pessoas pela atividade econômica conforme o tipo de ocupação, para a redução das diferenças de renda das pessoas ocupadas, entre 2004 e 2007.

2. Nível e diferenças de renda das pessoas ocupadas: 1998-2007

A economia mundial entre 2003 e 2008 propiciou condições favoráveis para o Brasil voltar a ter crescimento econômico e o PIB nacional, de fato, cresceu 5,7% em 2004, 3,2% em 2005, 4,0% em 2006, 5,7% em 2007 e 5,1% em 2008 (Tabela 1). As repercussões desse crescimento da economia, em termos de geração de emprego e renda, foram marcadas por duas tendências que já vinham se manifestando desde o final da década de 1990, mas que se acentuaram com o crescimento mais intenso e continuado do PIB nacional: de um lado, uma maior formalização dos contratos de trabalho e, de outro, um aumento sistemático e expressivo no poder de compra do salário mínimo legal.

Tabela 1

Indicadores econômicos, rendimento das pessoas ocupadas (10 anos e mais) e Índice de Gini

Ano	PIB	Inflação INPC	Sal. Min. Real	1º Quartil	Média 50 % mais pobres	Mediana	Média	Δ *	Gini
1998	0,0	3,1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,5749
1999	0,3	6,4	98,3	97,3	95,5	94,0	92,6	91,3	0,5668
2001	2,8	7,2	105,6	105,2	96,7	87,7	91,4	89,9	0,5655
2002	2,7	9,4	107,2	106,3	94,8	90,4	88,9	87,1	0,5631
2003	1,1	17,5	109,5	109,2	91,5	86,5	82,8	80,0	0,5545
2004	5,7	6,3	111,6	111,8	94,2	86,0	82,8	78,7	0,5468
2005	3,2	5,0	122,6	122,6	100,4	92,0	86,4	81,7	0,5439
2006	4,0	2,9	139,1	139,2	109,4	99,4	92,7	87,2	0,5408
2007	5,7	4,9	144,0	144,1	116,0	100,5	95,7	87,8	0,5279

Fonte: dados extraídos de Lopes (2009) e Brito (2008).

* Δ: diferença absoluta média entre as rendas

A desigualdade de renda das pessoas ocupadas, medida pelo índice de Gini, tem diminuído seguidamente desde 1997 (Hoffmann, 2009; Lopes, 2009). É importante, entretanto, separar dois momentos diferentes nessa evolução. Entre 1997 e 2004, as diferenças de renda das pessoas ocupadas diminuíram em maior proporção do que a redução na renda média dessas pessoas, enquanto que depois de 2004, o aumento das diferenças de renda das pessoas ocupadas foi menor do que o aumento da renda média dessas pessoas (Gini = $\Delta/2\mu$, em que Δ representa a medida das diferenças de renda das pessoas ocupadas e μ é a renda média dessas pessoas).

Em 2007, a renda média das pessoas ocupadas superou em somente 4,6% a renda média observada em 2001, ao passo que a medida das diferenças de renda das pessoas ocupadas foi 2,4% menor. É isto o que quer dizer a evolução do índice de Gini de 0,5655, em 2001, para 0,5279, em 2007. Essa evolução pode ser colocada em um contexto mais amplo, em que o índice de Gini passou de um valor próximo do de 2001, no início da década de 1980, para mais do que 0,6 no final dessa década, tendo diminuído para 0,5803 em 1997. Ou seja, os acontecimentos da década de 1990, dos quais sobressaem, de um lado, os efeitos da abertura econômica e financeira e da privatização de parcela expressiva do setor produtivo estatal sobre o mercado de trabalho e, de outro, a redução da inflação em um contexto de forte restrição à atividade da economia, parecem ter revertido o expressivo aumento da desigualdade de renda das pessoas ocupadas que havia ocorrido na década de 1980. Na verdade, entretanto, a maior parte desta reversão do aumento da desigualdade de rendas do trabalho ocorreu durante a recessão do início da década de 1990, de modo que em 1992 o índice de Gini já tinha diminuído para 0,5707. O índice de Gini, que registrara uma elevação no final da década anterior, passou a oscilar até a desvalorização do real no início de 1999, quando diminuiu, acompanhado pela queda da renda média. Nesse período, o aumento do valor do salário mínimo e a formalização dos contratos de trabalho contribuíram para coibir uma contração mais intensa das rendas de nível inferior. A retomada do crescimento da economia desde 2004, por seu turno, com inflação baixa, aumento da formalização dos contratos de trabalho e elevação do valor do salário mínimo, deu continuidade a essa diminuição da desigualdade de renda das pessoas ocupadas, agora, no entanto, com expressiva recuperação da renda média.

Devido à forma como foi realizada, a abertura comercial e financeira da economia brasileira teve, inicialmente, intenso impacto negativo sobre o mercado de trabalho. A forte entrada de capital ajudou a desenvolver o mercado financeiro doméstico, baixou o preço do dólar e o ritmo da inflação[1]. As empresas foram submetidas à competição em condições muito desfavoráveis com o preço do dólar mantido artificialmente muito baixo devido à intensidade da entrada de capital, associada ao elevado nível das taxas de juros praticadas no país. As grandes empresas que já vinham desde os anos 1980 subcontratando com terceiros os serviços de apoio às suas atividades principais, aprofundaram essa terceirização de atividades, enxugando fortemente seus quadros de pessoal. A terceirização ampliou o campo de negócios para as pequenas empresas e houve um relaxamento na aplicação das normas que regem a atividade empresarial, facilitando a adaptação das pequenas empresas à intensa competição, deixando de cumprir com as leis sobre impostos, contribuições sociais, zoneamento urbano, saúde pública e relações de trabalho.

A abertura comercial e financeira feita dessa maneira abalou fortemente o emprego formalizado em conformidade com a legislação trabalhista. No Brasil, metade da população economicamente ativa (PEA) passou a ser formada por pessoas que, ou não têm nenhuma ocupação decorrente de atividade econômica, ou trabalham por conta própria e não contribuem para a Previdência Social, ou são membros das famílias que ajudam o trabalhador por conta própria, sem receber uma remuneração, ou são empregados assalariados, mas não possuem a carteira de trabalho assinada pelo patrão. Esta metade da PEA não tem os direitos que a lei procura garantir para os trabalhadores, como proteção social e representação em associações coletivas. Foi ao longo dos anos 1990 que o desemprego aberto aumentou de menos de 5% para mais de 10% da PEA e a participação do trabalho por conta própria e do emprego sem carteira de trabalho superou o equivalente à metade das pessoas ocupadas. O

[1] Análises sobre o desempenho da economia brasileira podem ser encontradas em Belluzzo e Almeida (2002), Batista Jr. (1996) e Carneiro (2002 e 2006).

número de empregos formalizados em 1999 foi praticamente o mesmo verificado em 1989 (Baltar, 2003).

De 1993 a 1997, houve um razoável acréscimo do consumo e do investimento, provocando limitado crescimento do PIB e intenso crescimento das importações. O déficit de conta corrente, provocado fundamentalmente pela conta financeira, foi agravado pelo surgimento de déficits no comércio de bens e nos serviços. O déficit de conta corrente, entretanto, foi mais do que coberto pela entrada de capital (investimento direto estrangeiro, empréstimos e aplicações de portfólio). Em consequência, apesar da enorme magnitude dos déficits de conta corrente, o Brasil acumulou expressivo montante de reservas internacionais, e também, apesar das enormes compras de divisas estrangeiras pelo Banco Central, o real manteve-se expressivamente valorizado, desde sua origem em 1994 até janeiro de 1999. A moeda nacional valorizada ajudou a baixar a inflação, porém amorteceu os efeitos da ampliação do consumo e investimento sobre a geração de emprego e renda no país, ao motivar grandes importações. O crescimento do PIB foi relativamente modesto em comparação com a evolução do consumo e do investimento. A absorção do aumento da população ativa em ocupações decorrentes da atividade da economia foi prejudicada e o enxugamento dos quadros de pessoal das grandes empresas e o simultâneo aumento da ilegalidade nas empresas pequenas resultaram em inexpressivo aumento do emprego formalizado e intenso crescimento do emprego sem carteira e do número de trabalhadores por conta própria.

A desvalorização do real em janeiro de 1999 alterou completamente o quadro do funcionamento da economia brasileira e de suas repercussões no mercado de trabalho. Destacou-se nesta mudança o efeito que o preço do dólar provocou na dívida pública brasileira, devido ao fato de uma parcela expressiva dessa dívida estar indexada ao preço do dólar, tendo sido utilizada para proteção dos portfólios de aplicação de capital, construídos a partir de recursos tomados emprestados no mercado financeiro internacional.

A desvalorização do real teve outros efeitos, além de aumentar a dívida pública em relação ao PIB do país. Ela recolocou o problema da inflação. O aumento do preço do dólar, resultante da fuga de capital para o exterior, elevou os custos da produção doméstica. Se esses custos fossem repassados aos preços e os trabalhadores reivindicassem reajustes nominais de salário análogos, para não perderem poder de compra, ter-se-ia a volta da inflação, com o aumento generalizado e recorrente de preços e de salários.

O momento era decisivo para a definição do rumo da economia do país. A decisão tomada foi de procurar evitar maior inflação, preservando a abertura e o mercado financeiro que se começou a construir na década de 1990. Adotou-se, então, uma política macroeconômica que combinou meta de inflação, superávit primário e taxa de câmbio flutuante. A taxa de câmbio flutuante contribuiu para o preço do dólar evitar maior inflação, ao invés de orientar um desenvolvimento mais adequado do aparelho de produção, capacitando o país para exportar mais e depender menos de importações.

A fim de evitar a fuga de capital, a taxa de juros fora colocada muito alta. Após a desvalorização do real e com a introdução do regime de metas de inflação, manteve-se seu nível elevado. Dependendo da situação da economia mundial ser favorável ao país, a desvalorização do real tende a ter impacto positivo na atividade da economia brasileira, ao viabilizar exportações e também a competição com importações, mas o ritmo de atividade depende fundamentalmente do consumo e do investimento. A contenção do dinheiro nacional e as altas taxas de juros visaram conter a atividade da economia, para impedir maior inflação.

Isso teve fortes implicações sobre a dívida pública. Altas taxas de juros conduzem a uma tendência de crescimento dessa dívida superior à do PIB. O superávit primário foi

justamente a maneira encontrada para inibir um aumento maior da dívida. O mercado financeiro doméstico, debilitado pela fuga de capital, não teria condições para absorver tal aumento da dívida pública. O superávit primário evitou a necessidade de se ter de colocar no mercado esse possível aumento, que foi assimilado pelo próprio setor público. Para tanto, passou-se a arrecadar mais impostos e contribuições sociais e reduziu-se fortemente o investimento público.

A necessidade de ampliar a arrecadação de impostos e contribuições sociais exigiu do Estado maior atenção para a formalização das empresas, com implicações significativas para a formalização dos contratos de trabalho. As pequenas e médias empresas passaram a ter dificuldade de evitar a formalização e ficou mais complexo, uma vez formalizadas, terem contratos de trabalho que não respeitassem as leis do país. Esta situação aumentou substancialmente a eficácia da ação dos órgãos públicos que cuidam especificamente do cumprimento das leis do trabalho e da Previdência Social.

Desde 1999, aumentou significativamente o ritmo de crescimento do emprego formal e diminuíram os ritmos de crescimento do emprego sem carteira e do trabalho por conta própria. De 1999 a 2002, a política macroeconômica adotada conseguiu apenas conter uma inflação ainda maior do que a observada e implicou um crescimento do PIB modesto. O PIB, entretanto, não chegou a diminuir como o fez anteriormente, em 1981, 1983 e 1990. Em todo caso, desde 2003, a situação da economia mundial tornou-se mais favorável para o Brasil e para outros países emergentes. Com isso, a continuidade da política macroeconômica formulada em 1999 foi acompanhada de menor inflação e maior crescimento do PIB.

A análise do que ocorreu com o mercado de trabalho, entre 2004 e 2007, permite mostrar as possibilidades e as limitações de uma economia aberta à globalização do capitalismo mundial e com um intenso desenvolvimento do setor financeiro, em termos do seu potencial para gerar emprego e renda. As características desse modelo de crescimento condicionam os efeitos de esforços deliberados para melhorar o quadro do mercado de trabalho, em que se destacam um desemprego aberto de 10% da PEA e empregos formais equivalentes a menos da metade da ocupação das pessoas, sendo que na maioria desses empregos formais é elevada a rotatividade de trabalho e baixa a remuneração dos trabalhadores.

3. Tipo de ocupação, posição na ocupação, idade, sexo e renda das pessoas ocupadas: 2004 e 2007

A aceleração do crescimento do PIB foi intensa depois de 2003 e o ritmo de crescimento alcançou o equivalente a 6,5% ao ano, antes da crise mundial impactar o país, desde outubro de 2008. Essa aceleração esteve relacionada com as ampliações do consumo de bens duráveis e do investimento no período. As vendas de bens duráveis de consumo foram facilitadas pela ampliação do crédito aos consumidores, favorecida pela expansão dos empréstimos bancários, e o aumento das vendas estimulou a retomada do investimento. Bancos e empresas passaram a ter expectativas de continuidade do crescimento das vendas. Na construção desse quadro favorável à atividade econômica, foi importante o incremento das exportações, que possibilitou cobrir as importações e os déficits de serviços e da conta financeira do balanço de pagamentos. O Brasil obteve, assim, superávit de conta corrente, amortização de parcela da dívida externa e acumulação de elevados montantes de reservas internacionais. A situação do mercado financeiro internacional também favoreceu a retomada

da entrada de capitais no país, contribuindo para a queda do preço do dólar e do ritmo da inflação.

Bancos emprestando, consumo de bens duráveis ampliando-se, empresas investindo no aumento da capacidade de produção e Estado procurando retomar o investimento em infraestrutura provocaram intenso crescimento do PIB, apesar da ação do Banco Central no sentido de conter esse crescimento, dificultando a articulação de empréstimos em moeda nacional e mantendo em patamares elevados as taxas de juros. A aceleração do crescimento do PIB provocou aumento desproporcional das importações. Os altos preços das *commodities* não foram suficientes para evitar que as importações crescessem mais do que as exportações, diminuindo o superávit comercial e recolocando o déficit de conta corrente, antes da queda do preço das *commodities*, na crise da economia mundial.

Inicialmente, o déficit de conta corrente foi coberto por entrada de capital. A própria aceleração do crescimento contribuiu para isso, ao induzir investimentos diretos externos. Porém, a acumulação de sucessivos déficits de conta corrente, ao aumentar o passivo externo do país, tenderia a colocar dúvidas sobre a continuidade do crescimento da economia. O Banco Central antecipou-se à concretização dessa tendência e apertou ainda mais a política monetária, visando reprimir o crescimento do PIB. As autoridades monetárias, dado o rumo que ajudaram a imprimir para a economia brasileira, não acreditaram que os investimentos que estavam acontecendo seriam capazes de ampliar o crescimento potencial da economia. O Banco Central explicitou diversas vezes que, no rumo dado à economia brasileira, enquanto perdurasse a enorme dívida pública e suas implicações no mercado financeiro doméstico, o controle da inflação exigiria conter o crescimento do PIB, aquém de 4% ao ano, ou seja, inferior aos 6,5% observados em meados de 2008, que ocorreu, sobretudo, devido à situação internacional excepcional existente ao final de um auge e na eminência de uma crise da economia mundial.

A análise do que ocorreu no mercado de trabalho, dado o crescimento do PIB em 2004-2007, é importante para compreender as possibilidades e as limitações de um esforço deliberado para melhorar o emprego e a renda da população, especialmente no contexto do rumo concedido à economia brasileira, com a política macroeconômica delineada e aplicada a partir de 1999. Deve-se frisar que se tratava de um quadro em que a própria política macroeconômica dificultava a redução do peso da dívida pública, em relação ao PIB, tendo implicações em termos de restrição ao crescimento do PIB e limitações atinentes às possibilidades de ação do poder público.

O desemprego aberto diminuiu ligeiramente entre 2004 e 2007, passando de 8,9% da PEA para 8,2%. Em comparação com o tamanho do mercado de trabalho assalariado propriamente dito, a taxa de desemprego evoluiu de 13,5% para 12,1%. O número de desempregados diminuiu 2,5% e o número de empregados assalariados aumentou 10,6% no período. Em todo caso, a taxa de desemprego aberto dos trabalhadores assalariados é ainda bastante superior àquela que decorreria simplesmente das altas taxas de rotatividade do emprego assalariado, sinalizando que pode ser, em grande medida, atribuída à baixa atividade da economia e não apenas à enorme facilidade com que os empregados são dispensados, na medida em que se permite no país que os empregadores ajustem fácil e rapidamente o quadro de pessoal ao ritmo de atividade dos seus negócios.

Outro aspecto do desempenho do mercado de trabalho no período 2004-2007 foi a continuidade da formalização dos contratos de trabalho que se expressa na intensidade muito maior do crescimento do emprego e trabalho doméstico formal do que o do emprego e trabalho doméstico sem carteira e do trabalho por conta própria. Entre 2004 e 2007, o emprego formal aumentou 16,1%, crescendo no ritmo anual de 5,1%. Já o emprego sem

carteira de trabalho apresentou um incremento, no mesmo período, de 1,9%, ou 0,6% ao ano, ao passo que o trabalho por conta própria aumentou 3,5% no período, ou 1,1% ao ano (Tabela 2).

Tabela 2
Distribuição das pessoas ocupadas e Média Geométrica das rendas conforme Posição na Ocupação. Brasil, 2004 e 2007.

Posição na Ocupação	2004		2007		Variação %	
	Pessoal Ocupado	Média geométrica da renda	Pessoal Ocupado	Média geométrica da renda	Pessoal Ocupado	Média geométrica da renda
Formal	46,2	149,5	49,3	142,8	16,1	30,4
Sem carteira	27,9	64,2	26,1	63,4	1,9	34,8
Conta própria	25,9	78,4	24,6	79,4	3,5	38,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	8,8	36,5

Fonte: IBGE: PNADs 2004 e 2007

O nível de renda do emprego formal foi maior do que o registrado pelo trabalho por conta própria e pelo emprego sem carteira. Porém, a forte elevação do salário mínimo manifestou-se em aumento mais intenso do nível de renda do trabalho por conta própria e do emprego sem carteira do que no caso do emprego formal, uma vez que é mais significativa, entre os trabalhadores por conta própria e os empregados sem carteira do que entre os empregados formais, a proporção dos que ganham em torno do valor do salário mínimo legal.

A taxa de inflação, após ter aumentado de 1999 a 2003 e alcançado 17,7% neste último ano, no momento da realização da PNAD, apresentou uma queda da média anual de 9,5%, em 1998-2003, para 4,7%, em 2003-2007. A média dos reajustes anuais de salário mínimo foi de 13,0% entre 1998 e 2003 e 12,2% entre 2003 e 2007. A manutenção da magnitude dos reajustes anuais de salário mínimo com inflação bem menor depois de 2003 fez o aumento médio anual do valor do salário mínimo passar de 3,3% entre 1998 e 2003 para 7,1% entre 2003 e 2007. Esse aumento do poder de compra do salário mínimo teve um papel relevante na recuperação do valor médio da renda das pessoas ocupadas, desde o baixo nível alcançado em 2004.

Os efeitos do crescimento da economia sobre a absorção das pessoas pela atividade econômica, segundo a composição da ocupação, aparecem no crescimento diferenciado da soma total de empregados assalariados, trabalhadores no serviço doméstico e trabalhadores por conta própria por tipo de ocupação (Tabela 3). Entre 2004 e 2007, os dirigentes e profissionais de nível superior cresceram no ritmo anual de 6,1% e 6,9%, respectivamente. Os outros tipos de ocupação, de rendimentos relativamente elevados, corresponderam aos técnicos de nível médio, que cresceram 5,1% ao ano, e o pessoal das forças armadas, que diminuiu 8,9%, entre 2004 e 2007. As ocupações de nível de renda intermediária (serviços de apoio administrativo e trabalho manual na produção e serviços industriais) cresceram, respectivamente, a 4,0% e 3,1% ao ano. As ocupações de venda, que possuem nível de renda um pouco menor do que as de serviço administrativo e trabalho manual, cresceram 3,6% ao ano, enquanto os dois tipos de ocupação com menor rendimento, ou cresceram bem menos (ocupações na prestação de serviços que cresceu 2,4% ao ano) ou diminuíram (ocupações manuais agrícolas que em 2007 absorveram um número de pessoas 6,7% menor do que em 2004).

Tabela 3
Distribuição das pessoas ocupadas e Média Geométrica das rendas conforme Tipo de Ocupação. Brasil, 2004 e 2007.

Tipo de Ocupação	2004		2007		Variação %	
	Pessoal Ocupado	Média geométrica da renda	Pessoal Ocupado	Média geométrica da renda	Pessoal Ocupado	Média geométrica da renda
Dirigentes	2,7	319,0	2,9	294,1	19,4	25,9
Superior	6,7	268,3	7,5	237,0	22,3	20,6
Técnicos	8,1	167,3	8,7	161,7	16,0	32,0
Administrativo	9,4	130,7	9,7	121,2	12,5	26,6
Serviço	22,8	67,8	22,5	69,0	7,5	39,0
Vendas	10,4	87,8	10,7	87,0	11,1	35,3
Agrícolas	13,1	54,6	11,2	53,5	-6,7	34,0
Manual	25,8	104,6	26,0	102,6	9,6	34,0
F. Armadas	0,9	250,5	0,8	249,4	-8,9	36,0
Mal declaradas	0,1	127,4	0,0	158,7	-35,2	70,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	8,8	36,5

Fonte: IBGE: PNADs 2004 e 2007

Ou seja, a retomada do crescimento da economia afetou a geração de emprego e renda, aumentando mais intensamente os tipos de ocupação melhor remunerados comparativamente aos que têm menor remuneração, enquanto os tipos de ocupação com renda de nível intermediário cresceram em ritmo considerado intermediário. As ocupações de menor renda, no entanto, foram mais afetadas pelo aumento do valor do salário mínimo legal, devido ao fato de uma maior proporção desses trabalhadores apresentarem renda próxima ao valor do salário mínimo legal.

A análise da dispersão relativa das rendas das pessoas ocupadas em função do tipo de ocupação e da posição das pessoas na ocupação proporciona elementos para ponderar, na redução das diferenças de renda das pessoas ocupadas que se verificou entre 2004 e 2007, o papel das mudanças na composição ocupacional, na formalização dos contratos de trabalho e no valor do salário mínimo. A consideração das características de idade e sexo das pessoas ocupadas ajuda a interpretar o significado da recente redução da desigualdade de renda entre esses indivíduos.

A retomada do crescimento da economia brasileira nos anos 2004-2007 e seus efeitos sobre o emprego assalariado não impactaram substancialmente as tendências de mudanças que vinham ocorrendo no perfil de idade e sexo da força de trabalho, como exemplificado mediante a redução da participação dos jovens de menos de 20 anos de idade na atividade econômica e o aumento da participação das mulheres adultas. Assim, desconsiderando os empregadores e contemplando somente os empregados e trabalhadores por conta própria, foi relativamente pequeno o aumento do número de pessoas ocupadas com rendimento positivo que têm menos de 20 anos de idade (Tabela 4). Concomitantemente, notou-se forte acréscimo do número de pessoas ocupadas com rendimento positivo e com mais de 50 anos de idade. Essas modificações no perfil etário dos ocupados com rendimento positivo ocorreram com redução nas diferenças de renda média entre os grupos de idade, visto que foi maior o aumento de renda média dos grupos com menos de 30 anos e mais de 50 anos de idade que, por sua vez, apresentam renda média inferior à das pessoas ocupadas com 30 a 49 anos. Ademais, o número de mulheres ocupadas aumentou mais do que o dos homens e a média de renda do sexo feminino se ampliou mais do que a do sexo masculino (Tabela 5).

Tabela 4
Distribuição das pessoas ocupadas e Média Geométrica das rendas conforme Faixas de Idade. Brasil, 2004 e 2007.

Faixas de Idade	2004		2007		Variação %	
	Pessoal Ocupado	Média geométrica	Pessoal Ocupado	Média geométrica	Pessoal Ocupado	Média geométrica
15 a 19	7,4	50,8	6,9	51,9	1,4	39,5
20 a 29	28,2	92,4	27,5	93,1	6,2	37,6
30 a 49	47,8	117,8	47,7	114,3	8,6	32,5
50 e mais	16,6	97,2	17,9	100,9	17,4	41,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	8,8	36,5

Fonte: IBGE: PNADs 2004 e 2007

As Tabelas de 2 a 5 evidenciam que cresceu a participação na absorção das pessoas ocupadas com maiores níveis de renda, tanto por tipo, como por posição na ocupação. Ao mesmo tempo, diminuiu a distância de sua renda média em relação à de outros tipos e posições na ocupação. Contudo, no que concerne à idade e ao sexo, manteve-se ou reduziu-se a participação dos que têm maior remuneração, ainda que tenham também diminuído as diferenças de renda média por idade e sexo.

Tradicionalmente na economia brasileira, quando o crescimento provocava o aumento da participação do estrato de pessoas de maior renda por tipo e posição na ocupação, isso tendia a ser acompanhado por diferenças crescentes de renda das pessoas. O expressivo incremento do valor do salário mínimo, que impactou desproporcionalmente tipos de ocupação, posição na ocupação, sexo e idade detentores das menores rendas, contribuiu para impedir que se verificasse, entre 2004 e 2007, o que habitualmente ocorria na economia do país. Nesse período, um significativo aumento da renda média foi acompanhado por uma redução das diferenças de renda das pessoas ocupadas.

Tabela 5
Distribuição das pessoas ocupadas e Média Geométrica das rendas conforme Sexo. Brasil, 2004 e 2007.

Sexo	2004		2007		Variação %	
	Pessoal Ocupado	Média geométrica	Pessoal Ocupado	Média geométrica	Pessoal Ocupado	Média geométrica
Homem	59,6	113,5	58,9	112,6	7,4	35,6
Mulher	40,4	82,0	41,1	84,4	11,0	38,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	8,8	36,5

Fonte: IBGE: PNADs 2004 e 2007

A importância da tendência positiva do valor do salário mínimo para a redução das diferenças de renda das pessoas ocupadas é ratificada por um exercício de decomposição dessas diferenças de renda. O indicador utilizado para expressar tais diferenças é a variância do logaritmo das rendas das pessoas em seu trabalho principal[2]. A decomposição das diferenças de renda medidas por este indicador considera o tipo de ocupação, a posição na ocupação, o sexo e a idade.

A decomposição distingue, a princípio, a importância relativa das diferenças de renda média dos tipos de ocupação comparativamente às diferenças em cada tipo. Em seguida,

[2] Para uma apresentação detalhada desse indicador, ver Hoffmann (2006).

consideram-se as divergências entre as rendas médias das posições na ocupação e, finalmente, dentro de cada tipo e posição na ocupação, as diferenças individuais de renda por idade e sexo. A decomposição da variância se expressa na seguinte fórmula:

$$S^2 = \sum_i \left(\overline{X}_i - \overline{X}\right)^2 \frac{N_i}{N} + \sum_i \sum_j \left(\overline{X}_{ij} - \overline{X}_i\right)^2 \frac{N_{ij}}{N} + \sum_i \sum_j S_{ij}^2 \frac{N_{ij}}{N}$$

O terceiro termo pode ser rearranjado em:

$$\sum_i \sum_j S_{ij}^2 \frac{N_{ij}}{N} = \sum_i \sum_j \sum_l \left(\overline{X}_{ijl} - \overline{X}_{ij}\right)^2 \frac{N_{ijl}}{N} + \sum_i \sum_j \sum_l \sum_h \left(\overline{X}_{ijlh} - \overline{X}_{ijl}\right)^2 \frac{N_{ijlh}}{N} + \sum_i \sum_j \sum_l \sum_h S_{ijlh}^2 \frac{N_{ijlh}}{N}$$

X_{kijlh} é o logaritmo da renda da pessoa ocupada k que tem ocupação i, posição na ocupação j, idade l e sexo h;

S_{ijlh}^2 é a variância dos logaritmos da renda das pessoas ocupadas que têm tipo de ocupação i, posição na ocupação j, idade l e sexo h;

$\overline{X}_{ijlh}$ é a média dos logaritmos da renda das pessoas ocupadas que têm tipo de ocupação i, posição na ocupação j, idade l e sexo h;

$\overline{X}_{ijl}$ é a média dos logaritmos da renda das pessoas ocupadas que têm tipo de ocupação i, posição na ocupação j e idade l;

S_{ij}^2 é a variância dos logaritmos da renda das pessoas ocupadas que têm ocupação i e posição na ocupação j;

$\overline{X}_{ij}$ é a média dos logaritmos da renda das pessoas ocupadas que têm ocupação i e posição na ocupação j;

$\overline{X}_i$ é a média dos logaritmos da renda das pessoas que têm tipo de ocupação i;

$\overline{X}$ é a média dos logaritmos da renda de todas as pessoas ocupadas;

N_{ijlh} é o número de pessoas que têm tipo de ocupação i, posição na ocupação j, idade l e sexo h;

N_{ijl} é o número de pessoas ocupadas com tipo de ocupação i, posição na ocupação j e idade l;

N_{ij} é o número de pessoas que têm tipo de ocupação i e posição na ocupação j;

N_i é o número de pessoas ocupadas que têm tipo de ocupação i;

S^2 é a variância dos logaritmos da renda de todas as pessoas ocupadas.

As diferenças de renda das pessoas ocupadas em 2007 foram bastante inferiores às verificadas em 2004 (Tabela 6). A variância dos logaritmos das rendas das pessoas ocupadas diminuiu entre 2004 e 2007, apontando a redução das diferenças de renda do trabalho. A decomposição dessa variância indica, por sua vez, que declinaram as diferenças de renda média por tipo de ocupação; dentro dos tipos de ocupação, por posição na ocupação; dentro da posição na ocupação, por idade das pessoas; e, para cada grupo de idade, entre homens e mulheres. Observou-se tendência semelhante para as diferenças individuais de renda das pessoas para cada sexo e idade, posição e tipo de ocupação.

Houve, então, uma redução generalizada das diferenças de renda do trabalho entre 2004 e 2007. O exercício de decomposição indica que as maiores reduções foram das diferenças de renda média entre tipos de ocupação, idade e sexo. Na diminuição das diferenças de renda média por tipo de ocupação, os efeitos do aumento do valor do salário mínimo sobre as rendas das ocupações menor remuneradas foram reforçados pela formalização dos contratos de trabalho. Nessas ocupações de baixa renda, o grau de formalização é muito menor e a renda, tanto dos empregados sem carteira como dos trabalhadores por conta própria, é, em grande medida, bem menor do que o salário mínimo. Nas ocupações de renda superior, não somente o grau de formalização dos contratos de trabalho é maior, como também é muito menor a frequência de empregados sem carteira e de trabalhadores por conta própria, que ganham muito menos do que o salário mínimo. Esta importância da formalização dos contratos de trabalho, principalmente nas ocupações pior remuneradas, não impediu que o peso, na variabilidade total das rendas do trabalho, das diferenças de renda média por posição na ocupação, tenha passado a ser maior em 2007 do que era em 2004, devido à menor redução nas diferenças de renda média por posição na ocupação. A menor diminuição nas diferenças de renda média por posição na ocupação está relacionada à enorme diferença de crescimento entre o emprego formal – que é melhor remunerado –, de um lado, e o trabalho por conta própria e o emprego sem carteira, do outro.

Tabela 6
Decomposição da variância dos logaritmos das rendas das pessoas ocupadas

Decomposição da variância	2004		2007	
S^2	0,91059	100,0	0,85963	100,0
$\sum_i (\overline{X}_i - \overline{X})^2 \frac{N_i}{N}$	0,22183	24,4	0,19712	22,9
$\sum_i \sum_j (\overline{X}_{ij} - \overline{X}_i)^2 \frac{N_{ij}}{N}$	0,07394	8,1	0,07229	8,4
$\sum_i \sum_j \sum_l (\overline{X}_{ijl} - \overline{X}_{ij})^2 \frac{N_{ijl}}{N}$	0,03986	4,4	0,03486	4,1
$\sum_i \sum_j \sum_l \sum_h (\overline{X}_{ijlh} - \overline{X}_{ijl})^2 \frac{N_{ijlh}}{N}$	0,04755	5,2	0,04134	4,8
$\sum_i \sum_j \sum_l \sum_h S_{ijlh} \frac{N_{ijlh}}{N}$	0,52746	57,9	0,51433	59,8

Fonte: PNAD 2004 e 2007. Elaboração própria.

4. Considerações finais

No período compreendido entre 1999 e 2004, observou-se uma elevação do grau de formalização das ocupações, isto é, aumentou a proporção de empregos formais na geração de renda. Além disso, verificou-se um incremento do salário mínimo em termos reais. Contudo, a renda média da população declinou. Isso resultou em redução da desigualdade, notada por meio da diminuição do índice de Gini, uma vez que a renda do estrato de remuneração mais baixa se mostrou menos sensível à queda. Desse modo, o declínio da dispersão da renda foi maior do que o da renda média, ocasionando a melhora dos indicadores de desigualdade.

No período entre 2004 e 2007, o grau de formalização das atividades econômicas continuou crescendo, de maneira ainda mais intensa. Ademais, o aumento do salário mínimo real foi extremamente significativo, da ordem de 29%. Por outro lado, distintamente da situação anterior, o Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro voltou a crescer em ritmo acentuado. Em decorrência disso, houve uma elevação da dispersão da renda, mediante o acréscimo do peso das ocupações exercidas pelo estrato de indivíduos melhor remunerados, porém em proporção menor à verificada para a renda média. Isso, por sua vez, conduziu à

diminuição do índice de Gini nessa época, ou seja, à redução da desigualdade de renda do trabalho no Brasil. Tal fato, vale frisar, permeou ambos os momentos, mas foi consequência de fenômenos diversos. Em especial, o que se pretendeu evidenciar concerne ao fato de que, entre 2004 e 2007, a interação de fatores econômicos e institucionais, responsável pela crescente formalização das ocupações combinada com o expressivo aumento do salário mínimo real, possibilitou a continuidade do decréscimo do índice de Gini em um ambiente de retomada do crescimento econômico.

5. Referências bibliográficas

BALTAR, P. Estrutura econômica e emprego urbano na década de 1990. In: PRONI, M. W. e HENRIQUE, W. (Orgs.). *Trabalho, Mercado e Sociedade: O Brasil nos anos 90.* São Paulo: Editora UNESP; Campinas, SP: Instituto de Economia da Unicamp, 2003.

BALTAR, P.; LEONE, E. Mercado de trabalho e distribuição de renda no Brasil. *Anais do X Encontro Nacional* – ABET. Salvador, 11 a 14 de novembro de 2007.

BATISTA JR., P. N. O Plano Real à luz da experiência mexicana e argentina. *Revista Estudos Avançados*, São Paulo, v. 10, nº 28, setembro-dezembro de 1996, p.129-197.

BELLUZZO, L. G.; ALMEIDA, J. G. de. *Depois da queda*: a economia brasileira da crise da dívida aos impasses do Real. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

BRITO, A. S. Formalização do trabalho e política de valorização do salário mínimo: efeitos sobre os rendimentos metropolitanos (2002-2007). Trabalho de Monografia. Campinas: IE-Unicamp, 2008.

CARNEIRO, R. *A supremacia dos mercados e a política econômica do governo Lula*. São Paulo: Editora da Unesp, 2006.

CARNEIRO, R. *Desenvolvimento em crise*: a economia brasileira no último quarto do século XX. São Paulo: Editora da Unesp, 2002.

HOFFMANN, R. Polarização da Distribuição de Renda no Brasil. *Revista Econômica* (no prelo), 2009.

HOFFMANN, R. Estatística para Economistas, 4a edição revista e ampliada. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

LOPES, E. de S. *Desigualdade e polarização da distribuição de renda no Brasil e no Estado de São Paulo*, 1992-2007. Tese de Mestrado. Campinas: IE-Unicamp, 2009.

Sessão Temática 5 – Reconfiguração do trabalho e realocação espacial

Título: **Dinâmica Regional e Setorial do Emprego no Brasil: 1997, 2002 e 2007**

.

José Antonio Rodrigues da Silva [(1)]
Paulo Aguiar do Monte [(2)]

(1) Professor Adjunto do Departamento de Economia (UFPB).
Doutorado pelo PIMES/UFPE, 2002.
MSc. em Economia, PIMES/UFPE, 1976.
MSc. em Urban and Regional Planning, LSE, 1986.
E-mail: jarsilva@uol.com.br
Fone: (83)3244.0350

(2) Professor Adjunto do Departamento de Economia (UFPB).
Doutorado pelo PIMES/UFPE, 2008.
MSc. em Economia, PIMES/UFPE, 2000.
Economista, UFPE, 1997.
E-mail: pauloaguiardomonte@gmail.com
Fone: (81)8852.6588.

Endereço Postal: UFPB, Campus I CEP: 58059-900. Fone: (083) 3216-7482; Fax: (083) 3216-7482.

Dinâmica Regional e Setorial do Emprego no Brasil: 1997, 2002 e 2007

RESUMO

A evolução do mercado de trabalho é considerada um dos fatores críticos no processo de desenvolvimento econômico, e o seu crescimento ocorre de forma mais rápida em algumas regiões ou setores do que em outros. O objetivo deste trabalho é examinar a dinâmica regional do emprego no Brasil., nos períodos: 1997-2002, 2002-2007 e 1997-2007, utilizando a análise *shift-share* tradicional com a incorporação do conceito de emprego homotético. Esse modelo ampliado permite a decomposição da variação do emprego em quatro componentes: a participação nacional, o efeito estrutural, o efeito competitivo e o efeito alocação. Neste estudo são utilizados os dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, desagregados em 25 setores de atividades. O principal resultado obtido no estudo é que, apenas os efeitos nacional e competitivo se mostraram importantes para a explicação da variação do emprego nas regiões brasileiras.

Palavras-Chave: Desenvolvimento Regional. Crescimento do emprego. Análise Shift-Share. Regiões brasileiras.

ABSTRACT

The evolution of labour market is regarded as one of the critical factors in the process of economic development, and its growth occurs faster in some regions than others. The aim of this paper is to examine the regional dynamics of Brazilian employment change during the periods: 1997-2002, 2002-2007 and 1997-2007 with the help of the traditional *shift-share* analysis, incorporating the concept of homothetic employment. This extended model enables the decomposition of employment change into four components: national share, industry mix effect, competitive effect and allocation effect. The data employed in this study are the ones from the Annual Relation of Social Informations – RAIS, provided by the Ministry of Work and Employment at a 25-sector level of disaggregation. The main result found in this study is that only the national share and competitive effect showed importance in the explanation of the variation in employment in the Brazilian regions.

Key-Words: Regional Development. Employment growth. Shift-Share analysis. Brazilian regions.

Dinâmica Regional e Setorial do Emprego no Brasil: 1997, 2002 e 2007

1 Introdução

O emprego é uma das principais variáveis econômicas cuja evolução ocorre de forma mais rápida em alguns setores do que em outros e, mais intensamente, em algumas regiões que em outras. Dado que a composição setorial do emprego varia entre as regiões, uma relação causal poderia ser esperada. Assim, não é de se estranhar que as disparidades regionais nas taxas de crescimento do emprego sejam freqüentemente substanciais, especialmente em países de dimensões continentais.

Certamente, este tem sido o caso do Brasil, cuja economia vem passando por uma série de transformações com importantes desdobramentos sobre o mercado de trabalho nos últimos anos. Em decorrência da aceleração do processo de abertura comercial durante os anos 1990, da adoção de novas tecnologias de produção e da implantação de um amplo programa de estabilização, a economia brasileira iniciou uma nova dinâmica espacial, na qual algumas regiões experimentaram elevadas taxas de crescimento do emprego, enquanto outras têm registrado taxas reduzidas, ou mesmo negativas em alguns setores.

Até a década de sessenta, antes do Milagre Econômico, o desenvolvimento econômico brasileiro era concentrado em alguns estados e regiões, o que gerou grande concentração da renda e da produção. No auge da concentração, os Estados de São Paulo e Rio de Janeiro que, juntos, detinham 28% da população brasileira, eram responsáveis por 55% da produção nacional. Somente a partir dos anos setenta, esta situação, embora lenta, começou a se reverter, com a aceleração do processo de desconcentração e mudança espacial da dinâmica do emprego. (DINIZ; CROCCO, 1996; BARROS *et al.*, 2008).

Fatores como a abertura econômica e o baixo crescimento econômico impactaram, de forma mais intensa, as grandes cidades concentradoras da produção nacional, que, somada a guerra fiscal ocorrida entre os estados, foram fatores essenciais neste processo de realocação produtiva espacial. Azevedo e Toneto Júnior (2001) destacam que a realocação privada dos investimentos em busca, principalmente, de menores custos de produção, foi o principal fator da nova organização da produção industrial que ganhou intensidade com a abertura comercial.

Além da importância do entendimento do motivo porque o crescimento do emprego varia entre as regiões, cabe destacar que o incentivo a desconcentração regional e ao crescimento equilibrado e homogêneo deve ter um papel fundamental na definição de políticas regionais adequadas e eficientes.

Nesse contexto, este trabalho tem como objetivo apresentar uma visão geral sobre a dinâmica setorial-regional da evolução do emprego entre as regiões brasileiras no período 1997-2007, bem como para os dois qüinqüênios distintos dessa década (1997-2002 e 2002-2007), por meio da utilização da analise *shift-share*, incorporando a introdução do conceito de emprego homotético. A divisão da década em duas etapas distintas é interessante não somente pelas características do modelo utilizado, como pelo fato de no período estudado ter sido observada uma transformação sensível nas condições internacionais. A primeira etapa, 1997-2002, foi caracterizada por um ambiente econômico externo bastante desfavorável, devido ao acentuado declínio no crescimento do comércio mundial, quando comparado com a década anterior (CHEPTEA *et al.*, 2005). A segunda, 2002-2007, marca, não somente, o início de uma melhora nas condições externas, como também representa o começo de uma nova fase na condução da política econômica interna pela ascensão de um governo ligado às classes trabalhadoras ao poder central da nação, o qual adota uma série de medidas visando a aceleração da criação de empregos no país. Apesar da simplicidade e limitações atribuídas ao instrumento de análise aplicado neste estudo, seu valor como importante forma de abordagem

para um exame inicial dos fatores explicativos da variação diferencial do crescimento entre as regiões tem sido reconhecido na literatura através do amplo uso. Os dados utilizados no estudo têm como fonte básica as estatísticas da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), disponibilizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), para os anos 1997, 2002 e 2007, em nível macrorregional, subdivida em vinte e cinco setores de atividades.

No sentido de atingir o objetivo acima especificado, o trabalho encontra-se estruturado como segue. Após esta introdução, na seção 2 apresenta-se uma breve contextualização da dinâmica do emprego no país. Na seção 3, após uma breve análise do modelo *shift-share* tradicional e suas limitações, apresenta-se um modelo estendido, contendo uma importante reformulação que possibilita a decomposição da variação do emprego em quatro efeitos. Na seção seguinte são discutidos os principais resultados obtidos, e, na parte final do trabalho são apresentadas as conclusões, seguidas das referências bibliográficas.

2 Breve contextualização da dinâmica recente do emprego no Brasil

Com o processo de globalização, mais intenso a partir dos anos oitenta, mudanças significativas ocorreram na economia nacional, principalmente aquelas que visavam adaptar o processo de trabalho das empresas à nova realidade de um mercado cada vez mais competitivo. Nesse novo cenário de rápidas transformações econômicas, as mudanças ocorridas no ambiente internacional, sejam elas favoráveis ou não, impactam de forma mais intensa a dinâmica do emprego nacional.

A economia brasileira nos anos oitenta foi marcada por um ambiente bastante desfavorável à expansão do emprego formal. Taxas elevadíssimas de inflação (chegando a 1.600%, em 1986), ampliação das relações informais de trabalho e da precarização do trabalho, queda dos rendimentos, menores possibilidades de mobilidade social, concentração de renda e aumento da taxa de desemprego são algumas das características marcantes dessa década. (MONTALI, 1998; SINGER, 1998).

A partir dos anos noventa, com a estabilização da inflação e a criação de novas políticas públicas de emprego e renda – em especial, a criação do Fundo de Amparo ao Trabalhador e os Programas de Geração de Emprego e Renda, a dinâmica do mercado de trabalho começa a sofrer alteração. No entanto, as crises econômicas do período, tanto no plano nacional, como internacional, comprometeram o crescimento do PIB; e, conseqüentemente, a expansão do emprego formal no país, bem como a redução das taxas de desemprego e a sua duração. Na década de noventa a elevação do produto nacional foi inferior a 2,5% ao ano. Segundo Barros *et al.* (2008), as transformações sofridas pelo mercado de trabalho durante a década passada resultaram de um cenário macroeconômico conturbado, de mudanças na condução das políticas públicas e de avanços tecnológicos, que culminou na redução do emprego formal e expansão das relações informais de trabalho[1]. Ambrózio (2009) afirma que, entre 1995 e meados de 1999, o nível de ocupação permaneceu relativamente estagnado, com a taxa de desemprego alcançando um patamar muito elevado nos anos de 1998 e 1999, em conseqüência de choques externos adversos derivados das crises da Ásia e da Rússia, só vindo a se restabelecer a partir do segundo semestre de 1999, quando houve substancial aumento no nível de ocupação.

Somente a partir da virada do século, mais especificamente a partir de 2002, é que o ambiente econômico começou a se alterar positivamente. O Brasil passou a apresentar taxas elevadas de crescimento econômico e expansão significativa no volume de empregos gerados

[1] Segundo Tafner (2006), o aumento da informalidade no Brasil, durante a década de noventa, ocorreu tanto em âmbito setorial quanto espacial, e, principalmente, nas áreas metropolitanas.

impulsionado pelo cenário de crescimento econômico mundial. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, o Produto Interno Bruto brasileiro – PIB, cresceu a uma taxa superior a 4,5% entre 2004 e 2007. Ao mesmo tempo, a expansão no mercado de trabalho formal no período 2000-2007 ultrapassou a taxa de 5,0% ao ano. O número de trabalhadores formalmente empregados saltou de 27 milhões para cerca de 36 milhões.

Neste novo contexto de expansão da atividade econômica, algumas regiões têm se destacado, em especial as menos favorecidas economicamente. Prova disto é que, desde 2001, a economia nordestina vem crescendo a taxas superiores à média nacional (4,2% ao ano contra 2,3% do Brasil, segundo o IBGE). Esses resultados recentes da economia brasileira, em especial, podem ser traduzidos também em números de empregos gerados no mercado de trabalho. No Nordeste, entre 2000 e 2007, houve um aumento de 50% no número de assalariados com contratos de trabalho, saltando de 4.374.850 para 6.567.837 o número de trabalhadores nessa condição, o que representa um aumento de cerca de 8% ao ano; enquanto no Norte, neste mesmo período, o número de trabalhadores no mercado formal aumentou quase 80%, saindo de 1.094.365 para 1.954.641, em 2007. Esta retomada do crescimento econômico brasileiro foi fundamental para a redução da taxa de desemprego que caiu de 12,3% (2003) para 8,5% (2007); ou seja, uma queda de 3,8 pontos percentuais.

Além das diferenças regionais destacadas, este cenário de crescimento econômico e melhoria dos indicadores no mercado de trabalho ocorreu de forma heterogênea, também, do ponto de vista setorial. A mudança no padrão recente de geração de emprego foi particularmente intensa quando se considera a indústria de transformação. Ramos e Ferreira (2005) analisaram o comportamento heterogêneo do emprego na indústria no período 1992/2002 e observaram que houve uma destruição líquida significativa de postos de trabalho nas áreas metropolitanas (mais de 300 mil) e uma criação líquida nas áreas não-metropolitanas (mais de 1 milhão). Ambrózio (2009) destaca que, entre 1996 e 1999, houve nesse setor uma destruição líquida de cerca de 300 mil postos de trabalho (50 mil por ano), enquanto no período 2000-2005, houve uma recuperação de modo expressivo, quando foram criados, liquidamente, cerca de 1,5 milhões de novos postos na indústria de transformação (300 mil por ano). Como resultado, esse setor perdeu participação no emprego total, entre 1996 e 1999 (caindo de 20,8% para 18,4%) e, depois, manteve estável a sua participação, apesar do crescimento observado, em 18,5% em 2005. Este resultado, todavia, contrasta com o setor de comércio, que apresentou expressivo aumento da sua participação.

Desta forma, o quadro apresentado a partir do início da década de 2000 é de uma realocação do emprego, tanto regional quanto setorial, para fora dos seus antigos grandes eixos e setores de geração de emprego, embora ainda lento, mas progressivo.

3 O modelo *shift-share*

Como salientam Fernandez e Menéndez (2002), a análise *shift-share* tem obtido um grande sucesso desde sua origem dentro da ciência regional devido a sua ampla variedade de possibilidades de aplicação. Sua popularidade reside fundamentalmente em três fatos: é simples de usar, fácil de entender e requer uma quantidade muito pequena de dados facilmente disponíveis. A despeito de sua larga utilização entre planejadores, geógrafos, economistas e cientistas regionais, essa técnica tem sido fortemente criticada.

Apesar da existência de alguns problemas na utilização do modelo *shift-share*, que serão discutidos a seguir, este serve como um importante instrumento de análise para separar a contribuição da composição industrial de uma região dos outros fatores locais de

desenvolvimento. Como destaca Merrifield (1983), há um consenso geral que uma aplicação cuidadosa dessa técnica pode produzir conhecimentos que, apesar de modestos, possuem qualidade suficiente para explicar o desenvolvimento regional.

O modelo *shift-share* tem sido usado na análise regional desde os anos 1940[2], mas sua versão atual é atribuída a Dunn (1960). Na sua abordagem clássica, essa técnica tem como propósito decompor a evolução de uma magnitude econômica de uma região entre dois períodos de tempo em três fatores distintos: área de referência, estrutura industrial e deslocamento diferencial. A soma dos três componentes deve corresponder à variação real da variável decomposta, a qual pode ser a renda, o emprego, o produto, ou uma variedade de outras medidas (DINC; HAYNES, 2005).

O primeiro componente, também denominado de efeito ou participação nacional (para áreas menores, como municípios, por exemplo, pode ser utilizada a economia estadual como área de referência), constitui-se no valor básico para a determinação do crescimento esperado para a região e coincide com a taxa de crescimento calculada para o país como um todo. O segundo componente, também denominado de efeito setorial, mede a composição industrial da região e reflete o grau em que a área se especializa em indústrias que crescem a taxas maiores ou menores que as observadas a nível nacional. Então, se a região contém uma grande participação em indústrias que estão crescendo mais lentamente ou rapidamente a nível nacional, esta terá um deslocamento proporcional negativo ou positivo. O terceiro e último componente, usualmente denominado de efeito competitivo ou espacial, descreve a capacidade da economia local se expandir de forma mais acelerada ou mais lenta que as taxas de crescimento observadas nas indústrias da área de referência. A vantagem ou desvantagem comparativa observada pode depender de uma série de fatores, incluindo os efeitos de políticas governamentais, dotação natural da área, clima, ou outras, como a capacidade empresarial existente na região.

Em síntese, o modelo *shift-share* é um método descritivo e extremamente prático para avaliar os impactos de mudanças estruturais em economias locais ou regionais, a partir da observação de que é possível separar, estatisticamente e para qualquer intervalo de tempo, os componentes do crescimento dentro de uma região, que reflitam o crescimento nacional, o "*mix*" de atividades dentro da região e sua posição competitiva.

Algebricamente, o modelo *shift-share* pode ser definido como segue:

$$E_{ij}^{t} - E_{ij}^{0} = \Delta E_{ij} = E_{ij} r_n + E_{ij}(r_{in} - r_n) + E_{ij}(r_{ij} - r_{in}) \qquad (1)$$

Onde, $E_{ij} =$ emprego na indústria ou setor i na região j; $r_{ij} =$ mudança percentual no emprego no setor i na região j; $r_{in} =$ mudança percentual no emprego nacional no setor i; $r_n =$ mudança percentual do emprego total em todos os setores na nação; $t =$ ano final do estudo; o = ano inicial do estudo.

[2] Na Inglaterra, sua origem pode ser traçada desde o famoso Barlow Report (1940) e, nos Estados Unidos podemos referenciar o trabalho de Creamer (1942, apud SELTING; LOVERIDGE, 1992).

Os três termos dessa identidade correspondem aos efeitos:

Efeito Nacional $EN_{ij} = E_{ij} r_n$ (2)

Efeito Setorial ou Estrutural $ES_{ij} = E_{ij}(r_{in} - r_n)$ (3)

Efeito Competitivo ou Regional $EC_{ij} = E_{ij}(r_{ij} - r_{in})$ (4)

Dado que r_{ij}, r_{in} e r_n são taxas de crescimento entre dois períodos de tempo, uma versão ampliada do modelo *shift-share* apresentado na equação 1 é:

$$\Delta E = EN_{ij} + ES_{ij} + EC_{ij} =$$

$$E_{ij}^0\left(\frac{E_n^t - E_n^0}{E_n^0}\right) + E_{ij}^0\left(\frac{E_{in}^t - E_{in}^0}{E_{in}^0} - \frac{E_n^t - E_n^0}{E_n^0}\right) + E_{ij}^0\left(\frac{E_{ij}^t - E_{ij}^0}{E_{ij}^0} - \frac{E_{in}^t - E_{in}^0}{E_{in}^0}\right) \quad (5)$$

Onde, $i =$ o número de setores ou indústrias em uma região ou nação; $j =$ o número de regiões em uma área geográfica; $E =$ nível de emprego; $E_{ij} =$ emprego no setor *i* na região j; $E_{in} =$ emprego nacional no setor $i = \Sigma_j E_{ij}$; $E_n =$ emprego total em todos os setores na nação $= \Sigma_i \Sigma_j E_{ij}$.

Em outras palavras, pode-se afirmar que a análise *shift-share* é uma técnica que permite decompor a variação emprego de uma região em duas análises distintas. A primeira, de participação (*share analysis*), ocupa-se com a parte proporcional do emprego nacional que é encontrada na região. A segunda, denominada de deslocamento (*shift analysis*), trata das mudanças regionais do emprego entre dois momentos de tempo, concentrando-se, em particular, em determinar se a mudança regional é maior ou menor do que a média nacional (isto é, se o deslocamento se faz para cima ou para baixo em relação à média nacional). Por sua vez, o deslocamento total do emprego (*total shift*) mede a diferença entre a mudança regional efetiva e a mudança que teria ocorrido se a região tivesse crescido às taxas nacionais. Ele se divide em dois componentes: o deslocamento proporcional ou estrutural; e o deslocamento diferencial ou regional.

Assim, as diferenças de crescimento que poderão ocorrer advindas desses dois componentes irão se refletir nas variações do crescimento real apresentado na região e as variáveis teóricas, o que deverá ocorrer caso o setor analisado da região não apresente as mesmas taxas de crescimento nacional.

Examinando os componentes acima, verificamos que o primeiro elemento, o efeito nacional, refere-se à participação da região na variação do emprego nacional. Quanto maior o crescimento do emprego no país como um todo, mais rápido deverá ser o aumento da oferta de trabalho na região. O segundo elemento é o componente estrutural, que corresponde à diferença entre a variação no emprego setorial que poderíamos esperar (dado sua estrutura industrial e as taxas de crescimento nacional de cada setor) e o efeito nacional. Assim, se a região possui uma estrutura industrial favorável é de se esperar que este componente seja positivo. Caso contrário, se a região fosse dotada de uma estrutura setorial desfavorável, poderíamos esperar um valor negativo. Finalmente, o terceiro elemento é o elemento residual, que mostra a diferença entre a mudança observada no emprego e a mudança que poderíamos ter esperado se todos os setores da região tivessem apresentado as mesmas taxas de crescimento observadas para o país. Este é simplesmente aquela parcela do crescimento

regional que permanece inexplicada e para a qual pode ser dada uma série de interpretações. Um resíduo positivo significa que a taxa de crescimento da região excedeu a taxa de crescimento que poderia ter ocorrido se cada indústria da região tivesse crescido como sua contraparte nacional. Um resíduo negativo tem, naturalmente, o significado inverso.

Parece haver um consenso de que, embora não seja capaz de dar uma explicação precisa dos diferentes crescimentos regionais, a análise *shift-share* se constitui num método bastante útil para se fazer uma análise inicial desse crescimento. Pois, ao menos permite eliminar a possível influência de um vasto número de fatores sobre o crescimento de algumas regiões. O ponto fundamental do método é medir o componente estrutural. O componente diferencial é meramente um resíduo que, embora possa refletir a ação de inúmeros fatores, pode servir como um guia potencialmente muito útil desses fatores, já que uma variável muito importante já foi removida, isto é, a composição industrial.

Certamente, para se chegar a uma explicação mais completa dos fatores relevantes dos efeitos composição (proporcional) e local (diferencial) são necessários estudos complementares. Nas palavras de Knudsen (2000, p. 192), embora a análise shift-share não "explique o fenômeno econômico (esta) possibilita alocar variações entre alternativas competitivas (deslocamento setorial nacional versus deslocamento regional, independente do setor), e nos leva mais próximos da explicação".

Conforme explicitado anteriormente, apesar de sua simplicidade, o modelo *shift-share* tradicional apresenta alguns problemas que os pesquisadores têm discutido e tentado solucionar através de um crescente número de extensões e adições ao modelo[3]. As mais conhecidas deficiências consideradas na literatura dizem respeito ao fato de que o modelo não apresenta conteúdo teórico ou capacidade de previsão, nem considera as possíveis interações entre os diferentes componentes, especialmente entre a composição industrial e o efeito competitividade. Mesmo sendo considerada uma ferramenta de análise territorial, esta nunca leva em consideração qualquer hipótese acerca das possíveis ligações entre as entidades territoriais. Além disso, os resultados da análise *shift-share* apresentam grande sensibilidade ao nível de classificação das atividades econômicas utilizado para distinguir os diferentes limites setoriais. Níveis de desagregação mais refinados tendem a elevar a magnitude do componente estrutural e reduzir o efeito competitivo, embora não seja possível estimar a variação entre esses valores.

Cabe salientar, no entanto, que nenhum nível de desagregação pode ser teoricamente justificado. Outro problema salientado na literatura é que essa técnica não leva em conta as mudanças na composição setorial da região estudada durante o período de observação. Como destacam Danson *et al.* (1980, p.300), muitas das críticas ao modelo *shift-share* "estão baseadas em uma tendência dos pesquisadores exigirem muito dessa técnica".

A primeira grande reformulação do modelo *shift-share* clássico foi dirigida para o problema da interdependência entre os componentes setorial e regional, que os críticos consideravam ser o maior obstáculo enfrentado pelo mesmo (STEVENS E MOORE, 1980), dado que ambos os efeitos dependem da estrutura industrial. Esteban-Marquillas (1972) revisou o efeito competitivo da equação clássica introduzindo os conceitos de emprego homotético e efeito alocação. Levando a seguinte identidade *shift-share*:

[3] Entre as diversas possíveis soluções e modelos alternativos, além da considerada neste trabalho, estão as de Stilwell (1969), Bishop e Simpson (1972), Kochanowski *et al.* (1989), Arcelus (1984), Haynes e Machunda (1988), Esteban-Marquillas (2000) e Nazara e Hewings (2004).

$$\Delta E = EN_{ij} + ES_{ij} + EC^{*}_{ij} + EA_{ij} \quad (6)$$

Onde,

Efeito Nacional $EN_{ij} = E_{ij} r_n$ (7)

Efeito Setorial ou Estrutural $ES_{ij} = E_{ij}(r_{in} - r_n)$ (8)

Efeito Competitivo ou Regional $EC^{*}_{ij} = E^{*}_{ij}(r_{ij} - r_{in})$ (9)

Efeito Alocação $EA = (E_{ij} - E^{*}_{ij})(r_{ij} - r_{in})$ (10)

O emprego homotético $\left(E^{*}_{ij}\right)$ é incorporado no efeito competitivo $\left(EC^{*}\right)$ para livrá-lo da "influencia estrutural regional" e, então encerrar sua interdependência com o efeito setorial. O emprego homotético é definido como a magnitude que assumiria o emprego no setor i na região j, se fosse admitido que a estrutura industrial da região e da nação fosse idêntica (ESTEBAN-MARQUILLAS, 1972, p. 251). Dessa forma, o emprego homotético do setor i na região j é dado pela expressão:

$$E^{*}_{iJ} = \frac{E^{0}_{Rj} * E^{0}_{in}}{E_n} \quad (11)$$

Onde, $E_{Rj} =$ emprego em todos os setores ou indústrias na região $j = \Sigma_i E_{ij}$; $E_{in} =$ emprego nacional no setor $i = \Sigma_j E_{ij}$; $E_n =$ emprego total em todos os setores na nação $= \Sigma_i \Sigma_j E_{ij}$.

Substituindo E^{*}_{ij} por E_{ij}, o efeito competitivo se torna:

$$EC^{*}_{ij} = E^{*}_{ij}\left(r_{ij} - r_{in}\right) \quad (12)$$

O efeito competitivo homotético, EC^{*}_{ij}, fornece uma medida da vantagem ou desvantagem comparativa de uma região em comparação com a nação no setor i. Para completar a identidade, um novo componente é introduzido – o efeito alocação $\left(EA_{ij}\right)$. Então, o efeito competitivo clássico é decomposto em duas partes: efeito competitivo hemoteticamente ajustado e efeito alocação.

O efeito alocação, por sua vez, é constituído do emprego esperado e do diferencial. O emprego esperado $\left(E_{ij} - E^{*}_{ij}\right)$, é uma medida da especialização regional no setor i. Este indica se existem mais ou menos pessoas empregadas na indústria i do que seria esperado, considerando o nível médio nacional para aquele setor. Já o segundo elemento do efeito alocação, o diferencial $\left((r_{ij} - r_{in})\right)$, é uma medida da vantagem comparativa regional na indústria i. Este indica se a indústria da região está crescendo mais rapidamente que a "mesma" indústria em outras partes da nação. Juntos, estes dois elementos fornecem uma medida de se a região esta se especializando em setores nos quais esta tem uma vantagem comparativa. Quanto maior o total do efeito alocação, "melhor é a distribuição regional do emprego entre os diferentes setores, de acordo com sua respectiva vantagem" (ESTEBAN-MARQUILLAS, 1972, p. 252).

A contribuição de Esteban-Marquillas (1972), acima descrita, expandindo o modelo *shift-share* clássico é considerada seminal, "pois as principais revisões do modelo clássico após 1972 têm incluído de alguma forma o conceito de homoteticidade" (SELTING e LOVERIDGE, 1992, p. 14).

4 Análise das desigualdades regionais

Esta seção tem como objetivo apresentar a avaliação dos dados referentes à evolução do emprego nas regiões e no país como um todo, no período 1997-2007, procurando identificar sua decomposição através da aplicação do modelo *shift-share* na sua forma ampliada com a introdução do conceito de emprego homotético e do efeito alocação.

Na seção 4.1, os dados regionais de emprego, estão desagregados em oito setores de atividades, a saber: os quatro grandes setores industriais – extrativo mineral, transformação, utilidade pública e construção civil; além do comércio, serviços, administração pública e agropecuária. Na aplicação dos modelos *shift-share*, objeto da seção 4.2, optamos por desagregar mais detalhadamente os dados do emprego regional, classificando-os em 25 setores de atividades, como apresentado nas estatísticas da RAIS.

4.1 A evolução do emprego nas regiões e no Brasil

As Tabelas 1 a 2, apresentadas a seguir, foram elaboradas no sentido de possibilitar a análise da evolução do emprego registrado nas estatísticas da RAIS no período 1997-2007 e em cada um dos qüinqüênios (1997-2002 e 2002-2007), em nível macrorregional e setorial[4]. Enquanto na primeira tabela, os percentuais revelam a distribuição regional do emprego nacional de cada um dos setores de atividade, a Tabela 2 mostra a composição estrutural do emprego de cada uma das regiões e do país como um todo.

Através destas, é possível observar a expansão do emprego formal no País. Em dezembro de 1997, havia no Brasil mais de 24 milhões de trabalhadores formalmente empregados, enquanto no final de 2007, esse número havia aumentado para quase 38 milhões; representando um ingresso líquido superior a 13 milhões de trabalhadores, o que corresponde a uma taxa de crescimento do emprego formal de 4,6% a. a. (56% no acumulado do período). Esse aumento do emprego não ocorreu, no entanto, de forma equilibrada em todas as regiões e setores. Enquanto as regiões Sudeste e Sul reduziram sua participação no total de empregos gerados, nas demais se observou o aumento de suas respectivas participações, ganhando essas, portanto, importância relativa no contexto do País.

[4] Cabe ressaltar que alguns registros de emprego para os anos de 1997 e 2002 foram excluídos da análise por não informarem o setor de atividade a que se referiam, provocando uma perda de informação, embora estas sejam inferiores a 1%.

TABELA 1 – DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO NACIONAL POR REGIÃO SEGUNDO O SETOR DE ATIVIDADE – 1997-2007 (EM PERCENTAGEM E ABSOLUTO)

SETOR/REGIÃO	NORTE	NORDESTE	SUDESTE	SUL	CENTRO-OESTE	BRASIL (absoluto)
			1997			
Extr. Mineral	5,69	19,82	55,70	12,69	6,09	105.830
Ind. Transf.	2,75	11,36	58,78	23,57	3,55	4.703.756
Serv. Ind Ut. Publ.	3,73	20,56	54,14	15,95	5,62	332.051
Constr. Civil	3,08	16,71	57,49	15,99	6,73	1.162.045
Comércio	3,47	14,32	56,99	18,51	6,70	3.668.782
Serviços	3,36	15,17	59,45	15,45	6,56	7.662.212
Adm. Publica	6,66	22,86	43,80	15,10	11,58	5.441.855
Agropecuária	2,04	15,50	54,51	18,32	9,58	997.892
TOTAL	**3,96**	**16,24**	**54,99**	**17,55**	**7,24**	**24.104.428**
			2002			
Extr. Mineral	5,28	17,67	59,87	11,55	5,63	122.8,6
Ind. Transf.	3,39	12,31	53,00	26,74	4,56	5.356.159
Serv. Ind Ut. Publ.	4,90	19,89	51,08	16,76	7,38	319.068
Constr. Civil	4,56	18,61	53,08	15,82	7,93	1.048.251
Comércio	4,34	14,78	53,95	18,88	8,05	5.119.479
Serviços	3,28	14,60	58,86	16,03	7,23	9.378.566
Adm. Publica	7,96	25,87	41,51	13,19	11,47	6.991.973
Agropecuária	3,46	18,30	48,12	16,36	13,76	1.207.672
TOTAL	**4,67**	**17,25**	**52,11**	**17,79**	**8,18**	**29.544.927**
			2007			
Extr. Mineral	7,53	19,28	57,67	9,41	6,12	185.444
Ind. Transf.	3,64	12,77	52,97	25,56	5,06	7.082.167
Serv. Ind Ut. Publ.	5,84	19,02	51,32	17,64	6,18	364.667
Constr. Civil	6,10	18,43	53,74	13,65	8,09	1.617.989
Comércio	4,84	15,45	53,25	18,59	7,87	6.840.915
Serviços	3,54	14,59	58,36	16,34	7,17	11.935.782
Adm. Publica	9,05	27,23	40,74	11,69	11,30	8.198.396
Agropecuária	4,89	16,62	48,39	15,17	14,93	1.382.070
TOTAL	**5,20**	**17,46**	**51,94**	**17,29**	**8,11**	**37.607.430**

Fonte: Elaboração própria a partir da RAIS/MTE.

Em termos setoriais, observa-se que dos oito setores analisados, em apenas dois deles houve aumento da participação relativa no total de empregos formais. Esses foram os setores de extrativismo mineral (0,44%, em 1997; 0,49% em 2007) e o setor de comércio (15,22%, em 1997; 18,19%, em 2007). Naturalmente, todos os demais apresentaram redução na participação relativa (indústria de transformação, serviços industriais de utilidade pública, construção civil, serviços, administração pública e agropecuária). É importante destacar que este crescimento significativo do comércio ocorreu de forma similar em quase todas as regiões do País.

Ainda na Tabela 2 pode ser vista também a importância do setor público como fonte de emprego para importante parcela da população nas diferentes regiões brasileiras. Os números exibidos mostram claramente a existência de uma relação inversa entre o nível de riqueza da região e o percentual da população absorvido pelo setor. Esse fato se torna mais evidente no caso das regiões Norte e Nordeste. Com referência a esta última, a tendência de absorção da mão-de-obra pelo setor público é crescente quando comparamos os anos de 1997 e 2002, e, 1997 e 2007, embora apresente um ligeiro decréscimo entre 2002 e 2007. No final do período o percentual de absorção setorial era superior a um terço do emprego total da região. No caso da região Norte, a última fronteira agrícola do Brasil esses números ainda se

apresentam mais elevados, porém embora apresentem uma evolução positiva na participação, a exemplo da região Nordeste, no final do período a absorção de mão-de-obra pelo setor apresenta-se, em termos percentuais, um pouco inferior ao início do período.

TABELA 2 – DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO REGIONAL E NACIONAL POR SETOR DE ATIVIDADE – 1997-2007 – (EM PERCENTAGEM E ABSOLUTO)

SETOR/REGIÃO	NORTE	NORDESTE	SUDESTE	SUL	CENTRO -OESTE	BRASIL
			1997			
Extr. Mineral	0,63	0,54	0,44	0,32	0,37	0,44
Ind. Transf.	13,55	13,65	20,86	26,20	9,55	19,51
Serv. Ind Ut. Publ.	1,30	1,74	1,36	1,25	1,07	1,38
Constr. Civil	3,75	4,96	5,04	4,39	4,48	4,82
Comércio	13,35	13,42	15,77	16,05	14,08	15,22
Serviços	27,00	29,68	34,37	27,98	28,78	31,79
Adm. Publica	37,98	31,77	17,98	19,42	36,10	22,58
Agropecuária	2,14	3,95	4,10	4,32	5,48	4,14
TOTAL (absoluto)	**953.667**	**3.915.451**	**13.254.636**	**4.230.918**	**1.745.992**	**24.104.428**
			2002			
Extr. Mineral	0,47	0,43	0,48	0,27	0,29	0,42
Ind. Transf.	13,16	12,94	18,44	27,24	10,11	18,13
Serv. Ind Ut. Publ.	1,13	1,25	1,06	1,02	0,97	1,08
Constr. Civil	3,46	3,83	3,61	3,16	3,44	3,55
Comércio	16,10	14,85	17,94	18,39	17,04	17,33
Serviços	22,30	26,87	35,85	28,61	28,07	31,74
Adm. Publica	40,34	35,50	18,85	17,54	33,20	23,67
Agropecuária	3,03	4,34	3,77	3,76	6,88	4,09
TOTAL (absoluto)	**1.379.761**	**5.095.390**	**15.396.672**	**5.256.600**	**2.416.504**	**29.544.927**
			2007			
Extr. Mineral	0,71	0,54	0,55	0,27	0,37	0,49
Ind. Transf.	13,20	13,77	19,21	27,84	11,74	18,83
Serv. Ind Ut. Publ.	1,09	1,06	0,96	0,99	0,74	0,97
Constr. Civil	5,05	4,54	4,45	3,40	4,29	4,30
Comércio	16,95	16,09	18,65	19,55	17,66	18,19
Serviços	21,59	26,52	35,66	30,00	28,05	31,74
Adm. Publica	37,94	33,98	17,10	14,74	30,38	21,80
Agropecuária	3,46	3,50	3,42	3,23	6,76	3,67
TOTAL (absoluto)	**1.954.641**	**6.567.837**	**19.532.512**	**6.502.575**	**3.049.865**	**37.607.430**

Fonte: Elaboração própria a partir da RAIS/MTE.

Conforme já referido anteriormente, cada um dos qüinqüênios estudados apresentou um comportamento diferente em relação às taxas de crescimento do emprego face ao ambiente internacional, bem como aos objetivos de política econômica delineados pelo governo federal. Como se observa, através da Tabela 3, no período 1997-2007 a taxa de crescimento do emprego no Brasil foi de 4,55%. Esse crescimento é significativamente menor na primeira etapa (1997-2007) quando foram criados cerca de 5,4 milhões de empregos, equivalente a uma taxa de crescimento anual de 4,15%. No período seguinte (2002-2007) o número de empregos gerados sobe para mais de oito milhões e a taxa anual de incremento no emprego se eleva para 4,94%.

Em termos regionais, observamos que no período 1997-2007 as regiões Norte e Centro-Oeste foram aquelas que apresentaram as maiores taxas de crescimento anual do emprego – 7,44 e 5,74%, respectivamente. Números esses que se mostraram elevados em razão das mesmas se constituírem na fronteira agrícola do país. Esse fato fica bem mais evidente quando examinamos cada um dos qüinqüênios isoladamente. No primeiro período – 1997-2002, a taxa de crescimento do setor agropecuário na região Norte ultrapassou a taxa de 15% ao ano, sendo inclusive, superior ao dobro da taxa média anual do crescimento do

emprego na região que foi de quase 7,7% - a maior do país no período em consideração. No caso da região Centro-Oeste, esse mesmo número é um pouco mais modesto, mas mesmo assim quase atinge os 11,7% ao ano. No segundo período a evolução do setor agropecuário nessas regiões perde um pouco sua força inicial. Novamente os números para a região Centro-Oeste ficam abaixo dos da região Norte, indicando um início do processo de consolidação do avanço da região, mantendo-se apenas esta última como fronteira agrícola. Em paralelo, observa-se nessas regiões um crescimento bastante acelerado do setor comércio, cuja expansão deve estar relacionada ao dinamismo das atividades agropecuárias e a necessidade de fornecimento de insumos e equipamentos, bem como de bens de consumo aos novos indivíduos que afluem às mesmas, atraídos pelo crescimento acelerado da riqueza.

As dificuldades enfrentadas pelo Brasil, no setor externo, no período 1997-2002 podem ser detectadas através da comparação da evolução das taxas de crescimento do emprego na indústria de transformação entre este período e o seguinte. Como se sabe, esse setor de atividade concentra os bens cuja produção mais de perto acompanha as flutuações do mercado internacional (AZEVEDO; TONETO JÚNIOR, 2001; SABÓIA, 2001 e 2005). A região Sudeste, por concentrar mais da metade dos empregos da indústria de transformação no país (ver Tabela 1) foi a mais penalizada. No período, foi a que apresentou a menor taxa de crescimento médio anual de empregos. Em comparação com o país, a taxa de crescimento médio anual do emprego foi inferior a 70% da média nacional. E no que diz respeito a indústria de transformação, em específico, o desempenho da região foi marcadamente decepcionante – os números regionais ultrapassam ligeiramente os 20% da média setorial do país.

É importante registrar que essa diferença acentuada nas taxas de crescimento do emprego na indústria de transformação, na região Sudeste, reflete igualmente o efeito das políticas públicas que enfatizam a necessidade de proporcionar uma estrutura industrial mais favorável nas demais regiões do país, as quais vêm sendo colocadas em execução por várias décadas. Certamente, um resultado visível das mesmas está expresso na elevada taxa de crescimento do setor na região Sul no período 1997-2002, quando importantes empresas, sobretudo do setor automobilístico alí se instalaram. Outro número que reflete esse processo de descentralização industrial é a continua queda da representatividade da região Sudeste como fonte de emprego na indústria de transformação do país. Em termos percentuais, como mostra a Tabela 1, a região Sudeste, entre 1997 e 2007, decresceu sua participação no setor industrial nacional de cerca de 60 para menos de 53%. Por sua vez, a Tabela 2 mostra que, mesmo com a recuperação setorial apresentada pela região Sudeste, no período 2002-2007, acentuadamente influenciada pela melhoria das condições externas, esta ainda não foi suficientemente forte para que a indústria de transformação retornasse ao mesmo índice de representatividade no total do emprego regional do início do período em estudo. Ao longo dos dez anos analisados, a participação do setor no total do emprego da região Sudeste caiu de 20,86%, em 1997, para 19,21%, em 2007.

O crescimento da importância do setor público na absorção de acentuada parcela da população empregada no país no período 1997-2002 em todas as regiões brasileiras, a exceção da região Sul, pode ser explicada pela criação de novos municípios no país no período, bem como pela criação do Estado de Tocantins. Ademais, ressalta-se que, este crescimento, é mais visível nas regiões menos desenvolvidas, portanto, ainda muito dependente da participação do governo federal na dinâmica do emprego.

No exame do comportamento setorial do emprego no Brasil no período 1997-2007, um último elemento merece destaque neste estudo. Trata-se do comportamento do setor de construção civil. Como é mostrado na Tabela 3, as taxas de crescimento anual do setor passaram de um valor negativo de, aproximadamente, 2% no qüinqüênio 1997-2002 para um valor superior a 9% no qüinqüênio seguinte, ficando a taxa anual da década em cerca de 3,4%,

superando, inclusive, a taxa de evolução do setor agropecuário. Interessante observar que esse comportamento se estendeu de modo mais ou menos uniforme para todas as regiões do país.

TABELA 3 – TAXA DE CRESCIMENTO DO EMPREGO NACIONAL POR REGIÃO E SETOR DE ATIVIDADE – 1997-2007 – (EM PERCENTAGEM)

SETOR/REGIÃO	NORTE	NORDESTE	SUDESTE	SUL	CENTRO-OESTE	BRASIL
			1997-2002			
Extr. Mineral	1,18	0,68	4,52	1,09	1,42	3,02
Ind. Transf.	7,04	4,30	0,53	5,26	7,94	2,63
Serv. Ind Ut. Publ.	4,75	-1,45	-1,94	0,20	4,74	-0,79
Constr. Civil	5,95	0,09	3,59	-2,24	1,23	-2,04
Comércio	11,78	7,57	5,73	7,31	10,88	6,89
Serviços	3,62	3,33	3,92	4,90	6,18	4,13
Adm. Publica	8,97	7,78	4,02	2,31	4,94	5,14
Agropecuária	15,44	7,40	1,33	1,57	11,69	3,89
TOTAL	**7,67**	**5,41**	**3,04**	**4,44**	**6,72**	**4,15**
			2002-2007			
Extr. Mineral	16,57	10,50	7,78	4,23	10,42	8,59
Ind. Transf.	7,28	6,52	5,74	4,80	7,95	5,75
Serv. Ind Ut. Publ.	6,39	1,79	2,81	3,77	-0,87	2,71
Constr. Civil	15,63	8,85	9,34	5,89	9,50	9,07
Comércio	8,32	6,91	5,69	5,63	5,51	5,97
Serviços	6,52	4,93	4,76	5,34	4,76	4,94
Adm. Publica	5,91	4,29	2,85	0,77	2,92	3,23
Agropecuária	10,08	0,77	2,85	1,20	4,42	2,73
TOTAL	**7,21**	**5,21**	**4,87**	**4,35**	**4,77**	**4,94**
			1997-2007			
Extr. Mineral	8,76	5,48	6,14	2,65	5,82	5,77
Ind. Transf.	7,16	5,40	3,10	5,03	7,94	4,18
Serv. Ind Ut. Publ.	5,57	0,16	0,40	1,96	1,90	0,94
Constr. Civil	10,71	4,38	2,67	1,74	5,28	3,37
Comércio	10,04	7,24	5,71	6,47	8,16	6,43
Serviços	5,06	4,13	4,34	5,12	5,47	4,53
Adm. Publica	7,43	6,02	3,43	1,55	3,93	4,18
Agropecuária	12,72	4,03	2,09	1,38	8,00	3,31
TOTAL	**7,44**	**5,31**	**3,95**	**4,39**	**5,74**	**4,55**

Fonte: Elaboração própria a partir da RAIS/MTE.

Indubitavelmente, a mudança na gestão da política econômica federal foi responsável direto por esse comportamento setorial. A ascensão ao poder de um governo com tendências políticas de esquerda, caracterizado pela adoção de ações voltadas para a elevação da renda das classes menos favorecidas, bem como para o incremento dos investimentos em obras públicas, foi o principal fator explicativo para o comportamento diverso do setor de construção civil entre os períodos 1997-2002 e 2002-2007.

A Tabela 4, apresentada a seguir, tem como objetivo sintetizar os principais números do crescimento regional do emprego no Brasil no período 1997-2007.

Na mesma fica bem evidenciado o efeito das políticas regionais de desenvolvimento, bem como das políticas industriais que visam a desconcentração regional dos investimentos no sentido de dotar as regiões menos prósperas de uma estrutura mais favorável. Nos números apresentados também pode se verificar o crescimento acelerado das regiões de fronteira agrícola do país.

Um exame adicional das causas dessas variações nas taxas de crescimento regional é possível através de sua decomposição para determinar se o crescimento mais acelerado de algumas regiões foi resultado de sua composição industrial mais favorável ou de alguma outra

vantagem diferencial. Essa explicação é possível com o emprego da análise shift-share, que é o objeto da próxima seção.

TABELA 4 – O CRESCIMENTO DO EMPREGO NO BRASIL E NAS REGIÕES – 1997-2007

REGIÕES	% DO EMPREGO NACIONAL NO INÍCIO DO PERÍODO	AUMENTO ABSOLUTO DO EMPREGO (EM MILHARES)	% DO AUMENTO NO EMPREGO REGIONAL	% DO AUMENTO NO EMPREGO NACIONAL
		1997-2002		
NORTE	3,96	342	35,96	7,42
NORDESTE	16,24	956	24,48	20,75
SUDESTE	54,99	1.883	14,22	40,87
SUL	17,55	847	20,03	18,39
CENTRO-OESTE	7,24	579	33,22	12,57
BRASIL	100,00	4.607	19,15	100,00
		2002-2007		
NORTE	4,67	658	50,75	7,37
NORDESTE	17,25	1.708	35,16	19,14
SUDESTE	52,11	4.404	29,11	49,36
SUL	17,79	1.427	28,11	15,99
CENTRO-OESTE	8,18	726	31,25	8,14
BRASIL	100,00	8.923	31,11	100,00
		1997-2007		
NORTE	3,96	1.004	105,6	7,42
NORDESTE	16,24	2.664	68,2	19,68
SUDESTE	54,99	6.287	47,5	46,45
SUL	17,55	2.274	53,8	16,80
CENTRO-OESTE	7,24	1.306	74,9	9,65
BRASIL	100,00	13.535	56,2	100,00

Fonte: Elaboração própria a partir da RAIS/MTE.

4.2 Decomposição do emprego regional

A aplicação do modelo *shift-share* "reformulado" foi realizada, inicialmente, para as cinco grandes regiões que compõem o Brasil, e, posteriormente, para o exame dos setores nos quais as regiões tiveram um melhor ou pior desempenho em comparação com a economia nacional.

Conforme já explicitado na seção 3, a análise *shift-share*, na versão de Esteban-Marquillas (1972), facilita o entendimento das causas das variações do emprego regional ao eliminar a interdependência entre o efeito setorial (*industrial mix*) e o efeito competitivo, incorporando, neste último, o conceito de "emprego homotético". Dessa forma, para completar a identidade, o efeito competitivo clássico é decomposto em duas partes: o efeito competitivo homoteticamente ajustado e o efeito alocação.

Os resultados da aplicação do modelo para as cinco grandes regiões do país no período 1997-2007, bem como para cada um dos sub-períodos da década estão apresentados na Tabela 5.

A primeira vista, observa-se que o efeito nacional é o responsável pela maior parte da variação do emprego nas regiões. Conseqüentemente, podemos verificar que os resultados do emprego no país são determinados principalmente pelas tendências e decisões tomadas no plano federal. Estas são, talvez, as principais forças condutoras dos resultados do emprego em cada uma das regiões.

TABELA 5 – ANÁLISE *SHIFT-SHARE* DO CRESCIMENTO DO EMPREGO NAS REGIÕES BRASILEIRAS – 1997-2007

REGIÕES	VARIAÇÃO REAL DO EMPREGO (Abs.)	EFEITOS (%)			
		NACIONAL	SETORIAL	COMPETITIVO	ALOCAÇÃO
		1997-2002			
NORTE	345.717	52,67	1,99	52,07	-6,74
NORDESTE	955.500	78,24	2,00	28,91	-9,15
SUDESTE	1.883.270	134,68	-2,80	-31,73	-0,15
SUL	847.026	95,60	0,06	1,66	2,68
CENTRO-OESTE	579.467	57,65	4,37	51,93	-13,95
		2002-2007			
NORTE	658.044	61,30	-4,62	48,38	-5,06
NORDESTE	1.708.440	88,49	-3,68	15,46	-0,26
SUDESTE	4.404.038	106,87	2,71	-9,30	-0,28
SUL	1.426.916	110,66	1,04	-11,17	-0,53
CENTRO-OESTE	726.079	99,57	-5,61	13,91	-7,87
		1997-2007			
NORTE	1.003.761	53,25	-2,13	57,62	-8,73
NORDESTE	2.663.940	82,37	-0,71	24,97	-6,63
SUDESTE	6.287.308	118,42	1,03	-19,23	-0,21
SUL	2.273.942	104,53	-0,39	-4,01	-0,13
CENTRO-OESTE	1.305.546	75,10	-1,14	40,83	-14,79

Fonte: Elaboração própria a partir da RAIS/MTE.

Como destaca Stilwell (1963, p.63), o componente nacional representa "o montante que o emprego regional teria aumentado se este crescesse exatamente a mesma taxa que o emprego na nação como um todo". Assim, quando a variação real do emprego for menor que o efeito nacional, significa que a região teve um desempenho pior que a observada no país; isto é, a variação relativa líquida é negativa. Examinando os números apresentados na tabela, verificamos que a região Sudeste teve um desempenho pior que a média nacional em todos os períodos analisados, especialmente no primeiro qüinqüênio – 1997-2002. Além da região Sudeste, a outra região que obteve um desempenho abaixo da média do país foi a região Sul, porém em nível bem menor. Ao contrario das regiões mais industrializadas do país, as regiões de fronteira – Norte e Centro-Oeste – foram as que apresentaram melhor desempenho em comparação com a média nacional.

No exame do efeito setorial, não é surpreendente o fato de que a estrutura industrial teve um impacto positivo para a região Sudeste no período 1997-2007. Para as demais áreas os valores obtidos são negativos, especialmente nas regiões mais pobres e menos desenvolvidas tecnologicamente. Provavelmente, o fato mais estranho seja o valor negativo do efeito estrutural para a região Sudeste no período 1997-2002. No entanto, dado que esse componente é uma medida da mudança no emprego devido a diferença na taxa de crescimento de um setor específico no país e o crescimento médio da nação, facilmente se encontra uma explicação para o fato. Este é decorrente, fundamentalmente, do desempenho bem abaixo da média nacional de setores como o de construção civil, mecânica, metalúrgica e química nesse período, e, que estão fortemente concentrados nessa região.

O componente diferencial, no modelo *shift-share* ampliado de Esteban-Marquillas (1972) é dividido em dois efeitos: competitivo e alocativo. Embora, nos resultados obtidos tenhamos verificado que somente o primeiro contribuiu significativamente para a explicação da variação total do emprego. O efeito competitivo é uma medida da variação do emprego em um determinado setor na região e a variação do emprego nesse mesmo setor na área de

referência. Uma variação negativa para uma determinada região é uma indicação de que esta apresenta uma desvantagem comparativa em relação à área de referência. Surpreendentemente, este efeito é negativo para a região Sudeste em todos os períodos analisados, especialmente no contexto dos argumentos em favor das economias de aglomeração. Cabe destacar ainda que, embora os números obtidos neste estudo para o efeito alocação pareçam inconsistentes com o comportamento econômico racional, com as regiões se especializando em setores nos quais lhes faltam uma vantagem comparativa, resultado semelhante foi obtido por Herzog e Olsen (1977), bem como por Danson *et al.* (1980).

Feitas as considerações sobre os resultados agregados, é interessante observar em quais setores as regiões tiveram um crescimento mais acelerado ou mais lento que o verificado, setorialmente, no país no período 1997-2007. A Tabela 6 apresenta os resultados setoriais do efeito competitivo homotético para cada um dos 25 setores analisados em cada uma das regiões.

TABELA 6 – EFEITO COMPETITIVO HOMOTÉTICO DA VARIAÇÃO DO EMPREGO NAS REGIÕES BRASILEIRAS POR SETOR DE ATIVIDADE – 1997-2007

SETOR/REGIÃO	NORTE	NORDESTE	SUDESTE	SUL	CENTRO-OESTE
EXTR MINERAL	2.358	-823	3.605	-8.436	69
MIN NAO MET	6.248	13.109	-16.343	-2.919	7.653
IND METALURG	29.506	30.392	-39.168	27.851	37.868
IND MECANICA	14.959	96.359	-19.371	1.298	28.860
ELET E COMUN	2.052	-817	-9.740	7.006	-311
MAT TRANSP	22.087	79.391	-32.688	36.001	26.408
MAD E MOBIL	-491	3.131	-2.953	2.080	-3.078
PAPEL E GRAF	4.965	12.128	-19.520	11.145	4.702
BOR FUM COUR	2.007	16.034	-11.379	257	16.469
IND QUIMICA	20.620	23.379	-46.498	28.506	61.294
IND TEXTIL	7.257	11.688	-67.303	37.190	29.316
IND CALCADOS	14.185	70.862	-11.142	-16.347	18.666
ALIM E BEB	43.310	-45.635	-63.811	30.973	52.460
SER UTIL PUB	8.148	-4.435	-10.433	6.800	2.607
CONSTR CIVIL	62.781	26.940	-58.047	-41.595	23.640
COM VAREJ	85.913	64.030	-214.366	5.029	87.822
COM ATACAD	20.933	22.912	-31.654	-807	-433
INST FINANC	3.949	-1.207	-10.197	338	9.708
ADM TEC PROF	9.928	11.609	-93.543	90.700	29.655
TRAN E COMUN	9.496	-41.267	-3.673	27.832	8.030
ALOJ COMUNIC	22.739	69.799	-79.381	-6.401	14.985
MED ODON VET	-12.087	-27.801	28.029	18.214	-767
ENSINO	5.175	-34.856	657	21.441	36.017
ADM PUBLICA	116.254	253.981	-315.024	-325.565	-14.523
AGRICULTURA	76.064	16.164	-85.340	-41.691	55.898
TOTAL	578.355	665.067	-1.209.283	-91.102	533.014

Fonte: Elaboração própria a partir da RAIS/MTE.

Um valor positivo é uma indicação de que a região tem uma vantagem comparativa naquele setor em relação ao país; ao contrário, um valor negativo representa uma desvantagem. De acordo com os números obtidos, a região Sudeste foi aquela que apresentou no período 1997-2007 o pior desempenho em relação ao Brasil, em todos os setores, a exceção da indústria extrativa mineral e o setor ensino. Esse fraco desempenho regional em relação ao país fez com que a região Sudeste deixasse de gerar mais de um milhão de empregos, caso seu desempenho nos diversos setores tivesse sido idêntico a média dos mesmos a nível nacional. Os resultados obtidos sugerem que essa região se tornou menos competitiva ao longo do período.

Em contraste, a região Norte foi a que mostrou o melhor desempenho no período analisado, com todos os setores apresentando um crescimento acima da média nacional, a exceção das atividades da área de saúde e madeira e mobiliário. Da mesma forma que a região Norte, a outra área de fronteira agrícola do país – região Centro-Oeste -, também apresentou crescimento no emprego acima das taxas setoriais nacionais em 20 dos 25 setores de atividades considerados neste estudo.

É importante destacar também o desempenho setorial da região Nordeste que, em termos de empregos homotéticos, foi a que obteve maior vantagem comparativa em relação ao Brasil, como um todo. No entanto, deve ser destacado que esse resultado foi fortemente dependente do desempenho no setor emprego público. Finalmente, cabe ressaltar que a região Sul também teve um desempenho pobre em relação ao crescimento setorial do emprego no Brasil no período 1997-2007. Seu desempenho setorial global ficou abaixo da média nacional.

5 Considerações Finais

Neste trabalho procuramos analisar a evolução regional e setorial do emprego no Brasil, no período 1997-2007, através da versão de Esteban-Marquillas (1972) que introduziu o conceito de emprego homotético na metodologia tradicional do modelo *shift-share*.

Esse modelo *shift-share* reformulado consiste numa técnica de análise "*ex-post*" que permite decompor a variação do emprego em uma região em quatro componentes aditivos: nacional, estrutural, competitivo e alocativo. Apesar das críticas recebidas devido às suposições que incorpora, o modelo *shift-share* se mostra bastante importante no contexto da implantação de políticas públicas, devido ao fato que os tomadores de decisão quase sempre se vêem diante de uma enorme quantidade de informações que precisam ser analisadas rapidamente com o uso de técnicas que não são matematicamente complexas e nem intensivas em dados.

A comparação entre as taxas de crescimento do emprego mostra que existem diferenças significativas entre as diversas regiões e setores do país. Isso é resultado do crescimento contínuo das áreas de "fronteira agrícola" no Brasil – regiões Norte e Centro-Oeste-, possibilitando que, em conjunto, criassem mais de um milhão de empregos acima da média nacional. Em contraste, a região Sudeste deixou de gerar um número equivalente de empregos nessa mesma década, fruto, principalmente, das políticas públicas de desenvolvimento regional e industrial que visam a desconcentração industrial no país e que tem sido implantadas por várias décadas no país.

Na forma que o modelo é especificado, observou-se que a influência da composição estrutural inicial das regiões tem uma pequena influência para explicar as diferenças de variação nas taxas de crescimento relativas do emprego entre as mesmas. Ao contrário, a maior parte do crescimento relativo do emprego é explicada pelo efeito nacional, o que mostra que as decisões de política e os problemas no plano nacional é que são relevantes para a determinação da variação do emprego nas diversas regiões do país.

Outro componente importante para explicar a variação regional do emprego no país foi o efeito competitivo, embora sua importância tenha tido uma variação bastante ampla entre as diversas regiões do país.

REFERÊNCIAS

ALVES, T. W.; CAMPREGHER, G. A. Dinâmica do emprego no Brasil de 1995 a 2005. *In*: XXXVI ENCONTRO NACIONAL DA ANPEC, 2008, **Anais eletrônicos...** Salvador. Disponível em: <http://www.anpec.org.br/encontro2008/artigos/200807191154410-.pdf>, Acesso em: 13/04/2009.

AMBRÓZIO, M. A. G. Desaceleração do emprego não deve repetir anos 90. Visão do desenvolvimento. **BNDES**. Nº 62, 2009.

ARCELUS, Francisco J. *An Extension of Shift-Share Analysis.* **Growth and Change.** [S.l.], v. 15, n. 1, p. 3-8, January, 1984.

ARMSTRONG, Harvey; TAYLOR, Jim. ***Regional Economics & Policy.*** Oxford: Philip Allan, 1985.

AZEVEDO, P. F.; TONETO JÚNIOR, R. Relocalização do emprego industrial formal no Brasil na década de 90. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 31, n. 1, p. 153-186, abr. 2001.

BARLOW REPORT. *Royal Commission on the Distribution of the Industrial Population Report.* London: HMSO, Command 6153, 1940.

BARROS, R. C. B. *et al.*. Diferenciação Regional da Geração de Empregos Formais no Brasil no Quadriênio 2003/2006. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 39, nº 2, abr-jun, 2008.

BISHOP, K. C.; SIMPSON, C. E. *Components of Change Analysis: problems of alternative aproaches to industrial structure.* **Regional Studies**, v. 6, n. 1, p. 59-68, 1972.

CHEPTEA, Angela *et al.*. **World Trade Competitiveness**: *a disaggregated view by shift-share analysis*. Paris: Centre D'Études Prospectives et D'Informations Internationales, Working Paper nº. 2005-23. Disponível em: <http://www.cepii.fr/anglaisgraph/workpap/summaries/ 2005/wp05-23.htm/> . Acesso em 15/04/2009.

CREAMER, Daniel. *Shifts of Manufaturing Industries*. In: **Industrial Location and National Resources**, US Govt. Printing Office, December, 1942.

DANSON, M. W. *et al.*. *The Inner City Employment Problem in Great Britain, 1952-76: a shift-share approach*, **Urban Studies.** v. 17, p. 193-210, 1980.

DINC, Mustafá; HAYNES, Kingsley. *Productivity, International Trade and Reference Area Interactions in Shift-Share Analysis: some operational notes.* **Growth and Change.** [S.l.], v. 36, n. 3, p. 374-394, summer, 2005.

DUNN, Edgar S. Jr. *A Statistical and Analytical Technique for Regional Analysis.* **Papers and Proceedings of the Regional Science Association.** [S.l.], v. 6, n. 1, p. 98-112, 1960.

ESTEBAN-MARQUILLAS J. M *Reinterpretation of Shift-Share Analysis.* **Regional Science and Urban Economics**. [S.l.], v. 2, n. 3, p. 249-55, 1972.

_____. *Regional Convergence in Europe and the Industry mix: a shift share analysis.* **Regional Science and Urban Economics**. [S.l.], v. 30, n. 3, p. 353-364, 2000.

FERNANDEZ, Matias Mayor; MENÉNDEZ, Ana Jesús López. ***Spatial shift-share analysis****: new developments and some findings for the Spanish case.* 45th Congress of the European Regional Science Association, 2005. Disponível em: <http://www.sre.wu-wien.ac.at/ersa/ersaconfs/ersa05/papers/659.pdf>. Acesso em 15/4/2009.

HAYNES, Kingsley; MACHUNDA, Zachary B. *Considerations in Extending Shift-Share Analysis: note.* **Growth and Change,** v. 18, n. 2, p. 69-78, Spring, 1987.

HERZOG, Henri W.; OLSEN, Richard J. *Shift-Share Analysis Revisited: the allocation effect and the stability of regional structure*, **Journal of Regional Science,** v. 17, n. 3, p. 441-54, 1977.

KNUDSEN, Daniel C. *Shift-Share Analysis: further examination of models for the description of economic change*, **Socio-Economic Planning Sciences,** v. 34, n. 1, p. 177-198, 2000.

KOCHANOWSKI, Paul *et al.*. *The Shift-Share Methodology: deficiencies and proposed remedies*, **Regional Science Perspectives,** v. 19, n. 1, p. 65-88, 1989.

MERRIFIELD, John. *The role of shift-share in Regional Analysis***. Regional Science Perspectives.** [S.l.], v. 13, n. 1, p. 48-54, 2003.

MONTALI, L. Trabalho e Família sob a Reestruturação Produtiva. Anais XI Encontro Nacional de Estudos Populacionais. ABEP, 1998.

NAZARA, Suahasil; HEWINGS, Geoffrey J. D. *Spatial Structure and Taxonomy of Decomposition in Shift-Share Analysis*. **Growth and Change.** [S.l.], v. 35, n. 4, p. 476-490, fall, 2004.

RAMOS, L.; FERREIRA, V. Geração de empregos e realocação espacial no mercado de trabalho brasileiro: 1992-2002. Rio de Janeiro: **IPEA**, 2004. (Texto para Discussão, 1027).

SABOIA, J. Descentralização industrial no Brasil na década de noventa: um processo dinâmico e diferenciado regionalmente. **Nova Economia**, v. 11, n. 2, p. 85-121, dez. 2001.

_____. Geração de emprego industrial nas capitais e interior do Brasil. Brasília, DF: **Senai**, 2005.

SELTING, Anne C.; LOVERIDGE, Scott. ***A Summary of the Literature on Shift-Share Analysis***. St. Paul: Departament of Agricultural and Applied Economics, University of Minnesota. June 1992 (Staff Paper P92-13). Disponível em: < http://purl.umn.edu/14086 >. Acesso em 23/02/2009.

SINGER, P.. **Globalização e Desemprego**: diagnóstico e alternativas. São Paulo: Contexto, 1998.

STEVENS, B. H.; MOORE, C. L. *A critical Review of the Literature on Shift-Share as a Forecasting Technique,* **Journal of Regional Science,** v. 20, n. 4, p. 419-38, 1980.

STILWELL, F. J. B. *Regional Growth and Structural Adaptation.* **Urban Studies.** [S.l.], v. 6, n. 2, p. 162-178, 1969.

TAFNER, P. Brasil: o estado de uma nação: mercado de trabalho, emprego e informalidade. Rio de Janeiro: **IPEA**, 2006.

XI ENCONTRO NACIONAL
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO (ABET)
"A crise mundial e os dilemas do trabalho"
28 de Setembro – 1° de Outubro de 2009 Unicamp Campinas-SP

GT 1. Trabalho, desenvolvimento, tecnologia e meio ambiente

DINAMISMO ECONÔMICO E *QUALIDADE DO EMPREGO*

O novo cenário das telecomunicações no Brasil

(Under construction)

Daniel Gustavo Mocelin
Estudante de Doutorado em Sociologia
Universidade Federal do Rio Grande do Sul; Brasil
dmocelin@terra.com.br

Resumo: O paper aborda a *qualidade do emprego* nas telecomunicações, setor que passou por grandes transformações tecnológicas e organizacionais. Competitividade e inovações são condições apontadas como responsáveis pela precarização do trabalho em diversas atividades econômicas. O estudo demonstra que tal conclusão não pode ser generalizada e que a melhor *qualidade de emprego* pode estar associada àquelas condições em alguns ramos, especialmente onde houve saltos tecnológicos. Analisou-se qualidade do emprego examinando condição contratual, inserção profissional, rendimento e sindicalização em quatro atividades que compõem o setor de telecomunicações: telefonia fixa, telefonia móvel, manutenção e instalação de terminais telefônicos e serviços de rede prestados às operadoras. A recorrência de melhores e piores empregos varia segundo o dinamismo econômico, apontando evidências de que competitividade e inovações no ambiente empresarial ampliam a recorrência de empregos de qualidade elevada e boa qualidade.

Palavras-chave: qualidade do emprego; emprego de qualidade; dinâmica econômica; competição e inovação; setor de telecomunicações; relações laborais.

DINAMISMO ECONÔMICO E *QUALIDADE DO EMPREGO*
O novo cenário das telecomunicações no Brasil

1. Introdução

Competição de mercado, inovações tecnológicas, liberalização comercial são todos processos interativos que estão entre as principais características das atividades econômicas que mais se expandiram nas últimas décadas. Porém, tais processos muitas vezes são apontados como causas da precarização do trabalho e do emprego em diversas atividades econômicas, muitas das quais significaram padrão de qualidade, no passado. Estudos recentes questionam conclusões mais pessimistas sobre os impactos do desenvolvimento capitalista sobre o emprego, sugerindo que o dinamismo econômico pode melhorar as condições de trabalho e de emprego para os trabalhadores (no Brasil, por exemplo, De Negri, Salerno e Castro, 2005; Teixeira e Salerno, 2005; Noronha, De Negri e Artur, 2006; De Negri, De Negri, Coelho e Turchi, 2006).

Fato conhecido, o setor de telecomunicações, no Brasil, passou por contundente processo de reestruturação, seguido de privatização, durante a década de 1990. A partir dos anos 2000, o dinamismo provocado pela competição de mercado caracterizou um cenário novo, muito distinto da realidade das décadas anteriores, caracterizada pelo monopólio estatal e tecnologia analógica. A privatização da companhia estatal e a digitalização significaram mudanças estruturais. O setor passou a ser composto por empresas privadas e a se caracterizar por freqüentes mudanças tecnológicas e organizacionais, crescimento e incerteza do mercado, liberalização e expansão comercial, mas também por regulamentação relevante. O plano de desenvolvimento do setor, proposto pela agência reguladora[1], incluía a competição de mercado como instrumento para modernizar e expandir os serviços de telecomunicações.

Toda essa transformação teve efeitos sobre as relações laborais e o emprego, no setor. Em estudo anterior (Mocelin, 2007) foi demonstrado que nesse novo cenário, as empresas de serviços de telecomunicações incorporaram trabalhadores mais jovens[2] e com grau elevado de escolaridade[3], portanto, mais qualificados quando comparados com aqueles do período estatal; houve também inserção significativa de mulheres[4] e ampliação da participação de atividades laborais de conteúdo rico na composição desse mercado de trabalho.

O presente estudo analisa alguns aspectos da *qualidade do emprego* face às novas condições econômicas observadas no setor de telecomunicações, no Brasil, procurando demonstrar que o dinamismo econômico amplia a oferta de melhores empregos. Na primeira parte do trabalho, discutem-se elementos conceituais sobre *qualidade do emprego* e propõe-se

---

[1] A Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel) é uma autarquia especial criada pela Lei Geral de Telecomunicações (Lei 9.472, de 16 de julho de 1997). A agência possui administração independente, autonomia financeira e não se subordina a nenhum órgão de governo, ou seja, suas decisões só podem ser contestadas judicialmente. Segunda agência reguladora a ser criada no País, a Anatel foi a primeira a ser instalada, em 5 de novembro de 1997. Do Ministério das Comunicações, a Anatel herdou os poderes de outorga, regulamentação e fiscalização e um grande acervo técnico e patrimonial. Compete à Agência adotar as medidas necessárias para o atendimento do interesse público e para o desenvolvimento das telecomunicações brasileiras (Home Page da Anatel, http://www.anatel.gov.br, acesso em 26 de dezembro de 2008).

[2] Em 2007, ¾ dos empregados do setor possuem até 39 anos. Houve redução constante da participação de trabalhadores com mais de 40 anos desde o início da reestruturação do setor, no início da década de 1990, o que se intensificou a partir da privatização, em 1998. Deve-se destacar que houve muitas aposentadorias regulares e também incentivadas por planos de demissão voluntária (Ver Mocelin, 2007).

[3] Em 2007, menos de 10% dos empregados possuíam menos que o ensino médio completo. A participação de empregados com ensino superior e médio foi crescente e marcante, exceto em manutenção e instalação.

[4] Especialmente nas atividades ligadas aos serviços de telecomunicações (32% na telefonia fixa e 51% na móvel); em manutenção e instalação continuou predominante a participação de homens (92%).

o modelo analítico. Na segunda parte, foi analisado o dinamismo das condições históricas e sócio-econômicas do setor de telecomunicações. Na parte final do estudo, analisa-se a *qualidade do emprego*, observando a composição do mercado de trabalho, a condição contratual, a inserção profissional, o rendimento do emprego e a sindicalização em quatro atividades que compõem o setor de telecomunicações: telefonia fixa, telefonia móvel, manutenção e instalação de terminais telefônicos e serviços de rede prestados às operadoras.

A segmentação do setor de telecomunicações em atividades com dinâmica econômica própria sugere variabilidade na *qualidade de emprego* em função das condições econômicas e tecnológicas de cada segmento. Procedeu-se, portanto, a uma análise comparativa, observando como as dimensões de análise contrastam entre as atividades que compõem o setor e com o contexto mais amplo do mercado de trabalho, ou seja, o mercado de trabalho do Brasil, em geral, e os grandes setores econômicos em que se inserem as atividades analisadas (serviços e construção civil).

A atividade de telefonia fixa refere-se à categoria *telecomunicações por fio* da Classificação Nacional de Atividades Econômicas[5], e concentra as empresas operadoras de telefonia fixa. O grau de competição entre as empresas de telefonia fixa é moderado, mas torna-se elevado quando se considera a competição da telefonia fixa com a telefonia móvel. A competição na telefonia fixa pode crescer com a portabilidade numérica[6]. O grau de inovações tecnológicas é moderado, por ser um segmento "consolidado", mas há investimentos na modernização das centrais telefônicas e oferta de novos serviços. O grau de inovações em processos é elevado.

A atividade de serviços de telefonia móvel refere-se à categoria *telecomunicações sem fio* da CNAE, e concentra as empresas operadoras de telefonia móvel. O grau de competição nesta atividade é acirrado, por ser um segmento em expansão e com atuação de quatro grandes companhias. O grau de inovações é elevado tanto em tecnologia quanto em processos, em razão do elevado grau de competição.

A atividade de serviços de rede prestados às operadoras refere-se à categoria *Outras atividades de telecomunicações* da CNAE, e concentra empresas terceiras, muitas destas integradoras de rede e prestadoras de serviços complexos, como de planta interna, tanto para operadoras de telefonia fixa quanto de telefonia móvel. Há baixa competitividade entre as empresas, mas em geral são empresas com grau moderado de inovações tecnológicas e de processos, visto que em geral são empresas de propriedade de fornecedoras de equipamentos de telecomunicações, para as operadoras de telefonia fixa e móvel.

A atividade de manutenção e instalação refere-se à categoria *Obras em telecomunicações e energia elétrica* da CNAE, e concentra empresas-empreiteiras terceiras[7] que realizam obras de implantação de rede, como instalação de terminais telefônicos em residências e estabelecimentos comerciais, cabeamento e desenvolvimento de redes físicas de

---

[5] A Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), desenvolvida pela Comissão Nacional de Classificação (Concla) e pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), é a classificação usada no Sistema Estatístico Nacional e na Administração Pública. A CNAE, em sua versão original, é uma classificação derivada da *International Standard Industrial Classification - ISIC/CIIU* Revisão 31, desenvolvida pela Divisão de Estatísticas das Nações Unidas como instrumento de harmonização na produção e disseminação de estatísticas econômicas no nível internacional (CONCLA e IBGE, 2004).

[6] A portabilidade numérica é a facilidade que possibilita ao cliente de serviços de telefonia fixa e móvel manter o número do telefone (código de acesso), independentemente da operadora do serviço a que esteja vinculado. A portabilidade permite ao usuário migrar de operadora, pois o número deixa de pertencer a uma operadora ou a endereço original. A partir de 1º de março de 2009, todo o Brasil estará coberto pela portabilidade.

[7] Estudos tendem a apontar a terceirização destas atividades como fenômeno decorrente da privatização. Deve-se destacar, entretanto, que após a privatização houve expansão da terceirização, porém a atividade de manutenção e instalação vinha sendo externalizadas desde meados dos anos 1980, ou seja, ainda durante o período estatal.

telefonia. Devido à estrutura do setor, e por se tratar de empresas que prestam serviços principalmente às operadoras de telefonia fixa, o grau de competição é baixo e as inovações geralmente estão a critério das empresas contratantes. É a única das quatro atividades econômicas analisadas no estudo que está alocada no setor da construção civil.

Os dados sobre o emprego provêm da base estatística Relação Anual de Informações Sociais[8], a qual consiste em retrato do mercado de trabalho formal, no Brasil. Foi escolhido para a análise o arquivo 2007, pois demarcaria uma fase em que a expansão das empresas estaria fundamentalmente baseada na competição, retratando a realidade mais recente.

2. Questões teórico-conceituais sobre *qualidade do emprego*

Analisar a *qualidade do emprego* consiste em classificar e avaliar empregos segundo um conjunto de características que revelam porque alguns empregos podem ser considerados como "melhores" ou "piores" do que outros. Classificar empregos significa que existe hierarquia de empregos, bem como supor que o mercado de trabalho pode ser estratificado com base na *qualidade dos empregos*. Avaliar empregos significa que empregos com "maior qualidade" seriam empregos com mais qualidade do que empregos com "menor qualidade".

Os parâmetros para definir graus de *qualidade dos empregos* são os atributos intrínsecos dos empregos e as condições laborais propriamente ditas. Os atributos intrínsecos dos empregos referem-se à natureza do trabalho, conteúdo, responsabilidades envolvidas. As condições laborais, por sua vez, referem-se a um conjunto de elementos objetivos como condição contratual, inserção profissional, rendimento do emprego, benefícios.

Essas duas dimensões de análise da *qualidade do emprego* indicam que os empregos possuem qualidades relacionais, o que permite averiguar as diferenciações que se estabelecem no mercado de trabalho. Os elementos vinculados à natureza do trabalho pré-indicam gradação de *qualidade de emprego*, enquanto as condições laborais são mais indicadas para controlar graus de qualidade, estabelecer comparações segundo muitos critérios.

Há forte convergência entre os atributos intrínsecos e as condições laborais dos empregos. O rendimento do emprego, por exemplo, tem sido apontado como *proxy* da *qualidade do emprego*, uma vez que "melhores empregos" tendem a ser mais bem remunerados, apresentam melhores benefícios e são menos instáveis, ou seja, quanto mais a atividade laboral é rica em conteúdo, melhores são as condições laborais. Quando empregos de qualidade mais elevada, definidos com base na natureza do trabalho, apresentam condições laborais menos vantajosas que empregos de qualidade menor há um paradoxo que poderia significar um processo de precariedade ou uma condição específica de mercado de trabalho.

Fatores exógenos como as condições econômico-sociais, culturais e políticas de setores, atividades ou empresas interagem com os atributos dos empregos, provocando variações na composição de mercados de trabalho específicos e nas condições laborais. Quanto maior a recorrência de atividades laborais de conteúdo rico em mercados de trabalho específicos, menos um mercado de trabalho será composto por empregos de baixa qualidade.

O conceito *emprego de qualidade* tem estreita ligação com o conceito de *qualidade do emprego*, o que faz de ambos, conceitos complementares e que costumam ser usados de forma

[8] A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), instituída em dezembro de 1975, pelo Decreto nº 76.900/75, fornece informações estatísticas sobre o *mercado de trabalho formal* no Brasil, funcionando em conjunto com o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), criado em 1965, como registro permanente de admissões e dispensa de empregados. Essas bases são mantidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE/Brasil). A RAIS é um Registro Administrativo, de âmbito nacional, com periodicidade anual, obrigatório para todos os estabelecimentos, inclusive aqueles sem ocorrência de vínculos empregatícios no exercício, tendo esse tipo de declaração a denominação de RAIS Negativa. As bases estatísticas podem ser acessadas em http://www.mte.gov.br/pdet, mediante cadastro como pesquisador.

intercambiável. Ambos os conceitos dizem respeito às características ou atributos que os empregos possuem, bem como ao bem-estar dos trabalhadores. Porém, a noção de emprego de qualidade expressa mais um parâmetro de delimitação para a *melhor qualidade do emprego*, enquanto que a *qualidade do emprego* expressa o modelo analítico no seu conjunto, contemplando as variações da *qualidade dos empregos*. Um padrão de "emprego de qualidade", por sua vez, se constitui a partir da configuração histórico-social e econômica e diz respeito à "expectativa" sócio-política quanto a um tipo de relação laboral.

A tarefa de classificar um emprego segundo sua qualidade foi facilitada ao se definir que um "bom emprego" seria um emprego em que se expressasse uma combinação de condições laborais, pois um "emprego ruim" seria simplesmente aquele em que não ocorressem tais requisitos. Muitos autores analisaram a *qualidade do emprego* definindo-a a partir da oposição entre "bons" e "maus empregos" (Tilly, 1997; Dore, 1997; Meisenheimer, 1998; Kalleberg, Reskin e Hudson, 2000; McGovern, Smeaton e Hill, 2004).

Como observado por Farné (2003, p. 15), muitos estudos têm se limitado a analisar dimensões, sem conseguir explicar a essência da *qualidade do emprego*: tais dimensões são uma enumeração de ingredientes que serve para preparar um "bom emprego", porém não uma descrição do seu "sabor".

Deve-se considerar que a maior parte dos empregos passou a adquirir algum grau de qualidade a partir de benefícios promovidos nas condições laborais, mas ficaram privados da *melhor qualidade*. De acordo com Slaughter (1993, s/p.), o "bom emprego" é interessante, permite ao trabalhador aprender, outorga controle sobre o ritmo do trabalho e "estimula o trabalhador a ir trabalhar todas as manhãs". Mesmo difícil de mensurar, esse conceito engloba atributos intrínsecos dos empregos, destacando a importância da natureza e do conteúdo do trabalho. De forma mais concreta, pode-se conceituar que o *melhor* emprego estrutura condições laborais que ampliam o "bem-estar" dos empregados: é aquele emprego que possibilita segurança econômica, suportes sociais sólidos, desenvolvimento social e profissional. Porém, não é qualquer emprego que assume esses atributos. Pelo contrário, no modelo sócio-técnico industrial, a maioria deles não cumpre tais requisitos. O *melhor* emprego, para ser classificado como tal, precisa agregar valor econômico, ou seja, ser produtivo, mas também precisa agregar valor social, ou seja, ser reconhecido por sua natureza rica em conteúdo. Em suma, é um emprego que atende as aspirações sociais e profissionais dos trabalhadores, adicionando elementos que possam gerar satisfação econômica e social.

De fato, as relações que se estabelecem no mercado de trabalho não comportam uma classificação restrita a essa dicotomia "bons *vs.* maus" empregos, pois a distinção entre "bons" e "maus" empregos é uma gradação contínua, não uma qualidade fixa.

A ocupação se constitui num constructo operacional básico para a identificação da posição dos indivíduos na sociedade (Jannuzzi, 2004) e os grupos ocupacionais permitem classificar os empregos segundo a sua *qualidade*, com base nos atributos intrínsecos, com maior precisão do que as condições laborais por si próprias. Estudos têm demonstrado forte associação entre empregos de maior qualidade e a complexidade da ocupação, sua amplitude, as competências requeridas, as responsabilidades envolvidas e a produtividade gerada. Quanto maior a complexidade das ocupações, menor a exposição às características de maus empregos (por exemplo, Tilly, 1997; Meisenheimer, 1998; Kalleberg, Reskin e Hudson, 2000; McGovern, Smeaton e Hill, 2004).

As classificações ocupacionais são, portanto, indicadas para a análise dos atributos intrínsecos dos empregos, mas deve-se ter atenção com os blocos ocupacionais amplos, pois a agregação de informações pode aferir uma avaliação enganosa. Embora algumas categorias ocupacionais possam ser internamente homogêneas, a maioria não é, especialmente quando se analisa um conjunto que agrega muitas atividades laborais de muitas e distintas atividades

econômicas do mercado de trabalho – por exemplo, o caso do setor de serviços, que incorpora das mais ricas as mais pobres atividades, ou mesmo o caso da indústria, quando se agrega indústrias da fabricação de um componente eletrônico e da fabricação artesanal de sapatos, onde, evidentemente, um diretor comercial ou um técnico terão condições laborais distintas, mesmo que possuam um status ocupacional similar.

As classificações ocupacionais raramente tomam em consideração as configurações organizacionais e os contextos das atividades, então elas não captam uma grande parte da variação da *qualidade dos empregos*, segundo o ambiente histórico-econômico das atividades produtivas. A análise vinculada com as atividades econômicas permite equilibrar essa limitação. No Brasil, a classificação ocupacional mais amplamente utilizada e o sistema da CBO[9], onde são definidos nove grandes grupos ocupacionais, que podem ser desagregados em subgrupos e em famílias ocupacionais. Os grandes grupos ocupacionais são:

- GR 1: Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações, gerentes;
- GR 2: Profissionais das ciências e das artes;
- GR 3: Técnicos de nível médio;
- GR 4: Trabalhadores de serviços administrativos;
- GR 5: Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados;
- GR 6: Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca;
- GR 7: Trabalhadores da produção de bens e serviços artesanais;
- GR 8: Trabalhadores da produção de bens e serviços operadores de máquinas; e
- GR 9: Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção.

Esses nove grandes grupos ocupacionais podem ser agrupados em quatro níveis de *qualidade do emprego*, com base em atributos intrínsecos: empregos de qualidade privilegiada, empregos de qualidade elevada, empregos de boa qualidade e empregos de qualidade duvidosa ou de baixa qualidade. A classificação proposta toma por critérios a mobilização de competências e a importância na estrutura administrativa das companhias, os níveis de complexidade, amplitude e responsabilidades, em conjunto com o grau de qualificação necessário ao desempenho das atividades laborais e com as condições laborais:

- Empregos de qualidade privilegiada: representados por *ocupações top*, seriam as atividades laborais que envolvem alto grau de responsabilidade, demandantes de trabalho qualificado e com foco estratégico, são cargos de direção e gerência, que requerem trabalhadores com grande capacidade administrativa e larga experiência e pagam altos salários. O prêmio salarial não depende de tempo de emprego, ou seja, os salários são elevados, mesmo com pouco tempo de contratação. Inclui a categoria membros superiores, dirigentes de organizações e gerentes (GR 1);
- Empregos de qualidade elevada: representados por *ocupações core*, seriam as atividades laborais de conteúdo complexo e rico, essenciais ao negócio, demandantes

[9] A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) é o documento normalizador do reconhecimento (para fins classificatórios, sem função de regulamentação profissional) da nomeação e da codificação dos títulos e conteúdos das ocupações do mercado de trabalho brasileiro. É uma classificação enumerativa e uma classificação descritiva. A estrutura básica da CBO é referência obrigatória dos registros administrativos e de programas da política de trabalho. Em 1994 foi instituída a Comissão Nacional de Classificações – Concla, organismo interministerial, cujo papel é unificar as classificações no país. Cada categoria ocupacional foi descrita em oficina de trabalho por um grupo de trabalhadores de cada área (dois dias de descrição e um dia de revisão, por outro comitê, também formado por trabalhadores). (http://www.mtecbo.gov.br/informação, Acesso em 31 de agosto de 2006).

de trabalho bastante qualificado, geralmente são cargos voltados para a promoção de inovações, pesquisa, gerência técnica, engenharia e marketing, requerendo, em geral, trabalhadores com grau de instrução superior e pagam altos salários. O prêmio salarial não depende de tempo de emprego, e os salários são elevados mesmo com pouco tempo de contratação. Inclui a categoria profissionais das ciências e das artes (GR 2);

- Empregos de boa qualidade: representados por *ocupações cool*, seriam atividades laborais de conteúdo pouco ou semi-complexo, demandantes de trabalho com alguma complexidade, que requerem trabalhadores de instrução média e técnica, mas também ocupam trabalhadores com ensino superior completo ou em andamento, quando utilizadas como "emprego trampolim" (rotatividade voluntária), e pagam salários na média setorial. A premiação pode depender de tempo de emprego, e haveria facilidade de reemprego, em razão da alta rotatividade, que permite ampla reinserção em diversas atividades econômicas, mesmo em outros ramos de atividade. O tempo de contratação não influi no nível salarial, que é regular nas diversas atividades econômicas. Inclui as categorias técnicos de nível médio e trabalhadores de serviços administrativos (GR 3 e 4); e
- Empregos de qualidade duvidosa ou empregos de baixa qualidade: representados por *ocupações standard*, seriam atividades laborais de conteúdo pobre, demandantes de trabalho pouco qualificado, que requerem trabalhadores pouco instruídos e pagam salários menores, em geral abaixo da média nacional. O prêmio salarial ocorre através de longo tempo de emprego, e a estabilidade acaba sendo requisito para a qualificação do emprego. Alta rotatividade entre ocupações da mesma categoria. Inclui as categorias trabalhadores dos serviços e vendedores do comércio em lojas; trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca; trabalhadores da produção de bens e serviços artesanais; trabalhadores da produção de bens e serviços que operam máquinas; e trabalhadores de reparação e manutenção (GR 5, 6, 7, 8 e 9).

3. O dinamismo sócio-econômico do setor de telecomunicações no Brasil

Diversos autores têm estudado o setor de telecomunicações, desde meados dos anos 1990, em diversos países (por exemplo, Katz, 1997; Walter, 1998; Wohlers, 1999; Larangeira, 1998, 2003 e 2004; Guimarães 2006; Mocelin, 2006 e 2007; Gonzáles e Garro, 2008). No Brasil, duas abordagens opostas dão conta de explicar as mudanças no setor após a privatização. De um lado, autores crêem na deterioração das condições de trabalho e de emprego, associando as transformações no setor de telecomunicações a um movimento histórico de precarização laboral no âmbito do capitalismo, dando destaque para aspectos como a terceirização no setor (por exemplo, Galina, 2003; Szapiro, 2007). De outro lado, há autores que argumentam sobre a transformação multifacetada da realidade do trabalho no setor, que atingiria diferentemente as atividades que o compõem, ponderando que não se pode avaliar as mudanças nas condições de trabalho e de emprego no setor como definitivamente "boas" ou "más" (por exemplo, Larangeira, 2003 e 2004; Ruduit Garcia, 2004; Guimarães, 2006; Mocelin, 2006 e 2007; Prochnik, Freitas e Esteves, 2006).

A quebra de monopólios nas telecomunicações iniciou-se nos Estados Unidos, em 1984, seguido pela Inglaterra e por muitos outros países, entre esses, na América Latina, por exemplo, Chile, Argentina e México[10]. O Brasil foi dos últimos países a reestruturar o setor de telecomunicações e o fez privatizando o Sistema Telebrás, em 1998. No dia 29 de julho de 1998, foi realizado o leilão de privatização das operadoras de telecomunicações pertencentes

[10] Sobre a privatização do setor nos demais países latino-americanos, ver Walter (1999) e Balbontín (2005)

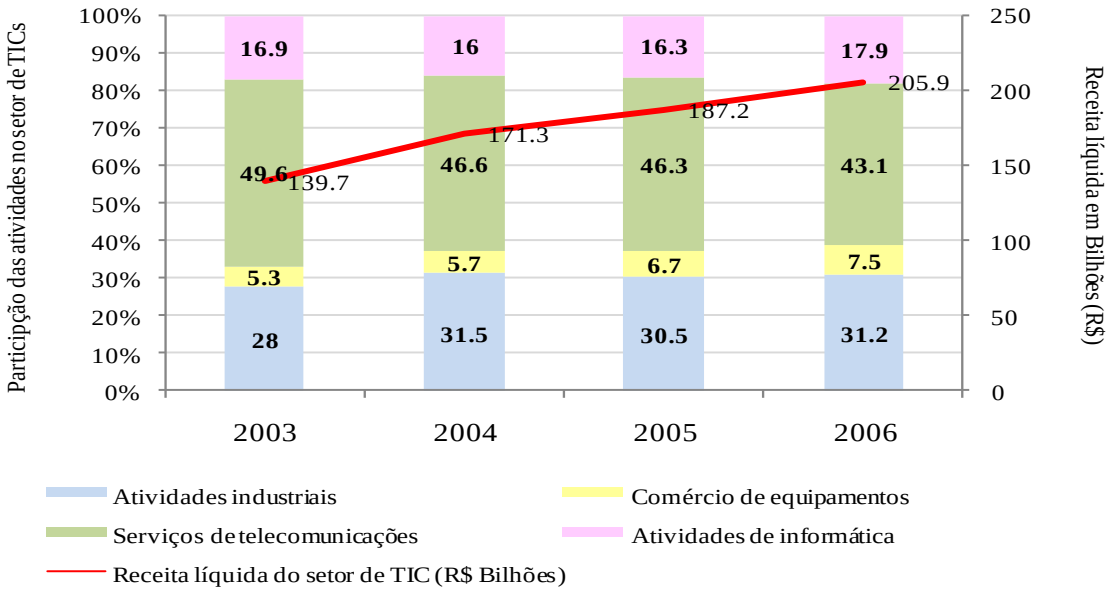
ao governo brasileiro, as chamadas "Teles", que formavam o Sistema Telebrás. Na época foram privatizadas as operadoras de telefonia fixa (Telemar, Brasil Telecom, Telefônica e Embratel) e as operadoras de celular da Banda A. O governo brasileiro havia licitado as freqüências da Banda B da telefonia móvel para estimular a concorrência com as empresas da Banda A, ainda de capital público.

A reestruturação das telecomunicações no caso do Brasil distinguiu-se das demais experiências do continente, não apenas pela maior dimensão relativa do mercado e do porte do seu operador público (Telebrás), mas especialmente pelo caráter "tardio" das mudanças. As experiências dos outros países serviram de exemplo para o Brasil (Wohlers, 1999, p. 71).

Em 2002, a Anatel promoveu novas mudanças na regulamentação do setor, criando as Bandas D e E, com a intenção de ampliar a competição. A exploração de novas tecnologias foi liberada, visando oferecer vantagens para as novas empresas que entravam no mercado, as quais ocuparam 20% do mercado, entre 2002 e 2005. Nesse período, também foi autorizada a fusão das empresas de telefonia móvel, que passaram a atuar nacionalmente, embora tenha sido mantida autonomia para as subsidiárias regionais. Essas mudanças ampliaram a competição no setor como um todo, fato evidenciado pela estagnação do segmento de telefonia fixa e pela superação do número de linhas fixas pelas linhas móveis, já em 2003.

Segundo resultados da Pesquisa de Inovação Tecnológica (IBGE, 2007), durante o período de 2003 a 2005, as empresas dos serviços de telecomunicações apresentaram taxas de inovação superiores à da indústria, em geral. Segundo o estudo, nestas empresas, a maior propensão a inovar é ditada tanto pelas necessidades de mercados muito dinâmicos e pelas investidas da concorrência, quanto pelo tipo de inovação, visto os aspectos tecnológicos que fazem prevalecer uma estratégia de inovar em produto e processo. O setor pode ser considerado um dos mais intensivos em tecnologia e se caracteriza por apresentar linhas diversificadas de produtos e de serviços com elevado valor adicionado (IBGE, 2009, p. 36).

Gráfico 1: Distribuição percentual da receita líquida nas atividades do setor de tecnologia da informação e comunicação – Brasil, 2003-2006

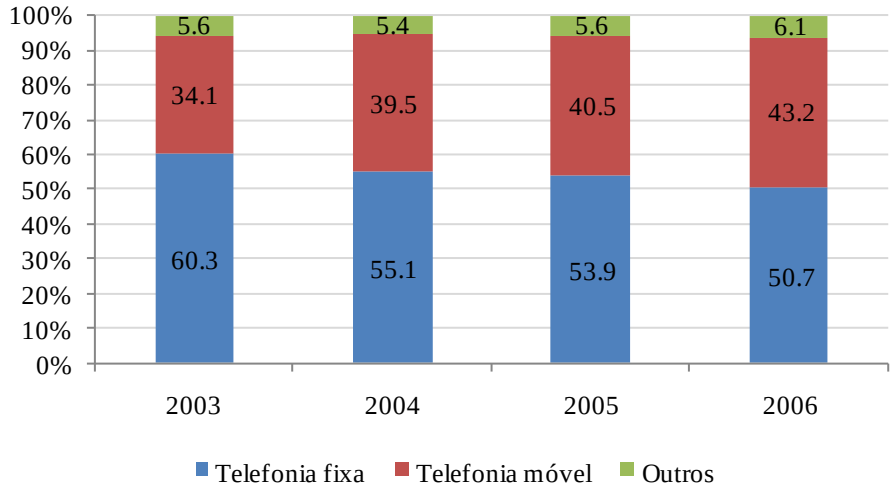


Fonte: IBGE, O setor de tecnologia da informação e comunicação no Brasil, 2009.

Fleury e Fleury (2003a, p. 39) explicam que a crescente competitividade fez com que as empresas do setor mudassem de uma estratégia baseada em engenharia e produção em

direção a uma estratégia baseada em serviços. Segundo Fleury e Fleury (2003b), as operadoras de serviços de telecomunicações procuraram seguir as tendências internacionais, buscando compreender o mercado, na tentativa de diminuir o risco de fracasso de novos serviços; ampliar o escopo de seus serviços, tanto para uso individual quanto corporativo; fidelizar a carteira de clientes e aumentar a receita e as margens de lucro. No caso das empresas de serviços, portanto, as competências-chave estariam associadas ao desenvolvimento de operações e de vendas e marketing, e não necessariamente com pesquisa e desenvolvimento de equipamentos. Essas novas "competências" não são compatíveis com a redução de custos, pelo contrário, dependem de investimento[11] e de mão-de-obra qualificada.

Gráfico 2: Percentual dos produtos e serviços de telecomunicações no total da receita da atividade de telecomunicações – Brasil, 2003-2006



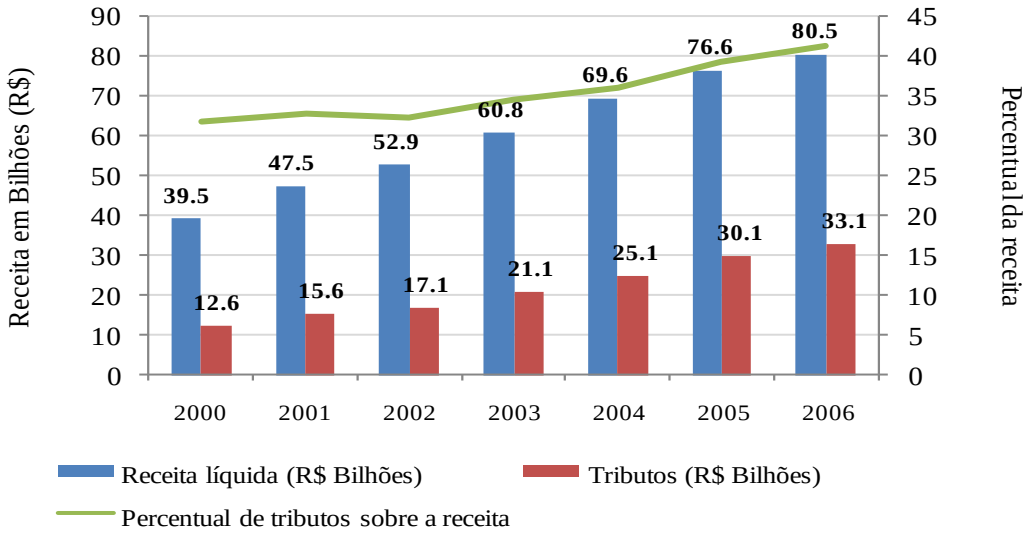
Fonte: IBGE, O setor de tecnologia da informação e comunicação no Brasil, 2009.

A receita do setor de tecnologias da informação e comunicação cresceu mais de 45 % entre 2003 e 2006, passando de R$139 Bilhões para R$206 Bilhões, com significativa participação das atividades de telecomunicações na receita líquida do setor, embora essa participação venha reduzindo (Gráfico 1). Entre os serviços de telecomunicações, a telefonia fixa é o mais representativo, respondendo por 50,7% da receita operacional líquida, em 2006. Esses serviços, contudo, vêm apresentando perdas de participação frente ao crescimento da telefonia móvel, que ampliou sua participação de 34,1% para 43,2%, entre 2003 e 2006 (Gráfico 2). Esse ganho na participação de mercado decorre da forte expansão da telefonia móvel, movida pela competição de mercado e pela crescente convergência de tecnologias, ampliando a oferta de produtos e serviços mais sofisticados.

O dinamismo e a expansão do setor das telecomunicações também representaram significativo aumento na receita líquida, que aumentou mais de R$ 40 Bilhões, entre 2000 e 2006. Esse crescimento também traz inversões importantes para o governo federal, já que a tributação dos serviços de telefonia é elevada. Em 2006, as empresas transferiram para o governo R$33 Bilhões em tributos, R$20 Bilhões a mais do que seis anos antes (Gráfico 3).

[11] Segundo divulgado pela Anatel, em 17 de junho de 2008, os investimentos do setor de telecomunicações nos próximos dez anos no País deverão atingir R$ 250 bilhões, incluindo serviços de telefone fixo, móvel, banda larga e TV por assinatura. O número supera os R$ 180 bilhões investidos desde a privatização do setor, ou seja, entre 1998 e 2008. Em 2009, mesmo com a crise econômica, duas empresas de telefonia móvel celular anunciaram investimentos de R$ 19 Bilhões em suas redes.

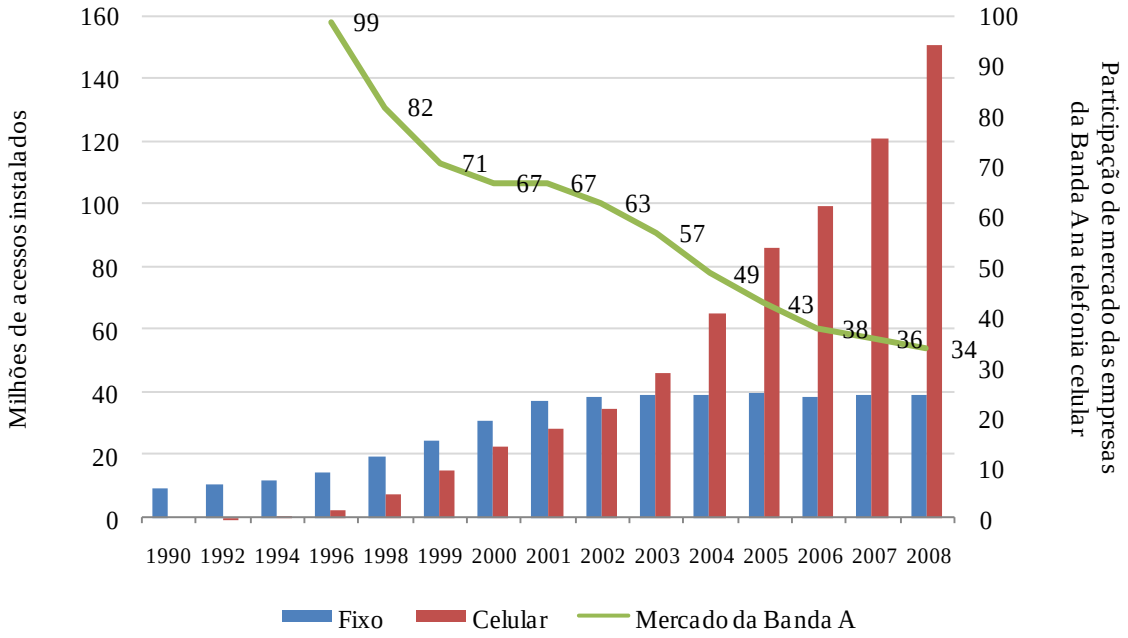
Gráfico 3: Evolução da receita líquida e dos tributos na telefonia (fixa e celular) – Brasil, 2000-2006



Fonte: Teleco.

Existe forte associação entre a competitividade no setor de telecomunicações e a expansão dos serviços de telefonia (Gráfico 4). A forte redução da participação de mercado das empresas de telefonia móvel da Banda A, significa a ampliação da participação das demais empresas. Essa situação é acompanhada pela expansão dos serviços de telefonia fixa e móvel, que salta de 21,6 milhões de acessos, em 1997, para 190,4 milhões, 2008. Quando o setor era fundado num monopólio, havia estagnação na expansão desses serviços, que se refletiam também na receita do setor e, conseqüentemente, na capacidade de investimentos.

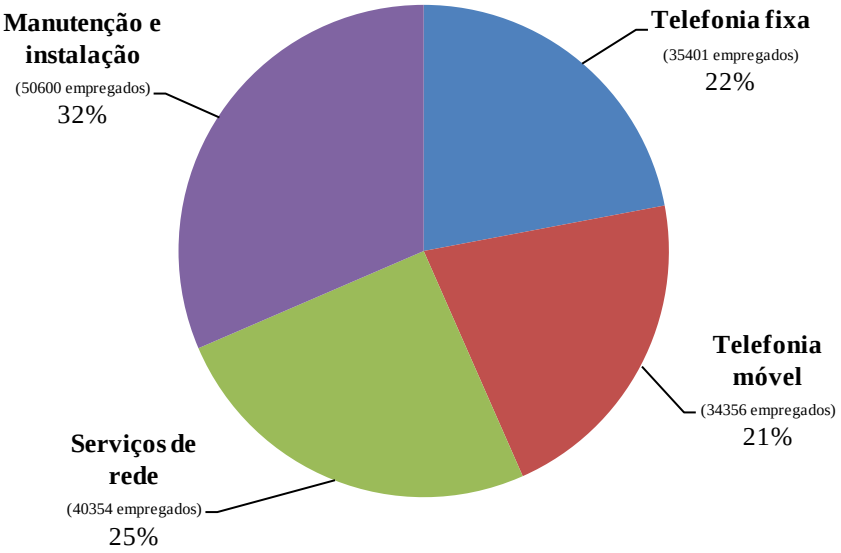
Gráfico 4: Evolução do número de assinantes de serviços de telefonia e participação percentual de mercado das empresas da Banda A de telefonia celular – Brasil, 1997-2008



Fonte: Anatel.

A reestruturação tecnológica e organizacional e a privatização do setor de telecomunicações promoveram um mercado de trabalho para fornecer suporte gerencial, técnico e operacional para o novo cenário. O universo de trabalhadores abaixo descrito compõe o conjunto de empregos analisados neste trabalho.

Gráfico 5: Distribuição de empregos nas atividades de telefonia fixa, telefonia móvel, manutenção e instalação e serviços de rede – Brasil, 2007



Fonte: Rais/Pdet/Ministério do Trabalho e Emprego. **Nota:** O número de empregos na atividade de manutenção e instalação é aproximado, visto que a categoria geral inclui os serviços de rede elétrica. Destaca-se que muitas das empresas que realizam a instalação e manutenção das redes de telefonia são empresas que também trabalham com manutenção e instalação da rede elétrica.

Em 2007, excetuando-se os trabalhadores de *call center*[12], o setor está composto por aproximadamente 160 mil trabalhadores diretamente envolvidos com as atividades de serviços de telefonia, alocados em três atividades alocadas no setor de serviços (telefonia fixa, telefonia móvel e serviços de rede) e uma atividade do setor de construção civil (manutenção e instalação de redes). O maior número de empregados está nas operadoras de telefonia 43% nas (22% em empresas de telefonia fixa e 21% em empresas de telefonia móvel), 32% dos trabalhadores estão empregados em empresas da atividade de manutenção e instalação e 25% em empresas da atividade de serviços de rede prestados às operadoras (Gráfico 5).

4. *Qualidade do emprego* no setor de telecomunicações

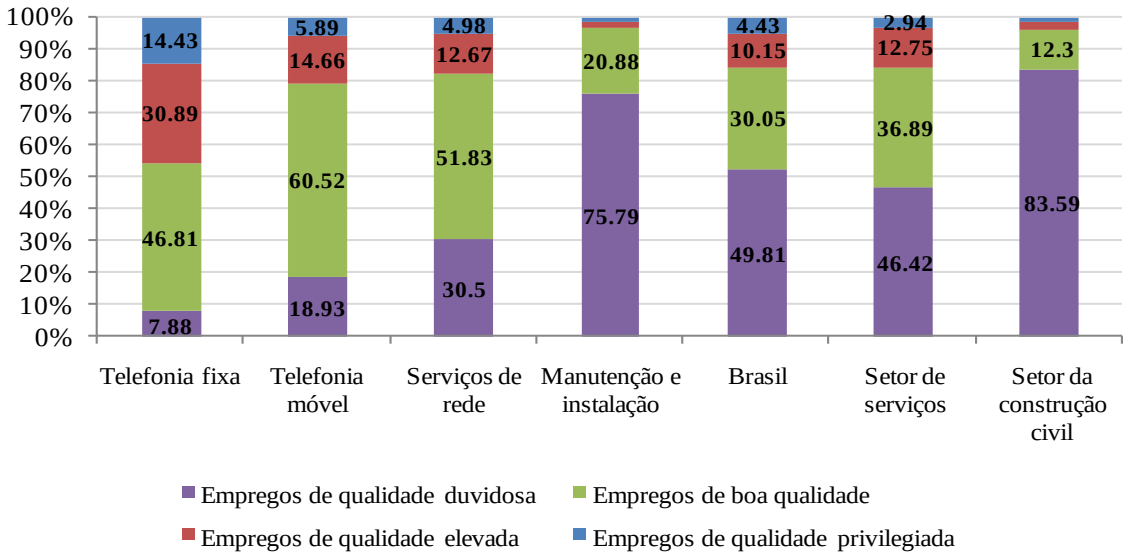
A composição ocupacional do mercado de trabalho do Brasil, em geral, apresenta uma relação inversa à situação do mercado de trabalho das atividades mais dinâmicas do setor de telecomunicações. Enquanto no primeiro predominam ocupações inferiores e intermediárias, no segundo, predominam ocupações intermediárias e superiores. Essa maior presença de atividades laborais enriquecidas nas atividades econômicas mais dinâmicas do setor de telecomunicações resulta em melhores condições laborais, inserção profissional e rendimento

[12] Há controvérsias sobre considerar ou não os serviços de *call centers* como atividades do setor de telecomunicações, visto que atendem os mais variados setores e atividades econômicas. O segmento de *call centers* empregava mais de 260 mil trabalhadores, em 2007. O debate sobre as condições de trabalho e emprego nesse segmento ainda é polêmico. Sobre o tema ver Mocelin e Corrêa, 2008.

quando comparado com o contexto mais amplo do mercado de trabalho. Além disso, observa-se que nas atividades mais dinâmicas do setor, a distribuição de classes de *qualidade do emprego* é mais equilibrada que no contexto mais amplo, demonstrado que nas atividades onde a dinâmica econômica é maior existe menor desigualdade no mercado de trabalho. Essa situação do emprego refere-se ao caso das atividades de telefonia fixa e móvel, não se expressando no conjunto do setor de telecomunicações, visto que nas atividades terceirizadas observa-se tanto uma situação intermediária, no caso dos serviços de rede, como uma situação inferior, no caso das atividades de manutenção e instalação.

No caso do setor de telecomunicações, observa-se maior número de empregos de qualidade privilegiada na telefonia fixa: 45% de empregos nas duas classes ocupacionais mais elevadas (Gráfico 6). A proporção é maior do que nas atividades de telefonia móvel (20%) e nas atividades de serviços de rede (17%). Contudo, empresas de telefonia fixa contratam praticamente todas as empresas representadas pelas atividades de manutenção e instalação, onde apenas 3% dos empregos são de qualidade privilegiada e elevada. As empresas de telefonia celular contratam mais trabalhadores alocados na atividade de serviços de rede.

Gráfico 6: Composição ocupacional do mercado de trabalho nas atividades do setor de telecomunicações, no mercado de trabalho nacional (Brasil), setor de serviços e setor da construção civil – Brasil, 2007



Fonte: Rais/Pdet/Ministério do Trabalho e Emprego.

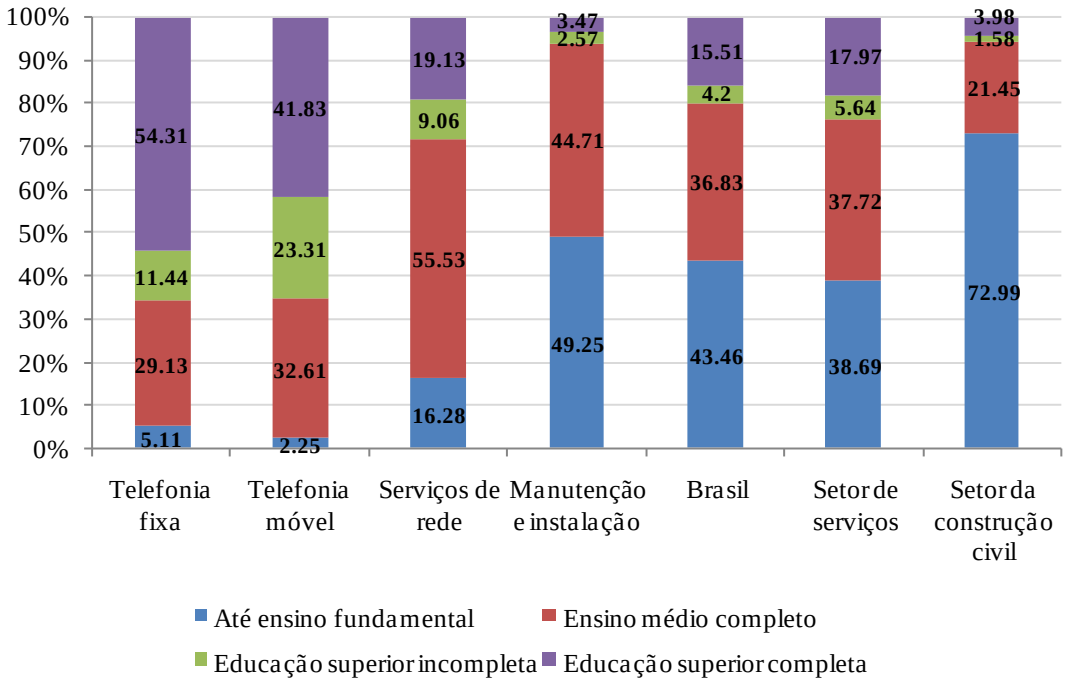
A telefonia móvel apresenta algumas diferenças em relação à telefonia fixa, o que não se deve unicamente à tecnologia, mas também às condições de mercado, que incrementam a competição. O custo de operação e instalação da telefonia celular seria mais baixo que o da telefonia fixa, pois, nesta última, as empresas controlam milhões de pontos telefônicos, que estão instalados nas residências e estabelecimentos comerciais, ligados por redes físicas, que necessitam instalação e manutenção local. Na telefonia móvel, as empresas controlam menor rede física, as estações rádio-base, pois os terminais são controlados por redes sem fio. Enquanto na operação da telefonia fixa existem muitos trabalhadores em atividades laborais de instalação e de manutenção de extensas redes de cabeamento, que exigem especialização técnica na tarefa, mas não exigem escolaridade elevada, na operação da telefonia celular tais atividades seriam dispensadas como as mais importantes.

No caso das empresas de telefonia móvel, as atividades laborais de instalação e manutenção não são extintas, porém são diferentes das que ocorrem na telefonia fixa, pois envolve tecnologia mais moderna. Em contra partida, amplia-se na telefonia móvel o contingente de empregados para atividades laborais de comercialização, vendas e atendimento ao cliente, externalizadas como manutenção e instalação. Nessas atividades laborais voltadas às vendas são executadas tarefas de programação de serviços, as quais não exigem especialização técnica, mas implicam em conhecimentos informáticos e competências comunicativas. Em razão de particularidades da tecnologia, a telefonia móvel, comparada à telefonia fixa, necessita número menor de empregados e com maior qualificação, o que seria verdade também para as empresas subcontratadas. Porém, deve-se ponderar essa afirmação, visto que as empresas de telefonia móvel, devido às razões antes expostas, ocupariam mais trabalhadores nas atividades de tele-atendimento do que a telefonia fixa, embora algumas empresas tenham *call centers* internos, lojas próprias e vendedores para segmentos corporativos, fato que parece justificar a participação de 20% de empregos de qualidade duvidosa, na telefonia móvel, enquanto que na telefonia fixa, esses são menos de 8%.

Em razão da estratégia voltada aos serviços, da elevada competição e da expansão do número de linhas móveis em serviço, nas atividades de telefonia móvel observa-se a maior incidência de empregos de boa qualidade (60%), que são ocupações de atividades técnicas e administrativas. Nas atividades de serviços de rede, que em geral compõe-se de empresas terceiras, há boa participação de empregos de qualidade elevada (17%), número próximo das empresas de telefonia móvel, porém 30% dos empregos são de qualidade duvidosa.

Nas atividades de manutenção e instalação, a proporção de empregos de qualidade elevada é muito reduzida (3%), seguindo a tendência do grande setor em que está inserida, o da construção civil; a proporção de empregos de boa qualidade é também pequena (11%), prevalecendo empregos de qualidade duvidosa (cerca de 70%).

Gráfico 7: Distribuição percentual do número de empregos segundo o grau de instrução nas atividades do setor de telecomunicações, no mercado de trabalho nacional (Brasil), setor de serviços e setor da construção civil – Brasil, 2007

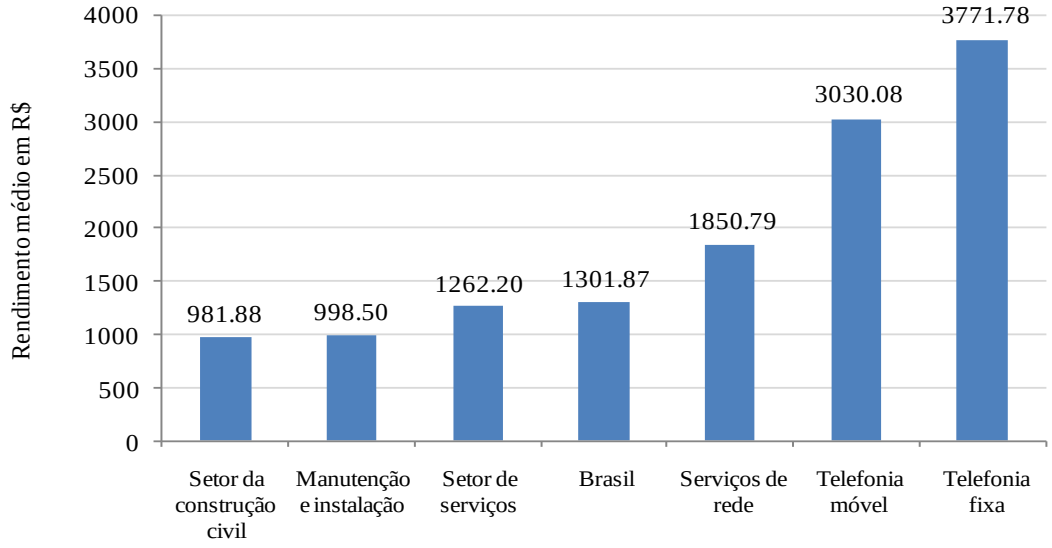


Fonte: Rais/Pdet/Ministério do Trabalho e Emprego.

A composição do mercado de trabalho das atividades analisadas reflete-se nas condições laborais nessas atividades. No caso da condição contratual, os contratos por tempo indeterminado garantem legalmente a maior proteção social ao trabalhador. Em todas as atividades do setor de telecomunicações houve forte prevalência de contratos por tempo indeterminado, mesmo nas atividades de manutenção e instalação: 99% na telefonia fixa, 98% na telefonia móvel, 99% nos serviços de rede e 97% na atividade de manutenção e instalação. Essa observação parece ser uma tendência geral do mercado de trabalho formal no Brasil (72%, mas deve-se incluir mais 16% de estatutários da administração pública, ou seja, menos de 12% de outras formas de contratação), nos setores de serviços (91%, mas deve-se incluir mais 3% de estatutários da administração pública) e até mesmo construção civil (94%).

No caso da inserção profissional, na telefonia fixa e na móvel, a proporção de empregados com educação superior completa é elevada (respectivamente 54% e 42%), o que destoa significativamente da atividade de manutenção e instalação (3%) e do contexto mais amplo (Gráfico 7). No Brasil, por exemplo, a participação de empregados com educação superior foi de 15%, sendo 37% com ensino médio e 43% com até o ensino fundamental. Na telefonia fixa e na móvel, a participação de empregados com até o ensino fundamental é pequena, respectivamente 5% e 2%; nos serviços de rede são 16%, número maior que nas operadoras, porém bastante reduzido em relação ao contexto mais amplo. Na atividade de serviços de rede também se observa boa participação de empregados com educação superior (19%). Nas atividades de telefonia fixa, móvel e serviços de rede, há boa participação de trabalhadores com educação superior incompleta, que indica que ainda estão em graduação e buscando profissionalização: respectivamente 12%, 23% e 9%, o que difere bastante do contexto mais amplo; no Brasil, é de apenas 4% e no setor de serviços em geral, 6%.

Gráfico 8: Remuneração média nas atividades do setor de telecomunicações, no mercado de trabalho nacional (Brasil), setor de serviços e setor da construção civil – Brasil, 2007

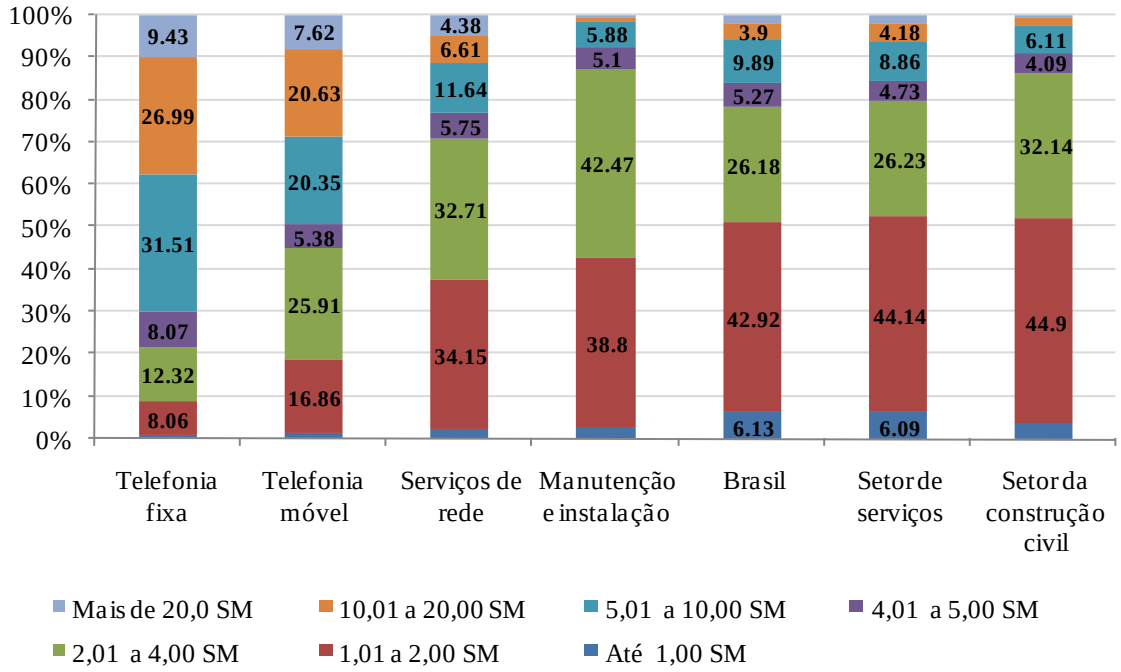


Fonte: Rais/Pdet/Ministério do Trabalho e Emprego. **Nota:** Médias organizadas em forma crescente.

A proporção maior de *ocupações top* e *core*, combinada com trabalhadores qualificados na telefonia fixa e na móvel, demonstra o quanto a remuneração é incrementada nessas atividades, quando comparado com as demais atividades que compõem o setor de telecomunicações e o contexto mais amplo, embora nos serviços de rede também haja indicadores positivos. A remuneração média na telefonia fixa e na móvel foi respectivamente

R$ 3.771 e R$ 3.030, seguido pelas atividades de serviços de rede, R$ 1.850. Nestas três atividades do setor de telecomunicações, em que se concentra maior proporção de empregos de qualidade boa e elevada, houve remuneração média mais elevada que a remuneração média no Brasil, que foi de R$ 1.301, em 2007. Na atividade de manutenção e instalação, a remuneração média ficou abaixo da média nacional, R$ 998, embora um pouco acima da média do setor da construção civil em geral, R$ 981 (Gráfico 8).

Gráfico 9: Distribuição percentual do número de empregos por faixa de rendimento em salários mínimos* nas atividades do setor de telecomunicações, no mercado de trabalho nacional (Brasil), setor de serviços e setor da construção civil – Brasil, 2007

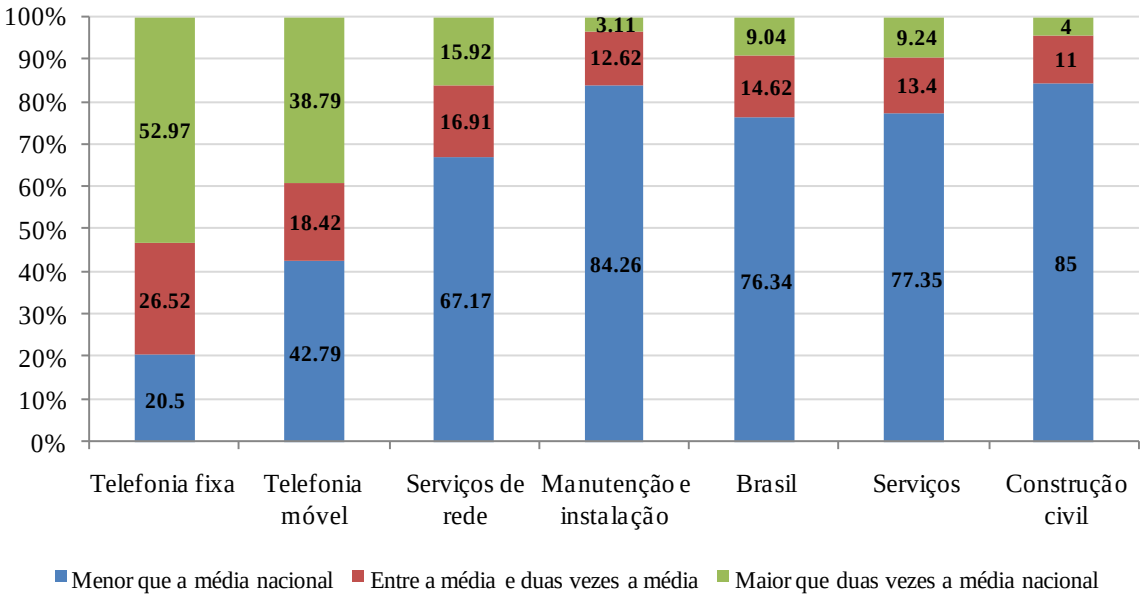


Fonte: Rais/Pdet/Ministério do Trabalho e Emprego. * Salário Mínimo equivalente a R$ 380.

A distribuição da remuneração no setor de telecomunicações por faixas de salários mínimos[13] revela a baixa incidência de empregados recebendo remuneração de até um salário mínimo em todas as atividades do setor (Gráfico 9), tendência do mercado de trabalho formal em geral, onde há pouca participação de empregos com remuneração de até um salário mínimo (6%, no Brasil). Entretanto, há uma concentração elevada de empregos na faixa entre um e dois salário mínimos: 43% no Brasil e 44% no setor de serviços e no setor de construção civil. No setor de telecomunicações, essa realidade só se expressa nas atividades de manutenção e instalação, mas em grau menor (39%), havendo concentração na faixa entre dois e quatro salários mínimos (42%), o que não se reproduz no contexto mais amplo (26% no Brasil e 32% no setor de construção civil). Nas atividades mais dinâmicas do setor a participação de empregos com remuneração de até dois salários mínimos foi de 8% na telefonia fixa e 16% na telefonia móvel; nas atividades de serviços de rede são 34%, mas há boa participação nas faixas mais elevadas, o que não ocorre com manutenção e instalação.

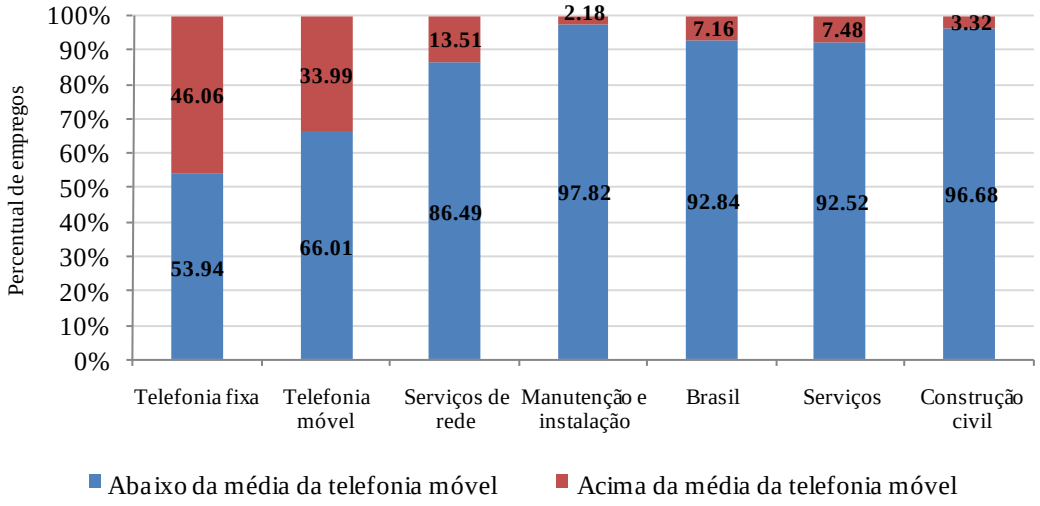
[13] A Lei nº 11.498, de 28 de junho de 2007, estabeleceu, a partir de 1° de abril de 2007, o salário mínimo de R$ 380 (trezentos e oitenta reais), sendo o valor diário R$ 12,67 (doze reais e sessenta e sete centavos) e o seu valor horário R$ 1,73 (um real e setenta e três centavos). Dólar americano em 31/12/2007: USD 1,00 = R$ 1,77.

Gráfico 10: Distribuição do número de empregos segundo a média de rendimento nacional (R$ 1.301) nas atividades do setor de telecomunicações, no mercado de trabalho nacional (Brasil), setor de serviços e setor da construção civil – Brasil, 2007



Fonte: Rais/Pdet/Ministério do Trabalho e Emprego.

Gráfico 11: Distribuição do número de empregos segundo a média de rendimento na telefonia móvel (R$ 3.030) nas atividades do setor de telecomunicações, no mercado de trabalho nacional (Brasil), setor de serviços e setor da construção civil – Brasil, 2007



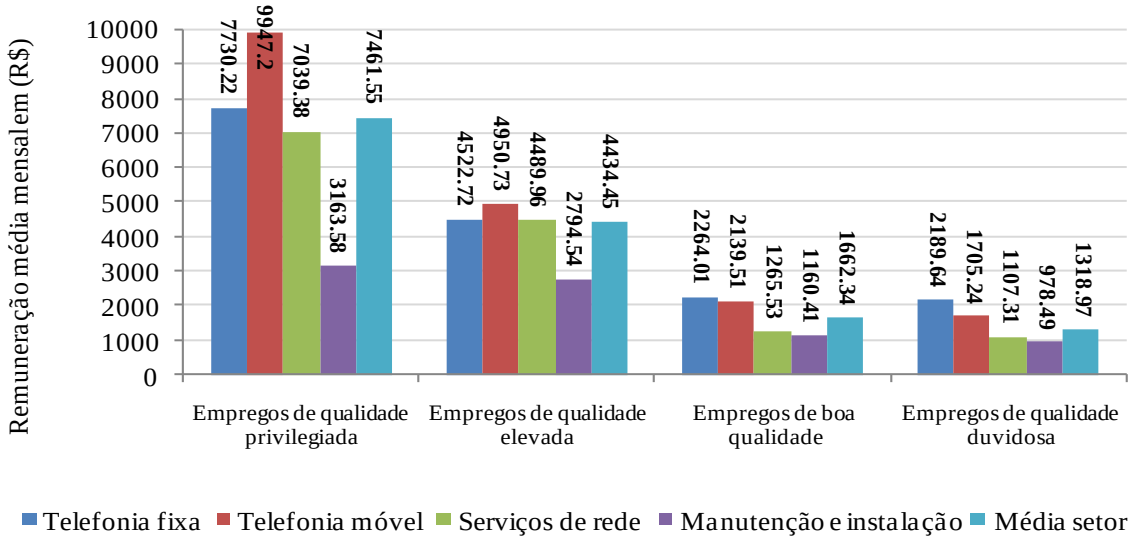
Fonte: Rais/Pdet/Ministério do Trabalho e Emprego.

Considerando a remuneração média no Brasil, que foi de R$ 1.301, em 2007, pode-se observar que na telefonia fixa 79% dos trabalhadores recebem mais da média salarial nacional; na telefonia móvel são 57%, nos serviços de rede são 33%, enquanto que no mercado de trabalho em geral menos de 23% recebem acima da média nacional (Gráfico 10). Já se considerando a remuneração média da telefonia móvel, que foi de R$ 3.030, em 2007, apenas 7% dos trabalhadores do mercado de trabalho formal em geral recebem mais que essa

remuneração, enquanto que na telefonia fixa são 46%, na telefonia móvel são 33% e nos serviços de rede 13% (Gráfico 11). Na atividade de manutenção e instalação, entretanto, apenas 2% dos empregos pagam remuneração acima da média da telefonia móvel.

No caso da remuneração média segundo o grau de *qualidade do emprego* (Gráfico 12), observa-se na telefonia móvel a maior média salarial nas classes de empregos de qualidade privilegiada (R$ 9.947) e qualidade elevada (R$ 4.950), seguido pela telefonia fixa (respectivamente, R$ 7.730 e R$ 4.522); destaca-se, contudo, que nessas duas classes mais altas, a remuneração média nos serviços de rede segue de perto a telefonia fixa (respectivamente R$ 7.039 e R$ 4.489).

Gráfico 12: Rendimento médio segundo os graus de qualidade do emprego nas atividades do setor de telecomunicações, no mercado de trabalho nacional (Brasil), setor de serviços e setor da construção civil – Brasil, 2007



Fonte: Rais/Pdet/Ministério do Trabalho e Emprego.

Alguns aspectos sobre a questão sindical no setor de telecomunicações merecem destaque. Há evidências de que quanto mais tecnológicas e competitivas as atividades econômicas, menor a participação sindical dos trabalhadores e melhor a *qualidade do emprego*. Essa relação contraditória, nos termos do desenvolvimento do movimento sindical tradicional, possui forte sustentação empírica no setor analisado, especialmente no caso dos empregados em empresas de telefonia fixa e móvel, com alguma incidência também nas atividades de serviços de rede. Nas atividades mais dinâmicas, a baixa adesão sindical pôde ser observada nas assembléias e no declínio no comparecimento às eleições sindicais e atividades organizadas pelos sindicatos. Tais aspectos podem estar relacionados à satisfação dos trabalhadores com sua condição laboral nestas atividades, apontando para o consentimento com as relações laborais estruturadas no novo cenário do setor.

Alguns dirigentes sindicais tentam explicar que tal situação foi proporcionada pelo o que eles definem como "seqüelas desarticuladoras da privatização", enquanto outros revelam as dificuldades em propor pautas capazes de concorrer com os benefícios oferecidos pelas empresas inovadoras. Contudo, a baixa participação sindical também pode apontar para uma tendência à "desconfiança" dos trabalhadores, comprometendo demandas dos "novos" representados com as pautas dos "velhos" representantes, aspectos que têm ficado em evidência em entrevistas com trabalhadores. Algumas evidências demonstram também o

reconhecimento do sindicato de que sua ação se enfraqueceu nas atividades mais dinâmicas, como telefonia fixa e telefonia móvel, pois se observa maior mobilização do sindicato (proposição de assembléias, número de notícias em boletins) voltada para as atividades econômicas menos competitivas e com menor inovação tecnológica, como manutenção e instalação de terminais, atividades sabidamente terceirizadas, com piores condições de remuneração, inserção profissional e condição contratual, aspectos que justificam a maior valorização da ação sindical entre os trabalhadores.

5. Conclusões

Na telefonia fixa e na telefonia móvel, que são as atividades mais dinâmicas, com maior competitividade e maior grau de inovações tecnológicas e organizacionais, atividades laborais mais complexas são mais recorrentes: na composição do mercado de trabalho, houve maior proporção de empregos de qualidade elevada e empregos de boa qualidade e também melhores condições laborais, medidas pela mais ampla inserção profissional e melhor rendimento. Nessas atividades em que o ambiente econômico demonstra convergência entre competição de mercado, inovações tecnológicas e organizacionais e demanda por trabalho mais qualificado ocorre também menor número de empregos de qualidade duvidosa ou de baixa qualidade. Porém, empregos de baixa qualidade estão presentes no setor de telecomunicações, tanto no conjunto de empregos do setor como nas atividades isoladas, mas com destaque em serviços de rede e, especialmente, na manutenção e instalação.

A presente análise corrobora com a tese de que nas atividades econômicas mais dinâmicas ocorre geração mais acentuada de empregos de melhor qualidade. Contudo, o caso analisado revela que há alguns fatores condicionantes, como, por exemplo, o salto tecnológico por que passou o setor, a expansão comercial e a regulação do mercado. Os dois primeiro fatores foram bastante discutidos anteriormente, mas sobre o segundo fator, é importante destacar a vigilância sobre a qualidade dos serviços e as políticas para evitar a formação de monopólios privados, que são aspectos que protegem e mantém o dinamismo setorial.

Em termos teóricos, também cabe esclarecer que a evolução positiva da *qualidade do emprego* se expressa principalmente na composição de mercados de trabalho, quando há participação crescente de empregos de qualidade elevada e boa qualidade. Dificilmente pode-se buscar analisar *qualidade do emprego* pressupondo que todos os empregos podem ou "deveriam" ser de alta qualidade. Os mercados de trabalho são duplamente heterogêneos. Existe uma miríade de atividades laborais e outra de atividades econômicas que projetam uma multiplicidade de variações nas relações e nas condições laborais. Além disso, as atividades laborais menos enriquecidas possuem uma "justificação" sócio-econômica. O que se pode pressupor seria que os empregos de qualidade duvidosa ou de baixa qualidade não prevaleçam na composição dos mercados de trabalho, para que se evite a constituição de mercados de trabalho marcados pela desigualdade plena.

Referências bibliográficas

ANATEL. Agência Nacional de Telecomunicações. <http://www.anatel.gov.br> (Indicadores).

BALBONTÍN, Patricio Rozas. *Privatización, reestruturación industrial y prácticas regulatórias en el sector telecomunicaciones*. Santiago do Chile: CEPAL/ONU, 2005.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social. Uma crônica do salário*. Tradução de Iraci D. Poleti. 5ª edição. Petrópolis-RJ: Editora Vozes, 1998.

DE NEGRI, João Alberto; DE NEGRI, Fernanda; COELHO, Danilo; TURCHI, Lenita. Tecnologia, Exportação e Emprego. IN: DE NEGRI, João Alberto; DE NEGRI, Fernanda; COELHO, Danilo (Organizadores). *Tecnologia, exportação e emprego*. Brasília: IPEA, 2006. p. 17-50

DE NEGRI, João Alberto; SALERNO, Mario Sergio; CASTRO, Antonio Barros de. Inovações, padrões tecnológicos e desempenho das firmas industriais brasileiras. IN: DE NEGRI, João Alberto; SALERNO, Mario Sergio (Organizadores). *Inovações, padrões tecnológicos e desempenho das firmas industriais brasileiras*. Brasília: IPEA, 2005. P. 5-46

DORE, Ronald. Jobs and employment: good jobs, bad jobs and no jobs. *Industrial Relations Journal*, vol. 28, no. 4, pp. 262-268, 1997.

FARNÉ, Stefano. *Estudio sobre la calidad del empleo em Colombia*. Lima/Peru: OIT/Oficina Subregional para los Países Andinos, 2003. 38p.

_____. *Informe sobre la calidad del empleo en Colombia*. OIT, Oficina de Area y Equipo Tecnico para los Paises Andinos. Bogotá: OIT, 2001. 27p.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso Carlos. Estratégias competitivas e competências essenciais: perspectivas para a internacionalização da indústria no Brasil. *Gestão & Produção*, São Paulo, v. 10, p. 129-144, 2003a.

_____. Formação de competências em redes internacionais: o caso da indústria de telecomunicações. *Administração em Diálogo*, São Paulo, no. 5, pp. 33-41, 2003b.

GALINA, Simone Vasconcelos Ribeiro. *Desenvolvimento Global de Produtos: o papel das subsidiárias brasileiras de fornecedores de equipamentos de telecomunicações.* Tese de Doutorado. São Paulo: Escola Politécnica – Engenharia – Universidade de São Paulo, 2003.

GONZÁLES, Cecilia Senén; GARRO, Silvia. Fortaleza colectiva y fragmentación sindical en el sector de telecomunicaciones en la Argentina post-devaluación. *Revista Latinoamericana de Estudios Del trabajo*. Segunda época, Año 13, N° 19, 2008, p. 145-171.

GUIMARÃES, Sônia Maria K. As telecomunicações no Brasil após a privatização. IN: PICCININI, Valmíria C.; HOLZMANN, Lorena; KOVÁCS, Ilona (Org.). *O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea*: persistências e inovações. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006. (p. 145-175)

IBGE. Instituto Brasileiro de Economia e Estatística. O setor de tecnologia da informação e comunicação no Brasil, 2003-2006. Estudos e pesquisas. Rio de Janeiro: IBGE, 2009. 84p.

_____. Pesquisa de Inovação Tecnológica 2005 – Pintec. Coordenação de Indústria. Rio de Janeiro: IBGE, 2007. 160p.

JANNUZZI, Paulo de Martino. As ocupações brasileiras segundo a CBO 2002: caracterização empírica com base no censo 2000. *Revista da Abet*, V. IV, N° 2, p. 61-95, Jul-Dez. 2004.

KATZ, Harry. (ed.). *Telecommunications. Restructuring work and employment relations worldwide.* Ithaca: ILR Press, Cornell University, 1997.

KALLEBERG, Arne L.; RESKIN, Barbara F.; HUDSON, Ken. Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65 (April), 256-278, 2000.

LARANGEIRA, Sônia Maria Guimarães. Privatization and deregulation of telecommunications in Brazil: the global influence and local implications. In: BEUKEMA, Leni; CARILLO, Jorge Hector. (Org.). *Globalism/Localism at work*. 1ª ed. Amsterdã (NL), 2004. p. 75-98.

_____. A reestruturação das telecomunicações e os sindicatos. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. Vol. 18. Nº 52. Junho, 2003. Pp. 81-106.

_____. Reestruturação no setor das Telecomunicações: inovações tecnológicas, privatizações e desregulamentação: aspectos da experiência internacional. *Revista Latinoamericana de Estúdios del Trabajo*, ano 4, nº 8, 1998. Pp. 159-178.

McGOVERN, Patrick; SMEATON, Deborah; HILL, Stephen. Bad Jobs in Britain: Nonstandard Employment and Job Quality. *Work and Occupations*, Sage, Vol. 31 No. 2, pp. 225-249, May 2004

MEISENHEIMER, Joseph. The services industry in the 'good' versus 'bad' jobs debate. *Monthly Labor Review*, vol. 121, no. 2, pp. 22-47, 1998.

MOCELIN, Daniel Gustavo. Qualidade do emprego nas telecomunicações pós-privatização. *Cadernos do CRH (UFBA)*, V. 20, nº 50, p. 299-318, Salvador, 2007.

_____. *Qualidade do emprego em contexto de mudança tecnológica: o caso das operadoras de telefonia móvel celular.* Dissertação de mestrado. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-graduação em Sociologia, 2006. 211p.

MOCELIN, Daniel G.; SILVA, Luís F. S. Corrêa da. O telemarketing e o perfil sócio-ocupacional dos empregados em *call centers*. *Cadernos do CRH (UFBA)*, V. 21, n° 53, p. 365-387, Salvador, 2008.

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. Programa de Disseminação do MTE (PDET) (Bases estatísticas RAIS-Caged) http://www.mte.gov.br http://www.mte.gov.br/Menu/Estatisticas/.

_____. Registros administrativos: RAIS e CAGED. Brasília: MTE, SPPE/DES/CGET, 2000. 17p.

NORONHA, Eduardo G.; DE NEGRI, Fernanda; ARTUR, Karen. Custos do Trabalho, Direitos Sociais e Competitividade Industrial. IN: DE NEGRI, João Alberto; DE NEGRI,

Fernanda; COELHO, Danilo (Organizadores). *Tecnologia, exportação e emprego*. Brasília: IPEA, 2006. p. 161-202

OECD. The characteristics and quality of service sector jobs. *Economic Outlook*, OECD, Paris, 2001

PROCHNIK, Victor; FREITAS, Fernando; ESTEVES, Luiz Alberto. Emprego e salários na evolução recente do setor de serviços de telecomunicações brasileiro. IN: DE NEGRI, João A.; KUBOTA, Luis C. *Estrutura e dinâmica do setor de serviços no Brasil*. Brasília: IPEA, 2006. pp. 465-502

RUDUIT GARCIA, Sandro. Privatização e emprego no setor de telecomunicações: novas oportunidades ou degradação do trabalho? O caso do Rio grande do Sul, Brasil. *Scripta Nova*. Barcelona: Universidade de Barcelona, 1 de agosto de 2004, Vol. VIII, num. 170 (12).

SLAUGHTER, Jane. *Should we all compete against each other?* Labor Notes, mayo, 1993.

SZAPIRO, Marina H. de Souza. As mudanças recentes do setor de telecomunicações e os desafios impostos ao sistema de inovação brasileiro. *Revista de Economía Política de las Tecnologías de la Información y Comunicación*, Vol. IX, n. 2, mayo – ago. 2007

TELECO. Site especializado em telecomunicações. Diversos estudos, tutoriais, dados e comentários sobre o setor e empresas de telecomunicações. Acesso <http://www.teleco.com.br>

TILLY, Chris. Arresting the decline of good jobs in the USA? *Industrial Relations Journal*, vol. 28, no. 4, pp. 269-274, 1997.

WALTER, Jorge. Privatizaciones y relaciones laborales em la telefonia latinoamericana. *Revista Latinoamericana de Estúdios del Trabajo*, ano 4, nº 8, p. 89-107, 1998.

WOHLERS, Marcio. A reforma do modelo de telecomunicações: o menu internacional e a opção brasileira. IN: TAPIA, Jorge Ruben Biton; RALLET, Alain (Orgs). *Telecomunicações, desregulamentação e convergência tecnológica: Uma análise comparada.* Campinas, SP: UNICAMP, 1999. Coleção pesquisas, n° 2, p. 43-73.

DIREITOS SOCIAIS NA CONSTITUIÇÃO CIDADÃ: UM BALANÇO DE 21 ANOS

Carlindo Rodrigues de Oliveira*
Regina Coeli de Oliveira**

RESUMO

O presente trabalho faz um balanço dos direitos sociais previstos na Constituição de 1988, destacando seus avanços e limitações ao longo destes últimos vinte e um anos. Começando pelos direitos dos trabalhadores e, em seguida, pelos dispositivos relativos à Seguridade Social, o trabalho busca compreender as motivações do legislador constituinte e o histórico de constantes disputas no interior da sociedade, em torno da regulamentação, manutenção e aprimoramento desses direitos ao longo dos anos.

Palavras-chave: constituição, direitos sociais, seguridade social

*Economista, mestre em Ciência Política pela UFMG e técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE.
** Assistente Social, mestre em Serviço Social pela Universidad Nacional Autónoma de Honduras e professora do Curso de Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC-MG.

DIREITOS SOCIAIS NA CONSTITUIÇÃO CIDADÃ: UM BALANÇO DE 21 ANOS

1. INTRODUÇÃO

No dia 5 de outubro de 2009, a Constituição Federal completará 21 anos de vigência, atingindo, portanto, a maioridade. Conhecida como a "Constituição Cidadã", mereceu essa alcunha em função da inclusão, como direitos fundamentais, de uma série de direitos sociais que a colocaram em contemporaneidade com os anseios da sociedade brasileira, após 42 anos de vigência da Constituição Federal de setembro de 1946, última promulgada sob regime democrático.

Criticada por uns, pelo detalhismo de suas disposições, justifica-se essa sua característica pela tradição de alto grau de descumprimento da legislação ordinária no país, a exemplo do que ocorre com a legislação trabalhista criada nas décadas de 30 e 40 e inscrita na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT -, cujo cumprimento ainda é motivo de frequentes demandas judiciais por parte dos trabalhadores.

O presente artigo visa avaliar os avanços introduzidos na Constituição, em seus artigos 1º e 3º (Princípios Fundamentais); artigos 7º a 11 (Dos Direitos e Garantias Fundamentais, Capítulo II, dos Direitos Sociais); artigo 165 (dos Orçamentos, parágrafo 5º) e artigos 193 a 204 (Da Ordem Social, Capítulos I e II, da Seguridade Social). Visa, também, analisar os desafios para que estas conquistas da legislação sejam integralmente implementadas.

Estes avanços foram obtidos graças à organização e mobilização de expressivos segmentos da sociedade brasileira, desde meados da década de 70, sendo que entre as bandeiras democráticas colocadas por esses segmentos estava a de uma Constituinte livre e soberana. Instalou-se, no entanto, um Congresso Nacional Constituinte, eleito em 1986, com uma composição predominantemente conservadora, no contexto do governo Sarney e sob a euforia do Plano Cruzado de estabilização monetária.

Entretanto, foram decisivas a mobilização social e a eleição de uma minoria atuante de parlamentares constituintes com origem nos movimentos sindical e popular, e em outras organizações da sociedade civil, com vínculos com suas bases e comprometidos com as propostas democráticas. Merece destaque o papel cumprido pelos Comitês Pró-Participação Popular na Constituinte, disseminados pelo território nacional, formulando e acompanhando a votação de propostas de interesse da maioria da população brasileira. Muitas dessas propostas foram configuradas em emendas populares, asseguradas no artigo 24 do Regimento Interno da Assembléia Nacional Constituinte, subscritas por 30.000 ou mais eleitores brasileiros, em listas organizadas por, no mínimo, três entidades associativas, legalmente constituídas (Brasil, 1987).

Um procedimento utilizado por esses Comitês foi a divulgação, nas bases eleitorais dos deputados e senadores constituintes, de seu posicionamento frente às propostas de interesse democrático e popular. Essa divulgação logrou a mudança de votos de muitos parlamentares, por temerem repercussões negativas em uma futura eleição.

2. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Logo em seu artigo 1º, a Constituição Federal de 1988 (Brasil,1988) define a República Federativa do Brasil como Estado democrático de direito, tendo como fundamentos:

I – a soberania;
II – **a cidadania**;
III – **a dignidade da pessoa humana**;
IV – **os valores sociais do trabalho** e da livre iniciativa;
V – o pluralismo político. (Grifos dos autores).

O parágrafo único deste artigo estabelece que todo poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos previstos na Constituição. Esta diretriz abre a perspectiva para a articulação entre a democracia representativa e a participativa, possibilitando a democratização do Estado e legitimando a criação, pelas leis que regulamentaram as políticas públicas, de órgãos deliberativos institucionalizados, com participação da sociedade civil, como conferências e conselhos, além de experiências inovadoras, como a do orçamento participativo, que já obtiveram reconhecimento internacional.

Isso é muito significativo para a sociedade brasileira, considerando-se sua longa tradição política autoritária, com predomínio de um modelo de dominação oligárquico, patrimonialista e burocrático, que resultou i) na marginalização política e social das classes populares, ou sua integração através do populismo e do clientelismo; ii) na restrição da esfera pública e sua privatização pelas elites; e iii) na "artificialidade" do jogo democrático e da ideologia liberal, causando uma imensa discrepância entre o "país legal" e o "país real" e com obstáculos enormes à construção da cidadania, ao exercício dos direitos e à participação popular autônoma. (Santos, 2003).

Em seguida, em seu artigo 3º, a Constituição Federal define os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I – **construir uma sociedade livre, justa e solidária**;
II – garantir o desenvolvimento nacional;
III – **erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais**;
IV – **promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação**. (Brasil, 1988, grifos nossos).

Desde os primeiros dispositivos, portanto, a Constituição de 1988 deixa claro que a atenção e a promoção do atendimento às necessidades dos trabalhadores e dos demais cidadãos são um traço distintivo da nova Carta, merecendo igual tratamento dado às questões da democracia e do desenvolvimento econômico.

3. DIREITOS SOCIAIS

No Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais), o legislador incluiu os Direitos Sociais (Capítulo II, artigos 6º a 11), que serão comentados a seguir:

O artigo 6º define, de forma ampla, como direitos sociais "a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados".

No artigo 7º é que se concentram os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, num total de trinta e quatro incisos, alguns dos quais serão comentados a seguir, por representarem efetivos avanços sociais.

Inciso I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Não por acaso, o legislador constituinte inseriu como direito primeiro dos trabalhadores a garantia contra a dispensa imotivada. Ela se justifica em função do reconhecimento da diferença de poder do trabalhador em relação ao empregador na relação de emprego, diferença esta que só é possível superar com a constituição do trabalhador em sujeito coletivo, via sindicato, com atuação efetiva, para o quê a garantia contra a despedida arbitrária é pré-condição.

O dispositivo em tela inspira-se, ainda, na Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1982), que tem o mesmo objetivo. Essa convenção, embora ratificada pelo Congresso Nacional, em setembro de 1992, teve sua vigência suspensa por iniciativa unilateral do governo Fernando Henrique Cardoso, em novembro de 1996, dez meses após ter entrado em vigor no país (Dieese, 1996). Em fevereiro de 2008, em resposta a reivindicação conjunta das centrais sindicais na IV Marcha a Brasília, de dezembro de 2007, o presidente Lula enviou ao Congresso Nacional, mensagem para nova ratificação da Convenção 158, que tramita no Legislativo[1].

A lei complementar a que se refere o artigo 7º, Inciso I, até hoje não foi elaborada pelo Parlamento brasileiro. Porém, enquanto a lei complementar não for aprovada, o artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição determina o aumento na multa por despedida sem justa causa, de 10% para 40% do saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Mas, devido aos baixos salários vigentes na economia brasileira e à elevada taxa de rotatividade no emprego por iniciativa do empregador que ocorre no país, saldo e multa acabam sendo de pequena monta, relativizando a proteção pretendida.

Inciso II – seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário.

Outra inovação da Constituição de 1988 foi a garantia de seguro desemprego, importante elemento do sistema de proteção social dos trabalhadores. Apesar de só ter sido regulamentado em 1990, o seguro desemprego representou enorme avanço social,

[1] A atitude do governo teve repercussão ambígua. Para alguns, bastaria que o presidente Lula editasse um decreto revogando o Decreto 2.100/96 assinado pelo ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, para que a Convenção, que já havia sido ratificada pelo Congresso em 1982, voltasse a ter eficácia no país. Está tramitando, desde 1997, no Supremo Tribunal Federal, uma Ação Direta de Inconstitucionalidade, movida pela Central Única dos Trabalhadores e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura, questionando a legalidade do Decreto 2.100/96, com o argumento de que somente o Congresso Nacional poderia denunciar uma convenção por ele ratificada. Até o momento de conclusão deste trabalho, havia o posicionamento de quatro dos onze juízes do STF, com resultado parcial de três votos favoráveis à ADIN e um contrário.

especialmente diante da escalada das taxas de desemprego ao longo da década de 90 e nos primeiros anos da década atual (Tabela 1). Embora ainda atinja uma quantidade insuficiente de desempregados, dadas as exigências para acesso a este direito, e se caracterize pela baixa remuneração assegurada e o pequeno período de cobertura, só em 2007 o seguro desemprego atendeu 6,15 milhões de trabalhadores, num valor total de R$ 12,5 bilhões (Dieese, 2008).

Tabela 1
Taxa de desemprego total
Região Metropolitana de São Paulo
1985-2008

Ano	Taxa de desemprego (em %)	Ano	Taxa de desemprego (em %)
1985	12,2	1997	16,0
1986	9,6	1998	18,2
1987	9,2	1999	19,3
1988	9,7	2000	17,6
1989	8,7	2001	17,6
1990	10,3	2002	19,0
1991	11,7	2003	19,9
1992	15,2	2004	18,7
1993	14,6	2005	16,9
1994	14,2	2006	15,8
1995	13,2	2007	14,8
1996	15,1	2008	13,4

Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de São Paulo
Convênio DIEESE/SEADE/MTE/FAT (disponível em www.dieese.org.br)

Inciso IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

Neste inciso, a Constituição reforça o caráter familiar da definição de salário mínimo (como já definido desde 1946) e arrola, de forma ampla, os itens que deve cobrir. A realidade, entretanto, é que o salário mínimo oficial jamais foi suficiente para assegurar esse padrão de vida mínimo, embora já tenha sido fixado bem acima do patamar atual no final da década de 50. Em valores atuais, de maio de 2009, o salário mínimo mensal médio de 1957 equivalia a R$ 1.320.91. Mesmo comparado ao valor do primeiro salário mínimo, fixado em julho de 1940, o atual piso R$ 465,00 reais equivale a apenas 43,18% daquele valor. Publicação do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese, 2009) estima o Salário Mínimo Necessário, em maio de 2009, para atender ao dispositivo constitucional em R$ 2.045,06, para uma pequena família de dois adultos e duas crianças.

Entretanto, nos últimos quinze anos, após o Plano Real, o salário mínimo tem sido objeto de recuperação de seu valor, com reajustes superiores às taxas de inflação. Isso resultou numa majoração que mais do que duplicou seu poder aquisitivo. Em 2006, comissão quadripartite (governo, centrais sindicais, confederações patronais e entidades de aposentados) definiu uma

política de médio prazo de valorização do salário mínimo, que deve ser reajustado até 2011 em percentual correspondente à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor, acrescido de aumento real correspondente à variação do Produto Interno Bruto (PIB) ocorrida dois anos antes. Mesmo assim, o alcance do valor assegurado na Constituição, ainda aparece distante no horizonte.

Inciso XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei.

A participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas (PLR) era antiga reivindicação dos trabalhadores, já prevista na Constituição de 1946, mas nunca regulamentada. Reinscrita em 1988, foi regulamenta apenas em dezembro de 1994, no apagar das luzes do governo Itamar Franco, através de medida provisória (MP). Essa MP foi reeditada inúmeras vezes, até ser convertida na Lei 10.101/2000, atualmente em vigor (Brasil, 2000b). A negociação da PLR tem se constituído, desde então, em importante item das negociações coletivas entre sindicatos e empresas, num contexto de baixas taxas de inflação e desindexação salarial.

A parte relativa à participação dos trabalhadores na gestão das empresas ainda carece de regulamentação.

Inciso XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Outra antiga reivindicação dos trabalhadores era a redução da duração semanal do trabalho para quarenta horas. Nos anos 80, algumas categorias já haviam alcançado a redução para quarenta e quatro horas, em acordos coletivos. A Constituição de 1988 veio estender esse direito ao conjunto dos trabalhadores.

É de se observar, entretanto, que as empresas não criaram novos empregos na proporção da redução do tempo de trabalho semanal. Boa parte dessa redução foi compensada com o aumento da produtividade ou do número de horas extras trabalhadas, diante da ampla possibilidade de utilização desse expediente pelas empresas. O movimento sindical desenvolve, hoje, intensa campanha pela redução da jornada para 40 horas semanais, sem redução salarial e com limitação das horas extras, como forma de melhorar as condições de vida do trabalhador e gerar novos empregos.

Inciso XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

A redução da jornada para os trabalhadores sujeitos a regime de turnos ininterruptos de revezamento visava garantir compensação a estes trabalhadores pelo desgaste decorrente da alternância de turnos (diurno/noturno) e consequências para sua saúde e convívio social, fartamente comprovados na literatura especializada (Fischer et al, 2003 e Dieese, 1997). Outra consequência imediata dessa medida foi a necessidade de ampliação de quatro para cinco

equipes de trabalho por parte das empresas que a utilizam, com reflexos positivos também para o nível de emprego.

A inscrição do termo "salvo negociação coletiva" no Inciso XIV, num primeiro momento, serviu aos trabalhadores que preferiam manter a jornada de oito horas em troca da ampliação do número de horas de folga, mantendo-se a duração anual do trabalho reduzida, se comparada à duração anual com as seis horas diárias. Nos anos recentes, entretanto, foi utilizada pelas empresas como forma de pressionar pelo retorno a tabelas de quatro equipes, diante da ameaça de fixação dos turnos, com prejuízos evidentes para a equipe fixada no turno da noite. Atualmente, poucas empresas ainda adotam as escalas com cinco equipes, cuja extinção vem gerando fortes conflitos e cujo retorno continua na pauta de reivindicação dos sindicatos de trabalhadores. Algumas empresas – inclusive multinacionais – fixaram unilateralmente os turnos nos últimos anos, procedimento que vem sendo questionado pelos sindicatos de trabalhadores, permanecendo o tema como forte elemento de contencioso entre capital e trabalho.

Inciso XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo em cinquenta por cento à do normal.

O adicional de horas extras foi ampliado em 1988, dos anteriores vinte por cento previstos na CLT, para os atuais cinquenta por cento. Essa medida visava o desestímulo à realização de horas extras, através de seu encarecimento para as empresas. Esse efeito, entretanto, foi insuficiente para reduzir o número de horas extras trabalhadas, por ter sido adotado sem que fosse reduzido o número total mensal de horas extras permitido (Calvete, 2006). Mas, em acordos e convenções coletivas de trabalho, a majoração desse percentual tem sido negociada com algum sucesso.

Inciso XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

Esse adicional de um terço sobre o valor das férias inspirou-se em cláusulas de acordos e convenções coletivas de algumas categorias, que asseguravam o que se convencionou chamar de "retorno de férias". Esse adicional permite ao trabalhador a destinação de parte de sua remuneração para o efetivo gozo das férias.

Inciso XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

Outra ampliação de direitos, realizada pela Constituição Federal de 1988, refere-se à licença-maternidade, que passou de noventa para cento e vinte dias, pagos pela Previdência Social, para que não houvesse discriminação do trabalho feminino pelas empresas. Essa licença visa possibilitar maior dedicação da mãe à criança num período crítico do seu desenvolvimento, garantindo, inclusive, melhores condições para a prática do aleitamento.

Em setembro de 2008, o Congresso Nacional aprovou a Lei 11.770, prevendo a extensão da licença-maternidade para seis meses, por iniciativa opcional das empresas, que passam a poder deduzir esse custo extra do recolhimento de seu imposto de renda (Brasil, 2008b).

Inciso XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei.

A criação desse direito, embora restrito, veio incentivar o aprofundamento da relação pai-filhos e sinaliza no sentido de uma melhor distribuição das tarefas domésticas no pós-parto, contribuindo para o aperfeiçoamento das relações de gênero.

A lei regulamentadora ainda não foi criada, valendo a regra das Disposições Transitórias da Constituição, que prevê um período de apenas cinco dias corridos, contados do nascimento da criança. Nesse sentido, existe ainda um longo caminho a ser percorrido no futuro, para, quem sabe, podermos usufruir de um período bem mais extenso, que amplie as vantagens da licença-paternidade, diminuindo, assim, o risco de discriminação das mulheres no mercado de trabalho[2].

Inciso XXVII – proteção em face da automação, na forma da lei.

A proteção do trabalhador em face da introdução de inovações tecnológicas por parte das empresas ainda continua dependente de regulamentação. Sua importância é evidente, como atestam os dados sobre a redução do emprego bancário no Brasil nos anos 90, de um total de aproximadamente 1 milhão de trabalhadores para o contingente atual de cerca de 400 mil bancários. Essa redução decorreu, em boa medida, da introdução de inovações tecnológicas pelos bancos, sem qualquer negociação ou compensação aos trabalhadores.

Inciso XXIX – ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;
b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural.

Este inciso ampliou o prazo de prescrição de direitos do trabalhador urbano, que era de dois anos, para cinco anos, favorecendo a recuperação de direitos lesados pelo empregador.

Inciso XXXIV, parágrafo único – são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos, os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Este parágrafo amplia significativamente os direitos dos empregados domésticos, em relação ao status anterior[3]. Mesmo assim, não lhes foram estendidos importantes direitos, como a

[2] Na Suécia, a licença quando do nascimento de um filho, é de 450 dias (15 meses), que podem ser compartilhados (metade e metade) por pai e mãe e usufruídos em tempo integral, em meio expediente ou durante 1/4 da jornada (Faria, 2002).

[3] A Lei 5859/72, que regulamentou a profissão de empregado doméstico, previa apenas a necessidade de registro em carteira de trabalho, férias anuais de 20 dias úteis e acesso aos benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social (Brasil, 1972). Posteriormente à Constituição de 1988, outras leis ampliaram direitos do empregado doméstico, como a Lei 10.208/2001 - que estendeu a eles o FGTS (em caráter opcional) e o seguro desemprego (Brasil, 2001) e a Lei 11.324/2006, que estendeu a estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez e até cinco meses após o parto, definiu as férias de 30 dias corridos com adicional de 1/3, além de precisar outros artigos da Lei 5859/72 (Brasil, 2006a).

limitação da jornada de trabalho, adicionais de hora extra e noturno, salário família, entre outros. O significado desta ampliação de direitos pode ser dimensionado quando se constata o peso dessa categoria profissional entre os trabalhadores brasileiros, e sua composição predominantemente feminina e de raça negra.

A liberdade de organização sindical

O artigo 8º trata da garantia de organização sindical. Diz o artigo:

Artigo 8 º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV – a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei:

V – ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII – o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII – é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei;

Parágrafo único – As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Este artigo 8º apresenta evidentes avanços, ao proibir qualquer intervenção do Estado na vida sindical, ao contrário do que ocorria até então. Define o sindicato como organização de direito privado – e não mais como órgão de colaboração com o poder público - e exige a presença do sindicato em qualquer processo de negociação coletiva. A liberdade sindical, entretanto, foi restringida no tocante à forma de organização sindical, que prevê a compulsoriedade da organização unicista por categoria, eliminando a possibilidade dos trabalhadores decidirem, eles mesmos, entre uma estrutura unicista ou pluralista, como ocorre na maioria dos países desenvolvidos, signatários da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1948). Essa restrição reflete a própria ausência de consenso no interior do movimento sindical patronal e de trabalhadores, a respeito do grau de liberdade almejado e configura-se como uma das antinomias presentes no texto constitucional.

A Constituição de 1988 estendeu, também, aos servidores públicos o direito de sindicalização, até então proibida, conforme o artigo 37, Inciso VI:

Artigo 37 – Inciso VI - é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical.

O legislador não previu, porém, o direito de negociação coletiva aos servidores públicos, gerando uma situação paradoxal, onde o trabalhador tem o direito de se constituir em sindicato, mas este não tem poder negocial, que é a sua própria razão de ser.

O direito de greve

Um dos maiores avanços inscritos na Constituição de 1988 refere-se ao direito de greve, previsto de forma abrangente no artigo 9º:

Artigo 9º - É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

A história do país revela que o direito de greve foi sempre restringido pela legislação, mesmo quando assegurado constitucionalmente. A começar pelo Código Penal de 1890 (art.205 e 206), que previa pena de prisão e multa em caso greve, passando pelo Decreto 21.396 de 1932 e pela Lei 38, de 1935. A inscrição da greve como tema constitucional ocorreria apenas na Constituição de 1937, outorgada por Getúlio Vargas sob a ditadura do Estado Novo, que considerava a greve como "recurso anti-social" e, por isso mesmo, proibida (Brasil, 1978). Com o fim do Estado Novo e a redemocratização do país, a nova Constituição, promulgada em setembro de 1946, assegurava o exercício do direito de greve, mas remetia sua regulamentação à lei ordinária. Naquela ocasião, entretanto, o Supremo Tribunal Federal considerou válidos os dispositivos do Decreto-lei 9.070 (Brasil,1946), de março daquele ano, como sendo compatíveis com o novo preceito constitucional, embora anteriores à nova Constituição e malgrado restringissem fortemente o exercício do direito de greve[4]. Em junho de 1964, após o golpe militar, o Decreto-lei 9.070 foi substituído pela Lei 4.330 (Brasil, 1964), mais conhecida como "lei anti-greve", tamanhas as restrições que impunha ao exercício desse direito fundamental do trabalhador. Essa lei, complementada em 1978 pelo Decreto-lei 1.632 (sobre greve em serviços essenciais), vigorou até outubro de 1988, quando foi revogada pela nova Constituição. Em todo esse período, portanto, para usar uma metáfora já de domínio público, a regulamentação do direito de greve transformou o direito em delito.

Como visto, a Constituição de 1988 assegurou de forma ampla o direito de greve. Mas, sob o pretexto de regulamentar o parágrafo 1º do artigo 9º, o governo Sarney (1985-1989) editou uma Medida Provisória (MP-50), logo em abril de 1989, no bojo de um surto grevista contra as medidas do Plano Verão de estabilização, que confiscava os salários dos trabalhadores. (Brasil, 1989a). As greves por categoria culminaram com a realização da greve geral de 14 e 15 de março de 1989, pouco antes da edição da MP-50. Essa MP, reeditada em 26 de maio, seria posteriormente convertida pelo Congresso Nacional na Lei 7.783, de 28 de junho de 1989, ainda hoje em vigor (Brasil, 1989b). Essa lei restringe claramente o direito de greve em todos os setores – ao invés de se deter na identificação dos serviços ou atividades essenciais e na garantia do atendimento das necessidades essenciais da comunidade, em caso de greve. Além de exigir uma série de procedimentos para que a greve se inicie – em claro confronto com o *caput* do artigo 9º da Constituição de 1988 -, a Lei 7.783 dá ao Procurador Regional do

[4] Esse procedimento do STF denomina-se "recepção de norma jurídica preexistente".

Trabalho a prerrogativa de instaurar, imediatamente após a deflagração da greve, o dissídio coletivo na Justiça do Trabalho e a greve, mesmo se for considerada legal (não abusiva, nos termos atuais), deve ser interrompida após a decisão do tribunal sobre o mérito das reivindicações, sob pena de se tornar abusiva a partir daí, sujeitando os trabalhadores e seus sindicatos a uma série de penalizações. Mesmo que a decisão de mérito do tribunal contrarie totalmente os pleitos que suscitaram a eclosão da greve.

A revogação da Lei 7.783/89 é condição necessária para restabelecer o direito de greve, da forma como definido pelo legislador constituinte.

A Constituição de 1988 estendeu, ainda, o direito de greve aos servidores públicos, no seu artigo 37:

Artigo 37 – Inciso VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei complementar[5].

A lei específica sobre o direito de greve no serviço público ainda não foi elaborada. Para evitar esse vácuo jurídico, o Supremo Tribunal Federal estendeu provisoriamente aos servidores públicos, em 2007, as regras previstas na Lei 7.783/89 para os trabalhadores da iniciativa privada.

A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho

Por fim, o artigo 11 da Constituição de 1988 prevê a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados:

Artigo 11 – Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Este tema, tão caro ao sindicalismo, acabou tratado de forma evidentemente insuficiente na Constituição de 1988. Mesmo assim, o entendimento prevalecente é o de que o Artigo 11 ainda depende de regulamentação, o que não ocorreu até hoje.

Juntamente com a garantia contra a dispensa imotivada e o direito amplo de greve, a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho forma o tripé que asseguraria um maior equilíbrio de forças entre o capital e o trabalho na relação de emprego. Essa tarefa continua, pois, em aberto. Foi tratada no âmbito do Fórum Nacional do Trabalho – espaço tripartite de negociação de modificações no Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho -, proposto pelo Governo Lula em 2003, e consta do Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais que resultou do consenso obtido no Fórum, mas que ainda não foi enviado ao Congresso Nacional, por exigir prévia mudança constitucional dos artigos 8º, 11, 37 e 114. Essa mudança foi proposta pela Emenda Constitucional 369, cuja tramitação está paralisada no Congresso desde abril de 2005 (Brasil, 2005a).

4. SEGURIDADE SOCIAL

[5] Alterado de “lei complementar” para “lei específica” pela Emenda Constitucional nº 19 (Brasil, 1998a).

Um avanço expressivo, obtido na Constituição Federal de 1988, foi a adoção do conceito de Seguridade Social, definida no artigo 194 como um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. Foram estabelecidos, ainda, os objetivos que devem ser alcançados pelo Poder Público, na sua competência de organizar a seguridade social: a universalidade da cobertura e do atendimento, a uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais, a seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços, a irredutibilidade do valor dos benefícios, a equidade na forma de participação no custeio, a diversidade da base de financiamento e o caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa[6], com a participação da comunidade, em especial de trabalhadores, empresários e aposentados.

O estabelecimento de tais objetivos e das posteriores diretrizes da saúde, previdência e assistência social, significa, no plano jurídico, um avanço no campo da cidadania no Brasil, e evidencia o propósito de correção de situações injustas existentes até aquele momento como, por exemplo, a perda do poder aquisitivo das aposentadorias e o tratamento desigual entre trabalhadores urbanos e rurais.

Ressalte-se, no entanto, que a adoção do conceito de Seguridade Social deu-se, no Brasil, com muito atraso. A Declaração Universal dos Direitos do Homem, firmada em 1948, no artigo 85, já estabelecia o direito à Seguridade Social como direito de todos os povos: "todo o homem tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos, os serviços sociais indispensáveis, o direito à seguridade social no caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice, ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle" (ONU, 1948).

A Convenção 102 da Organização Internacional do Trabalho, adotada em Genebra em 28 de junho de 1952 e ratificada pelo Brasil somente em setembro de 2008, estabelece que "Seguridade Social é a proteção que a sociedade proporciona a seus membros mediante uma série de medidas públicas contra as privações econômicas e sociais que de outra forma derivariam no desaparecimento ou em forte redução de sua subsistência como consequência de enfermidade, maternidade, acidente de trabalho ou enfermidade profissional, desemprego, invalidez, velhice e morte e também a proteção em forma de assistência médica e de ajuda às famílias com filhos" (OIT, 1952).

Outra conquista importante da Constituição Federal de 1988 foi a definição, no artigo 195, das fontes de financiamento da Seguridade Social, coerente com seus objetivos, expressos no artigo 194, respectivamente nos incisos V e VI, de equidade na forma de participação no custeio e de diversidade da base de financiamento.

Segundo o artigo 195, este financiamento será feito por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; e das contribuições sociais dos empregadores, incidente

[6] A Emenda Constitucional n° 20/98 (Brasil, 1998b) deu nova redação ao inciso VII deste artigo: "Caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do governo nos órgãos colegiados.

sobre a folha de salários, o faturamento e o lucro; dos trabalhadores; e sobre a receita de concursos de prognósticos[7].

A definição de fontes alternativas para o financiamento do sistema de proteção social tem sido adotada em diversos países, uma vez que o capitalismo, na atualidade, tem trazido redução de postos de trabalho e períodos recessivos, sendo temerário que esse sistema dependa exclusivamente de contribuições de empregadores e trabalhadores.

Outro avanço significativo, em termos da Seguridade Social, foi o estabelecimento, no parágrafo 5º do artigo 165, de que a lei orçamentária anual compreenderá o orçamento fiscal, o orçamento de investimento das empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto, e o orçamento da seguridade social (grifo dos autores).

Essa especificidade do orçamento da seguridade social visava impedir que seus recursos fossem utilizados para outras finalidades, o que sempre caracterizou a história da Previdência Social brasileira. Entretanto, este Orçamento da Seguridade Social nunca foi elaborado. Os governos vêm divulgando apenas o Orçamento de Investimento das Empresas Estatais e o Orçamento Fiscal e da Seguridade Social. Este último, ao agregar as respectivas receitas e gastos, dificulta a análise em separado do Orçamento Fiscal e da Seguridade Social (Dieese, 2007).

Inúmeros avanços podem ser identificados a partir de uma análise específica das políticas que integram a Seguridade Social. No âmbito da saúde e da assistência social, podem ser citados, entre outros, a descentralização e a participação social, a universalização do acesso à saúde; o estabelecimento da assistência social, pela primeira vez, como política pública, no mesmo patamar da saúde e da previdência; a criação, no âmbito da assistência social, do Benefício de Prestação Continuada mensal, no valor de um salário mínimo, para idosos e portadores de deficiência que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família. No âmbito da Previdência, podem ser citadas, entre outras, as seguintes conquistas: a extensão aos trabalhadores rurais de benefícios antes restritos aos urbanos; a redução da idade, em cinco anos, para aposentadorias rurais; o piso de um salário mínimo para todos os benefícios; o cálculo dos benefícios com base nos últimos 36 meses de contribuição, corrigidos monetariamente mês a mês, a pensão por morte para homens, e o 13º benefício para aposentados e pensionistas tendo por base o valor dos proventos do mês de dezembro de cada ano.

Logo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, no entanto, houve uma mudança na correlação de forças no país e a reorganização dos setores dominantes, que sempre se opuseram à ampliação dos direitos sociais no Brasil, obstaculizando a implantação de direitos consagrados pela Carta Magna. Esta conjuntura se articulou com a conjuntura internacional, no contexto da crise do capitalismo e de sua reestruturação produtiva, e com o receituário dos centros hegemônicos do capital financeiro e de seus representantes institucionais – o Fundo Monetário Internacional, o Banco Mundial e o Banco Interamericano de Desenvolvimento. As recomendações para os chamados países em desenvolvimento, como o Brasil, eram de desregulamentação da economia e de busca do Estado mínimo, com privatizações de empresas e serviços públicos e redução de investimentos nas áreas sociais.

[7] As Emendas Constitucionais n° 20/98, n° 42/03 e n° 47/05 deram novas redações aos incisos I, II, III e IV do artigo 195 da CF/88 especificando melhor as fontes de financiamento da Seguridade Social.

Nesse contexto, surgem as propostas de alteração da Constituição, o que estava previsto no artigo 3° do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que estabelecia uma revisão constitucional cinco anos após sua promulgação. A Seguridade Social, e especificamente a Previdência, foram alvo de debates e propostas de reforma, que se concretizaram com a Emenda Constitucional 20, de 1998, na gestão do presidente Fernando Henrique Cardoso; e com as Emendas Constitucionais 43, de 2003 e 47, de 2005, na gestão do presidente Luiz Inácio Lula da Silva (Brasil, 1998b; Brasil, 2003; Brasil, 2005b).

Não é propósito deste trabalho aprofundar a análise dessas reformas, salientando-se, no entanto, que elas apresentam distinções em termos de diretrizes políticas e de efeitos. Há que se destacar que a reforma, na gestão do presidente Fernando Henrique Cardoso, desconstruiu vários avanços assegurados na Constituição de 1988; e que a reforma, na gestão do presidente Lula, manteve alguns desses retrocessos.

Entre eles, pode-se citar a introdução, no artigo 201, do princípio do "equilíbrio financeiro e atuarial' na organização da previdência pública. Se imposto de forma rígida, este princípio pode limitar o objetivo redistributivo da seguridade, entrando em contradição com a concepção dos benefícios da seguridade como direitos de cidadania.

Outro retrocesso decorre da mudança, para acesso à aposentadoria, do critério de tempo de serviço para tempo de contribuição. Ainda outra alteração significativa, efetuada através da Lei nº 9.876/99 (Brasil, 1999), ocorreu na fórmula de cálculo das aposentadorias do setor privado, com a extensão do tempo considerado para calcular a média dos salários de contribuição, que define o valor do benefício, e pela criação do Fator Previdenciário, que reduz o valor do benefício, caso o trabalhador seja jovem ou tenha pouco tempo de contribuição[8].

Concretamente, estas reformas basearam-se e reforçaram o mito, cotidianamente difundido, da crise financeira da Previdência Social. Essa visão desconsidera as fontes de financiamento da seguridade social como um todo. Em estudo recente, Gentil (2007) mostra que, se as fontes de financiamento da Seguridade Social forem destinadas exclusivamente para seu custeio, deixando de financiar os rombos do orçamento fiscal, o sistema de seguridade social mostra-se superavitário. Essa autora conclui que o desequilíbrio orçamentário está no orçamento fiscal e não no da seguridade ou da previdência; que a seguridade não recebe recursos do orçamento fiscal, ao contrário, parte substancialmente elevada de seus recursos financia o orçamento fiscal, sobretudo para compor o superávit primário para pagamento de juros da dívida pública e para fazer frente aos encargos previdenciários da União com seus servidores[9].

Também a Lei Complementar n° 101/2000 (Brasil, 2000a), conhecida como Lei de Responsabilidade Fiscal, contraria a concepção de seguridade social e sua forma de financiamento previstas na Constituição Federal, ao restringir os recursos do então criado Fundo do Regime Geral da Previdência Social basicamente às contribuições de trabalhadores

[8] Há atualmente em tramitação no Congresso um projeto de lei de autoria do Senador Paulo Paim (PT-RS), que propõe a volta do cálculo da aposentadoria baseado na média aritmética simples dos últimos 36 salários de contribuição e a extinção do Fator Previdenciário.

[9] Desde 1994, parte considerável (20%) dos recursos vinculados constitucionalmente, entre eles os da Seguridade Social, são retidos pela União para livre aplicação em outras rubricas, o que tem resultado na redução dos gastos nas áreas sociais. É a chamada Desvinculação das Receitas Orçamentárias – DRU, prevista em sucessivas Emendas Constitucionais.

e sobre as folhas de salários das empresas (Inciso III do art. 68), legitimando a idéia de que a alocação de recursos de outras contribuições constitui transferências do Tesouro (Dieese, 2007).

Há uma clara contradição entre os princípios constitucionais da seguridade social e suas fontes de financiamento e artigos da própria Constituição ou de legislação infraconstitucional, que contrariam esses princípios.

De outro lado, verificaram-se também alguns avanços em termos de inclusão previdenciária nos últimos anos, previstos nas Emendas Constitucionais n° 43 e 47 e consubstanciados na Lei Complementar 123/06, conhecida como Lei Geral das Micro e Pequenas Empresas (Brasil, 2006b). Trata-se da redução da alíquota de contribuição de 20% para 11% para o contribuinte individual (autônomo) que não seja prestador de serviços a empresas ou cooperativas e ao contribuinte individual (empresário ou sócio de empresa) com receita bruta anual de até R$36.000,00 e o contribuinte facultativo. Quem opta pela alíquota simplificada tem direito a todos os benefícios previdenciários, exceto a aposentadoria por tempo de contribuição.

Estudos provam que os benefícios previdenciários e assistenciais são responsáveis pela diminuição da pobreza no Brasil (Sólon, 2009) e Brasil (2008d) e que o nível de universalização do acesso à saúde no Brasil é o maior do mundo. Além disso, prosseguem, com os instrumentos criados a partir da Constituição de 1988, as iniciativas de democratização do Estado, nos níveis federal, estadual e municipal.

Mesmo com as investidas de desconstrução, os avanços assegurados pela Constituição de 1988 são relevantes se se compara o sistema de proteção social no Brasil com o de outros países da América Latina. E as propostas do neoliberalismo, de Estado mínimo e privatização dos serviços públicos, não foram implementadas de forma tão radical no Brasil como em outros países dessa região, devido à ação de parlamentares comprometidos com as causas sociais e à pressão de setores da sociedade, que trabalham na defesa da seguridade social.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A batalha em torno dos direitos sociais, travada inicialmente no Congresso Constituinte em 1987-88, segue tendo desdobramentos até os dias atuais. Em 2003, o governo Lula convocou o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), de caráter tripartite, com o objetivo de discutir mudanças profundas na estrutura sindical e, posteriormente, na legislação trabalhista. O FNT concluiu a primeira parte desse trabalho em 2005, quando foi enviada ao Congresso Nacional uma Proposta de Emenda Constitucional (PEC 369), alterando os artigos 8º, 11, 37 e 114 da Constituição Federal, que tratam respectivamente da estrutura sindical, da representação dos trabalhadores nas empresas, dos direitos do servidor público e do papel da Justiça do Trabalho (Brasil, 2005a). Juntamente com essa PEC, foi elaborado, também, um amplo Anteprojeto de Relações Sindicais, previsto para seguir para o Congresso Nacional após a votação da PEC 369, alterando profundamente as condições de criação e sustentação de sindicatos, o direito de greve e as regras da negociação coletiva e de solução de conflitos coletivos de trabalho. Essas iniciativas, contudo, continuam com tramitação paralisada no Legislativo. Por um lado, o FNT não logrou incluir todas as correntes políticas presentes no movimento sindical, algumas das quais se reuniram num fórum alternativo, o Fórum Sindical dos Trabalhadores (FST), que

produziu outra proposta, mantendo basicamente os atuais marcos da estrutura sindical e do processo de solução de conflitos coletivos. Além disso, as próprias Centrais Sindicais que participaram do Fórum tiveram dificuldade de enraizar as discussões sobre as mudanças nas suas bases sindicais, muitas das quais não se identificaram plenamente com as propostas. E, finalmente, o encaminhamento da PEC 369 ao Congresso Nacional coincidiu com a eclosão de forte crise política no país, conhecida como o episódio do "Mensalão", que alterou radicalmente a agenda política nacional. Essa discussão continua, portanto, inconclusa e sem previsão de continuidade.

Quanto ao tema da Seguridade Social e, em especial, da Previdência Social, em 2007, o governo Lula convocou o Fórum Nacional da Previdência Social, de composição tripartite, formado por representantes dos trabalhadores (ativos, aposentados e pensionistas), empregadores e governo, que desenvolveu seus trabalhos de fevereiro a outubro daquele ano. Sua finalidade foi discutir o aperfeiçoamento e a sustentabilidade dos regimes de previdência social e sua coordenação com as políticas de assistência social, além de subsidiar a elaboração de proposições legislativas e normas infralegais pertinentes.

O Fórum se constituiu num espaço de explicitação dos vários diagnósticos e propostas existentes na sociedade brasileira em relação à Previdência Social. Não logrou, entretanto, obter consenso em todos os temas tratados. Do ponto de vista dos trabalhadores, essa falta de consenso representou, pelo menos, a garantia de que não haveria retrocessos.

Outra iniciativa de mudanças no financiamento da Seguridade Social ocorreu em 2008, com o envio ao Congresso Nacional, pelo governo federal, de uma Proposta de Emenda Constitucional (PEC 233/08) dispondo sobre a Reforma Tributária, que ainda se encontra em tramitação. Na avaliação de dezenas de entidades da sociedade civil brasileira que recentemente se manifestaram ao Congresso Nacional, a referida PEC, a despeito de alguns avanços em vários aspectos do Sistema Tributário Nacional, traz graves consequências ao financiamento das políticas sociais no país. Segundo essa análise, as mudanças propostas comprometem substancialmente as fontes exclusivas de financiamento da Seguridade Social (Previdência, Saúde e Assistência Social), da Educação e do Trabalho (Brasil, 2008c).

Do que foi exposto neste trabalho, fica a certeza de que os avanços constitucionais no campo dos direitos sociais foram e continuam sendo um passo de extrema relevância para que a sociedade brasileira continue seu caminho rumo à superação das graves desigualdades sociais e à construção da cidadania. No entanto, é imperioso constatar que esses avanços continuam em disputa na sociedade brasileira e é fundamental que os cidadãos os conheçam e continuem lutando por sua permanência e aprimoramento no plano jurídico e na vida real.

****

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Decreto-Lei 9.070, de 15/03/1946. Rio de Janeiro: Diário Oficial da União, 16 de março de 1946.
- _____. Lei 4.330, de 01/06/1964. Brasília: Diário Oficial da União, 02 de junho de 1964.
- _____. Lei 5.859, de 11/12/1972. Brasília: Diário Oficial da União, 12 de dezembro de 1972.

- _____. Constituições Brasileiras – Império e República. São Paulo: Sugestões Literárias, 1978.
- _____. Resolução nº 2 de 1987. Dispõe sobre o Regimento Interno da Assembléia Nacional Constituinte. Diário Oficial da União, Brasília, ano I, nº 33, 25 mar. 1987.
- _____. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.
- _____. Medida Provisória nº 50, de 27/04/1989. Brasília: Diário Oficial da União, 28 de abril de 1989a.
- _____. Lei 7.783, de 28/06/1989. Brasília: Diário Oficial da União, 29 de junho de 1989b.
- _____. Emenda Constitucional nº 19, de 04/06/1998. Brasília: Diário Oficial da União, 05 de junho de 1998a.
- _____. Emenda Constitucional n° 20, de 15/12/1998. Brasília: Diário Oficial da União, 16 de dezembro de 1998b.
- _____. Lei 9.876/99, de 26/11/1999 Brasília: Diário Oficial da União, 29 de novembro de 1999.
- _____. Lei Complementar 101, de 04/05/2000. Brasília: Diário Oficial da União, 05 de maio de 2000a.
- _____. Lei 10.101, de 19/12/2000. Brasilia: Diário Oficial da União, 20 de dezembro de 2000b.
- _____. Lei 10.208, de 23/03/2001. Brasília: Diário Oficial da União, 24 de março de 2001.
- _____. Emenda Constitucional n° 42, de 19/12/1998, Diário Oficial da União, 31 de dezembro de 2003.
- _____. Ministério do Trabalho. Fórum Nacional do Trabalho. Proposta de Emenda Constitucional nº 369 e Ante-projeto de lei de Relações Sindicais. Brasília: Ministério do Trabalho. Brasília: 14 de fevereiro de 2005a.
- _____. Emenda Constitucional n° 47, de 05/07/2005. Brasília: Diário Oficial da União, 06 de julho de 2005b.
- _____. Lei 11.324, de 19/07/2006. Brasília: Diário Oficial da União, 20 de julho de 2006a.
- _____. Lei Complementar 123, de 14/12/2006. Brasília: Diário Oficial da União, 15 de dezembro de 2006b.
- _____. Constituição da República Federativa do Brasil (com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais n° 1/1992 a 56/2007 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão n° 1 a 6/1994. 29ª ed. Brasília: Câmara dos Deputados, 2008a.
- _____. Proposta de Emenda Constitucional n° 233/08. – altera o Sistema Tributário Nacional e dá outras providências. Brasília, 28 de fevereiro de 2008b.
- _____. Lei 11.770, de 09/09/2008. Brasília: Diário Oficial da União, de 10 de setembro de 2008c.
- _____. Ministério do Planejamento e Orçamento Geral. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Assistência social e segurança alimentar e nutricional. Boletins Ipea. Políticas Sociais – acompanhamento e análise nº 16, novembro de 2008d.
- CALVETE, Cássio da Silva. Redução da Jornada de Trabalho: uma análise econômica para o Brasil (Tese de Doutorado). Campinas: Unicamp, 2006.
- DIEESE. Anuário dos Trabalhadores – 9ª edição. São Paulo: DIEESE, 2008.

- _____. A Situação do Trabalho no Brasil. São Paulo: DIEESE, 2001.
- _____. Cesta Básica Nacional de maio de 2009. In: www.dieese.org.br.
- _____. Jornada Reduzida para turnos de revezamento. Boletim DIEESE nº 197. São Paulo, agosto de 1997.
- _____. Previdência Social brasileira: concepção constitucional e tentativas de desconstrução. Nota Técnica n° 51, setembro de 2007.
- _____. Proteção contra demissão sob ameaça do governo. Boletim DIEESE nº 188. São Paulo, novembro de 1996.
- DUARTE, Adriana. O processo de reforma da previdência social pública brasileira: um novo padrão de regulação social do Estado? Serviço Social & Sociedade, São Paulo, ano XXIV, n° 73, p. 120-141, mar. 2003.
- FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. Entre marido e mulher, o Estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. Revista Brasileira de Ciências Sociais, vol. 17, nº 48, fevereiro de 2002.
- FRANÇA, Álvaro Sólon de. Previdência – 86 anos de solidariedade e justiça social. Disponível em http://www.diap.org.br/index.php/artigos/7305-previdencia-86-anos-de-solidariedade-e-justiça-social. Acesso em 03/02/2009.
- FISCHER, Frida Marina; MORENO, Cláudia Roberta de C.; ROTEMBERG, Lúcia (orgs.). Trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas. São Paulo: Editora Ateneu, 2003.
- GENTIL, Denise Lobato. "A política fiscal e a falsa crise do sistema de seguridade social no Brasil:: análise financeira do período recente". In: SICSÚ, João (org). Arrecadação (de onde vem?) e gastos públicos (para onde vão?). São Paulo: Boitempo, 2007, p. 29-35.
- OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Convenção 87. Genebra: 1948.
- _____. Convenção 102, Genebra: 1952.
- _____. Convenção 158, Genebra, 1982.
- ONU. ORGANIZAÇÃO DAS NACÕES UNIDAS, Declaração Universal dos Direitos Humanos. Nova Iorque, 1948.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. "Orçamento participativo em Porto Alegre: para uma democracia redistributiva". In: SANTOS, Boaventura de Sousa (org.). Democratizar a democracia: os caminhos da democracia participativa. 2ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003, p..
- SANTOS, Wanderley Guilherme dos. Cidadania e justiça: a política social na ordem brasileira. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1994.
- SILVA, Maria Lúcia Lopes da. Previdência Social um direito conquistado: resgate histórico, quadro atual e propostas de mudanças. 2. ed. Brasília: Ed. do Autor, 1997.

Área 5 - Reconfiguração do trabalho e realocação espacial

Título: Distribuição espacial dos empregos no Turismo: uma análise do desempenho das Zonas Turísticas Baianas (2002-2007)

Poema Isis Andrade de Souza (UFPE)
Felipe Mota Campos (UFPE)

Minicurrículos:

- Poema Isis Andrade de Souza: Mestranda em Economia pelo Programa de Pós-Graduação - PIMES da UFPE.
  Endereço postal: Rua Alfredo Becker, nº 47, Cordeiro, Recife – PE, CEP: 50630-100.
  Endereço eletrônico: poema.isis@gmail.com – Fone: (81)88364169

- Felipe Mota Campos – Doutorando em Economia pelo Programa de Pós-Graduação - PIMES da UFPE.
  Endereço postal: Rua Professor Antônio Coelho, 956, aptº 302, Várzea, Recife-PE, CEP: 50740-020.
  Endereço eletrônico: fmceara@yahoo.com.br – Fone: (81) 88268538

Resumo

Este trabalho faz análise empírica das atividades do turismo na Bahia, em comparação com o turismo no Nordeste, com o intuito de verificar o desempenho das Zonas Turísticas (ZT's) baianas. Para isso, foram calculados Quocientes Locacionais (QL's) e duas medidas de *Horizontal Clustering* , a partir do número de empregos gerados no turismo, que permitem verificar o nível de especialização no setor. A base de dados utilizada é fornecida pela RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) do Ministério do Trabalho, referente ao período 2002-2007, o qual compreende o Prodetur-BA II. As evidências encontradas destacam um desempenho mais favorável nas seguintes ZT's: Baía de Todos os Santos, Costa do Descobrimento, Costa do Cacau, Costa dos Coqueiros e Costa do Dendê. Os resultados obtidos neste trabalho apontam indícios para a condução de políticas públicas.

Palavras-chaves: turismo, empregos, especialização, políticas públicas.

Abstract

This paper provides empirical analysis of the tourist activities in Bahia, in comparison with tourism in the Northeast of Brazil, in order to verify the performance of Tourism Zones (TZ) in that State. Tourism specialization was based on Location Quotient (LQ) and two measures of Horizontal Clustering. The database comes from RAIS (Annual Informations for Social Relations) of the Ministry of Labor, carried out in the 2002-2007 period. Evidence found highlight a more favorable performance in these Tourism Zones: Baía de Todos os Santos, Costa do Descobrimento, Costa do Cacau, Costa dos Coqueiros and Costa do Dendê. The results of this study show evidence for the conduct of public policies.

Key words: Tourism, employees, specialization, public policies.

1. Introdução

A exploração econômica do turismo tem sido destacada no âmbito internacional, especialmente nos últimos anos, como fonte promovedora de desenvolvimento. É fato que, em períodos mais recentes, há uma tendência de reversão da taxa de crescimento do fluxo de turistas estrangeiros em prol dos países menos desenvolvidos, como é o caso do Brasil.

Fortemente baseado na dotação local de recursos, por exemplo, riquezas naturais e formação histórico-cultural, o turismo pode ser aproveitado economicamente exigindo baixa intensidade tecnológica, tornando-se ainda mais adequado para regiões menos desenvolvidas e com potencialidades no setor. Por envolver uma cadeia de atividades formada pelos segmentos de alimentação, hospedagem, transportes, agências de turismo, lazer, artesanato, entre outros, o setor turístico é destacado pela capacidade de geração de empregos e renda.

A importância econômica da atividade turística no Brasil tem sido cada vez mais enfatizada pelo fato do país poder desenvolver praticamente todos os tipos de turismo existentes: sol e praia, cultural, ecoturismo, esportes, negócio e eventos, aventura e rural. Apesar do fluxo de turistas está fortemente concentrado nas regiões Sul e Sudeste do país, explicado especialmente turismo internacional, a região Norte e Nordeste do Brasil apresentaram as maiores taxas de crescimento na recepção de turistas estrangeiros entre 2003-2007.

De fato, o Nordeste chama atenção por possuir uma grande diversidade de atrativos turísticos, todavia, ainda apresente um aproveitamento no setor aquém de suas potencialidades. Na região, o estado da Bahia é o principal destino turístico e um dos principais do país. A Bahia representou 40,7% do turismo receptivo internacional no Nordeste em 2007, e foi a localidade obteve a maior taxa média de crescimento anual do turismo estrangeiro no Brasil entre 2003 e 2007, atingindo um percentual de 33,9%, ou seja, um crescimento total de 222% no período, de acordo com dados da Empresa Brasileira de Turismo (EMBRATUR). No turismo doméstico regional, o estado também se destaca e obteve uma participação de 36,7%, em 2005 (últimos dados divulgados sobre o turismo doméstico do Ministério do Turismo).

Com o intuito de obter um melhor aproveitamento dos atrativos turísticos locais, o Governo do Estado da Bahia vem adotando políticas consistentes de dinamização do setor ao longo dos últimos anos. É importante destacar o papel do estado no processo de desenvolvimento do turismo, o qual desde 1991 implementa o Programa de Desenvolvimento Turístico na Bahia (Prodetur-BA, integrado ao Prodetur-NE), que teve sua primeira fase entre 1991 e 2002, e já se encontra na segunda etapa correspondente ao período 2003-2020. Essas ações estão de acordo não apenas com os objetivos locais na promoção do turismo, mas também em sintonia com objetivos mais abrangentes nos âmbitos regional e nacional.

Mais recentemente, foi lançada a nova Estratégia Turística do Estado 2003-2020 intitulada "Século XXI: Consolidação do Turismo" do Prodetur-BA a qual é direcionada para 12 Zonas Turísticas (ZT's): Costa dos Coqueiros, Baía de Todos os Santos, Costa do Dendê, Costa do Cacau, Costa do Descobrimento, Costa das Baleias, Vale do Jiquiriçá, Lagos do São Francisco, Caminhos do Oeste, Chapada Diamantina, Circuito Chapada Velha, Caminhos do Sertão. Esta segmentação dos destinos turísticos é uma forma de se obter um melhor aproveitamento econômico do turismo, pois há uma maior oferta de atrativos baseada nas especificidades locais. Ainda, a criação de ZT's é uma maneira de tornar menos concentrados os benefícios gerados pelo aproveitamento

econômico da atividade turística, o que contribui para redução das desigualdades de renda existentes no território baiano.

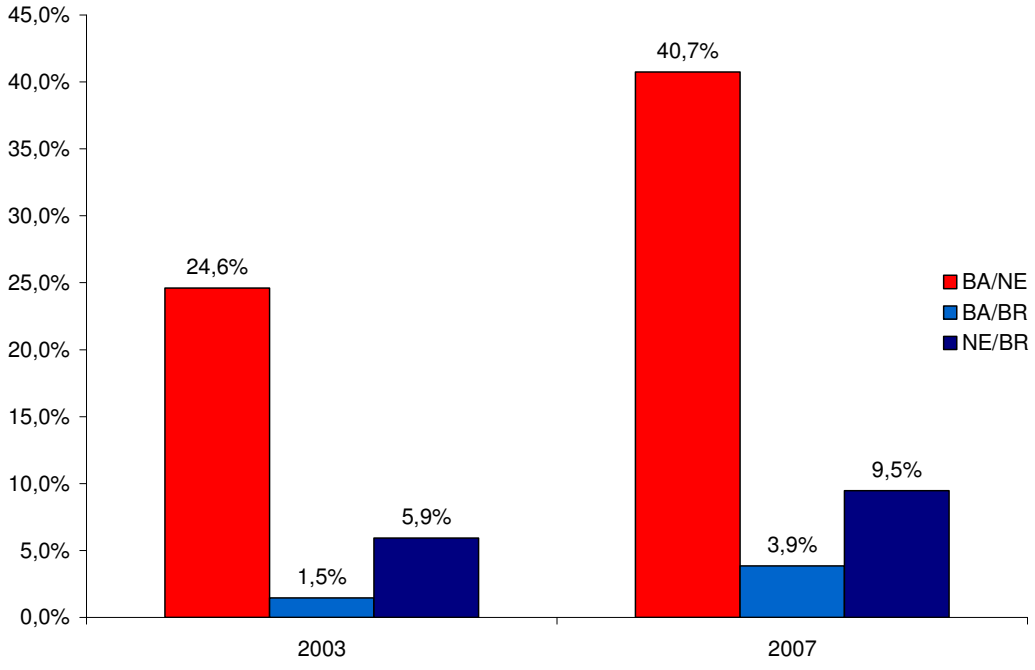
Desta forma, o presente trabalho tem por objetivo principal contribuir para a análise do turismo na Bahia, com foco principal no desempenho das Zonas Turísticas do estado em termos de nível de especialização no setor. Para isso, serão calculados Quocientes Locacionais (QL's), a partir do número de empregos gerados no turismo em cada ZT, utilizando a base de dados RAIS (Relação Anual de Relações Sociais) disponibilizada pelo Ministério do Trabalho. Além da utilização dos QL's, serão utilizadas duas medida de *Horizontal Clustering* que complementam o QL. O presente também apresentará uma abordagem das características ocupacionais em cada ZT, como nível de escolaridade, faixa etária e renda média do turismo.

Este artigo está definido da seguinte forma, a seção seguinte apresenta uma abordagem do turismo na Bahia e o papel das políticas públicas voltadas para o setor. A seção 3 contém a metodologia adotada no trabalho. A seção 4 traz a análise da distribuição espacial das ocupações no turismo na Bahia a partir das Zonas Turísticas. Por fim, a seção 5 contém as considerações finais do trabalho.

2. O turismo na Bahia e o papel das políticas públicas

A liderança do estado da Bahia no turismo da região Nordeste reflete a grande diversidade de atrativos turísticos existentes. Por apresentar uma dimensão territorial expressiva (567 mil km^2) e uma ampla faixa litorânea (1.100 km), a Bahia tem vantagens comparativas principalmente no aproveitamento do turismo "sol e praia" e "histórico-cultural". O estado da Bahia tem sido importante no desenvolvimento do turismo no Nordeste, impulsionando as taxas de crescimento na recepção de turistas estrangeiros e domésticos. A Figura 1 mostra a participação da Bahia no turismo internacional do Nordeste e do Brasil.

Figura1 – Participação da Bahia no turismo internacional do Nordeste e do Brasil



Fonte: Elaboração própria, dados da EMBRATUR.

O Nordeste foi a região brasileira que apresentou as maiores taxas de crescimento na recepção de turistas estrangeiros entre 2003 e 2007. Nesse período, a participação regional no total do turismo internacional brasileiro aumentou de 5,9% para 9,5%. A Bahia foi o estado que apresentou a maior contribuição para essas estatísticas, durante o período o número de visitantes internacionais em território baiano cresceu 222%, atingindo um número total de 193.876 turistas estrangeiros.

Apesar da expressão turística da Bahia no que se refere ao turismo internacional no Brasil ainda ser considerada limitada, o estado alcançou elevadas taxas de crescimento nos últimos anos. Essa tendência de crescimento reflete principalmente os efeitos das políticas públicas voltadas para o turismo nas últimas décadas. É importante destacar o papel do Estado como principal articulador no desenvolvimento do turismo. Não apenas no que diz respeito às fontes de financiamento, mas também na coordenação dos agentes ligados direta e indiretamente ao setor, como empresários, sociedade civil, instituições de ensino e ONG's.

A ênfase nas ações governamentais direcionadas para o desenvolvimento do turismo baiano neste trabalho é dada a partir do lançamento do Programa de Desenvolvimento Turístico na Bahia (Prodetur–BA), o qual teve a primeira etapa realizada entre 1991 - 2002, e que ainda encontra-se em vigência com o Prodetur-BA II, cujo período de abrangência é 2003-2020 (SCT-BA, 2005).

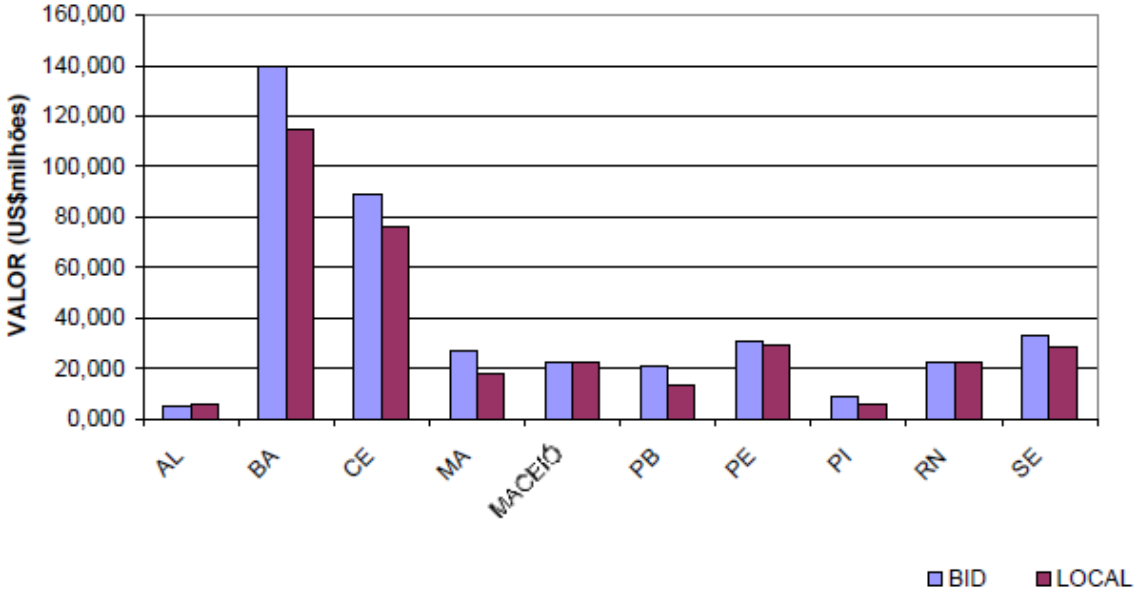
Os principais objetivos do Prodetur-BA, de acordo com a Secretaria de Turismo da Bahia (SETUR-BA), podem ser classificados em 5 categorias amplas de desenvolvimento: infra-estrutura; gestão municipal; educação para o turismo; integração entre os agentes envolvidos e; marketing.

A partir de 1992, o Prodetur-BA passou a fazer parte do Prodetur-NE que tinha como objetivo geral fortalecer a capacidade da região Nordeste em expandir a indústria turística visando obter um maior desenvolvimento socioeconômico regional. Os recursos do Prodetur-NE provenientes do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e Governo Federal e com o Banco do Nordeste como executor, passaram a complementar os recursos do Prodetur-BA, que além de contar com recursos locais também recorre a outras fontes de financiamento, por exemplo, BIRD (Banco Mundial), Caixa Econômica Federal, Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), entre outros (SCT-BA, 2005). Os recursos do Prodetur-NE são destinados às seguintes áreas: saneamento, sistema viário, limpeza urbana, aeroportos, recuperação de patrimônio histórico, proteção e recuperação ambiental, desenvolvimento institucional.

Os investimentos que vêm sendo realizados através da execução do Prodetur-BA têm efeitos de médio e longo prazo. Na Bahia a gestão do Prodetur/NE-BA está sob a responsabilidade da Secretaria de Turismo e Cultura desde 1995, que através da Superintendência de Investimentos em Pólos Turísticos (SUINVEST) tem a função de promover a implementação e execução do programa. Compete também à SUINVEST fazer articulações entre todas as esferas governamentais e o setor privado com vistas à estimular os investimentos no setor turístico no estado. Em relação à divulgação e promoção turística da Bahia no país e no exterior, a Bahiatursa (Empresa de Turismo da Bahia S/A - empresa de economia mista vinculada à Secretaria de Turismo) é a responsável por este segmento.

Uma maneira de perceber parte dos esforços do estado da Bahia na dinamização da atividade turística é através da análise de dados referentes à captação de recursos e alocação de recursos próprios no setor, em relação aos outros destinos do Nordeste. A Figura 2 apresenta os valores contratados do Prodetur/NE I (1995-2002).

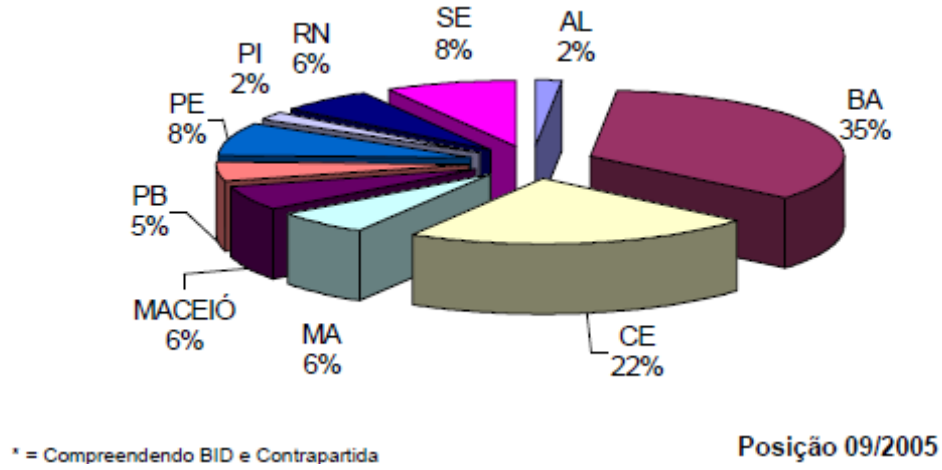
Figura 2 - Valores contratados do Prodetur/NE I por estado e fonte de financiamento



Fonte: Relatório Final do Prodetur/NE I – Banco do Nordeste

Constatou-se que a Bahia foi a maior demandante de recursos do Prodetur/NE I e o estado que fez a maior alocação de recursos próprios na região e isso, de fato, contribuiu significativamente para a liderança do estado no turismo regional. A Figura 3 mostra a participação percentual de cada estado nordestino no Prodetur/NE I.

Figura 3 – Participação (%) por estado no Prodetur/NE I

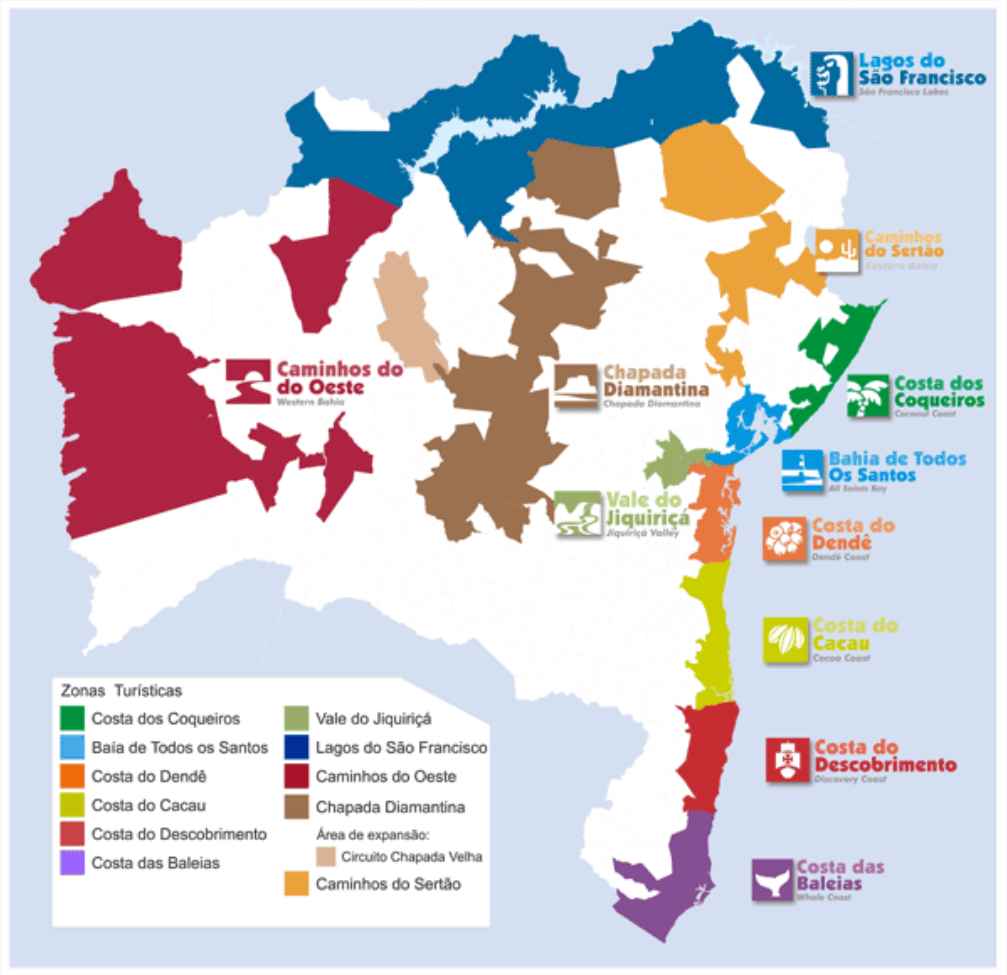


Fonte: Relatório Final do Prodetur/NE I – Banco do Nordeste

A visão da totalidade dos recursos aplicados em cada estado do Nordeste é essencial para se compreender as ações adotadas no setor turístico. Todavia, essas informações não revelam em quais regiões dentro do estado esses recursos estão sendo aplicados. No caso da Bahia, o estado foi segmentado em Zonas Turísticas (ZT's) que com a definição da Estratégia Turística do Estado 2003-2020 intitulada "Século XXI: Consolidação do Turismo" compreendem 12 unidades: Costa dos Coqueiros, Baía de Todos os Santos, Costa do Dendê, Costa do Cacau, Costa do Descobrimento, Costa das Baleias, Vale do Jiquiriçá, Lagos do São Francisco, Caminhos do Oeste, Chapada Diamantina, Circuito Chapada Velha, Caminhos do Sertão. Anteriormente, havia apenas

7 ZT's na Bahia: Costa dos Coqueiros, Baía de Todos os Santos, Costa do Dendê, Costa do Cacau, Costa do Descobrimento, Costa das Baleias e Chapada Diamantina. A Figura 4 mostra a segmentação da Bahia por Zona Turística.

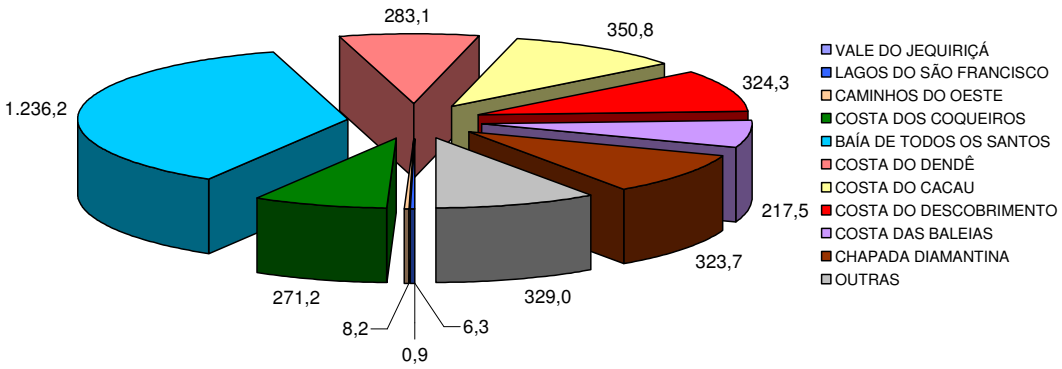
Figura 4 – Zonas Turísticas da Bahia



Fonte: SETUR-BA/ SUINVEST

A SUINVEST divulga informações sobre como os recursos do Prodetur-BA são alocados entre as ZT's. Os dados disponibilizados são referentes ao total de investimentos (concluídos e planejados) destinados ao setor no período 1991-2020. Além disso, há uma segmentação da fonte de financiamento entre pública ou privada. Analisando esses números, não é de se surpreender que a maior parte dos recursos públicos esteja concentrada na Zona Turística da Baía de Todos os Santos, pois esta ZT compreende a capital baiana, Salvador, que é a principal porta de entrada de turistas no estado. A Figura 5 apresenta alocação de recursos públicos destinados ao desenvolvimento do turismo por ZT's.

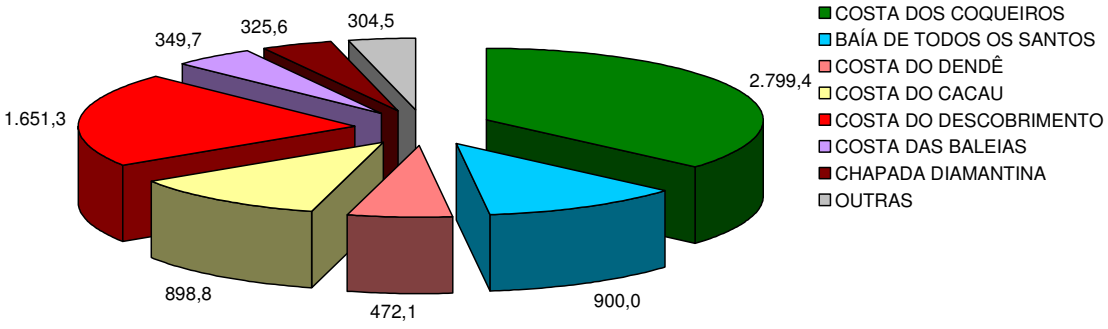
Figura 5 - Investimentos públicos nas Zonas Turísticas Baianas *, período 1991-2020



Fonte: SETUR-BA/ SUINVEST, 2005.
*** valores em milhões de US$.**

Em relação ao total de investimentos privados turísticos em cada ZT para o período em questão (1991 e 2020). O total de recursos públicos turísticos atingiu US$3351,295 milhões, enquanto o privado somou US$ 7701,498 milhões. Os recursos privados são destinados principalmente à ampliação da rede hoteleira. A Figura 6 exibe a alocação desses recursos por cada ZT.

Figura 6 - Investimentos privados nas Zonas Turísticas Baianas *, período 1991-2020



Fonte: SETUR-BA/ SUINVEST, 2005.
*** valores em milhões de US$.**

A análise dos investimentos privados mostra que as maiores quantidades de recursos já não são mais alocadas para a Zona Turística da Baía de Todos os Santos, mas sim para a Costa dos Coqueiros. Isso pode ser explicado pela existência de grandes redes hoteleiras (*Resorts*) naquela região. A segunda ZT que mais recebe recursos privados é a Costa do Descobrimento, e em terceira posição está a Baía de Todos os Santos.

Destaca-se ainda que, os recursos privados são mais concentrados do que os recursos públicos. Enquanto os investimentos públicos aparecem de maneira significativa em 10 ZT's, os recursos privados aparecem em apenas 7 ZT's. A partir dos valores observados correspondentes aos investimentos, pode-se ter uma idéia dos estímulos direcionados ao setor turístico no período 1991-2020.

3. Metodologia

A base de dados utilizada neste trabalho para o cálculo do número de empregos é da RAIS (Relação Anual de Relações Sociais) disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e compreende o período 2002-2007. Os dados da RAIS apresentam uma limitação porque se referem exclusivamente aos empregos formais, porém, esta é a única fonte de informações sobre as ocupações disponibilizada anualmente para os municípios brasileiros. A escolha do ano 2002 para iniciar o período de análise foi realizada pois este é o último ano da primeira fase do Prodetur-BA. Tenta-se, então, capturar os efeitos da "Nova Estratégia Turística do Estado 2003-2020" definida pelo Estado da Bahia, em relação à situação anterior. Uma observação importante a ser feita é sobre a utilização da Classificação Nacional das Atividades Econômicas (CNAE) para a construção do núcleo do turismo que entre os períodos 2002 - 2004 é adotada como CNAE 1.0 e, a partir de 2005, passa a ser CNAE 2.0.

A metodologia adotada neste estudo para a identificação do nível de especialização de cada Zona Turística está baseada no cálculo do Quociente Locacional (QL), além de duas medidas de *Horizontal Clustering*. A definição do núcleo do turismo, formado pelas principais atividades do setor, foi baseada na Classificação Internacional Uniforme das Atividades Turísticas utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), compreendendo as seguintes atividades: alojamento, alimentação, transporte marítimo de passageiros, transporte aéreo de passageiros (regular e não regular), transporte rodoviário de passageiros, agências e organizadores de eventos, aluguel de bens e equipamentos de transporte de passageiros, serviços culturais e lazer. Uma observação importante a ser feita é que nem todas as atividades incluídas no núcleo do turismo são exclusivas do setor, por exemplo, as atividades de alimentação oferecem serviços tanto para a população local quanto para os turistas.

O cálculo do Quociente Locacional (QL) permite fazer comparações entre as especializações em determinado setor das localidades selecionadas.(FINGLETON, IGLIORI; MOORE, 2003). O QL é dado pela seguinte equação:

$$QL = \frac{E_{ij} / E_j}{E_{in} / E_n} \qquad (1)$$

E_{ij} é o emprego do setor i na localidade j; Ej é o total de emprego na localidade j; Ein é o total do emprego do setor i no país, região ou em outra dimensão territorial na

qual a localidade j está inserida, e En é o total do emprego do país relacionado a todos os setores da economia.

No caso do presente trabalho, E_{ij} é o total do emprego turístico na Zona Turística (ZT) selecionada, E_j é o emprego total na ZT; E_{in} é o total de emprego no setor de turismo no Nordeste; E_n é o total de emprego da região. Se QL>1, existe algum nível de especialização do setor de turismo na Zona Turística selecionada, pois a participação do setor fica acima da participação média do Nordeste. Se QL=1, significa que a ZT apresenta o mesmo nível de especialização no setor turístico observado na região Nordeste. Se QL<1, a participação do turismo no total de emprego do Nordeste é superior à da localidade selecionada.

O QL apresenta alguns problemas na mensuração da especialização em termos absolutos. Por exemplo, uma localidade pode apresentar uma participação do setor acima da média regional, porém isso corresponder a um número reduzido de empregos. Para tentar solucionar esta limitação do QL, Fingleton, Igliori e Moore (2003) utilizam um cálculo alternativo que mensura o excesso do número de empregos de um determinado setor na localidade selecionada que caracteriza um nível de especialização acima da média, ou seja, o número absoluto de pessoas ocupadas que indica a especialização da localidade no setor. Para isso, é necessário calcular o número esperado de empregos para que o QL tenha o seu valor igual a 1. Assim, o número esperado é definido de modo que a participação do setor na localidade seja igual à sua participação regional.

$$QL = \frac{\hat{E}_{ij} / E_j}{E_{in} / E_n} = 1 \qquad (2)$$

Êij é o número esperado de empregos que faz QL =1. Uma vez definido o número esperado de empregos do setor (Êij), podemos calcular o número de empregos excedentes, que reflete o nível de especialização. Assim, os autores Fingleton, Igliori e Moore (2003) denominaram essa medida de *Horizontal Clustering* (HC*). O cálculo de HC* é feito, então, da seguinte forma:

$$HC^* = E_{ij} - \hat{E}_{ij} \qquad (3)$$

Outra medida de *Horizontal Clustering* (HC) é referente à proximidade geográfica da atividade, e mensura a intensidade do setor em termos de pessoas ocupadas por unidade de área, km^2, (Fingleton, Igliori e Moore , 2003). A medida do HC é dada pela expressão:

$$HC = \frac{E_{ij}}{A}$$

E_{ij} é o total de pessoas ocupadas no turismo e A é a área total da localidade selecionada.

4. Análise da distribuição espacial das ocupações no turismo na Bahia a partir das Zonas Turísticas

No Brasil, o número de empregos formais gerados pelas atividades características do turismo apresentou um crescimento total de 169,5% entre 2002 e 2007, atingindo 3.121.301 ocupações no último ano. Para a região Nordeste, esse crescimento foi um pouco superior, 171,3%, correspondendo a 471.580 empregos formais em 2007. O desempenho do setor turístico na Bahia seguiu a tendência da região e do país. Enquanto que em 2002 o emprego turístico formal no estado era equivalente a 59.082 pessoas ocupadas, em 2007, essas ocupações corresponderam a um total de 160.059 trabalhadores, ou seja, durante o período teve um crescimento de 170,9%. É importante destacar as participações relativas do emprego turístico no total das ocupações. A relevância do turismo para economia baiana fica acima da média do país e da região Nordeste para todos os anos de análise como mostra a Tabela 1.

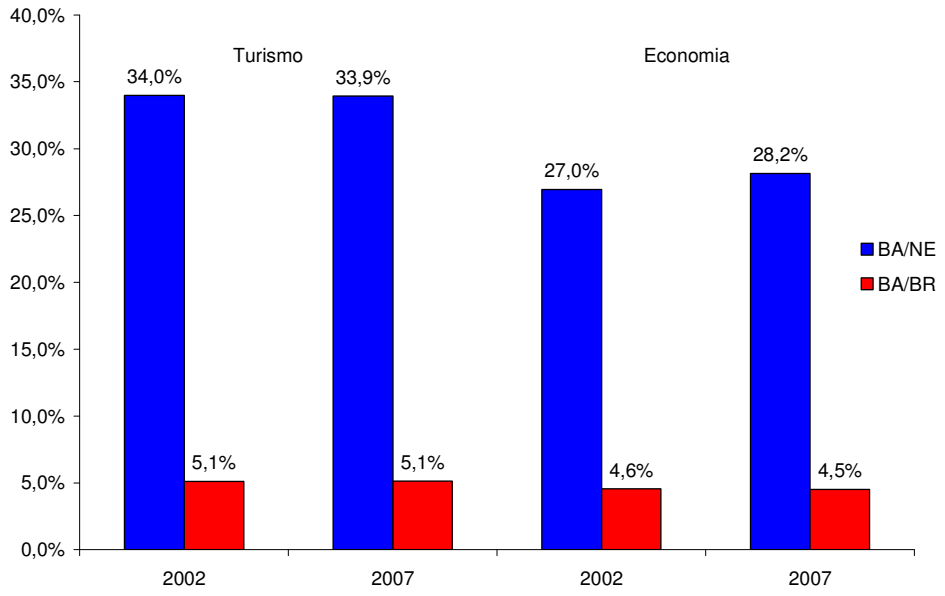
Tabela 1 – Empregos formais no setor de turismo e participação no total da mão-de-obra formal

	2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	ocupações	Part. (%)	ocupações	Part. (%)	ocupações	Part. (%)	ocupações	Part. (%)	ocupações	Part. (%)	ocupações	Part. (%)
Bahia	59.082	4,5%	59.985	4,3%	67.420	4,6%	71.587	4,5%	149.440	8,9%	160.059	6,5%
Nordeste	173.834	3,6%	179.228	3,5%	195.312	3,6%	210.376	3,6%	438.061	7,1%	471.580	5,4%
Brasil	1158121	4,0%	1181439	4,0%	1259554	4,0%	1356179	4,1%	2863411	8,1%	3121301	5,7%

Fonte: Elaboração própria, dados da RAIS.

O peso das atividades turísticas na Bahia aumentou em relação a 2002, atingindo um percentual de 6,5%, em 2007, enquanto que em 2002 esse valor foi de 4,5%. Na região Nordeste, no último ano o emprego turístico no segmento formal foi 5,4%, e no Brasil, 5,7%. Uma maneira de destacar a importância do turismo para a economia baiana é observar a participação do emprego turístico no total de ocupações desse setor na região Nordeste e no Brasil e constatar que esses percentuais estão acima da média do peso da Bahia considerando todos os setores econômicos. Neste sentido, a Figura 7 mostra essas participações para os anos de 2002 e 2007.

Figura 7 – Participações dos empregos formais do turismo e da economia da Bahia no Nordeste e no Brasil



Fonte: Elaboração própria, dados da RAIS.

O turismo proporciona uma maior representatividade da Bahia no âmbito regional e nacional, se comparado com a participação da economia como um todo. Por exemplo, em 2007, a contribuição da economia baiana no setor formal do Nordeste foi de 28,2%, enquanto que a participação do total de empregos turísticos da Bahia na região atingiu 33, 9%.

Uma vez comprovada a dimensão econômica do turismo na Bahia e a sua importância na região Nordeste e no país, torna-se necessário compreender a distribuição espacial dos empregos do setor nas Zonas Turísticas (ZT's) do estado. A Tabela 2 mostra a distribuição espacial dos empregos turísticos da Bahia para os anos de 2002 e 2007.

Tabela 2 - Distribuição espacial dos empregos turísticos e participação (%) das ZT's no total de empregos formais do turismo na Bahia

Zonas Turísticas	2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	empregos	part. (%)	empregos	part. (%)	empregos	part. (%)	empregos	part. (%)	empregos	part. (%)	empregos	part. (%)
Costa dos Coqueiros	6.089	10,3%	6.263	10,4%	5.920	8,8%	6.948	9,7%	16.370	11,0%	17.892	11,2%
Baía de Todos os Santos	28.009	47,4%	27.781	46,3%	32.528	48,2%	32.403	45,3%	71.513	47,9%	77.670	48,5%
Costa do Dendê	539	0,9%	657	1,1%	806	1,2%	1.023	1,4%	1.786	1,2%	1.834	1,1%
Costa do Cacau	2.715	4,6%	2.632	4,4%	2.982	4,4%	3.039	4,2%	5.625	3,8%	6.423	4,0%
Costa do Descobrimento	4.203	7,1%	4.141	6,9%	4.848	7,2%	5.479	7,7%	10.698	7,2%	10.881	6,8%
Costa das Baleias	453	0,8%	496	0,8%	582	0,9%	749	1,0%	1.803	1,2%	1.911	1,2%
Chapada Diamantina	516	0,9%	558	0,9%	662	1,0%	735	1,0%	1.018	0,7%	1.217	0,8%
Caminhos do Oeste	1.160	2,0%	1.224	2,0%	1.334	2,0%	1.531	2,1%	2.693	1,8%	3.028	1,9%
Lagos do São Francisco	844	1,4%	778	1,3%	847	1,3%	880	1,2%	1.746	1,2%	2.235	1,4%
Vale do Jiquiriçá	40	0,1%	53	0,1%	61	0,1%	67	0,1%	101	0,1%	97	0,1%
Caminhos do Sertão	2.804	4,7%	2.911	4,9%	3.273	4,9%	3.503	4,9%	7.237	4,8%	7.140	4,5%
Outras localidades	11.710	19,8%	12.491	20,8%	13.577	20,1%	15.230	21,3%	28.850	19,3%	29.731	18,6%
BAHIA	59.082	100%	59.985	100%	67.420	100%	71.587	100%	149.440	100%	160.059	100%

Fonte: Elaboração própria, dados da RAIS.

Constata-se que a maior concentração dos empregos formais turísticos na Bahia é localizada na Zona Turística da Baía de Todos os Santos, que atingiu uma participação de 49% em 2007. A segunda ZT com maior representatividade na geração de ocupações turísticas é a Costa dos Coqueiros com um peso de 11,2% e a Costa do Descobrimento com 6,8%. A menor representatividade no turismo baiano foi verificada na ZT do Vale do Jiriquiçá, a qual não passou de 0,1%. Ressalta-se que, durante o período 2002-2007 não houve alterações significativas entre as participações das ZT's no turismo na Bahia. Salienta-se, ainda, que há limitações nos dados utilizados, pois são referentes ao setor formal e isso prejudica, sobretudo, a análise dos municípios menores, os quais apresentam níveis de informalidade mais significativos.

Embora as participações relativas das Zonas Turísticas baianas tenham permanecido basicamente inalteradas durante o período de análise, é indispensável perceber a importância do turismo no total de empregos formais em cada localidade. Ou seja, captar a participação do setor em relação ao total da economia. De acordo com as estatísticas obtidas, entre as ZT's da Bahia, a Costa do Descobrimento é a localidade que apresenta a maior participação do turismo na economia. Comparando-se o peso do turismo nesta ZT nos anos de 2002 e 2007, os valores obtidos foram 34,5% e 32,5%. Essas participações ficaram muito acima da média das demais ZT's, do Nordeste e do Brasil. A Tabela 3 mostra a participação (%) dos empregos formais do turismo no total de empregos formais das ZT's, Bahia, Nordeste e Brasil.

Tabela 3 - Participação dos empregos formais do turismo no total de empregos formais da economia

Zonas Turísticas	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Costa dos Coqueiros	5,9%	5,5%	4,7%	5,0%	7,4%	7,6%
Baía de Todos os Santos	4,8%	4,7%	5,3%	4,9%	7,8%	8,1%
Costa do Dendê	4,5%	5,2%	5,8%	7,4%	10,3%	9,4%
Costa do Cacau	9,6%	9,6%	9,3%	8,8%	11,8%	13,2%
Costa do Descobrimento	34,5%	31,4%	30,3%	31,5%	35,0%	32,5%
Costa das Baleias	3,0%	3,2%	3,7%	4,1%	5,3%	4,9%
Chapada Diamantina	3,2%	3,3%	3,8%	3,8%	3,8%	3,7%
Caminhos do Oeste	4,4%	3,8%	3,9%	4,0%	3,2%	3,4%
Lagos do São Francisco	2,5%	2,1%	2,3%	2,1%	2,5%	3,0%
Vale do Jiquiriçá	0,9%	1,0%	1,1%	1,1%	1,3%	1,2%
Caminhos do Sertão	4,1%	4,1%	4,3%	4,2%	5,8%	5,4%
Bahia	4,5%	4,3%	4,6%	4,5%	8,9%	6,5%
Nordeste	3,6%	3,5%	3,6%	3,6%	7,1%	5,4%
Brasil	4,0%	4,0%	4,0%	4,1%	8,1%	5,7%

Fonte: Elaboração própria, dados da RAIS.

Depois da Costa do Descobrimento, a Costa do Cacau foi a zona turística com os maiores pesos do setor de turismo, e atingiu no último ano 13,2%. Comparando-se as demais ZT's com a participação média do setor no Nordeste, conclui-se que 5 zonas tiveram uma menor parcela do turismo na economia, foram elas: Costa das Baleias, Chapada Diamantina, Caminhos do Oeste, Lagos do São Francisco e Vale do Jiquiriçá. Na análise da participação do turismo na economia baiana, obtêm-se valores acima da média da região Nordeste e do Brasil para todos os anos do período. A presença do turismo na economia nordestina ficou abaixo da média nacional durante o período 2002-2007, e esse fato chama ainda mais atenção para a importância do turismo na Bahia no contexto regional.

Através das participações das ocupações formais no turismo no total do setor formal de cada localidade, podem ser calculados os Quocientes Locacionais (QL's) que refletirão os níveis de especialização nas atividades turísticas. No presente estudo, adotou-se como base de comparação as médias obtidas para a região Nordeste. Desta forma, um QL maior do que 1 significa um nível de especialização acima da média regional. A Tabela 4 contém os QL's das Zonas Turísticas e da Bahia.

Tabela 4 - QL's das Zonas Turísticas e da Bahia

Zonas Turísticas	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Costa dos Coqueiros	1,66	1,57	1,29	1,37	1,05	1,41
Baía de Todos os Santos	1,36	1,34	1,46	1,34	1,10	1,50
Costa do Dendê	1,25	1,48	1,61	2,05	1,45	1,75
Costa do Cacau	2,69	2,73	2,56	2,44	1,66	2,45
Costa do Descobrimento	9,66	8,93	8,36	8,68	4,94	6,04
Costa das Baleias	0,84	0,91	1,02	1,13	0,74	0,91
Chapada Diamantina	0,90	0,94	1,06	1,04	0,54	0,70
Caminhos do Oeste	1,22	1,07	1,07	1,09	0,45	0,63
Lagos do São Francisco	0,70	0,59	0,64	0,59	0,36	0,56
Vale do Jiquiriçá	0,24	0,29	0,31	0,31	0,18	0,23
Caminhos do Sertão	1,14	1,16	1,18	1,17	0,82	1,00
Bahia	1,26	1,24	1,28	1,24	1,26	1,21

Fonte: Elaboração própria, dados da RAIS.

Durante o período 2002-2007, a Costa do Descobrimento manteve a liderança entre as ZT's, apresentando os maiores valores para os QL's, porém com tendência decrescente no período. Em 2002, o QL da região atingiu 9,66 , o que significa uma do turismo nos empregos formais quase 10 vezes acima da média do Nordeste. Todavia, em 2007, esse valor foi de 6,04, o que representou uma redução da participação do turismo na localidade, embora ainda esteja muito superiora média regional. Uma possível justificativa para a redução do QL é que grande parte dos recursos públicos e

privados destinados à esta ZT ainda estão em projeto (Prodetur-BA II), o que aumentará a geração de empregos nos próximos anos.

A Costa do Cacau apresentou valores do QL próximos a 2,5 e 3, durante os anos 2002-2007. Essa ZT é relevante do ponto de vista dos investimentos turísticos no estado da Bahia, principalmente no que diz respeito a projetos futuros.

As Zonas Turísticas da Costa do Dendê e da Baía de Todos os Santos foram as únicas que apresentaram um nível de especialização no turismo acima da média do Nordeste e um crescimento dos QL's entre 2002 e 2007. Isso significa que o setor está crescendo mais fortemente nessas localidades do que na região como um todo, podendo ser interpretado como sinais positivos do Prodetur-BA II. No primeiro caso, o QL variou de 1,25, em 2002, para 1,75, em 2007. Já na ZT da Baía de Todos os Santos, a participação do turismo cresceu de 1,36 para 1,50. Tanto a Costa do Dendê quanto a Baía de Todos os Santos são destinos significativos de investimentos turísticos públicos e privados. Esta última concentra a maior parte dos recursos voltados para o turismo no estado entre 1991-2020, em torno de 20%.

O desempenho do turismo na Costa dos Coqueiros também ficou acima do observado na região Nordeste. No entanto, em relação ao ano de 2002, o QL do turismo perdeu participação relativa e decresceu de 1,66 para 1,41. A Zona Turística da Costa dos Coqueiros é a mais importante na captação de investimentos privados. A maioria desses investimentos ainda está em projetos e talvez isso seja uma justificativa para o não crescimento do Quociente Locacional.

As demais ZT's não apresentaram um nível de especialização do turismo acima da média regional, com exceção dos Caminhos do Oeste e do Sertão, que embora tivessem um QL maior do que 1, em 2002, perderam relevância. Ressalta-se ainda que, apesar da Costa das Baleias apresentar um QL menor do que 1, este tem uma tendência ascendente, refletindo ganho de eficiência no turismo.

O segundo indicador utilizado neste trabalho para analisar o nível de especialização turística de cada ZT é uma medida denominada *Horizontal Clustering* (HC*) que revela o número de empregos excedentes que caracterizam a especialização setorial, como mostra a Tabela 5, a seguir.

Tabela 5 – Medidas de *Horizontal Clustering* (HC*) das ZT's da Bahia

Zonas Turísticas	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Costa dos Coqueiros	2420	2272	1316	1865	717	5214
Baía de Todos os Santos	7339	7047	10293	8267	6673	25766
Costa do Dendê	108	212	304	525	554	788
Costa do Cacau	1705	1666	1819	1792	2236	3798
Costa do Descobrimento	3768	3677	4268	4848	8533	9080
Costa das Baleias	-86	-48	10	87	-618	-186
Chapada Diamantina	-59	-37	36	31	-884	-533
Caminhos do Oeste	208	83	87	133	-3326	-1748
Lagos do São Francisco	-368	-542	-477	-603	-3115	-1742
Vale do Jiquiriçá	-127	-133	-139	-151	-451	-330
Caminhos do Sertão	341	400	492	510	-1551	-16
Bahia	12230	11458	14623	13747	30365	27307

Fonte: Elaboração própria, dados da RAIS.

É possível verificar a magnitude do nível de especialização no turismo através do indicador de HC*. Desta maneira, constata-se que medidas de QL's elevados nem sempre significam números significativos de empregos em termos absolutos. Assim, por exemplo, embora a Costa do Descobrimento apresentasse os maiores QL's com magnitudes bastante expressivas, o número total de empregos que reflete essa vantagem

não passou de 9080 ocupações formais. Já na baía de Todos os Santos, a especialização capturada pelo QL não foi tão expressiva, porém a geração de empregos correspondentes foi o de maior expressão para todo o período, correspondendo a 25766 empregados, em 2007. A Costa dos Coqueiros ocupou a terceira posição nas maiores medidas do HC*, seguida da Costa do Cacau e da Costa do Dendê.

O último critério adotado na análise das Zonas Turísticas baianas foi outra medida de *Horizontal Clustering* (HC) referente à concentração espacial do emprego turístico. Essa é uma maneira de capturar os efeitos positivos gerados pelas aglomerações das atividades produtivas, como por exemplo, a difusão de *know-how* e o surgimento de sinergias. O cálculo do HC foi realizado apenas para os anos de 2002 e 2007, como mostra a Tabela 6.

Tabela 6 – Concentração de pessoas ocupadas no setor formal de turismo por Km^2 (HC)

Zonas Turísticas	2002	2007	Área territorial (km2)
Costa dos Coqueiros	0,50	1,46	12.243,0
Baía de Todos os Santos	10,93	30,32	2.561,6
Costa do Dendê	0,03	0,10	19.062,9
Costa do Cacau	0,05	0,11	57.514,9
Costa do Descobrimento	0,12	0,32	33.958,9
Costa das Baleias	0,05	0,22	8.632,1
Chapada Diamantina	0,09	0,20	5.969,4
Caminhos do Oeste	0,21	0,56	5.444,0
Lagos do São Francisco	0,19	0,49	4.518,4
Vale do Jiquiriçá	0,01	0,03	3.628,8
Caminhos do Sertão	0,50	1,26	5.663,0
Bahia	0,10	0,28	564.692,7
Nordeste	0,11	0,30	1.554.257,0

Fonte: Elaboração própria, dados da RAIS.

De acordo com indicador de concentração espacial das ocupações formais do turismo, todas as localidades apresentaram ganhos significativos entre 2002 e 2007, pois de fato o emprego turístico cresceu nesse período. A Baía de Todos os Santos apresentou o maior número de empregos no turismo por Km^2 nos dois anos. Em 2002, essa concentração foi de 11 pessoas ocupadas por área, enquanto que em 2006 esse número cresceu para 30. As outras Zonas Turísticas que apresentaram uma concentração espacial acima da média do Nordeste foram: Costa dos Coqueiros, Caminhos do Sertão, Caminhos do Oeste, Lagos do São Francisco e Costa do Descobrimento.

Uma informação indispensável na compreensão do setor turístico é verificar a participação de cada atividade no núcleo total do turismo. Desta forma, verificam-se os principais ramos de atividade na geração de empregos no setor e a evolução de cada segmento ao longo do tempo. O núcleo do turismo definido neste trabalho é formado pelas seguintes atividades: alojamento, alimentação, transporte marítimo de passageiros, transporte aéreo de passageiros, transporte rodoviário de passageiros, agências e organizadores de eventos, aluguel de bens e equipamentos de transporte de passageiros, serviços culturais e lazer.

A partir dos dados levantados, foi verificado que a maior parte dos empregos formais do turismo na Bahia, no Nordeste e no Brasil está concentrada no segmento de alimentação. Essa participação elevada dos serviços de alimentação limita um pouco a análise do turismo, uma vez que essa é uma atividade não exclusiva do setor. A segmentação do núcleo do turismo por atividade é apresentada na Tabela 7.

Tabela 7 – Participação (%) de cada atividade turística no total do núcleo do turismo

Atividade turística	BAHIA		NORDESTE		BRASIL	
	2002	2007	2002	2007	2002	2007
alojamento	26,4	21,5	26,4	19,7	17,7	12,6
alimentação	46,1	40,0	49,1	42,9	57,8	51,1
transporte marítimo de passageiros	1,3	0,8	1,0	0,6	1,0	0,6
transporte aéreo	1,7	1,1	1,5	1,2	3,4	2,1
agências e Organizadoras de eventos	2,7	2,7	2,8	2,5	3,0	2,4
trasnporte rodoviário de passageiros	16,9	29,1	14,3	27,6	13,8	26,4
aluguel de bens e equipamentos de transporte de passageiros	3,1	1,8	2,8	2,7	1,4	1,6
atividades culturais	0,2	0,2	0,3	0,1	0,2	0,2
Lazer	1,6	2,7	1,8	2,8	1,7	3,0

Fonte: Elaboração própria, dados da RAIS.

O estado da Bahia apresentou uma participação menor da atividade de alimentação em relação ao Nordeste e ao Brasil, no período de análise. De fato, esse segmento vem perdendo importância relativa no total do núcleo do turismo. Em contrapartida, a atividade de transporte rodoviário de passageiros teve um aumento significativo no turismo na Bahia, e se tornou o segundo setor mais importante, correspondendo a 29,1% do total de empregos, em 2007. O segmento de alojamento na Bahia ocupa é responsável pela terceira maior parcela de ocupações geradas, porém, sofreu reduções no último ano. Embora isso tenha ocorrido, o peso dos meios de hospedagem no turismo baiano ficou superior à média regional e do país. As demais atividades turísticas se mostraram pouco significativas na totalidade do agrupamento e apresentaram variações não significativas.

A análise da composição do núcleo do turismo também foi realizada para as Zonas Turísticas baianas, entretanto, apenas para o ano de 2007. Assim como foi observado para a Bahia, Nordeste e Brasil, as principais atividades do turismo nas ZT's são os serviços de alimentação, transporte rodoviário de passageiros e alojamento, como mostra a Tabela 8.

Tabela 8 – Participação (%) de cada atividade turística no total do núcleo do turismo nas ZT's - 2007

Atividade turística	Costa dos Coqueiros	Baía de Todos os Santos	Costa do Dênde	Costa do Cacau	Costa do Descobrimento	Costa das Baleias	Chapada Diamantina	Caminhos do Oeste	Lagos do São Francisco	Vale do Jiquiriçá	Caminhos do Sertão
alojamento	43,9	13,0	51,2	38,9	56,4	51,1	38,4	21,9	22,3	42,3	13,7
alimentação	32,7	46,4	24,6	27,6	25,7	21,8	25,5	35,3	43,8	57,7	41,5
transporte marítimo de passageiros	0,1	1,2	13,8	0,1	0,6	0,4	0	0	0,1	0	0
transporte aéreo	2,8	1,1	0,0	2,7	1,2	0,2	0	0	0	0	0,1
agências e Organizadoras de eventos	1,0	3,2	1,1	3,6	4,8	8,8	2,7	2,4	1,3	0	2,0
trasnporte rodoviário de passageiros	14,5	30,0	8,2	24,6	6,3	17,0	28,0	37,2	29,3	0	37,2
aluguel de bens e equipamentos de transporte de passageiros	2,0	1,4	0,8	1,3	1,6	0,7	3,5	1,8	2,2	0	1,9
atividades culturais	0,7	0,2	0,0	0,1	0	0	0,2	0,0	0,0	0	0
Lazer	2,4	3,5	0,3	1,0	3,4	0,2	1,8	1,5	0,9	0	3,6

Fonte: Elaboração própria, dados da RAIS.

A maior contribuição do setor de alojamento foi encontrada no núcleo turístico da Costa das Baleias, 51,1%. Em relação ao segmento de alimentação, o Vale do

Jiriquiçá apresentou um percentual de 57,7%, o mais elevado entre as ZT's. Observou-se que o núcleo de turismo desta ZT é formado apenas pelas atividades de alojamento e alimentação, este fato ocorre porque as informações levantadas neste trabalho são referentes ao setor formal da economia, portanto, tornam-se limitadas, principalmente em regiões com economias menos desenvolvidas.

O transporte marítimo de passageiros está fortemente concentrado no agrupamento de turismo da Costa do Dendê, o que não é observado nas demais localidades. O transporte aéreo tem o maior peso relativo na Costa do Cacau. Já o transporte rodoviário de passageiros apresentou participações acima de 30% na Zona Turística Caminhos do Oeste, Caminhos do Sertão e Baía de Todos os Santos. No setor de lazer, a Baía de Todos os Santos é a localidade com a maior parcela de empregos, e isso reflete a oferta significativa de entretenimento nessa região.

5. Conclusões

O estudo apresentou uma análise do turismo na Bahia, a partir das Zonas Turísticas definidas pelo governo baiano na execução do Prodetur-BA. Buscou-se ressaltar a importância do estado no turismo regional, medida não apenas em fluxo de turistas, mas também na dimensão econômica da atividade. Os indicadores do desempenho do setor turístico baiano apontaram indícios para futuras adoções de políticas públicas.

A Bahia apresentou um peso no turismo superior ao que ocorre quando se consideram todos os setores econômicos, e isso traduz a sua potencialidade turística. Enquanto que, em 2007, a participação da economia baiana no total de empregos formais no Nordeste representou 28,2%, essa participação nos empregos formais no turismo regional atingiu 33,9%.

Para se ter uma melhor compreensão do desempenho do setor de turismo na Bahia, a análise foi segmentada de acordo com as Zonas Turísticas (ZT's). Em termos de participações no total de empregos formais gerados, as maiores ZT's da Bahia são: Baía de Todos os Santos, Costa dos Coqueiros, Costa do Descobrimento, Caminhos do Sertão e Costa do Cacau, respectivamente. Isso é justificável, principalmente porque essas localidades são grandes receptoras de investimentos públicos e privados no turismo.

Embora o número absoluto de empregos esteja concentrado fortemente em 5 Zonas Turísticas, a medida de desempenho do setor dentro de cada localidade torna-se muito importante, pois mensura a competitividade do setor em relação à economia local. Desta maneira, os resultados dos QL's mostraram níveis de especialização acima da média regional na Costa do Descobrimento, Costa do Cacau, Costa do Dendê, Costa dos Coqueiros e Baía de Todos os Santos. Ressalta-se que, somente a ZT da Baía de Todos os Santos e da Costa do Dendê tiveram um aumento do QL de 2007 em relação ao ano de 2002. Esse fato foi considerado como os primeiros indícios dos efeitos do Prodetur-BA II.

A análise das medias de *Horizontal Clustering* chama a atenção principalmente para a especialização do turismo na Baía de Todos os Santos, que mesmo apresentando QL's acima de 1, porém não muito elevados, se destaca em termos de geração de empregos e concentração espacial das atividades.

Constatou-se ainda, a participação de cada atividade dentro do núcleo do turismo. As principais parcelas foram encontradas no setor de alimentação, transporte rodoviário de passageiros e alojamento.

Referências

BRITTO, J.; ALBUQUERQUE, E. da M. Estrutura e dinamismo de *clusters* industriais na economia brasileira: uma análise exploratória a partir de dados da RAIS. In: TIRONI, L. F. (Coord.) **Industrialização Descentralizada**: sistemas industriais locais. Brasília: IPEA, 2001.

BAHIA/SETUR-BA. Século XXI Consolidação do turismo – Estratégia Turística da Bahia 2003-2020. Disponível em: <http://www.setur.ba.gov.br/estrategia_turistica.asp> Acesso em: 22 abr. 2009

BRASIL/ BNB. Prodetur Nordeste. Disponível em: <http://www.bnb.gov.br/content/aplicacao/PRODETUR/Apresentacao/gerados/apresentacao.asp> Acesso em: 06 mai. 2009

BRASIL/ IBGE/Mtur. Economia do turismo – Análise das atividades características do setor 2003. Disponível em: <http://200.189.169.141/site/arquivos/dados_fatos/Conta%20Satelite/economia_turismo___dados_de_2003.pdf > Acesso em: 07 jan. 2009

BRASIL/ MTUR/ FIPE. Caracterização e dimensionamento do turismo doméstico no Brasil- 2006. Disponível em: <www.turismo.gov.br/site/arquivos/dados_fatos/turismo_domestico/Apresentacao_Turimo_Domestico_2006.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2006.

BRASIL/ MTUR/EMBRATUR. Anuários estatísticos, 2001 a 2008. Disponível em: <www.turismo.gov.br>. Acesso em: 20 mar. 2009.

IGLIORI, D. C.; Fingleton, B. ; MOORE, B. Clusters Dynamics: New Evidence and Projections for Computing Services in Great Britain. Journal of Regional Science, EUA, v. 45, n. 2, p. 283-311, 2005.

XI ENCONTRO NACIONAL DA ABET

Sessão temática: Sindicalismo e outras formas de organização e resistência dos trabalhadores

AGENTES, INDIGENTES E DIRIGENTES: REFLEXÕES SOBRE POLÍTICA, MERCADO E TRABALHO NOS ANOS 90.

Valéria Marques Lobo
(Doutora em Ciência Política pelo IUPERJ, Professora Adjunta do Departamento de História e do Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Federal de Juiz de Fora).

RESUMO: O objetivo da exposição é fazer um balanço do mundo do trabalho nos anos 90 sob duas perspectivas. Primeiro, analisa-se o impacto da política econômica sobre a estrutura ocupacional da sociedade brasileira, buscando aquilatar os efeitos das mudanças ocorridas no mercado de trabalho sobre o movimento sindical. Em seguida, discorre-se sobre a postura governamental em relação ao direito do trabalho, as medidas adotadas visando flexibilizar as relações de trabalho e o impacto disto sobre a estrutura organizacional dos trabalhadores e sobre a definição da agenda das centrais sindicais no período.

Palavras-chave: Estado, Mercado de Trabalho, Direito do Trabalho, Centrais Sindicais

AGENTES, INDIGENTES E DIRIGENTES: REFLEXÕES SOBRE POLÍTICA, MERCADO E TRABALHO NOS ANOS 90.

Introdução

Os anos 1990 podem ser considerados como uma década perdida para o trabalho no Brasil, tanto do ponto de vista dos empregos, como do ponto de vista dos direitos. Se no período situado entre as décadas de 60 e 80 o crescimento econômico não fora acompanhado de substantiva distribuição da renda e da riqueza nacional, nos anos 90 esta tendência cristaliza-se. A prioridade atribuída a uma agenda econômica centrada na estabilização monetária, com a adoção de políticas econômicas recessivas, acabou conduzindo à desestruturação do setor produtivo e, por conseguinte, ao aumento desemprego e da informalidade, enquanto permaneciam elevados os indicadores de concentração de renda e de riqueza. Ao assumirem o receituário do FMI e de outros organismos multilaterais, expresso no chamado *Consenso de Washington*[1], os governos que se sucederam nos anos 90 lançaram o país numa rota que terminou por tornar mais significativo o fenômeno da exclusão social.

Por outro lado, como parte de um conjunto de medidas de desregulamentação e redução do Estado, o executivo federal empenhou-se na defesa da flexibilização das relações de trabalho, reduzindo direitos e proteções. No agregado, essas medidas resultaram na degradação do trabalho, fenômeno que, somado ao crescente desemprego, atingiu os sindicatos e o movimento sindical de diferentes maneiras. Não apenas por conta da redução de suas bases, fator que além de subtrair poder de barganha e pressão dos sindicatos diminui as receitas sindicais, mas pela insegurança que o desemprego proporciona entre aqueles que permanecem empregados, com a subsequente redução da disposição para a participação em ações coletivas, cujos custos elevam-se com a dilatação do contingente de desempregados. Ademais, a reestruturação produtiva e organizacional das empresas, chamadas a aumentar sua competitividade em função da abertura comercial que se sobressai como parte das políticas econômicas adotadas na década, ao instituir programas de qualidade, forçam a lealdade do trabalhador face à empresa, em detrimento do sindicato[2], ao mesmo tempo em que o fenômeno da terceirização pulveriza a força de trabalho, dificultando uma ação concertada desses trabalhadores, com impacto sobre a capacidade de mobilização dos sindicatos.

Nos meios sindicais, após uma década marcada pelo confronto, pelo predomínio da estratégia grevista e pela obtenção de uma série de conquistas, muitas das quais inscritas na Constituição de 1988, assiste-se, nos anos 90, ao fortalecimento do *sindicalismo pragmático*, com o nascimento da Força Sindical (doravante FS). Nesse período, embora a CUT permanecesse agrupando um maior número de sindicatos e de trabalhadores, a FS prosperava, tornando-se, desde cedo, interlocutora privilegiada junto ao governo federal[3]. É provável que o surgimento da FS no cenário sindical tenha contribuído para que a CUT abandonasse progressivamente a disposição conflitiva que marcara sua ação nos anos 80, sem que,

---

[1] "O *Consenso de Washington* é um modelo de desenvolvimento de cunho neoclássico, elaborado pelo Banco Mundial, pelo Fundo Monetário Internacional e pelos *think tanks* de Washington e que, agora, passa como sendo a única interpretação racional possível para os problemas da estabilização e do crescimento" (JOSÉ NUM *apud* MOTA, 1995: 79). Na mesma fonte encontra-se de forma mais detalhada a trajetória de construção do *Consenso* e, com base nos estudos de José Luís Fiori e Conceição Tavares, indicam-se as resistências ao modelo no Brasil.

[2] Segundo Cardoso (2003: 41), "os sistemas de qualidade são canais institucionais por meio dos quais problemas de produção podem ser diretamente negociados entre trabalhadores e gerência, sem a interferência sindical. Queixas não devem exceder os portões da fábrica (...) o 'novo local de trabalho' caracteriza-se por parcerias e cooperação entre os agentes".

[3] A trajetória inicial do *sindicalismo pragmático*, que veio a resultar na criação da FS, é objeto de análise em CARDOSO (1999b).

contudo, essa se despisse dos princípios ideológicos que informaram sua criação. Para esse movimento sindical, cindido entre duas correntes principais, colocava-se, mais do que nunca, o desafio de defender os interesses dos trabalhadores que constituíam suas bases e, ao mesmo tempo, posicionar-se frente às necessidades, nem sempre consubstanciadas em reivindicações formais, dos desempregados e dos trabalhadores com vínculos precários de trabalho, contingente que se ampliava paulatinamente no decorrer da década de 90. Complexificava-se, assim, a pauta sindical.

Nesse contexto de estabilização monetária e de retração do mercado formal de trabalho, a defesa dos salários tendia a perder espaço para formulações que apontavam para a contenção das demissões e a geração de empregos. Essa nova perspectiva exigia dos sindicatos um desdobramento de suas formulações e de suas ações em várias frentes: no interior dos locais de trabalho, a fim de acompanhar mais de perto e, eventualmente, intervir no processo de reestruturação das empresas; nas negociações coletivas, firmando acordos a fim de conter as demissões; junto ao poder público, pressionando por medidas de ordem macro, como a redução da jornada e o incremento do programa de seguro-desemprego; ademais de chamar para si a tarefa de qualificar a força-de-trabalho e de intermediar mão-de-obra, bem como, apoiar a formação de cooperativas de produção e outras formas alternativas de ocupação. Tudo isso sobre o fio da navalha de assegurar empregos sem subtrair direitos, num quadro de enfraquecimento do sindicalismo, ou do papel que tradicionalmente lhe fora atribuído, colocando para o movimento uma questão que era sobretudo de sobrevivência, de suas bases, mas também dos próprios sindicatos. O desafio que se colocava para o movimento sindical era, pois, de monta. Talvez nem maior nem menor que o enfrentado pelo *novo sindicalismo*, mas distinto, tendo em vista que o confronto se dava em relação a um ideário que emergia e que adquiria hegemonia nos meios governamentais e empresariais, e que por isso mesmo provocou inicialmente mais perplexidade que reação, ou gerou, no máximo, uma reação desconcertada, à diferença daquela que marcara a ação sindical nos últimos anos do autoritarismo-burocrático.

Na presença de um mercado de trabalho em retração, de um ambiente político pouco permeável à ação reivindicativa dos trabalhadores e de um sindicalismo cindido, a estratégia de confronto que predominara nos anos 80 e a agenda salarial serão substituídas por uma ação mais defensiva centrada na garantia do nível de emprego. Tendo como preocupação primordial o desemprego, o movimento sindical amplia sua agenda e de certo modo sofistica suas formulações, adquirindo uma noção mais integral dos mecanismos que conduzem ao desemprego, agora estrutural e de longa duração. Assim, adota uma pauta no âmbito da qual consta um amplo espectro de demandas orientadas por esta preocupação central, que ora configura uma reação ao processo de remercantilização da força-de-trabalho[4], ora expressa uma tentativa de adaptação às novas condições do mercado de trabalho, ora exprime uma rendição à concepção de força-de-trabalho como mercadoria. Enquanto a CUT alterna entre a primeira e a terceira perspectiva, a FS pratica um sindicalismo que pode ser enquadrado na segunda e na terceira.

O tratamento direcionado à qualificação profissional é elucidativo. Para a Força Sindical, o envolvimento em políticas de formação aparece como estratégia desde o início, como meio de adequar a ação sindical à conjuntura dos anos 90. Ao passo que no âmbito da CUT o tema sempre foi fonte de controvérsias entre as tendências que atuam no interior da Central, encontrando resistência nas correntes de esquerda, informadas pela noção de que a qualificação profissional é uma exigência do mercado e não uma função do sindicato, e que, ademais, qualificar mão-de-obra não gera vagas no mercado de força-de-trabalho. No entanto, ao final da década, a entidade parece ter despendido esforços cada vez maiores em direção à

[4] Uma análise mais exaustiva acerca da mercantilização do trabalho encontra-se em LOBO, 2005.

qualificação profissional e intermediação de mão-de-obra. Para além da possibilidade desses procedimentos estarem informados pelos interesses dos trabalhadores – empregados e desempregados – o que pode estar em jogo é a própria sobrevivência da entidade, uma vez que, nesse contexto adverso para a ação coletiva, a adesão a programas de treinamento e intermediação de mão de obra talvez configure uma estratégia dos sindicatos e das centrais de aproximação com os trabalhadores, tornando-se, assim, fonte de legitimação, bem como de captação de recursos. Por outro lado, a ação voltada para a formação profissional exprime uma certa rendição aos imperativos do mercado e ao discurso da *empregabilidade*, numa admissão tácita à própria mercantilização da força de trabalho, colidindo, dessa maneira, com a perspectiva que se tornara hegemônica nos anos 80.

Portanto, na década de 90, o movimento sindical foi levado a postular medidas em várias frentes, buscando conter o processo de remercantilização do trabalho impresso nas investidas empresariais e governamentais em direção à flexibilização das relações de trabalho, ao mesmo tempo em assumia funções que correspondiam às expectativas do mercado, procurando atender às novas exigências dos processos de produção reestruturados[5].

Nas próximas seções, busca-se recuperar o cenário em que o movimento sindical atua e faz suas escolhas nos anos 90. Inicialmente, discorre-se sobre os efeitos das políticas orientadas para o mercado na esfera da economia sobre a estrutura ocupacional da sociedade brasileira no período em tela. Em seguida, analisa-se a postura governamental no combate ao desemprego, enfatizando que também nesta seara o discurso e as medidas estiveram orientados para o mercado. Em ambas as seções, procura-se aquilatar o impacto das mudanças sobre o movimento sindical.

Economia e Mercado de Trabalho: Remercantilização - Primeiro Ato

O objetivo desta seção é indicar as principais mudanças verificadas na estrutura ocupacional da sociedade brasileira nos anos 90, decorrentes da implementação de políticas orientadas para o mercado, que marcaram a ação governamental durante todo o período.

O desemprego nas sociedades contemporâneas vem se tornando um problema mundial desde pelo menos os anos 80, quando os ciclos de crescimento das economias nacionais já não se fazem acompanhar da reposição de postos de trabalho, em função da reestruturação produtiva adotada de modo generalizado pelas empresas (MATTOSO, 1995). No Brasil, o desemprego torna-se um fenômeno de caráter estrutural nos anos 90, atingindo mais de 10 milhões de pessoas em todo o país. O emprego com registro em Carteira, por seu turno, que em 1989 correspondia a 59,5% do total de ocupados no país, caiu para menos de 45% em 1999 (MATTOSO, 1999). Os dados surpreendem na comparação com a segunda metade da década de 80, quando as taxas médias de desemprego aproximavam-se de situações de pleno emprego (CARDOSO, 2003: 35).

Fato é que o descontrole da inflação e o forte endividamento externo, dois aspectos centrais que o desenvolvimento mantido à *marcha forçada* envolvia, suscitavam a

[5] Convém adiantar que a qualificação via sindicatos dispensa os empresários de investir no treinamento de trabalhadores que serão contratados por um curto espaço de tempo. Além disso, o tipo de formação que as empresas estão a exigir para seus funcionários "permanentes" é de outra natureza, que não está ao alcance dos sindicatos. De modo que o problema não é o investimento em programas de qualificação, fundamental neste período de mudança de paradigma produtivo. O que está em questão é a substituição de uma postura reivindicativa mais ampla por uma ação limitada, voltada para a qualificação profissional, por um lado, e a compreensão de que o mercado exige, para compor seu quadro mais estável, trabalhadores com formação regular sólida. A qualificação oferecida pelos sindicatos e centrais não forma trabalhadores caros ao mercado. Apenas amplia a oferta de trabalhadores a serem selecionados, absorvidos e expelidos pelo mercado de acordo com seus critérios, necessidades e prerrogativas mais imediatas. Por outro lado, a oferta de programas de qualificação parece atender simultaneamente às expectativas dos trabalhadores em busca de qualificação, servindo também de alento ao desempregado, o que traz novos elementos para a discussão, mas que não cabe aqui desenvolver.

necessidade de redefinição das fontes de financiamento para a retomada do desenvolvimento industrial da Nação. Quanto a isto, não parecia haver objeções relevantes entre os economistas. A presença de uma crise de ordem macroeconômica, isto é, o esgotamento do padrão desenvolvimentista, era consensual[6]. A terapia adotada, contudo, foi objeto de controvérsias, na medida em que tendia a produzir efeitos colaterais de monta sobre a sociedade brasileira, atingindo em cheio o mercado de força-de-trabalho no país.

Com efeito, o projeto vitorioso nas urnas em 1989, e a partir daí, redefiniu os rumos da economia brasileira e a forma de inserção do país no cenário internacional. Desde Collor de Mello, a derrota da inflação fora colocada como meta suprema. Tendo sido eleito com o apoio de vastos segmentos da sociedade brasileira[7], o Governo Collor lançou um plano de estabilização monetária e reforma econômica, compreendido *como condição para a retomada do crescimento*. Contudo, o que se verificou foi um quadro de recessão da economia brasileira. Conquanto nos primeiros anos da década não se tenha logrado estabilizar a inflação em patamares inferiores a 20%/mês, os indicadores de nível de atividade e de emprego declinaram, configurando um quadro recessivo entre 1990 e 1992 talvez ainda mais profundo e generalizado que o verificado no início da década anterior (TEIXEIRA, 1994: 121). Após o fracasso do primeiro Plano de estabilização, ainda de caráter heterodoxo, o governo Collor orientou-se cada vez mais por princípios ortodoxos e por políticas recessivas, de controle da demanda agregada, expressas na restrição ao crédito e na contenção salarial[8]. Por outro lado, como parte de uma *nova política industrial*, promoveu-se a abertura da economia e a subsequente reestruturação das empresas para fazer face à concorrência com produtos importados[9]. Sob Collor este processo era ainda incipiente, ganhando vulto a partir de meados da década.

Não é o caso aqui de alongar considerações a respeito da condução da política econômica no início dos anos 90. O que importa sublinhar é que

> "*a crescente subordinação das políticas antiinflacionárias ao compasso cadenciado de múltiplas iniciativas neoliberais de desestruturação do Estado, [o] pagamento da*

[6] Naquele período, a crise financeira do Estado, derivada do forte endividamento interno e externo, inviabilizava que se processassem novas *fugas para frente*, impondo reajustes estruturais na economia nacional (SOARES, 1999:153).

[7] Como lembra Mattoso (1995: 143), a absorção do neoliberalismo naquele início de década deveu-se não apenas às orientações de organismos internacionais, como o FMI e o Banco Mundial. Mais do que isso, exprimiu a opção "de importantes setores empresariais (industriais e agrícolas), classes médias e, inclusive, de parcelas dos trabalhadores brasileiros que apoiaram formalmente as políticas do Governo Collor (...) encantados com o canto da sereia da 'modernização conservadora', com o discurso ideológico que vislumbrava o 'fim da história' e dos 'espaços nacionais' e o início do 'reino do consumismo' (...)".

[8] TEIXEIRA (1994: 130) salienta a inadequação entre modelos de combate à inflação recessivos e estruturas de renda altamente concentradas, como no caso brasileiro. Segundo o autor, quando a renda é altamente concentrada, a demanda também é concentrada em agentes capazes de operar sua própria liquidez. De modo que a recessão inicialmente atinge apenas as camadas de mais baixa renda. Até que ela atinja a capacidade de consumo dos grupos intermediários e produza os efeitos esperados, ela já terá se tornado política e socialmente inviável. Cf., ainda, SOARES (1999: 155).

[9] Outro aspecto central da gestão de Collor, cujo impacto sobre o emprego ainda está por ser dimensionado, mas que certamente produziu efeitos adversos para o sindicalismo, é o processo de privatização das empresas estatais. Com base num discurso segundo o qual as dimensões do Estado eram fonte de desperdício e um entrave à consecução de suas funções sociais, e que a privatização beneficiaria os cidadãos-consumidores, Collor adotou um modelo de privatizações que terminou por aumentar a presença do capital estrangeiro na economia brasileira e do setor financeiro nas áreas produtivas. De acordo com Sorj (2000: 69-70), as privatizações produziram impacto negativo sobre o emprego, tendo em vista os "cortes sistemáticos de pessoal nas empresas privatizadas e terceirização de serviços antes realizados internamente". O autor destaca, ainda, os efeitos perversos das privatizações sobre o sindicalismo, já que os sindicatos de funcionários das estatais figuravam entre "os mais militantes do país". Na mesma linha, Pochmann (1997: 31) observa que nas empresas estatais que foram privatizadas ocorreram "mais esforços voltados para a racionalização produtiva e a terceirização da mão-de-obra do que esforços expressivos em suas capacidades produtivas".

dívida externa sem contrapartida de reconstrução de mecanismos de crescimento econômico, e [a] política de abertura indiscriminada ao exterior ameaçariam as bases estruturais da indústria que a história econômica nacional construiu ao longo de muitas décadas" (MATTOSO, 1995: 144).

O impacto sobre o Mercado de Trabalho foi devastador. Com efeito, todos os segmentos da indústria sofreram retração no início dos anos 90, ainda que com diferentes indicadores por categoria de uso, provocando o desengajamento de parcela da força-de-trabalho do país. Embora a indústria tenha sido o setor mais atingido, o emprego formal recuou de forma generalizada, com uma única exceção, referente ao subsetor de serviços de alojamento, alimentação, reparação e diversos, conforme mostra a tabela 1.

Tab. 1: Evolução do emprego formal por subsetores de atividade econômica – Brasil: 1989/92 (base 1989 = 100)

Subsetores	**1990**	**1991**	**1992**
Total	99,7	96,1	93,1
Indústria de Transformação	97,8	91,3	86,5
Indústria Metalúrgica	88,3	79,4	72,0
Indústria Mecânica	87,4	77,4	67,3
Indústria Material Elétrico e Comunicações	92,8	80,2	68,1
Indústria Material de Transporte	93,1	82,2	77,7
Indústria Química e de Produtos farmacêuticos	92,9	85,3	81,1
Indústria Têxtil	95,5	83,3	75,3
Indústria de Calçados	89,5	82,4	91,2
Construção Civil	97,0	91,0	90,3
Comércio	101,8	97,6	93,1
Instituições financeiras	96,9	89,1	85,0
Transportes e Comunicações	100,6	98,4	97,0
Alojamento, alimentação, reparação e diversos	102,2	102,7	102,1

Fonte: adaptada de Mattoso, 1999b: 18.

Mas o fato mais marcante desencadeado durante o governo Collor e que se fará sentir no decorrer de todo o decênio é que os momentos de retomada da produção não seriam mais acompanhados pela recomposição dos empregos perdidos no ciclo recessivo (BALTAR e PRONI, 1996: 134; POCHMANN, 1997: 26). A reestruturação das indústrias, com a sofisticação da tecnologia empregada, o aumento das importações de equipamentos e matéria-prima, as mudanças na organização produtiva e do trabalho tornavam ainda mais significativo o processo de descolamento das trajetórias de produção e emprego, que seguiam em direções opostas, dentro de uma nova lógica empresarial que supunha "*maior e melhor produção com um quadro funcional menor e melhor preparado*" (BALTAR e PRONI, 1996: 136-138). Com efeito, mesmo com a recuperação da produção em 1993, comandada pelo setor de bens de consumo duráveis, os indicadores de emprego formal no setor secundário permaneceram na trajetória declinante que havia se desencadeado com a recessão de 1990-92[10].

[10] Pochmann (1997: 28) alerta para uma diferença fundamental quanto ao comportamento do Estado face à recessão do início dos anos 80 e a do início dos anos 90. Na primeira, verifica-se o fechamento da economia nacional, ao passo que entre 1990 e 1992 o declínio da produção foi acompanhado da "redução do grau de proteção do parque produtivo nacional". Por outras palavras, as medidas recessivas implementadas durante o Governo Collor acentuaram o grau de exposição externa de parte do setor produtivo, com o prejuízo de inúmeros postos de trabalho não apenas no ciclo recessivo, mas mesmo na retomada do crescimento. Com efeito, entre 1993 e 1995 o PIB cresce a uma taxa média anual de 4,8% enquanto a taxa de crescimento dos empregos regulares e regulamentados é de 0,1%. Entre 1984 e 1986 estas taxas foram, respectivamente, de 6,9% e 4,9% (POCHMANN, 1997:30).

Portanto, no início dos anos 90, desencadeia-se um processo de redefinição dos rumos da economia com implicações sociais adversas, refletindo sobremaneira na estrutura ocupacional do país. Em nome da modernização das estruturas econômicas e de uma suposta reinserção da economia nacional no plano internacional, promoveu-se a abertura da economia, processou-se a desestruturação de setores produtivos, com impacto significativo sobre o mercado de força-de-trabalho. A estabilização monetária ganhou centralidade e em seu nome absorveu-se todo um receituário que subsidiou a promoção da abertura econômica do país, levando as empresas à redefinição de suas estruturas administrativas e produtivas para enfrentar o aumento da concorrência derivado da abertura comercial, com o prejuízo de inúmeros postos de trabalho.

Aos improvisos da era Collor seguiu-se o Plano Real e a gestão presidencial de Fernando Henrique Cardoso[11], que deu mais consistência à aplicação do ideário neoclássico e o monetarista. Num primeiro momento, a fórmula adotada produziu resultados positivos. Rompeu-se a espiral inflacionária, que vinha ocasionando a desestruturação da economia nacional e que proporcionava um cenário pleno de incertezas para os investidores das mais diversas orientações. O nível de atividade econômica acelerou-se, com impacto positivo sobre os indicadores de emprego, bem como sobre a renda e, de certo modo, também sobre sua distribuição[12].

Contudo, após esse interregno de prosperidade e otimismo, o Governo Cardoso promoveria, como resposta às sucessivas crises que se verificam no cenário internacional entre 1995 e 1998, uma política de elevação das taxas de juros para evitar uma possível fuga de capitais e possibilitar a manutenção de uma moeda sobrevalorizada (DIEESE, 2004), além de medidas de contenção da demanda agregada, cuja expansão poderia por em risco a política de estabilização (URANI, 1997: 51). O que se segue é o declínio da atividade produtiva da economia brasileira, a retração do nível de emprego e da renda. Esse momento coincide com a deterioração das condições e das relações de trabalho no país e com o avanço do desemprego, o qual já não aparece como resultado de um fenômeno cíclico da economia sobre o mercado de trabalho, adquirindo um caráter estrutural.

De modo que, mais uma vez, em nome da modernidade e da integração – ainda que subordinada - do país à economia globalizada, o governo FHC aprofundou o processo de abertura iniciado por Collor[13], ancorou a moeda brasileira ao dólar e manteve uma política de juros elevados[14]. O resultado da adoção dessas medidas e da ausência de uma política de desenvolvimento, de defesa da produção nacional e de emprego[15], foi a retração das atividades produtivas do país, expressa no declínio da taxa de crescimento do PIB (tab. 2), e a elevação quase constante dos indicadores de desemprego, conforme atestam os dados coligidos tanto pelo IBGE como pelo convênio DIEESE/SEADE[16] (tab. 3).

---

[11] Embora formulado pela equipe econômica chefiada pelo então ministro da Fazenda Fernando Henrique Cardoso, Paul Singer lembra que o Plano Real foi implementado no governo Itamar Franco, o qual precisou travar uma batalha com o ministro para manter certas garantias ao trabalhador, como a indexação dos salários no primeiro ano de vigência do plano e o aumento do FGTS no caso de demissões imotivadas, mecanismos que teriam tornado menos duros os efeitos do Plano de estabilização para os assalariados do mercado formal naquele período (SINGER, 1999: 25).

[12] Sobre os limites do potencial distributivo do Plano Real, ver Patrício (1997).

[13] Cardoso (2000) lembra que, já em 1988, o Governo Sarney havia ensaiado as primeiras reduções de alíquotas alfandegárias.

[14] A política econômica do governo FHC foi analisada e criticada, dentre outros, por Mattoso (1999).

[15] Sobre as políticas de emprego no Brasil, histórico e perspectivas, ver Bógus e Paulino (1997, cap. 1).

[16] Sabe-se que a medição do desemprego no Brasil não constitui tarefa simples. Desde meados da década de 1980, quando o DIEESE e a SEADE lançaram a Pesquisa e Emprego e Desemprego, há pelo menos duas metodologias usadas para mensurar o desemprego no país: a PED e a PME (Pesquisa Mensal de Emprego), do IBGE. Enquanto a PME busca medir o desemprego com base na noção de desemprego aberto (em sete dias), a PED acrescenta às informações referentes ao desemprego aberto (em 30 dias), os indicadores de desemprego

Tab. 2: Variação anual do PIB real por setor, total e *per capita* (em %)

Ano	Total	Indústria	Serviços	Agricultura	Per Capita
1994	5,85	6,73	4,73	5,45	4,3
1995	4,22	1,91	4,48	4,08	2,8
1996	2,76	3,73	1,87	4,06	1,3
1997	3,68	5,52	1,24	2,69	2,3
1998	0,79	0,05	0,97	2,72	-1,2

Fonte: Mattoso, 1999a: 121.

Tab. 3: Taxa de desemprego – Brasil e São Paulo – 1989-1999

Tipo de desemprego	**1989**	**1990**	**1991**	**1992**	**1993**	**1994**	**1995**	**1996**	**1997**	**1998**	**1999**
Total (PED-SEADE/DIEESE)*	8,7	10,3	11,7	15,2	14,6	14,2	13,2	15,1	16,0	18,3	19,5
Aberto (PME-IBGE)**	3,4	4,3	4,8	5,8	5,3	5,1	4,6	5,4	5,7	7,6	7,8

Fonte: adaptada de Mattoso, 1999b: 12-13.
(*) Total da região metropolitana de São Paulo
(**) Total das regiões metropolitanas do Brasil

Pela tabela 3, verifica-se uma duplicação do desemprego no país durante a década de 90. Segundo os dados do IBGE, a taxa de desemprego aberto passa de 3,4% em 1989 para 7,8% em 1999, o que significa uma variação da ordem de 123,5%; enquanto a PED, considerando o desemprego aberto e o oculto, indica um salto de 8,7% para 19,5% em São Paulo no mesmo período, o que significa uma variação de 110,3%. Por outro lado, confrontando os dados da tabela 3 com os da tabela 2, verifica-se o descolamento das trajetórias de crescimento do PIB e do emprego. Isto é, entre 1995 e 1998 a redução da geração de postos de trabalho ocorreu todos os anos, mesmo quando houve algum crescimento do PIB. Servindo-se de dados da CAGED/MTb, Mattoso infere que entre 1995 e 1999 foram *queimados* 1,8 milhão de empregos formais no país (MATTOSO, 1999: 18-19).

Analisando os indicadores referentes aos subsetores de atividade econômica entre 1993 e 1999, verifica-se que, à exceção do ano de 1994, a redução do emprego formal foi generalizada e mais significativa na indústria, tanto de transformação como da construção civil. Por seu turno, o subsetor de serviços foi o único que apresentou desempenho positivo no período (tab. 4), numa trajetória que aponta para a cristalização da tendência desencadeada no início da década (tab. 1).

---

oculto pelo trabalho precário e de desemprego oculto pelo desalento [O primeiro inclui trabalhadores desempregados que exerceram alguma atividade enquanto procuravam emprego, o segundo refere-se aos desempregados que, por desalento, deixaram de procurar emprego durante o período de referência da pesquisa (MATTOSO, 1999: 13)]. Ambas acompanham o desempenho do mercado de trabalho em seis regiões metropolitanas do Brasil (PME: Recife, Salvador, Belo Horizonte, São Paulo, Rio de Janeiro e Porto Alegre; PED: São Paulo, Recife, Brasília, Belo Horizonte, Porto Alegre e Salvador), projetando as taxas aferidas para o conjunto do país. Embora cheguem a resultados distintos, sendo as taxas da PME sempre inferiores às da PED, ambas apresentam uma evolução temporal do desemprego proporcional. A partir de dados apresentados pelas duas agências, infere-se que nos anos 90 o aumento do desemprego é constante, tal como a retração do mercado formal de trabalho; que o tempo de procura por novo emprego é crescente e que a desestruturação do setor produtivo provocou alterações de monta na estrutura ocupacional do país, com a redução do peso da indústria de transformação sobre o total de empregos. Tudo isto com impacto significativo sobre o movimento sindical, cujo poder de barganha na década de 80 refletia as altas taxas de ocupação. Cf., ainda, DIEESE, *Elementos para...*s/d.

Tab. 4: Evolução do emprego formal por subsetores da atividade econômica – Brasil – 1993/1999 (base 1989 = 100)

Subsetores	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Total	93,1	94,2	91,5	90,3	90,2	87,7	87,5
Indústria de Transformação	85,8	87,1	82,0	79,7	77,7	73,1	72,9
Indústria Metalúrgica	71,2	72,6	67,7	65,8	66,7	61,9	61,0
Indústria Mecânica	65,9	68,3	64,1	60,5	59,0	54,4	53,2
Indústria Material Elétrico e Comunicações	62,7	63,0	60,6	58,8	55,6	50,7	50,2
Indústria Material de Transporte	76,4	77,2	69,8	66,0	67,8	59,8	58,5
Indústria Química e de Produtos farmacêuticos	78,5	79,9	74,8	73,9	72,5	69,7	69,4
Indústria Têxtil	76,8	78,5	70,6	68,4	64,1	61,9	62,4
Indústria de calçados	95,1	92,9	87,8	86,3	78,9	76,0	80,5
Construção Civil	86,3	84,9	83,7	82,9	83,7	79,8	76,8
Comércio	93,9	96,1	93,5	93,3	94,8	93,5	92,4
Instituições financeiras	83,1	79,2	75,4	69,8	66,1	62,2	60,6
Transportes e Comunicações	96,4	96,3	95,8	95,2	95,0	91,7	91,3
Alojamento, alimentação, reparação e diversos	103,4	106,7	105,6	107,2	108,9	108,6	108,7

Fonte: adaptada de Mattoso, 1999b: 18

Como se observa, a mudança econômica se reflete na estrutura ocupacional do país. Tal como nos primeiros anos da década, à exceção do setor de serviços, que apresentou comportamento positivo na geração de empregos, todos os demais setores de atividade econômica sofreram retração, com destaque para a indústria, onde o impacto da reestruturação engendrada pela abertura comercial foi ainda mais sensível. Entre os subsetores mais atingidos estão o têxtil (perda de 364 mil postos), o metalúrgico (293 mil), a indústria mecânica (214 mil), química e produtos farmacêuticos (204 mil) e material de transporte (92 mil). A construção civil perdeu em torno de 322 mil empregos formais. O comércio e o setor financeiro também apresentaram declínio considerável no emprego formal no decorrer da década de 90, com perda de 294 mil e 354 mil, respectivamente (MATTOSO, 1999: 19).

Portanto, os anos 90 notabilizaram-se pela elevação significativa do desemprego e pela redução do peso da indústria na oferta de vagas, constituindo um primeiro passo na trajetória de remercantilização da força-de-trabalho no país, uma vez que a dilatação do contingente de desempregados tende a favorecer a definição pelo mercado do valor dos salários e da oferta de certos benefícios e serviços. Além disso, como o emprego na indústria de transformação tende a ser mais *protegido* que no heterogêneo setor de serviços, o que se verifica é a redução dos empregos de *boa qualidade* no mercado de trabalho brasileiro.

Todavia, os efeitos da política econômica sobre o mercado de trabalho na década de 90 não se limitam à elevação do desemprego e às alterações na estrutura ocupacional. Este processo envolve, ainda, o aumento do tempo de espera por novo emprego, além de afetar de modo diferenciado os segmentos da PEA, conforme a idade, o grau de escolaridade, o gênero etc. Por fim, verifica-se uma elevação significativa da precarização das condições de trabalho e das relações de trabalho[17], cujos efeitos podem ser observados, por exemplo, na intensificação do trabalho, expresso na elevação das jornadas de trabalho, e no declínio dos rendimentos dos trabalhadores que mantiveram-se empregados no período, o que se verifica, sobretudo, durante o segundo mandato de Cardoso[18].

[17] A precarização das condições de trabalho se traduz no aumento do trabalho por tempo determinado, sem renda fixa, em tempo parcial. Refere-se, pois, à ampliação do trabalho assalariado sem carteira e do trabalho por conta própria. A precarização das relações de trabalho relaciona-se à ampliação da desregulamentação, dos contratos temporários, de falsas cooperativas etc. (MATTOSO, 1999: 8).

[18] A trajetória dos rendimentos a partir da introdução do plano de estabilização do Governo Franco apresenta cursos diferenciados. Entre 1993 e 1995, o rendimento médio das pessoas apresentou ganhos expressivos, sobretudo para os estratos de renda mais baixa. Para esse estratos, contudo, tal processo apresenta sinais de

Em contraste com os anos 80, a ampliação do tempo de espera por novo emprego na década de 90 é bastante significativa. Isto é, se na década de 80 o mercado de força-de-trabalho notabilizou-se pelas elevadas taxas de rotatividade[19], no decênio seguinte observa-se uma sensível dilatação no prazo de procura por nova vaga. Em 1989, o trabalhador desempregado passava, em média, 15 semanas à procura de trabalho, ao passo que em 1999 o tempo médio despendido na busca de novo posto será de 40 semanas, agravando, assim, os indicadores de desemprego oculto pelo desalento, que não aparecem nas pesquisas do IBGE. Nesse caso, o seguro-desemprego torna-se instrumento insuficiente para garantir o sustento do trabalhador durante todo o período de desemprego, o que força o indivíduo a *se virar* de diferentes maneiras, fazendo *bicos* enquanto espera por nova oportunidade de ingressar no mercado de trabalho[20].

Isso tende a afetar o movimento sindical em mais de um aspecto, uma vez que a referência na categoria de origem ou mesmo na profissão de formação dilui-se com o passar do tempo, enquanto o trabalhador improvisa para garantir alguma renda. Com efeito, se o retorno ao mercado formal torna-se cada vez menos provável, a possibilidade de retorno a um posto de *status* equivalente é ainda menor[21], o que, além de reduzir as taxas de filiação, tende a enfraquecer a identificação sindical[22], com impacto negativo sobre a capacidade dos sindicatos empreenderem ações voltadas para conter o processo de remercantilização da força-de-trabalho.

Além da elevação do desemprego, de sua transformação em fenômeno de longa-duração e das alterações verificadas nos setores de atividade econômica, observa-se que, embora o desemprego nos anos 90 atinja todos os segmentos da PEA, seu impacto é distinto de acordo com a idade, a escolaridade, o gênero e a posição na família, conforme atestam os dados da tabela 5.

Tab. 5: Perfil do desemprego (taxas médias anuais): Brasil e São Paulo – 1989/1999

Características	Taxas médias anuais				Variação em % 1998/1989
	1989	1994	1998	1999	
Faixa Etária					
10 a 14 anos	32,1	42,9	49,2	50,9	53,3
15 a 17 anos	21,9	38,0	46,8	48,9	113,7
18 a 24 anos	11,9	20,1	25,7	27,7	116,0
25 a 39 anos	6,2	11,0	14,6	15,5	135,5
40 anos e mais	3,5	6,9	10,9	12,3	**211,4**
Sexo					
Mulheres	10,8	16,4	21,1	21,9	95,2

esgotamento já no segundo semestre de 1996. Para os trabalhadores mais escolarizados e de renda mais alta, os ganhos se prolongam até o segundo semestre de 1997. A partir de meados de 1998, verifica-se uma queda generalizada, constante e bastante acentuada do rendimento médio. Entre julho de 1998 e maio de 1999, a queda é tão acentuada que o rendimento médio alcança um patamar menor que a elevação verificada no início do Plano Real (ROCHA, 2000). Para Mattoso (1999), mesmo a variação positiva nos indicadores do rendimento médio nos primeiros anos do Plano Real poderia ser entendida como resultado da intensa demissão de trabalhadores de salários baixos e não como efeito de uma elevação generalizada dos rendimentos.

[19] Que permanecem em elevados patamares nos anos 90, mesmo com o aumento das indenizações por demissão injustificada pela Constituição de 1988 (MANZANO, 1996).

[20] Segundo Mattoso (1999), o volume de beneficiados pelo seguro-desemprego declina entre 1995 e 1998, refletindo a retração do mercado formal de trabalho, que em 1989 representava 59,5% do total das ocupações, passando a representar em 1999 apenas 44,7%.

[21] Acerca das variáveis que informam as chances e as condições de retorno ao mercado formal, ver Cardoso (2000).

[22] Sobre a relação entre a taxa de filiação sindical e o poder sindical no Brasil, conferir Cardoso (1999: 103 e ss; 2003: 210 e ss).

Homens	7,5	12,8	15,9	17,6	**111,6**
Posição na família					
Chefe	1,7	3,2	5,1	5,2	197,3
Cônjuge	1,6	3,1	5,4	5,2	**239,2**
Filho	7,4	9,7	13,4	14,4	81,4
Outros	4,3	6,7	9,3	9,5	116,0
Escolaridade					
Menos de 5 anos	2,9	4,0	6,1	6,4	110,6
5 a 8 anos	4,9	7,0	9,6	9,5	96,3
9 a 11 anos	4,5	6,0	9,1	10,1	102,9
11 anos e mais	1,8	2,4	4,0	4,2	**123,9**

Fonte: adaptada de Mattoso, 1999b: 13

Os dados da tabela 5 demonstram que, embora o desemprego tenha atingido todos os segmentos da PEA, em termos comparativos foram mais afetados os trabalhadores do sexo masculino, mais velhos, cônjuges e com média escolaridade. Em termos relativos, o desemprego atinge mais a faixa de maior escolaridade, cujos indicadores de desemprego eram bastante reduzidos no final da década de 1980. Isso suscita três considerações. A primeira, e menos relevante para os propósitos deste artigo, relaciona-se à desestruturação familiar que o desemprego, ao atingir sobretudo aqueles que nos termos do IBGE correspondem aos *chefes de família*, tende a proporcionar. A segunda é que o desemprego começa a atingir de modo mais acentuado, nos anos 90, os segmentos mais escolarizados da PEA, o que no mínimo põe em cheque o discurso que privilegia a falta de qualificação do trabalhador como explicação para os elevados índices de desemprego no país. A terceira observação diz respeito à participação nos sindicatos. Embora essa seja crescente entre as mulheres[23], a presença masculina – e de faixa etária intermediária - nos sindicatos ainda é predominante, de modo que, ao atingir sobretudo os homens com mais de 40 anos, o desemprego tende a afetar também as taxas de filiação e a participação sindical.

Por fim, cumpre mencionar outra face do crescente desemprego que é a precarização das relações de trabalho. Ao longo dos anos 90, essa torna-se cada vez mais significativa e manifesta-se de várias maneiras. Pela retração do mercado formal de trabalho, que lança à informalidade milhares de trabalhadores; pela terceirização; pelo aparecimento de novas modalidades de contratação no âmbito mesmo do mercado formal, mas que à diferença das formas tradicionais dispensam certos direitos, a exemplo do contrato temporário e do contrato em tempo parcial[24]; bem como, pela superexploração da força-de-trabalho, por meio da ampliação das jornadas realizadas e da retração dos rendimentos dos assalariados. Dessa forma, o universo do trabalho complexifica-se, ao mesmo tempo em que tornam-se mais tênues as barreiras que separam os protegidos pela legislação trabalhista do amplo e diversificado contingente de assalariados com vínculos precários de trabalho, trabalhadores por contra própria, desocupados etc.[25].

[23] Segundo Cardoso (2003: 240), no período compreendido entre 1988 e 1998, a filiação sindical cresceu entre as mulheres na proporção do decréscimo entre os homens.

[24] Esse processo tende a configurar um círculo vicioso, no qual a política econômica acelera o processo de reestruturação das empresas e ambas produzem aumento do desemprego e da informalidade. Nesse quadro, os trabalhadores tendem a preferir contrato formal ao desemprego ou à informalidade que se avizinham, reforçando as investidas governamentais e empresariais em direção à flexibilização das relações de trabalho, que não são, senão, parte da política de estabilização que, nos termos em que fora colocada, supõe a contenção da demanda agregada, com prejuízos para a atividade produtiva e, assim, dos níveis de emprego. Portanto, política econômica contencionista, desemprego, informalidade, redução de direitos etc se retro-alimentam e constituem as engrenagens que garantem a estabilização monetária (MATTOSO, 1999).

[25] Em seu estudo sobre as mudanças no mercado de trabalho francês, Castel (1998) observa que a crescente heterogeneidade do trabalho, impulsionada pela desestabilização, precarização e pelo desemprego, tem produzido um *continuum* de posições que se contaminam, tornando-se impossível separar completamente os *de*

Todos esses fatores, que compõem o quadro de *crise do Trabalho*, contribuem para acentuar a mercantilização da força-de-trabalho e o despotismo do Capital, ao mesmo tempo que se traduzem em prejuízos para o sindicalismo, em função da redução e da fragmentação de suas antigas bases[26], desencadeando um círculo vicioso que torna o Trabalho progressivamente frágil diante do Capital. Por outro lado, os sindicatos são levados a lidar com situações distintas e abordar temas heterogêneos, o que requer um maior dispêndio de energia das lideranças obrigadas a travar batalhas em diversas frentes e por demandas variadas, num ambiente hostil à ação coletiva direcionada à desmercantilização do Trabalho.

De modo que, para além da antiga dualidade do mercado de força-de-trabalho, que há muito separa os trabalhadores formais - com um certo número de garantias bem delineadas - dos informais - que não tinham assegurados férias, 13º Salário etc. -, o fato é que o mundo do trabalho se diversificou, o que tem permitido afirmar que "*não há mais um mercado de trabalho na sociedade contemporânea, mas vários*" (PIRES, 1997: 85)[27]. Na realidade, embora o mercado de trabalho sempre tenha se caracterizado pela segmentação - por gênero, escolaridade, idade, etc. -, nos anos 90 acentua-se sua heterogeneidade, com a presença de vários subgrupos, abrangendo desde aqueles trabalhadores que devido à sua elevada e rara qualificação e poupança dispõem de condições de vender caro sua força-de-trabalho no mercado, de contratar planos de previdência e saúde privados e, ainda, por ocuparem posições estratégicas no interior das empresas, dispõem de elevada segurança no emprego (SORJ, 2000), até aqueles muitos que se encontram na base da pirâmide e que são forçados aceitar quaisquer tipos e condições de trabalho e que não dispõem de acesso aos benefícios da seguridade social, passando por uma vasta gama de escalas intermediárias, que foram estudadas e tipificadas com propriedade por Santos (2002). Nesse quadro, verifica-se uma sensível dilatação do poder do mercado na definição das regras de contratação, com impacto sobre o poder de barganha dos sindicatos.

Entre as várias modalidades de contratação que se difundem nos anos 90 e que remetem à deterioração das condições de trabalho, sobressai-se a terceirização. O trabalho terceirizado foi largamente adotado naquele período em função do cálculo empresarial, segundo o qual, ao proporcionar maior flexibilidade no uso da mão-de-obra, tal formato permitiria que as empresas tornassem-se mais competitivas no cenário globalizado. Diante disso, o resultado da terceirização foi a *flexibilização precarizante* dos contratos de trabalho. Em geral, os trabalhadores terceirizados, mesmo que inseridos no mercado formal, dispõem de condições contratuais inferiores aos empregados da empresa que terceiriza serviços (BRESCIANI, 1998: 209)[28], com o que se aprofunda o processo de fragmentação do mundo do trabalho.

Mas a terceirização é apenas uma face desse processo de deterioração/fragmentação do mundo do trabalho provocado pelas mudanças no cenário econômico. A política de abertura comercial e a maior exposição das empresas à competição realçam o peso dos encargos sociais no chamado "custo Brasil", acentuando entre os empresários brasileiros a defesa da desregulamentação das regras de contratação da força-de-trabalho no país, por meio da supressão de direitos trabalhistas, com base no argumento, segundo o qual, a competitividade das empresas brasileiras ficava comprometida diante do alto custo da

---

dentro e os *de fora.* Processo similar verifica-se no mercado de trabalho brasileiro durante os anos 90.

[26] Não necessariamente das taxas de filiação sindical, como demonstrou Cardoso (2003), mas certamente a redução do número de trabalhadores de cada categoria profissional que os sindicatos supostamente representam, com implicações não apenas no poder, mas na contração de seus recursos.

[27] Alcides Figueiredo Santos (2002) discute com propriedade a configuração do mercado de trabalho nacional e sua nova heterogeneidade nos anos 90.

[28] De acordo com Bresciani (1998: 210), o fenômeno da terceirização trouxe para os sindicatos um tema novo e incontornável, ao qual o movimento sindical tem buscado responder de diferentes maneiras.

contratação formal que a legislação trabalhista supunha[29]. Esses argumentos não são novos entre o empresariado que atua no país, mas nos anos 90 encontram terreno fértil à sua propagação, tendo em vista a susceptibilidade do Trabalho, decorrente do aumento do desemprego, e a permeabilidade do Estado a formulações dessa natureza, dentro da renascida perspectiva liberal de reduzir os entraves à livre operação do mercado.

Nesse ponto, é de se salientar, ainda, que a disposição do governo de desonerar a folha de salários, para além das medidas de desregulamentação, expressa-se também na redução do impacto da fiscalização das relações de trabalho pelo Ministério do Trabalho, expressa na redução das autuações das empresas que não respeitavam a legislação trabalhista ou as cláusulas das convenções coletivas. Isso tende a favorecer a burla da legislação trabalhista pelo empresariado, o que em muitos casos pode ter conduzido a um agravamento das taxas que exprimem o grau de exploração da força-de-trabalho no país. Mas o aumento da superexploração do trabalho pode derivar não apenas do desrespeito à legislação. Mesmo atuando nos marcos da legalidade é possível, e parece ter sido comum nos anos 90, que o empregador submeta o empregado à realização de jornadas mais extensas que o previsto pela Constituição, por meio da intensificação do recurso ao trabalho extraordinário, procedimento largamente utilizado no período por empresários de diferentes setores, muitas vezes contrapondo-se ao interesse dos trabalhadores expresso nas negociações coletivas[30]. A título de exemplo, cumpre mencionar que entre 1994 e 1995 o percentual de trabalhadores da indústria de transformação que praticaram jornadas superiores às 44 horas semanais previstas na Constituição saltou de 39,8% para 42,5% (COGGIOLA, 1997: 77). Há que se considerar, ainda, o declínio dos salários, outra face da super-exploração da força-de-trabalho. Segundo apurou o DIEESE (2004), grande parte dos acordos trabalhistas firmados no período não foi favorável à reposição das perdas salariais decorrentes da inflação. Por outro lado, em muitos casos, quando as perdas foram repostas, os reajustes assumiram a forma de *abonos*, não tendo sido, pois, incorporados aos salários (COGGIOLA, 1997:78).

De modo que a terceirização, a redução do custo do trabalho via legislação ou redução da fiscalização, bem como o aumento da super-exploração do trabalho, por meio da dilatação das jornadas e da redução dos salários e benefícios, constituem recursos que induzem à deterioração das relações de trabalho no âmbito do mercado formal. De sua parte, a heterogeneização do mercado formal de trabalho obstrui a formulação de um projeto comum e inibe a adesão à ação coletiva, dificultando a ação sindical e acelerando o processo de remercantilização da força-de-trabalho.

Desemprego e direito do trabalho: Remercantilização – Segundo ato

Como vimos, o custo social da estabilização monetária foi de grandes proporções. Além do desemprego, acentuou-se precarização do trabalho de diversas maneiras, fazendo recrudescer o *despotismo do capital* e a mercantilização do trabalho. O aumento da insegurança no trabalho, derivado desse processo, afetou o poder de mobilização dos sindicatos, inibindo a ação coletiva destinada a pressionar o poder público a fixar medidas

[29] Sobre a defesa pelos empresários da redução do custo do trabalho no Brasil, ver, por exemplo, Pastore, 1998. Discutindo a relação entre tecnologia e desemprego, o autor argumenta as inovações tecnológicas podem produzir os mais variados efeitos sobre o mercado de trabalho, não conduzindo necessariamente à retração deste. Contudo, quando aquelas inovações são processadas dentro de um quadro legal-trabalhista inflexível, como no Brasil, o efeito inexorável é a destruição de inúmeros empregos. Noutra perspectiva, destaca-se que, comparativamente, o custo do trabalho no Brasil não é alto e que o mercado de trabalho está entre os mais flexíveis do mundo. Cf., p. ex., DELGADO (2001); CARDOSO (2003).

[30] Pesquisa do DIEESE indica que muitas vezes a empresa não acata demandas relacionadas à redução ou mesmo proibição das horas-extras por parte dos trabalhadores. Em alguns casos, chega-se a negociar o aumento da remuneração da hora-extra para além da lei, mas dificilmente sua supressão.

orientadas para a reversão do quadro de desemprego e de deterioração das relações de trabalho.

Por outro lado, a década de 1990 assiste ao incremento de uma *superpopulação relativa* que, nesse período, já não representa um contingente marginalizado que aspira ingressar no mercado de trabalho. Tampouco constitui-se de assalariados temporariamente afastados das principais atividades da economia capitalista. Trata-se de um setor permanentemente *excluído*, marcado pelo desalento quanto às possibilidades de *retorno* a um emprego formal e crescentemente aberto a estratégias de sobrevivência distintas daquelas associadas à dinâmica do mercado de trabalho capitalista. Os excluídos do mercado formal constituem um contingente heterogêneo, formado tanto de pessoas que desenvolvem atividades que de alguma forma as colocam em contato com a economia formal, como de indivíduos *desfiliados*, *socialmente inúteis* e com reduzidas expectativas de inserção numa estrutura social e econômica que apresenta crescente *déficit de lugares ocupáveis* (CASTEL, 1998). Para esses, a *exclusão* perde o caráter temporário e transforma-se em um *modo de vida* que, segundo José de Souza Martins, compromete sua dignidade e sua capacidade de ser cidadão (*apud* VÉRAS, 1999: 30). Vivem no que Braudel chamou de *zonas opacas* do capitalismo no plano nacional e têm sua existência reconhecida apenas na medida em que essa alimenta a crescente violência contra os *cidadãos.*

Impossível, nos limites deste trabalho, apurar o impacto que esses segmentos podem exercer sobre a disposição do Estado e dos trabalhadores assalariados em relação às políticas de proteção social, essenciais no processo de desmercantilização. Seria necessário mapear as modalidades de ocupação que sustentam sua reprodução continuada e os mecanismos que desenvolvem para expressão de seus interesses. Indaga-se, todavia, se não passam a constituir uma força que afeta negativamente a preservação das políticas de proteção social assentadas no salariado, não só pelos efeitos que acarreta sua presença na solidariedade de classe dos trabalhadores formais, mas também pela distância que passam a dispor de tais políticas, uma vez que, ao contrário da população marginalizada do período desenvolvimentista, deixam de aspirar ao ingresso no mercado de trabalho como meio acessar os benefícios da proteção social a ele vinculados. É possível que, nos anos 90, verifique-se um fenômeno equivalente ao que Swaan (1988) diagnosticou em relação ao papel exercido pelos pequenos proprietários franceses de interdição política e ideológica às políticas de proteção social associadas ao assalariamento.

Quanto ao Estado, a posição referente a isso é mais evidente. No discurso governamental dos anos 90, a atenuação do quadro de desemprego e exclusão supõe a redução do custo do trabalho, que se traduz em iniciativas que produzem uma inflexão na trajetória de conquistas dos trabalhadores brasileiros, cujo corolário é a Constituição de 1988. No centro da política de combate ao desemprego estava, pois, a flexibilização das relações de trabalho.

Segundo Pochmann, as políticas de emprego adotadas no Governo Cardoso inspiraram-se numa concepção *neoliberal*, constituindo-se em "parte complementar e seletiva" da política econômica (POCHMANN, 1997: 32). Em contraste com a perspectiva social-democrata, tal concepção supõe que quanto mais livre o funcionamento do mercado de trabalho, mais fácil é o alcance do pleno emprego. Com o propósito de garantir maior liberdade ao Capital para contratar e demitir de acordo com as flutuações da produção, adotou-se uma série de medidas centradas na redução de direitos associados ao trabalho formal. Algumas medidas são paradigmáticas e merecem ser comentadas.

A revogação de dispositivos da Lei n. 8.542/92 é exemplar. A lei fixava que "*as cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho*" (*apud* DELGADO, M., 2001: 135). Na avaliação de Delgado, o Governo Cardoso teria insistido no "*afastamento de tal critério da ordem*

jurídica, através de dezenas de repetidas medidas provisórias revogatórias", a exemplo da M.P. n. 1.053/95, convertida na Lei 10.192/2001. Com a revogação desses dispositivos, permitia-se, na prática, o retorno a um marco zero nas relações de trabalho, até que Capital e Trabalho firmassem novo Acordo. Assim, no interregno entre o término da vigência de um Acordo e a aplicação de um outro, o trabalhador ficaria absolutamente vulnerável às imposições do Capital, com o que um novo acordo seria discutido com base nessa realidade. Inibia-se, assim, o desencadeamento de um processo cumulativo de ganhos.

As iniciativas em direção à flexibilização da legislação trabalhista culminam no projeto de reforma da CLT, como ficou conhecido o Projeto de Lei n. 5.483[31]. Pressionado pelo empresariado[32] e respaldado pela Força Sindical, o presidente Cardoso ter-se-ia empenhado pessoalmente na aprovação do referido projeto, o qual fora enviado ao Congresso para ser votado em regime de urgência em novembro de 2001[33]. O projeto permitia a negociação de todos os direitos trabalhistas, desde que não contrariasse a Constituição, a Legislação Tributária e Previdenciária, as leis do FGTS e do vale-transporte e programa de alimentação do trabalhador e as normas de segurança e saúde (NOGUEIRA, 2002: 9). Ora, como vários preceitos constitucionais são regulamentados na CLT, garantir o mínimo constitucional pode muitas vezes implicar em prejuízos para o trabalhador. É o caso, por exemplo, do direito a férias. Embora a Constituição assegure este benefício a todos os trabalhadores, é a CLT que detalha as regras, determinando o prazo mínimo e a forma de pagamento. Assim, caso fosse aprovado o projeto em tela, seria transferida para negociação coletiva a prerrogativa de definir o prazo e a forma de pagamento. Num contexto de mercado de trabalho em retração, isso poderia significar, efetivamente, uma pressão para que o trabalhador aceitasse, por exemplo, uma redução para 20 dias e um pagamento parcelado da remuneração referente às férias. O mesmo poderia acontecer com outros benefícios que, embora inscritos na Constituição, são regulamentados na CLT, como o 13º e a hora-extra.

O projeto de reforma da CLT suscitou acalorados debates dentro e fora do Parlamento, contrariando as expectativas do Governo que havia pedido urgência na votação da matéria[34]. Entre os argumentos favoráveis à aprovação do projeto, encontra-se o de que a mudança fortaleceria os sindicatos, aumentando o poder de negociação, o que poderia garantir a manutenção de empregos e até mesmo gerar novos postos de trabalho. Para os grupos contrários, a mudança faria com que os trabalhadores passassem a ter que negociar conquistas que já eram garantidas. Para se ter uma idéia da reação ao referido projeto de lei fora do Parlamento e dos meios sindicais, o secretário-geral da OAB (Ordem dos Advogados do Brasil), Valter Uzzo, informou que o Conselho Federal da entidade entraria com uma ação

---

[31] Mais detalhes sobre o projeto, que alterava o artigo 618 da CLT, o contexto e os fatores da mudança proposta, cf. Nogueira (2002: 6-9). O P.L. 5.843, de autoria do Executivo, foi aprovado na Câmara no final de 2001, por 264 votos a favor, 213 contrários e 2 abstenções.

[32] Em novembro de 2001, o Presidente Fernando Henrique Cardoso teria assumido pessoalmente o comando da mobilização pela aprovação do projeto de reforma da CLT na Câmara dos Deputados. Segundo matéria na Folha de São Paulo (29/11/2001: B1), "em conversas reservadas, FHC revelou o motivo de sua insistência na votação do projeto: não quer ser mais cobrado por empresários por não ter proposto mudanças na lei trabalhista. A partir de agora, a cobrança teria de ser feita ao Congresso".

[33] Com base na noção de que "os direitos trabalhistas garantidos constitucionalmente deveriam ser objeto de negociação", o Ministro Amadeo propunha a flexibilização do Artigo 7º da Constituição Federal, que trata dos direitos dos trabalhadores, como Férias, 13º Salário, FGTS, licença maternidade etc. Mas a proposta de flexibilização só iria à votação no Congresso em 2001, já no segundo período do Governo de Cardoso. Neste período, o projeto de reforma da CLT, como ficou conhecido, suscitou acalorados debates dentro e fora do Parlamento, contrariando as expectativas do Governo que havia pedido urgência na votação da matéria. (FSP, 29/11/2001: B4).

[34] Na esfera da sociedade civil, o projeto provocou reações diversas. Além das forças associadas ao Capital ou ao Trabalho, diversas entidades se posicionaram sobre o tema, a exemplo da OAB, CNBB, intelectuais etc. (NOGUEIRA, 2002: 9)

direta de inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal, indicando que o projeto do Governo "não é uma simples alteração da lei, mas o mais contundente e devastador golpe na legislação trabalhista brasileira" (FSP, 29/11/2001: B4). Diante de uma sociedade cindida e um Parlamento de certo modo reticente, a proposta foi aprovada na Câmara do Deputados, mas teve sua votação adiada no Senado, mediante a retirada do pedido de urgência suscitada pela forte polêmica em torno do projeto.

No entanto, bem antes que o projeto de lei que buscava flexibilizar a legislação trabalhista fosse submetido à apreciação e votação no Parlamento, o Governo já introduzia importantes alterações nas relações de trabalho, a exemplo da Portaria 865/1995, do Ministério do Trabalho, referente à fiscalização do Trabalho e à Negociação Coletiva. Em primeiro lugar, a Portaria permitia a substituição de direitos do trabalhador fixados em lei por garantias estabelecidas por acordos coletivos, antecipando-se, assim, ao projeto de lei da reforma trabalhista. Suplementarmente, a Portaria permitia a redução do impacto da ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, uma vez que determinava que o empregador que não cumprisse as obrigações estabelecidas em convenções ou acordos coletivos só poderia ser autuado depois de receber uma advertência de fiscal do Ministério do Trabalho. Isto é, o fiscal deveria realizar duas visitas à empresa para proceder à autuação, uma para advertir, outra para autuar. Na prática, o empregador poderia desrespeitar as cláusulas da Convenção, só não poderia reincidir.

Cumpre, ainda, citar a formalização da denúncia da Convenção 158 da OIT (Decreto 2.100, de dezembro de 1996), a qual estabelece limites à demissão e sugere a fiscalização sindical sobre os processos de dispensa.

A fixação de medidas destinadas a ampliar o leque de situações em que o Contrato Temporário poderia ser aplicado configura mais uma forma de flexibilizar as relações de trabalho e reduzir os custos do contrato formal, com efeito reconhecido pelo governo no sentido de precarizar as relações de trabalho. Após dois anos de tramitação no Congresso, o projeto de lei que ampliava as possibilidades de adoção dessa modalidade contratual foi aprovado e transformado na Lei 9.601/98.

Ainda no intuito de flexibilizar o mercado de trabalho, o Governo Cardoso lançou, em 1998, como parte do "pacote contra o desemprego" anunciado pelo então ministro do Trabalho, Edward Amadeo, a medida provisória 1.709 (posteriormente 1.779), que abrangia mais de um aspecto das relações de trabalho. Primeiro, ela permitia reduzir a jornada de trabalho com a subsequente redução proporcional do salário mesmo daqueles empregados anteriormente contratados em regime integral. Segundo, a medida ampliava para um ano o prazo para as compensações do sistema de banco de horas. Terceiro, ela estabelecia um regime de suspensão temporária em cuja vigência o trabalhador não receberia salário da empresa, mas uma espécie de bolsa qualificação proveniente do FAT, de valor equivalente ao do seguro-desemprego, menor, portanto, que o salário regular. Além disso, a medida provisória desonerava a empresa dos encargos associados ao trabalhador em regime de suspensão temporária, o qual só poderia contar o tempo da suspensão para fins de aposentadoria caso assumisse o ônus das contribuições previdenciárias durante a vigência da suspensão temporária.

Medidas como essas acentuam a tendência à remercantilização do trabalho que se verifica nos anos 90, processo que, como vimos anteriormente, inicia-se sob o impacto das políticas orientadas para o mercado no plano da economia. Com efeito, diante da tradição legislada que marca o sistema de relações de trabalho no país, da histórica resistência empresarial em reduzir as taxas de lucros para assegurar direitos aos trabalhadores e de um mercado de trabalho em retração, alterar os marcos regulatórios das relações de trabalho nos termos propostos pelo Governo terminaria por acentuar a fragilização do Trabalho diante do Capital, ampliando as possibilidades de super-exploração do trabalho e inibindo a geração de

empregos. O que se verifica nos anos 90 é uma tendência do empresariado, apoiado numa certa cultura da crise[35], em contratar força-de-trabalho a preços os mais baixos possíveis. Diante disso, observa-se uma contração da renda familiar, com a subsequente antecipação do ingresso das pessoas na PEA, pressionando ainda mais o já premido mercado de trabalho. Por outro lado, livre dos freios da legislação trabalhista e diante da insegurança do trabalhador, o empresariado tende a prolongar as jornadas realizadas por seus empregados por meio do recurso abusivo ao trabalho suplementar (hora-extra), inibindo ainda mais uma vez a geração de vagas.

Por fim, cumpre mencionar, como parte da concepção neoliberal, a redução das restrições econômicas e administrativas à demissão (POCHMANN: 35), cujo efeito não poderia ser outro senão o desengajamento da força-de-trabalho mediante qualquer sinal de declínio da produção. Enfim, é quase um paradoxo a adoção de uma política de emprego inspirada em uma concepção neoliberal num país como o Brasil, onde já não são expressivos os constrangimentos à demissão, num quadro de crise de trabalho. Ao invés de gerar empregos de boa qualidade, o efeito de medidas inspiradas nessa concepção é não mais que o estabelecimento de relações de trabalho no âmbito das quais o trabalho assume a condição de exclusiva mercadoria, cuja abundância tende a reduzir o preço desse fator de produção dentro da lógica liberal. Neste ponto, convém lembrar que o declínio dos salários afeta negativamente o mercado de consumidores, comprometendo o ritmo da retomada do crescimento da economia e, por conseguinte, a geração de empregos.

Outro aspecto a frisar é que o modo como certas medidas foram apresentadas subtraiu da sociedade, e particularmente do movimento sindical, o espaço para qualquer tipo de intervenção propositiva, tendo em vista que boa parte foi lançada como medida provisória, nem sempre analisada por comissão especificamente constituída para esse fim, ou, quando apresentadas sob a forma de projeto de lei, em geral foram votadas em regime de urgência, em atendimento à solicitação do Executivo ou das lideranças parlamentares da base governista. Tais dispositivos constituem expedientes notadamente limitadores da participação social. Desta forma, se algumas medidas foram adotadas à revelia das disposições de parcela importante da sociedade organizada, outras tiveram sua tramitação legislativa bloqueada pelo exercício do poder de veto que foi o que restou como procedimento possível aos que se opunham ao conteúdo daquelas medidas, já que o espaço para o debate foi mitigado. Reduzindo-se o debate, diminuem as chances de obtenção de consenso em torno de medidas de geração de empregos, com o que os atores, agentes racionais que são, permanecem buscando maximizar ganhos ou minimizar perdas. Retraem-se, assim, as possibilidades de consolidação e estabilidade de um novo ordenamento das relações de trabalho no país, que pudesse efetivamente fortalecer a Negociação Coletiva, mas também os sindicatos, cujo efeito seria a redução da disparidade que caracteriza a correlação de forças entre Capital e Trabalho nesse ambiente de reestruturação das empresas e mercado de trabalho em retração. Diante da ineficácia do Governo em reverter os indicadores de desemprego por meio de medidas adotadas nestes termos, o resultado foi a progressiva mercantilização do trabalho no país.

Cumpre indicar, ainda, que, além da contenção dos salários e da redução dos gastos públicos direcionados à garantia de certas condições de trabalho, o governo promoveu um certo afrouxamento na função fiscalizadora do Ministério do Trabalho (LOBO, 2005), facilitando a prática da burla pelos empresários e acentuando a precarização do trabalho e das relações de trabalho, com impacto sobre os rendimentos e a deterioração das condições de subsistência do trabalhador com registro formal.

[35] A expressão foi cunhada por Mota (1995) para definir o comportamento do empresariado nacional, que freqüentemente se reporta à presença de uma crise para defender medidas que acabam por penalizar o Trabalho.

Um último aspecto a considerar diz respeito ao discurso, largamente utilizado no período, que transferia para o trabalhador a responsabilidade por sua baixa *empregabilidade*, fonte dos debates que se travam no período em relação à qualificação profissional.

As iniciativas governamentais que supostamente visavam reduzir as disparidades sociais e o desemprego estiveram, pois, longe de produzir impacto sobre a estrutura de distribuição de renda e tampouco foram capazes de reverter os indicadores de desemprego no país, contribuindo outrossim para a configuração de um ambiente adverso para a ação do movimento sindical mais combativo, orientado para a desmercantilização do trabalho. O discurso do Governo Cardoso em torno da desregulamentação da legislação trabalhista, corroborado pelo empresariado e pela FS, jogou água no moinho da remercantilização da força-de-trabalho, posto em movimento pela política econômica. Numa conjuntura de retração do mercado formal e de redução do poder de pressão dos sindicatos, e na ausência do Contrato Coletivo nacionalmente articulado, lançar ao mercado a definição das regras de contratação implica atribuir ao trabalhador individualmente a decisão de aceitar ou não os termos propostos pelo Capital, o que, ao contrário do caráter modernizador impresso no discurso desregulamentador, implicaria num retrocesso do sistema brasileiro de relações de trabalho.

Há ainda pelo menos dois outros fatores que contribuíram para obstar as iniciativas mobilizadoras dos sindicatos. O primeiro diz respeito à impermeabilidade do executivo federal face às manifestações reivindicativas, cujo marco foi a greve dos petroleiros, em 1995, quando o governo deixou claro que não cederia às pressões dos trabalhadores organizados[36]. O segundo vincula-se aos efeitos iniciais do Plano Real. Embora a estabilidade da moeda não tenha produzido impacto duradouro sobre a estrutura de distribuição de renda, que permaneceu altamente concentrada, aumentou temporariamente o poder de compra das parcelas mais pobres, sem afetar o topo da pirâmide. Assim, o governo obteve o apoio dessas camadas e de certo modo isolou o movimento sindical, que como se sabe representa sobretudo as camadas intermediárias, fortemente afetadas pela política econômica adotada no período e pela desindustrialização dela caudatária[37]. Nos anos 80, a inflação, ao mesmo tempo em que foi instrumental à mobilização sindical em torno da questão salarial, penalizou as parcelas de mais baixa renda, cujos rendimentos não chegavam à proteção bancária com seus dispositivos indexadores, aumentando assim o hiato entre as camadas intermediárias e baixas. Essas parcelas foram imediatamente beneficiadas com a estabilização da moeda, da mesma forma que os setores situados no topo não foram afetados. O apoio destes dois segmentos no início do Plano Real foi fundamental para amortecer o impacto do descontentamento dos estratos intermediários, os mais penalizados pelas medidas desencadeadas pela estabilização[38], facilitando para o governo a adoção de uma postura adversária em relação ao

---

[36] A ação do Governo Cardoso diante da greve dos petroleiros é um marco de sua postura em relação ao movimento sindical mais combativo, e também do seu empenho na política de privatizações. Segundo Coggiola (1997: 72), o governo teria se preparado antecipadamente para uma greve prolongada, aumentando os estoques de petróleo. Por outro lado, teria feito um acordo com a Justiça do Trabalho para que o julgamento do dissídio fosse rápido. Além disto, o Governo teria buscado "jogar a população contra os petroleiros, amplificando a campanha contra o setor público e as estatais, forjando dados sobre os salários da categoria, e, em acordo com as distribuidoras de gás, escondendo os estoques para provocar uma escassez programada e espetáculo das filas". Por fim, diante da resistência dos grevistas, o Governo convocou o exército para ocupar quatro reinarias, demitiu mais de 80 trabalhadores e grande parte das direções sindicais, ao mesmo tempo em que, segundo a mesma fonte, "a Justiça do Trabalho era posta em ação. Num prazo recorde, começaram a ser aplicadas multas, penhorados os bens dos sindicatos e bloqueadas as contas bancárias, num atentado ao direito de greve e à liberdade de organização sindical". Sobre a greve dos petroleiros, ver, ainda, Cardoso (2003: 45).

[37] O grau de elasticidade da situação distributiva no Brasil quando da implementação do Plano Real teria dispensado o governo FHC de pactuar mudanças distributivas estruturais, isolando as camadas intermediárias e contraindo o apoio do topo e da base piramidal (PATRÍCIO, 1997).

[38] A abertura comercial e o aumento da concorrência internacional forçou para baixo os preços dos artigos

movimento sindical mais combativo. Tudo isso contribuiu para que a posição contrária da CUT ao Plano Real se apresentasse como um gesto de intransigência e *esquerdismo*, afetando a legitimidade de suas ações contra o processo de remercantilização do trabalho acentuado pelas iniciativas estatais no plano econômico e social.

Impossível desconsiderar os efeitos desta prática sobre o sindicalismo. Todavia, a ofensiva governamental neste campo foi além. Ao mesmo tempo em que flexibilizava as relações de trabalho, atuava deliberadamente no combate à CUT e elegia a Força Sindical (FS) como interlocutora privilegiada, inclusive abrindo à entidade canais diretos com o Ministério do Trabalho para a formulação de projetos (CARDOSO, 1999). É provável que procedimentos como esse contribuísse para o agravamento da cisão nos meios sindicais, inibindo a concertação entre as centrais no combate ao desemprego e na reversão do processo de mercantilização.

Considerações finais

O saldo da década neoliberal, marcada por franca hegemonia dos monetaristas sobre os desenvolvimentistas, do Capital sobre o Trabalho, do capital especulativo sobre o produtivo e pela baixa ressonância das demandas sociais sobre o Estado foi a permanência de uma sociedade recordista em desemprego e um país campeão em concentração de renda e de riquezas[39].

O balanço da década é, pois, negativo para o mundo do trabalho. A elevação do desemprego foi acompanhada pelo declínio dos rendimentos dos trabalhadores que obtiveram ocupação no período e da permanência de longas jornadas. As Negociações Coletivas também não apresentaram resultados favoráveis aos trabalhadores, uma vez que boa parte delas não redundou em recomposição de perdas inflacionárias acumuladas em cada data-base, o que pode ser indicativo do declínio do poder sindical face ao Capital (DIEESE, 2004). De maneira que os indicadores de desemprego permaneceram em elevação e a precarização dos contratos de trabalho tornou-se uma tendência cuja reversão parece supor políticas de ordem macro, como a redução da jornada de trabalho. Medidas desta natureza, todavia, não podem prescindir de um pacto entre os atores envolvidos, sob pena de suscitar a adoção de mecanismos que possibilitem contornar a elevação do custo do trabalho que envolvem, tal como ensinou a experiência do período imediatamente posterior à promulgação da Constituição de 1988[40]. No entanto, a fragilização do sindicalismo nesse contexto de remercantilização da força-de-trabalho mitigava as chances um entendimento nacional que contemplasse os interesses dos trabalhadores.

Ao cabo, o desemprego e a exclusão colocavam freqüentemente o movimento sindical diante de um cenário de escolhas difíceis, sobretudo quando ganhou peso na cena nacional o discurso que acentuava a incompatibilidade entre a ampliação de vagas no mercado de trabalho e a manutenção de certos direitos aos trabalhadores formais. Essa disjuntiva, amiúde

---

industrializados produzidos internamente, impondo fortes restrições ao aumento da renda dos trabalhadores do mercado formal (GONÇALVES, 1999: 57)

[39] Ver indicadores comparados em Gonçalves, 1999: 48. A concentração de renda e de riqueza permaneceu em patamares extremamente elevados nos anos 90. Com base nos indicadores do IPEA, Gonçalves destaca que entre 1993 e 1995 o número de pobres caiu de 43,3 milhões para 30,4 milhões e a parcela da população situada abaixo da linha de pobreza caiu de 33% para 25% entre 1994 e 1996, em decorrência da queda dos preços da cesta básica e do aumento da renda real no período de crescimento, entre 1993 e 1995. A partir de 1996, contudo, esse ganho começa a ser eliminado, e a parcela situada abaixo da linha de pobreza passa de 25% para 28% entre 1996 e 1998, em função da desaceleração da economia e do aumento do desemprego (GONÇALVES, 1999: 56-78). Na ausência de uma política fiscal que conduzisse a uma melhor distribuição de renda e de riqueza, esses ganhos tendem a ser temporários, não produzindo impacto no sentido de reverter a secular estrutura de desigualdades no país.

[40] quando boa parte dos empresários reagiu à redução da jornada de trabalho recorrendo largamente à utilização da hora-extra, mitigando o impacto do dispositivo constitucional sobre a geração de empregos.

explorada pelo Governo e empresariado, criou entraves para a defesa de tais direitos e, tanto provocou o distanciamento entre os interesses dos "de dentro" e dos "de fora", como acentuou a cisão no interior do movimento sindical. Esse, embora tenha logrado definir agendas unificadas nos anos 90, dividia-se quanto à definição de novos marcos regulatórios das relações de trabalho, mitigando o consenso em torno de uma política capaz de assegurar a contenção do processo de remercantilização do trabalho por meio da combinação entre a preservação de direitos, sua extensão e a implementação de políticas de geração de emprego e inclusão social. Se a defesa de uma política de retomada do crescimento da economia nacional, da redução da jornada e do incremento do seguro-desemprego unificava a agenda sindical, as iniciativas governamentais que buscavam alterar a legislação trabalhista provocavam um nítido dissenso, que se traduzia no apoio da FS às medidas desregulamentadoras, fortemente rejeitadas pela CUT. A essa divergência de fundo entre as duas centrais, que cindia ao meio o sindicalismo no plano nacional, adicionava-se a fragmentação na base da pirâmide da estrutura sindical, reduzindo as chances de uma ação coordenada que pudesse conter o processo de remercantilização da força-de-trabalho desencadeada pela retração do mercado de trabalho caudatária da política econômica e reforçada pela ação estatal direcionada para a flexibilização das relações de trabalho.

Na prática, a ação sindical notabilizou-se por um grande empenho na qualificação da força-de-trabalho. Mesmo a CUT, que inicialmente era adversária do envolvimento sindical com políticas de qualificação, por acreditar que tal caberia ao Estado e ao empresariado, acabou assumindo funções dessa natureza, fundamental à sua própria sobrevivência num contexto de esvaziamento da prática mobilizadora.

Por outro lado, é flagrante a contradição entre o discurso cutista contrário à desregulamentação e a prática de sindicatos filiados à Central, como os acordos em torno do Banco de Horas, que exprimiam uma flexibilização, na prática, da jornada de trabalho.

Naquele contexto extremamente adverso, é possível que as escolhas sindicais tenham sido informadas pela prudência, exprimindo uma estratégia que tornou possível a sobrevivência do movimento sindical e mesmo o adiamento de soluções que pudessem aprofundar ainda mais o processo de remercantilização da força-de-trabalho. Cumpre indagar, contudo, se numa conjuntura agora mais favorável, com um executivo supostamente mais permeável às demandas dos trabalhadores, já não se atrasam os dirigentes sindicais no sentido de pressionar o poder público a colocar na agenda a discussão sobre mudanças necessárias no mundo do trabalho. Qualquer mudança consistente, contudo, só poderia resultar de um pacto entre os agentes envolvidos, que se disponham a entrar no jogo apostando em um resultado de soma positiva.

Referências Bibliográficas

BRESCIANI, L. P. (1998). "O Trabalho nos Olhos do Furacão: trajetórias e turbulências no Brasil". In: CARVALHO NETO, A. M. e CARVALHO, R. A. A. (eds.) *Sindicalismo e Negociação Coletiva nos anos 90,* Belo Horizonte, IRT (Instituto de Relações de Trabalho)/PUC-MG, pp. 195-234.

CARDOSO, A.M. (1999). *A Trama da Modernidade: pragmatismo sindical e democratização no Brasil.* Rio de Janeiro: Revan/IUPERJ.

CARDOSO, A.M. (2003). *A Década Neoliberal (e a crise dos sindicatos no Brasil).* São Paulo: Boitempo.

CARDOSO, A.M. (2000). *Trabalhar, Verbo Transitivo: destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística.* Rio de Janeiro, Editora FGV.

CASTEL, R. (1998). *As Metamorfoses da Questão Social – uma crônica do salário.* Petrópolis: Vozes.

COGGIOLA, O. (1997). "O Governo FHC e o Movimento Sindical". In: COGGIOLA, O. et alli. *A Crise Brasileira e o Governo FHC.* São Paulo: Xamã.
DELGADO, I G. (2001). *Previdência Social e Mercado no Brasil*. São Paulo, LTR.
DELGADO, M. (2001). *Direito Coletivo do Trabalho.* São Paulo, LTr.
DIEESE. "10 Anos de Plano Real". In: DIEESE. Estudos e Pesquisas. Ano I, n. 1, jun/2004.
DIEESE. "Elementos para compreender a controvérsia sobre as taxas de desemprego no Brasil". In: *Boletim DIEESE - Edição Especial*. São Paulo, maio de 1996.
ESPING-ANDERSEN, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism.* Princeton: Princeton University Press, 1990.
GONÇALVES, R. (1999) "Distribuição de Riqueza e Renda: alternativa para a crise brasileira". In: LESBAUPIN, I. (ed.). *O Desmonte da Nação: Balanço do Governo FHC.* Petrópolis: Vozes.
LOBO, V. M. (2005). *Os Elos e os Nós: movimento sindical, (des)mercantilização e os excluídos do mercado formal de trabalho no Brasil.* Rio de Janeiro: IUPERJ. (tese de doutorado)
MANZANO, Marcelo P. F. (1996), "Custo de Demissão e Proteção do Emprego no Brasil". In: MATTOSO, J.L. e OLIVEIRA, C.E.B. (eds.). *Crise e Trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* São Paulo, Scritta.
MATTOSO, J. (1995). *A Desordem do Trabalho.* São Paulo: Scritta.
MATTOSO, J. (1999). "Produção e Emprego: renascer das cinzas". In: LESBAUPIN, I. (ed.). *Desmonte da Nação.* Petrópolis: Vozes.
MOTA, A. E. (1995) *Cultura da Crise e Seguridade Social.* São Paulo, Cortez.
PASTORE, J. (1998), *Tecnologia e Emprego.* Brasília: CNI.
PATRÍCIO, I. (1997) "Democracia e distribuição de renda: a viabilidade redistributiva do Plano Real". In: *Série Estudos*. nº 97. Rio de Janeiro: IUPERJ.
POCHMANN, M. (1997). "Políticas de Emprego em Questão". In: Bógus, L. e Paulino, A.Y. *Políticas de Emprego, Políticas de População e Direitos Sociais.* São Paulo, EDUC.
ROCHA, S. (2000), "Pobreza e Desigualdade no Brasil: o esgotamento dos efeitos distributivos do Plano Real". *Texto para Discussão – IPEA*, n. 721. (Disponível em www.ipea.gov.br)
SANTOS, J.A.F. (2002), *Estrutura de Posições de Classe no Brasil: mapeamento, mudanças e efeitos na renda*. Belo Horizonte, Ed. da UFMG / Rio de Janeiro, IUPERJ.
SINGER, P. (1999), "A Raiz do Desastre Social: a política econômica de FHC". In: LESBAUPIN, I. (ed.) *O Desmonte da Nação: Balanço do Governo FHC.* Petrópolis, Vozes.
SOARES, L.T. (1999). *Ajuste Neoliberal e Desajuste Social na América Latina.* Rio de Janeiro: UFRJ.
SORJ, Bernardo. (2000), *A Nova Sociedade Brasileira.* Rio de Janeiro, Zahar.
SWAAN, A. (1988). *In Care of the State.* Cambridge: Polity Press, 1988.
URANI, A. (1997). "Elementos para uma Política de Emprego no Brasil". In: Bógus, l. e Paulino, A.Y. *Políticas de Emprego, Políticas de População e Direitos Sociais.* São Paulo, EDUC.
TEIXEIRA, A. (1994). *O Ajuste Impossível.* Rio de Janeiro, Editora da UFRJ.
VÉRAS, M. (ed.) (1999). *Por uma sociologia da Exclusão Social.* São Paulo: EDUC, 1999.

AGRICULTURA CAMPONESA DE BASE FAMILIAR NO SEMI-ÁRIDO PARAIBANO: ORGANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO E DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE TEIXEIRA

Silvana Cristina C. Correia
Emília Moreira
Ivan Targino

INTRODUÇÃO

O processo de produção do espaço agrário brasileiro, na sua origem, esteve assentado no trabalho escravo, na produção monocultora para exportação e no monopólio da terra. Mais precisamente, foi o sistema de *plantation* canavieira que presidiu a organização do espaço agrário brasileiro na sua fase inicial. A adoção dos sistemas de capitanias hereditárias e de sesmarias determinou uma estrutura fundiária extremamente concentrada, com reflexos em toda a organização de poder, daí a expressão de Antonil: "Ser senhor de engenho é título a que muitos aspiram, porque traz consigo o ser servido, obedecido e respeitado por muitos". Vale lembrar que a concessão de terras só era feita a quem dispusesse de capital para a sua exploração. Desse modo, o acesso à terra por homens livres pobres era restrito as áreas marginais, nos interstícios das grandes propriedades.

Excetuando-se o breve momento histórico que vai do fim das sesmarias em 1822, até a promulgação da Lei de Terras em 1850, quando o acesso à terra via ocupação não sofreu nenhuma restrição legal, pode-se dizer que a pequena unidade de produção familiar voltada para a produção de alimentos esteve restrita às terras marginais, ou, quando praticada no interior das grandes propriedades, o foi por escravos ou por homens livres pobres sob a forma de arrendamento ou parceria. Com a Lei de Terras, o acesso à terra passou necessariamente pela mediação do mercado.

Por sua vez, o latifúndio, que até a década de 60 do século XX, era tido como arcaico, improdutivo e um entrave ao pleno desenvolvimento econômico do país, modernizou-se, tecnificou-se, adotou uma lógica administrativa empresarial e transformou-se no principal vetor do "agronegócio" que representa hoje mais de um terço do PIB brasileiro (CAMARGO, 2006).

Apesar de historicamente relegada a um plano secundário, com parca disponibilidade de terra e de recursos financeiros, a agricultura de base familiar tem vivenciado, desde o final do século XX, uma fase de valorização inédita. Tal valorização pode ser atribuída a uma série de fatores tais como:

> a luta pela reforma agrária, a conquista de um crédito agrícola diferenciado, o reconhecimento de sua importância como geradora de emprego e uma associação simbólica, um tanto bucólica, mas nem por isso totalmente incorreta, da produção familiar como sendo mais "natural" e mais ambientalmente correta. Encontram-se sinais dessa valorização no discurso governamental, nas linhas de crédito específicas e nos muitos eventos e feiras de promoção da agricultura familiar que ocorrem país afora. Sem falar no trabalho de inúmeras Organizações Não Governamentais voltadas para a busca de formas de viabilização e sustentação da produção familiar e recuperação de práticas e variedades agrícolas tradicionais (CAMARGO, 2006: 3).

Essa valorização, ainda é muito pequena quando comparada à atribuída ao agronegócio, não obstante a importância comprovada da agricultura brasileira de base familiar

no tocante à produção de alimentos e à geração de empregos, bem como ao potencial que possui enquanto modelo de sistema agrícola diversificado e ambientalmente equilibrado.

De acordo com o censo agropecuário de 1995/1996, existiam à época no Brasil 4.859.864 estabelecimentos rurais, ocupando uma área de 353,6 milhões de hectares. Os estabelecimentos familiares somavam 4.139.369 unidades produtivas o que representava 85,2% do total de estabelecimentos e ocupavam uma área de 107,8 milhões de hectares (30,5 % da área total). Na safra de 1995/96, o Valor Bruto da Produção Agropecuária (VBP) foi de R$ 47,8 bilhões, dos quais R$ 18,1 bilhões (37,9%) provenientes da produção familiar. Quanto ao financiamento rural, do total de R$ 3,7 bilhões liberados couberam à produção familiar apenas R$ 937 milhões (25,3 % do total). Portanto, com 25,3 % do total do crédito rural a agricultura familiar produziu 37,9% do VBP total, o que indica um melhor aproveitamento do crédito pela produção de base familiar (BOLETIM DESER, 2001). É importante destacar que esses dados não refletem nenhum resultado obtido com a ação do Programa de Fortalecimento da Agricultura Familiar (PRONAF) uma vez que o mesmo à época ainda não estava totalmente implantado e só na Paraíba, em 1996, este Programa destinou em financiamento de custeio e investimento, R$6.352.323,47 e em 2000 R$39.282.507,37.

Do ponto de vista regional, as regiões Norte e Sul, se distinguem. Nelas, a agricultura de base familiar é responsável por mais de 50% do VBP o que atesta sua importância para a economia dessas regiões. No Nordeste essa porcentagem é de 43,5%, no Sudeste de 29,2% e na região Centro-Oeste, de 12,6%.

Outros dados corroboram a importância, a eficiência e a viabilidade econômica da agricultura de base familiar no Brasil: a) a renda total por unidade de área equivale a R$ 104/ha/ano contra apenas R$44/ha/ano, produzido pela agricultura patronal; b) a agricultura de base familiar é responsável por 76,9% do pessoal ocupado na agricultura, dos quais 84% estão na região Sul (IBGE, 1995/96).

No que se refere à relação com o meio ambiente, é importante destacar que cerca de 70% dos estabelecimentos registrados como orgânicos são de caráter familiar o que por si só já constitui um indicador importante quando se compara o seu grau de impacto em relação ao causado pela agricultura patronal.

> Para os que estão optando por um manejo agroecológico da propriedade o "ser orgânico" representa, via de regra mais do que o simples acesso a um novo nicho mercadológico. Orgânico ou não, acreditamos que essa *sintonia* do agricultor com a natureza é um dos fatores da diferenciação que pode ser encontrada no universo da agricultura familiar e contribui para sua maior ou menor sustentabilidade (CAMARGO, 2006: p.4).

Após décadas de extensão e crédito rural voltados à promoção do pacote tecnológico proposto pela modernização da agropecuária brasileira, boa parte das unidades produtivas familiares mais tecnificadas ou mais dependentes dos recursos naturais enfrenta hoje problemas de degradação ambiental e de endividamento bancário senão no grau observado na grande produção, também significante.

No que tange à importância da agricultura de base familiar na Paraíba, esta fica ressaltada quando se compara a sua participação na área com a sua capacidade de absorção de força-de-trabalho e com a sua participação no valor da produção primária. Embora as unidades produtivas familiares representem apenas 22,9% da área agrícola total do estado, elas absorvem 81,4% do pessoal ocupado na agricultura e são responsáveis por 44% do valor da produção agropecuária do estado. Destaca-se o peso que elas têm na produção animal, gerando 46,6% desta produção. Porém, mais do que todas essas informações, chama a atenção o fato dos pequenos estabelecimentos familiares serem responsáveis por 49,3% dos investimentos realizados embora participem apenas com 10,8% dos financiamentos (IBGE, 1995-96).

Pelos dados apresentados não há como negar a importância econômica, social e ambiental das unidades produtivas de base familiar e a necessidade de estudos que levem a uma melhor compreensão da sua lógica e dinâmica específicas. É neste sentido que este trabalho se desenvolveu. Buscou-se, através do mesmo, contribuir para a ampliação do conhecimento das formas de organização da produção e do trabalho na agricultura de base familiar camponesa no semi-árido do estado da Paraíba – Brasil, através do estudo de caso de um município situado numa área serrana: o de Teixeira. O objetivo é descortinar as diversidades e as semelhanças nas formas de produção e de trabalho camponês presentes na área de estudo, as interações da produção familiar com a natureza e suas articulações com o mercado. Para tanto se fez necessário analisar as intervenções externas sobre essa agricultura através da ação do Estado e de ONGs.

O estudo é um dos produtos resultantes de duas pesquisas financiadas pelo CNPq: a que aborda a organização da produção e do trabalho na agricultura de base familiar no estado da Paraíba[1] e a que analisa questões relativas ao emprego e a renda na agricultura familiar em áreas susceptíveis à desertificação no Brasil, em Portugal e em Cabo Verde[2].

As informações contidas neste trabalho foram obtidas através: a) da pesquisa bibliográfica; b) do levantamento e análise de dados fornecidos pelo censo agropecuário do IBGE relativos ao período censitários de 1995-96 [3], e pelas publicações da Produção Agrícola e Pecuária Municipal também do IBGE relativas ao período compreendido entre 1990 e 2006 e; c) da pesquisa de campo. A pesquisa de campo pautou-se na observação participativa, na realização de entrevistas semi-estruturadas e na aplicação de questionários. Os questionários foram aplicados junto a 11 agricultores (proprietários, parceiros, arrendatários e assentados)[4] distribuídos em 6 comunidades rurais e 1 assentamento de reforma agrária (1 na comunidade de Riacho Verde; 1 na Comunidade de Santo Augustinho; 2 na Comunidade de Poços de Cima; 1 na Comunidade Sítio Serra Verde; 3 na Comunidade São Francisco; 1 na Comunidade Fava de Cheiro; e 2 no assentamento de Poços de Baixo). As entrevistas foram realizadas tanto com os próprios agricultores como com representantes do Governo municipal e do Sindicato de Trabalhadores Rurais, bem como com presidentes de associações e representantes de uma ONG que tem uma forte presença junto aos produtores familiares do município.

Limitou-se o tamanho dos estabelecimentos pesquisados a menos de 50 hectares tendo como base a metodologia adotada pelas pesquisas à qual o presente trabalho se integra. Estas consideraram como pertinente, focalizar os menores estabelecimentos rurais mesmo sabendo que, no caso do semi-árido, um estabelecimento com até mais de 100 hectares por vezes não é suficiente para garantir a manutenção de uma família. Contudo, são naqueles com menos de 50 hectares onde se encontra a maior diversidade de categorias de produtores rurais (parceiros, arrendatários, moradores, posseiros, assentados) o que permitiu à pesquisa um melhor dimensionamento e uma maior percepção dessa diversidade (MOREIRA, 2006).

---

[1] Pesquisa coordenada por Emilia Moreira no âmbito do Edital Universal/MCT/CNPq, 2006. Esta pesquisa analisou as formas de produção e de trabalho na agricultura de base familiar camponesa nas quatro mesorregiões do estado da Paraíba tomando como exemplo municípios representativos de cada região, entre eles o de Teixeira.

[2] Pesquisa coordenada por Ivan Targino no âmbito do Programa de Cooperação em Matéria de Ciências Sociais para os Países da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (Programa Ciências Sociais - CPLP)- Edital CNPq 030/2006. A pesquisa estudou questões relativas ao emprego e renda na agricultura de base familiar no semi-árido paraibano, na região do Baixo Alentejo em Portugal e na ilha de Santiago em Cabo Verde.

[3] A pretensão era trabalhar os dados censitários de 2006-2007 o que não foi possível em virtude da falta de divulgação dos resultados do censo agropecuário até o momento de finalização da pesquisa.

[4] Os assentados constituem uma categoria que não é contemplada de forma particular pelos censos, onde são inseridos seja como proprietários (quando já detém o título de posse da terra) seja como ocupantes (quando ainda não detém o título de posse tenha a terra sido desapropriada ou não). Na pesquisa eles foram tratados como produtores de base familiar ou camponeses como os demais agricultores.

Não é desconhecido tampouco que o que se denomina de pequeno estabelecimento pode variar de estado para estado e até de subunidade regional para subunidade regional em função das características da distribuição da propriedade fundiária e dos critérios de escala utilizados pelos estudiosos para nortear suas pesquisas. Estudo realizado por Oliveira (1990) considera como pequenos estabelecimentos em escala de análise nacional, as unidades de produção menores de 200 hectares.

O referencial teórico do trabalho está inserido no debate a respeito das possibilidades de reprodução da agricultura camponesa numa economia de mercado. De acordo com uma interpretação unilinear da análise efetuada por Marx, o campesinato seria uma classe em extinção na dinâmica do desenvolvimento capitalista. A separação dos produtores diretos dos meios de produção e a transformação destes em capital faz parte do chamado processo de acumulação primitiva (MARX, 1975). Apesar dessa ser uma tendência geral, o próprio Marx afirma que essa não seria uma "transformação radical", pois "a manufatura produz, por isso, uma nova classe de pequenos lavradores" (idem, p. 866). Essa dinâmica receberá um tratamento analítico mais aprofundado nos Grundrisses, no item que trata das formações econômicas pré-capitalistas. A eliminação da pequena produção familiar já não é colocada como uma tendência inexorável do desenvolvimento capitalista na agricultura, pois o capital pode criar e recriar relações sociais de produção não capitalistas, desde que favoreçam o processo de acumulação (MARX, 1981).

Embora a visão unilinear tenha sido abraçada por Lênin, particularmente no Desenvolvimento do Capitalismo na Rússia, quando defende a tese da desagregação do campesinato, ele posteriormente abre uma primeira e importante revisão desta concepção ao estudar o desenvolvimento da agricultura nos Estados Unidos. Dessa forma, ele apresenta duas vias possíveis de desenvolvimento do capitalismo na agricultura: a via prussiana e a via americana. Kautsky, no seu livro "A questão agrária", embora desenvolva a concepção de Marx sobre a agricultura parcelária, também introduz alguns elementos que contribuem para a discussão sobre a permanência da pequena produção: a constituição de cooperativas e a ação do Estado, através de políticas que favoreçam os pequenos produtores.

Como contraponto a essa posição, é importante a contribuição de Chayanov ao precisar que a pequena produção tem condições de se manter mesmo em uma economia de mercado, uma vez que ela está organizada com base numa lógica da reprodução da unidade camponesa, que não é comandada pela obtenção do lucro, mas sim, pelo balanço entre consumo e penosidade (CHAYANOV, 1981).

A partir desses elementos teóricos, colocam-se as perguntas: como se dá a reprodução da unidade de produção de base familiar camponesa na região semi-árida da Paraíba, num contexto onde o mercado domina não apenas as estruturas econômicas, como também as sociais e político-ideológicas? Que papel pode desempenhar o Estado (na sua dupla função de legitimação e de acumulação) e as ONGs (como agente externo, na sua função de fomentadoras da contraposição e /ou legitimação do processo de subordinação da agricultura camponesa ao capital)? Entendendo o semi-árido como um todo vulnerável e heterogêneo, que formas de organização da produção e de trabalho garantem a reprodução/permanência da agricultura camponesa familiar num espaço particular dessa região privilegiado do ponto de vista natural por se constituir numa área serrana onde a semi-aridez é atenuada?

Na busca de responder a esses questionamentos, o presente artigo está organizado em três sessões, além dessa introdução e das considerações finais. A primeira aborda os aspectos locacionais e naturais do município de Teixeira. A segunda trata da produção do espaço agrário municipal desde o processo de ocupação da região onde ele se localiza até a forma atual assumida pela organização espacial. A terceira apresenta e analisa as formas de organização da produção e do trabalho da agricultura de base familiar camponesa no município.

1. ASPECTOS LOCACIONAIS E NATURAIS DO MUNICÍPIO DE TEIXEIRA

O município de Teixeira situa-se no que Melo (1958) denominou de "áreas serranas" do sertão nordestino que se elevam a partir do Sertão Baixo e são favorecidas pelos benefícios da altitude (v. fig. 1).

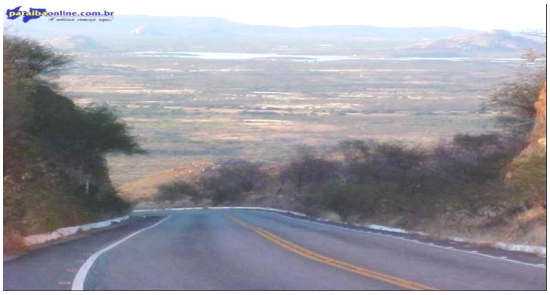


Fig. 1. Subida da Serra de Teixeira tendo ao fundo a paisagem do Sertão Baixo.
Fonte: http://wikimapia.org/6029726/pt/Teixeira-PB.

O mesmo autor descreve a paisagem natural da região de Teixeira, onde se localiza o município de mesmo nome, afirmando que o relevo é caracterizado por uma "acentuada regularidade da superfície de 800 metros" (MELO, 1958: p.200) (v. fig. 2).

Fig. 2 - Alinhamento da Serra do Teixeira. Fonte: Arquivo de Emília Moreira,

Melo ainda complementa a descrição da paisagem afirmando:

> Blocos graníticos esbranquiçados destacam-se sobre os solos do platô de Teixeira, com alturas de 15 a 20 metros e formando freqüentes e extensos mares de pedra. Tênues relevos tabulares de topo muito nivelado e revestido por uma crosta de concreções limoníticas, emprestam uma nota de formas sedimentares a essa paisagem. Na base dos matacões graníticos e das suaves colinas de topo retilíneo, o micaxisto é o material encontrado. Alguns resíduos de cristas esboroadas, formando pequenos amontoados graníticos, também se salientam. A uniformidade da superfície dá lugar a uma drenagem torturada, de riachos muito pouco encaixados e com pequenas lagoas temporárias (MELO, 1958: p. 202) (v. figs. 3 e 4).

Fig. 3. Os matacões e "mares de pedra" da Serra de Teixeira. Fonte: Arquivo Emilia Moreira

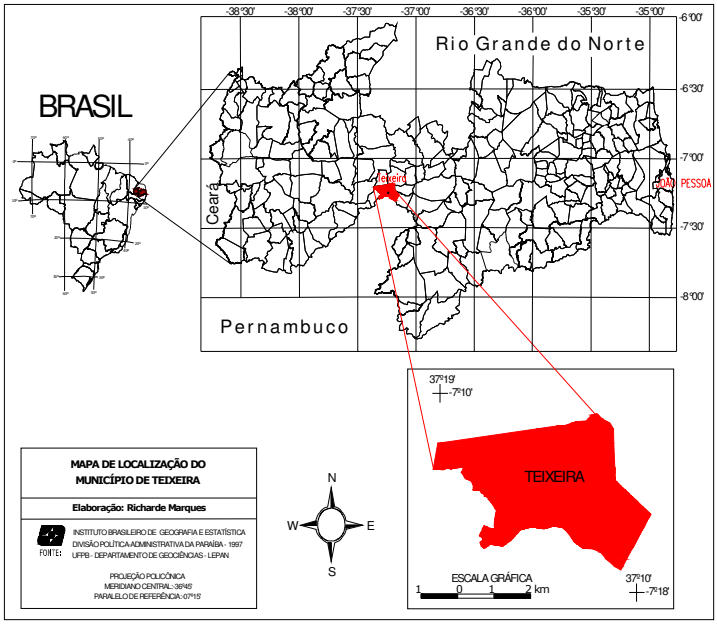
Fig. 4. Os “mares de pedra” da Serra de Teixeira.
Fonte: Arquivo Emilia Moreira.

Chama ainda a atenção para o “pequeno maciço de Teixeira” por ser este por ele considerado como “o principal centro dispersor de água de todo o Nordeste” (MELO, 1958: p.202).

> Em suas encostas estão cabeceiras de rios que representam as grandes direções de drenagem da Borborema: a do litoral norte, representada pelo Espinharas, afluente do Piranhas; a do São Francisco, representada pelo Pajeú; e a do litoral oriental representada pelo Paraíba (MELO, 1958: p. 202).

Ainda do ponto de vista locacional, o município de Teixeira encontra-se encravado nesta região serrana a 07°13’22’’ de Latitude Sul, em sua interseção com o meridiano de 37°15’15’’ de Longitude Oeste (v. mapa 1). Limita-se ao norte com os municípios de São José do Bonfim e Cacimba de Areia, a leste com Desterro, ao sul com Brejinho (PE) e Itapetim (PE) e a oeste, com Mãe d' Água e Maturéia. Possui 182,20 km^2 e sua sede municipal situa-se a uma altitude de 768 metros. O acesso a partir de João Pessoa (capital do Estado) é feito por 345 km pela rodovia federal BR-230, no sentido leste-oeste, até a cidade de Patos. A partir daí segue-se, rumo sul, através da rodovia federal BR-110, passando pelo município de São José do Bonfim por um trecho de 26 km dos quais 8 km são de subida da escarpa, até alcançar a cidade-sede do município.

Mapa 1 – Localização o município de Teixeira



Adaptado do Mapa Político da Paraíba - IBGE

Compõem a rede hidrográfica do município o alto curso dos rios Espinharas, que integra a bacia do rio Piranhas (cujas águas escoam para norte), e Taperoá, que integra a bacia do rio Paraíba (cujas águas escoam para leste) (BELTRÃO. 2005). O padrão de drenagem é o dentrítico e os cursos d'água destes rios possuem regime de escoamento intermitente. As águas somente ocorrem nos meses de inverno que corresponde à estação chuvosa (de março a agosto). Na estação seca, que se estende de setembro a fevereiro, correspondente ao verão, os leitos ficam expostos. Esses recursos hídricos pobres apresentam-se em forma de riachos (BELTRÃO, 2005).

A presença das serras imprime modificações no quadro climático local e regional em virtude de sua posição perpendicular às correntes aéreas dominantes, conferindo-lhe uma feição subúmida decorrente da atuação das chuvas orográficas nas encostas a barlavento. A pluviometria média anual do município varia entre 800/900 mm, atingindo até 1.000 mm nos anos bons de chuvas. As chuvas são de verão – outono podendo ocorrer, como de resto, em todo o semi-árido nordestino, anos de estiagem prolongada que configuram um período de "seca". A temperatura, geralmente, varia entre 15° e 28°C, ocorrendo grandes quedas durante a noite (MOREIRA, 1999).

Apesar das limitações para a produção agrícola decorrentes da presença de um relevo acidentado, de afloramentos rochosos, da susceptibilidade à erosão e da escassez hídrica, o clima semi-árido ao ser suavizado pelo relevo cria condições especiais para o desenvolvimento agrícola originando uma área de exceção no semi-árido paraibano.

2. O PROCESSO DE PRODUÇÃO DO ESPAÇO AGRÁRIO MUNICIPAL: DA OCUPAÇÃO INICIAL À ORGANIZAÇÃO ATUAL

A estruturação do espaço agrário de Teixeira, tal como ocorreu com as demais porções do espaço agrário sertanejo, acha-se historicamente relacionada à atividade agropecuária e à expansão da atividade algodoeira. Da primeira metade do século XX até meados dos anos 70, do mesmo século, além do algodão, outra cultura se expandiu no município, motivada pelos altos preços no mercado internacional: o sisal. Até 1970, portanto, o algodão e o sisal partilharam o espaço agrário municipal com a policultura alimentar e a criação de gado (MOREIRA E TARGINO, 2007).

As relações de trabalho dominantes à época reproduziam a lógica da organização da produção pautada principalmente nas lavouras do sisal (que utilizava, sobretudo o trabalho assalariado), do algodão (que alimentava a prática da parceria uma vez que podia ser produzido em associação com as culturas alimentares) e da policultura alimentar (baseada no trabalho familiar).

À crise da produção de sisal iniciada na década de 1960, advinda com a queda de preços do produto no mercado internacional em virtude da concorrência com o fio sintético e com o sisal africano, foi agravada com os sucessivos períodos de seca vivenciados pela região. A isto se somou, na segunda metade dos anos 80, do século XX, a crise do algodão, promovida pela disseminação da praga do bicudo (MOREIRA e TARGINO, 2007). Esses fatos tiveram repercussões sobre a estrutura fundiária, as relações de trabalho e emprego e as formas de uso do solo no município.

A importância do sisal tanto em termo de área plantada como em termo de quantidade produzida declinou fortemente. Tomando como referência o período entre 1990 a 2006, o sisal teve uma retração de 98,4% na área plantada (de 3.150 hectares cai para apenas 50 hectares) e de 99,2% na quantidade produzida (de 3.150 toneladas cai para 25 toneladas) (IBGE–PAM).

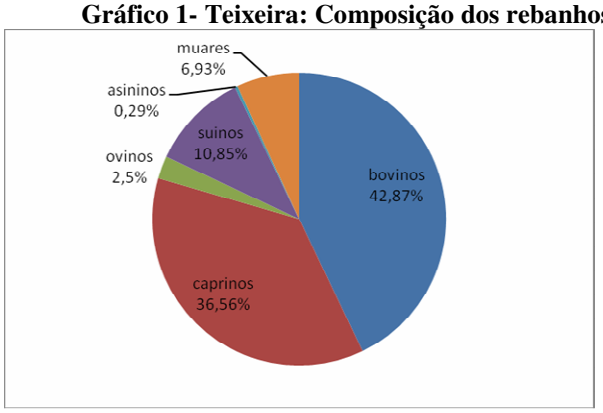
O algodão foi praticamente erradicado no município. Em contrapartida, a partir de 1980, uma nova paisagem deu lugar a anterior: as terras que antes eram ocupadas com as

plantações de sisal e do algodão voltaram-se, em parte, para o cultivo dos produtos alimentares tradicionais, como o feijão, o milho, a fava, a batata-doce, a mandioca além da mamona. Porém assistiu-se a um processo de introdução de novas culturas, com destaque para a fruticultura (caju, banana, goiaba e, recentemente, o morango) e a horticultura (tomate, cenoura, beterraba, coentro e alface). Essas novas culturas não só diversificaram as formas de uso do solo, como também, e, sobretudo, fortaleceram as possibilidades econômicas da produção familiar rural no município.

No que se refere à atividade pecuária, entre o rebanho de médio e grande porte distingue-se o bovino com 42,87% do total, seguido dos caprinos, com 36,56% do total e os suínos com 10,85% do total, conforme pode ser visualizado no gráfico 1. A avicultura tem ganho peso no município.

Chama-se a atenção para a importância da participação dos estabelecimentos menores de 50 hectares na produção animal do município. Neles se concentram 70,1% do total do rebanho bovino municipal; 85,7% do rebanho caprino; 90,8% do rebanho ovino; 90,2% do rebanho suíno e 94,4% da produção de aves. Esse é um dado importante para exprimir a força da produção familiar rural no município, pois contrasta com a tradição do espaço agrário sertanejo que identifica a pecuária bovina como uma atividade ligada, sobretudo à grande propriedade.

Gráfico 1- Teixeira: Composição dos rebanhos



Fonte: IBGE, Censo Agropecuário 1995-96

No que tange à estrutura fundiária, 95,3% do total dos estabelecimentos existentes são menores de 50 hectares e ocupam 53,33% da área agrícola total (v. tabela 1).

Tab. 1 - Estrutura fundiária do município de Teixeira

Grupos de área total (ha)	No. de Estabelecimentos	%	Área dos Estabelecimentos (hectare)	%
Menos de 1	12	1,1	5,66	0,03
1 a menos de 2	110	10,2	136,04	0,83
2 a menos de 5	378	35,0	1.144,59	6,96
5 a menos de 10	231	21,4	1.502,04	9,14
10 a menos de 20	168	16,0	2.197,67	13,37
20 a menos de 50	125	11,6	3.781,08	23,00
50 a menos de 100	33	3,1	2.310,10	14,05
100 a menos de 200	13	1,2	1.610,00	9,79
200 a menos de 500	8	0,7	2.341,00	14,24
500 a menos de 1.000	2	0,2	1.410,00	8,58
Total	1080	100,00	16438,18	100,00

Fonte: IBGE. Censo Agropecuário da Paraíba 1995-96

Os maiores estabelecimentos distribuem-se nas faixas de 100 a menos de 1.000 hectares, correspondem apenas a 23 estabelecimentos que representam 2,09% do total dos estabelecimentos agrícolas do município e ocupam 32,61% da área agrícola total. Porém, 67,7% dos estabelecimentos agrícolas estão distribuídos nos grupos de área com menos de 10 hectares, e a área ocupada por eles representa 16,96% da área agrícola total (v. tabela 1).

Vale dizer que a propriedade da terra é fortemente fragmentada e que são os estabelecimentos de menor porte os mais numerosos. Por outro lado, apreende-se também, que apesar do predomínio dos pequenos estabelecimentos, ainda ocorre no município uma desigual distribuição da terra. Todavia esta desigualdade é bem menor do que a verificada no Sertão Baixo, na Zona da Mata e na maior parte do Agreste.

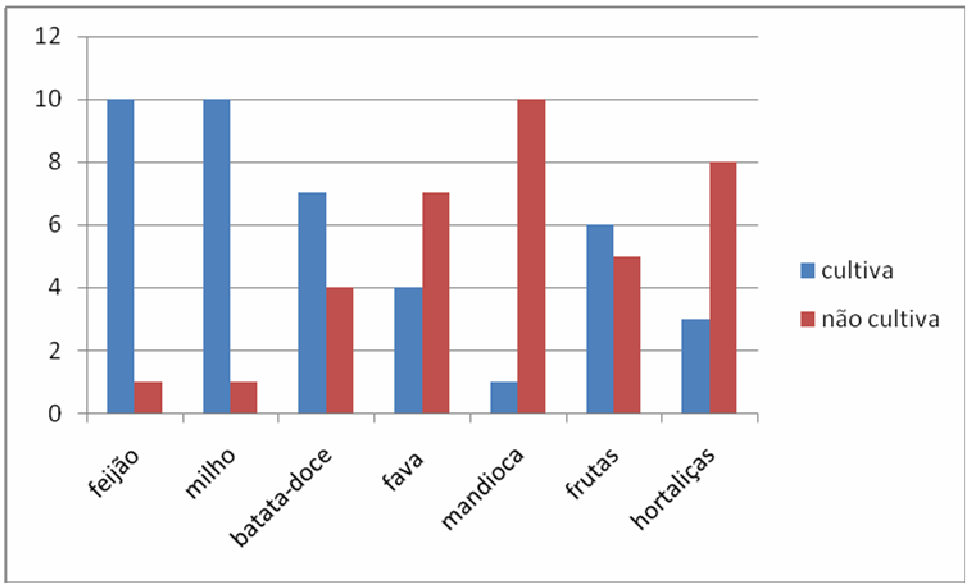
3. A ORGANIZAÇÃO ATUAL DA PRODUÇÃO E DO TRABALHO NAS UNIDADES CAMPONESAS DE BASE FAMILIAR.

Os onze estabelecimentos investigados como já foi mencionado, estão distribuídos em diferentes comunidades e em um assentamento de reforma agrária. Eles apresentam as formas de organização da produção e do trabalho que descrevemos a seguir.

3.1. A organização da produção na agricultura camponesa de base familiar.

Do ponto de vista da organização da produção, os principais produtos cultivados nas pequenas unidades familiares de produção investigadas são os alimentos tradicionais, com destaque para o feijão, o milho e a batata-doce (v. gráfico 2). Em seguida vem a fava e a mandioca que apresentam uma importância secundária na pauta da produção agrícola. Com efeito, a fava só é explorada por 4 agricultores e a mandioca apenas por um. Alguns produtores familiares ainda plantam o sisal, a palma e o capim, para garantir a forragem dos animais.

Gráfico 2 – Teixeira: Principais lavouras produzidas pelos entrevistados



Fonte: Trabalho de Campo. Teixeira, março de 2008.

Além dessas lavouras, merece destaque a atividade fruticultora e a horticultura (veja gráfico 2). Dentre as frutas, destacam-se o cajueiro, a pinha, o umbuzeiro, a manga, a serigüela, a laranja, o limão, a melancia e o mamão Havaí.

Observou-se a prática da horticultura em três estabelecimentos localizados em três comunidades rurais: Fava de Cheiro, Poços de Baixo e São Francisco. A produção horticultora é estruturada em canteiros de coentro, cebolinha, alface, cenoura, beterraba, pimentão, couve e gerimum (Fig. 5). Juntamente com os novos produtos também foram introduzidas mudanças no padrão tecnológico, uma vez que o sistema de produção é semi-orgânico e faz-se uso da irrigação através do sistema de micro-aspersão.

Fig. 5 - Horta organizada em canteiros num estabelecimento familiar situado na Comunidade Fava de Cheiro. Teixeira, 13/05/2008. Fonte: Arquivo Silvana Correia,.

No que se refere às etapas do processo produtivo, à exceção dos produtos irrigados cujo ciclo produtivo até certo ponto independe dos fatores pluviométricos, os camponeses de Teixeira realizam as seguintes fases: a) o preparo do solo para o plantio; b) o plantio; c) os tratos culturais; d) a colheita e; e) o beneficiamento de algumas culturas.

É pequeno o uso de agrotóxico. O produto químico mais utilizado é o formicida, para o combate às formigas. Nas visitas realizadas, observou-se que poucos usam adubo, em alguns casos usa-se o esterco e pratica-se a correção do solo.

Em relação à criação de gado, o produtor familiar de Teixeira possui sempre uma cabeça de gado com o objetivo de usá-la como transporte puxando a carroça ou a capinadeira e, às vezes, uma vaca de leite para o consumo da família e até para auferir uma renda maior através da comercialização do leite. É importante a criação de aves, de porco, a presença de animais de tração, de ovelhas e até a criação de abelhas.

O feijão, o milho, a batata-doce e a fava destinam-se totalmente ao consumo da família. Já algumas frutas, principalmente, a castanha do caju, e a maioria dos produtos cultivados nas hortas têm como principal finalidade a comercialização. Esta é efetuada através de "atravessadores" do próprio município ou de municípios vizinhos sendo os mesmos que determinam o preço. A mandioca é beneficiada e a farinha é quase toda destinada ao consumo.

Os animais de pequeno porte e a produção de ovos são usados principalmente para o consumo da família. Todavia alguns agricultores vendem ovos e outros também comercializam o leite, os bezerros ou uma ovelha quando há uma necessidade.

3.2. A organização do trabalho na agricultura camponesa de base familiar.

Dos 11 agricultores entrevistados, sete são proprietários de suas terras, dois são arrendatários, um é parceiro e um é parceiro e assalariado.

O sistema de parceria predominou em Teixeira da primeira metade do século XX até meados dos anos de 1970, relacionado à atividade algodoeira. A terra era cedida em parceria e a renda era paga com a metade do algodão produzido pelo parceiro. Embora o algodão tenha sido completamente erradicado neste município, constatou-se a persistência da parceria realizada, porém, noutros termos, isto é, o pagamento da renda não se faz mais com o algodão, mas com parte da produção de alimentos. É muito comum o sistema de "terça": normalmente o proprietário entrega a terra sem preparo ao agricultor, este arca com o manejo e uso do solo, bem como com a compra das sementes e dos equipamentos em geral e paga a renda da terra com a terça parte da produção. Via de regra é o tamanho pequeno da terra que leva o camponês a trabalhar noutra unidade produtiva mediante o pagamento de uma renda em produto. A falta de condições financeiras para contratar trabalhadores assalariados e para ampliar sua área de cultivo, também leva o camponês a ceder em parceria parte de sua terra a outro produtor familiar dividindo assim os custos de produção e garantindo uma parcela a mais da produção. Dos 11 agricultores que compuseram o universo de nossa pesquisa um era parceiro.

Além da parceria identificou-se também a forma de arrendamento pela concessão de uso da terra mediante o pagamento em dinheiro. Dois dos agricultores são arrendatários e pagam em dinheiro pelo uso da terra onde produzem hortaliças. Um não possui propriedade, reside na Comunidade de São Francisco, num sítio de 3 hectares com seus pais, a esposa, dois filhos e outros parentes. E, em virtude do tamanho pequeno da terra de seu pai, ele produz em 0,5 hectares de terra arrendada e paga pelo uso de 5 meses um valor de R$1.000,00 ao proprietário. O outro agricultor arrendatário depois de casar-se foi morar com a sua esposa na casa do seu sogro na sede do município de Teixeira. Ele produz hortaliças em 3 hectares de terra arrendada na Comunidade de São Francisco e paga por 3 meses de uso da terra o valor de R$3.000,00.

Verificou-se que 7 agricultores não contratam trabalhadores temporários, isto é garantem o cultivo apenas com a utilização da força de trabalho familiar. Apenas 4 entrevistados contratam trabalhadores temporários em algumas das etapas do processo produtivo (a limpa, o plantio e a colheita) como ajuda complementar à mão-de-obra familiar. Desta maneira a família é o núcleo fundamental da produção camponesa, verificando-se a cooperação de seus membros nas tarefas agrícolas.

Fig. 6 - Filho plantando a batata-doce no roçado ao lado do pai. Teixeira, Comunidade Poços de Baixo I, 13/03/2008. Fonte: Arquivo de Silvana Correia.

É importante analisar a utilização do trabalho assalariado pelo produtor familiar a partir da condição social entre as partes envolvidas, como lembra Tavares dos Santos:

> Da parte do camponês que utiliza trabalho assalariado, a finalidade de sua produção é vender um produto para comprar outros que satisfaçam as necessidades de sua família. Em conseqüência, a soma de dinheiro que obtém com a venda de seu produto não se capitaliza, pois o produto excedente não é consumido produtivamente, mas destina-se ao consumo individual da família camponesa. Resulta desse processo que a unidade produtiva camponesa não se constitui o capital que depende da mais-valia gerada pela força de trabalho assalariada para se reproduzir em escala ampliada. Em outros termos, não se verifica o desenvolvimento do capital enquanto relação social entre as pessoas envolvidas no processo de trabalho camponês. Ao contrário, a forma salário ocorre no interior da produção camponesa em função do ciclo de existência da família (SANTOS. 1984: p. 43).

Assim, pode-se afirmar que o emprego de mão-de-obra assalariada encontrado entre os produtores familiares de Teixeira não se enquadra na lógica da agricultura capitalista, e não descaracteriza o campesinato local, pelo fato da força-de-trabalho do agricultor-patrão ser a mesma do agricultor-assalariado. Cabe salientar que não existe uma relação de oposição entre empregado e empregador, uma vez que "o camponês não desenvolve uma relação de oposição ao trabalhador na medida em que este outro, na realidade, é ele mesmo" (SANTOS, 1984. p.44). Ou seja, não se trata de relações opostas, porque no momento em que todos os sujeitos (o produtor-patrão; os demais membros da família; e o trabalhador assalariado) estão juntos desenvolvendo as mesmas tarefas agrícolas na unidade de produção, participam de um processo produtivo que não tem o lucro como objetivo principal, mas sim a garantia da reprodução da unidade familiar (seja a do camponês-patrão, seja a do camponês-assalariado). Efetivamente, não se deve diferenciar posições sociais entre sujeitos que são efetivamente iguais, porque certamente, o agricultor-patrão de hoje poderá ser o agricultor-assalariado de amanhã (v. fig. 7).

O agricultor contrata por diária, cujo valor varia segundo o tipo de atividade. Em março de 2008, a diária variava de R$10,00 (dominante) a R$ 25,00. Alguns são contratados para capinar a terra usando sua capinadeira e seu boi, principalmente nos estabelecimentos que não possuem animal de trabalho. Nesse caso a diária é de R$15,00.

Fig. 7 - Agricultor parceiro se assalariando junto com seus filhos na colheita da cenoura. Teixeira, 13/03/2008. Arquivo: Silvana Correia.

As contratações baseiam-se em acordos verbais não sendo comum, o trabalho com carteira assinada. Elas se dão na época do plantio do feijão, entre fevereiro e março, período chuvoso, para a limpa e tratos culturais, entre abril e maio e para a colheita de maio a junho.

São poucos os trabalhadores temporários contratados por unidade produtiva (2 a 3 em média segundo os entrevistados), sobretudo, em razão da pequena dimensão da área cultivada, o que dá condições quase que suficiente para manter somente o trabalho familiar.

Observou-se ainda no interior das unidades camponesas investigadas, a combinação do trabalho na terra com outras atividades não agrícolas, ou seja, a presença do que Schneider (2003) denomina de pluriatividade. Este conceito vem sendo utilizado por diversos autores para descrever o processo de diversificação que ocorre dentro e fora da propriedade, e apontar a emergência de um conjunto de novas atividades não agrícolas que estão ocupando um lugar no espaço rural. Para o mesmo autor, a pluriatividade é definida como:

> Um fenômeno através do qual membros das famílias que habitam no meio rural optam pelo exercício de diferentes atividades, ou, mais rigorosamente, pelo exercício de atividades não-agrícolas, mantendo a moradia no campo e uma ligação, inclusive produtiva com a agricultura e a vida no espaço rural (SCHNEIDER, 2003: p. 112).

Nos estudos de Kautsky (1986) e Chayanov (1981) já aparecem referências ao "trabalho rural acessório" e a "outras atividades não-agrícolas", entendidas por eles como formas complementares de obtenção de renda e de inserção econômica de pequenos proprietários. Foi justamente, neste contexto, que Schneider (2003) situou suas análises sobre a pluriatividade e ainda afirmou que o trabalho acessório e as atividades não-agrícolas complementares foram as formas pioneiras da pluriatividade na agricultura. Portanto, não se trata de um fenômeno inteiramente novo e não lhe falta conteúdo teórico e conceitual, já que foi objeto de preocupação de outros autores.

Para Kautsky (1986), o desenvolvimento do capitalismo na agricultura tende a uma "lenta e gradual" subordinação à indústria, ou seja, a agricultura ao ser comandada ao longo do tempo pelo avanço tecnológico acabará se transformando em um ramo da indústria, acarretando em seguida, a superioridade técnica da grande propriedade sobre as pequenas. Mas, segundo o autor, esta transformação não elimina as pequenas propriedades desde que elas desenvolvam formas de "trabalho acessório" que podem ou não estar relacionados à agricultura, mas, que permitam manter sua reprodução social. É com base nesta lógica que Oliveira (1997) afirma que o camponês pode ser entendido como produto das contradições do capitalismo, para que haja sua expansão, faz-se necessário manter relações de subordinação, que segundo o autor, são imprescindíveis à reprodução capitalista, mesmo sendo contraditório ao modelo.

As ocupações acessórias que segundo Kautsky (1986) podem existir simultaneamente ao alcance dos camponeses, são: o trabalho assalariado temporário; a ocupação em indústria a domicílio; e a ocupação dos mesmos em indústrias no campo como na abertura de canais, de estradas de ferro, de telégrafos e outros.

Já as contribuições deixadas por Chayanov (1981) para se compreender o significado das atividades rurais não-agrícolas pautaram-se nos mesmos critérios analíticos da "teoria da unidade camponesa (UEC)" e do conceito de estratégia. A sua análise concentra-se na identificação de elementos específicos ao comportamento da família, quais sejam: a) o ciclo demográfico completo que possibilita relacionar a variação da utilização dos fatores produtivos, como a terra, o trabalho e os meios de produção ao seu processo de diferenciação interna; b) o caráter teleológico que a família possui ao se organizar em função do equilíbrio interno entre trabalho e consumo; c) a composição e a união entre a unidade de produção e consumo.

Chayanov (1981) considera como estratégia um conjunto de ações planejadas pela família que são utilizadas em prol de seus objetivos. Esse conceito baseia-se na "relação ótima de fatores de produção, que consiste na adequação das necessidades familiares à conveniência técnica em um determinado sistema de produção" (CHAYANOV. 1981: p. 98). Assim, para

ele, em situações em que a família não dispõe de certas quantidades de terra para atender suas necessidades, ou quando sobram pessoas da família para trabalhar, ela procura estrategicamente, em outras atividades, uma forma de ocupar a força-de-trabalho para garantir o equilíbrio entre trabalho e consumo. Ou seja, a decisão de trabalhar em atividades não-agrícolas é determinada pela variação do ciclo demográfico familiar. Quando a família possui filhos menores ou que somente resta o casal de ancião, a procura por trabalhos não-agrícola é menor. Ao contrário, nas situações em que a família possui maior quantidade de filhos aptos a trabalhar com a subocupação da força-de-trabalho familiar, a procura das atividades não-agrícolas torna-se maior.

Chayanov chama a atenção ainda para outros critérios que ele acha que é preciso levar em consideração para explicar as atividades rurais não agrícolas desenvolvidas pelos camponeses, a exemplo dos elementos técnicos que influenciam a produção. Isso porque a adoção de meios de produção mais eficazes poderia suprir a falta de mão-de-obra. Neste caso, a divisão do trabalho familiar também se orienta "pelas condições gerais que se dão localmente" (1981: p.116). Assim, esta afirmação exige o estabelecimento de mais dois critérios condicionantes para se entender o significado das atividades não-agrícolas, quais sejam: a) a relação destas atividades com a irregularidade da distribuição do tempo de trabalho; b) a vantagem, em termos de remuneração, em comparação com a derivada da venda de produtos agrícolas.

Em suma, o mesmo autor afirma que mesmo sendo desenvolvida fora da propriedade camponesa, as atividades não agrícolas não comprometem o caráter indivisível dos rendimentos familiares, porque se trata de um sistema único de equilíbrio básico, havendo uma interdependência entre os ganhos totais da família. E a procura pelas atividades não-agrícolas é uma estratégia que a família camponesa encontra para manter o equilíbrio entre trabalho e consumo a fim de garantir a sua reprodução.

Foi com base nas formulações de Kautsky (1986) e Chayanov (1981), e de outros autores contemporâneos, que também se apóiam nestes, que se centralizou o estudo sobre o trabalho acessório e as atividades não-agrícolas presente neste trabalho.

A pluriatividade que foi identificada entre as famílias visitadas refere-se a algumas unidades produtivas, onde se pratica a agricultura e outras atividades, tanto dentro como fora da propriedade, pelas quais se recebe diferentes tipos de remuneração. No entanto, para entender a complexidade das relações sociais engendradas neste processo, fez-se necessário analisar a pluriatividade a partir da forma como é exercida pelos próprios agricultores a fim de conhecer os mecanismos pelos quais uma família se torna pluriativa e de que maneira ela exerce a pluriatividade. Assim, a observação do tipo de ocupação dos membros das famílias constituiu-se no critério principal para se perceber a ocorrência de diferentes dinâmicas segundo as características de cada um.

Quatro famílias foram identificadas como pluriativas, todos moram na zona rural. Em uma das famílias, o agricultor tem como ocupação principal o trabalho agrícola e como ocupação secundária a atividade de "atravessador". Ele adquire a produção de vizinhos ou de outras comunidades e revende. O recurso à pluriatividade neste caso se deu pela disponibilidade de um veículo de transporte pesado que facilita a comercialização direta da produção bem como complementa a renda monetária da família com a ocupação de atravessador de seu chefe.

Outros dois agricultores desempenham ocupações secundárias como marchante e pedreiro em obras de construção civil. Essa forma de pluriatividade partiu das decisões tomadas pela própria família.

Em uma das 4 famílias pluriativas, o chefe da família continuava a trabalhar na terra, mas já estava aposentado. Conforme a leitura pertinente ao assunto e os depoimentos dos agricultores, constatou-se que a aposentadoria tornou-se um importante subsídio à renda

familiar, graças à Constituição de 1988, complementada pelas Leis 8.212 (plano de custeio) e 8.213 (planos de benefícios), de 1991, que passou a prever o acesso universal de idosos e inválidos de ambos os sexos do setor rural à previdência social, em regime especial, desde que comprovem a situação "de produtor, parceiro, meeiro e o arrendatário rural, o garimpeiro e o pescador artesanal, bem como respectivos cônjuges que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, sem empregados permanentes. (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1998. art. 195. s^{s} 8º).

Em suma, observou-se no interior da agricultura camponesa desenvolvida em Teixeira uma pluralidade e uma combinação de várias formas de trabalho que vão desde o trabalho familiar, ao sistema de parceria, ao trabalho assalariado e ao trabalho "acessório" e ainda a combinação do trabalho na terra com outras atividades não agrícolas.

No que se refere à divisão das tarefas no âmbito da família, constatou-se que cabe aos homens e aos mais jovens as tarefas mais pesadas realizada no roçado, como: o corte do mato, o encoivaramento, a destoca e a colheita. Às mulheres e às crianças cabe cuidar das tarefas domésticas na casa, cuidar dos animais de pequeno porte, ir buscar água no poço, varrer o terreiro (quintal). Essas tarefas desempenhadas pelos membros da família sofrem variações em função do calendário agrícola, ou seja, é comum no inverno, época que exige um maior número de trabalhadores, a participação das mulheres nas atividades desenvolvidas no roçado (no plantio, na colheita e no beneficiamento). Assim, o trabalho realizado por elas não se limita apenas ao espaço que lhe é atribuído na casa, mas também ao espaço dos homens, que é o roçado. Seu trabalho é tão necessário quanto o dos homens, visto que todos os membros da família, num determinado momento, transformam-se em trabalhadores coletivos, provando que o produto obtido do roçado é "o resultado do esforço conjunto dos seus integrantes e é dividido entre seus membros somente no momento do consumo" (HEREDIA. 1979. p. 105). Porém, é a figura masculina o chefe da unidade camponesa, concentrando assim, toda a responsabilidade de comando sobre esta.

4. A ATUAÇÃO DE AGENTES EXTERNOS

Em Teixeira, ao contrário de um outro município pesquisado, o de Nova Floresta, não é a Empresa de Extensão Rural do estado (EMATER) quem atua mais diretamente junto aos produtores familiares mas uma ONG denominada de Centro de Educação Popular e Formação Sindical – CEPFS.

O CEPFS foi fundado no município de Teixeira no ano de 1986, por estudantes, agricultores e profissionais liberais com o objetivo de promover o fortalecimento da agricultura de base familiar na região semi-árida da Paraíba. Desde sua fundação, tem como principal parceiro institucional, uma outra ONG denominada "Cooperação da Irlanda Trócaire, e a partir de 1993, é membro da Articulação do Semi-Árido da Paraíba – ASA-PB (FOX e SCHWEIGERT, 2006).

O objetivo do CEPFS é promover o fortalecimento de organizações comunitárias através da formação e troca de experiências entre os pequenos produtores. Visa com isto, o desenvolvimento de estratégias para a reprodução camponesa na realidade semi-árida, a partir da gestão participativa em projetos e programas que respeitem as potencialidades e as restrições naturais da região, na perspectiva de contribuir para a formulação de um novo modelo de desenvolvimento rural sustentável no semi-árido.

O CEPFS organiza a formação de Fundos Rotativos de Solidariedade (FRS) com as comunidades cujos beneficiários dos projetos restituem os custos para criarem financiamentos para outras famílias. A administração do FRS é feita com o acompanhamento e supervisão do CEPFS, junto ao grupo integrante: as associações das comunidades, o Sindicato dos Trabalhadores Rurais e grupos religiosos. A devolução dos recursos se dá de acordo com as

possibilidades do grupo e de cada família. Ou seja, cada comunidade decide o que pode ser financiado pelo FRS. Sobre esse funcionamento, afirma um dos representantes do CEPFS:

> *Depois das comunidades decidirem o que será financiado pelo FRS, o grupo estuda todas as possibilidades, e os resultados são construídos ao longo do caminho através de um processo de reflexão que acontece nas comunidades. O CEPFS por meio dessa dinâmica inovadora de Fundos Rotativos Solidários resgata a prática da reciprocidade com as relações de intercâmbios com todos os membros envolvidos. O FRS é um desafio às relações de poder, porque se os projetos são gratuitos, os pequenos produtores ficam dependentes, sendo um obstáculo para a autonomia deles* (depoimento do representante do CEPFS, José Rego Nego. Teixeira-PB, 13/03/2008).

As experiências do FRS têm possibilitado as construções de cisternas de placas, poços amazonas, tanques em lajedo de pedras, barragens subterrâneas, além de empréstimo familiar para tratamento de saúde e construção de capelas em algumas comunidades.

Figs. 8 e 9 - Captação de água em lajedo de pedra e em cisterna de placa. Comunidade Fava de Cheiro. Arquivo: Silvana Correia, 14/03/2008.

Fig. 10 – Banco de sementes na Comunidade Fava de Cheiro. Arquivo: Silvana Correia, 14/03/2008.

De igual modo, foram também estabelecidos, os Bancos de Sementes Comunitárias (BSC), com o objetivo de garantir o plantio na hora certa. A forma de empréstimo e devolução foi muito bem explicada pelo Presidente da Associação dos Pequenos Produtores da Comunidade Riacho Verde:

> *Para os agricultores que são sócios da associação e que contribuem com R$1,00 por mês, tanto os grão para eles se alimentar, no caso da falta em casa, como para o plantio logo na caída das primeiras chuvas, a associação empresta com 30%. Já para aqueles agricultores da comunidade que nunca se interessou em se associar, a associação empresta à 60%, e mesmo assim, quando tem disponível. Agente também tem silos para os agricultores sócio armazenar o excedente, o que sobra, sabe? Aí o associado, dependendo do tamanho do silo emprestado, paga mais uma taxa que pode variar de 15 a 30Kg de sementes* (depoimento do agricultor e Presidente da Associação da Comunidade Riacho Verde, Sólon Arruda. Teixeira-PB, 13/03/2008).

De acordo com um dos membros do CEPFS, a capacitação é parte importante em todo o processo, na qual se visa não apenas o resgate das práticas solidárias, como também, o desenvolvimento sustentável das comunidades envolvidas. Por isso, são realizados palestras, seminários e encontros sobre temas de relações sociais, gênero, manejo ambiental, manejo florestal, e intercâmbio para ajudar na administração mais adequada dos recursos hídricos. Assim, o CEPFS acredita que a construção coletiva desse novo modelo pautado no desenvolvimento humano e na sustentabilidade ambiental, resultará num trabalho permanente de luta contra a fome na região semi-árida. Em outras palavras, a atuação de um agente externo como a CEPFS constitui mais um dos elementos de fortalecimento do camponês contra as investidas do capital e de sua luta para organizar-se de forma minimamente autônoma.

Das 11 unidades familiares visitadas, 3 (localizadas nas comunidades de Riacho Verde, Fava de Cheiro, e Santo Augustinho) são assistidas pelo CEPFS.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo sobre a organização da produção e do trabalho na produção agrícola familiar do município paraibano de Teixeira, apesar de ser um estudo de caso, permite evidenciar aspectos que são importantes para o entendimento da sua permanência numa economia de mercado. Dentre esses aspectos destacam-se: a) a lógica da organização interna em todas as unidades estudadas não é comandada pela obtenção do lucro, mesmo tendo parte significativa de sua produção destinada ao mercado; b) a produção para auto-consumo ainda absorve um percentual importante do trabalho familiar, garantindo uma base para a sustentação da família; c) a maior parte do trabalho incorporado à produção advém da força-de-trabalho familiar, sendo a força-de-trabalho externa um complemento; d) a presença do trabalho assalariado, seja pelo seu quantitativo seja pela sua significação não imprime um caráter de exploração à relação de trabalho que se estabelece; e) as relações que se estabelecem entre a unidade camponesa e o mercado (a jusante e a montante), apesar de aumentarem a sua importância na dinâmica da pequena unidade produtiva não têm implicado na eliminação das características internas, sejam econômicas, sociais e culturais; f) as atividades não agrícolas jogam um papel importante na estratégia de alocação do trabalho familiar, tendo em vista garantir o equilíbrio entre bem-estar (consumo) e penosidade (trabalho) da unidade familiar; g) a incorporação de novas tecnologias e de novos produtos aponta para a capacidade de mudança e de adaptação das unidades de produção camponesa; g) as articulações com agentes externos tem se mostrado um elemento importante na construção de novas estratégias que garantam a permanência e o desenvolvimento da pequena produção camponesa.

A identificação de todos esses elementos permite afirmar que não é possível prever um fim, ainda que no longo prazo, para a produção familiar de base camponesa. Por outro lado, isto não implica dizer que haja uma rigidez na forma camponesa de produzir, nem que o perfil do produtor camponês seja imutável. Na verdade a relação entre a produção familiar camponesa e o mercado é uma relação fundamentalmente dialética que implica na necessidade permanente da reinvenção para garantir a sua permanência. Além disso, não é possível desconsiderar a importância que pode desempenhar a organização camponesa na construção de novas e mais seguras formas de relacionamento com a natureza (preservação ecológica) e com os outros homens (preservação e reinvenção da solidariedade).

REFERÊNCIAS

BELTRÃO et al. **Projeto cadastro de fontes de abastecimento por água subterrânea – Estado da Paraíba - Diagnóstico do Município de Teixeira**. Recife: MME, Outubro/2005.

BOLETIM DO DESER. Conjuntura Econômica: análise dos anos 90. **Boletim do Deser**, No. 122, outubro, 2001.

CAMARGO, Regina Aparecida Leite. Terra de Trabalho, Terra de Morada, Terra de Produção: a relação homem-natureza nas estratégias de sobrevivência da agricultura familiar no município de Ouro Fino-MG. **Plano de Trabalho** apresentado para a seleção de Doutorado junto à Unicamp. Ouro Fino, 2005.

CHAYANOV, Alexander V. Sobre a teoria dos sistemas econômicos não capitalistas. In SILVA, José Graziano da; STOLCKE, V. **A questão agrária**. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1981.

FOX, Conor. SCHWEIGERT, Hans. Avaliação do CEPFS (Centro de Educação Popular e Formação Sindical). Documento.

IBGE. **Censo agropecuário da Paraíba**, 1995-96.

IBGE. **Produção agrícola Municipal**, 1990-2006.

HEREDIA, Beatriz Maria Alásia de. **A Morada da Vida: trabalho familiar de pequenos produtores do Nordeste do Brasil.** Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1979.

KAUTSKY, Karl. **A questão agrária**. São Paulo: Nova Cultural, 1986.

MELO, Mario Lacerda de. Paisagens do Nordeste em Pernambuco e Paraiba. Rio de Janeiro: Edição do Conselho Nacional de Geografia, 1958.

MARTINS, J.S. **O Cativeiro da Terra**. 6ª edição. São Paulo: HUCITEC, 1996.

MARX, Karl. **O capital**. Rio de Janeiro: Ed. Civilização Brasileira, 1975.

_____**Formações econômicas pré-capitalistas**. São Paulo: Ed. Paz e Terra, 1981.

MELO, Mario Lacerda de. **Paisagens do Nordeste em Pernambuco e Paraiba**. Rio de Janeiro: Edição do Conselho Nacional de Geografia, 1958.

MINISTÉRIO DO INTERIOR. **Relatório Preliminar de Desenvolvimento Integrado-Município de Teixeira-PB**. 1973.

MOREIRA, Emilia. O espaço natural paraibano. João Pessoa: DGEOC. **Texto didático**, 1999

_____ Terra de Trabalho, Terra de Produção, Terra de Vida: formas de organização da produção e do trabalho na agricultura de base familiar do Estado da Paraíba. João Pessoa, DGEOC/PPGG/CNPq. **Projeto de Pesquisa**, 2006.

MOREIRA, Emilia. TARGINO, Ivan. **Capítulos de Geografia Agrária da Paraíba**. João Pessoa: Editora Universitária, 1997.

OLIVEIRA, Ariovaldo Umbelino. **Modo capitalista de produção e agricultura**. 3ª. Ed. São Paulo: Ática, 1990.

SANTOS, José Vicente Tavares dos. **Colonos do vinho: estudo sobre a subordinação do trabalho camponês ao capital**. São Paulo: Ed. Hucitec, 1984.

SCHNEIDER, Sérgio. A pluriatividade e as transformações do mercado de trabalho rural gaúcho: estudo de caso no município de barão. In: **III Seminário Sobre Novo Rural Brasileiro**: Projeto Rurbano – Fase III, realizado em 12 e 13 de junho de 2003. Instituto de Economia – UNICAMP. Disponível: www.grupochorlavi.org. Acessado em 28/10/2007.

Site consultado: http://wikimapia.org/6029726/pt/Teixeira-PB.

Título: Análise da dinâmica do mercado de trabalho formal através dos determinantes da demissão do trabalhador e da taxa de rotatividade.

Autores: Jorge Henrique Norões Viana e Paulo Aguiar do Monte.

Seção temática: Reconfiguração do trabalho e realocação espacial.

Resumo: Este estudo trata da dinâmica do emprego no mercado de trabalho formal de quatro regiões metropolitanas (RMR, RMS, RMRJ e RMPA), no ano de 2007. Os dados advêm da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e foram obtidos junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). O estudo foca sua análise nos determinantes da demissão do trabalhador e nos índices de rotatividade do mercado de trabalho formal. Os resultados mostram que as regiões, apesar de apresentarem características particulares em sua dinâmica ocupacional, confirmam a tese de que quanto maiores forem os custos da demissão, geralmente inerente aos trabalhadores mais experientes e com maior grau de escolaridade, menores serão as taxas de rotatividade e as chances de demissão.

Análise da dinâmica do mercado de trabalho formal através dos determinantes da demissão do trabalhador e da taxa de rotatividade

1 - Introdução

Nos últimos anos, notadamente a partir da segunda metade de 2003, o mercado de trabalho formal no Brasil tem passado por um processo de crescimento contínuo. Entretanto, mesmo nos períodos de expansão, o mercado de trabalho é caracterizado por movimentos sazonais importantes, que influenciam o número de admissões e demissões; mas, quando o foco é a tendência de longo prazo, verifica-se, claramente, o cenário de expansão, haja vista a geração de mais de 8 milhões de postos de trabalho formais no País, entre 2003 e 2008 (MTE, 2009).

As conseqüências positivas à expansão do mercado de trabalho são bastante conhecidas: diminuição da taxa de desemprego, aumento da renda, aumento do consumo, aumento dos investimentos. O que não é tão discutido na literatura é o efeito perverso que esta expansão representa; em especial, a maior seletividade gerada quando o mercado de trabalho se expande. Segundo Reis (2006), com o uso de tecnologias cada vez mais modernas, as novas oportunidades de emprego que surgem tendem a ser para os trabalhadores mais qualificados, o que, em um país como o Brasil, onde a mão-de-obra qualificada ainda é escassa, contribui para o agravamento de outro problema nacional: a desigualdade de oportunidades e de renda.

Outra característica marcante do mercado de trabalho brasileiro tem sido sua dinâmica ocupacional, ou seja, o fluxo crescente no número de admitidos e demitidos a cada ano. Esta dinâmica está associada, basicamente, ao crescimento econômico nacional e internacional, à expansão do crédito e à mudança da legislação trabalhista, que tem caminhado lentamente em direção a uma regulamentação mais flexível (CACCIAMALI, 1999). A dinâmica no mercado de trabalho pode ser observada através do aumento da rotatividade da mão-de-obra verificado nos períodos recentes no mercado de trabalho brasileiro.

A rotatividade acontece quando há a substituição de trabalhadores, ou seja, quando um trabalhador é demitido, por uma razão qualquer, e, em seu lugar, é contratado outro para desempenhar a mesma função (RAMOS; CARNEIRO, 1997). Com base em informações sobre o número de admitidos e demitidos de uma empresa, ou mesmo de uma economia inteira, pode-se calcular a taxa de rotatividade dessa empresa/economia.

No estudo da rotatividade da mão-de-obra e sua expansão nos anos recentes ela é destacada por diversos pesquisadores como uma característica do mercado de trabalho brasileiro [AMADEO *et al*. (1993); CARVALHO; FEIJÓ (1993); CHAHAD *et al*. (2001); CORSEUIL *et al*. (2002); ORELLANO (2006)]. Uma rotatividade alta é considerada negativa porque impõe custos ao trabalhador e ao empregador, gerando perda de eficiência econômica. Orellano (2006) chama atenção para o fato de que uma elevada rotatividade é reflexo do elevado número de demissões, implicando em custos para as duas partes envolvidas - empregados e empregadores -, servindo de indício, em muitos casos, para um fraco comprometimento de ambas as partes com a manutenção das relações empregatícias. O resultado disso é um maior custo de transação na economia e, conseqüentemente, uma menor eficiência em seu parque produtivo. (FARBER,1999).

Não existe consenso na literatura econômica sobre a relação existente entre taxa de rotatividade e taxa de desemprego. Enquanto Ehremberg e Smith (2000) destacam a relação inversa apontada entre a taxa de desemprego e a taxa de rotatividade, Barros *et al*. (1997)

afirma que uma alta probabilidade de entrada no desemprego significa uma alta taxa de rotatividade, logo, um exame das categorias com mais elevada probabilidade de entrada no desemprego permite avaliar a importância relativa dos principais determinantes da taxa de rotatividade. Este artigo não procura elucidar a ordem da causalidade, mas sim fornecer subsídios adicionais para esta discussão. Nele é feito um estudo sobre a dinâmica do mercado formal de trabalho em quatro regiões metropolitanas do Brasil, a saber: Região Metropolitana do Recife (RMR), Região Metropolitana de Salvador (RMS), Região Metropolitana do Rio de Janeiro (RMRJ) e Região Metropolitana do Porto Alegre (RMPA). Estas regiões apresentam indicadores diferentes em relação à taxa de desemprego.

O objetivo deste trabalho, portanto, é *analisar o mercado de trabalho formal através do perfil dos trabalhadores demitidos e da taxa de rotatividade*. Para que este objetivo fosse alcançado, procurou-se: descrever o perfil dos trabalhadores demitidos, focando, sobretudo, na questão da escolaridade; verificar os fatores que influenciam na saída (demissão) dos indivíduos em empregos formais; e analisar a rotatividade no mercado de trabalho para diferentes grupos de trabalhadores. A base de dados usada advém dos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), de 2007, obtidos junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Além desta seção introdutória, este artigo está dividido em mais quatro partes: a seção 2 apresenta uma breve revisão teórica relacionada à dinâmica no mercado de trabalho, a seção 3 é dedicada à apresentação dos procedimentos metodológicos adotados, a seção 4 apresenta uma análise descritiva e econométrica dos resultados e, por fim, a última seção destina-se às considerações finais.

2 – Um breve enfoque teórico sobre a dinâmica do emprego no mercado de trabalho

O termo *dinâmica*, utilizado nas análises sobre o mercado de trabalho, refere-se à movimentação do fluxo de mão-de-obra, especialmente a admissão e demissão de trabalhadores. Neste contexto, quanto mais dinâmico for o mercado de trabalho, maior é a sua rotatividade.

A rotatividade da mão-de-obra deve ser entendida como conseqüência de fatores econômicos (oferta e demanda) e institucionais. Do ponto de vista puramente econômico, quanto maior a instabilidade da demanda por um produto, menor for o custo de treinamento do trabalhador ou menor for o número de informações que tiverem os trabalhadores sobre as firmas e vice-versa, maior será a taxa de rotatividade. Segundo Barros *et al.* (1997), do ponto de vista institucional, por um lado as demissões são freadas por elevados custos de demissão e incentivadas por dispositivos institucionais (como a política salarial, elevações no salário mínimo e relações rígidas entre salário e tempo na empresa) que, por vezes, requerem que os salários cresçam a taxas maiores que a produtividade. Por outro lado, os desligamentos voluntários ou induzidos são estimulados por dispositivos institucionais (como o FGTS e o seguro desemprego) que fazem com que o custo do desligamento para o trabalhador decline com a duração da relação de trabalho.

De acordo com a teoria econômica, a rotatividade da mão-de-obra é afetada por indicadores macroeconômicos, sejam eles estruturais (crescimento ou recessão econômica) ou intrínsecos a um determinado setor de atividade específico (por exemplo, uma mudança na tecnologia de produção).

Um dos primeiros autores a estudar o fenômeno da rotatividade foi Gary Becker. Segundo o mesmo, a quantidade de treinamento específico recebida pelo trabalhador é fator

preponderante na chance de demissão. Gary Becker é um dos precursores da Teoria do Capital Humano, que atribui as diferenças nas rendas obtidas pelos trabalhadores às habilidades, sejam elas inaptas (habilidades que já nasceram com o indivíduo) ou adquiridas (a partir de investimentos em educação ou treinamentos específicos). Estes investimentos, por sua vez, dependeriam diretamente das expectativas das pessoas de obter um nível mais elevado de ganhos; ou seja, um emprego que lhe traga maior realização profissional, com maior remuneração e com possibilidade de crescimento na empresa. Para Becker (1962), os custos e o retorno do investimento em treinamento específico deveriam ser divididos entre o empregado e o empregador, de modo a garantir a ambas as partes a continuidade da relação de emprego; existe, portanto, uma relação inversa entre investimento em treinamento específico e probabilidade de rompimento de uma relação de emprego.

Segundo Orellano (2006), a idéia de o investimento em treinamento específico garantir a estabilidade das relações de emprego está na base de muitas teorias sobre o estudo da rotatividade da mão-de-obra. Ainda segundo o autor, podem-se destacar os modelos de salário-eficiência, tendo em Stiglitz (1974) e Salop (1979) os primeiros autores a desenvolvê-lo. A idéia básica do modelo é que as firmas usam o salário mais elevado como instrumento para reduzir a probabilidade de demissão voluntária dos empregados.

A argumentação anterior de Becker (1962) pode ser mais bem aprofundada com o surgimento, a partir dos anos sessenta, da Teoria *Job Search*. Com esta Teoria, a hipótese de informação perfeita no mercado de trabalho passou a ser bastante criticada pelos que consideravam que os agentes detinham níveis diferenciados de informações, em virtude, na maioria das vezes, dos custos necessários para obtê-las[1]. Segundo Monte *et al*. (2005), as teorias da procura por emprego consideram que o demandante de mão-de-obra enfrenta um problema de seleção adversa ao desejar contratar um trabalhador, pois não possui informação completa sobre a produtividade e o desempenho profissional do ofertante.

Para Orellano e Pazzello (2002), em um ambiente de informação assimétrica, o empregador precisa empregar o trabalhador para conhecer sua produtividade (dado que os custos para obter esta informação são bastante dispendiosos); se esta for menor que a esperada, o empregador irá substituí-lo. De acordo com Burgess, Lane e Stevens (2000 *apud* Orellano, 2006), esse tipo de comportamento, que prevê substituição de alguns trabalhadores, faz parte da política de contratações de uma empresa. Caso o custo de substituição, para a empresa, seja pequeno, é mais válido a mesma não investir muito no processo de seleção, e sim avaliar o trabalhador no dia-a-dia de sua atividade.

Portanto, é de se esperar que a dinâmica do mercado de trabalho seja maior em regiões onde as informações são assimétricas e os custos de demissão/contratação sejam inferiores.

[1] Para Stigler (1962), a informação é imperfeita porque não é livre, requer tempo e gera custo para acumulá-la, nunca é completa e sempre vai persistir certa dose de incerteza (embora diminua o risco). O argumento do autor consiste em supor que o indivíduo que procura emprego não está diante de um mundo com informação perfeita. Assim, em cada momento do tempo, os indivíduos precisam tomar decisões, que têm benefícios e custos incertos.

3 – Metodologia e base de dados

Este estudo apresenta uma pesquisa descritivo-científica realizada a partir de informações secundárias sobre o perfil dos trabalhadores do mercado de trabalho formal, através de metodologias específicas para estimação dos determinantes da demissão do trabalho e cálculo da taxa de rotatividade, descritas a seguir.

3.1 – Determinantes da demissão do trabalhador no mercado de trabalho formal

Parte da análise da dinâmica do mercado formal será baseada em análises de regressão feitas para trabalhadores demitidos. Para este fim, utilizaremos dados em corte transversal para cada uma das quatro regiões metropolitanas escolhidas (RMR, RMS, RMRJ e RMPA).

Utilizaremos um modelo de escolha discreta que assume valor 1 se o trabalhador foi demitido, e valor zero, caso contrário[2]. No caso deste estudo será utilizado um modelo *logit*, cuja distribuição de probabilidade é da seguinte forma:

$$P(Y_i = 1) = \frac{e^{\beta' x}}{1 + e^{\beta' x}} = \frac{1}{1 + e^{-\beta' x}} = F(\beta' X_i) \qquad (1)$$

Em que Y_i (variável aleatória discreta) é igual a 1 se o trabalhador foi demitido e igual a 0 se o trabalhador permaneceu no estoque. Inserimos ao modelo as variáveis independentes que identificam sexo, escolaridade, setor de atividade, porte da empresa, natureza jurídica, tipo de vínculo, idade, duração no emprego e salário-hora. Assim, a relação funcional usada pode ser representada a partir da seguinte relação:

$$Y = f\,(S, E, SAT, P, N, T, I, DE, W; \varepsilon) \qquad (2)$$

Onde cada variável foi representada por um conjunto de variáveis indicadoras, detalhadas a seguir:

- *Sexo* (assume valor 1 se o indivíduo é do gênero masculino e valor 0, caso contrário);
- *Escolaridade* (dividida em dez variáveis indicadoras - 5ª Incompleta, 5ª Completa, Fundamental incompleto, Fundamental completo, Médio incompleto, Médio completo, Superior incompleto, Superior completo, Mestrado e Doutorado -, sendo a categoria Analfabeto usada como base);
- *Setor de atividade* (usaram-se as seguintes variáveis indicadoras: comércio, construção civil, indústria e serviços; sendo o setor agropecuário usado como base).
- *Porte da empresa* (foram usadas as médias e grandes empresas como variáveis indicadoras; as pequenas empresas foram usadas como referência);[3]

[2] Quando se consideram apenas dois Estados possíveis que podem ser rotulados de forma a representar a faixa de idade em que o trabalhador ingressou no mercado de trabalho, a variável dependente é binária.

[3] A classificação das empresas em grandes, médias e pequenas, seguiu o seguinte critério: empresas que no ano tinham entre zero e 49 funcionários foram denominadas de "pequenas empresas", as que tinham entre 50 e 499 de "empresas médias" e as com mais de 500 funcionários passaram a constituir o conjunto das "grandes empresas". Similar à adotada por Gonçalves e Monte (2008).

-*Natureza jurídica* (usaram-se as seguintes variáveis indicadoras: Entidades empresariais privadas, Empresas privadas, Entidades sem fins lucrativos e Setor público. Sendo as Pessoas físicas usadas como base).

-*Tipo de vínculo* (foi dividida em quatro variáveis indicadoras - CLT/IND/R, CLT/IND/U, Diretor, Estatutários –, sendo o vínculo Avulso usado como base)[4];

- *Idade* (variável quantitativa)

- *Duração do emprego* (variável quantitativa referente ao tempo - em meses - que o trabalhador está no emprego);

- *Salário-hora* (variável quantitativa).

Assim, a relação funcional descrita na equação 2 pode ser representada da seguinte forma:

$$Y_i = \alpha_0 + \alpha_1 SEX_{j,i} + \sum_{j=1}^{8} \alpha_2 E_{j,i} + \sum_{j=1}^{4} \alpha_3 SAT_{j,i} + \sum_{j=1}^{2} \alpha_4 P_{j,i} + \sum_{j=1}^{3} \alpha_5 N_{j,i} + \sum_{j=1}^{8} \alpha_6 T_{j,i} + \alpha_7 I_{j,i} + \alpha_8 DE_{j,i} + \alpha_9 W_{j,i} + \varepsilon_i \quad (3)$$

Onde, *i* representa o i-ésimo trabalhador (i=1, 2, 3,...,n), α_0 é a constante, $\alpha_{1..9}$ são os parâmetros e ϵ_i o termo de erro.

Ao todo, serão estimadas quatro equações, sendo uma para cada região metropolitana.

3.2 – Cálculo da taxa de rotatividade mensal no mercado de trabalho formal

Foram encontradas na literatura diversas maneiras de se calcular a taxa de rotatividade. Sendo assim, foi preciso, antes de calcular, buscar um critério que servisse de norte para a fórmula da taxa de rotatividade a ser utilizada.

O critério para escolha de um dos métodos se baseou na definição de rotatividade fornecida por Ramos e Carneiro (1997), que a definem como uma ruptura do vínculo empregatício, que é imediatamente restabelecido a partir da contratação de outro indivíduo. Dessa forma, desligamentos por redução da demanda, fechamento da firma ou finalização de uma determinada tarefa não podem ser identificados como rotatividade.

[4] Ressalva-se que os tipos de vínculo: Contrato de trabalho por tempo determinado regido pela Consolidação das Leis do Trabalho nas regiões rural e urbana (CLT/DET/R e CLT/DET/U, respectivamente), Contratos de trabalho por prazo determinado de acordo com a Lei n. 9.601, de 21 de janeiro de 1998 (CONTPRZDET), Contratos por tempo determinado conforme a Lei n. 8.745, de nove de dezembro de 1993, com a redação dada pela Lei n. 9.849, de 26 de outubro de 1999 (CONTTMPDE), Contratos de aprendizagem regidos pelos arts. 429 ou 430 (menor aprendiz e temporário) e Contratos temporários regidos por leis estaduais e municipais foram excluídos da amostra A razão para isso é que os indivíduos que estavam empregados sob estes tipos de vínculos e perderam seus empregos não foram, de fato, demitidos, pois o fim do seu vínculo era previamente conhecido pelas duas partes envolvidas (empregado e empregador). Para maior esclarecimento sobre estes contratos ver (BRASIL, 1974, 1998, 1999, 2000).

Com base neste critério, foi escolhida a fórmula abaixo para o cálculo da taxa de rotatividade usada por Orellano e Pazello (2002)[5]:

$$R_t = \min(A_t; D_t) / E_{f_t} \quad (1)$$

Onde, $\min(A_t,D_t)$ é o mínimo entre o total de trabalhadores admitidos (A_t) e demitidos (D_t) no período t e E_{ft} é o estoque de empregados no final do período t.

A taxa de rotatividade, como indicador da dinâmica no mercado de trabalho[6], em que pesem suas vantagens de facilidade de cálculo e interpretação, possui algumas limitações importantes. Uma delas é que, ao considerar o mínimo entre demissões e admissões, não está sendo considerado que muitos desses movimentos ocorrem em firmas diferentes. Assim, a relação entre mínimo de admissões e demissões e o estoque médio não constitui, de fato, um indicador de rotatividade. Outra limitação é que este tipo de cálculo não leva em conta as finalizações das tarefas. (RAMOS; CARNEIRO, 1997).

3.3 – Base de dados

A base de dados utilizada no estudo advém dos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) para o ano de 2007. Somente as informações das Regiões metropolitanas de Recife (RMR), Salvador (RMS), Rio de Janeiro (RMRJ) e Porto Alegre (RMPA) foram consideradas[7].

A razão da escolha destas regiões está baseada em dois argumentos: 1. São regiões que dispõem de informações mensais sobre a taxa de desemprego; 2. São regiões que apresentam relação inversa na intensidade do desemprego, algumas historicamente mais elevadas (RMR e RMS) e outras mais baixas (RMRJ e RMPA).

4 - Resultados e Discussões

4.1 – Análise descritiva do perfil dos trabalhadores demitidos

Para dar início ao estudo da dinâmica, esta seção traz um perfil dos trabalhadores demitidos e dos que permaneceram no estoque. Inicialmente, é bom definirmos que foram considerados demitidos os trabalhadores que foram desligados de seus empregos, mas cujos mesmos não eram regidos pelos seguintes tipos de vínculo: CLT/R/PF/DET (contrato regido pela CLT na zona rural, vinculado a pessoa física e determinado), CLT/R/PJ/DET, CLT/U/PF/DET, CLT/U/PJ/DET, CONTLEIEST (contrato temporário regido por lei estadual), CONTLEIMUN, CONTPRZDET, CONTTMPDET, menor aprendiz e temporário.

[5] Para outras formas de se calcular a taxa de rotatividade, ver Rodrigues e Machado (2006) e Orellano (2006).
[6] Sobre outros indicadores da dinâmica do mercado de trabalho, ver Ribeiro (2006).
[7] Agradecemos à coordenadora do Programa Geral de Disseminação das Estatísticas do Trabalho – PDET – do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) pela permissão do uso dos microdados da RAIS.

Ao todo, foram considerados na amostra 7.243.376 trabalhadores, sendo assim distribuídos: 1.004.723 na RMR, 1.177.083 na RMS, 3.517.741 na RMRJ e 1.546.829 na RMPA.

A Tabela 1 retrata o perfil dos trabalhadores demitidos e de estoque no mercado de trabalho formal das regiões metropolitanas estudadas. Os resultados desta tabela podem ser analisados do ponto de vista comparativo, ou seja, observando-se as características dos trabalhadores que foram demitidos em relação àqueles que permaneceram no estoque. Neste contexto, observa-se que os homens apresentaram um maior percentual dentre os demitidos em comparação aos do estoque; fato oposto ao verificado no grupo das mulheres. Isto significa dizer que está se demitindo mais homens proporcionalmente às mulheres.

A mesma análise comparativa pode ser feita em relação às demais características. Sobre a escolaridade dos trabalhadores demitidos, percebe-se que está havendo uma maior seleção dos trabalhadores que permanecem no estoque (ocupados). Ou seja, os trabalhadores demitidos detêm, na média, um grau de escolaridade inferior. Observe, por exemplo, a classe dos trabalhadores que possuem a 5ª série completa. Nesta, os percentuais dos trabalhadores demitidos (em todas as regiões) é superior aos dos que permaneceram no estoque; fato inverso ao ocorrido entre aqueles que possuem níveis superiores de escolaridade (superior incompleto, superior completo, mestrado ou doutorado).

No que concerne a idade média, os trabalhadores demitidos têm idade inferior aos que permaneceram ocupados. Quanto ao porte da empresa, destaca-se que as empresas de pequeno ou médio porte são as mais instáveis em termos de estabilidade do emprego, haja vista que apresentam maior percentual de demissão comparativamente ao percentual de trabalhadores no estoque.

Como era de se esperar, o salário-hora médio dos demitidos é inferior ao dos que permaneceram no estoque, em todas as regiões analisadas. Tal fato se deve, provavelmente, ao menor custo financeiro da demissão quando o trabalhador possui menos tempo de emprego na empresa. Em relação à natureza jurídica, destacam-se as empresas privadas que, em um ano de crescimento econômico, como em 2007 (5,7%, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE), foram as grandes responsáveis pelo aumento da demanda por mão-de-obra.

Em nível regional, ficam evidentes algumas características específicas de cada região metropolitana. Por exemplo, as áreas metropolitanas situadas no Nordeste do País (RMR e RMSA) possuem um percentual maior de trabalhadores com baixa qualificação, ocupados no setor da construção civil e regidos pelo regime estatutário (o que demonstra a maior dependência do setor público nestas regiões), comparativamente às regiões metropolitanas do Rio de Janeiro e Porto Alegre.

Tabela 1
RMPA, RMRJ, RMR e RMS.
Perfil dos trabalhadores demitidos no mercado de trabalho formal, em percentual. 2007.

Características	Demitidos				Estoque			
	RMPA	RMRJ	RMR	RMS	RMPA	RMRJ	RMR	RMS
Homens	60,1	63,0	67,4	68,9	54,9	59,8	60,8	58,6
Mulheres	39,9	37,0	32,6	31,1	45,1	40,2	39,2	41,4
Analfabeto	0,2	0,3	1,6	0,4	0,2	0,3	1,1	0,3
5ª Incompleta	2,9	3,1	6,4	3,5	2,1	2,9	3,8	2,5
5ª Completa	5,0	5,7	5,0	3,7	3,8	5,5	3,9	2,9
Fundamental Incompleto	14,4	8,9	8,3	8,0	10,9	7,9	7,2	5,9
Fundamental Completo	18,8	19,9	14,2	11,5	15,2	19,0	18,3	9,0
Médio Incompleto	11,3	8,6	7,6	8,8	8,7	7,7	6,8	7,1
Médio Completo	34,5	38,8	43,3	51,9	33,6	19,0	39,3	50,9
Superior Incompleto	6,0	5,3	5,2	4,5	7,0	6,2	4,3	4,3
Superior Completo	6,8	9,3	8,2	7,6	18,1	16,1	14,8	16,8
Mestrado	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,3	0,3
Doutorado	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1
Agropecuária	0,5	0,2	1,3	0,2	0,4	0,1	0,9	0,2
Comércio	24,7	29,5	23,3	21,1	17,1	19,3	16,9	15,2
Construção Civil	7,0	9,2	13,2	18,8	3,4	4,2	5,5	6,7
Indústria	29,3	10,5	13,9	10,4	23,8	10,9	13,4	10,4
Serviços	38,5	50,5	48,4	49,5	55,3	65,5	63,3	67,5
Pequenas Empresas	53,6	52,9	50,2	47,2	34,9	35,0	31,6	28,8
Médias Empresas	30,3	29,1	27,0	29,4	26,3	26,1	25,2	25,1
Grandes Empresas	16,1	17,9	22,8	23,4	38,8	38,7	43,2	46,0
Pessoas Físicas	0,6	0,5	0,4	0,3	0,5	0,4	0,3	0,2
Entid. Emp. Privadas	89,7	90,5	88,3	85,7	65,6	65,7	63,4	59,9
Entid. Sem Fins Lucrativos	5,2	6,0	4,8	5,6	8,3	8,9	7,1	8,4
Setor Público	4,5	3,0	6,6	8,4	25,6	25,0	29,2	31,5
Avulso	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,1	0,2	0,2
CLT/IND/R	0,2	0,2	3,7	0,1	0,2	0,1	1,8	0,1
CLT/IND/U	96,4	97,6	90,1	92,8	77,8	78,6	72,2	71,7
Diretor	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Estatutários	3,3	2,1	6,2	7,1	21,6	21,2	25,8	28,0
Idade Média (anos)	32,1	32,7	33,2	33,1	36,4	37,3	37,0	36,9
Duração Emprego (meses)	25,4	24,8	25,4	23,6	71,5	74,0	74,4	77,8
Salário/hora Médio (R$)	25,6	27,8	22,7	27,4	41,2	41,2	30,0	36,3

Fonte: Elaboração própria a partir de microdados da RAIS

4.2 – Análise econométrica dos determinantes da demissão do trabalhador

Após a descrição do perfil dos trabalhadores demitidos, a análise seguinte tem como objetivo identificar os determinantes (características dos trabalhadores e das empresas empregadoras) da demissão do trabalhador. Para tal, estimou-se uma regressão logística tendo como variável dependente o fato do trabalhador ter sido demitido (y = 1) ou permanecer no emprego (y = 0). Os resultados encontram-se na Tabela 2, a seguir.

Através desta, podemos destacar algumas conclusões importantes:

- Quanto ao gênero, os homens têm maiores chances de serem demitidos do que as mulheres na região metropolitana de Porto Alegre, ocorrendo o inverso nas áreas metropolitanas de Recife e Salvador (na RMRJ o valor estimado não apresentou significância estatística);

- Quanto maior o nível educacional dos trabalhadores, menores são as chances de demissão. Este resultado mostra que a qualificação do trabalhador é vista como elemento importante para a manutenção na ocupação, indicando que o acúmulo de capital humano reduz a rotatividade. Em todas as regiões o resultado foi similar, alterando-se, apenas, a intensidade dos mesmos;

- Nas quatro regiões, as empresas com maior chance de demitir trabalhadores foram as pequenas empresas e as empresas privadas, haja vista o sinal negativo dos parâmetros estimados;

- O sinal negativo para a construção civil parece retratar o grau de dependência que este setor sofre com as flutuações da demanda agregada, enquanto o sinal positivo para o setor público indica a importância dos custos e as restrições institucionais à demissão do trabalhador;

- O impacto da idade e do salário-hora sobre a demissão foi, basicamente, o mesmo nas quatro regiões e pode ser explicado pela mesma razão. De uma forma geral, os trabalhadores jovens, ainda sem experiência profissional, recebem um salário inferior àqueles que já estão no mercado há mais tempo, sendo, portanto, mais vulneráveis à demissão devido ao menor custo envolvido;

- Por fim, o sentido do impacto do salário por hora foi o mesmo nas quatro localidades, sugerindo que os empregos que oferecem os maiores salários tendem a ser mais estáveis.

Tabela 2
RMPA, RMRJ, RMR e RMS.
Resultados da regressão logística para a probabilidade de demissão do trabalhador. 2007.

Variáveis	Características	Coeficiente estimado β			
		RMPA	RMRJ	RMR	RMS
Sexo	Homens	-0,024	-0,004+	0,027	0,079
Grau de Escolaridade	5ª Incompleta	0,140	-0,046+	-0,039+	0,164
	5ª Completa	0,013+	-0,115	-0,122	0,122
	Fundamental Incompleto	-0,016+	-0,082	-0,242	0,192
	Fundamental Completo	-0,129	-0,136	-0,232	0,126
	Médio Incompleto	-0,161	-0,116	-0,304	0,276
	Médio Completo	-0,292	-0,131	-0,301	0,089
	Superior Incompleto	-0,388	-0,104	-0,164	0,150
	Superior Completo	-0,502	-0,373	-0,479	-0,333
	Mestrado	-0,751	-0,615	-0,946	-0,624
	Doutorado	-0,992	-0,857	-0,863	-0,708
Grandes Setores	Comércio	0,009+	-0,222	0,073	0,182
	Construção Civil	0,355	0,257	0,662	0,922
	Indústria	0,048+	-0,330	-0,017+	0,140
	Serviços	0,074	-0,223	0,238	0,269
Porte da Empresa	Médias Empresas	-0,232	-0,269	-0,390	-0,380
	Grandes Empresas	-0,524	-0,503	-0,589	-0,612
Natureza Jurídica Agregada	Entidades Emp. privadas	0,189	0,355	0,492	0,254
	Entidades Sem Fins Lucrativos	-0,196	-0,106	-0,011+	-0,108
	Setor Público	-0,538	-0,601	-0,739	-0,132
Tipo de Vínculo	CLT/IND/R	4,313	1,354	1,393	0,981
	CLT/IND/U	4,661	1,103	0,723	1,206
	Diretor	4,146	0,482	0,006+	0,158+
	Estatutários	4,475	0,589	1,061	1,040
Idade	Idade Média (anos)	-0,008	-0,008	-0,009	-0,010
Emprego	Duração do emprego	-0,011	-0,011	-0,006	-0,003
Salário	Salário/hora Médio (R$)	0,001	0,002	0,003	0,004
Constante	Constante	-4,605	-1,119	-1,377	-2,084

Fonte: Elaboração própria com base em microdados da RAIS. + indica não significância estatística.

4.3 – A taxa de rotatividade mensal e sua relação com a taxa de desemprego

Dando seguimento à análise regional da dinâmica do mercado de trabalho, o estudo da rotatividade, em especial sua mensuração, torna-se importante para complementar as informações que foram obtidas anteriormente.

A Tabela 3 descreve a taxa média de rotatividade mensal (em percentual), segundo características dos trabalhadores e do emprego onde estão ocupados.

De uma forma geral, os resultados mostram que os índices médios de rotatividade são maiores na RMPA (3,3%), vindo a seguir a RMRJ e a RMS (praticamente empatadas) e, por último, a RMR (2,7%). Enquanto na RMPA pode-se estimar em 33% a taxa de rotatividade anual (12 vezes 3,3), na RMR este percentual cai para 27%. Segundo a Fundação de Economia e Estatística, a economia do Rio Grande do Sul apresentou um crescimento de 7% em 2007, com a indústria de transformação sendo o segundo setor que mais cresceu no estado (7,2%), só perdendo para o agropecuário (18,2%)[8]. Segundo Ehrenberg e Smith (2000), os trabalhadores terão mais estímulos para sair do emprego e procurar outro quando for relativamente mais fácil, para eles, obter um novo emprego de forma mais rápida. Logo, o crescimento econômico pode levar ao aumento da rotatividade.

Os índices de rotatividade calculados para as regiões metropolitanas podem ser considerados altíssimos e retratam a perda de eficiência econômica no Brasil, pelos motivos já explicados. Corseuil *et al*. (2002) estimara uma taxa de realocação anual de emprego no Brasil de 33%, em média, no período 1991-1998, sendo compatível apenas a da Nova Zelândia. Portanto, uma das maiores do mundo.

As principais variáveis que puxaram para cima o índice de rotatividade média de Porto Alegre foram o setor de construção civil (7,2%) e a alta mobilidade dos trabalhadores jovens (6,2%). As características intrínsecas a estas duas variáveis podem explicar a razão de, na RMPA, os índices de rotatividade serem maiores para os trabalhadores com menor grau de escolaridade e que recebem até dois salários mínimos. Estes aspectos refletem o perfil característico do trabalhador de construção civil. Por sua vez, coube à RMR os menores índices de rotatividade para os trabalhadores mais jovens, com menor grau de escolaridade e com rendimento menor ou igual a dois salários mínimos.

Os resultados encontrados para o conjunto das variáveis selecionadas reforçam as análises feitas anteriormente, quando da estimação dos determinantes da demissão[9]. Os homens, os trabalhadores com maior grau de escolaridade, os mais jovens e os que recebem menos apresentaram taxas maiores de rotatividade dentre de seus respectivos grupos.

Cabe, novamente, destacar os números encontrados no setor público, que, desta feita, ficou abaixo de 0,7% em todas as regiões, o que vem a corroborar os resultados das regressões econométricas estimadas para os trabalhadores demitidos na seção anterior, evidenciando, mais uma vez, a "rigidez" associada a este setor.

[8] Para maiores detalhes ver Bacen (2009).

[9] É importante destacar que os resultados não necessariamente seriam similares aos obtidos anteriormente, visto que as taxas de rotatividade de cada grupo, por se tratarem de simples médias, não têm seus resultados controlados por outras variáveis, ao contrário das regressões.

Tabela 3
RMPA, RMRJ, RMR e RMS.
Taxa média de rotatividade mensal, segundo características dos trabalhadores, em percentual. 2007.

Características	Taxa de rotatividade mensal			
	RMPA	**RMRJ**	**RMR**	**RMS**
Homens	3,6	3,1	3,0	3,5
Mulheres	3,0	2,7	2,2	2,3
Analfabeto	3,3	2,2	2,0	3,8
5ª Incompleta	4,2	2,9	3,5	4,2
5ª Completa	3,9	2,7	3,1	3,6
Fundamental Incompleto	4,1	3,3	3,0	3,9
Fundamental Completo	4,1	3,0	2,0	3,8
Médio Incompleto	4,4	3,3	3,0	3,5
Médio Completo	3,5	3,5	3,1	3,1
Superior Incompleto	2,9	2,5	3,3	3,1
Superior Completo	1,2	1,6	1,4	1,3
Mestrado	0,8	1,3	0,8	1,0
Doutorado	0,5	0,9	1,1	1,2
Agropecuária	4,0	3,8	2,6	2,7
Comércio	5,0	4,7	3,8	4,2
Construção Civil	7,2	6,6	6,9	8,3
Indústria	4,0	2,7	2,5	5,3
Serviços	2,3	2,3	2,0	2,2
Pequenas Empresas	5,1	4,3	4,0	4,7
Médias Empresas	3,9	3,4	3,0	3,6
Grandes Empresas	1,4	1,4	1,4	1,5
Pessoas Físicas	3,3	3,1	2,4	3,4
Entidades Empresariais Privadas	4,6	4,1	3,8	4,3
Entidades Sem Fins Lucrativos	2,0	1,9	1,6	1,9
Setor Público	0,5	0,3	0,6	0,8
Avulso	0,0	0,3	0,2	0,6
CLT/IND/R	3,0	4,5	1,9	2,5
CLT/IND/U	4,2	3,7	3,4	3,9
Diretor	1,3	1,5	1,5	1,4
Estatutários	0,4	0,3	0,6	0,7
Até 24 anos	6,2	5,9	5,1	5,4
Acima de 40 anos	2,8	2,5	2,4	2,7
Até 2 Salários Mínimos	5,0	4,0	3,4	3,8
Acima de 2 Salários Mínimos	1,8	1,8	1,6	1,9
Taxa Média	*3,3*	*3,0*	*2,7*	*3,0*

Fonte: Elaboração própria a partir de microdados da RAIS.

Dado que cada região tem a sua dinâmica específica, procurou-se fazer inferências acerca do comportamento da taxa de desemprego e da taxa de rotatividade; lembrando, novamente, que a taxa de rotatividade calculada refere-se apenas ao mercado de trabalho formal, enquanto a taxa média de desemprego mensal foi obtida através do IBGE e contempla todo o mercado de trabalho da referida região metropolitana. Portanto, as considerações feitas no contexto do mercado de trabalho brasileiro devem ser vistas com ressalvas, dado que parte significativa da população nacional está ocupada no mercado onde as relações de trabalho são informais. Ademais, é de se esperar que, no mercado formal, os índices de rotatividade sejam subavaliados, tendo em vista a própria característica das relações de trabalho, em geral, mais estáveis.

Neste contexto, foram criados os gráficos 1, 2, 3 e 4, abaixo, que mostram, em um eixo, a evolução mensal da taxa de desemprego, e, no outro, a evolução da taxa de rotatividade, para cada uma das regiões metropolitanas estudadas.

Como pode ser visualizado, parece difícil, a priori, estabelecer uma relação entre a taxa de desemprego (eixo vertical da direita) e a taxa de rotatividade (eixo vertical esquerdo). No entanto, algumas considerações podem ser feitas a partir de uma observação mais detalhada:

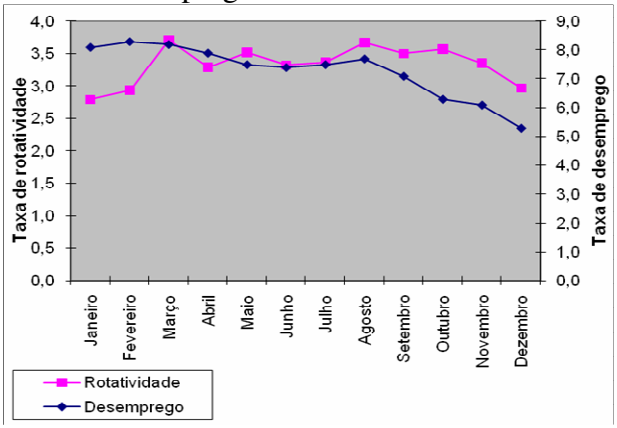
- A Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA) apresentou, na média, a menor taxa de desemprego e a maior taxa de rotatividade. Enquanto a taxa de desemprego caiu significativamente ao longo do ano (de 8,0%, em janeiro, para quase 5,0%, em dezembro), o índice de rotatividade aumento (de 2,7%, em janeiro, para 3,0%, em dezembro), inclusive, alcançando taxas superiores a 3,5% no mês.

- Na Região Metropolitana do Rio de Janeiro (RMRJ) observou-se um crescimento, no primeiro semestre, e uma retração, no segundo semestre, do desemprego, de forma que, no final do ano, a taxa de desemprego foi inferior à do início. Por sua vez, a taxa de rotatividade oscilou bastante no ano, mas manteve-se no mesmo patamar observado no início do período.

- Na Região Metropolitana do Recife (RMR), o desemprego apresentou uma pequena tendência de alta no primeiro semestre do ano, com uma forte retração a partir do mês de setembro; enquanto que a taxa de rotatividade ficou oscilando (entre 3,5% e 2,5% ao mês), no primeiro semestre, tendendo a se estabilizar, em níveis inferiores, no segundo semestre.

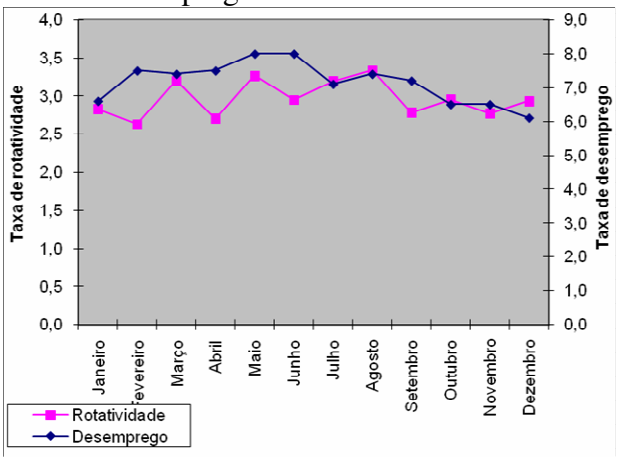
- O comportamento da taxa de desemprego na Região Metropolitana de Salvador (RMS) foi similar ao observado na RMR. Basicamente, o que diferiu entre as duas regiões foi o comportamento da taxa de rotatividade que, na RMS, a partir de outubro começou a subir significativamente, num movimento oposto ao da sua taxa de desemprego.

Gráfico 1
RMPA
Evolução mensal da taxa de rotatividade e da taxa de desemprego. 2007.



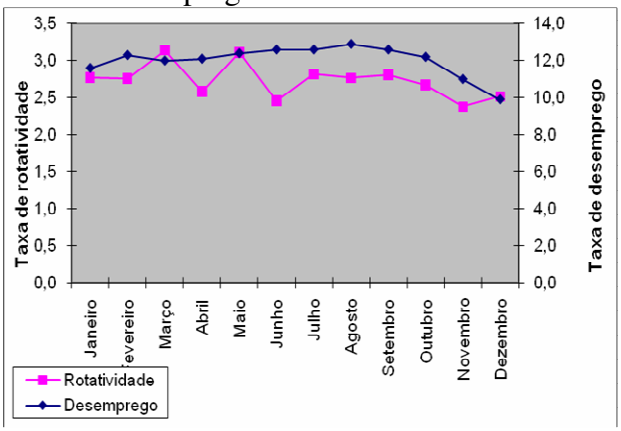
Fonte: Elaboração própria a partir de microdados da RAIS.

Gráfico 2
RMRJ
Evolução mensal da taxa de rotatividade e da taxa de desemprego. 2007.



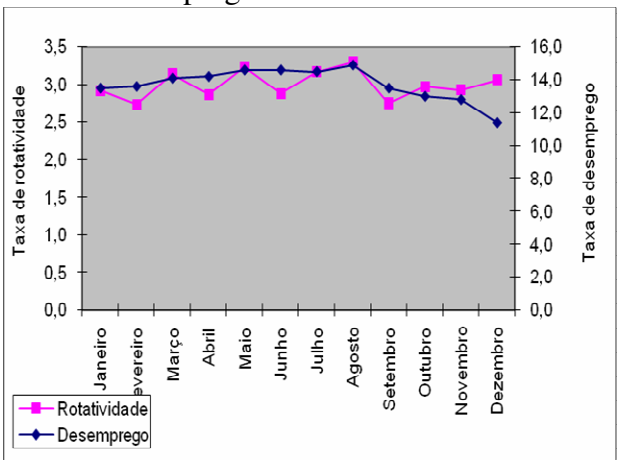
Fonte: Elaboração própria a partir de microdados da RAIS.

Gráfico 3
RMR
Evolução mensal da taxa de rotatividade e da taxa de desemprego. 2007.



Fonte: Elaboração própria a partir de microdados da RAIS.

Gráfico 4
RMS
Evolução mensal da taxa de rotatividade e da taxa de desemprego. 2007.



Fonte: Elaboração própria a partir de microdados da RAIS.

Em virtude das considerações metodológicas no cálculo da taxa de rotatividade (considerando apenas o segmento formal do mercado de trabalho), não se pode fazer maior inferências a respeito de sua relação com a taxa de desemprego, calculada pelo IBGE através da Pesquisa Mensal de Emprego. No entanto, a análise gráfica parece não indicar uma relação entre as mesmas, haja vista que, embora em percentual menor, a taxa de rotatividade de mão-de-obra costuma oscilar bem mais do que a taxa de desemprego. Ademais, embora a RMPA apresente a menor taxa de desemprego (e a maior taxa de rotatividade), a relação inversa não é verificada na RMS, onde o índice de desemprego é o mais alto dentre as regiões metropolitanas do Brasil, e, nem por isso, esta região obteve as menores taxas de rotatividade.

IV Considerações Finais

Este artigo procurou fazer uma análise sobre a dinâmica dos mercados de trabalho formal de quatro regiões metropolitanas (RMR, RMS, RMRJ e RMPA), tendo como foco os trabalhadores demitidos em 2007. Como ferramentas metodológicas, foram utilizadas análises estatístico-descritivas e regressões econométricas que tentaram, sobretudo, verificar como as características dos trabalhadores e das empresas empregadoras impactam sobre a demissão dos indivíduos e sobre o índice de rotatividade.

Os resultados encontrados foram analisados comparativamente no intuito de se verificar a suposição teórica de que existe uma relação entre a dinâmica de um mercado de trabalho e sua taxa de desemprego.

Dentre as principais conclusões inferidas no artigo, podemos destacar:

- Os trabalhadores do sexo masculino, jovens, com menor grau de escolaridade e que recebem salário-hora mais baixos, são os mais propensos a uma possível demissão, independente da região metropolitana onde residem. A causa deste fenômeno está associada ao menor custo de demissão envolvido para este perfil demográfico.

- Dentre os setores de atividade, o setor da construção civil foi o que apresentou as maiores chances de demissão e os maiores índices de rotatividade. Este setor tem uma característica peculiar de possuir alta empregabilidade, com baixa qualificação, e de ser bastante dependente das variações econômicas do país.

- O setor público ficou caracterizado pela rigidez (baixo índice de rotatividade, reflexo da dificuldade em demitir seus funcionários) enquanto as entidades empresariais privadas se caracterizaram pela flexibilidade nas demissões.

- Dentre as regiões metropolitanas, a RMPA foi a que apresentou os maiores índices de rotatividade. Apesar de possuir a menor taxa de desemprego no período (2007), a região foi, dentre as analisadas, a que obteve o maior crescimento econômico, o que pode ter sido responsável por esta alta mobilidade da mão-de-obra.

Por fim, é importante destacar que os índices calculados para a rotatividade de mão-de-obra foram considerados bastante elevados. Dado que a elevada rotatividade é considerada negativa, por impor custos aos agentes envolvidos e conseqüente perda de eficiência da economia, torna-se necessário um maior combate do poder público, através de políticas públicas voltadas para segmentos/setores específicos onde este índice se situa acima da média nacional.

Embora se saiba que este artigo possui uma limitação temporal (restrito apenas ao ano de 2007) e local (apenas quatro regiões metropolitanas), o que impede uma maior compreensão da dinâmica do emprego, acredita-se que, apesar disto, os resultados apresentados neste trabalho não devem divergir da realidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMADEO, E. et al. *Ajuste estrutural e flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil*. Anais da Anpec, v. 2, p. 503-531. 1993.

BACEN. Banco Central do Brasil. *Boletim regional do Banco Central do Brasil*. Janeiro. 2009.

BARROS, R. P. B.; CAMARGO, J. M.; MENDONÇA, R. *A estrutura do desemprego no Brasil*. Texto para discussão do IPEA. Nº 478. 1997.

CARVALHO, P. G. M., FEIJÓ, C. A. do V. C. *Rotatividade do pessoal ocupado na indústria: sua evolução nos anos recentes — 1985-1993*. Anais da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho. 1993.

CHAHAD, J. P., ORELLANO, V. I. F., PICCHETTI, P. *A bivariate probit analysis of quits and dismissals*. Anais do XXIII Encontro da Sociedade Brasileira de Econometria, 2001.

CORSEUIL, C. H. et al. *Criação, destruição e realocação de emprego no Brasil*. Texto para discussão do IPEA. Nº 855. 2002.

BRASIL. *Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000*. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 20 dez. 2000.

BRASIL. *Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974*. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 4 jan. 1974.

BRASIL. *Lei n. 9.849, de 26 de outubro de 1999*. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 27 out. 1999.

BRASIL. *Lei n.9601, de 21 de janeiro de 1998*. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 22 jan. 1998.

CACCIAMALI, M. C.. *Desgaste na legislação laboral e ajustamento do mercado de trabalho nos anos 90*. Disponível em: <http://www.econ.fea.usp.br/cacciamali>. Acesso em: 12 maio 2009.

EHRENBERG, R.; SMITH, R. *A moderna economia do trabalho: teoria e política pública*. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

FARBER, Henry S. Mobility and stability: The dynamics of job change in labor markets. In: Ashenfelter; D, Card (ed.) *Handbook of Labor Economics*. Edition 1, vol. 3, chapter37, pages 2439-2483. Elsevier. 1999.

FROYEN, Richard T. *Macroeconomia*. São Paulo: Editora Saraiva, 1999.

GONÇALVES, M. F.; MONTE, P. A.. *Admissão por primeiro emprego e reemprego no mercado formal do Nordeste: Um estudo mesorregional*. In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 17., 2008, Caxambu. Anais... Caxambu: ABEP, 2008.

MONTE, P. A.; ARAÚJO, T. P.; LIMA, R. A. de. *Primeiro emprego e reemprego: análise de inserção ocupacional e duração do desemprego no Brasil metropolitano*. Economia e Desenvolvimento (Recife). v. 1, p. 143-165. 2005.

MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. *Registros administrativos RAIS CAGED*. Brasília, DF, 2007. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/PDET/download>. Acesso em 25 de março de 2009.

ORELLANO, V. I. F. *Evolução e determinantes da rotatividade da mão-de-obra nas firmas da indústria paulista na década de 1990*. Pesquisa e planejamento econômico, Rio de Janeiro, v.36, n.1, p. 179-207, abr. 2006.

ORELLANO, V. I. F; PAZELLO, E. T. *Evolução da rotatividade da mão-de-obra na região metropolitana de São Paulo no período 1986-2000*. In: Workshop de Economia, 3., 2002, Ribeirão Preto. Anais... Ribeirão Preto: FEA/USP-RP, 2002.

MINCER, J. Job training, wage growth, and labor turnover. *National Bureau of Economic Research.* Cambridge, MA. Working Paper, 2.690. 1988.

RAMOS, C. A.; CARNEIRO, F. G.. *Rotatividade e instituições: benefícios ao trabalhador desligado incentivam os afastamentos?* Brasília, DF, 1997. p. 1-22 Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_503.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2008.
REIS, M. C.. *Os impactos das mudanças na demanda por trabalho qualificado sobre o desemprego por nível de qualificação durante os anos noventa no Brasil*. Revista brasileira de economia, Rio de Janeiro v.60 n.3 jul./set. 2006.
RIBEIRO, E. P.. *Criação, destruição e realocação de empregos*: conceitos e medidas. In: CORSEUIL, Carlos Henrique; Luciana M. S. Servo (Org.). *Criação, destruição e realocação de empregos no Brasil*. Brasília: IPEA 2006.
RODRIGUES, C. G.; MACHADO, A. F. *Criação e destruição de postos de trabalho nos estado de Minas Gerais e São Paulo*. In: MACAMBIRA, Júnior. (Org.). O mercado de trabalho formal no Brasil. Fortaleza: Imprensa Universitária. 2006.
SALOP, S. C. A model of the natural rate of unemployment. *American Economic Review*, Mar. 1979.
STIGLER, G. J. Information in the labor market. *Journal of Political Economy*. 70 (5), Part 2, pp. 94-105. 1962.
STIGLITZ, J. E. Alternative theories of wage determination and unemployment in L.D.C.'s: the labor turnover model. *Quarterly Journal of Economics*. 1974.

ANÁLISE DA DIVERSIDADE DE CONTRATOS DE TRABALHO NO ENSINO PÚBLICO

Graciela Sanjutá Soares Faria (UFSCar/UNIBRASIL/SPEI) gracielasanjuta@yahoo.com.br
Alessandra Rachid (UFSCar) arachid@power.ufscar.br

Sessão Temática: Ambiente, organização e saúde no trabalho

Resumo: Tem ocorrido um aumento no uso de arranjos de contratação denominados alternativos, flexíveis ou atípicos, cuja principal característica é a diferença em relação ao emprego tido como padrão, o de tempo integral e por prazo indeterminado. Entre os professores da rede pública de ensino, podem ser observados professores admitidos em caráter temporário (ACT) e com jornadas semanais de trabalho variáveis, incluindo aqueles com jornada parcial. Assim, a proposta deste artigo é discutir os tipos de contrato dos professores da rede pública do estado de São Paulo, enfocando a duração do contrato de trabalho, seus direitos trabalhistas e o número de horas trabalhadas. Para isso, foram coletados dados na base de dados da RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais), foi aplicado um questionário com 95 professores da rede pública de ensino do estado de São Paulo e 17 deles também foram entrevistados. Observou-se que 31 dos 95 professores eram admitidos em caráter temporário aparecendo entre eles duas modalidades. Uma é a de ACTs (admitidos em caráter temporário), que assumem aulas por períodos maiores que um mês, como por exemplo, para cobrir licença maternidade. Outra é a dos eventuais ou ACTs eventuais, que cobrem faltas ou licenças curtas, não tendo previsão sobre o número de aulas que darão a cada semana. Quanto ao número total de horas dedicadas ao trabalho por semana, foi observada uma porcentagem expressiva de professores em tempo parcial ou de jornada reduzida e também em jornadas maiores que 44 horas semanais.

Palavras-chave: Professor, rede pública de ensino, contratos de trabalho, trabalho temporário.

ANÁLISE DA DIVERSIDADE DE CONTRATOS DE TRABALHO NO ENSINO PÚBLICO

O emprego por prazo indeterminado em tempo integral, ainda tido como padrão[1], tem sido substituído por uma diversidade de arranjos de contratação denominados como atípicos, alternativos, flexíveis ou precários, de acordo com o enfoque do autor. Esse fenômeno merece destaque frente a seu crescimento em vários países. Dentre os arranjos considerados atípicos, são mencionados freqüentemente na literatura a jornada em tempo parcial, o trabalho temporário, o trabalho a domicílio, o teletrabalho, o contrato por intermédio de agências ou empresas prestadoras de serviço, chamadas também de terceirizados, as consultorias, os trabalhadores autônomos, os *free-lancers* e as pessoas jurídicas.

Algumas das características do trabalho dos professores há muito tempo já apresentam semelhanças a estas formas de emprego que são relativamente novas em outras profissões. Por exemplo, a jornada semanal dos professores pode variar bastante, o que possibilita que muitos tenham uma jornada parcial, por opção do professor ou por falta de alternativa. Também se observa a presença significativa de professores com contratos temporários, conhecidos como ACT (admitido em caráter temporário), OFA (ocupação função atividade) ou eventual.

Os motivos para a contratação de funcionários temporários, segundo Smith (1997), parecem ter mudado nos últimos anos. Antes, estes eram usados para substituir funcionários doentes ou de férias e, atualmente, são contratados para preencher funções antes de funcionários permanentes. No ensino público, o trabalho temporário era usado para substituir os professores efetivos que faltavam ou estavam afastados, mas parece estar sendo usado, nos dias atuais, para flexibilizar o uso da mão-de-obra e até para evitar novas contratações, como apontam Lapo e Bueno (2003).

Diversos autores têm apontado o aumento do trabalho em tempo parcial em vários países, como França, Alemanha, Reino Unido, Nova Zelândia, Canadá, EUA e Japão (BORGES, 2005; SMITH, 1997). Na Europa, aproximadamente 16% dos funcionários tem uma jornada reduzida, o que representa 24 milhões de pessoas (COMISSÃO EUROPÉIA, 1997). Nos Estados Unidos, 20% (KALLEBERG, 2000; RIVAGE, 1992). No Reino Unido, o trabalho em tempo parcial e o trabalho por conta própria foram as principais fontes de crescimento do emprego nos anos de 1980 e 1990 (BEYNON, 1998). Nestas décadas, grandes organizações bancárias, financeiras, de vendas e varejo passaram a contratar trabalhadores em tempo parcial em todos os níveis da sua força de trabalho (FELSTEAD e JEWSON, 1999).

Esta jornada pode ser uma alternativa para conciliar o trabalho com outras atividades, como cuidar dos filhos ou estudar, e os postos de trabalho com essa jornada têm sido ocupados predominantemente por mulheres (FARIA, 2005; FAST e FREDERICK, 1996; HIRATA, 1998). No entanto, tem crescido o número homens e mulheres neste esquema por não conseguirem outro trabalho ou porque aceitaram essa jornada para não perderem o emprego (BARNETT e GAREIS, 2000). Segundo Rivage (1992), 40% dos trabalhadores de tempo parcial nos EUA desejavam um emprego de tempo integral.

Em muitos casos, esses trabalhadores têm menos acesso a cursos de aperfeiçoamento e promoções, com comprometimento em termos salariais e de benefícios (BORGES, 2005; FARIA, 2005; MEULDERS, 2003; SMITH, 1997). Em muitas organizações, passar de tempo integral para parcial significa um retrocesso na carreira e é comum trabalhadores com esta jornada serem considerados pouco comprometidos com o trabalho e a organização (FAGAN, REILLY e RUBERY, 2003).

[1] O contrato padrão no Brasil é o de 44 horas semanais, por tempo indeterminado.

Em função de salários e benefícios menores, não é raro que o trabalhador em tempo parcial se envolva em mais de um emprego. Nos EUA, 6% das pessoas com jornada parcial estavam em dois empregos (BORGES, 2005). Reis et al. (2005) observaram, em uma pesquisa com professores da rede municipal de ensino fundamental de Vitória da Conquista (Bahia), que cerca de um terço dos professores trabalhavam em mais de uma escola e 5,8% desenvolvia outra atividade remunerada.

Diante do exposto, procura-se, neste artigo, explorar as características dos contratos dos professores da rede pública de ensino do estado de São Paulo, levando em consideração a duração do contrato, por tempo determinado ou indeterminado, e o número de horas trabalhadas.

Neste artigo, primeiramente apresenta-se como foi a realização da pesquisa. A seguir, são discutidos os tipos de contratos dos professores, por prazo determinado ou indeterminado, buscando-se detalhar o funcionamento, direitos e deveres dos professores contratados como efetivos/concursados e ACTs (admitidos em caráter temporário). Por fim, será explorado o tempo de trabalho destes professores.

1. Método de Pesquisa

As informações apresentadas neste artigo são baseadas em revisão bibliográfica, na coleta de dados secundários sobre os professores na base de dados da RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais, do Ministério do Trabalho), na aplicação de um questionário com 95 professores da rede pública de ensino do estado de São Paulo e em entrevistas realizadas com 17 destes. Também foram entrevistados um representante sindical e uma diretora de escola.

A pesquisa à RAIS visou ampliar o levantamento de informações sobre o contrato de trabalho e número de horas trabalhadas pelos professores no Brasil e no estado de São Paulo. Nesta coleta, foram considerados os anos de 2000 a 2005 e a pesquisa se centrou nos trabalhadores em detrimento dos estabelecimentos, já que esta base de dados abre essas duas possibilidades. Uma das limitações dessa base de dados é que ela não permite ver os dados para cada professor, mas somente para cada vínculo. Por isso, um professor que trabalha em duas escolas é contabilizado duas vezes.

Com a aplicação dos questionários e a realização das entrevistas, buscou-se compreender a experiência dos professores relativa aos tipos de contratos e número de horas trabalhadas. O questionário foi respondido por 95 professores do ensino fundamental ciclo II, ou seja, os que lecionam de quinta a oitava séries, bem como os do ensino médio. Todos participaram do projeto de capacitação docente chamado Teia do Saber, coordenado pela Secretaria de Educação do Estado de São Paulo, entre outubro e dezembro de 2007. Dentre os 95 respondentes, 71 cursaram as disciplinas em uma instituição de ensino superior localizada na região nordeste do Estado e os outros 24, numa instituição da região centro-leste. Além de responder o questionário, 17 desses 95 respondentes se dispuseram também participar da entrevista para a qual foi criado um roteiro semi-estruturado a partir do detalhamento das questões chaves do questionário ligadas ao objetivo do estudo.

2. Professores Efetivos e Temporários

A contratação dos professores da rede pública de ensino no Brasil acontece de duas maneiras. Os contratados como efetivos passam por concurso público da união, estado ou município, contam com um número mínimo de aulas garantidas e com estabilidade no emprego. Os contratados como temporários têm contratos provisórios por tempo determinado e não têm garantias de um número mínimo de aulas.

Uma porcentagem expressiva de professores tem contratos temporários (BARBOSA e PESSÔA, 2008; LAPO e BUENO, 2003; REIS et al., 2005). Reis et al. (2005) notaram que 14,8% dos professores de Vitória da Conquista (Bahia) estudados por eles tinham contrato provisório.

Segundo Takahashi e Capriglione (2009), a rede estadual de ensino de São Paulo contava com cerca de 230 mil docentes em 2008, sendo que 100 mil deles têm contrato temporário, o que equivale a 43,5%. Isso ocorre porque existem menos cargos públicos criados por lei do que o necessário.

Algumas pesquisas apontam inclusive que existem mais professores não-efetivos do que efetivos no estado de São Paulo (BARBOSA e PESSÔA, 2008; LAPO e BUENO, 2003). Lapo e Bueno (2003) observaram que, na rede pública do estado de São Paulo em 1995, apenas 34% eram efetivos e os 66% restantes eram admitidos em caráter temporário (ACT).

Barbosa e Pessôa (2008) identificaram que 51,1% dos professores da rede pública do estado de São Paulo são não-efetivos e que a porcentagem de homens com este tipo de vínculo é maior do que a de mulheres, como apresentado na Tabela 1.

Tabela 1 - Distribuição dos Professores por Sexo e Função (Julho de 2007)

Sexo			
	Todos	**Homens**	**Mulheres**
Pessoal Total	242.784	49.499	193.285
Participação	100%	20,4%	79,6%
Função			
	Todos	**Homens**	**Mulheres**
Efetivos	118.812	22.565	96.247
	48,9%	45,6%	49,8%
Não-efetivos	123.972	26.934	97.038
	51,1%	54,4%	50,2%

Fonte: Barbosa e Pessôa (2008, p. 6)

A diretora entrevistada mencionou que, na escola administrada por ela, existem 20 professores efetivos "e o que a gente chama de ACT, por volta de uns 15", o que equivale a 42,9% do total de professores da escola. Entre os 95 professores participantes desta pesquisa, um total de 32, o que equivale a 33,7%, eram temporários[2].

Os professores não efetivados têm dois tipos de contratos, um para temporários que assumem aulas por períodos maiores que um mês, como por exemplo, para cobrir licença maternidade, sendo tratados por ACTs (admitidos em caráter temporário) ou OFA (ocupante de função atividade).

O outro tipo de contrato é de professores conhecidos como eventuais, também não concursados, que cobrem faltas ou licenças curtas, não tendo previsão sobre o número de aulas que dará a cada semana. A diretora entrevistada explicou a diferença entre esse dois tipos:

> Nós temos um outro tipo de professor que se chama professor eventual. É ACT, mas se chama eventual. Ele ganha por aula dada, não ganha final de semana, nem nada. Ele é chamado para substituir o professor que tem falta médica, que falta só aquele dia. Os ACTs também podem cobrir. Se têm horário livre, eles dão essas aulas. Tem uma separação entre o ACT e o ACT eventual. O ACT já tem um

[2] Um professor não respondeu esta questão.

> vínculo, ele ganha sábado, domingo, tem férias proporcionais. O ACT eventual só ganha por hora trabalhada.

A professora Tatiane, que é ACT, comenta o seguinte sobre seu contrato:

> Fui na atribuição e consegui essas aulas [por um tempo maior em uma escola]. Como eu fui nessa atribuição e essas aulas eram livres, vou receber até fevereiro. Se o professor falta, sou chamada no [nome da outra escola]. Sei que ele [ACT não eventual] é a mesma coisa que o efetivo. A única diferença é que o contrato do ACT sempre tem que renovar e do efetivo, não. Tenho o IAMSP [plano de saúde destinado a funcionários públicos] e uso muito pouco.

Esta professora tem 16 aulas como ACT em uma escola e trabalha como eventual em outra escola. Ela diz que cumpre as HTPCs (horas de trabalho pedagógico coletivo) como ACT, não eventual.

O professor entrevistado, Celso, com contrato de ACT não eventual comenta o seguinte sobre o funcionamento de seu contrato:

> Já faz três anos que eu não perco o vínculo, mas só que eu não sou efetivo [...]. No ano passado, trabalhei em [nome de uma cidade], trabalhei em [nome da outra cidade] e em [nome de mais uma cidade]. Onde tem aula livre, eu vou. Eu não tenho um horário determinado. Eu trabalho de manhã e também em todos horários furados. Eu dou uma aula e [depois tenho] uma janela, uma aula e uma janela, porque não sou efetivo, sou OFA. O OFA depende de outra licença, depende de aula livre, então eu estou com aula livre em [nome da cidade], de um professor que aposentou e estou com substituição de saúde em [nome da outra cidade...]. Tenho 29 aulas, mas cansa mais do que um professor que tem 50 aulas semanais que é efetivo. [O efetivo] pega tudo de manhã e vai trabalhar 7 ou 8 horas corridas.

É comum os professores atuarem em mais de uma cidade para terem o número de aulas desejado, especialmente nos casos dos ACTs e ACTs eventuais. Na época da coleta de dados, Celso atuava em duas cidades que ficavam a 30 km uma da outra, sendo uma delas a cidade onde reside. No ano anterior, ele contou que para ter um número satisfatório de aulas precisou atuar em três cidades distintas que ficavam a aproximadamente 30 km daquela onde ele mora. Ele comenta seus direitos e deveres como ACT:

> Recebo o bônus normal e o décimo terceiro. A partir do momento que você não perde o vínculo, você tem direito a férias. Os deveres são automáticos. A partir do momento que você começa a dar aula, a atribuição é o contrato. [Tem que cumprir] os horários de HTPC [horas de trabalho pedagógico coletivo] e também quando é convidado, tem que forçosamente trabalhar no SARESP [sistema de avaliação do rendimento escolar do estado de São Paulo], por exemplo.

Numa conversa informal, um professor ACT eventual da cidade da região nordeste de São Paulo onde houve coleta de dados relatou ficar de “plantão” em uma escola para, no caso

de algum professor efetivo faltar, ele ficar com as aulas. Essa é uma estratégia individual para lidar com o problema que, no entanto, permanece para o coletivo de professores eventuais.

O representante sindical entrevistado explica a distribuição de aulas para os professores ACTs (admitido em caráter temporário):

> O professor efetivo [...] passou no concurso de provimento de cargo e assumiu esse concurso. A contratação temporária chamada de ACT ou de OFA (ocupante de função atividade) [...] tem uma atribuição de aula anual no começo do ano letivo, que são as aulas remanescentes da primeira atribuição de aulas feita para os efetivos, que é feita na própria escola onde o professor tem seu cargo. Depois, essas aulas [remanescentes] são [...] distribuídas na diretoria de ensino ou [...] na região onde vai ser feita a atribuição. Os temporários vão ter sua classificação fixada de acordo com o tempo que já têm de trabalho.

A diretora entrevistada retrata as mudanças ocorridas recentemente na contratação dos professores temporários:

> Existiam os professores que a gente chamava de ACT, admitido em caráter temporário. A partir da data de admissão, eles também eram regidos pelo Estatuto do Magistério. Do dia 02 de junho de 2007 [em diante], todos os professores admitidos, sem concurso, serão celetistas.

Ela diz ainda que "ninguém sabe nos dizer como serão as regras para os novos concursados, que assumirem a partir dessa data, se será pela CLT ou pelo Estatuto" e complementa, dizendo que:

> A partir do dia 02 de junho de 2007, [todos os temporários] são celetistas, inclusive os eventuais. Não existe mais diferença entre o contrato de ACT e de ACT eventual, mas antes existia diferença de que o ACT era regido pelo Estatuto e tinha um vínculo contínuo com o Estado. Por exemplo, se ele pegava uma licença no mês de janeiro, que é considerado férias, ele ganhava, tinha os mesmos direitos que o efetivo. [...] Agora, todos eles terão licença médica, falta abonada, férias etc.

A diretora também avalia o impacto dessas mudanças:

> Quando o professor tem essa estabilidade, como ACT e como efetivo, ele tem privilégios. Tinha licença, o Estado cobria integralmente a licença quando eram estatutários. Agora, com essa mudança, isso não vai mais acontecer. O celetista [tem] 15 dias pagos pelo empregador. Após esse tempo, é o INSS que paga e, pelo que eu li do Estatuto, o salário é reduzido em um terço pela CLT. Então, a pessoa vai pensar muito antes de tirar uma licença. Para os eventuais, é a mesma coisa, porque antes eles também eram regidos pelo Estatuto, mas não tinham direito a licença. Os eventuais tiveram ganhos, já os ACTs, pelo Estatuto, tiveram algumas perdas".

Segundo o representante sindical entrevistado, houve uma tentativa de limitar o contrato do ACT para o máximo de dois anos, mas:

> Nós conseguimos barrar, porque representaria uma rotatividade muito grande. Isso tem a ver com quebrar o vínculo e não prover esse profissional de aposentadoria, [para a qual deve-se] ter 10 anos de serviço público e 5 anos no cargo [...]. A única distinção que tem, no momento, entre o temporário e o efetivo, é no sentido de que o temporário não tem a garantia de ter aula, de manter as 20 aulas, coisa que o efetivo tem.

Em dezembro de 2008, a Secretaria Estadual de São Paulo aplicou uma prova aos professores temporários para avaliar seus conhecimentos. Participaram 214 mil professores, 100 mil deles já atuantes com este tipo de vínculo. Esta avaliação seria usada como um dos critérios para atribuição de suas aulas, em conjunto com tempo de serviço e análise de títulos. Três mil obtiveram nota zero e apenas 111 ficaram com nota 10. A APEOESP, Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo, moveu uma ação para impedir a validade da prova e seu uso como critério para atribuição de aulas, obtendo êxito em uma decisão provisória da justiça de São Paulo. Assim, a atribuição de aulas no início de 2009 foi feita conforme os critérios anteriores de tempo de serviço e títulos. A secretaria estadual de São Paulo está recorrendo na justiça (UOL EDUCAÇÃO, 2009a, UOL EDUCAÇÃO, 2009b).

Ao responder aos questionários, os professores concursados explicaram como funciona o seu contrato de trabalho. Alguns respondentes lembraram que não têm FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), mas têm estabilidade. Contudo, disseram perder a estabilidade, caso causem prejuízo à administração pública, reforçando que isso está previsto no Estatuto do Magistério.

Os não efetivos explicaram o seu contrato de trabalho, destacando que seus contratos são temporários e que só têm emprego de fevereiro a dezembro. Os entrevistados, contudo, diferenciaram os direitos do temporário e do temporário eventual. O temporário não eventual irá, por exemplo, gozar das férias de janeiro.

3 Professores: Caso de Jornada Reduzida e/ou de Trabalho 24 Horas?

Nos EUA, é considerado trabalho em tempo parcial aquele cuja jornada é de menos de 35 horas semanais. No Canadá e Reino Unido, menos de 30 horas e, na Alemanha, menos de 36 (KALLEBERG, 2000).

No Brasil, a legislação considera tempo parcial a jornada que não excede 25 horas semanais. Este tipo de vínculo é regulamentado pela CLT e por medidas provisórias[3]. A legislação prevê que o salário recebido pelo funcionário em tempo parcial deva ser proporcional à sua jornada semanal, se comparado aos que cumprem a mesma função na jornada de tempo integral, bem como o número de dias de férias anuais (FARIA, 2005).

A legislação determina também que o tempo parcial deva ser adotado mediante opção dos atuais empregados, caso estes passem de tempo integral para parcial, sendo preciso que haja a negociação coletiva prévia entre empresa e sindicato dos trabalhadores, prevendo a forma do empregado manifestar perante a empresa a opção pelo regime de tempo parcial (BUONFIGLIO e DOWLING, 2000; BRASIL, 2001).

[3] Já foram editadas várias medidas provisórias sobre o trabalho em tempo parcial, a que está em vigor é a nº 2164-41 de 24/08/2001.

Já o trabalho de horas reduzidas caracteriza-se pelo funcionário ser contratado para uma jornada semanal menor do que a convencional do país considerado, 44 horas, mas maior do que as 25 horas semanais que caracterizam o trabalho em tempo parcial, regulamentado pela legislação brasileira. Neste caso é considerado cada um dos vínculos empregatícios do funcionário. Podem ser citados como exemplo, os bancários que contam com jornadas de 30 e 40 horas semanais (FARIA, 2005).

O parâmetro usado para a contratação dos professores é de horista com seu pagamento sendo feito por hora-aula ministrada. No caso daqueles professores que atuam no ensino público existem restrições relativas ao número mínimo e máximo de aulas por semana e, além disso, eles podem ter mais de um vínculo público e mesmo atuarem em escolas particulares. Deste modo, torna-se interessante analisar o número de horas trabalhadas por eles e entender, se existem professores trabalhando em uma carga horária semanal menor do que a prevista para o Brasil, 44 horas semanais.

No caso dos professores efetivos concursados do setor de ensino público do estado de São Paulo, eles têm garantia de 20 horas aulas[4] no mínimo e 33 horas aulas no máximo (SEESP, 2004). Além das aulas, eles precisam cumprir horas de trabalho pedagógico coletivo (HTPC) e horas de trabalho em local de livre escolha, proporcionais ao número de aulas. O representante sindical, Ricardo, diz a esse respeito que:

> Para quem tem 25 horas/aulas, tem cumprir duas de HTPC [hora de trabalho pedagógico coletivo] e ganha três por horário de local de livre escolha, para quem tem 33 aulas, tem que cumprir mais três horas de HTPC na escola e mais quatro horas de trabalho local de livre escolha.

A diretora explica isso em detalhes, comentando o funcionamento da jornada inicial, básica e suplementar dos professores nas escolas públicas da seguinte maneira:

> O professor efetivo tem uma jornada mínima de 20 horas aulas semanal. Essa jornada chama-se jornada inicial. Toda vez que você faz concurso e ingressa como efetivo, você ingressa nessa jornada de 20 horas semanais. Você pode mudar essa jornada durante o transcorrer do ano, se surgirem mais aulas, passando a ter 25 horas aulas semanais e essa jornada chama jornada básica. Em ambas as jornadas, você [tem] os HTPCs [hora de trabalho pedagógico coletivo] obrigatórios. Dependendo você pode ter carga suplementar, que são aulas além destas que podem chegar até o limite máximo de 33 horas aulas. Esta carga é optativa, o professor pega se ele quiser. Seriam aulas mesmo, pode pegar na própria escola ou em outra unidade escolar, sendo 33 aulas mesmo sem os HTPCs com os HTPCs chegam a quase 40. O máximo da carga do professor são 33 aulas mesmo não 33 horas, aula de 50 minutos.

O número máximo de aulas permitidas por cargo para os professores do estado de São Paulo, 33, não os impedem de darem aulas em escolas particulares, municipais, federais, ter até dois cargos públicos ou exercerem outra atividade remunerada. Contudo, existe restrição quanto ao acúmulo de cargos públicos, como diz o representante sindical: “pode acumular até dois cargos, a constituição federal permite isso”.

[4] Cada hora aula do professor tem duração geralmente de 50 minutos.

Os professores admitidos em caráter temporário (ACT) não contam com aulas garantidas, podendo haver variação em sua jornada e nos dias de trabalho de uma semana para outra. Eles geralmente substituem os professores efetivos afastados por doença ou licença maternidade. Existe "o máximo de 33 horas para todo mundo [concursados e temporários]", segundo Ricardo.

3.1 Carga Horária de Trabalho dos Professores

Barbosa e Pessôa (2008) apresentam as médias de horas trabalhadas pelos professores da rede pública do estado de São Paulo ao longo de sua carreira[5], considerando o sexo e o tipo de contrato de trabalho, partindo da análise de sua folha de pagamento (ver Tabela 2). Os autores identificaram que a jornada média de trabalho destes professores era de 33 horas semanais, sendo 39 o número médio de horas dos professores efetivos e 23 as dos não-efetivos. Eles comentam que, com o tempo, o número de horas trabalhadas pelo professor aumenta em função da ampliação da carga horária dos não-efetivos, já que a dos efetivos mantém-se estável em torno das 40 horas semanais previstas em seus contratos.

Tabela 2 - Horas Médias Trabalhadas ao Longo da Carreira de Professor (Julho de 2007)

Horas Médias								
Tempo de Carreira	**Média**	**4**	**9**	**14**	**19**	**24**	**29**	**34**
Todos	33	29	38	36	36	38	38	40
Homem	33	30	37	36	36	38	39	40
Mulher	33	28	38	36	36	38	38	39
Situação Funcional								
Tempo de Carreira	**Média**	**4**	**9**	**14**	**19**	**24**	**29**	**34**
Efetivo	39	39	40	37	38	40	40	41
Não-efetivo	23	18	32	33	32	34	34	36

Fonte: Barbosa e Pessôa (2008, p. 22)

Por meio da análise dos dados da RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais), notou-se uma maior concentração dos professores, tanto no Brasil como no estado de São Paulo, nas jornadas de 41 a 44 horas semanais. Pode-se notar também uma tendência de crescimento do número de professores nesta jornada, mesmo com a provável existência de pessoas acumulando vínculos, ou seja, com dois ou mais empregos formais. No caso dos mensalistas regidos pela CLT, a lei proíbe uma jornada de mais de 44 horas semanais, no entanto, os professores, por serem horistas e poderem contar com diversos vínculos empregatícios, não têm restrição relativa à jornada.

Vale destacar a existência de uma porcentagem expressiva de professores com vínculo de trabalho de menos de 25 horas semanais, que caracteriza o tempo parcial, e mesmo trabalhando entre 26 e menos de 44 horas semanais em cada um de seus vínculos (ver Tabela 3).

[5] Os números que aparecem a partir da terceira coluna da tabela dizem respeito aos anos do professor na carreira, ou seja, ao número de anos de atuação do professor na rede pública de ensino do estado de São Paulo.

Tabela 3 - Porcentagem de Professores no Brasil e do Estado de São Paulo por Horas Trabalhadas entre os anos de 2000 e 2005

Ano/ Abrangência	Número de Horas Trabalhadas	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Brasil	0-12 h	12,4	14,4	15,2	15,3	15,4	15,7
	13-20 h	19,6	14,2	14,2	13,9	13,8	13,7
	21-30 h	20,4	17,2	16,4	15,7	15,3	15,4
	31-40 h	10,1	9,1	8,5	8,0	8,2	8,1
	41/44 h	37,5	45,1	45,7	47,1	47,3	47,1
São Paulo	0-12 h	14,2	14,2	15,2	14,6	14,8	15,1
	13-20 h	10,1	9,6	9,3	9,4	9,7	10,2
	21-30 h	20,2	19,1	19,3	19,1	18,6	18,8
	31-40 h	8,4	8,0	7,2	7,0	7,2	7,1
	41/44 h	47,1	49,2	48,8	49,9	49,8	48,8

Fonte: elaborada a partir de dados da RAIS.

Os dados primários deste estudo, coletados com 95 professores por meio de questionários, permitem conhecer o número total de horas semanais trabalhadas pelos professores considerando todos seus vínculos. Foi considerada carga horária total de trabalho a soma das horas dedicadas pelo professor à docência em todos os lugares que atua, isto é, tempo voltado às aulas, HTPC (hora de trabalho pedagógico coletivo) e outras atividades ligadas à escola, bem como as horas direcionadas para outras atividades remuneradas não ligadas à docência. Entre os respondentes, 11 exercem outras atividades remuneradas não ligadas à escola, que, neste caso, têm características de "bicos", uma vez que não envolvem vínculo empregatício.

Quanto à carga horária total de trabalho dos professores (ver Tabela 4), a maior concentração deles encontra-se na faixa de 36 a 44 horas semanais, seguida pela faixa de 45 a 55 horas semanais.

Tabela 4 - Carga Horária Total de Trabalho

Número de horas semanais	Freqüência Absoluta (n)	Freqüência Relativa (%)
2 a 15	9	9,5%
16 a 25	2	2,1%
26 a 35	15	15,8%
36 a 43	23	24,2%
44 a 55	20	21,0%
56 a 65	10	10,5%
66 a 78	4	4,2%
Não respondeu	12	12,6%
Total	95	100%

Fonte: elaborada a partir dos questionários.

Observa-se que 11 professores, o correspondente a 11,6%, trabalham menos de 25 horas semanais e 32, o equivalente a 33,6%, trabalham mais das 44 horas semanais. Ficam evidenciados tanto casos de professores com tempo de trabalho que poderiam ser caracterizados como tempo parcial (n=11) ou de horas reduzidas, caracterizados pelo trabalho de mais de 25 horas semanais e menos de 44 (n=40), quanto de jornadas longas de trabalho que excedem às 44 horas semanais.

A variação da carga horária total de trabalho do docente ocorre, segundo os 25 respondentes que a mencionaram, principalmente em função das aulas eventuais e atividades extraclasse, como avaliações, compromissos sociais, encerramento de projetos e conselho de classe. Nas semanas com mais avaliações, por exemplo, as atividades extraclasse aumentam e, portanto, a carga horária aumenta. Um professor tratou do tempo variável para preparação das aulas dizendo: "depende do conteúdo a ser trabalhado, a quantidade de horas para preparação poderá ser maior".

Entre os que sofrem maior variação da carga horária de uma semana para a outra estão os professores que não são concursados, tratados como eventuais, admitidos em caráter temporário (ACT) ou ocupante de função atividade (OFA). Segundo um deles, "em uma semana, leciona vários dias, já na outra, não tem aulas".

A diretora entrevistada, referindo-se ao professor temporário, comenta:

> É muito variável o número de aulas, por semana, por mês. Eles também podem pegar 33 aulas, só que é muito difícil ter as 33 aulas numa mesma unidade escolar. Esses professores geralmente dão aulas em três escolas, cujos horários são conflitantes. Dificilmente ele vai conseguir chegar nessas 33. Ele pode chegar nessas 33, se ele pegar uma licença fechada de um efetivo que está afastado por algum motivo. Agora, em uma escola, você vai ter ACT [admitido em caráter temporário] que tem 3 aulas, que tem 15, 22. Depende do número de aulas. Então, esse número é variável de uma semana para outra.

Considerações Finais

A proposta deste artigo foi compreender os contratos de trabalho dos professores da rede pública de ensino do estado de São Paulo enfocando sua duração e o número de horas trabalhadas.

Pôde-se notar que um número expressivo de professores da rede estadual de ensino do estado de São Paulo tem contrato temporário, que pressupõe uma data para início e término, e não tem previsão do número de aulas que darão por semana. Também não têm uma série de direitos dos professores efetivos.

Mesmo dentro da categoria de professores temporários existem diferenças relativas aos seus direitos. Têm professores eventuais, que atuam para cobrir faltas pontuais, e os chamados ACTS, que cobrem faltas ou licenças por mais de um mês. Os eventuais não dispõem de direitos resguardados pelo Estatuto do Magistério. Já os ACTs têm seus direitos regidos pelo Estatuto do Magistério contando com vínculo mais longo junto ao empregador e com os mesmos direitos dos efetivos, como licença pelo Estatuto, férias e descanso semanal remunerado.

Diante do expressivo número de professores temporários, a Secretaria Estadual de Ensino do Estado de São Paulo introduziu mudanças nos contratos dos professores não efetivos. Todos eles, ACTs Eventuais e ACTs, passaram a ter seus contratos regidos pela CLT e com os direitos previstos por esta legislação, tendo direito a licença, falta abonada e férias. Os ACTs Eventuais tiveram favorecimentos com isso, já os ACTs perderam algumas

vantagens, antes garantidas, quando seus direitos tinham como referência o Estatuto do Magistério. Uma dessas vantagens era ter todo seu período de afastamento pago pelo estado, que implicava em ganhar um valor maior, se comparado ao afastamento pelo INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social).

Houve uma tentativa da Secretaria de Ensino de tornar o contrato dos professores temporários de apenas dois anos, contudo, a APEOESP (Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo) impediu tal medida. Outra ação recente da Secretaria foi a aplicação de uma prova aos professores temporários para avaliar seus conhecimentos e classificá-los para o processo de atribuição do primeiro semestre de 2009. Esta tentativa também foi impedida a partir de uma ação da APEOESP junto à justiça de São Paulo.

Fica evidente a preocupação da Secretaria com os professores temporários diante de sua expressiva presença. A sociedade brasileira e os pesquisadores da área do trabalho e educação também têm começado a voltar mais seu olhar para eles. Os resultados da atual avaliação com os temporários, muitos deles já atuantes na rede de ensino, evidenciou seu desempenho insatisfatório, explicitando o questionamento sobre as implicações de sua presença para a qualidade do ensino.

Existe uma possibilidade do formato da avaliação ter contribuído para o mau resultado dos professores, contudo, ela sem dúvida nos leva a refletir sobre o emprego da mão-de-obra temporária na rede de ensino com suas implicações para o trabalho do professor e para a qualidade do ensino. O estado de São Paulo, representado pela Secretaria de Ensino, se propôs a excluir os professores temporários com desempenho precário sem indagar, contudo, se a precariedade é do desempenho ou do emprego. Nem sequer foi considerada a possibilidade pela secretaria de ampliar os cargos para efetivos, mas tem-se a expectativa de melhoria por meio de rodízio de temporários.

Nesse sentido, mostra-se realmente um desafio para os idealizadores de políticas públicas e mesmo para os pesquisadores pensar e propor medidas em direção aos temporários.

Quanto à carga horária total de trabalho dos professores do estado de São Paulo, percebe-se que os efetivos trabalham em torno das 40 horas semanais previstas em contrato e os temporários tendem a aumentar o número de horas trabalhadas com o tempo, atuando em média 23 horas.

Os resultados da RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais) evidenciaram a maior concentração dos professores nas jornadas de 41 a 44 horas semanais e a existência de uma porcentagem expressiva de professores com vínculo de trabalho de menos de 25 horas semanais, que caracteriza o tempo parcial, e mesmo trabalhando entre 26 e menos de 44 horas semanais em cada um de seus vínculos.

Na coleta de dados diretamente com os professores notou-se uma maior concentração na faixa de 36 a 44 horas semanais e de 45 a 55 horas semanais, tendo um número significativo de professores também em jornadas menores de trabalho.

Observa-se uma variabilidade nas horas trabalhadas semanalmente pelos professores, encontrando vários atuando poucas horas, menos do que gostariam em muitos casos, e alguns com um grande número de horas, inclusive extrapolando as 44 horas semanais previstas como número máximo para os mensalistas celetistas.

Seria relevante aprofundar na compreensão das características dos contratos dos professores temporários e efetivos. Além disso, valeria investigar os motivos para existirem mais homens não-efetivos que mulheres, o número de horas que os professores gostariam de trabalhar, comparando o interesse dos efetivos e temporários, e o impacto do tipo de contrato sobre a relação trabalho-família.

Referências:

BARBOSA FILHO, F. H. B.; PESSÔA, S. A. **A Carreira de Professor Estadual no Brasil**: os casos de São Paulo e Rio Grande do Sul. IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), Janeiro de 2008. Disponível em: http://getinternet.ipea.gov.br/seminariosdimac/seminario0291.pdf. Acesso em: 31/10/2008.

BARNETT, R. C.; GAREIS, K.C. Reduced-hours employment: the relationship between difficulty of trade-offs and quality of life. **Work and Occupations**, v. 27, n. 2, mai., p. 169-187, 2000.

BENYON, H. As práticas de trabalho em mutação. In Antunes R.(org). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos: reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil**. S. Paulo, Editorial Boitempo, 1998.

BORGES, C. S. O Processo de Mudança na Jornada de Trabalho e o Setor Terciário em Países Desenvolvidos: da Década de 90 até Nossos Dias. **Relatório do projeto de pesquisa Mercado de Trabalho e Modernização no Setor Terciário Brasileiro apresentado ao DIEESE/CESIT/CNPq**. Linha de Pesquisa Sindicalismo, relações de trabalho e negociações coletivas, 2005.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Medida Provisória no. 2.164-41 de 24 ago. 2001. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional. Diário oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 2001.

BUONFIGLIO, M. C.; DOWLING, J. A. Flexibilidade das relações de trabalho e precarização: uma análise comparativa. In: ***XXIV ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS*****,** Caxambu: p. 1-21, 2000.

COMISIÓN EUROPEA. Cooperación para una nueva organización del trabajo- libro verde. Suplemento 4/97v del **Boletín de la Unión Europea;** Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas, 1997.

FAGAN, C.; O`REILLY, J.; RUBERY, J. O tempo parcial na Holanda, na Alemanha e no Reino Unido: um novo contrato social entre os sexos? In: MARUANI, M. e HIRATA, H. **As novas fronteiras da desigualdade:** homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac, 2003, p. 300-313.

FARIA, G. S. S. **Jornada de Horas Reduzidas e Equilíbrio Trabalho e Família no Setor Bancário.** UFSCar, Departamento de Engenharia de produção, 2005. (Dissertação de mestrado).

FAST, J. E.; FREDERICK, J. **Working Arrangements and Time Stress.** Canadian social trends, Statistics Canada, 1996, catalogue 11-008.

FELSTEAD, A.; JEWSON, N. Flexible labour and non standard employment: na agenda of issues. **Global Trends in Flexible Labour**. Macmillan, p. 1-20, 1999.

HIRATA, H. **Definições e Dimensões da Flexibilidade:** elementos para uma periodização. Apresentado no seminário internacional Reestruturação produtiva, flexibilidade do trabalho e novas competências profissionais. Coppe, UFRJ. Rio de Janeiro, 24 a 28 agos., 1998.

KALLEBERG, A L. Nonstandard Employment Relations: part-time, temporary and contract work. **Annual Reviews of Sociology**, v. 26341-65, 2000.

KUGELMASS, J. **Teletrabalho:** novas oportunidades para o trabalho flexível. Atlas: São Paulo, SP, 1996.

LAPO, F. R.; BUENO, B. O. Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 118, p.65-88, mar/ 2003.

MULDERS, D. A flexibilidade na Europa. In: MARUANI, M. e HIRATA, H. **As novas fronteiras da desigualdade:** homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac, 2003.

REIS ET AL. Trabalho e Distúrbios Psíquicos em Professores da Rede Municipal de Vitória da Conquista, Bahia, Brasil, **Caderno de Saúde Pública** (online). 2005, vol. 21, no. 5, pp. 1480-1490.
RIVAGE, V. L. **New Policies for the Part-time and Contingent Workforce.** Nova York: Economic Policy Institute; ME Sharpe, 1992. 141p.
SEESP (Secretaria de da Educação do Estado de São Paulo). **ESTATUTO DO MAGISTÉRIO PAULISTA**. 2004. Legislação. Disponível em: http://www.educacao.sp.gov.br/. Acesso em 24/10/2008.
SMITH, V. New forms of work organization**.** In: **Annual Review of Sociology**, v. 23, p. 315-339, 1997.
TAKAHASHI; CAPRIGLIONE, 2009 **Professores que tiraram zero em exame poderão dar aulas em SP. 10/02/2009.** Disponível em: http://www1.folha.uol.com.br/folha/educacao/ult305u501453.shtml. Acesso em: 05/06/2009.
UOL EDUCAÇÃOa. Justiça proíbe SP de usar resultados de prova de professores para nomeação de cargos. 05/02/2009. Disponível em: http://www1.folha.uol.com.br/folha/educacao/ult305u499466.shtml. Acesso em: 05/06/2009.
UOL EDUCAÇÃOb. Educação de SP recorre à Justiça para poder aplicar prova a professores temporários. 09/02/2009. Disponível em: http://www1.folha.uol.com.br/folha/educacao/ult305u501116.shtml Acesso em: 05/06/2009.

Zilda Fátima da Silva Paim

Aquilo que o mercado me pede não é o que o mercado me dá: representações sobre trabalho e educação nas páginas do Jornal A Tarde.

Texto apresentado à sessão temática nº 5 - Reconfiguração do trabalho e realocação espacial.

Resumo: O presente texto expõe os resultados de uma pesquisa realizada com o escopo de identificar as representações construídas na mídia para o binômio trabalho e educação. Aqui, a mídia é percebida como um instrumento produtor e reprodutor de representações sociais. Daí a pertinência do objeto de empiria eleito para o desenvolvimento deste estudo: edições do caderno "*Empregos & Negócios*" do Jornal *A Tarde*, do ano 2009. A leitura crítica do Caderno *Empregos&Mercado*, possibilitou a identificação de uma relação de completude entre Educação e Mercado de Trabalho, onde se verifica uma mitificação tanto do Mercado, enquanto paraíso onde todos almejam estar, quanto da Educação como dimensão unilateral de inserção nos processos de reestruturação do modo de produção capitalista.

Palavras-chave: Educação; Trabalho; Capital Humano; Mídia.

Aquilo que o mercado me pede não é o que o mercado me dá: representações sobre trabalho e educação nas páginas do Jornal A Tarde.

O presente texto expõe os resultados de uma pesquisa cujo objetivo era identificar os discursos produzidos pela mídia sobre trabalho e educação. O suporte midiático eleito como objeto de empiria foi o caderno *Empregos & Negócios* do jornal *A Tarde.* Foram analisadas 7 (sete) edições do caderno *Empregos & Negócios*[1] do jornal *A Tarde* do corrente ano, cuja periodicidade é semanal, aos domingos, publicadas no período de 01.02.2009 a 22.02.2009 e 01.03.2009 a 15.03.2009, com o escopo de evidenciar o modo como a relação trabalho e educação é nele representada.

A escolha do jornal *A Tarde* deve-se ao fato de o mesmo se constituir no impresso de maior circulação do Estado da Bahia, concentrando, portanto, um maior poder de imposição de uma determinada concepção de realidade e, também, em função do seu capital simbólico, uma vez que o referido periódico goza de uma legitimidade que lhe confere bastante credibilidade. O que se pretende é delinear os contornos de uma certa "filosofia espontânea" das redações através dos quais uma determinada visão sobre trabalho e educação, legitimada pela mídia, se impõe. Tal perspectiva de análise busca desmistificar o papel econômico atribuído à educação e a formação humana, bases da *Teoria do Capital Humano*, uma vez que no material jornalístico em questão, via de regra, o binômio trabalho-educação é constantemente evocado como "fórmula" e "caminho" para o sucesso profissional e pessoal.

O caderno em questão possui uma média de oito páginas, sendo que alguns fatores como um menor número de anúncios publicitários, ou o tamanho dos mesmos ou, ainda, o fato de o final de semana coincidir com um feriado podem diminuir esta média. Guarda três tipos de discursos que se organizam segundo lógicas diferenciadas: a) a *jornalística*, que é composta pelas matérias, pelas informações que buscam a orientação do trabalhador, ou aspirante a um posto de trabalho, mas também do empregador de modo a melhor ambientá-los no mercado de trabalho. As matérias se distribuem por meio de *notas*, *colunas*, *reportagens,* onde o peso das reportagens é relativamente grande; b) a *publicitária,* que "oferece" diferentes tipos de produtos e serviços educacionais, onde a educação é claramente tratada como mercadoria; e, c) a *do mercado*, que se materializa através dos anúncios de emprego[2]. É importante indicar que os dois últimos são pagos e, é claro, sustentam o primeiro.

O debate sobre o modo como a relação trabalho e educação é socialmente construída ilustra o funcionamento de mecanismos complexos de produção e disputa de sentidos entre diversas instituições. Evidencia, também, a importância do fenômeno da linguagem, na medida em que diferentes estratégias de enunciação tensionam falar sobre a referida relação. No presente estudo, a mídia se destaca pelo fato de operar como uma instância que, no interior do espaço público, é dotada de competências peculiares que lhe conferem um determinado dispositivo constituidor de realidades. Determinado dispositivo porque é um fato a existência de outras instâncias que, a partir de seus próprios rituais, tecem, igualmente, noções de realidade (FAUTO NETO, 1999). Nessas circunstâncias, ganha notoriedade a peculiaridade do discurso jornalístico, exatamente pela sua capacidade de, através das

[1] O caderno *Empregos & Negócios* foi criado em abril do ano 2000 e já passou por algumas reformulações editoriais. A mais significativa foi a mudança do nome que, até o dia 16.04.2006, data comemorativa para o caderno, era *Empregos & Mercado*.

[2] Em função do tempo para realização da pesquisa, foram levados em consideração apenas o discurso jornalístico e o publicitário. Contudo, é importante indicar a riqueza deste terceiro registro discursivo, reconhecendo as possibilidades que ele abriga para o avanço na compreensão das relações que se estabelecem entre trabalho e educação sob o ponto de vista da sua formação no âmbito da esfera pública.

narrativas protagonizadas por diferentes atores sociais, hierarquizar, tematizar, selecionar, semantizar, produzir e reproduzir sentidos.

É evidente que os demais campos[3] sociais não dependem do campo das mídias para sua existência, contudo, encontram nele "a instância de consolidação de sua respectiva estruturação enquanto campos portadores de saberes". Nesses termos, a mídia pode ser entendida como um "lugar de passagem daquilo que a sociedade produz discursivamente" (FAUSTO NETO, 1999, p. 17, 19). O que, em absoluto, significa um *fazer passar*, uma mediação passiva. Existe um determinado grau de autonomia segundo o qual economias internas e leis próprias constroem uma realidade particular. Segundo esta perspectiva, pode-se afirmar que a relação trabalho e educação é o resultado, por um lado, de diferentes falas que foram e são produzidas por diversas instituições, falas que são anunciadas e disputadas em meio às estratégias discursivas que as instituições mobilizam para, a partir de determinados lugares e competências, a semantizarem. Por outro lado, a relação trabalho e educação apresenta-se como uma questão midiática não só pelo papel que essas estratégias conferem à sua visibilidade, mas também pelo trabalho discursivo através do qual vão construindo a referida relação (FAUSTO NETO, 1999).

Ora, o agendamento de determinada questão pela mídia é diretamente proporcional ao grande valor que esta assume na esfera pública. Contudo, o tratamento midiático a determinadas questões sociais não se dá impunemente. Elas sofrem, inevitavelmente, um certo número de deformações porque, longe de se limitar a registrá-las, o tratamento jornalístico fá-las experimentar uma outra construção que depende muito amplamente dos interesses próprios deste setor de atividade. Desse modo, um caderno específico sobre determinado tema revela a sua importância social. Se o desemprego é uma *questão social* de grande relevância na atualidade, conforme denuncia Castel (2005), um caderno cuja temática proclamada é emprego e práticas alternativas geradoras de renda se constitui em um espaço veiculador de relevantes representações sobre o tema aqui em evidência. Representações que, construídas e/ou multiplicadas pelo campo midiático, afetam tanto os candidatos à uma vaga no mercado de trabalho, quanto ao campo educacional, na medida em que interferem nos processos de subjetivação e construção de identidades, mas, também,

A oferta de empregos, aos domingos, acontece em um caderno específico, *Empregos & Negócios*[4], onde, além das vagas disponibilizadas, que em número são superiores aos demais dias da semana, é possível ter acesso a um conjunto de informações que orientam candidatos, patrões e empregados, mas, principalmente, os trabalhadores, empregados ou não, sobre modos, comportamentos, valores, direitos, deveres, caracterizando-se como um guia que *ajuda* não apenas a *encontrar* um emprego, mas também, a *adaptar-se* e *conformar-se*, nos planos psico-físico, intelectual e emocional, às novas formas de produção. Segundo o próprio jornal, o caderno se propõe a veicular "reportagens sobre carreira, *mundo do trabalho*, perfil de profissões, oportunidades de empregos e serviços. Aborda, ainda, oportunidades de pequenos empreendimentos para geração de renda"[5]. É um compromisso assumido publicamente pelo jornal junto ao seu leitor-consumidor. Compromisso que o jornal, em função dos imperativos sociais, políticos, ideológicos e, sobretudo, econômicos sobre os quais está assentado, não cumpre. É o que se verá a seguir.

---

[3] Campo, segundo a perspectiva de Pierre Bourdieu, é "um campo de forças, cuja necessidade se impõe aos agentes que nele se encontram envolvidos, e como um campo de lutas, no interior do qual os agentes se enfrentam, com meios e fins diferenciados conforme sua posição na estrutura do campo de forças, contribuindo assim para a conservação ou transformação de sua estrutura" (2003, p. 50).

[4] O caderno *Empregos & Negócios* foi criado em abril do ano 2000 e já passou por algumas reformulações editoriais. A mais significativa foi a mudança do nome que, até o dia 16.04.2006, data comemorativa para o caderno, era *Empregos & Mercado*.

[5] *A Tarde*. Disponível em < http://www.jornalatarde.com.br > Acessado em maio de 2008, grifo meu.

No universo do caderno, as questões referentes ao *mundo do trabalho* reduzem-se a orientações para ganhar ou não perder um lugar no mercado de trabalho: "Garanta a sua colocação no mercado"[6]; para escolher as novíssimas "jazidas de empregos": "Engenharia, TI e meio ambiente estão em alta"[7] ou "Páscoa oferece 492 vagas"[8]; para fazer dinheiro: "Período letivo é ideal para fazer dinheiro"[9] ou "Imóveis que dão lucro"[10]; Como comportar-se: "A pontualidade é realmente importante para que um profissional se destaque e projete uma imagem verdadeiramente elegante?[11]" Trata-se da substituição da dimensão *ontocriativa* do trabalho por uma forma histórica que identifica trabalho com emprego, apagando aspectos intrínsecos à venda da força de trabalho pelo trabalhador.

A existência de um caderno específico, que se proponha a discutir as questões pertinentes ao *mundo do trabalho*, nos moldes do editado pelo jornal *A Tarde*, é reveladora de um processo de *naturalização* sofrido pelos referentes trabalho e educação a partir do momento que estes passam a ser vistos apenas pela ótica do emprego e da educação orientada para e pelo mercado. Ambos os referentes, trabalho e educação, perdem a sua centralidade em função de uma sobreposição de suas variações e formas representativas: emprego, empregabilidade, chances de negócios, renda, qualificação, treinamento, capacitação. Deslocados os referentes, não é mais necessário o tratamento do problema, pois as representações se tornam mais relevantes do que eles. Ocorre, pois, uma alteração da significância, ou seja, o tratamento das representações sobre trabalho e educação aparece sob a forma de signos que, muitas vezes, não se reportam mais aos seus referentes, movimento que tem importante influência sobre a imagem que a sociedade constrói sobre estes.

Um outro sintoma do processo de *naturalização* é que a expansão acelerada do desemprego tornou-o lugar-comum. Sua existência deixou de ser pontual e instalou-se *no provisório como modo de existência*. O tom de denúncia não lhe cabe mais. E, como lugar comum, a questão do desemprego deixa de ter interesse para a o universo midiático. A abundância dessa mercadoria faz diminuir seu valor de troca, uma vez que virou rotina a divulgação regular de pesquisas que anunciam a queda ou ascensão dos índices relacionados ao desemprego. Variações sobre o mesmo tema.

Se, por um lado, a abundância de informações sobre o desemprego reduziu o valor de troca da mercadoria notícia-desemprego, por outro, o aumento do número de desempregados transformou este contingente de indivíduos em um mercado. Um mercado promissor para o jornal que, através de um caderno temático sobre empregos e negócios, pode direcionar melhor o seu produto para públicos específicos, como, por exemplo, agências de emprego e instituições de ensino de toda sorte. Se ao contingente de desempregados adicionam-se os indivíduos empregados, mas que não possuem garantias dessa condição como algo duradouro, as possibilidades de êxito do caderno se ampliam.

O caderno confere uma certa "autonomia" ao tema sobre o qual propõe um destaque. Autonomia que se expressa, por exemplo, na realização de reportagens específicas, onde existe uma cobertura mais "apurada" sobre determinado assunto e que maximiza o caráter de independência entre a representação e o seu referente. Autonomizado, o tema trabalho e educação passa a ser tratado de modo a dar cada vez mais ênfase às suas características genéricas, ocultando-lhe heterogeneidades.

---

[6] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 22.02.09, p.1.
[7] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 15.03.09, p.1.
[8] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 15.02.09, p.1.
[9] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 15.03.09, p.8.
[10] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 08.02.09, p.1.
[11] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 15.03.09, p.2.

> Há tanta gente em situação semelhante à sua que até a palavra 'desempregado' deixou de ser usada. As expressões mais usuais são: 'Estou entre empregos'. 'Estou em fase de reavaliação da minha carreira'. 'Estou filtrando propostas'. Mais do que um jogo de palavras, isso é uma ciência, a neurolinguística. Através de imagens positivas, ela ajuda a transformar uma situação vexatória (a vergonha pelo desemprego) em situação sob controle (a busca por emprego novo e melhor). Tente usar esse método. Se não lhe fizer bem, mal certamente não fará.[12].

É o conselho de um especialista ante o sentimento de desalento apresentado por uma leitora: "Tenho 34 anos e estou desempregada pela primeira vez. Não consigo me acostumar com a idéia. Estou envergonhada"[13]. A resposta do especialista é a expressão da intensificação de um discurso segundo o qual o fardo do desemprego deve ser carregado pelo indivíduo, apesar das evidências exigirem soluções cada vez mais radicais para a resolução do problema. O enunciado supra citados fala de uma responsabilidade delegada à parcela mais frágil do sistema produtivo: os trabalhadores. É preciso, para encontrar uma vaga no mercado de trabalho ou para melhorar a renda, *persistência*, *colocar a cabeça para funcionar*, *não choramingar*, *se enquadrar*, *se adaptar para não ser descartado*, afinal, *é simples*. *Basta ver o copo meio cheio*. São construções que evocam um comportamento que deve ser adotado por um trabalhador genérico, homogeneizado, quando na realidade, dizem respeito a contextos e condições de procura, de busca por trabalho ou renda completamente diferentes. Heterogêneas mesmo. Por exemplo, o enunciado: "Tenha *persistência*. Ligue, vá atrás, visite novamente o lugar, pergunte se eles viram o currículo, tente em várias empresas" faz parte de uma matéria cuja manchete é: "2,9 mil Vagas para o carnaval[14]". Do total anunciado, duas mil vagas são para cordeiro[15], "*mas* há opções para seguranças, produtores, promotores de venda e na área de alimentos"[16]. O conselho é para o candidato à vaga se oferecer mesmo. Colocar a sua mercadoria à venda. Já o

> Engenheiro mecânico Luiz Otávio Fernandes, por exemplo, possui vasto currículo, com experiência em empresas como Ambev e Braskem, *está disponível* [e não desempregado] e *estuda novas propostas, mas até agora não encontrou nada a sua altura*[17].

Segundo os consultores de carreira, "nunca peça emprego! (...) O ideal é mostrar que você está *disponível* e oferecer soluções para os possíveis problemas das organizações. Se você conseguir ser chamado para uma entrevista, então aproveite esta oportunidade com unhas e dentes"[18]. Conselhos diferentes, para *mercadorias* diferentes. Quem tem uma *mercadoria* mais sofisticada, no caso em questão, uma carreira, uma profissão, pode se permitir determinados "luxos": não denominar-se desempregado ou não colocar-se de

---

[12] GEHRINGER, Max. *Desemprego não é motivo para vergonha*. *A Tarde, Empregos & Negócios*, 01.03.09, p.3.
[13] GEHRINGER, Max. *Desemprego não é motivo para vergonha*. *A Tarde, Empregos & Negócios*, 01.03.09, p.3.
[14] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 01.02.09, p.1.
[15] O Cordeiro é o responsável, no carnaval de Salvador, por segurar a corda que isola os foliões que pulam dentro dos blocos, daqueles que não compram fantasia e participam da festa do lado de fora, conhecidos como foliões pipoca. Um atividade. Um atividade bastante solicitada durante o período do carnaval e que remunera muito mal.
[16] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 01.02.09, p.3, grifo meu.
[17] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 15.03.09, p.1, grifo meu.
[18] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 22.02.09, p.1

maneira tão "agressiva" no mercado. Para os demais, as possibilidades de escolha são quase inexistentes e, de fato, não existe nada à *sua altura*, afinal, altura não há.

A posição social demarcada pelos cordeiros e pelo engenheiro evidencia um processo de *segmentação do mercado de trabalho* e, apesar de ambos experimentarem a condição de desemprego, aos primeiros o horizonte aponta para a precarização e subproletarização do trabalho. Eles representam os *supranumerários*. Atomizados, só podem alimentar a esperança de ser um pouco menos mal colocados na sociedade atual. Sua mão-de-obra vale muito pouco e por muito pouco tempo. Ou não vale nada. Compõem o universo dos excluídos. Experimentam, portanto, um conjunto de relações particulares, mais ou menos distendidas do centro.

O engenheiro enfrenta o desemprego em uma outra situação. Sua *disponibilidade* acontece em uma área onde as transformações tecnológicas em curso exigem uma superqualificação. Representa um grupo de profissionais que possui habilidades, experiências e conexões sociais que se constituem em um capital humano economicamente relevante. E, no entanto, desempregado. Ele compõe o quadro dos novos agentes que exercem um papel cada vez mais decisivo na produção: operários das indústrias 'de ponta', técnicos, desenhistas, engenheiros, profissionais de publicidade, propaganda, marketing e relações públicas, etc, que fazem parte de uma elite profissional que pensa mais do que executa, mas continua destituída do "poder de decisão e do essencial dos benefícios de seu trabalho pela organização capitalista da produção" (CASTEL, 2005, 459).

A principal estratégia adotada pelo jornal para a construção do seu discurso sobre o binômio trabalho e educação consiste na utilização de "falas autorizadas", ou seja, aquelas que não pertencem ao universo específico da imprensa, protagonizadas por instituições que este acredita serem as efetivas representantes do mercado de trabalho. No universo pesquisado observa-se uma discrepância com relação ao papel das diferentes falas no processo de construção de representações sobre trabalho e educação. De um total de 86 fontes[19] ouvidas para a elaboração das matérias analisadas, setenta e nove (79) eram *privadas* e apenas (dez) 10 eram *públicas*. Existe, pois, quase um silenciamento do Estado sobre o binômio aqui em análise.

Nos relatos constituídos com base nas fontes *públicas*, observa-se que os jornais acabam reduzindo-os a anúncios de vagas de empregos das agências de intermediação de mão-de-obra do Estado e do Município e operando como irradiadores de ações do Estado. Neste sentido, os enunciados informam: "O maior número é no Simm [Serviço Municipal de Intermediação de Mão-de-Obra] (...), que recruta. (...)", "o requisito é (...) ", "é necessário apresentar (...) ", "o SineBahia avisa", "os interessados podem se inscrever", "O Simm (...) terá um posto funcionando no próprio local do shopping", "oferece recursos".

A ausência de falas oficiais, em um contexto onde a questão do desemprego assume uma dimensão significativa, revela que este problema deixa de ser tratado como uma *questão social*, consoante a perspectiva de Castel (2005), e passa a usar como referência o viés *individualizado*, através de um discurso que reforça a idéia do *capital humano* e que responde por diversas rubricas - (re)qualificação profissional, treinamento, etc. "Um discurso poderoso, uma 'idéia-força', uma idéia que tem força social, que realiza a crença" (BORDIEU, 1998 apud OLIVEIRA, 2007, 38). De acordo com Oliveira (2007), ao negar a *questão social* do desemprego, perde-se o seu caráter *público*, contribuindo, assim, para a

[19] No presente trabalho fontes *Públicas* são aqueles vinculadas ao governo. Já as fontes *Privadas* foram divididas em três categorias: 1) Personalizada – nesta categoria foram agrupadas pessoas que foram consultadas com o escopo de dar testemunho e veracidade às matérias apresentadas; 2) Institucionais – pessoas que representam instituições privadas sem fins lucrativos; 3) Organizacional – pessoas que representam empresas.

desresponsabilização do Estado e da sociedade, de modo a esvaziar o trabalho, a educação e a qualificação como direitos. Cabe, pois, ao trabalhador o encargo por sua adequação ao mercado e, ao Estado, a instauração de políticas focalizadas de inserção social precárias, especialmente aquelas que dizem respeito à elaboração e execução de políticas de qualificação profissional, movimento que transfere a responsabilidade das políticas sociais para o campo privado.

Entre as fontes p*rivadas* podem ser destacadas três categorias: personalizadas, institucionais e organizacionais.

> 'Desde que me formei, no ano passado, nunca fiquei sem trabalho. Os idiomas me ajudaram a ter oportunidades e um salário melhor', diz ela [Beatriz Monteiro, 27 anos, fisioterapeuta][20].

O trecho selecionado é um exemplo de uma fala personalizada e põe em relevo o uso do discurso direto, expediente segundo o qual os atores que são objeto da descrição jornalística são convidados a fazer uso da palavra. Evoca-se, através deste procedimento, um sentido de veracidade que se realiza por uma testemunha, com vistas a garantir legitimidade ao discurso. É um resgate das situações, dos espaços, das pessoas e dos seus cotidianos. O importante é evidenciar que são pessoas reais, possuem nome, idade, ocupação, rosto, pois são sempre fotografadas, compondo, assim, uma espécie de "coluna social" do mercado de trabalho. Trata-se do culto à personalidade, mecanismo de individualização das questões públicas. Se constituem em exemplos a serem seguidos. Uma tentativa de recuperação do referente perdido.

Já as falas institucionais e organizacionais são sempre destacadas por *agentes soberanos* dos seus territórios de "caça": *consultores organizacionais*, *headhunteres*, *consultores de carreira*, *consultores em etiqueta empresarial e marketing pessoal*, *especialistas*, *coordenadores de recrutamento e seleção*, *coordenadores de intermediação para o trabalho*, *gerentes de RH*, *diretores corporativos*, *gerentes de talentos*, *sócios-presidentes*, *sócios*, *proprietários*, *empresários*, são alguns títulos dados a eles. Nestes casos, o cargo ocupado é sempre mencionado, de modo a reforçar uma respeitabilidade e uma legitimidade para seu representante. Eles são os donos da voz, os analistas simbólicos hiperqualificados. Na verdade, representam a voz do dono. Dos donos do grande capital. Eles apresentam, em novas bases, a questão da apropriação do saber.

Entre os donos da voz e a voz do dono ocorre a manutenção do contrato de aluguel de um tipo de capital específico: o *capital humano*. A consultoria, a assessoria especializada, "se constitui em um estrato altamente privilegiado e até certo ponto poderoso da força de trabalho, à medida que o capitalismo depende cada vez mais da mobilização de forças de trabalho intelectual como veículo para mais acumulação" (HARVEY, 2001, p. 175). Caracteriza um tipo de produção autônoma cuja base de exploração se materializa através da prestação de *serviços*. É uma forma de trabalho individualista e claramente definida pelos parâmetros estabelecidos pelo mercado, representando a exteriorização de atividades antes realizadas no interior das empresas, pondo em evidência a expansão do emprego na área de serviços.

O profissional que presta serviços de consultoria aluga algo que é parte dele e que se configura nele: seu *capital humano*. No material analisado esse tipo de profissional alcança um lugar quase sagrado. Como "gurus", transitam, cheios de mistério, assumindo o papel de interlocutores entre o mercado de trabalho e o empregado ou o candidato a uma vaga de emprego. Prática que aponta para um tipo de atividade que se estrutura

[20] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 01.02.09, p. 4.

> em torno de uma série de relações estabelecidas nas várias fases que compõem a 'economia da informação', nas quais o que conta, fundamentalmente, é o trabalho conceitual e interativo, ou seja, inserido em redes de informação, nas quais o próprio 'consumo da rede cria riqueza, a transação se transforma no produto'" (FONTENELLE, 1998 p. 168).

O certo é que os consultores exercem, segundo Patrick Charandeau (2006), através de seus discursos, um importante espaço *de relação*, ou seja, aquele no qual o sujeito falante constrói sua própria identidade de locutor ao estabelecer relações de força, ou de aliança, de exclusão, ou inclusão, de agressão ou conivência com seu interlocutor. Contudo, a soberania exercida pelo especialista nas suas áreas de conhecimento reduz seus poderes coercitivos e/ou intelectuais ao seu universo de atuação. Os problemas, as dissonâncias, o caos instalado em torno do mundo do trabalho existe, pois, fora do caderno *Empregos & Negócios*. No caderno em questão existem apenas dicas, soluções.

Os enunciados do caderno retratam uma realidade fragmentada, pois não parecem fazer parte de um processo histórico mais amplo. Tudo ali é fruto do tempo presente. E como não se observam análises causais em relação às questões implicadas no universo temático do caderno, ocorre um reforço da *naturalização* anteriormente analisada. Assim, apesar de uma matéria afiançar, por exemplo, que o domínio de idiomas é *garantia* de sucesso, reafirmando a necessidade do investimento no *capital humano*, esse domínio *não significa aumento de salário*, mas tão somente a sobrevivência no mercado. Os especialistas e os depoentes citados na matéria auxiliam o jornal a compor representações que reforçam valores sociais e econômicos sobre o binômio trabalho e educação. Para além da imposição de um valor sobre o binômio em análise, altera-se a intensidade deste, de modo a prevalecer o lado da questão que o discurso jornalístico considera mais relevante. Portanto, a tentativa do jornal em interpretar comportamentos e tendências do mercado acaba diminuindo o impacto das situações ou opiniões divergentes, por isso o uso do testemunho de cinco pessoas creditando suas histórias exitosas no mercado de trabalho ao fato de serem poliglotas, como contraponto à fala de um consultor apontando os limites para a aquisição desse tipo conhecimento[21].

> '*O domínio de um ou mais idiomas*, além de ser uma exigência no currículo, *abre as portas para o sucesso* do profissional nas mais diversas áreas', fala o coach (consultor de carreiras) Maurício Sampaio, diretor corporativo da Sociedade Brasileira de Coaching (SBC).
> De acordo com Gustavo Nascimento, gerente de talentos do Grupo Foco,*dominar diferentes línguas não significa aumento de salário*. Ser poliglota, *hoje*, é *sinônimo de mais chances de promoção no mercado*. 'A tendência é que os profissionais com um segundo idioma tenham mais possibilidades de trabalho e condições de optar melhor sobre a carreira', destaca[22].

É imperativo o profissional *entender* e conformar-se com essa realidade com o escopo de garantir o emprego. Os discursos construídos pelo jornal com o auxílio dos especialistas são auto explicativos. Toda a diversidade do problema é dissimulada em detrimento de uma idéia pretensamente consensual. Em termos ideológicos, apagam-se os processos históricos que instituíram as relações de classe. Em especial, são ocultadas as próprias condições de existência do capital: a exploração da força de trabalho sob a forma assalariada e a transformação da força de trabalho em mercadoria.

21

22 *A Tarde, Empregos & Negócios*, 01.02.09, p. 4, grifo meu.

> ‘Nas promoções, a minha empresa adota o *preferencialismo, privilegiando os incompetentes*. Gostaria de saber qual a melhor maneira de lidar com essa situação? Josué.
> Eu nunca tinha ouvido esse neologismo, Josué. Mas se a sua empresa não está mesmo disposta a *adotar o diferencilismo*, *privilegiando o mérito*, você pode *adotar o desistencilismo*, *pedindo o boné pra buscar vaga* em uma empresa com verdadeiros gestores no comando. [23]’

> ‘Trabalhava numa área que tinha 12 funcionários. Hoje, somos apenas sete. E a empresa está acenando com novos cortes. Cada um de nós já está trabalhando por dois. Estamos todos muito preocupados. O que fazer?’ Paulo.
> Entendo o seu ponto de vista, Paulo. Agora, *vamos tentar entender o da empresa*. O fato de que existiam 12 funcionários não significa que fosse o número ideal. Se eles tinham uma carga máxima de trabalho, não há como cortar o efetivo pela metade sem prejudicar a produção ou a qualidade. Se isso não aconteceu, das suas uma: ou *havia gordura* sobrando ou a sua empresa implantou programas de produtividade, *automatizando parte do processo e eliminando algumas atividades*. O melhor exemplo desta transformação são as montadoras de automóveis, que hoje *produzem o triplo de carros com u terço do pessoal*. Ou é isso ou você estão sendo física e mentalmente explorados[24].

Os questionamentos feitos ao consultor Max Gehringer dizem respeito a um aspecto muito caro ao modo de produção capitalista e que também é enxotado para fora do caderno: a relação contratual presente na compra e venda da força de trabalho. Ser proprietário dos meios de produção ou da força de trabalho não é uma questão de escolha, pois resulta de um processo histórico. Trata-se de uma relação assimétrica. Portanto, estar de um lado ou de outro faz toda a diferença. O problema é apagar essa diferença a partir da pressuposição de que a propriedade da força de trabalho confere ao trabalhador o direito inalienável de comerciá-la livremente. Como, então, interpretar o conselho do consultor: “você pode adotar o desistencilismo, *pedindo o boné* pra buscar vaga em uma empresa com verdadeiros gestores no comando”. Essa idéia de que o trabalhador é dono do seu tempo, do seu capital humano e que portanto pode dispor dele do modo que melhor lhe aprouver, no mercado de trabalho, pressupõe uma igualdade apenas formal e aparente.

Ficam de fora da “análise” do consultor as razões que favorecem o entendimento do movimento que promove alterações de valor simbólico sobre determinados setores da economia. E, no entanto, estas alterações afetam relações sociais e promovem sentimentos de insegurança em relação ao trabalho:’Trabalhava numa área que tinha 12 funcionários. Hoje, somos apenas sete. E a empresa está *acenando com novos cortes*. Cada um de nós já está trabalhando por dois. *Estamos todos muito preocupados*. O que fazer?’

Segundo David Harvey (2001) o processo de *acumulação flexível* assenta-se sob duas estratégias de geração de lucro: a mais-valia absoluta e a mais-valia relativa, ou seja, a diferença entre o que o trabalho obtém e cria. Ora, as inovações técnico-organizacionais citadas pelo consultor suscitam a *intelectualização* de uma parcela da classe trabalhadora. Parcela que está bem distante de poder ser generalizada, apesar de, também ela, ser explorada através da produção da mais-valia relativa. Diz respeito, portanto, a um restrito número de profissionais. Além disso, a automatização de processos com vistas à redução de custos, na prática, significa a substituição do *trabalho vivo* pelo *trabalho morto*, reduzindo parcelas

[23] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 01.02.09, p. 3, grifo meu.
[24] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 15.03.09, p. 3, grifo meu.

expressivas do operariado industrial, na medida em que o saber intelectual é convertido em potência material. Concretamente, tem-se a simplificação, mecanização e transferência do trabalho manual (*trabalho vivo, produtivo*) para as máquinas (*trabalho morto, improdutivo*).

Procedem, portanto, as preocupações do leitor que enviou seu questionamento ao responsável pela Coluna *Carreira de Talento*. O que não procede é a resposta do especialista: "ou havia *gordura sobrando* ou a sua empresa implantou programas de produtividade, *automatizando parte do processo e eliminando algumas atividades*". O que ele chama de gordura quer dizer "gente". Automatizar processos e eliminar atividades se constituem em eufemismos para demissão, desemprego. E o exemplo dado pelo consultor como referência para explicar as transformações em voga, o caso das montadoras de automóveis, apenas ratifica o argumento, a idéia, de que é natural que seja assim, afinal, produzir *o triplo de carros com um terço do pessoal* representa toda a lógica do sistema capitalista. Faz sentido porque esse é o ponto de vista da empresa. E é ele que deve ser *entendido*.

A edição do dia 15.03.09 é toda dedicada às áreas de atuação com potencialidades geradoras de empregos, incluindo a *crise* financeira. O *lead* do texto da primeira página é taxativo:

> A copa do mundo de 2014, o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), a preocupação das empresas com a responsabilidade socioambiental e, acredite, *até* a crise financeira são fatores que impulsionam o mercado de trabalho para profissionais de áreas específicas, como as engenharias, tecnologia da informação TI e gestão ambiental.[25]

Como elemento comprobatório da existência de empregos nas áreas sugeridas pela matéria, além das falas especializadas, são utilizados, para a área de engenharia, dados de uma pesquisa realizada pela CNI – Confederação Nacional das Indústrias e que indicam os seguintes números:

> 25 é o número de profissionais necessário para cada grupo de 100 mil habitantes no Brasil, para atender à demanda de vagas disponíveis. Mas o País possui apenas seis engenheiros para cada grupo de 100 mil habitantes. São dados da pesquisa de 2007.
> 30 mil graduados. Este é o total de engenheiros formados no País em 2006. Enquanto que a Coréia do Sul graduou 80 mil engenheiros e a China *despejou* no mercado 400 mil novos engenheiros, no mesmo ano[26].

Os dados acima representam conclusões obtidas a partir de levantamentos genéricos. A citação dos números sugere a dispensa de qualquer retorno ao referente trabalho ou às situações práticas que dele decorrem. Esse tipo de informação acrescenta muito pouco ao leitor, na medida em que torna os dados publicados pouco esclarecedores, pois induzem a armadilhas de significância a que os números podem levar. O caso da engenharia, como destacado pela própria matéria, é sintomático desse tipo de problema. Se, no Brasil, 30 mil graduados foram "despejados" no mercado no ano de 2007, como, então, sustentar a idéia de carência de profissionais? Na verdade, o discurso caminha para mostrar e provar que o problema é a carência de um determinado tipo de profissional: o qualificado.

O que se observa é que a complexidade e a dinâmica interna de um campo profissional, a engenharia, é simplificada e como não existe uma preocupação em discutir uma conjuntura marcada por transformações profundas e contraditórias no *mundo do trabalho* (desregulamentação, flexibilização, terceirização, qualidade total, reengenharia,

[25] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 15.03.09, grifo meu.
[26] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 15.03.09, p. 1.

etc), o que se sobrepõe, na reportagem, é a existência de vagas *para os qualificados*. A questão, portanto, é passível de resolução, a partir do momento em que se reconhece a necessidade de um "ajuste": a qualificação. E essa é atônica de todo caderno. Existem vagas: "2,9 mil vagas para o carnaval[27]", "Existem oportunidades em diversas áreas[28]", "650 Vagas. Época é propícia para procurar estágio[29]", "Shopping Paralela recruta para suas lojas[30]", "Páscoa oferece 492 vagas[31]", "Bolsas para brasileiros na Austrália e França[32]", "Empresa abre 100 vagas temporárias[33]", "Doutorado para todas as áreas na Alemanha[34]", "Engenharia, TI e meio ambiente estão em alta[35]", "TI tem mais de 40 mil vagas em todo o país[36]".

A tendência à generalização é um aspecto comum às representações. Generaliza-se, pois, a inevitabilidade da educação como ferramenta para a permanência ou entrada no mercado de trabalho. No universo do caderno, ela, a educação, ou *capital humano*, aparece como qualificação, certificação, investimento na carreira-profissão, atualização, especialização, capacitação, intercâmbio. A Educação é representada como promotora, potencializadora da força de trabalho, renda e capital, em uma dimensão que acaba por reduzi-la à "uma questão técnica, a uma tecnologia educacional cuja função precípua é ajustar requisitos educacionais a pré-requisitos de uma ocupação no mercado de trabalho de uma dada sociedade. Trata-se de uma perspectiva instrumentalista e funcional da educação" (FRIGOTTO, 1993, p.16).

Em que pese a necessidade concreta de o indivíduo atualizar seus conhecimentos, entre outras coisas, por conta do avanço tecnológico, o trabalho "enquanto dimensão humana consciente, que transforma a natureza e o próprio ser que trabalha, envolve e produz conhecimentos tanto técnicos quanto sociais, sendo que muitos desses conhecimentos podem ser apropriados por outrem, sistematizados, resignificados e transmitidos por meio de processo educativos" (LIMA, 2007, p. 63). O problema é que a aquisição de conhecimentos é apresentada como solução transformadora imediata. Estabelece-se uma relação linear entre estar empregado e manter-se atualizado ou em busca do aperfeiçoamento. É uma *vantagem estratégica*. Permite, por exemplo, a escolha de melhores oportunidades de trabalho e/ou crescimento profissional. Contudo, a dinâmica do mercado demonstra outro quadro: a massificação das ofertas de cursos acaba desvalorizando os títulos, os diplomas. E como a máxima do mercado, para qualquer mercadoria, é a lei da oferta e da procura, mesmo que o "excesso de qualificação" não seja requerido para o exercício de determinada função, "as organizações *aproveitam a abundância de pretendentes"*.

Por outro lado, ausência de qualificação representa a exclusão do mercado de trabalho ou a estagnação em um determinado patamar. Estar, pois, afastado do mercado de trabalho é uma opção dos sujeitos: "não concluí (...). Você deixou de fazer[37]", a "profissão de vendedor mudou e *eu não vi*[38]". A saída, portanto, é individual e não vem sem um ônus, um preço relativamente alto a ser pago pelo deslize cometido: "você *pode* correr atrás e *se atualizar ou*

---

[27] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 02.03.09, p. 1.
[28] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 02.03.09, p. 3.
[29] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 02.02.09, p. 8.
[30] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 08.02.09, p. 8.
[31] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 15.02.09, p. 1.
[32] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 15.02.09, p. 4.
[33] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 08.03.09, p. 3.
[34] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 22.03.09, p. 4.
[35] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 15.03.09, p. 1.
[36] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 15.03.09, p. 8.
[37] GEHREINGER, Max. *Curiosos têm mais chance de sucesso*. Carreira de talento, *A Tarde, Empregos & Negócios*, 08.03.09, p. 3.
[38] GEHREINGER, Max. *Líder valoriza quem dá bons resultados*. Carreira de talento, *A Tarde, Empregos & Negócios*, 15.03.09, p. 3.

mudar o foco e procurar vagas em empresas de menor porte"; "Devo continuar insistindo ou aceito qualquer coisa? Por mais que isso doa, Elizete, a segunda opção é a mais indicada".

O aspecto sistemático como a representação trabalho-educação, metamorfoseada em formação-emprego, ganha corpo no discurso do caderno oculta uma relação desigual entre as classes, em função da linearidade estabelecida entre o título escolar e o lugar ocupado no mercado de trabalho. Desse modo, "a noção de hierarquia de postos de trabalho é estabelecida a partir de uma escala de qualificações profissionais e são associadas, por sua vez, a níveis também hierárquicos de escolaridade, ou melhor a um credenciamento escolar oficial" (KUENZER, 1985 apud MANFREDI, 2007, p. 16). Para o mercado, é natural que o título, o certificado, sirva de parâmetro definidor do posto/função a ser exercida no mercado de trabalho. É indicativo do mérito que deve ser creditado a cada indivíduo.

> Pessoas como Pedro Amaral Dinkhuysen, 31 anos, *aproveitam o momento turbulento para mostrar suas potencialidades* e conquistar cargos melhores. Em setembro de 2007, Pedro atuava como gerente executivo de uma empresa da área de recursos humanos, quando assumiu um desafio: atuar na filial da organização em Nova Iorque, nos Estados Unidos. Só que, em janeiro do ano passado, o executivo recebeu outra proposta tentadora de uma empresa concorrente: ocupar o cargo de diretor de uma das operações em andamento aqui no Brasil. Pedro Amaral Dinkhuysen não só aceitou o convite como, em apenas oito meses, foi promovido a diretor-geral da Stanton Chase, uma multinacional de seleção de executivos, planejamento organizacional e consultoria em serviços de recrutamento e seleção.[39].

Ele, o Pedro, realmente pôde escolher. Decidiu se ia ou não trabalhar. Optou pelos melhores cargos, nos melhores cenários: "Pedro *atuava como gerente executivo* de uma empresa da área de recursos humanos, quando *assumiu um desafio: atuar na filial* da organização em Nova Iorque, nos Estados Unidos". Ele pode, sim, ficar ou sair de um emprego, a depender da qualidade dessa oportunidade oferecida. Em uma matéria cujo título é: "Mulheres comandam longe do preconceito. Duas empresárias de *sucesso* dizem por que acreditam que as profissionais não são discriminadas por gênero no mercado de trabalho", e que faz parte da reportagem de capa do caderno, no dia 08.03.09, dia Internacional da Mulher, cujo título é: "Elas provam que mulher é sexo forte. Conheça histórias de profissionais que conquistaram *sucesso* com talento, criatividade e garra" [40] evoca-se, mais uma vez, o discurso meritocrático como responsável pelo sucesso dessas pessoas. E mais uma vez não existe nenhum tipo de questionamento sobre o lugar a partir do qual os sujeitos falam, até porque a reportagem não menciona as origens dos sujeitos eleitos como exemplos a serem seguidos. Assim, a qualificação, o conhecimento constituído de modo privado e a partir de experiências ao longo de uma trajetória escolar e profissional são tratados sob uma ótica que afasta qualquer conotação ou condicionamento sociocultural. Contudo, fica claro, que os sujeitos em destaque nas matérias citadas passam ao largo dos projetos de qualificação subvencionados pelo Estado, ou das "liquidações" de produtos educacionais promovidas todo domingo no caderno.

Expressões como: "*enquanto alguns choramingam*", "*estremecem de medo*", "*já está 'cansado' de divulgar*"; "estes números e estatísticas *não significam, nem interferem em nada na vida* de quatro mulheres" conduzem o discurso jornalístico para uma posição bem distante da tão desejada objetividade que supostamente sustenta o espaço informativo. Pelo contrário, as expressões chamam a atenção e buscam intervir no curso das ações, de maneira

[39] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 01.03.09, p. 1, grifo meu.
[40] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 08.03.09, p. 3.

avaliativa. Ao operar a partir dessas enunciações, o jornal invoca, chama para si um lugar de competência, na medida em toma partido dos fatos. E, ao exercitarem a competência de falar sobre fatos que envolvem o *capital humano*, o jornal acaba enfatizando, também, sua capacidade para indicar comportamentos a serem seguidos.

As assertivas: a) "E se você quer saber, estes números e estatísticas *não significam, nem interferem em nada na vida* de quatro mulheres que o caderno *Empregos & Negócios* entrevistou"; b) "*a maioria não está disposta a pagar o preço que é preciso para isso*, como, por exemplo, *ter que deixar o filho doente em casa e ir trabalhar ou viajar a negócios"*; e c) "a *lenda* de que existem poucas mulheres em posição de comando porque haveria um complô masculino que as impediria de conquistar cargos mais altos" exercitam uma voz sentenciadora do jornal, que camufla uma série de contradições do modo de produção capitalista. Em primeiro lugar, se a existência de um complô masculino contra a ocupação feminina em cargos de alto escalão é uma *lenda*, conforme pontua tanto o jornal como a diretora da empresa que dá seu testemunho de sucesso, não é possível afastar dessa questão a implicação das relações de gênero como relações de poder, "em que as representações dominantes são apresentadas como naturais e inquestionáveis" (SEGNINI, 1998 apud ANTUNES, 2006, p. 109). Portanto,

> As relações de *gênero* e *classe* nos permitem constatar que, no universo do mundo produtivo e reprodutivo, vivenciamos também a efetivação de uma *construção social sexuada*, onde os homens e as mulheres que trabalham são, desde a família e a escola, *diferentemente* qualificados e capacitados para o ingresso no mercado de trabalho. E o capitalismo tem sabido apropriar-se desigualmente dessa *divisão sexual do trabalho* (ANTUNES, 2006, p.109, grifo do autor).

Em segundo lugar, ao afirmar que a maioria das mulheres "*não está disposta a pagar o preço que é preciso para isso* [ocupar posições de comando], como, por exemplo, *ter que deixar o filho doente em casa e ir trabalhar ou viajar a negócios*", a empresária, e o jornal, na medida em que referenda esse discurso, parecem desconhecer a realidade de grande parte do universo feminino que trabalha. Afastar-se de seus filhos para trabalhar é uma realidade concreta para boa parte das mulheres que exercem atividades produtivas fora de casa. Nesse aspecto, a mulher que deveria servir de exemplo para outras tantas mulheres é só mais uma. Segundo Antunes,

> A mulher *trabalhadora*, em geral, realiza sua atividade de trabalho *duplamente, dentro e fora de casa*, ou, se quisermos, *dentro e fora da fábrica*. E, ao fazê-lo, além da *duplicidade do ato do trabalho*, ela é duplamente explorada pelo capital: desde logo por exercer, no *espaço público*, seu trabalho *produtivo* no âmbito fabril. Mas, no universo da *vida privada*, ela consome horas decisivas no *trabalho doméstico*, com o que possibilita (ao mesmo capital) a sua *reprodução*, nessa esfera do *trabalho não-diretamente mercantil*, em que se criam as *condições indispensáveis para a reprodução* da força de trabalho de seus maridos, filhos/as e de si própria. Sem essa esfera da *reprodução* não-diretamente mercantil, as condições de *reprodução* do sistema de metabolismo social do capital estariam bastante comprometidas, se não inviabilizadas (2006, p. 108-109, grifo do autor).

E, em terceiro lugar, em janeiro de 2008, os indicadores da pesquisa que avalia a inserção das mulheres no mercado de trabalho[41], informavam que o rendimento médio das mulheres, equivalia, em Salvador, a 74,2% do recebido pelos homens. A maioria dos indicadores apresentados mostrou a mulher em condições de trabalho menos adequadas que a dos homens. Entretanto, estas estatísticas não são explicadas pela escolaridade, uma vez que, neste aspecto, elas ocupam posição de destaque. Aproximadamente 60,0% das mulheres ocupadas tinham, pelo menos, a escolaridade referente ao ensino médio. E, no entanto, observou-se que as diferenças entre os rendimentos de homens e de mulheres eram maiores entre os mais escolarizados. No caso da remuneração das mulheres com curso superior o resultado apontava para uma média 40% inferior a dos homens. Não é nada razoável, portanto, diante desses dados, sentenciar que eles "*não significam, nem interferem em nada na vida*" das mulheres cujos exemplos devem ser seguidos. Até porque, em comparação com um universo de 9,4 milhões de mulheres que trabalham, elas são minoria e, é oportuno lembrar, a edição em questão destina-se a homenagear as mulheres, por conta do Dia Internacional da Mulher. Além disso, os dados põem em cheque a perspectiva segundo a qual o *capital humano* acumulado, por si só, teria condições de funcionar como mobilizador social, uma vez que diferenças de gênero, como evidenciam os dados acima, mas provavelmente aquelas de outra natureza, como raça e classe, também ajudam a explicar histórias que diferem das exitosas performances no limitado mercado de trabalho exibidas pelo jornal.

Como o discurso do jornal reforça a relação de causalidade entre o acúmulo de *capital humano* e o sucesso profissional, o caderno *Empregos & Negócios* acaba funcionando como um grande mercado para o setor educacional. Um variado cardápio de ofertas de pacotes educacionais ocorre em diversos níveis: cursos que preparam para concursos, ensinam novas profissões, formam empreendedores, atualizam profissões, ensinam a utilizar técnicas e a manusear instrumentos. É o mercado do *capital humano* representando a "expansão e a generalização do universo mercantil, causando impacto não apenas na realidade das 'coisas materiais' como também na materialidade da consciência" (GENTILLI, 1995, p. 228).

A oferta de produtos educacionais ocorre a partir de três registros. Sob a forma de anúncios publicitários, nas páginas 1, 3 e 8; Através de notas e, neste caso, ela aparece nas colunas *Estágios*, *Curtas*, *Cursos* e *Encontre a sua Pós-Graduação*, disponibilizada aos anunciantes gratuitamente; e como notícia-mercadoria[42], que se apresenta tanto nas matérias ao longo do caderno, como em uma seção especifica sobre Educação, na página 4, cujo subtítulo, nos cadernos pesquisados, é variável[43].

A notícia-mercadoria tem uma importância significativa para o caderno. Trata-se de um sofisticado mecanismo a partir do qual um poderoso formador de opinião pública, o jornal, *faz saber* sobre Trabalho e Educação por intermédio das competências discursivas – palavras, imagens, vozes - de outros campos. Vozes autorizadas, consideradas competentes,

---

[41] IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento. *Pesquisa Mensal de Emprego: algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho 2003-2008*. Disponível < http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento>. Acessado em 11.04.09.

[42] Diferentemente da propaganda que se realiza a partir de anúncios pagos, as modernas técnicas de relações públicas promovem seus produtos e serviços, de forma "não paga", por intermédio da veiculação de notícias "reais" na mídia. As informações presentes na propaganda são unilaterais, não contam toda a história, não apresentam alternativas, posto que o sujeito da fala é alguém diretamente interessado nela, o próprio anunciante. "A mensagem (qualidade) pode estar certa, mas o mensageiro (propaganda) está errado. A propaganda não tem credibilidade. Não acreditam nela porque os consumidores a consideram tendenciosa. A propaganda é a voz do vendedor" (AL RIES, 2002, p. 95). Já nas ações de Relações públicas a "mensagem tem credibilidade porque vem de uma fonte supostamente imparcial. Além disso, você espera que a mídia lhe conte coisas que nunca ouviu falar. Isso é que é notícia" (2002, p. 65).

[43] Nas edições dos dias 15.02.09, 22.02.09, 01.03.09, 08.03.09 e 15.03.09 a seção utiliza a rubrica *Educação*, enquanto as edições 01.02.09 e 08.02.09, respectivamente, denominam a seção de *Idiomas* e *Qualificação*.

originadas de *agentes soberanos*. Assim, ao reforçar a importância do discurso do capital humano, o jornal estaria a criar um cenário apropriado para os anúncios publicitários sobre produtos educacionais, na medida em este seria um terceiro a expressar a importância destes produtos. Um terceiro neutro, crível e idôneo a indicar a necessidade de consumo de determinados produtos causa um efeito positivo maior do que a auto-indicação do anunciante. Fonte comprometida e diretamente interessada na indicação. Prática sutil, onde a jornalismo "verdadeiro", aquele teoricamente responsável pela veiculação de fatos que compõem, conforme discussão estabelecida no primeiro capítulo, a realidade, acaba submetido a poderosas estratégias de marketing, propagada e relações públicas.

De um total de quarenta e nove (49) anúncios analisados, trinta e oito (38) são de cursos de pós-graduação; nove (9) de cursos profissionalizantes; quatro de (4) cursos diversos e um cuja instituição não informa quais cursos são oferecidos, indicando apenas que as matrículas estão abertas. Assim, parece natural a ampliação da oferta de cursos, transformando a educação em uma mercadoria bastante rentável. Inverte-se o jogo: são as estratégias mercadológicas do marketing educacional, criando necessidades educacionais. Na arena do consumo, e sem as marcas do processo que a originou, a mercadoria educação segue as tendências do mercado: inovação e prática profissional, conforme os anúncios que se seguem:

> Faça Especialização na PUC-SP sem sair de Salvador. Últimas vagas. CESE/Facomercioba[44].
>
> Quem tem visão de futuro jamais vira passado. [Foto de Mahatma Gandhi]. Inovação. Esta é a palavra de ordem da Pós-Graduação Unijorge. Além da grande variedade de cursos, da titulação dos professores, do conteúdo voltado para o mercado, da metodologia prática e do mais moderno centro de formação profissional da Bahia, a Pós Unijorge vai mais além: traz as novidades do mercado mundial e antecipa as tendências de cada área. Isso é mais do que se atualizar, é inovar. Afinal, quem enxerga adiante nunca fica para trás. Mais de 30 cursos que antecipam as tendências do mercado. Agende sua entrevista e entre para este time de Vanguarda. Unijorge: á frente do seu tempo[45].
>
> Pós-Graduação Lato Sensu. Faculdade São Tomaz de Aquino. A única escola genuinamente baiana que oferece o ensino da creche à Pós-Graduação. São Tomaz de Aquino. Questão de Responsabilidade. Matricule-se Já[46].
>
> Uns se atualizam. Outros são sempre atuais. Pós-Graduação Unijorge[47].
>
> Pós-Graduação UNIFACS. Onde os grandes profissionais e as grandes novidades se encontram. A Pós-Graudação UNIFACS está com seis novos cursos e sete já existentes cheios de novidades. Aproveite e faça uma das melhores Pós-Graduações do Brasil UNIFACS: a melhor[48].
>
> Fazer bem-feito é fazer para sempre. [Foto de Charles Chaplin]. Pós-Graduação Unijorge.[49]

---

[44] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 01.02.09, p. 3.

[45] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 01.02.09, p. 1. A campanha publicitária da Unijorge utiliza três personalidades de diferentes áreas para ilustrar seus anúncios: Albert Eistein, Charles Chaplin e Mahatma Gandhi. A imagem de cada um deles vem acompanhada de uma frase, um texto e os trinta cursos oferecidos pela instituição. As frases são diferentes, mas o texto é o mesmo para as três personalidades. Na descrição dos outros anúncios será apresentada apenas a frase que os diferencia. Os anúncios foram publicados em duas páginas do jornal (1 e 8), alternadamente. Possuem o mesmo layout, sendo que o anúncio da página 8 tem uma versão menor porque não traz os trinta cursos ministrados.

[46] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 08.02.09, p. 3.

[47] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 15.02.09, p. 1.

[48] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 01.03.09, p. 1.

[49] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 01.03.09, p. 1.

> Pós-Graduação. Facinter. Fatec Internaciona. IBPEX. Em todo o Brasil destacando os melhores profissionais. (Foto de Brito Jr. Jornalista e apresentador). Curso presencial em Salvador e Camaçari[50].
> Quem tem visão de futuro jamais vira passado [Foto de Mahtma Gandhi][51] Pós-Graduação Unijorge.
> Podia ser a reunião da diretoria, mas é a do trabalho em grupo mesmo. Eduardo Bitencourt – MBA em Finanças Corporativas; José Carlos Frias – MBA em Gestão de Projetos Veiculares Ford motor Company; Jean Mário Silva – MBA em Logística Empresarial – Gerente Geral Lojas Américanas. Pós-FGraduação UNIFACS. Onde os grandes se encontram. Universidade Salvador: qualidade que o mercado comprova[52].
> Curso Preparatório PMP. Aumente sua empregabilidade e remuneração tornando-se um profissional certificado PMP. As maiores empresas jáadotaram as melhores práticas do PMI, portanto a certificação PMP será seu grande diferencial competitivo,em um mercado extremamente carente de profissionais especializados. 2ª Turma.WSB[53].

As estratégias criativas utilizadas pelos anúncios impõem, em sua grande maioria, o raciocínio lógico, onde o leitor-consumidor é convocado a evoluir da "lógica" de uma situação, para o produto em destaque. Assim, são evocadas situações como as trabalhadas nos anúncios da UNIFACS, em que o universo empresarial é transportado para o universo acadêmico: "podia ser a reunião da diretoria, mas é trabalho em grupo mesmo" e "onde os grandes profissionais se encontram"; ou o caso do curso preparatório PMP onde as razões para a escolha do curso são racionalmente construídas: aumento de empregabilidade, remuneração e diferencial competitivo; ou mesmo o caso dos anúncios que apresentam apenas tabelas com o nome da organização promotora dos cursos, os cursos a serem ministrados, a data, o local e as formas de contato. Uma outra estratégia criativa empregada é aquela que elege um detalhe definidor do produto serviço. Do particular para o geral, onde o detalhe confere prova de coerência para o todo: "faça especialização na PUC-SP sem sair de Salvador" e "curso presencial em Salvador" .

Já os anúncios da Unijorge trabalham com uma estratégia que, sem falar nos concorrentes, evidencia as conseqüências do não-consumo do seu produto: parar no tempo, ficar para trás: "afinal, quem enxerga adiante nunca fica para trás". Ao mesmo tempo que buscam humanizar e comover o leitor-consumidor, fazendo referência a grandes personalidades, em diferentes áreas, da história da humanidade: Charles Chaplin, Mahatma Gandhi e Albert Eisntein.

Uma outra estratégia da qual se valem as instituições na redação dos seus anúncios é o uso de testemunhos, buscando legitimidade para seus produtos. Os testemunhos podem ser tanto de celebridades, como de profissionais da área. Vale também usar o apelo emocional: "a única escola *genuinamente* baiana que oferece o ensino da creche à Pós-Graduação". Busca-se o sentimento de pertencimento local, sobretudo em um universo onde as instituições de ensino superior atravessam um momento difícil, onde muitas delas, para se manterem no mercado, tiveram que se associar a grupos educacionais nacionais ou internacionais.

Percebe-se, nos anúncios, que o conhecimento a ser adquirido presta-se aos interesses do mercado. Desse modo, o universo acadêmico ganha valor *quando* o mercado está presente nele através dos seus conteúdos, das suas práticas ou dos seus profissionais: "conteúdo

---

[50] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 01.03.09, p. 3.
[51] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 08.03.09, p. 1.
[52] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 15.03.09, p. 1.
[53] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 15.03.09, p. 3.

voltado para o mercado, da metodologia prática"; "as maiores empresas já adotaram as melhores práticas do PMI, portanto a certificação PMP será seu grande diferencial competitivo"; "Você já pode ser colega deles" ; "Pós-graduação UNIFACS, onde os grandes profissionais se encontram"; e "podia ser a reunião da diretoria, mas é a do trabalho em grupo mesmo". Estabelece-se, portanto, uma grande dicotomia entre a teoria e prática, de modo que o valor de uso instrumental da Educação é superdimensionado.

Outro aspecto valorizado pelos anúncios é a força do novo. A necessidade de enunciar a mobilidade, a flexibilidade: "quem tem visão de *futuro* jamais vira passado. (...) Isso é mais do que se a*tualizar*, é *inovar*. Afinal quem enxerga *adiante* nunca fica para trás"; "Uns se *atualizam*. Outros são sempre *atuais*."; "A Pós-Graduação da UNIFACS está com seis *novos* cursos e sete já existentes cheios de *novidades*". E como a concorrência é muito grande entre os vários estabelecimentos de ensino que estão a mercar os seus produtos em um saturado "balaio de bens culturais", a produção de novos produtos e serviços com o escopo de atrair clientes e, sobretudo, mantê-los, transforma o processo de inovação tecnológica ininterrupto e o mercado extremante volátil.

Neste contexto, é fundamental agregar valores ao produto de modo a conferir ao mesmo um diferencial. Diferencial para o aluno-cliente-profissional que ganha um currículo especial, único, capaz de atrair a atenção em um processo de seleção. Assim, a escolha por um curso, mas, também, pela instituição de ensino mantenedora do mesmo, acaba engendrando um importante princípio *de diferenciação*: Diz-me que curso fazes, e onde fazes, e eu direi quem tu és! É a imagem se transformando em mercadoria e obrigando as instituições de ensino a fortalecerem suas marcas, suas identidades corporativas, de modo a, também elas, estabelecerem uma diferença. Aí, a publicidade opera manipulando gostos e opiniões, na medida em que cria desejos sem qualquer relação direta com a imagem-mercadoria divulgado(a)/vendido(a). A descartabilidade e a efemeridade da imagem-mercadoria reduz seu tempo de manipulação, sendo, pois, imprescindível seu descarte ou sua troca veloz. Daí a necessidade de as organizações buscarem uma renovação constante, sobretudo discursivamente.

Joga-se, então, o jogo das grandes estratégias de comunicação institucional, onde a imagem da organização requer um grau cada vez mais acentuado de sofisticação para criar ou conservar referencias de credibilidade e estabilidade, ao mesmo tempo em que se acentua a necessidade de adaptabilidade, dinamismo, inovação e flexibilidade do objeto, material ou humano, da imagem. E nessa disputa vale quase tudo: "Quem tem visão de futuro jamais vira passado". "Uns se atualizam. Outros são sempre atuais". "Fazer bem feito é fazer para sempre". Mas não é contraditório anunciar que não deseja ser passado, deseja o futuro e, ao mesmo tempo desejar ser para sempre? Um eterno presente? Aparentemente são perspectivas que se anulam, mas que fazem parte dos *jogos de linguagem*.

Os discursos produzidos pelas instituições de ensino em análise, através dos anúncios publicitários, interpelam imediatamente aquela que os apresenta, aqueles a quem se dirige e o referente que eles interrogam. Não é por acaso que os anúncios falam, põem, portanto em combate, estratégias de comunicação que visam, através de um "*lance de linguagem*" atualizar seus discursos. Sob esta perspectiva, "os novos cursos e os cursos com novidades", a inovação, que é mais do que atualização, a construção do conhecimento, o lugar de encontro dos grandes profissionais, portanto do mercado, devem ser percebidos como um movimento de "deslocamento", uma alteração, um "contragolpe" do mercado de produtos educacionais, a partir das novas exigências do mundo produtivo.

Das instituições anunciantes analisadas, duas se destacam: UNIFACS e Unijorge. Não apenas pela freqüência e tamanho dos anúncios, mas pelo fato de suas campanhas publicitárias evidenciarem um processo de construção "profissional" de uma imagem de marca que represente um conceito em educação para seu público consumidor. Isso significa

uma disputa pelo direito de pautar o mercado, de ser referência, ou seja, ser capaz de criar ou recriar produtos ou serviços a fim de gerar novos conceitos. Uma, a Unijorge, quer ser reconhecida como instituição de vanguarda, à frente do seu tempo, capaz de antecipar as tendências do mercado. A outra, UNIFACS, é o próprio mercado, na medida em que os grandes profissionais lá se encontram.

O que não se pode perder de vista, e que as estratégias publicitárias aqui analisadas tentam ocultar, é que o falso consenso sobre o qual se assenta a representação do *capital humano* como um "ajuste", um detalhe que uma vez adquirido resolve a questão do desemprego, impede a percepção de que

> a qualificação, mais do que o aprendizado de um conjunto de rotinas vinculadas a um posto de trabalho, centrada no 'saber-fazer', implica por ser relação e construção social – complexa, contraditória e multideterminada – a percepção ampla de objetivos, conteúdos e métodos, o que incluiria, por exemplo, a dimensão social do trabalho, autonomia do trabalhador e qualificações tácitas, construídas no cotidiano do trabalho (e fora dele) e não transmissíveis por processos educativos tradicionais. Em outras palavras, a qualificação nunca é apenas técnica, sendo sempre 'qualificação social e profissional' (LIMA, 2007, p. 63).

Se o investimento em educação e o conseqüente incremento em *capital humano* não resultam necessariamente em garantia de emprego e este passou a depender, cada vez mais, de um conjunto de competências técnicas e comportamentais formadas a partir de habilidades, experiências e posições sociais que subjetivam a qualificação através do incentivo às virtudes, atitudes e disposições motivacionais diversas que nem sempre dependem de uma aprendizagem sistemática, institucionalizada, resta aos *experts* em mercado do trabalho justificar o uso de critérios cada vez mais sutis e distantes da lógica racional evocada pelo mercado.

> 'quem sabe um pouco de *carisma*, *simpatia e sorte* complementem este perfil. Na verdade, é uma composição de vários fatores para se tentar driblar este cenário', avalia Cássia Albuquerque, consultora organizacional e sócia de capital humano da Alcance Soluções Empresariais.[54]"

A busca constante pela autovalorização no mercado de trabalho, transforma a existência humana, em todas as suas dimensões, em um processo constante de acúmulo de *capital humano.* Passa a ser objeto de atenção dos consultores, em função da sutileza dos critérios definidores de uma vaga no mercado de trabalho, modos de falar, vestir, portar-se, ser e estar no mundo. Tudo passa a ser um detalhe que pode fazer toda diferença na vida profissional de um candidato ou de alguém que deseja permanecer no seu emprego, em fim, todas as situações parecem ser propícias para o acúmulo de *capital humano*. Como elaborar um currículo? O que vestir? Como se comportar? Casar ou não casar? O trecho que se segue é emblemático:

> Tenho 26 anos e estou fazendo planos para casar. Meu noivo e eu trabalhamos em empresas diferentes. Minha carreira decolou, mas a dele nem tanto. Ele tem reclamado do meu trabalho. O que posso fazer? Será que devemos nos casar agora? Paula.
> *Sugiro que não se casem* até resolver este impasse profissional. Se sua carreira decolou, você precisa de um marido que a ajude a progredir

[54] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 15.03.09, p. 3, grifo meu.

> ainda mais, não de alguém que lhe peça para desacelerar. Seu noivo necessita de uma esposa compreensiva e você d eu marido compreensivo. A não ser que um de vocês encare com firme disposição uma mudança de atitude o que não é o caso, já que um quer que o outro mude – o casamento seria *um* ***investimento de altíssimo risco***[55].

Em diversas passagens da *História*, casamento e negócios caminharam juntos. O problema, aqui, é quando, casamentos de pessoas comuns, com suas *histórias* cotidianas, comezinhas, revelam a "passagem do espaço público à condição de privacidade intimista, mas, sobretudo a perda de fronteira entre ambos, abrindo comportas para formas inéditas de despotismo" (CHAUÍ, 2000, p.387). E o maior de todos os déspotas é o mercado. Ele "exige" (formação, comportamento, conhecimento), "contrata", "escolhe" (profissionais, áreas de interesse, escolas e programas de pós-graduação "de qualidade"), "premia". Precisa ser "encarado", possui uma "visão".

No conjunto das vozes observadas e no contexto das suas falas uma se faz ausente. Os sindicatos. A ausência dessa voz torna o compromisso publicamente assumido pelo jornal junto ao seu leitor-consumidor, qual seja, veicular "reportagens sobre carreira, *mundo do trabalho*, perfil de profissões, oportunidades de empregos e serviços", impossível de se fazer cumprir. Como retratar o mundo do trabalho sem que a voz dos trabalhadores organizados se faça ouvir? Censura. "O poder se exerce acompanhado de um certo silêncio" (ORLANDI, 2007, p. 101). Trata-se, prossegue a autora, de uma

> interdição da inscrição do sujeito em formações discursivas determinadas, isto é, proíbem-se certos sentidos porque se impede o sujeito de ocupar certo lugares, certas posições. Se se considera que o dizível define-se pelo conjunto de formações discursivas em suas relações, a censura intervém a cada vez que se impede o sujeito de circular em certas regiões determinadas pelas diferentes posições. Como a identidade é um movimento, afeta-se assim esse movimento. Desse modo, impede-se que o sujeito, na relação com o dizível, identifique-se com certas regiões do dizer pelas quais ele se representa como socialmente responsável, como autor" (2007, 104).

Ao impedir a circulação de um determinado sentido, o caderno opera o silenciamento, põe em silêncio um discurso. E, no entanto, a produção de mercadorias a partir do trabalho assalariado coloca fora do alcance daqueles que efetivamente trabalham boa parte do conhecimento, das decisões técnicas, bem como do aparelho disciplinar que lhes dizem respeito. "A educação, o treinamento, a persuasão, a mobilização de certos sentimentos sociais (a ética do trabalho, a lealdade dos companheiros, o orgulho local ou nacional) e propensões psicológicas (a busca da identidade a partir do trabalho, a iniciativa individual ou solidariedade social) desempenham um papel claramente presentes na formação de ideologias dominantes" (HARVEY, 2001, p. 119). Os meios de comunicação de massa como já foi aqui comentado, operam como um dos dispositivos através dos quais os processos de formação de discursos ideologicamente hegemônicos buscam construir noções de realidade. Se o discurso jornalístico hierarquiza, tematiza, seleciona, semantiza, produz e reproduz sentidos sobre a relação trabalho educação, conforme foi observado através da leitura do caderno *Empregos & Negócios*, ele o faz mediante a interdição de um importante ator social: aquele que representa o trabalhador: o sindicato.

[55] *A Tarde, Empregos & Negócios*, 01.03.09, p. 3, grifo meu

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 9ª ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP. Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2003.

BOURDIEU, Pierre. *Razões práticas*: *sobre a teoria da ação*. Tradução de Mariza Corrêa. 4ª ed. Campinas, São Paulo: Papirus, 2003.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. 5ª ed. Tradução de Iraci D. Poleti. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

CHARAUDEAU, Patrick. *Discurso das mídias*. Tradução de Ângela S. M. Corrêa. São Paulo: Contexto, 2006.

CHAUÍ, Marilena. *Público, Privado e Despotismo*. In: NOVAES, Adauto (org.) *Ética*. São Paulo: Cia das Letras, 2000.

FONTENELLE, Isleide Arruda. *O nome da marca*: McDonald´s, fetichismo e cultura descartável. São Paulo: Boitempi, 2002.

FRIGOTTO, Gaudêncio. *A produtividade da escola improdutiva: (re) exame das relações entre educação e estrutura econômico-social e capitalista*. 4ed. São Paulo:Cortez, 1993.

GENTILLI, Pablo. *Os delírios da razão: crise do capital e metamorfose conceitual no campo educacional*. In: GENTILLI, Pablo et al. *Pedagogia da Exclusão*: crítica ao neoliberalismo em educação. Tradução de Vânia Paganini Thurler e Tomaz Tadeu da Silva. 11ª Ed. Petrópolis, Vozes, 1995.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna*: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 10ª ed. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo. Edições Loyola,, 2001.

IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento. *Pesquisa Mensal de Emprego: algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho 2003-2008*. Disponível < http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento>. Acessado em 11.04.09.

LIMA, Antônio Almerico. *A qualificação no sistema público de emprego: uma análise a partir das resoluções do CODEAFAT*. In: SAUL, Ana Maria & FREITAS, José Cleber (orgs.). Políticas Públicas de qualificação: desafios atuais. UNITRABALHO, São Paulo, A+ Comunicação, 2007.

FAUSTO NETO, Antônio. *Comunicação e mídia impressa*: estudo sobre a AIDS. São Paulo: Hacker Editores, 1999.

KUENZER, Acácia. Ensino de 2º Grau: o trabalho como princípio educativo. 3ª ed. São Paulo: Cortez, 1997.

OLIVEIRA, Roberto Véras. A *qualificação profissional como política pública*. In: SAUL, Ana Maria & FREITAS, José Cleber (orgs.). Políticas Públicas de qualificação: desafios atuais. UNITRABALHO, São Paulo, A+ Comunicação, 2007.

ORLANDI, Eni Puccinelli. *As formas do silêncio: no movimento dos sentidos*. 6ª ed. Campinas, SP.Editora da UNICAMPI, 2007.

JORNAIS

A Tarde, Empregos & Negócios, 01.02.09.

A Tarde, Empregos & Negócios, 08.02.09.

A Tarde, Empregos & Negócios, 15.02.09.

A Tarde, Empregos & Negócios, 22.02.09.

A Tarde, Empregos & Negócios, 01.03.09.

A Tarde, Empregos & Negócios, 08.03.09.

A Tarde, Empregos & Negócios, 15.03.09.

AS CONDIÇÕES DO TRABALHO NÃO ESPECIALIZADO NA CANA-DE-AÇÚCAR E NA CONSTRUÇÃO CIVIL

Seção Temática 2 - Políticas públicas ativas e passivas de mercado de trabalho, emprego, trabalho e renda

1º Autor: Niemeyer Almeida Filho
Instituto de Economia
Universidade Federal de Uberlândia
e-mail: nafilho@ufu.br

2º Autor: Carlos Alves do Nascimento
Professor Adjunto II
Instituto de Economia
Universidade Federal de Uberlândia
e-mail: can@ie.ufu.br

3º Autor: Guilherme Carrijo Rodovalho Rodrigues Martins
Graduando do Curso de Ciências Econômicas
Instituto de Economia
Universidade Federal de Uberlândia
Pesquisador de Iniciação Científica CNPq/UFU, Processo: F-024/2008.
e-mail: guilherme.crrm@gmail.com

RESUMO
O artigo objetiva comparar a qualidade do emprego dos trabalhadores sem qualificação na cana-de-açúcar e na construção civil. A motivação dessa comparação explica-se pelos prognóstico acerca da eliminação futura da ocupação no corte da cana. Nesse cenário, a construção civil seria uma alternativa de absorção desses trabalhadores. Os resultados obtidos mostram que as condições de trabalho decorrentes dessa troca de setor de ocupação não melhorariam.

Palavras-chaves: mercado de trabalho, qualidade do emprego, cana-de-açúcar, construção civil.

AS CONDIÇÕES DO TRABALHO NÃO ESPECIALIZADO NA CANA-DE-AÇÚCAR E NA CONSTRUÇÃO CIVIL

RESUMO
O artigo objetiva comparar a qualidade do emprego dos trabalhadores sem qualificação na cana-de-açúcar e na construção civil. A motivação dessa comparação explica-se pelos prognóstico acerca da eliminação futura da ocupação no corte da cana. Nesse cenário, a construção civil seria uma alternativa de absorção desses trabalhadores. Os resultados obtidos mostram que as condições de trabalho decorrentes dessa troca de setor de ocupação não melhorariam.

Palavras-chaves: mercado de trabalho, qualidade do emprego, cana-de-açúcar, construção civil.

1. INTRODUÇÃO

A crise do capitalismo que se estabeleceu em nível global a partir dos problemas estruturais de funcionamento do mercado *subprime* americano, embora ainda não tenha desenhado os seus contornos definitivos, alterou significativamente o conteúdo das políticas públicas nacionais. Ao contrário de uma situação em que a primazia do mercado como instância de regulação social era tida como indiscutível, há na conjuntura atual uma clara prioridade para as políticas de intervenção do Estado, sobretudo aquelas que se voltam para o estímulo à atividade econômica e para a geração ou manutenção do nível de emprego.

Nessas circunstâncias, a discussão se volta para o tipo e foco da política de intervenção nas economias nacionais, espaço em que o consenso em torno da crucialidade da ação do Estado converte-se numa polêmica sobre as ações que são mais efetivas. As razões para isto são óbvias e estão colocadas pela enorme diversidade das economias nacionais. A "regra de ouro" nessas condições vem sendo o estímulo aos setores que apresentem o maior potencial de gerar resultados para o conjunto da economia, pelos seus encadeamentos intersetoriais e, mesmo, pelo seu maior porte relativo.

No Brasil, dois setores ganham proeminência por razões diferentes. O primeiro deles é o setor da construção civil pela importância relativa na geração de empregos, ademais de ser um setor de baixas exigências de qualificação profissional, pelo menos para uma parcela relevante dos seus postos de trabalho. O outro é o setor agrícola de produção de cana-de-açúcar, pelo dinamismo dos últimos anos, em especial pela sua condição de produtor de uma alternativa energética ao petróleo. Também neste caso apresenta-se a possibilidade de inserção de mão-de-obra de baixa qualificação, embora aqui a pressão da demanda por energia estimule a diversificação produtiva e a inovação tecnológica, com efeitos sobre o emprego agregado do setor ainda desconhecidos.

Registre-se que o desempenho da economia brasileira no último trimestre de 2008 impôs ao Governo Federal a urgência de ações de promoção da atividade econômica:

> "Em janeiro, o emprego na indústria recuou 1,3% frente ao mês anterior, na série livre de influências sazonais, quarto resultado negativo consecutivo, acumulando queda de 3,9% desde setembro do ano passado. O índice de média móvel trimestral em janeiro (-1,3%) acentuou o ritmo de queda frente ao mês anterior (-0,9%), com retração de 2,4% entre setembro e janeiro. Em relação a janeiro de 2008 a redução foi de 2,5%, segunda taxa negativa consecutiva nessa comparação e menor resultado da série histórica. O indicador acumulado nos últimos doze meses, em trajetória descendente desde agosto (3,0%) do ano passado, atingiu em janeiro taxa de 1,6%, sua marca mais baixa desde setembro de 2007 (1,5%)." (comentários do IBGE à Pesquisa Industrial Mensal de Emprego e Salários de janeiro)

Nessas circunstâncias, a escolha da construção civil como setor prioritário nas ações emergenciais de governo parece natural. Além do que já foi ressaltado quanto a esse setor, especialmente nos períodos de recessão ou depressão, assume-se que na presente conjuntura os postos de trabalho menos qualificados venham a apresentar maior mobilidade, tanto pelos custos menores de demissão quanto pela maior facilidade relativa de recontratação. Portanto, o estímulo ao setor de construção civil poderia resultar rapidamente em geração de novos postos de trabalho.

O Governo Federal, seguindo esta lógica de operação, lançou em março deste ano o programa Minha Casa Minha Vida, que envolverá recursos da ordem de R$ 60 bilhões, dos quais R$ 34 bilhões a serem liberados por meio de subsídios, com recursos da União, FGTS e BNDES, e R$ 26 bilhões provenientes dos financiamentos do FGTS (recurso oneroso). O programa, oficializado por meio de Medida Provisória, entrará em vigor a partir do dia 13 de abril. O objetivo é construir 1 milhão de casas populares, reduzindo em 14% o déficit habitacional do País.

O outro setor importante na geração de empregos, sobretudo os de baixo nível de qualificação, é o sucroalcooleiro. Neste caso, a característica distintiva importante para a conjuntura vinha sendo o seu dinamismo (crescimento acima da média da economia) pelo aumento do consumo, provocando investimentos de ampliação da capacidade produtiva e de relocalização de usinas em direção ao Sudeste. A expansão vinha sendo feita em parte por capitais externos na busca de fontes de lucros extraordinários, numa atividade que parecia apresentar enorme potencialidade pela fragilidade das fontes energéticas tradicionais de suportar o longo ciclo de crescimento da economia mundial. Contudo, à diferença da Construção Civil, a expansão da produção vinha ocorrendo com incorporação tecnológica, com efeitos negativos sobre o nível de emprego, sobretudo para postos de trabalho de baixa exigência de qualificação, caso do cortador de cana.

Ressalte-se que as inovações tecnológicas ou organizacionais, para não impulsionar o desemprego agregado, exigem compensações de expansão em outras atividades. Segundo Baltar (2003), historicamente o setor da indústria de construção civil representou a porta de entrada no mercado de trabalho urbano para grande número de trabalhadores de baixa qualificação, oriundos das áreas rurais. Assim, aí se apresenta uma possível compensação aos efeitos negativos sobre o emprego dos trabalhadores decorrente de inovações no setor sucroalcooleiro.

Colocada essa referência de fundo, o presente trabalho pretende realizar um exercício sobre os efeitos da expansão desses dois setores sobre a qualidade do emprego de baixa qualificação nos anos de 2002, 2005 e 2007. A motivação para isto já foi antecipada, pois trabalhadores que atuam nesses setores e postos de trabalho não têm alternativas de emprego, o que evidenciaria um grave problema social.

A hipótese é que o setor sucroalcooleiro, embora dinâmico, não gera postos de trabalho de baixa qualificação, liberando ao contrário este tipo de mão-de-obra. Tais

trabalhadores não têm alternativa natural de reinserção no mercado de trabalho, especialmente no espaço rural de origem. O setor de construção civil, que seria uma das principais opções, não vem ampliando estruturalmente o seu nível de emprego, incluindo aqueles de baixa qualificação. O resultado é um aumento do desemprego.

O exercício será feito em uma macrorregião e em dois estados onde esses efeitos casados são importantes: Nordeste, São Paulo e Minas Gerais. O foco da nossa atenção será a comparação da qualidade do emprego dos trabalhadores do setor sucroalcooleiro e da construção civil nessas três áreas. Em 2007, o contingente de trabalhadores na cana-de-açúcar nas regiões em análise era de aproximadamente 356 mil pessoas, e o contingente de trabalhadores na construção civil era de 658,3 mil, segundo os microdados da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios – PNAD.

A questão consiste em investigar as mudanças nas condições de trabalho do trabalhador de baixa qualificação em uma situação onde haveria uma migração da Cana-de-açúcar para a Construção Civil: as condições de trabalho piorariam, melhorariam ou permaneceriam as mesmas? Além disso, pergunta-se se a intensidade das mudanças depende das regiões onde são realizadas.

Para viabilizar o exercício construiu-se um Índice de Qualidade do Emprego (IQE) baseado em um conjunto de variáveis e indicadores parciais, de modo a se realizar a comparação da qualidade do emprego dos assalariados sem especialização entre o setor da Cana-de-açucar e o setor da Construção Civil nos estados de Minas Gerais, São Paulo e na região Nordeste, em 2002, 2005 e 2007. O referido índice está detalhado na seção da metodologia.

O artigo está organizado em três seções, além desta introdução. Na primeira, apresenta-se a metodologia de aferição da qualidade do emprego desses dois setores. Na segunda seção, faz-se uma avaliação aproximada dos efeitos que a dinâmica desses setores pode apresentar para o grupo de trabalhadores de baixa qualificação. E, por fim, na última seção são tecidas as considerações finais.

2. METODOLOGIA

A fonte dos dados utilizados para o cálculo do Índice de Qualidade do Emprego na cana-de-açúcar e na construção civil, nos estados de Minas Gerais, São Paulo, Ceará, Pernambuco e Alagoas foram os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo IBGE. No Nordeste são os estados do Ceará, Pernambuco e Alagoas os que produziram, em 2007, 85,0% da cana-de-açúcar da região, razão pela qual trataremos esses três estados como representantes da região Nordeste neste trabalho, o que significa que doravante os chamaremos apenas de Nordeste.

Os anos selecionados para o estudo são 2002, 2005 e 2007[1]. Para as atividades selecionadas, todos os dados referem-se ao trabalho único ou principal que as pessoas de dez anos ou mais tinham na semana de referência da pesquisa, normalmente a última ou penúltima do mês de setembro.

[1] Não usaremos a PNAD de 2001 porque a partir de 2002 a Classificação Brasileira de Ocupação – CBO-Domiciliar – e a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE-Domiciliar – passaram a ser adotadas para a classificação das ocupações e atividades investigadas na PNAD. Essa alteração acarretou profundas divergências entre vários tipos de atividades que até a PNAD 2001, por exemplo, eram consideradas 'Prestação de serviços' (do tipo 'Serviços de reparação e manutenção de veículos automotores'), passando a ser enquadradas, a partir da PNAD 2002, como 'Comércio e Reparação' (do tipo 'Comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas; e comércio a varejo de combustíveis').

A questão que identifica a ocupação das pessoas, no questionário da PNAD, é "q*ual era a ocupação que exercia no trabalho que tinha na semana de 24 a 30 de setembro?"* Entende-se por ocupação o cargo, função, profissão ou ofício que a pessoa exercia (Del Grossi, 1999).

A partir da identificação da ocupação, o IBGE definiu as seguintes posições na ocupação para as pessoas que foram consideradas ocupadas na semana de referência: a) assalariado[2]; b) conta-própria[3]; c) empregador[4]; d) trabalhador não-remunerado[5]. Trabalharemos apenas com os dados dos empregados/assalariados, na cana-de-açúcar e na construção civil, em algumas ocupações agrupadas por características comuns. O objetivo é comparar trabalhos de densidades e conteúdos semelhantes (assalariado com assalariado).

As variáveis selecionadas para análise das características dos trabalhadores empregados na cana-de-açúcar e na construção civil – ambos, para o que nos interessa, não especializados, sem qualificação – foram as seguintes: idade; horas trabalhadas por semana; carteira assinada; contribuição para a Previdência; remuneração (em salários mínimos); rendimento médio mensal no trabalho principal; e recebimento de auxílios (moradia, alimentação, transporte, educação e saúde).

Para os trabalhadores não especializados empregados nas atividades na cana-de-açúcar utilizaremos os códigos 6210 e 6229, da variável v9906[6], e o código 1105 da variável v9907[7]. Para os trabalhadores não especializados empregados nas atividades na construção civil utilizaremos os códigos 7152 e 7170 da variável v9906, e o código 45999 da variável v9907.

Método de Construção do Índice de Qualidade do Emprego (IQE)

Para construção do Índice de Qualidade do Emprego (IQE), os procedimentos básicos serão os seguintes, de acordo com a metodologia descrita por Kageyama e Rehder (1993) em Balsadi (2000) [8]:

a) Obtenção dos indicadores simples para 2002, 2005 e 2007, a partir das variáveis já trabalhadas nas PNADs. São eles: i) % de empregados com idade acima de 15 anos (Ninf), o que representa a proporção de trabalho não infantil empregada; ii) % de empregados com jornada semanal de até 44 horas (Jorn), o que corresponderia à participação dos empregados sem sobretrabalho; iii) % de empregados com carteira assinada (Cart); iv) % de empregados contribuintes da Previdência Social (Prev); v) rendimento médio mensal dos empregados no trabalho principal (Rend); vi) % de empregados com remuneração acima de 1 salário mínimo (Npob); vii) % de

[2] Pessoa que trabalhava para um empregador (pessoa física ou jurídica), geralmente obrigando-se ao cumprimento de uma jornada de trabalho e recebendo em contrapartida uma remuneração em dinheiro, mercadorias, produtos ou benefícios (moradia, comida, roupas, etc.).

[3] Pessoa que trabalhava conduzindo o seu próprio empreendimento, sozinha ou com sócio, sem ter empregado e contando, ou não, com a ajuda de trabalhador não-remunerado.

[4] Pessoa que trabalhava no seu próprio empreendimento, com pelo menos um empregado.

[5] Pessoa que trabalhava sem remuneração durante pelo menos uma hora por semana, em ajuda a membro da unidade domiciliar, que, por sua vez, era empregado, conta-própria ou empregador.

[6] V9906: Código de ocupação no trabalho principal da semana de referência.

[7] V9907: Código de atividade principal do empreendimento no trabalho principal da semana de referência.

[8] Balsadi (2000) foi o primeiro e único, no âmbito do Projeto Rurbano, a realizar esse estudo sobre a qualidade do emprego rural, cuja pesquisa focou o estado de São Paulo, e resultou na sua dissertação de mestrado.

empregados que recebiam auxílio moradia (Auxmor); viii) % de empregados que recebiam auxílio alimentação (Auxalim); ix) % de empregados que recebiam auxílio transporte (Auxtrans); x) % de empregados que recebiam auxílio educação (Auxeduc); xi) % de empregados que recebiam auxílio saúde (Auxsau).

Desses indicadores, apenas o rendimento médio mensal precisa ser padronizado para variar de 0 a 100, segundo a fórmula:

$$\frac{\text{valor} - \text{mínimo}}{\text{máximo} - \text{mínimo}} \times 100$$

Onde, o mínimo e o máximo são, respectivamente, os valores mínimo e máximo do rendimento encontrados em toda a série, possibilitando a comparação intertemporal.

b) Construção dos indicadores parciais, a partir das médias aritméticas dos indicadores originais, no sentido de captar três dimensões da qualidade do emprego, que estão relacionadas com o grau de formalização do trabalho, o rendimento obtido no trabalho principal e os auxílios recebidos pelos empregados. Assim, os três indicadores parciais serão obtidos da seguinte forma:

TRABFORMAL = (Ninf + Jorn + Cart + Prev)/4; indica o grau de formalização do trabalho e foi calculado dessa forma apenas para os homens;

TRABREND = (Rend $_{\text{padronizado}}$ + Npob)/2; agrega as duas variáveis de rendimento;

TRABAUX = (Auxmor + Auxalim + Auxtrans + Auxeduc + Auxsau)/5; agrega as variáveis de auxílios recebidos pelos empregados.

c) Obtenção do IQE a partir das médias ponderadas dos indicadores parciais. O peso de cada indicador parcial para a composição do Indicador de Qualidade do Emprego (IQE) buscará refletir as diferentes contribuições relativas e serão construídos pelo sistema convencional de pesos, isto é, pelo próprio proponente do índice, a partir de um sistema de prioridades. Serão feitas, portanto, três ponderações diferentes. A primeira, com o mesmo peso para os indicadores parciais, e a segunda e terceira, com pesos diferentes, aumentando-se o peso do indicador parcial de rendimento. Assim, as três ponderações utilizadas serão as seguintes:

$$IQE = 1/3\ TRABREND + 1/3\ TRABFORMAL + 1/3\ TRABAUX$$

$$IQE' = 0{,}40\ TRABREND + 0{,}40\ TRABFORMAL + 0{,}20\ TRABAUX$$

$$IQE'' = 0{,}50\ TRABREND + 0{,}30\ TRABFORMAL + 0{,}20\ TRABAUX$$

Como os indicadores originais não serão padronizados em função dos máximos e mínimos, com exceção do rendimento (mas, levou-se em consideração os valores da série toda), o IQE obtido é passível de comparação intertemporal.

Para essa comparação, ainda de acordo com Kageyama e Rehder (1993) em Balsadi (2000), trabalharemos com a idéia de progresso relativo, calculado pela fórmula:

$$\frac{\text{valor do índice em } t_1 - \text{valor em } t_0}{100 - \text{valores em } t_0} \times 100$$

O denominador mostra o máximo crescimento que seria possível a partir do ano inicial (progresso possível) e o numerador indica o crescimento obtido de fato no período considerado (progresso efetivo). A razão entre os dois valores compreende a velocidade

relativa da melhoria nas condições e qualidade do trabalho – Kageyama e Rehder (1993) em Balsadi (2000).

3. ANÁLISE DOS RESULTADOS DOS DADOS

A Tabela 1 mostra os Índices de Qualidade do Emprego – IQEs calculados para os trabalhadores de baixa qualificação empregados nas atividades do corte de cana-de-açúcar e nas atividades da construção civil. Observa-se que, do ponto de vista regional, a qualidade dos empregos dos trabalhadores da cana-de-açúcar, vista a partir dos indicadores, é superior em todos os anos considerados. Para alcançar esses resultados, um fator decisivo foi certamente o diferencial de rendimentos a favor do trabalhador na cana-de-açúcar, observado em praticamente todos os casos, em todos os anos e regiões analisadas. Esse diferencial certamente decorre do fato do cortador de cana ser remunerado conforme sua produtividade: quanto mais produtivo, maior a remuneração. Essa condição não ocorre entre os trabalhadores de baixa qualificação no setor da Construção Civil.

Como era de se esperar, os trabalhadores de São Paulo registram os melhores indicadores comparativos ao Nordeste e Minas Gerais em todas as dimensões do estudo . Em oposição, os trabalhadores no Nordeste são os que detêm as piores condições de trabalho.

Observa-se, ainda na Tabela 1, que em geral os indicadores são baixos – numa escala de zero a cem –, revelando que em ambas as ocupações os trabalhadores empregados encontram-se em condições relativamente piores, dados os indicadores parciais selecionados para a construção dos IQEs.

Contudo, para o que nos interessa, a Tabela 1 mostra que em um cenário futuro – médio ou longo prazo – se forem confirmadas os prognósticos de eliminação do corte manual da cana-de-açúcar e se os trabalhadores deste setor vierem a ser, em alguma medida, absorvidos pela construção civil, as condições de trabalho sofrerão uma piora.

Evidentemente, esta conclusão só tem validade para o curto prazo, pois a Construção Civil apresenta oportunidades de diferenciação do salário que o setor da Cana-de-açúcar não apresenta. Assim, os trabalhadores recém absorvidos pela construção terão que se adaptar ao novo emprego, o que paulatinamente poderá lhes oferecer possibilidades de seguir adquirindo qualificações no interior do próprio setor.

Tabela 1: Índices de Qualidade do Emprego, segundo grupos de ocupação selecionados: Nordeste, Minas Gerais e São Paulo, 2002, 2005 e 2007.

Anos	Nordeste		Minas Gerais		São Paulo	
	Cana-de-Açúcar	Construção	Cana-de-Açúcar	Construção	Cana-de-Açúcar	Construção
2002	33,9	29,7	52,3	33,0	53,2	35,8
2005	35,2	28,4	43,0	31,6	57,4	35,9
2007	35,5	27,3	48,3	36,6	55,5	41,4

Nota: O Nordeste compreende apenas Ceará, Pernambuco e Alagoas.
Fonte: Microdados da PNAD/IBGE. Elaboração própria dos autores.

A Tabela 2 apresenta os IQE's com uma ponderação (40-40-20) diferente da estabelecida para o cálculo dos IQEs da Tabela 1 (1/3-1/3-1/3). Os IQE's da Tabela 2 foram calculados com uma ponderação atribuindo menor peso ao indicador de auxílios, e pesos iguais aos indicadores de renda e trabalho formal.

Nota-se na Tabela 2 que houve uma melhora em todos os IQE's, nas três regiões e nos grupos de ocupações da cana-de-açúcar e da construção civil, o que revela o baixo peso do indicador parcial referente aos auxílios, fato que certamente sobrecarrega negativamente os rendimentos, no sentido da capacidade aquisitiva, e, portanto, de possibilidade de um maior bem-estar desses trabalhadores.

Não obstante essa melhora registrada nos IQE's (40-40-20), em relação aos IQEs (1/3-1/3-1/3), no geral permanece a constatação de que as condições de trabalho dos empregados no corte da cana-de-açúcar são melhores do que as condições de trabalho dos empregados do grupo de ocupações selecionadas da construção civil.

Observe-se que, a despeito dessa melhora, dos IQEs para o IQE's, na quase totalidade dos casos os indicadores ficam abaixo da média (50,0%) – única exceção observada para os empregados no corte da cana-de-açúcar no Estado de São Paulo, cujos indicadores ficaram acima dos 50,0%, sendo que em 2005 e 2007 atingiram 60,0%, no caso do IQE'.

Tabela 2: Índices de Qualidade do Emprego (Ponderação 40-40-20), segundo grupos de ocupação selecionados: Nordeste, Minas Gerais e São Paulo, 2002, 2005 e 2007.

Anos	Nordeste		Minas Gerais		São Paulo	
	Cana-de-Açúcar	Construção	Cana-de-Açúcar	Construção	Cana-de-Açúcar	Construção
2002	37,7	33,9	57,3	37,9	58,9	41,3
2005	39,2	32,6	48,3	36,4	62,7	40,8
2007	40,3	30,9	54,1	42,0	60,6	47,5

Nota: O Nordeste compreende apenas Ceará, Pernambuco e Alagoas.
Fonte: Microdados da PNAD/IBGE. Elaboração própria dos autores.

Na Tabela 3 a ponderação do IQE'' atribui maior importância ao indicador parcial da renda (50,0%) e, novamente, menor importância ao indicador parcial de auxílios (20,0%), atribuindo o peso de 30,0% ao indicador parcial de trabalho formal.

Considerando essa nova ponderação de cálculo dos IQE''s, a Tabela 3 mostra uma piora, em todos os casos observados, em relação aos IQE's (Tabela 2), porém, mantendo-se em um nível acima de todos os IQEs (Tabela 1). Isso mostra a precarização das condições de trabalho em indicadores – rendimentos salariais e auxílios diversos – relacionados diretamente com o poder aquisitivo dos grupos de ocupação selecionados nos ramos de atividade da cana-de-açúcar e da construção civil.

Tabela 3: Índices de Qualidade do Emprego (Ponderação 50-30-20), segundo grupos de ocupação selecionados: Nordeste, Minas Gerais e São Paulo, 2002, 2005 e 2007.

Anos	Nordeste		Minas Gerais		São Paulo	
	Cana-de-Açúcar	Construção	Cana-de-Açúcar	Construção	Cana-de-Açúcar	Construção
2002	34,0	32,2	56,6	36,5	56,4	41,7
2005	35,3	30,5	45,9	35,0	60,9	39,8
2007	35,9	27,5	51,9	40,2	57,5	47,2

Nota: O Nordeste compreende apenas Ceará, Pernambuco e Alagoas.
Fonte: Microdados da PNAD/IBGE. Elaboração própria dos autores.

As Tabelas 4, 5 e 6 mostram o progresso relativo dos IQEs, nas diferentes ponderações, nos períodos entre 2002 e 2007 e 2005 e 2007. No geral, do ponto de vista dos IQEs dos trabalhadores sem qualificação da construção civil, houve progresso relativo positivo, em praticamente todos os casos em Minas Gerais e São Paulo. Os IQEs dos trabalhadores não qualificados da cana-de-açúcar, nesses dois estados, é que teve um progresso relativo positivo somente em 2005-2007 (MG) e em 2002-2007 (SP). No Nordeste é que os trabalhadores não qualificados da cana-de-açúcar apresentaram progresso relativo positivo do IQE, ao contrário do que se registrou no caso da construção civil.

Tabela 4: Progresso Relativo (%) dos Índices de Qualidade do Emprego, segundo grupos de ocupação selecionados: Nordeste, Minas Gerais e São Paulo, 2007-2002 e 2007-2005.

Anos	Nordeste		Minas Gerais		São Paulo	
	Cana-de-Açúcar	Construção	Cana-de-Açúcar	Construção	Cana-de-Açúcar	Construção
2007 - 2002	2,4	-3,4	-8,4	5,4	4,9	8,7
2007 - 2005	0,5	-1,5	9,3	7,3	-4,5	8,6

Nota: O Nordeste compreende apenas Ceará, Pernambuco e Alagoas.
Fonte: Microdados da PNAD/IBGE. Elaboração própria dos autores.

Tabela 5: Progresso Relativo (%) dos Índices de Qualidade do Emprego (Ponderação 40-40-20), segundo grupos de ocupação selecionados: Nordeste, Minas Gerais e São Paulo, 2007-2002 e 2007-2005.

Anos	Nordeste		Minas Gerais		São Paulo	
	Cana-de-Açúcar	Construção	Cana-de-Açúcar	Construção	Cana-de-Açúcar	Construção
2007 - 2002	4,2	-4,5	-7,5	6,6	4,1	10,6
2007 - 2005	1,8	-2,5	11,2	8,8	-5,6	11,3

Nota: O Nordeste compreende apenas Ceará, Pernambuco e Alagoas.
Fonte: Microdados da PNAD/IBGE. Elaboração própria dos autores.

Tabela 6: Progresso Relativo (%) dos Índices de Qualidade do Emprego (Ponderação 50-30-20), segundo grupos de ocupação selecionados: Nordeste, Minas Gerais e São Paulo, 2007-2002 e 2007-2005.

Anos	Nordeste		Minas Gerais		São Paulo	
	Cana-de-Açúcar	Construção	Cana-de-Açúcar	Construção	Cana-de-Açúcar	Construção
2007 - 2002	2,9	-6,9	-10,8	5,8	2,5	9,4
2007 - 2005	0,9	-4,3	11,1	8,0	-8,7	12,3

Nota: O Nordeste compreende apenas Ceará, Pernambuco e Alagoas.
Fonte: Microdados da PNAD/IBGE. Elaboração própria dos autores.

Ou seja, no Nordeste, parece que as perspectivas para os trabalhadores da cana de migrarem para a construção civil são, do ponto de vista do IQE, ruins, uma vez que, nesta região o IQE na cana apresentou progresso relativo melhor do que na construção, que declinou, piorando mais ainda seu indicador, que já era baixo.

Nos estados de Minas Gerais e São Paulo, o desempenho dos IQEs, segundo seu progresso relativo, parece apontar para uma perspectiva de atenuar as conclusões extraídas das Tabelas 1, 2 e 3, conforme acima.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a finalidade de analisar a qualidade do emprego dos trabalhadores com baixa qualificação nos setores da Cana-de-açúcar e da Construção Civil da região Nordeste e dos estados de Minas Gerais e São Paulo, nos anos de 2002, 2005 e 2007, construímos índices de qualidade do emprego (IQEs) que possibilitaram a comparação da qualidade dos empregos nesses níveis de agregação.

Os resultados obtidos com os índices de qualidade do emprego evidenciaram que, os grupos de ocupações selecionados da cana-de-açúcar apresentaram melhores condições de trabalho do que os grupos da construção civil.

Cabe aqui chamar atenção novamente para um aspecto importante. De forma quase geral os IQEs (IQE, IQE' e IQE'') obtidos por todos os grupos de emprego selecionados atingem no máximo 40% de seu valor; poucas vezes ultrapassam esse valor; e muitíssimo raramente ultrapassam 50% do valor do índice, segundo os critérios selecionados para nosso estudo. A exceção é o estado de São Paulo que em alguns poucos casos ultrapassou de leve os 60%.

Como foi destacado, o IQE varia numa graduação de 0 a 100, indicando que quanto mais próximo de 100 melhor a qualidade do emprego. Assim, toda a análise feita comparando os IQEs entre os grupos de atividades selecionados baseou-se em níveis de qualidade dos empregos que em geral são bastante baixos, considerando as variáveis utilizadas para a construção dos IQEs.

Contudo, para o que motivou esse esforço de inferir como ficariam as condições de trabalho dos cortadores de cana em um possível cenário de eliminação (ou forte redução) dessa ocupação, e absorção pelo setor da construção civil, pôde-se verificar que nas condições atuais a construção civil não representaria melhoria das condições de trabalho – segundo os critérios adotados, e que são os possibilitados pela PNAD – para os trabalhadores expurgados do corte da cana.

Em ambos os grupos de empregados observou-se a quase inexistência de auxílio educação. Esse é um fator que precisa receber maior atenção por parte dos empregadores, de modo a melhorar a qualificação dos seus empregados e, por conseguinte impactar positivamente, talvez, nos rendimentos do trabalho. Os rendimentos foram um fator importante para explicar o melhor IQE da cana em relação à construção civil. Pela natureza dos seus contratos de trabalho, os cortadores de cana são remunerados pela produtividade, de modo que os seus rendimentos mensais estiveram sempre acima dos trabalhadores de baixa qualificação da construção civil.

Os resultados gerais dos baixos IQEs obtidos fornecem subsídios interessantes no que se refere à formulação de políticas de geração de emprego e renda para os trabalhadores de baixa qualificação. Se, por um lado, o fomento a alternativas em atividades não-agrícolas distintas da construção civil possa vir a ter efeitos positivos em termos de melhoria da qualidade do emprego para os trabalhadores que poderão ser expulsos do corte da cana, por outro, ainda resta um grande desafio que é definir políticas que gerem mais empregos na agricultura e, ao mesmo tempo, melhorem as condições de trabalho das pessoas nela empregadas – assim como também em relação às condições de trabalho das atividades não agrícolas, que, no caso da construção civil, mostraram-se piores.

No entanto, o que se percebe é que a necessária integração entre atividades agrícolas e não-agrícolas de modo a gerar melhores condições de emprego e qualidade de vida para a população trabalhadora, ainda é um desafio para as políticas públicas. Para tanto, as ações públicas precisariam ser integradas. A formulação de projetos de desenvolvimento rural que abordem novas questões para além das velhas questões ligadas exclusivamente às atividades agrícolas não é freqüente.

Em parte, os caminhos vêm sendo apontados pela literatura especializada. Cada vez mais aponta-se para um mundo rural cuja dinâmica não se explica mais somente, nem majoritariamente, pelas atividades agrícolas, mas de forma crescente pelas atividades não-agrícolas e pelas novas funções que as áreas rurais oferecem (sobre essa nova abordagem ver, por exemplo, CAMPANHOLA e GRAZIANO DA SILVA, 2000, 2004; DEL GROSSI, 1999; ABRAMOVAY, 2000; VEIGA, 2001, 2006). Nessas circunstâncias, não cabe mais uma idéia estrita de política agrícola como sendo a política do meio rural. Na verdade, a própria concepção de espaço rural vem sendo questionada seja pela intensidade da diferenciação da atividade econômica fora do espaço das cidades, seja pela impropriedade de uma definição pela via da norma política.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMOVAY, R. (2000). O capital social dos territórios: repensando o desenvolvimento rural. *Economia Aplicada*, São Paulo, v. IV, p. 379-397.

BALSADI, O. V. (2000). *Características do Emprego Rural no Estado de São Paulo nos Anos 90*. Campinas, SP, Unicamp-IE. (dissertação de mestrado)

BALTAR, P. E. A. (2003). *O mercado de trabalho no Brasil dos anos 90*. Campinas: Unicamp. (Tese de Livre Docência)

CAMPANHOLA, C.; GRAZIANO DA SILVA, J. [orgs.] (2004). *O novo rural brasileiro*. Brasília, DF: Embrapa Informação Tecnológica, 3 volumes.

CAMPANHOLA, C.; GRAZIANO DA SILVA, J. [orgs.] (2000). *O novo rural brasileiro*. Brasília, DF: Embrapa Informação Tecnológica, 4 volumes.

DEL GROSSI, M. E. (1999). *Evolução das ocupações não-agrícolas no meio rural brasileiro*. Campinas: IE/UNICAMP. (Tese de Doutoramento)

KAGEYAMA, A.; REHDER, P. (1993). O bem-estar rural no Brasil na década de oitenta. *Revista de Economia e Sociologia Rural*. Brasília, v. 31, n.1, jan/mar., p.23-44.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Pesquisa Industrial Mensal de Emprego e Salários, in: www.ibge.gov.br, acessado em: 01/04/2009.

RAMOS, P. (2007). O futuro da ocupação na agroindústria canavieira do Brasil: uma discussão dos trabalhos disponíveis e um exercício de estimação. *Informações Econômicas*. São Paulo, v. 37, n. 11, nov.

VEIGA, J. E. . (2001). O Brasil Rural ainda não encontrou seu eixo de desenvolvimento. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 15, n. 43, p. 101-119.

VEIGA, J. E. (2006). Nascimento de outra ruralidade. *Estudos Avançados*, v. 20, p. 333-353.

As diferentes abordagens sobre a organização do trabalho em cooperativas rurais: estudos de caso em cooperativas tradicionais e populares.

Caio Luis Chiariello

Farie Eid

Sessão temática: 6 - Sindicalismo e outras formas de organização e resistência dos trabalhadores

Resumo: As especificidades na organização do trabalho no interior das cooperativas rurais é parte constituinte de um extenso debate acerca da gestão de cooperativas que vem ocorrendo desde os anos de 1990. Com base no referencial teórico sobre diferentes possibilidades de organização do trabalho em cooperativas tradicionais e em cooperativas populares, serão apresentadas investigações empíricas realizadas junto a uma cooperativa tradicional, participante do segmento do agronegócio brasileiro, a COCAMAR – e junto a uma cooperativa popular, oriunda de movimentos sociais e ligadas ao MST, a COPAVI. Nas investigações empíricas, buscou-se identificar como se dá a organização do trabalho nas cooperativas, as singularidade em um e outro caso, observando sua orientação, se voltada para a prevalência da racionalidade econômica ou para a prevalência da racionalidade social.

Palavras-chave: Gestão de cooperativas rurais; Organização do trabalho; Cooperativas tradicionais; Cooperativas populares.

1. Introdução

Desde o início década de 1990, os movimentos ligados à Economia Solidária têm se preocupado em contribuir para a renovação e atualização histórica das concepções da Economia Social, atuando junto aos hiatos deixados pela insuficiência do mercado e negligência do Estado com relação às demandas por trabalho, renda e existência digna por parte de uma ampla parcela dos trabalhadores (FRANÇA FILHO, 2002). Tais idéias se confrontam com o pressuposto liberal, que entende os movimentos como a Economia Solidária enquanto uma forma alternativa de participação na economia capitalista, corrigindo distúrbios sazonais do mercado de trabalho com ações coletivas capitaneadas pela sociedade civil para manutenção dos postos de trabalho. Segundo a tese liberal, estes empreendimentos, ao gravitarem ao redor do modo de produção capitalista, se consolidariam precariamente, dado que os trabalhadores optariam por se associarem às cooperativas por exclusão, em razão da falta de acesso ao emprego formal. No entanto, nos momentos de relativo aumento da atividade econômica, as possibilidades de retorno ao emprego assalariado atrairia a gama de trabalhadores cooperados, esvaziando os empreendimentos solidários.

O pensamento liberal, reeditado sob a égide do neoliberalismo, defende que o aumento da atividade econômica resulta em um aumento na oferta de emprego e que somente a total liberdade de ação do capital e do trabalho, sem alianças, garantiria a retomada do crescimento econômico, elevando os níveis de produtividade, lucratividade e emprego (SINGER, 1999). Porém, a partir da década de 1980, observou-se um descolamento crescente no pressuposto de que um aumento de produção acarretaria proporcionalmente um aumento do emprego, contrariando a proposição liberal de equilíbrio pelas livres forças de mercado (POCHMANN, 1997). Vislumbramos o fenômeno do crescimento com desemprego (LISBOA, 2005). Diante desse novo quadro, emerge o debate teórico entre as distintas percepções distintas acerca da orientação da gestão nas cooperativas. Se por um lado a vertente teórica que reflete sobre o cooperativismo empresarial defende que as cooperativas, ao se desenvolverem, devem ajustar-se à mesma lógica da empresa capitalista, via adoção sistemática dos postulados da competição globalizada, a vertente teórica ligada às cooperativas oriundas de movimentos sociais defende que estas se desenvolvam economicamente, mas mantendo a autogestão em seu interior, impondo a racionalidade social à racionalidade técnica. No interior deste debate, a gestão do trabalho nos empreendimentos cooperativos, orientada segundo uma ou outra das vertentes teóricas descritas, desponta como um elemento fundamental para o entendermos a dinâmica entre as racionalidades econômica e social impressas em sua gestão global.

2. Referenciais teóricos sobre a gestão da força de trabalho em cooperativa tradicionais

Segundo autores que refletem sobre o papel do cooperativismo empresarial (BIALOSKORSKY NETO, 1998; 2001; PANZUTTI, 1996; ZILBERSZTAJN, 2005), desde a década de 1980, em especial após promulgação da Constituição Federal em 1988, as cooperativas tradicionais vem passando por um intenso processo de reformulação de suas diretrizes de gestão, no que diz respeito à configuração de seu quadro de associados e à orientação das atividades produtivas, comerciais e financeiras do empreendimento.

Tal reformulação visa adequar sua estrutura interna, a começar pela composição de seu quadro societário, quando o perfil desejado do cooperado deixa de ser o do indivíduo que demanda os serviços da cooperativa para uma operacionalidade mínima de suas atividades produtivas. A configuração ideal do quadro social passa pela seleção de associados

produtores com um perfil mais compatível com o ambiente de concorrência em um mercado globalizado, habilitados a gerir sua produção de forma eficiente e a realizar aportes de capital para dinamizar as atividades da cooperativa.

A partir da seleção dos cooperados sob os critérios de eficiência e excluindo sócios que não estejam adaptados à competitividade do mercado, a cooperativa direciona sua configuração social nos moldes da empresa capitalista. Busca, assim, aglutinar associados com perfil de empresários, aumentando sua participação no mercado produtor. Ato contínuo, a cooperativa passaria a se aproximar de outros empreendimentos com o mesmo enfoque, através dos processos de fusão (PANZUTTI, 1996). A proposta de aproximação das cooperativas da performance administrativa das empresas capitalistas marca a transição da gestão 'producer oriented' para 'market oriented', em que a orientação de suas ações se dá mediante indicadores de mercado. Essa transição leva os empreendimentos a se guiarem por lógicas exógenas às da doutrina e valores cooperativistas.

A gestão 'market oriented' se baseia em critérios de produtividade, lucratividade e eficiência econômica em nível de planta, e não na simples reprodução das condições de existência dos associados.

De acordo com os pressupostos do pensamento liberal, as cooperativas, enquanto empresas de trabalho que não visam lucro, poderiam estar determinando o ponto ótimo de eficiência de operações na maximização de serviços e não de ganhos (BIALOSKORSKY NETO, 1998).

A coletividade, no que tange à organização interna da cooperativa, pode levar à deformação do conceito de eficiência econômica da empresa, negligenciando o aspecto concorrencial e a postura agressiva diante do mercado, além de delimitar as estratégias possíveis, uma vez que o cooperado teria um duplo papel: trabalhador e gestor do empreendimento, o que "o induz a estruturar sua atividade produtiva como um capitalista e, ao mesmo tempo, participar de uma sociedade gerida pelos princípios da cooperação, qualificada como cooperação benigna. Nos casos em que tem a gestão conduzida pelo próprio cooperado, a cooperativa perde algumas vantagens advindas da especialização" (ZILBERSZTAJN, 2005: 57).

O cooperado, ao assumir as funções de gestor e empresário, opta entre se resignar com sua condição de provedor da subsistência ou assumir o desafio de fazer o empreendimento crescer, lançando mão, para tanto, de elementos da administração científica.

Para Levy (2001), a economia no contexto da globalização necessita muito mais de eficiência do que de mutualismo. Separar as exigências econômicas das sociais distancia a cooperativa do mundo da globalização. Para o autor, os antigos princípios da cooperação parecem não ser mais suficientes para a manutenção da cooperativa num cenário globalizado. Os cooperados deveriam gerir a cooperativa utilizando-se da divisão do trabalho em atividades internas de produção, enquanto a gestão das cooperativas se daria em conformidade com as empresas capitalistas. Haveria separação entre a esfera de decisões estratégicas - delegada ao núcleo diretivo da cooperativa - e a esfera de execução, onde o trabalho se daria sob relações de assalariamento, com trabalhadores não associados à cooperativa, mas sim prestadores de serviços aos proprietários e produtores, estes sim cooperados.

A cooperativa passaria a ser gerida pelos proprietários dos meios de produção, porém as relações de trabalho internas nas propriedades não diriam respeito à cooperativa, com a separação entre proprietários dos meios de produção e proprietários da força de trabalho. Segundo Panzutti (1996), isso se faz necessário pela existência de dois ambientes distintos de atuação da cooperativa: a) o ambiente dos associados, onde prevalecem os princípios e

doutrinas cooperativos da livre adesão, gestão democrática, distribuição das sobras e b) o ambiente de mercado, de alta competitividade, eficiência e eficácia, sendo imperativo para a sobrevivência da cooperativa a geração de excedente com objetivo de desenvolvimento.

Em estudo realizado junto à Nova Geração de Cooperativas no Canadá e E.U.A., Bialoskorsky Neto (2002:12-13) constatou a seleção de cooperados já no início das atividades, quando "agricultores são selecionados com o objetivo claro de estabelecer uma planta de processamento para agregação de valor às *commodities* agropecuárias. A visão e o objetivo final são do mercado e não do produtor, desse modo, essa organização é 'market oriented', e não apenas 'producer oriented', como é comum no processo de formação de cooperativas".

A arquitetura da estratégia destas cooperativas define a necessidade de formação de um quadro societário que disponha de estrutura produtiva adequada para o desafio competitivo do agronegócio. Sob essa lógica, pequenos produtores que buscam na cooperativa um dispositivo de amenizar suas deficiências econômicas não acrescentariam muito para a maximização da eficiência.

Já no início da década de 1980, Fleury (1980) apontava que para as cooperativas agrícolas voltadas para o mercado de *commodities* pouco interessava um produtor pequeno e desprovido de capital. As cooperativas precisavam congregar associados que produzissem em escala, comprassem insumos e realizassem financiamentos, fomentando a acumulação. O pequeno produtor participaria modestamente da cooperativa nas seguintes condições: a) realizando trabalho assalariado nas propriedades de sócios cooperados; b) formando cooperativas de trabalhadores rurais; c) arrendando suas terras para a cooperativa.

Para os autores supracitados, os empreendimentos cooperativos precisam incrementar a eficiência em suas atividades, terceirizando serviços, contratando funcionários profissionais para sua gestão e determinando as relações de trabalho dentro das propriedades dos seus cooperados conforme o padrão das suas concorrentes que integram o *agribusiness*. Objetivando a aferição cada vez maior de sobras nos seus resultados, "A empresa cooperativa tem que agir de acordo com a lógica econômica de mercado, tanto para 'fora' da organização, como é nítido, mas também para 'dentro' da organização, na relação com seus associados. Somente isso garantiria a sua eficiência empresarial e, portanto, a sua eficácia social" (BIALOSKORSKY NETO, 1998: 45).

Como forma de ilustrar as proposições teóricas sobre um modelo de gestão da força de trabalho nas cooperativas comprometido com a obtenção de resultado econômico no empreendimento, procederemos à análise de uma cooperativa rural tradicional, inserida no agronegócio e alinhada com as empresas capitalistas do setor.

3. Gestão da força de trabalho na Cooperativa dos Cafeicultores e Agropecuarístas de Maringá - COCAMAR

A gestão da força de trabalho na COCAMAR se orienta exclusivamente pela prática da heterogestão. A Assembléia Geral é seu órgão deliberativo principal, onde as linhas gerais da gestão da cooperativa são discutidas e delimitadas, sendo o conselho de administração a instância responsável pelo cumprimento dos ordenamentos da assembléia.

Tanto a Assembléia Geral quanto o conselho de administração são formados exclusivamente por sócios cooperados, mas, a partir dos núcleos responsáveis pela execução das atividades programáticas, ou seja, as superintendências, todas as demais instâncias – os diversos setores de produção - são constituídas por profissionais contratados. Esses profissionais passam a ser empregados da cooperativa, estabelecendo com esta uma relação

de trabalho assalariado e, portanto, alheios ao planejamento das atividades e ao processo decisório.

O quadro de funcionários da COCAMAR, denominado quadro de colaboradores, em 2006, era formado por 2220 trabalhadores, correspondendo a 33,5% dos 6631 sócios no mesmo ano. A evolução do número de funcionários e sócios da COCAMAR e sua relação pode ser visualizada na tabela 1 abaixo:

Tabela 1: Cooperados e funcionários da COCAMAR

Número de cooperados e funcionários da COCAMAR (1997- 2006)			
Ano	Cooperados	Funcionários	Relação funcionário/cooperado
1997	5771	2062	35,70%
1998	5544	1800	32,50%
1999	5446	2400	44,10%
2000	4078	2530	62,00%
2001	5460	2600	47,60%
2002	5500	2700	49,00%
2003	5485	2580	47,00%
2004	6083	2620	43,10%
2005	6280	2410	38,40%
2006	6631	2220	33,50%

Fonte: dados fornecidos pela COCAMAR.

Elaborado pelo autor através de pesquisa de campo realizada em novembro de 2007.

Os empregados da cooperativa estão distribuídos entre as funções gerenciais, administrativas e de execução das atividades, pois permeiam praticamente todos os setores da empresa, com exceção dos conselhos administrativo e fiscal.

A COCAMAR objetiva que seus funcionários sejam polivalentes e pró-ativos. Para tanto, promove planos de carreira para seus colaboradores e incentiva seu aperfeiçoamento profissional, levando para dentro de suas instalações cursos de capacitação técnica e um curso de MBA institucional em agronegócios, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas.

A gestão da força de trabalho nas propriedades dos cooperados se dá por assalariamento, principalmente na produção da *commodity* soja, mas também ocorre utilização de mão de obra familiar nas pequenas propriedades ligadas à produção de café. A COCAMAR contribui para a execução do trabalho nas propriedades dos sócios através da assessoria técnica prestada diretamente na produção. Os trabalhadores são habilitados para a utilização de instrumentais dotados de maior tecnologia, principalmente os equipamentos utilizados nas atividades agrícolas, em consonância com a crescente modernização do agronegócio brasileiro.

A COCAMAR não interfere na relação entre os cooperados e seus empregados, mas participa de projetos para melhoria das condições de trabalho, como o projeto Sucojusto, que

contempla os trabalhadores rurais do setor cítrico na região de Paranavaí-PR. Como forma de premiar a realização do trabalho em condições não degradantes, bem como a não exploração de mão de obra infantil na citricultura, entidades européias ligadas ao Comércio Justo, como a ONG Fairtrade Labelling Organization International (FLO) comercializam o suco de laranja produzido na região de Paranavaí junto ao mercado europeu. A FLO repassa para a Associação dos Citricultores do Paraná – ACIPAR, um prêmio de US$ 100,00 por cada tonelada de suco vendida. A ACIPAR, por sua vez, delega a gestão desses recursos à Associação dos Representantes dos Produtores e Colhedores de Laranja do Noroeste do Paraná - ARPROCLAN. De 1999 a 2006, a ARPROCLAN já recebeu, como prêmio, mais de US$ 700.000,00 (COCAMAR, 2007).

No que tange à relação com seu sócio, a cooperativa realiza, desde a década de 1990, um planejamento de médio prazo para adequação do quadro social. Santos (2000) relata que, em 1990, a COCAMAR deu início a uma política de reclassificação de seus sócios, em função do montante transacionado com a cooperativa. Os que mais movimentavam foram classificados como atuantes; os que tinham movimentação média foram classificados como integrados e os sócios com pouca movimentação foram classificados na rubrica de potenciais.

Como pode ser observado na tabela 2, de novembro de 1990 a setembro de 1992, os sócios classificados como potenciais ou elevaram sua movimentação, migrando para outra rubrica, ou foram demitidos ou excluídos da cooperativa.

Tabela 2: Evolução da classificação de sócios na COCAMAR

Categoria	Nov/90	%	Nov/91	%	Set/92	%
Atuante		7,1		10,0	3,873	38.80
Integrado	1.159	31,9	1.409	46,0	6.099	61,20
Potêncial	5.191	61,0	6.366	44,0	-	-
TOTAL	9.926	100,	6.082	100,	9.972	100,0
	16.276	0	13.857	0		

Fonte: Santos, V., 2000.

De novembro de 1989 a setembro de 1992, o quadro de sócios da COCAMAR decresceu de 19809 para 9972 cooperados. Houve 3145 demissões voluntárias, exclusão de 7654 sócios e admissão de 1020 cooperados (SANTOS, 2000). No mesmo período, foram demitidos cerca de 400 funcionários e suspensos alguns benefícios, como seguros e cestas básicas, além de um corte de 20% sobre os maiores salários, o que acarretou em uma economia de R$ 700 mil mensais.

Essa reformulação foi tida pela cooperativa como imprescindível para imprimir uma gestão empresarial dos negócios, com o quadro de cooperados formados por produtores eficientes, dispostos a transacionar intensamente com a cooperativa, repelindo os que visavam apenas tirar proveito de sua condição de cooperado.

A renovação do corpo de associados foi acompanhada por outras iniciativas: seleção mais criteriosa de novos sócios; monitoramento das atividades dos cooperados; elaboração de um cadastro informativo sobre as condições produtivas e a movimentação de cada associado com a cooperativa.

A COCAMAR desenvolve programas como o Processo Para Qualidade Cocamar (PQC), iniciado em 2006, que objetiva estabelecer uma relação profissional e eficiente com seus cooperados. Outra iniciativa que visa aproximar a cooperativa dos sócios são os eventos coletivos. Em 2006, foram realizados 704 eventos com 32231 participantes. Como exemplo dos eventos coletivos, podemos destacar: a) Assistência Técnica Coletiva (ATC), que reúne um pequeno número de produtores com um engenheiro agrônomo para debater e tirar dúvidas; b) Dias de Campo de Verão e de Inverno, evento realizado na Unidade de Difusão de Tecnologia, que atrai em média 2000 produtores por edição e traz os mais recentes lançamentos para o setor agropecuário.

Segundo a COCAMAR, são as transações com a cooperativa que garantem a continuidade das atividades do produtor, pois há pontualidade no repasse de insumos e no pagamento pela entrega da produção, ou seja, é o relacionamento econômico com a cooperativa que garante, para a maioria dos sócios, grande parte de seus rendimentos.

O que a cooperativa exige do seu cooperado é sua fidelidade e aplicação na eficácia da produção, de forma a permitir ganhos de escala e o crescimento do empreendimento cooperativo. Em 2007, o faturamento total do GRUPO COCAMAR foi de R$ 1,1 bilhão.

4. Gestão do trabalho em cooperativas populares

A instituição da propriedade coletiva dos meios de produção e de trabalho pelas cooperativas populares transporta a noção de eqüidade para questões relativas à administração e à produção material. A democratização do poder deliberativo permeia a estrutura produtiva e a organização do trabalho, afrouxando as hierarquias e o ordenamento ‘de cima para baixo’, como verificado nos postulados da administração científica. Nesse ponto, a postura das cooperativas populares pode reforçar o conceito de politecnia em detrimento da polivalência.

A politecnia se baseia no rearranjo dos saberes sobre o trabalho, possibilitando a universalização dos conhecimentos gerais, sem limitá-los a uma única atividade, profissão, ou classe social, sendo os trabalhadores dotados do conhecimento indissolúvel acerca dos aspectos manual e intelectual do trabalho (SAVIANI, 1987).

Assim, a aplicação da autogestão sugere que, pela coletivização dos meios de produção, o conhecimento relativo tanto ao planejamento quanto à execução das atividades seja de domínio de todo o corpo de trabalhadores politécnicos, combinando múltiplas técnicas, que tenham sua utilização definida por eles próprios, de maneira a reafirmar sua autodeterminação.

Segundo Christoffoli (1998), nas cooperativas de reforma agrária do Movimento dos Trabalhadores rurais Sem Terra – MST, do todo associado está vinculado a um setor de trabalho, ao passo que cada setor executa o planejamento das tarefas, com coordenadores setoriais a distribuírem funções previamente acordadas. As decisões referentes ao planejamento são coletivas e a divisão técnica do trabalho é aplicada no rodízio das tarefas e na alternância nos postos de coordenação dos setores, das comissões e conselhos dentro do empreendimento, possibilitando o aprimoramento dos trabalhadores nas aptidões técnico-produtivas e técnico-administrativas. O autor ressalta que na organização das cooperativas de produção agropecuárias – CPAs - vinculadas ao MST a organização do trabalho busca elevação da produtividade mediante alguns mecanismos: a) fixação de metas de produtividade; b) maior responsabilidade de todos os cooperados para com a produção; c) especialização técnica mas também administrativa e de gestão para todos os sócios; d) padronização técnica dos procedimentos.

Outra questão fundamental, que emerge ao se tratar da organização do trabalho cooperado, diz respeito ao controle e mensuração do tempo trabalhado pelos cooperados nos coletivos, para efeito da distribuição das sobras como forma de remuneração do trabalho. Essa questão muitas vezes se apresenta como um dos maiores problemas das cooperativas de produção.

Nas CPAs, segundo a CONCRAB (1996), estão presentes quatro modalidades de controle e medição do trabalho para fins da remuneração dos trabalhadores: a) distribuição igualitária *per capita* das sobras resultantes das atividades da cooperativa, sem diferenciação quanto ao numero de dias ou de horas trabalhadas individualmente; b) controle por dias trabalhados, em que a direção da cooperativa efetua a soma dos dias trabalhados completos, distribuindo as sobras em razão do número de dias trabalhados por cada cooperado; c) controle por horas trabalhadas, onde a direção da cooperativa contabiliza as horas trabalhadas e distribui as sobras em proporção ao número de horas trabalhadas por cada sócio. Este sistema permite visualizar a contribuição de cada cooperado para a produção, mas é criticado em algumas cooperativas, por mascarar a baixa produtividade individual de alguns cooperados; d) controle das horas somado à produtividade do trabalho, combinando o sistema de controle por horas trabalhadas com a medição da produtividade física do trabalho, nas atividades em que essa medição for possível. Este sistema procura elevar a produtividade do trabalho, além de rechaçar o comodismo. Porem, o quesito produtividade pode deformar a união do grupo, pois nem todos têm o mesmo desempenho para determinadas funções.

No entendimento da CONCRAB (1996), a forma de controle do trabalho e distribuição das sobras é um tema delicado, demandando uma profunda reflexão a este respeito. Christoffoli (1998, p.81) defende a aplicação de metas de produtividade para definição da distribuição das sobras, quando "a avaliação do desempenho das pessoas é feito com base no desempenho do trabalho (com base nos resultados concretos obtidos). Cada pessoa tem que ter claro quais são as metas que deve alcançar no período. E se comprometer com elas (assinando um contrato?)." Mais adiante, o autor conclui que "Caso o setor (ou associado) sobrepassar a meta de produção e/ou produtividade acordada, receberia estímulos materiais ou ideológicos. [...] Essas medidas mexeriam com dois aspectos importantes no mau funcionamento atual dos coletivos: o primeiro é a diluição da responsabilidade e o segundo é o enfoque na soma de horas e não no resultado alcançado com o trabalho (CHRSITOFFOLI, 1998, p.83).

No entanto, a própria CONCRAB (1996) alerta para a possibilidade de sectarismo no interior da cooperativa. Com a sobrevalorização de setores ligados à produção de gêneros de alto valor agregado, setores responsáveis por atividades que não representam resultados econômicos expressivos seriam negligenciados, ainda que tenham sido fundamentais para o desenvolvimento social da cooperativa.

Para Tauile *et al* (2006) é importante que, no interior do empreendimento, a configuração da organização do trabalho leve o trabalhador a se sentir efetivamente um integrante do coletivo, como proprietário dos meios de produção, co-gestor da administração e do planejamento e trabalhador na produção. A ampliação da participação do trabalhador acarreta uma mudança em sua função econômica, pois como proprietário participa das sobras dos resultados e como gestor e trabalhador na produção interessa-se por todo o processo produtivo.

Gaiger (2006) assume que mesmo com a organização do trabalho sob a forma de autogestão, os empreendimentos solidários se confrontam com duas delicadas questões: a) assumir a base técnica das empresas capitalistas enviesada para a divisão taylorista/fordista do trabalho; b) buscar patamares de produtividade que os habilite a competir no mercado tradicional capitalista. O autor salienta que, mesmo diante dessas questões, a autogestão não se mostra inferior à gestão capitalista no desenvolvimento das forças produtivas. A empresa

associativa, por dispor de mecanismos democráticos de ajuste de decisões, é mais maleável às mudanças técnicas e às intempéries do mercado. Há também maior interesse dos trabalhadores pelo empreendimento, o que garante mais empenho no aprimoramento do processo produtivo e reduz desperdícios e negligências, gerando uma racionalidade solidária de compromisso com o coletivo.

Nesse sentido, pretende-se que as cooperativas populares aprimorem a formação de trabalhadores-gestores, politécnicos, suplantando o trabalho assalariado e a divisão típica entre as esferas de propriedade (remuneração do capital), decisão (melhor remunerada) e execução (baixa remuneração).

Quando os trabalhadores assumem a gestão da organização do trabalho sob outro norte que não o da empresa típica capitalista, novos parâmetros, que não apenas os econômicos, são priorizados, na busca de uma racionalidade em que "[...] os conceitos e valores associados à noção de eficiência diferem: no caso do capital, requer-se a combinação eficiente de ativos, força de trabalho, insumos e produtos que gerem a máxima taxa esperada de lucro. No caso do trabalho, requer-se eficiência social: reprodução das melhores condições possíveis, tanto materiais quanto simbólicas da vida em sociedade" (CORAGGIO, 2003, p.95).

5. Gestão do trabalho na Cooperativa de Produção Agropecuária Vitória - COPAVI

A gestão do trabalho na COPAVI busca contemplar necessidades técnicas e sociais de forma objetiva para cada atividade. A alocação dos trabalhadores nos seus setores de produção é feita de acordo com a demanda de cada setor em determinado momento. Os setores possuem coordenadores, responsáveis por zelar pelo bom desempenho da produção e monitorar as horas trabalhadas pelos cooperados, além de responder pelos resultados perante a Assembléia Geral.

A distribuição das tarefas no interior dos setores é determinada pela Assembléia Geral, que define a participação de cada membro a partir dos seguintes critérios: capacitação técnica; aptidão física; afinidade e disponibilidade. Todos os cooperados devem estar alocados em um setor e trabalhar, no mínimo, 176 horas mensais. Além disso, não se permite a concentração de membros de uma mesma família em um único setor.

Os conteúdos e especificações técnicas das atividades de trabalho são determinados internamente pelos membros dos setores nas reuniões de seus grupos, permitindo que os cooperados interajam na prescrição da atividade. Dessa forma, todos participam da esfera de planejamento do trabalho e tomada de decisões como membros da assembléia, delineando as atribuições especificas a cada trabalhador na execução das atividades em seus setores. A presença dos trabalhadores nas instâncias que representam o poder decisório mostra a inclinação da COPAVI para a pratica da autogestão.

A carga semanal de trabalho na COPAVI não pode ultrapassar o máximo de 44 horas para os maiores de 18 anos, exceto em situações limite para o cumprimento de prazos de entrega da produção e com a aprovação da Assembléia Geral. Os trabalhadores com idade inferior a 18 anos, mesmo impossibilitados de integrar o quadro de cooperados, são estimulados ao trabalho coletivo. Os jovens com idade entre 14 e 18 anos são remunerados com 85% do valor da hora trabalhada pelo sócio. O valor das horas trabalhadas pelos trabalhadores externos contratados pela cooperativa corresponde a 100% do valor da hora trabalhada pelo sócio.

Um aspecto diferenciado na COPAVI é a participação da mulher no trabalho coletivo. Quando o trabalho é realizado de forma coletiva, como em uma cooperativa, as mulheres

integram o quadro de sócios e participam das decisões internas, tendo, como os homens, direito a um voto por cooperada. Isso se reflete na maior interação das cooperadas na administração da cooperativa e na execução da produção, fazendo com que seu trabalho seja tão importante quanto o trabalho dos homens, o que eleva sua estima dentro do coletivo e sua participação no interior da unidade familiar.

A distribuição das sobras correspondentes ao faturamento da COPAVI se faz pela modalidade das horas trabalhadas. Em todas as atividades da cooperativa (produção, comercialização e administração) são computadas as horas trabalhadas pelos cooperados alocados em cada setor, e, após a constatação do resultado financeiro total de cada mês, é feito o rateio das sobras pelo total de horas, sendo determinado o valor de uma hora trabalhada. Esse valor é o coeficiente por que são multiplicadas as horas trabalhadas individualmente por cada cooperado, que vêm a receber sua participação nas sobras, como pode ser observado na tabela 3:

Tabela 3: Receita total, sobras distribuídas e valor da hora de trabalho na COPAVI (1994-2006)

Ano	Receita Total	Sobras distribuídas	Valor da hora trabalhada
1997	R$ 197.479,00	R$ 28.117,00	R$ 0,36
1998	R$ 213.761,00	R$ 32.286,00	R$ 0,46
1999	R$ 257.482,00	R$ 36.567,00	R$ 0,50
2000	R$ 271.944,00	R$ 40.000,00	R$ 0,47
2001	R$ 282.596,00	R$ 50.000,00	R$ 0,62
2002	R$ 299.300,00	R$ 59.250,00	R$ 0,67
2003	R$ 461.374,00	R$ 80.725,00	R$ 0,91
2004	R$ 459.900,00	R$ 99.500,00	R$ 1,09
2005	R$ 473.300,00	R$ 111.431,00	R$ 1,21
2006	R$ 494.500,00	R$ 127.200,00	R$ 1,36

Fonte: dados fornecidos pela COPAVI.

Elaborado pelo autor através de pesquisa de campo realizada em novembro de 2007.

O sistema de distribuição das sobras por horas trabalhadas permite a remuneração do sócio de acordo com o quantum de tempo de trabalho dedicado à atividade, independente de sua natureza, pois a hora trabalhada em qualquer setor possui o mesmo valor.

Até o mês de novembro de 2007, quando foi realizada a pesquisa de campo, o valor médio da hora trabalhada ao longo do ano era de cerca de R$ 1,41. O montante distribuído como remuneração mensal das horas trabalhadas, em 2007, correspondeu a aproximadamente R$ 250,00 por cooperado. A cooperativa também antecipa cerca de R$ 100,00 por mês para cada família como adiantamento de sobras anuais. Assim, cada cooperado recebia, em média, um renda monetária mensal de R$ 350,00. Se levarmos em conta que cada núcleo familiar é geralmente composto por um casal de cooperados, a renda monetária familiar se aproxima de R$ 700,00.

No entanto, a renda dos cooperados não é apenas monetária. A cooperativa é responsável pelas despesas referentes ao consumo de água e energia elétrica nas residências, além de prover as famílias de gêneros para o autoconsumo. Estima-se que essas despesas correspondam a 50% da renda monetária, ou seja, R$ 350,00 por família. Somando o valor da renda monetária ao autoconsumo familiar, a renda total de uma família na COPAVI, em 2007, girava em torno de R$ 1.050,00, o equivalente a 2,76 salários mínimos à época (R$ 380,00).

Verifica-se na COPAVI que a situação de seus cooperados, em termos de condições de moradia, alimentação e consumo, era relativamente melhor do que em assentamentos onde não se pratica o trabalho coletivo e também em relação à situação geral do trabalhador rural no país, como podemos observar na tabela 4. No caso da COPAVI, a remuneração do trabalho tem aumentado ao longo dos anos, o que pode ser verificado pela evolução do valor da hora trabalhada individualmente na tabela 3.

Tabela 4: Comparativo de rendimento dos domicílios familiares

Quadro comparativo de rendimento	
Média do rendimento monetário e não monetário mensal familiar dos domicílios rurais brasileiros – 2003*	**R$ 539,00****
Renda média familiar monetária e não monetária na COPAVI - 2007***	**R$ 1050,00**

* Fonte: IBGE, 2008

** Referência de 2003: R$ 466,28; corrigido a preços de 2007 (IPC-FIPE 2003-2007= 15,6%)

***Fonte: dados fornecidos pela COPAVI.

Elaborado pelo autor através de pesquisa de campo realizada em novembro de 2007.

Ao longo do segundo semestre de 2007, a COPAVI realizou uma série de estudos para elaboração de um novo modelo de controle e medição do trabalho, visando uma mudança na aferição do trabalho e na forma de remuneração.

O novo modelo considerava, além das horas trabalhadas, um diferencial em função de determinadas condições a que os trabalhadores são expostos quando executam o trabalho, em ordem decrescente de relevância: a) penosidade da atividade para o corpo, que leva em conta o desgaste físico exigido para a realização da atividade; b) exposição ao calor; c) exposição ao Sol; d) postura corporal durante a atividade; e) capacitação técnica requerida para a atividade; f) grau de interação com outros trabalhadores que a atividade proporciona; g) necessidade de tomada de decisões.

Pelo novo sistema, cada item acima representa uma escala de valor adicional de remuneração. A cada cooperado caberia uma renda monetária fixa de R$ 180,00 e o montante residual das sobras seria distribuído conforme uma faixa de coeficientes, determinada de acordo com os critérios expostos, sendo que, para uma mesma atividade, o trabalhador pode se enquadrar em mais de uma das condições supracitadas. Por exemplo, um trabalhador pode realizar uma atividade em que seja exposto ao calor, mas sua postura corporal não seja desconfortável, sendo contemplado com uma soma de coeficientes, maior para o primeiro caso e menor para o segundo, para aferição de sua remuneração. Outro trabalhador pode realizar uma atividade que requer pouca penosidade para o corpo, mas que

demande conhecimento técnico elevado, ocorrendo também uma soma de diferentes coeficientes.

A discussão sobre outra forma de remuneração do trabalho partiu de membros do coletivo, que manifestaram em reuniões a necessidade de se equacionar as atividades, recompensando diferentemente àquelas que requerem maior dispêndio de energia física. Dessa maneira, a cooperativa buscaria manter a equidade entre os setores e entre os trabalhadores.

Um outro debate que ocorre no interior da cooperativa diz respeito à contratação de mão de obra assalariada. A COPAVI contava, em 2007, com 06 trabalhadores diaristas, correspondendo a 8% dos 49 trabalhadores na cooperativa. A presença de mão de obra assalariada se dá em função do aumento na demanda por produtos derivados da cana, sendo essencial o incremento de trabalhadores no setor em momentos de pico da colheita e do processamento da cana.

Embora o objetivo da cooperativa seja a execução de todas as atividades pelos sócios, verifica-se um déficit de trabalhadores cooperados para plena utilização de sua capacidade instalada. Se por um lado há poucos trabalhadores dispostos a integrar os quadros da COPAVI, em razão da coletivização da propriedade dos ativos, por outro lado ocorre a recusa de novos sócios pelo coletivo.

A COPAVI vislumbra que todo o trabalho em seu interior seja executado por cooperados e para tanto se compromete com a constante qualificação de seus sócios, liberando quadros para realização de cursos superiores e técnicos. Dessa forma, a cooperativa possibilita o acompanhamento da evolução do instrumental tecnológico, mas utilizando-o na perspectiva de geração de renda e melhoria da qualidade de vida dos sócios.

6. Considerações finais

A compreensão das especificidades da organização do trabalho nas cooperativas tradicionais e populares diz respeito ao entendimento da clivagem teórica entre trabalho e força de trabalho enquanto categorias historicamente constituídas (BRAVERMAN, 1981), distintas justamente em função da aquisição da força de trabalho como mercadoria através da relação de assalariamento, ponto de partida para a retirada de poder de decisão do trabalhador sobre seu trabalho, sua atividade, contribuindo para sua alienação diante do processo de trabalho e do processo produtivo.

Diante da distinção entre gestão da força de trabalho e gestão do trabalho, o arcabouço teórico apresentado sugere que a organização do trabalho no interior das cooperativas leva à diferentes perspectivas: as cooperativas tradicionais realizam a gestão da força de trabalho em seu interior de acordo com os níveis exigidos de eficiência do mercado, se espelhando na performance das empresas capitalistas, enquanto as cooperativas populares realizam a gestão do trabalho se pautando pelos princípios solidários de equidade nas relações internas e pela resistência ao processo de concentração e centralização de renda, poder e terra, primando pelo caráter popular de sua gestão.

A partir das investigações empíricas realizadas na COCAMAR e COPAVI, e levando-se em conta a discrepância entre uma e outra no que tange à estrutura organizacional e societária, bem como a finalidade de suas atividades, pode-se apontar algumas singularidades na organização do trabalho nestes empreendimentos:

Organização do trabalho	
COCAMAR	**COPAVI**
Gestão do trabalho	Gestão da força de trabalho
Aplicação da heterogestão	Aplicação da autogestão
Prevalece o trabalho assalariamento	Prevalece o trabalho cooperação
Polivalência	Politecnia
Seleção dos sócios em função da capacidade econômica	Seleção dos sócios em função da disposição à cooperação
Prevalência da racionalidade econômica	Prevalência da racionalidade social

Referências

BIALOSKORSKI NETO, S. **Estratégias e cooperativas agropecuárias**: um ensaio analítico. Viçosa: Seminário de Política Econômica e Cooperativismo e Agronegócios, 2002.

BIALOSKORSKI NETO, S. **Virtual cooperatives in brazil and the globalization process**. Israel: Journal of Rural Cooperation, v. 29, n. 2, p. 153-165, 2001.

BIALOSKORSKI NETO, S**. Ensaios em cooperativismo**. Ribeirão Preto: F.E.A. USP, 1998.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**. Rio de Janeiro: Zahar editores, 1981.

COCAMAR. **Relatório 2006**. Maringá, 2007.

CONCRAB. **Cooperativas de produção**: Questões Práticas. São Paulo, abril 1996.

CORAGGIO, J. L. 2003. Economia do trabalho. In: CATTANI. Antonio David. (Org.). **A outra economia**. Porto Alegre: Verraz Editores, 2003.

CHRISTOFFOLI, P. I. **Eficiência econômica e gestão democrática nas cooperativas de produção coletiva do M.S.T.**. Monografia para o curso de especialização superior em cooperativismo – UNISINOS. São Leopoldo: UNISINOS. 2000.

FLEURY, M. T. L.. **Cooperativas e produtores agrícolas em uma sociedade capitalista**. Tese de Doutorado em Sociologia pela U.S.P.. São Paulo: U.S.P., 1980.

FRANÇA FILHO, G. C.. **Terceiro setor, economia social, economia solidária e economia popular**: traçando fronteiras conceituais. In: Bahia Análise & Dados. p.9-19. Salvador: S.E.I., 2002.

GAIGER, L. I. A economia solidária diante do modo de produção capitalista. In: **Economia Solidária**, Volume I. Meio Eletrônico. Site: www.ecosol.org.br, 2006.

LEVY, Y. **Globalization and the cooperative difference**. Israel: Journal of Rural Cooperation, v. 29, n. 2, p105-114, 2001.

LISBOA, A. M.. **Desordem do trabalho, economia popular e exclusão social:** algumas considerações. Site: www.ecosol.org.br/textos, 2005.

PANZUTTI, R. 1996. **Estratégias de financiamento das cooperativas agrícolas no estado de são paulo**. Tese de Doutorado pelo Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas. Campinas: UNICAMP, 1996.

POCHMANN, M. **Padrão de emprego e custo da mão de obra no Brasil**. In:. Encontro Nacional de Estudos do Trabalho. 5., 1997, Rio de Janeiro. Anais...pp.173-194. Rio de Janeiro: ABET. 1997.

SANTOS, V. D. **Crescimento, crise e reestruturação da Cooperativa de Cafeicultores e Agropecuaristas de Maringá** – COCAMAR (PR). Maringá: UNIPAR - Dissertação de Mestrado, 2001.

SAVIANI, D. **Sobre a concepção de politecnia**. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, 1989.

SINGER, P. I. **Globalização e desemprego**: diagnóstico e alternativas. São Paulo: Editora Contexto, 1999.

TAUILE, J. R; RODRIGUES, H.. **Economia solidária e autogestão**: a criação e re-criação de trabalho e renda. Disponível em <http://www.unitrabalho.org.br>. Acesso em 12 de abril de 2006.

ZYLBERSTAJN, D. Quatro estratégias fundamentais para cooperativas agrícolas. In: **Agronegócio cooperativo**: Reestruturação e Estratégias. BRAGA, Marcelo J.; REIS, Bricio S. (Orgs). Viçosa: UFU/DER, 2005.

AS INTERMITÊNCIAS DA CONTINGÊNCIA
A experiência da nova precariedade salarial no Brasil (1995-2010)

RESUMO

O paper visa apresentar elementos teórico-analiticos para uma pesquisa sociológica desenvolvida sobre os novos espaços-tempo de trabalho no Brasil, no decorrer da década de 2000, com destaque para as categorias de trabalhadores bancários e trabalhadores metalúrgicos no País, dois importantes contingentes de trabalhadores assalariados com alto nível de organização sindical-corporativa e que, na década passada, foram alvos de intenso processo de reestruturação produtiva. Acreditarmos que no decorrer da década de 2000, se constituiu e ampliou-se no Brasil, um novo (e precário) mundo do trabalho, um modo novo de precariedade salarial e experiências de relações de trabalho marcado pelas novas condições de exploração capitalista. Utilizando metodologia de pesquisa qualitativa – entrevistas semi-estruturadas e história oral (história de vida/história do trabalho) buscaremos apreender não apenas as determinações histórico-objetivas, mas as experiencias subjetivas dos novos "atores sociais", resgatando suas percepções contingentes e narrativas de vida e trabalho da nova condição salarial.

Giovanni Alves[1]

O objetivo deste *paper* é apresentar elementos para uma proposta de investigação sobre a *experiência* da nova precariedade do trabalho no Brasil em duas importantes categorias de trabalhadores assalariados deste País – bancários e metalúrgicos, buscando apreender, no plano objetivo e subjetivo, a "construção" da nova condição salarial que emerge a partir da reestruturação produtiva e das novas modalidades especiais de contrato de trabalho flexível do mercado de trabalho brasileiro.

Se a experiência da *precarização* do trabalho pode ser entendida como sendo o *processo* de degradação do estatuto salarial e do cotidiano de vida e de trabalho de operários e empregados atingidos pelo processo de reestruturação produtiva, a experiência da *nova precariedade salarial* pode ser entendida como sendo a *condição* salarial de novo tipo e a configuração do novo *trabalhador coletivo* que emerge com as novas fábricas e

[1] Giovanni Alves é professor doutor livre-docente de sociologia da UNESP (Universidade Estadual Paulista) – Campus de Marilia, pesquisador do CNPq, líder do Grupo de Pesquisa " Estudos da Globalização" e coordenador da Rede de Estudos do Trabalho (RET) – www.estudosdotrabalho.org. Home-page: www.giovannialves.org. E-mail: giovanni.alves@uol.com.br

bancos reestruturados (o que significa apreender as experiências de vida e de trabalho, tanto de trabalhadores "sobreviventes", quanto dos novos trabalhadores operários e empregados).

Deste modo, torna-se importante hoje relacionar a constituição do novo coletivo do trabalho às estratégias de reestruturação produtiva das empresas, articulando mudanças intra-organizacionais e no mercado de trabalho ao perfil sociológico dos indivíduos recém-ocupados, trabalhadores operários e empregados incluídos nos espaços de trabalho reestruturados. Isto é, apreender a experiência da nova precariedade não apenas a partir da dinâmica do processo de trabalho reestruturado, mas dos mercados de trabalho flexibilizados e das novas condições de vida sócio-urbana para além dos muros das instituições laborais.

Para isso consideramos importante utilizar a categoria de *experiência* -desdobrada em *experiência vivida* e *experiência percebida* - indicada por E. P. Thompson (THOMPSON, 1981). O que nos propomos aqui é sugerir uma *sociologia da nova precariedade salarial*, que aborde o que se passa nas esferas do trabalho e da vida cotidiana dos trabalhadores imersos nas novas condições salariais constituídas pelos processos de reestruturação e empregados nos ambientes produtivos reestruturados. Enfim, saber quem são eles, quais são seus valores, anseios e expectativas pessoais, quais seus atributos e em que condições conseguiram se inserir na nova fábrica ou novos espaços de trabalho que surgiram nos últimos quinze anos.

Como universo de pesquisa empírica, destacaríamos as categorias de *bancários* e *metalúrgicos*. São categorias de trabalhadores assalariados no Brasil que possuíam na década de 1980 um elevado nível de organização sindical e que nos últimos vinte anos passaram (e passam) por um intenso processo de reestruturação produtiva que atinge os trabalhadores assalariados individuais a partir da própria (re)configuração do *trabalhador coletivo*. Existe uma vasta bibliografia de estudos que tratam do complexo de reestruturação produtiva no setor metalúrgico (no caso do ABC paulista) e dos bancários de São Paulo (RODRIGUES, 1999b; SEGNINI, 1998; JINKING, 1995, 2002; RODRIGUES, 1999; ANTUNES, 2006). Nesta perspectiva, é importante apreender trajetórias de vida e *experiências* dos novos contingentes de trabalhadores metalúrgicos e bancários, buscando investigar, a partir de uma *metodologia qualitativa*, o processo de "construção" objetiva e subjetiva da nova condição salarial.

O novo (e precário) mundo do trabalho marcado pelas intermitências da contingência salarial expõe a (re)constituição do trabalhador coletivo pelo capital, com múltiplos impactos objetivos e subjetivos na consciência de classe contingente e necessária. Através de *entrevistas semi-estruturadas* e constituição de *grupos focais* com uma *coorte* de operários e empregados incluídos nos coletivos de trabalho da nova fábrica e do novo banco reestruturado, procuraremos apreender as *experiências* – objetivas e subjetivas – da nova precariedade salarial, vinculando-as às suas trajetórias de vida e de inserção na divisão social do trabalho.

Nessa proposta de investigação, seria importante apreender não apenas a dimensão objetiva, como ocorre em estudos da economia e da sociologia industrial e do trabalho, mas a esfera da *subjetividade* dos trabalhadores, como determinação intrínseca destas intermitências da contingência salarial e da "construção" da nova identidade (e não-identidade) do trabalho assalariado (é interessante, por exemplo, a sugestão heurística de Richard Sennet que nos ensaios "A corrosão do caráter" e "A cultura do novo capitalismo"

aborda, a partir de relatos pessoais e histórias de vida e do trabalho, as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo) (SENNET, 1999; 2006).

A título de *coleta de dados,* delimitamos nossa investigação no pólo mais desenvolvido da objetivação de bancários e metalúrgicos: os empregados bancários da cidade de São Paulo, base do Sindicato dos Bancários de São Paulo; e os metalúrgicos do ABC paulista (base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC). A seguir, na categoria de trabalhadores bancários e metalúrgicos delimitados acima, iremos escolher as *empresas* típicas ou novos territórios da produção capazes de explicitar, em si, os traços essenciais da nova morfologia social do espaço-tempo do trabalho no capitalismo flexível.

É importante situar o contexto sócio-histórico em que surgem os novos espaços-tempo de trabalho no Brasil, com destaque para o setor bancário e metalúrgico no País. Delimitamos o período de 1995 a 2010 por acreditarmos que é nesse período que se constituem aos poucos, os principais elementos das determinações da nova relação salarial destas categorias de trabalhadores assalariados no Brasil. O cenário de desenvolvimento da economia política no País pode nos dar o contexto estrutural deste processo. É o que faremos, nessa abertura de problematização do objeto. Em destaque, salientaremos a *política neoliberal*, adotada a partir de 1990, como determinação estrutural da constituição do novo (e precário) mundo do trabalho. A seguir, em seu bojo, o desenvolvimento do *complexo de reestruturação produtiva*, em suas dimensões sócio-organizacional e tecnológica e a nova feição do mercado de trabalho decorrente das modalidades especiais de contrato de trabalho inscritas na CLT.

Cada categoria de trabalhadores assalariados possui uma intensa particularidade na configuração deste complexo de reestruturação produtiva, que articula aspectos (e dimensões) novas e arcaicas. A inserção desta dupla determinação político-estrutural irá nos dar o plano de objetividade destas determinações da nova precariedade salarial no País. Irá apenas situar, no campo da história, da economia e da sociologia, o complexo particular daquilo que pretendemos apreender – a experiência objetiva e subjetiva do *novo trabalhador coletivo* que emerge do processo de precarização, tal como expressa em sua dimensão singular-subjetiva. O resgate da história de vida e do trabalho dos "atores sociais" desta narrativa da nova precariedade salarial é o objetivo que nos propomos realizar.

1. ***Capitalismo Brasileiro nos Anos 1990-2000***

Durante a "era neoliberal" o Brasil apresentou taxas medíocres de crescimento do PIB (Produto Interno Bruto). Se nos anos 1980, considerados a "década perdida", tivemos uma taxa média anual de crescimento do PIB em 3%, nos anos 1990 o crescimento anual médio do País atingiu apenas 1,7% (até 1999) (POCHMANN, 2001). E na década de 2000, o crescimento anual médio do País (até 2006) se manteve num patamar baixo (3,1%), apesar de ter sido superior ao da década passada (nos últimos 10 anos, economias emergentes como China e Índia cresceram a taxas anuais de 8% e 6%, respectivamente). O que denominamos de "era neoliberal" é período histórico de inserção subalterna do Brasil na mundialização do capital através de políticas macroeconômicas neoliberais que acentuaram a lógica destrutiva do capital no País.

Crescimento do PIB (Brasil) 2000-2006

Ano	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**
%	4,3	1,3	2,7	1,1	5,7	2,9	3,7

Fonte: IBGE

Apesar do controle da inflação através do Plano Real, em 1994, o Brasil continuou apresentado a pior distribuição de renda do mundo industrializado. O "choque de capitalismo" da década passada tendeu a concentrar mais ainda a riqueza social e a tornar mais precário o mundo do trabalho. Por exemplo, segundo dados do IBGE, na década de 1990, cresceram a distância salarial entre os 10% mais ricos e os 40% mais pobres. Em 1992 a diferença entre o pico e a base da pirâmide nacional de rendimentos era de cerca de treze salários mínimos. Em 1999, chegou a aproximadamente dezessete. O "choque de capitalismo" na década de 1990 significou a corrosão paulatina dos rendimentos médio do trabalho. No decorrer dos anos 2000, o salário real apresentou uma queda significativa, apesar da pequena recuperação ocorrida a partir de 2004.

Salário real – Crescimento Anual (em %)

Ano	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**
%	-0,6	-3,2	-3,8	-5,0	1,5	1,0	1,5

Fonte: IBGE

Apesar das descontinuidades e incertezas conjunturais no ciclo da economia brasileira, tornou-se perceptível no decorrer da "era neoliberal", tanto em períodos de recessão, quanto em períodos de retomada do crescimento, o *continuum* de degradação do mundo do trabalho no País. A sensação de perda *contínua* no emprego, salário e condições de trabalho imprimiu a sua marca em contingentes massivos da PEA (População Economicamente Ativa), mesmo nos breves momentos de recuperação da economia brasileira.

A degradação estrutural do mundo do trabalho contribuiu sobremaneira para aprofundar o cenário de barbárie social. Os altos (e crescentes) índices de criminalidade nos centros metropolitanos atestam não apenas a falência do Estado brasileiro, objeto de devassa das políticas neoliberais, como o resultado cumulativo de um modo de produção social que se tornou não apenas incapaz de absorver contingentes massivos da força de trabalho, como demonstrou ser voraz em degradar emprego, salário e condições de trabalho de contingentes importantes do mundo do trabalho organizado (POCHMANN, 2001).

Se por um lado é perceptível a descontinuidade de conjuntura na economia capitalista no Brasil nos anos 1990 e 2000, principalmente no tocante a oscilações no PIB (Produto Interno Bruto), o que merece ser destacado, por outro lado, é *a linha contínua de degradação do mundo do trabalho* que buscamos caracterizar como sendo constituído pelo processo de precarização do trabalho e pela constituição da nova precariedade salarial que almejamos investigar em sua dimensão objetivo-subjetiva. Apesar das novas

vulnerabilidades sistêmicas, as políticas neoliberais contribuíram para a constituição de um cenário propicio para os negócios capitalistas no País (ALVES, 2000).

Por outro lado, na ótica do capital, a "era neoliberal" constituiu um sistema progressivo de novas sinergias para a valorização capitalista, principalmente em sua *forma fictícia* (como atesta a alta rentabilidade dos bancos nos últimos quinze anos) (GONÇALVES, 2002). Entretanto, as políticas neoliberais, o novo complexo de reestruturação produtiva e a constituição de um mercado de trabalho formal com as novas modalidades de contrato de trabalho previstas na CLT, conseguiram alterar no decorrer da década de 2000, a dinâmica da sociabilidade do trabalho no Brasil, degradando-a, tanto no sentido *objetivo*, ou seja, no tocante às condições de vida e trabalho; quanto no sentido *subjetivo*, principalmente no plano da consciência de classe contingente e necessária.

2. *Complexos de Reestruturação Produtiva e o Novo (e Precário) Mundo do Trabalho no Brasil*

A *linha contínua* de degradação do mundo do trabalho que delineamos na "era neoliberal" e que na década de 2000 aparece por meio dos resultados do processo de precarização e da constituição em andamento de uma nova precariedade salarial significa um processo estrutural de transformações da objetividade e subjetividade da classe trabalhadora no Brasil, em especial do setor industrial, com impactos decisivos no sindicalismo e nos movimentos sociais urbanos e rurais. É o que os estudos da sociologia do trabalho se dedicaram a apreender como sendo a *reestruturação produtiva* e, além disso, as alterações na dinâmica do *mercado do trabalho* com o surgimento ampliado de novas formas "flexíveis" de contratação salarial (SANTANA e RAMALHO, 2003; CHAHAD e CACCIAMALI, 2003).

O que se convencionou chamar de reestruturação produtiva foi esse "cardápio de mudanças sociais que afetavam os assim chamados 'chãos-de-fábrica', neles alterando a forma tecnológica e organizacional de produzir, as estratégias de gerenciar as relações de trabalho e de negociar o consentimento em face dos novos padrões de produção, e atingindo o próprio perfil dos trabalhadores." (GUIMARÃES, 2004)

Mas, a idéia de reestruturação produtiva implica dimensões para além do espaço micro-organizacional e o que estava além dele, isto é, as novas formas de controle patrimonial (no bojo de um processo intenso de fusão e aquisições que se desencadeava com a abertura econômica e a integração da produção local a padrões competitivos internacionais); para estratégias de competição inter-firmas; para os novos encadeamentos produtivos delas resultantes, na busca de metas de qualidade e produtividade. Ou seja, o que convencionamos denominar de complexo de reestruturação produtiva articula processos micro-organizacionais com dinâmicas macroeconômicas (mercados de ativos, mercados de produtos e mercados de trabalho – internos e externos) (CARLEIAL e VALLE, 1997).

É nesse contexto sócio-histórico que se desenvolve a "flexibilização" e o "enxugamento", palavras mágicas no ideário gerencial, que transfiguram os locais de trabalho e os espaços-tempo da produção de mercadorias, constituindo um *novo trabalhador coletivo*. Observa com propriedade Guimarães: "Enxugamento, encolhimento de efetivos, exteriorização de processos produtivos, mas também de trabalhadores, terceirização, foram práticas que emergiram com força nesse momento, introduzindo um

novo léxico e uma nova gramática, que tentavam dar conta da alteração profunda, então em curso, na maneira de incorporar o trabalho: no seu volume, na sua natureza, nas suas relações sociais que o estruturavam, nas institucionalidades que o regulavam." (GUIMARÃES, 2004)

A pressão da agenda social que se constitui na década de 1990 e 2000 se transmuta em nova linha de inquirição analítica. Surgem estudos sociológicos que procuram apreender a natureza e as relações sociais da nova maneira de incorporação do trabalho, o novo perfil do trabalhador coletivo, suas experiências e trajetórias de vida, num *plano longitudinal* do mundo do trabalho, que incorpore não apenas as determinações sócio-espaciais, mas a categoria de *temporalidade*, imprescindível para a apreensão do processo de precarização do trabalho (o que pressupõe, portanto, a apreensão de suas experiências *antes*, *durante* e *depois* do processo de precarização e desemprego). Nesse sentido, poderíamos destacar o estudo de Adalberto M. Cardoso, intitulado "Trabalhar, verbo transitivo: destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística.", publicado em 2000 e que nos apresenta, através de uma fina análise empírica, as trajetórias ocupacionais daqueles que foram *desligados* da indústria automobilística no curso do processo de reestruturação capitalista, tão fortemente seletivo (CARDOSO, 2000). No mesmo viés analítico, o estudo pioneiro de Nadya Araújo Guimarães, já destacado acima, publicado agora, em 2004 e intitulado "Caminhos Cruzados – Estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores." (GUIMARÃES, 2004)

Nesse caso, o desafio analítico (e disciplinar) estava em reformatar a sociologia do trabalho num tipo de *sociologia do desemprego,* ou melhor ainda, *sociologia da precarização e da nova precariedade salarial* que procurasse, a partir de metodologias quantitativas e qualitativas, apreender, por um lado, o processo de degradação do estatuto salarial (a experiência de precarização do trabalho propriamente dito), e por outro lado, a conformação de um novo trabalhador coletivo (a experiência de constituição de uma nova precariedade salarial). O que significa tratar não apenas da *empresa* ou da *cadeia produtiva*, mas do *mercado de trabalho* e inclusive para além dele. Exigiria, deste modo, um novo referente sócio-espacial do "olhar sociológico" capaz de apreender as múltiplas experiências contratuais e sócio-geracionais do novo local do trabalho.

Num primeiro momento, apreender *as dimensões da precarização do trabalho,* isto é, verificar o que se passava com os que eram desligados no curso desse processo de reestruturação, tão fortemente seletivo. Enfim, verificar qual o destino dos que foram desligados da indústria e do banco no curso desse processo (o que implicaria investigar o percurso ocupacional de coortes de indivíduos pro meio de suas história de vida e de trabalho) e tratar também daqueles poucos que conseguiram sobreviver ao ajuste, permanecendo empregados nos ambientes produtivos reestruturados (saber quem eram eles, quais os seus atributos e em que condições se mantinham incluídos); mas, por outro lado, num segundo momento, no bojo deste mesmo processo de inquirição analítica, apreender *as dimensões da nova precariedade salarial*, ou seja, tratar daqueles novos operários e novos empregados que conseguiram se inserir nos novos ambientes de trabalho reestruturados (saber quem eram eles, quais os seus atributos e experiências de vida e de trabalho e em que condições contratuais foram incluídos nos novos espaços produtivos).

Na dimensão gnosiológica, além do novo referente *sócio-temporal*, capaz de apreender a totalidade concreta de experiência vivida e percebida dos de dentro e dos de fora, dos novos e dos velhos operários e empregados, constitui-se um novo referente *sócio-espacial* do objeto sociológico que busca acompanhar a dinâmica reestruturativa do capital

da empresa, da cadeia produtiva, do mercado de trabalho e para além dele. É essa articulação complexa, totalizante e totalizadora, no plano sócio-espacial, do *transversal* (dos estudos sociológicos de processo de trabalho e de organização da produção propriamente dita) com desenhos de tipo *longitudinal* (no limite, a análise de firmas em rede, da cadeira produtiva, do mercado de trabalho e para além dele) que denotam, num primeiro momento, a nova inquirição analítica da sociologia do trabalho na última metade da década passada.

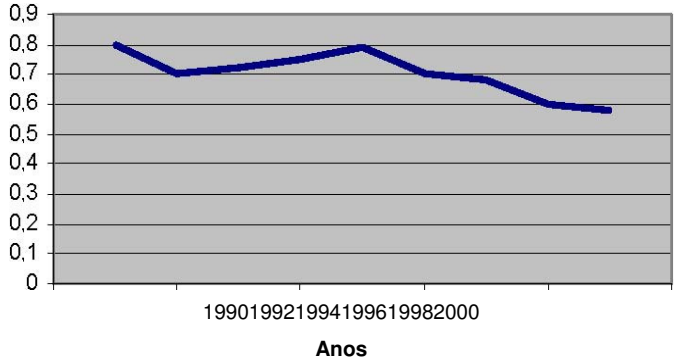
Na verdade, a percepção do objeto sociológico, com seus novos referentes *espaço-temporal*, ocorre com sua nova apresentação *longitudinal* (o estudo longitudinal dos novos locais de trabalho das firmas, já imersas em rede, e do mercado de trabalho como um todo e para além dele) capaz de incorporar, em si e para si, a categoria de *temporalidade* (com sua dimensão da experiência vivida e percebida), por meio da qual podemos apreender, no plano categorial-analitico, a trajetória concreta de trabalho e de vida de operários e empregados, com seus elementos da precariedade e de precarização da força de trabalho em suas múltiplas determinações. Observa Guimarães: "Espaço e tempo reaparecem, então, como duas dimensões capazes de revelar novas vias de inteligência do real." (GUIMARÃES, 2004).

-A nova precariedade salarial no Brasil

A noção de *nova precariedade salarial* ou de nova condição salarial pode ser apreendida através da disseminação nos locais de trabalho das grandes empresas das formas instáveis do salariato, isto é, das novas modalidades especiais de contrato de trabalho na CLT, com mudanças no plano dos direitos e na forma de contratação do trabalho e na organização da jornada de trabalho; de alterações qualitativamente novas nas estratégias de gerenciar as relações de trabalho e de negociar o consentimento em face dos novos padrões de produção e da própria perspectiva de carreira e de inserção no mercado de trabalho, em virtude do crescimento do desemprego aberto (DIEESE, 2002). A noção de precariedade tende a perder, nessa nova configuração do sistema capitalista, seu caráter atípico e torna-se um nexo institucional, e, portanto, *típico*, da própria implicação assalariada nas condições do novo regime de acumulação flexível.

Esta nova precariedade salarial do capitalismo flexível que emerge no Brasil no decorrer da era neoliberal constitui-se no bojo de um processo de precarização do trabalho. No plano macroeconômico, o processo de precarização do trabalho na década de 1990 pode ser constatado pelo gráfico abaixo do Índice-Sintese do Mercado de Trabalho.

Indice-Síntese do Mercado de Trabalho(*)
Região Metropolitana de São Paulo



Dados: PME/IBGE (*) Índice varia de zero a 1.
Quanto maior, mais próximo de 1: melhores as condições do mercado de trabalho.

A título de pressuposto investigativo, podemos caracterizar como principais traços da transformação da objetividade (e subjetividade) do mundo do trabalho organizado no Brasil nas décadas de 1990 e 2000, em sua dimensão sócio-estrutural, (1)
o desenvolvimento sistêmico de um *novo complexo de reestruturação produtiva* e (2) a emergência de um *novo (e precário) mundo do trabalho*, constituído por um *trabalhador coletivo* de feição heteróclita em sua dimensão contratual e com um perfil de trabalhadores assalariados imersos em novos padrões de produção nos locais de trabalho. O uso da força de trabalho é caracterizado por novos ativos de qualificação (escolaridade formal, treinamento nos processo produtivos, "casamento com as plantas", etc) e perspectivas/expectativas diferenciadas de carreiras e mobilidade social.

Deste modo, se, por um lado, é perceptível a constituição de um contingente restrito de novos operários e empregados ligados a conglomerados industriais e de serviços, com estatuto salarial formal. É o que salientamos no Gráfico 1 como sendo o "grupo central" de operários e empregados em tempo integral, vinculado ao mercado de trabalho primário, gozando de maior segurança no emprego, boas perspectivas de promoção e reciclagem e outras vantagens indiretas. Esse grupo deve atender às expectativas de ser adaptavel e flexível, sendo "alvo" das práticas gerenciais de cariz toyotista voltadas para a "captura" da subjetividade.

Por outro lado, no decorrer das décadas de 1990 e 2000, ampliaram-se os "grupos periféricos" do mercado de trabalho formal constituído, por um lado, pelos operários e empregados em tempo integral, mas com habilidades facilmente disponíveis no mercado de trabalho, com menos acesso a oportunidades de carreira e com uma alta taxa de rotatividade; e por outro lado, por um contingente do proletariado industrial e de serviços mais precário, constituídos por operários e empregados contratados por tempo determinado, temporários, subcontratados, empregados em tempo parcial, empregados casuais, tendo ainda menos segurança de emprego do que o primeiro grupo periférico ligado ao mercado de trabalho secundário. O crescimento exacerbado da terceirização na indústria e serviços contribuiu para a constituição ampliada deste grupo periférico do precário mundo do

trabalho. O crescimento das empresas de trabalhos temporários e de trabalhadores domésticos demonstram a inserção crescente deste contingente massivo de jovens, homens e mulheres, no mercado de trabalho de forma precária, vendendo sua força de trabalho para indústria, bancos e comércio por tempo parcial e determinado.

No decorrer da década de 2000, os *locais de trabalho* das grandes empresas foram transfigurados com inserção de operários e empregados vinculados a novas modalidades especiais de contrato de trabalho na CLT. Deste modo, surge um *novo trabalhador coletivo* nas grandes empresas da indústria e dos serviços, caracterizando a nova precariedade salarial que merece ser investigado tanto em sua dimensão objetivo, quanto subjetiva.

Em seu estudo sobre o emprego formal no Brasil entre 1992-2006, Chahad apresenta algumas conclusões importantes sobre o comportamento do mercado de trabalho no Brasil nas décadas de 1990 e 2000. Em primeiro lugar, até 1999, constata-se
o declínio do emprego formal no País, com destaque para a sua queda significativa na indústria de transformação (-15,2%), em virtude da abertura comercial e do ajuste produtivo. Ocorre um intenso e amplo processo de precarização do trabalho em virtude das políticas neoliberais e do complexo de reestruturação produtiva. O enxugamento e encolhimento de efetivos de trabalho na indústria e nos bancos, exteriorização de processos produtivos, mas também de trabalhadores, terceirização, foram práticas que emergiram com força nesse momento.

Entretanto, após 1999, os dados do CAGED/MTE indicam uma recuperação do emprego formal. No contexto sócio-histórico da década de 2000, ao lado do processo de precarização que se prolonga na primeira década do século XXI, observa-se com mais clareza o que poderíamos considerar uma nova precariedade salarial no Brasil a partir do aumento persistente do emprego formal. Chahad aponta alguma causas contingentes ligadas a ampliação da fiscalização do trabalho e a extensão dos benefícios do FGTS e do seguro-desemprego aos empregados domésticos.

Entretanto, salientaremos uma causa estrutural que decorre da constituição persistente de um novo trabalhador coletivo mais flexível nas grandes empresas. A partir de 1999 cresce a utilização pelas empresas de modalidades especiais de contrato de trabalho previstas na CLT. Ocorre no Brasil o aumento da flexibilidade do mercado de trabalho e das relações de emprego, configurando nesse período uma nova condição salarial que implica nos espaços da produção uma maior diversidade de situações contratuais. Esta flexibilização pode ser entendida pela ótica das mudanças na forma de contratação, ou mesmo via maior flexibilidade salarial. Apesar de não ter ocorrido mudanças estruturais na legislação trabalhista no Brasil, a CLT já prevê inúmeras modalidades de contratação que podem ser entendidas como formas de flexibilizar a contratação e cujo uso, como observa Chahad, vem sendo paulatinamente estimulado, tendo em vista contribuir, segundo ele, para a geração de emprego. Na verdade, o argumento básico para utilizar as modalidades especiais de contrato de trabalho é a redução do custo da força de trabalho.

Em seu estudo (de 2003), Chahad salienta alguns elementos que indicam que, ao lado da persistente precarização do trabalho na era neoliberal no Brasil, constituiu-se uma nova precariedade salarial, um novo (e precário) trabalhador coletivo mais flexível e adequado às condições do regime de acumulação flexível em vigor no capitalismo global. Cerca de 68% das empresas utilizam uma ou mais modalidades especiais de contrato consagrados na CLT. A terceirização ou subcontratação (56%), o contrato temporário (21%) e contrato de trabalho por prazo determinado (10%) são as formas mais utilizadas. E embora empresas de qualquer tamanho utilizem algumas formas dessas modalidades de

contrato, é na grande empresa que ocorrem em maiores proporções. Constata-se também que são as empresas do setor de serviço as que utilizam mais as modalidades especiais de contrato de trabalho flexível (72%), seguida pelas empresas do setor industrial (70%).

A nova precariedade salarial que se dissemina no Brasil da década de 2000 é caracterizada por um trabalhador coletivo e um complexo vivo do trabalho mais complexificado, fragmentado e heterogeneizado. É nos novos locais de trabalho das empresas reestruturadas que podemos apreender, ao lado do processo de precarização, que atingiu as gerações mais velhas de operários e empregados, a constituição de uma nova condição salarial multiforme e polimorfa que implica jovens trabalhadores imersos em novas práticas de trabalho e modalidades de contratação salarial de cariz flexível. Na década de 2000 explicitam-se com maior vigor as tendências de desenvolvimento do mundo do trabalho constatadas, dez anos antes, por Antunes, que observou: "Complexificou-se, fragmentou-se e heterogeneizou-se ainda mais a *classe-que-vive-do-trabalho.* Pode-se constatar, portanto, de um lado, um efetivo processo de *intelectualização do trabalho manual.* De outro, e em sentido radicalmente inverso, uma *desqualificação* e mesmo *subproletarização* intensificadas, presentes no trabalho precário, informal, temporário, parcial, subcontratado etc. Se é possível dizer que a primeira tendência — a *intelectualização do trabalho manual* — é, em tese, mais coerente e compatível com o enorme avanço tecnológico, a segunda — a *desqualificação* — mostra-se também plenamente sintonizada com o modo de produção capitalista, em sua *lógica destrutiva* e com sua *taxa de uso decrescente* de bens e serviços." (ANTUNES, 1995)

Quadro 1 Modalidades Especiais de Contrato de Trabalho – Brasil

JORNADA DE TRABALHO EM TEMPO PARCIAL (ATÉ 25 HORAS SEMANAIS)
CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO E BANCO DE HORAS (LEI NO. 9601/98)
TRABALHO TEMPORÁRIO (LEI NO. 6019/74)
TRABALHO POR PROJETO OU POR TAREFA
CONTRATO POR TELETRABALHO
TERCEIRIZAÇÃO (LEI NO. 6019/74)
COOPERATIVA DE TRABALHO (LEI NO. 5764/71)
SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO – BOLSA QUALIFICAÇÃO (LAY-OFF)

Fonte: Chahad e Cacciamali (2003)

É no contexto de um mundo do trabalho multiforme e polimorfo que surge no decorrer da década de 2000 que se constata, ainda no plano do mercado de trabalho, o crescimento relativo dos trabalhadores assalariados (e por conta própria) das atividades de serviços. É claro que, pelos indicadores do IBGE, podemos constatar que, nos anos 1990, a expansão do setor terciário (11,3%) não conseguiu ser superior à dos anos 1980 (21,7%). Com certeza, a queda significativa da ocupação na administração pública, em relação à década passada, contribuiu para a redução relativa da expansão da ocupacional no setor terciário (os segmentos ocupacionais do setor terciário que mais se destacaram nos anos 1990 foi o comércio, com 3%; social, com 2,9% e prestação de serviço, com 2,7%). Mas o

que se destaca, em relação aos anos 1980, é a posição do segmento ocupacional da *prestação de serviços*. De certo modo, o crescimento da ocupação de assalariados de prestação de serviços diz respeito à dinâmica da produção industrial, que passou a incorporar novas tecnologias microeletrônicas, exigindo, cada vez mais, serviços de pesquisa e desenvolvimento, de manutenção e assistência técnica, logística de produção, etc. A *terceirização*, que é parte do novo complexo de reestruturação produtiva, atingiu as indústrias, tornando-as mais segmentadas e diferenciada em si. Ocorreu a terceirização de atividades de serviços que, por serem endógenas à empresa industrial, tendiam, antes, a serem consideradas atividade industrial propriamente dita. Além disso, a privatização dos serviços de telecomunicações no Brasil e investimentos no setor de tecnologia de informação contribuíram para o crescimento dos postos de trabalho nas áreas de serviços de telecomunicações e informação, que cresceram vinculados à nova dinâmica industrial, (principalmente no período de 1994-1997).

A nova dinâmica industrial, ligada a incorporação crescente de novas tecnologias de informação, exigiu profissionais assalariados qualificados capazes de executar cada vez mais atividades de trabalho imaterial, muitas delas vinculadas, direto ou indiretamente a atividade industrial, mas atribuídas como serviço. É importante salientar que o mundo do trabalho de serviços assalariados possui tanto sua *dimensão "nova"*, ligadas a nova economia e a indústrias mais modernas, e uma *dimensão tradicional e até precária*, lícita ou ilícita, vinculada a atividades de prestação de serviço de menor valor agregado.

Finalmente, o desenvolvimento da nova precariedade salarial contribuiu, de certo modo, para o *crescimento do contingente de mulheres* na PEA (População Economicamente Ativa). Ele diz respeito não apenas a uma suposta modernização social, com as mulheres se tornando independentes em termos financeiros, mas principalmente é indicativo do crescimento do desemprego masculino, do crescimento das mulheres como *chefe de família* ou ainda como parceiras de renda familiar (portanto, sintoma da desagregação da concepção clássica de "família" ou do decréscimo da renda familiar, respectivamente). Além disso, é expressão da nova precariedade salarial da força de trabalho no Brasil, tendo em vista que, mesmo inserida no mercado formal de trabalho, a mulher é segregada, ganhando menos que os homens (a "segregação por gênero").

A maior concentração de mulheres é no mercado informal, sobretudo no trabalho doméstico. Por exemplo, do total de trabalhadores abrangidos pela RAIS, que atinge o mercado formal de trabalho, as mulheres ocupam apenas, com dados de 1997, 38% dos empregos, num total de 9,1 milhões de trabalhadores em vários setores (serviços, administração pública, comércio, indústria de transformação e outros). Uma peculiaridade é que a maioria das mulheres trabalham em empresas de pequeno porte, principalmente do setor de comércio (exceto no setor de administração pública). Entretanto, até mesmo no mercado formal, a mulher ganha menos que o homem.

-O crescimento do desemprego aberto

A constituição da nova precariedade salarial no Brasil ocorre no interior de um intenso (e amplo) processo de precarização do trabalho cuja manifestação mais aguda é o *crescimento do desemprego*, em suas várias dimensões (aberto ou oculto). O desemprego aberto com componentes estruturais é parte do novo metabolismo social do trabalho no capitalismo do século XXI. Na era neoliberal ocorreu a junção de dois espaço-tempo sociais - a dinâmica reestruturativa das estratégias de firmas em rede e da cadeia produtiva

e a dinâmica totalizante e totalizadora do mercado de trabalho nas novas condições estruturais do capitalismo global. No plano longitudinal, põe-se (e se cruzam), os *destinos* de trabalhadores desligados e de trabalhadores sobreviventes, por um lado; e, por outro lado, de novos trabalhadores contratados, alguns deles inclusive sob as novas modalidades especiais de contratos de trabalho flexível.

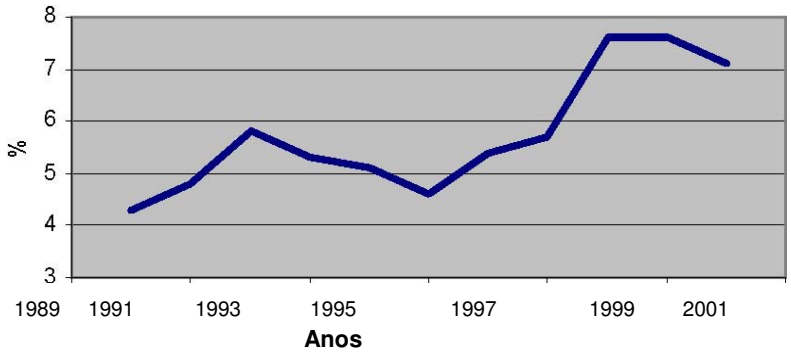
O problema do desemprego, em suas várias dimensões, constituiu-se no problema do mundo do trabalho na década passada. No tocante a indústria, o Brasil registrou nos anos 1990, queda no nível de ocupação média anual de 1%, quando nos anos 1980 havia registrado expansão média anual de 3,1 % (entramos no século XXI com menos emprego na indústria que a ocupação agropecuária). Se nos anos 1980, o desemprego cresceu a uma taxa média anual de 3,8%, entre 1989 e 1999, o volume de desempregados cresceu a uma taxa média anual de 15,4%, significando que a cada dois postos de trabalhos criados surgia mais um novo desempregado. Se em 1996 tínhamos 4,74 milhões de desempregados, em 1999, temos 7,23 milhões. No caso das regiões metropolitanas do país, o desemprego aumentou significativamente, de 9,5% em 1996, para 14% em 1999, principalmente nas regiões sul e sudeste (POCHMANN, 2001).

É claro que o desemprego no Brasil possui múltiplas determinações. Existem, por exemplo, desempregados urbanos (e rurais) de categorias assalariadas da indústria, dos serviços e da agricultura, atingidas pelo *novo complexo de reestruturação produtiva*, com seus processos de inovações (e racionalização) organizacionais e a adoção de novos padrões tecnológicos. No caso da indústria, destacamos que o complexo de reestruturação produtiva (com o que denominamos de *toyotismo sistêmico*) contribuiu para o aumento da produtividade do trabalho e a diminuição dos postos de trabalho (ALVES, 2000).

O exemplo da indústria automobilística na região do ABC paulista é significativo. Em janeiro de 1990, os operários das montadoras na região perfaziam um total de 57.939, os mesmos diminuíram para 33.877 em junho de 2000 (DIEESE/Subseção ABC, 2000). De 290 mil pessoas que perderam o emprego metalúrgico no ABC, no período de 1989 a 1997, só metade conseguiu retornar ao mercado de trabalho formal. Dos 50% que conseguiram emprego, 5% foram para o comércio, 10% para a área de serviço e 17% retornaram a indústria automobilística e 18% se recolocaram em postos de trabalho do setor metalúrgico. Os outros 50% estão desempregados ou caíram na informalidade (CARDOSO, 1997).

Nesse período, a perda de postos de trabalho, por conta do novo complexo de reestruturação produtiva, atingiu vários setores industriais (por exemplo, o setor do aço possuía em 1996, cerca de 65.227 trabalhadores. Em 2000, esse número caiu para 50.365 trabalhadores, mesmo tendo verificado aumento da produção). É claro que o desemprego cresceu em setores da indústria e dos serviços atingidos pelo desmonte de cadeias produtivas em virtude da perda de mercado, decorrente da abertura comercial. A redução das tarifas de 50% em média e as baixas taxas de juros externas favoreceram as importações de produtos prontos para o consumo em prejuízo da produção interna com reflexos diretos no emprego formal brasileiro.

Taxa Média Anual de Desemprego Aberto Brasil



Dados:IBGE

O desemprego no Brasil na década de 1990 atingiu contingentes crescentes de força de trabalho jovem, ou seja, atingiu aqueles que buscam o primeiro emprego. Na década passada, o país criou apenas 100 mil postos de trabalho para jovens, enquanto 2,8 milhões de jovens ingressaram no mercado de trabalho. Dos 3,2 milhões de empregos formais destruídos, 2 milhões atingiram o segmento com menos de 25 anos (POCHMANN, 2000). O subgrupo populacional que vai dos 18 aos 24 anos, embora mais qualificado, tendeu a enfrentar maiores dificuldades no mercado de trabalho: comparados com a de outros grupos etários, a taxa de desemprego entre os jovens é relativamente alta, chegando a 15%, enquanto na faixa dos 40 anos e 49 anos, não ultrapassa 5%. O desemprego entre os jovens passou de 1 milhão em 1989, para 3,3 milhões em 1998.

3. *Elementos teórico-análiticos: metamorfoses da sociedade salarial*

O que apresentamos a seguir é um esboço de uma intervenção analíticocategorial que buscará apreender as determinações concretas da experiência da nova precariedade do trabalho no Brasil, a partir de duas importantes categorias de trabalhadores assalariados. É importante articular o complexo de mediações de metamorfoses da sociedade salarial – no plano do desenvolvimento do capitalismo mundial e da forma de inserção histórica do Brasil nesse processo sistêmico – e a forma de ser objetivo (e subjetiva) de um contingente significativo da força de trabalho no Brasil. A categoria-noção de *precariedade*, que aparece em sua determinação empírica irá constituir a materialidade da *experiência vivida* do mundo do trabalho.

Enquanto entendemos, no sentido concreto (e objetivo), a *precarização* do trabalho como sendo o *processo* de dissiminação das formas instáveis do salariato, com mudanças no plano dos direitos e na forma de contratação; de alterações qualitativamente novas na gestão do cotidiano dos locais de trabalho (organização e jornada de trabalho) e da própria perspectiva de carreira e de inserção no mercado de trabalho, em virtude do crescimento do desemprego aberto; por outro lado, entendemos a *nova precariedade salarial* como sendo a *condição* salarial de novo tipo que emerge a partir do processo de metamorfose da sociedade capitalista com a constituição da acumulação flexível, transfigurando as múltiplas determinações compositivas da experiência vivida e percebida do trabalhador

assalariado na sociedade produtora de mercadorias.

A *precarização* é a forma de *desefetivação* da inserção salarial que possui desdobramentos no plano subjetivo da força de trabalho, constatados, *pari passu*, com as novas doenças ocupacionais e do sofrimento psíquico nos locais de trabalho e para além deles. É um dado processual que se desdobra num espaço-tempo e que atinge as gerações mais velhas de operários e empregados que aparecem como trabalhadores desligados ou trabalhadores sobreviventes das empresas reestruturadas. Deste modo, a categoria de precarização implica com vigor a categoria de temporalidade tendo em vista que diz respeito a um processo social que se desdobra num determinado espaçotempo, implicando uma coorte delimitada de gerações de operários e empregados.

Por outro lado, a categoria de *precariedade* explicita as relações salariais dadas num determinado momento histórico em suas múltiplas determinações objetivas e subjetivas, implicando um espaço-tempo da produção de mercadorias, uma morfologia do local (e não-local) de trabalho, uma determinada identidade (e não-identidade) social e um uso de consumo da força de trabalho como mercadoria.

Nos últimos trinta anos, o sistema do capital é atingido por um complexo processo de reestruturação que atinge dimensões objetivas e subjetivas da força de trabalho. Ocorre uma reconfiguração do *trabalhador coletivo* constituindo uma nova precariedade salarial que altera o metabolismo social dos locais de trabalho, atingindo, portanto, imensos contingentes de trabalhadores individuais, uns incorporados nas novas práticas do trabalho flexível, outros tornados *redundantes* por conta da nova dinâmica do capitalismo flexível (é o que denominamos de precarização do trabalho). Existe uma ampla literatura internacional que trata dessa metamorfose do capitalismo global nos últimos vinte anos, tanto no plano objetivo, quanto subjetivo, e que não iremos tratar aqui (HARVEY, 1991; SENNET, 1995, 2003; CHESNAIS, 1995; HOBSBAWN, 2000; GORZ, 2003).

Uma das nossas hipóteses é que a nova precariedade salarial que se constitui no Brasil nas décadas de 1990 e 2000 é produto do processo de *precarização* que reconfigurou (e reconfigura) o trabalhador coletivo nas grandes empresas reestruturadas. No caso do Brasil, a nova precariedade que aparece como as *intermitências da contingência salarial*, assume formas particular-concreta, por conta da forma de objetivação do capitalismo no Brasil (é o que iremos sugerir mais adiante).

O que denominamos de *intermitências da contingência salarial* diz respeito a determinações estruturais da própria condição de proletariedade, a condição do trabalho vivo e da força de trabalho como mercadoria no modo histórico de produção capitalista. A *contingência* é uma categoria ontológica compositiva do modo de ser do trabalhador assalariado e das individualidades de classe (MARX, 2007). A dinâmica da mundialização do capital e das "políticas neoliberais", por um lado, e a dinâmica reestruturativa das firmas, por outro lado, constituíram uma forma de ser da contingência salarial caracterizada pela aguda intermitência. A flexibilização do trabalho implica a intermitência do salariato em suas múltiplas dimensões. A metamorfose da sociedade salarial – o que implica a passagem de um *salariato fordistakeynesiano* para um *salariato toyotista-neoliberal* implica a constituição de uma nova precariedade salarial impregnado da cultura do novo capitalismo flexível (ALVES, 2007). O que a investigação se propõe é apreender, por meio de técnicas de pesquisa qualitativas (historia de vida e história do trabalho), o novo processo cultural do salariato flexível, as relações sócio-metabólicas nos novos espaços da produção de mercadorias, a dinâmica de adaptação das pessoas à nova lógica sócio-metabólica do trabalho assalariado

Se por um lado, o processo de precarização do trabalho implicou para um contingente de operários e empregados a "desconstrução" da antiga implicação salarial na qual estavam imersos, como é o caso dos trabalhadores desligados e trabalhadores sobreviventes, pressupondo um intenso processo cultural às avessas (uma cultura da *desfiliação*, na acepção de Castel (CASTEL, 1998); por outro lado, surgem nos espaços-tempo das empresas reestruturadas, um novo metabolismo social do trabalho assalariado impregnado de práticas flexíveis e constituído por um trabalhador coletivo multiforme e polimorfo, seja na dimensão objetiva da relação salarial e contratual; seja na dimensão subjetiva, das expectativas e anseios.

O que se pretende investigar são, além das determinações estruturais do novo trabalhador coletivo reestruturado, o processo sócio-cultural de "construção" do novo imaginário da "inclusão salarial" e suas implicações na *subjetividade* da força de trabalho. Deste modo, a apreensão desta *experiência*, objetiva e subjetiva, vivida e percebida, de "construção" da *contingência intermitente*, é deveras relevante.

Como salientamos, utilizaremos o conceito de *experiência* de Thompson. Existe um conjunto de controvérsias sobre o conceito de *experiência* em Thompson, que não iremos apresentar aqui (SAMUEL, 1992; WILLIAMS, 1979; ANTONACCI, 1995) O historiador inglês usa o conceito de *experiência* para tratar da "construção" da classe. O que pretendemos é utilizá-lo para investigar sua metamorfose (a da *classe* como coletivo do salariato) (preferimos o conceito de *experiência* ao de *cotidiano* (HELLER, 1972), em virtude da sua capacidade heurística de lidar com determinações concretas do novo objeto de investigação social que propomos: a dinâmica espaço-temporal, dada pela *trajetória/percurso* dos trabalhadores com sua implicação subjetiva intrínseca).

E. P. Thompson distingue entre *experiência I* (experiência vivida) e *experiência II* (experiência percebida). Muitos epistemológos e sociólogos contemporâneos, diz Thompson, quando ouvem a palavra "experiência" identificam-na imediatamente à experiência II, a *experiência percebida*. Isto é, movem-se na direção do que Marx denominou consciência social. Como conseqüência, afirmam que a "experiência II" é um meio imperfeito e falsificador, corrompido por interferências ideológicas.

Thompson observa que as regularidades no interior do ser social, com freqüência, resultam de causas materiais que ocorrem de forma independente da consciência ou da intencionalidade. Tais causas inevitavelmente dão ou devem dar origens à *experiência vivida*, à experiência I, mas não penetram como "reflexos" na experiência II. No entanto, a pressão dessas causas sobre a totalidade do campo da consciência não pode ser adiada, falsificada ou suprimida indefinidamente pela ideologia. Retomando argumentos expostos em *The Poverty*... assevera:

"A experiência chega sem bater na porta e anuncia mortes, crises de subsistência, guerras, desemprego, inflação, genocídio. Pessoas passam fome: os que sobrevivem pensam o mercado de outra forma. Pessoas são presas: na prisão meditam na lei de novas maneiras (...) Dentro do ser social ocorrem mudanças que dão origem a uma experiência transformada: e essa experiência é determinante, no sentido de que exerce pressão sobre a consciência social existente, propõe novas questões e oferece grande parte do material com que lidam os exercícios intelectuais mais elaborados". (THOMPSON, 1978)

E mais adiante observa:

"A experiência I está em eterna fricção com a consciência imposta e, quando ela irrompe, nós, que lutamos com todos os intrincados vocabulários e disciplinas da experi6encia II, podemos experenciar alguns momentos de abertura e de oportunidade,

antes que se imponha mais uma vez o molde da ideologia."

Dessa forma, a experiência, "sem bater na porta", constitui e nega, opõe e resiste, estabelece mediações, é espaço de prática, intervenção, obstaculalização, recusa, é processo de formação de identidades de classe e, poderíamos acrescentar, de gênero, de geracional e de etnias. Processos dialeticamente articulados que, ela, a experiência, expressa de forma privilegiada. Deste modo, Thompson distancia-se, como se vêm do conceito vulgar de experiência que estabelece sua equivalência com a empiria.

Além disso, a categoria de *estranhamento*, desenvolvida por Lukács a partir de Marx, pode nos ajudar a apreender a contradição candente entre a reformatação do *trabalhador coletivo*, manifestação do capital, e os múltiplos trabalhadores individuais e suas experiências ocupacionais singulares (LUKÁCS, 1985). Na medida em que a reconfiguração do *trabalhador coletivo*, através da contínua reestruturação produtiva, significa, por um lado, a desefetivação/exclusão de um contingente significativo da força de trabalho individual tornada redundante pelo capital, e por outro lado, a reposição aguda da contingência salarial por meio das novas condições de trabalho flexivel, ela expressa, em suas múltiplas determinações, um dos aspectos do estranhamento capitalista, cuja expressão essencial é dada pela *obstaculização* do desenvolvimento da *personalidade*, em si e para si, da força de trabalho singular (SENNET, 1995; SÉVE, 1986; SILVEIRA, 1989)) É comum da tradição marxista dialética salientar que o desenvolvimento do *trabalhador coletivo* como força produtiva do trabalho social – cabe dizer, personificação do *capital* como capital social total, aparece como *poder estranho* às virtualidades humano-genéricas da força de trabalho singular (LUKACS, 1985)

É de Marx a percepção de que o trabalhador assalariado produz não apenas a mais-valia, mas as condições objetivas e subjetivas de sua própria alienação e por conseguinte, superfluidade. É claro que tal processo de autoprodução da alienação/superfluidade da força de trabalho é uma determinação sistêmica do próprio desenvolvimento do capitalismo desde as suas origens. Mas assume hoje, por conta do desenvolvimento ampliado das forças produtivas do trabalho social e do incremento espetacular da produtividade do trabalho, uma dimensão ampliada, e diríamos mais, *qualitativamente nova* (MARX, 1995)

Por isso, o que é denominado por Lukács como *estranhamento* (e sua forma sócio-mercantil, o *fetichismo*) assume dimensões inusitadas, perpassando as mais recônditas esferas da sociabilidade (NETTO, 1985). Este é um campo fértil de elaboração categorial ainda totalmente inexplorado pelo marxismo de cariz dialético e pela própria sociologia critica do trabalho. Uma das nossas hipóteses é que o imaginário da *desfiliação* que analisamos na pesquisa anterior ("a tessitura da redundância"), quanto o imaginário da nova contingência salarial, imersa na intermitência flexível, se constitui como prefiguração desta redundância social ampliada, desta *dessocialização* aguda por conta de uma sociedade cada vez mais social. Se lidamos com determinações gerais do desenvolvimento do capitalismo tardio, na acepção de Mandel, é importante apreender as determinações particulares de uma forma de objetivação capitalista periférica de via colonial-prussiana como o Brasil (MANDEL, 1985).

O imaginário da contingência intermitente do salariato que se desenvolve a partir do capitalismo flexível assume novas determinações a partir de uma formação capitalista subalterna e periférica, permeada pela incompletude da modernidade salarial e pela lógica da "exceção" da forma-mercadoria, onde a própria construção da experiência de classe, no caso da sociedade salarial no Brasil e de suas filiações estatutárias, se deu no interior de uma redundância exacerbada do trabalho livre (KOWARICK, 1987; OLIVEIRA, 2003).

Desde suas origens como nação capitalista, a "inclusão" de contingentes amplos da força de trabalho livre constituiu uma problemática, marcada pelo escravismo e pelo incipiente desenvolvimento capitalista-industrial. O que significa que a experiência da *precarização e de constituição da nova precariedade* na era neoliberal numa formação capitalista de via colonial-prussiana precisa ser melhor qualificada em suas determinações histórico-concretas.

Na verdade, o que iremos destacar é que a *experiência* de desconstrução do incipiente salariato fordista-keynesiano e de reconstrução do salariato flexível adequado ao novo regime de acumulação capitalista que surge com a mundialização do capital atinge setores assalariados implicados num nexo moderno de trabalho livre, ligados a atividades dinâmicas da economia capitalista, objeto de ofensiva do capital nas últimas décadas – no caso bancários e metalúrgicos, por exemplo. E setores assalariados modernos que tiveram experiência de classe no próprio sentido organizativo-politico. São tais contingentes de trabalhadores assalariados que são atingidos pela experiência da precarização eda nova precariedade salarial, oriunda de uma modernidade clivada por seus limites derivados da nossa objetivação capitalista particular. (VIANNA, 1997; COUTINHO, 1999; FURTADO, 1995).

A experiência da contingência intermitente que surge com a acumulação flexível se confunde nos espaços urbano-metropolitanos com a experiência da contingência ancestral de trabalhadores desfiliados da implicação salarial que marca um capitalismo hipertardio. É nos espaços da territorialidade urbano-metropolitana que as diversas temporalidades do salariato (e do não-salariato) se confundem. Tais temporalidades de uma contingência *ancestral* e de uma nova contingência *moderna marcada pela intermitência da flexibilidade* se territorializam (e desterritorializam) nos objetos técnicos e nos espaços das grandes cidades. Eles conformam a subjetividade dos sujeitos dúplices da modernização.

A apreensão da trajetória sócio-histórica e cultural do trabalho livre, de homens e mulheres despossuidos dos meios de produção de sua vida material, é complexa, pois lidamos com múltiplas inserções ocupacionais onde o trabalho assalariado, no sentido de uma efetiva inserção no processo de produção do capital, é apenas uma das possibilidades concretas. A gênese da *proletariedade moderna*, em sua fase de acumulação primitiva, é bastante diferenciada, principalmente se tratarmos, numa perspectiva comparativa, os casos das objetivações capitalistas europeu-clássicas e brasileiras (MAZZEO, 2000).

A constituição (e metamorfose) dos *nexos proletários modernos*, nosso objeto de estudo, é apreendida como um movimento da incompletude ontológica de um capitalismo retardatário à sombra da "exceção" sempre presente da forma-mercadoria negada e invertida desde nossa formação colonial. Uma "exceção" que é a regra de um modo capitalista de objetivação subalterna..

4. ***A título de conclusão: por uma etnografia critica do trabalho***

É importante elaborar uma metodologia de investigação social que consiga compor, por um lado, *indicadores* qualitativos de cariz etnográfico e indicadores quantitativos de natureza sócio-estatística da nova condição salarial do mundo do trabalho, e por outro lado, uma *interpretação* rica e complexa da nova condição salarial que emerge das empresas reestruturadas. Por um lado, uma sucessão de análises transversais de contingentes de trabalhadores empregados no coletivo de trabalho reestruturado (os novos contratados e os

"sobreviventes" dos processos de reestruturação produtiva), seja do "grupo central" ou dos "grupos periféricos" de trabalhadores em firmas do setor bancário e do complexo automotivo. Nesse caso, o recurso de técnicas de pesquisa qualitativa de cariz etnográfico é indispensável. Na verdade, priorizaremos a utilização de *metodologias de análise qualitativa* como entrevista semi-estruturada, observação participante e história oral (história de vida e história do trabalho); além da técnica de pesquisa qualitativa dos "grupos focais" (a utilização complementar desta técnica de pesquisa se deve ao fato de que, ao contrário das entrevistas individuais, ela permite uma interação no grupo que propiciará respostas mais ricas, permitindo um aporte de idéias novas e originais). É claro que, além da utilização de técnicas qualitativas, é importante utilizar num estudo critico das novas formas de salariato flexível, análise quantitativa com bases de dados sócio-estatisticos como RAIS/PME e indicadores do IBGE/DIEESE/SEADE.

É importante investir em analisar destinos de trabalhadores sujeitos às experiências comuns no mercado de trabalho, *coortes* de trabalhadores de diversas inserções contratuais no local de trabalho, seja através de sucessivas "fotografias", reiterando análises transversais (as chamadas análises de tipo *repeat cross-section*), ou ainda buscando descobrir trajetórias típicas de agregados de indivíduos assalariados, percursos comuns no mercado de trabalho, ao modo de uma verdadeira análise longitudinal de tipo prospectivo. Nesse caso, utilizaremos metodologias de análise qualitativa como *história de vida ou história do trabalho* tendo em vista que ela pode, mais do que qualquer técnica, dar sentido à noção de "processo", além de propiciar uma profundidade de compreensão do objeto investigado.

Na verdade, o desafio metodológico é articular técnicas de investigação social que ligue, descrições e análises sobre mudanças nas firmas ao estudo e interpretação das trajetórias de vida e de trabalho do novo trabalhador coletivo da empresa reestruturada.

Bibliografia

ALVES, Giovanni (2009) *A condição de precariedade – A nova precariedade do trabalho no capitalismo global*. Marilia: Editora Praxis.

ANTUNES, Ricardo (1997) *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez.

_____(1999). *Os Sentidos do Trabalho: Ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial.

_____ (Organizador) (2006) *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.* São Paulo: Boitempo editorial.

ARBIX, Glauco. e ZILBOVICIUS, Mauro. (Org.). 1997. *De JK a FHC: A Reinvenção dos Carros*, São Paulo: Scritta Editorial. BARROS, Ricardo Paes de;

BECK, Ulrich (2000) Um nuevo mundo feliz – La precariedad Del trabajo em La era de La globalizacion. Barcelo: Paidós.

BIHR, Alain (1998). *Da Grande Noite à Alternativa: O movimento europeu em crise*. São Paulo: Boitempo Editorial.

BOITO, Armando (1999). *Política neoliberal e Sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Editora Xamã.

CARDOSO, Adalberto (2000). *Trabalhar, verbo transitivo*: *destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística*, Rio de Janeiro: Editora FGV.

CARUSO, Luis Antonio; PERO, Valéria; LIMA, Maria Ilca de Souza (1997). *Desemprego industrial e trajetórias intersetoriais*, Rio de Janeiro: Senai/DN-CIET.

CASTEL, Robert (1995). *As metamorfoses da questão social – Uma crônica do salário*, Editora Vozes: Rio de Janeiro.

_____(2005) *A insegurança social – O que é ser protegido?*. Editora Vozes: Rio de Janeiro.

CHAHAD, José Paulo Zeetano (2001). Trabalho flexível e modalidades especiais de contrato de trabalho: evidências empíricas no caso brasileiro. São Paulo: MTE/FIPE.

CHAHAD, José Paulo Zeetano e CACCIAMALI, Maria Cristina (Org.) Mercado de Trabalho no Brasil – novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho (2003). São Paulo: LTr.

CHAHAD, José Paulo Zeetano e MENEZES-FILHO, Naércio A. (2002) Mercado de trabalho no Brasil: Salário, emprego e desemprego numa era de grandes mudanças. São Paulo: LTr.

DEDECCA, Claudio (1996). "Desregulação e desemprego no capitalismo avançado", *São Paulo Em Perspectiva*, v.10, no.1, jan-mar., pp.13-20.

_____ (1999). Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado, campinas: Universidade de Campinas/Instituto de Economia (Coleção Teses).

DEJOURS, Christophe (1987). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*, São Paulo: Cortez/Oboré.

_____(1997). *O Fator Humano*, Editora Fundação Getúlio Vargas: Rio de Janeiro.

_____(1999). *A banalização da injustiça social*, Editora Fundação Getúlio Vargas: Rio de Janeiro

DIEESE (2002). *A Situação do Trabalho no Brasil: Um balanço dos anos 90*. São Paulo.

GUIMARÃES, Nadya Araújo (2004). *Caminhos Cruzados – Estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores*, Editora 34: São Paulo.

HIRATA, Helena (2002). *Nova Divisão sexual do Trabalho? Um olhar voltado para a empresa e sociedade*, Editora Boitempo: São Paulo.

HARVEY, David (1992). *A Condição Pós-Moderna*, Edições Loyola: São Paulo.

JINKINGS, Nise (1995). *O Mister de fazer dinheiro – Automação e Subjetividade no Trabalho Bancário*, Editora Boitempo: São Paulo.

_____(2002). *Trabalho e Resistência na "Fonte Misteriosa" – Os Bancários em face da Reestruturação Capitalista*, Editora Boitempo: São Paulo.

LIMA, Jacob Carlos (2002) *As artimanhas da flexibilização – O trabalho terceirizado em cooperativas de produção*. São Paulo: Terceira Margem.

MACAMBIRA, Júnior (Organizador) (2006) *O mercado de trabalho formal no Brasil*. Fortaleza: Imprensa Universitária.

MALAGUTI, M. L. (2001). *Crítica à razão Informal: A imaterialidade do salariato*. São Paulo: Boitempo Editorial.

MARTINS, H. de S. e RAMALHO, J.R. (1994). Terceirização, *Diversidade e Negociação no Mundo do Trabalho*. São Paulo: Editora Hucitec.

MARX, Karl (1985). *O Capital – Crítica da Economia Política*. São Paulo: Abril Cultural, Livro I.

POCHMANN, M. (1999) *O Trabalho sob Fogo Cruzado: Exclusão, desemprego e precarização no final do século*. São Paulo: Editora Contexto.

_____(2001). *O emprego na globalização: A nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo editorial.

SENNET, Richard (1998). *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Editora Record.

_____(2006) *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Editora Record.

THOMPSON, Edward P. (1963). A Formação da Classe Operária Inglesa, Editora paz e Terra: Rio de

Janeiro. TITTONI, Jacqueline (1994). *Subjetividade e Trabalho*. Porto Alegre: Ortiz. VASAPOLLO, Luciano (2005) *O trabalho atípico e a precariedade*. São Paulo: Editora Expressão

Popular. VIANNA, Luís Jorge Werneck (1997). *A revolução passiva*, Editora Revan: Rio de Janeiro.

RODRIGUES, I (Org.). 1999. *O Novo Sindicalismo: Vinte anos depois*. Petrópolis: Editora Vozes.

AS MUDANÇAS NO MERCADO DE TRABALHO E AS POLÍTICAS MACROECONÔMICAS : Considerações sobre o estado do Mato Grosso do Sul-MS

Rosele Marques Vieira

SESSÃO TEMÁTICA:Reconfiguração do trabalho e realocação espacial

Resumo:

Na última década , a economia brasileira passou por profundas transformações, dentre elas pode-se citar o processo de abertura comercial, a alteração do papel do Estado, reestruturação produtiva, estabilização da moeda e outras mudanças, que acabaram por repercutir no mercado de trabalho.O objetivo deste trabalho foi analisar o comportamento do mercado de trabalho no estado do Mato Grosso do Sul, no período de 1990 a 2006. Mais especificamente, analisar quais os setores mais dinâmicos em termos de criação/destruição dos postos de trabalho. Além disso, buscou-se mostrar, que a conjuntura macroeconômica brasileira ao longo da década de 90 foi marcada por mudanças na condução das políticas monetária, cambial e fiscal, que invariavelmente afetaram o mercado de trabalho.Analisando os setores de atividade econômica, para o período, os indicadores mostram oscilações entre melhorias e estagnação. Verificou-se que a indústria de transformação e a agropecuária são responsável pelo aumento no nível de ocupação, no período analisado.

As conclusões apontam , no sentido de que a economia não tem apresentado um crescimento significativo que seja capaz de gerar empregos suficientes para resolver os problemas do mercado de trabalho, mais especificamente, para reverter à tendência de desemprego crescente.

O que de certa forma, é característica do mercado de trabalho nacional e que tem se intensificado no estado do Mato Grosso do Sul.

Palavras-Chave: mercado de trabalho, políticas macroeconômicas, setores de atividade econômica

AS MUDANÇAS NO MERCADO DE TRABALHO E AS POLÍTICAS MACROECONÔMICAS : Considerações sobre o Estado do Mato Grosso do Sul-MS

1. INTRODUÇÃO

Na década de 90, muitas transformações ocorreram na economia brasileira.A reestruturação produtiva impôs uma rápida reconfiguração da estrutura produtiva e, paralelamente trouxe implicações significativas para a estrutura industrial, diante da busca incessante da competitividade imposta pela abertura comercial e pelo processo de globalização da economia.

Essa década compreendeu um período de bastante diversidade no cenário econômico. No ano de 1994, foi implementado o Plano Real , deve-se ressaltar, contudo, que o plano real implementado em meados da década de 90, dentre outras características, teve sucesso ao reduzir a espiral inflacionária por meio da criação de um indexador, a unidade real de valor (URV), e também, pela articulação das políticas macroeconômicas que, em primeiro momento, juntamente com a conjuntura internacional favorável, criaram as condições propícias a implementação do mesmo e, em um segundo momento, garantiram a sua sustentação, pelo menos nos primeiros anos de sua implementação.

A redução das taxas de inflação, bem vinda por uma série de razões, influenciou o funcionamento do mercado de trabalho. A outra alteração foi na política econômica com a mudança do regime cambial que, no início de 1999, passou a ser flutuante. A elevada volatilidade do câmbio contribuiu para aumentar o grau de incerteza, na aplicação de investimentos, o que acabou repercutindo no mercado de trabalho. Nesse sentido, Jornada (2004, p.224) complementa que:

> O Plano Real surgiu num contexto de descontrole inflacionário como um instrumento de estabilização dos preços internos, fundamentado na articulação entre o aumento acelerado das importações e a absorção de recursos estrangeiros, para fechar o rombo que se abriria nas contas externas. O eixo da política econômica foi a "âncora cambial"-a sustentação da valorização da moeda nacional-, associada a uma política de juros elevados, o que propiciou a maior competitividade dos produtos importados e, em conseqüência, demandou ajustes profundos em termos de aumento da produtividade.

Tais mudanças também repercutiram no mercado de trabalho, com desdobramentos sobre o nível de emprego.

De acordo com Pastore (1997) parte da incapacidade do Brasil em gerar empregos no setor formal decorreu da abertura comercial desordenada (1990-96), associada à sobrevalorização do real em relação ao dólar, o que estaria facilitando as importações e dificultando a geração de empregos domésticos.

O objetivo deste trabalho foi analisar o comportamento do mercado de trabalho no estado do Mato Grosso do Sul, no período de 1990 a 2006. Mais especificamente, analisar quais os setores mais dinâmicos em termos de criação/destruição dos postos de trabalho.

Além disso, buscou-se mostrar, que a conjuntura macroeconômica brasileira ao longo da década de 90 foi marcada por mudanças na condução das políticas monetária, cambial e fiscal, que invariavelmente afetaram o mercado de trabalho.

Este artigo além da introdução, se encontra organizado da seguinte forma: a seção 2 discute a conjuntura macroeconômica brasileira na década de 90, dando ênfase ao Plano Real,num contexto de abertura comercial e reestruturação produtiva, ao longo desse período avalia-se o comportamento do desemprego, inflação e taxa de câmbio. A seção 3 faz uma breve análise do comportamento do mercado de trabalho no estado do Mato Grosso do Sul, entre os primeiros anos da década de 90 até o período recente;e na seção 4 foram estabelecidas as considerações finais.

2 . A CONJUNTURA ECONÔMICA BRASILEIRA NOS ANOS 90: O Plano Real e as políticas macroeconômicas e o desemprego.

Para fins de análise das influências da dinâmica das políticas macroeconômicas sobre o desempenho econômico brasileiro e, portanto, sobre o desempenho do mercado de trabalho, a partir dos anos 90, pode-se admitir na análise que este período foi caracterizado por três fases distintas, a saber: a primeira, na qual destaca-se um esforço de política fiscal no intento do ajuste orçamentário do governo; a segunda, através da implementação do Real, na qual as políticas cambial e monetária são os principais instrumentos, tendo como objetivo neste período, respectivamente, combater a inflação e equilibrar o setor externo; e uma terceira fase, em que as funções da política cambial e da política monetária se invertem com relação ao período anterior, configurando-se, esta última, como a principal política econômica do governo até os dias atuais.

A análise de cada uma dessas fases, feita a seguir, permite que se entendam quais eram os mecanismos de política econômica e quais foram os principais resultados alcançados em cada período, bem como, fornece uma visão geral do comportamento do mercado de trabalho.

2.1 Da Abertura comercial à implantação do Real

A década de 90 é iniciada no Brasil num contexto de mudanças impostas pela agenda neoliberal inspirada no "Consenso de Washington"[1] e num cenário internacional de mudança no paradigma tecnológico. A ciência e a técnica estão sendo consideradas um dos principais fatores para as economias. As sociedades são caracterizadas pelo processamento rápido das informações, por alto nível de conhecimento, por escalas de produção grandiosas, por "internacionalização do capital", ou seja, por um processo de globalização[2] que passa a caracterizar o novo cenário econômico internacional. É no governo Collor, portanto, que efetivamente as políticas neoliberais são iniciadas no país e o ciclo econômico anterior é quebrado. Segundo Mercadante (1998, p.132):

> um ciclo que do ponto de vista econômico foi marcado por uma longa estagnação, acompanhada de taxas de inflação altas, crise cambial pressionada pelo endividamento externo e esgotamento do modelo de desenvolvimento inspirado nas substituições de importações.

[1] Segundo Mercadante (1998), o Consenso de Washington previa a abertura comercial completa, desregulamentação geral de economia, reconhecimento irrestrito de patentes, privatizações, Estado mínimo, flexibilização dos direitos trabalhistas para garantir a primazia do mercado entre outros.

[2] No entender de Lacerda (1998), a globalização assume características distintas nas diferentes esferas das relações econômicas internacionais-produtiva, monetária, financeira, comercial e tecnológica. Independente da esfera, tem dois elementos comuns à dinâmica do sistema econômico mundial: aceleração da internacionalização e o acirramento da competição.

Entretanto, a experiência deste governo acaba por deixar incompleta a agenda neoliberal iniciada. Desta maneira, é a partir do governo Itamar Franco, mais especificamente, na gestão de Fernando Henrique Cardoso no Ministério da Fazenda, em 1993, que o país se insere definitivamente na ideologia neoliberal. No entender de Ferrari-Filho (2002), neste momento, a economia brasileira encontrava-se aberta, com mercados financeiros desregulamentados e em franco processo de privatizações.

O cenário internacional em que o país se encontrava foi um fator determinante para viabilizar a estratégia de estabilização adotada por esse governo. Vale lembrar que a década de 90 - precedida de uma crise da dívida externa[3] - é caracterizada pela liberalização financeira e por alta liquidez internacional. É, portanto, neste contexto, que o Brasil volta a ser receptor de capitais estrangeiros, mesmo antes de alcançar a estabilização[4].

Neste sentido, a partir de 1993 a economia passa a viver uma nova dinâmica, mais precisamente, uma fase de preparação para o novo plano de estabilização. Para Bacha (1998), neste período a equipe econômica decidiu então adotar uma política bastante conservadora e apresentou o Programa de Ação Imediata (PAI)[5], com ênfase total no ajuste das contas do setor público, cujos desequilíbrios eram identificados como a causa fundamental da inflação no Brasil. Observa-se assim, que o principal objetivo da política do governo era o combate a inflação, a qual era considerada conseqüência dos desequilíbrios orçamentários do governo e da indexação generalizada. A inflação neste período representava um grande entrave ao crescimento, apresentando as maiores taxas.

Portanto, o PAI foi uma das primeiras ações do governo na tentativa do ajuste fiscal. Na seqüência deste programa, no final do ano de 1993 é anunciado um novo programa de estabilização, o Plano Real, composto de três estágios. Segundo Bacha (1998) e Ferrari-Filho (2002), o primeiro estágio previa um equilíbrio orçamentário de curto prazo; o segundo objetivava o ajustamento dos preços relativos, através da introdução de uma unidade de conta estável, a URV; e a terceira estabeleceria a conversão desta unidade de conta em uma nova moeda, o Real, realizando-se assim, a reforma monetária.

A respeito do primeiro estágio, Baer (2002,p. 221) conclui que:

> As principais medidas do ajuste fiscal consistiam em: (1) um aumento coletivo dos impostos de 5%; (2) criação do Fundo Social de Emergência (FSE) que recebeu 15% de toda receita fiscal e deveria ajudar a realizar o ajuste fiscal temporário[6]; (3) cortes nos gastos com investimentos públicos, pessoal e empresas estatais de cerca de US$7 bilhões.

Assim, seria possível equilibrar o déficit público, através de aumento de receitas[7] e redução de gastos do governo, combatendo, desta forma, uma das principais causas da

[3] Segundo Tavares (1997), estas foram crises de liquidez, provocadas por uma valorização excessiva do dólar. Esta crise culminou na moratória da divida externa brasileira em 1988.

[4] Estes recursos teriam sido atraídos fundamentalmente pela arbitragem de juros, que no país eram atrativos e continuariam sendo durante a década. Aqui é importante enfatizar que esta característica foi uma das principais diferenças entre os planos de estabilização anteriores e o Plano Real, que sustentaria a valorização cambial dos primeiros anos através destes recursos internacionais.

[5] Para Mercadante (1998, p.143): "A linha clássica de argumentação (do PAI) era a necessidade de ajustar os gastos públicos financiados com o imposto inflacionário, em especial o orçamento que era administrado a partir do pro*cesso inflacionário"*. Segundo Lanzana (2001,p.49), o imposto inflacionário "recai sobre os detentores de moeda, em períodos de inflação elevada, uma vez que o poder de compra da moeda está sendo corroído pela inflação, impondo uma perda (real) ao proprietário da moeda, como se o mesmo estivesse pagando um imposto".

[6] O fundo era apenas uma medida temporária. Reformas constitucionais eram previstas, para que ajuste fiscal se desse no longo prazo. Entretanto, conforme nota de Giambiagi & Rigolon (1999), "É importante ressaltar que a primeira etapa do Plano Real foi cumprida apenas parcialmente. Em 1994 houve equilíbrio operacional do setor público (inclui pagamento de juros corrigidos pela inflação), mas entre 1995 e 1998 foram observados déficits operacionais".

[7] Para Lanzana (2001), o aumento da carga tributária previa antecipação do prazo de recolhimento de impostos, do IPMF, Cofins, aumento do IOF etc.

inflação. Observe, portanto, que este período foi caracterizado por uma política fiscal restritiva, à medida que se identificava o déficit fiscal como responsável pela elevação do nível de preços. Cabe ressaltar, contudo, que apesar da redução dos gastos do governo, a economia obteve um bom desempenho a partir de 1993, embora os anos iniciais da década (1990-1992) tenham sido caracterizados por uma recessão.

No que se refere ao comportamento do mercado de trabalho neste período, conforme dados da Pesquisa Mensal do Emprego (PME) do IBGE, é possível observar que, tomando por base o ano de 1990, em que a taxa de desemprego (dessazonalizada) era de 4%, houve um acréscimo nesta (taxa) passando para 6 % no segundo semestre de 2002, quando houve um aprofundamento da recessão. Entretanto, ao longo do período, essa taxa de crescimento foi moderada e em nenhum período atingiu os níveis próximos a da recessão dos anos 80.

Cabe ressaltar que é possível observar neste período o inicio da caracterização de um movimento estrutural, que vai se consolidar no período seguinte, de redução sistemática do emprego industrial e aumento do emprego nos setores de comércio e serviços. Mais especificamente, é possível observar que o nível do emprego industrial cai 10% durante a recessão, mantendo-se constante quando a economia mostra sinais de recuperação (1993-1994), enquanto que, o comércio – embora tenha estado estagnado durante a recessão – apresente sinais de crescimento a partir desse período. O setor de serviços teve comportamento ascendente ao longo de todo o período.

De forma preliminar, é possível associar, portanto, que a taxa do desemprego aberto e a estagnação do nível de emprego estão diretamente associadas à redução do emprego industrial. A redução deste, por sua vez, é o resultado do processo de abertura comercial e aumento da concorrência desencadeado pela abertura econômica do país. Esta abertura econômica modificou a estrutura industrial do país, pois foram implementadas novas tecnologias e novas formas de organização do trabalho tendo sempre em vista o aumento da produtividade.

A partir de 1994, o Brasil passa a viver uma nova dinâmica macroeconômica. Para fornecer condições de sustentação ao Plano e, para manter o controle da inflação, as políticas cambial e monetária passam a assumir funções primordiais.

2.2 Âncora cambial e restrições do balanço de pagamentos

O sucesso inicial do Real no que tange ao controle da inflação foi inegável. Através da quebra dos mecanismos de indexação, o plano alcançou seu primeiro e principal objetivo, a estabilização dos preços, determinando a queda imediata e acentuada da inflação brasileira. Nesta perspectiva, a partir do ano de 1994, a taxa de inflação reduziu-se drasticamente, chegando a casa de dois dígitos já em 1995. Mas, a consolidação desta estabilidade e a retomada do crescimento dependiam da eliminação de outros gargalos, quais sejam, do déficit orçamentário e do balanço de pagamentos, e o estabelecimento de um mecanismo seguro para a fixação de preços que não fosse influenciado pela indexação remanescente (Giambiagi & Rigolon, 1999).

Para tanto, a partir da reforma monetária que introduziu a nova moeda, a política econômica mostrou-se baseada em duas âncoras, a saber, cambial e monetária. A primeira delas faria o papel de estabilizar os preços internos e a âncora monetária funcionaria no sentido de conter o ímpeto da economia no curto prazo, principalmente no que se refere a expansão do consumo, ocasionada pela redução da inflação.

A política cambial determinou neste período inicial do Plano Real o câmbio como âncora nominal para a fixação dos preços. De maneira simplificada, pode-se entender que, o câmbio controlado e sobrevalorizado se traduzia na queda dos preços das importações, o que por sua vez, forçava os preços internos para baixo devido a concorrência externa, que em síntese, combatia a inflação.

Neste sentido, inicialmente, a partir da reforma monetária em junho de 1994, adotou-se uma banda cambial[8] assimétrica, uma vez que apenas o limite superior desta, era oficialmente fixo, em paridade com o dólar, $R\$1 = US\$1$[9]. Obtendo sucesso na estabilização dos preços, a valorização da moeda foi uma conseqüência lógica, visto que as autoridades monetárias, neste contexto, elevaram a taxa de juros com a intenção de conter o consumo, o que acabou determinando, por sua vez, um influxo de capitais externos, principalmente, de capitais especulativos.

Apesar de alcançada a estabilização dos preços, a taxa de câmbio tornou-se extremamente valorizada o que, nos primeiros períodos de circulação da nova moeda, acabou por determinar um efeito negativo sobre o balanço de pagamentos. Com a moeda forte, cresceram as importações e reduziram-se as exportações, provocando déficits na balança de transações correntes[10].

Neste sentido, o financiamento do déficit em conta corrente, segundo Falcão Silva (2002), só poderia ocorrer através de superávits na conta de capital, ou seja, pela entrada de capitais externos sob a forma de Investimento Externo Direto (no caso brasileiro através das privatizações), capital de portfólio de curto prazo, ampliação da dívida externa, ou ainda pela *"queima"* das reservas internacionais. Portanto, o volume de reservas internacionais era fundamental para viabilizar a estabilidade e efetividade da âncora cambial.

Desta forma, a política monetária, que já vinha sendo restritiva, no intento de evitar a possível "bolha de consumo" determinada pela quebra do regime inflacionário, passou a funcionar como uma segunda âncora do Plano Real. A taxa de juros requerida para atrair os capitais externos e conter o consumo mostrou-se significativamente elevada, ficando em torno de 56,4% a.a em dezembro de 1994. Mesmo em um contexto de certa liquidez internacional, a economia apresentava-se altamente suscetível à alterações econômicas do cenário mundial.

Neste contexto, a "economia das âncoras" acabou por determinar um cenário macroeconômico de extrema vulnerabilidade externa para o Brasil. Os déficits se tornaram cada vez maiores e a capacidade de financiamento externo destes mais difíceis e exigentes. O risco de uma crise cambial tornava-se iminente, tendo em vista a alta volatilidade do fluxo do capital internacional para os países "emergentes". Isso se torna mais claro quando, a sucessão de crises internacionais, ao deteriorar os fundamentos da economia, determina a crise cambial brasileira no inicio de 1999.

Assim, logo nos primeiros meses do Plano Real, a crise do México determinou significante redução do fluxo de capitais externo para o Brasil. O governo, entretanto, temeroso de uma volta do processo inflacionário, não permitiu a desvalorização cambial, mas adotou um regime de câmbio denominado *crawling peg*, ou seja, minidesvalorizações

---

[8] As bandas cambiais caracterizam-se pelo estabelecimento de limites superiores e inferiores para variações do câmbio, pressupondo-se que dentro desses limites a taxa de câmbio flutua, livremente, em torno de uma taxa de referência, subentendida como a taxa que asseguraria os equilíbrios interno e externo da economia. Quando o governo anuncia o estabelecimento de um regime de banda cambial, ele está anunciando a disposição de sustentar os limites anunciados mediante a correção dos 'fundamentos'. A idéia é de que os agentes vão antecipar as intervenções do governo de forma que o ajustamento ótimo de câmbio pelo mercado será muito mais suave do que o que se observaria na ausência de banda. Falcão Silva (2002)

[9] Em um *paper* intitulado "A nova política cambial" e distribuído apenas internamente pela equipe econômica do governo, Franco (1994) IN: Prado (2005 ,p. 490) esclarece que "a opção foi pela flexibilização para baixo da taxa de câmbio, mediante a adoção de um sistema de bandas, a banda superior está fixada (...) e a banda inferior não é explicitamente definida nem fixa, havendo, todavia, o entendimento de que a taxa não deve cair a níveis insustentavelmente baixos."

[10] Ferrari-Filho (2002) destaca que, alguns críticos do Plano, como Delfim Netto, Celso Pastore e Maria da Conceição Tavares, argumentavam que o câmbio apreciado geraria um grave e insustentável problema, crise do balanço de pagamentos. Ë importante ressaltar que a equipe econômica do governo, em que a figura de Gustavo Franco se destacava, acreditava que a apreciação cambial era um sintoma natural do novo contexto macro vivido pelo país, qual seja, a redução da inflação, e que as restrições do balanço de pagamentos seria suplantadas pelos crescentes investimentos externos, considerando aqui o processo de privatizações além de o déficit em conta corrente ser caracterizado, dentre outros, pelo aumento das importações de bens de capital.

cambiais, intra-banda, a partir de março de 1995. A desvalorização promovida foi algo em torno de 5,6% em março de 1995, e seguida de pequenas e sucessivas desvalorizações desde então, através de um regime de bandas deslizantes. Para contrabalançar os efeitos das minidesvalorizações, fez-se altamente ortodoxa e restritiva a política monetária, elevando marcantemente a taxa básica de juros, que em março de 1995 foi de 65% a.a. Tais políticas evitaram, no momento, uma crise cambial, mas sendo a taxa de câmbio, ainda, sobrevalorizada e a taxa de juros mantida em níveis excessivamente elevados, permitindo que a economia continuasse instável e altamente vulnerável a choques externos.

Sob estas condições, no segundo semestre de 1997, uma nova crise internacional, agora na Ásia, promoveu um novo ataque especulativo à moeda brasileira. Novamente as reservas foram "queimadas" pelas autoridades monetárias, reduzindo-se de 57,8 bilhões de dólares em janeiro de 1997, para 51,3 bilhões em dezembro deste ano. Novamente, o governo adota políticas conservadoras através de elevações drásticas a taxa de juros – passando de 23,6% a.a. em setembro do ano corrente para 43% a.a. em dezembro - e de aperto fiscal. Essas políticas, de alguma forma, retomam a confiança dos investidores estrangeiros e permitem a recomposição das reservas cambiais, muito embora o cenário econômico de alta volatilidade permanecesse o mesmo.

A crise russa em 1998 promoveu um novo efeito contágio e evidenciou claramente para os investidores os sérios desequilíbrios da economia Brasileira. No entanto, as medidas adotadas nas crises anteriores não surtiram o mesmo efeito quando deflagrada a crise e nem mesmo um acordo com o Fundo Monetário Internacional foi capaz de restabelecer a confiança no país e no Plano Real determinando, assim, a saída de capitais internacionais e a supressão das reservas. Para Giambiagi & Rigolon (1999, p. 14,15):

> o contágio das crises asiática e russa, em 1997 e 1998, encontrou o programa brasileiro com fundamentos bastante frágeis, (...) fugas de capitais produziram rápida desacumulação de reserva. A manutenção da política cambial exigiu elevações dramáticas na taxa de juros, com efeitos indesejáveis no nível de atividade , no emprego e nas contas públicas.

É neste cenário de mudança no padrão monetário, de crises internacionais, de ataques especulativos e do avanço do processo de liberalização que o mercado de trabalho busca ajustar-se. Neste período, contudo, observa-se que o mesmo teve um comportamento ambíguo, de certa forma, acompanhado o desempenho econômico do país. Em um primeiro momento, a começar pelo ano de 1995 - dado o desempenho positivo da economia - o mercado de trabalho teve um forte impulso que foi capaz de aumentar o nível de emprego total levando à redução da taxa de desemprego aberto. No entanto, em um segundo momento, principalmente associado aos efeitos adversos causados pelas crises internacionais, a começar pela crise mexicana, a taxa de desemprego aberto voltou a crescer, iniciando um movimento que se acentua a partir de então.

Uma análise mais detalhada deste período mostra que, o processo que se iniciara no período anterior torna-se mais claro, qual seja, a tendência de queda do emprego industrial. Os dados do PME/IBGE mostram que o emprego industrial tende a cair a partir de 1995, apesar do crescimento do produto, enquanto que nos setores comércio e serviços este tende a aumentar acentuadamente até 1996 quando, a partir de então, apresentam sinais de estagnação. Portanto, é fácil concluir que no inicio do processo de estabilização, o crescimento do emprego nos setores comércio e serviços mais que compensa a queda no setor industrial, fato que não mais ocorre a partir de 1997.

Esta tendência permanece até 1999 quando novos ataques especulativos ao Real se sucederam, determinando a insustentabilidade dos rumos da política econômica praticada até

então, e que teve como conseqüência imediata a mudança do regime cambial. Assim, uma nova articulação das políticas foi estabelecida, configurando um *"novo mix de políticas"*, e que é, caracteristicamente, marcada pelo aprofundamento do desemprego aberto.

2.3 Câmbio flutuante e metas de inflação

Em um contexto de crise cambial e de alta vulnerabilidade externa presenciado pelo país ao final de 1998 e inicio de 1999, a "alternativa" escolhida pelo governo foi à desvalorização cambial. A partir de 15 de janeiro de 1999 o câmbio, que funcionava como âncora até então, foi flexibilizado com a adoção de regime de câmbio flutuante.

Cabe ressaltar, entretanto, que a dinâmica funcional das políticas econômicas, neste caso política cambial e monetária, é invertida, mas o objetivo primeiro deste novo *mix de políticas*, assim como o objetivo da política econômica antecedente, continua a ser o combate à inflação. Anteriormente, buscava-se o controle dos níveis de preços através da sobrevalorização cambial. Entretanto, com a adoção do regime flutuante para o câmbio, tal estratégia não é mais possível, transferindo-se, portanto, para a política monetária a função de estabilizar o nível de preços. Neste sentido, a fim de cumprir com seus objetivos, o BACEN implementou em junho de 1999, no Brasil, o sistema de metas de inflação (*inflation targeting*)[11].

O regime de metas inflacionárias, por sua vez, é caracterizado pelo anúncio oficial de uma banda para a flutuação da taxa de inflação e pelo reconhecimento explícito de que o principal objetivo da política monetária deve ser a manutenção de uma taxa de inflação baixa e estável. Mendonça (2002). Mais especificamente, entendendo de forma simplista, um regime de metas de inflação é aquele em que as medidas de política monetária, principalmente no que se refere a determinação da taxa de juros básica (SELIC), são tomadas com o objetivo claro de controlar a taxa de inflação ou o nível de preços, mantendo-a dentro de um limite pré-determinado. O controle da inflação ocorre, fundamentalmente, pelo ajuste da taxa básica de juros em um valor compatível com as metas inflacionárias fixadas.

O regime de metas de inflação tem sido bem sucedido no que tange a estabilização do nível de preços, muito embora haja dúvidas quanto a sua eficácia no que concerne ao crescimento econômico. Muitos estudiosos têm afirmado que o regime de metas acaba impedindo que a economia cresça a seu nível potencial, uma vez que a estabilização do nível de preços tem requerido altas taxas reais de juros, o que, por sua vez, impede a realização de novos investimentos. No ano de 2003, com a instabilidade dos preços e as expectativas em relação ao comportamento da taxa de câmbio foi adotada uma política fiscal e monetária restritiva pelo novo governo, e as relações com o setor externo, apresentaram resultado positivo da balança comercial, apresentaram melhoras, nas transações correntes, registrando superávit. Dessa forma, o mercado de trabalho brasileiro começa apresentar melhor desempenho e expectativas de crescimento, ocasionado pelos resultados da balança comercial e transações correntes.

A partir do ano de 2004 a economia brasileira aumenta as expectativas de crescimentos devido à baixa inflação, equilíbrio fiscal e controle das contas externas. A expansão do PIB foi de 4,9%, conforme a tabela 2. Com a redução da taxa básica de juros (SELIC), o setor externo proporcionou a elevação dos saldos na balança comercial e a expansão do mercado interno com a ampliação de crédito aos consumidores brasileiros, contribuíram para o desempenho econômico brasileiro. Neste ano o Brasil obteve o melhor superávit comercial, as exportações cresceram aumentando a expansão do volume do

[11] De acordo com informações do Banco Central do Brasil, o Decreto 3.088, em 21 de junho de 1999, implantou no país a sistemática de metas para a inflação como diretriz de política monetária. Desde então, as decisões do COPOM (Conselho de Política Monetária) passaram a ter como objetivo cumprir as metas para a inflação definidas pelo Conselho Monetário Nacional.

comércio com o exterior, as importações neste período também obtiveram crescimento retomando as atividades econômicas. Resultando uma redução a vulnerabilidade da economia nacional aos choques externos. Com a apreciação cambial o Brasil obteve saldo positivo da balança comercial, entrada de capitais devido à queda na taxa de juros favorecendo os investidores estrangeiros.A tabela abaixo, mostra a variação do PIB no período de 1990 a 2004.

TABELA 2 - Variação do PIB brasileiro de 1990/2005

Anos	Variação do PIB
1990	-4,3
1991	1,0
1992	0,5
1993	4,9
1994	5,9
1995	4,2
1996	2,7
1997	3,3
1998	0,1
1999	0,8
2000	4,4
2001	1,3
2002	1,9
2003	0,5
2004	4,9
2005	2,6

Fonte: elaboração própria com base nos dados do IPEA DATA 2009

Conforme mostra a tabela acima, o PIB brasileiro enfrentou muitas oscilações. No início da década passada o país enfrentava uma grande crise inflacionária que vinha acontecendo desde os anos de 1980, onde o PIB teve um saldo negativo, sendo que no ano de 1990 sofreu uma variação de -4,3%. Em 1993, ano que antecede a implantação do Plano Real o PIB apresentou uma grande melhora com um saldo positivo de 4,9%, mas foi no ano de 1994 que registrou a maior elevação durante o período analisado, 5,9%, com a implantação do Plano Real e políticas alternativas houve aumento do poder de compra.

A partir de 1998 ocorreu uma queda drástica na variação do PIB , passando de 3,3% em 1997 para 0,1% em 1998, onde houve redução nos postos de trabalho e fraco desempenho econômico. No ano de 1999 foram introduzidas políticas para recuperar a economia. A política monetária priorizou-se no cumprimento das metas de inflação, a política fiscal tinha como finalidade garantir o superávit primário, provocado pela elevação da despesa do setor público anterior.

O crescimento do PIB no ano de 2000 foi de 4,4%, superando as expectativas previstas, neste ano o país não enfrentou nenhuma restrição interna ou externa que gerasse obstáculo ao crescimento. Já no ano de 2001 a economia brasileira não conseguiu repetir o bom desempenho de 2000, onde a variação do PIB registrou 1,3%, o que contribuiu para esse fraco desempenho, foram as restrições interna e externa. Internamente, as restrições ao crescimento da economia se iniciaram com a crise energética. Já externamente, a crise Argentina afetou duramente a economia brasileira, a crise do país vizinho contribuiu para que o dólar se valorizasse frente ao real, o atentado terrorista de 11 de setembro, que promoveu um desaquecimento da economia americana afetando a economia internacional levando a redução das exportações brasileiras.

No ano de 2002 com a valorização da moeda americana, promoveu-se um aumento na competitividade das exportações brasileiras, ocasionando uma melhora no saldo da balança comercial, o PIB teve um saldo melhor que no ano de 2001 sendo de 1,9%. Em 2003 com as expectativas de uma taxa de inflação mais elevada e a instabilidade gerada pela Guerra no

Iraque resultaram em perdas para a economia brasileira onde o PIB não passou de 0,5%. Em 2004 com a reversão da tendência inflacionária percebida pela redução taxa SELIC, favorecendo a ambiente internacional gerando crescimento do saldo da balança e as exportações, levando a uma redução cambial. Este desempenho econômico refletiu em crescimento em diversos setores das produções nacionais onde o PIB apresentou a maior alta desde o ano da implantação do Real tendo uma variação positiva de 4,9%.

Logo após a implantação do Plano Real o mercado de trabalho brasileiro passou a gerar novos postos de trabalho em aumento relevante, mas ,a partir do ano de 1996 houve um processo de estagnação que permaneceu até o ano de 2001, no ano seguinte a economia brasileira começa a mostrar sinais de melhora ,com queda dos juros real, elevação dos saldos na balança comercial, a expansão do mercado interno, ocasionou a criação de novos postos de trabalho formais ao país. Já no ano de 2004 houve forte crescimento da ocupação, seguido do aumento de postos de trabalho formais em ritmo superior ao da ocupação total, queda da taxa de desemprego, redução da desigualdade nos últimos 20 anos.

TABELA 3 – EVOLUÇÃO DO EMPREGO FORMAL NO BRASIL-1982/2004

Anos	Emprego Formal
1982	13.172.684
1983	12.908.959
1984	13.989.231
1985	14.463.347
1986	15.445.132
1987	15.678.487
1988	16.398.418
1989	16.738.534
1990	13.273.016
1991	14.970.251
1992	15.269.668
1993	15.354.857
1994	15.897.581
1995	16.214.075
1996	16.509.074
1997	16.415.919
1998	16.409.926
1999	16.828.277
2000	17.318.252
2001	16.430.006
2002	17.721.065
2003	19.119.789
2004	20.215.312

Fonte: elaboração própria com base nos dados do IPEA DATA 2007

Na tabela acima, é possível observar que na década de 1980 ,o mercado brasileiro passou por grandes transformações ocasionadas pelas fortes crises inflacionárias que a economia brasileira enfrentou neste período, mas apesar das crises, os empregos formais não sofreram quedas elevadas neste período. Mas,as altas taxas de inflação, geradas nos anos de 1980 contribuiu para o fraco desempenho do mercado de trabalho formal nos anos iniciais da década de 1990, onde os postos de trabalho sofreram quedas. No ano de 1994 houve uma pequena elevação de empregos formais que praticamente se manteve neste patamar até o final desta década. No ano de 2001 houve queda nos postos de emprego nacional devido ao fraco desempenho econômico. A partir do ano de 2002 os postos de empregos formais obtiveram elevação, o mercado recuperou a confiança dos investidores devido a valorização cambial, queda dos juros real trazendo uma confiança para o mercado de trabalho brasileiro.

O emprego formal brasileiro sofreu transformações, devido a forma de inserção da economia do país no âmbito da economia internacional, que se tornava globalizada, nesse sentido, a estrutura do emprego brasileiro obteve níveis relativamente baixos no início da década de 1990, que era condizente com mercado de trabalho que se encontrava desestabilizado.

Ao longo dos anos de 1990 ocorreram várias mudanças na política econômica alterando as instituições do mercado de trabalho brasileiro. Com a abertura da economia no início da década de 1990, a economia brasileira passou por um processo de privatização, reduzindo as tarifas e outras restrições de importações, além da apreciação da taxa de câmbio entre os anos 1994 e 1998. Essa abertura trouxe uma maior adaptação tecnológica tais como: automação, comunicação e processamento de dados. Com as privatizações, a abertura comercial e as inovações provocaram uma reestruturação empresarial, onde alguns destes setores entraram em crise, e outros surgiram.Os que não se adaptaram à concorrência externa enfraqueceram-se, mas, os que permaneceram no mercado, se fortaleceram a medida que tiveram acesso a novos insumos e novas tecnologias importadas

De acordo com Dedecca (1998) , a reestruturação produtiva dos anos 90 impôs uma rápida reconfiguração da estrutura produtiva o que trouxe, por sua vez, implicações significativas, principalmente, sobre a estrutura industrial, uma vez que os ganhos de competitividade tornaram-se o elemento chave para o bom desempenho das empresas em um contexto de abertura comercial e de uma economia cada vez mais globalizada. Essa nova perspectiva caracteriza uma reorganização econômica que não possui mais como foco a montagem de um aparelho produtivo complexo, mas sim a especialização de setores e de segmentos produtivos dinâmicos, principalmente os que apresentam vantagens competitivas.

O mercado de trabalho brasileiro apresentou mudanças significativas diante do novo contexto econômico durante a década de 90. Os níveis de emprego industrial e formal foram sensivelmente reduzidos como conseqüência do processo de ajuste e reestruturação produtiva efetuados pelas empresas, com a adoção de medidas para aumentar a produtividade e competitividade de seus produtos.

Por tanto, em síntese, esse movimento do setor industrial em direção a uma significativa redução no ritmo e no nível de absorção de mão-de-obra, conforme reconhece Chahad (1998), deve-se tanto às conseqüências da abertura comercial no contexto da globalização da economia, que lhe impôs a busca incessante da competitividade, quanto ao próprio modelo de estabilização e ajuste econômico adotado pelo País. Para o autor, o declínio do emprego formal, em especial, no setor industrial, leva a um aumento da ocupação no setor de serviços.

Nesse sentido, dados os efeitos dessas transformações, o desemprego passa a ser uma preocupação social mais forte a partir dos anos 80,a destacar-se no Brasil, quando o país começa a praticar políticas de ajuste econômico de cunho conjuntural. Um caso típico de desemprego conjuntural ocorreu na recessão do início da década de 80 ,provocado pelo ajuste externo da economia brasileira, bem como, no final da década, quando a ausência de políticas para eliminar as distorções, e as próprias políticas de estabilização determinaram para o período, taxas de crescimento negativas da produção e do emprego.

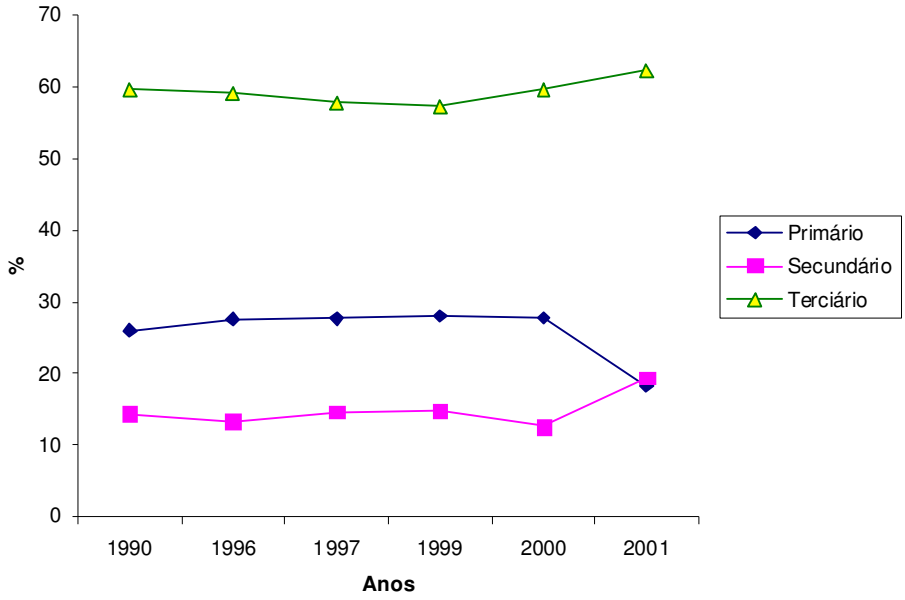
3.CONSIDERAÇÕES SOBRE O COMPORTAMENTO DO MERCADO DE TRABALHO NO ESTADO DO MATO GROSSO DO SUL

Nas sessões anteriores pode-se observar que os fatores conjunturais associados à reestruturação produtiva tiveram impacto no mercado de trabalho.

No que se refere ao comportamento do mercado de trabalho no Estado do Mato Grosso do Sul, conforme os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED, 2003), no período 1990-1994, com o reflexo do processo recessivo, perderam-se,

no Estado ,7.440 empregos, com maior concentração no comércio, construção civil, serviços e indústria de transformação. Já entre 1995-1998, as demissões continuaram aceleradas, tendo sido desligados, nos primeiros dois anos, 16.858 trabalhadores mais que as contratações, refletindo as dificuldades vividas por alguns setores que tiveram de adotar políticas de ajustes diante de uma conjuntura globalizada e a estabilização da economia, atingindo principalmente as áreas de serviços, comércio e construção civil.

Gráfico 1-Distribuição da População Economicamente Ativa Ocupada por Setores de Atividade-1990-2001



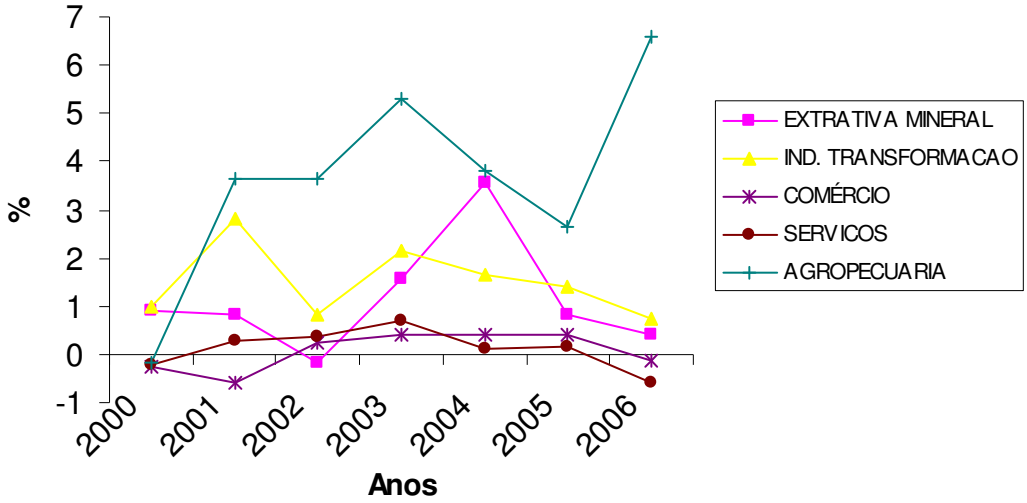
FONTE**:** Organização própria a partir dos dados do CAGED.

Analisando o gráfico acima, que mostra a distribuição da população economicamente ativa ocupada por setores de atividade de 1990 á 2001, observa-se que em 1990 o setor primário , no Estado de Mato Grosso do Sul , ocupava 26,0% da PEA, o setor secundário com 14,4%, e o terciário com uma participação expressiva de 59,6%. No período de 1998 , o setor primário voltou a ampliar a sua participação relativa na ocupação da população economicamente ativa, representando 28,0% da PEA contra 26,0% em 1990, esse desempenho foi influenciado, principalmente pelo incremento em escala comercial das atividades de suinocultura e avicultura, somadas à ampliação do número de famílias assentadas no Estado. Como contrapartida, os setores terciário e secundário apresentaram uma redução na sua participação relativa na geração de ocupação na economia sul-mato-grossense para os mesmos períodos.

No período de 1999/2001, observa-se uma redução significativa na absorção de mão-de-obra pelo setor primário, ocorreu um decréscimo de 27,8% para 18,4%, resultado do elevado grau de mecanização da atividade agrícola, redução do pessoal não remunerado, dos trabalhadores por conta própria ou das pessoas que produzem para o próprio consumo dentro do segmento agrícola, além disso, conjugada a um crescimento observado nos setores industrial e de serviços. A redução apresentada no total da PEA/MS neste período deve-se ao aumento do número de pessoas que vêm engrossando as fileiras do desemprego, dado que estes números da população economicamente ativa ,aqui avaliados representam o quantitativo de pessoas que estiveram ocupadas em alguma atividade econômica. Já o setor terciário, observa-se que ampliou a sua participação de 59,6% em 1999 para 62,3% em 2001. Os dados mostram que o setor terciário apresentou no período 1990/2001 um acentuado avanço na

ocupação da população sul-mato-grossense e uma quase -estabilidade, sendo que do total da PEA registrada no último ano da série, 62,3% estão no setor terciário (atividade de comércio e serviço) e o setor secundário apresentou um crescimento expressivo de 19,3% , já o setor primário registrou uma queda acentuada de 18,4% essa queda pode ser atribuída às políticas macroeconômicas desfavoráveis à agropecuária no período.

Gráfico 2- Variação (%) do Emprego Formal por setores de atividades de Janeiro a Janeiro de 2000/06 no MS



FONTE: Organização própria a partir dos dados do CAGED

O gráfico 2, mostra a variação do emprego formal no ano de 2000/2006, nos setores de extrativa mineral, indústria de transformação, comércio, serviços e agropecuária, onde no período de 2000/2003, a agropecuária apresenta uma variação negativa de (- 0,18%), obtendo um aumento no ano de 2001 e 2002 de 3,64%, registrando uma elevação, no ano de 2003 para 5,29%. Em 2002 a indústria de transformação registrou a maior elevação do período analisado 2,4%. A extrativa mineral registrou uma queda no ano de 2002, apresentando uma variação negativa de (-0,17%) mas, no ano de 2004 obteve uma recuperação com uma variação de 3,57%.

No período de 2004/2006, a agropecuária apresentou um desempenho favorável, com uma variação no ano de 2004 de 3,79% da mesma forma, para o ano de 2006 quando atingiu a maior variação 6,59%. Enquanto, os serviços e o comércio se encontravam com uma variação negativa para o mesmo ano, respectivamente (-015%) e (-0,59%). A indústria de transformação no período de 2000/2006 apresentou quedas alternadas, mas em 2001/2003 mostrou um crescimento expressivo, 2,8% e 2,14%. No ano de 2006, registrou uma variação de 0,73%, esse cenário está relacionado à continuidade das políticas monetárias e fiscais restritivas, que acarretaram quedas na produção industrial, e com menor nível de produção ,por sua vez elevou a taxa de desemprego.

TABELA 4- Flutuação do Emprego no Mercado de Trabalho Formal - 1990/1994

	Extrativa Mineral			Ind. Transformação			Comércio		
Anos	TOTAL ADMIS.	TOTAL DESLIG.	SALDO	TOTAL ADMIS.	TOTAL DESLIG.	SALDO	TOTAL ADMIS.	TOTAL DESLIG.	SALDO

1990	1.425	1.180	245	15.486	17.044	-1.558	23.775	24.208	-433
1991	804	759	45	13.741	14.252	-511	19.536	22.303	-2.767
1992	1.130	982	148	9.516	11.958	-2.442	14.762	16.649	-1.887
1993	924	928	-4	13.702	11.958	1.744	18.551	17.810	741
1994	862	1.152	-290	14.708	15.138	-430	22.342	19.672	2.670

FONTE: -Cadastro Geral de Empregados e Desempregados-(CAGED) (CONTINUAÇÃO)

Conforme demonstram os dados da tabela 4, no período de 1990-1994, com o reflexo do processo recessivo, perderam-se no Estado de Mato Grosso do Sul 5.864 empregos (333.194 admitidos contra 339.058 demitidos), com maior concentração no comércio, serviços e indústria de transformação.

A extrativa mineral começou no ano de 1990 com 245 pessoas admitidas, tendo uma queda no ano de 1994 com um saldo negativo de (- 290). A indústria de transformação começou no ano de 1990 com um saldo negativo (-1.558) continuando até 1992 com (-2.442), esse indicador mostrou seu pior resultado neste período, obtendo no ano seguinte um saldo positivo de 1.744, novamente apresentou uma queda no ano de 1994 para (-430). Já o comércio começou o ano de 1990 com saldo negativo (-433) seguindo até ao ano de 1992. No ano de 1993/1994 mostrou uma recuperação apresentando saldos positivos nos outros dois anos, chegando a 2.670 admitidos no ano de 1994.

TABELA 4- Flutuação do Emprego no Mercado de Trabalho Formal - 1990/1994

	Serviços			**Agropecuária**		
Anos	**TOTAL ADMIS.**	**TOTAL DESLIG.**	**SALDO**	**TOTAL ADMIS.**	**TOTAL DESLIG.**	**SALDO**
1990	30.352	32.068	-1.716	4.516	4.770	-254
1991	27.078	29.148	-2.070	5.004	4.945	59
1992	21.921	22.814	-893	4.249	4.807	-558
1993	27.923	25.636	2.337	5.359	4.450	909
1994	30.357	28.690	1.667	5.171	5.737	-566

FONTE: -Cadastro Geral de Empregados e Desempregados-(CAGED)

No mesmo período de 1990 á 1994, o setor de serviços apresentou um saldo negativo nos três primeiros anos, registrando uma evolução nos outros dois, chegando a um saldo positivo no ano de 1993 de 2.337 e em 1994 de 1.667 admitidos. A agropecuária apresentou saldos positivos apenas no ano de 1991 e 1993, onde dos dois anos o melhor saldo registrado foi, em 1993 apresentando 909 admitidos.

TABELA 5- Flutuação do Emprego no Mercado de Trabalho Formal - 1995/1999

	Extrativa Mineral			**Ind.Transformação**			**Comércio**		
Anos	**TOTAL ADMIS.**	**TOTAL DESLIG.**	**SALDO**	**TOTAL ADMIS.**	**TOTAL DESLIG.**	**SALDO**	**TOTAL ADMIS.**	**TOTAL DESLIG.**	**SALDO**
1995	503	679	-176	16.304	17.308	-1.004	21.081	23.520	-2.439
1996	473	561	-88	15.110	15.645	535	19.290	20.094	-804
1997	423	394	29	16.871	16.553	318	20.716	19.740	976
1998	325	307	18	15.311	15.542	-231	20.866	21.676	-810
1999	443	876	-433	23.907	24.121	-214	21.877	22.181	-304

FONTE: -Cadastro Geral de Empregados e Desempregados-(CAGED) (CONTINUAÇÃO)

Já entre 1995-1999, as demissões continuaram acelerando, tendo sido desligados, nos primeiros dois anos, 30.812 trabalhadores mais que as contratações, refletindo as dificuldades vividas por alguns setores que tiveram de adotar políticas de ajustes diante de uma conjuntura globalizada e a estabilização da economia, atingindo principalmente as áreas de serviços, comércio e indústria de transformação. Apesar de ter mostrado sinal de recuperação em 1997, não é confirmada essa mesma tendência em 1998, apresentando um saldo negativo de (-3.723), e em 1999 um saldo negativo de (- 2.084), obtido principalmente pela a queda da oferta de emprego no setor de serviços, comércio e agropecuária. A tabela 5 mostra que o setor de comércio começou no ano de 1995 com um saldo negativo de 2.439, sendo o seu pior desempenho neste período, fechando no ano de 1999 com (-304)demitidos, aumentando o índice de contratação do ano de 1995/99 sendo apenas positivo em 1997, com saldo de 976 admitidos.

TABELA 5- Flutuação do Emprego no Mercado de Trabalho Formal - 1995/1999

	Serviços			Agropecuária		
Anos	**TOTAL**	**TOTAL**		**TOTAL**	**TOTAL**	
	ADMIS.	**DESLIG.**	**SALDO**	**ADMIS.**	**DESLIG.**	**SALDO**
1995	31.906	35.095	-3.189	6.246	6.119	-127
1996	27.229	48.644	-21.415	6.406	8.511	-2.105
1997	29.160	27.464	1.696	6.053	6.533	-410
1998	30.268	32.288	-2.020	6.077	6.757	-680
1999	30.024	28.991	1.033	9.962	12.128	-2.166

FONTE: -Cadastro Geral de Empregados e Desempregados-(CAGED) (CONTINUAÇÃO)

Um dos fatores para esses índices foi à abertura comercial que afetou diretamente a organização da estrutura produtiva do país, notadamente a partir de 1990, ano em que foram eliminados os controles não tarifários sobre as importações e se iniciou um movimento de redução de tarifas, que implicou não apenas uma queda substancial da tarifa média, mas também a redução de sua dispersão inter e intra-setorial. Paralelamente, pôde-se notar uma clara inflexão no comportamento da produtividade do trabalho na indústria de transformação, que passou a crescer a taxas elevadas, ao mesmo tempo em que se alastravam, especialmente na indústria e nos serviços, novas tecnologias e formas de organização de produção.

Analisando o período de 1995 / 1999, verificou-se que o setor de serviço no ano de 1996 apresentou o pior desempenho de todos os setores com um saldo de (-21.415), ocorrendo um melhor desempenho nos anos seguintes ,apresentando um saldo de 1.033 admitidos no ano de 1999. Já a agropecuária teve seu pior desempenho no ano de 1999 com um saldo de (- 2.166), sendo que nos anos anteriores apresentou também saldos negativos.

TABELA 6-Flutuação do Emprego no Mercado de Trabalho Formal-2000/2006

	Extrativa Mineral			Ind. Transformação			Comércio		
Anos	**TOTAL ADMIS.**	**TOTAL DESLIG.**	**SALDO**	**TOTAL ADMIS.**	**TOTAL DESLIG.**	**SALDO**	**TOTAL ADMIS.**	**TOTAL DESLIG.**	**SALDO**
2000	277	303	-26	18.324	16.529	1.795	24.764	22.381	2.383
2001	590	172	418	21.384	18.039	3.345	26.007	23.862	2.145
2002	242	273	-31	22.416	18.254	4.162	27.231	23.509	3.722
2003	530	267	263	23.782	23.169	613	31.036	26.817	4.219
2004	557	484	73	27.948	23.508	4.440	37.311	31.514	5.797
2005	493	343	150	30.439	29.747	692	39.080	35.387	3.693
2006	484	399	85	33.205	29.579	3.626	36.703	35.028	1.675

FONTE: -Cadastro Geral de Empregados e Desempregados-(CAGED) (CONTINUAÇÃO)

TABELA 6- Flutuação do Emprego no Mercado de Trabalho Formal - 2000/2006

	Serviços			Agropecuária		
Anos	**TOTAL ADMIS.**	**TOTAL DESLIG.**	**SALDO**	**TOTAL ADMIS.**	**TOTAL DESLIG.**	**SALDO**
2000	33.826	31.805	2.021	24.627	24.360	267
2001	34.046	32.080	1.966	29.992	29.946	46
2002	32.829	31.627	1.202	32.256	31.110	1.146
2003	34.044	30.159	3.885	37.144	34.891	2.253
2004	41.539	36.021	5.518	41.119	38.465	2.654
2005	43.980	42.246	1.734	36.532	37.801	-1.269
2006	46.841	44.177	2.664	38.153	36.556	1.597

FONTE: -Cadastro Geral de Empregados e Desempregados-(CAGED / (CONTINUAÇÃO)

Conforme demonstra os dados da tabela 6, no ano de 2000 houve um saldo de admissão de 6.440, já no ano de 2004 o saldo foi para 18.482 admitidos, em 2005 registrou uma queda no saldo para 5.000, todos os setores possuíram quedas, mais o que mais sentiu foi o setor primário, pois, a agropecuária no ano de 2005 obteve um saldo negativo de (-1.269). No entanto, nos anos de 2006 começou a mostrar sinais de recuperação, o saldo de admissão/ demissão passou para 9.647.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A economia brasileira sofreu transformações nas últimas décadas, o processo de globalização e a conjugação de novas tecnologias estabeleceram uma reconfiguração no processo produtivo e, conseqüentemente, do mercado de trabalho, com desdobramentos sobre o nível de emprego, uma vez que, a reformulação do processo produtivo e introdução de inovações tecnológicas são, em sua maioria, poupadoras de mão-de-obra.

A análise realizada centrou-se nas mudanças que marcaram o mercado de trabalho evidenciando-se , no que se refere ao desempenho do mercado de trabalho brasileiro a partir da década de 90, existe um agravante, que é a instabilidade macroeconômica vivida pelo país no período. A implantação do Plano Real em 1994 surge num contexto inflacionário, e foi precedido pelo processo de abertura da economia e reestruturação produtiva no início da década de 90. Embora de um lado, o Plano Real tenha controlado a inflação, do outro lado, ampliou as taxas de desemprego.

Todavia, o Plano Real teve êxito de retirar o País do processo inflacionário, entretanto, ao manter o câmbio valorizado e juros elevados, implicou nos anos de 1995 a 1999, um baixo crescimento da economia brasileira.

Nesse sentido, buscou-se analisar o comportamento do mercado de trabalho formal no Estado do Mato Grosso do Sul no período de 1990 a 2006, a fim de elucidar o comportamento deste frente a essas modificações. Como se observou, no período de 1990-1994, com o reflexo do processo recessivo, perderam-se no Estado de Mato Grosso do Sul 5.864 empregos com maior concentração no comércio, serviços e indústria de transformação.

Outro setor que sofreu perdas nos postos de trabalho, a partir dos anos 1990 foi o agropecuário principalmente em função da ampliação do uso de tecnologia pelo setor. O aumento das exportações e o crescimento da produção contribuíram para a geração de novos postos de empregos neste setor, mas insuficientes para compensar as vagas extintas em decorrência das mudanças tecnológicas e importações de produtos agrícolas.

No período entre 1995-1998, as demissões aumentaram, refletindo as dificuldades vividas por alguns setores que tiveram de adotar políticas de ajustes diante de uma conjuntura

globalizada e a estabilização econômica, atingindo principalmente os setores de serviços e comércio. No ano de 1996, o setor de serviços apresentou o pior desempenho comparado aos outros setores, registrando um saldo negativo de (-2.105).

No período de 1999/2001, observa-se uma redução na absorção de mão-de-obra do setor primário. Já no ano de 2004/2006 a agropecuária possui um bom desempenho, enquanto, os serviços e o comércio encontravam-se em um índice negativo.

Observou-se, também, uma queda acentuada na ocupação da indústria de transformação que registrou um saldo de 692, em grande parte, como conseqüência da abertura comercial. No entanto, no ano de 2006, a indústria de transformação apresentou a retomada do crescimento interrompido no ano anterior, apresentou um saldo de 3.626, um aumento relevante em comparação ao ano de 2005.

A rápida abertura comercial desestruturou inicialmente este setor, que somente nos anos recentes têm conseguido recuperar-se à medida que começa a obter os ganhos de produtividade provindo dos investimentos realizados no período.

A performance conjunta dos principais indicadores do mercado de trabalho formal no estado do Mato Grosso do Sul , mostra oscilações entre melhoria e estagnação, nos setores de atividades econômicas, isso ocorre devido a conjunturas específicas em cada período analisado. Verificou-se que a indústria de transformação e a agropecuária são responsável pelo aumento no nível de ocupação, no período analisado.

Os diferentes comportamentos da ocupação segundo os setores de atividade econômica refletem não apenas o nível de atividade no período, mas também as mudanças observadas na economia brasileira. Aspectos conjunturais e estruturais confundem-se na análise do comportamento do mercado de trabalho, porém, algumas tendências parecem ter um caráter mais duradouro.

Observou-se que houve um crescimento expressivo na taxa de desemprego o que, de certa forma, é característica do mercado de trabalho nacional e que tem se intensificado no estado do Mato Grosso do Sul.

5- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BACHA, Edmar L. **O Plano Real: uma avaliação**. IN: MERCADANTE, A. (org). O Brasil pós Real: a política econômica em debate. Campinas, SP: **UNICAMP. IE**, 1998.

BAER, W. **A economia Brasileira**. São Paulo: Nobel, 2002.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade. "Crise contemporânea e mercado de trabalho no Brasil". In:

BOGDANSKI, J; TOMBINI, A; WERLANG, S. R. (2000). **Implementing Inflation Targeting in Brazil.** Working Paper, Brasilia: Banco Central do Brasil, n.1.

CAGED. **Cadastro Geral de Empregado e Desempregados**. Disponível em: http:www.caged.gov.br. Acesso em: 25 de janeiro de 2008.

CARLEIAL, Liana. Quem tem medo do desemprego no Brasil? **Indicadores FEE**, Porto Alegre: FEE, v.26, n.2, p.170-193, 1998.

CHAHAD, José P. Zeetano. Estabilização em tempo de mudança: realidade e desafios no caso brasileiro. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre: FEE,v.26,n.2, 1998.

CURADO. M. L. & OREIRO. J. L. **Metas de inflação: uma avaliação do caso brasileiro.** Texto para discussão – nº 15. Curitiba, CMDE/UFPR. 2005.

DEDECCA, Claudio Salvadori. O desemprego e seu diagnóstico hoje no Brasil. Revista de Economia Política, vol.18, n.1, p.99-109, janeiro/março, 1998.

____. "Conceitos e estatísticas básicas sobre mercado de trabalho." In: OLIVEIRA, Marco Antonio de. (Org.). Economia e trabalho. Campinas, São Paulo: **UNICAMP. IE**. 1998, p.95-111.

____. Racionalização econômica e heterogeneidade nas relações e nos mercados de trabalho no capitalismo avançado. **UNICAMP**: Campinas, IE, 1999, (Coleções Teses).

FALCÃO SILVA M. L. Plano Real e Âncora Cambial. **Revista de Economia Política, vol**. 22, nº 3 (87), julho-setembro/2002.

FERRARI – FILHO. F. Da tríade mobilidade de capital, flexibilidade cambial e metas de inflação à proposição de uma agenda econômica alternativa: uma estratégia de desenvolvimento para a economia à luz da teoria pós-keynesina**.UFRGS** – Textos para discussão - nº 14, novembro/2002.

FRANCO, G. **A nova política cambial**.(1994). IN: PRADO. Mª. C. R. M**. A real história do Real**. Rio de Janeiro: Record, 2005.

FRANCO, G. **Inserção externa e desenvolvimento**. Mímeo, 1996. (abril de 2005). IN: www.econ.puc-rio.br/gfranco

GIAMBIAGI, F. RIGOLON, F. J. Z. **Economia brasileira: panorama geral**. Mímeo, 1999. (maio de 2005) IN: www.bndes.gov.br

IPEADATA. Disponível em**:** **www.ipea.org.br**. Acesso em: dezembro de 2009.

LACERDA, Antônio Corrêa. **O impacto da Globalização na Economia Brasileira.** São Paulo: Contexto, 1998.

____. Globalização e Reestruturação Produtiva o Brasil na berlinda? São Paulo em Perspectiva, São Paulo: **SEADE**, v.12, art.12, julho/set., p. 89-95,1998.

____. O impacto da globalização na economia brasileira. 2.ed. São Paulo: Editora Contexto, 1998.

LANZANA, A. E. T. **Economia brasileira: fundamentos e atualidade**. São Paulo: Atlas, 2001.

JORNADA, Maria Isabel Herz da. O Mercado de Trabalho no Rio Grande do Sul e o Plano Real: principais evidências. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre,v.32,n.2,p.223-247,2004.

MARGARIDO, M. A. A questão cambial e a balança comercial no Brasil pós-Plano Real. **Informações Econômicas***,* SP, vol. 31, nº 11, novembro/2001.

MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. **A desordem do trabalho**. São Paulo: Editora Página Aberta Ltda, 1995.

PASTORE, José. O desemprego tem cura?Boletim think tank , **Instituto Liberal**, encarte especial 1997.

___. POCHMANN, Marcio. Mudanças estruturais e trabalho no Brasil**. Economia e Sociedade**, Campinas, junho, p.211-214, 1998.

___. “Transformações econômicas recentes e mudanças no mundo do trabalho.” In: Oliveira, Marco Antonio de. Economia e Trabalho. Campinas. São Paulo: **UNICAMP. IE.** 1998, p. 61-94.

___. Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil. In: DEDECCA, Claudio Salvadori. HENRIQUE, Wilnês. **UNICAMP**: Campinas, 1994, p.87 – 106.

POCHMANN, Márcio. “Desemprego e políticas de emprego: tendências internacionais e o Brasil”. In: OLIVEIRA, Marco Antonio de,(Org.). Economia e trabalho. Campinas: São Paulo**, UNICAMP, IE.** 1998, p. 219-234.

TAVARES, **A economia política do Real**. IN: MERCADANTE, A. (org). O **Brasil pós-Real: a política econômica em debate.** Campinas, São Paulo: UNICAMP. IE, 1998.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO

A crise mundial e os dilemas do Trabalho

XI ENCONTRO NACIONAL DA ABET – 20 ANOS DE ABET

Sessão: Metodologia da interdisciplinaridade nos estudos do trabalho

As mudanças no mundo do trabalho nas empresas de comunicação: o perfil sócio-econômico e de consumo cultural dos profissionais

Roseli Figaro

Professora Doutora na Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo, com pós-doutorado na Universidade de Provence, França. Autora dos livros: Relações de Comunicação no mundo do trabalho; Na cena paulista: o teatro amador. Circuito alternativo e popular de cultura (1927-1945); Comunicação e Trabalho. Estudo de Recepção. Pesquisadora do grupo de pesquisa do Arquivo Miroel Silveira e do grupo de pesquisa Comunicação e Trabalho ECA-USP/CNPq.

As mudanças no mundo do trabalho nas empresas de comunicação: o perfil sócio-econômico e de consumo cultural dos profissionais[1]

Roseli Fígaro
Professora doutora na Escola de Comunicações e Artes da USP, coordenadora do Grupo de Pesquisa Comunicação & Trabalho, da ECA-USP/CNPq

Resumo: Este artigo apresenta os fundamentos teóricos e metodológicos de uma abordagem ergológica da área da Comunicação. Apresenta os objetivos e os resultados da fase quantitativa da pesquisa: *As mudanças no mundo do trabalho nas empresas de comunicação*, realizada entre 2006 e 2008 com profissionais de grandes empresas brasileiras de comunicação. Por meio de um questionário fechado de múltipla escolha, aplicado a uma amostra de profissionais, selecionados por conveniência de cargo e/ou função na empresa de comunicação (publicitária e editorial), obteve-se um mapa do perfil sócio-econômico e de consumo cultural dos respondentes, o qual é apresentado neste artigo. Os resultados da segunda fase da pesquisa que, pelo método qualitativo da entrevista em profundidade, teve acesso aos depoimentos dos profissionais dessas empresas, constam de outro artigo: *Comunicação e trabalho. Conhecendo quem produz a informação publicitária e jornalística*.(2009)

Palavras-chave: comunicação, mundo do trabalho, comunicadores, direito à informação

"*Nada mudou tanto no mundo quanto a empresa de comunicação."* Essa frase de Jairo Mendes Leal, atual presidente da Editora Abril, enunciada durante entrevista que com ele realizamos em 2007. A fala do entrevistado coincide com a hipótese de pesquisa que nos motivou a desenvolver o projeto *Comunicação e Trabalho: as mudanças no mundo do trabalho na comunicação*, cujo objetivo central foi o de entender como as mudanças no trabalho dos comunicadores estão sendo vivenciadas no local de trabalho.

De 2006, quando iniciamos a pesquisa, até julho de 2008, quando a encerramos, duas empresas que fizeram parte de nosso escopo de estudo passaram por mudanças importantes. A Agência Publicitária Giovanni+Draftfcb consolidou a fusão com o grupo internacional FCB e DatamidiaFCBi. O Giovanni do seu nome, relativo ao ex-proprietário Paulo Giovanni, entrevistado para a pesquisa, saiu da presidência da empresa para comandar duas outras, voltadas para o ponto de venda: a Mix Comunicação Integrada e a Pop Trade, nicho novo de negócio para um publicitário. A Editora Abril passa por reestruturação de seu corpo diretivo. Roberto Civita afasta-se da presidência da Editora e passa à Presidência do

[1] Este artigo trata de alguns resultados obtidos a partir da pesquisa Comunicação e Trabalho: as mudanças no mundo do trabalho na comunicação, realizada com apoio da Fapesp, pelo Grupo de Pesquisa Comunicação e Trabalho da ECA-USP/CNPq, sob minha coordenação.

Conselho de Direção, dedicando-se à parte editorial. Laurentino Gomes, publisher editorial, saiu da empresa, e Jairo Mendes Leal, vice-presidente, assume, em 2009, a Presidência da Editora Abril. Outro dado importante com relação ao perfil das empresas de comunicação brasileiras, diz respeito ao Grupo O Estado. Circula a notícia de que este tradicional empresa foi vendida para um grande grupo de comunicação, pode ser um grupo brasileiro ou um de capital mexicano/norte-americano.

O cenário de rearranjo das empresas é um índice da concentração do mercado editorial e das disputas que ocorrerão entre as três grandes empresas do setor: o grupo Abril, o grupo Folhas e o grupo O Globo. Três empresas familiares, que profissionalizaram suas direções e contam com participação de capital externo, conforme permite a legislação brasileira[2].

Concentração internacional que se manifesta também no Brasil. Esse movimento, segundo Faustino (2004), expressa-se na concentração dos meios de comunicação em cinco ou seis grupos empresariais internacionais, cada vez mais poderosos, que concentram 50% das receitas publicitárias e das grandes tiragens de jornais e revistas em todo o mundo. Ele aponta em seus estudos a existência de:

> "cinco grandes tendências, que se relacionam direta ou indiretamente com as fusões e os movimentos de concentração empresarial das empresas de *media*, particularmente dedicadas à atividade de imprensa: 1- tendência para a fusão e concentração empresarial; 2- tendência para a ancoragem nas tecnologias; 3- tendência para a adoção de práticas de gestão de marketing; 4- orientação para a racionalização dos custos e rentabilidade; 5- globalização da indústria da comunicação". (Faustino, 2004: XVIII)

Os aspectos apontados por Faustino manifestam-se nas respostas dos profissionais que fizeram parte da pesquisa e também já foram citados no estudo da Unesco, publicado em 2000, que deu origem ao Rapport Mondial sur la Culture. No Brasil, os dados da pesquisa Perfil da Economia da Cultura, realizada pelo IBGE, 2003-2005, apontam a relevância e especificidade do setor da economia da cultura, bem como a tendência de concentração.

Esse cenário conforma a nossa pesquisa embora não seja o foco dela. Os dados nos interessam à medida que, como realidade material, consubstanciam as relações no mundo do trabalho do comunciador. Estudamos como, do ponto de vista do trabalho, a comunicação e a cultura se transformam e, dialeticamente, transformam o trabalho. Não há relação de determinação, e sim de interdependência. Ao aproximarmos Comunicação e Trabalho,

[2] A emenda n.36 mudou a Constituição brasileira de 1988, e a lei 10610, de maio de 2002, dispõe sobre a participação de até 30% de capital estrangeiro em empresas de comunicação brasileiras.

propomos estudar esses fenômenos interdependentes como faces da especificidade da atividade humana[3].

Nossa hipótese teórica é de que a aproximação de Comunicação e de Trabalho, a partir da conceituação desse binômio pela abordagem da Ergologia, ou seja, da atividade humana, permite a problematização do objeto de estudo de uma maneira mais complexa e pluridisciplinar. Permite-nos compreender os fenômenos relativos a contextos particulares, com destaque para o sujeito social, em relação e influência a contextos sócio-econômicos mais amplos. Sem, no entanto, nos afastarmos do que para nós é fundamental: os sujeitos da comunicação (corpo-si, para a Ergologia). Abre-nos a perspectiva de estudar a Comunicação a partir da atividade de trabalho, tendo como metodologia privilegiar os discursos e as relações de comunicação que se dão nas empresas.

As teorias de comunicação, durante longo período, manifestaram visão limitada da comunicação, tendo-a como transmissão de informação de maneira linear de um pólo a outro. Reproduziram-se, em relação à comunicação simbólica humana, a análise que se fazia do veículo em movimento, da ideia de transporte e de transmissão de dados, via instrumentos técnicos, por exemplo, a transmissão da voz via telefone, ou a transmissão de sinais via fax. São fundamentos diferentes que se complementam, mas a comunicação humana pressupõe atividade humana, uma forma específica de dar sentido ao mundo.

Tratar da comunicação a partir do ponto de vista da atividade humana permite propor uma prática de pesquisa que aproxima os diferentes saberes disciplinares com a experiência vivida, a partir do questionamento orientado pela atividade real de trabalho. Fato que recoloca para cada Disciplina uma reflexão epistemológica sensível à vida, à atividade real e não apenas àquela prescrita. Permite também entender como se vinculam dialeticamente atividade humana, saberes constituídos (ciência, normas) e valores (mensuráveis como o dinheiro; e imensuráveis como a vida, a saúde, a cidadania). Três aspectos que perpassam as organizações sociais e a sociedade como um todo e nos permitem entender como as escolhas feitas pelos sujeitos (corpo-si), no âmbito do micro e do macro-social, estão influenciadas por eles.

Defendemos que a partir dessa abordagem teórica, os valores do bem-comum, de responsabilidade social e valores éticos ganham privilégio e possibilidade real de conformar as relações sociais. Ao mesmo tempo, a abordagem de comunicação e trabalho como

[3] Para mais esclarecimentos sobre o nosso ponto de vista ler: *Atividade de comunicação e de trabalho*. Revista Trabalho, Educação e Saúde. Fiocruz, 6 (1): 107-145, mar./jun. 2008,

atividade humana é capaz de identificar as contradições impeditivas da consecução de tais valores.

O artigo 19. da Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece a informação como um dos direitos humanos fundamentais. A partir desse direito, formulou-se uma série de discussões sobre o papel dos meios de comunicação na sociedade. Problematizou-se a relação da mídia com a sociedade civil, com o poder político e com o poder econômico dos quais originaram as teorias da mídia como quarto poder[4] e da Responsabilidade Social do Jornalismo[5], bem como os princípios deontológicos e os valores éticos dos profissionais da área. Válidos todos eles a depender sempre do primeiro fundamento, ou seja, o do direito à informação. Em 1983, a UNESCO produziu uma declaração sobre os meios de comunicação que "evoca a noção de uma responsabilidade social inerente a este setor ao preconizar que no jornalismo, 'a informação é entendida como um bem social e não como um simples produto (...)'" (Morais, 2007:112)

No entanto, para Ramonet (1999), citado por Costa (2007:149),

> "a informação transformou-se em mercadoria, não possuindo um valor específico ligado, por exemplo, à responsabilidade cívica e/ou social. Como mercadoria, a informação está essencialmente sujeita às leis do mercado (oferta e procura), desvinculando-se das regras éticas e sociais com as quais se comprometia".

A afirmação de Ramonet é veementemente negada por profissionais e empresários do setor, visto que questiona os princípios sobre os quais a empresa de comunicação erigiu o seu negócio: credibilidade, objetividade e busca da verdade.

É um exemplo a partir do qual podemos reivindicar a justeza de nossa abordagem teórica dos estudos de Comunicação. Tratar os meios de comunicação a partir da atividade de comunicação e de trabalho permite-nos identificar e realçar as contradições entre o sistema industrial e comercial de comunicação e o direito à informação; e revelar como tais contradições se manifestam na forma como o comunicador entende, vê e defende seu trabalho.

Do ponto de vista metodológico, nossa abordagem teórica propicia tratar as mudanças no setor da Comunicação a partir da experiência e da trajetória de vida de quem está vivenciando esse processo, identificando suas contradições no lugar de produção.

[4] Mito que pressupõe uma sociedade democrática em que os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário funcionem com independência e sob a mira da fiscalização da Imprensa, o quarto poder.
[5] Originada a partir dos resultados do trabalho da Comissão para a Liberdade de Imprensa, instalada no final da década de 1940 nos EUA.

Não buscamos dados consolidados ou as estatísticas econômicas sobre a estrutura do negócio, e sim entender, a partir dos sujeitos do trabalho no setor da Comunicação, como as mudanças estão ocorrendo, como eles vivenciam e enfrentam os desafios do período atual e quais perspectivas vislumbram para o futuro de sua área de trabalho. Além disso, nos interessa verificar qual é a experiência que eles têm no que diz respeito às relações de comunicação no mundo do trabalho, como se vêem e como vêem os outros no trabalho. Esse modelo que formulamos preocupa-se em aproximar o olhar do pesquisador ao fato em estado latente, foca a pesquisa no sujeito que vive a experiência do trabalho em Comunicação e no entorno do ambiente de trabalho. Acreditamos que essa pesquisa traz como contribuição a possibilidade de se auscultar de maneira mais personalizada o que anda pelo mundo do trabalho da Comunicação.

Os resultados da pesquisa

Organizamos a pesquisa em duas fases: uma quantitativa e outra qualitativa. Na fase quantitativa, trabalhamos com um questionário fechado, com alternativas de múltipla escolha, que foi aplicado a uma amostra de profissionais de duas grandes empresas: uma da área de comunicação publicitária e outra da área editorial.

Da primeira empresa, Agência Publicitária, recortou-se uma amostra de 91 comunicadores de diferentes funções e hierarquias e aplicou-se o questionário. O retorno espontâneo foi de 73 respondentes. Na segunda empresa, uma grande Editora, recortou-se uma amostra de 738 funcionários da área editorial e aplicou-se o questionário. O retorno espontâneo foi de 177 respondentes, dos quais 142 foram validados.

O objetivo dessa fase da pesquisa é construir um mapa do perfil sócio-cultural dos trabalhadores para orientar o conhecimento que se vai construindo sobre o mundo do trabalho na empresa de comunicação e, principalmente, para orientar a fase qualitativa, que busca no discurso dos profissionais entrevistados, aprofundar o que esse quadro geral vai indicando. Na fase qualitativa, entrevistaram-se 27 profissionais que ocupam postos importantes, tanto nas duas empresas da fase quantitativa, como de outras grandes do setor.

A proposta metodológica de iniciar a pesquisa a partir de dados quantitativos não está presa à intenção de gerar resultados com respaldo estatístico. O levantamento de informações sobre o perfil de uma amostra representativa do local de trabalho permite panorama geral do que é e de quem são os profissionais de determinado local de trabalho. Um mapa que nos dá um plano aéreo do território que se quer conhecer. Um plano aéreo que permite focar e desfocar a lente sobre o indivíduo e sobre o coletivo. Esse território vivo e

complexo, que é a empresa, vai adquirindo familiaridade para que se possam identificar os pontos relevantes a serem inquiridos com o instrumental da fase qualitativa da pesquisa.

Dessa maneira, o território que a pesquisa vai demarcando dá uma resposta geral sobre os sujeitos no mundo do trabalho da comunicação; e também possibilita uma visão bem focada, bem específica dos sujeitos do mundo do trabalho a partir da fala deles mesmos.

O mapa do perfil sócio-cultural da amostra de comunicadores que participaram da pesquisa é desenhado ponto a ponto, destacando características específicas e generalizando o que permite ser generalizado; comparando um perfil ao outro; e introduzindo uma sinalização hora mais conceitual ora mais pontual e informativa sobre os temas suscitados pela pesquisa.

Neste artigo, por limite de espaço, tratamos apenas dos resultados do mapa do perfil sócio-econômico e cultural dos comunicadores entrevistados.

Mapa do perfil sócio-econômico e cultural: conhecendo o comunicador

Para traçar o mapa, tem-se que demarcar algumas linhas: a primeira delas, delineia-se a partir do perfil sócio-econômico dos comunicadores que responderam ao questionário quantitativo. Tanto na Agência Publicitária como na Editora a maioria dos respondentes é do sexo feminino. São casados e mais de 50% deles têm nível de escolaridade superior com especialização. A faixa etária de maior concentração está entre 30 e 34 anos.

O segundo traçado se faz pelas características das relações no trabalho. Nesse aspecto, diferenciam-se os trajetos que foram se demarcando. Na Agência Publicitária, mais de 65% dos respondentes têm até dois anos de empresa. Na Editora há dois pontos importantes: um que mostra a renovação do quadro de funcionários, 31,6% dos respondentes têm até dois anos de empresa. O outro, é a da preservação dos quadros mais antigos, 28,2% dos respondentes têm mais de dez anos na empresa. Os dados das faixas de tempo na empresa Editorial, que vão de seis a dez anos e mais de dez anos, quando somadas, perfazem 56,4% dos respondentes. Esse elemento é base para afirmarmos que a cultura e o *clima interno* em ambas as empresas são diferentes. Com relação a salários, a Agência Publicitária paga aos respondentes salários bem mais elevados do que a média do setor da economia da cultura, conforme dados da pesquisa do IBGE 2003-2005[6]. Na Editora, os dados sobre salários não foram informados. Outro dado que corrobora com as diferentes culturas empresariais é a

[6] Segundo dados do IBGE – sistema de Informações e Indicadores Culturais 2003-2005, a média salarial do setor era de R$ 1565,74, 47,64% superior à média geral nacional.

mobilidade na carreira. Como a maioria dos respondentes da Agência é de novatos na empresa, a mobilidade entre as funções é menor. Aqueles que permanecem no emprego há mais tempo, mudaram três ou mais vezes de função. Já na Editora, a mobilidade é bem maior, embora 34,8% dos respondentes não tenham mudado de função. Tanto em uma quanto em outra, há uma parcela de pouco mais de 40% que são de sindicalizados. Dado bem superior à média nacional geral, e de acordo com a média da área de Comunicação.

Ainda sobre o traçado das relações no trabalho, perguntou-se sobre a percepção dos comunicadores de ambas as empresas sobre as mudanças ocorridas e a tendência delas. Na Agência Publicitária é muito clara a percepção de tais mudanças e de que elas se deram motivadas pela fusão da empresa com outras estrangeiras. Na Editora essa percepção também é bem clara e elas se deram por uma somatória de fatores: novos métodos e processos de trabalho, tecnologias, entrada de capital externo, reestruturação. De fato, o rearranjo do Mercado da Comunicação vem se dando cada vez com menor espaço. A concorrência internacional e os acertos regionais vão empurrando as empresas para um processo de autofagia: vão reduzindo o quadro de funcionários e fundindo-se a outras empresas ou sendo incorporadas por elas. É um mercado cada vez mais internacionalizado.

Quanto à mudança da atividade que exercem, os comunicadores da Agência apontaram que suas atividades de trabalho mudaram pouco nos últimos anos e que essas mudanças foram no processo de organização do trabalho. Na Editora, a maioria apontou que sua atividade mudou muito nos últimos anos e também que as mudanças foram no processo de organização do trabalho. O fator tecnológico é pouco ressaltado entre as respostas. A organização do processo de trabalho tem a ver com mudança de função, mas principalmente está relacionada à introdução de métodos mais flexíveis de produção que exigem um profissional mais polivalente. Ou seja, que saiba desempenhar várias etapas do processo de trabalho. Tanto é assim que, ao serem solicitados sobre em que resultaram as mudanças em suas atividades, os comunicadores de ambas as empresas foram categóricos em afirmar que resultaram em aumento no ritmo de trabalho; parcela, ainda minoritária, deles também percebe que as mudanças permitiram maior controle do trabalho pela empresa. São as mulheres que menos percebem esse controle. As mudanças nas empresas de Comunicação têm características semelhantes ao modelo de produção implantado no setor industrial[7]. Hoje

[7] A novela *A Favorita*, da Rede Globo, por meio do personagem Zé Bob, trabalhou sua própria imagem e credibilidade de emissora informativa, reforçando o mito do jornalista herói, romântico, defensor da liberdade e da verdade, inclusive desobedecendo ordens das rotinas produtivas. A personagem da ficção não guarda qualquer verossimilhança com a realidade do profissional, cada vez mais controlado pelas demandas da empresa capitalista.

as teorias de administração empresarial utilizam-se largamente dos parâmetros toyotistas: flexibilização e polivalência.

A linha que desenha no mapa o traçado das mudanças no trabalho do comunicador mostra-nos detalhes desse território que precisam ser mais bem entendidos.

Os respondentes, por exemplo, afirmaram trabalhar em pequenas equipes e que suas atividades dependem muito dos relacionamentos inter-pessoais, embora a necessidade da Internet seja onipresente. Percebe-se, dessa forma, no setor da Comunicação, a mesma tendência de outros setores, a introdução de métodos e processos de trabalho flexíveis é marcada pela mudança de comportamento e se nutre das relações inter-pessoais no âmbito da empresa. Sobre o número de horas trabalhadas e o ritmo de trabalho, as respostas convergem para o já conhecido principal aspecto das mudanças introduzidas com os métodos flexíveis: aumento nas jornadas de trabalho e no ritmo de trabalho. Os comunicadores declaram que trabalham de 10 a 12 horas por dia em ritmo acelerado. A lógica do sistema de trabalho não é a de expansão do número de postos de trabalho, mas sim a do aumento da produtividade, seja pelo número de horas; seja pela aceleração do ritmo, da polivalência e do auto-controle de qualidade.

Sobre a especificidade do trabalho que exercem e os fatores externos que mais o influenciam, os comunicadores, tanto da Agência Publicitária quanto da Empresa Editorial, responderam ser a receita publicitária o fator preponderante a influenciar suas atividades. Essa percepção para o negócio da publicidade, no caso da Agência, é salutar à medida que é a sua matéria de trabalho; mas para os comunicadores da Empresa Editorial, a receita publicitária não é o produto final de seu trabalho. Eles poderiam ter respondido que a opinião pública ou a política ou outro fator influenciam, mas são bastante atentos e sensíveis para o que acontece no mundo jornalístico na contemporaneidade, ou seja, de fato a receita publicitária é o fator que mais incide sobre suas atividades; a demanda da receita publicitária escapou do setor da administração da empresa de comunicação, para conformar o produto editorial já na bancada do jornalista.

O mapa das respostas vai mostrando que as mudanças trazem novas necessidades, treinamento e atualização profissional são requeridos. É interessante constatar a percepção da diferença entre treinamento para uso de software, equipamento ou norma de trabalho, recurso propiciado por ambas as empresas, segundo os respondentes; e a atualização profissional, cuja prática tem sido percebida positivamente pelos comunicadores da empresa Editorial, e reclamada pelos profissionais da Agência Publicitária. Sobre a valorização àqueles que buscam atualizar-se por conta própria, os respondentes afirmaram que as

empresas valorizam um pouco essa atitude; o que os faz certamente perceber uma contradição entre o que afirmam as empresas e o que elas fazem. A atualização parece ser uma obrigação deles, mesmo que reverta em benefício das empresas. Mas nem sempre é reconhecida. A necessidade de atualização é bem real para os respondentes, eles são jovens e trabalham num setor que exige sintonia com a vida cultural da sociedade. Solicitados a indicarem o tipo de atualização que buscam, a maioria dos comunicadores da Empresa Editorial buscaria a pós-graduação. Na Agência Publicitária, a tendência principal apontou para cursos de especialização na área em que já atuam. O caráter mais pragmático e imediato pelo qual se orienta o trabalho na publicidade dirige a essa resposta. Na área jornalística, presume-se a formação de base conceitual mais sólida.

Quando se trata do grau de segurança com relação ao futuro no emprego e a capacidade deles em planejar para curto, médio e longo prazo, a maioria absoluta respondeu que se sente segura no emprego. A resposta surpreende, pois a maior preocupação de quem está empregado é exatamente com a perda do emprego. Talvez se sintam seguros porque sabem a regra de funcionamento desse mercado de trabalho e, principalmente, conhecem os planos da empresa na conjuntura de crescimento econômico e de expansão do mercado editorial e publicitário[8]. Mesmo assim, com relação ao conjunto de suas vidas, só têm conseguido planejar para médio e para curto prazo.

Outro aspecto que esse mapa nos mostra é o do perfil do trabalho feminino. Relativamente mais escolarizadas, têm uma visão mais cética, afirmam pouco poder planejar para o futuro e vêem-se pressionadas pelas demandas de múltiplas tarefas que se acumulam sobre sua responsabilidade: trabalho, casa, filhos, estudo; sempre sendo desafiadas a se superarem.

À questão sobre a importância da informação, os comunicadores da Empresa Editorial responderam que ela é um produto fundamental na sociedade contemporânea. Para uma parcela menor deles a informação é um negócio de muita lucratividade; a informação como direito do cidadão foi assinalada por uma pequena parcela dos respondentes. Essas respostas vão ao encontro das respostas dos comunicadores da Agência Publicitária. A consciência de que trabalham com um bem comum parece muito difusa. Pelas respostas, parece-nos que eles não percebem a informação como um bem imaterial, público, fundamento da sociedade democrática e, portanto, que eles têm responsabilidade sobre o que produzem. Esse é o cerne do conflito que se enuncia no mundo do trabalho na Comunicação e que perpassa as relações

[8] Talvez este quadro tenha mudado com a crise internacional que já começa a afetar os investimentos e portanto os planos de ampliação e/ou estabilização na contratação de pessoal.

de trabalho dos comunicadores na contemporaneidade. Corroboram essa discussão as respostas dos comunicadores sobre a questão: o que são os meios de comunicação na atualidade? Em ambas as empresas a maioria das respostas convergiu para: os meios de comunicação são o negócio mais promissor da atualidade; e para os meios de comunicação são: um negócio como outro qualquer. A alternativa que indicava os meios de comunicação como um negócio diferenciado, com função social ficou abaixo dos 20% das respostas. Esse é um outro dado que confirma o que foi discutido acima. Há desconhecimento ou desfaçatez sobre a resolução da Unesco e sobre o artigo 19. da Declaração dos Direitos do Homem que tratam a informação como um direito humano[9].

Os comunicadores da Agência de Publicidade responderam que o cidadão deseja informação com emoção, ou seja, partem do pressuposto de que as pessoas buscam o que lhes afeta a emoção; buscam entreter-se. Para os comunicadores da Empresa Editorial, essa pergunta foi reformulada (por solicitação da Empresa) para o seguinte enunciado: como leitor, que tipo de informação você prefere? A resposta majoritária foi de que preferem informação sobre vários pontos de vista. Ou seja, para eles, a informação deve preservar a pluralidade de pontos de vista. Resposta que conflita com a anterior, de que os meios de comunicação são um negócio como outro qualquer. A maioria dos comunicadores respondeu que os cidadãos podem tomar decisões importantes a partir do conteúdo dos meios de comunicação. Embora, em ambas as empresas, 45% dos respondentes afirmam que apenas às vezes se podem tomar decisões importantes a partir dos meios de comunicação.

Sobre a comunicação oficial da empresa para com os funcionários, as respostas mostram atitudes bem diferentes. Na Agência de Publicidade, apenas 43,8% afirmaram ler essa comunicação; já na Empresa Editorial, 89% afirmaram ler. Com relação ao uso da Intranet, as repostas apontaram desconhecimento da existência desse canal em ambas as empresas. O registro de acesso e leitura da comunicação sindical é incipiente nas respostas dos comunicadores.

Um ponto que ponderamos como importante para conformar o perfil dos comunicadores a partir do mundo do trabalho, diz respeito ao acesso que têm a pontos de vista alternativos aos difundidos nos órgãos de comunicação tradicionais. Quanto a esse quesito, os comunicadores do mundo da publicidade afirmam majoritariamente que não têm acesso a mídias de grupos alternativos (GLS, comunitária, sindical, movimentos sociais, etc.). Ocorre

[9] O valor da informação como direito humano é completamente desconsiderado pela estratégia do negócio das empresas de comunicação. Ver sobre a organização das empresas o estudo de Ribeiro, José Cláudio. Sempre alerta. Condições e contradições do trabalho jornalístico. 3.ed. São Paulo: Olho D'Água.2001.

o contrário com os comunicadores da Empresa Editorial, 54,4% deles afirmaram ter acesso a esses veículos. Aspecto importante visto que a sociedade é complexa e há uma pluralidade de grupos e pontos de vista que ganham espaço e expressão. Não acompanhar esse dado é contrário à finalidade da profissão.

O mapa do perfil sócio-cultural dos comunicadores que participaram da pesquisa vai tomando sua forma final ao desenharmos, a partir das respostas, como se comportam como receptores dos bens culturais oferecidos. As diferenças de opções de consumo cultural vão se mostrando entre os profissionais da Empresa Editorial e da Agência de Publicidade. A leitura diária de jornais e a leitura de revistas semanais de informação e de entretenimento são mais frequentes entre os comunicadores da área editorial. As opções quanto aos veículos são as ofertadas tradicionalmente, variando o primeiro e o segundo lugar entre os jornais Folha de S.Paulo e Estado de S.Paulo. Entre as revistas informativas, Veja é a mais lida, seguida de Exame; entre as revistas de entretenimento a variação das escolhas está alinhada ao sexo do respondente: mulheres comunicadoras lêem mais Cláudia e Elle; os homens lêem mais Playboy; mas para ambos os sexos a alternativa Outra Revista de entretenimento foi a opção privilegiada.

Nesse mapa é preciso acrescentar o acesso diário ao rádio e à televisão. Os comunicadores de ambas as empresas assistem à televisão todos os dias. O mesmo se dá com o acesso ao rádio, embora em menor número de respostas. A Internet, no entanto, é o veículo de comunicação privilegiado por eles. Têm acesso durante todo o dia e responderam que é via Internet que ficam sabendo das informações mais importantes para o seu dia-a-dia. Esse dado nos permite afirmar a diferença que se desenha entre o perfil das novas gerações e das anteriores. Bem como a diferença de acesso à informação entre os que trabalham tendo disponível a rede mundial e os que não têm acesso a ela. As empresas são muito restritivas quanto a esse acesso. Elas o disponibilizam entendendo-o como ferramenta de trabalho. Por exemplo, a Abril, em 2006, bloqueou o acesso ao You Tube, segundo a fala de Jairo Mendes Leal. Essa prática é corriqueira entre as empresas, inclusive bloqueando acesso ao e-mail particular e introduzindo formas de controle às mensagens e à navegação feitas pelos empregados a partir do computador da empresa. A máquina é da empresa, o tempo é da empresa e, nessa lógica, a informação deve ser aquela do uso para a tarefa imediata. Tanto é assim que o uso do computador em quase cem por cento das respostas é direcionado ao trabalho, e o acesso a Internet direcionado conforme a seguinte ordem de prioridade: trabalho, estudo, compras.

Um território interessante, demarcado nesse mapa do perfil dos comunicadores, diz respeito às atividades a que eles preferem se dedicar nas horas vagas. Esse dado também mostra o quanto são diferentes as escolhas entre os participantes da pesquisa. Os comunicadores da Agência de Publicidade preferem viajar nos finais de semana, passear com os amigos e ler; já os comunicadores da Empresa Editorial dedicam-se à leitura e a assistência à televisão. Parece que os primeiros têm mais tempo e mais recursos por isso podem viajar com mais frequência. Outro dado é que podem ter o final de semana (sábado e domingo) para viajar; nem sempre os comunicadores da Empresa Editorial estão livres aos finais de semana. A leitura de livros, a ida ao cinema e ao teatro são mais frequentes entre os comunicadores da Empresa Editorial do que os comunicadores da Agência. Dado que corrobora com a necessidade de acesso a diversidade de produção cultural para melhor desempenharem seu trabalho. Essa máxima deveria viger também para os demais.

O espaço de sociabilidade que se tem além dos meios de comunicação e do local de trabalho e certamente da família, ou da casa, para ambos os profissionais, é o da academia de ginástica. O corpo, por necessidade de cuidar da saúde, devido ao trabalho sedentário, ou para cultuar o padrão de beleza e da boa forma, é parâmetro a partir do qual se vai erigir a instituição da sociabilidade no mundo atual. Na academia de ginástica encontra-se o altar para o culto do momento. É a catedral do hedonismo. Por ela passam as novas amizades, as referências de status e de distinção social, os itens de consumo, as formas de festejar as datas do calendário: natal, dia das mães, dia dos namorados, festa junina, dia das crianças, etc. Na cultura do consumo, o corpo é a mídia principal. O hedonismo se expressa pelo discurso que o justifica por meio do conceito reificado de saúde e qualidade de vida. Muito embora, a prática da ginástica seja recomendada por condições objetivas – vida sedentária, excesso de trabalho, alimentação irregular, drogas: álcool, cigarro etc., tensão, ansiedade, estresse – ela de fato, passa a reproduzir, no nível simbólico, a mesma lógica à qual pretende combater, pois é nesse ambiente que os valores do consumo e do individualismo são reiterados.

Considerações finais

O mapa do perfil sócio-econômico e cultural mostra comunicadores jovens, bem preparados profissionalmente, que trabalham em jornadas extensas e em ritmo acelerado. Eles passam, no mundo do trabalho, pelo mesmo tipo de reorganização flexível do processo de produção que outros setores econômicos. Eles são os consumidores privilegiados dos produtos culturais que eles mesmos produzem. Têm o mesmo perfil do público-alvo buscado pelas empresas de comunicação. Fazem parte de uma camada de consumidores para a qual

estão voltadas as principais atenções do mercado da cultura. Como profissionais, não têm clara a distinção e os limites entre negócio, produto e direito à informação.

Os resultados do perfil do profissional de comunicação que a pesquisa mostrou nos colocam algumas indicações prévias: 1) o maior controle da empresa sobre o profissional; 2) o distanciamento entre produtores midiáticos e autonomia profissional; 3) aprofundamento da contradição entre o negócio da comunicação e o direito à informação; 4) aprofundamento da mercantilização e, portanto, da concorrência entre profissionais; 5) borrar das fronteiras entre os perfis das profissões, visto a versatilidade exigida para o desempenho da atividade; 6) necessidade desses aspectos da vida profissional serem problematizados nos cursos superiores, no sentido de reforça a base teórico-humanista da formação do estudante da área, visto que a formação atual deixa-os fragilizados frente às exigências do momento e às pressões do capital.

O mapa que delineamos acima foi a base para estruturarmos a segunda fase da pesquisa que contou com o método qualitativo da entrevista em profundidade a partir de roteiro de questões abertas com 27 profissionais da área. Os comentários sobre os resultados dessa fase encontram-se no artigo: *Comunicação e trabalho. Conhecendo quem produz a informação publicitária e jornalística (2009).*

Bibliografia

ABREU, Alzira A, PAULA, C.J.(coords.) **Dicionário Histórico-Biográfico da Propaganda no Brasil**. Rio de Janeiro: ABP/FGV, 2007.

_____; LATTMAN-WELTMAN, F.; KORNIS, M.A. **Mídia e política no Brasil. Jornalismo e Ficção**. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

_____;_____; ROCHA, D. (orgs.) Eles mudaram a imprensa. Depoimentos ao Cpdoc. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

ALVAREZ, Gabriel O. (org.) **Indústrias culturais no Mercosul**. Brasília.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.

BAKHTIN, Mikhail. **Marxismo e filosofia da linguagem**. São Paulo: Hucitec, 1988.

BOLAÑO, C. R. S. **Trabalho Intelectual, Comunicação e Capitalismo**. A re-configuração do fator subjetivo na atual reestruturação produtiva. URL: www.eptic.he.com.br , 2003, p.5.

_____; BRITTOS, V. (orgs.) **Rede Globo**: 40 anos de poder e hegemonia. São Paulo: Paulus, 2005.

BOURDIEU, P. O campo científico. In: ORTIZ, R. **Pierre Bourdieu**: Sociologia. São Paulo: Ática, 1983.

CANGUILHEM, G. **Normal e patológico**. 6.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2006.

CANGUILHEM, G. Milieu et norme de l'homme au travail. **Cahiers Internationaux de Sociologie**. Vol. III, 2.anné, France, 1947.

CHANLAT, Jean-François (org.) **O indivíduo na organização**. 3v., São Paulo: Atlas, 1996.

COELHO, Teixeira. **Dicionário crítico de políticas culturais**. 2.ed. São Paulo :Fapesp/Iluminuras, 1999.

DEFLEUR, M., BALL-ROKEACH, S. **Teorias da comunicação de massa**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

DORTIER, Jean-François. **La communication**: omniprésente, mais toujours imparfaite. In : CABIN, Philippe. (coord.) **La comunication**. Etat des savoirs. Sciences Humanes, 1998. p.1-19.
_____ (coord.) **Le langage**. Nature, histoire et usage. Sciences Humanaines.France, 2001.
FAIRCLOUGH, Norman. **Discurso e mudança social**. Brasília: UnB, 2001.
FAUSTINO, Paulo. **A imprensa em Portugal**. Lisboa: Media XXI, 2004.
_____ (org.) **Ética e responsabilidade social dos media**. Lisboa: Media XXI, 2007.
FÍGARO PAULINO, Roseli A. **Comunicação e Trabalho.** Estudo de recepção: o mundo do trabalho como mediação da comunicação. São Paulo: Anita/Fapesp, 2001.
_____. **Relações de comunicação no mundo do trabalho**. São Paulo: AnnaBlume, 2008.
_____. (org.) **Gestão da comunicação no mundo do trabalho, educação, terceiro setor e cooperativismo**. São Paulo: Atlas, 2005a.
_____. *O desafio teórico-metodológico nas pesquisas de recepção*. **Revista e-compós -** Revista da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação. Ago./2005b.
GRAMSCI, Antônio. **Obras escolhidas**. São Paulo: Martins Fontes, 1978.
GRAMSCI, Antônio. **Escritos políticos**. Lisboa: [s.n.], 1977.
HABERMAS, J. **Teoría de la acción comunicativa (I e II)**. Madrid: Taurus, 1999.
_____. **Consciência moral e agir comunicativo**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.
HALL, Stuart. **Da diáspora**. Identidade e mediações culturais. SOVIK, Liv (org.).Belo Horizonte/Brasília: UFMG/Hitas/Unesco, 2003.
IANNI, Octávio. **Enigmas da modernidade mundo**. 3.ed.Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.
IBGE – Sistema de Informação e Indicadores Culturais, 2003-2005. ISBN 978-85-240-3980-5. 2007.
LACOSTE, Michele. *Le langage et la struturation des collectifs*. In : BENCHEKROUN, T. H., WEIL-FASSINA, A. **Le travail collectif**. Perspectives actuelles en ergonomie. Toulouse : Octarès, 2000. p.55-70.
LEONTIEV, A. **Le développement du psychisme**.3.ed. Paris : Editions Sociales, 1976.
LEOROI-GOURHAN, A. **Mécanique vivante**. Le crâne des vertébrés du poisson à l'homme. Paris : Fayard, 1983.
LIMA, V**. Mídia** – Teoria e Política. São Paulo: Perseu Abramo, 2001.
MAINGUENEAU, D. Análise de textos de comunicação. São Paulo: Cortez, 2001.
MARTÍN-BARBERO, Jesús. **De los medios a las mediaciones**. 3. ed. México: G. Gilli, 1993.
MARX, K. **Manuscritos econômico-filosóficos**. (Trad. 1975, a partir de seleção feita por T.B. Bottomore, com prefácio de Erich Fromm) Lisboa: Edições 70, 1993.
MOLENÁT, X. (coord.) Qui a peur de la culture de masse? (dossier) **Sicences Humaines**. France, n. 170, Avril, 2006.
MORAES, Dênis. (org.) **Globalização, mídia e cultura contemporânea.** São Paulo: Letra Livre, 1997.
MOTTER, M. L. Campo da comunicação: cotidiano e linguagem. In: BACCEGA, M.A.(org.) Gestão de Processos Comunicacionais. São Paulo: Atlas, 2002.
NERI, Marcelo. Retornos da Educação no Trabalho. Centro de Políticas Sociais. Fundação Getúlio Vargas. www.fvg.br – acesso 28/06/2008.
PERRIER, Alexandre. De la valeur-travail au travail de valeur. In: SCHWARTZ, Y. **Reconnaissance du travail**. Pour um approche ergologique. Paris:PUF, 1997.
RAPPORT MONDIAL SUR LA CULTURE. UNESCO. Paris: Éditions Unesco, 2000. (INFORME mundial sobre a cultura, 2000: diversidade cultura, conflito e pluralismo. São Paulo/Brasília: Moderna/UNESCO, 2004.)
RIBEIRO, José Cláudio. Sempre alerta. Condições e contradições do trabalho jornalístico. 3.ed. São Paulo: Olha D'Água, 2001.
ROSA, Maria Inês. **Trabalho, subjetividade e poder**. São Paulo: Edusp, 1994.
_____. **Usos de Si e testemunhos de trabalhadores**. Com estudo crítico da Sociologia industrial e da reestruturação produtiva. São Paulo: Letras e Letras, 2004.
SANTANA, Sylvana de C. P; SOUZA, Nícia Raies M. Indústrias culturais: geração de trabalho e emprego. In: ALVAREZ, Gabriel O. **Indústrias culturais no Mercosul**. Brasília: Instituto de Relações Internacionais, 2003.
SCHAFF, Adam. **Linguagem e conhecimento**. Coimbra: Almedina, 1976.

_____. **O marxismo e o indivíduo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1967.
SCHWARTZ, Yves. **Travail et Philosophie**. Convocations mutuelles.2.ed. Toulouse: Octarès, 1994.
_____. **Reconnaissance du travail.** Pour une approche ergologique.
Paris: PUFF, 1997.
_____. *Discipline epistémique, discipline ergologique*. Paideia et politeia. In: MAGGI, Bruno. **Manière de penser, manière d´agir en éducation et en formation**. Paris: Puf. 2000a, p. 33-68.
_____; DURRIVE, L. **Travail et ergologie**. Entretiens sur l'activité humaine. Toulouse : Octarès, 2003.
_____. Trabalho e uso de si. **Revista Pro-posições**. Faculdade de Educação. Unicamp. n. 32. São Paulo, 2000b.
_____. **Le paradigme ergologique ou le métier de Philosophe**. Toulouse : Octarès, 2000c.
SOUZA E SILVA, Maria Cecília P.; FAÏTA, Daniel. **Linguagem e trabalho**. Construção de objetos de análise no Brasil e na França. São Paulo: Cortez, 2002.
WOLF, Mauro. **Teorias da Comunicação**. 2. ed. Lisboa: Presença, 1992.
WOLTON, Dominique. Les sciences de communication aujourd'hui. CABIN, Philippe. (coord.) **La comunication**. Etat des savoirs. Editions Sciences Humanes, 1998. p. 49-54.

As Origens do Movimento Operário Brasileiro e sua Posterior Institucionalização Corporativa

Autora: Renata Mena Brasil do Couto[♣]
Co-Autora: Lavínia Pessanha [♦]

Sessão Temática 6
Sindicalismo e outras formas de organização e resistência dos trabalhadores

Resumo:
Este trabalho busca traçar um breve histórico da organização do movimento operário durante o início do processo de industrialização brasileiro e discutir seu processo de institucionalização corporativa ocorrido a partir da década de 1930. Vemos uma importância significativa no estudo do movimento operário deste período pela sua relevância na formação do posterior quadro do movimento sindical brasileiro. As práticas autônomas adotadas em condições particularmente difíceis, de violenta repressão e com uma classe operária inexperiente, foram capazes de impor direitos ainda fundamentais para o trabalho até nossos dias. Pretendemos também entender o que gerou o enfraquecimento desse sindicalismo combativo na década de 1930. Discutiremos suas divergências internas e a repressão crescente desencadeada pelo Estado contra o sindicalismo autônomo.

Palavras-chave:
Trabalho; Movimento Operário; Sindicatos; Corporativismo

[♣] Graduada em Serviço Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e Mestranda em Estudos Populacionais e Pesquisas Sociais pela Escola Nacional de Ciências Estatísticas (ENCE/IBGE) sob a orientação da Profª Lavínia Pessanha

[♦] Professora Titular do Mestrado em Estudos Populacionais e Pesquisas Sociais da Escola Nacional de Ciências Estatísticas (ENCE/IBGE)

As Origens do Movimento Operário Brasileiro e sua Posterior Institucionalização Corporativa

1.0 – Introdução

Neste trabalho, que é parte de uma dissertação de mestrado em andamento, traçaremos um breve histórico sobre a organização dos trabalhadores alguns anos antes durante o período onde se lançaram as principais bases para regulamentação do trabalho no Brasil.

Vemos uma importância significativa no estudo dos métodos utilizados pelo movimento operário no início do processo de industrialização brasileiro, pela sua relevância na formação do posterior quadro do movimento sindical do país. Particularmente, acreditamos que as experiências vividas no final do século XIX e no início do século XX configuraram uma das formas de organização que mais trouxe avanços na luta pela conquista de direitos pelos trabalhadores.

Isso porque, com a utilização de práticas autônomas e a criação de uma cultura social alternativa, e em condições particularmente difíceis, de violenta repressão e com uma classe operária numericamente fraca e inexperiente, conseguiu-se desenvolver organizações de resistência que, travando duras lutas, conseguiram impor direitos básicos, como a liberdade de expressão e de organização, alcançando vitórias no campo econômico, como aumentos salariais, redução do horário de trabalho e maior segurança. Também houve avanços nas questões como a qualidade de vida, com a redução do valor dos aluguéis, contra a falsificação de gêneros alimentícios, contra o trabalho infantil, a favor da igualdade de salários entre homens e mulheres, pela construção de creches e até mesmo contra a guerra.

Depois, pretendemos entender o que gerou o enfraquecimento do sindicalismo combativo na década de 1930. Discutiremos sua divisão interna, resultante das divergências entre anarquistas e comunistas, e a repressão crescente desencadeada pelo Estado contra o sindicalismo autônomo. Esse quadro teve seu ápice na ditadura de Getúlio Vargas com a institucionalização corporativa dos sindicatos e a adoção de instrumentos dóceis das políticas populistas do Estado.

2.0 - Mobilizações Trabalhistas no Final do Século XIX e no Nascer do Século XX

Inicialmente iremos destacar nosso conhecimento acerca da existência de mobilizações trabalhistas de massa desde fins do século XIX. De acordo com Boris Fausto (1986), a primeira etapa de formação da classe operária brasileira está ligada a um processo de transformações cujo eixo foi a expansão da economia cafeeira. Isso gerou condições para que se constituísse um núcleo de trabalhadores no Rio de Janeiro que, por muitos anos, reuniria a maior concentração operária do país, sendo superado pela capital de São Paulo, em algum momento entre 1920 e 1938.

Com as mudanças no interior da economia cafeeira, principalmente relacionada à extinção do tráfico externo de escravos e à expansão urbana no interior da província de São Paulo, surgem as primeiras manifestações de atividade industrial no Estado.

O crescimento das cidades se deu não apenas devido a sua consolidação como mercado distribuidor, mas também ao influxo da massa de imigrantes. Ainda de acordo com o autor, é provável que os primeiros fluxos rural-urbano tenham ocorrido nos primeiros anos de 1900, com o fim dos primeiros contratos de formação do café[1].

[1] Para um maior aprofundamento sobre os eixos da produção mercantil brasileira no início do século XX ver Fausto, Boris. *Trabalho Urbano e Conflito Social*. São Paulo: Difel, 1986.

Em 1900, a maior cidade do país, o Rio, possuía 690 mil habitantes, São Paulo apenas 240 mil e só outras duas, Salvador e Belém, ultrapassavam os 100 mil habitantes. Em 1907, o número de operários brasileiros não ultrapassava a casa dos 150 mil em uma população de 20 milhões indivíduos, o que demonstra como o país ainda mantinha sua essência rural[2].

Ainda que muitos fatores tenham dificultado a formação de um movimento operário, a cidade reuniu os requisitos mínimos para o seu surgimento. Existia ali um quadro objetivo de exploração que podia ser organizado coletivamente, dada à facilidade de contatos. Deste modo, embora o núcleo estrutural da economia ainda residisse no campo, o conflito social concentrou-se nos setores secundários e de serviços.

De acordo com Eder Sader (1980), os ideólogos revolucionários e organizadores do movimento operário, muitos deles estrangeiros que chegavam ao país em busca de trabalho, não eram vistos como estranhos pelos trabalhadores, mas havia certo distanciamento cultural entre esse segmento mais avançado politicamente e a massa de trabalhadores brasileiros. Os imigrantes[3] tiveram uma importância determinante na introdução das idéias socialistas no Brasil e na criação das primeiras associações de classe. Muitos deles eram experimentados militantes das lutas sociais em seus países de origem e aqui chegavam fugindo da perseguição política ou da miséria que, na Europa, eram uma ameaça constante aos trabalhadores envolvidos nos conflitos sociais.

Desta forma, segundo Azis Simão (1981), ao mesmo tempo em que o mercado de bens e serviços dava seus primeiros passos, surgiam, criadas por estrangeiros em colaboração com os trabalhadores brasileiros, as primeiras associações de auxílio mútuo. As caixas beneficentes de empresas, apesar de serem, em sua maioria, instituídas por iniciativa dos empregadores e mantidas por descontos compulsórios e multas aplicadas aos trabalhadores, também eram consideradas outra espécie de associação mutuaria. Para o autor, os dados disponíveis a esse respeito, ainda que incompletos, apontam alguns aspectos do mutualismo operário durante este período. As primeiras mutuais datam de 1872 e eram formadas, majoritariamente, por imigrantes, artífices gráficos e assalariados de diversas categorias profissionais.

Cabe registrar que a Constituição vigente no país, datada de 1834, proibia toda e qualquer associação operária, mas mesmo assim elas iam se formando na ilegalidade e na tolerância vigiada. Uma das primeiras foi a Associação Tipográfica Fluminense, considerada uma das mais antigas organizações profissionais do Brasil. Não nos é estranho que os gráficos constituíram um dos mais combativos setores dos trabalhadores, já que estes tinham uma realidade cultural diferente dos demais: a maioria sabia ler e tinha condição de acesso à informação e ao conhecimento em decorrência da própria profissão (FAUSTO, 1986).

Para Simão (1981), as associações de auxílio mútuo, de maneira geral, se propunham a realizar programas assistenciais no campo do desemprego, da invalidez, dos serviços médico-farmacêuticos e funerários. Apesar de contribuírem para a emergência do movimento operário, essas mutuais não foram a gênese do sindicalismo que emergiu quase na mesma época. Poucas delas precederam o surgimento das ligas operárias propriamente ditas que já foram surgindo aos moldes do sindicalismo europeu, buscando melhorar as condições de trabalho e aumentar a solidariedade de classe. Ainda que alguns sindicatos tenham adotado a assistência social como fim, este não foi o encaminhamento da maior parte do sindicalismo brasileiro.

---

[2] Estatística do Centro Industrial, cit em Carone, Edgar. "A República Velha" apud Sader, 1980.

[3] Entre 1890 e 1900 entraram no país cerca de 1.130.000 imigrantes que seriam amplamente utilizados como mão-de-obra já que eram mais qualificados que os ex-escravos. Neste período, 79% dos trabalhadores industriais de São Paulo e 39% dos trabalhadores industriais do Rio de Janeiro eram estrangeiros. (FAUSTO, 1986)

Os anarquistas, que formavam a maior corrente do movimento operário da época, consideravam que as mutuais conformavam os trabalhadores à sociedade de classes e, por isso, se opunham a inclusão do mutualismo entre as finalidades do sindicato. No entanto, cabe afirmar que, apesar de excluírem os serviços assistenciais de seus objetivos, as ligas operárias, tanto anarquistas quanto socialistas, tinham o auxílio aos seus associados e às suas famílias como base da solidariedade de classe.

De acordo com Jorge E. Silva (1999), várias formas de associação entre os trabalhadores foram se constituindo, e as últimas décadas do século XIX se caracterizaram pela multiplicação de organizações operárias, na sua maioria de tendência anarquista e anarco-sindicalista, ao lado de simpatizantes de um socialismo reformista. O marxismo, que alguns acreditam ser uma das principais correntes ideológicas operárias de hoje, só surgiria mais tardiamente, se fazendo sentir no pós-revolução russa.

Nesta época, a luta operária encontrava-se centrada nos direitos fundamentais do trabalho, sendo a melhoria salarial, a redução da jornada de trabalho e a regulamentação do trabalho infantil e das mulheres, as principais reivindicações dessas organizações. Essa pauta, mais voltada para os aspectos econômicos, que negligenciava a luta pelo poder estatal, estabelecia limitações na luta pela superação do capitalismo, fazendo com que alguns autores, como Ricardo Antunes (1988) e Luiz Werneck Vianna (1978), questionem o caráter revolucionário do movimento operário vigente à época.

Apesar de o anarquismo ser preponderante, a característica dominante da época era uma cooperação entre as várias correntes anti-capitalistas, pois, apesar das divergências nos princípios, anarquistas e socialistas agiam quase de acordo nas manifestações. Para Silva (1999), outro exemplo disso é o curioso fato de que algumas publicações libertárias como A Vida e A Plebe destacavam O Capital, de Karl Marx, e A Origem da Família, da Propriedade e do Estado, de Friederich Engels, como contribuições importantes ao pensamento socialista.

Segundo o mesmo autor, nesta época, nascia uma ativa imprensa operária. Títulos como: O Trabalho (São Paulo, 1876), O Proletariado (Rio de Janeiro, 1878), A Luta (Porto Alegre, 1894) agitavam as principais cidades, divulgando idéias, informando sobre as lutas dos trabalhadores, sobre acontecimentos internacionais, contribuindo para uma cultura operária alternativa que seria a fonte do associativismo e da solidariedade que marcaria as décadas seguintes. Esses jornais, assim como as revistas e livretos publicados na época permitiram que os trabalhadores brasileiros criassem uma visão coletiva da luta que os colocava em campo oposto ao Capital, ou seja, eles puderam entender que cada indivíduo ou grupo não estava isolado e que os avanços sociais eram possíveis.

Já no início do século XX, começou a se impor a necessidade de articulação mais ampla e progressiva entre os trabalhadores, como afirma Simão (1981). Isso levou a um crescimento acelerado de lutas que culminou em 1906 com o I Congresso Operário Brasileiro que aconteceu de 15 a 20 de Abril no Rio de Janeiro. Delegados de vários estados aprovaram as bases para a constituição da Confederação Operária Brasileira (COB), nos moldes do sindicalismo revolucionário da CGT francesa e do anarco-sindicalismo europeu. Neste Congresso foi recusada, em diversas moções, a vinculação do sindicalismo a partidos políticos; foi aprovada a ação direta como forma de atuação dos trabalhadores; e os delegados se manifestaram ainda contra a existência de funcionários remunerados nos sindicatos, exceto em situações excepcionais. Além disso, foi desaconselhada aos sindicatos[4] à utilização de caixas para obras de beneficência, mutualismo ou cooperativismo, sendo recomendada, sobretudo, a resistência dos trabalhadores às condições impostas pelos empregadores.

De acordo com Elaine R. Behring e Ivanete Boschetti (2008), caminhava-se na direção da formação de uma consciência de classe ao passo em que a organização política dos

[4] Foi a partir daí que as associações operárias, para melhor sintetizarem os seus fins, adotaram o nome de sindicato (Resoluções do I Congresso Operário Brasileiro, cit. em SIMÃO, 1981).

trabalhadores se desenvolvia, sobretudo após 1907, quando o direito de livre organização sindical é reconhecido e os sindicatos mantêm total autonomia em relação ao Estado.

A COB nasceria finalmente em 1908, tendo 50 organizações operárias contribuído para sua formação. Foram reiterados os princípios anarco-sindicalistas, a importância da ação cultural, a solidariedade às lutas em outros países e aos operários em greve e estrangeiros expulsos, sendo ainda aprovado o início de propaganda anti-militarista contra as ameaças de guerra. (SADER, 1980)

Silva (1999) afirma que essa intensificação crescente das lutas dos trabalhadores levou a aprovação de algumas leis repressivas, como a que foi proposta em São Paulo pelo deputado Adolfo Gordo, em 1907, e que recebeu o nome de seu proponente. Sua finalidade era expulsar sumariamente estrangeiros considerados (pelo Estado, obviamente) indesejáveis. Essa lei teria uma aplicação freqüente sobre os militantes dos movimentos sociais e levaria a expulsão de cerca de mil trabalhadores nascidos na Itália, Portugal e Espanha, chegando até mesmo a ser aplicada sobre brasileiros natos.

Essa política de expulsões teve uma importância particular no objetivo de desarticular o movimento operário, já que, como já dissemos anteriormente, a maioria dos imigrantes expulsos eras ativos e experientes militantes operários. Os trabalhadores iriam, inúmeras vezes, se posicionar contra essa lei numa mostra clara de solidariedade, marcante entre os operários na época (SILVA, 1999).

De acordo com Fausto (1986), as idéias socialistas e a organização sindical tiveram dificuldades de penetrar nas pequenas cidades e no interior do Brasil, pois as condições econômicas e sociais da época, dentre elas a incipiente industrialização e a reduzida importância do operariado fora do eixo Rio, São Paulo e Porto Alegre, não eram favoráveis a isso. A estrutura fundiária, com seu controle repressivo através do coronelismo, dificultou, e muito, o surgimento do sindicalismo rural, que só viria a desabrochar bem mais tarde, nos anos 1960. Para Vianna (1978), a ausência de um sistema estruturado de alianças capaz de influenciar os aspectos políticos e sociais deste início de século também desempenhou um papel decisivo na limitação da ação sindical. Os trabalhadores do campo, os dissidentes da oligarquia e a juventude militar rebelada ficavam às margens dessas organizações operárias. Por esses e por outros motivos, tais como as características do processo migratório brasileiro e o sistema de dominação coronelista no mundo agrário, muitos estados não foram atravessados pelos conflitos sociais ligados ao sindicalismo e as idéias socialistas.

Em setembro de 1913, no Rio de Janeiro, foi realizado o II Congresso Operário Brasileiro. Segundo Silva (1999), neste congresso foi reafirmado o caráter do sindicalismo brasileiro com sua autonomia em relação ao Estado e à atividade partidária. Entre as decisões destaca-se a de recusar a utilização de tribunais para garantir o pagamento de salários, servindo-se apenas da ação direta; foram aprovadas moções contra a utilização de fórmulas coercitivas e burocráticas nos estatutos sindicais; a continuidade no esforço de envolver os meios rurais; uma crítica a Igreja Católica; e uma moção de reforço à propaganda anti-militarista. No que diz respeito à Igreja Católica, esta desferia tentativas de interferir no mundo do trabalho com a criação de "sindicatos católicos que são escolas de passividade", citação extraída de documentos do II Congresso Operário Brasileiro apud Silva (1999).

Segundo Leandro Konder (2003), o deflagrar da I Guerra Mundial, intensificou a crise econômica e também as lutas operárias, o que provocou uma onda de repressão com deportações em massa, prisões e fechamento de sindicatos. O período que se seguiria seria marcante para o movimento operário brasileiro, aconteceram muitas mobilizações, greves e ações reivindicatórias. Entre 1917 e 1920 foram mais de duzentas greves no Rio de Janeiro e em São Paulo. Em 1919, foi comemorado, na Praça Mauá, por uma multidão de 50 mil pessoas, o Dia do Trabalhador onde se lançou uma campanha pedindo a limitação da jornada de trabalho em oito horas. Fausto (1986) sintetiza esse período da história:

> **A questão da organização autônoma da classe operária é um dos eixos da conjuntura 1917-1920. Gradativamente, ganham relevância os temas do reconhecimento do sindicato pelos empresários e de um modo implícito pelo Estado; do direito de associação; da competência do sindicato para intervir na ordem interna das empresas, através de seus delegados. Na raiz da luta está o processo, ainda que efêmero e desigual, da transformação das entidades sindicais em organismos representativos.** (FAUSTO, 1986, p.179)

Foi em abril de 1920 que se realizou o III Congresso no Rio de Janeiro. O movimento operário continuava tendo como objetivos centrais os salários, as oito horas de trabalho, a igualdade de salários entre homens e mulheres, o custo de vida e o preço dos aluguéis. Com a intensificação das lutas, mais uma vez o governo intensificou a repressão, usando leis para deportar ativos militantes (SILVA, 1999).

No entanto, não foi só através de repressão que as classes dominantes agiram. A Igreja intensificou sua propaganda de um sindicalismo católico de conciliação e o Estado promoveu a cooptação de setores da capital, sustentando lideranças pelegas com livre trânsito junto ao governo. Segundo Ricardo Antunes (1988), desde esse período já se podia acompanhar a forma diferenciada através da qual eram tratados os trabalhadores dos diferentes ramos do processo produtivo brasileiro. Para aqueles indivíduos vinculados às atividades fundamentais para a exportação do café, como os ferroviários e os marítimos, o tratamento dispensado buscava a integração e a conciliação. Já os trabalhadores fabris, que não compunham uma fração politicamente dominante, eram "simplesmente" reprimidos.

De acordo com Konder (2003), o movimento operário atravessaria então um período de conseqüências irreparáveis para a história da organização das lutas dos trabalhadores. Arthur Bernardes, presidente entre 1922 e 1926, intensificou ainda mais a repressão durante seu governo. Foi decretado estado de sítio e foram deportadas centenas de opositores e militantes operários para os campos de concentração do Oiapoque, tendo muitos deles aí morrido.

Foi neste período que começaram a chegar as notícias contraditórias sobre a evolução da Revolução Soviética, que até então achava-se que era uma revolução libertária. As articulações para a criação de um Partido Comunista vinculado a Internacional Comunista, provocaria profundas e definitivas divisões no movimento operário brasileiro.

O Partido Comunista seria formalizado em março de 1922 e todos os seus fundadores, menos um, eram anarquistas, que ainda estavam longe de conhecer profundamente o leninismo e, menos ainda, o marxismo. Segundo Vianna (1976), os fundadores do PC optaram por uma forma de organização político-partidária que tinha como objetivo organizar o operariado em um bloco hegemônico alternativo que englobasse o proletariado urbano e os demais setores subalternos, sobretudo aqueles do campo, para lutar pelo controle do Estado.

Segundo Silva (1999), a polêmica entre anarquistas e comunistas se acentuaria definitivamente quando começaram a ser publicados textos de anarquistas russos criticando o caminho seguido pelos dirigentes comunistas. Mas essas divisões ainda não afetariam definitivamente o movimento operário que seguia com suas lutas econômicas e intensa solidariedade contra as arbitrariedades que iam sendo cometidas com os militantes operários.

No entanto, ainda segundo o autor, foi o aumento da repressão aos revolucionários que discordavam das orientações leninistas na Rússia, que acabou intensificando os conflitos entre anarquistas e comunistas aqui no país. Alguns ainda se esforçavam buscando a conciliação,

como Otávio Brandão, ainda anarquista, que publicaria na Voz do Povo o lema "Paz entre nós, guerra aos senhores". Mas esse ideal se tornava cada vez mais distante, pois começavam a haver violentas agressões, até mesmo físicas, como noticiaria A Plebe em 12 de maio de 1923.

Os anos seguintes seriam determinantes para o declínio do sindicalismo autônomo que ainda tentava lutar contra a crescente interferência do governo nos sindicatos. Poucos anos antes da Revolução de 1930, essa luta se intensificou quando os sindicatos se voltaram para a luta por liberdade e por direitos que começavam a ser seriamente ameaçados. Cabe dizer que, neste período, o anarco-sindicalismo deixaria de ser a orientação hegemônica das organizações operárias brasileiras (SILVA, 1999).

Segundo Sader (1980), neste período, o Partido Comunista buscava aumentar sua influência nos sindicatos, estabelecer uma política nacional e, além dos temas relativos ao movimento operário, tentava intervir nas eleições parlamentares. Em 1927, o PC lança um bloco operário no Rio de Janeiro apoiando candidatos com plataformas que apontassem para: a luta política contra a oligarquia e o imperialismo, a anistia e contra as leis de exceção e a legislação social (jornada de oito horas, salário mínimo, proteção à mulher e à criança, etc.). Um ano depois essa política se estende nacionalmente com o nome de Bloco Operário e Camponês (BOC). Mas ainda que o PC se desenvolvesse, a luta pela resolução da crise oligárquica acabaria se decidindo em outro nível, com a formação da Aliança Liberal de Vargas, em 1930.

Para Fausto (1986), foi a partir de 1930 que houve um fortalecimento e uma dinamização das forças produtivas brasileiras e o Estado, assim como a conjuntura internacional, foi de grande influência no estabelecimento de uma "nova" estrutura sindical. Segundo Marcio Pochmann,

> **... foi estabelecida uma nova estrutura sindical, potencialmente de massa para à época e com capacidade de lançar à cena política não apenas parte da força de trabalho vinda do campo, como também segmentos industriais regionalmente dispersos.** (POCHMANN, 1998, p. 150)

Foram criadas as condições para que o sindicalismo se tornasse um instrumento político, nas mãos de direções sindicais que passaram a deter recursos e poder até então inexistentes. Para Michael Löwy (1980), essa nova etapa na história do movimento operário brasileiro, especialmente no que diz respeito aos sindicatos, será marcada pela progressiva integração destes aos marcos do Estado, ou seja, pelo fim da autonomia do movimento que, a partir daí, só se manifestaria esporadicamente à revelia das burocracias sindicais.

3.0 - A Emergência de uma Nova Forma de Acumulação no Brasil e alguns antecedentes à "Revolução de 1930"

De acordo com Sader (1980), a Guerra de 1914 obrigou a economia brasileira a realizar um grande esforço no sentido da substituição de importações[5], o que consolidará um núcleo operário nos principais centros urbanos do país. Com isso, setores crescentes da

[5] A crise de 1929 intensificará ainda mais esse quadro, pois a forma como afetou o mercado internacional manteve baixa a capacidade de importação do Brasil, o que acabou por acelerar ainda mais seu processo de industrialização. Essa questão será retomada em um momento posterior.

burguesia e das camadas médias irão buscar abrir canais legais capazes de incorporar esses operários.

Internamente, vimos surgir, em conseqüência dessas transformações na economia mundial, uma nova classe média, que podemos também caracterizar como uma burguesia industrial diretamente vinculada ao mercado interno, e um novo proletariado, que passa a exigir seu lugar na sociedade política.

Neste período foi criado o Centro de Indústrias do Estado de São Paulo que agia como centro organizador e ideológico dos empresários industriais paulistas. O chamado CIESP, exemplificando uma nova vontade política que crescia nos entremeios da reestruturação da classe dominante, defendia a intervenção do Estado para intensificar a industrialização e controlar o movimento operário, propondo uma superação do Liberalismo Clássico adotado até então.

Segundo Antunes (1988), a "Revolução de 1930" veio responder à crise de hegemonia que se desenvolvia no momento de substituição das classes dominantes agrárias pela burguesia industrial. O Estado teria assumido para si a responsabilidade de recompor as relações no interior da classe dominante e buscar o consentimento dos demais segmentos sociais, através de uma legislação trabalhista e sindical que incorporava estes grupos limitando seu caráter autônomo e transformador.

Francisco de Oliveira (2003) aponta que, ao contrário da Revolução Burguesa clássica, esse processo de transformação não exigiu uma ruptura total do sistema, tendo os proprietários rurais mantido o controle das relações externas da economia, dando continuidade ao modelo de reprodução do capital pautado numa economia primário-exportadora. Apesar da década de 1930 ser um marco para o inicio da modernização e da industrialização no país, a burguesia industrial não foi o principal agente desse processo. Foram os interesses agrários, não vinculados à economia cafeeira, que exigiram do Estado essas mudanças. Essa "Revolução pelo Alto"[6] também gerou o fortalecimento do mercado interno brasileiro e, mesmo tendo assumido um papel coadjuvante, podemos perceber que a burguesia industrial foi a maior beneficiária das medidas adotadas pelo Estado Varguista. De acordo com Vianna:

> **Pretendemos acentuar que a modernização como 'revolução pelo alto' não se associa à idéia de que tal processo tenha levado a burguesia industrial ao poder político, e sim, que os interesses específicos da indústria tenham encontrado apoio e estímulo eficaz na nova configuração estatal.** (VIANNA, 1978, p. 135)

Temos marcado, então, o fim de um ciclo e início de outro na economia brasileira: o fim da hegemonia agrário-exportadora e o início da predominância de uma estrutura produtiva de base urbano-industrial. No entanto, precisamos lembrar que só em 1956 a renda do setor industrial superará, pela primeira vez, a da agricultura. (FAUSTO, 1986)

Neste período vemos o enquadramento do proletariado em uma organização sindical rígida subordinada a um Estado centralizador, intervencionista e desenvolvimentista, dentro de um modelo corporativista. Deve-se destacar que esse Estado não se posicionou apenas como um mediador entre os setores dominantes, mas, aproveitando-se das divergências existentes, encaminhou um projeto de industrialização para o país que foi além dos interesses imediatos das classes dominantes, garantindo a expansão capitalista no Brasil.

---

[6] Para maior aprofundamento do conceito ver Vianna (1978), onde o autor faz um estudo aprofundado acerca da Revolução de 1930.

Ainda de acordo com Fausto (1986), foi com a definição de um projeto de industrialização nacional, que se tornou viável ampliar as possibilidades de difusão do assalariamento urbano, e assim, consolidar o sistema corporativo de relações de trabalho, abrindo novas possibilidades de incorporação de parte da população trabalhadora urbana nacional que se encontrava excluída dos espaços políticos, ao mesmo tempo em que se transformou num controle estatal dos sindicatos.

4.0 – A "Revolução de 1930" e o Estado Novo (1937-1945)

Segundo Löwy (1980), com a "Revolução de 1930" chegam ao poder político as outras oligarquias agrárias, assim como um setor industrialista, rompendo com a hegemonia dos latifundiários de café de São Paulo. A coligação política responsável por esse processo era bastante heterogênea e composta por setores da oligarquia agrária dos estados do norte, do centro e do sul e por setores da pequena burguesia, representados, sobretudo, pelo chamado tenentismo. Essa coligação chamada de Aliança Liberal possuía uma agenda modernizadora e o movimento de 1930 acabou criando as condições necessárias à aceleração da industrialização no país e a emergência de uma nova classe dominante. Para Antunes (1988), este processo só pode ser visto como uma "revolução burguesa" na medida em que a burguesia industrial, mais que um agente deste movimento, foi produto dele.

Getúlio Vargas esteve à frente dessa ampla coalizão de forças caracterizada como um Estado de compromisso cuja perspectiva era fazer o país avançar no ponto de vista econômico. No entanto, para isso ainda seria necessário regulamentar o trabalho e enfrentar a questão social, até então vista exclusivamente como uma questão de polícia, como pensava Washington Luís. (BEHRING e BOSCHETTI, 2008)

De acordo com Behring e Boschetti (2008), a "Revolução de 1930" veio acompanhada da introdução de novas institucionalidades no mundo do trabalho urbano. Vargas, que também enfrentou com repressão os setores mais radicalizados do movimento operário, passou a combinar essa atitude com a regulamentação das relações de trabalho no Brasil, buscando transformar a luta de classes em colaboração de classes, e com os primeiros encaminhamentos para a construção de um Estado social, em sintonia com os processos internacionais.

Uma das primeiras medidas adotadas por Vargas, ainda em 1930, foi a criação do Ministério do Trabalho onde foram agregados vários advogados relacionados ao movimento sindical e que, em março de 1931, irão redigir a Lei de Sindicalização. Essa Lei tinha a aparente finalidade de legalizar a atividade sindical, mas, no entanto, ela submeteu os sindicatos ao controle do Estado, reprimindo os setores autônomos e concedendo às categorias com menor tradição de luta e organização, o direito de se organizarem em sindicatos. Com isso, Vargas deu inicio a desestruturação do sindicalismo autônomo existente nos anos pré-1930 e estabeleceu uma estrutura verticalizada no sindicalismo brasileiro. (LÖWY, 1980 e SIMÃO, 1981).

Logo em seguida, em 1932, foi instituída a Carteira de Trabalho que passou a ser o documento da cidadania no Brasil, pois eram portadores de alguns direitos àqueles que dispunham de emprego registrado em carteira, reforçando o caráter corporativo e fragmentado da política social no país. (BEHRING e BOSCHETTI, 2008)

O sistema público de previdência, que começou, em 1933, com os Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs), se expandiu ao longo da década de 1930 passando a cobrir os riscos ligados à perda da capacidade laborativa nas categorias estratégicas da produção. Como os trabalhadores participavam da direção das IAPs, esses institutos foram decisivos na cooptação de dirigentes sindicais.

Neste período foram também promulgadas várias leis sociais e trabalhistas, como: pensões de aposentadorias, jornada de trabalho de oito horas, proteção do trabalho das mulheres e seguro-desemprego que surgem como respostas ao desenvolvimento das contradições entre capital e trabalho e como conquistas dos trabalhadores. No entanto, Löwy (1980) acredita que a nova geração de operários que vai chegar às cidades no final da década de 1930 verá essas medidas como dádivas do Estado Varguista.

Desta forma, Vargas foi estabelecendo uma nova forma de relação entre o Estado e a classe trabalhadora, pois ele precisava do apoio desta para manter-se no poder. A política Varguista tinha como eixos principais na sua relação com o trabalho: a conciliação de classes que buscava uma harmonia entre patrões e trabalhadores visando o desenvolvimento nacional; o sindicalismo assistencialista que proibia qualquer propaganda ideológica; e a ingerência total do recém-criado Ministério do Trabalho nos sindicatos.

Um dos lemas mais representativos desta política foi dito pelo então Ministro do Trabalho, Lindolfo Collor: "Já é hora de substituir o velho e negativo conceito de luta de classes pelo conceito novo, construtivo e orgânico de
colaboração de classes" [7].

Ainda que protegesse os trabalhadores contra a perseguição dos empregadores e legitimasse a existência dos sindicatos, a legislação trabalhista estabelecida no período restringiu as áreas de ação legal dos sindicatos e limitou severamente sua capacidade de promover os interesses dos trabalhadores, tornando difíceis as ações coletivas conseqüentes do trabalho. Para Antunes (1988), a classe operária começou a se desmobilizar no pós-1930, mais especificamente no pós-1935, em decorrência desta ação controladora do Estado que incorporou as reivindicações dos trabalhadores através de suas instituições sociais. Estas instituições acabaram colaborando para o controle social e político de parcelas significativas das massas urbanas, principalmente dos setores surgidos pós-industrialização e que agora reivindicavam maior espaço no cenário político do país[8].

A intervenção do Estado através, não só de técnicas repressivas, mas também sua organização segundo instituições e normas legalmente estabelecidas foi fundamental para a consolidação das bases do sistema sindical vigente no país até nossos dias. Os decretos desta época fixaram os padrões organizativos que reduziram e uniformizaram os tipos de associação de trabalhadores com o objetivo de instituir um sistema único que envolvesse diferentes espécies de associações. (ANTUNES, 1988)

Ainda assim, segundo Löwy (1980), houve resistência do movimento sindical autônomo às normas estabelecidas pelos decretos 19.770, de 19/03/1931, 24.694, de 12/07/1934, e 1.403, de 05/07/1939, e até 1934 o número de sindicatos reconhecidos pelo Ministério do Trabalho era muito pequeno. A principal força da resistência dos sindicatos anarquistas era a Federação Operária de São Paulo (FOSP), enquanto os comunistas resistiam calcados em sua própria central sindical, a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), fundada em 1929.

---

[7] O conceito de colaboração de classes encontra-se intimamente ligado ao corporativismo e possui um caráter desmobilizador da luta dos trabalhadores que será mostrado ao longo deste trabalho. Os setores mais organizados dentro do movimento sindical repudiaram e desconsideraram essa determinação do Ministério do Trabalho tanto que o discurso do então Ministro do Trabalho, durante um comício, em 1931, foi interrompido e a policia precisou intervir para acalmar o movimento operário. (LÖWY, 1980 e ANTUNES, 1988).

O conceito de colaboração de classes merece um maior aprofundamento e será retomado ao longo deste trabalho, já que foi usado em muitos momentos, principalmente com o avanço do neoliberalismo, com a intenção de frear a organização da classe trabalhadora em busca de sua emancipação.

[8] Ver IAMAMOTO, Marilda e CARVALHO, Raul. *Relações Sociais e Serviço Social no Brasil*. São Paulo: Cortez, 1995.

Nas áreas mais industrializadas, a resistência era maior e a penetração do "sindicalismo de Estado" deu-se inicialmente nas categorias mais atrasadas e sem experiência de luta. No entanto, em 1935, a onda repressiva desencadeada pela Lei de Segurança Nacional dificultou ainda mais a atuação dos trabalhadores dos sindicatos autônomos e, por isso, em 1936, o sindicalismo oficial já tinha aumentado em 55%. (ANTUNES, 1988)

De acordo com Löwy (1980), essa Lei de Segurança Nacional foi assinada por Vargas em 1935, colocando na ilegalidade a Aliança Nacional Libertadora (ANL), fundada em março do mesmo ano. No momento de sua ilegalização, esse movimento declarava ter 1.600 seções locais com um total de 400.000 membros.

A ANL desde sua formação contou com o apoio ativo de civis e militares de esquerda independentes, surgindo como um renascimento do tenentismo de 1920, supostamente traído por Vargas e seus colaboradores. Ainda em seu primeiro comício, em março de 1935, a ANL elegeu Luis Carlos Prestes como presidente de honra do movimento e publicou um manifesto pela luta contra o integralismo. Em poucos meses a ANL tinha uma base sólida junto às massas com suas bandeiras de luta anti-fascista e anti-imperialista (LÖWY, 1980).

No entanto, ao ser posta na clandestinidade, ainda em 1935, a ANL viu seus setores mais moderados começarem a se afastar e o movimento se viu reduzido ao PCB. O processo insurrecional da ANL estourou em novembro de 1935, em Natal, no Rio Grande do Norte, mas logo seguiram-se rebeliões em Recife/PE e no Rio de Janeiro/RJ, todas rapidamente derrotadas. Depois desses acontecimentos, toda a burguesia nacional se reuniu em torno de Vargas para acabar com a chamada "Intentona Comunista" e a repressão que se seguiu foi, segundo Löwy (1980), a mais intensa já sofrida pelo movimento operário brasileiro.

Ainda segundo o autor, em 1937, devido ao início da campanha das eleições presidenciais, a repressão ao movimento operário diminui. Mas, logo em seguida, o então Ministro da Guerra do Governo Vargas, General Dutra, declara ter descoberto um plano de subversão comunista, o "Plano Cohen", que na verdade tratava-se de uma armadilha elaborada por um oficial integralista. No entanto, isso bastou como pretexto para que Vargas suspendesse as eleições e dissolvesse o parlamento, concentrando todo o poder em suas mãos. A partir daí, tem início o "Estado Novo", institucionalizado pela Constituição de 1937, inspirada na constituição polonesa e na Carta Del Lavoro de Mussolini.

Essa repressão que se abateu sobre a esquerda brasileira, sobretudo a de orientação comunista, e a eliminação das lideranças operárias "classistas" entre 1935-1944, principalmente, permitiu que Vargas exercesse um controle ainda maior sobre o proletariado, como dito anteriormente. Mas, as mudanças ocorridas na composição da classe trabalhadora, devido ao processo de industrialização, intensificado entre 1930-1945 também explicam o "sucesso" da política populista do Estado Varguista. O aumento de quase 500% no número de operários industriais no país, sendo a maioria desses novos trabalhadores de origem rural, sem qualificação e sem experiência de organização, ao contrário do cenário encontrado no país no início do século XX, fez com que as garantias sociais oferecidas por Vargas fossem vistas como um avanço inegável, o que explica o apoio de muitos trabalhadores ao então governante (LÖWY, 1980).

Como dito, a organização do Estado, através de instituições e normas legalmente estabelecidas, também foi fundamental para a consolidação das bases do sistema sindical vigente no país até nossos dias. Segundo Simão (1981), uma das mudanças mais significativas realizada durante os dois primeiros Governos Vargas veio através do decreto-lei de 1931 que substituiu o princípio da pluralidade pelo da unicidade, ou seja, não poderia haver mais de um sindicato da mesma profissão, bem como de profissões similares ou conexas, na mesma base territorial. Se fosse pleiteado o registro por duas ou mais entidades, deveria ser concedido reconhecimento àquele que reunisse dois terços dos componentes da categoria em questão, ou o maior número de associados. Cabe ressaltar que esses decretos não afetaram imediatamente

a pluralidade, mas, a partir de 1939, o Estado Novo fixou a unicidade e ainda proibiu a existência de sindicatos que não estivessem inseridos no sistema oficial.

Também foi a partir do decreto de 1931 que os sindicatos não puderam mais se articular segundo suas categorias profissionais e, apenas, de acordo com o âmbito territorial ao qual pertenciam. Os sindicatos registrados no mesmo Estado poderiam formar suas federações regionais e estas deveriam se reunir em uma Confederação Brasileira de Trabalho. Mas o decreto de 1934 estabeleceu um modelo diferente de federação, que estabeleceu que cada grupo de sindicatos de profissões idênticas, similares ou conexas poderia constituir sua federação no limite de cada estado. No entanto, estas federações, em âmbito nacional, deveriam se reunir de acordo com os amplos setores das atividades econômicas estabelecidos pelo Estado. Seriam eles: agricultura e pecuária, indústria, comércio e transportes e comunicações. Estas instâncias superiores, por sua vez, não se articulavam entre si, ficando, separadamente, subordinadas ao Ministério do Trabalho. (SIMÃO, 1981)

Outra mudança importante ocorrida no período foi o fato de que os sindicatos passaram a ser obrigados a oferecer serviços assistenciais e manter quadros burocráticos através do decreto de 1939. Os sindicatos tiveram que criar e manter cooperativas de consumo e crédito, assistência judiciária, hospitais e escolas, especialmente profissionais com o objetivo de colocação de mão-de-obra. Para isso, eles poderiam requerer financiamento público. No entanto, com a instituição do imposto sindical, também em 1939, os sindicatos passaram a ter uma fonte certa de recursos financeiros e, com isso, o sindicato passou a assumir funções anteriormente exercidas pelas mutuais e pelas cooperativas. (SIMÃO, 1981)

O sistema sindical oficial estabelecido à época ainda permitiu a admissão de funcionários permanentes, tanto em quadros eletivos da administração quanto em cargos de representação sindical, o que acabou facilitando o estabelecimento, anos mais tarde, de uma burocracia sindical que cresceu graças aos recursos do imposto sindical, ao crescimento da indústria brasileira e à ampliação das atividades sindicais. Essa regulamentação abriu margem ainda para o chamado afastamento da produção, ou seja, os diretores e delegados eleitos puderam, a partir daí, caso fosse necessário para o exercício de seus mandatos, deixarem de exercer suas funções produtivas, passando a ser gratificados pelo sindicato. (SIMÃO, 1981)

A legislação sindical estabelecida pelo Ministério do Trabalho acabou conformando o sistema corporativo de relações de trabalho, materializado, em 1943, na Consolidação das Leis do Trabalho. Para Behring e Boschetti (2008), a CLT reconheceu as categorias de trabalhadores e atrelou sua organização sindical ao Ministério do Trabalho, estabelecendo a forma através da qual se daria a relação entre o Estado e a sociedade civil nos anos seguintes até 1964. A classe trabalhadora permaneceu excluída de qualquer participação política efetiva e no cotidiano ficava clara a distância entre o que afirmavam as leis e a realidade dos trabalhadores em seus locais de trabalho[9].

5.0 – Considerações Finais

Como dito, inicialmente, este trabalho é parte de um estudo mais amplo acerca das organizações sindicais urbanas brasileiras e por isso suas conclusões são ainda preliminares e

[9] A elaboração de muitos projetos de lei não leva em conta sua aplicabilidade dentro das regras do jogo existente, ou seja, da luta de classes, que atravessa as sociedades capitalistas. A aplicação seletiva das leis é uma característica marcante da cultura política brasileira e percebemos este traço já no surgimento da legislação trabalhista, na década de 1930, quando os "benefícios" destas leis incidiam apenas sobre os trabalhadores filiados aos sindicatos oficiais que, naquele momento, ainda coexistiam com os sindicatos autônomos, deixando, assim, a proteção do trabalho condicionada ao atrelamento da luta dos trabalhadores ao aparelho de Estado.

foram expostas ao longo deste trabalho com a intenção de tornar mais clara a linha de pensamento que seguíamos.

Para a elaboração deste estudo temos realizado uma extensa pesquisa bibliográfica, que incluiu publicações de centrais sindicais, documentos de instituições governamentais e materiais de mídia impressa que, juntamente com nossos referenciais teóricos, foram de suma importância para a compreensão do panorama de transformação do mundo do trabalho no país, sob o ângulo dos seus reflexos nas organizações sindicais brasileiras.

Por entendermos que as relações de trabalho localizam-se em um quadro mais amplo de relações sociais, cuja dinamicidade nos impõe uma análise conjuntural, mas também estrutural, é que tomamos cuidado para não desprezar o caráter duradouro de muitas das práticas que permanecem apesar das modificações produzidas para que, na verdade, nada mude. Nossa análise foi realizada numa perspectiva histórica para que, com base nas origens e no passado das relações de trabalho e da estrutura sindical brasileira, pudéssemos compreender a caracterização de seu cenário contemporâneo.

Nesta primeira etapa, buscamos trabalhar alguns elementos da história político-econômica do país para, a partir daí, pensarmos uma alternativa para a atual situação da organização dos trabalhadores, repensando as experiências vividas pelos sindicatos brasileiros, extraindo seus aspectos positivos que podem ter sido esquecidos ao longo do tempo.

6.0 – Referências Bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. *Classe Operária, Sindicatos e Partidos no Brasil: da Revolução de 1930 até a ANL.* São Paulo: Cortez, 1982.

AZIS, Simão. *Sindicato e Estado*. São Paulo: Dominus, 1966.

BEHRING, Elaine R.e BOSCHETTI, Ivanete. *Política Social: Fundamentos e História*. São Paulo: Cortez, 2008

BERNARDO, João. *Transnacionalização do Capital e Fragmentação dos Trabalhadores:* Ainda Há Lugar para os Sindicatos?. São Paulo: Boitempo, 2000.

BOITO JR. Armando. *O Sindicalismo de Estado no Brasil:* uma Análise Crítica da Estrutura Sindical. Campinas/SP: Hucitec/Unicamp, 1991.

FAUSTO, Boris. *Trabalho Urbano e Conflito Social*. São Paulo: DIFEL, 1986.

GIANNOTTI, Vito. *História das Lutas dos Trabalhadores no Brasil*. Rio de Janeiro: Mauad X, 2007.

IAMAMOTO, Marilda e CARVALHO, Raul. *Relações Sociais e Serviço Social no Brasil*. São Paulo: Cortez, 1995.

KONDER, Leandro. *História das Idéias Socialistas no Brasil.* São Paulo: Expressão Popular, 2003.

POCHMANN, Marcio. *Adeus a CLT? O "Eterno" Sistema Corporativo de Relações de Trabalho no Brasil.* In: Estudos CEBRAP, n 50, São Paulo, 1998, pp. 149-166.

RODRIGUES, Edgar. *Pequena História da Imprensa Social no Brasil*. Florianópolis: Editora Insular, 1997.

RODRIGUES, Leôncio Martins. *Sindicalismo e Sociedade*. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1968.

SADER, Eder e LÖWY, Michael e CASTRO, Sandra e HIRATA, Helena. *Introdução a uma História do Movimento Operário Brasileiro no Século XX.* Belo Horizonte: Vega, 1980.

SILVA, Jorge E. O Nascimento da Organização Sindical no Brasil e as Primeiras Lutas Operárias. Mimeo do Mestrado do Centro de Ciências da Educação da UFSC, 1999.

VIANNA, Luiz W. *Liberalismo e Sindicato no Brasil.* Rio de Janeiro: Editora Paz e

Terra, 1976.
WEFFORT, Francisco C. Origens do Sindicalismo Populista no Brasil (a conjuntura do após-guerra). In: Estudos CEBRAP**,** n.4, São Paulo, 1973, p. 71.

As transformações no mundo do trabalho e a questão de gênero: a dinâmica de participação de trabalhadoras em períodos de expansão e de crise

Camila Daniel

Sessão temática 8- Discriminação e precariedade no trabalho, trabalho degradante e trabalho decente

Resumo

Na história do trabalho no Brasil, as mulheres têm participado ativamente nas mais diversas atividades. No trabalho remunerado, elas vivem uma experiência particular diante daquela que é vivida pelos homens. Embora as mulheres componham uma mão-de-obra amplamente empregada em momentos de expansão econômica, elas são as mais sujeitas à demissão quando a economia enfrenta períodos de crise. Tal fenômeno nos permite refletir sobre como homens e mulheres vivem de maneira peculiar os momentos de crise e como ambos são tratados de diferentemente no mundo do trabalho remunerado. Além disso, elas assumem as responsabilidades dos afazeres domésticos e, por isso, quando ingressam no mundo do trabalho remunerado, carregam consigo as expectativas sociais que lhes atribuem um lugar privilegiado na vida familiar. A dinâmica de inserção de mulheres no mercado de trabalho nos ajuda a pensar nas imbricações do trabalho com a questão de gênero, princípio que estrutura as relações sociais e que fundamenta as relações de poder entre (SCOTT,1991). O presente artigo tem como objetivo discutir a dinâmica de incorporação de mulheres no mercado de trabalho brasileiro, tendo em vista as transformações ocorridas tanto no mundo do trabalho quanto nas questões de gênero. Para alcançar tal objetivo, foi realizada uma revisão bibliográfica sobre a participação de mulheres no mercado de trabalho até o momento os últimos anos do século XXI. Observamos que as mulheres sempre estiveram presentes no mercado de trabalho. Elas são presença majoritária no setor de serviços, porém estão subrepresentadas na indústria e em cargos e postos de alta chefia. Assim, o mundo do trabalho escamoteia uma divisão baseada no princípio que as mulheres possuem qualidades "femininas', que seriam inatas e inerentes às mulheres. Tal argumento respalda a dinâmica de inserção de mulheres no mundo do trabalho, reproduzindo uma desigualdade entre homens e mulheres.

Palavras-chaves: Gênero, trabalho, Brasil

Introdução

Ao contrário de análises que enxergam o mundo do trabalho como completamente guiada pela lógica de mercado e de maximização de lucros, tal esfera é permeada por classificações que ultrapassam uma dinâmica pragmática capitalista. Seja em períodos de franca expansão, seja em períodos de crise, o mercado de trabalho é permeado por expectativas sociais e no seu interior são reproduzidas ideologias que mapeiam o imaginário social mais amplo. Em outras palavras, o mundo do trabalho é organizado de acordo com uma série de princípios que ultrapassam os limites do capital e impactam a vida de trabalhadores e trabalhadoras. Dentre eles está o princípio de gênero.

A divisão de tarefas entre homens e mulheres, tendo como base a diferença biológica, fundamentou uma divisão sexual e social do trabalho que atribui aos homens determinados trabalhos e às mulheres, outros. Esta divisão baseava-se na concepção de que a diferença biológica dos sexos masculino e feminino representaria também uma diferença de qualidades, habilidades e características de homens e mulheres. No entanto, o mundo do trabalho remunerado tem presenciado intensas transformações, dentre elas está a crescente participação de mulheres em diferentes ocupações, até mesmo naquelas que anteriormente esteve restrita a homens. O trabalho continua a ter uma centralidade na vida dos indivíduos, em especial as mulheres que são socialmente responsabilizadas pelo trabalho doméstico, mesmo quando possuem um trabalho remunerado (HIRATA: 1998, 2007).

Quando ingressam no mercado de trabalho, as mulheres vivem uma experiência diferente daquela vivida pelos homens. Elas estão concentradas em determinadas tarefas e não outras, elas recebem salários menores que eles, mesmo quando apresentam níveis de escolaridade mais altos. Além disso, são as mulheres (e não os homens) a se encarregar do trabalho doméstico e do cuidado de dependentes. Sorj *et al* (2007), revisitando dados do PNAD 2005, aponta que a participação das mulheres brasileiras no mercado de trabalho tem se mantido alta, aproximando-se dos números de países da Europa Ocidental, porém as brasileiras, ao contrário das européias, não contam com políticas públicas que compartilhem os custos com o cuidado de dependentes. Portanto, as brasileiras têm sua inserção no mercado de trabalho intimamente relacionada às estratégias que conseguem elaborar para conciliar trabalho remunerado e vida familiar.

Neste trabalho, discutiremos a inserção de mulheres no mercado de trabalho no Brasil, com vistas a refletirmos sobre a relação entre a dinâmica da economia e o emprego feminino. Entendo que as relações sociais entre homens e mulheres não são dadas, naturais e imutáveis, mas cambiantes e distintas de acordo com os contextos histórico e social. Os corpos e os comportamentos dos indivíduos são conformados nas experiências cotidianas, na sua história vida e na sua relação com outros indivíduos (MEAD, 1988; LAQUEUR, 1992), que também constroem e aprendem concomitantemente os significados de "masculino" e "feminino". Assim, gênero e trabalho se encontram, proporcionando às mulheres uma dinâmica de inserção e participação no mercado de trabalho particular.

As Mulheres e sua inserção no mercado de trabalho capitalista

As relações sociais estabelecidas dentro e fora do mundo do trabalho (na família, em organizações religiosos, no bairro, etc) repercutem de distintas maneiras no modo como as sociedades produzem, mas são também influenciadas pelas transformações econômicas, num processo de contínua interação. As inovações tecnológicas impulsionaram um conjunto de transformações que não se limitaram ao processo produtivo e à economia, mas se expandiram para diversas esferas da vida social. Na Europa do século XIX, as relações de trabalho foram interceptadas pela mecanização da produção sob a égide da revolução industrial que provocou severas repercussões para trabalhadores e trabalhadoras. O emprego de máquinas no processo produtivo permitiu uma ampliação da produção, ao mesmo tempo em que proporcionou aos trabalhadores sua inserção num ritmo de trabalho, uma disciplina do tempo e do modo de produzir:

> A máquina é um instrumento de disciplina cujos efeitos precisam ser vistos concretamente: materialmente no espaço remodelado da fábrica e no emprego do tempo, fisicamente ao nível do corpo do trabalhador..." (PERROT, 2006:24)

O trabalhador, que detinha um grande controle sobre o processo produtivo manufatureiro, sofreu uma exteriorização do controle do trabalho. A máquina desvencilhou o capital do trabalho do operário (PERROT, idem). Concomitantemente, a indústria capitalista abriu suas portas para mulheres e crianças, que se juntaram aos homens no processo produtivo. Segundo Marx (1985), a mecanização da produção foi fundamental para a incorporação do trabalho de mulheres e crianças nas fábricas. O autor acredita que o modelo industrial baseado em máquinas transferiu o saber-fazer necessário para produzir mercadorias do trabalhador para as máquinas, permitindo que indivíduos que nunca tivessem vivido uma experiência anterior em indústria pudessem participar do modo de produção industrial capitalista. Marx conta que a força de trabalho masculina adulta, que era a mais cara disponível no mercado, se tornou menos empregável quando da entrada das mulheres e crianças. Para ele, a entrada das mulheres no mercado de trabalho ocasionou um rebaixamento dos salários masculinos, pois elas incrementaram o exército de industrial de reserva[1], ou seja, a massa de trabalhadores desejosos de vender sua força de trabalho e que são descartados sempre que não mais necessários.

---

[1]Hirata (1998) critica a idéia das mulheres como compondo um exército industrial de reserva. Para ela, as mulheres, quando entram no mercado de trabalho, não estariam dispostas a deixar o trabalho remunerado. Mesmo quando isso acontece, as mulheres buscam outras formas de gerar renda, como o trabalho informal, no Brasil, ou trabalho em tempo parcial, como na França e no Japão: "[a tese do exército industrial de reserva] subestima a complexidade dos movimentos da mão-de-obra feminina e minimiza a subjetividade das trabalhadoras, cuja vontade de permanecer numa atividade remunerada, a despeito da penúria geral do emprego, não pode deixar de afetar as relações de sexo/gênero". *(ibidem:* 19)

Ao mesmo tempo em que lograram oportunidades de se tornarem assalariadas, as mulheres ingressas nas fábricas sofriam com as extensivas horas de trabalho as quais estavam sujeitas; viviam em más condições de residência, em moradias apertadas, assim como os homens. Ao contrário deles, elas ainda eram as responsáveis pela gestão do trabalho doméstico, acumulando o trabalho remunerado e não remunerado. Assim, a máquina não livrou as mulheres do trabalho dentro e fora da fábrica: "*na fábrica, a máquina reproduz e até aprofunda a divisão tradicional dos sexos e a subordinação feminina*" (PERROT, 2006:31).

A participação das mulheres na vida econômica como operárias não solapou o valor do trabalho doméstico e da vida familiar na constituição do status feminino, mas continuaram a representar uma importante esfera de construção da subjetividade das mulheres. Na Inglaterra do século XIX, mulheres operárias e esposas de operários, formaram sociedades e organizações femininas que se remetiam ao status feminino que era severamente afetado pelo trabalho nas fábricas, com a separação da família pelas longas jornadas de trabalho. As trabalhadoras da indústria têxtil viam na indústria não apenas ganhos monetários. Elas nutriam-se da nostalgia de um passado em que não era necessário deixar o lar para ter rendimentos - com base na produção familiar-, enquanto reivindicavam direitos recém-descobertos no mundo do trabalho (THOMPSON, 2001: 305). Na França, as mulheres organizaram numa luta contra as máquinas de duas maneiras: como esposas de operários, donas-de-casa, em defesa do nível de vida da família e como operárias, em defesa do direito ao emprego (PERROT, 2006). As mulheres da classe operária na França e na Inglaterra não deixaram de valorizar a vida familiar, como também não negaram os valores emergentes do trabalho assalariado.

Para Simmel (1993), há um problema da mulher se tornar uma trabalhadora remunerada: ele acredita que os homens conseguiriam se "cindir" para trabalhar, porém as mulheres teriam como característica a indivisibilidade do eu. Em outras palavras, as mulheres não conseguiriam se especializar, como a divisão social do trabalho no Capitalismo exige. Elas se entregariam por inteiro em tudo o que se propusessem a fazer, misturando suas capacidades afetivas e psíquicas com as tarefas objetivas. Por isso, o autor defende que seria um desperdício para a vida social que as mulheres adentrassem em ofícios masculinos, pois elas perderiam sua criatividade e não contribuiriam em nada ao fazer um trabalho que os homens já fazem. Ele então propõe "*estabelecer (...) uma complementaridade das atividades múltiplas devidas à divisão do trabalho*", em que as habilidades femininas fossem exploradas de modo a complementar o que faltaria aos homens. Assim, o trabalho onde a mulher mais mostraria toda sua potencialidade seria no trabalho doméstico, um trabalho essencialmente feminino para ele. A teoria simmeliana acerca da divisão do trabalho reifica a noção de que existem trabalhos particulares para homens e mulheres previamente definidos com base em habilidades "naturais", masculinas e femininas.

Após a Segunda Guerra Mundial, emergiu um novo modelo produtivo baseado no intenso controle do processo do trabalho, através da rígida cronometragem das operações, denominado fordismo/taylorismo. Nele, as máquinas assumiam um papel fundamental no processo produtivo de extrair do trabalhador o máximo de sua força de trabalho. O trabalhador permanece fixo numa determinada posição, esperando que o produto chegue ao alcance de suas mãos para que ele realize sua tarefa e, logo em seguida, o produto siga adiante. O modelo fordista/taylorista era caracterizado pelo emprego de máquinas que diminuíam o tempo ocioso do trabalhador e intensificavam o ritmo do trabalho, tendo como outras características: a produção homogeneizada, jornada de trabalho intensa e o trabalho separado em tarefas de execução e de elaboração (ANTUNES, 2000a). A primeira era feita pelos trabalhadores manuais e a segunda por técnicos e especialistas.

Nos anos de 1960, o modelo de produção fordista/taylorista começa a dar sinais de esgotamento e as empresas buscam alternativas para diminuir custos. Dentre as estratégias adotadas estiveram a diminuição da oferta de postos de trabalho, com o investimento em alta tecnologia e a implantação de fábricas em regiões subdesenvolvidas, onde a força de trabalho seria menos custosa. Nos países centrais, o final dos anos 1970 foi um período de intensas mudanças, tanto na relação entre capital e trabalho, como nas políticas de Estado que tiveram, mais tarde, seus reflexos no cenário mundial e no Brasil. Na indústria automobilística, em especial, novas formas de produzir foram elaboradas diante das dificuldades enfrentadas pelo fordista/taylorista. A contratação de mão-de-obra, por exemplo, foi flexibilizada, sendo acionada de acordo com as flutuações do mercado e da economia. A tecnologia empregada no processo produtivo teve também seu uso difundido através dos sistemas de informação, que conferiu ao sistema capitalista um dinamismo que repercutiu na esfera do trabalho. Segundo Castells (1999), o avanço das tecnologias da informação e seu emprego nas empresas capitalistas revolucionaram a gestão das empresas, a relação de trabalho e o movimento de capitais. O informacionalismo na esfera do trabalho, baseado no emprego intensivo de tecnologia no processo produtivo, trouxe como resultado uma reestruturação do trabalho, com o aumento da subcontratação, do trabalho flexível, do trabalho em tempo parcial.

Nos anos 80, as indústrias capitalistas dos países centrais aprofundavam as mudanças iniciadas nos anos 70 (HARVEY, 1998). Elas se reestruturam, aplicando um modelo de flexibilização da mão-de-obra, de incorporação, em certa medida, do trabalhador no processo de gestão da produção atribuindo aos trabalhadores responsabilidades que ultrapassam suas tarefas formalmente estabelecidas. As mulheres, que nos tempos do fordismo/taylorismo, encontravam profundas dificuldades de ingressar no mercado de trabalho formal, são aproveitadas no modelo flexível em atividades repetitivas, em postos de trabalho em constantes reestruturações tecnológicas que colocam em risco o emprego das mulheres (HIRATA, 2007). Neste cenário, as mudanças na organização da produção e a flexibilização da produção -transferindo para o assalariado as incertezas do mercado-, impulsionaram o surgimento de diferentes tipos de contratação, como a terceirização e o trabalho part-time (BOLTANSKI E CHIAPELO, 2002; ANTUNES, 2000; LIMA, 2006), impondo aos estudiosos o desafio de compreender tais transformações e sua repercussão no mundo do trabalho.

Para Offe (1989), diante de tais mudanças, o trabalho não teria o mesmo papel na organização da vida social e na subjetividade dos indivíduos, por isso ele deixaria de ser uma categoria sociológica chave para a compreensão dos fenômenos sociais contemporâneos. Ele deixaria de ser um fato social que engloba todas as outras esferas da vida social, para dar espaço a outras formas de organização social e de construção da subjetividade.

Na esteira de Offe, Mèda (1999) também questiona o trabalho como um elemento central na vida social e como fundamental aos laços sociais, afirmando que uma ênfase demasiadamente focalizada no trabalho e na produção obscurece o lugar da ação que se origina nas outras esferas sociais. Neste sentido, a emergência de atividades baseadas na autonomia e na cooperação efetiva só seria possível no que ele chama de um processo de "*desencantamento do trabalho*", num libertar do espaço público da lógica da produção e da racionalidade instrumental. Para tanto, seria indispensável uma nova relação dos indivíduos com o tempo como um valor individual e coletivo, com a redução do lugar do trabalho na vida, a partir da diminuição do tempo dedicado ao trabalho e da disponibilidade de mais tempo para outras atividades.

Na contramão dessa perspectiva, autores como Antunes pontuam que o trabalho não perdeu sua centralidade, como também a classe trabalhadora continua a assumir um papel proeminente na sociedade (ANTUNES, 2000). Segundo o autor, o trabalho se apresenta cada vez mais multifacetado, numa *nova polissemia* (ANTUNES, 2005; 2007). Por isso, para compreender o trabalho de hoje é fundamental "*partir de uma concepção ampliada de trabalho*" (2007:18).

As mulheres não deixaram de participar do trabalho remunerado, porém sua inserção tem sido sobretudo através de ocupações menos prestigiadas e formas de trabalho mais flexíveis. O trabalho remunerado não as isenta das responsabilidades com as atividades domésticas não-remuneradas, por isso, elas estão duplamente ocupadas com o trabalho: remunerado e não-remunerado. Por isso, Hirata (2008) defende que o trabalho ocupa um lugar de centralidade na vida dos indivíduos, principalmente na vida das mulheres. Para compreender o significado que o trabalho assume para elas seria necessário, então, uma reconceituação de "trabalho", em que se inclua o gênero e o trabalho doméstico, pois, para as mulheres ambos estão interligados (HIRATA, 2007).

Para Young (*apud* NICHOLSON, 1987), a questão não repousa apenas numa inclusão das atividades "reprodutivas", tradicionalmente realizadas por mulheres, no conceito de "trabalho" e "produção" para ampliar o sentido de gênero. O gênero é uma variável significativa até mesmo entre as atividades que produzem objetos e alimentos, ou seja, não está restrito à "reprodução", mas também se faz ativo na "produção". A crença na separabilidade de "produção" e "reprodução" oculta sua base histórica, que é a organização social fundamentada na troca substituindo o princípio do parentesco como meio de organizar a produção e distribuição de bens (NICHOLSON, 1987: 33).

Neste sentido, vigora no mundo do trabalho remunerado uma distinção de homens e mulheres a partir de uma divisão sexual das atividades, que se manifesta nos indivíduos desde a escolha da atividade na qual ingressarão até sua circulação no próprio espaço de trabalho. Young (1996) declara que a divisão sexual do trabalho, ao mesmo tempo em que possibilita que as mulheres possuam uma renda própria, ela constrange a maneira como as mulheres se inserem no trabalho, facilitando sua entrada em algumas áreas e dificultando em outras. Como declara Young (1996: 205):

> The officer, workstations, lockers rooms, uniforms and instruments of a particular activity presuppose a certain sex. The language, gestures, and rituals of exclusion or inclusion of persons in activities reproduce the divisions by attracting people to or repelling people from those activities.

O gênero é um importante elemento tanto esfera privada, como na esfera pública, se manifestando de diversas formas em cada uma delas. No mundo do trabalho remunerado, "*o gênero segue como um critério para criar espaços laborais socialmente diferenciados e hierárquicos*" (ARIZA E OLIVEIRA, 1997). O espaço e as relações de trabalho são também mapeados por diferenciações a partir do gênero, tornando-se uma variável na experiência de homens e mulheres. O ingresso de mulheres no mundo do trabalho remunerado não representa, portanto, uma automática transformação dos atributos e papéis tradicionais masculinos e femininos. Sendo parte da sociedade, no mundo do trabalho são reproduzidas categorias e classificações que se estruturam numa divisão sexual de atributos, habilidades e do trabalho.

O Trabalho das Mulheres no Brasil

A incorporação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil não é um fenômeno de data recente. A mão-de-obra feminina foi amplamente empregada desde os primeiros anos de industrialização, ainda no século XIX, no período da instalação das primeiras indústrias de substituição de importações. As opções de trabalho para as mulheres eram limitadas por sua classe social: as ex-escravas se dedicavam à prestação de serviços pessoais e domésticos; as mulheres da classe média optavam entre ser professora primária, enfermeira ou parteira; já as mulheres pobres se dirigiram às indústrias. Em 1872, elas compunham 76% do trabalho assalariado nas fábricas (PENA, 1981). A presença de mulheres em fábricas sobretudo têxteis foi observada por viajantes estrangeiros que circulavam por terras brasileiras no século XIX. Realizando um levantamento dos relatos de viajantes sobre a condição feminina no Brasil naquele século, Leite (1993) mostra passagens que mencionam a presença operária na indústria brasileira. C. C. Andrews, de 1882, declara que:

> No Rio, uma fábrica de algodão e lá emprega sessenta mulheres e quarenta e sete crianças como operários. Algumas outras empresas empregam mulheres. São também empregadas em fábricas de botas e sapatos. Provavelmente duas mil mulheres estão empregadas nos estabelecimentos fabris da cidade (*apud* LEITE, 1993).

Entretanto, o processo de expansão da industrialização tem um crescimento inversamente proporcional ao emprego de mulheres no setor, ou seja, enquanto a indústria nacional crescia, a presença de trabalhadoras nas indústrias brasileiras decrescia. Pena (1981) acredita que a dinâmica do emprego e a formação do proletariado urbano no Brasil não estariam ligadas apenas ao funcionamento interno do capitalismo, mas também ao que ela chama de patriarcalismo, a dominação do homem sobre a mulher atingindo o mercado de trabalho. A autora sugere que o amplo emprego feminino nos primeiros anos de industrialização foi ocasionado pela escassez de mão-de-obra masculina disponível para o trabalho. As mulheres eram então direcionadas para as ocupações menos qualificadas, mais monótonas e com piores remunerações, o que, para a autora, é um sinal da opressão das mulheres no mercado de trabalho remunerado.

Pena (1981) afirma que a elevada participação das mulheres nos primeiros anos de industrialização esteve relacionada ao processo produtivo: as primeiras indústrias empregavam técnicas rudimentares e muitas mulheres já produziam no espaço doméstico alguns dos artigos produzidos na indústria, por isso seu trabalho foi amplamente emprego nas fábricas. A crescente implantação de máquinas na fase de expansão industrial significou para as mulheres uma diminuição na oferta de trabalho. O novo maquinário inserido nas fábricas exigia um conhecimento técnico sobre seu funcionamento e as mulheres foram consideradas incapazes de manejar tais máquinas, devido sua baixa escolaridade. A mão-de-obra feminina foi preterida em favor do trabalho de homens, sobretudo imigrantes, considerados mais especializados e qualificados. Posteriormente, já a partir dos anos de 1930, os homens brasileiros também lograram oportunidades no mercado de trabalho industrial, sendo eles -e não as mulheres- estimulados a cursarem escolas técnicas como o SENAI para tornarem-se mais qualificados (ibidem:116). As mulheres, repelidas das oportunidades de qualificação,

permaneceram nos postos de trabalho menos qualificados, onde recebiam menores salários, que por sua vez, eram justificados por sua baixa escolaridade.

Na formação de uma classe trabalhadora industrial e urbana no Brasil, as mulheres desempenharam uma intensa participação, observadas por viajantes, poetas e músicos. Noel Rosa, na canção "Três Apitos" (1933)[2] narra seu amor por uma trabalhadora de uma fábrica de tecido que renuncia o amor do cantor por ela para seguir a cadência do apito das chaminés da fábrica, que dita o ritmo do seu trabalho. Além de presente nas fábricas, nos relatos de viajantes e em versos, as trabalhadoras das indústrias brasileiras não se ausentaram do movimento operário que se formava no início do século XX, mas participaram através de denúncias e reclamações na impressa operária, numa veemente oposição às condições de trabalho sob as quais viviam. Mesmo não estando em posições de liderança nos movimentos, as mulheres participaram de mobilizações e greves, marcando sua presença no movimento operário (PENA e LIMA, 1983).

Mesmo com a entrada de homens imigrantes e brasileiros no trabalho industrial, as mulheres não deixaram por completo o trabalho nas fábricas. Até a década de 70, elas continuaram majoritárias em determinados ramos industriais, como a indústria têxtil, de alimento, de bebidas e de confecção. Por outro lado, elas foram pouco empregadas nas indústrias mecânica, metalúrgica, de construção civil, na produção e distribuição de água, gás e eletricidade e na editorial e gráfica (PENA e LIMA, 1983:139). Até a década de 70, o perfil das trabalhadoras era composto por mulheres solteiras e sem filhos (LAVINAS e NICOLL, 2006).

As transformações na inserção das mulheres no mercado de trabalho

O prosseguir do século XX foi acompanhado por um crescente aumento da mão-de-obra de mulheres no mercado de trabalho, sobretudo nas suas três últimas décadas. A partir da década de 70, a presença de mulheres no mercado de trabalho se amplia significativamente. Nos anos posteriores ao "milagre econômico" (1969-1972) multiplicaram-se os efetivos de mulheres em setores como a construção, transportes coletivos e na metalurgia (HIRATA, 1998), setores onde a o trabalho das mulheres não era recorrente. A porcentagem de mulheres trabalhando era de 18% em 1970, configurando um período em que o perfil das trabalhadoras era de mulheres jovens, solteiras e sem filhos: apenas 19% das mulheres com idade entre 40 e 49 e 15% daquelas com idade entre 50 e 59 anos estavam ativas (IBGE apud Fundação Carlos Chagas, 2008).

Além da maior inserção de mulheres em atividades remuneradas, nas três últimas décadas do século XX as mulheres ampliaram seu acesso à educação formal, tendo seu grau de escolaridade elevando. Segundo autoras como Rosemberg (*apud* GUIMARÃES, 2003), Bruschini e Puppin (2004) e Sorj et al (2007), o aumento da escolaridade contribuiu para um aguçar do interesse das mulheres em adentrar o mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que ampliou a possibilidade delas assumirem atividades mais qualificadas.

---

[2] "Quando o apito da fábrica de tecidos/ Vem ferir os meus ouvidos/ Eu me lembro de você./ Mas você anda sem dúvida bem zangada/ E está interessada/ Em fingir que não me vê/ Você que atende ao apito/ De uma chaminé de barro/ Por que não atende ao grito tão aflito/ Da buzina do meu carro?/ .../ Mas você é mesmo/ Artigo que não se imita,/ Quando a fábrica apita/ Faz reclame de você/.../ Mas o que você não sabe/ É que enquanto você faz pano/ Faço junto do piano/ Esses versos pra você". Três Apitos, Noel Rosa, 1933

No entanto, o aumento da escolaridade feminina não estabelece, por si só, a garantia ao trabalho remunerado e qualificado. Lavinas (1997) identificou que, mesmo com uma escolaridade mais elevada, as mulheres recebiam salários menores que dos homens, o que agravava a desigualdade entre os gêneros. A autora também analisou os ramos de atividades que foram mais e menos ocupados por mulheres no período de 1980 a 1990, relacionando o emprego feminino com os percentuais de mão-de-obra masculina. Sua análise constatou que, além de receberem salários menores que os homens, as mulheres permaneceram concentradas numa gama de atividades[3], como o setor de serviços e a indústria têxtil. A maior presença de mulheres em determinados ramos de atividades e seus menores salários não são fenômenos recentes, ao contrário, eles têm caracterizado a inserção feminina no mercado de trabalho desde o início da industrialização do país. A novidade nos últimos anos do século XX é que tal tendência se mantém apesar da elevação da escolaridade feminina.

Guimarães (2001) investiga os trabalhadores demitidos da indústria nos 90, e comprova que as mulheres e os jovens, mesmo quando mais escolarizados, são os mais afetados com demissão. Empregados/as para executar sobretudo tarefas manuais, estes/estas trabalhadores/as têm sido substituídos pelo avançado maquinário e pela tecnologia que, no lugar do trabalhador manual, demanda profissionais técnicos das áreas de manutenção, área onde a participação feminina é pequena.

As mulheres, que nas indústrias foram encaminhadas histórica e tradicionalmente para execução de tarefas manuais e repetitivas nas linhas de produção são trocadas por máquinas e por alguns técnicos, homens, encarregados de vigiá-las (HIRATA, 2007). Na sua análise de quatro indústrias em São Paulo, Rizek e Leite (1998) indicam a tendência das mulheres serem designadas para atividades repetitivas e de baixa remuneração, constando que nestes quatro caso as mulheres estavam ausentes de postos técnicos e de cargos de comando e eram presença recorrente nos níveis mais baixos da hierarquia da empresa.

Mesmo com o crescente desemprego, Guimarães (2001) identifica um aumento na participação de mulheres na esfera do trabalho remunerado[4]. Nos anos 90, a expansão do setor de serviços, onde as mulheres predominam, ofereceu oportunidades a homens, que migraram dos ramos masculinos em crise, para o setor de serviços em desenvolvimento. Assim, aumenta a *mixidade* (LAVINAS, 1997, 2001; GUIMARÃES, 2001) nas profissões femininas, ou seja, mais homens ocupam postos femininos, porém o mesmo não acontece com as mulheres: elas não são absolvidas nas profissões masculinas como os homens são nas femininas. Elas permaneceram pouco representadas nos ramos tradicionalmente masculinos, como o da construção civil. Em fases de retração econômica como a enfrentada nos anos 90, a competição entre os sexos aumenta, levando ao fechamento de oportunidades de emprego a mulheres e homens em setores tradicionalmente masculinos, enquanto as profissões tradicionalmente femininas se abrem aos homens, por isso, estas são as profissões onde há mais *mixidade* (LAVINAS, 1997). Ao estudar a empregabilidade feminina, Lavinas (2001) conclui que elas aceitariam receber salários mais baixos, como mão-de-obra secundária, mas a diferença salarial entre homens e mulheres já seria menos acentuada. Por outro lado, as

[3] "serviços pessoais, serviço doméstico, administração pública, comércio e distribuição de alimentos/vestuário, indústria têxtil e de confecção e montagem de componentes eletroeletrônicos" (LAVINAS, 1997).

[4] "Um intenso ingresso feminino no mercado de trabalho se destaca. Ele é correlato: (1) a mudanças importantes no comportamento demográfico, (2) a ganhos significativos de escolaridade feminina e (3) a transformações na esfera valorativa, que atualizam e redefinem papéis sociais de gênero" (2001: 88).

mulheres se inserem mais em empregos de tempo parcial, que permitem acumular o trabalho doméstico com o extra-doméstico.

Bruschini (2007) traça um panorama das mulheres brasileiras no mercado de trabalho no período de 1992 a 2005. A autora conclui que tal período manteve as tendências apresentadas nas últimas décadas do século XX: as mulheres permanecem mais presentes em determinados setores e ocupações tradicionalmente femininos, como o comércio e a administração a área de Educação, a Enfermagem, a Nutrição o Serviço Social; elas ocupam menos cargos de comando, elas recebem menos que os homens. Apesar da mão-de-obra feminina manter algumas tendências, a autora identifica que as mulheres mais instruídas têm encontrado oportunidades em profissões mais bem remuneradas, incluindo em ramos e cargos de prestígio, anteriormente fechados para elas.

Uma mudança tem caracterizado o perfil das mulheres trabalhadoras dos anos 80 em dia: ao contrário do perfil da trabalhadora até a década de 70, que era de mulheres solteiras e sem filhos, as mulheres das últimas décadas do século XX têm permanecido no mercado de trabalho mesmo quando estão mais velhas, casam e têm filhos. E quando ingressam no mercado de trabalho, elas mantêm seu emprego nas diferentes fases da vida familiar (Lavinas, 2001). Esta mudança do perfil das mulheres ativas, sugere uma relativização do modelo tradicional *homem provedor*, *mulher cuidadora*, uma vez que as mulheres têm participado na vida familiar não apenas como cuidadoras, mas também como provedoras. Apesar disso, Sorj et al (2007) apontam que as mulheres que mais ingressam no mercado de trabalho moram sozinhas e não formam família, enquanto os homens que mais participam do mercado de trabalho são os que formam família. As autoras concluem que o tipo de inserção na estrutura familiar (mãe, cônjuge, chefe, filha, chefe de família, etc) influencia na inserção da mulher no mercado de trabalho, porém o mesmo não acontece com os homens: a participação dos homens no mercado de trabalho não varia significativamente quando muda sua inserção na estrutura familiar. Conjugada com as práticas, a divisão sexual do trabalho doméstico é legitimada por valores sustentados por homens e mulheres que confiam às mulheres a missão principal de gerir a vida familiar.

O mercado de trabalho e as profissões são recortados por uma série de antagonismo e contradições que refutam qualquer possibilidade de neutralidade na sua gestão e organização do trabalho. Por um lado, os estudos mostram que a participação das mulheres no mercado de trabalho tem se mantido em números elevados entre as mulheres casadas e com filhos, apontando que o ciclo da vida familiar não tem impedido que as mulheres permaneçam no mercado de trabalho. Por outro, embora as mulheres continuem sendo maioria em profissões consideradas femininas, elas também têm ingressado em carreiras e/ou cargos masculinos.

Mulheres em atividades ditas masculinas

A literatura e os dados analisados na sessão anterior nos mostram que, apesar da mudança do perfil das mulheres trabalhadoras de hoje e mesmo com a elevação da escolaridade feminina, que chega ser superior a dos homens, as mulheres em ramos como o da indústria são mais ameaçadas pela reestruturação de postos de trabalho. As mudanças no processo produtivo ameaçam o emprego das mulheres nas indústrias, empregadas sobretudo em atividades manuais. No mercado de trabalho, elas estão mais presentes em ramos ocupacionais menos prestigiados e entram mais em postos de baixa remuneração que eles. O que acontece quando as mulheres ingressam em profissões e postos de trabalho onde a presença de homens predomina? Como elas vivem esta experiência?

A entrada de mulheres em profissões, cargos e espaços de trabalho onde anteriormente era ocupado apenas por homens abre a possibilidade para que os indivíduos envolvidos se questionem sobre a validade de um modelo de divisão sexual do trabalho calcado em habilidades ditas naturais. Como mostrado no capítulo 1, os estudos de gênero têm trazido importantes contribuições para os estudos de trabalho, mostrando que as mulheres são expostas a condições de trabalho diferentes daquelas encontradas por seus colegas do sexo oposto.

Souza-Lobo (1991) aponta que na indústria metalúrgica, ramo predominantemente masculino, a mão-de-obra feminina enfrentava dificuldades que não eram compartilhadas pelos homens. O movimento do ABC nos anos de 1970 tentou integrar as mulheres ao organizar o 1º Congresso de Mulheres em Janeiro de 1978, em São Bernardo. As trabalhadoras que participaram do congresso denunciaram o autoritarismo das chefias, os constrangimentos os quais estavam sujeitas ao terem, por exemplo, suas idas ao banheiro controladas, além da dificuldade para lograrem promoções. Embora reconhecidas as especificidades da trabalhadora na indústria, as reivindicações das mulheres não foram incluídas na pauta do sindicato, temendo ser confundido com os movimentos feministas que emergiam na época. Assim, o reconhecimento da diferença da mão-de-obra feminina não resultou na sua incorporação às reivindicações do movimento sindical (SOUZA-LOBO, 1991). Além disso, a autora aponta que, na indústria metalúrgica, o pequeno número de mulheres era utilizado como justificava para as poucas pesquisas sobre as operárias.

Ao estudar mulheres ingressas no corpo da Polícia Civil do Estado da Bahia, Bahia e Bahia e Ferraz (1999) sinalizam que, ao mesmo tempo em que as entrevistadas reconhecem as dificuldades que tiveram no início do exercício de uma profissão marcadamente masculina, elas se sentem privilegiadas em participar da Polícia. As entrevistadas atribuem uma importância à mulher na Polícia, em especial na área de ensino, como transmissoras de valores mais humanistas, segundo elas, peculiares às mulheres. Para as delegadas, a mulher tem uma função bem definida: tornar a polícia mais humana e menos violenta.

Em entrevista com mulheres executivas de diferentes setores, Bruschini e Puppin (2004) expõem que, segundo tais executivas, as mulheres estão sujeitas à uma discriminação escamoteada, sobretudo ao que se refere à família e a maternidade. Algumas delas declaram a dificuldade de conciliar a vida profissional com a vida familiar, visto que as tarefas do trabalho de uma executiva tomam quase que todo o seu tempo. Assim, a solução escolhida por algumas delas é optar por um cargo de gerência média, que possibilite a conciliação entre família, maternidade e trabalho. Além disso, as mulheres executivas são mais cobradas no trabalho, uma vez que a cultura coorporativa exige das mulheres um desempenho de destaque para superar sua suposta inadaptabilidade ao cargo de diretoria, ainda associado ao gênero masculino. Numa perspectiva tradicional que perdura, para ocupar estes cargos seria imprescindível possuir certas "qualidades", como a racionalidade, interpretada como inata aos homens.

Lombardi (2006) constata que a Engenharia, nicho profissional privilegiado dos homens, tem contado com um aumento da participação feminina. No entanto, dentro da Engenharia são reproduzidas lógicas que restringem o campo de trabalho das mulheres, atribuindo diferentes tarefas (e valores) ao trabalho de engenheiros e engenheiras. Entre as especialidades mais ocupadas pelas mulheres estão aquelas em que não é necessário o "trabalho pesado", em condições adversas de trabalho, como a fábrica, a linha de produção e o canteiro de obras, espaços "masculinos". As mulheres são bem-recebidas em áreas de consultoria de software, em que a força física não é utilizada e são enfatizadas as capacidades de se relacionar com os

outros. As mulheres que ingressam nos ramos da Engenharia em que há um contato direto com um grande número de homens, com na construção civil, são consideradas "mulheres masculinizadas". A autora conclui que:

> ...a ordem de gênero, transversal à engenharia, classifica/reclassifica e hierarquiza áreas de conhecimento e áreas de trabalho, atividades, atribuições e posições hierárquicas como mais ou menos masculinas ou femininas e as valoriza de forma diferente (ibidem:199).

No cotidiano do espaço profissional, as mulheres estão sujeitas comentários que sutilmente marcam as diferenças entre homens e mulheres, lembrando-as constantemente que elas não são como eles. Como exemplo, alguns postos de trabalho na área de manutenção elétrica/instrumentação foram ocupados por mulheres em meados dos anos 90, jovens recém-egressas dos cursos técnicos. Uma técnica de manutenção do setor químico de São Paulo relata que ela e suas colegas rotineiramente ouviam "piadas e brincadeirinhas", o que lhes causavam constrangimento (HIRATA, 1998:12). Tais "piadas e brincadeirinhas" podem afetar o desejo da mulher continuar ou não naquela atividade.

Swerdlow (1997), na sua experiência de campo com condutores de metrô, em que a maioria era homens, conta que uma mulher no ramo de transportes gerava a curiosidade dos outros funcionários. A primeira informação que os homens buscavam sobre as novas funcionárias era seu estado civil, geralmente escamoteada por perguntas sutis, como "o que seu marido acha de você fazer esse trabalho?". Um aspecto presente em profissões predominantemente masculinas é a presença feminina sendo vista com conotações sexualizadas, o que Enarson (*apud* SWERDLOW, 1997) denomina como *sexualização* das relações e do local de trabalho, expressa por cantadas, convites para encontros, piadas, presença de material pornográfico nos banheiros e vestiários, uso de palavras obscenas, etc.

Além da *sexualização* do local e das relações de trabalho sentida por trabalhadoras em ambientes masculinos, mulheres nesta situação encontram outras dificuldades de ordem prática para executar seu trabalho. As técnicas de manutenção supracitadas reclamavam o fato de não existir nos seus locais de trabalho instalações apropriadas, como um banheiro feminino: os banheiros que existiam eram coletivos e elas se sentiam constrangidas em compartilhá-los com seus colegas de trabalho (HIRATA, 1998:12). A inexistência de instalações físicas para abrigar mulheres pode tornar-se uma justificativa para que as mulheres não ingresse em determinadas ocupações. Uma engenharia entrevistada por Lombardi (2006: 187), conta que as mulheres têm dificuldade de entrar no ramo de Engenharia de Minas: primeiro pela crença de que a mulheres em minas subterrâneas traria mau agouro, podendo causar desabamentos, desastres e mortes; segundo, pela ausência de uma infra-estrutura para acolher as mulheres, como por exemplo, sanitários femininos.

Em outra direção, as mulheres líderes de suas próprias empresas comentam que sentem um mal-estar não pela inexistência de banheiros femininos em suas empresas. Em reuniões de negócios, elas se percebem preteridas por outros empreendedores que não lhes dirigem a palavra em reuniões e situações decisórias (JONATHAN, 2005).

A classificação de indivíduos e espaços de acordo com referenciais de gêneros não está restrita a homens distinguindo mulheres no trabalho. Homens e mulheres participam de interações onde ambos operam classificações e, assim, as mulheres são, ao mesmo tempo, classificadoras e classificadas. Em sua pesquisa no sul do país numa fábrica têxtil, como já vimos, ramo industrial historicamente feminino, Fonseca (2000) problematiza as relações de trabalho entre mulheres, num local de trabalho predominantemente feminino. Nele, a autora encontra atribuições de papéis, práticas discriminatórias e favorecimentos baseados em

'qualidades femininas', explicitando que tais fenômenos não se restringem a espaços de trabalho masculino. Inseridas nos processos de socialização que possibilitam a reprodução dos gêneros, as mulheres também alimentam expectativas quanto o que seria uma mulher ou um homem.

Considerações Finais

Nas profissões, postos, cargos e espaços de trabalho, homens e mulheres (re)constroem noções que alimentam a idéia de que existem papéis diferentes, "masculinos" e "femininos". A generificação do trabalho se manifesta das maneiras mais diversas e de maneiras também diversas são interpretadas pelos indivíduos, tanto mulheres e homens em profissões mistas, profissões ditas femininas ou masculinas. Quando as mulheres entram em profissões onde elas são minoria, os homens elaboram formas de conviver com a presença feminina que antes não faziam parte do seu cotidiano de trabalho. A *sexualização* do local e da relação de trabalho; exigir das mulheres a execução de tarefas mais complexas; penalizar as mulheres por pequenos erros que, se fossem cometidos por homens seriam dificilmente repreendidos; esperar das mulheres um comportamento dócil, sociável e afetivo são formas como os homens se posicionam diante de mulheres em suas profissões. No caso das condutoras de metrô, os homens tendiam a aceitá-las com menos hostilidade quando sua estabilidade no emprego não lhes parecia ameaçada e depois que conviviam e trabalhavam rotineiramente com elas (SWERDLOW, 1997: 269).

Neste processo de diferenciação do que é considerado "masculino" e "feminino" em áreas onde a presença masculina predomina, as mulheres, mesmo que estejam em desvantagem numérica que os homens, participam ativamente das classificações, seja corroborando-as, seja opondo-se a elas. As mulheres também atribuem valores e sentido às experiências vividas no local de trabalho e constroem suas estratégias a partir delas, recorrendo também às experiências que viveram anteriormente, em outros empregos, na vida familiar, na escola, etc. Para citar alguns exemplos, as empreendedoras que se sentem discriminadas em reuniões de negócios em que os outros empreendedores não lhes dirigem a palavra decidem ir a tais eventos com um sócio, um homem que lhe acompanhe (JONATHAN, 2005:379). As executivas que têm filhos, por outro lado, optam por cargos que lhes permitam dedicar-se também a eles e não somente ao trabalho, como um cargo de alta chefia lhe exigiria (BRUSCHINI e PUPPIN, 2004: 124). Mulheres ingressas (por concurso) para trabalhar em áreas técnicas na Usina Nuclear de Angra 1 preferem realizar trabalhos administrativos e relatórios, porque se consideram mais "caprichosas" que seus colegas homens (SILVA, 2006).

Estes estudos apontam que no ambiente de trabalho mulheres e homens tendem a reproduzir lugares socialmente reconhecidos como femininos, com a reprodução do papel feminino tradicional no ambiente masculino de trabalho. Em todos os trabalhos anteriormente citados, as entrevistadas indicaram que a escolha tanto da profissão como do cargo que ocupam foi fortemente influenciada pela relação que elas estabelecem com uma concepção de "feminino" e/ou com a vida familiar. As executivas e engenheiras relataram como uma das grandes dificuldades para sua realização profissional é encontrar um equilíbrio entre o trabalho e a família (BRUSCHINI e PUPPIN, 2004; LOMBARDI, 2006).

Algumas categorias de análise emergem destes estudos, indicando caminhos para refletirmos sobre os aspectos que estruturam a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Como vimos, desde sua primeira inserção no trabalho industrial as mulheres têm ocupado um grupo de setores, ocupações e cargos que se perpetuam como 'guetos' femininos. No ambiente de trabalho, elas estão mais expostas a sanções informais, como brincadeiras, piadas, fofocas e

cantadas, estratégias que marcam principalmente a experiência de mulheres que ingressam em profissões tradicionalmente masculinas. Em alguns casos, as mulheres adentram locais de trabalho nunca antes ocupados por mulheres, que não dispões de uma infra-estrutura básica para recebê-las, com, por exemplo, banheiros privativos. A maior presença de mulheres nos 'guetos' femininos é representada como resultado das diferentes habilidades femininas, que se manifestariam no mercado de trabalho e fariam das mulheres melhores profissionais nestas ocupações. Além disso, o ingresso da mulher no mercado de trabalho está diretamente relacionado à sua participação na vida familiar, exigindo que elas desenvolvam estratégias de conciliar entre família e trabalho.

Assim, observamos que a dinâmica de inserção de mulheres no mercado de trabalho segue caminhos peculiares, tanto em momentos de expansão econômica, como em momentos de crise. As mulheres tendem a se inserem no mundo do trabalho em postos menos prestigiados e de menor responsabilidade. Na história da inserção de mulheres no trabalho industrial, encontramos uma relação inversamente proporcional entre o emprego de mulheres e a expansão da indústria brasileira: a ampliação da indústria brasileira e a modernização de sua produção não significaram um aumento da inserção de mulheres no trabalho remunerado. Ao contrário, quanto mais a indústria se ampliou, menor foi o emprego de mulheres no setor. A segregação de mulheres no mercado de trabalho, ou seja, sua maior participação em determinados setores do mercado de trabalho, os chamados "guetos femininos", traz, como conseqüência uma particularidade na maneira como homens e mulheres são afetados pelos momentos de crise e de expansão da economia. A crise da produção industrial brasileira nos anos 80 afetou de maneira mais impactante os homens, que eram os mais empregados naquele ramo, enquanto a expansão do setor de comércio ampliou a participação feminina no mercado de trabalho, visto que ele já era um setor mais ocupado por mulheres.

Neste sentido, entender como homens e mulheres vivem e sentem as crises econômicas significa levarmos em consideração as particularidades de inserção e participação de homens e mulheres no mercado de trabalho. Incluir a perspectiva de gênero nesta reflexão e ter em mente que a dinâmica do mercado de trabalho segue caminhos generificados representa o reconhecimento de que a economia afeta de maneira particular os setores e os postos mais ocupados por homens e por mulheres.

Referências Bibliográficas:

ANTUNES, Ricardo. Dimensões da Precarização Estrutural do Trabalho. In DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (orgs). *A Perda Social da Razão do Trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boimtepo, 2007.

_____. *O Caracol e sua concha:* ensaios sobre a nova morfologia do trabalho; Ed. Boitempo: São Paulo, 2005.

_____. Anotações sobre o Capitalismo Recente e a Reestruração Produtiva no Brasil. In ANTUNES, Ricardo; SILVA, Maria M. (orgs). *O Avesso do Trabalho*. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

_____. *Os Sentidos do Trabalho:* Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boimtepo, 2000a.

_____. *Adeus ao Trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do mundo do trabalho. 7ªed. São Paulo: Cortez, 2000b.

ARIZA, Marina, OLIVEIRA, Orlandina; División sexual del trabajo y exclusión social. *Revista Lationo-Americana de Estudos do Trabalho*. Ano 3, n. 5, 1997.

BAHIA, Cândida, FERRAZ, Cida. Entre a exceção e a regra: a construção do feminino na polícia civil baiana. Disponível em http://anpad.org.br/enanpad/1999/dwn/enanpad1999-rh-20.pdf, acessado em Julho de 2007.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. La deconstrucción del mundo del trabajo. In *El Nuevo Espíritu del Capitalismo*. Madrid: Akal, 2002.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não remunerado?. In ARAÚJO, C.; PICANÇO, F.; SCALON, C. (orgs.). *Novas conciliações e antigas tensões?*: gênero, família e trabalho em perspectiva comparada. BAURU,SP: EDUSC, 2007.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa,* v. 37, n. 132, 2007.

BRUSCHINI, Cristina, PUPPIN, Andréa Brandão. Trabalho de Mulheres Executivas no Brasil no Final do Século XX. *Cadernos de Pesquisa*, v. 34, n. 121, 2004.

BRUSCHINI, Cristina, LOMBARDI, Maria R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Cadernos de Pesquisa*, v. 30, n. 110, 2000.

BRUSCHINI, Cristina. Desvendo o oculto: família e trabalho domiciliar em São Paulo. In ABREU A. R. P: SORJ B. (orgs). *O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicilia no Brasil*. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993.

CASTELLS, Manuel. *Sociedade em Rede*. 2ª ed. Paz e Terra: São Paulo, 1999.

GUIMARÃES, Ana Lúcia. Por que hoje no Brasil mais mulheres buscam o ensino superior?

Trajetórias educacionais, família e casamento em questão. Tese (doutorado em Sociologia e Antropologia). IFCS/UFRJ. 2003.

GUIMARÃES, Nadya Araújo; *Caminhos Cruzados: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores*. São Paulo: Ed. 34, 2005.

_____. Laboriosas mas redundantes: gênero e mobilidade no trabalho no Brasil dos anos 90. *Rev. Estudos Feministas*. v. 9. 2001.

HARVEY, David. *Condição Pós-moderna*. 7ªed. Loyola: São Paulo, 1998.

HIRATA, Helena. Visão comparativa sobre o trabalho feminino na França, Japão e no Brasil In LIMA, M. E. *et al* (orgs.) *Transformando as Relações Trabalho e Cidadania: Produção, Reprodução e Sexualidade*. São Paulo: CUT/BR, 2007

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*. V. 37, n.132, 2007.

HIRATA, Helena. Reorganização da produção e transformações do trabalho: uma nova divisão sexual?. In BRUSCHINI, C. e UNBEHAUM, S. G. (orgs.). *Gênero, democracia e sociedade*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas/Editora 34, 2002.

_____. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Ano 4. n.7. São Paulo, ALAST, 1998.

_____. Vida reprodutiva e produção: família e empresa no Japão. In KARTCHEVSKY-BULPORT, Andrée et al. *O sexo do Trabalho*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

LAQUEUR, Thomas. *Interpretando o Sexo: dos gregos a Freud.* Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1992.

LAVINAS, Lena. NICOL, Marcelo. Atividade e Vulnerabilidade: Quais os Arranjos Familiares em Risco? *Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, v.. 49, n. 1, 2006.

LAVINAS, Lena. Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos. *IPEA*. Rio de Janeiro, 2001. Disponível: http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2001/Td0826.pdf. Acessado em Julho de 2007.

_____; "Emprego Feminino: O que Há de Novo e o que se Repete", *Dados.* Rio de Janeiro. v. 40 n. 1, 1997. Disponível http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S001152581997000100003&lng=en&nrm=isom. Acessado em Maio de 2007.

LEITE, Márcia; RIZEK, Cibele. Dimensões e Representações do Trabalho Fabril Feminino. In Abramo, Laís; Abreu, Alice R. de P (orgs) *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana.* ALAST/SERT- Congresso Latino-americano de Sociologia do Trabalho. Série II. São Paulo, 1998.

LEITE, Miriam M. *A Condição Feminina no Rio de Janeiro: Século XIX: antologia de textos de viajantes estrangeiros*. São Paulo: Edusp/Hucitec, 1993.

LIMA, Jacob. Trabalho, Precarização e Sindicalismo: os trabalhadores e as cooperativas de trabalho. *Estudos de Sociologia*. Ano 11, n.21. São Paulo, UNESP, 2006.

LOMBARDI, Maria R. Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional. *Cadernos de Pesquisa*, v. 36, n. 127, 2006.

MARX, Karl. *O Capital*. v.1. Nova Cultura: São Paulo, 1985.

MEAD, Margaret. *Sexo e Temperamento.* São Paulo: Perspectiva, 1988.

MÈDA, Dominique. *Trabalho: um valor em via de extinção*. Lisboa: Fim do século, 2001.

NICHOLSON, Linda. Interpretando o Gênero. *Estudos Feminista*. v.8, n.2, 2000.

_____. Feminismo e Marx: integrando o parentesco com o econômico. In: BENHABIB, S.; CORNEL, D. (ed.). *Feminismo como crítica da modernidade.* Rio de Janeiro: Editora Rosa dos Tempos, 1987.

OFFE, Claus. Trabalho como categoria sociológica fundamental? In OFFE, C. (org.) *Trabalho e Sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da "sociedade do trabalho"*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

PENA, Maria V. J. *Mulheres e Trabalhadoras: presença feminina na constituição do sistema fabril*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

PERROT, Michele. *Os Excluídos da História*. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

SCOTT, Joan . *Gênero, uma categoria útil para análise histórica*. Recife: mimeo . 1991.

SILVA, Tatiana Q. da F. Relações de Gênero no Mercado de Trabalho: em especial o papel da mulher em ocupações predominantemente masculinas. Monografia (conclusão de graduação em Ciências Sociais). IFCH/UERJ. Abril de 2006.

SIMMEL, Georg; A cultura Feminina in *A Filosofia do Amor*, Martins Fontes, São Paulo, 1993

SORJ, Bila et al. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, v.37, n.132, 2007.

SORJ, Bila. Percepções sobre esferas separadas de gênero. In: ARAÚJO C., SCALON C. (orgs). *Gênero, Família e Trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. A Classe Trabalhadora tem dois sexos. São Paulo: Brasiliense, 1991.

SWERDLOW, Marian. Men's Accomodations to Women Entering a Nontraditional Occupation: A Case of Rapid Transit Operatives. In: DUNN, D. (org.) *Workplace/Women's Place* (org.); Los Angeles: Roxbury Publishing Company; 1997.

THOMPSON, Eric Palmer. A formação da classe operária inglesa. 3 v. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2001.

YOUNG, Iris M. Gender as seriality: thinking about women as a social collective In NICHOLSON, L.; SEIDMAN, S. (orgs.). *Social Postmodernism: beyond identity politics.* Cambrigde University Press: Cambrigde, 1996.

As transformações do Mundo do Trabalho e o Ativismo Sindical Acionarial: os Investidores Institucionais e a desestruturação da organização sindical

Licio da Costa Raimundo[1]

Paulo Sérgio Fracalanza[2]

Sessão temática

6- Sindicalismo e outras formas de organização e resistência dos trabalhadores

Resumo

O artigo aponta para as recentes transformações do Mundo do Trabalho dando destaque ao papel das Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTIC) e às flexibilidades por elas proporcionadas. Destaca-se, porém, que sua difusão deve ser entendida em um contexto específico, o que exige para sua compreensão uma investigação sobre a *economia política* de sua implantação e desenvolvimento. Nessa senda, aponta-se para a paradoxal situação na qual os recursos acumulados pelos próprios trabalhadores, concentrados nos Investidores Institucionais, são os principais elementos de força que constroem um ambiente econômico e social que precariza as condições de trabalho e as bases políticas da representação de classe dos próprios trabalhadores. Por fim, o artigo aponta para a falácia dos expedientes encontrados, sobretudo pelos fundos de pensão, para mitigar os efeitos sociais daquele paradoxo: os Balanços Sociais e os Fundos Éticos.

Palavras-chave

Financeirização; Governança Corporativa; Fundos de Pensão; Ativismo Sindical Acionarial

Abstract

The article deals with the recent changes in the *world of work* and their relations with the emergence of the New Technologies of Information and Communication (NTIC). It is remarked that these transformations must be understood in a specific social and economic context that requires to investigate the *political economy* of their introduction and development. On this track, the article points to the paradoxical situation where the money of workers is used in a way that hurts the very workers and theirs legal representatives. Finally, the article suggests the fallacy of the adoption of Social Balances and Ethical Funds as forms of mitigating the trouble caused by that central paradox.

Key-words

Financialization; Corporate Governance; Pension Funds; Shareholder Activism

1 Doutor em Economia. Professor da FACAMP.

2 Doutor em Economia. Professor do Instituto de Economia da UNICAMP.

As transformações do Mundo do Trabalho e o Ativismo Sindical Acionarial:

os Investidores Institucionais e a desestruturação da organização sindical

Resumo

O artigo aponta para as recentes transformações do Mundo do Trabalho dando destaque ao papel das Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTIC) e às flexibilidades por elas proporcionadas. Destaca-se, porém, que sua difusão deve ser entendida em um contexto específico, o que exige para sua compreensão uma investigação sobre a *economia política* de sua implantação e desenvolvimento. Nessa senda, aponta-se para a paradoxal situação na qual os recursos acumulados pelos próprios trabalhadores, concentrados nos Investidores Institucionais, são os principais elementos de força que constroem um ambiente econômico e social que precariza as condições de trabalho e as bases políticas da representação de classe dos próprios trabalhadores. Por fim, o artigo aponta para a falácia dos expedientes encontrados, sobretudo pelos fundos de pensão, para mitigar os efeitos sociais daquele paradoxo: os Balanços Sociais e os Fundos Éticos.

Palavras-chave

Financeirização; Governança Corporativa; Fundos de Pensão; Ativismo Sindical Acionarial

Abstract

The article deals with the recent changes in the *world of work* and their relations with the emergence of the New Technologies of Information and Communication (NTIC). It is remarked that these transformations must be understood in a specific social and economic context that requires to investigate the *political economy* of their introduction and development. On this track, the article points to the paradoxical situation where the money of workers is used in a way that hurts the very workers and theirs legal representatives. Finally, the article suggests the fallacy of the adoption of Social Balances and Ethical Funds as forms of mitigating the trouble caused by that central paradox.

Key-words

Financialization; Corporate Governance; Pension Funds; Shareholder Activism

1. Introdução

Desde o início dessa década, um conjunto cada vez mais numeroso de economistas tem procurado investigar as mutações da natureza e do modo de

funcionamento do capitalismo contemporâneo com base na interpretação do processo que se convencionou denominar *financeirização*.[3]

De fato, as últimas décadas, sobretudo a partir dos anos 70, têm testemunhado um crescimento sem precedentes históricos da importância dos mercados, das instituições e das elites financeiras, e não tão somente em razão do volume de capital transacionado nos mercados financeiros em seus cada vez mais numerosos instrumentos, mas também em função do espraiamento das normas e critérios de avaliação típicos do capital fictício para outros espaços de valorização do capital.

A interpretação desse processo tem evidenciado, entre outros fenômenos, a transformação das formas institucionais de governança corporativa, o desenvolvimento dos mercados de controle corporativo e o crescimento da importância dos Investidores Institucionais.

Tais transformações têm afetado de modo dramático as formas tradicionais de inserção dos indivíduos no mundo do trabalho, seja quando observados separadamente, seja a partir da perspectiva de seus representantes de classe. A crise do trabalho contemporânea é, inegavelmente, tributária do fenômeno da financeirização.

Frente a esta hipótese, estrutura-se o presente texto em cinco partes, para além desta introdução. Discute-se, na segunda parte, as transformações ocorridas recentemente na esfera produtiva e suas conseqüências em termos de transformação das condições que criaram o arranjo econômico e social virtuoso do pós-Guerra.

Em seguida, busca-se mostrar como esse novo ambiente foi em grande parte forjado pela ação dos Investidores Institucionais, em especial os *fundos de pensão*. Compreendidos por alguns autores como uma espécie de mito socializador das *benesses* capitalistas, tais agentes são entendidos aqui, contrariamente, como integrantes do grupo de principais artífices do regime de acumulação próprio ao momento contemporâneo do capitalismo. Sua ação resultou, sobretudo, em significativas mudanças nas regras de

3 São muitos os autores que em trabalhos recentes têm investigado o fenômeno da *financeirização*. Para um exame desse conceito, consideramos particularmente frutíferas as contribuições de Aglietta (2008), Aglietta e Breton (2001), Aglietta e Ribérioux (2005), Blair (2003), Braga (1997), Crotty (2002), Flingstein e Shin (2007), Lazonick (2008), Lazonick e O´Sullivan (2000), Lordon (2000), Paley (2007), Plihon (2005) e Sauviat (2005).

governança da corporação capitalista, resultando em transformações de grande profundidade na organização do mundo do trabalho, aspectos discutidos em maior profundidade na parte seguinte do artigo.

Por fim, o texto evidencia algumas das "soluções" encontradas pelo movimento sindical para o dilema de, via fundos de pensão, os recursos dos trabalhadores estarem submetendo os próprios trabalhadores a uma condição de precarização de suas condições de trabalho e a um enfraquecimento político de suas representações coletivas. Neste particular, discute-se a tendência, por meio do que se convencionou chamar de *ativismo sindical acionarial*, à adoção generalizada nas corporações de Balanços Sociais e o direcionamento dos recursos dos fundos de pensão para os Investimentos Socialmente Responsáveis, onde se destacam os fundos de investimento conhecidos como fundos éticos. Segue-se a conclusão.

2. As transformações na esfera produtiva

A constituição de poupanças coletivas em escala gigantesca é, ao lado das transformações proporcionadas pelas Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (doravante NTIC), o traço mais marcante do capitalismo contemporâneo. O entendimento das transformações pelas quais passa o mundo do trabalho exige uma compreensão desses fenômenos e a forma pela qual eles destruíram as formas tradicionais de inserção individual e de representação coletiva dos trabalhadores.

As NTIC que conformaram o que se convencionou denominar a Terceira Revolução Industrial proporcionaram ao capital um grau de flexibilidade nunca antes alcançado.[4]

Em primeiro lugar, porque as NTIC tornaram possível a *flexibilização da produção* no interior das corporações industriais. Neste sentido, as tecnologias de base microeletrônica revolucionaram as formas pretéritas da produção fordista e trouxeram à luz um arsenal de novos e modernos conceitos produtivos característicos da assim

[4] A esse respeito ver Coutinho (1992). Para muitos autores da linhagem evolucionária ou neo-schumpeteriana, o *cluster* de inovações com base na microeletrônica, surgido nos anos 70, que revolucionou as tecnologias de informação e comunicação está na origem da mudança do paradigma tecnoeconômico que caracteriza o *quinto ciclo de Kondratiev.* Duas referências nessa linha interpretativa são Freeman e Louçã (2002) e Carlota Perez (2005).

denominada produção enxuta (*lean production*): a produção flexível e customizada de bens e serviços, as práticas do *just-in-time*, as novas formas de organização do trabalho no chão de fábrica a exemplo dos círculos de controle de qualidade, entre outros aspectos.[5]

Em segundo lugar, as NTIC tiveram grande impacto no sentido da *flexibilização das relações inter-firmas* – no interior das cadeias produtivas ou *entre* cadeias produtivas – o que produziu uma redefinição das estratégias competitivas e inovativas das corporações industriais, quer no sentido horizontal, a exemplo do crescimento das formas de cooperação inter-firmas, mormente no desenvolvimento das atividades de P&D em indústrias de alto grau de intensidade tecnológica, quer no sentido vertical, com o surgimento das firmas-rede, das estratégias de produção concentradas nas *core competences* e com os movimentos articulados de *outsourcing* e externalização das atividades de menor geração de valor agregado no âmbito das cadeias globais de valor.[6]

Finalmente, mas não menos importante, as NTIC, ao possibilitarem o armazenamento, o tratamento e a transmissão de um volume de dados em escala antes inimaginável tiveram importante papel para a *flexibilização da alocação do capital* com a significativa expansão dos mercados financeiros. As operações das variadas instituições e dos modernos mercados financeiros, com sua panóplia de novos instrumentos e critérios de monitoramento e avaliação de ativos e a movimentação de grandes somas de dinheiro nas operações de arbitragem realizadas em tempo real nas diversas praças financeiras do globo, apenas são possíveis em função dos avanços trazidos pelas NTIC.[7]

Se por um lado, a expansão e a importância crescente dos mercados financeiros significou a ampliação das formas e fontes de financiamento das corporações, por outro, as próprias corporações tornaram-se progressivamente gestoras de grandes massas de

[5] Para uma excelente apreciação das formas da produção enxuta (toyotismo) a referência ainda é Womack, Jones e Roos (1992).
[6] A esse respeito ver Chesnais (1996) e Sturgeon (2000).
[7] Por outro lado, convém dizer que o surgimento das NTIC também se beneficiou enormemente do crescimento da importância dos mercados financeiros que permitiram a aglutinação de massas de riqueza ociosas (*idle capital*) dispostas a financiar as atividades inovativas das empresas de tecnologias de comunicação e informação. As complexas e férteis relações entre o desenvolvimento das NTIC e dos mercados financeiros (*cross-fertilization*) aparece em Aglietta e Ribérioux (2005).

riqueza com formas de valorização bastante diversificadas. As operações de tesouraria das grandes corporações e a expressão contundente das proporções dos resultados financeiros em relação aos resultados operacionais são expressões de uma grande mutação da corporação contemporânea que se converteu numa organização bastante peculiar com relação a suas predecessoras no período de repressão financeira dos anos dourados do pós-Guerra (Plihon, 2004).

Afinal, nessa economia de proprietários de riqueza, a busca da valorização do capital não depende apenas do circuito produtivo. A valorização do capital pode se realizar em outras esferas e, mormente, em sua forma de capital fictício. Assim, a financeirização passa a ser o padrão sistêmico de riqueza e essa "irá assumindo crescentemente uma dimensão simbólica, na moeda fiduciária e nos ativos financeiros em geral" (Braga, 1997). Aliás, os circuitos de valorização estritamente financeiros combinam atrativos convidativos: a liquidez e a ausência de preocupações com intricadas questões estratégicas na gestão da produção, da inovação e do *trabalho*.

Tal transformação tecnológica e sua aplicação funcionaram como elemento desarticulador de relações econômicas e sociais solidamente construídas no período que se estende do final do Século XIX aos anos 70 do Século XX e que tiveram uma consolidação importante nos anos dourados do pós-Guerra.

A generalização de tal fenômeno constituiu o primeiro duro golpe para a organização sindical. Em primeiro lugar, seria impensável para as formas tradicionais de organização trabalhista reconstruir-se em torno de uma total fragmentação de sua base, na medida em que os bens e mesmo serviços, outrora produzidos em determinadas regiões geográficas muito bem definidas, passaram a ser produzidos nas mais diversas partes do mundo. Com efeito, frente à segmentação do mercado de trabalho e à miríade de reivindicações nem sempre congruentes que desse processo emerge, torna-se progressivamente mais difícil para os sindicatos organizar a resistência dos trabalhadores em prol de objetivos comuns.[8]

[8] Ademais, é importante mencionar que o processo de segmentação do mercado de trabalho é também impulsionado pelas mudanças dos setores-chaves que surgem com a Terceira Revolução Industrial. Na percepção de Gorz (1991), comparadas as presentes condições com as que se davam quando do período relativo à Segunda Revolução Industrial, os novos setores-chaves empregam efetivos relativamente pouco numerosos, em sua maior parte de técnicos e empregados sem tradição sindical e tampouco

Em segundo lugar, frente ao espectro do desemprego os sindicatos tendem a adotar posturas mais defensivas, o que do ponto de vista tático significa abrir mão de estratégias mais agressivas, e provavelmente mais efetivas, de confronto e luta.

Em terceiro lugar, a perda do poder político das organizações trabalhistas é também uma questão numérica, pois em vários países os níveis de sindicalização sofreram sérios revezes.

Finalmente, do ponto de vista do impacto da diversificação produtiva viabilizada pelas NTIC sobre os mercados consumidores, o que se assistiu foi uma desestabilização das formas canônicas de mobilização e luta sindical. Isso ocorreu na medida em que estratégias tradicionais de sensibilização política foram seriamente enfraquecidas ou mesmo inviabilizadas por força da introdução de métodos e processos diretamente relacionados às NTIC[9]. Todas essas considerações apontam, justamente, na direção das *inseguranças na representação do trabalho*, que dizem respeito ao enfraquecimento político das organizações sindicais.[10]

Por fim, deve-se destacar que as NTIC também podem ser apontadas como parcialmente responsáveis pela destruição de postos de trabalho e/ou das competências específicas do trabalhador. Tal fenômeno teria se intensificado de maneira expressiva nas últimas três décadas do Século XX, exigindo do movimento sindical uma reestruturação *à marcha forçada*, nem sempre bem-sucedida.

Contudo, julgamos que a avaliação dos impactos das NTIC sobre a desestruturação do mundo do trabalho talvez seja superdimensionada em muitas análises. Pois, se não há como negar que os avanços tecnológicos na esfera produtiva

---

enraizamento [*ancrage*] político. "As novas tecnologias (...) conduzem à segmentação e à divisão dos trabalhadores em *quasi*-classes que, em conformidade às diferenças de seus interesses, agem de maneira muito diferente" (p.125). No mesmo sentido, pode-se dizer das mudanças que se operam na *composição* do emprego, com o crescimento relativo dos empregos no setor terciário. O crescimento desse setor, que abriga situações de emprego bastante diversificadas, não apenas quanto às funções desempenhadas pelos trabalhadores, mas também quanto às condições de trabalho, implica crescentes dificuldades para a representação unificada dos trabalhadores.

[9] O exemplo dos impactos da introdução de inovações tecnológicas no que se refere ao acesso a serviços sobre a capacidade de mobilização política dos sindicatos no setor bancário talvez seja o exemplo mais elucidativo sobre este ponto. O constrangimento social e o poder de negociação oriundo das greves bancárias foi ampla e obviamente diminuído com a introdução das ATM's e, mais recentemente, da possibilidade de realização de operações bancárias pela internet.

[10] Sobre as diversas formas de manifestação da insegurança no trabalho consultar Mattoso (1995).

produzem impactos de natureza quantitativa e qualitativa sobre o mundo do trabalho, os resultados efetivos sobre o nível de emprego, sobre as competências laborais e sobre as relações de trabalho dependem da articulação de condicionantes macroeconômicos, sociais e políticos (Mattoso, 2000). [11] Ou seja, é preciso analisar criticamente a *economia política* de tal movimento desestrturador, sem creditá-lo nem apenas nem principalmente às transformações técnicas observadas no âmbito das NTCI.

A esse golpe desestruturador das formas tradicionais de organização da divisão do trabalho dentro da empresa e de sua representação sindical seguiu-se um segundo impacto, produzido agora, de maneira paradoxal, em parte pelos recursos amealhados pelos próprios trabalhadores.

3. Os Investidores Institucionais e a mutação das formas de governança corporativa

Outrora tido como o fenômeno que transformaria o capitalismo, tornando-o mais socializado a partir do crescimento da importância relativa da participação dos Investidores Institucionais sobretudo no capital das grandes corporações capitalistas (Drucker, 1977)[12], o crescimento destes agentes (seguradoras, fundos de investimento e fundos de pensão) mostrou-se, de fato, um segundo elemento de força na moldagem de uma determinada forma de organização da corporação capitalista, e portanto da própria sociedade, que contribui para a reformulação do mundo do trabalho, em prejuízo do próprio trabalhador.

[11] Afirmar que o progresso técnico não pode ser diretamente responsabilizado pela destruição de empregos e pela desestruturação do mercado de trabalho não significa menosprezar que as novas tecnologias podem se prestar a reduzir a influência dos sindicatos dentro das corporações. Nesse sentido é útil apontar que a reorientação estratégica das decisões corporativas no sentido de garantir a maximização do valor do acionista fez com que os gerentes adotassem táticas que permitissem a redução da dependência das corporações com relação aos sindicatos e a intensificação da relação capital/trabalho em muitos setores produtivos, mormente com o uso das tecnologias de informação e comunicação. (Flingstein e Schin, 2007).

[12] Drucker sustenta que os Investidores Institucionais, em particular os fundos de pensão, seriam os agentes que, ao participarem de forma CAD vez mais intensa na propriedade do capital de grandes empresas, proporcionariam uma espécie de "socialização do capital". Isso ocorreria na medida em que a propriedade do capital de um conjunto cada vez maior de empresas estaria nas mãos de agentes que são, por sua vez, propriedade coletiva de milhões de trabalhadores.

Os Investidores Institucionais tornaram-se os principais agentes do capitalismo contemporâneo na medida em que concentraram massas de recursos gigantescas que são geridas por meio de investimentos realizados em todo o globo. Tais investimentos têm um destino variado, contemplando desde ativos de maior liquidez e segurança, como títulos públicos de países centrais, quanto ativos de maior volatilidade em sua rentabilidade, como ações, passando por ampla gama de títulos privados, como *bonds* corporativos, cotas de fundos de investimento e cotas de ativos securitizados, bem como por maciças participações nos mercados de derivativos, não apenas em posições de proteção contra os riscos principalmente de preço, juros e câmbio, mas também em posições especulativas, a depender das conveniências de seus estatutos específicos e das permissividades das legislações reguladoras próprias[13].

Cada vez mais observa-se que o sonho de Peter Drucker torna-se o pesadelo de Marx. A socialização promovida pelo capital a partir de sua organização em torno dos Investidores Institucionais é uma socialização que contribui decisivamente para a desarticulação do mundo do trabalho e de sua formas de representação coletiva. Isso se dá na medida em que esses agentes não estão de fato sob controle daqueles que, a partir de suas poupanças individuais, formam a massa original de recursos que os constitui. Dessa forma, uma vez formada, tal poupança coletiva tem uma gestão centralizada, alinhada *exclusivamente* com os interesses do capital.[14]

[13] Não convém estender-se neste espaço sobre dados referentes às posições de mercado dos Investidores Institucionais. Deve-se destacar apenas que importantes mudanças institucionais alteraram a forma de atuação destes agentes nos últimos anos, tornando-os mais agressivos em termos de suas ações em busca de valorização dos ativos de sua carteira. Sobre os fundos de pensão especificamente, cabe destacar: 1. A transformação das estruturas previdenciárias calcadas nos regimes financeiros de repartição em direção a outras, calcadas em regimes financeiros de capitalização; 2. A "recente" mudança que os regimes de previdência complementar por capitalização sofreram, ao transformarem-se as estrutura de distribuição dos riscos entre participante e patrocinador, ou seja, uma mudança dos Planos de Benefício, que deixaram em grande parte de ser de Benefício Definido e passaram a ser de Contribuição Definida. Para dados atuais sobre os Investidores Institucionais no mundo, ver sobretudo http://www.oecd.org/topic/0,3373,en_2649_37411_1_1_1_1_37411,00.html.

[14] Não pretendemos ignorar que há uma diversidade muito grande na gestão dos diferentes fundos de pensão em função das legislações dos países de origem, de seus modelos de financiamento, dos regimes previdenciários dos Planos de Benefício sob sua administração e das classes de trabalhadores que deles participam. O que queremos acentuar é uma tendência bastante clara no sentido da prevalência de uma estratégia de gestão de ativos voltada à maximização do valor acionário. Para uma interpretação sobre esse assunto consultar Sauviat (2002). Nesse artigo Sauviat explora as diferenças entre as formas de gestão dos fundos de pensão nos EUA e no Canadá e suas conclusões apontam no sentido da proposição que aqui sustentamos.

Na ilusão da construção de uma nova Era de Ouro a partir da constituição e agigantamento dos Investidores Institucionais, destaca-se a crença na forma transformadora de suas participações acionárias que permitiriam assentos nos Conselhos Fiscal e de Administração das corporações capitalistas. Por meio desse *instrumento de poder*, os Investidores Institucionais seriam os artífices de um mundo no qual os trabalhadores teriam cada vez mais o comando e controle das decisões estratégicas do capitalismo contemporâneo, moldando a organização capitalista e a própria sociedade de forma a torná-la mais voltada ao bem-estar do trabalhador e, portanto, ao Bem-Estar social (Drucker, 1977).

Nada mais distante, contudo, da prática cotidiana dos Investidores Institucionais: a centralização da gestão produz um completo alheamento dos numerosos participantes/poupadores das suas decisões estratégicas de alocação de recursos. Tais recursos são geridos de acordo com as práticas mais comuns de *gestão de ativos*, dadas as restrições impostas pela legislação e a natureza e propósito específico de cada investidor[15].

Os fundos de pensão são os atores que mais poderiam se aproximar do modelo pensado pelos que entendem ser os Investidores Institucionais os construtores de uma nova ordem social mais benigna para a sociedade e para os trabalhadores em particular. Isso ocorreria pelo fato de esses agentes contarem com perfis de passivos de mais longo prazo, o que os encaminharia, *naturalmente*, à composição de portfólios compostos por ativos de retorno também associados ao longo prazo, como os investimentos em infra-estrutura econômica e social, por exemplo.

Porém, na prática, os fundos de pensão fazem a gestão de seus ativos e compõem suas carteiras de forma muito parecida com aquela adotada pelos fundos de investimento. Quase sem exceção, a preferência por ativos mais líquidos e a imposição de um padrão mínimo de retorno (*benchmark*) a um determinado nível de risco pré-aceito estrutura a norma seguida pelos Investidores Institucionais.

[15] Fundos de investimento podem ter diferentes horizontes de liquidez e distintas metas de valorização, na medida imposta por suas regras de constituição. Isso implica em diferentes portfólios e nas mais variadas estratégias de gestão. Seguradoras têm horizontes mais controlados de necessidades de liquidez na medida da especialização de seus modelos de controle de risco. Fundos de pensão, em geral, contam com uma maior homogeneidade de seu perfil de passivo, normalmente de longo prazo de maturação.

Mesmo em sua carteira de participações acionárias, que permitem aos fundos de pensão uma fatia do bloco de controle da empresa e, portanto a indicação de membros a assentos nos Conselhos de Administração e Fiscal, as decisões estratégicas pautam-se, cada vez mais, em critérios que permitam a esses agentes, assim que necessário, uma reestruturação societária, sua saída da participação, ou no mínimo a mudança da equipe de executivos gestores.

Tal postura tem como conseqüência a generalização da pressão por resultados imediatos, pressão esta que se consubstancia na adoção da prática do encurtamento do tempo de prestação de contas por parte da direção executiva, o que se evidencia na universalização dos balanços trimestrais, numa exigência permanente de corte de custos, em uma revisão contínua de fornecedores, financiadores e mercados de destino da produção e, portanto, em um conjunto de práticas de governança que orientam a corporação capitalista cada vez mais na definição de suas ações e decisões estratégicas em benefício dos acionista (*shareholder*) e em detrimento dos demais *stakeholders*.

4. Impactos das novas estruturas de governança corporativa sobre a gestão do trabalho

No interior das grandes corporações, as condutas e estratégias orientadas no sentido da prevalência do atendimento dos interesses dos acionistas (*shareholders*), em detrimento das necessidades dos outros atores envolvidos e/ou implicados nos processos produtivos na corporação (a exemplo dos trabalhadores, fornecedores, clientes e comunidades locais, denominados *stakeholders*), foram consubstanciadas no que se convencionou denominar de *ideologia da maximização do valor do acionista*.[16] Esta nova forma de governança corporativa, firmemente sustentada em termos teóricos pelos modelos de *agência*, afirmava que a maximização do valor bursátil das corporações iria ao encontro do interesse de todos os *stakeholders*, pois que a expansão do valor

[16] Ver especialmente Lazonick e O`Sullivan (2002), Lazonick (2008) e Aglietta e Riberioux (2005). Para os modelos de agência a justificar a maximização do valor do acionista ver especialmente Jensen (1986 e 1989) e Jensen e Meckling (1976).

acionário significaria um crescimento do potencial de acumulação e crescimento corporativos.[17]

Entre os efeitos constatados dessa convergência do padrão de governança corporativa contemporânea na direção dos critérios de valorização bursátil – na defesa do interesse dos *shareholders* – destaca-se o significativo aumento das desigualdades salariais dentro das corporações e uma mudança de suas estratégias de gestão do trabalho.[18]

Quanto à desigualdade salarial dentro das corporações é mister constatar as grandes mutações introduzidas pelas novas formas de governança corporativa sobretudo na remuneração dos gerentes. Ora, se a nova ideologia da maximização do valor do acionista repousa *prima facie* na expressão conflitante das funções-objetivos dos gerentes e dos proprietários das firmas, a solução encontrada consistiu na criação de contratos com incentivos que permitissem o realinhamento dos interesses desses dois grupos. O pagamento de altos salários para os primeiros escalões nas corporações, a concessão de bônus por desempenho e as *stock options*, foram todos expedientes que tiveram por objetivo e justificativa incentivar os gerentes a atuar no sentido da valorização das ações corporativas.[19] Os resultados desse processo são eloqüentes: se em 1965, os altos executivos nas corporações americanas eram beneficiados com pagamentos que em média eram 44 vezes mais elevados do que os trabalhadores de chão-de-fábrica, em 1998, os ganhos desses executivos atingiu a marca de 419 vezes o salário dos trabalhadores *blue-collars*. (Lazonick e O´Sullivan, 2000).

[17] Outras razões também foram apontadas a justificar a importância da maximização do valor do acionista. Entre estas, figura com destaque a idéia de que os acionistas são *residual claimants* na corporação, uma vez que seus rendimentos são os únicos que não podem ser estabelecidos *ex-ante*. Assim, na ausência de mecanismos garantidores dos rendimentos futuros destes agentes, sua oferta de recursos voltada ao financiamento das corporações poderia se ver seriamente comprometida. A esse respeito ver Jensen e Meckling (1976).

[18] Seguramente, as formas de governança corporativa não são as mesmas em todos os espaços nacionais. Ao dizermos isso, não desejamos menosprezar que é possível constatar uma tendência de convergência dessas formas de governança para os padrões da maximização do valor do acionista, em grande parte impulsionada pela dimensão das massas de riqueza e pelas formas de atuação globais dos grandes Investidores Institucionais. Porém, há interessantes diferenças entre os padrões nacionais e a esse respeito é interessante consultar Hall e Soskice (2006).

[19] As *stock options* consistem em opções de compra de ações em data futura aos preços vigentes. Os altos executivos beneficiados com a posse desses ativos têm todo o interesse na valorização bursátil das ações, com o que suas opções de compra tornam-se lucrativas.

Novas estratégias sindicais e os limites do ativismo sindical acionarial

Frente a tal quadro, cada vez mais explícito, os sindicatos buscaram participar cada vez mais das decisões estratégicas tomadas no interior dos fundos de pensão com o intuito de reverter a situação paradoxal de ter seus próprios recursos servindo como elemento de força na diminuição de seu poder relativo na luta pela apropriação da riqueza social. Este direcionamento, no entanto, padece de constrangimentos importantes.

Em primeiro lugar, a ausência de laços de solidariedade mais intensos entre os trabalhadores de diferentes países limita o alcance das ações que visam constranger decisões que afetam negativamente os trabalhadores de outros países. A universalização do capital mostra aqui suas inequívocas vantagens sobre uma organização do trabalho limitada às suas próprias fronteiras[20].

Além disso, o foco de atuação central, escolhido sobretudo pelos fundos de pensão para buscar uma solução para seus dilemas de classe estruturais, foram o direcionamento de recursos para os chamados Investimentos Socialmente Responsáveis, em particular os Fundos Éticos, e a exigência de elaboração de Balanços Sociais por parte das empresas nas quais tais agentes tenham um participação expressiva.

Os Balanços Sociais têm por objetivo ressaltar as ações da empresa em prol da sustentabilidade ambiental e social, em uma espécie de fator contra-restante às práticas nocivas ao meio ambiente e aos trabalhadores, frutos essas da operação regular da empresa. O princípio norteador da cada vez mais difundida elaboração de Balanços Sociais nasce do entendimento de que são necessárias práticas adicionais impostas desde fora do processo produtivo que recomponham um certo equilíbrio ambiental e social.

Por força de suas participações, os Investidos Institucionais, sobretudo fundos de pensão, impõem a construção de tais Balanços Sociais por meio de seus conselheiros, ativos no estabelecimento de normas de proteção ambiental e trabalhista, ao mesmo

[20] A esse respeito, o ativismo sindical francês é exemplar na sua tibieza frente aos fundos de pensão britânicos. Ver Sauviat (2005) e Plihon, 2005).

tempo que empenhados na cobrança das metas de rentabilidade cada vez mais ambiciosas estabelecidas por seus *benchmarks*.

A estreiteza dessa *estratégia de compensação* evidencia-se na pronta utilização, cada vez mais ampla, por parte das corporações do Balanço Social. Este caracteriza-se cada vez mais como apenas uma peça de *marketing*, na qual a promoção da marca é seu principal objetivo.

Os Fundos Éticos, principais formas associadas ao conceito de Investimentos Socialmente Responsáveis, caracterizam-se por estabelecerem critérios de exclusão de ativos na sua composição de carteira em função de práticas consideradas indesejadas socialmente por parte daqueles responsáveis por estes ativos. Dessa forma, um fundo ético excluiria de seu portfólio, por exemplo, ações de empresas que têm práticas nocivas ao meio ambiente e que não tomam medidas para reequilibrar essas ações, do ponto de vista ambiental. Seriam também excluídas ações de empresas que têm práticas relacionadas à adoção de trabalho escravo ou infantil, assim como outras práticas sociais assemelhadas.

Os fundos éticos destacaram-se recentemente como a forma mais amplamente aceita pelos fundos de pensão para aplacar a tensão entre suas práticas que visam meramente à acumulação de capital e as origens sociais de sua poupança constitutiva. Na prática, porém, os mais diversos expedientes são utilizados por gestores de fundos éticos para permitir a incorporação de ativos em suas carteiras que, não obstante firam regras elementares de seus princípios fundadores, possam ser incorporados a sua carteira com o objetivo de facilitar sua gestão e/ou torná-la mais lucrativa a um determinado nível de risco[21].

5. Conclusão

[21] Os fundos de ações de cunho ético no Brasil caracterizam-se por ter em seu portfólio ações de empresas que notoriamente causam impactos negativos de grandes proporções no meio ambiente ou que têm grande potencial de ameaça ao mesmo, como por exemplo companhias mineradoras ou companhias de exploração de petróleo, quando do exercício de suas atividades regulares. A inclusão de tais ações, no entanto, justifica-se por vários motivos, dentre os quais destacam-se a necessidade de poder contar com ativos mais líquidos no portfólio, o que facilita sua gestão, ou mesmo a pressão velada exercida pelas próprias empresas em seu esforço de mostrarem-se ajustadas a uma época em que tal postura contribui decisivamente para a agregação de valor à marca da empresa.

A saída encontrada pelos fundos de pensão, em todo o mundo, para o impasse que se exacerba entre a busca da maior remuneração possível a um certo nível de risco e as conseqüências sociais e políticas dessa prática passa centralmente pelo que ficou conhecido como ativismo sindical acionarial. Tal ativismo é exercido por intermédio do incentivo à alocação de recursos em Investimentos Socialmente Responsáveis, em particular os Fundos Éticos, assim como a exigência da adoção generalizada dos Balanços Sociais.

Tal recurso, no entanto, parece fadado ao fracasso simplesmente porque não implica em uma reversão das práticas que, voltadas à valorização do capital e impulsionadas pela pressão da concorrência, conduzem a uma paulatina mas segura desarticulação do mundo do trabalho e de sua representação sindical.

Enquanto por um lado replantam árvores, as empresas continuam exigindo mais horas de trabalho a remunerações cada vez mais baixas. Enquanto gravam em seus contratos a proibição da contratação de terceiros que adotem o trabalho escravo e infantil, as empresas continuam promovendo deslocalizações de plantas produtivas que desempregam milhões de trabalhadores em todo o mundo. Enquanto montam seus Balanços Sociais que se esforçam por mostrar um mundo cor-de-rosa, as empresas continuam a adotar práticas em benefício exclusivo dos *shareholders*, no mais das vezes Investidores Institucionais pressionando-as por superarem os *benchmarks* estabelecidos.

Tudo não pareceria estranho às leis de tendência do modo de produção capitalista não fosse o fato dos recursos que compõem tais massas centralizadas nos Investidores Institucionais serem oriundos de uma poupança feita pelos próprios trabalhadores. Tudo se passa como se os trabalhadores contribuíssem continuamente para a formação de massas de recursos que trabalham, também de forma ininterrupta, para a dissolução das formas sociais que dão segurança aos próprios trabalhadores, dentre elas toda a estrutura dos sistemas de Bem-Estar social, assim como seu próprio emprego e suas estruturas de representação coletiva.

Forçoso parece ser o reconhecimento de que os Investidores Institucionais são a própria cristalização das leis imanentes do modo de produção capitalista, no qual os frutos do trabalho social constituem-se em elementos da destruição de sua própria força vital: a força de trabalho. Poder-se-ia afirmar que os Investidores Institucionais

expressam de maneira o mais clara possível a "contradição em processo" do sistema capitalista de organização social. Mas isso apenas se tal *démarche* fosse inexorável, ou seja, se ela fosse natural e portanto independente das lutas políticas que se desenvolvem na própria sociedade.

6. Bibliografia

AGLIETTA, M. (2008). *Macroéconomie Financière*. Paris: La Découverte.

AGLIETTA, M.; e BRETON, R. (2001). Financial systems, corporate control and capital accumulation. *Economy and Society*, nº 4, vol. 30, Nov., 433-466.

AGLIETTA, M; RIBÉRIOUX, A. (2005). *Corporate Governance Adrift*: A Critique of Shareholder Value. Cheltenham, U.K.: Edward Elgar.

BLAIR, M. (2003). "Shareholder Value, Corporate Governance, and Corporate Performance: a post-Enron reassessment of the conventional wisdom". In: CORNELIUS, P. K.; KOGUT, B. (Eds.). *Corporate Governance and Capital Flows in a Global Economy*. Oxford: Oxford University Press, p. 53-82.

____. (1995). *Ownership and Control*: rethinking corporate governance for the twenty-first century. Washington DC: Brookings Institution Press.

BOYER, R.; SAILLARD, Y. (2002). *Régulation Theory*: the state of the art. London: Routledge.

BOYER, R. (2004). *Théorie de la Régulation*: les fondamentaux. Paris: La Découverte.

BRAGA, J.C.S. (1997). "Financeirização Global". In: TAVARES, M. C. e FIORI, J. L. *Poder e Dinheiro*. Rio de Janeiro: Vozes.

CHESNAIS, F. (1996). *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã.

COUTINHO, L. (1992). A Terceira Revolução Industrial. *Economia e Sociedade*. Campinas: IE/UNICAMP, nº 1, v.1 , p. 69-87.

CROTTY, J., (2002). The effects of increased product market competition and changes in financial markets on the performance of nonfinancial corporations in the neoliberal era. *PERI Working Paper*, n. 44.

DRUCKER, P. (1977). A Revolução Invisível: como o socialismo fundo-de-pensão invadiu os Estados Unidos. Pioneira. São Paulo.

FLINGSTEIN, N.; SHIN, T. (2007) Shareholder Value and the Transformation of the U.S. Economy, 1984-2000. *Sociological Forum*. 22(4): 399-424.

FREEMAN, C.; LOUÇÃ, F. (2002). *As Time Goes By*: from the Industrial Revolutions to the Information Revolution. Oxford: Oxford University Press.

GORZ, A. (1991). *Métamorphoses du travail, quête du sens*: critique de la raison économique. Paris: Galilée.

HALL e SOSKICE (2006). A proposito de los capitalismos contemporaneos: variedades de capitalismo e algunos aspectos fundamentales. *Desarrollo Económico*, Vol. 45, nº. 180, Jan-Mar, p. 573-590.

JENSEN, M. C. (1986). Agency cost of free cash flow, corporate finance, and takeovers. *American Economic Review*, 76, p. 323-9.

____. (1989). Eclipse of the public corporation. *Harvard Business Review*, vol. 67, nº 5, p. 61-74.

JENSEN, M. C.; MECKLING, W. H. (1976). "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure." *Journal of Financial Economics*, 3, no. 4 (October): 305-360.

LAZONICK, W. (2008). The Quest for Shareholder Value: Stock Repurchases in the US Economy. University of Massachusetts: Lowell and Stockholm School of Economics.

_____ (2007). The US stock market and the governance of innovative enterprise. *Industrial and Corporate Change*, vol. 16, nº 6, p. 983-1035.

LAZONICK, W.; O'SULLIVAN, M (2000). Maximizining shareholder value: a new ideology for corporate governance. *Economy and Society*, vol.29, nº 1, p. 13-35.

LORDON, F. (2000). *Fonds de Pension, Piège à cons ?* Mirage de la démocratie actionnariale. Paris: Raison d'agir Éditions.

MATTOSO, J. (1995). *A Desordem do Trabalho*. São Paulo: Página Aberta.

_____ (2000). Tecnologia e emprego: uma relação conflituosa. *São Paulo em Perspectiva*, vol.14, nº3, São Paulo, July/Sept.

PALEY, T. I. (2007). *Financialization*: what it is and why it matters. Washington, D.C.: The Levy Economics Institute and Economics for Democratic and Open Societies, December, working paper nº 525.

PEREZ, C. (2005). *Technological Revolutions and Financial Capital*: the dynamics of bubbles and golden ages. Northampton, MA: Edward Elgar.

PLIHON, D. (2005). "As grandes empresas fragilizadas pela finança". In: Chesnais, F. *A Finança Mundializada*. São Paulo: Boitempo.

_____. (2004). *Le Nouveau Capitalisme*. Paris: La Découverte.

SAUVIAT, C. (2001/2). Syndicats et marchés financiers : bilan et limites des stratégies nord-américaines. Quelle valeur d'exemple pour les syndicats en Europe? *Revue de l'IRES* n° 36.

_____. (2005). "Os Fundos de Pensão e os Fundos Mútuos: principais atores da finança mundializada e do novo poder acionário". In: Chesnais, F. *A Finança Mundializada*. São Paulo: Boitempo.

STURGEON, T.J. (2000). "How do we define value chains and productions networks?" MIT IPC Globalization Working Paper, n. 00-010, Massachusetts Institute of Technology – Industrial Performance Center – Globalization Study, Oct.

WOMACK, J. P. JONES, D. T. e ROOS, D. (1992). *A Máquina que Mudou o Mundo*. Rio de Janeiro: Editora Campus.

ATIVIDADE INOVATIVA E INTERDEPENDÊNCIA ECONÔMICA: O IMPACTO DO DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO NAS EMPRESAS

Paulo Cruz Correia; Doutorando em Economia pela UFRGS; correiapc@yahoo.com.br

Maria Alice Lahorgue, Profª do Departamento de Ciências Econômicas da UFRGS; lahorgue@lahorgue.ufrgs.br

Sessão temática: 1- Trabalho, desenvolvimento, tecnologia e meio ambiente.

Resumo

O objetivo deste trabalho é apresentar a importância do dinamismo das inovações tecnológicas no interior das firmas, a partir da codificação de suas rotinas e formas estratégicas de atuação, analisando a concepção de paradigmas e da importância da empresa trilhar caminhos que lhe mantenha na fronteira tecnológica ou próxima dela. Direcionando-se especialmente à constituição da melhoria da competitividade das firmas que atuam isoladamente ou em aglomerações produtivas especializadas, utilizando estes diferenciais como farol de competição e ampliação de sua capacidade de conquista de novos mercados e empreendimentos. Assim, as inovações que se processam no interior das firmas, permitem-lhes, cumulatividade e apropriabilidade tecnológicas respaldadas pelas ações cooperativas, que geram sinergia entre os diversos atores, inseridos em aglomerações produtivas especializadas. O que, lhes confere novos saltos competitivos para novos empreendimentos. Assim acredita-se que o foco tecnológico evolucionista/inovacionista pode manter as empresas em médio a avançado estágio de concorrência em seu setor.

Palavras - chaves: Schumpeter, Neo-schumpeterianos e Inovações tecnológicas.

Abstract

The objective of this paper is to present the importance of the dynamism of the technological innovations inside the firms, starting from the code of their routines and strategic forms of performance, analyzing the conception of paradigms and the importance of the company to run ways that it maintains itself in its technological border or near its. Being especially addressed to the constitution of the improvement of the competitiveness of the firms that they act separately or in specialized productive gatherings, using these differentiates as competition light and enlargement of its capacity of conquest of new markets and enterprises. Like this, the innovations that are processed inside the firms, they allow them, cumulativity and appropriate technological based on the cooperative actions, that it generates synergy among the several actors, inserted in specialized productive gatherings. For this, it checks them new competitive jumps for new enterprises. So, it believes that the focus technological raiser/innovator can maintain the companies in medium to advanced competition apprenticeship in its section.

Key - Words: Schumpeter, Neo-schumpeterianos and technological Innovations.

INTRODUÇÃO

As empresas perceberam que para construir uma vantagem competitiva duradoura é necessário também buscar constante agregação de valor ao novo ou diferenciado produto. Assim, não se pode mais buscar estratégias que, apenas, garantam a sobrevivência imediata da empresa. No médio e longo prazo, o alvo deve ser o crescimento de sua carteira de consumidores e a conquista de novas fatias de mercado. Isto representa um desafio que, para ser vencido, exige maiores esforços de aprendizado internos e externos à empresa, pois o nível dos consumidores tende a estar cada vez mais exigentes, quanto ao consumo de produtos e da prestação de serviço das empresas a partir da procura de preços decrescentes.

O principal objetivo do texto aqui apresentado é destacar a teoria evolucionista de Schumpeter e dos Neo-schumpeterianos destacando o comportamento inovativo que auxiliam empresas isoladas ou inseridas em sistemas industriais locais ou setoriais de MPMEs (Micros, Pequenas e Médias Empresas) a construírem um arcabouço competitivo duradouro mediante constante aprendizado. A idéia subjacente tomada nesta discussão aponta para sucessivos ganhos competitivos, o que promove crescentes expectativas positivas no processo que decorre da decisão de se desenvolver novos empreendimentos.

A idéia básica de Schumpeter, destaca que os estágios para o desenvolvimento econômico podem ser explicados pelo poder das inovações tecnológicas. A partir daí o enfoque neo-shumpeteriano incorpora a análise dos impactos da inovação tecnológica no processo de desenvolvimento econômico como um todo, ou seja, uma perspectiva macro, e ainda se desdobra, na necessidade de se aprofundar a análise micro - regional e, dos fenômenos internos à empresa.

Considerando que a inovação é parcialmente endógena a concorrência, o avanço tecnológico tende a ser um elemento configurador da estrutura da indústria, bem como das estratégias competitivas das empresas. Para se entender a dinâmica tecnológica é necessária à identificação da direção e do sentido do progresso técnico com destaque às características nas dimensões tecnológicas e econômicas.

A inovação é uma conquista desejada pela sociedade por ser capaz de oferecer condições reais para a melhoria das necessidades humanas. Na indústria, apresenta-se como campo fértil para o tecnologista e o administrador, que terão de completar-se para juntos cooperarem nos trabalhos de inovações, fundamentais para o futuro das empresas e do desenvolvimento. Vivemos em permanente mudança, o que nos mostra, a cada dia, que o mundo de hoje não será igual ao de amanhã. Sua dinâmica cria novos espaços em todos os campos: na indústria, no comércio, na agricultura, nas comunicações, nas artes, enfim, aonde houver um universo social as transformações estão a ocorrer permanentemente.

Essa mudança tende a desenvolver-se de forma acelerada, num contexto em que seu combustível é o aprendizado e conhecimento conquistado, tendo como principal motor a inovação e a tecnologia. Os responsáveis e dirigentes desse motor são os atores de forma geral os que estão à frente, na direção dos diversos segmentos empresariais e de planejamento das políticas públicas institucionais de desenvolvimento.

Este texto possui cinco partes além desta introdução, Na próxima seção, procura-se caracterizar as principais contribuições de Schumpeter mediante discussão da natureza e direção do progresso técnico; a seção seguinte trata do processo evolucionista inovativo mediante a discussão complementar dos neo-schumpeterianos para a inovação e tecnologia no interior das empresas, bem como a questão da diversidade tecnológica; na terceira seção analisa-se a importância do processo de aprendizagem; na quarta seção apresenta-se a difusão da inovação e, os modelos mais comuns à difusão; na quinta seção apresenta-se a importância da firma integrada a aglomerações industriais. Por fim, são apresentadas algumas conclusões.

1 – INOVAÇÃO: NATUREZA E DIREÇÃO DO PROGRESSO TÉCNICO

1.1 - As Contribuições de Schumpeter

Ao longo da história econômica contemporânea, o desenvolvimento econômico tem sido amplamente debatido. Um dos principais desafios deste objeto de estudo está colado à identificação de suas causas, particularmente por meio de avanços técnicos[1]. Vale destacar Joseph Alois Schumpeter como um dos principais precursores na identificação do progresso técnico como elemento fundamental da evolução do capitalismo, segundo o qual, a tecnologia criou uma ruptura no processo de desenvolvimento, colocando este acima do estágio em que se encontra - como se vê em sua obra: "A Teoria do Desenvolvimento Econômico", de 1911, cujos capítulos II e VI foram reescritos em 1926.

Schumpeter debate o tema do desenvolvimento econômico com destaque ao 'progresso técnico', tendo como ponto de partida uma economia relativamente estável, desprovida de variáveis que lhe permitam alavancar o processo de desenvolvimento, chamado por ele - de forma ilustrativa - de fluxo circular[2] quando, para SCHUMPETER (1988, p. 13), neste estado, o sistema econômico não reuniria forças para alteração de seu quadro por iniciativas próprias, mas que este sofre forte influência do 'ambiente de negócios' - característica de um estado estacionário, por força da rigidez de sua função de produção, podendo haver no máximo deslocamento ao longo dessas funções de produção, porém, sem o deslocamento das funções. Schumpeter destaca que, descrevendo um sistema imutável, está fazendo uma abstração ilustrativa, objetivando expor a essência do que efetivamente pode ocorrer na realidade. Dada à dinâmica da vida econômica, porém, esta não pode ser compreendida por meio da análise do fluxo circular.

Para SCHUMPETER (1997), esta dinâmica pode ser perturbada por duas circunstâncias que mexem com o equilíbrio do sistema econômico: i) A fricção, onde a eficiência do organismo econômico pode ser afetada por fatores como: o erro, o contratempo, a indolência, imprevistos como catástrofes naturais ou coisas semelhantes com o poder de modificar o fluxo circular; e, ii) Alterações espontâneas e/ou aleatórias nas informações com as quais os agentes econômicos costumeiramente podem contar para suas tomadas de decisões. São alterações que provocam mudanças e exigem tempo de readequação e/ou adaptação. Além do que, é nos períodos de adaptação que aparecem os desequilíbrios e, por conseqüência, as quase rendas destacadas em Marshall.

Para Schumpeter os lucros são algo confuso no fluxo circular. A este respeito, POSSAS (1987, p. 172-73), destaca somente a existência de terra e trabalho, como fatores de meios de produção e somente estes devem ser remunerados na forma de rendas e salários. O que mais possa surgir, como rendimentos de salários e renda da terra, são fatores de desequilíbrios do fluxo, assim como os ganhos temporários, as quase-rendas marshallianas, os lucros derivados de monopólios, os ganhos com especulação financeira e, mesmo, os juros.

Em SCHUMPETER (1997), o capitalismo é visto como um processo evolutivo, onde o fenômeno do desenvolvimento econômico é o empresário inovador - não necessariamente o capitalista - pode até ser o burocrático com visão de inovação, o agente econômico que traz novos produtos para o mercado por meio de combinações mais eficientes dos fatores de

---

[1] O papel da inovação tecnológica aparece, embrionariamente, nos trabalhos de Adam Smith (1776), destacando a necessidade da melhoria técnica e o aperfeiçoamento da divisão do trabalho no sistema econômico e, em Karl Marx (1867), por meio do tratamento do fetiche da mercadoria. A este respeito pode-se ver: CERQUEIRA, H. E. A. G.; ALBUQUERQUE, E. M. Ciência e tecnologia na dinâmica capitalista: a elaboração neo-schumpeteriana e a teoria do capital. VI Encontro Nacional de Economia Política. Anais. São Paulo, junho de 2001.

[2] POSSAS (1987), destaca que o fluxo circular é o pilar do sistema schumpeteriano onde as premissas principais são: a propriedade privada, livre empresa, concorrência livre e pura e, ausência de incerteza.

produção, diferentes materiais e forças produtivas, e/ou por meio da aplicação prática de alguma invenção ou inovação tecnológica. Pela própria natureza, o sistema econômico está em permanente mudança.

As combinações, entretanto, tendem a aparecer em fluxos descontínuos, o que induz o desenvolvimento a ser definido a partir de novas combinações que geram um 'estado de desequilíbrio' no sistema econômico, que pode se dar por meio de duas formas: i) por novas empresas que quase sempre são independentes - e não surgiram da antiga - porém estão instaladas ao lado destas; e, ii) pelo emprego de diferentes formas de recursos de produção de formas diferentes. Assim, as novas combinações dos meios de produção tenderão a prosperar se estiverem sendo usados pelos agentes econômicos. O foco do desenvolvimento está em produzir diferentes produtos, empregando diferentes recursos de forma diferente (SCHUMPETER, 1988 e 1997).

Para SCHUMPETER (1984 e 1997), a mudança técnica é o fenômeno fundamental do desenvolvimento econômico que induz a dinâmica capitalista que nunca pára. A concorrência, por meio da inovação, é o principal impulsionador das transformações das formas de produção e reprodução capitalista, mesmo num estado de concorrência eminentemente potencial. A partir dessas alterações evolucionistas, impulsionadas pelo processo de concorrência, rompe-se o quadro de equilíbrio destacado no fluxo circular. Schumpeter destaca as principais fontes que podem modificar o processo concorrencial: a criação de novos produtos, novos mercados, novas fontes de matérias-primas, novos métodos de produção e, novas atividades, ou novas formas de organização industrial criadas pela empresa inovadora. São novas combinações que impactariam no sistema econômico, dariam uma resposta e jogariam a competitividade da economia em outro patamar. Assim, SCHUMPETER (1988, p. 48; apud CAMPOS, 2004, p. 15), destaca os novos *fronts* da mudança técnica com poder de impactar diretamente na dinâmica capitalista e por sua vez no processo concorrencial:

> 1) Introdução de um novo bem - ou seja, um bem com que os consumidores ainda não estejam familiarizados - ou de uma nova qualidade de um bem; 2) Introdução de um novo método de produção, ou seja, um método que ainda não tenha sido testado pela experiência no ramo próprio da indústria de transformação, que de modo algum precisa ser baseada numa descoberta cientificamente nova, e pode consistir também em nova maneira de manejar comercialmente uma mercadoria; 3) Abertura de um novo mercado, ou seja, de um mercado em que o ramo particular da indústria de transformação do país em questão não tenha ainda entrado, quer este mercado tenha existido antes ou não; 4) Conquista de uma nova fonte de oferta de matérias-primas, ou de bens semimanufaturados, mais uma vez independentemente do fato de que essa fonte já existia, ou teve que ser criada; 5) Estabelecimento de uma nova organização de qualquer indústria, como a criação de uma posição de monopólio (por exemplo, pela trustificação), ou a fragmentação de uma posição de monopólio.

Todas estas novas formas e questões apontadas por Schumpeter, determinam o novo '*modus operandi*' do processo de concorrência entre as empresas e mexe com os agentes econômicos em geral. Estas são novas formas de organização do processo capitalista impulsionadas pelas mudanças técnicas que impactam sobre o processo de mutação industrial empresarial. São as novas formas, impondo uma destruição sobre a forma antiga e gerando uma nova a partir de dentro do sistema. A este processo, SCHUMPETER (1984, pp. 112-113), chamou de "destruição criativa".

Resta identificar quem é o agente econômico responsável pelas mudanças técnicas que derivam em inovação, impactam na concorrência do sistema econômico e impõem uma nova dinâmica ao processo capitalista dando a este novas configurações. Para SCHUMPETER (1988, p. 56), as mudanças técnicas que redundam em inovação derivam das novas formas de combinação de fatores de produção, chamados por ele de empreendimentos

realizados por meio dos empresários e das ações realizadas por determinados indivíduos, com visão inovadora, capaz de realizar novas combinações, não necessariamente vinculadas a uma empresa individual. Assim, a função de empresário não é herdada, este é definido a partir de suas ações com capacidade de levar a cabo novas combinações e de influenciar no processo de competição capitalista.

Para SCHUMPETER (1988 e 1997), cabe ao capitalista, ou banqueiro, incentivar o empresário por meio da oferta de capitais a fim de que este promova com criatividade o fomento da atividade econômica. Ao capitalista, ou banqueiro, cabe a tarefa da escolha da promoção dos fatores de produção nesta ou naquela direção. São os donos do capital os maiores credores do processo capitalista, enquanto os empresários assumem a típica posição de devedores com a incumbência de desenvolver uma atividade produtiva, por meio da transformação criativa dos meios de produção, com poder de gerar lucro e reembolsar o capitalista. Somam-se, num jogo, em que estas duas partes têm o poder de decidir o destino das novas combinações dos fatores de produção. Assim 'o capital e o crédito[3] são o cerne da questão', como elementos indispensáveis à promoção do desenvolvimento econômico.

Pela importância dos trabalhos de Schumpeter, em sua coerência analítica, partindo da primeira edição de 'Princípios de Economia de 1911', até sua obra mais famosa 'Capitalismo, Socialismo e Democracia de 1942' algumas questões, como: fatores determinantes da inovação, direção e determinantes do progresso técnico, difusão da inovação e aprendizado não ficaram suficientemente esclarecidas. Com isso, vários pesquisadores aprofundaram seus estudos em torno das idéias iniciais de Schumpeter, usando e, até certo ponto, adaptando seus pressupostos, dando corpo à chamada corrente neo-schumpeteriana, a qual será abordada a seguir.

2 - A CORRENTE NEO-SCHUMPETERIANA

2.1 – Direção e Determinantes do Progresso Técnico

Os neo-schumpeterianos - especialmente estudiosos americanos - interpretam a tecnologia inserida em um ambiente de inovação onde, dentro de um processo evolucionista, as melhores espécies se sobrepõem como que pelo aperfeiçoamento dos gens, vistos do ponto de vista do processo tecnológico, onde as firmas entram em processo de seleção e vigoram, as melhores, para a competição no mercado. A tecnologia tem uma regularidade, é o estado das artes contribuindo com a biotecnologia, a engenharia e a química (DOSI, 1982 e 1988; NELSON e WINTER, 1982; SOUZA E SILVA, 2000).

Para estudiosos ingleses, a tecnologia tem o poder de mudar a estrutura de mercado, não como algo dado, mas pesquisado, esse novo, ou as novas combinações que surgem criam condições de obter maior ganho por mais tempo no mercado. As empresas aumentam cada vez mais seu marketing, elas ainda modificam o ambiente como objeto estratégico: algumas empresas são mais ofensivas em inovação do que outras tradicionais, ou, de outras que identificam e agarram nichos de mercado.

Existem duas importantes questões envolvendo inovação e economia: quanto ao entendimento econômico para as inovações e a especificidade técnica para o lado econômico. Tratam-se de estratégias tecnológicas, procedimentos rotineiros, aprendizado cotidiano, de como a tecnologia constitui elemento de vantagem competitiva, desenvolvendo um "*aprendizado comportamental*" por meio do qual se resolvem as coisas no dia-a-dia. Ou, por meio do relacionamento dentro da empresa e no fluxo tecnológico de uma empresa com as

[3] O crédito que interessa a Schumpeter é o associado à "criação de direitos sobre frutos da produção futura, mediante a transferência de poder aquisitivo prévio à existência dos bens e se supõem lastreá-lo" (POSSAS, 1987, p. 175).

outras, ou por meio da formação de mão-de-obra conjunta etc. Através do aprendizado no uso, o empregado aprende o segredo da máquina, que lhe permite sair de um estágio e chegar a outro. Para DOSI (1988), inovação é aprendizado e implementação deste aprendizado é sair de um estado e chegar a outro mais avançado.

Um processo que se desdobra a partir do entendimento iniciado por Josep Alois Schumpeter - na busca de entender as "novas combinações", inovações que impactariam no sistema - daria uma resposta e jogaria a economia em outro patamar competitivo. Nesse contexto, é forte a figura do agente imitador quando, quanto mais intensa, menor poderá ser a possibilidade de a sociedade dar grandes saltos, embora autores mais recentes, como ROSEMBERG, (1979 e 1994); POSSAS, (1987) e BRITTO (2002), destaquem que a inovação incremental, por meio da imitação, possa ser mais comum e mais importante à manutenção do mercado pelas empresas. A tecnologia dá sobre-lucro. Quando a firma tem tecnologia, sua margem de lucro tende a ser maior. À medida, porém, que surgem os imitadores reduz-se o sobre-lucro.

A inovação pode vir das firmas, ou pode ser institucional, é o novo que 'impacta' e modifica as estruturas concorrenciais de mercado. O novo tem forte relação com a dinâmica e, não, com a estática. Os neo-schumpeterianos partem de três categorias de inovação tecnológica: Invenção, Inovação e, Difusão. Na invenção acontece o esboço para um novo, ou melhor, produto, processo e dispositivo. A inovação acontece somente pela primeira transação comercial envolvendo um produto novo, processo sistema ou dispositivo. Já a difusão é a propagação das inovações pelas firmas e países.

Portanto, a invenção é transformada em inovação quando levada pela primeira vez ao mercado e o ato de reproduzir e imitar explica como esta inovação se difunde. De acordo com os neo-schumpeterianos (FREEMAN, 1975 e 2000; ROSEMBERG, 1979, DOSI, 1988; POSSAS, 1989; TAVARES, 1999; DEZA, 1995 e BRITTO, 2002), a invenção é o início da determinação da inovação que por sua vez gera os ciclos econômicos, mas diferente de Schumpeter, a inovação não está fora do sistema econômico, onde ela é independente deste, mas discordando da idéia deste autor, os neo-schumpeterianos defendem que a invenção não só faz parte do sistema sócio-econômico, como também influencia o sistema e é influenciada por ele. A inovação vai sofrer influências na etapa da difusão, pois à medida que a inovação vai sendo usada, até mesmo no seu processo de aprendizado, ela modifica e se aperfeiçoa.

Quando se diz que os ciclos econômicos estão em crise, não significa que os empresários não estejam inventando nada. As firmas vão armazenando um conjunto de recursos inovadores, porque quando a firma lança a nova idéia, outros agentes a seguirão e a firma no momento adequado lança mão da invenção guardada na gaveta. Nas três últimas décadas os neo-schumpeterianos estudaram a questão da inovação tecnológica, discutindo, em termos de crítica e novos modelos, avançando em questões novas.

Duas modalidades são destacadas: i) *Tecnology Pusch*: normalmente esta modalidade de implementação tecnológica está colada à liderança tecnológica, impulsionando a economia mediante forte P&D e tende a determinar o caminhar das inovações; e, ii) *Demand Pull*: Esta modalidade tende a seguir a liderança de mercado, observando que o seu desenvolvimento, segue o andar do mercado e é ele que determina o que se deve inovar. Os estímulos na demanda tendem a empurrar as firmas para a promoção de inovações (DOSI, 1982 e 1988).

Para os neo-schumpeterianos, a crítica é que a tecnologia tem uma temporalidade, o que demanda uma regularidade no desenvolvimento das inovações tecnológicas. Não se pode esquecer que existe um 'corpo teórico' só da tecnologia: tecnologia, ciência e economia, têm coisa que a tecnologia por si só não explica. As oportunidades tecnológicas dependem do conhecimento científico que é acumulado; a tecnologia depende da ciência, em cima de um conhecimento acumulado. O conhecimento científico e tecnológico que não é exógeno ao sistema econômico, mas que tem que interagir com este sistema.

Para os neo-schumpeterianos a ciência determina o que tem que ser desenvolvido aliado ao sistema econômico que sinaliza as áreas afins. A tecnologia não é explicada só pelos 'avanços da física e da química'. É importante, mas não é tudo. O mercado é importante enquanto papel de seletividade, mas não é tudo, porque a tecnologia também tem especificidades próprias, temporal, do acúmulo do aprendizado e da sinergia e sincronia das inter-relações entre agentes que são partes do novo (FREEMAN, 2000; TIGRE, 1998). As interações do mercado fazem parte do escopo que se deve considerar por meio de um corpo analítico, destacado nas próximas seções.

2.2 - Paradigma Tecnológico

O paradigma passa a ser o padrão de solução de problemas técnicos baseados em princípios científicos e materiais técnicos selecionados. Todo o movimento da inovação para melhoria tecnológica está relacionado à solução de problemas, quando a solução só se dá amparada por especificidades técnicas. O padrão tecnológico predominante seleciona as várias alternativas prontas, considerando elementos tecnológicos e econômicos próprios. Pode-se ter uma solução tecnológica, mas que pode não ser economicamente viável. O paradigma passa a ser o padrão de solução para os problemas e, em cima disto, vão surgindo novos focos de inovações, sempre entre "*trade offs*" - caminho tecnológico e caminho econômico -. Para FREEMAN (1995, p. 07):

> "Um novo paradigma técnico-econômico emerge apenas gradualmente como um novo "tipo ideal" de organização produtiva, conduz plena vantagem do fator chave, ou fatores que se estão tornando mais e mais visíveis na estrutura de custo relativo. O novo paradigma cria o potencial para um salto quantitativo no fator total de produtividade e abre sem precedente escala de novas oportunidades de investimentos. É por estas razões que traz acerca de um radical nível no senso de engenharia e administração e que tende a difundir como radicalmente condições permitidas, deslocando o padrão de investimentos do velho paradigma".

Analisando-se as considerações entre as partes, amparadas sobre um ambiente incerto, a firma tem um caminho com várias possibilidades para tomar sua decisão de inovação, vai ser sobre uma delas que o mercado seletivo vai dizer se os agentes estão certos, ou não. Exemplo: A corrida pelos *notebooks*, na virada do século, cada vez mais potentes e, por sua vez, cada vez mais caros, fez com que o primeiro notebook abrisse possibilidade para que viessem outros. Os pontos de solução, e as respostas encontradas vão formando o paradigma tecnológico. A trajetória do primeiro tende a servir de base para o último. Assim, cada indústria constrói seu paradigma tecnológico.

Um outro exemplo está presente na indústria de cerâmica, existente na Região Metropolitana de Curitiba, a tecnologia está cada vez mais amadurecida, as mudanças não causam grande impacto. O caminho do paradigma técnico é fruto das soluções dos problemas cotidianos. Especificamente, esta trajetória tecnológica depende do contexto onde se desenvolve o caminho, para respostas que se tem por parte do mercado, amparado num forte quadro de dependência do ambiente.

A conformação desta trajetória tecnológica está fundada em: i) Estrutura tecnológica – laboratórios - pessoal técnico qualificado buscando várias respostas para a empresa; ii) Disponibilidade dos processos de produção, em termos de habilidade, experiências, conhecimentos tácito - não codificado -, capacidade das pessoas de fazerem as coisas, adquirida com o tempo. De tanto aprender a fazer pode-se criar uma peça que vai reduzir o custo de produção. A tecnologia também é campo técnico com tendência à tecnologia acumulativa; iii) Competência tecnológica da firma: A própria firma cria sua inovação tecnológica, ela é a pioneira, naquilo que faz - *Lerner by interacting*, aprender a aprender -. O

aprender é cotidiano, deve ser buscado e incentivado, isto é, a formação da capacidade de inovar; iv) Complementaridade tecnológica entre firmas: De modo a alimentar o processo tecnológico. Como produzir uma tecnologia se não se tem complementaridade entre produtor – consumidor? A compatibilidade das tecnologias deve estar em conformidade com a base instalada; e, v) Contexto institucional: o apoio institucional pode promover um '*spy lover*', pode estimular, ou desestimular, trajetórias tecnológicas, como por meio de uma política científica e tecnológica instalada no país. O contexto tecnológico estimula as empresas a caminharem para a inovação a tal ponto que existem prêmios para a inovação que impacte no futuro. Depende de escolas técnicas, programas, incentivos, e da interação entre agentes públicos e privados (FREEMAN, 1975, 1997 e TIGRE, 1998).

O paradigma passa pela seleção de rentabilidade: O próprio '*trade off*' vai sinalizar à firma essas características, se esta ou aquela solução à frente pode lhe abrir novas oportunidades. A seleção pode ter início internamente, onde a firma pode querer queimar etapas. Como no lançamento de um produto onde se pretende pular dos 500 MHZ. Para 700 MHZ. A firma, porém, não tem certeza se o mercado vai aceitar, vai depender da rentabilidade que está posta no momento *ex-ante*. A rentabilidade potencial pode ser um importante instrumento sinalizador da escolha para a decisão de inovação da firma.

Mediante o processo competitivo e na concorrência entre firmas pela preferência do mercado consumidor, pode ocorrer uma seleção do produto que foi resultado de um conjunto de respostas que se buscou dar à solução final do problema. As renovações ocorrem mediante um ambiente de incerteza de sucesso ou não, as renovações ocorrem neste contexto. Pode-se chegar a um momento, cujos acréscimos no produto são marginais, a tecnologia ali presente está madura, impossibilitada de dar novos saltos, de fortes impactos. Nesse contexto, inovações nos setores de papel, celulose e editoras gráficas, têxtil, cerâmica e calçados tendem a ser pequenos, quase irrelevantes. E a seleção do processo inovador no momento *ex-post*, vai para o mercado, e vai vingar aquele paradigma que melhor responde satisfatoriamente às necessidades do mercado consumidor (BRITTO, 1999 e 2002; MASTROSTEFANO e PIANTA, 2004; NEGRI, ET ALL, 2005).

2.3 – Elementos Determinantes da Inovação Tecnológica

A firma é a base do desenvolvimento, a fonte da evolução do capitalismo, da renda e da qualidade de vida em si, à medida que é a mantenedora desta possibilidade. Dentro dessa ótica, ela busca incessantemente uma forma de melhorar seus ganhos oferecendo condições para que o desenvolvimento econômico e social se processe. Sabemos que o ambiente em que ela está inserida é permanentemente dinâmico e dentro desse dinamismo ela precisa se ajustar a fim de sobreviver.

A inovação ocorre em *busca do lucro*, ele é o estimulante. O principal insumo científico para a inovação pode estar na estrutura de *ensino e aprendizado* dentro e fora da firma. Ele deve estar permanentemente oferecendo estímulo ao desenvolvimento tecnológico, onde a engenharia reversa é uma importante modalidade estimuladora da inovação, por meio da qual se desmonta o produto, e, se refaz com melhoramentos. As atividades de *Pesquisa e Desenvolvimento* (P&D) tendem a ser fundamentais, onde a firma mantém um gasto anual considerável em relação ao seu faturamento direcionado a P&D. As empresas inovadoras utilizam-se de P&D como estratégia de longo prazo e isso tende a estimular cada vez mais processos inovativos. Existe forte correlação entre inovação e P&D. Ao inovar, a firma aumenta seu retorno e aumenta sua parcela de atuação no mercado (NELSON e WINTER 1982; ALBAGLI e BRITTO, 2002).

Por meio das *seleções tecnológicas,* o sistema econômico e o mercado onde a firma atua, selecionam e estimulam as empresas a buscarem o processo inovativo. A inovação

tecnológica não é algo dado, é constituída, a inovação tecnológica passa a ter uma regularidade, tem um caminho a seguir, um processo inovativo onde constantemente se busca outras possibilidades, para fundar um novo, ou melhor, produto, ou novo processo produtivo, deve-se ter elementos constitutivos para a busca da resposta. A tecnologia sofre estímulos das seleções de mercado e se desenvolve sob '*trade offs*' econômicos.

Dentro desse conjunto de elementos, a tecnologia está fortemente amparada em procedimentos buscados no interior das firmas, as quais fazem um esforço cotidiano na busca pela inovação tecnológica. Este procedimento de *"busca"* fundamenta-se em '*procedimentos rotineiros*' - codificados ou não - que permite desenvolver condições para novos processos inovativos. O conjunto de procedimentos rotineiros, ao longo do tempo, permite ações inovativas às firmas, por meio de testes e protótipos permanentes, com a regularidade que possibilita enfrentar ambientes incertos com pequenos avanços e, com isto, se constrói a história da inovação por meio da codificação da rotina e da padronização de procedimentos. A todo momento, estamos em '*trade offs*', com rotinas que, codificadas, podem ser ajustadas obtendo a inovação com novos procedimentos, novas rotinas e um novo produto, podendo surgir novas relações com novos fornecedores diversos. Há uma constelação de relações entre agentes que parece no abstrato, mas que está no real (DOSI, 1982 e 1988; ALBAGLI e BRITTO, 2002).

3 – CARACTERIZAÇÃO DA INOVAÇÃO E PROCESSO DE APRENDIZAGEM

Muito da tecnologia está amparado no processo de aprendizagem, à medida que se interage, se aprende e se tende a contribuir para o surgimento do novo padrão tecnológico. Aos poucos, as instituições e firmas vão promovendo pequenas mudanças, que vão se somando na dinâmica inovativa, isto é importante porque é a partir daí que surge à solução dos problemas fundados na técnica.

Existem elementos não materiais, no processo de inovação, difíceis de captar. Faz parte do processo de inovação o '*conhecimento tácito*' que importa, de maneira significativa, sobretudo sobre o capital humano nas indústrias de fronteira. É complexo, por ser difícil de copiar alguns conhecimentos estão impressos, limitando a capacidade da inovação porque este conhecimento publicável depende do conhecimento não publicável.

O *conhecimento tácito* oferece o amparo necessário aos agentes onde o aprendizado é fonte do processo inovativo. Podendo ser 'formal', é o espaço da montagem da infra-estrutura tecnológica existente no interior da firma. O laboratorista possui recursos disponíveis e com isso aprende com relação a seus ensaios e testes. Atrás disto, existe uma estrutura formalizada onde se podem desenvolver práticas inovacionistas diversas. Isso favorece ao fluxo de informações, que informa a engenharia, e à química, e à administração e assim por diante (BRITTO, 2002; MASTROSTEFANO e PIANTA, 2004).

Existem limites, porque um manual, por mais que ensine o caminho, depende do conhecimento tácito de alguém, da sua experiência. A inovação tecnológica tem uma parte 'desincorporada' não materializada – manifestada por meio da experiência e habilidades de fazer as coisas. - A firma tem a capacidade de explorar estes conhecimentos (não visível), presente na habilidade de executar as coisas, impulsionada pela capacidade de aumentar a potencialidade do trabalhador em desenvolver suas habilidades.

O conhecimento é fundamental no processo inovativo, deve-se dar condições de exploração da potencialidade do conhecimento existente. Isto faz parte do "*ativo intangível*" e não se consegue do dia para a noite. Empresas que demitem em períodos de dificuldade, tendem a ficar para trás no futuro, porque mediante oportunidade mercadológica, ficam sem o conjunto de conhecimento necessário para voltar a operar na fronteira como antes.

Para se formar capacitação tecnológica, do lado da firma, esta pode criar capacitação porque está inserida num mercado, onde estão inseridos diversos setores dos quais uns são mais avançados que outros, ou, em que algumas firmas presentes possam estar à frente das demais. A firma inovadora deve seguir o padrão do seu setor, um conhecimento diferenciado no âmbito da firma, o que pode ser fundamental para ela fazer parte do novo processo inovativo dentro do seu respectivo setor. Pode ser possível a firma transformar seu conhecimento em inovação - pelo acompanhamento do estado das artes – quando ela pode fazer parte do novo processo inovador e com diferencial (FREEMAN, 1997; SOUZA E SILVA, 2000).

Dentro do processo de inovação, pode haver uma interação ao fazer as coisas. O fornecedor pode ser um aliado para desenvolver produtos em conjunto com o consumidor, podendo haver uma forte simbiose entre fornecedor-produtor - como nos pisos antibactéria no setor de cerâmica. - O processo inovacional tecnológico pode estar fortemente presente no processo cooperativo inter-firmas e institucional. O conhecimento pode se manifestar pelo conhecimento universal - como por meio da física, da química, da engenharia e de conhecimentos específicos - fortemente inter-relacionados com a experiência que produz uma inovação melhor - sem manual - do que o concorrente, com manual.

O conhecimento, por meio de manuais, assim como na codificação da rotina pode ser detalhado e explícito; o conhecimento tácito, também, por meio da experiência e habilidades sempre aperfeiçoadas pelo trabalhador; o conhecimento público, ainda, por meio de melhorias do sistema público de ensino, ou de outra forma, assim como faz o Globo Rural que ensina a todos pelas respostas em seus programas de domingo; e também, o conhecimento privado, individual da firma, quando esta busca que outros conheçam o processo, por meio de "*patentes*", onde só seus funcionários conhecem os segredos e quem de fora desejar, deve pagar.

Esse fantástico dinamismo em busca da inovação é resultante do processo concorrencial. O processo inovativo gera características ainda como a *"assimetria tecnológica"*. No mercado e na busca do processo por inovação e tecnologia, há uma hierarquia: os que estão à frente e os que estão atrás. É assimétrica, porque as empresas buscam reduzir o distanciamento que as separa do topo da fronteira tecnológica.

Existe um conjunto de tarefas que a firma deve cumprir para reduzir as disparidades pela inovação, porque a tecnologia é um instrumento da concorrência, pois cada vez mais a firma pode aprofundar a diferença em relação aos demais. O resultado é a ineficiência econômica para os mais atrasados sobre maiores custos e menores ganhos. A *"Assimetria"* é o resultado das diferentes capacitações tecnológicas e deve ser visto do âmbito da concorrência que resulta na permanência da empresa no mercado.

A *"assimetria"* se revela em relação ao padrão de determinado setor. Assim, pois, como seria o caso do forno desatualizado de determinada indústria, à qual seria preciso um novo forno, operado por alguém que consiga explorar toda sua potencialidade, para buscar manter-se no topo da informação tecnológica do setor. Com os neo-schumpeterianos deve-se entender a inovação tecnológica como um processo que é continuidade. É persistência que leva anos e que, por isso, demanda investimentos de longo prazo e inter-relação e cooperação de firmas e instituições, quando, por meio do processo de busca e rotina, se cria uma memória inserida no aprendizado. São os 'ativos intangíveis', ou seja, as informações e conhecimentos que circulam no interior das firmas e entre elas (POSSAS, 1989; TIGRE, 1998).

No *"processo inovativo informal"* não se envolvem recursos necessários específicos para inovações específicas. Normalmente não é planejado pelas firmas, mas pode ser estimulado, é quando o aprendizado se manifesta. Na relação com o usuário do produto, com o fornecedor, na relação com o cliente, pode surgir inovação com o fornecedor de equipamentos, de insumos etc. Os funcionários com a maturidade de conhecimento do

processo de produção, podem oferecer sugestões de produtos e de processos, assim como o usuário do produto também pode sugerir melhorias na qualidade, no *design* etc. O importante disso é que se tem um forte conhecimento tácito presente, pois, às vezes, o consumidor mais simples pode oferecer à firma uma sugestão fantástica.

O *"processo inovativo formal"* possibilita dois tipos de inovações: i) *Radical ou Formal*: esta é uma inovação que não ocorre a todo momento. Normalmente, destrói o velho e faz surgir o novo paradigma, impõe mudanças que impactam fortemente no estado das artes e mudam as relações do processo produtivo. Pode ocorrer a substituição da matéria-prima principalmente em setores de forte relação com a ciência, como na indústria farmacêutica. Um novo remédio, na ciência, pode ocorrer por meio das relações "formais"; e, ii) *Incremental:* feito por pequenas mudanças que vão ocorrendo ao longo do processo de busca. Depende do conhecimento tácito, mas que se vai modificando, com certa regularidade histórica e de temporalidade. Dentro desses parâmetros, pequenas mudanças, no longo prazo, podem provocar fortes modificações sem modificar o paradigma geral (TIGRE, 1998; BAPTISTA, 2000).

Os tipos de aprendizado são específicos às firmas e significam um esforço à redução das assimetrias tecnológicas. Há distintos graus de aprendizados formais. Algumas empresas preparam constantemente seus funcionários, enviam-nos para se reciclarem de todas as formas; outras não, portanto o grau diferenciado. Isso reforça a heterogeneidade tecnológica que resulta em competições distintas no mercado. O aprendizado por uso depende do processo de informações e exige canais de informação como a proximidade do produtor com o cliente. Isso tende a ter distinção entre os tipos de produtos, como na indústria de aeronaves que tem uma forte estrutura de relações com seus usuários.

Na indústria automobilística, por exemplo, a relação que se tem é forte, no processo de aprendizagem, no que concerne à potência do motor, tamanho, resistência, freio etc. No fundo, essa interação de complementaridade e interdependência, que reforça a confiabilidade, faz com que a relação entre produtor e cliente passe por essas variáveis. Aí se volta à questão do paradigma, trajetórias, rotinas etc. Alguns setores mais dinâmicos e de inovações frenéticas tendem a aprimorar cada vez mais as relações de aprendizagem, como na indústria de computadores, onde a corrida por diferenciação se dá a todo o momento, assim como as relações no sistema bancário. E como foi importante aos bancos financiarem as indústrias de software para aprimoramento e desenvolvimento de novos sistemas, já que estes puderam juntos, alterar suas rotinas por meio de novas inovações.

O "aprender fazendo", possibilita a capacidade do operador inovar, cada vez mais no chão de fábrica. Estar com nível mais elevado nesta etapa do processo de produção, permite às empresas construir competências. Cada vez mais, há automação e, assim, menos pessoas vão estar no chão de fábrica, onde eles próprios facilmente poderão resolver os problemas surgidos. Extrair do trabalhador a capacidade inovativa e, permanentemente, inovar sua capacitação nos setores mais intensivos em tecnologia requer altos gastos em estrutura formal sem desconsiderar o informal. É possível inovar na relação com o cliente, na relação com a produção, é o *learning by learning* – 'aprender a aprender'. -

Por meio do *Learning by Interacting* – 'aprendizado por interação' - O processo inovativo é social, depende das interações e sinergias que os agentes formam entre si. Por meio dessas interações, passa-se a ter vínculos - produtor-fornecedor - de máquinas, equipamentos, insumos e de instituições de apoio. Esse processo permite uma retro-alimentação das informações tecnológicas, pois essa informação é a todo o momento retro-alimentada. As máquinas são feitas por encomendas, o fluxo de informação é intenso, no produto químico, a velocidade é fantástica. Esses mecanismos dependem da natureza das informações tecnológicas com códigos de conduta de informações, estas tendem a levar ao melhoramento do novo, ou à distinção e surgimento do novo.

O mercado não é o único local que diz que esta, ou aquela inovação, pode ser boa ou ruim. Neste caso, a mesma *relação de cooperação*, é um processo de cooperação onde se junta à competência para produzir o novo, com a de se usar. Nesse sentido, o mercado de informações busca constantemente se organizar. Um exemplo básico são as indústrias têxteis exportadoras de máquinas e equipamentos (M&E) que oferecem cursos e constantes aprimoramentos técnicos. É preciso continuidade na assistência técnica, com o mercado se organizando na relação produtor-fornecedor. As dimensões do processo inovativo vão desde o fluxo de informações até acordos para o desenvolvimento de processos conjuntos com complementaridade de informações e aprendizado (BAPTISTA, 2000; CAMPOS, 2004).

As *vantagens desse mecanismo* estão na apropriação do conhecimento do usuário, podendo dar um fim comercial a este saber que está sendo passado, quando informações do produtor podem ser vitais para o fornecedor. O produtor pode criar um campo fértil de usuário que a todo momento vai informar possibilidades de novas inovações. A vantagem é de mão-dupla: o usuário vai estar sempre próximo na obtenção da solução do problema.

Em síntese: o processo inovativo conta muito com as externalidades, tem-se a firma e o ambiente formado pelas demais firmas de máquinas e equipamentos e de usuários. A inovação depende da intensidade das relações produtor-fornecedor, instituições de apoio, ou coordenação, e, por fim, dos clientes. A interação é importante, porque torna possível, pela cooperação, a aproximação de uma equivalência do padrão tecnológico. Esse conjunto tende a desenvolver um aparato de capacitação, e quanto maior a sinergia e mais aperfeiçoadas e intensas forem às relações de informação, maior a aprendizagem e a vantagem competitiva das firmas no processo inovativo (TIGRE, 1998; BAPTISTA, 2000; RESENDE, e BOFF, 2002).

3.1 – Variedade Tecnológica

A variedade tecnológica não corresponde a uma hierarquia em termos de estágio de tecnologia; ela ocorre no uso de insumos tecnológicos, dadas várias firmas, elas podem usar sua capacidade de inovação em testes e ensaios em algumas partes em detrimentos de outras. Um exemplo muito presente é o carro 1000, em que não há grandes diferenças, os esforços das empresas nesses produtos ficam em boa medida por conta do *design* e da aerodinâmica. Os produtos estão no mesmo padrão tecnológico de competição, mas as firmas podem usar diferentemente seus insumos.

Na *'Diversidade comportamental'*, as firmas podem adotar estratégias tecnológicas diferentes que podem ser "ofensiva", com constante busca de liderança; ou, ainda, "defensiva", quando esta firma segue a reboque da ofensiva. Quando esta toma suas decisões de investimentos, já não vai ser tão caro como quanto para a primeira firma. A firma defensiva permite à primeira ir à frente e tenta acompanhar o processo inovacionista, sem ficar muito distante. Esta estratégia faz parte do processo decisório da firma.

Por '*oportunidade tecnológica'*, Significa que a partir de discutido o paradigma tecnológico - conjunto de soluções para os problemas, baseado em instrumentos científicos e técnicos. - À medida que se vai buscando soluções, encontrando respostas abrem-se novas frentes de oportunidades, uma nova janela de possibilidades e oportunidades de negócios. Se não se tem problema, não se tem resposta. À medida que se solucionam os problemas de implementação do aprendizado e inovação, criam-se condições de novas diversificações a partir de "sua base". Só está posta a oportunidade tecnológica às firmas que buscam respostas. Normalmente, a firma vai diversificando em cima daquilo que ela pode resolver. Buscar significa construir aprendizado por meio de investimentos em P&D e codificação de rotinas e interação entre agentes (BAPTISTA, 2000; MASTROSTEFANO e PIANTA, 2004).

Por meio da *'cumulatividade tecnológica'* que se traduz no conhecimento acumulado, vai se permitindo que a tecnologia faça seu caminho, regulando a temporalidade, faz com que estes elementos aflorem usando a ciência e a técnica a serviço da firma. A tecnologia tem forte relação com a "história de fazer as coisas". Isso dá condições da firma solucionar problemas e de se inovar. Notadamente, isso está fortemente presente nas empresas antigas do início do último século.

Pela '*apropriabilidade tecnológica*', a tecnologia passa a ser expressa em produtos, e por meio do processo produtivo, refletida na potencialidade do produto, do insumo onde a tecnologia pode ser gerada fora do setor. A dinâmica capitalista procura mecanismos de defesa a fim de se garantir os ganhos por um período maior de tempo, fruto de um diferencial de concorrência através da conquista tecnológica. A firma busca a apropriação dos ganhos dessa tecnologia, por meio de garantias mediante 'patentes' aperfeiçoando-se constantemente - seu *leptime* - a fim de se produzir com menor tempo possível.

A firma inovadora busca segurar seus técnicos, para que estes não levem seu conhecimento para outras empresas concorrentes. O exemplo recente vem do setor de farmácias onde a lei de propriedade industrial é para que se acabe com as cópias de medicamentos. Um exemplo de que a sociedade capitalista cria mecanismo de defesa para a apropriação do lucro pelo maior tempo possível.

A *'tacitividade do conhecimento'*, diz respeito ao conhecimento não transmissível, que está na consciência e experiência, na forma das pessoas fazerem as coisas, o que conta com elemento do mundo externo e interno das firmas. O conhecimento tem que ser quotidianamente renovado, isto pode se dar pela proximidade e interação com universidades, centros de pesquisa nacionais e internacionais. Estes são os principais atores fomentadores de conhecimento (FREEMAN, 1997 e 2000).

A *'tacitividade tecnológica'* tem importante fundamento no conhecimento 'formal' que busca acesso às informações, atualizações, Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), à medida que se aumenta o conhecimento tácito. Estes são elementos que não são facilmente comprados. Isto tende a resultar na apropriabilidade tecnológica. A firma que inova, ela própria apropria-se dos resultados fazendo todo esforço para proteger estes resultados e, à medida que reforça este mecanismo, tende a se aproximar cada vez mais das firmas líderes, reduzindo assimetrias e a impactar sempre mais no mercado (DEZA, 1995; FREEMAN, 1997 e BAPTISTA, 2000).

Para POSSAS (1989, pp. 158-161), alguns pressupostos são indispensáveis ao processo de busca da melhoria competitiva pela inovação tecnológica:

► A inovação assume um caráter eminentemente evolucionista.

► O mecanismo é o processo inovativo, de aprendizado dinâmico que nunca pára.

► O objeto é a busca da tecnologia pelas firmas, para a melhoria de seu quadro competitivo.

► As rotinas são o meio da formalização para se buscar processos inovativos de produtos e processos.

► A inovação faz parte do cotidiano, do dia-a-dia das firmas e o processo de busca se intensifica pelo aperfeiçoamento da rotina.

► Cria-se uma regularidade de procedimentos com tendências a gerar inovações, passa-se por um processo de seleção via testes e ensaios pelo mercado. É o darwinismo das espécies presentes num ambiente econômico de seleção – *milieu innovateur,* ambiente inovador. -

► Há um ambiente incerto, as decisões são tomadas, pelas firmas, dentro de uma racionalidade limitada dos agentes, nesse contexto as firmas vão determinar suas estratégias.

► Há forte destaque para P&D, que tende a gerar o novo, ou melhor, processo, ou produto, que passa pelo processo de seleção. A seleção – darwinismo - tem papel determinante no processo inovativo.

► Quanto ao paradigma padrão, a trajetória tecnológica, vai mostrar que o desenvolvimento do esforço inovativo segue determinados procedimentos de tentativas e erro e, codificação e constante aperfeiçoamento de rotinas.

► Há duas vertentes: uma do lado da demanda, outra esperando pela tecnologia, onde a ciência diz que a tecnologia tem que ser ou não ser, avaliada por um processo de seleção de mercado. Quando o paradigma e a trajetória ocupam papéis importantes: existem procedimentos pautados em procedimentos científicos e técnicos cuja variável econômica vai definindo '*trade offs'* entre economia e ciência.

► As soluções vão gerando uma trajetória de resultados e, para se chegar a estes resultados, é preciso investir em P&D, direcionar os esforços para se aumentar o conhecimento e criar uma massa crítica, que permita alcançar conquistas.

► Quanto à tecnologia e estrutura de mercado, as inovações e tecnologias melhores vão vingando, como a tecnologia que tem forte poder de modificar as estruturas de mercado como o passar de oligopólio concentrado, para uma modalidade diferenciada ou nem concentrado nem diferenciado.

Para DOSI (1982 e 1988), A tecnologia é o elemento com forte poder de modificação das estruturas de mercado, como uma corrida onde todos largam juntos e poucos chegam. A assimetria tecnológica é a forma para que exista uma hierarquia onde certas empresas estão na ponta e outras no meio e outras atrás. Dentro do mesmo setor, a tendência é que um número menor de empresas tenha maior participação no mercado, isto decorre em função de que cada vez mais um número menor de empresas pode se distanciar da fronteira tecnológica. Nada melhor do que a tecnologia para explicar o sucesso de certas empresas.

Com isto, tende-se a criar cada vez mais capacitação tecnológica, estrutura tecnológica com o aumento de gastos em Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), convênios, laboratórios e centros de pesquisa. Ao aumentar sua capacidade, vão se configurando novas oportunidades tecnológicas. É a possibilidade de introduzir o novo, configurado em novos produtos e processos produtivos diferenciados. As oportunidades tendem a se concentrar no centro do paradigma predominante, amparado na técnica. À medida que se introduz o novo, novas possibilidades se apresentam em agregar valor ao produto com possibilidades da firma ganhar mais. Isto está ainda centrado na vulnerabilidade tecnológica, pois quem já está com competência formada tem muito mais possibilidade de introduzir o novo, do que quem está começando. Isso tudo está num conjunto de variáveis que impactam no momento real dos agentes econômicos (DEZA, 1995; FREEMAN, 1997; CAMPOS, 2004).

4 – A DIFUSÃO DA INOVAÇÃO

A difusão da inovação entre os agentes produtivos está relacionada com o processo inovativo e, como este se espalha, pode ser por meio de indústrias que dependem diretamente de fornecedores de tecnologia, e a tecnologia se difunde pela geração da inovação que vai procurar beneficiar em primeiro lugar a firma geradora. Deve-se considerar o número de usuários, a velocidade com que se difunde a inovação, a estrutura de mercado e padrão de concorrência, observando-se: preço, qualidade, diferenciação do produto e, a assimetria tecnológica. Dependendo do nível que está a firma, é o patamar de acesso à tecnologia.

A assimetria mostra onde o processo de inovação está mais adiantado e mais atrasado, deve-se considerar o ambiente institucional. O exemplo vem da indústria têxtil, da de calçados e da indústria de papel e celulose, além de outras de tecnologia madura. Entre 1995 e 1999, o BNDS canalizou milhões de reais para modernizarem seu processo de

produção e o dólar sobre-valorizado de 1994-1998 foi o mecanismo institucional que favoreceu a re-estruturação dos parques produtivos. Outros elementos podem ser considerados: a difusão tecnológica aumenta quando o ambiente econômico conta com satisfatório nível de salários; a obsolescência tecnológica também estimula a difusão, já que não se renova o parque de máquinas a cada ano, além da conjuntura econômica positiva com a alta da expectativa de crescimento da demanda (FREEMAN; 1975 e BRITTO, 2002).

A estabilidade política e econômica também leva os agentes a investirem em P&D, a terem acesso e a buscarem o padrão mundial, ou o melhor padrão tecnológico possível. A disponibilidade de recursos e o nível de qualificação da força de trabalho são significativos para se aproveitar a nova força tecnológica emanada das empresas maiores ou de fronteira tecnológica. O padrão cultural faz a diferenciação entre países, à cultura empresarial tende a ser diferente entre eles, por formações éticas, históricas, uns são mais ágeis e evolucionistas e outros mais conservadores. São conjuntos de elementos impactantes que consideram a inovação em dimensões social e econômica.

4.1 – Modelos Estimuladores de Difusão

O *"modelo epidemiológico"*, por meio do processo de melhoramento tecnológico começa com uns, vai para alguns poucos agentes econômicos e chega a muitos. Tem forte relação com o processo o inovativo – novos produtos ou processos produtivos diferenciados - uma nova linha de montagem, partindo-se de inovações organizacionais e, ocorre um processo exponencial de imitadores. Os destaques ficam por conta das expectativas de mudanças do setor às quais a firma está inserida. Ela é um demandador de um setor produtor de tecnologia e informa e é informada das expectativas de mudanças. A relação produtor-fornecedor faz com que se crie acesso à tecnologia.

É importante considerar as "*melhorias contínuas de máquinas e equipamentos*" (M&E) levando à incorporação das novas tecnologias. A difusão deve considerar o âmbito setorial, como se difunde a inovação, passando-se pelos diversos setores, assim como por: madeira, móveis, plásticos, celulose, papel e editoração gráfica, entre outros. Tem-se que entrar dentro da cadeia de produção do setor para ver como a tecnologia está chegando até a firma. Cada setor tem suas especificidades próprias como: busca, rotina, aprendizado, apropriabilidade etc. No caso de cerâmicas, a oportunidade é baixa - isso difundido - a comutatividade é alta e a tacitividade tende a ser média. Nas indústrias de tecnologia madura as oportunidades de inovações tendem a ser pequenas, as maiores inovações ficam por conta do *design*.

No setor de cerâmicas, a "*comutatividade*" ligada ao conhecimento formado, é alta. O conhecimento tácito é expressivo, depois de difundida a forma de se fazer cerâmica, este é de fácil aprendizagem. O contrário ocorre na indústria farmacêutica em que é difícil o aprendizado e demanda longo período de treinamento e de significativo conhecimento técnico. Assim, cada setor tem uma especificidade, um regime, um ambiente tecnológico de como a oportunidade, a tacitividade, a comutatividade e a apropriabilidade se manifestam (DOSI, 1988; BRITTO, 2002).

4.1.1 – A inovação e a firma, tamanho e estratégia

Na questão de qual inova mais, entre as Pequenas, Médias e Grandes Empresas (PMGEs), as firmas de maior poder competitivo tendem a inovar mais - as grandes empresas - por disporem de maiores recursos para aplicação em P&D. Para FREEMAN (1974), MASTROSTEFANO e PIANTA (2004), As firmas fundadas na química, eletrônica, e informática, baseadas em setores de alta tecnologia, tendem a desenvolver maior capacidade

tecnológica. Há setores intensivos em escala, há indústrias fornecedoras de tecnologia e outras que dependem fortemente da tecnologia vinda de outros setores. Dependendo da indústria, ela pode não depender de outras. Indústrias baseadas em Ciência e Tecnologia (C&T) geram sua própria tecnologia, para elas mesmas usarem. Mesmo dentro do setor que produz tecnologia, porém, pode haver assimetrias tecnológicas.

Há diferentes estratégias tecnológicas, o ambiente de inovação – *inovative millieux* - e a estrutura é que definem a estratégia. Um país só se torna independente tecnologicamente quando se cria sistemas tecnológicos, por meio do desenvolvimento de políticas públicas para a formação e consolidação de aglomerações industriais, *clusters* (agrupamentos), ou Arranjos Produtivos Locais (APLs) e distritos industriais e, não, para empresas em particular.

A inovação, por meio da interação Universidade-Indústria, onde o processo de inovação dentro do conceito de paradigma conta com a ciência, o conhecimento das ciências naturais e instrumentos técnicos dão suporte ao processo inovativo. Existem possibilidades férteis no campo da universidade, por meio das várias engenharias, medicina e ecologia, entre outras áreas, onde se possuem leis que possibilitam a pesquisa aplicada e o processo de desenvolvimento de inovações. A universidade tem papel decisivo, por meio de seus laboratórios, onde vão sendo feitas aplicações em testes com interação entre universidade-indústria e se forma uma relação fértil com a indústria em seu conjunto de empresas.

Para ALBAGLI e BRITTO (2002) A proximidade da indústria com a universidade é fundamental para o desenvolvimento da inovação. Aproveitando da sua função social, duas visões são apresentadas: a) O "*modelo linear*": Este modelo segue o desenvolvimento dos seguintes tipos de pesquisa: i) Pesquisa básica; ii) Pesquisa aplicada; e, iii) O desenvolvimento do conhecimento e pesquisas radicais. b) O "m*odelo não linear ou de retro-alimentação*": Por meio deste modelo, avanços nos estudos universidade-indústria, tanto 'avançam quanto retornam em *feedbacks*', com as correções dos erros, permitindo dinamicidade no processo inovativo.

Estas relações também podem ser vistas em termos de inovações radicais: as que modificam paradigmas com um novo impacto, com mudanças intencionais no desenvolvimento do conhecimento, mudando o padrão setorial significativamente. Em termos de inovações incrementais: o aprendizado se dá, por uso, no aprender a fazer, pois este aprendizado é cotidiano, não provoca mudanças estruturais.

Por meio da inovação radical, mantêm-se grandes projetos entre comunidade acadêmica e indústria. Imaginem-se as relações dos setores eletro-eletrônicos, químicos, em que o processo de inovação é frenético e constante, onde se busca cotidianamente o novo impacto. São contratos para cinco ou dez anos com grandes universidades do mundo. Em países desenvolvidos, o gasto em P&D é extensamente privado e não público; nos países em desenvolvimento, o setor privado é demasiado conservador e a tendência é a de se achar mais fácil comprar tecnologia do que desenvolvê-la (CASSIOLATO, ET AL., 1999; NEGRI, ET AL., 2005).

Por meio da inovação Incremental, no âmbito dos serviços tecnológicos - ensaios técnicos, - a universidade (UFSC) está dentro do centro tecnológico cerâmico, e a universidade (UFPR) está dentro do centro tecnológico florestal, ao lado da EMBRAPA (Empresa Brasileira de Pesquisas Agro-florestal). Pelos serviços tecnológicos, são possíveis pequenos deltas de avanços que vão se somando. Devem-se promover relações sinérgicas em busca do novo. O conhecimento cria capacidade para o processo inovativo e, assim, as pequenas consultorias que aos poucos resultam em benefícios para a sociedade, colaboram com conhecimento e inovação junto às firmas e isto traz vantagens para os dois lados.

As vantagens estão na redução dos riscos e custos, porque se é amparado por quem está na fronteira do conhecimento. A indústria desenvolve projetos sobre esta fronteira, onde as possibilidades de sucesso tendem a ser maiores. A universidade ganha, neste processo,

porque faz testes de conhecimento no mundo real e pode mudar os currículos, ajustar os programas das disciplinas, onde, nessas áreas, o nível de abstração é demasiadamente alto e a comparação com a realidade é imprescindível. Vê-se como a ciência pode andar de mãos dadas com a indústria no processo inovativo.

Para BRITTO (1999 e 2002), o ambiente econômico – *inovative millieux* - e a inovação desenvolvem uma interação mediante o sistema dinâmico, com significativo envolvimento dos atores no processo inovativo: as firmas, o governo, as universidades, as aglomerações industriais, os *clusters* (agrupamento), ou arranjos produtivos locais (APLs), os distritos industriais, os sindicatos e entidades em geral. Um conjunto de atores e firmas que se interagem em projetos inovativos, onde o estímulo à inovação e difusão é fruto, sobretudo da interação entre - agentes.

O Estado busca criar capacidade inovativa no país, para reduzir a dependência tecnológica e promover a inovação. Este, deve articular cada vez mais a interação de um grande número de atores públicos e privados que resultem num determinado espaço e horizonte temporal em iniciativas de capacitação inovativa. Da parte do Estado, pode-se envolver: políticas de melhoramentos de infra-estrutura acadêmica, e do sistema SENAI, entre outros, e políticas de incentivos de investimentos em P&D no interior das empresas e entre instituições e empresas, bem como, políticas de financiamentos para renovação do parque de máquinas das empresas inseridas em arranjos produtivos locais (APLs).

Existem ilhas de empresas e instituições que buscam inovações, mas que só elas não bastam, precisa ser uma constelação. Os estudos sobre o Sistema Nacional de Inovação (SNI) começam a ser desenvolvidos no local da inovação e envolvem: universidades, prefeituras, sindicatos, associações comerciais, centros tecnológicos. Cria-se uma infra-estrutura, estimulando e desmembrando estas ilhas existentes e os sistemas setoriais de inovação com os "elos das cadeias produtivas" onde se trabalha conjuntamente para maiores ganhos. No setor florestal, onde se desenvolvem plantas cada vez com maior precocidade de exploração, depende da união da cadeia que tende a contribuir para o novo. É necessário construir um Sistema Local de Inovação (SLI), onde os arranjos produtivos locais (APLs) gerem arranjos inovativos. É a criação de pensar a região, ou a nação enquanto crescimento para o novo.

Depende-se da evolução institucional, porque as intenções estimulam inovações, assim como as inovações modificam as instituições, e pode surgir uma inovação que venha a modificar as instituições, o caráter institucional. É muito importante, porque apóia a idéia empresarial/pessoal, impelindo desenvolvimentos. Os exemplos passam pelas cópias virtuosas do modelo japonês e como as instituições japonesas puxam para a inovação. É necessário, porém, respeitar as especificidades próprias do local. Os exemplos são a morosidade burocrática brasileira em contraponto à correria do dia-a-dia paulistano, é importante copiar os bons exemplos. Com a globalização tem-se uma falha visão sobre a mobilidade, onde frente ao global, o local assume grande importância. São as condições criadas localmente que permitem às empresas gerarem vantagens competitivas globais (KUPFER, 1996; CASSIOLATO et al., 1999).

Longe de pensar que o global não é importante, com a abertura econômica do início da década de 90, a internacionalização da economia tornou cada vez mais significativa, com empresas nacionais e estrangeiras levando e trazendo conhecimento e P&D. O que é imprescindível são políticas industrial e tecnológica local. Cada vez mais, fica claro que os atores locais tem que interagir para criar condições para o desenvolvimento tecnológico interativo. À medida que este avanço e crescimento transcendem à firma em sinergia e ação conjunta, a eficiência coletiva se transforma em eficiência inovativa (MYTELKA, 2000; NEGRI, ET ALL., 2005).

A questão da formação e difusão do conhecimento para inovação requer 'cooperação', projetos cooperativos comuns verticais e horizontais. É preciso interagir com o

concorrente para desenvolver projetos inovativos locais, com 'confiança', no mundo dos negócios práticos. O oportunismo tende a romper práticas de cooperação. Nos arranjos produtivos locais consolidados (APLs), a cooperação encontra um campo fértil de atuação. Em interação, sinergia, cooperação, e por meio de ações conjuntas as empresas vivem condições e aspectos ideais para o desenvolvimento inovativo local e a geração da eficiência coletiva.

CONCLUSÃO

As estratégias de alavancagem da C&T (Ciência e Tecnologia) como instrumento de desenvolvimento nacional, regional e das empresas em particular, passa, pelo estímulo ao aumento da participação privada na pesquisa e na inovação tecnológica e, por outro lado, na valorização da interação participativa do empresariado com outros atores em níveis nacionais e regionais. Assume papel fundamental as ações de governo, interações com universidades, centros de pesquisa e entidades de representação de classes. O conhecimento, o processo de aprendizagem e a inovação tornam-se fundamentais para a promoção de mudanças que reduzam as distâncias tecnológicas, econômicas e sociais nos países nos países em desenvolvimento.

O estudo ainda destaca a grande relevância do aprendizado e da inovação e tecnologia, para a ampliação do nível competitivo das empresas, com vistas à sua capacitação para novos empreendimentos. O estudo de discussões teóricas, apontou os principais caminhos, que a empresa atual precisa percorrer para alcançar ganhos concorrenciais e, que uma ação pró-ativa em aprendizado, inovação e tecnologia podem ser instrumentos importantes e determinantes neste caminho.

Demonstra-se ainda, a importância da inter-relação entre setores, de se buscar a melhoria contínua do aperfeiçoamento da comunicação no interior da empresa. E, que a realidade está em contínuo movimento, numa busca de ajuste competitivo entre as empresas, que nunca pára. E, que neste contexto, a eficiência coletiva alcançada entre os setores de uma empresa consegue coisas que a uma firma individual com baixa relação de comunicação não se é possível alcançar. Tais como: espaço competitivo local, regional, nacional e internacional.

O estudo também apontou, que os centros tecnológicos e Universidades são importantes para a interatividade do processo inovativo, como o crescimento constante, onde o grande salto, é passar da capacidade produtiva para a inovativa. Nos Muitos Países Menos Desenvolvidos (MPMD), as inovações tecnológicas dependem mais do exterior, pela compra de máquinas. Vê-se que para o momento, o grande desafio às empresas dos Países Menos Desenvolvidos, é como desenvolver inovação de produto, investindo em P&D ao nível de se competir com as nações desenvolvidas, conquistando-se uma posição sólida ao desenvolvimento de novos empreendimentos.

6 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBAGLI, S., BRITTO, J. Glossário de arranjos produtivos locais. **Relatório de Pesquisa** s/n. Rio de Janeiro: UFRJ, ago. 2002. Disponível em: <http://www.ie.ufrj.br/redesist> Acesso em: 23 jun. 2003.

BAPTISTA, M. A. C. **Política Industrial - uma interpretação heterodoxa**. Campinas: Instituto de Economia - UNICAMP, (Coleção Teses), 2000, p. 59-199.

BRITTO, J. N. P. (1999) **Características Estruturais e modus-operandi das redes de firmas em condições de diversidades tecnológicas** RJ: IE/UFRJ, (349 P. Tese de Doutorado em Ciências Econômicas).

_____. **Cooperação interindustrial e redes de empresas.** In: KUPFER, D.; HESENCLEVER. L.; (org.) Economia industrial: fundamentos teóricos e práticos no Brasil, RJ, Campus, 2002.

CAMPOS, A.C. (2004) **Arranjos Produtivos no Estado do Paraná: o caso do município de Cianorte.** Curitiba/UFPR, (218 p. Tese de Doutorado em Ciências Econômicas).

CASSIOLATO, J. E.; LASTRES, H. M. M.; LEMOS, C.; MALDONADO, J.; VARGAS, M. A.; **Globalização e inovação localizada. Projeto de pesquisa**: Globalização e inovação localizada: experiências de sistemas locais no âmbito do Mercosul e proposições de políticas de ciência & tecnologia. 1999. p. 39-71.

DEZA, X. V. (1995) **Economía de la Innovación y del cambio tecnológico.** México: Siglo Veintiuno. Editores SA, 1995. Cap. 07 p.104-125.

DOSI, G. (1982). "**Technological Paradigms and Technological Trajectories: a suggested interpretation of the determinants and directions of technical change**". Research policy, vol. 11 n. 3, p.147-162.

_____. (1988). **Sources, Procedures and Microeconomics Effects of Innovation.** Jornal of Economic Literature, XXVI, set. p. 1121-1171.

FREEMAN, C. **The economics of industrial innovation**. Penguen: Hardmondwoth, 1974.

_____. "The National System of innovation in historical perspective". **Cambridge Journal of Economics**, vol. 19, no. 1, pp. 5-24, 1995.

_____. **La teoría económica de la innovación industrial**. Madrid: Alianza Editorial, 1975.

_____. **Innovation systems: City-state, national, continental and sub-national, mimeo.** Paper presented at the Montevideo conference, University of Sussex, SPRU, 1997.

_____. **A Hard Landing for the "new economy"? Information Technology and the United States National Systems of Innovation**. Texto apresentado no Seminário Arranjos e Sistemas Produtivos Locais e as Novas Políticas de Desenvolvimento Industrial Tecnológico. UFRJ/BNDES, 2000.

KUPFER, David. **Uma abordagem neo-schumpeteriana da competitividade industrial**. Ensaios da FEE, Porto Alegre, v. 17, n. 1, p. 155-372, 1996.

MASTROSTEFANO, V. e PIANTA, M. **The Dynamics of Innovation and its Emplyment Effects. An analysis of innovation surveys in European Industries**; artigo apresentado à conferência da 10a International J. A. Schumpeter Society , Milão, 9-12 de junho de 2004.

MYTELKA, L. Local Clusters, Innovation Systems and Sustained Competitiveness, Lynn Mytelka (INTECH, Netherland and Carleton University, Canada) & Fulvia Farinelli (UNCTAD, Switzerland), **Nota Técnica n. 05, do projeto Arranjos e Sistemas Produtivos Locais e as Novas Políticas de Desenvolvimento Industrial e Tecnológico**, contrato BNDES/FINEP/FUJB, 2000.

NEGRI, J.; FREITAS, F.; COSTA, G.; SILVA, A. e ALVES, P. Tipologia das Firmas Integrantes da Indústria Brasileiras: Procedimentos Metodológicos Utilizados no **Projeto de Pesquisa "Inovação, Padrões Tecnológicos e Desempenho das Firmas Industriais Brasileiras**"; Brasília, 2005.

NELSON, R. R.; WINTER, S. G. **An evolutionary theory of economic change**. Cambridge: Harvard University Press, 1982.

POSSAS M. L. **Dinâmica da economia capitalista: uma abordagem teórica**. São Paulo: brasilense, 1987.

POSSAS, M. L. (1989). Em direção a um paradigma microdinâmico: a abordagem neo-schumpeteriana. In: AMADEO, E. (org.) **Ensaios sobre economia política moderna.** SP, Marco Zero, p. 157-177.

RESENDE, M. e BOFF, H. (2002). Concentração Industrial, In D. Kupfer & Lia Hasenclever (eds.), **Economia Industrial: Teorias e Prática no Brasil**, Rio de Janeiro: Campus, 2002, 73-90.

ROSENBERG, N. (1979), **Tecnología y Economía**. Barcelona, Editorial Gustavo Gili

_____. (1994), **Exploring the black Box: Technology economics and history**. Cambridge University Press.

SOUZA E SILVA, C. M. **Inovação e Cooperação: o estado das artes no Brasil**. Rio de Janeiro, Revista do BNDES, v. 7, n. 13, p.65-88, jun. 2000.

SCHUMPETER, J. A. **Capitalismo, Socialismo e Democracia**. Rio de Janeiro: Zahar editores, 1984, p. 110-116.

_____. **A Teoria do Desenvolvimento Econômico**. São Paulo: Nova Cultural (Os Economistas), 1988.

_____. **Teoria do Desenvolvimento Econômico**. São Paulo: Nova Cultural (Os Economistas), 1997.

TAVARES, M. C. **Acumulação de Capital e Industrialização no Brasil**. Campinas: Ed. Unicamp, 3a. ed. 1999.

TIGRE, P. B. Inovação e teoria da firma em três paradigmas. **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro: UFRJ, n. 3, jan./jun. p. 67-111, 1998.

ATIVIDADE SINDICAL E POLÍTICA DE GÊNERO: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS PROPOSIÇÕES DA CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT)

SHIRLEY APARECIDA DE MIRANDA (FAE/ UFMG)

Sessão temática: (6) Sindicalismo e outras formas de organização e resistência dos trabalhadores

O presente texto resulta de pesquisa desenvolvida no doutorado em educação que teve por objeto de análise trajetórias de mulheres dirigentes sindicais. No conjunto do movimento sindical brasileiro focaliza-se a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e sua performance a partir da intercorrência da década de 1980. A partir da utilização do aporte foucaultiano, o trabalho é orientado pela hipótese de que a atividade sindical opera uma prática discursiva que funciona como um campo no qual se fabricam discursos que definem a verdade sobre o sujeito e se estabelecem práticas de regulação de comportamentos para mediar relações conflitivas. Nesse campo destaca-se a política de gênero por sua inflexão em organizar estratégias de poder, formas de saber e contínuos convites para que o sujeito entre em relações de força consigo mesmo. Considera-se a *política de gênero* como um dispositivo da atividade sindical e toma-se como objeto as estratégias que o materializam. Por meio da análise de documentos e publicações da secretaria da mulher trabalhadora problematizam-se as regulamentações que compõem a reestruturação dos espaços de poder; a presença feminina na redefinição dos mecanismos de negociação coletiva e a formação como estratégia de enunciação de verdades. Conclui-se que ocorre no interior do dispositivo política de gênero uma positivação do feminino que concorre para a problematização não só das relações de poder na sociedade, mas as formas de viver o trabalho, o corpo, a sexualidade.

Palavras-chave: gênero, movimento sindical, poder, saber.

ATIVIDADE SINDICAL E POLÍTICA DE GÊNERO: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS PROPOSIÇÕES DA CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT)

Introdução

Entendo que a atividade sindical opera uma prática discursiva à medida que coloca em funcionamento um conjunto de enunciados estrategicamente constituídos a estabelecer jogos de verdade que "ganham corpo em conjuntos técnicos, instituições, esquemas de comportamento, em tipos de transmissão e de difusão, em formas pedagógicas, que ao mesmo tempo as impõem e mantêm" (FOUCAULT, 1997: 11). Na atividade sindical desenvolvida pela Central Única dos Trabalhadores, sobretudo a partir de 1982, a política de gênero passou a organizar estratégias de poder, formas de saber e contínuos convites para que o sujeito entre em relações de força consigo mesmo. Tratar da constituição de um saber na atividade sindical é admitir que formulações, conceitos, opções teóricas são investidos institucionalmente em relações de poder. Esse conjunto se manifesta por meio de estratégias de ação, de regulamentos, documentos, reflexões políticas, programas e cláusulas de negociação. Que mecanismos conduzem e sedimentam o dispositivo política de gênero na prática discursiva instaurada pelo movimento sindical da CUT? Como se conjuga, nesses mecanismos, a dinâmica saber-poder? A análise das regulamentações e das reflexões produzidas na política de gênero pode esclarecer essas operações.

A interconexão saber-poder e gênero

A articulação saber-poder e gênero remete à teoria feminista como matriz política e epistêmica, como prática discursiva[1] que demarca um campo de estudos no qual o problema colocado é do acesso das mulheres a uma posição de poder.

A reflexão feminista, principalmente a partir do segundo pós-guerra, foi profundamente marcada pela teorização de Simone de Beauvoir. Contrapondo-se à posição de vítima atribuída às mulheres, tanto na teoria democrática – vítimas de uma discriminação ilegítima –, quanto na teoria marxista – vítimas da estrutura econômica da sociedade –, Beauvoir propõe a denúncia das raízes culturais da desigualdade sexual. De acordo com Beauvoir, a diferença sexual é o substrato da opressão da mulher. Sua teorização concentrou-se em mostrar que essa diferença é situacional e não essencial, afirmando uma igualdade universal. Essas reflexões tiveram por pressuposto a assertiva "não se nasce mulher, torna-se mulher", cuja divulgação teve o mérito de combater as teorias que pressuponham a limitação feminina pela diferença biológica.

A análise de Simone de Beauvoir adquire seus contornos na situação cultural na qual os homens são associados com o aspecto transcendente da existência humana. Esse "desencarnamento" masculino só se tornou possível sob a condição de que as mulheres ocupassem seus corpos como identidades essenciais. A condição feminina de "outro" circunscrito ao corpo – símbolo de efemeridade, decadência, limitação – deixa livre a alma incorpórea, pensante e produtiva, numa palavra: masculina. A condição feminina estaria fadada a uma vida de imanência, confinada a uma interminável repetição das funções femininas que a teoria de Simone de Beauvoir pretendeu elucidar:

1"Na denominação estabelecida por Michel Foucault no livro As palavras e as coisas, o conjunto de enunciados que apresentam uma certa unidade por obedecerem aos mesmos princípios ou às mesmas regras de formação" SILVA (2000: 61). Nessa utilização Foucault procurava contornar unidades tradicionais como "teoria", "ideologia", "ciência", referindo-se a conjuntos ou articulações específicas de elementos sociais ou culturais.

> Educadas por mulheres, no seio de um mundo feminino, seu destino normal é o casamento que ainda as subordina praticamente ao homem; o prestígio viril está longe de ser apagado: assenta ainda em sólidas bases econômicas e sociais. É pois necessário estudar com cuidado o destino tradicional da mulher. Como a mulher faz o aprendizado de sua condição, como a sente, em que universo se acha encerrada, que evasões lhe são permitidas, eis o que procurarei descrever. Só então poderemos compreender que problemas se apresentam às mulheres que, herdeiras de um pesado passado, se esforçam para forjar um futuro novo (BEAUVOIR, 1980b, p. 7).

A partir daí, o feminismo deslocou-se das reivindicações exclusivamente concentradas na desigualdade em relação ao exercício dos direitos – políticos, trabalhistas, civis – para o questionamento das raízes culturais destas desigualdades, isto é, para a desnaturalização da condição feminina, tratando dos fundamentos da assimetria sexual, analisando a produção, a internalização e a reprodução da ideologia de discriminação. Perseguindo o *tornar-se mulher* tentou instaurar uma posição para o feminino.

De acordo com Judith Butler (1987, p. 145), Beauvoir sugere uma alternativa para a condição feminina: o corpo como situação, "lugar de interpretações culturais", realidade material num contexto social, "campo de possibilidades interpretativas". Desse modo, o gênero foi desalojado do sexo, ou seja, "a interpretação dos atributos sexuais é distinguida da facticidade ou simples existência desses atributos". Contudo, Butler (1987, p. 137) afirma que, se a perspectiva de Beauvoir nos coloca diante da desnaturalização da chamada condição feminina, instaura, ao mesmo tempo, um paradoxo. Tornar-se mulher é um conjunto de atos propositais, a aquisição gradual de uma postura, um "projeto" nos termos do existencialismo sartriano, no qual Beauvoir se referencia. Nesse sentido, o gênero seria uma escolha. Butler (1987, p. 139) assinala aí uma contradição que evidencia a persistência de uma tônica essencialista contida na formulação de Beauvoir: "como pode o gênero ser ao mesmo tempo escolha e construção cultural? Como devemos encontrar o corpo que preexiste à sua interpretação cultural"?

Esse é o sentido das críticas que apontaram a insuficiência da argumentação de Simone de Beauvoir porque essa focalizaria uma diferença situacional e não essencial sob uma igualdade universal, ou seja, uma metafísica da substância. Nessa direção, ainda que a expressão *tornar-se mulher* signifique a transição do sexo (biológico) para o gênero (caráter social das diferenças de sexo), segue-se uma progressão linear que busca traçar a origem do gênero num certo momento do tempo, depois do qual adquire uma forma fixa. Essa pretensão a uma base universal para o feminismo a ser encontrada numa identidade supostamente existente em todas as culturas foi sustentada pela noção de patriarcado[2]. Essa concepção predominante no feminismo dos anos 60 passou a ser questionada a partir do interior do próprio discurso feminista, por seu fracasso em explicar os mecanismos da opressão de gênero nos contextos culturais em que ela persiste. Lembra-nos Butler (1987, p.153) que a proposição *tornar-se mulher*, de Simone de Beauvoir, reinstaurou um paradoxo que convida a especulações que promovam a desnaturalização da condição feminina, ou de uma posição de gênero. É a partir daí que a idéia de uma base universal para o feminismo, acompanhada da formulação de que a opressão das mulheres possui uma forma singular discernível na estrutura hegemônica da dominação patriarcal ou masculina, pôde ser destituída.

2 A noção de patriarcado refere-se à dominação das mulheres pelos homens percebida numa constante universal em todos os sistemas políticos e econômicos. "Em antropologia, 'patriarca' tem um referencial rigoroso absolutamente não congruente com o uso pelas feministas radicais: um sistema de organização social historicamente específico, nômade, pastoril, tribal e caracterizado por uma grande família chefiada por um patriarca masculino. No feminismo radical transformou-se num conjunto de instituições que legitimam e perpetuam o poder e a agressão masculinos" (NYE, 1995, p. 139).

Butler (1998, p. 14) assinala que o abalo da premissa política moderna, referenciada numa definição de sujeito estável e presumível, é especialmente importante para as preocupações feministas na medida em que denuncia que as bases da política – universalidade, igualdade, sujeito de direitos – foram construídas mediante exclusões raciais e de gênero. Ou seja, a definição estável de sujeito é feita por exclusão e silenciamento. No âmbito do feminismo, as conseqüências dessa destituição foram o questionamento da categoria *mulher* como sujeito único do feminismo e o deslocamento da categoria gênero de uma estrutura binária para um ponto de vista relacional.

No Brasil, nos anos 70, já despontavam na produção acadêmica os estudos sobre *mulher* que tinham por referência a teoria feminista. Esses estudos pretendiam identificar os signos da opressão masculina e capitalista sobre as mulheres, desvendando as estratégias e resistências criadas no cotidiano, analisando a estrutura ocupacional feminina no meio urbano através do exercício de papéis improvisados. Esses trabalhos desenvolveram-se na tentativa de superar as imagens da mulher como vítima, passiva e ociosa. Tratava-se de um fazer científico marcado por um caráter político: retirar as mulheres da invisibilidade, sair das notas de rodapé para o corpo do texto. Margareth Rago (1998, p. 91) indica que a entrada das mulheres nos círculos universitários imprimiu novos contornos ao círculo acadêmico:

> Histórias da vida privada, da maternidade, do aborto, do amor, da prostituição, da infância, da família, das bruxas e loucas, das fazendeiras, empresárias, enfermeiras ou empregadas domésticas, fogões e panelas invadiram a sala e o campo de observação ampliou-se consideravelmente.

A compreensão do masculino e feminino não se colocava no mesmo campo semântico das distinções sexuais culturalmente construídas. Outro limite, conforme Lia Machado (1998, p. 107), refere-se ao fato de que os estudos sobre a condição e a posição das mulheres não pareciam capazes de responder aos desafios das teorias feministas, pois tendiam a ser descritivos e reiterativos, "reificando a situação das mulheres".

O seminário multidisciplinar *Estudos sobre a mulher no Brasil: avaliação e perspectivas*[3], realizado em 1990, ao propor uma avaliação da produção científica e brasileira até aquela época, pode ser considerado um marco que apontaria para uma segunda fase de pesquisas a partir da categoria gênero. Discorrendo sobre sua trajetória de pesquisa no campo, Machado (1998, p. 114) relembra que a pergunta que emergia das discussões desse seminário era sobre "os efeitos dos estudos de gênero nos saberes disciplinares e sobre o efeito dos saberes disciplinares no campo de estudos de gênero". Ao que parece, o encontro de pesquisadoras de diversas áreas apontou para uma perspectiva distinta para o campo de estudos, incluindo novas temáticas mas, sobretudo, problematizando o conceito de gênero e sua utilização. Segundo a narrativa de Albertina Costa e Cristina Bruschini (1992), a adoção ou não do conceito de gênero colocou-se no centro dos debates no momento do seminário

> (...) na medida em que a passagem do conceito de sexo para o de gênero poderia levar a um maior realce do poder explicativo da dimensão simbólica, em detrimento da estrutural, bem como a obscurecer uma perspectiva politicamente transformadora, que sempre foi a marca dos estudos de mulher (COSTA e BRUSCHINI, 1992, p. 7).

Pode-se depreender dos relatos e análises que o campo de estudos de gênero no Brasil sempre foi marcado por controvérsias e por uma interpretação contextualizada dos

3 Os artigos apresentados nesse evento foram publicados no livro Uma questão de gênero, sob a organização de Albertina de Oliveira Costa e Cristina Bruschini (1992).

referenciais europeus e norte-americanos. O temor de enfraquecer o alcance político da teoria pelo realce excessivo da dimensão simbólica como componente da categoria gênero ainda demonstrava, naquele momento, uma leitura parcial dos fundamentos dessa categoria.

Mais do que a escolha do objeto empírico *mulher*, a categoria *gênero* designa a perspectiva culturalista em que as diferenças de sexo não implicam no reconhecimento de uma essência feminina ou masculina universal, o que nos afasta da perspectiva da naturalização. Trata-se de enfatizar o caráter fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo, incorporando a dimensão das relações de poder. As relações de gênero são, portanto, elemento constitutivo das relações sociais baseadas nas diferenças hierárquicas que distinguem os sexos. Essa compreensão foi se solidificando principalmente a partir da publicação do artigo de Joan Scott – *Gênero uma categoria útil de análise histórica* – que constituiu uma referência fundamental para as pesquisadoras brasileiras. De acordo com essa autora, a categoria "gênero" faz parte da tentativa empreendida pelas feministas contemporâneas de "sublinhar a incapacidade das teorias existentes para explicar as persistentes desigualdades entre mulheres e homens" (SCOTT, 1996, p. 85). Os elementos que entram em cena na formulação de Scott evidenciam que o desafio epistemológico proposto pela utilização da categoria gênero consiste em fazer explodir a noção de fixidez e descobrir a natureza da representação que leva à aparência de uma permanência intemporal na representação binária do gênero (SCOTT, 1996, p. 87). A categoria gênero faz parte da tentativa empreendida pelas feministas contemporâneas para "reivindicar um certo terreno de definição, para sublinhar a incapacidade das teorias existentes para explicar as persistentes desigualdades entre mulheres e homens" (SCOTT, 1996, p. 85). Portanto, quebrar a oposição binária não significa perder de vista os fundamentos de um poder masculino, mas abrir caminhos para compreender as instabilidades e tensões que sustentam os dispositivos de poder.

A teorização de Judith Butler aproxima-se desse registro e participa da inauguração de um campo denominado pós-feminismo. Recusando a pressuposição de uma noção estável de sujeito, a autora interroga sobre sua construção, ao invés de tomá-la como dado inexorável (BUTLER, 1998, p. 15). Nessa *démarche,* contrapõe-se aos fundamentos que estabeleceram a política moderna, principalmente sua exigência de um sujeito presumível como referente para a definição do campo da política, que dessa forma é naturalizado, emergindo como um produtor de um exterior não-político, ou mesmo pré-político: impõem fronteiras do domínio do político de tal forma que essa imposição fique protegida do exame político. Nas palavras de Butler

> Para que o sujeito seja um ponto de partida prévio da política é necessário adiar a questão da construção e regulação política do próprio sujeito, pois é importante lembrar que os sujeitos se constituem mediante exclusão, isto é, mediante a criação de um domínio de sujeitos desautorizados, pré-sujeitos, representações de degradação, populações apagadas da vista (BUTLER 1998, p. 32).

O ponto de partida de outro estatuto político seria remontar às origens das operações de construção e apagamento das fronteiras e da referencialidade da política. A construção binária de humano dimorfo é uma operação de diferenciação que produz o mais e o menos humano, o inumano e o humanamente impensável. A questão proposta por Butler diz respeito a como subverter e deslocar as noções naturalizadas e reificadas de gênero, que dão suporte à hegemonia masculina e ao poder heterossexista, para criar problemas de gênero (BUTLER, 2003, p. 60). A autora formula uma concepção em que gênero não denota um ser substantivo. O gênero não tem uma origem e depois uma forma definitiva, como defendem as teorias do patriarcado; o gênero é uma atividade original sem cessar. O gênero também não é produto

de antigas relações culturais e psíquicas; é um modo contemporâneo de organizar normas passadas e futuras, de situar-se através dessas normas, um estilo ativo de viver nosso corpo. Admite, porém, que existam diferenças que são binárias, materiais e distintas. O que contesta é a prática social de se valorizar certas características anatômicas como definidoras não só de um sexo anatômico, mas de uma identidade sexual. O sexo está normativamente construído a partir de códigos culturais que o qualificam binariamente. Se a categoria de sexo pertence a um modelo jurídico de força que presume uma oposição binária, sua subversão – Butler se baseia em Foucault – não resulta de sua transcendência, mas de sua proliferação a um ponto em que as oposições binárias tornem-se sem sentido, em um contexto em que as diferenças múltiplas possam se manifestar em abundância. Daí sua formulação da categoria gênero:

> O gênero é uma complexidade cuja totalidade é permanentemente protelada, jamais plenamente exibida em qualquer conjuntura considerada. Uma coalizão aberta, portanto, afirmaria identidades alternativamente instituídas e abandonadas, segundo as propostas em curso; tratar-se-á de uma assembléia que permita múltiplas convergências, sem obediência a um *telos* normativo e definidor (BUTLER, 2003, p. 29).

Com essa definição a autora propõe uma genealogia crítica da naturalização do sexo e dos corpos em geral. Sua proposição visa a estabelecer como políticos os próprios termos pelos quais a identidade é articulada. Isto é, formular, no interior da estrutura constituída, uma crítica às categorias de identidade que as estrutura jurídicas engendraram, naturalizaram e imobilizaram, de modo a desinstalar essa ficção que estabelece a coerência de uma essência fabricada, manufaturada e sustentada por meio de signos corpóreos e outros meios discursivos.

A partir do diálogo com essas referências, pressuponho a existência de uma prática discursiva no movimento sindical. Isso diz respeito à instauração de formas específicas de produção, transmissão e difusão de saberes e às estratégias que as impõem e as mantêm. A categoria gênero, como indiquei, estabelece um campo em que essa prática discursiva ganha corpo porque se refere a um conjunto bastante complexo a indicar formas de produção, de relações sociais e de organização de instituições políticas. A conjunção saber-poder e gênero coloca-se como um descritor importante porque promove o deslocamento da objetivação do conhecimento e a ampliação dos domínios do saber – nos quais se incluem a prática sindical. A articulação saber-poder e gênero possibilita dar visibilidade aos conflitos e paradoxos em jogo na operação de transbordamento dos limites reguladores da identidade de gênero que se operam na atividade sindical a partir do dispositivo política de gênero.

Na conjunção saber-poder instauram-se dispositivos que permitem organizar, produzir e incitar um conjunto de saberes. Os dispositivos de poder se sustentam por meio de determinada prática discursiva, caracterizada pela fixação de normas, elaboração de conceitos e teorias, que "ganham corpo em conjuntos técnicos, instituições, esquemas de comportamento, em tipos de transmissão e de difusão, em formas pedagógicas, que ao mesmo tempo as impõem e mantêm" (FOUCAULT, 1997, p. 11). Sendo assim, a conjugação saber-poder não será tratada do ponto de vista da relação entre teoria e prática na atividade sindical – o quanto a teoria sustenta a prática ou se distancia dela, ou ainda a contradiz. A prática discursiva fornece as bases para apreender a existência de "um conjunto enunciativo, simultaneamente teórico e prático, descritivo e institucional, analítico e prescritivo, composto tanto de inferências como de decisões, tanto de afirmações como de decretos" (FOUCAULT, 2000, p. 109). Portanto, qualquer forma de oposição entre teoria e prática não seria pertinente. Tratar da constituição de um saber na atividade sindical é admitir que formulações, conceitos, opções teóricas são investidos institucionalmente em relações de poder. Destaco nessa prática discursiva as técnicas utilizadas na *política para mulher*

trabalhadora, nomeada *política de gênero* a partir de 2003. Considero essa política como um dispositivo da prática discursiva articulada na atividade sindical à medida que organiza, produz e incita um conjunto de saberes. Esse conjunto se manifesta por meio de estratégias de ação, de regulamentos, documentos, reflexões políticas, programas e cláusulas de negociação, que conjugam uma unidade complexa constituída por peças heterogêneas. A institucionalização de tal política põe em questão as definições acerca do sujeito reconhecido como válido pelo movimento sindical, qual seja, "classe trabalhadora". Que mecanismos conduzem e sedimentam o dispositivo política de gênero na prática discursiva instaurada pelo movimento sindical cutista? Como se conjuga, nesses mecanismos, a dinâmica saber-poder? A análise das regulamentações e das reflexões produzidas na política de gênero pode esclarecer essas operações.

Atividade sindical e prática discursiva: o dispositivo "política de gênero"

a) Regulamentações e reestruturação dos espaços de poder

Um dos primeiros desdobramentos da política de gênero da CUT refere-se ao questionamento das relações de poder internas à própria central sindical. Isso repercute imediatamente na constituição de um espaço que dá consistência à essa problemática na dinâmica sindical: a Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT (CNMT)[4]. Naquele contexto, observa-se a lógica da bipolarização na abordagem das relações de poder entre homens e mulheres. É esse o enfoque dos enunciados que abordam o quadro de composição das direções sindicais, predominantemente a Executiva Nacional da CUT, para evidenciar a disparidade entre homens e mulheres nos espaços de poder na central sindical. Um dado que passa a ser auferido nos processos congressuais e eleitorais: quantos são os homens e as mulheres na composição dos espaços de deliberação?

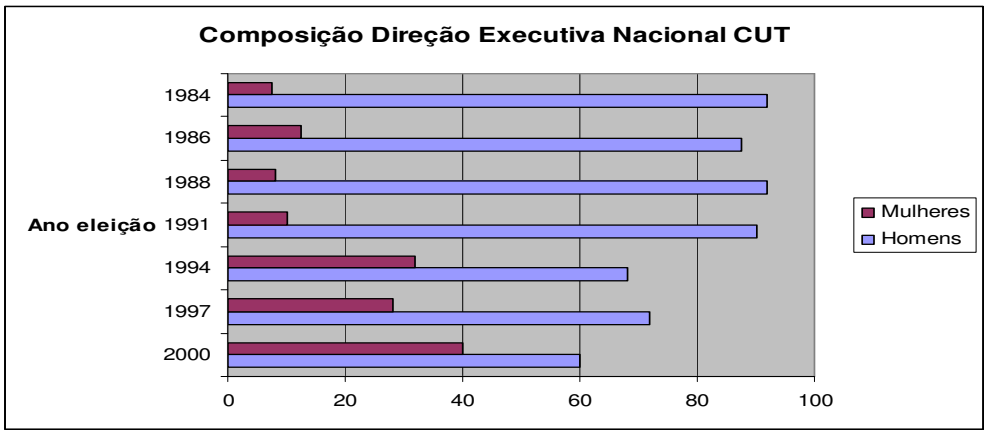


GRÁFICO 1[5]: Composição da Direção Executiva Nacional da CUT por sexo
Fonte: CUT Nacional

A análise desse quadro reforça o argumento de que a criação da CNMT não fora suficiente para promover, no curto prazo, o equilíbrio entre homens e mulheres na composição da Direção Executiva da CUT. Dois anos após a criação da CNMT, em 1988, a

4 O trabalho de DELGADO (1998) sobre a organização das mulheres na Central Única dos Trabalhadores (CUT) aponta a criação da CNMT, no 2º Congresso Nacional, em 1986, como marco de uma reconfiguração do espaço sindical. No mesmo Congresso, "a CUT reconhecia a existência da discriminação das mulheres na sociedade, assumia o compromisso de lutar por sua eliminação". Essa autora situa o feminismo como matriz dessa reconfiguração dos mecanismos de poder no espaço sindical.

5 Os dados organizados nesse quadro consideram os integrantes efetivos da Diretoria Executiva Nacional da CUT.

presença de mulheres na direção executiva nacional da CUT diminuiu: de 87,5% em 1986 a presença masculina passou a 91,95% em 1988, enquanto a presença feminina decresceu de 12,5% para 8,05% no mesmo período. Essa situação só se alterou significativamente com a aprovação da cota mínima de 30% de participação de mulheres nas instâncias de direção da CUT, ocorrida na plenária nacional da CUT, em 1993. Em 2000, a definição passou a ser de 30% para um dos sexos.

Sartori (2001, p. 226) destaca que na história dos Congressos e encontros deliberativos da CUT a presença masculina gira em torno de 75%, o que leva o autor a deduzir terem sido os homens que majoritariamente decidiram em favor da política de cotas. Conforme os dados auferidos por esse autor em sua pesquisa, os homens teriam votado favoravelmente porque isso "provocaria menos polêmica e menos discussão". Entretanto, argumenta o autor, se a votação fosse secreta, o resultado teria sido diferente. A análise de Sartori no que se refere ao posicionamento de homens e mulheres sobre a questão não é conclusiva, pois indica também a existência de homens que lutaram para alterar o problema das relações de poder, bem como de mulheres dirigentes contrárias à implantação da política de cotas.

A complexidade das formas de representação política não se esgota na composição das direções sindicais. Não há um consenso entre as diversas forças políticas que compõem a central sindical em relação ao mecanismo de cotas na solução da problemática enunciada. Se há o reconhecimento da existência de avanços no que diz respeito à estrutura sindical, percebe-se também a denúncia dos limites de uma política restrita à ação de "alguns e algumas sindicalistas, mas não do conjunto da estrutura e das instâncias políticas"[6]. A regulamentação da participação das mulheres nas instâncias cutistas para a condução das políticas de gênero foi a opção: "liberação de uma dirigente da CUT nos seus níveis nacional, estaduais e regionais, responsável pela condução das políticas e da ação sindical de gênero aprovadas pela Central". Provavelmente, um dos limites das medidas adotadas é a instauração da polarização que confere, nas relações de poder, papéis que novamente vão se fixando para atribuir lugares de fala. As regulamentações conjugam a dispersão de posições políticas e abrem espaço para a emergência de problemas que, até então, não eram enunciados.

As definições do 5º Congresso se mantiveram nos posteriores e corroboram uma constatação apontada pelos estudos sobre a participação das mulheres no espaço público a partir da década de 1980: transcendendo o cotidiano doméstico, as mulheres trouxeram novos temas, práticas e problemas para a política e novas configurações para as relações de poder. Para Giulani (1997, p. 652), as trabalhadoras organizadas em sindicatos impulsionaram modificações complexas que atingiram arraigadas dimensões culturais e introduziram na política temas de reflexão "no qual o cotidiano doméstico e do trabalho são ponto de partida para rever a divisão sexual no trabalho e a relação de poder na representação sindical". Conforme a análise de Delgado (1998, p. 214) a organização das mulheres dirigentes sindicais, ao extrapolar o local de trabalho *strictu sensu* e incluir a casa e as relações familiares, permitiu compreender melhor "os tipos de trabalho desenvolvidos pelas mulheres, a maneira como vivem e interpretam seu cotidiano, as expectativas em relação à profissão e à vida profissional". Ao lado dessa politização do espaço privado podemos vislumbrar a capacidade de tornar pública a intimidade, enfocando questões relativas à sexualidade e temas considerados tabus, como assédio sexual e gravidez indesejada. No Congresso de 1994, a definição da campanha "Cidadania: igualdade de oportunidades na vida, no movimento sindical e no trabalho" teve como conseqüência o posicionamento favorável da CUT em relação à legalização do aborto. No Congresso de 1997 foi aprovada uma moção de apoio às reivindicações do Movimento de Gays, Lésbicas e Travestis – o direito à união civil entre

6Cf. Resoluções do 5º Congresso Nacional da CUT, realizado em 1994, encontram-se disponíveis no sítio da CUT: www.cut.org.br.

pessoas do mesmo sexo e combate à homofobia nos sindicatos e locais de trabalho. Esses dois acontecimentos discursivos indicam a forma como polêmicas ganham a cena e se expressam na configuração de uma prática discursiva.

Em 2003, no 8ºCongresso Nacional da CUT, foi criada a Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora. Essa redefinição operada na estrutura organizativa insere, na institucionalidade da Central, as relações de gênero não como temática, mas como problema para a ação sindical. A emergência de problemas de gênero abala a premissa política referenciada numa definição de sujeito estável e presumível da prática sindical traduzida pelo dístico *classe trabalhadora*. A regulamentação e reestruturação dos espaços institucionais evidenciam dois níveis da conjunção saber-poder. De um lado, o reconhecimento e legitimidade do sujeito que expressa diferença em relação ao modelo abstrato classe trabalhadora, redefinindo o estatuto daqueles/as que têm o poder de pronunciar verdades. De outro, o pronunciamento de verdades, ou jogos de verdade, discursos que são acolhidos e funcionam como verdades e instauram mecanismos e instâncias – como a Secretaria – que permitem distinguir e sancionar enunciados verdadeiros e falsos.

b) Negociação coletiva: a presença feminina redefinindo espaços

A progressiva incorporação de mulheres nas comissões de negociação das categorias profissionais pode ser interpretada como um mecanismo que amplia o leque da atividade sindical visando à inclusão, no plano de lutas, de itens que dizem respeito às demandas da mulher trabalhadora. Além dos temas clássicos relacionados à salário e condições de trabalho, passam a integrar as pautas de reivindicação os seguintes itens: salário igual para trabalho de igual valor, igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nas empresas. Itens sobre direitos reprodutivos, que incluem campanha contra esterilização de mulheres, denúncia e luta pela punição de empresas que exigem atestados de laqueadura e teste de gravidez para admissão ao emprego, passam a ser objeto de uma agenda intersindical. No plano macro-político, cláusulas referentes à violência contra a mulher fornecem proposições para iniciativas de política pública em prol da criação de abrigos e casas de apoio para mulheres vítimas de violência, bem como para a punição dos praticantes dessa forma de violência e das empresas em que ocorrem as práticas de assédio sexual.

As cláusulas específicas para trabalhadoras rurais – regulamentação do salário-maternidade e garantia dos direitos previdenciários – e as definições que configuram políticas da CUT para mulher negra expressam um deslocamento significativo: se sob a discussão das cotas tratava-se de denunciar uma assimetria no exercício de poderes no interior das entidades sindicais, concentrada na polarização homem/mulher, a reconfiguração do plano de lutas, com a introdução de cláusulas que reconhecem especificidades no leque "mulher trabalhadora", confere visibilidade política a outros segmentos. Com isso, produz-se um deslocamento entre distintos graus de generalidade: passa-se da "classe trabalhadora" para "a mulher trabalhadora", e dessa para "as mulheres trabalhadoras", num reconhecimento de identidades segmentadas.

A configuração social presente nos anos 90 reorienta os padrões organizacionais internos e o foco das tensões na atuação do movimento sindical cutista. Para Paoli e Telles (2000), operou-se a passagem dos modelos de confrontação para uma postura de negociação. Os momentos de negociação e acordos coletivos normalmente se destacam pelo acirramento de conflitos, que abrange a definição da pauta de reivindicações, a configuração do plano de lutas, a elaboração das estratégias de pressão. Essa prática é sedimenta pela recorrência a relações de saber pautadas pela reflexão sobre as alterações na conjuntura das relações de trabalho e pela elaboração de saberes que possam fazer frente à reestruturação produtiva e às políticas de ajuste neoliberais.

A pesquisa desenvolvida pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE) em 2003 – *Eqüidade de gênero nas negociações coletivas: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil* – apresenta indícios das repercussões da produção de saberes sobre a atividade sindical. As garantias negociadas referem-se à gestação, maternidade e responsabilidades familiares, condições de trabalho, exercício do trabalho, saúde e eqüidade de gênero. Outro indicativo interessante é a cláusula que prevê o fornecimento de absorventes às trabalhadoras, acordada por aproximadamente 20% das categorias pesquisadas. Consta na pesquisa que essa cláusula não veio acompanhada da determinação de obrigatoriedade das empresas em manterem local adequado para higiene pessoal, nem de proporcionarem intervalos durante a jornada que a viabilizem. Contudo, depoimentos das dirigentes sindicais recolhidos durante um dos percursos formativos do Programa Relações de Gênero e Fortalecimento da Organização de Mulheres sobre essa questão acentuam a conquista de seu reconhecimento dentro das empresas – "a fábrica é lugar de homens e mulheres, ainda que sejamos minoria".

c) A formação como estratégia: reflexões produzidas, verdades proferidas

Desde sua criação, a CNMT colocou em prática a realização de pesquisas sobre a situação da mulher no mercado de trabalho. Essas pesquisas normalmente são realizadas em parceria com setores de universidades e com o DIEESE. Essa ação teria como decorrência a realização de cursos e seminários visando ao estudo desses trabalhos e à apropriação dos resultados de pesquisa na atividade sindical. A implementação de uma estratégia sistemática de formação exerceu-se na produção e divulgação de saberes.

No que concerne às configurações gênero e trabalho, é recorrente, na atividade sindical, a desagregação de dados sobre o mercado de trabalho que indicam a situação de homens e mulheres, de modo a ressaltar a posição desvantajosa dessas últimas em relação a vários critérios analisados. Nesse aspecto, além das pesquisas do DIEESE, há também a utilização de informações produzidas por núcleos acadêmicos e organizações feministas que se dedicam a compreender as relações gênero e trabalho, gênero e políticas sociais. São saberes elaborados fora do âmbito sindical, mas no mesmo domínio de saber, e incorporados em publicações coletivas.

Nessa análise tratarei dos enunciados dos *Cadernos do Núcleo Temático Relações de Gênero* produzidos pela Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora – CNMT – e pela Secretaria Nacional de Formação da Central Única dos Trabalhadores (SNF). Os dois Cadernos que compõem essa análise foram elaborados no interregno de 1997 a 2001 a partir da seguinte metodologia: oficina de discussão, com a participação de formadores e formadoras, dirigentes e assessores (as) sindicais representantes das instâncias estaduais; debates com pesquisadoras acadêmicas convidadas; publicação de uma síntese contendo as exposições das pesquisadoras, indicações bibliográficas e, no caso do Caderno publicado em 2001, indicações para o trabalho com a temática nos variados programas de formação desenvolvidos pela SNF.

Trata-se de um material que alcançou todos os pontos da estrutura organizativa da central sindical, com tiragem de três mil exemplares e distribuição nas sete escolas sindicais, nas confederações ligadas à CUT e nos maiores sindicatos do país, revelando-se, pelas condições de produção e pelas táticas de divulgação e utilização, um acontecimento discursivo. Seus enunciados consolidam uma determinada prática discursiva.

Caderno 1 – Gênero: construindo as relações sociais

Esse material é resultado da oficina *O que são relações de gênero?* realizada em 1997. A abordagem introdutória destaca o "momento conjuntural perverso" no contexto da reestruturação produtiva que atinge homens e mulheres, enfatizando a incidência mais nefasta

sobre essas. Indica ainda o que se poderia considerar um plano de lutas para o movimento sindical: garantia de condições igualitárias de acesso e permanência no mercado de trabalho formal; superação das desigualdades salariais entre homens e mulheres e a valorização e requalificação profissional das trabalhadoras, e por fim, a eliminação das situações de discriminação referentes à educação, saúde e violência que atingem diretamente as mulheres. (Caderno do Núcleo Temático Relações de Gênero, 1998, p. 9)

A definição do conceito de gênero e de seus significados na atividade sindical é o tema do primeiro artigo do Caderno, intitulado *Relações de gênero: significados e desafios*. A desnaturalização dos papéis sociais é abordada a partir da distinção sexo / gênero e da articulação gênero-classe-raça. A discussão privilegia a denúncia da permanência desfavorável da mulher nos locais de trabalho e na sociedade, enfatizando a necessidade da organização de mulheres para combater as desigualdades. Essa formulação reitera as dificuldades de se ultrapassar os limites da categoria mulher e considerar o aspecto relacional da categoria gênero na ação política. A interrogação colocada ao final do artigo pretende acenar com possibilidades de extrapolar os âmbitos de uma oposição binária: "como se expressa o ser homem e o ser mulher em nosso meio?" (RIBEIRO, 1998, p. 16). Levada às últimas conseqüências essa interrogação revela, em lugar do "ser", formas distintas de existir.

O segundo artigo, *Gênero, saúde e trabalho*, reitera aspectos conceituais da categoria "gênero" com base na clássica definição formulada por Joan Scott (1996) e amplamente adotada nos estudos produzidos no Brasil. O aspecto relacional da categoria "gênero" é aplicado nesse artigo para a compreensão das situações de trabalho e adoecimento. A análise do lugar de homens e mulheres no mercado de trabalho considera aspectos desfavoráveis para ambos, enquanto o que em geral circulava nos documentos da CUT sobre o adoecimento no trabalho, predominantemente sobre as Lesões por Esforço Repetitivo (LER) –, enfatiza sua incidência em postos de concentração da presença feminina:

> Os homens são colocados nos postos mais perigosos e que requerem maior esforço físico, porém têm maior acesso à dinâmica de promoção formal (ligada à capacitação) ou informal; ao contrário, as mulheres são destinadas a postos de menor risco, porém realizando tarefas de atenção pessoal e com menos possibilidades de promoção (BARRETO, 1998: 24).

Nesse artigo, enuncia-se uma problematização que dispersa o discurso tradicional: "as lesões por esforço repetitivo invadem o universo masculino naquelas funções onde a atividade é repetitiva e associada a ritmo intenso". A autora observa ainda que "em conseqüência da construção social quanto aos valores masculinos" na maioria das vezes o homem procura o tratamento em estágio avançado da doença (BARRETO, 1998, p. 26).

A apresentação de dados da pesquisa efetuada no setor químico indica a ação nociva de determinados agentes sobre homens e mulheres. Chama atenção a demarcação dos efeitos quanto à saúde reprodutiva por indicarem malefícios causados em homens e mulheres. Nesse caso, considera-se a reprodução para além da maternidade e do corpo feminino, num enfoque que rompe a perspectiva biologizante para enfatizar que a saúde reprodutiva não é só das mulheres.

Um conjunto de indicações bibliográficas comentadas, seguido de um quadro sinóptico sobre a conceitualização de gênero, dão contornos finais à escrita do Caderno 1.

Caderno 2 – Reestruturação produtiva, formação profissional e gênero.

O segundo caderno se organiza tendo como eixo a problemática que, naquela conjuntura, incidia sobre a atividade sindical: a reestruturação produtiva e uma de suas conseqüências, o desemprego formal. Nessa associação, a diminuição da capacidade organizativa e ativa dos sindicatos cutistas decorre da perda significativa de suas bases –

redução do número de trabalhadores e trabalhadoras filiados – e da retração de sua capacidade de negociação em face do desemprego.

O conjunto de três oficinas que serviu de base para a elaboração desse material discutiu a experiência de alguns ramos de atividade – Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT (CNM); Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura (CONTAG); Confederação Nacional dos Bancários (CNB) e dos projetos nacionais de formação profissional da CUT. Vale destacar que a diminuição da capacidade organizativa da Central, associada às conseqüências da reestruturação produtiva no debate sobre qualificação profissional, operaram um deslocamento da formação político-sindical para o desenvolvimento de projetos no âmbito do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) – com enfoque na educação escolar (Educação de Jovens e Adultos Trabalhadores) e profissional.

A abordagem introdutória dessa publicação utiliza o conceito de divisão sexual do trabalho, reiterando os aspectos que definem o lugar das mulheres: postos de trabalho menos qualificados, periféricos e com menores salários; crescimento da presença feminina no setor de serviços; maior incidência entre as mulheres do desemprego, informalidade e pobreza. Ressalta-se a qualificação como estratégia visando à reversão desse quadro, embora se reconheça que não implicaria necessariamente em "ascensão profissional ou em empregabilidade, seja para homens ou mulheres". Nesse sentido, a estratégia anunciada é "oferecer instrumentos para que não se reproduza, nos programas de qualificação, a divisão sexual do trabalho" (CADERNO DO NÚCLEO TEMÁTICO RELAÇÕES DE GÊNERO, 2001, p. 4).

O primeiro texto do caderno, *Relações de gênero e sindicatos no contexto da reestruturação produtiva*, traça um histórico que atesta a ampliação da presença feminina no espaço sindical. Destaca a atuação da CNMT, que de acordo com a avaliação, impulsionou o processo de mudança de valores e atitudes dos homens no interior dos sindicatos:

> A discussão sobre as questões de gênero obrigou os dirigentes sindicais a pensarem sobre si mesmos, sobre suas relações pessoais e sobre sua relação com o movimento sindical, o que potencializa uma reavaliação de suas próprias identidades de militantes e de homens (ARAÚJO e FERREIRA, 2001, p. 15).

No que se refere à reestruturação produtiva, a análise apresentada recorre a dados do mercado de trabalho que corroboram a tese de que a atual ampliação da presença feminina é verificada em segmentos precarizados de inserção, diminuindo sua presença na organização sindical. O quadro dos anos noventa, nessa proposição, caracteriza-se pela perda de espaço da mulher no plano simbólico e concreto da ação sindical.

O segundo texto, *Reestruturação produtiva, qualificação profissional e gênero*, adota o mesmo plano analítico, qual seja, a divisão sexual do trabalho. Ao crescimento da presença feminina no mercado de trabalho opõe as formas de segmentação por gênero, "com a concentração feminina em determinados guetos ocupacionais e em postos de trabalho mais instáveis e piores remunerados (sic)" (NEVES, 2001, p. 40). Sobre a formação profissional, indica-se que a qualificação atribuída às mulheres é definida pela educação informal, pela experiência em tarefas domésticas, que não lograram o reconhecimento e formalização, situando-se no enquadre de "aptidões". A permanência das mulheres em postos de atividades repetitivas sujeitos à intensificação do ritmo de trabalho e distanciado das inovações tecnológicas agrava o quadro de adoecimento no trabalho.

A caracterização das relações de gênero apresentada no segundo caderno reconstitui elementos do discurso das relações "gênero e trabalho" desenvolvido em diversos âmbitos da organização sindical e das pesquisas acadêmicas. Trago aqui as elaborações produzidas em outros campos e que integram o mesmo domínio de saber. A intenção é ampliar a trama dessa

tessitura para compreender os enunciados que circulam e sustentam a prática discursiva. Utilizo-me da produção do DIEESE, que desde 1999 elabora um Boletim Especial sobre a situação das mulheres no mercado de trabalho[7]. Entendo que não se trata de uma análise de gênero e sim de uma análise da situação das mulheres conforme os títulos das publicações indicam. Entre os fios dessa trama cotejei trabalhos de pesquisa acadêmica que interligam gênero e mercado de trabalho por meio do conceito de divisão social do trabalho.

Divisão sexual do trabalho: a situação das mulheres nos mundos do trabalho

Um primeiro descritor da situação das mulheres é a intensidade e constância do crescimento de sua participação no mercado de trabalho nas últimas quatro décadas. No Boletim de 1997 indicava-se que, entre 1989 e 1996, a taxa de participação feminina crescera 8,9%, enquanto a masculina caíra 3,6%. Esse dado não poderia ser lido isoladamente, pois não se deveria ignorar o fato de que os homens ainda têm uma participação bem mais expressiva. Em 1996, 74,5% dos homens faziam parte da força de trabalho. De todo modo, a evidência do crescimento da participação feminina suscitou intensos debates com o fim de justificar que não significaria uma transformação das desigualdades entre homens e mulheres.

A explicação para o fenômeno da ampliação da taxa de participação feminina envolve o conjunto de alterações verificadas nos mundos do trabalho. Uma das modificações decorrentes da precarização dos contratos de trabalho, que se intensificou a partir da década de 1990, foi a elevação das taxas de trabalho a domicílio. Essa forma de ocupação traz conseqüências para a inserção das mulheres no mercado de trabalho, já que esse é um dos nichos de ocupação feminina[8]. Contudo, a ampliação do trabalho a domicílio explica apenas parcialmente a elevação da presença feminina no mercado de trabalho, e não tem como conseqüência necessária a alteração da forma de inserção. Assumido como possibilidade de conciliação da atividade profissional com a atividade doméstica, principalmente para as mulheres casadas e mães, o trabalho a domicílio implica em dupla jornada, uma de remuneração precarizada e outra, sem remuneração.

Outros fatores de ordem conjuntural explicam melhor a ampliação dessa presença feminina no mercado de trabalho, tais como: as elevadas taxas de desemprego no setor industrial, onde a presença feminina é pequena, e a ampliação do conceito de trabalho adotado pelo IBGE, que passou a incluir, a partir de 1992, as atividades para autoconsumo e produção familiar, historicamente realizadas por mulheres. Cristina Bruschinni (2000, p. 17) considera também o contexto das alterações demográficas, sociais, políticas e econômicas. Para essa autora, o estado conjugal e a presença de filhos, associados à idade e à escolaridade da trabalhadora, assim como a característica do grupo familiar e a posição da mulher na família, são fatores que afetam a participação feminina, mas não a masculina, no mercado de trabalho.

Em relação à renda, as mulheres estão em pior situação que os homens em todas as regiões metropolitanas pesquisadas. A análise elaborada pelo DIEESE (2005), tomou como referência o valor da hora trabalhada, uma vez que a jornada feminina tende sistematicamente a ser inferior à masculina. Em comparação com 1998, em 2004 houve redução da desigualdade entre rendimento de homens e mulheres, em favor destas, no conjunto das

7 O referido boletim é elaborado com base nos dados coletados pela Pesquisa de Emprego e Desemprego realizada em Regiões Metropolitanas brasileiras selecionadas, sendo divulgado por ocasião das comemorações do Dia Internacional da Mulher, no mês de março.

8 Sobre o trabalho a domicílio, é importante consultar as conclusões de Abreu e Sorj (1993). Ao considerar as diferenças no trabalho a domicílio de homens e mulheres, Abreu e Sorj assinalam que não somente o significado que cada um dos gêneros atribui à sua atividade a domicílio é diferente, como também suas práticas cotidianas estão marcadas pela construção de identidades sociais e sexuais que se encontram mais além do mundo específico do trabalho.

regiões analisadas[9]. No Distrito Federal e São Paulo, localidades onde se registraram os maiores níveis para o rendimento médio hora, "as mulheres recebem, em média, 77,9% do que ganham os homens em 2004" (DIEESE, 2005, p. 7). No conjunto, a proporção do rendimento feminino alcançou uma variação entre 85,8% e 74,8%. Esse quadro se mostra ainda mais grave quando são consideradas outras variáveis. No cenário brasileiro, a presença da discriminação racial se acumula à desigualdade de gênero, colocando as mulheres negras na pior situação relativa aos demais grupos populacionais – homens não-negros e negros e mulheres não-negras. Os dados apresentados pelo Boletim DIEESE (2003) indicam que os ganhos das mulheres negras, entre os assalariados, alcançam em média 57,8% dos apresentados pelos homens não-negros. Em relação às mulheres não-negras, o salário médio das mulheres negras chega, em média, a 63%.

A despeito do ligeiro aumento da taxa de participação feminina, as mulheres enfrentam, em sua busca por ocupação, maiores dificuldades de inserção que os homens, o que resulta em taxas de desemprego sistematicamente mais elevadas. A sobreposição discriminatória – de gênero e racial –, em um ambiente de crise econômica, atinge preponderantemente as mulheres negras, que mostram os mais elevados índices de desemprego em todos os níveis (DIEESE, 2003: 9).

Com relação às mudanças no perfil do emprego da mão-de-obra feminina, estudos divulgados no início da década demonstram que, em certa medida, o trabalho industrial tem convocado habilidades desenvolvidas no trabalho doméstico. Helena Hirata (2000, p. 52) constata que "destreza, paciência, capacidade de fazer várias coisas ao mesmo tempo, são qualificações aproveitadas pela indústria". A autora analisa o caso da indústria japonesa (eletrônica, têxtil e de confecção) que requer as habilidades da confecção de ikebana no processo produtivo, ou de costureiras para o controle de qualidade de capacitores eletrônicos. Se por um lado essa qualificação, definida pela educação informal por meio da experiência doméstica, permite o ingresso das mulheres no trabalho industrial, de outro lado, em decorrência da introdução de inovações tecnológicas, o lugar ocupado por essas mulheres é em postos secundários, executando tarefas repetitivas e monótonas.

Ao lado dos descritores acima, a concentração em atividades do setor de serviços e no segmento informal, no trabalho doméstico não registrado, na atividade familiar não remunerada ou domiciliar, em setores de baixo *status*, empregos *part-time* ou em postos menos qualificados mesmo quando possuem grau de escolaridade acima do requerido para a função e a predominância das trabalhadoras mais qualificadas em nichos tradicionais femininos (magistério, enfermagem e serviço social), demonstram a persistência da desigualdade. Mudanças e continuidades caracterizam o perfil da mão-de-obra feminina após os anos 90.

Um fator conjugado ao aumento consistente da presença da mulher no mercado de trabalho é o incremento expressivo da proporção de domicílios chefiados por mulheres. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 1992 a chefia feminina estava presente em 19,3% dos domicílios. Em 2002 passou a ocorrer em 25,5% dos lares, perfazendo um crescimento da ordem de 32,1% nesses dez anos[10]. Não se trata de estabelecer uma causalidade direta entre o fenômeno da entrada da mulher no mercado de trabalho e o aumento da chefia feminina. Contudo, é possível observar relações entre os dois movimentos

9 A pesquisa de Emprego e Desemprego do DIEESE é desenvolvida nas seguintes regiões metropolitanas: Belo Horizonte, Distrito Federal, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo. Entre 1999 e 2004 o DIEESE produziu os chamados Boletim Especial – 08 de março dia internacional da mulher. Em 2003, além do encarte especial no Boletim, realizou-se o Estudo Especial, com o título Mulheres Trabalhadoras – discriminação e desigualdade no mercado de trabalho. Em 2005 a pesquisa passou a ser divulgada na publicação Estudos & Pesquisas, cujo nº. 6, de março de 2005 recebeu o título Trabalho e Renda da Mulher na Família.

10 Esses dados foram extraídos do Boletim DIEESE, Edição especial. Março 2004 p. 1.

e a mais evidente delas consta no Boletim DIEESE (2004, p. 1): os domicílios com chefia feminina apresentam constantemente renda inferior àqueles chefiados por homens.

A origem dessa menor renda estaria associada ao próprio perfil da chefe de domicílio, geralmente sem cônjuge, com baixa escolaridade e com maior idade, bem como às dificuldades de inserção feminina no mercado de trabalho, que usualmente expressam maior taxa de desemprego, vulnerabilidade e menores rendimentos.

Se a denominação *chefe de família* indica a pessoa responsável, inclusive economicamente, pela manutenção da unidade domiciliar, outros dados desse perfil, de acordo com Elza Berquó (2002, p. 246), nos levam a perceber que a chefia feminina possui vários significados:

> (...) uma mulher solteira, separada ou viúva, com filhos, tendo ou não parentes e/ou agregados em casa; mulher solteira, separada ou viúva, sem filhos morando em casa, ou porque não os teve, ou porque, adultos, já saíram de casa ou faleceram, tendo ou não parentes e/ou agregados vivendo no domicílio; mulher solteira, separada ou viúva, morando sozinha, ou mulher casada chefiando a família mesmo tendo um marido ou companheiro em casa.

A pesquisa de Márcia dos Santos Macêdo (2001) focalizou um grupo diversificado de mulheres nessa situação e constatou a diversidade de trajetórias e experiências reunidas sob o dístico "mulheres chefes de família". Com a ressalva de não ser possível definir uma identidade coletiva para as mulheres, a autora constata, entretanto, que "as mulheres vão construindo uma nova imagem de si mesmas e vão deixando de se enxergar como vítimas das circunstâncias, assumindo cada vez mais o papel de protagonistas de suas histórias e donas de si" (MACÊDO, 2001, p. 77).

A abordagem da situação das mulheres chefes de família possibilita a visualização de uma nova tipologia para os arranjos familiares. No Boletim DIEESE de 2004 há um enfoque específico dessa temática. Em 2005, esse tema ganhou a centralidade na pesquisa intitulada *Trabalho e renda da mulher na família*. Essa pesquisa considerou quatro tipos de organização familiar: família nuclear, que possui a presença do/a chefe e seu/a cônjuge; família monoparental, que tem a presença do/a chefe, sem cônjuge, com ou sem filhos/as, ainda que contem com outros membros, como pais, irmãos etc.; família unipessoal, constituída pelo/a chefe, sem cônjuge e sem filhos/as. Os indicadores extraídos da PNAD[11] demonstram que o número global de famílias no Brasil cresceu 33,5%, entre 1993 e 2003. Nesse período, o número total de lares chefiados por mulheres apresentou um aumento maior (72,6%), fazendo com que, em 2003, 28,8% das famílias fossem chefiadas por mulheres. O maior índice de crescimento da chefia feminina é observado no arranjo nuclear com e sem filhos – 367,7% e 385,5%, respectivamente. Embora do ponto de vista geral esses dados percam em significância (representam 2,3% e 8%, respectivamente) e apesar da maior concentração da chefia feminina localizar-se no arranjo monoparental, esse crescimento demonstra um desarranjo do modelo familiar estabelecido. Na verdade, esses dados podem ser confrontados com a indicação de que, "apesar da chefia masculina de família nuclear com filhos ser a mais presente, essa foi a única forma de organização a perder peso no período analisado". Na Região Metropolitana de Belo Horizonte registrou-se nessa situação o índice de 55,3% no

11 Conforme a publicação DIEESE (2005, 8), "para a realização dessa análise, no que se refere ao Brasil, foram utilizados dados extraídos da PNAD para os anos de 1993 e 2003. Com relação às regiões metropolitanas, foram trabalhados dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED). Esses indicadores foram agregados para os triênios: de 1998 a 2000 e de 2002 a 2004, para maior significância estatística. Os dados referentes ao Distrito Federal foram excluídos da análise, dada a dificuldade de desagregação da amostra para as categorias de renda familiar dentro da família, segundo o arranjo das famílias.".

triênio 1998 – 2000 contra 51,3% no triênio 2002-2004. É possível, então, depreender desses dados a multiplicação de poros que questionam o modelo familiar estabelecido. Tanto a lógica dos tipos de relações familiares, quanto o discurso performático que afirma o lugar da mulher-esposa-mãe vão cedendo espaço para outras possibilidades.

Mesmo que os dados corroborem um lugar desfavorável para as mulheres no mercado de trabalho, não se pode desconsiderar que indicam a emergência de outra posição. Não me refiro aqui a eventos isolados, quase exóticos, como, por exemplo, a presença de mulheres em funções de mando e de poder (executivas de alto escalão, presidentes de empresa, governantes "mão-de-ferro") ou a raras presenças junto aos campos científicos e tecnológicos. Refiro-me à multiplicação de poros que questionam a lógica naturalizada das relações sociais. Entendo que aí reside o acento do dispositivo da política de gênero. Esse efeito pode ser observado na conjunção gênero-raça. Os enunciados operavam com a denúncia do lugar subalterno das mulheres negras em relação às mulheres brancas e aos homens negros. Nessa inflexão ocorre a desarticulação da categoria *mulher* como representante das trabalhadoras. Além disso, o trabalho a domicílio passou a ser considerado em sua particularidade em relação a outras formas de ocupação. Sua principal característica é o peso quantitativo em termos da ocupação feminina. "Segundo os dados da PNAD/2001, ele representa 18,2% do total da ocupação feminina no Brasil", o correspondente em termos numéricos a seis milhões de pessoas (DIEESE e OIT, 2005, p. 3). Segue-se a esse diagnóstico a evidência da acentuada presença das mulheres negras nessa ocupação: desagregando a cifra total da ocupação feminina por critérios de raça-cor encontra-se o correspondente a 23,9% de mulheres negras contra 14,1% de mulheres não-negras. Outros descritores dessa ocupação referem-se à idade das trabalhadoras: a maior parcela das domésticas possui entre 25 e 39 anos, tanto entre mulheres negras quanto não-negras, "no entanto, há mais prevalência das jovens entre 18 e 24 anos entre as negras" (DIEESE e OIT, 2005: p. 8). A construção desses dados exige que as categorias gerais sejam desagregadas.

Outra evidência que merece destaque entre aquelas trazidas pelos estudos sobre gênero e trabalho com a utilização da divisão sexual refere-se à nova tipologia dos arranjos familiares. A multiplicidade é indicativa do ingresso ou reconhecimento de mulheres em situações de gestão ou manutenção da família, das distintas opções construídas – viver só, assumir sozinha os filhos –, da multiplicidade de possibilidades de ser mulher. Após o emblema "o pessoal é político", os domicílios foram descortinados e os silêncios das relações pessoais e de trabalho, rompidos.

Formação: uma pedagogia feminista?

Nas definições do 5º Congresso Nacional consta um tópico que define as bases da ampliação do Programa de Formação sobre Relações Sociais entre Homens e Mulheres[12]. Indicou-se a garantia do acesso igualitário das mulheres à formação, cursos de formação para mulheres, introdução da questão de gênero em todos os cursos promovidos pela Central.

O Programa de Relações de Gênero e Fortalecimento da Organização de Mulheres foi desenvolvido pela Escola Sindical 7 de Outubro entre 1997 e 2004. Seu objetivo era "contribuir para a desnaturalização e superação da desigualdade social entre homens e mulheres e para qualificar a participação das mulheres nos espaços de poder e sua inserção na vida social, profissional, política e sindical". Para tal, tomou-se como objeto de reflexão as questões em torno da diferença sexual, da divisão sexual de trabalho e das relações de poder entre os sexos sociais, "problematizando o acesso das mulheres à posição de sujeito coletivo".

12 O Programa Relações de Gênero e Fortalecimento da Organização de Mulheres, de alcance regional, é derivado desse programa nacional. Sua elaboração teve início com os percursos formativos nacionais estruturados a partir de 1997. Em 1999 foi realizada a última oficina reunindo dirigentes que participavam das Comissões Estaduais sobre a questão da Mulher Trabalhadora dos estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro e Espírito Santo.

Os dados aqui apresentados foram coletados no decorrer dos cursos desenvolvidos naquele período que tive a oportunidade de coordenar.

O início do Programa ocorreu em 1997 e naquele momento a tensão colocada reiterava a ambigüidade anunciada na regulamentação do 5º Congresso: a formação voltada para as mulheres como tática para seu empoderamento *versus* a intenção de ultrapassar a confortável posição dos "problemas de mulheres", que se exercia pela vinculação de determinadas questões à ação exclusiva das sindicalistas. Nesse contexto, definir quem deveria participar dos cursos e seminários era um problema complexo.

A estrutura dos percursos de formação em relações de gênero e trabalho reiterava a exclusividade de um público feminino. Nesse aspecto, operou-se, em certa medida, uma transposição para o espaço sindical de uma forma pedagógica utilizada nos movimentos sociais: os grupos de consciência, ou "grupos de reflexão", estratégia utilizada pelo movimento de mulheres nos anos de 1980[13]. Esses grupos instauravam uma proposta de auto-reflexão por intermédio da qual as mulheres rompiam as barreiras da privacidade nas relações de gênero na troca de experiências com as demais participantes. Para Neuma Aguiar (1997, p. 11) a contribuição dessa forma pedagógica consistia em "se ter por base um elo pragmático e expressivo entre as esferas pública e privada". A consciência das formas de submissão era adquirida no processo de "tornar público aquilo que fica oculto entre as quatro paredes da vida cotidiana" e, dessa forma, propunha-se a "construção de nova identidade da mulher". A estratégia de formação também visava a expandir os problemas de gênero para além dos limites das Comissões Estaduais e Nacional da Mulher Trabalhadora e sedimentá-los como uma das dimensões da política da CUT. Nesse caso, o fortalecimento da ação das dirigentes estava em envolver também os homens, tanto no interior da Central quanto nos locais de trabalho. No dilema entre o empoderamento das mulheres pela via da formação e a expansão dos problemas de gênero para além das fronteiras de uma identidade feminina, a definição sobre o público-alvo manteve a dubiedade: constituir a primeira versão do curso só com a presença de mulheres dirigentes sindicais, com a intenção de conformar um grupo mais coeso. No segundo ano, os homens seriam incluídos, mas sempre garantindo que a maior presença fosse feminina. Persistiu uma demarcação binária das relações de poder entendida na oposição masculino/feminino.

Embora a bipolarização persista, o traço que distingue a formação em relações de gênero é a configuração de uma forma pedagógica que investia em procedimentos para incitar a auto-reflexão com vistas à desnaturalização do feminino e masculino. A tática utilizada recorria aos relatos da trajetória pessoal para estabelecer o elo entre a esfera pública e privada[14]. Interessava que as participantes se colocassem como protagonistas de sua(s) história(s), para perceberem, a partir de uma posição reflexiva, o lugar da mulher na sociedade. Os relatos de experiências individuais também revelavam a experiência coletiva e se configuraram como momentos privilegiados de análise e conhecimento, na medida em que saberes eram convocados como fonte explicativa. Nesse formato, em que o sujeito é convocado a colocar-se como objeto de saber, a aquisição de referências discursivas propõe a recriação de novas relações de poder e a recriação de si nessas relações. Os relatos

13 Um exame da atuação desses grupos pode ser conferido no trabalho de Afonso e Smigay (1989). As autoras sistematizam um projeto de formação e condução de grupos de mulheres, de diferente inserção social, para refletir sobre as formas de violência a que estavam submetidas. Esse projeto de pesquisa, ensino e extensão, foi desenvolvido no período de 1985 a 1987 no Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais. Vale lembrar a observação de Aguiar (1997) sobre os grupos de consciência no Brasil que, diferentemente do contexto norte-americano, têm sua origem fora do espaço institucional acadêmico, na ação dos movimentos sociais. Não obstante, o trabalho de Afonso e Smigay (1989) demonstra que o espaço acadêmico estabeleceu interlocuções com esses grupos.

14 Os relatos eram produzidos por diferentes técnicas: entrevistas em dupla; entrevistas coletivas; escritas individuais; questionários entre outros, variando de acordo com a temática em questão: trajetória de trabalho, de formação, nos movimentos sociais; rupturas com ideais de gênero.

produzidos nos percursos formativos trazem pistas sobre os efeitos subjetivos do dispositivo política de gênero.

Muitos relatos refletiam as contradições vivenciadas no trânsito entre os espaço privado (doméstico, familiar) e o ingresso no âmbito público, político ou profissional. A necessidade de redimensionar as situações domésticas ganhava a cena, como indica esse registro: "O mito de que a mulher é que tem que cuidar de tudo em casa e ao homem só cabe o papel de sair para trabalhar e sustentar a casa, não é verdadeiro. As tarefas devem ser divididas" (ESCOLA SINDICAL 07 DE OUTUBRO, 2002, p. 07). Outro pólo reflexivo constituía-se em torno da maternidade, considerada por algumas uma "dádiva", enquanto outras diziam que, mesmo participando do ideal de amor materno, se pudessem reiniciar a vida, "não teriam filhos".

Os relatos demonstram que não se tratam de rupturas. Por exemplo, os atributos naturalizados do feminino – sensibilidade, delicadeza e instinto maternal – continuam a figurar como qualidades que devem ser conciliadas com a atuação política e profissional. Aliás, conciliar os lugares sociais, ou conseguir um trânsito mais harmônico entre o espaço privado/doméstico e público coloca-se como um desafio a ser enfrentado.

Concluindo

Considero adequado utilizar nessa análise a expressão que Maria Rita Kehl (1998) cunhou ao tratar da ampliação do campo cultural a partir do qual as mulheres podem se constituir como sujeito: *deslocamentos do feminino*, ou seja, a desarticulação do campo das identificações que até então teriam pautado a relação entre as mulheres e a feminilidade" (KEHL, 1998, p. 119). Nesse caso, é preciso considerar os efeitos de uma prática discursiva – a que se opera nos movimentos sociais – e dos seus dispositivos de disseminação e sustentação.

Os aspectos que configuram as relações de saber no espaço sindical – apropriação estratégica dos saberes legitimados, questionamento das condições de produção de saberes, formulação de processos pedagógicos próprios – se complexificam na política de gênero. Os saberes que redimensionam a análise das condições de trabalho da mulher-trabalhadora se desdobram em enunciados que conferem visibilidade à situação das mulheres negras, rurais, trabalhadoras à domicílio, terceirizadas, chefes de família. A idade, a escolaridade, a maternidade e a situação afetiva perdem a conotação de atributos acidentais. São maneiras de se viver nas quais se constitui a mulher trabalhadora. Sendo assim, a definição genérica e abstrata depara-se com a enunciação de uma pluralidade que a desordena.

O conjunto de enunciados que define o leque da atividade sindical – regulamentos e cláusulas de negociação coletiva – operam uma desnaturalização do corpo feminino, politizando-o. Gravidez, menstruação, esterilização, violência doméstica, abuso sexual ganham o *status* de questão política.

A prática discursiva, que estabelece a política de gênero como um dispositivo de fabricação de subjetividades, exibe e propõe configurações singulares, de sujeitos em relação permanente entre si e consigo. Considero a interpretação mais adequada para os deslocamentos produzidos pelas mulheres e nas mulheres no dispositivo da política de gênero a que emerge da formulação que diz respeito ao trabalho do saber. Nesse enquadre, foi possível conferir um novo significado para deslocamento: os conflitos que podem produzir uma outra posição subjetiva. A emergência de uma prática discursiva que desestabiliza ideais de gênero solicita reposicionamentos sociais e subjetivos.

Referências

AFONSO, L. & SMIGAY, K. (1989) Enigma do feminino, estigma das mulheres. In: BRUSCHINI, C. & COSTA, A O (org.) *Rebeldia e submissão:* estudos sobre a condição feminina. São Paulo: Vértice, Editora Revista dos Tribunais: Fundação Carlos Chagas,. p. 177-194.
AGUIAR, N. (1997). Para uma revisão das ciências humanas no Brasil desde a perspectiva das mulheres. In: AGUIAR, N. (org.). *Gênero e ciências humanas:* desafios às ciências humanas desde a perspectiva das mulheres. Rio de Janeiro: Record: Rosa dos Tempos, p. 9-29.
ABREU, A. R. P & SORJ, B (1993). Trabalho a domicílio e relações de gênero: as costureiras externas no Rio de Janeiro. In ABREU, A. R. P. & SORJ, B. *O Trabalho Invisível - Estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil.* Rio de Janeiro, Rio Fundo Editora.
BEAUVOIR Simone de (1980), *O segundo sexo:* a experiência vivida. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, v. 2.
BRUSCHINI, C & COSTA, A (org.). (1992) *Uma Questão de Gênero*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, São Paulo: Fundação Carlos Chagas.
BRUSCHINI, C (2000). Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil, 1985/95). In: ROCHA, M. I. (org.). *Trabalho e Gênero; mudanças, permanências e desafios*. Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG/ São Paulo: Ed. 34, p. 13-57.
BUTLER, J. (2003). *Problemas de gênero; feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
BUTLER, J. (1998). Fundamentos contingentes: o feminismo e a questão do "pós-moderno". *Cadernos Pagu trajetórias do gênero, masculinidades*, v. 11, p. 11-43,
BUTLER, J. (1987). Variações sobre sexo e gênero: Beauvoir, Wittig e Foucault. In: BENHABIB, S. & CORNELL, D. (coord.). *Feminismo como crítica da modernidade:* releitura dos pensadores contemporâneos do ponto de vista da mulher. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos. p. 139-154.
CADERNO DO NÚCLEO TEMÁTICO RELAÇÕES DE GÊNERO. *Gênero: construindo relações sociais.* São Paulo*:* CUT, 1998.
CADERNO DO NÚCLEO TEMÁTICO RELAÇÕES DE GÊNERO. *Reestruturação produtiva, formação profissional e gênero.* São Paulo*:* CUT, 2001.
DELGADO, M. B. G. (1998) Mulheres na CUT: um novo olhar sobre o sindicalismo. In: BORBA, A. (org.). *Mulher e política: gênero e feminismo no partido dos trabalhadores*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo,
DIEESE. *A mulher negra no mercado de trabalho metropolitano*: inserção marcada pela dupla discriminação. Nov. 2005. Disponível em http://www.dieese.org.br. (Consultado na Internet em 26 de Setembro de 2007).
DIEESE. *Trabalho doméstico e igualdade de gênero e raça:* desafios para promover o trabalho decente no Brasil. Nov. 2005. Disponível em http://www.dieese.org.br. (Consultado na Internet em 26 de Setembro de 2007).
DIEESE. *Dia Internacional da Mulher* – 8 de março de 2005. Disponível em http://www.dieese.org.br. (Consultado na Internet em 26 de Setembro de 2007).
DIEESE. *Dia Internacional da Mulher* – 8 de março de 2004. Disponível em http://www.dieese.org.br. (Consultado na Internet em 26 de Setembro de 2007).
DIEESE. *Negociação coletiva e equidade de gênero no Brasil:* cláusulas relativas ao trabalho da mulher 1996-2000. Ago. 2003. Disponível em http://www.dieese.org.br. (Consultado na Internet em 26 de Setembro de 2007).
DIEESE. *Dia Internacional da Mulher* – 8 de março de 2003. Disponível em http://www.dieese.org.br. (Consultado na Internet em 26 de Setembro de 2007).

DIEESE. *Dia Internacional da Mulher* – 8 de março de 2002. Disponível em http://www.dieese.org.br. (Consultado na Internet em 26 de Setembro de 2007).
DIEESE. *Mulheres trabalhadoras*: discriminação e desigualdade no mercado de trabalho – 8 de março de 2001. Disponível em http://www.dieese.org.br. (Consultado na Internet em 26 de Setembro de 2007).
DIEESE. *Dia Internacional da Mulher* – 8 de março de 2000. Disponível em http://www.dieese.org.br. (Consultado na Internet em 26 de Setembro de 2007).
DIEESE. *Cresce a participação da mulher no mercado de trabalho*. Maio de 1997. Disponível em http://www.dieese.org.br. (Consultado na Internet em 26 de Setembro de 2007).
FOUCAULT, M. (2000) Estruturalismo e pós-estruturalismo. In: _____. *Arqueologia das ciências e história dos sistemas de pensamento*. Rio de Janeiro: Forense Universitária. p. 307-334.
FOUCAULT, M. (1996). *Vigiar e punir:* nascimento da prisão; Trad. Lígia M. Pondé Vassallo. 13ª ed. . Petropolis: Vozes. 277 p.
GIULANI, P. C. (1997) Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira. In: DEL PRIORE, M. (org.). *História das mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto, p. 640-669.
HIRATA, H. (2000) Mudanças no mundo do trabalho, gênero e formação Humana. *Outras Falas* - Revista da Escola Sindical 7 de Outubro / CUT, Belo Horizonte, n. 3, p. 42-50, ago..
KEHL, M. R. (1988) *Deslocamentos do feminino: a mulher freudiana na passagem para a modernidade*. Rio de Janeiro: Imago.
MACÊDO, M. dos S. (2001) Tecendo o fio e segurando as pontas: mulheres chefes de família em Salvador. In: BRUSCHINI, C. & PINTO, C. R. (org.). *Tempos e lugares de gênero*. São Paulo: FCC:Ed. 34, p. 15-52.
MACHADO, L. Z. (1998) Gênero, um novo paradigma? *Cadernos Pagu – trajetórias do gênero, masculinidades.* Campinas, (11), p. 127-141.
NEVES, M. de A. (2001) Reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero. *CADERNO DO NÚCLEO TEMÁTICO RELAÇÕES DE GÊNERO/CUT*. São Paulo, n. 2, p. 38-50, ago.
PAOLI, M. C.; TELLES, V. S. Direitos sociais; conflitos e negociações no Brasil contemporâneo. In: ALVAREZ, S. & DAGNINO, E. (org.). *Cultura e política nos movimentos sociais latino-americanos:* novas leituras. Belo Horizonte: UFMG, p. 103-148.
RAGO, M. (1998) Descobrindo historicamente o gênero. *Cadernos Pagu – trajetórias do gênero, masculinidades.* Campinas, (11), p. 99-106.
SCOTT, J. (1996). Gênero uma categoria útil de análise histórica. *Educação e Realidade.* Porto Alegre, v. 1, n 1, p. 71-100, fev, 1996.
SILVA, T. T. (2000) da. *Teoria cultural e educação*. Belo Horizonte : Autentica,. 125 p.

XI ENCONTRO NACIONAL DA ABET

UNICAMP

28 de setembro a 1 de outubro de 2009

Grupo 3:
Direito do trabalho, regulação e instituições públicas na área do trabalho (Justiça do Trabalho, Sistema de fiscalização, Ministério Público do Trabalho)

ATORES SOCIAIS E AJUDICIALIZAÇÃO DO TRABALHO

Karen Artur
Doutoranda em Ciência Política -UFSCar
Bolsista CAPES

RESUMO

Este trabalho é parte de uma nova geração de pesquisas sobre as relações entre os atores sociais e as cortes trabalhistas, entre estas e os outros poderes e mesmo sobre os usos do direito e as noções de direito do trabalho dos magistrados. Visa identificar as estratégias dos atores sociais referentes à judicialização do trabalho, entendendo que a indefinição do Congresso sobre temas importantes do trabalho também contribui para essa judicialização, apontando seus limites.

INTRODUÇÃO

A maioria dos trabalhos em Ciências Sociais voltados para o estudo da Justiça do Trabalho concentrou-se nos elementos autoritários de sua institucionalização e decisões, deixando a desejar análises mais refinadas sobre as relações entre os atores sociais e as cortes trabalhistas, entre estas e os outros poderes e mesmo sobre os usos do direito e as noções de direito do trabalho dos magistrados. Porém, uma nova geração de pesquisas tem procurado suprir essa lacuna (ARTUR, 2007; ENGELMANN, 2006; FREITAS, 2006; MOREL E PESSANHA, 2007; CESIT/UNICAMP/ANAMATRA, 2008).

No Brasil, duas principais análises da judicialização da política têm se debatido. Uma vem dos trabalhos originados a partir da obra de VIANNA (VIANNA 2008; VIANNA 1999; VIANNA 1997; VIANNA 2002) que coloca que a sociedade, através Constituição Federal, salientou a presença do Judiciário na definição dos rumos institucionais no Brasil e outra que entende que esse processo se deu principalmente por meio da atuação dos atores do direito (ARANTES 1999a). Tais análises são normativas, com VIANNA entendendo como positiva a participação político-jurídica e com ARANTES (ARANTES 1999b) defendendo como negativo o sistema híbrido de revisão judicial dada a variedade de veto players dos atos normativos do Executivo e do Legislativo, o que acarretaria ingovernabilidade.

Recentemente, pesquisas de TAYLOR, as quais se pautam pela abordagem institucionalista, têm destacado a importância de estudos sobre como a revisão judicial é usada pelos atores (TAYLOR 2007), mostrando que a judicialização também tem sido usada para legitimar decisões do governo e não apenas para se opor a elas (TAYLOR 2008). Seus estudos ainda revelam a preocupação em entender como o uso da revisão judicial acabou por dar mais poder a alguns atores (TAYLOR 2006), mostrando que nas ADINs, o Estado tem tido seus pedidos atendidos comparativamente a outros atores.

As pesquisas de TAYLOR já citadas indicam que as estratégias de judicialização junto ao STF visam i)oposição a atos normativos do Executivo e do Legislativo; ii) confirmação de atos normativos do governo; iii) arbítrio das competências dos poderes. Porém, como os estudos sobre judicialização da política centram-se nas ADINs deixam escapar questões que vêm sendo discutidas nos tribunais inferiores, as quais podem ser o verdadeiro objeto de ações propostas no STF. Lembrando que nossa pesquisa centra-se no Judiciário Trabalhista, a

primeira estratégia pode apresentar-se de forma variada da classificação "oposição a atos normativos do Executivo e do Legislativo", para "*oposição a decisões uniformes do TST"*.

Como exemplo dessa estratégia, temos os atores interessados na confirmação de atos normativos para na verdade se oporem às normas emanadas pelo Judiciário. Isso se revela quando o governador do DF, com apoio de outros governadores, apresentou no STF a Ação Declaratória de Constitucionalidade do parágrafo primeiro do artigo 71 da Lei de Licitações 8666/93, o qual retira da Administração Pública a responsabilidade por encargos trabalhistas, fiscais e comerciais quando houver inadimplência. Tal estratégia busca, na verdade, atacar indiretamente a Súmula 331 do TST que em seu inciso IV determina a responsabilidade subsidiária da administração pública nas terceirizações[1].

Outro exemplo vem dos recursos interpostos no STF por sindicatos, através de advogados trabalhistas ligados à CUT, contra decisões do TST restritivas da substituição processual, o que resultou mais tarde no cancelamento do Enunciado 310. Lembramos que tal cancelamento não se deu apenas devido à decisão do STF, mas por meio de um compromisso de diversos atores, principalmente seu então presidente Francisco Fausto, com sindicatos, advogados trabalhistas e contando com o apoio da ANAMATRA.

Muito embora com atores e objetivos específicos diferentes, os dois exemplos mostram a estratégia de *judicialização* que visa modificar a jurisprudência uniforme do TST. Não centramos nossos estudos no STF, mas entendemos que as análises sobre o tema da judicialização geralmente se dão no sistema concentrado de controle da constitucionalidade por entender que os atores vêem nela benefícios, evitando o sistema difuso e tendo poucos custos se comparados com a possibilidade de ter uma decisão a favor e com efeitos gerais. Argumentamos, contudo, que o estudo das lutas que antecedem a chegada das discussões no STF pode trazer contribuições para a Ciência Política brasileira uma vez que destacará quem são os atores interessados em modificar decisões de tribunais, quais as estratégias utilizadas, o que seus resultados significam em termos distribuição de poder institucional, de balanços entre os espaços normativos dos poderes e de mudanças na regulação.

Nosso estudo refere-se à judicialização do trabalho *exclusivamente como utilização da Justiça do Trabalho na resolução de conflitos*. Ainda, centra-se nas estratégias de atores do mundo do trabalho junto ao Tribunal Superior do Trabalho, entendendo que esta corte tem definido mudanças no direito do trabalho no país. Ele beneficia-se de estudos institucionalistas (HALL E TAYLOR, 2003; MAHONEY E THELEN), os quais permitiram o desenvolvimento de uma análise que envolvesse tanto a relação entre os poderes como as assimetrias de poder conferidas a atores no desenvolvimento das instituições.

Portanto, o modelo legislado de relações de trabalho não é por isso só indutor de conflitos judiciais. O que tivemos no Brasil foi um processo de deslegitimação do direito do trabalho, seguido pela indefinição do Congresso diante de temas vindos de pressões econômicas, como a terceirização e mesmo de temas que já estavam presentes na Constituição Federal, mas que não encontraram definição infraconstitucional. Diante desse processo de deslegitimação do direito do trabalho e indefinição congressual, atores sociais procuraram modificar o direito do trabalho por meio de decisões jurisprudenciais.

Devemos considerar também que, simultaneamente a esse processo de busca de legitimação de novas práticas contratuais por parte dos empregadores e de procura por legitimação do papel dos sindicatos na defesa de direitos na Justiça do Trabalho temos que considerar ainda o papel dos magistrados do trabalho na legitimação dessa instituição.

OS EMPREGADORES

[1] O ordenamento não comporta ADIN contra Súmula.

A judicialização do trabalho não resulta apenas da deslegitimação do direito do trabalho pelos empregadores e da busca da defesa desses direitos pelos trabalhadores, como entende Adalberto Cardoso (CARDOSO, 1999). Isso fica claro se olharmos os dados sobre autoria dos dissídios individuais do trabalho no TST nas últimas décadas, os quais evidenciam empregadores da indústria e do setor financeiro[2]. Defendemos, contudo, que a judicialização do trabalho nas últimas décadas tem sua origem na busca por empregadores *pela legitimação de novas práticas contratuais e de negociação coletiva através de decisões judiciais*[3]. Nossas pesquisas indicam que a busca pela licitude e ampliação da terceirização e pelo reconhecimento das negociações coletivas *flexibilizando* direitos constitucionais foram o foco dos debates judiciais no TST nas últimas décadas.

Sugerimos que embora os sindicatos tenham conseguido constitucionalizar direitos, os empresários apostaram na limitação dos mesmos através do Judiciário. Desde cedo a advocacia empresarial trabalhista cuidou de defender o que era fácil perante a mentalidade positivista: que determinados direitos dependiam de lei infraconstitucional elencando quando eram realizáveis. Um exemplo disso é a interpretação restritiva da atuação dos sindicatos na substituição processual às leis que a permitiam. Ainda, a Constituição teria nascido na contramão das experiências mundiais que pressionavam pela desregulamentação de direitos, abrindo brechas para que advogados liberais desde o começo da década de 90 trouxessem suas interpretações sobre a necessidade da quebra da "rigidez laboral" (TELLES, 2003)

A advocacia empresarial levou a sério a possibilidade de mudar o direito na através da formação de uma jurisprudência hierarquizadora, a partir do TST. Segundo dados do próprio TST, encontrados nos relatórios de atividades publicados em seu site, a maior parte das ações que chegam ao TST tem os empregadores como autores, principalmente concentrados na indústria, no setor financeiro e no Estado. Grandes escritórios instalaram-se na capital do país para "ajudar na composição de precedentes"[4]. Mesmo que não haja nada ilegal nessa atuação dos bancos e grandes empresas através de advogados tradicionalmente atuantes no TST, isso mostra que instituições promovem distribuição informal de poder a determinados atores que conseguem estruturar-se no dia a dia das instituições. Assim, os debates sobre regulamentação do lobby nos poderes devem levar em conta o Poder Judiciário.

OS SINDICATOS

No processo constituinte, os atores sindicais encontraram-se no dilema entre restringir o Poder Normativo dado que muitas das conquistas conseguidas nos TRTs eram revertidas no TST [5] e ampliá-lo de modo a incorporar direitos a serem conquistados em negociações,

[2] Os dados podem ser obtidos nos relatórios disponíveis na página virtual oficial do TST.

[3] Nossa pesquisa sobre as decisões uniformes do TST mostra que os direitos relativos pagamento e descanso em jornada de trabalho foram muito debatidos nas últimas décadas e um forte exemplo de mudança na interpretação sobre esse direito do trabalho é a decisão uniforme expressa na Súmula 423 que determina que "e*stabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da sétima e oitava horas como extras".*

[4] *"Nestes 28 anos eu atuei em vários processos que foram proferidos como precedentes que acabaram informando súmulas" (...)O que faço é um auxílio ao serviço de jurisprudência do TST. Quando tenho conhecimento de que uma matéria já foi julgada em todas as 8 turmas do TST e que atrás dela tem milhares de processos, eu vou ao presidente da comissão e digo que este processo é de interesse de uma ou mais empresas, já tem decisões de 8 turmas. É um auxílio, assim eles podem uniformizar logo a matéria. "Eles vão julgar se é conveniente ou não uniformizar".* Advogado de um tradicional escritório de Brasília.

[5] Agradeço a Ligia Barros de Freitas, doutoranda em Ciência Política pela UFSCar, pelas informações obtidas a partir de análise do processo constituinte.

conforme o que já vinha ocorrendo. Realizada a segunda opção, as condições sociais, político e econômicas do país limitaram as negociações a reafirmar direitos, isso para os setores que conseguiram. No âmbito do Judiciário, os assessores jurídicos sindicais reclamam do "engessamento do direito" devido às decisões uniformes do TST.

O ambiente encontrado pelos sindicatos, no TST especialmente**,** foi de uma instituição que historicamente constitui-se para decidir para decidir pelo "interesse público". Tal interesse constituiu-se em termos autoritários de restrição de greves, na confirmação de planos econômicos, e na construção de argumentos pela legitimidade da consideração dos interesses das empresas como interesse da sociedade pela manutenção dos empregos.

Esse ambiente pode ter sido motivador do fato dos sindicatos atuarem apenas pontualmente como grupo de pressão junto ao TST, conforme as entrevistas com advogados trabalhistas ligados à CUT apontam[6]. Isso não significou que os sindicatos abandonaram os mecanismos institucionais da Constituição que conduziam para a defesa de direitos através do Judiciário.

Este é o caso o uso crescente das ações coletivas, que são aquelas em que a entidade sindical representa seus associados ou a categoria seja como representante ou como substituto processual e não se confundem com os dissídios coletivos. São exemplos de ações coletivas as ações que exigem o cumprimento de direitos previstos em lei ou em acordos ou convenções coletivas. O Enunciado 310, de 1993, restringiu a atuação das entidades sindicais como substitutos processuais dos integrantes de sua categoria em reclamações trabalhistas.

Somente em 2003, o Tribunal Superior do Trabalho cancelou o Enunciado 310 sobre o argumento de que o mesmo estaria cancelado por decisão do STF[7], reconhecendo que o tema preocupava sindicatos, advogados e juízes, isso sem esquecer o argumento da substituição processual como um meio de prevenir um grande número de ações individuais (Da Silva, 2008, p. 476).

Um dos assessores jurídicos de entidades sindicais ligadas à CUT afirmou que a superação de preconceitos dos juízes em relação aos sindicatos e sua titularidade nessas ações é um desafio. Além disso, colocou que o próprio Ministério Público do Trabalho às vezes se colocaria como empecilho para a atuação dos sindicatos[8]. Este tipo de crítica foi consolidado na Ciência Política no sentido de que os propósitos dos mecanismos processuais de

---

[6] *O TST é um tribunal muito acessível (...) Mesmo para as entidades sindicais. O que eu acho, é achismo, porque sou ator e expectador, é que o empresariado, em especial alguns setores, mantém um lobby em Brasília no congresso, no Judiciário, muito pensado e determinado, coisa que no meio sindical não existe, é pontual. Por exemplo, os metalúrgicos têm uma situação de interesse então naquela situação eles podem até trabalhar. Mas não é permanente. O lobby empresarial tem uma postura de marcar presença em qualquer discussão e acho que isso configura uma diferença (...)Tenho uma hipótese como observador. O dirigente sindical tem uma certa resistência para enxergar a necessidade de interlocução com o Judiciário, acham que é conservador, que não vale a pena, que a pressão deve ser na rua, na empresa, no parlamento. É um erro porque nos processos que você atua você faz o trabalho no processo, mas falta uma situação mais sistemática.* Advogado que atua em Brasília para sindicatos ligados à CUT.

[7] Este enunciado foi objeto de recurso junto ao STF sustentado por escritórios trabalhistas reconhecidos em Brasília e em São Paulo.

[8] *A titularidade do Ministério Público recebe um olhar diferenciado do Judiciário que tem um certo preconceito em relação ao ingresso de ações via sindicatos. Preconceitos ou ideológicos ou por não terem uma vivência, no processo de formação do juiz. Isso até é positivo, o TST tem ajudado nisso com a escola de formação no sentido de que os sindicatos são atores processuais relevantes e possuem titularidade e legitimidade para pleitear vários direitos. Se obstrui o Judiciário com uma imensidão de ações individuais desnecessárias. Agora, nós que advogamos para o movimento sindical, temos claro que o Ministério Público do Trabalho é um grande avanço para o Brasil. Mas, parte do MPT tem se preocupado com coisas desnecessárias que não sejam a defesa intransigente das condições de trabalho e estão se preocupando em cuidar de redação de cláusula. A não ser que sejam cláusulas abusivas, que não se constituam em avanço, eu acho que o MPT não deveria estar se preocupando com isso. A*ssessor de entidades sindicais de primeiro e segundo grau, no Paraná..

alargamento da participação da sociedade na construção de direitos[9] estariam "comprometidos pela prática do Ministério Público, por sua intervenção substitutiva das associações, reeditando práticas paternalistas e confundindo seus papéis em uma espécie de populismo institucional" (Burgos; Vianna, 2002, p. 389).

Acreditamos, contudo, que as relações entre sindicatos e Ministério Público do Trabalho precisam ser melhor estudadas, pois como indica a literatura muitas vezes é a própria sociedade que pode estar procurando o Ministério Público para estabelecer parcerias (MACIEL E KOERNER, 2002). Além disso, as conquistas na época da Constituição sofreram forte pressão deslegitimadora nas últimas décadas, o que acabou por possibilitar um diálogo entre os atores sociais comprometidos com o direito do trabalho. Sindicatos, juízes, outros profissionais do direito estão discutindo temas como demissões arbitrárias, legislação sobre adicional de insalubridade para citar exemplos. Assim que essas ações, reveladoras de busca de legitimação externa dos envolvidos, merecem atenção por parte dos pesquisadores.

Além de servir estrategicamente como uma forma de evitar repressões a trabalhadores que movem ações individuais, as ações coletivas acabaram por publicizar as discussões que vem ocorrendo nos tribunais superiores, servindo de pressão política, exemplos notórios são as ações envolvendo planos econômicos.

Advogados trabalhistas ligados à CUT têm a visão de que o TST historicamente tem sido conservador nas questões coletivas, sendo cauteloso quando as ações envolvem o Estado ou grandes empresas[10] .

Ainda em relação à atuação no Judiciário, os assessores jurídicos sindicais relatam que houve investimento das centrais, em especial a CUT, na qualidade técnica de seus assessores. Um dos entrevistados apresenta tal investimento de modo positivo, como um instrumento de lutar com os mesmos recursos do empresariado para influenciar e atuar na Justiça do Trabalho e mesmo o campo doutrinário do direito do trabalho, dados os investimentos no capital cultural[11].

---

[9] **"**Uma cidadania ativa não pode, portanto supor a ausência de uma vinculação normativa entre Estado de Direito e de democracia. Ao contrário, quando cidadãos vêem a si próprios não apenas como destinatário, mas como também autores do seu direito, eles se reconhecem como membros livres e iguais de uma comunidade jurídica(...) Se hoje nos permitirmos discutir o processo de judicialização da política é porque fomos capazes de superar o autoritarismo e reconstruir o Estado de Direito, promulgando uma constituição que, nesse processo, representa um consenso, ainda que formal em torno de princípios jurídicos universais(...) Para isso o processo de judicialização da política não precisa invocar o domínio dos tribunais, nem defender uma ação paternalista por parte do Poder Judiciário. A própria Constituição de 1988 institui diversos mecanismos processuais que buscam dar eficácia aos seus princípios, e essa tarefa é de responsabilidade de uma cidadania juridicamente participativa que depende, é verdade, da atuação dos tribunais, mas sobre tudo do nível de pressão e mobilização política que, sobre eles se fizer" (Cittadino, 2002, p.39).

[10] "*O TST historicamente vem tendo um papel mais conservador, a Justiça do Trabalho nos TRTs é mais pró trabalhador que o TST(....)Primeiro foi a dificuldade em relação à substituição processual (...) Na prática, o que verificamos é que questões muito grandes em termos de volume têm dificuldade de êxito (...) quando se trata de grande monta para as empresas ou o Estado pagarem, o TST é extremamente cauteloso. Muitas vezes nós tínhamos criações de exceções raríssimas na jurisprudência, em que só aquele processo foi tratado de uma forma distinta da jurisprudência que já estava sendo pacificada. No dia seguinte já tinha um processo em que a jurisprudência voltava a ser a mesma. (...) Agora, existe a possibilidade de debate aberto, embora sabendo que às vezes não vai resultar em êxito. Eu trabalhei sobre os planos econômicos. Eles são abertos à apresentação de dados. Mas nos parece que o valor da causa é sempre um fator de alerta para os ministros do TST. Isso acaba sendo um empecilho ou senão um grande fator que dificulta a reunião de causas em substituição processual(...)Deveria ser ao contrário, as causas coletivas deveriam ter preferência na tramitação . A Justiça do Trabalho é a maior do mundo, isso não pode ser orgulho, ao contrário é má gestão(...)"* O entrevistado não será identificado.

[11] "*Eu acho que a CUT foi um marco, ela se preocupou muito com a formação dos dirigentes e das assessorias. Eu mesmo desde 1989 já participei de diversos cursos tanto no Brasil como no exterior por conta das assessorias (...)Com isso acabamos nos aproximando da Justiça do Trabalho para fazer essa disputa, porque é essa disputa, essa busca por influência sempre foi feita pelo patronato, pelos grandes escritórios. A CUT veio*

Outro assessor entende que o diálogo nacional entre coletivo jurídico teria se esvaziado, de modo que o conhecimento técnico do assessor local somado à força política da categoria passaram a ser mais determinantes que uma pauta comum de atuação jurídico-política[12]. Esse esvaziamento e os constragimentos institucionais do TST, o qual diminuiria o papel dos assessores ao proibir, através de suas decisões, a criação de novas teses e direitos[13] é um dos principais fatores pelo entrevistado para esse quadro.

A ANAMATRA

Nossas entrevistas com membros atuantes na ANAMATRA mostram que uma primeira construção de identidade de seus participantes foi a de que a atuação dos juízes tem o caráter de promover direitos de cidadania. Neste sentido, teriam sido promovidas lutas contra posições do TST que configuravam nepotismo ou conivência com o mesmo e controle sobre os juízes de instâncias.

Esta tensão entre o TST e a ANAMATRA teria sido quebrada apenas na gestão do Ministro Francisco Fausto, que inclusive teria ouvido a associação quando da revisão de Enunciados do TST em 2003. Essa relação aberta para com a associação, entretanto, é sujeita a contradição, uma vez que, embora em novembro de 2007 a ANAMATRA tenha apresentado no TST os enunciados resultantes de sua 1ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL, os quais mostram uma preocupação em evitar ou proteger as relações de trabalho da precarização, os entrevistados indicam que os enunciados são mais voltados para os juízes de primeira instância, não tendo sido explicitamente adotados pelo tribunal.

Em relação à atuação para ampliação da competência da Justiça do Trabalho, ela teria sido fruto de trabalho que articulou AMATRAS. Interessante notar que a ampliação da competência foi articulada inclusive com argumentos que essa seria importante para o governo como forma de aumento da arrecadação de débitos previdenciários, que aconteceria

---

mudar isso e depois a Força Sindical começou a fazer isso e nós tivemos uma mudança de paradigma. A Justiça do Trabalho passa a ter que ouvir esse seguimento que antes era excluído, a não ser por alguns luminares (...)A CUT é de 80, mas ela vai ter essa influência na década de 90 e aí esses jovens advogados que começam na central , eles começam a ter influência na década de 90 para cá, uma vez que se qualificam, fazem cursos no Brasil e no exterior, fazem doutorado, têm uma visão que contribui para o direito do trabalho (...) mais progressista, mais à esquerda. Isso sem falar que nós tivemos vários militantes do movimento sindical que ao se qualificarem passaram em concursos para a Justiça do Trabalho, Ministério Público, dando uma nova visão também para esses segmentos, mais social, mas também com uma formação muito elitizada". Advogado trabalhista atuante para sindicatos ligados à CUT, no Rio de Janeiro, em setembro de 2008. Diferentemente dos assessores jurídicos ligados à CUT, o principal assessor jurídico da Força Sindical destaca que sua atuação se dá principalmente dentro do processo que chega ao TST, e muitas vezes ligados a questões regionais, não citando nenhuma articulação com escritórios em Brasília. O perfil acadêmico desse advogado também se difere dos advogados trabalhistas da CUT que entrevistamos, os quais têm pós-graduação e muito comumente com obras publicadas.

[12] "*Mas, de qualquer forma, há um esvaziamento dos coletivos jurídicos porque na década de 80 e 90 o coletivo jurídico da CUT teve um papel importante, mas acabou não se traduzindo em grandes teses jurídicas, em especial na década de 90. O coletivo jurídico se tornou muito a partir do conhecimento técnico a partir de cada assessoria sindical, deixou de existir um grande diálogo nacional. Algumas categorias, eu participei do coletivo jurídico da categoria dos rodoviários, uma experiência muito positiva, os metalúrgicos tiveram uma experiência muito positiva até recentemente".* Advogado trabalhista atuante para sindicatos ligados à CUT , no Paraná, em outubro de 2008.

[13] "(...) *Mas no campo doutrinário, o espaço de criação de direitos está muito diminuto por contas das súmulas, das orientações (...)o engessamento que se dá a partir dos tribunais superiores acaba deixando pouca margem à criação de novas teses no direito*". Advogado trabalhista atuante para sindicatos ligados à CUT, no Paraná , em outubro de 2008

mais rápido na Justiça do Trabalho. A atuação da ANAMATRA dá-se também junto ao STF[14]. Isso mostra o quanto o conceito de judicialização da política ganha se levar em conta como os próprios atores do Poder Judiciário contribuem para legitimar a competência desse poder.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através deste trabalho buscamos identificar as estratégias dos atores que implicam na *judicialização* do trabalho: trabalhadores individuais procurando fazer valer seus direitos através de dissídios individuais; empregadores visando novas formas contratuais do trabalho e de possibilidades de negociação coletiva; sindicatos e Ministério Público buscando legitimarem-se como atores das ações coletivas; oposição da Administração Pública, mesmo que indireta, a decisões do TST; ampliação das competências da Justiça do Trabalho buscada pelos juízes trabalhistas.

Tem-se ainda que a indefinição do Congresso em temas importantes como o da terceirização, além e de outros temas que foram deixadas para a legislação infraconstitucional, estão provocando a *judicialização* do trabalho. Seus limites encontram-se quando, após ganhos nos TRTs, os sindicatos recebem uma negativa do TST, uma vez que "não há previsão no ordenamento" ou quando os debates judiciais, pela própria pauta trazida pelos conflitos, se limitam à expansão ou não das possibilidades lícitas de terceirização, sem maiores reflexões sobre a diminuição do padrão cltista para as políticas públicas nela baseadas.

Referências bibliográficas

ARANTES, Rogério Bastos. 1999a. Direito e Política: o Ministério Público e a defesa dos direitos coletivos. *Revista Brasileira de Ciências Sociais* 14.

ARANTES, Rogério; KERCHE , Fábio B. 1999b. "Judiciário e democracia no Brasil." *Novos Estudos Cebrap* 54.

ARTUR, Karen. 2007. *O TST frente à terceirização*. São Carlos: EDUFSCar/FAPESP.

CARDOSO, Adalberto Moreira. 1999. *A trama da modernidade: Pragmatismo sindical e democratização no Brasil*. Rio de Janeiro: Revan: IUPERJ-UCAM.

CESIT/IE/UNICAMP-ANAMATRA. 2008. *Trabalho, Justiça e Sociedade: o olhar da magistratura do trabalho sobre o Brasil do século XXI.* FECamp, Campinas.

CITTADINO, Gisele. 2002. Judicialização da Política, Constitucionalismo Democrático e Separação de Poderes. *In* VIANNA, L. W. *A Democracia e os Três Poderes no Brasil*. Belo Horizonte/Rio de Janeiro Editora UFMG/IUPERJ.

[14] *Quando o STF deu uma decisão que quase se transformou a primeira súmula vinculante, que foi conferir competência para a Justiça Comum para julgar as ações de dano moral decorrente de acidente de trabalho, a ANAMATRA se mobilizou por inteiro. Um colega de Minas levou o memorial com apoio da ANAMATRA e na sessão seguinte o STF mudou de posição. Aquilo foi fruto de uma discussão coletiva. Essa é outra preocupação da ANAMATRA, a questão da competência. Foi a ANAMATRA que foi ao congresso buscar a ampliação da competência para todas as relações de trabalho. Vemos com muita preocupação quando essa competência é reduzida.* Membro da ANAMATRA, TRT-RJ, setembro de 2008.

ENGELMANN, Fabiano. 2006. *Sociologia do campo Jurídico: juristas e usos do direito*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris.

FREITAS, Lígia Barros de. 2006. Direito e Política na Constituição dos Direitos do Trabalho: *A trajetória institucional do TST desde 1946 e seus debates doutrinários do último governo militar à Constituinte de 87/88.* (Dissertação de Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos - SP

_____.2008 "Desjudicialização" da política ou insuficiência dos conceitos de judicialização da política/politização da justiça para análise da Justiça do Trabalho Brasileira?". *32º Congresso Anual da ANPOCS*, , Caxambu-MG, out/2008..

HALL, Peter A; TAYLOR, Rosemary C.R. 2003. As três versões do neo-institucionalismo. *Lua Nova*. n 58. São Paulo, p. 192-223.

MACIEL, Débora Alves. KOERNER, Andrei. 2002. Sentidos da judicialização da política: duas análises. *Lua Nova.* São Paulo, n. 57, p. 113-133.

MAHONEY, J.; Kathleen Thelen. forthcoming. A Theory of Gradual Institutional Change,In *Explaining Institutional Change: Ambiguity, Agency, and Power*, edited by J. M. a. K. Thelen. Cambridge: Cambridge University Press,.

MOREL, Regina Lucia &Elina G. da Fonte Pessanha 2007. A Justica do Trabalho. *Tempo Social: revista de Sociologia da USP*. 19:88-109.

SILVIA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. 2008. *Relações Coletivas de Trabalho: configurações institucionais no Brasil Contemporâneo*. São Paulo: LTr.

TAYLOR, M & Da Ros, Luciano. 2008. Os partidos dentro e fora do poder. *Congresso da ABCP*. UNICAMP.

TAYLOR, M. M. 2006. Veto and Voice in the Courts: Policy Implications of Institutional Design in the Brazilian Judiciary. *Comparative Politics*, vol. 38. New York.

TAYLOR, Matthew M. 2007. Judiciário e as políticas públicas no Brasil. *DADOS*, vol. 50. Rio de Janeiro.

TELLES, Eliete da Silva. *As tranformações do Regime de Acumulação e da Organização do trabalho das Sociedades Contemporâneas.* Dissertação de Mestrado apresentada no Curso de Mestrado de Sociologia e Direito da Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2003, 121p.

VIANNA, Luiz Werneck et al. 1997. *Corpo e Alma da Magistratura Brasileira*. Rio de Janeiro: Revan.

_____.1999. *A judicialização da política e das relações sociais no Brasil*. Rio de Janeiro: Revan.

VIANNA, Luiz Werneck; BURGOS, Marcelo. 2002. Revolução Processual do Direito e Democracia Progressiva. *In* VIANNA, L. W. *A Democracia e os Três Poderes no Brasil*. Belo Horizonte/Rio de Janeiro Editora UFMG/IUPERJ.

VIANNA, Luiz Werneck 2008. "O Terceiro Poder na Carta de 1988 e a tradição republicana: mudança e conservação." in *A Constituição de 1988 na vida brasileira* Hucitec/ANPOCS

AUTOGESTÃO E ECONOMIA SOLIDÁRIA: O DESAFIO DAS FÁBRICAS RECUPERADAS NO BRASIL

Maurício Sardá de Faria
Gabriela Cavalcanti Cunha*

INTRODUÇÃO

A autogestão esteve sempre presente no horizonte da luta de classes, nas organizações e conflitos em que os trabalhadores rompem com a disciplina e a fragmentação que fundamentam as relações sociais do capital. No século XIX, a autogestão ganhou a forma de associações operárias, instituições que propunham formas novas de democracia direta para a resistência e organização da produção da vida social. Ao substituírem a competição entre os trabalhadores pela solidariedade, a fragmentação pelo coletivismo, essas formas associativas de produção revelam um processo de auto-organização tomado como meio e fim. A autogestão das lutas surge como condição para a autogestão da produção e da vida social.

A repressão a estas formas associativas, intensificada nos momentos de ruptura mais profundos, como em 1848 e no pós-Comuna de Paris, abriu caminho para uma reinterpretação das tarefas prementes no seio do movimento socialista internacional. Deslocadas, as cooperativas foram gradativamente abandonadas e desprestigiadas, diante a consolidação da crítica ao seu caráter anódino para o enfrentamento e a transformação do capitalismo.

No século passado, o debate sobre o cooperativismo ficou como que congelado no seio do movimento operário internacional, devido tanto aos avanços obtidos pela social-democracia alemã no plano parlamentar como às conquistas relativas das *trade unions* inglesas no campo da regulamentação e das condições de trabalho, contribuindo para que essas organizações se firmassem como as instituições tradicionais do movimento operário.

Nem mesmo os momentos agudos de crise, que abalaram com maior ou menor intensidade as estruturas da forma capitalista de produção de mercadorias no decorrer do século XX, foram suficientes para recolocar em cena a busca por formas alternativas de produção dos meios de vida. Sendo assim, a auto-organização dos produtores através do desenvolvimento associativo em múltiplos campos da vida social – até então tida como condição fundamental para a realização prática do socialismo – foi abandonada em função da estratégia de construção do partido da classe operária e a conquista do poder político.

Em que pese a persistência efêmera das lutas autônomas durante todo o século XX, será apenas a partir da crise dos anos 70 que o debate sobre a autogestão da produção e da vida social vai ser recolocado, principalmente devido à emergência de experiências de recuperação de empresas falidas, transformadas em cooperativas de resistência ao desemprego e aos processos de exclusão social que se intensificaram com a onda neoliberal, sobretudo na periferia do sistema capitalista. No Brasil e em outros países latino-americanos, esse movimento ganha volume e espaço social ao longo da década de 1990, tendo possibilitado, entre outras coisas, a revitalização do debate – não sem contradições – em torno do tema da autogestão, do cooperativismo e do socialismo.

Este texto enfoca experiências de empresas recuperadas por trabalhadores em sistema de autogestão no Brasil, buscando, a partir de um breve quadro sobre suas origens, características e relações com o campo mais amplo da economia solidária, se debruçar sobre alguns de seus atuais desafios, inclusive nas relações com o Estado, os sindicatos e outros atores.

1. ECONOMIA SOLIDÁRIA NO BRASIL

Majoritariamente, as experiências de empresas recuperadas em autogestão se reconhecem no conjunto mais amplo de iniciativas coletivas de trabalhadores na esfera econômica, constituindo um campo heterogêneo que abriga diferentes práticas referenciadas no termo *economia solidária*.

O conceito de economia solidária vem sendo utilizado para designar uma grande diversidade de atividades econômicas organizadas segundo princípios de solidariedade, cooperação e autogestão, seja pela recriação de práticas tradicionais, seja pela emergência de formas inovadoras. Como tipo ideal de organização econômica solidária pode-se considerar a chamada cooperativa de produção, que pertence coletivamente aos próprios trabalhadores que nela laboram e a gerem coletivamente.

No caso das iniciativas recentes, muitas funcionam efetivamente como cooperativas de trabalhadores (de produção, consumo, distribuição ou crédito), com maior ou menor grau de formalização. Mas o campo da economia solidária, independentemente da forma jurídica que assumem as experiências, abrange outras iniciativas econômicas de produção e "reprodução ampliada de meios de vida" (Coraggio, 1994) regidas por princípios solidários, como as associações de inúmeros tipos, os bancos comunitários, clubes de troca, lojas solidárias de comercialização, centrais de cooperativas etc.

No Brasil, a diversidade da economia solidária abriga desde grupos informais de costura ou artesanato até grandes fábricas recuperadas, passando também por cooperativas urbanas de serviços, cooperativas de agricultura familiar em assentamentos da reforma agrária, organizações de finanças solidárias, ou redes e cadeias produtivas (mel, algodão, metalurgia etc.), entre outros (Singer/Souza, 2000; Singer, 2002; Santos, 2002).

O primeiro retrato nacional deste campo tão heterogêneo ainda é muito recente, com o mapeamento entre 2005 e 2007 que deu origem ao Sistema de Informações em Economia Solidária (SIES). Embora tenha chegado a apenas 52% do território nacional, foram identificadas quase 22 mil iniciativas e empreendimentos solidários, dos quais participam cerca de 1,7 milhão de trabalhadores (SENAES/MTE, 2007).

Da perspectiva da história das lutas sociais no Brasil, pode-se sugerir que este campo heterogêneo de experiências resulta de um processo de confluência de várias correntes autonomistas ou comunitaristas, como um vale para o qual acorrem vários afluentes de um único rio. Uma destas vertentes vem da experiência de autogestão e resistência dos trabalhadores brasileiros no meio urbano quanto no movimento camponês. Converge para o mesmo campo a vertente do trabalho comunitário das igrejas, pastorais e instituições da sociedade civil no plano dos direitos e do apoio às formas de desenvolvimento endógeno. Ainda que pouco estudada, deve-se considerar como vertente da economia solidária as formas de organização dos povos indígenas, baseada na propriedade comum do solo e formas compartilhadas de produção dos meios de vida e do cuidado com as crianças. Do mesmo modo, deve-se considerar a influência africana que se materializou na organização dos quilombos e outras comunidades tradicionais, também resgatando formas coletivas de produção da vida material e social. Além disso, o campo mais amplo da economia solidária envolve também uma pluralidade de entidades públicas e privadas (organizações da sociedade civil, setores do sindicalismo, universidades e, mais recentemente, iniciativas de políticas públicas nas diferentes esferas de governo) que apóiam as iniciativas econômicas solidárias e contribuem para sua expansão e fortalecimento.

Esta grande diversidade empírica também motiva múltiplas representações teóricas. Iniciativas e organizações do campo da economia solidária podem inclusive se reconhecer sob outras designações, daí porque vale distinguir os debates conceituais sobre a economia

solidária daqueles sobre conceitos que com ela se confundem, de acordo com diferentes contextos (principalmente os conceitos de *economia social* na Europa e no Quebec, *economia popular* na América Latina, e *terceiro setor* nos EUA). Assim, a economia solidária pode ser considerada como um campo conceitual ainda em construção, a exemplo do que se passa no próprio campo das práticas e lutas sociais, políticas e econômicas.

No Brasil, alguns dos debates mais freqüentes em torno do campo empírico da economia solidária, consideram a *autogestão,* na sua forma genérica ("sem patrões nem empregados", onde "cada cabeça é um voto"), como elemento central de identificação e auto-identificação da economia solidária, diferenciando-a relativamente à economia solidária na Europa, apesar de ambas reconhecerem raízes no pensamento associativista.

Verificam-se convergências e diferenças entre *economia solidária e cooperativismo "tradicional"*, geralmente ligado à Organização das Cooperativas do Brasil (OCB), englobando principalmente grandes cooperativas agrícolas ou de serviços que reintroduziram a divisão capital-trabalho. Aqui, uma analogia é possível com o debate sobre a possível degeneração da *economia social*, na França e em outros países com tradição associativista e cooperativista, como Itália ou Espanha. Nestes países europeus, o debate teórico predominante se dá entre as duas concepções, que coexistem e às vezes se confundem, mas ainda são distintas. O ressurgimento da economia solidária, no rastro dos novos movimentos sociais europeus, teria se dado em parte para questionar uma economia social em vias de se afastar dos ideais cooperativistas de igualdade e democracia, em nome de competência técnica e competitividade no mercado (Laville, 2001)[1].

São realçadas igualmente as convergências e diferenças entre *economia solidária e economia popular*, que não são conceitos equivalentes: nem toda economia popular é economia solidária, embora uma grande parte da economia solidária no Brasil se situe no campo da economia popular. Mas o laço conceitual permanece fortemente presente, aliás como em outros países da América Latina, onde a economia solidária tem sido interpretada como resistência dos setores populares à crise estrutural do trabalho e ao recuo das políticas sociais, por meio de iniciativas autônomas de sobrevivência e trabalho (Razeto, 1984, 1990), ou como formas opostas ou alternativas ao modelo capitalista por envolver setores do trabalho e não do capital (Coraggio, 1994, 2000). Em parte, este caráter alternativo é interpretado como resposta da tradição socialista de base associativa e autogestionária ao colapso do socialismo real (Singer, 1998; Nuñez, 1998). Outros são mais cautelosos em admitir a economia solidária como alternativa ao capitalismo, por conta da permanência de contradições internas (Quijano, 1998; Coraggio, 2000), e a grande maioria dos autores também reconhece que o trabalho associado autogestionário *não* é a única opção dos setores populares para a crise do trabalho: há também o trabalho autônomo individual ou a unidade produtiva familiar.

Pode-se ainda compreender de maneira diversa a relação entre *economia solidária* e *economia informal*, que tampouco são conceitos equivalentes, embora uma parte significativa da economia solidária no Brasil (e em outros países pobres ou em desenvolvimento) seja informal, segundo os critérios mais freqüentes para definir a informalidade, como a ausência de registros oficiais. Mesmo para as políticas públicas, a ausência de formalização das organizações não é um critério para defini-las como economia solidária: o que se considera é o efetivo funcionamento coletivo e autogestionário das atividades, independente de serem grupos informais (36,5% dos empreendimentos econômicos solidários identificados no SIES), ainda que em geral estes sejam também os mais frágeis.

É comum a identificação, a partir das características principais destas experiências, de uma dimensão *econômica* (socialização da riqueza e dos resultados da atividade econômica) e de uma dimensão *política* (gestão compartilhada da atividade econômica) – ambas

interrelacionadas e referidas, nas práticas e representações teóricas, como elementos indissociáveis dos princípios e valores da ES.

No caso específico das empresas ou fábricas recuperadas em autogestão, podemos dizer que, até a metade da década de 1990, seu conteúdo político era informado pelos termos "autogestão" e "cooperativismo", com significados diversos mas apresentando como núcleo comum as novas relações de propriedade das empresas. Fora isso, apenas algumas menções à co-gestão, em referência geralmente aos mecanismos de participação dos trabalhadores efetivados nas experiências. A expressão economia solidária, que só surge no Brasil em meados dos anos 1990, começa daí em diante a englobar também as experiências de empresas recuperadas. Embora numericamente sejam muito poucas em comparação com o conjunto da economia solidária, ao mesmo tempo concentram uma parte expressiva da movimentação financeira, e constituem uma parte formalizada, de médio a grande porte, que difere da maior parte da ES, que é pequena e informal.

Assim, ao mesmo tempo em que têm construindo sua identidade enquanto parte integrante da economia solidária, as empresas recuperadas em sistema de autogestão também vêm se afirmando como segmento diferenciado, com características e demandas muito próprias, como veremos a seguir.

2. UM POUCO DA HISTÓRIA DAS EMPRESAS RECUPERADAS NO BRASIL

No Brasil, as primeiras experiências de recuperação de empresas falidas pelos trabalhadores emergem no cenário complexo marcado pelo aprofundamento da crise do sistema capitalista, instalada durante a década de 1970, cujos processos foram intensificados nos anos seguintes a partir dos efeitos desagregadores e excludentes das políticas neoliberais.

Neste período, ganham impulso processos de reestruturação produtiva capitalista, abrangendo em seu conjunto transformações intensas nos processos produtivos, no mercado de trabalho, com profundos impactos nas relações de trabalho e na configuração da classe trabalhadora e suas organizações[2].

Este quadro prolongado fez com que várias empresas brasileiras fechassem ou entrassem em concordata. Em alguns desses casos, os trabalhadores decidiram e lutaram para manter coletivamente a empresa em funcionamento, sem seus ex-patrões. Geralmente, o processo implicava a troca das dívidas trabalhistas pela propriedade da empresa e sua transformação em cooperativa, tendo início o processo de autogestão.

Aqui estamos propondo que esse tipo de cooperativismo originário das fábricas recuperadas – representando um *cooperativismo de resistência* – constitui e conforma um campo novo, uma prática e uma estratégia com certo grau de originalidade no percurso histórico das organizações da classe e das lutas sociais no Brasil. Até então, as relações mais avançadas de organização e resistência dos trabalhadores no interior das unidades produtivas eram as encontradas nas experiências de "comissões de fábrica", que foram surtos de autonomia efêmeros, mas recorrentes ao longo de todo o século XX (ver Pedreira Filho, 1997).

A despeito de algumas iniciativas mal-sucedidas, as experiências de fábricas recuperadas cresceram e se multiplicaram, permitindo que alguns estudiosos falem atualmente na constituição de um sistema alternativo de produção ou, até mesmo, de um novo modo de produção baseado no cooperativismo e na solidariedade (Singer, 2002). Talvez se trate de uma fase de reorganização do capitalismo em que são atingidas as empresas de propriedade familiar (situação da quase totalidade dos casos), que se tornam deficitárias devido ao "custo patrão", como denominam os argentinos, isto é: o percentual de mais-valia necessário para sustentar os sabores aristocráticos da sua burguesia industrial. Lá como cá, esses patrões e

suas familiares viram-se acuados pela concorrência e sem a costumeira proteção e benefícios do Estado, no que resolveram encerrar as fábricas e se tornarem rentistas. Pagar as indenizações dos trabalhadores é que não queriam. Então os trabalhadores ficaram com as empresas industriais e de serviços e continuaram a produzir, conseguindo em muitos casos pagar os salários e manter os postos de trabalho.

Alguns casos brasileiros são emblemáticos de como se dão as dinâmicas em torno da recuperação de empresas por trabalhadores, por exemplo:

- a Cooperminas, de Criciúma (SC), antiga empresa de extração de carvão mineral CBCA, fundada em 1917 e assumida pelos trabalhadores em 1987, tendo o Sindicato dos Mineiros de Criciúma atuado como síndico da massa falida por dez anos até a criação da cooperativa em 1997;

- a Usina Catende, que foi fundada em 1892 e chegou a ser a maior usina de açúcar da América Latina na década de 1950, tendo sido assumida pelos trabalhadores em 1995. É seguramente o maior e mais complexo processo de recuperação de empresa falida em andamento no país, por articular a produção no campo e indústria e por envolver cerca de 3.200 famílias de cinco municípios de Pernambuco na fabricação de açúcar e álcool (seus dirigentes afirmam que ao todo 20 mil pessoas obtêm sua renda a partir da empresa coletiva). Em 2007, Catende foi reconhecida pelo Estado brasileiro como o primeiro assentamento de reforma agrária de caráter agro-industrial (Kleiman, 2008). O projeto de recuperação destaca-se por manter a terra e todas as instalações da usina como propriedade social dos participantes do projeto, articulando a agricultura familiar com a lavoura da cana em terras comuns.

- a Uniforja, organismo de segundo grau na região do ABC (principal pólo industrial do Brasil), formada por Coopertratt (tratamento térmico), Coopercon (conexões e tubos), Cooperlafe (laminados) e Cooperfor (forjados). As quatro cooperativas são provenientes da ex-Conforja, que foi uma das maiores forjarias da América Latina e teve a falência decretada em 1997. Após o fracasso de uma tentativa inicial de co-gestão, os trabalhadores tiveram ajuda do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Fundadas entre dezembro de 1997 e abril de 1998, as cooperativas passaram a ocupar a área de 124 mil metros quadrados que foi da Conforja, tendo recuperado 60% da capacidade de produção e mantido metade dos cerca de 600 trabalhadores da época da falência.

Cabe lembrar que as experiências de cooperativas de resistência não foram desenvolvidas numa conjuntura de ascensão das lutas dos trabalhadores. Pelo contrário, a situação desde o início dos anos 1990 é a de um profundo descenso dos conflitos. A vaga de lutas sociais autônomas desencadeadas a partir do final dos anos 1970 já estava praticamente assimilada pelo patronato e enquadrada pelas organizações políticas e sindicais desde o final dos anos 1980.

Frente ao avanço conservador e às políticas de ajuste neoliberais aplicadas vorazmente nos países periféricos, cujos impactos sociais mais imediatos fizeram-se sentir na desestruturação do mercado de trabalho, a classe trabalhadora encontrava-se numa posição defensiva. E o fato de ser este processo de recuperação de empresas realizado sem um quadro geral de lutas sociais circunscreve na origem o isolamento dessas experiências, sem poderem por isso contar, a não ser esporadicamente (ou através da mediação das estruturas sindicais), com a solidariedade ativa dos trabalhadores das demais empresas.

Além disso, sendo um momento de refluxo das lutas, os processos de conquista das empresas falidas tiveram que ser desenvolvidos, em grande parte, sem o rompimento com a legislação vigente, requerendo a instauração de processos negociais que se efetivam em instituições que os trabalhadores não conhecem nem dominam. É desde então que as mediações interpõem-se e mais facilmente opera-se a transposição para um quadro em que os gestores assumem o protagonismo, que voltam como eleitos para ocuparem os postos de

comando das fábricas recuperadas. Nestes casos, a autogestão perde o sentido de um processo de criação e desenvolvimento de relações sociais novas para se cristalizar na forma de propriedade dos meios de produção.

Por outro lado, casos como os da Cooperminas, Catende e Uniforja também mostram que, desde as primeiras experiências, o aumento das empresas autogestionárias foi acompanhado de um movimento de abertura dos setores sindicais ao tema do cooperativismo.

O sindicato costuma ser a primeira instituição à qual os trabalhadores recorrem para intervir como representante legal em casos de concordata e falência da empresa em que trabalham e, cada vez mais, estes casos têm motivado experiências de co-gestão e autogestão sugeridas pelo próprio sindicato. Uma evidência dessa nova postura foi o apoio de parte do sindicalismo à criação de instituições específicas para o fomento à economia solidária e à autogestão.

Em 1994 foi fundada a Associação Nacional dos Trabalhadores de Empresas de Autogestão e Participação Acionária (ANTEAG), a partir de um trabalho de assessoria iniciado em 1991 com a empresa de calçados Makerli, de Franca (SP), em conjunto com sindicatos locais. A princípio, o trabalho foi baseado na experiência norte-americana de co-gestão dos ESOPs (*Employee Stock Ownership Plans* – Planos de Participação Acionária dos Empregados). Entre as filiadas da ANTEAG, estão a Usina Catende e a Cooperminas.

A maior central sindical brasileira, Central Única dos Trabalhadores (CUT), também se viu obrigada a substituir a postura meramente reativa diante da redução de postos de emprego formal, internalizando a discussão sobre as formas alternativas de geração de trabalho. Quando as primeiras experiências começaram a surgir na base dos sindicatos filiados à CUT, os trabalhadores não encontraram elaboração ou definição precisa sobre o que fazer frente ao fechamento das empresas em processo falimentar. A prática sindical mais comum era, e ainda é, a negociação para garantir o pagamento das indenizações aos trabalhadores das empresas, buscando evitar as artimanhas patronais para burlar a legislação e sonegar os direitos trabalhistas.

Cabe lembrar que esse problema representava para o movimento sindical, até então, uma espécie de “tabu”, para usar a expressão de Lojkine (1999). Para este autor, a intervenção dos sindicatos na gestão implica numa redefinição da divisão de trabalho entre patronato e gestores, que tomam as decisões nas unidades produtivas, e os sindicatos, que negociam a jornada e o valor da força de trabalho, levando a um sindicalismo de terceiro tipo, para além da dualidade “contestação ou conciliação”.

Em 1999, a CUT lançou sua Agência de Desenvolvimento Solidário (ADS). Mas isso se deu, em certa medida, de forma descolada do movimento de fábricas recuperadas então em pleno vapor. Caberia ao ramo dos metalúrgicos da Central se ocupar da organização e representação das fábricas recuperadas existentes na base do sindicalismo cutista.

Diante do desemprego que assolava o maior pólo industrial do país, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista resolveu apoiar a constituição de cooperativas na região, mantendo postos de trabalho para seus cooperados. Em seu II Congresso, em 1996, o sindicato estabeleceu compromisso com a difusão do cooperativismo e da autogestão como propostas alternativas de gerar trabalho e evitar demissões, e deu passos significativos em direção a mudanças históricas, como o entendimento de que o direito à sindicalização também se estende a cooperados da área de metalurgia (Oda, 2000). Outra iniciativa significativa foi o estabelecimento de uma parceria com a Lega delle Cooperative, maior federação cooperativa italiana, e mais três grandes centrais sindicais italianas, visando o intercâmbio de experiências, principalmente com iniciativas da região da Emília Romana.

Em 1999, cooperativas formadas com ajuda do sindicato (entre elas as quatro que formam a Uniforja) associaram-se para fundar a UNISOL (União e Solidariedade das

Cooperativas), atuando inicialmente apenas no estado de São Paulo, com a missão de organizar e representar essas iniciativas, além de combinar o combate às cooperativas "gato" (aquelas que se utilizam da forma cooperativa para precarizar as relações de trabalho) e incentivar as cooperativas que denominam "genuínas" ou "autênticas". Logo assumiu abrangência nacional, formando a UNISOL Brasil, que hoje conta com cerca de 280 filiadas, das quais 29 são empresas recuperadas. Mesmo representando pouco mais do que 10% das experiências filiadas à UNISOL, as empresas recuperadas respondem por 75% da movimentação financeira total, cerca de R$ 1 bilhão.

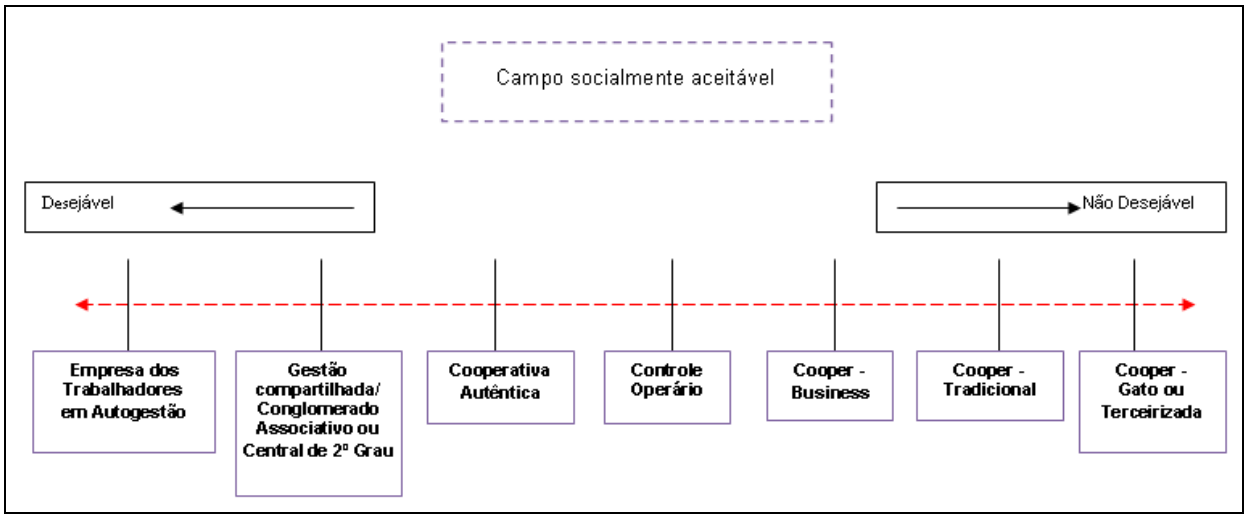
3. BREVE RETRATO: E AS EMPRESAS RECUPERADAS FORAM SE FAZENDO...

Os principais dados do Sistema de Informações em Economia Solidária indicam que 70 empreendimentos econômicos solidários podem ser de fato identificados como empresas recuperadas, ou organismos de segundo grau a partir da recuperação de empresas. Pesquisa anterior (Faria, 2005) já levantava cerca de 65 experiências, das quais participavam 12.070 trabalhadores, aí incluídos os 4.000 de Catende.

Já pelos dados do SIES, participam destas empresas cerca de 10 mil trabalhadores, em sua grande maioria homens. A principal forma jurídica é a cooperativa (90%, ao contrário do que ocorre nos dados globais do SIES, em que as cooperativas correspondem a 10% dos casos). A distribuição regional mostra que a grande maioria se concentra no Sul e Sudeste do Brasil, áreas mais industrializadas do país – a grande maioria na área urbana. Os principais setores econômicos são industriais (metalurgia, têxteis, calçados, vidros e cristais, cerâmicas), extração mineral e serviços.

Uma pesquisa de campo realizada em 2005 junto a 28 experiências de fábricas recuperadas no Brasil estabeleceu uma tipologia da autogestão a partir de critérios relativos a gestão, mercado, crédito, tecnologia, forma de propriedade e participação institucional (Tauile *et al.*, 2005). Os sete tipos ideais resultantes vão do "socialmente desejável" – a empresa dos trabalhadores em autogestão – ao "socialmente inaceitável" – a "cooper-gato ou terceirizada" (ver quadro).

Quadro esquemático dos tipos de empreendimentos autogestionários



Fonte: Tauile et al. (2005).

Até o final dos anos 1990, os processos de recuperação das empresas falidas com a transferência da propriedade para os trabalhadores apresentavam algumas características gerais comuns, apontadas em diferentes estudos (Oda, 2001; Hillerstein, 2002; Parra, 2002; Esteves, 2004; Faria, 2005; Gitahy/Azevedo, 2007). Destacamos as seguintes:

- a quase totalidade das experiências resulta da recuperação de empresas familiares, sendo a falência ou estado pré-falimentar, em muitos casos frutos de um processo de sucessão familiar mal-sucedido; não é raro encontrarmos fábricas fundadas no início do século XX, com maquinários com mais de cinqüenta anos.

- via de regra, essas empresas já carregam no ventre um passivo trabalhista vultoso, sendo comum aos trabalhadores a vivência com longos períodos com salários em atraso e o não recolhimento pelas empresas dos direitos trabalhistas e sociais devidos durante meses e, por vezes, vários anos;

- na iminência do encerramento das atividades, os trabalhadores mobilizam-se para a reivindicação dos direitos trabalhistas e, neste momento, surge a perspectiva de manutenção da fábrica em funcionamento com o afastamento dos antigos proprietários;

- nas experiências de fábricas recuperadas, o sindicato assume o papel de protagonista ativo na organização dos trabalhadores, na apresentação e discussão das possibilidades para a manutenção da empresa em funcionamento, na negociação com os ex-proprietários e com os organismos públicos e privados para a busca de financiamento. Por vezes, o sindicato torna-se também co-responsável na gestão dessas empresas sob o controle dos trabalhadores;

- pode ocorrer de os trabalhadores abrirem mão dos seus direitos trabalhistas e verbas rescisórias contratuais em troca da propriedade coletiva dos meios de produção das empresas;

- na grande maioria dos casos, opta-se pela utilização da forma cooperativista, na ausência de um marco legal que reconheça as especificidades deste fenômeno recente no Brasil; atualmente, podem ser também sociedades anônimas ou limitadas etc.

- é comum verificarmos a utilização do termo autogestão, que pretende abranger tanto as alterações verificadas na forma de propriedade das empresas, como também as características democráticas que devem presidir a organização do processo de trabalho e a forma gestão da cooperativa;

- o reinício das atividades, no entanto, mantém geralmente os trabalhadores no interior dos lugares determinados pela divisão do trabalho, para laborarem agora num quadro em que a propriedade da empresa é coletiva e detida pelo conjunto dos associados da cooperativa;

- essa situação nova por certo que impacta na motivação dos trabalhadores, pelo menos por certo período, e os torna mais inclinados para a realização das tarefas produtivas com maior empenho e zelo;

- isto significa que, nessas experiências, a "estratégia competitiva" pode lançar mão de mecanismos como a extensão da jornada de trabalho não remunerada ou mesmo a flexibilização da massa salarial para acompanhar as oscilações do mercado. Em outras palavras, na impossibilidade eventual de um investimento em novas tecnologias, essas empresas podem lançar mão de mecanismos característicos da mais-valia absoluta para a realização dos seus processos econômicos.

A partir desse quadro muito geral do fenômeno atual das empresas recuperadas e do cooperativismo de resistência no Brasil, cabe extrair algumas considerações finais sobre o presente e futuro do fenômeno.

4. CONCLUSÃO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS DAS EMPRESAS RECUPERADAS

A transformação nas relações de propriedade dos meios de produção abre, para o horizonte das empresas recuperadas, certamente um amplo leque de possibilidades, mas também descortina um espectro de contradições e ambigüidades que decorre do próprio desenvolvimento dessas experiências no interior do capitalismo.

Um tratamento possível para essas contradições deve partir do reconhecimento da natureza híbrida dessas cooperativas (Faria, 2005), explicitando que se originam a partir da tomada de empresas cuja essência encontrava-se na autovalorização do capital. Os meios de produção, os objetos de trabalho, os produtos e a própria força de trabalho eram empregados até então no interior de um sistema produtor de mercadorias, e enquanto tais entravam e eram sorvidas no processo de produção social e material. A simples posse formal dos meios de produção ou a nova forma de propriedade que assumem não implica de imediato ou diretamente a transformação da natureza do processo de trabalho ou da sua dupla natureza, como demonstrou Marx, enquanto processo real de trabalho e do processo de valorização.

Uma vez conquistada a reabertura da empresa – geralmente com dificuldades competitivas para seus produtos ou serviços e alto endividamento -, os trabalhadores são obrigados a realizar os ajustes para o aumento da produtividade. Neste caso, tendo que lidar com a ausência de financiamento próprio, surge como possibilidade tangível o aumento da intensidade do trabalho ou a extensão da jornada de trabalho, quando não aceitam os trabalhadores a própria redução da massa salarial. O recurso aos mecanismos da mais-valia absoluta, seja qual for a forma jurídica para assumir a propriedade dos meios de produção (associação, cooperativa, sociedade mercantil etc.), tem sido um dos recursos utilizados pelos trabalhadores das empresas recuperadas para efetivar a manutenção dos postos de trabalho e evitar a situação de desemprego.

A reflexão que perseguimos sobre as fábricas recuperadas não toma como central os parâmetros internos de estrutura e funcionamento dessas unidades produtivas, e muito menos pretende que a mensuração da eficácia dos seus processos econômico-sociais seja realizada no interior dos critérios do capital. Esta perspectiva, que está presente fortemente no interior do movimento das cooperativas de resistência, reduz o problema a uma questão de entropia, seja ela herdada, gerada ou até mesmo inata aos trabalhadores/proprietários dos meios de produção. Atraso tecnológico, organização do processo de trabalho, qualificação para a gestão etc., requerem nesta ótica um contrapeso preciso, isto é, crédito, investimento e gestão profissional, como condições estruturais para que a realização da produção ocorra o mais próximo possível do limite socialmente necessário, limite esse estabelecido ou atingindo historicamente pelo sistema sempre-em-expansão. Denominamos esta abordagem do fenômeno como *cooperativismo de mercado*, caracterizado pela análise fragmentada e reducionista do problema das fábricas recuperadas, expressa por todos aqueles que limitam o fenômeno a não mais do que uma soma de unidades produtivas isoladas, cujo ideal é fornecido pelo modelo Mondragón, e que afinal não vai além da reprodução das relações capitalistas de forma transformada, com uma pitada maior de democracia (formal, aparente e limitada) ou participacionismo no interior das unidades produtivas, espécie de socialismo de mercado.

Daí a busca frustrada pela reconciliação entre a forma de produção material do capitalismo e as novas relações de propriedade que estabelecem o igualitarismo na posse dos meios de produção. Nessas experiências, com dinâmicas estruturais e institucionais diversas, o antagonismo entre heterogestão e autogestão, próprio do modo de produção capitalista, longe de estar solucionado com a posse coletiva da propriedade, dá lugar a uma tensão entre

as relações de produção e as relações de propriedade (que se reflete também na produção teórica que as acompanha).

Esta tensão não está ausente naqueles casos em de empresas recuperadas em que os trabalhadores, após a conquista dos meios de produção, não formalizam sua posse coletiva através de cooperativa, mas passam a exigir a estatização da empresa. Nas poucas experiências em que este processo teve início (empresas Cipla, Flaskô, Interfibras etc.), a defesa da estatização articulava-se a uma critica às cooperativas em regime capitalista, retomando as análises desenvolvidas durante a Segunda Internacional. A vulnerabilidade jurídica dessas experiências, e a ausência de receptividade do governo para com a proposta de estatização de empresas falidas, acabaram por deixar os trabalhadores desses empreendimentos vulneráveis às investidas judiciais, além das dificuldades já bastante evidentes para acesso ao crédito e ações de fomento. Neste caso, incorre-se no equívoco teórico e histórico de encontrar a emancipação dos trabalhadores na forma de propriedade dos meios de produção, quando significa apenas que passariam estes a ser explorados pelo Estado, ao invés de patrões privados. Falta a lição, tão cara aos portugueses durante a Revolução dos Cravos, que socialismo de Estado ou privado não são as únicas opções.

Para as empresas recuperadas, como proposta de cooperativismo de resistência ancorada na economia solidária, para dar conta destes desafios e se fortalecer a ponto de não sacrificar uma ou outra de suas dimensões indissociáveis (econômica e política), trata-se de conquistar avanços na constituição das Condições Gerais de Produção Adequadas (CGPA), que devem ser diametralmente opostas, mas equivalentes em termos de recursos, à efetivação das Condições Gerais de Produção do Capital (CGPC), uma vez que ambas são atribuições funcionais do Estado capitalista.

No que diz respeito às demandas das empresas recuperadas em termos de políticas públicas de apoio e fomento ao setor, cabe primeiramente apontar a ausência de um marco jurídico adequado, inclusive para a tomada das empresas. A Lei de Falências brasileira, alterada em 2005, instituiu a recuperação judicial da empresa, desde que atendido prioritariamente o pagamento às instituições financeiras credoras. Diferentemente ocorre na Espanha, que estabeleceu em Lei as *sociedades laborales autônomas.* No Brasil, as empresas recuperadas não gozam de qualquer distinção tributária, sendo inclusive que o acesso ao crédito é negado sob a alegação de dispersão da propriedade e da responsabilidade, uma vez que os meios de produção passam a ser controlados pelo conjunto dos trabalhadores. Em que pesem os avanços verificados em alguns bancos públicos brasileiros, como o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, a linha de crédito direcionada às empresas recuperadas ficou restrita a um punhado de empresas, dentre as melhor estruturadas.

Importante ainda é registrar a dificuldade ou mesmo impossibilidade de as empresas recuperadas processarem a reconversão tecnológica das unidades de produção. A tecnologia herdada, geralmente muito antiga, carrega no seu interior o espírito da valorização do capital, a parcialização das tarefas, o controle, a fragmentação e a inferiorização dos trabalhadores. Trata-se do desafio do desenvolvimento de tecnologias apropriadas à autogestão, socialmente controláveis e abertas ao relacionamento técnico com outras unidades produtivas autogestionárias.

São poucos casos verificados de empresas recuperadas no Brasil que deram início à reconversão da produção, buscando tecnologias sociais para a produção de outros produtos, visando o consumo de outros trabalhadores que vivenciam processos de luta pela autogestão na produção dos meios de vida. Em um desses casos, empresas recuperadas do setor metalúrgico estão produzindo novos produtos, como uma fabricante de fogões que desenvolveu e produz mini-destilaria de álcool combustível para os assentamentos de reforma agrária e comunidades de agricultores familiares. Outras empresas formaram um consórcio de

cooperação industrial (RENACI), para a produção de vagões de trem e obras de infra-estrutura. Outras iniciativas, como uma fábrica de automóvel de nacionalidade brasileira, chegaram a ser discutidas, mas não foram adiante. São passos ainda incipientes para ultrapassar o desafio de um novo marco técnico das empresas recuperadas, que deve resultar das novas relações sociais de produção autogestionárias. Falta ainda percorrer um grande caminho para que se alcance o encadeamento das empresas recuperadas em um sistema próprio e auto-suficiente, com outros critérios de eficácia, que envolva inclusive as iniciativas autogestionárias em outros países.

Porém, e malgrados os desvios e degenerações, não resta dúvida de que a própria existência de casos bem-sucedidos de empresas recuperadas (pelo menos mais do que um centena no Brasil e na Argentina) representa uma conquista que deve ser preservada e acompanhada muito de perto pelos trabalhadores. Talvez possa emergir daí a inspiração para que se avance em direção aos setores dinâmicos do capitalismo, que até agora tem se mantido imunes às práticas da autogestão dos seus processos de trabalho. Em países em que os liberais nunca estiveram dispostos a ceder nem os anéis nem os dedos, experiências de ocupação e a posse coletiva dos meios de produção de empresas como a Usina Catende, Cooperminas, Uniforja etc. não podem ser desprezadas.

Trata-se, talvez, da recuperação de um campo da luta de classes que ficou como que subestimado após a Comuna de Paris, o da produção cooperativa dos meios de vida. Nessa dimensão – que abrange a organização do processo de trabalho, os mecanismos instituídos de tomada de decisões, as formas sempre mais ou menos autoritárias de controle e gestão das unidades produtivas – os partidos políticos e os sindicatos se revelaram insuficientes ou ineficazes.

A questão é saber se, na processualidade contraditória da crise, o fenômeno das fábricas recuperadas e outras formas alternativas de produção da vida social constituem-se em formas embrionárias de um modo de produção alternativo, ou se serão assimiladas, passando a reprodução do capitalismo a realizar-se em novas bases. De todo modo, a partir da transformação da propriedade das empresas em propriedade coletiva, recoloca-se a possibilidade de se pensar a autogestão da produção, a democratização das relações de trabalho, o controle dos trabalhadores sobre os meios de produção e a organização do processo de trabalho, a fim de refletir sobre a superação da forma social do capital e da sociedade contemporânea.

Assim como é hoje impensável a realização do socialismo em um só país, a existência de um setor autogestionário em meio ao capitalismo cada vez mais globalizado significa de imediato o enfrentamento de inúmeros desafios. Sua lição principal é demonstrar, assim como fez Maglin outrora, a inutilidade dos patrões e a necessidade de uma transformação profunda da forma capitalista de produção dos meios de vida. A crise atual representa, neste sentido, mais um momento para que se testem novas formas produção e reprodução da vida social, com a participação ativa dos trabalhadores dentro e fora das unidades produtivas. Para se tornar efetiva, a propriedade coletiva dos meios de produção deve estar acompanhada da gestão coletiva dos processos econômicos e sociais, sendo a autogestão meio e finalidade emancipatórios.

BIBLIOGRAFIA REFERIDA

Coraggio, J.L. (1994): *Economía urbana: la perspectiva popular*. Quito: Instituto Fronesis.

_____ (2000): Da economia dos setores populares à economia do trabalho. In: Kraychette, G. et. al. (eds.), *Economia dos setores populares: entre a realidade e a utopia*. Petrópolis: Vozes/UCSal.

CUT (1999): *Sindicalismo e economia solidária: reflexões sobre o projeto da CUT.* CUT Brasil.

Esteves, E. (2004): *Sócio, trabalhador, pessoa: negociações de entendimentos na construção cotidiana da autogestão de uma cooperativa industrial*. [Dissertação de Mestrado em Psicologia Social]. São Paulo: USP.

Faria, M. (2005): *Autogestão, cooperativa, economia solidária: avatares do trabalho e do capital*. [Tese de Doutoramento em Sociologia Política]. Florianópolis: UFSC.

Gitahy, L./ Azevedo, A. (2007): El cooperativismo industrial autogestionaria en Brasil: escenario y actores. In: Vuotto, M. (ed.), *La co-construcción de políticas públicas en el campo de la economía solidária*. Buenos Aires: Prometeo.

Hillerstein, M. (2002). *Autogestão: a experiência das organizações autogestionárias do setor cristaleiro de Blumenau e Indaial*. [Dissertação de Mestrado em Sociologia Política]. Florianópolis: UFSC.

Kleiman, F. (2008): Lições de Catende: a construção de uma autogestão em Pernambuco. São Paulo: Annablume.

Laville, J.L. (2001). "Vers une économie sociale et solidaire?". In: *RECMA – Révue Internationale de l'Économie Sociale* (28), 39-53.

Lojkine, J. (1999): *O tabu da gestão: a cultura sindical entre contestação e proposição*. Rio de Janeiro: DP&A.

Nuñez, O. (1998): *El manifiesto asociativo y autogestionario*. Managua: CIPRES.

Oda, N. (2000): Sindicato e cooperativismo: os metalúrgicos do ABC e a Unisol Cooperativas. In: Singer, P./ Souza, A. A economia solidária no Brasil: autogestão como resposta ao desemprego. São Paulo: Contexto, 93-107.

_____ (2001): *Gestão e trabalho em cooperativas de produção: dilemas e alternativas à participação*. (Dissertação de Mestrado). São Paulo: Escola Politécnica da USP, 2001.

Parra, H. (2002): *Liberdade e necessidade: empresas de trabalhadores autogeridas e a construção sócio-política da economia*. (Dissertação de Mestrado). São Paulo: USP.

Pedreira Filho, V. (1997): *Comissões de fábrica: um claro enigma*. São Paulo: Entrelinhas/Cooperativa Cultural da UFRN.

Quijano, A. (1998): *La economia popular y sus caminos em América Latina*. Lima: Mosca Azul.

Razeto, L. (1984): *Economía de solidaridad y mercado democrático*. Santiago: PET.

_____ (1990). *Las organizaciones económicas populares - 1973/1990*. Santiago: PET.

Rébon, J. (2004). *Desobedeciendo al desempleo: la experiência de las empresas recuperadas*. Buenos Aires: Ediciones P.ICA.SO / La Rosa Blindada.

Santos, B. (2002): *Produzir para viver: os caminhos da produção não capitalista*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

SENAES/MTE (2007). *Relatório Nacional – Sistema de Informações em Economia Solidária*. In: www.sies.mte.gov.br

Singer, P. (1998): *Uma utopia militante: repensando o socialismo*. Petrópolis: Vozes.

_____ (2002): *Introdução à economia solidária*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.

Singer, P./ Souza, A. (eds., 2000): *Economia solidária no Brasil: a autogestão contra o desemprego*. São Paulo: Contexto.

Tauile, J.R./ Rodrigues, H./ Vilutis, L./ Faria, M. (2005): *Empreendimentos autogestionários provenientes de massas falidas: uma tipologia da economia solidária e autogestão*. Brasília: MTE/IPEA/ANPEC.

---

* Maurício Sardá de Faria é Doutor em Sociologia Política pela UFSC. Gabriela Cavalcanti Cunha é Mestre em Ciência Política pela USP e Doutoranda em Sociologia na UnB. Ambos atuam na Secretaria Nacional de Economia Solidária, do Ministério do Trabalho e Emprego, Brasil.

[1] Na Europa, o debate sobre economia social e solidária (e, mais recentemente, sobre as chamadas "empresas sociais") se define também em distinção à abordagem do "terceiro setor" nos Estados Unidos e outros países anglofônicos, contribuindo para a construção de uma noção européia de "terceiro setor" própria aos países europeus. A concepção de "setor não-lucrativo", predominante nos EUA (onde diferentes organizações civis, incluindo os sindicatos, são tidas como fruto de uma mesma gênese associativa) distingue-se da concepção de economia social nos países europeus. Nestes, a diferenciação predominante se daria não entre entidades lucrativas e não-lucrativas, mas entre sociedades capitalistas e organizações de economia social, o critério sendo "a existência de regras estatutárias que garantem o princípio geral de não-dominação do capital" (Laville, 2001: 40). Por outro lado, no Canadá (particularmente na província de Quebec), o debate se aproxima mais da abordagem européia de economia social e economia solidária.

[2] Fenômeno similar emerge na mesma época em outros países da América Latina, também sob políticas neoliberais. Na Argentina, onde a crise quebrou 30 mil empresas industriais e eliminou 750 mil postos de trabalho direto (5% dos assalariados), um movimento latente desabrochou no verão de 2001, e rapidamente mais de 200 empresas em crise foram recuperadas pelos trabalhadores, tendo sido formados pelo menos dois movimentos nacionais importantes: o de Empresas Recuperadas (MNER), e o de Fábricas Recuperadas (MNFR). Sobre o caso argentino, ver Rébon (2004).

AUTOGESTÃO NA COOPERATIVA DE TRABALHO GARANTE TRABALHO EMANCIPADO E INDEPENDENTE?

Gustavo Aidar Pigossi (UFSCar) gustavoaidar@yahoo.com.br

Farid Eid (UFSCar) farid@ufscar.br

Resumo: A autogestão em cooperativas de trabalho apresenta dificuldades que refletem diretamente em sua viabilidade social e econômica. Entre elas estão a ausência de formação continuada e integrada nas dimensões administrativa, técnica e política dos cooperados e o reduzido envolvimento destes nos processos decisórios da organização. Nesse sentido, a Economia Solidária, que tem a autogestão como um dos seus princípios fundamentais, pode servir de base para bem sucedidas iniciativas de cooperação entre trabalhadores. O presente estudo busca identificar se as características organizacionais de uma cooperativa autogestionária são suficientes para garantir a plena atuação dos profissionais no mercado além de sua viabilidade como forma de trabalho emancipado e independente. Os resultados indicam que, se por um lado, a autogestão tem relevância no fortalecimento da organização dos trabalhadores, por outro lado, apresenta pouca importância na relação entre cooperativa e tomador de serviços permanecendo fortes características de subordinação.

Palavras-chave: Autogestão, Cooperativas de trabalho, Economia Solidária.

1. Introdução

A autogestão em cooperativas de trabalho apresenta dificuldades que refletem diretamente em sua viabilidade social e econômica. Entre elas estão a ausência de formação continuada e integrada nas dimensões administrativa,técnica e política dos cooperados e o reduzido envolvimento destes nos processos decisórios da organização. Nesse sentido, a Economia Solidária, que tem a autogestão como um dos seus princípios fundamentais, pode servir de base para bem sucedidas iniciativas de cooperação entre trabalhadores.O presente estudo aborda especificamente o cooperativismo de trabalho por seu crescimento em importância desde os anos 1990, quando diante do quadro de desemprego e escassez de oportunidades as cooperativas avançaram em diversas categorias profissionais e contextos sociais distintos (SINGER, 2006; ANJOS, 2008) e ainda, pelos aspectos positivos e negativos que apresenta ao trabalhador, decorrentes principalmente do ambiente e das características da organização a qual pertence.

As experiências cooperativas deparam-se com infindáveis dificuldades, algumas derivadas precisamente do papel decisivo exercido pelo fator trabalho em sua lógica de funcionamento colocando-as diante do paradoxo de terem na sua capacidade de trabalho a sua principal fonte de sustentação e razão de muitas fragilidades (GAIGER, 2004). Para Anjos (2008), não há um consenso se estes empreendimentos ampliam as oportunidades de geração de renda e trabalho ou se apenas se adaptam ao cenário de precarização e flexibilização do trabalho.

De fato, em 1994 ocorre alteração no artigo 442 da CLT, aprovado no Congresso Nacional, onde trabalhadores organizados em cooperativas passam a ser reconhecidos como pessoa jurídica e portanto deixam, de ter os direitos trabalhistas oriundos da relação de assalariamento capital-trabalho. A partir daí proliferam processos de criação, fechamento e re-abertura de milhares de cooperativas de trabalho rurais e urbanas onde se procura esconder relações de trabalho de assalariamento.

Durante a década de 90, observou-se o fenômeno do crescimento de cooperativas de trabalho na agroindústria brasileira. Tais cooperativas surgiram dentro de um contexto estrutural amplo e bem característico.

Na verdade, essas organizações não são cooperativas. Seus administradores utilizam dessa denominação e da legislação vigente para obterem vantagens próprias sobre os trabalhadores que compõem a organização, em detrimento do espírito cooperativo.

Diante dos interesses dos grandes controladores do setor agrícola-industrial, ou seja, as grandes indústrias processadoras dos setores alcooleiro, citrícola e cafeeiro, essas cooperativas surgiram, não como alternativa à exploração do capital, mas sim como mais um mecanismo de submissão de todos os envolvidos aos interesses daqueles que coordenam o setor. Como será visto, essas cooperativas se mostram na verdade como mais uma forma de exploração dos trabalhadores por aqueles que detêm o poder econômico e da ideologia dominante de menosprezo ao trabalho menos qualificado.

Diante desta problemática, vários autores que têm identificado e observado o fenômeno de crescimento desta modalidade de cooperativa buscam teorizar sobre o que determinaria esse acontecimento. Segundo ALVES e PAULILLO (1997), devido a elementos estruturais da crise da agricultura brasileira na década de 90, as alternativas tópicas buscadas para manter os produtores no mercado estariam entre os fatores que possibilitaram o surgimento desta modalidade de cooperativa.

> *"... frente a impossibilidade dos produtores contarem com uma política agrícola e mecanismos de política econômica global, que garantam condições de sobrevivência, a alternativa é apelar vigorosamente para alternativas*

> *tópicas de redução de custos de produção. Neste caso a solução contínua e historicamente utilizada é a do repasse para os trabalhadores o esforço para a redução dos custos de produção."* (Idem, 1997)

Assim, essas cooperativas seriam mais uma das formas de repassar para os trabalhadores os esforços para redução dos custos envolvidos em todas as cadeias produtivas onde surgem estas organizações. E, dado o reduzido poder dos trabalhadores dentro da realidade brasileira, seja pelo enfraquecimento dos sindicatos, ou ainda pelo aumento do poder das grandes indústrias agroprocessadoras, essas cooperativas se firmaram em determinados momentos como intermediárias no processo de contratação de mão-de-obra para a realização das atividades agrícolas.

O aparecimento dessas cooperativas se fez num determinado momento em que a crise da agricultura começava a ser sentida no setor citrícola. As grandes indústrias do setor, ao sentirem o reflexo da crise, foram pressionadas a reduzir custos, pois essa deveria ser a solução para se manterem operando no mercado. Logo, os reflexos também foram sentidos pelos trabalhadores do setor que passaram a ter de se associar nas novas cooperativas que surgiam.

Fica claro, segundo ALVES e PAULILLO (1997), que

> *"...A produção agrícola do complexo citrícola, pressionada pelas indústrias de fabricação de suco concentrado de laranja e pela ausência de política agrícola, lançou-se na alternativa de redução de custos de mão-de-obra. Esta redução de custos com mão-de-obra tornou-se possível através da constituição de cooperativas de trabalho."*

Essa forma de cooperativa só se tornou possível devido a alterações na legislação até então vigente:

> *"... As cooperativas de trabalho foram revigoradas com a lei 8.949 de 9 de dezembro de 1994 que inclui ao artigo 442 da CLT, um parágrafo único "Qualquer que seja o ramo de atividade da cooperativa, não existe vínculo empregatício entre elas e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviço daquela", o caput do artigo 442 da CLT tinha a seguinte redação: "Contrato individual de trabalho é acordo tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego". Esta lei, ao introduzir o parágrafo único, cessou o vínculo empregatício entre os cooperados com a cooperativa e dos cooperados com a demandante de serviços da cooperativa, no caso os produtores rurais."* (Idem, 2001).

Assim, a lei tornou-se praticamente compulsória na região citrícola do Estado de São Paulo. Naquele momento, a possibilidade de se conseguir um emprego na citricultura estava subordinada ao fato do trabalhador tornar-se cooperado, ou seja,

> *"de vendedores livres de força de trabalho tornaram-se sócios de cooperativas e, portanto, "donos" de uma organização que responde pela venda de sua força de trabalho."* (ALVES e PAULILLO, 1997).

Essas cooperativas foram criadas pelos antigos "gatos", que eram os agentes intermediadores de mão-de-obra no antigo sistema. Esses mesmos "gatos", contratados pelas indústrias para selecionar e gerenciar trabalhadores durante a safra, passaram naquele momento a controlar as cooperativas, mantendo o mesmo status quo, pois ainda continuavam a ganhar um percentual do salário dos trabalhadores que outrora intermediava.

Incentivados pelos produtores de suco, os gatos começaram a organizar as novas cooperativas, impossibilitando a auto-organização pelos trabalhadores.

A partir de então, os trabalhadores passaram a não mais poder vender diretamente sua força de trabalho no mercado de trabalho, e esta passa a ser intermediada pelas cooperativas. Assim, tornar-se cooperado deixava de ser uma opção livre dos trabalhadores para tornar-se um ato compulsório, pois só conseguia emprego aquele trabalhador que fizesse parte de uma cooperativa.

Isto significa que o mercado de trabalho de colhedores de laranja, além de demandantes e ofertantes passou a ter agentes intermediários, ou seja, as cooperativas, quando antes da mudança da lei, havia contrato direto entre os trabalhadores e produtores de suco.

Esta nova configuração no cenário alterou bastante o cotidiano dos trabalhadores rurais do setor, como está evidenciado em ALVES e PAULILLO (1997):

> *"Assim, no início de 1995, a mudança da forma de contrato de trabalho citrícola alterou drasticamente a composição do mercado de mão-de-obra nos pomares paulistas, já que até 1994 a força de trabalho empregada na citricultura brasileira ainda estava vinculada à administração dos produtores de laranja e, na sua grande maioria - devido a permanência do Contrato Padrão ou de Participação -, das agroindústrias de suco concentrado."*

Muitas foram as mudanças na forma de contratação dos trabalhadores através da introdução das cooperativas no cenário:

> *"Em primeiro lugar, as cooperativas cobram dos trabalhadores uma cota para tornarem-se cooperados, que em geral tem o valor-padrão de R$ 5,00. A partir daí, o trabalhador assina a proposta de sócio e passa a concordar explicitamente com os Estatutos e o Regimento desta cooperativa. As cooperativas de mão-de-obra são, na realidade, mecanismos de redução dos direitos trabalhistas, pois permitem que os trabalhadores tenham ganhos proporcionados pela realização do trabalho e ganhos proporcionados pelos "lucros" da cooperativas ao final do ano de exercício da atividade, mas não assegura direitos trabalhistas elementares, tais como: fim de semana remunerado, décimo terceiro salário, férias, contribuição ao INSS, direito de sindicalização, direito de greve, Fundo de garantia por tempo de serviço, dias parados por motivo de doença e acerto dos direitos para os trabalhadores safristas, apanhadores de laranja. Os ganhos provenientes dos lucros, a que os trabalhadores têm direito é assegurado apenas aos que não faltaram e que trabalharam uma certa quantidade de dias."* (ALVES e PAULILLO, 1997).

O surgimento das cooperativas de trabalho significou perdas de conquistas políticas e sociais, conquistadas através das lutas trabalhistas empreendidas, sobretudo na década de 80. Entre estas, estão:

a) Perda de direitos trabalhistas como férias, 13^{o}. salário, fundo de garantia, fim de semana remunerado, INSS, perda de dias parados etc;

b) Volta da atuação dos "gatos" que passaram a ser os administradores das cooperativas, que de cooperativas tinham apenas o nome, passando a ser chamadas de "gatoperativas";

c) Menor poder de barganha dos sindicatos de trabalhadores, dado que os trabalhadores ao tornarem-se cooperados deixam de ser sindicalizados, pois

> passam, teoricamente, a serem trabalhadores autônomos e sócios ou donos das cooperativas, pois detêm a cota parte do capital que as constituiu

Porém, muito antes da flexibilização das leis de trabalho e modificação da Consolidação da Leis Trabalhistas, já ocorria historicamente o desrespeito à legislação trabalhista de uma classe que sempre se encontrou marginalizada.

O presente artigo tem como objeto de estudo uma cooperativa de trabalho autogestionária e os reflexos dessa forma de organização nos aspectos sociais e econômicos dos seus associados. O estudo também busca identificar se as características organizacionais deste empreendimento são suficientes para garantir a plena atuação dos profissionais no mercado além de sua viabilidade como forma de trabalho emancipado e independente.

2. Objetivo

Identificar e analisar, por meio de um estudo de caso, as dificuldades encontradas no processo de autogestão em uma cooperativa de trabalho formada por profissionais de nível médio e, sobretudo, de nível superior, da região de Ribeirão Preto, Estado de São Paulo. Ao mesmo tempo, pretende-se avaliar os reflexos dessa forma de organização nas dimensões sociais e econômicas dos seus associados. Por fim, discute-se se as características organizacionais deste empreendimento são suficientes para garantir a plena atuação dos profissionais no mercado de trabalho e sua viabilidade como forma de trabalho emancipado e independente

3. Justificativa

A partir dos anos 1990 as cooperativas de trabalho se apresentaram como uma forma de geração de emprego e renda diante da escassez de oportunidades e das mudanças sofridas pelo mercado de trabalho. Relatórios da Organização das Cooperativas do Brasil, OCB, mostram que apenas na década de 1990 o cooperativismo de trabalho cresceu 280% (ANJOS, 2008).

Em 2009, do universo de 591 cooperativas filiadas a Organização das Cooperativas do Estado de São Paulo, OCESP, 101 cooperativas, ou 17,08% do total pertencem ao ramo do trabalho sendo este o segundo mais representativo atrás apenas do ramo de crédito mútuo com 108 cooperativas filiadas ou 18,27% do total.

No entanto, esta forma de viabilização do trabalho trouxe aspectos positivos e negativos que precisam ser analisados. Podemos considerar o cooperativismo de trabalho como uma forma de trabalho emancipado ou apenas uma forma legal para a precarização deste?

4. Metodologia

A elaboração deste artigo foi realizada em duas etapas compreendendo informações qualitativas e quantitativas com a geração de dados primários por meio de pesquisa de campo. Na primeira etapa foi a realizada a revisão bibliográfica para a elaboração do referencial teórico. O segundo momento foi à realização do estudo de caso com ida a campo para avaliação da proposta teórica na prática.

Em campo foi utilizada pesquisa semi-estruturada para obtenção de informações junto a cooperados, dirigentes e administração da Cooperativa. Cinco sócios cooperados operando sob diferentes formas de prestação de serviços foram entrevistados assim como três diretores. Foi realizada pesquisa documental dos livros de atas, livros de presença, Estatuto Social e balanços anuais da Cooperativa.

5. Cooperativismo de trabalho e mercado de trabalho

A nova onda de empreendimentos cooperativos é percebida como resultante de duas situações convergentes. A primeira delas refere-se à reestruturação econômica, a crise do

fordismo e o surgimento do que os economistas da escola regulacionista chamam de acumulação flexível. Esta implicou na reestruturação organizacional das empresas, ao lado de profundas inovações tecnológicas decorrentes da chamada revolução informacional que resultou na eliminação de barreiras geográficas à produção, na formação de empresas em rede, na terceirização de atividades, na desregulamentação dos mercados, na flexibilização das relações de trabalho com a eliminação de direitos sociais conquistados pelos trabalhadores a partir da segunda metade do século XX. O fechamento de fábricas e empresas, a desregulamentação dos mercados de trabalho, o enfraquecimento do sindicalismo e o desemprego foram algumas das conseqüências para os trabalhadores (LIMA, 2005a).

Para Caccciamali (2002), a liberalização do comércio mundial e a internacionalização das economias ocasionou reflexos profundos sobre o trabalho no mundo e dificultando a garantia dos direitos dos trabalhadores a medida que a competitividade torna-se preponderante para empresas e Estados. Esse panorama da economia mundial, especificamente com relação ao mercado, de trabalho trouxe, em particular na América Latina, uma maior flexibilização das relações de trabalho e o avanço da informalidade.

Smith (1997) estuda argumentos positivos e negativos na flexibilização do trabalho. Por um lado, os que estimulam a flexibilização argumentam que esta traz novas possibilidades de aprendizado e evolução profissional para o trabalhador. Outro aspecto, tido como positivo, positivo seria o de proporcionar às empresas, economias de recursos (espaço, tempo e pessoal) e a possibilidade de diminuição da estrutura organizacional necessária para a administração de pessoal. Já os críticos da flexibilização argumentam que ela é simplesmente mais uma maneira das empresas trocarem os benefícios dos trabalhadores por mais lucro. Os trabalhadores terceirizados não recebem treinamento em novos métodos de produção nem são autorizados a participar de grupos autogestionários ou de círculos de qualidade. No geral, são direcionados para os trabalhos que exigem menor capacitação (neles, os trabalhadores são mais facilmente substituíveis) e são mais freqüentemente monitorados. São tipicamente excluídos dos eventos e rituais da empresa, ou seja, os trabalhadores temporários são marginalizados sob todos os aspectos.

Hirch & Soucey (2006) afirmam que as empresas capitalistas, buscando a legitimação da flexibilização do trabalho, argumentam que esta faz parte das estratégias defensivas da organização frente às pressões externas (competição, poder político e econômico, mudanças culturais) envolvendo a linguagem positivista da redução de custos, aumento da eficiência, qualidade, preço de venda e rápida resposta a novas oportunidades. A perda de postos de trabalho seria parte natural do processo de abertura e livre mercado.

Cacciamali (2002) considera as cooperativas de trabalhadores como uma representação freqüente de subcontratação ou trabalho precarizado. Segundo a autora, essa forma de contratação não considera os sócios de uma cooperativa como trabalhadores assalariados, portanto não há regra jurídica explicita que caracterize o vinculo de subordinação e continuidade entre empregador e empregado. Dessa maneira, os trabalhadores inseridos nessa relação de trabalho não se encontram incorporados nem ao sistema sindical, nem ao da seguridade social e não possuem direitos trabalhistas.

Noronha (2003) chama a atenção para a atuação do Estado no estimulo a criação de cooperativas vinculadas a projetos de desenvolvimento local com incentivos a instalação de grandes industrias. O objetivo é a disponibilização de mão-de-obra cooperada como forma de redução de custos por meio de uma “falsa cooperativa” muitas vezes caracterizada por uma clara relação patrão/empregado.

Gallo (2003) expõe diferenças significativas entre cooperativas autênticas e cooperativas fraudulentas. Segundo a autora, os trabalhadores de cooperativas autênticas são seus próprios patrões e não possuem os mesmos direitos que a legislação do trabalho assegura aos empregados da empresa capitalista e desenvolvem somente as atividades meio para o tomador de serviço e podem constituir fundos que substituem direitos se assim decidirem. Em princípio, uma cooperativa autêntica busca incluir em seus custos de prestação de serviços taxas equivalentes aos direitos trabalhistas. No entanto, oportunidade a abusos por parte de empregadores inescrupulosos que demitem seus trabalhadores e os recontratam na forma cooperativista para não pagar os encargos trabalhistas é frequente, originando uma cooperativa fraudulenta.

Por outro lado, as cooperativas tradicionais com número elevado de sócios e capitalizadas usam a autogestão como discurso, mas na prática caminham no sentido de uma empresa capitalista na qual os sócios majoritários tomam as decisões sem consultar outros sócios. Estão voltadas para a competição do mercado e funcionam como empresas empenhadas na profissionalização da gestão, administração racional, aumento do capital, crescimento econômico e em moderna tecnologia para obter ganhos em escala e eficiência, principalmente via fusão e incorporação (PINHO, 2004).

O caminho cooperativo precisa ser construído pelos trabalhadores e suas organizações, visando, ao mesmo tempo, superar a cultura da delegação e criar um ambiente propício a que tais trabalhadores tornem-se sujeitos conscientes e ativos do seu próprio desenvolvimento, superando comportamentos individuais formados em contextos autoritários, preconceituosos e burocráticos, cuja cultura dominante está fundamentada na subordinação (VAZZOLER, 2004).

A Economia Solidária, que tem a cooperativa como uma das suas representações mais comuns, partilha destes conceitos e propõe um caminho para a constituição de organizações de trabalhadores verdadeiramente representativas que buscam a emancipação e a inserção social de seus membros.

6. Economia solidária

O conceito de economia solidária está diretamente ligado ao conceito de cooperativismo que atualmente é amplamente utilizado com acepções variadas, porém todos giram em torno da idéia de solidariedade em contraste com individualismo competitivo que é uma das características do capitalismo (VAZZOLER, 2004). Distingue-se da lógica capitalista e, pelo princípio da solidariedade, apresenta possibilidades de auto-sustentação e de permanência social de seus membros (GAIGER, 1999).

Assim, a Economia Solidária e seus empreendimentos, cujo arranjo organizacional mais comum é a cooperativa, têm como proposta teórica e empírica oferecer alternativas de geração de trabalho, renda e produção para uma parcela da população que conseguiu se adequar ao seu sistema (GALLO, 2003). Para Eid (2000), o maior desafio para o sucesso da economia solidária está no fato desta estar inserida em uma sociedade contraditória, cujo processo histórico é marcado por uma formação social, política e econômica que concentra renda, terra e poder produzindo precarização da vida, exclusão dos benefícios do sistema capitalista e ausência de consciência cidadã.

Segundo Lima (2005a), o crescimento da economia solidária mostra uma saída possível, uma política de desenvolvimento sustentável paralela às instituições capitalistas regulares e, de certa forma, integrada a ela. Para o autor o crescimento da economia solidária seria mais efetivo por meio da educação cooperativa de seus membros e pelo debate democrático na sociedade.

7. Autogestão em empreendimentos econômicos solidários

Pode-se entender autogestão como um conjunto de ações de um grupo de pessoas pautado pela democracia, envolvendo a tomada de decisão coletiva, com vistas à autonomia de um grupo de pessoas. A autogestão na produção significa que os trabalhadores do empreendimento são responsáveis pela tomada de decisões, eles têm igualdade de direito e de responsabilidades decidindo os rumos do empreendimento e que, de maneira democrática, por meio de voto direto (ou representações, no caso de cooperativas de grande porte), elegem sua coordenação ou direção (METELLO, 2007).

Segundo Gaiger (2004), a autogestão ou "gestão partilhada" é citada como aspecto fundamental nos empreendimentos econômicos solidários exercendo três efeitos importantes: 1. inibe a tentação de introduzir a divisão social é técnica do trabalho e de adotar práticas não igualitárias; 2. eleva o grau de comprometimento dos indivíduos, reforça os laços mútuos e favorece um ambiente de confiança; 3. predispõe ao zelo, à maior atenção e cuidados para evitar desperdícios e otimizar o processo produtivo, o que reduz a porosidade do trabalho e aumenta sua eficiência. Outro aspecto fundamental é o trabalho partilhado que age no sentido de converter a divisão técnica do trabalho em assunto de gestão, de avaliações e de decisões conscientes.

O termo autogestão acompanha o de cooperativismo, constituindo-se no cerne de sua proposta que é a democratização das práticas sociais no espaço de trabalho. Pode se constituir em um poder compartilhado que garante a autonomia de um coletivo. É um conceito igualmente ambíguo e multidimensional abarcando a dimensão social, voltada a ações em benefício do grupo envolvido; econômica , referente a precedência do trabalho sobre o capital; política a partir de princípios e formas de representação que garantam o poder compartilhado e técnica que refere-se a possibilidade de outras formas de organização e divisão do trabalho (LIMA, 2005b).

O processo de construção da autogestão se dá em formas organizativas horizontais e descentralizadas onde a representação é autêntica e está controlada pelo coletivo. Coloca-se na perspectiva de não existência de hierarquias, pois isto significa historicamente alienação e dominação. Com a hierarquia, possivelmente a maioria não toma as decisões, e a minoria dominante que as toma, pode fazer isso em benefício próprio. Na autogestão, as decisões fundamentais têm de ser tomadas pelo coletivo e para isso é necessário que todos tenham acesso às informações necessárias, responsabilidade com o coletivo e autodisciplina desenvolvida (VAZZOLER, 2004).

O sucesso das iniciativas autogestionárias se daria, portanto, através da coesão social e da responsabilização de cada um dos indivíduos para o desenvolvimento do projeto coletivo além da formação continuada e integrada nos planos administrativo, técnico e político (EID, 2000).

8. Caracterização da cooperativa objeto de estudo

A cooperativa foi constituída em 1998 por profissionais de nível médio e superior com o objetivo da prestação de serviços no setor agropecuário. O contexto do trabalho para estes profissionais na época era de busca de oportunidades em grandes empresas multinacionais que contratavam sua mão-de-obra em cooperativas de trabalho, principalmente aquelas localizadas no Estado do Paraná.

A comissão de constituição portanto, tinha como foco a criação de um personalidade jurídica que permitisse a contratação de profissionais, majoritariamente Engenheiros Agrônomos, Médicos Veterinários, Zootecnistas e Técnicos Agrícolas, por empresas da região de Ribeirão Preto e de outras regiões do Estado de São Paulo. A Faculdade de Ciências Agrárias e

Veterinárias de Jaboticabal, Unesp, foi um dos fatores que impulsionaram a constituição da cooperativa já que o número de profissionais formados todos os anos formaria uma sólida base para a organização.

O Sebrae-SP, Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado de São Paulo foi a instituição que apoiou e orientou a constituição da cooperativa uma vez que a própria comissão de constituição já desenvolvia um trabalho de assistência técnica em Jaboticabal e municípios vizinhos por meio do Projeto "Volta ao Campo". Esta prestação de serviços que tinha como tomador o Sebrae-SP, era viabilizada por uma associação de profissionais de outra região do Estado de São Paulo, situação que gerava descontentamento da equipe. Ainda em 1998, a partir da experiência obtida com o "Volta ao Campo", o Sebrae-SP criou o Programa "Sai – Sistema Agroindustrial Integrado" (PIGOSSI e SOUZA, 2004) viabilizado por meio de convênios com cooperativas de trabalho de todo o estado.

Estes fatores aliados motivaram a criação de uma cooperativa local com gestão própria que, uma vez constituída, deu inicio aos trabalhos com sede na Incubadora de Empresas de Jaboticabal contando com apoio gerencial e administrativo, além da estrutura física oferecida pela Incubadora.

Os primeiros dois anos foram caracterizados pelo aprendizado da administração da organização e pela adoção de estratégias de marketing como a utilização de mala direta, folders promocionais, participação em feiras agropecuárias e a contratação de um profissional de vendas na busca da ampliação do mercado e a diminuição da dependência de um cliente predominante. Estas ações, no entanto, não atingiram seu objetivo contribuindo para o resultado negativo da cooperativa no ano de 1999.

A partir do terceiro ano de operação, um, convênio firmado com uma autarquia estadual foi determinante para a sobrevivência da cooperativa embora a restrição do número de profissionais solicitados e selecionados para o serviço tenha ocasionado a saída de vários cooperados descontentes com a pouca efetividade da organização na disponibilização de trabalho para todos os associados. Embora ainda em 2009 a cooperativa continue fortemente ligada a um único cliente, a gama de serviços e de profissionais em atuação evoluiu ao longo dos anos e grande parte dos profissionais desenvolve por meio da cooperativa, atividades com freqüência satisfatória no que tange à remuneração e horas trabalhadas.

A organização não apresentou problemas financeiros ao longo do período 2001-2008 e nos anos de 2004, 2005 e 2006 gerou sobras. O capital imobilizado é pequeno resumindo-se a móveis e equipamentos de informática utilizados pelos cooperados e administração. Não possui sede própria e permanece sediada em uma Incubadora de Empresas com taxa de utilização do espaço subsidiada pela autarquia gestora e pela Prefeitura Municipal local.

Em nove anos de atividade, a cooperativa elegeu quatro diferentes presidentes respeitando a obrigatoriedade de renovação de pelos 1/3 da Diretoria e do Conselho Fiscal. Esse dado é importante para caracterizar a desejada rotatividade de cooperados ocupando cargos de direção. Todos os membros da Diretoria e do Conselho são, conforme determina a lei que rege o cooperativismo, cooperados e os cargos não são remunerados.

O número de associados totalizou em novembro de 2008, cinqüenta e dois profissionais. Destes, trinta e oito prestam serviços regulares por meio da cooperativa e quatorze estão inativos ou prestam serviços eventuais.

9. Cooperado e cooperativa - A visão do profissional sobre o trabalho cooperado

O principal ponto de interesse da organização estudada reside nas características de seus associados que fogem ao modelo que muitas vezes identifica a economia solidária como

restrita a empreendimentos que emanam de cidadãos com baixo índice de instrução formal. Na organização estudada, os cooperados são em sua quase totalidade, profissionais de nível superior que não encontram espaço remunerado de acordo com as bases salariais mínimas estabelecidas por sua entidade de classe no mercado formal de trabalho, ou que buscam uma fonte de renda complementar.

Quando perguntados sobre se consideram esta uma forma precarizada de trabalho, os entrevistados reagiram de maneiras diversas. Dois dos entrevistados responderam que as atividades profissionais desenvolvidas por meio da cooperativa são uma alternativa a mais de renda, um trabalho eventual que pode ser desenvolvido paralelamente a sua atividade principal. Já para três dos entrevistados, o trabalho cooperado é a única fonte de renda e a falta da proteção proporcionada pela legislação trabalhista é fonte de constante preocupação.

A precariedade das relações entre o prestador e o tomador e a sazonalidade da oferta de serviços são apontadas como os principais fatores de descontentamento dos cooperados. A relação de imposição de disciplina capitalista é obedecida e os deixa em posição de total subordinação frente ao tomador, uma vez que a exigência da troca do profissional que realiza o serviço pode ser feita à cooperativa a qualquer momento sem aviso prévio. Isto coloca em questão a existência ou não de uma relação contratual entre duas pessoas jurídicas, na medida em que se estabelece uma relação salarial disfarçada.

Períodos de renovação de contratos e convênios são da mesma forma prejudiciais ao trabalhador que fica sem remuneração no período e a mercê dos trâmites burocráticos. Ao mesmo tempo, os entrevistados relatam que devem sempre estar a disposição para inicio imediato dos trabalhos sob pena da perda do serviço.

10. Dificuldades na gestão

Em que pese a efetiva participação dos diretores na administração da organização, fica clara a necessidade de serviços qualificados para o cumprimento dos aspectos jurídicos e tributários. Como uma organização composta por um universo significativo de profissionais atuantes em diferentes contratos ou cartas-contrato de prestação de serviços, mesmo emitidas em 90% dos casos por uma única empresa tomadora, a cooperativa deve oferecer atendimento personalizado para cada cooperado no que diz respeito aos recolhimentos do INSS e Imposto de Renda Pessoa Física - incluídos na composição do valor do serviço prestado - além da própria cooperativa recolher tributos como Pessoa Jurídica.

Segundo os membros da diretoria, a complexidade administrativa decorrente da pluralidade de demandas por serviços e das especificidades de cada cooperado, implicou na transferência de grande parte da carga de trabalho para um escritório de contabilidade terceirizado que representa a maior porcentagem dos custos operacionais. Ainda segundo os diretores entrevistados, a contratação de uma secretária administrativa via CLT não foi suficiente para atender as demandas dos cooperados que, em sua grande maioria, não tem consciência de seu papel como sócios e responsáveis pela gestão e viabilidade do empreendimento, sobrecarregando a funcionária com procedimentos administrativos que cabem a estes executar.

A cooperativa realiza a Assembléia Geral Ordinária anual prevista em lei onde é aprovado o balanço anual e realizada a eleição da Diretoria para um mandato de dois anos e Conselho Fiscal para um ano. A presença de cooperados nas Assembléias Gerais é baixa com cerca de 15% do total de associados.

A análise dos balanços anuais dos últimos cinco exercícios mostra que aproximadamente 90% do faturamento da cooperativa, assim como as atividades profissionais desenvolvidas por 85% dos cooperados ativos é resultado da prestação de serviços para uma única organização tomadora. Esse panorama deixa a cooperativa em situação frágil e mesmo comprometida a sua sobrevivência e autonomia. Os diretores entrevistados foram unânimes quanto à preocupação com a dependência de um único cliente e reconhecem que a organização sobreviveria com dificuldades sem estes contratos específicos.

Outra fonte constante de preocupação são as ações trabalhistas formalizadas por cooperados contra os clientes da organização. Segundo os diretores, tais ações acabam por enfraquecer os laços com os tomadores de serviços que passam a encarar com ressalvas o trabalho cooperado. Ainda segundo os diretores, o aumento das ações trabalhistas contra clientes nos anos de 2007 e 2008 implicou em despesas significativas para a organização em assessoria jurídica. A Cooperativa é filiada a OCESP – Organização das Cooperativas do Estado de São Paulo e utiliza freqüentemente a assessoria jurídica desta para questões tributárias e trabalhistas.

11. Conclusões

Para Lima (2005a), a criação de uma cultura associativa é um processo lento e as cooperativas, por um bom tempo, refletirão mais a falta de alternativa dos trabalhadores do que efetivamente uma opção pela autonomia e solidariedade, ainda mais considerando a funcionalidade que a organização de cooperativas, numa conjuntura de flexibilidade e fragilização dos direitos sociais proporciona.

A organização estudada apresenta aspectos positivos e negativos para os trabalhadores. Se por uma lado, enfrenta problemas com a baixa participação dos associados nos aspectos decisórios e administrativos, por outro, com o mercado de trabalho cada vez mais restrito, tanto para trabalhadores pouco qualificados como para aqueles com maior nível de qualificação, a cooperativa de trabalho apresenta-se como uma alternativa real. Algumas questões ainda merecem aprofundamento:

A estabilidade econômica da cooperativa nos últimos exercícios poderia mascarar uma efetiva relação de subordinação frente à empresa tomadora de serviços? E entre a tomadora e os cooperados que lhes prestam serviços?

A cooperativa estudada sobreviveria a perda de sua principal fonte de faturamento e de trabalho? Como reagiriam seus cooperados diante deste panorama? As características de autogestão e solidariedade garantiriam sua sobrevivência?

Fica claro neste estudo exploratório a importância da autogestão para fortalecimento da organização. No entanto, podemos verificar que esta, em si, de forma isolada, apresenta pouca importância na relação entre cooperativa e tomador de serviços que permanece com fortes características de subordinação.

Referências

ALVES, F.J.C.; PAULILLO, L.F. *Crise agrícola e redução dos direitos trabalhistas: a citricultura sai na frente.* Informações Econômicas. v.27,n.1, São Paulo, jan1997, p.29-34.

ANJOS, E. G. *Cooperativas de trabalho: constituição do trabalho associado ou precarização do trabalho assalariado?* In: III Simpósio Lutas Sociais na América Latina, 2008, Londrina. Anais do III Simpósio, 2008.

CACCIAMALI, M. C. *Princípios e direitos fundamentais do trabalho na América Latina*. São Paulo em perspectiva. 16(2):64-75, 2002.

EID, F. *Trajetórias do Cooperativismo: debate teórico e experiências concretas.* Ciclo de Debates sobre o cooperativismo. II Curso de Extensão em Direitos. Humanos – UFSCar/UNESCO. São Carlos, nov. 2000.

GAIGER L. I. *Sentidos e experiência da economia solidária no Brasil – as emancipações no presente e no futuro.* Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2004.

GAIGER, L. I. *Significados e tendências da Economia Solidária*. In: Sindicalismo e Economia Solidária. Central Única dos trabalhadores – CUT, 1999, pp. 29-42.

GALLO, A. R. *Empreendimentos econômicos solidários: alternativas organizacionais de (re) inserção social e econômica.* São Carlos: UFSCar – Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção, Tese de doutorado, 2003, 270 p.

GODOY, A. S. *Estudo de caso qualitativo*. In: Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos. 1 ed. São Paulo: Saraiva, 2006, v., p. 115-146.

HIRSCH, P. M. & SOUCEY, M.; *Organizational restructuring and its consequences: Rhetorical and structural.* In: Annual Review of Sociology. 2006. p.171-189.

LAVILLE, J. L. EME, B. *Economia Solidária: ilusão ou caminho de futuro?* In: ATTAC France – Savoirs – Economic . Disponível em www.france.attac.org , 2003.

LIMA, J. C. *O trabalho autogestionário em cooperativas de produção: A retomada de um velho paradigma.* GT Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social. XXVII Encontro Anual da ANPOCS Caxambu, 21-25 de outubro de 2003. Leituras cotidianas nº 186, 18 de julho de 2005.

LIMA, J. C. *Reestruturação industrial, desemprego e autogestão:as cooperativas do Vale do Sinos*. Versão preliminar. Universidade Federal de São Carlos. 2005.

NORONHA, G. E. *Informal, ilegal, injusto: Percepções do mercado de trabalho no Brasil.* Revista Brasileira de Ciências Sociais. Vol. 18, n.53. Outubro 2003.

METELLO, D. G. *Os benefícios da associação em cadeias produtivas solidárias: o caso da Justa Trama – Cadeia solidária do algodão agroecológico.* Dissertação de mestrado. Universidade Federal do Rio de Janeiro. 2007.

OCESP – Organização das Cooperativas do Estado de São Paulo. *Banco de dados*. Disponível em www.ocesp.org.br. Acesso em 12 de março de 2009.

PIGOSSI, G. A. & SOUZA, J. G. *Estratégias de desenvolvimento local implementadas pelo Sistema Agroindustrial Integrado (Sebrae/SAA) na Região Nordeste do Estado de São Paulo – Módulo Ribeirão Preto.* I Seminário Internacional - O Desenvolvimento Local na Integração: Estratégias, Instituições e Políticas, Rio Claro – SP, maio 2004.

PINHO, D. B. *O Cooperativismo no Brasil.* São Paulo. Ed. Saraiva, 2004.

SINGER, P. *Cooperativas de trabalho.* Disponível em . Acesso em 12 de março de 2009.

SMITH, V. *New forms of work organization*. Anual Review of Sociology. 1997. 23:315-39.

VAZZOLER, M. R. *Cooperativismo em assentamento de reforma agrária: a sobrevivência de cooperativas do MST no contexto capitalista.* Tese de Doutorado. Universidade Federal de São Carlos. 2004.

AVALIAÇÃO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA ATUAL E SUA PERSPECTIVA PARA AS PRÓXIMAS DÉCADAS

Flávio Braga de Almeida Gabriel

Universidade Estadual de Londrina

fbagabriel@ig.com.br

Carlos Roberto Ferreira

Universidade Estadual de Londrina

robert@uel.br

RESUMO

Este artigo busca avaliar em linhas gerais o atual estágio da Previdência Social brasileira embasando-se em dados do próprio Ministério da Previdência Social e de outros orgãos governamentais tal qual a Secretaria do Tesouro Nacional e o Banco Central. Sendo proposto uma avaliação para as próximas décadas através de estudo feito sobre as projeções demográficas do IBGE até 2050. Como principais conclusões, para a atual situação do modelo, destacam-se: ampliação na cobertura, aumento de custo e déficit previdenciário. Para as próximas décadas destacam-se: envelhecimento acentuado da população (impulsionado pela melhoria da qualidade de vida dos idosos e pela diminuição da taxa de fecundidade) e o aumento de pedidos de benefícios previdenciários.

Palavras Chaves: Previdência Social; Déficit Previdenciário; Reforma da Previdência.

ABSTRACT

This article proposes evaluate, in general, the real stage of the Brazilian Social Welfare basing on datas of Social Welfare´s Ministry and other governmental depatments, such as the bureau of Nacional Treasure and the Central Bank. The purposed evaluation is related to the next decades through the study about the demographic projections of IBGE until 2050. As main conclusions, to the real situation, there are: enlargement of the protection, the increase of the costs and the deficit of Social Welfare. To the next decades, there are: people will be older in the next decades (due to the better quality of life and the dicrease of birth rate) and the increase of the requests of benefits of Social Welfare.

Key Word: Social Welfare; deficit of Social Welfare; Reform of Social Welfare

1. INTRODUÇÃO

A Previdência Social vem, através de seu objetivo principal, cumprir a função de equilíbrio econômico proporcionando renda aos que estão assegurados por ela. A existência da Previdência Social, além de fundamental para o bom funcionamento da economia como um todo, serve como seguridade ao indivíduo. Porém, o custo para manutenção do sistema previdenciário, tanto no Brasil quanto no resto do mundo, gera conflitos de pensamento.

O desenvolvimento recente da previdência e assistência social brasileira apresenta uma ampliação na cobertura, garantindo benefícios para a população de baixa renda sem que para isso exista exigência de contribuições anteriores. Para compensar parte desse aumento de custo foram instituídas regras mais rígidas para a concessão de benefícios previdenciários, como é o caso da adoção do fator previdenciário que limitou os benefícios de acordo com o tempo de contribuição do indivíduo. Outras formas de regulamentação também foram instituídas através de tímidas reformas da Previdência Social ocorridas nos dois últimos governos.

Essa situação de instabilidade no setor previdenciário brasileiro gerou o que ficou conhecido como "armadilha da credibilidade"[1], pois a população de baixa renda não se vê incentivada a contribuir por saber que receberá seu benefício previdenciário ou assistencial mesmo tendo contribuído o mínimo possível ou mesmo não tendo feito contribuição alguma para o sistema previdenciário durante sua vida laborativa, como é o caso de parte dos trabalhadores rurais, que foram beneficiados com a lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Esse desestímulo atinge também a classe média, entretanto, por imaginarem uma repentina alteração das regras previdenciárias que possa vir a reduzir seus benefícios futuros ou que as farão postergar sua aposentadoria. Percebe-se então que a credibilidade é alta para quem não contribui e baixa para aqueles com maior potencial de contribuição.

Em 1998, de acordo com o Ministério da Fazenda / Ministério da Previdência Social (MF/MPS, 2008), a receita previdenciária (em % do PIB) foi de 5,8% enquanto a despesa previdenciária, que inclui o gasto gerado pelos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) estaduais e federal foi de 10,2%, gerando, portanto, um déficit de 4,4%. Em 2005, de acordo com o mesmo Órgão, a receita foi de 6,3% (em % do PIB), já a despesa do período foi de 11,6%, nesse caso, um déficit de 5,3%. Já em 2007 a despesa atingiu 12,4%. Esses dados mostram a evolução dos gastos da Previdência Social e a tendência de contínuo crescimento desses valores nos anos seqüentes. Prova disso foi o estudo publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada[2] (IPEA, 2008) onde foi constatado que o valor presente da dívida prevista para ser acumulada pela previdência no período de 2005 a 2050 é estimada em quase dois PIBs de 2005. Enquanto isso, o cenário para o crescimento médio do PIB está estimado em 3,5% ao ano nesse mesmo período. Informações como estas levanta a necessidade de indagação da viabilidade do sistema previdenciário atual.

---

[1] Para uma melhor compreensão sobre "armadilha da credibilidade" ver TEXTO PARA DISCUSSÃO DO IPEA No 1226 de Marcelo Abi-Ramia Caetano-2006.

[2] Para uma melhor compreensão ler: Artigo IMPACTO DE REFORMAS PARAMÉTRICAS NA PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA: SIMULAÇÕES ALTERNATIVAS, publicado na Revista Pesquisa e Planejamento Econômico, v.37, n.2, ago 2007. Autores: Fabio Giambiagi, Hélio Zylberstajn, Luís Eduardo Afonso, André Portela Souza e Eduardo Zylberstajn.

Dessa forma, o que motiva a pesquisa e elaboração desse artigo é a possibilidade de visualização crítica da Previdência Social como órgão público. Todavia, a pesquisa feita sobre o sistema previdenciário brasileiro tem por objetivo avaliar as atuais condições do sistema previdenciário brasileiro tal qual as tendências demográficas e deficitárias da mesma para os anos sequentes, chamando a atenção para a necessidade de correções em sua metodologia atual antevindas de estudos mais aprofundados do tema em questão.

2. SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO

O sistema previdenciário brasileiro é dividido em dois tipos, um é o do INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) o outro é o dos servidores públicos. O INSS é o órgão responsável pelo recolhimento de contribuições feitas pelos segurados e redistribui essas contribuições em forma de benefícios respeitando determinado teto para trabalhadores antigos do setor privado. O regime utilizado é o de Repartição Simples, onde as atuais contribuições servem para cobrir os gastos atuais com os benefícios concedidos, assim, não há formação de reservas. Diferentemente ao que ocorre com o modelo de Capitalização onde a formação de reservas é fator determinante ao modelo.

O INSS é quem concentra a maior fonte de despesas com previdência através de aposentados e pensionistas, demonstrando que um progressivo envelhecimento populacional nas décadas seqüentes pode gerar um desequilíbrio nos gastos previdenciários, de forma que a dívida previdenciária possa vir a ser impossível de ser paga pelas gerações futuras, que por sua vez, gerará, nas palavras de Estermínio & Giambiagi (2006) "um risco potencial de instabilidade política e/ou macroeconômica".

De acordo com Estermínio & Giambiagi (2006), as causas do agravamento do desequilíbrio previdenciário relacionam-se a cinco problemas:

- a existência de regras gerais benevolentes, que propiciam aposentadorias precoces para a classe média.

- regras específicas que pioram ainda mais a situação, como as que permitem aposentadorias particularmente precoces para os habitantes do meio rural.

- as regras para as mulheres (especificamente generosas).

- a escassa exigência contributiva para quem se aposenta por idade.

- os expressivos aumentos reais das aposentadorias de menor valor.

Para tentar amenizar parte dos problemas da Previdência no Brasil, foram feitas duas reformas, uma no governo de Fernando Henrique Cardoso (em duas partes) [3] e outra no governo seguinte do atual presidente Luiz Inácio Lula da Silva.

[3] Considerado por muitos autores como a segunda parte da reforma aprovada em 1998 e não como uma segunda reforma. No presente artigo será considerada como tal.

2.1. Reformas do Sistema Previdenciário Brasileiro

A necessidade de implementação de reformas no sistema previdenciário brasileiro vem de longa data, uma vez que, o governo passou ano a ano vendo seu orçamento comprometido com os gastos de previdência. Porém, esse assunto passou a ser mais veementemente discutido a partir do início do governo de Fernando Henrique, em 1995. Foi proposta, na época, uma reforma no sistema vigente de previdência, isso se deu por temerem, já naquele ano, um possível déficit do sistema. Essa primeira proposta de reforma foi aprovada em 1998, porém depois de sofrer alterações significativas em seu texto original.

Após a reeleição de Fernando Henrique, em 1999, foi proposta a segunda parte da reforma previdenciária iniciada em 1995, de forma a complementar os pontos faltantes da primeira parte, porém só foi modificada a legislação ordinária que excluía o fator previdenciário. A segunda parte da reforma foi aprovada em 1999.

Houve também uma segunda reforma previdenciária, esta no governo de Luiz Inácio Lula da Silva, ocorrida em 2004, que atingiu basicamente o regime de funcionários públicos.

2.1.1. Reforma do Governo de Fernando Henrique Cardoso

A reforma previdenciária no governo de Fernando Henrique Cardoso, como já dito, se dividiu em duas. Isso ocorreu pela dificuldade encontrada por este governo em implementar a reforma em sua totalidade. A primeira ocorreu depois de quatro anos de tramitação legislativa, a Emenda Constitucional 20 (EC-20) foi aprovada em 1998, propondo modificações constitucionais alterando, ao menos em parte, os direitos previdenciários dos trabalhadores.

De acordo com Oliveira; Ferreira; Cardoso (2000) as principais alterações impostas pela EC-20 foram:

a) Idade mínima para aposentadoria de 53 anos para homens e 48 para mulheres;

b) "Pedágio", correspondente a um adicional de 20% do tempo ainda restante para a aposentadoria integral na data da promulgação da Emenda, ou 40% no caso da aposentadoria proporcional.

c) Desconstitucionalização da fórmula de cálculo dos benefícios;

d) Eliminação da aposentadoria especial dos professores universitários;

e) Eliminação da aposentadoria proporcional;

f) Substituição do critério de tempo de serviço pelo critério de tempo de contribuição.

Considerado por Estermimio & Giambiagi (2006) como necessária, porém insuficiente até o respectivo momento, a EC-20 trouxe o que ficou conhecido por "desconstitucionalização" da fórmula de reajuste das aposentadorias, assim:

> No que tange ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), a

> principal mudança desta emenda foi a ”desconstitucionalização” da fórmula de reajuste das aposentadorias. Até então, este critério se encontrava na Constituição e implicava calcular a aposentadoria pela média dos últimos 36 meses de contribuição. Isso induzia a uma subdeclaração da renda, pois nos (n-36) meses anteriores à aposentadoria não havia nenhum incentivo a declarar a renda verdadeira e pagar as contribuições sobre ela incidentes. Em relação ao funcionalismo público, a EC 20 estabeleceu a introdução de uma idade mínima para aposentadoria tanto para os funcionários ativos (53 anos para homens e 48 para mulheres) quanto para os novos entrantes no sistema (60 para homens e 55 para mulheres), mantendo a redução de 5 anos no caso dos professores de primeiro e segundo grau, prevista na Constituição de 1988. Essa reforma constitucional, portanto, não teve “per se” efeitos relevantes, uma vez que no caso do regime geral, ela não teria efeitos antes da aprovação da Lei posterior e, no caso dos servidores, continha uma regra mais dura apenas para os novos entrantes – ou seja, sem efeitos imediatos. Ela teve o mérito, porém, de abrir caminho para a segunda etapa que foi a aprovação do chamado “fator previdenciário” através da Lei 9.876 (ESTERMÍNIO & GIAMBIAGI, 2006, p.07).

A segunda parte da reforma da previdência dentro do governo FHC ocorreu através da aprovação da Lei 9.876 de 26 de novembro de 1999 que instituiu o fator previdenciário. Por essa nova Lei o cálculo da aposentadoria dos novos beneficiários do INSS passaria a ser feito através de uma nova fórmula. Assim, a nova fórmula de cálculo é aplicável tanto aos benefícios de aposentadoria por idade como aos de aposentadoria por tempo de contribuição. Porém, o beneficiário, em caso de benefício por idade, tem a opção de utilizar a nova regra ou, se considerar mais conveniente, não utilizá-la e continuar a fazer seu cálculo para aposentadoria da forma como condizia antes dessa nova regra, ou seja, não utilizar o fator previdenciário a fim de cálculo (OLIVEIRA; FERREIRA; CARDOSO, 2000).

O fator previdenciário será calculado considerando-se a idade, a expectativa de sobrevida e o tempo de contribuição do segurado ao se aposentar, mediante a fórmula:

$$f = \frac{(Tc \times a)}{Es} \times \left(1 + \frac{\left(Id + Tc \times a\right)}{100}\right)$$

Onde:

f = fator previdenciário;

Es = expectativa de sobrevida no momento da aposentadoria;

Tc = tempo de contribuição ao INSS até o momento da aposentadoria;

Id = idade no momento da aposentadoria;

a = alíquota de contribuição correspondente a 0,31 (constante, que corresponde a 20% das contribuições patronais, mais até 11% das contribuições do empregado) (MPS, 2008).

A adoção do fator previdenciário foi de grande utilidade para acabar

com aqueles casos extremos de aposentadoria precoce, porém, ainda sendo insuficiente para solucionar o problema do INSS, mesmo assim, houve avanços obtidos através das reformas ocorridas no governo de Fernando Henrique. Pontuado por Estermínio & Giambiagi (2006, p.08) "As reformas em si, não implicaram uma solução duradoura para o peso crescente representado pelas aposentadorias e pensões do RGPS, associado ao fato de as pessoas continuarem a poder se aposentar em idades que são ainda precoces em relação ao resto do mundo".

2.1.2. Reforma do Governo de Luiz Inácio Lula da Silva

A reforma previdenciária implementada pelo governo Lula, segundo Estermínio & Giambiagi (2006), veio para complementar as reformas já implantadas no governo de Fernando Henrique Cardoso, alterando o regime de previdência dos funcionários públicos.

De acordo com os mesmos autores acima citados, foi apresentada ao Congresso Nacional, em abril de 2003, a PEC-40 (Proposta de Emenda Constitucional 40). Nessa proposta, o governo Lula, tinha por objetivo fazer as seguintes alterações:

Sobre os funcionários públicos:

- Fim da integralidade e da paridade. O valor dos benefícios passaria a ser calculado de acordo com a média dos 80% maiores salários até o teto de R$2.400,00.

- Imposição de uma alíquota de contribuição de 11% para os benefícios dos inativos com valores superiores a R$1.058,00.

- Para os novos funcionários públicos, o teto dos benefícios passaria a ser R$2.400,00.

- Idade mínima de aposentadoria: 60 anos (homens) e 55 anos (mulheres). Funcionários públicos que entraram no mercado antes de 1998 poderiam se aposentar com 53 anos (homens) e 48 anos (mulheres), com a redução de 5% no valor do benefício por cada ano antecipado, até o máximo de 35% de redução do valor do benefício.

Sobre o Setor Privado (INSS):

- Os tetos do salário de contribuição e do benefício passariam a ser de R$2.400,00.

Tal qual ocorreu nas propostas feitas para a reforma da previdência no governo FHC, a PEC-40 também sofreu alterações em seu bojo inicial, advindas da Câmara dos Deputados, do Senado e do STF (Supremo Tribunal Federal) que julgou a constitucionalidade da proposta. Assim:

> A Câmara dos Deputados aprovou a Emenda, mas excluiu a eliminação dos direitos de paridade e integralidade. A proposta modificada foi enviada ao Senado, que por sua vez acrescentou uma mudança: para cada ano adicional de contribuição acima de 35 anos, o atual servidor público pode abater um ano da idade mínima de aposentadoria. Finalmente, já em agosto de 2004, a constitucionalidade desta emenda foi julgada pelo STF, que determinou que a contribuição dos servidores públicos fosse feita

> apenas sobre os valores que excedessem o equivalente ao teto dos benefícios do INSS. O valor máximo para o cálculo das contribuições passa para R$2.508,72. Assim, todos os beneficiários teriam tratamento igual. (ESTERMÍNIO & GIAMBIAGI, 2006, p.09).

Ainda que essa reforma da Previdência tenha ajudado a desafogar, em parte, o sistema previdenciário brasileiro, ela não foi suficiente para sanar todos os problemas da Previdência Social, passando pela questão das regras para auferimento dos benefícios para as mulheres e trabalhadores rurais, pelo fato de o piso previdenciário estar indexado ao valor do salário mínimo e a diferenciação dada aos professores em seu regime diferenciado. Todos esses pontos ainda precisam ser abordados e se fazer alterações em sua metodologia.

2.2. Custo Total do Sistema Previdenciário

O custo do sistema previdenciário brasileiro, vem aumentando consideravelmente desde 1996. As reformas ocorridas nos governos de FHC (1998 e 1999) e Lula (2003), não foram suficientes para conter os constantes aumentos dos gastos com previdência. A Tabela 1 mostra a evolução desses valores (nominais) desde 1996 até 2006 e suas respectivas taxas de crescimento nominal do período. Enquanto em 1996 o custo total do sistema previdenciário tenha ficado em R$46,8 bilhões, no ano seguinte esse valor saltou para R$53,5 bilhões, sendo contido apenas em 1998, quando teve crescimento de apenas um dígito, 7,74%. Nos anos seqüentes a taxa nominal modal de crescimento do gasto previdenciário foi de 15,0%.

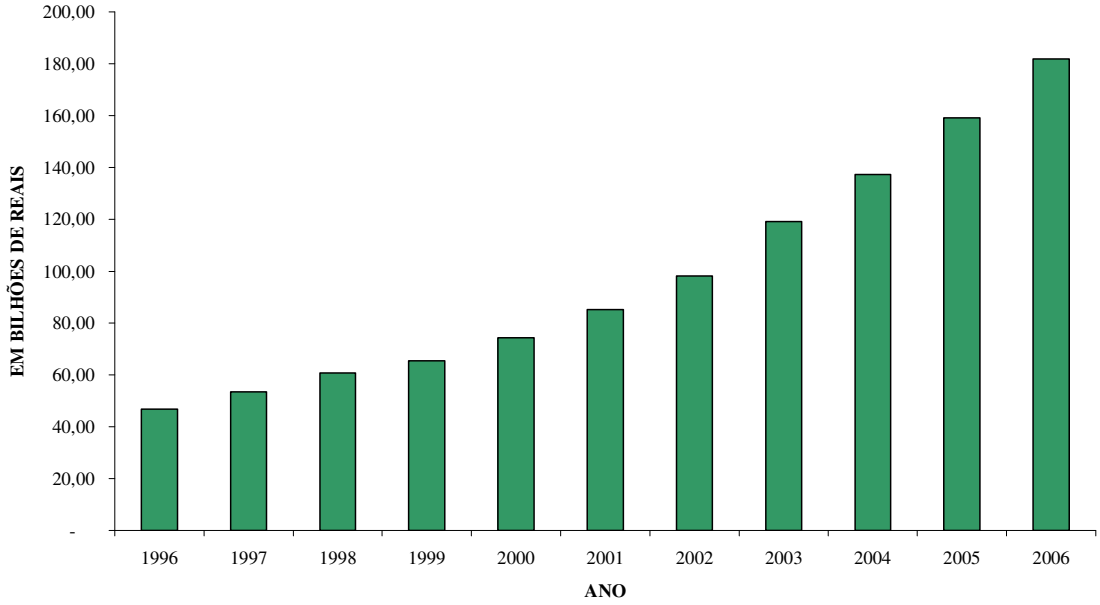
Tabela 1: Gasto Previdenciário Brasileiro em Reais e sua respectiva variação nominal (1996-2006).

Ano	Custo Previdenciário	Variação Nominal (em %).
1996	46,84	-
1997	53,50	14,20
1998	60.69	13,45
1999	65.39	7,74
2000	74.24	13,54
2001	85.21	14,77
2002	98.12	15,15
2003	119.26	21,52
2004	137.27	15,12
2005	159.19	15,97
2006	181.86	14,23

Fonte: Elaboração do autor baseado nos dados apresentados em MPS (2008).

O Gráfico 1 ilustra como evoluiu, em termos nominais, o gasto do sistema previdenciário brasileiro.

GRÁFICO 1: GASTO PREVIDENCIÁRIO



Fonte: Elaboração do autor baseado nos dados apresentados no MPS (2008).

2.3. Déficit do Sistema Previdenciário Brasileiro

Em 2007, foi pago pela Previdência Social R$ 88 bilhões a cerca de 19 milhões de beneficiários, sendo que foi arrecadado, através de contribuições de empresas e trabalhadores da iniciativa privada, R$ 71 bilhões, totalizando um déficit de R$ 17 bilhões somente advinda do sistema previdenciário aos trabalhadores da iniciativa privada. Aos servidores públicos inativos e pensionistas, que totalizam 3,2 milhões de pessoas, foram pagos R$ 61 bilhões, sendo que o valor arrecadado desse grupo de beneficiários foi de R$ 22 bilhões, ou seja, outro déficit, agora de R$ 39 bilhões. Assim sendo, o total do déficit da Previdência Social, somente em 2007, foi de R$ 56 bilhões (MPS, 2008).

Na Tabela 2, pode-se identificar qual o percentual do déficit previdenciário em relação ao PIB até o ano de 2005. Através da análise dos dados, verifica-se pontualmente em quais segmentos o déficit da Previdência se mostra mais presente. Enquanto os gastos do INSS evoluíram de 5,0% do PIB em 1995 para 7,5% em 2005, sua receita permaneceu praticamente estável, atingindo 5,6% em 2005 contra os 5,0% em 1995. Seu déficit, portanto, foi de 1,9% do PIB em 2005. Já a receita previdenciária dos servidores (incluindo a União, os Estados e os Municípios) caiu de 1,0% do PIB em 1995 para 0,7% em 2005, porém, sua despesa aumentou, passando de 3,8% em 1995 para 4,1 em 2005, sendo que em 2001 atingiu seu valor máximo de 4,7%. Assim, o déficit previdenciário advindo dos servidores foi de 3,4% em relação ao PIB de 2005. Se somado os dois déficits, tanto do INSS quanto o dos servidores, em 2005 esse valor foi de 5,3%.

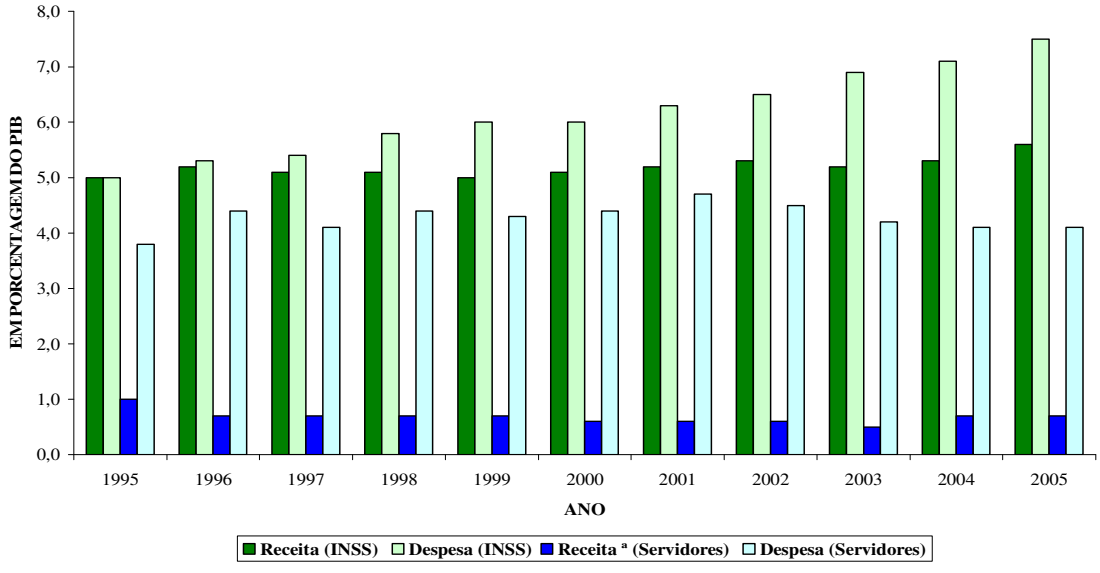
TABELA 2: Déficit Previdenciário (em % do PIB).

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
INSS	0,0	0,1	0,3	0,7	1,0	0,9	1,1	1,2	1,7	1,8	1,9
Receita	5,0	5,2	5,1	5,1	5,0	5,1	5,2	5,3	5,2	5,3	5,6
Despesa	5,0	5,3	5,4	5,8	6,0	6,0	6,3	6,5	6,9	7,1	7,5
Servidores	2,8	3,7	3,4	3,7	3,6	3,8	4,1	3,9	3,7	3,4	3,4
Receita [a]	1,0	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,5	0,7	0,7
Despesa	3,8	4,4	4,1	4,4	4,3	4,4	4,7	4,5	4,2	4,1	4,1
União	2,0	1,9	1,7	1,9	1,9	1,8	2,0	2,0	2,0	1,8	1,8
Receita [a]	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4
Despesa	2,3	2,2	2,0	2,2	2,2	2,1	2,3	2,3	2,3	2,2	2,2
Estados	0,7	1,5	1,4	1,5	1,4	1,7	1,8	1,6	1,5	1,4	1,4
Receita [a]	0,6	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3
Despesa	1,3	1,9	1,8	1,9	1,8	2,0	2,1	1,9	1,7	1,7	1,7
Municípios	0,1	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2
Receita [a]	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Despesa	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2
Total	2,8	3,8	3,7	4,4	4,6	4,7	5,2	5,1	5,4	5,2	5,3
Receita	6,0	5,9	5,8	5,8	5,7	5,7	5,8	5,9	5,7	6,0	6,3
Despesa	8,8	9,7	9,5	10,2	10,3	10,4	11,0	11,0	11,1	11,2	11,6

Fonte: Banco Central. (2008).
[a] Não inclui contribuição do empregador

No Gráfico 2, pode-se ter uma visão melhor em relação à evolução das receitas e despesas provenientes tanto da previdência do INSS quanto a evolução dos gastos com a previdência dos servidores, envolvendo as três esferas do poder público (União, Estados e Municípios).

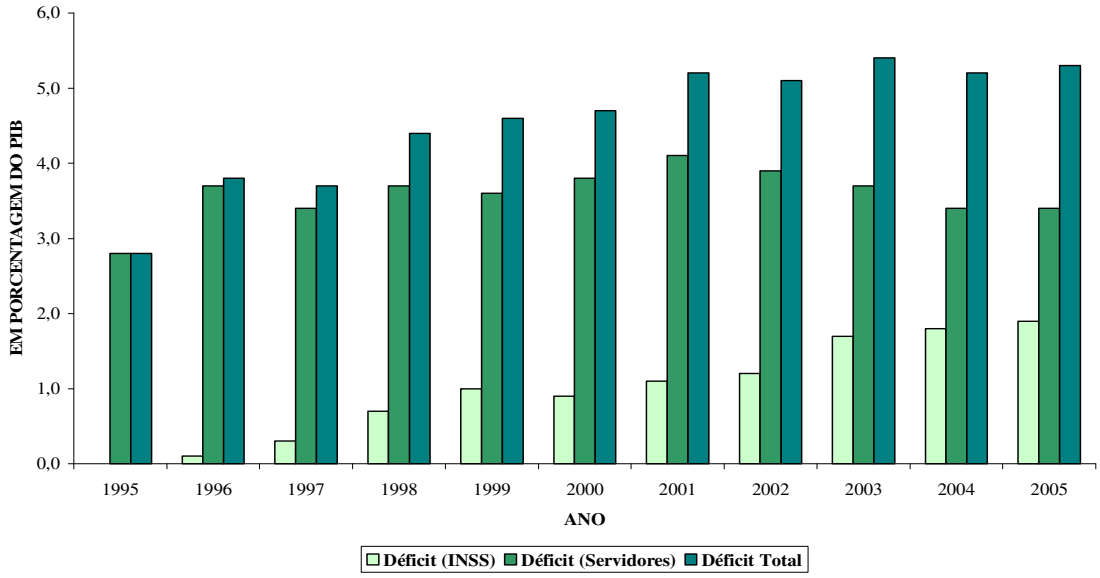
GRÁFICO 2: RECEITAS E DESPESAS DA PREVIDÊNCIA DO INSS E DOS SERVIDORES



Fonte: Elaboração do autor baseado nos dados apresentados em Banco Central (2008).

É de fácil percepção a grande evolução dos gastos com INSS frente ao que é arrecadado para cobrir os mesmos. Parte dessa evolução pode ser explicada pela mudança dos valores demográficos da população brasileira, fator este, que gera discussões sobre as dificuldades a serem enfrentadas pelos governos futuros dado essa problemática. O que chama atenção para esse gráfico é a existência, de longa data, de grandes déficits na previdência dos servidores, que ao longo dos anos analisados, praticamente se manteve estável, porém, muito elevada, sendo ela responsável por 64,2% do total do déficit total apresentado em 2005 como mostra o Gráfico 3.

GRÁFICO 3: DÉFICIT PREVIDENCIÁRIO



Fonte: Elaboração do autor baseado nos dados apresentados em Banco Central (2008).

O gasto primário[4] do Governo Federal tem se mostrado ao longo dos anos, dado pelo constante déficit da Previdência Social, cada vez mais envolvido no pagamento desse diferencial entre o que é arrecadado e o que é ofertado através de benefícios previdenciários. A Tabela 3 mostra a evolução do percentual gasto pelo governo para pagamento desse déficit, passando de 29,3% em 1995 para 34,1% em 2006. Um aumento de quase 17% em 11 anos.

TABELA 3: Evolução do Gasto Primário do Governo Federal, em % (1995 e 2006).

Destinação	1995	2006
Transferência p/ Estados e Municípios	15,5	18,7
Pessoal na ativa	31,2	20,9
INSS	29,3	34,1
Outros	24,0	26,3
Total	100,0	100,0

Fonte: Secretaria do Tesouro Nacional (2008). Elaborado pelo autor.

[4] Valor gasto pelo Governo, sem levar em consideração a despesa realizada com o pagamento dos juros da dívida pública. (É o resultado das contas públicas que inclui o Tesouro Nacional, Previdência e Banco Central).

Os dados levantados mostram parcialmente os problemas enfrentados pelo sistema de previdência implementado no Brasil. Dessa forma, as altas taxas de crescimento do gasto com benefícios advêm de uma série de problemas, fator este que se agrava quando levado em consideração à transição demográfica, que está apenas no inicio. De acordo com Estermínio & Giambiagi (2006, p. 12) "a realidade previdenciária e assistencial das próximas décadas será profundamente influenciada pela evolução do perfil demográfico, caracterizado pelo progressivo envelhecimento da população".

2.4. Demografia Brasileira

As questões que envolvem os problemas demográficos no Brasil, antecedem as dificuldades enfrentadas pela Previdência Social do século XXI, onde a nítida percepção de redução da fecundidade e o envelhecimento da população se fazem presentes e passíveis de calorosos debates entre os pesquisadores do assunto.

Após o Golpe Militar de 1964 o país passou a se ver, mais uma vez, influenciado pelas políticas norte americanas, políticas essas que nunca respeitaram as fronteiras de seu próprio país. Levado pela dívida de gratidão que o Brasil tinha para com os EUA, por este ter apoiado o golpe militar, os norte-americanos tentaram através da *United States Agency for International Development* (Usaid) implementar políticas públicas de controle da natalidade. Porém, os militares responsáveis pelo Governo Federal defendiam a idéia de que a grande extensão territorial fosse o suficiente para comportar as futuras gerações. Além de alguns deles considerarem que o crescimento populacional se tratava de uma forma de se garantir a defesa da segurança nacional por poder, essas futuras gerações, vir a se deslocar para regiões ainda inóspitas ou de pouca densidade demográfica (CARVALHO & BRITO, 2005).

Mesmo com grande parte dos militares defendendo o não controle de natalidade, havia uma pequena parcela dos que apadrinhavam esse ideal. Encabeçados por Mário Henrique Simonsen, que por duas vezes foi ministro, sua justificativa era a de que o crescimento da economia e, principalmente, a redução da pobreza seriam por demais facilitados se o ritmo do crescimento da população fosse menor, considerarando que o rápido crescimento contribuía negativamente para o bem-estar das pessoas.

A posição desse grupo não se mostrou forte suficiente para influenciar o poder público, como um todo, no intuito de implementar políticas de controle de natalidade. As preocupações governamentais, no que tangia a questão demográfica, se restringiram a políticas migratórias tendo por objetivo a maior ocupação do território nacional.

Mesmo sem que nada prático tivesse sido feito para resolver a questão da natalidade no país, foi a partir da Era Militar iniciada nos anos 60, de forma mais vívida, que estudos relacionados a esse tema começaram a serem publicados (CARVALHO & BRITO, 2005).

As décadas que se seguiram o Regime Militar foram de grande debate ideológico sobre aquilo que deveria ser a melhor forma de controle de natalidade. O que, porém, a maioria dos ideólogos não contava era que naturalmente haveria um declínio da fecundidade no Brasil sem que para isso houvesse a necessidade de implantação de políticas nesse sentido.

De acordo com a Tabela 4, pode-se ver qual foi a trajetória que a taxa de fecundidade traçou ao longo dos últimos 28 anos (1980-2008) e qual é sua estimativa até 2050, segundo dados do IBGE. Percebe-se que essa taxa caiu progressivamente desde o início dos anos 80, quando era de 4,06 filhos por mulher[5]. Atingindo em 2008 um valor de 2,23 fecundações por mulher, uma queda de 45% em 28 anos. Para 2050 essa queda será um pouco menor (17%), porém, ainda um valor significativo já que o número de filhos por mulher será de apenas 1,85.

A população brasileira vem apresentando taxas médias geométricas cada vez menores, como mostra a Tabela 4. Em 1982 essa taxa era de 2,36%, em relação ao ano anterior, com uma população de 124,25 milhões de habitantes. Em 2008 essa mesma taxa caiu 43,4% chegando a 1,34% com uma população de 191,87 milhões de indivíduos. Para 2050, espera-se um valor ainda menor, com uma população estimada de 259,77 milhões de habitantes, a taxa média geométrica será de 0,24%.

O encolhimento da progressão geométrica da população brasileira, que ano a ano vem se mostrando decrescente pode ser, parcialmente, explicada pela redução da taxa bruta de natalidade, enquanto a taxa bruta de mortalidade se manteve praticamente estável. A taxa bruta de natalidade, influenciada pela queda da taxa de fecundidade, saiu de 32,13 nascimentos por mil habitantes em 1980, passando para 19,4 em 2008 e sendo projetada para 2050 com 11,65 nascimentos por mil habitantes.

A queda do crescimento da população brasileira só não foi maior porque fatores como a mortalidade infantil e a expectativa de vida (no nascimento) impediram que tal fato ocorresse. A mortalidade infantil caiu bruscamente nos últimos anos e a expectativa de vida aumentou. Em 1980 seu valor era de 69,1 óbitos por mil nascimentos, em 2008 está estimado em 23,3 e para 2050 será de 6,4. Enquanto isso, a expectativa de vida do brasileiro vem crescendo cada vez mais. Em 1980 uma pessoa vivia, em média, 62,6 anos. Para 2008 a expectativa de vida aumentou em 16,3% e está estimada em 72,8 anos. Para 2050 o brasileiro viverá, em média, ainda mais, cerca de 81,3 anos.

[5] Taxa de fecundidade é a estimação do número médio de fecundação por mulher. Exprime-se pela fórmula Tf= nº nascimentos sobre o número de mulheres em idade fértil (15-49) x 1000.

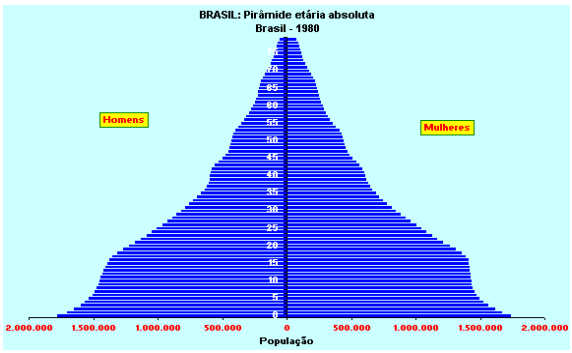
TABELA 4: População; Taxas Médias Geométricas de Crescimento Anual (%); Esperança de Vida ao Nascer (em anos); Taxas Brutas de Natalidade (Por mil hab.); Taxas Brutas de Mortalidade (Por mil hab.); Taxas de Mortalidade Infantil (Por mil hab);Taxas de Fecundidade Total. Dados para o Brasil (1980-2050).

Ano	População	Taxas Médias Geométricas (Crescimento Anual)	Esperança de Vida ao Nascer	Taxas Brutas de Natalidade	Taxas Brutas de Mortalidade	Taxas de Mortalidade Infantil	Taxas de Fecundidade Total.
1980	118.562.549	-	62,60	32,13	8,57	69,10	4,06
1982	124.250.840	2,364	63,43	31,54	8,24	64,10	3,86
1984	130.082.524	2,314	64,30	30,94	7,87	59,00	3,71
1986	135.814.249	2,117	65,09	28,08	7,49	54,50	3,29
1988	141.312.997	1,968	65,81	26,36	7,20	50,80	3,06
1990	146.592.579	1,802	66,57	24,21	6,95	47,00	2,79
1992	151.546.843	1,645	67,34	22,79	6,74	43,30	2,60
1994	156.430.949	1,588	68,13	22,23	6,60	39,50	2,54
1996	161.323.169	1,541	68,85	21,72	6,51	36,40	2,48
1998	166.252.088	1,510	69,62	21,37	6,42	33,20	2,43
2000	171.279.882	1,497	70,43	21,13	6,34	30,10	2,39
2002	176.391.015	1,478	71,00	21,00	6,33	28,40	2,35
2004	181.586.030	1,453	71,59	20,64	6,31	26,60	2,31
2006	186.770.562	1,404	72,18	20,10	6,30	25,00	2,27
2008	191.869.683	1,339	72,78	19,40	6,28	23,30	2,23
2010	196.834.086	1,268	73,40	18,67	6,25	21,60	2,20
2012	201.625.492	1,190	73,95	17,89	6,25	20,30	2,16
2014	206.230.807	1,118	74,51	17,21	6,26	18,90	2,13
2016	210.663.930	1,053	75,04	16,62	6,30	17,60	2,10
2018	214.941.017	0,996	75,55	16,14	6,36	16,50	2,08
2020	219.077.729	0,945	76,06	15,72	6,43	15,30	2,05
2022	223.089.661	0,900	76,51	15,38	6,52	14,40	2,02
2024	226.979.194	0,857	76,97	15,05	6,63	13,40	1,99
2026	230.731.063	0,812	77,41	14,72	6,75	12,60	1,96
2028	234.321.464	0,763	77,82	14,39	6,91	11,80	1,94
2030	237.737.676	0,714	78,23	14,06	7,07	11,00	1,92
2032	240.949.947	0,659	78,59	13,70	7,27	10,40	1,90
2034	243.928.059	0,601	78,96	13,33	7,48	9,80	1,88
2036	246.652.529	0,542	79,30	12,95	7,70	9,20	1,86
2038	249.139.880	0,491	79,62	12,72	7,94	8,70	1,86
2040	251.418.006	0,445	79,95	12,51	8,18	8,20	1,86
2042	253.484.968	0,399	80,23	12,31	8,44	7,80	1,86
2044	255.343.363	0,355	80,52	12,13	8,69	7,40	1,85
2046	257.005.525	0,315	80,79	11,96	8,92	7,00	1,85
2048	258.478.808	0,277	81,04	11,81	9,13	6,70	1,85
2050	259.769.964	0,240	81,29	11,65	9,34	6,40	1,85

Fonte: IBGE/Diretoria de Pesquisas. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Gerência de Estudos e Análises da Dinâmica Demográfica. Projeção da População do Brasil por Sexo e Idade para o Período 1980-2050 - Revisão 2004. Elaborado pelo autor.

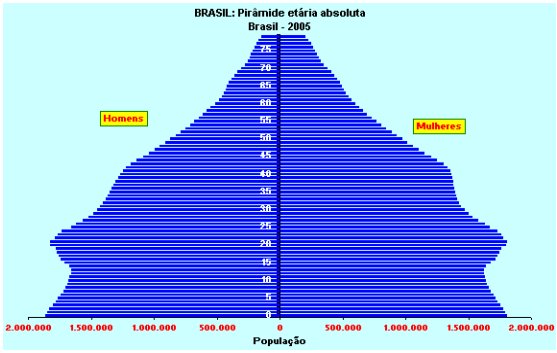
Como pode ser visualizado no Gráfico 4, as pirâmides etárias da sociedade brasileira estão mudando significativamente. No Gráfico 4(A), referente a 1980, a base da pirâmide etária era visivelmente maior, demonstrando que grande parcela da população brasileira era formada por jovens. Com o decorrer dos anos, influenciada por fatores como: diminuição da taxa de fecundidade e aumento da expectativa de vida, o formato da pirâmide etária está mudando. Como pode ser visto no Gráfico 4(B), referente a 2005, a base da pirâmide já não é mais tão grande quanto à de 1980 e o topo dela começa a tomar uma maior proporção do que tinha anteriormente. Porém, na pirâmide de 2020 (Gráfico 4(C)) essa transformação, entre base e topo, se torna visivelmente perceptível, onde a base e o centro tem, praticamente, o mesmo tamanho. Já a pirâmide etária de 2050, no Gráfico 4(D), a base se torna levemente menor que o centro e o topo toma proporção elevada.

GRÁFICO 4: (A).



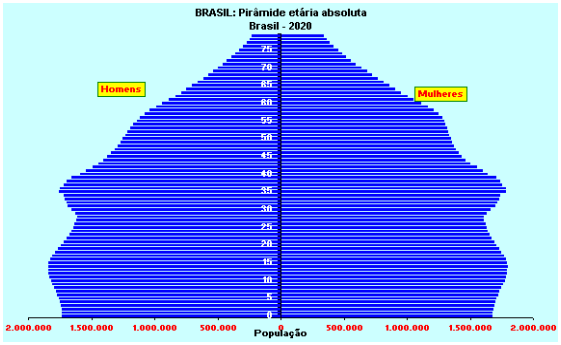
Fonte: IBGE (2008).

GRÁFICO 4: (B).



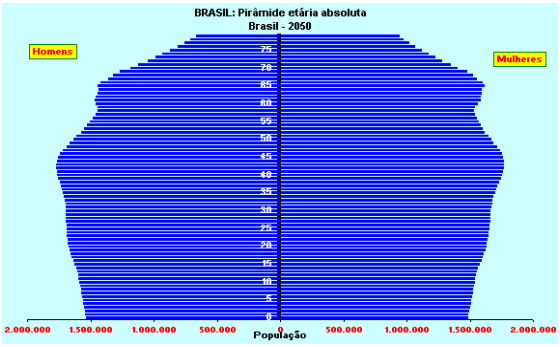
Fonte: IBGE (2008).

GRÁFICO 4: (C).



Fonte: IBGE (2008).

GRÁFICO 4: (D).



Fonte: IBGE (2008).

Assim, de acordo com as pirâmides etárias, podemos visualizar a evolução da sociedade brasileira para uma situação preocupante, em relação a Previdência Social. De forma a perceber o envelhecimento da população.

A Tabela 5 mostra qual foi à evolução da transição entre idades desde 1980 até 2008, sendo esses valores projetados para 2050. Foi separada a população brasileira por grupos de faixa etária: o primeiro grupo vai do nascimento até os 14 anos de idade; o segundo abrange a população que está entre os 15 e 64 anos e o terceiro grupo faz referência a população com mais de 65 anos de vida.

TABELA 5: Distribuição da Faixa Etária dos Brasileiros (1980-2050).

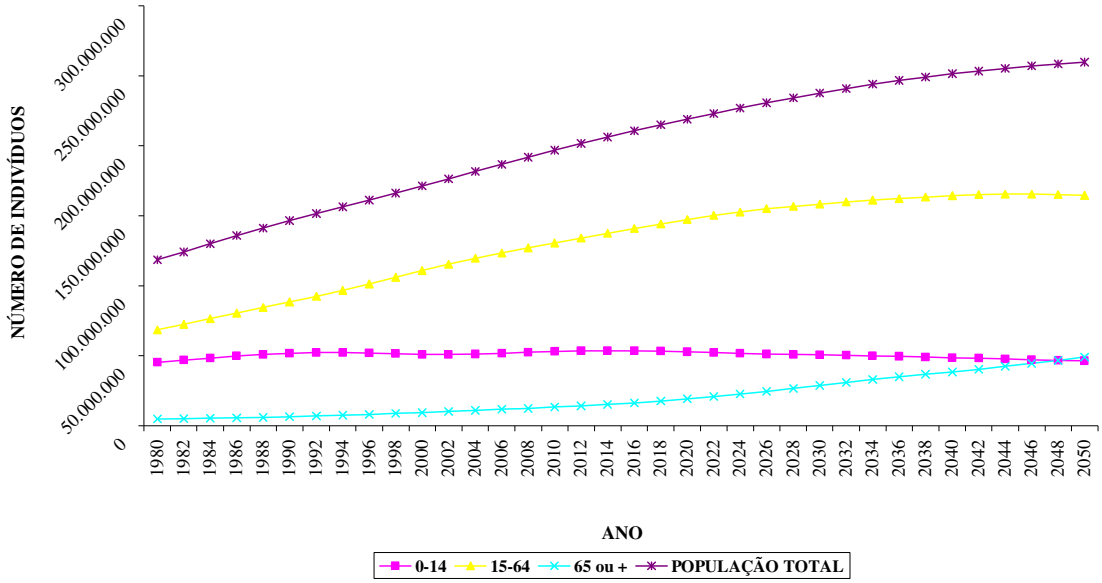
Ano	0-14 Anos	15-64 Anos	65 Anos ou +	População Total
1980	45.339.850	68.464.223	4.758.476	118.562.549
1982	46.767.274	72.478.266	5.005.300	124.250.840
1984	48.317.670	76.495.927	5.268.927	130.082.524
1986	49.757.831	80.478.044	5.578.374	135.814.249
1988	50.929.104	84.439.542	5.944.351	141.312.997
1990	51.789.936	88.410.746	6.391.897	146.592.579
1992	52.149.644	92.458.403	6.938.796	151.546.843
1994	52.164.648	96.730.212	7.536.089	156.430.949
1996	51.887.362	101.320.016	8.115.791	161.323.169
1998	51.432.134	106.132.667	8.687.287	166.252.088
2000	51.002.937	110.951.338	9.325.607	171.279.882
2002	50.953.488	115.371.201	10.066.326	176.391.015
2004	51.189.711	119.540.834	10.855.485	181.586.030
2006	51.748.306	123.401.052	11.621.204	186.770.562
2008	52.443.483	127.048.350	12.377.850	191.869.683
2010	53.020.931	130.619.449	13.193.706	196.834.086
2012	53.420.733	134.088.192	14.116.567	201.625.492
2014	53.581.897	137.489.131	15.159.779	206.230.807
2016	53.497.897	140.832.257	16.333.776	210.663.930
2018	53.182.926	144.107.844	17.650.247	214.941.017
2020	52.712.184	147.240.806	19.124.739	219.077.729
2022	52.189.054	150.141.116	20.759.491	223.089.661
2024	51.690.092	152.724.452	22.564.650	226.979.194
2026	51.242.463	154.931.596	24.557.004	230.731.063
2028	50.869.652	156.751.667	26.700.145	234.321.464
2030	50.553.835	158.329.914	28.853.927	237.737.676
2032	50.254.528	159.762.054	30.933.365	240.949.947
2034	49.925.039	161.078.143	32.924.877	243.928.059
2036	49.532.802	162.298.922	34.820.805	246.652.529
2038	49.084.156	163.412.387	36.643.337	249.139.880
2040	48.611.317	164.365.651	38.441.038	251.418.006
2042	48.125.792	165.073.944	40.285.232	253.484.968
2044	47.637.463	165.440.361	42.265.539	255.343.363
2046	47.161.232	165.431.282	44.413.011	257.005.525
2048	46.718.154	165.099.248	46.661.406	258.478.808
2050	46.324.365	164.546.946	48.898.653	259.769.964

Fonte: IBGE/Diretoria de Pesquisas. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Gerência de Estudos e Análises da Dinâmica Demográfica. Projeção da População do Brasil por Sexo e Idade para o Período 1980-2050 - Revisão 2004. Elaborado pelo autor.

No Gráfico 5 (representação gráfica da Tabela 5), pode-se visualizar a transição ocorrida entre as faixas etárias da população brasileira. Em 1980 a maior parte dos indivíduos situavam entre os 15 e 64 anos de vida (cerca de 57,74%). Em 2008 a estimativa para essa faixa aumentou para 66,21% do total (127,05 milhões) e para 2050 esse valor, em porcentagem, cai para 63,34% do total da população. Dada a manutenção da população na faixa etária entre 15 e 64 anos, aparentemente, não

haveria motivo para preocupação em se pensar que a faixa de idade que mais contribui para a Previdência Social se manterá praticamente estável, senão até maior do que a encontrada em 1980. Por outro lado, a preocupação maior vem da faixa dos indivíduos com mais de 65 anos de vida (população passível de benefícios previdenciários). A quantidade de indivíduos dessa sociedade com mais de 65 anos, em porcentagem, quase que triplicou em valor absoluto, saindo de 4,76 milhões de habitantes, em 1980 (cerca de 4,01% do total) para 12,38 milhões (6,45%), em 2008. Porém, o mais preocupante ainda está por vir nas décadas seqüentes, uma vez que a estimativa de crescimento dessa faixa etária, de 2008 a 2050, é de 295% (em valor absoluto), tendendo, portanto, a uma representatividade de 18,82% em 2050, com uma população de 48,9 milhões de idosos.

GRÁFICO 5: DISTRIBUIÇÃO DA FAIXA ETÁRIA - BRASIL



Fonte: Elaboração do autor baseado nos dados apresentados no IBGE (2008).

A população brasileira está envelhecendo, como demonstrado pelos dados do IBGE, tendendo essa situação a se agravar nas próximas décadas. Tal fato não seria preocupante caso fosse considerado que tal fato ocorre pelo brasileiro apresentar uma melhor qualidade de vida, o que por sua vez se traduz em maior tempo de vida. Porém, para a Previdência Social, tal situação não traz conforto. Pelo contrário, gera a necessidade de medidas para saneamento de seus problemas. A preocupação da Previdência Social é perfeitamente justificável, dado que, o sistema pelo qual está inserida sua metodologia (Repartição Simples), onde os trabalhadores ativos contribuem para que possa ser pago o benefício dos atuais aposentados, faz com que o sistema previdenciário tenha cada vez menos contribuintes, enquanto terá um maior número de beneficiados.

3. CONCLUSÃO

Assim, de acordo com as pirâmides etárias, podemos visualizar a evolução da sociedade brasileira para uma situação preocupante, em relação a Previdência Social. De forma a perceber o envelhecimento da população.

Mesmo com as duas reformas da Previdência Social, a do governo FHC e a do governo Lula, nota-se que elas não foram suficientes para corrigir as falhas do sistema. Boa parte da incapacidade de promoção de correção do modelo se deu não pela falta de propostas dos respectivos governos, mas sim pelas alterações impostas pelo poder legislativo, no período de tramitação dos processos, de forma a fazer das reformas praticamente nulas de transformações.

O déficit previdenciário brasileiro demonstra a incapacidade, do atual método, de manutenção da Previdência Social de forma sustentável. A idéia de não formação de capital impede que projeções auspiciosas sejam feitas. Assim se dá a avaliação do custo total previdenciário, que além de a necessidade de cumprimento do pagamento de benefícios de aposentados e pensionistas, paga também uma grande quantidade de auxílios, sem contar o próprio custo de manutenção do sistema, uma vez que, um órgão tão complexo como a Previdência Social, gera a indispensabilidade de uma ampla gama de funcionários e uma estrutura física invejável e altamente custosa.

Para complicar o "rombo" previdenciário, a tendência demográfica brasileira evidencia um envelhecimento acentuado da população para as próximas décadas, impulsionada pela melhoria da qualidade de vida dos idosos e pela diminuição da taxa de fecundidade das brasileiras. Por conseguinte, o aumento de pedidos de benefícios previdenciários se torna evidente.

Não há a intenção neste trabalho de desmerecer e/ou invalidar a necessidade de intervenção governamental para amparo dos membros de sua sociedade, mas sim de chamar atenção para uma discussão mais profunda dos mecanismos utilizados para tal.

4. REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Secretaria de Previdência Complementar. Benefícios/Fator Previdenciário. Disponível em: <http://www.previdenciasocial.gov.br/pg_secundarias/beneficios_02_03-A.asp> Acessado em 21/06/08.

_____. Ministério da Previdência Social. Secretaria de Previdência Complementar. Informe Estatístico dezembro/2007. Brasília: MPS, SPC, março/2008b. Disponível em: <http://www.previdenciasocial.gov.br/pg_secundarias/previdencia_complementar.asp> Acessado em 17/08/08.

_____. Ministério da Previdência Social. Secretaria de Previdência Complementar. Verdade sobre o déficit previdenciário brasileiro. Disponível em: <http://www.previdenciasocial.gov.br/reforma/verdade.htm#topo> Acessado em 19/09/08.

_____. Secretaria do Tesouro Nacional da Previdência Social. Estatística – Contabilidade Governamental. Disponível em: <http://www.tesouro.fazenda.gov.br/estatistica/est_contabil.asp>Acessado em 11/08/08.

_____. Banco Central do Brasil. Disponível em: <http://www.bcb.gov.br> Acessado em 11/08/08.

CAETANO, M. A.-B. R. *Determinantes da Sustentabilidade e do Custo Previdenciário: Aspectos Conceituais e Comparações Internacionais* .(Texto para Discussão n^0 1226 - IPEA). Brasília, outubro de 2006. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/publicacoes/tds/td_1226.pdf> Acessado em 25/09/08.

CARVALHO, J. A. M e BRITO, F. *A demografia brasileira e o declínio da fecundidade no Brasil: contribuições, equívocos e silêncios.* Rev. bras. estud. popul. v.22 n.2 São Paulo jul./dic. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-30982005000200011&lng=es&nrm=iso&tlng=es> Acessado em 08/09/08.

ESTERMÍNIO, I. e GIAMBIAGI, F. *Reforma Previdenciária no Brasil: elevado investimento de capital político, escassos resultados e desafios não resolvidos*. Curitiba, 2006. Disponível em: <www.economia.ufpr.br/publica/textos/2006/Fabio%20Giambiagei_Isabela.doc> Acessado em 15/09/08.

IBGE. *Gráfico da Projeção da População Brasileira* – Pirâmide. Disponível em < http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao_da_populacao/piramide/piramide.shtm> Acessado em 13/09/08.

OLIVEIRA, F. E. B.; FERREIRA, M. G.; CARDOSO, F. P. *Uma Avaliação das "Reformas" Recentes do Regime Geral de Previdencia.*UNICAMP, 2000. Campinas. Disponível em: < http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/anais/pdf/2000/Todos/Uma%20Avalia%C3%A7%C3%A3o%20das%20reformas%20Recentes%20do%20Regime%20Geral....pdf> Acessado em 05/08/08.

ZYLBERSTAJN, H.; GIAMBIAGI, F.; ZYLBERSTAJN, E.;AFONSO, L. E. e SOUZA, A. P. *Impacto de Reformas Paramétricas na Previdência Social Brasileira: Simulações Alternativas.* Pesquisa e Planejamento Econômico. Vol 37, n° 2, agosto 2007. Disponível em: <http://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/view/1057/1013> Acessado em 26/09/08

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
NÚCLEO DE ESTUDOS E PESQUISAS
EM POLITICAS E DIREITOS SOCIAIS
NÚCLEO DE ECONOMIA SOLIDÁRIA

ÁREA TEMÁTICA: Metodologia da interdisciplinaridade nos estudos do trabalho

TÍTULO: AVALIAÇÃO DOS IMPACTOS DOS EMPREENDIMENTOS ECONÔMICOS SOLIDÁRIOS DO SERTÃO PERNAMBUCANO

ANA CRISTINA BRITO ARCOVERDE – Autora
Doutora em Sociologia, Mestre em Serviço Social
Pesquisadora do CNPq, do NEPSS e líder do NECSO
Professora do Departamento e Programa de Pós-graduação de Serviço Social – UFPE
arcoverde@gmail.com
(81) 21268912

CREUSA DA SILVA MELO – Co-autora
Estudante de Serviço Social – UFPE
Bolsista de Iniciação Cientifica CNPq
creusadsmelo@hotmail.com
(81)88138449

RAQUEL MAÍRA PEREIRA DOS SANTOS ALVES – Co-autora
Estudante de Serviço Social – UFPE
Bolsista de Iniciação Cientifica CNPq/Pibic
Kelwell7@hotmail.com
(81) 88190471

CLARA MARTINS DO NASCIMENTO– Co-autora
Estudante de Serviço Social – UFPE
Bolsista de Iniciação Cientifica CNPq/Pibic
(81) 88764184
cal_shaktti@hotmail.com

AVALIAÇÃO DOS IMPACTOS DOS EMPREENDIMENTOS ECONÔMICOS SOLIDÁRIOS DO SERTÃO PERNAMBUCANO

Este trabalho objetiva discutir a avaliação de impactos: "análise sistemática das mudanças duradouras ou significativas, positivas ou negativas, planejadas ou não, na vida das pessoas (empreendedores associados e suas famílias, e na social-economia do local) e ocasionadas por determinada ação ou série de ação" (Roche, 2002, 37). Trataremos aqui dos resultados e mudanças socioeconômicas e ideológicas dos empreendimentos econômicos solidários para seus membros e para a localidade. Trazemos a experiência de pesquisa realizada no âmbito do Estado com os empreendimentos econômicos solidários da Mesorregião do Sertão pernambucano, com a qual construímos uma estrutura de impactos socioeconômicos e ideopolíticos subsidiada pelo acompanhamento de indicadores, criação de categorias que possibilitam a verificação dos impactos nas suas diferentes dimensões: objetiva, subjetiva e substantiva.

Palavras-chave: Avaliação de impactos; empreendimentos econômicos solidários; indicadores sociais.

AVALIAÇÃO DOS IMPACTOS DOS EMPREENDIMENTOS ECONÔMICOS SOLIDÁRIOS DO SERTÃO PERNAMBUCANO

Contextualizando a Avaliação

Avaliação de políticas, programas e projetos têm se constituído nas últimas décadas em desafio incontornável e crescente para número cada vez maior de gestores e pesquisadores envolvidos, direta ou indiretamente, com os rumos da política pública no Brasil, na América Latina e no mundo.

No contexto brasileiro, o tema tem adquirido maior visibilidade na agenda pública, sobretudo a partir dos anos 80, quando os movimentos sociais passaram a demandar um alargamento do horizonte das políticas públicas e em particular das políticas sociais, exigindo destas a universalização e a transparência na condução administrativa e financeira. Simultaneamente, desenvolve-se um movimento de pressão dos organismos financiadores, sobretudo os internacionais, no sentido de dimensionar a política pública e inseri-la num contexto de maior racionalidade dos gastos públicos.

Assim, avaliar políticas, programas e projetos, sobretudo os públicos, ergue-se como condição essencial para obtenção de financiamentos, a partir de três lógicas de aferição: eficiência, efetividade e eficácia.

Conforme Silva (2001:47), "entende-se por eficiência ou rentabilidade econômica a relação entre os custos despendidos e os resultados do programa; por efetividade a relação existente entre resultados e objetivos; e por eficácia o grau em que objetivos e metas foram alcançados na população beneficiária, num determinado período de tempo".

O processo de redemocratização do País validou a avaliação de Políticas públicas como uma necessidade de colocar os gestores públicos frente a um crescente patamar de responsabilidade com a chamada "coisa pública", contribuindo para consolidar o debate democrático, na medida em que auxilia as tomadas de decisões sobre os fundamentos, diretrizes e os rumos da política; ao tempo em que favorece maior aproximação às mesmas pelos diversos sujeitos sociais envolvidos na sua execução, impulsionando a superação da opacidade própria aos períodos ditatoriais. Portanto, avaliação passa a ser incorporada à gênese, ao desenvolvimento e aos resultados das políticas públicas no Brasil.

Política pública guarda coerência e pertinência com à relação construída entre Estado e sociedade no Brasil que nasce sob o signo do autoritarismo, sob regimes políticos centralizadores, concentradores e excludentes. Traços esses que ainda não foram de todo superados atualmente. Historicamente, a política pública tem apresentado perfil paternalista, clientelista e autoritário, visto que exclui a participação da população envolvida nos processos decisórios, assumindo traços privatistas presentes na cultura política brasileira que construiu um Estado aprisionado aos interesses de determinadas classes sociais. Razão pela qual, o clientelismo, e a corrupção, sem falar nos insucessos dos resultados no campo das políticas públicas, têm sido apontados como problemas cruciais na condução da política pública brasileira, e que coloca em evidência a imbricação entre o público e o privado, a supremacia do poder de determinadas classes e grupos sociais sobre os interesses universais.

Apesar dos avanços obtidos no âmbito da gestão das políticas públicas, com a institucionalização de diversos mecanismos de controle social, como os conselhos, fóruns, etc., inclusive os legais, aquelas ainda são marcadas por um processo ambivalente, onde os progressos democráticos convivem com o descompromisso com a proteção social, comprometendo o atendimento das necessidades materiais fundamentais da sociedade pelas funções quase exclusivas do Estado.

É nesse âmbito que afirmamos a importância dos processos avaliativos como ferramentas capazes de conferir visibilidade às demandas na esfera das políticas públicas e me permitam das sociais. "A avaliação implica no exercício de importante direito democrático: o controle sobre as ações de interesse público" (Gomes, 2001:21).

A avaliação da política pública é concebida como ferramenta precípua para alargamento da esfera pública e da participação da sociedade civil, favorecendo ações substanciadas nos princípios da transparência e da democracia entendida como socialização da política. Avaliação é "estratégia de construção da esfera pública como mecanismo de articulação entre Estado e sociedade civil numa perspectiva de crescente democratização da vida brasileira, em uma nova ordem social que valoriza a universalização dos direitos de cidadania" (Gomes, 2001:31).

Sobre Avaliação:

O substantivo ou palavra avaliação possui ou é utilizado no sentido lato e significa determinar a valia, valor, preço, merecimento ou estima de algo, mas, avaliação, a fazemos sem nos apercebermos cotidianamente. No sentido estrito, ou avaliação utilizada no campo profissional, ela é complexa, se orienta pelo método científico e possui múltiplas dimensões, sejam: valorativa, cognitiva, comportamental. Dependendo da área de conhecimento, avaliação procura dar conta de problemas, realizarem mensurações e buscar instrumentos capazes de aferir cada dimensão.

A avaliação inclui dimensão técnica e metodológica, além da teórica e política. Tratando-se de avaliação de políticas públicas são os métodos e técnicas da pesquisa social que darão sentido à busca de subsídios para afirmar da contribuição ou não das mesmas para a melhoria das condições de vida da população em geral e para a intervenção do Estado na realização da "res" pública.

Além de se constituir em atividade sistemática, planejada e dirigida por objetivos, a avaliação "identifica, obtém e propicia informações válidas confiáveis, suficientes e relevantes para fundamentar um juízo sobre o mérito, importância, contribuição ou valor de uma política, programa, projeto, ou atividade específica; comprova a extensão e o grau dos resultados e serve de base para tomada de decisão racional sobre o desenvolvimento da política, de programas ou ações, soluções de problemas e compreensão dos fatores determinantes de êxitos e fracassos", (Silva, 2002, 48-49).

Avaliação é também entendida como uma ação que produz conhecimento, embora seja mais reconhecida a importância da avaliação como modo de julgar processos ou ações. (Barreira, 2000, p.17). É importante reforçar que suas duas dimensões, a técnico - metodológica e a política não são isoladas, mas articuladas e que em ambas se lança mão de métodos e técnicas da pesquisa social aplicada que conferem sentidos quando for possível subsidiar decisões e ações concretas. (Gomes in Silva, 2001, pág. 48).

Mas é necessário compreender que qualquer avaliação, sobretudo a de impacto, identifica apenas a mudança e sua dimensão ocorrida numa situação conhecida previamente, mas não pode afirmar que a mudança resultou, diretamente e exclusivamente, do programa desenvolvido uma vez que devem ser consideradas no processo avaliativo todas as variáveis que se apresentam como determinantes, ou sejam: o contexto social, político, econômico e cultural de dada população, Estado, e as Instituições envolvidos no processo de implementação da ação.

Ainda, sobre avaliação, a literatura tem registrado diversas modalidades ou tipos definindo-os através de múltiplos critérios, e em função das perguntas que se fazem à realidade de uma política, de um programa, de uma ação ou de uma experiência. Geralmente o objeto para avaliação é que permite as escolhas do tipo, método, procedimentos e técnicas mais adequados para serem utilizados.

Cohen & Franco (1993) tipificam avaliação conforme o momento em que se realiza e seus objetivos, a saber: antes, durante e depois. Na avaliação ex-ante são antecipados aspectos a serem considerados no processo decisório para conferir racionalidade ao mesmo, ordenar a política, programas e projetos segundo a eficiência e até decidir se deve ou não ser implementados. Para tanto requer a análise da relação entre custo e benefício e entre custo e efetividade. Na avaliação ex-post, que é realizada durante ou após a execução do projeto ou ação o objetivo é buscar subsídios para fundamentar decisões qualitativas de manter ou introduzir modificações. Trata-se de avaliação de processo ou concomitante e avaliação terminal ou do depois que é a avaliação de impacto.

Aguilar & Ander-Egg (1994) utilizando o mesmo critério do momento chega a uma tipologia semelhante classificando a avaliação em antes, durante e depois. Na modalidade antes a preocupação é com a pertinência, viabilidade e eficácia em potencial, frente à realidade. A avaliação realizada durante a execução ou avaliação de gestão de uma política pública contínua levanta informações sobre o andamento da mesma, dos programas, dos projetos, ponderando resultados, com o objetivo de avaliar mudanças situacionais e se não corresponder ao planejado subsidiar alterações. A avaliação ex-post é a de impacto, e objetiva avaliar a eficiência, os produtos, os efeitos e os impactos, bem como o conhecimento e a experiência para orientar práticas e programas futuros.

Browne & Wildavsky (1984), utilizando o critério do tempo de realização, classifica a avaliação como: retrospectiva, prospectiva, formativa, contínua e integrativa. Ainda, Cohen & Franco (1993) e Aguilar & Ander-Egg (1994), conforme quem realiza a avaliação, apontam para os tipos seguintes: externa, avaliação realizada por pessoas estranhas ao quadro da instituição, programa ou ação; interna ou auto-avaliação, realizada no interior da instituição por pessoas vinculadas ou não à formulação e, ou execução do programa, ação ou experiência. Ainda, falam de avaliação mista que combina as modalidades interna e externa com a intenção de superar os limites de ambas e preservar as suas vantagens.

Quanto aos destinatários das avaliações, Silva (2001) baseada em Cohen & Franco indica serem os dirigentes superiores, os administradores e os técnicos que executam o programa, o projeto ou realizam as ações, os destinatários das avaliações. Pouco se focaliza a população como participante e destinatário da avaliação. Saul (1998, 97-98) tratando da avaliação no bojo da ação educacional, chama a atenção para os pressupostos teórico-metodológicos e políticos que vão de encontro à avaliação de cunho positivista e aponta para a avaliação emancipatória que se expressa como uma dimensão de prática social que influencia, e é influenciada pelos contornos que a cercam. Assim, ao lado de decisões técnicas uma proposta de avaliação em especial a de políticas públicas envolve decisões teóricas e políticas.

Fala-se, também, de uma infinidade de modalidades de avaliação: avaliação inferencial, livre, multiobjetivo, por decisão teórica, verdadeira, meta-avaliação, pseudo-avaliação, quase avaliação, interativa, por atores, por processo, por necessidade, formativa, etc.

AVALIAÇÃO DE IMPACTOS: O CASO DOS EMPREENDIMENTOS ECONÔMICOS SOLIDÁRIOS, EM PERNAMBUCO[1]

A avaliação de impactos ou ex-post, compreensiva, somativa se interessa pelos resultados obtidos pelo conjunto de ações desenvolvidas no âmbito de uma política, programa ou projeto, ou seja: está focada na eficácia entendida como mudança ou estimativa das ações sobre o problema que as requereram.

Conforme Roche (2002, 33), "as abordagens de avaliação de impacto "seqüência de acontecimentos que emanam da implementação de uma decisão", de uma ação, datam dos anos 50 do século passado". Não é raro que as mesmas àquela ocasião tratassem de prever como política pública, antes do início de um dos programas, experiência ou ação, suas prováveis conseqüências, fossem elas sociais, econômicas, ambientais ou de outra natureza, para poder aprová-las, ajustá-las ou mesmo rejeitá-las.

Dentre as abordagens de avaliação de impacto, têm-se as de impacto social, de custo-benefício social, ambiental, etc. Nos últimos tempos esforços têm sido empreendidos para integrar as avaliações de impacto social e ambiental em formas mais coerentes, além do que a análise de impacto social esteve limitada quanto a sua realização de somente ser realizada após vários anos do encerramento de um programa e, ou experiência.

Nos anos de 1980 surgiram vários métodos de pesquisa preocupados em tornar as pessoas e comunidades participantes sujeitos ativos das avaliações de impactos. Apesar de tais iniciativas no campo da avaliação de impactos, não é comum ou freqüente a sua realização. Os analistas preferem antes se referirem aos efeitos ou resultados do programa, ação ou experiência do que aos impactos, seja na sua concepção de "mudanças sustentadas nas vidas das pessoas provocadas por uma determinada intervenção" ou experiência, seja: de impacto "como mudanças significativas ou permanentes na vida das pessoas, ocasionadas por determinada ação ou série de ações", (Roche, 2002:36). Para tanto, construiu o que ele denomina de cadeia de impactos (Roche, 2002:43), qual seja, insumos - atividades - produtos - resultados ou efeitos e impacto, e definiu para cada elo os indicadores.

Cardoso (1998, 51) chama a atenção para a complexidade da avaliação de impactos "já que não basta mostrar que ocorreram mudanças, mas é preciso mostrar, também, que as mudanças registradas não ocorreriam (total ou parcialmente) sem a ação" realizada. Ainda, que é preciso considerar a natureza do impacto, seja ele objetivo (mudanças quantitativas em termos de acréscimos de bem-estar), subjetivo (estado de espírito ou percepção da importância do empreendimento) ou substantivo (qualidade do acréscimo).

Independente da natureza do impacto, sua aferição requer sejam comparados os aspectos quantitativos, qualitativos e ideológicos da população entre o antes, no processo e o depois da ação ou experiência realizada. No caso dos empreendimentos econômicos solidários em Pernambuco são buscados os acréscimos de bem-estar, a percepção que os empreendedores possuem do próprio negócio e a qualidade da mudança em sua vida e no contexto do local.

[1] Projeto Avaliação dos Impactos Socioeconômicos dos empreendimentos econômicos solidários em Pernambuco (2007-2010).

Avaliação de impactos está sendo considerada na pesquisa que estamos realizando como "análise sistemática das mudanças duradouras ou significativas, positivas ou negativas, planejadas ou não, na vida das pessoas (empreendedores associados e suas famílias, e na social-economia do local) e ocasionadas por determinada ação ou série de ação" (Roche, 2002, 37). O foco é, portanto, nos resultados e conseqüências dos empreendimentos econômicos solidários em termos sociais, econômicos e ideológicos para os seus membros e para a localidade, e a atenção dedicada à natureza sistemática de tal esforço.

À guisa de exemplo, reproduzimos a estrutura da cadeia de impactos que construímos tomando como subsídios a Cadeia de Impactos de Roche e as dimensões de Cardoso, e os indicadores sociais, econômicos e ideo-políticos que definimos para cada elo da cadeia.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Metodologia de Avaliação de impactos socioeconômicos nas suas dimensões - objetiva, subjetiva, e substantiva.

Como a maior parte dos conceitos desenvolvidos pelas ciências sociais, o de pesquisa ainda passa por acréscimos, críticas e inconsenso, Entendemos a pesquisa sob a perspectiva conceitual de Ander-Egg (1997, p. 1) a qual é identificada como [ ] "*um procedimento reflexivo sistemático, controlado e crítico, que permite descobrir novos fatos ou dados, relações ou leis, em qualquer campo do conhecimento"*.

Dessa maneira, Marconi & Lakatos (2008, p. 1), coloca que a pesquisa requer um tratamento científico e se constitui no caminho para se conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais. Esta afirmativa nos impele a definir os melhores métodos e adaptá-los à problemática para aplicá-los à determinada realidade. A escolha da metodologia é neste sentido primordial para obter o que se almeja com dada investigação. São os métodos científicos que nos levarão ao conhecimento aproximado da realidade.

De um modo geral, são muitos e diversificados os tipos de pesquisa e de metodologias utilizadas nas ciências sociais e aplicadas, as quais são delimitadas de acordo com os objetivos de cada trabalho ou problema pesquisado. Para o caso específico da avaliação de impacto, tema que investigamos, nos detemos sobre a pesquisa qualitativa e quantitativa uma vez que compreendemos os dois métodos como importantes e complementares para a investigação do problema estudado.

Não queremos nos deter ao "falso dilema" de perceber as duas técnicas como divergentes ou contraditórias (Batista, apud Martineli, 2003, Org), mas que são imprescindíveis a nossa investigação. Uma vez que nenhum resultado obtido pelo estudo tem caráter absoluto e que o pesquisador está no processo do conhecimento como sujeito que também sofre a ação. Ou seja, a realidade é uma construção social da qual o investigador participa. Diante do exposto, fica evidente a nossa discordância sobre a neutralidade do pesquisador defendida pelas correntes teóricas mais conservadoras.

Para empreender a avaliação dos impactos sócio-econômicos nas condições de vida dos participantes e suas famílias, e no contexto no qual se desenvolvem os empreendimentos

econômicos solidários, nos utilizaremos como já foi dito, de procedimentos metodológicos de natureza exploratória, quantitativa e qualitativa nas diversas fases da cadeia de impactos e da investigação.

A fase inicial de desenvolvimento da avaliação se deu pela atualização e levantamento dos empreendimentos existentes no Estado de Pernambuco, a partir de dados coletados em pesquisas por nós realizadas em anos anteriores, através da OCB-SESCOOP/PE (Organização das cooperativas Brasileiras), bem como pela base de dados do SIES (Sistema de informação sobre economia solidária) por meio de dados cedidos pela Secretaria nacional de Economia Solidária (SENAES).

Após o levantamento feito com as bases de dados com todos os empreendimentos registrados no SIES, da lista cedida pela OCB-SESCOOP/PE e do banco de dados das pesquisas que realizamos anteriormente, passamos para a fase de comparação e compilação de informações relevantes para subsidiar a construção do universo da pesquisa de campo para nova coleta de dados nos Municípios do estado de Pernambuco.

Foi realizado um trabalho minucioso de comparação, de forma que, foi possível construir uma base de dados única contendo as informações mais relevantes para o conhecimento e identificação de cada empreendimento do estado. As informações destacadas na lista única são as mais variadas, destacando-se identificação do empreendimento, endereço, telefone, e-mail, ramo de atividade do empreendimento e ano de fundação.

De posse destas informações foi possível traçar a localização e identificação das iniciativas e agrupá-las por mesorregião e microrregião, forma de organização, capacidade financeira, entre outras. É possível também realizar a classificação e seleção das unidades econômicas coletivas de trabalhadores que serão estudadas em profundidade no trabalho de campo a partir de diferentes tipos de amostras.

Uma vez cadastrados e classificados os empreendimentos econômicos solidários selecionamos uma amostra aleatória simples do universo de empreendimentos do estado que é de 1.954 unidades presentes nas cinco mesorregiões do estado. A amostra geral foi de 333 empreendimentos presentes em 128 municípios a serem percorridos no intuito de estudar em profundidade características da sua produção, produtividade, investimento, custos, participação no empreendimento, financiamento e dívidas; bem como das condições de vida de seus participantes e familiares levando em conta os seguintes indicadores sociais – renda, propriedade, trabalho, proteção social, despesa familiar, condições de habitação, lazer, saúde, água e saneamento, escolaridade, etc.

Durante toda a execução do projeto em questão foram levantados e acompanhados mensalmente dados sócio-econômicos dos locais aonde se desenvolvem os empreendimentos e cotejados com os dados familiares. A intenção foi captar os insumos, atividades, produtos, resultados e, impactos dos empreendimentos entendidos como melhoria efetiva nas condições de vida dos empreendedores e seus rebatimentos nos indicadores sócio-econômicos do local e na família.

Para tanto nos baseamos em fontes de pesquisas realizadas pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento) e PNAD (pesquisa por Amostra de Domicílios), além das informações contidas nas prefeituras de alguns Municípios.

Foram realizadas de modo concomitante a todo o processo, leituras dirigidas de documentos produzidos com a coleta de dados orientada por categorias e unidades de contexto nos textos. Para compreender e delimitar as categorias necessárias ao desenvolvimento do projeto, a saber: condições de vida, quotidiano, mudanças, impactos sociais e econômicos,

trabalho, produção, renda, ganhos e sua redistribuição, índices de desenvolvimento local, entre outros. Também foi de extrema importância a leitura da literatura existente a respeito do contexto social, econômico e político do país, do estado e do município como subsídio à identificação de determinantes externos e a análise dos resultados, produtos e impactos ou dos processos de mudança social e econômica ocorrida a partir da criação e participação do trabalhador no empreendimento econômico solidário.

Com o objetivo de aprofundar os conhecimentos sobre os empreendimentos econômicos solidários, sua taxonomia, produção, atividades, distribuição e comercialização, servindo de instrumento para analisar as especificidades encontradas na realização de nossas pesquisas, construimos um universo/banco de dados que está sendo utilizado para a caracterização de cada empreendimento pesquisado. Estão contidos nesse banco de dados, transformado em catálogo, 1.954 empreendimentos Solidários abrangendo todo o estado de Pernambuco. A partir da elaboração e publicação deste catálogo[2] foi possível unificar e atualizar dados referentes à totalidade dos empreendimentos, quanto a: município, nome do empreendimento, atividades, endereço, telefone e e-mail. Dados estes que são importantes para a identificação e localização dos empreendimentos quando do processo do trabalho de campo.

Na atividade de elaboração do catálogo trabalhamos no âmbito da identificação dos empreendimentos por município; identificação das atividades desenvolvidas, bem como a forma de organização; identificação dos endereços; formatação e reordenamento dos dados obtidos; finalizando esse processo com a correção dos possíveis erros de digitação.

Além da elaboração do catálogo já citado, construímos ainda, um gráfico contendo a estrutura de avaliação de impactos com todos os indicadores considerados pertinentes à averiguação e medição dos impactos socioeconômicos dos empreendimentos em questão. Para definição e reconstrução dos indicadores em questão, foram realizados estudos discussões da equipe sobre o significado de cada indicador de acordo com a especificidade da pesquisa pretendida. A referida estrutura tem por base os principais indicadores propostos pelos órgãos que já realizam pesquisa neste âmbito como IBGE, IPAD, IPEA e secretarias estaduais e municipais, entre outros. No entanto, verificamos que os dados existentes não eram suficientes para responder a investigação desejada e, portanto, foi necessário criar e definir alguns indicadores para completarmos a estrutura de impactos de forma a ampliarmos o nosso banco de dados e podermos responder de maneira mais fiel ao fenômeno estudado. Fizemos uma adaptação da estrutura de impactos sociais dos autores Bonacelli et.al.

Ao definir e conceituar os indicadores econômicos, sociais e ideopolíticos e verificar as mudanças objetivas, subjetivas e substantivas ocasionadas pela ação dos empreendimentos, seus trabalhadores e pelo contexto local, pensa-se em abranger em todos os aspectos a avaliação de impactos em suas diferentes modalidades. Só a partir deste trabalho de identificação e associação de fatores é possível objetivar que as mudanças observadas geraram impactos para o objeto estudado. Vale salientar que numa primeira abordagem, os indicadores são estabelecidos, tais como já foram delimitados, a avaliação ou o processo avaliativo verificará em que grau esses indicadores podem ser combinados; a segunda abordagem vai mensurar, de fato, a mudança ocorrida pela inserção dos trabalhadores nos empreendimentos solidários e, a terceira abordagem, irá mais além, explorará se a mudança é significativa e causa influência na vida dos trabalhadores e de suas famílias e na localidade onde estão inseridos.

[2] Arcoverde, A. C. B. (et *al).* Catálogo dos Empreendimentos Econômicos Solidários de Pernambuco. Ed. Universitária, 2008

Finalizada a estrutura de impactos, trabalhamos e traduzimos cada indicador em questão ou pergunta objetiva nos questionários a serem respondidas pelos entrevistados. O questionário abrange todos os indicadores definidos no gráfico da estrutura e objetiva ao final da sua aplicação obter o perfil dos empreendedores como também da participação do empreendimento e dos trabalhadores na cadeia de impactos.

Ao mensurar os impactos sociais, buscamos identificar nas condições de vida dos participantes e de suas famílias mudanças provocadas pela inserção nas iniciativas solidárias. Destacamos para tanto como indicadores: **os sociais** - a alimentação – tipo de alimentação e freqüência das refeições; o trabalho – proteção trabalhista (carteira assinada, autônomo), sem proteção trabalhista (informal, autônomo e terceirizado); a despesa familiar – investimento em alimentação, educação, saúde, vestimenta, lazer e remédio, reserva/poupança, transporte, energia e água; a habitação/condições de habitabilidade – moradia (própria e alugada), abastecimento de água, saneamento/esgoto, abastecimento de energia; a educação – anos de escolaridade, nível de ensino, escola pública ou privada; a saúde – doenças mais comuns, acesso ao SUS, saúde privada (plano de saúde); e o lazer – viagem, cinema, praça, parque, praia, shows, entre outros.

Para mensurar os impactos **econômicos,** investigamos a produção dos empreendimentos – principais atividades desenvolvidas, principais produtos, distribuição dos ganhos, distribuição das tarefas e a produção; a produtividade – condições de trabalho, equipamentos, ferramentas, serviços, tempo necessário para produzir; a renda – composição da renda (benefício, aposentadoria, salário, aluguel), valores em reais da renda familiar e *per capita*; o investimento – participação dos sócios nos empreendimentos e financiamentos; e os custos, caracterizados pelas dívidas adquiridas.

Por último, a mensuração dos impactos **ideopolíticos,** visando identificar a percepção da mudança provocada pela inserção nos empreendimentos; a qualidade de vida – pelo grau de satisfação no trabalho, do convívio familiar; o nível de empoderamento e politização – acesso a serviços, visibilidade junto à comunidade ou entorno do empreendimento do trabalho realizado e participação em associações, sindicatos ou mesmo em outros empreendimentos.

É possível identificar, portanto, que os tipos de impactos destacados acima estão relacionados com as dimensões: objetiva, substantiva e subjetiva do impacto, ou seja, ao falar de impacto econômico, estamos falando do impacto na sua **dimensão objetiva** a partir da qual é possível verificar as mudanças quantitativas nos sujeitos pesquisados, ou na população beneficiária (Stephanou & Cardoso, 2005).

Da mesma forma, a partir da identificação dos impactos sociais de uma ação numa determinada população ou grupo pode-se verificar o impacto na sua dimensão substantiva pela qual se percebe uma melhoria ou alteração qualitativa nas condições de vida desses sujeitos, ou seja, há um acréscimo de bem-estar na vida dos mesmos que segundo (Stephanou & Cardoso, 2005), é importante ver se os objetivos ou resultados esperados tem atuação positiva considerando ainda os princípios morais e de justiça social presentes.

Já com relação à **dimensão subjetiva** do impacto, a sua contribuição na percepção dos impactos ideopolíticos está relacionada com a identificação de mudanças de espírito, percepção da realidade, visão de mundo, consciência e ação política. São mudanças que independem dos ganhos financeiros, objetivos ou substantivos, é o nível de percepção da população que se quer medir, o que ela pensa sobre a ação desenvolvida, sobre os benefícios recebidos e sobre a realidade que a rodeia. Daí a importância de coletar informações diretamente com a população envolvida na ação, ou seja, junto aos empreendedores e seus familiares sobre o que pensam, e suas considerações quanto à importância do empreendimento e das mudanças sociais e econômicas provocadas pelo mesmo no seu cotidiano e no local.

A seguir é apresentado o gráfico que elaboramos com toda a estrutura dos impactos que queríamos aferir. Foi um trabalho intenso de reflexão, debates, leituras e pesquisas sobre indicadores socioeconômicos e políticos. Para reconstruir a estrutura dos impactos adaptados ao problema de pesquisa foi necessário criar alguns indicadores já que não os encontramos disponibilizados nas fontes tradicionais de pesquisa. Os impactos ideopolíticos, em particular, são os de maior dificuldade de mensuração para o âmbito da nossa pesquisa.

ESTRUTURA DE IMPACTOS SOCIOECONÔMICOS
DIMENSÃO OBJETIVA
IMPACTOS ECONÔMICOS
INDICADORES ECONÔMICOS
→ Produção
• Principais atividades desenvolvidas;
• Principais produtos;
• Organização da produção;
• Distribuição das tarefas;
• Divisão dos ganhos.
→ Produtividade
• Condições de trabalho;
• Equipamentos/ferramentas/serviços;
• Bens produzidos;
• Tempo para produção.
→ Renda
• Composição da renda (benefícios, aposentadorias, salários etc.);
• Valores em reais da renda familiar e per capita.
→ Investimento
• Participação dos sócios no empreendimento;
→ Custos
• Dívidas.
DIMENSÃO SUBSTANTIVA
IMPACTOS SOCIAIS
INDICADORES SOCIAIS
• Alimentação
• Tipo de alimentação;
• Frequência das refeições.
• Educação
• Anos de escolaridade;
• Nível de ensino;
• Escola pública/privada.
→ Saúde
• Doenças mais comuns;
• Acesso ao SUS (frequência);
• Plano de saúde.
→ Lazer (opções de lazer)
• Viagem;
• Cinema;
• Praças/parques;
• Praias;
• Shows dançantes;
• Banhos de rio.
→ Trabalho
• Com proteção trabalhista (carteira assinada, autônomo);
• Sem proteção trabalhista (informal, autônomo, terceirizado).
→ Despesa Familiar
• Investimento em alimentação, educação, saúde, vestimenta, lazer, remédio;
• Reserva/poupança;
• Transporte;
• Luz;
• Água.
→ Habitação / Condições de Habitabilidade
• Moradia: própria ou alugada;
• Abastecimento de água (ligação da Compesa, outras fontes ou informal);
• Saneamento/esgoto;
• Abastecimento de energia elétrica (Celpe, medidas alternativas ou informal).
DIMENSÃO SUBJETIVA
IMPACTOS IDEOPOLÍTICOS
INDICADORES IDEOPOLÍTICOS
→ Percepção das mudanças (após entrar no empreendimento)
• Qualidade de vida (grau de satisfação no trabalho, na família);
• Nível de empoderamento e politização frente às necessidades da comunidade como acesso a serviços de água, luz, saneamento, transporte entre outros;
• Participação em associações de bairro e sindicatos.

O objetivo desse trabalho de construção de indicadores e de categorias para a referida avaliação se apresenta como etapa imprescindível ao desenvolvimento da pesquisa além de possibilitar o máximo de precisão possível na distinção dos diferentes níveis de mudança proporcionada pela ação. (Roche, 2002, p. 42 – 49). A partir desta perspectiva é possível fazer a caracterização dos insumos empreendidos em cada um dos empreendimentos pesquisado; o fluxo das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores seja na área da produção, dos serviços ou políticas. Bem como os seus produtos: objetos fabricados, lucros obtidos, experiência associativa, percepções dos ganhos sociais e econômicos, visão de mundo. Os resultados são aferidos a partir da identificação de categorias como elevação do padrão de consumo de bens e serviços, qualidade de vida e investimentos; e os impactos, pela mudança, melhorias de bem-estar, na percepção do próprio empreendedor nos indicadores sociais e econômicos do Município.

A realização da pesquisa de campo ou coleta de dados junto aos empreendimentos e empreendedores exigiu a utilização de múltiplos instrumentos associados. Por se tratar de uma pesquisa que visa avaliar impactos em suas várias dimensões, utilizamos o questionário semi-estruturado, a entrevista aberta, o diário de campo e a observação simples, considerados os instrumentos mais adequados para captar as informações de que precisamos.

Desta maneira, foi elaborado um questionário semi–estruturado dividido em duas partes. A primeira parte com questões direcionadas ao empreendimento, a fim de averiguar as informações já contidas no Catálogo como também verificar os tipos de atividades desenvolvidas por cada um deles, seu perfil e características. Na segunda parte, o questionário está dividido a partir das dimensões da cadeia de impactos definidas por Roche (2002, p. 43), quais sejam, insumos – atividades - produtos - resultados ou efeitos e impacto, e a partir das definições de indicadores construídos pela equipe de pesquisa.

A fim de constatarmos a aplicabilidade do nosso instrumento de coleta de dados e corrigir possíveis falhas, realizamos um pré-teste com a aplicação de três questionários em visita a três empreendimentos localizados na Região Metropolitana do Recife. A escolha destes empreendimentos se deu pela retirada de amostra aleatória simples[3] do total de empreendimentos da referida região. Após a aplicação dos questionários e tabulação das questões no SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) verificamos que o mesmo apresentava algumas falhas e necessitava de algumas correções/adaptações antes de realizarmos a pesquisa de fato em todo o estado.

Preparar o universo para construir a amostra é etapa fundamental para garantir o alcance dos objetivos estabelecidos no projeto de pesquisa e aprofundar os conhecimentos sobre os empreendimentos econômicos solidários em Pernambuco. Sendo assim, do total de 1.954 empreendimentos, foi retirada uma amostra aleatória simples na sua variação multifásica ou em várias etapas, no qual o procedimento é diverso e consiste em duas fases. A primeira fase corresponde ao sorteio de uma amostragem ampla que é submetida a uma investigação rápida e pouco profunda; o conhecimento obtido nessa fase permite extrair, da amostra mais ampla, uma menor, que será objeto de uma pesquisa aprofundada (segunda fase) (Marconi & Lakatos, 2008, p. 33).

O tamanho da amostra foi baseado no coeficiente de confiança de 95,5% proposto por Gil (1996, p. 101), que em termos estatísticos corresponde a dois desvios padrões. Esta amostra, segundo Gil, determina a amplitude de uma amostra tirada de uma população finita com margem de erro de 5%. Para o universo de 1.954 unidades catalogadas, obtivemos o quantitativo de 333

[3] Na qual todos os participantes têm a mesma probabilidade de serem sorteados. (Marconi & Lakatos, 2008, p. 28).

empreendimentos sorteados para amostra geral, número que corresponde a 17% do total de empreendimentos.

O sorteio da amostra foi realizado através de um programa específico para jogos online no qual se lança o número do universo finito do qual se quer retirar certa amostra e em seguida os números sorteados foram substituídos pelos respectivos empreendimentos. Em um segundo momento ou fase como propõe Marconi & Lakatos (2008), foi possível extrair um número menor de empreendimentos e posteriormente analisá-los por subgrupos ou regiões como é o caso da nossa pesquisa.

O objetivo desse tipo de amostra é possibilitar um trabalho mais profundo de análise das situações que envolvem cada um dos empreendimentos investigados em suas respectivas regiões e ao final poder traçar um perfil de cada um deles e da sua localidade. A amostragem estratificada consiste na seleção de uma amostra de cada subgrupo da população. Pode ser proporcional, selecionando-se de cada grupo uma amostra aleatória que seja proporcional à extensão de cada subgrupo determinado por alguma propriedade tida como relevante, neste caso, as mesorregiões (Marconi & Lakatos, 2008, p. 35).

Com base nessas informações, no problema de pesquisa, e, sabendo que o Estado de Pernambuco é dividido geograficamente em cinco mesorregiões, identificamos pelo tipo de amostra estratificada o melhor procedimento metodológico a ser aplicado para obtenção dos dados necessários à finalização da pesquisa. As mesorregiões são: Mesorregião do São Francisco, Mesorregião do Sertão Pernambucano, Mesorregião do Agreste, Mesorregião da Mata e Mesorregião Metropolitana do Recife.

Para retirar a amostra de cada Mesorregião seguimos o mesmo procedimento amostral utilizado para retirada de amostra de todo o universo dos empreendimentos do Estado de Pernambuco, ou seja: a fim de garantir a coerência e precisão na coleta de dados, utilizamos o percentual de 17% já calculados pela tabela de coeficiente de Gil (1996, p. 101). Desta maneira obtivemos o número exato de unidades a serem pesquisadas em cada uma das mesorregiões. Para subsidiar e garantir a confiabilidade do processo do trabalho de campo foram retiradas duas amostras uma principal e uma de reposição para cada mesorregião, ou seja: a segunda amostra será utilizada sempre que o empreendimento da primeira amostra não for encontrado, for inexistente, ou se algum empecilho inviabilizar o acesso ao local.

Depois da retirada as duas amostras para cada mesorregião, construímos duas outras listas, desta vez, contendo a quantidade de empreendimento por município. Assim sendo, completamos as informações necessárias para realizar o planejamento da pesquisa de campo incluindo despesas, custos e melhor distribuição da equipe para realização das visitas. Desta maneira temos que, dos 185 Municípios do estado de Pernambuco, 128 deles foram sorteados na amostra que contém os 333 empreendimentos retirados da primeira fase do procedimento amostral.

Após a escolha e elaboração do principal instrumento de coleta de dados, passamos à fase do planejamento da coleta de dados. De posse de todas as informações sobre os municípios e empreendimentos a serem visitados, fizemos um plano de viagem para percorrer todo o Estado de Pernambuco a partir da mesorregião do São Francisco, seguindo todo o Sertão do Estado para a região Agreste, da Mata e por último, Região Metropolitana do Recife.

A pesquisa encontra-se no momento atual em fase de coleta de dados. A equipe formada por três bolsistas e a orientadora foi dividida de forma que já foram realizadas duas viagens ao Sertão do Estado. Foram visitados até o momento 53 empreendimentos dos 66 que foram sorteados na amostra da região, perfazendo um total de 30 municípios, sendo que 24 cidades já foram visitadas.

Impactos sociais, econômicos e suas dimensões no Sertão Pernambucano

- Perfil dos empreendimentos

Dos 53 empreendimentos visitados/ pesquisados, portanto 80.30 % da amostra construída, 33 são associações, 11 são cooperativas, 07 é grupo informal e 06 deles identificados nos questionários como "outros", são grupos de mulheres, sindicatos e feiras de economia solidária. O número de associados aos empreendimentos são em média 250 por empreendimento sendo que temos empreendimentos com 20 associados e ao mesmo tempo outros com 3000 associados.

A diversidade de atividades desenvolvidas é bastante relevante, entre elas as mais verificadas foram: produção, comercialização e serviços. E os produtos dessas atividades são artesanato, agropecuária; avicultura; suinocultura; empréstimos e crédito. Além da formação para o cooperativismo; a agricultura familiar (feijão, arroz, sorgo e banana); vendas de equipamentos agrícolas; cursos de capacitação; produção e comercialização de hortaliças e derivados do leite; produção de roupas íntimas; produção e comercialização de pães; agricultura familiar; comercialização de rações, medicamentos voltados para agropecuária; palestras e reuniões; cursos de capacitação e comercialização de material de coleta seletiva.

A territorialidade dos empreendimentos é concentradamente no rural das cidades do interior do estado, perfazendo um total de 24 empreendimentos. No espaço urbano, identificamos 10 empreendimentos localizados nas cidades do interior, mas registramos 19 empreendimentos com territorialidade mista, seja: rural-urbana, o que acompanha a tendência do processo de urbanização do estado, região e país.

Em relação aos primeiros impactos ou mudanças verificadas, temos que os 53 empreendimentos visitados apresentaram fluxo de atividades ascendente, estável, ou descendente. 35 empreendimentos apresentaram aumento de suas atividades, e 03 não sofreram alteração, permaneceram com o mesmo volume de atividades. Em 15 empreendimentos as atividades diminuíram sua intensidade. Da mesma forma o número de participantes aumentou, permaneceu estável ou diminuiu: em 40 empreendimentos houve aumento de associados, em 03 não houve aumento de participantes e em 10 o número de participantes e, ou associado diminuiu. Nem sempre existe relação de sincronia entre redução do fluxo de atividades com redução de participantes e, ou associados.

A composição da renda do empreendedor é variável. Em 10 empreendimentos a renda é exclusivamente proveniente das atividades desenvolvidas no empreendimento. Nos demais 43 empreendimentos, o ganho no empreendimento está associado com a percepção de outras rendas, como: salário (12), aposentadoria e, ou pensão (8), benefícios de programas sociais (11), ou trabalho voluntário (12). Essas características não são somente sinais de baixas rendas dentre os empreendedores, mas também dificultam a determinação dos impactos e, ou mudanças objetivas no plano econômico ou financeiro do empreendimento e na vida dos empreendedores, além da economia local.

Quanto à renda em valores, 15 entrevistados afirmaram que possuem renda inferior a R$ 465,00, salário mínimo vigente no momento de realização da entrevista, 17 perfazem um salário mínimo, 06 dois salários mínimos, 01 perfaz três salários mínimos e 01 mais de cinco salários mínimos, ou seja: de R$2.325,00 em diante. 13 afirmaram não possuir qualquer renda.

Questionados como faziam a distribuição dos ganhos do empreendimento entre os associados e, ou participantes, 27 dos entrevistados declararam que o fazem de acordo com o

trabalho realizado, 07 os distribuem igualmente entre os sócios, 03 conforme a necessidade de cada trabalhador, igual número por tarefa realizada na gestão e, ou na produção. 01 entrevistado afirmou que os ganhos são distribuídos entre os sócios do empreendimento de forma proporcional ao percentual investido, e os 12 restantes afirmaram que não há distribuição de ganhos por que o trabalho é voluntário ou não aufere ganhos.

Perguntados sobre as condições em que realizavam o trabalho no empreendimento, inclusive quanto aos equipamentos necessários 21 afirmaram que o realizavam em boas condições e desses 16 inclusive com bom ambiente de salubridade enquanto 32 ou a maioria entende que as condições do trabalho não são as ideais, inclusive 37 reclamam do ambiente insalubre. Além do que o trabalho que desenvolve nem sempre é protegido pela previdência social. Com proteção social 12 entrevistados afirmaram que a possuem, mas recolhendo INSS somente 7 o fazem, os 5 restantes dizem dos demais benefícios. É elevado o número dos entrevistados e empreendimentos – 41 – são descobertos pela proteção social. O que significa que o empreendimento e, ou trabalho realizado é altamente precário. Sobretudo para fazer face ao trabalho assalariado no capitalismo.

Impactos econômicos - dimensão objetiva ou mudanças quantitativas

A dimensão quantitativa ou acréscimos de bem-estar foi precisado tomando como parâmetro a contribuição do empreendimento para a vida profissional, pessoal, familiar e para a sociedade local. Para 28 dos 53 entrevistados o ingresso ou ter se tornado sócio de um empreendimento econômico solidário mudou sua situação financeira, pois os ganhos auferidos com o trabalho realizado oportunizaram estabilidade financeira pessoal, profissional e para a família com repercussão na sociedade local. Apesar de não ser o único ganho para todos os entrevistados os obtidos com o empreendimento oportunizaram: poder oferecer para si ou para membros da família "educação privada, comprar bens de consumo para a família", o que garante para eles "bem estar em casa". "Melhorou nossa renda familiar", assim se expressaram os 27. Ainda quanto aos acréscimos, um entrevistado mencionou que os ganhos foram utilizados para "aquisição de bens e equipamentos para melhorar a produção". Mas ainda é significativo o número dos que afirmaram não ter havido mudanças, ao todo são 25. A informação contradiz as afirmações quanto a renda, pois somente em 32 houve incremento de atividades e de ingressos e apenas 13 disseram não possuir renda ou realizar trabalho voluntário.

Seja para a vida profissional, pessoal ou familiar os impactos econômicos podem ser traduzidos para 24? em "melhoria de padrão de vida, oportunidade de trabalho, fonte de renda, conforto". Inquestionável é serem, direta ou indiretamente, responsáveis os empreendimentos por impactos econômicos na dimensão objetiva na vida dos empreendedores e suas famílias.

Claramente se expressaram os entrevistados sobre a contribuição que os empreendimentos puderam significar em termos de impactos na comunidade e, ou sociedade local. 05 identificam contribuição econômica, orientações e organização. Segundo 23 deles, impactaram no desenvolvimento da comunidade, pois o empreendimento trouxe benefício, prestação de serviços, projetos sociais, geração de renda e trabalho, organização das pessoas para reivindicarem direitos e ainda se constituíram em incentivo à cultura, quando produzem e fortalecem produtos regional ou local, como o artesanato.

Impactos sociais – dimensão substantiva ou das mudanças qualitativas

A inserção do trabalhador nas iniciativas econômicas solidárias não impactou, exclusivamente, na dimensão objetiva ou quantitativa em termos de ganhos econômicos para o empreendedor e sua família e, ou para o empreendimento. Impactos sociais na dimensão substantiva ou qualitativa das mudanças puderam ser verificadas, sejam nas condições de vida dos participantes, de suas famílias como no local. Para a vida profissional, 21 registram mudanças qualitativas em termos de ampliação ou exercício de conhecimentos, seja realizando cursos, capacitações, informações ou se qualificando profissionalmente. Para 07 entrevistados o impacto social mais importante foi na dimensão substantiva ou mudança qualitativa, pois foi sua participação no empreendimento que os levaram a "aprender uma profissão". E para outros 6 significou uma oportunidade de trabalho, mais trabalho, mais experiência. Para 01 empreendedor a dimensão substantiva foi a de assumir ou significar mais responsabilidade profissional. Outras mudanças qualitativas sinalizadas por 07 entrevistados foi o fato de que desenvolveram características importantes para o fazer profissional e declararam que foi muito importante terem aprendido a dialogar, atender ao público, trabalhar noutra forma de organização, e trabalhar em equipe. Na vida pessoal as mudanças aconteceram no plano comportamental: 6 afirmaram terem amadurecido como pessoa.

E mudanças substantivas também aconteceram na vida pessoal e familiar de 14 entrevistados que afirmaram ter verificado impactos positivos até no convívio com a família, estão mais comunicativos e estabelecendo diálogos e melhores relacionamentos inter-pessoal. Igual quantitativo (14) sinalizou como impacto social qualitativo ter também desenvolvido características pessoais importantes como esperteza, tranqüilidade, calma, consciência social, saber ouvir o outro e ampliar ou fortalecer laços de amizade. O fato de terem "conhecido outras realidades, significa em si mesmo, mudança qualitativa substantiva".

No que se refere aos impactos sociais nas famílias dos entrevistados, 20 dos entrevistados afirma ter melhorado seu relacionamento familiar, a sua inserção no empreendimento trouxe mais harmonia, respeito, interação e conscientização do papel da família. Para 04 dos entrevistados foi possível proporcionar maior participação da família nas atividades do empreendimento, 01 deles afirma que mudou o seu comportamento e trouxe mais oportunidades. Já 11 das pessoas entrevistadas não apontam nenhum tipo de contribuição para a sua vida familiar.

Quando se trata das mudanças para a sociedade, segundo informação dos entrevistados, 04 deles afirmam que hoje sentem que tem mais reconhecimento social. Os reconhecem como trabalhador. Outros 03 falam da ampliação ou aumento da conscientização ambiental e 11 trazem a conscientização política, valorização da mulher, acréscimo à visão de mundo, valorização da criança e do adolescente como principais mudanças para a sociedade, já que são reconhecidos e, ou realizam trabalhos ou prestam serviços para a comunidade local. È recorrente a mudança ou impacto qualitativo no âmbito da interação e aproximação entre as pessoas que 03 entrevistados declararam, além do incentivo e promoção ao conhecimento proporcionado pelas atividades do empreendimento às pessoas beneficiadas por estas ações.

- Mudanças na dimensão qualitativa ou sociais

Na pesquisa realizada ficou evidente que para a maioria dos trabalhadores associados aos empreendimentos, a sua participação neste tipo de atividade econômica representou acréscimos substantivos diversos. Os mais apontados pelos entrevistados foram, sobretudo aqueles relativos ao acréscimo de conhecimento oportunizado, assim expresso: "o fato de poder voltar a estudar mudou nossa vidas, fazer faculdade foi um sonho realizado além de melhorar a qualidade de vida". Alguns ainda falam dos acréscimos nos relacionamentos como o aumento na rede de relacionamento, maior integração com a comunidade, conscientização de direitos, maior reconhecimento social, melhoria de condições de vida, acesso a informação, mais aceitação dos amigos. Mas não podemos deixar de registrar que 05 empreendedores não percebem impactos e apontam que não houve mudanças em sua vida. E todas as outras destacam as melhorias no lazer e no bem estar geral, sentem mais conforto e melhoria na qualidade de vida. Falam ainda da ocupação de espaços de participação, mais expectativa para o futuro, mais segurança e poder de representatividade nos espaços públicos.

Para outros a importância do trabalho no empreendimento está em se sentir útil, em poder conscientizar as mulheres do grupo para se impor diante dos maridos, terem mais autonomia e melhorar o modo de se expressar. Também a possibilidade de intercambio entre os empreendimentos e comunidades, e a melhoria no diálogo são citadas como mudanças qualitativas. Ajudar ao meio ambiente e participar mais ativamente da vida política da cidade também foram aspectos importantes trazidos pelos participantes desta fase inicial de pesquisa na Mesorregião do sertão Pernambucano.

Conclusões ou notas finais

Como a pesquisa ainda está em andamento não podemos retirar conclusões gerais da pesquisa, mas apenas parciais. No caso específico desta região, temos que a maioria dos empreendimentos solidários trabalha forte com a organização popular das comunidades, que poderemos chamar de capital social, e as atividades econômicas desenvolvidas pelos mesmos acompanham as atividades características da região. Ou seja, a agropecuária, a agricultura familiar, o estímulo ao crédito, as artes manuais, o cultivo de hortaliças e o artesanato são as principais atividades desenvolvidas nas suas várias modalidades. O que até certo ponto incrementa a economia local com repercussões no bem estar social geral. Um fato interessante ressaltar é que tem crescido naquela área a modalidade de cooperativa de crédito, chamado pelos economistas de micro crédito, e que a mesma naquela região toma os moldes de ajuda e serviço à comunidade local, como forma de movimentar o comércio local e injetar recursos, tecnologia e investimento na economia.

A modalidade de associações e empreendimentos de pequeno porte considerados até 100 participantes são uma constante naquela área, sendo os sindicatos rurais de trabalhadores o órgão organizador da comunidade. Na verdade o sindicato, forma tradicional de organização política, funciona como canal intermediador para adesão das organizações de empreendedores solidários aos vários projetos sociais do governo para beneficiamento da população de todo o município. A

iniciativa dos trabalhadores provoca até certo ponto processos de inclusão ou até mesmo de cooptação política. O que pode ser entendido o empreendimento como portador de poder.

Os empreendimentos da região são geralmente bem articulados com outros empreendimentos e com os movimentos sociais, compondo de certo modo toda uma rede de organizações produtivas solidária, mesmo por que a maior parte deles já tem mais de 10 anos de existência. Portanto, são estáveis, reconhecidos e já conquistaram a confiabilidade da comunidade.

Pode-se afirmar também que nesta região a relação da entrada do trabalhador associado no empreendimento com sua melhoria de vida acontece muito mais, no plano do social e ideológico do que nos acréscimos financeiros. Se bem que impactos econômicos e sociais são faces da mesma moeda.

Pelos dados coletados até o momento a indicação é de que o trabalho realizado por estas pessoas também possui forte componente de satisfação pessoal e social de ajudar e contribuir com os processos de conscientização e politização das pessoas do que com os ganhos financeiros de um modo geral. Confirma até certo ponto a tese de que não se trabalha exclusivamente pelo rendimento ou ganho. A satisfação pessoal é um indicador qualitativo do que a participação num empreendimento pode impactar, até mesmo como mudança qualitativa.

Vale salientar que existem empreendimentos na região de grande porte que operam com diversidade de vínculos trabalhistas inclusive com assalariados o que limita a interpretação de suas existências e desenvolvimento nos moldes da economia solidária. São na maioria cooperativas de serviços nas quais organizam os associados que prestam os serviços e por eles recebem pagamento. São contribuintes que quando precisam de algum serviço acessam à cooperativa, como é o caso das de energia presentes em algumas cidades da região.

Como nota final pode-se afiançar que, em meio a uma variedade de programas sociais de transferência de renda, impactos econômicos, mudanças quantitativas e sociais ou acréscimos de bem estar são produzidos pelos empreendimentos econômicos no âmbito da economia solidária no estado de Pernambuco, e podem ser avaliados como significativos nas dimensões objetiva e substantiva, além da subjetiva.

REFERÊNCIAS

AGUILAR, Maria José; ANDER-EGG, Ezequiel. Avaliação de serviços e programas sociais**.** Petrópolis: Vozes, 1994.

ARCOVERDE, Ana Cristina Brito**.** Avaliação dos Impactos socioeconômicos dos Empreendimentos solidários em Pernambuco-. (Projeto de Pesquisa)

_____ et al. Avaliação de programas sociais. A intermediação de mão de obra da agencia do trabalho – Recife/PE, Ed. Universitária da UFPE, 2004.

BARREIRA, Maria Cecília Roxo Nobre. Avaliação participativa de programas sociais. São Paulo, Veras, 2000.

BROWNE, A., WILDAVSKY, A. (1984), "Implementation as exploration", in Pressman, J., Wildavsky, A. (Eds),*Implementation*, 3rd ed., University of California Press, Berkeley, CA, pp.195-215.

CARDOSO AL 1998. Indicadores sociais e políticas públicas: algumas notas críticas. *Proposta* 77:42-53.

COHEN & FRANCO. Avaliação de projetos sociais. 3ª Ed. São Paulo, Vozes, 1993.

GOMES, Maria de Fátima Cabral Marques, *Aspectos teóricos metodológicos da pesquisa avaliativa*. In SILVA, Maria Ozanira Silva e (ORG). *Avaliação de Políticas e programas sociais teoria e prática*. Ed. Veras, São Paulo, 2001.

MARTINELI, Maria Lúcia. Pesquisa qualitativa um instigante desafio. São Paulo, Veras 2003

ROCHE, Chris. *Avaliação de impactos do Trabalho das ONG'S: Aprendendo a valorizar as mudanças*. 2. Ed. São Paulo: Cortez, 2002.

SAUL Elizabeth Melo, Ana Maria. Avaliação Participante: uma abordagem crítico-transformadora In: Elizabeth Melo Rico (org.) - Avaliação de políticas sociais: uma questão em debate. São Paulo, Cortez Editora, 1998.

SILVA, Maria Ozanira Silva e (ORG). *Avaliação de Políticas e programas sociais teoria e prática*. Ed. Veras, São Paulo, 2001.

STEPHANOU, Michelle C. Análise comparativa das metodologias de avaliação das agências de fomento internacionais BID e BIRD em financiamentos de projetos sociais no Brasil. Civitas - Revista de Ciências Sociais, Vol. 5, No 1 (2005).

XI Encontro ABET
Associação Brasileira de Estudos do Trabalho
(28 de setembro a 1 de outubro de 2009)

Sessão temática 3

Direito do trabalho, regulação e instituições públicas na área do trabalho

BALANÇO DA REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NA AMÉRICA LATINA

Josiane Fachini Falvo

Doutoranda do programa de pós-graduação em Desenvolvimento Econômico no Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Brasil.
E-mail: josifalvo@yahoo.com.br

Resumo

Este artigo apresenta um balanço da regulamentação da terceirização do trabalho em países selecionados da América latina, com destaque para o Uruguai, a Argentina e o Peru, que possuem legislação específica. A partir deste panorama, sugerem-se quesitos que nortearão um Projeto de Lei que preencha a anomia do ordenamento jurídico brasileiro acerca da triangularização das relações do trabalho, como a adoção da responsabilidade solidária.

Palavras-chave: Terceirização; Regulamentação; América Latina

Campinas, junho de 2008

Balanço da regulamentação da terceirização do trabalho na América Latina

O modelo de estabilização monetária pós-70, imposto principalmente aos países periféricos, resultou na desindustrialização e na desnacionalização dos parques produtivos e simultaneamente, na expansão dos investimentos puramente patrimoniais e financeiros. Este movimento foi prejudicial ao crescimento do produto e nefasto aos trabalhadores, pois a elevação das taxas mundiais de desemprego criou um ambiente hostil às barganhas e às condições de trabalho.

Diante do crescimento do montante de desempregados, ganhou espaço o discurso liberal de flexibilização das legislações trabalhistas e de redução de benefícios sociais, o que deu margem ao surgimento de uma série de vínculos precários ou atípicos de trabalho. No bojo destas mudanças, a terceirização foi adotada largamente e tornou-se uma das formas mais significativas de precarização e subcontratação do trabalho. Atualmente, esta prática vem adquirindo novas expressões, apresentando-se no mundo do trabalho por meio de formas distintas e disfarçadas.

Juridicamente, a terceirização caracteriza-se pelo processo em que o tomador dos serviços contrata de forma indireta e descentralizada a força de trabalho de que necessita, provocando uma ruptura no binômio empregado-empregador, a partir da presença de um intermediário. Diante do avanço da terceirização nos países da América Latina, a maioria dos países regulamentou esta prática, inserindo limites à triangularização das relações de trabalho e estabelecendo principalmente a responsabilidade solidária do tomador. No Brasil, entretanto, esta questão é lacunosa, constando apenas a Súmula 331 do TST na orientação dos julgados, cuja interpretação não é uníssona e mostra-se pouco impeditiva da prática.

No ambiente jurídico-ideológico, os defensores da terceirização criticam um direito trabalhista classificado como excessivamente protecionista e limitador da autonomia, considerado-o empecilho à geração de postos de trabalho. Sustentam que é mais eficiente recorrer a uma relação contratual civil, na qual a pessoa contratada assume os riscos de sua atividade como se fosse uma empresa independente, à margem da proteção laboral. Desta forma, o trabalhador terceirizado sai da órbita do direito trabalhista protetor e se submete ao direito civil ou comercial, o que pode ser traduzido na transferência dos riscos da produção ao trabalhador, quebrando-se a estrutura do contrato de trabalho.

Este estudo, contudo, adota uma posição crítica ao aumento da impunidade do Direito do Trabalho frente aos casos de flexibilização e de precarização laboral, negando a responsabilidade deste na geração de emprego.

O texto visa elaborar um balanço da regulamentação da terceirização em voga na América Latina, países que compartilham do mesmo histórico de precarização das relações de trabalho. A partir deste exercício, pretende-se sugerir quesitos que nortearão um projeto de regulamentação da terceirização do trabalho no Brasil. Resta destacar que este trabalho foi desenvolvido no âmbito da pesquisa "A Terceirização e a Justiça do Trabalho", em andamento no Instituto de Economia da UNICAMP desde 2007.

O texto está dividido em três partes, a primeira discorre acerca do avanço da terceirização na América Latina, enfatizando os aspectos econômicos. Em seguida, discute-se a lacuna da legislação brasileira sobre esta prática. Por fim, descrevem-se os pontos principais da regulamentação vigente em países selecionados da América Latina, destacando-se os principais conceitos que possam contribuir na elaboração de um projeto de lei nacional.

1 A terceirização do trabalho na América latina

Na década de 90, em um cenário de baixo dinamismo, expansão da economia informal e aumento da insegurança, a terceirização foi o mecanismo de precarização do mercado de trabalho que mais avançou na América Latina. Neste processo, a empresa tomadora recorre a trabalhadores ficticiamente externos, exerce o controle sobre a prestação do serviço e se mantém oculta. Ou seja, a empresa principal contrata de forma indireta a força de trabalho, transferindo as atividades do setor secundário para o terciário, o que permite menores custos trabalhistas e a partilha dos riscos da atividade econômica.

A descentralização produtiva consiste na transferência de parte da produção para empresas aparentemente autônomas ou independentes, que assumem a obra / serviço e o encargo trabalhista. O terceiro é definido como uma empresa que não possui estrutura própria, limitando-se a figurar como empregador dos trabalhadores que servem a empresa principal. O problema é que o terceiro é confundido como o verdadeiro empregador, pois contrata o trabalhador em seu próprio nome, mas em benefício de outro que efetivamente exerce o poder de direção sobre o trabalhador e aproveita os frutos de seu trabalho.

Nos países da América Latina, o aumento da terceirização manifestou-se em setores de atividade econômica distintos, o que pode ser constatado no Quadro 1, impedindo-nos traçar um único perfil.

Quadro 1 – Atividades com maior incidência da terceirização

País	Setor de atividade
Costa Rica	Plantação de bananeira, palma africana, empresas maquiladoras e manutenção e operação de redes elétricas e de telecomunicações
México	Administração de pessoal
Uruguai	Florestal
Brasil	Limpeza e conservação, vigilância, atividades jurídicas e contábeis, informática, serviços de arquitetura e engenharia, publicidade e aluguel de transportes
Argentina	Serviço de limpeza e vigilância de estabelecimento bancário

Elaboração própria a partir de Uriarte; Colotuzzo (2008).

No cenário latino-americano, a ampliação da fragmentação e da diversificação das relações de trabalho está relacionada à geração de redes societárias fraudulentas, quais sejam: sociedades de simples fachada, interposição societária de fácil volatilidade e empresa descapitalizada. É comum a presença de prestadores de serviços disfarçados, como as cooperativas de trabalho e as sociedades de trabalhadores, assim como a ficção de empresas "unipessoais" (Uruguai) e pessoas jurídicas (Brasil), que mantêm um vínculo comercial, não empregatício, com a empresa principal ou verdadeira. Como afirma Goldín e Feldman (*apud* Uriarte e Colotuzzo, 2008, p. 48),

> *es claro que en estos casos, si no se hace primar la realidad sobre las formas jurídicas, el trabajador será considerado como empresa o trabajador independiente, por lo que carecerá de la protección derivada de las normas laborales.*

Os trabalhadores envolvidos em uma relação de terceirização, além de estarem desprotegidos, em geral são submetidos a situações precárias e instáveis, como apontam as informações do Quadro 2. Primeiramente, devido à externalização e a descentralização

produtiva, a empresa tomadora transforma os postos de trabalho permanentes em temporários, sem continuidade, dispostos a modificações constantes nas prestações econômicas.

Embora os terceirizados não sejam informais, estão desprotegidos principalmente quanto ao acesso aos planos de saúde, à higiene e à segurança do trabalho. No caso da expansão das PJs (Pessoas Jurídicas) no Brasil, os próprios trabalhadores arcam com os gastos da seguridade social e em geral não possuem uma remuneração fixa.

Quadro 2 – América Latina: condições de trabalho dos terceirizados

Quesito	Condições de trabalho
Estabilidade	Sujeitas às decisões da empresa subcontratada, que podem realizar contratos por tempo determinado e às oscilações do desenvolvimento da atividade produtiva da empresa principal
Saúde, higiene e segurança do trabalho	Totalmente desprotegidos
Remuneração	Variável, não se aplica aos parâmetros do pessoal interno
Seguridade social	Devem assumir as despesas voluntariamente como trabalhadores independentes
Jornada de trabalho	Variável, em sua maioria mais extensas
Sindicalização	Dificuldade ou impossibilidade de constituírem os sindicatos dos trabalhadores diretos da empresa tomadora. Por vezes constituem sindicatos próprios

Elaboração própria a partir de Uriarte; Colotuzzo (2008).

A ação sindical exerce proteção limitada diante do trabalhador terceirizado porque a maioria dos sindicatos da América Latina não tem representação jurídica sobre os trabalhadores "externos", em função da legislação nacional ou de sua própria dimensão. Viana (2008) recomenda a integração do trabalhador terceirizado ao sindicato da empresa principal, na categoria profissional ao qual exerce a atividade, mesmo que temporária. O autor fundamenta a argumentação na correlação estabelecida pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) entre a categoria profissional e a econômica, segundo a qual as pessoas que trabalham no mesmo ramo empresarial unem-se por laços de solidariedade.

Uriarte e Colotuzzo (2008) apontam que sempre há solidariedade entre os trabalhadores "centrais" e os terceirizados, pois visualizam na proteção dos direitos destes, a garantia de seus direitos e das condições de trabalho. Entretanto, os próprios trabalhadores externalizados também podem considerar que estão em melhores condições como microempresários ou trabalhadores independentes, pois não se sentem parte do coletivo ou acreditam em seu próprio negócio. No geral, a triangularização das relações de trabalho fragiliza o poder sindical e prejudica o coletivo, que perde unidade diante da expansão de formas atípicas de trabalho.

2 A anomia da legislação brasileira acerca da terceirização

No ordenamento jurídico brasileiro não há uma regulamentação específica da terceirização do trabalho, somente constam algumas leis que introduziram a figura da relação trilateral legítima, projetos de lei em andamento e os entendimentos jurisprudenciais incorporados por Súmulas do TST.

Os julgamentos brasileiros e a atividade de fiscalização da triangularização das relações do trabalho são orientados pela Lei 6.019 de 1974, que regula o trabalho não efetivo (temporário) e pela Súmula 331 de 1993 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Esta substituiu o enunciado 256 de 1986, que impedia em parte a terceirização, por reconhecer a condição real do empregador que utiliza a força de trabalho. Em oposição, a súmula legitimou a prática da terceirização em serviços relacionados à atividade-meio do tomador, estabelecendo a responsabilidade subsidiária entre contratante e contratada.

Contudo, não é clara a distinção entre atividade-meio e atividade-fim, que por falta de definição detalhada do conceito, encobre-se o verdadeiro beneficiário da força de trabalho e estimula a terceirização ilícita. A atividade-meio geralmente tem caráter secundário, como serviços de limpeza, manutenção, transporte, vigilância, portaria ou alimentação, mas o tema é muito controverso na jurisprudência do TST, principalmente ao considerar a complexidade das estruturas empresariais que dificulta detectar a dependência de uma empresa em relação à atividade da outra.

E ainda, ao reconhecer a responsabilidade subsidiária do tomador pelo não cumprimento das obrigações trabalhistas pela terceira, prevalece o entendimento de que somente em último caso o verdadeiro explorador do trabalho arcará com as irregularidades cometidas. Entretanto, embora a legislação seja lacunosa, não se justifica a mera aplicação da subsidiariedade, pois o princípio universal da proteção exige a aplicação da legislação mais benéfica ao trabalhador, no caso a responsabilidade solidária.

Uma série de projetos de lei tramita no Congresso Nacional visando a regulamentação da terceirização, que definem desde "a liberalização da sua utilização com respaldo legal, minimizando os riscos para o empregador, até a restrição ou impedimento dessa prática" (Krein; Biavaschi, 2007, p. 10). No entanto, diversos especialistas discutem a necessidade da regulamentação, com receio que uma nova legislação possa legitimar a prática e fragilizar o combate à exploração.

Este estudo defende a necessidade de elaboração de uma legislação específica que regulamente a prática de terceirização no Brasil, visando evitar práticas fraudulentas, contratação interposta, viabilizar a representação sindical de terceiros e evitar práticas predatórias de trabalho.

O próximo tópico descreve os pontos principais acerca da regulamentação da terceirização do trabalho na América Latina, proporcionando-nos informações importantes para a elaboração de uma legislação brasileira.

2 A regulamentação jurídica da terceirização na América latina

Nos países da América Latina, a maioria dos instrumentos normativos que regulam as relações triangulares estabelece que a empresa tomadora tenha responsabilidade solidária sobre o trabalhador e deva responder pelos direitos trabalhistas. Vigora-se, portanto, o Princípio da Igualdade de Tratamento entre os trabalhadores da planta e os terceirizados, estendendo-se os dispositivos básicos do direito do trabalho a toda prestação.

Entretanto, as legislações em vigor não impedem a prática da terceirização nos países, na medida em que definem amplamente as atividades que podem ser objeto de terceirização, tornando praticamente inexistente a ilicitude da triangularização das relações de trabalho.

Neste contexto, a responsabilidade solidária constitui uma ferramenta que a legislação põe à disposição do trabalhador para assegurar seus créditos, mas mostra-se insuficiente na medida em que o trabalhador precisa atravessar um longo percurso jurídico para encontrar, por vezes tardiamente, a resposta aos seus direitos.

A relação entre o processo de terceirização e o movimento sindical ainda é conflituosa, no sentido em que os trabalhadores indiretos têm dificuldades de serem incorporados, além de serem os primeiros a sofrerem ausência de proteção e em geral são submetidos às piores condições de trabalho e remuneração. Os sindicatos da América Latina simplesmente não conseguem representar juridicamente os trabalhadores terceirizados, impedidos pela legislação nacional ou pela própria dimensão. Simultaneamente, os trabalhadores efetivos também são ameaçados pelo processo de terceirização, pois a atuação sindical não é constantemente exitosa quanto à proteção real coletiva.

As informações adquiridas acerca da estrutura sindical de alguns países, apresentados no Quadro 3, são insuficientes para afirmar se realmente incorporam os trabalhadores terceirizados. O modelo argentino, por exemplo, determinou a formação de sindicatos que agregam trabalhadores de uma mesma empresa, mas não há como afirmar se os terceirizados são considerados.

Quadro 3 – Regulamentação da terceirização de países da América Latina

País	Legislação	Responsabilidade	Proteção	Exceção	Terceiro lícito	Sindicalização
Uruguai	18.098 / 2007 18.099 / 2007 18.251 / 2008	Solidária ou subsidiária	Seguridade social, acidente de trabalho, enfermidade profissional, saúde e recuperação do Banco de Seguros do Estado.	Responsabilidade subsidiária se a empresa principal exigir da terceira a realização de certos controles.	Subcontratação, intermediação e fornecedores de mão-de-obra (descritos tópico 2.1)	Conselho de salários – formação de novos sindicatos em áreas que não existiam e estímulo ao aumento do número de membros
Argentina	30 / 2003 25.013 / 1998 LCT (Lei de Contrato de Trabajo)	Solidária	Trabalhista e seguridade social	Substituição de trabalhador ausente, suspensão por licença, aumento ocasional ou extraordinário da atividade da empresa, organização de congressos, conferências, férias, exposições, trabalhos urgentes para prevenir acidentes ou perigos que não podem ser	Empresas de trabalho temporário ou serviços eventuais, agências lucrativas de colocação de trabalhadores permanentes ou que estabeleçam, por meio de contratos comerciais, como de convenção ou fabricação de produtos, partes ou acessórios, distribuição, franquia ou "franchising".	Lei n. 23.551 de 1988 (LAS - Ley de Associações Sindicales) Tipos de associações sindicais previstas na lei: trabalhadores de uma mesma atividade ou atividades afins, trabalhadores de um mesmo ofício, profissão ou categoria, ainda que em distintas funções; trabalhadores que prestam serviços dentro da mesma empresa

País	Legislação	Responsabilidade	Proteção	Exceção	Terceiro lícito	Sindicalização
				atendidos por pessoal permanente, e em geral, para a atenção de necessidades extraordinárias ou transitórias que demandem a execução de tarefas alheias ao habitual da empresa usuária.		
Peru	27.626 29.245 / 2008	Solidária	Trabalhista e seguridade social Carta de fiança bancária - garantia do cumprimento das obrigações laborais e da seguridade social dos trabalhadores A responsabilidade se estende por um ano, a contar da finalização do contrato	Somente quanto a scooperativas, que podem prestar serviços temporários ou complementares / especializados, sem poder desenvolver simultaneamente ambas as atividades	Empresas de serviços temporários, complementares, especializados, cooperativas de trabalho temporário e cooperativas fomento ao emprego (contratos de gerência e de obras, processos de terceirização externa, contratos em que os terceiros assumem parte integral do processo produtivo)	
Chile	Código do Trabalho	Solidária ou subsidiária	Trabalhista	Responsabilidade subsidiária se a	Empresas subcontratadas, que em razão de um acordo	*Sindicato de empresa*: agrupa os trabalhadores

País	Legislação	Responsabilidade	Proteção	Exceção	Terceiro lícito	Sindicalização
	20.123 / 2006			tomadora informar o modo e o estado de cumprimento das obrigações trabalhistas. Inclusive, podem realizar os pagamentos por subrogação	contratual, encarregam-se de executar obras e serviços com trabalhadores sob sua dependência, para uma empresa tomadora	de uma mesma empresa. *Sindicato inter-empresa*: trabalhadores dos mais variados empregadores. *Sindicato de trabalhadores independentes*: trabalhadores da mesma entidade patronal *Sindicato de trabalhadores temporais*: trabalhadores que realizam exercem atividades em períodos, ciclos e tempos
Equador	Lei de Reforma do Contrato de Trabalho	Solidária	Trabalhista		*Intermediação laboral* (atividade que consiste em contratar trabalhadores com o objetivo de disponibilizá-los à empresa tomadora que determina suas tarefas). *Intermediação de serviços complementares* (pessoa jurídica constituída em conformidade com a Lei das Companhias, para executar serviços complementares ao processo produtivo de outra empresa)	
Venezuela	Lei Orgânica do Trabalho /	Solidária	Trabalhista		Empresas intermediárias registradas no Ministério do	

País	Legislação	Responsabilidade	Proteção	Exceção	Terceiro lícito	Sindicalização
	1999				Trabalho	
México	Lei Federal do Trabalho	Solidária	Trabalhista		Empresa que executa obras ou serviços, em forma exclusiva ou principal para outra e não dispõe de elementos próprios ou suficientes para cumprir com as obrigações trabalhistas	
Paraguai	Código do Trabalho (Lei 213)	Solidária	Trabalhista	Se o intermediário declarar a sua qualidade de pessoa que contrata os serviços de outra ou outras para executar trabalhos em benefício de um empregador, responderá por responsabilidade subsidiária	Diretores, gerentes, administradores, capitães de barco e pessoas que exercem funções de direção ou administração e intermediários (pessoas que contratam pessoas de uma ou outras empresas para executar trabalhos em benefício de um empregador)	
Colômbia	Código Substantivo do Trabalho	Solidária	Trabalhista		Intermediários (pessoas que contratam serviços de outras empresas para executar trabalhos em benefício ou por conta exclusiva de um empregador) devem declararem a qualidade e manifestar a razão social do empregador que responderá solidariamente	
Guatemala	Código do Trabalho	Solidária	Trabalhista		Intermediário (pessoa jurídica que contrata em nome próprio	

País	Legislação	Responsabilidade	Proteção	Exceção	Terceiro lícito	Sindicalização
					os serviços de trabalhadores em benefício de outro patrão)	

Fonte: Uriarte; Colotuzzo (2008); Instituto Observatório Social (2009).

Os próximos tópicos detalham os regulamentos jurídicos do processo de terceirização vigentes no Uruguai, na Argentina e no Chile.

2.1 Uruguai

O Uruguai possui três legislações que regulamentam o trabalho terceirizado: a lei 18.098 de 2007 que dita normas de contratação de serviços terceirizados por organismos estatais; e as leis 18.099 de 2007 e 18.251 de 2008, que estabelecem normas de proteção aos processos de descentralização empresarial.

A legislação referente aos organismos estatais (Lei n. 18.098 de 2007) define o nível de exigência que a autoridade pública deve estabelecer em relação à empresa contratada. O artigo 3º estabelece que a autoridade pública contratante tem o direito de exigir da contratada a documentação comprobatória do pagamento dos salários e dos demais encargos referentes aos trabalhadores terceirizados. Assim como, as empresas privadas têm o dever de comunicar o organismo contratante em caso que este requeira os dados pessoais dos trabalhadores.

> *Artículo 3º.- En los pliegos se incluirá una cláusula por la cual la autoridad pública contratante se reserva el derecho de exigir a la empresa contratada la documentación que acredite el pago de salarios y demás rubros emergentes de la relación laboral así como los recaudos que justifiquen que está al día en el pago de la póliza contra accidentes de trabajo así como las contribuciones de seguridad social, como condición previa al pago de los servicios prestados. Las empresas deberán comprometerse a comunicar al Organismo contratante en caso que éste se lo requiera los datos personales de los trabajadores afectados a la prestación del servicio a efectos de que se puedan realizar los controles correspondientes.*

A Legislação n. 18.099 de 2007 é fundamental para a regulamentação da terceirização das relações de trabalho no setor privado uruguaio porque estabelece, em seu artigo 1º, a responsabilidade solidária da empresa tomadora no que se refere ao pagamento das obrigações trabalhistas, da seguridade social, do acidente de trabalho e da doença ocupacional.

> *Artículo 1º.- Todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra, será responsable solidario de las obligaciones laborales de éstos hacia los trabajadores contratados, así como del pago de las contribuciones a la seguridad social a la entidad provisional que corresponda, de la prima de accidente de trabajo y enfermedad profesional y de las sanciones y recuperos que se adeuden al Banco de Seguros del Estado en relación a esos trabajadores.*
> *El Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, los organismos comprendidos en los artículos 220 y 221 de la Constitución de la República, las Intendencias Municipales, las Juntas Departamentales y las personas públicas no estatales, cuando utilicen personal mediante algunas de las modalidades previstas en el inciso anterior, quedan incluidos en el régimen de responsabilidad solidaria regulado por esta ley.*
> *La responsabilidad solidaria queda limitada a las obligaciones devengadas durante el período de subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra.*

A Lei n. 18.251 de 2008, que também dispõe sobre a responsabilidade laboral nos processos de descentralização empresarial, define as atividades que podem ser realizadas pelas terceiras, conforme apresentado no Quadro 4, de acordo com a seguinte classificação: subcontratação, intermediação e fornecedor de mão de obra. A definição detalhada das atividades realizadas por estas empresas deveria ter como objetivo impedir o aumento da prática da terceirização e das relações de trabalho fraudulentas, entretanto a definição proposta

pela legislação é tão ampla que inclui todo tipo de atividade econômica e não obstacularia, de fato, a ocorrência da terceirização.

Quadro 4 – Definição das atividades realizadas pelas terceiras

Tipo de empresa	Definição
Subcontratación	Existe subcontratación cuando un empleador, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona física o jurídica, denominada patrono o empresa principal, cuando dichas obras o servicios se encuentren integrados en la organización de éstos o cuando formen parte de la actividad normal o propia del establecimiento, principal o accesoria (mantenimiento, limpieza, seguridad o vigilancia), ya sea que se cumplan dentro o fuera del mismo.
Intermediáción	Intermediario es el empresario que contrata o interviene en la contratación de trabajadores para que presten servicios a un tercero. No entrega directamente los servicios u obras al público, sino a otro patrono o empresario principal.
Suministro de mano de obra	Agencia de empleo privada o empresa suministradora de mano de obra es la que presta servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona física o jurídica (empresa usuaria), que determine sus tareas y supervise su ejecución.

Fonte: Artigo 1º da Lei 18.251 (Responsabilidad laboral en los procesos de descentralización empresarial).

A legislação de 2008, em seu artigo 4º, também determina que todo empresário que utiliza os serviços descritos no Quadro 4 tem direito a ser informado sobre o modo e o estado do cumprimento das obrigações trabalhistas, assim como a proteção ao acidente de trabalho e a enfermidades profissionais correspondentes aos trabalhadores. Por conseguinte, o tomador pode exigir da empresa contratada a apresentação dos documentos listados no Quadro 5.

Quadro 5 – Documentação que pode ser exigida da empresa subcontratada

Documentos
Declaración nominada de historia laboral (artículo 87 de la Ley Nº 16.713, de 3 de setiembre de 1995) y recibo de pago de cotizaciones al organismo previsional.
Certificado que acredite situación regular de pago de las contribuciones a la seguridad social a la entidad previsional que corresponda (artículo 663 de la Ley Nº 16.170, de 28 de diciembre de 1990).
Constancia del Banco de Seguros del Estado que acredite la existencia del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
Planilla de control de trabajo, recibos de haberes salariales y, en su caso, convenio colectivo aplicable.

Fonte: Artigo 4º da Lei 18.251 (Responsabilidad laboral en los procesos de descentralización empresarial).

O artigo 6º da legislação de 2008 incentiva que a empresa tomadora exija o cumprimento das obrigações trabalhistas pelas terceiras, transformando a responsabilidade solidária da tomadora, definida pelo artigo 1º da Lei n. 18.099 de 2007, em subsidiária, Este

dispositivo diferencia a legislação uruguaia em relação à vigente nos demais países da América Latina ao incentivar que a empresa tomadora fiscalize a atuação da terceira.

Embora este dispositivo reduza os casos de precarização do trabalho, esta medida significa a afirmação da terceirização por reconhecer como lícita a prática, conceituada por Gauthier (2007, 1999) como uma "descentralização responsável ou descente", conforme passagem:

> *Con la nueva norma en ultima instancia, si bien se admite el recurso a la descentralización empresarial sin restricciones, se establecen una serie de condiciones y consecuencias que tienden al desarrollo de una descentralización responsable o decente, que contemple los derechos laborales de los trabajadores involucrados, observando y haciendo observar a la empresa descentralizada las normas del ordenamiento laboral y de la seguridad social.*

Por fim, o artigo 5º da Lei 18.099 de 2008 estabelece que os trabalhadores subcontratados em caráter temporário não podem receber salários inferiores aos da planta principal, de acordo com o princípio de que para igual tarefa corresponde igual salário. No entanto, não se trata de equiparação absoluta porque garante ao trabalhador temporário apenas os benefícios mínimos estabelecidos pelos convênios e não os efetivamente recebidos. E ainda, este dispositivo somente se aplica aos trabalhadores de empresas fornecedoras de trabalhadores temporários, não contemplando a terceirização por subcontratação ou as intermediárias, que devem estar dispostas nos respectivos laudos ou convênios vigentes nos grupos de atividades.

No geral, a regulamentação uruguaia estimula a triangularização das relações de trabalho, na medida em que concebe conceitos tão amplos de empresas intermediárias, subcontratadas e fornecedoras de mão-de-obra, ou melhor, não limita as atividades econômicas em que incidirão a terceirização e apenas impede a precarização. A inovação da legislação de 2008 é o estímulo para que os empresários principais fiscalizem o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pelas terceiras, em contrapartida à concessão do benefício da responsabilidade subsidiária.

2.2 Argentina

A terceirização das relações de trabalho na Argentina é regulamentada pela lei n. 30 de 2003, que em seu artigo 1º dedica-se à matéria da intermediação e da interposição privada da terceirização do trabalho, autorizada nos casos em que os intermediários (terceiros) se enquadrem no art. 1º, l, da lei.

A legislação é clara quanto ao reconhecimento da responsabilidade solidária entre a empresa tomadora e a terceira no que se referem aos direitos dos trabalhadores terceirizados, assegurando, desta maneira tratamento semelhante aos trabalhadores diretos e indiretos da tomadora. Portanto, quanto à interposição de sujeitos empregadores, a justiça argentina atribui ao trabalho terceirizado o caráter de empregado direto da empresa principal e a responsabilidade solidária laboral aos trabalhadores da empresa principal e da interposta.

Os artigos 30 e 136 da LCT (Lei do Contrato de Trabajo) também estabelecem os círculos de responsabilidade solidária entre o empregador principal e o interposto quanto à contratação, subcontratação e delegação dos estabelecimentos. Estes dispositivos obrigam a empresa principal a controlar os contratistas e os subcontratistas com respeito ao cumprimento

das normas relativas ao trabalho e à seguridade social, sendo que a omissão da empresa principal pode resultar, automaticamente, em responsabilidade solidária.

> *"Art. 30. Subcontratación y delegación. Solidaridad. Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social. Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social. Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250".*

A Lei de n. 30 também determina sanções civis e penais nos casos de violação da disciplina da mediação privada nas relações de trabalho, com o objetivo de evitar fraudes e o exercício abusivo da intermediação privada, principalmente quanto ao uso do trabalho de menores, a partir da determinação de sanções penais específicas.

No sentido de evitar fraudes societárias (sociedades de fachada, interposição societária de fácil volatilidade e descapitalização empresária), a legislação estipula um mecanismo de certificação da terceira com base em códigos de comportamento elaborados em sede administrativa, como meio de evitar a interposição ilícita.

Na última década, na Argentina ampliou-se o debate acerca da intermediação insolvente ou fraudulenta e a responsabilidade solidária dos sócios, contratantes e administradores sociais, principalmente quanto às manifestações contraditórias dos tribunais das províncias.

Arese (2008) aponta duas correntes de interpretação nos julgados a respeito da responsabilidade societária: restrita e ampla. A corrente restrita entende que: há responsabilidade direta ou solidária do administrador por atos ilícitos societários; o administrador deve responder por sua omissão e na medida do dano a terceiros; e para haver inoponibilidade da personalidade jurídica societária é necessário demonstrar a constituição de uma sociedade como mero recurso para violar a lei. A corrente ampla, sustentada pelos tribunais do trabalho, define que a atuação ou conduta com fins extra-societárias é utilizada para violar a lei; a responsabilidade dos administradores e representantes societários surge na medida em que não atuam com "lealdade e com a diligência de bons homens de negócios"; e pela irregularidade total ou parcial do trabalhador pela interposição das figuras societárias, não somente transgressões societárias segundo a norma citada, assim como fraudes laborais e provisionais, contrárias à ordem pública e à boa fé.

2.3 Chile

A Lei n. 20.123, sancionada em 2006, regulamenta o trabalho em regime de subcontratação e o contrato de trabalho das empresas de serviços transitórios. A lei também agregou os incisos 2º e 3º ao artigo 92 bis, do Código do Trabalho nacional, definindo multa a benefício fiscal às empresas que utilizam serviços intermediários agrícolas ou empresas intermediárias não inscritas.

O artigo 183-A, conforme reprodução, define a terceira como uma empresa que contrata ou subcontrata trabalhadores sob sua responsabilidade, para executar serviços na planta da empresa tomadora. Como nos demais países da América Latina, a legislação chilena concebe uma descrição ampla de terceiro, possibilitando que a terceirização ocorra em praticamente todas as atividades econômicas.

> *Artículo 183-A.- Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtude de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada La empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.*
> *Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica. Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en El inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de lãs sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478.*

Semelhante às demais legislações estudadas, a chilena reconhece a responsabilidade solidária da empresa tomadora dos serviços frente aos direitos trabalhistas dos terceirizados, conforme explicitado no artigo 183-B:

> *Artículo 183-B.- La empresa principal será solidariamente responsable de lãs obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.*
> *En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de lãs obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos. La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere El inciso siguiente. El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, em conformidad a las normas de este Párrafo.*
> *En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural.*

A empresa tomada tem o direito de ser informada sobre o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias dos trabalhadores terceirizados, acreditado mediante certificados emitidos pela Inspeção do Trabalho ou por meios idôneos, que garantam a veracidade do modo e do estado do cumprimento das obrigações, evitando-se infrações à legislação trabalhista e previdenciária.

Semelhante à legislação uruguaia que regulamenta a terceirização de mão de obra, a chilena também define no artigo 183-D a possibilidade de conhecimento da responsabilidade

subsidiária da empresa tomadora se a mesma exigir o cumprimento das obrigações previdenciárias e trabalhistas pelos interpostos.

> *Artículo 183-D.- Si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluídas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.*
> *Se aplicará también, lo dispuesto en el inciso precedente, en el caso que, habiendo sido notificada por la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas, la empresa principal o contratista, según corresponda, hiciere efectivo El derecho de retención a que se refiere el inciso tercero del artículo precedente.*

Diante da breve descrição da legislação chilena, nota-se que semelhante à uruguaia, o ordenamento jurídico do trabalho adotou uma posição contrária à precarização do trabalho, mas pouco impeditiva da terceirização das relações do trabalho no país ao permitir a prática em todas as atividades econômicas, desde que as empresas sejam idôneas.

3. Diretrizes para a regulamentação brasileira da terceirização

O panorama das legislações e dos dispositivos que regulamentam a terceirização nos países da América Latina norteia a definição de diretrizes gerais para a elaboração de uma legislação brasileira que garanta os direitos dos trabalhadores terceirizados, iniba esta prática da terceirização e proporcione a economia processual. Podemos destacar quatro pontos principais:

- *Definição das atividades econômicas que podem ser terceirizadas:* detalhamento das atividades que podem ser terceirizadas, reduzindo as atuais dúvidas acerca da diferença entre atividade-meio e atividade-fim;
- *Isonomia:* igualdade de direitos e de condições de trabalho entre os trabalhadores terceirizados e os da empresa-principal. Neste quesito, inclui-se a equiparação salarial, tanto das parcelas previstas em lei, quanto as ajustadas entre as partes, assim como cláusulas de natureza não salarial, como obrigações de segurança e higiene;
- *Responsabilidade solidária de todo empregador que terceiriza*: a empresa tomadora e o interposto são responsáveis pelo pagamento dos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados; e
- *Representatividade sindical:* participação dos terceirizados no sindicato dos trabalhadores da empresa principal.

As regras vigentes no Brasil estão distantes das diretrizes citadas, sendo imprescindível a regulamentação e a orientação jurisprudencial que visem uma proteção mais adequada aos trabalhadores terceirizados, seguindo a recomendação 198 da OIT de 2006 sobre relação de trabalho, que propõe direitos equivalentes dos trabalhadores terceirizados e "principais" quanto às obrigações estabelecidas pela norma trabalhista e pela seguridade social. Sugere-se ainda que seja garantida a primazia da realidade, ou seja, o combate a fraudes societárias e a empresas que terceirizam de forma disfarçada.

As lacunas e as imprecisões da legislação brasileira quanto à terceirização das relações do trabalho permitem que a jurisprudência adote uma postura restrita e carente de base legal,

pois como frisam Uriarte & Colotuzzo (2008, 40), nada justifica a mera aplicação da responsabilidade subsidiária prevista pela Súmula 331 do TST. Ao contrário, a aplicação combinada dos dispositivos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), em especial os artigos 2, 10 e 448 a 455, deveriam conduzir os julgados à responsabilidade solidária dos beneficiários da prestação de serviços.

4 Considerações Finais

A partir do momento que a clássica bilateralidade do contrato de trabalho torna-se multilateral, abrem-se brechas a relações de trabalho deformadas e a fraudes societárias. A terceirização do trabalho gera incertezas sobre a estabilidade laboral e à atividade sindical, pois o trabalhador intermediado é precarizado, sujeito à mobilidade contratual e dificilmente identifica-se a uma categoria profissional ou a um sindicato.

Frente ao movimento de precarização das relações de trabalho das últimas décadas, o direito do trabalho tem a função de articular tutelas jurídicas dos trabalhadores, reduzindo as incertezas laborais e a mobilidade contratual. Entretanto, no Brasil não há regulamentação específica para a terceirização do trabalho, disponibilizando-se apenas a Súmula 331 do TST para orientar os julgamentos das lides referentes ao assunto, dando margem a interpretações divergentes e à jurisprudência não uníssona. Embora haja carência de base legal, nada justifica a mera aplicação de responsabilidade subsidiária, pois o princípio universal da proteção indica a adoção da responsabilidade solidária da empresa tomadora.

Ao verificarmos a regulamentação da terceirização em países selecionados da América Latina, evidencia-se o predomínio da responsabilidade solidária da empresa tomadora frente aos encargos dos trabalhadores terceirizados, vigorando, desta forma, o princípio da igualdade de tratamento entre os trabalhadores da planta e os terceirizados, estendendo-se os direitos básicos do direito do trabalho a toda prestação de trabalho. Alguns países apresentam descrições das atividades que podem ser terceirizadas, mas sempre de forma ampla e vaga, não se materializando em obstáculo efetivo à ocorrência da terceirização.

A análise comparativa da regulamentação da terceirização nos países da América Latina e a anomia jurídica brasileira permite-nos afirmar que o país dá o tratamento mais inadequado e dispendioso às lides que envolvam o assunto. Torna-se, portanto, imprescindível a elaboração de um projeto de lei nacional que assuma a posição proibitória da prática da terceirização, descrevendo detalhadamente as poucas atividades econômicas que possam ser terceirizadas e fundamentalmente, reconheça a responsabilidade solidária da empresa tomadora.

Referências bibliográficas

ARESE, Cesar. Solidariedad laboral e intermedicación de mano de obra. **Revista Derecho del trabajo**, Argentina, 2008.

BORTONE, Roberta; DAMIANO, Cessare; GOTTARDI, Donata. **Trabalho e precariedade:** o revés do trabalho (mimeo).

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2002.

DRUCK, Graça; FRANCO; Tânia. Terceirização e precarização: o binômio anti-social em indústrias. *In*: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. **A perda da razão social do trabalho:** terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

_____; THÉBAUD-MONY, Annie. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. *In*: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. *In*: **A perda da razão social do trabalho:** terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

FIORI, José Luís. **Poder e dinheiro**: uma economia política da globalização. Petrópolis: Vozes, 1997.

GAUTHIER, Gustavo. Amplificación de La responsabilidad del empresario que utiliza subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra: el caso uruguayo a partir de la sanción de la ley n. 18.099. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15º Região**. Campinas-SP: n. 31, 2007.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Panorama econômico y sindical del setor de papel y celulose em los países del cono sur.** São Paulo: março de 2009.

KREIN, Dari; BIAVASCHI, Magda. As instituições públicas e o processso de flexibilização das relações de trabalho no Brasil. **31º Encontro Anual da ANPOCS** – de 22 a 26 de outubro de 2007 (mimeo).

POCHMANN, Márcio. **A Superterceirização do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

URIARTE, Oscar Ermida; COLOTUZZO, Natalia. **Descentralización, tercerización, subcontratatíon**. Informe OIT sobre terceirização, Montevidéo, 05 de julho de 2008 (mimeo).

VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do jurídico. 2008 (mimeo).

_____ *et al*. **O novo contrato de trabalho:** teoria, prática e crítica da lei n. 9.601/98. São Paulo: LTr, 1998.

Bancos Comunitários e Economia Solidária: estratégias de distribuição de renda em Montes Claros - MG[1]

Artigo apresentado ao XI Encontro Nacional da ABET – 20 anos de ABET: UNICAMP
28 de setembro a 01 de outubro de 2009.

Yara Mendes Cordeiro Araújo[2]

Universidade Estadual de Montes Claros - MG/ UNIMONTES

Sessão Temática: Rendas do trabalho, distribuição de renda, desigualdade e pobreza

Resumo

Este estudo analisa uma experiência de Bancos Comunitários existentes em Montes Claros - MG. São iniciativas de Economia Solidária que têm como propósito promover o desenvolvimento social por meio da distribuição dos recursos de crédito e poupança, instrumentos importantes no fomento de pequenas atividades econômicas e manutenção do laço social em territórios marcados por desigualdade e pobreza. Buscou-se compreender como a Economia Solidária materializa-se em um Banco Comunitário e como os partícipes se mobilizam e são mobilizados a organizarem-se a fim de criarem estratégias para obtenção de renda para satisfação de suas necessidades. Para alcançar os objetivos propostos, realizou se pesquisa bibliográfica - acerca da temática da Economia Solidária - e empírica. A pesquisa caracterizada enquanto exploratória foi realizada a partir da observação participante e de entrevistas realizadas em momentos das reuniões semanais dos grupos estudados quando no desenvolvimento de suas atividades. A pesquisa mostra que um dos motivos primordiais que move as ações de solidarismo dentro de um Banco Comunitário é a luta pela manutenção da vida, não satisfeitas muitas vezes pelo Estado e muito menos pelo Mercado. Nos grupos estudados, as relações de reciprocidade, cooperação e confiança estabelecidos entre os membros são fatores primordiais para concretização de objetivos comuns. Constata-se que este sistema de apoio baseado em ações de finanças solidárias constitui-se em estratégias de geração de trabalho e renda para pessoas excluídas dos processos de desenvolvimento na região norte mineira.

Palavras-chave: bancos comunitários, economia solidária, trabalho, renda

[1] Estudo resultante de pesquisa de conclusão de Mestrado em Desenvolvimento Social.

[2] Bacharel em Ciências Sociais e Mestre em Desenvolvimento Social pela Universidade Estadual de Montes Claros - Unimontes.

Introdução

> *(...) para quem é religioso substitua-se o conceito de esmola pelo de cooperação, de trabalho, de uma prestação feita em vista de outrem: teremos uma idéia bastante boa da arte econômica que está se formando laboriosamente. Vemo-la funcionar em alguns grupos econômicos e no coração das massas, as quais possuem muitas vezes melhor que seus dirigentes, o senso de seus interesses, do interesse comum. É estudando esses aspectos obscuros da vida social que talvez se consiga iluminar um pouco o caminho que devem tomar nossas nações, sua moral ao mesmo tempo que sua economia*[3]

Recuperar o sentido social e ético da economia para enfrentar desigualdades, pobreza e exclusão são proposições em processo de consolidação que tanto numa perspectiva teórica quanto prática vem sendo observada como um campo plural com possibilidades de favorecer o desenvolvimento da capacidade produtiva local. Esse sistema tem recebido diversas denominações, ao longo do tempo e em diferentes países. Na Europa, entre outras denominações, é conhecido como *Economia Social* e na América Latina recebeu o nome de *Economia Solidária*. São experiências de organizações coletivas, que se iniciam no âmbito das atividades laborais e podem se estender, gradativamente, para outros ambientes da vida em sociedade. O conceito de Economia Solidária tem servido para identificar certo número de iniciativas de grupos sociais, na sua maioria de base popular, que se organizam sob os princípios da cooperação e da solidariedade para enfrentar as problemáticas locais por meio da elaboração de atividades econômicas (Razeto, 1997; França Filho e Laville, 2004). As iniciativas das mais variadas nuances são exemplificadas nas cooperativas tradicionais ou autogestinárias, clubes de troca, associações de produção e comércio no campo e na cidade, crédito cooperativo, Bancos Comunitários, enfim, uma gama variada de formas de organização e ação social no âmbito do coletivo que se espalham no Brasil em diversos países. As análises sobre esse jeito diferente de se fazer economia segue na perspectiva de que essas alternativas econômicas trazem dimensões éticas e humanas diante das contradições do sistema capitalista.

A evolução da Economia Solidária no Brasil traz uma reflexão do impacto das conseqüências advindas do modelo tradicional de desenvolvimento econômico no cotidiano dos indivíduos. Estudos sobre a temática mostram que desamparadas pelo Mercado e desprotegidas pelo Estado, homens e mulheres incluídos no universo da informalidade são levados a construir estratégias econômicas cooperativas e associativas pautadas na lógica da solidariedade em que o trabalho ganha centralidade em relação ao capital, na esfera da autogestão, da produção e da distribuição. A realidade de uma Economia Solidária vem assim posicionar-se num contexto de desequilíbrios, de falência dos mecanismos de regulação econômico-política entre Estado e Mercado (França Filho e Laville, 2004). Como bem observou Castel (1998), esses desequilíbrios poderiam ser explicados pelos limites da chamada sociedade salarial ou da crise do trabalho advindo do progresso e da riqueza alcançados com os processos de acumulação do capital[4]. A questão social na percepção de

---

[3] MAUSS, Marcel. Sociologia e Antropologia. São Paulo: Cosac Naift, 2003, p.308-309.

[4] Para Harvey (1996), o capitalismo, modo dinâmico e revolucionário de organização social, é responsável por transformar de modo incansável e incessantemente à sociedade em que está inserido. Nesse processo todas as pessoas pertencentes ao mundo capitalista estão implicadas.

Castel (1998) emerge revelando a miséria e a pobreza não como algo acidental ou natural, mas como uma face da civilização moderna que se edificou sob os princípios de uma sociedade salarial onde quem está excluso tem como corolário o estigma de "inúteis para o mundo". Para esses "desafiliados" ou ainda para os que nem sequer foram explorados pela sociedade salarial resta a condição de supérfluos colocados na estrutura social "e que povoam ai seus interstícios sem encontrar um lugar designado". É nesse cenário, que uma massa de trabalhadores desprotegida pelo Estado e excluída do Mercado de trabalho passa a desenvolver alternativas para sobreviver.

Diante do exposto, este trabalho ressalta o surgimento de uma racionalidade econômica diferente na produção, na organização do trabalho, na comercialização e, principalmente, na distribuição. Tal racionalidade pode ser observada em várias experiências de Economia Solidária, como nos princípios orientadores dos Bancos Comunitários compostos, na sua maioria, por mulheres que desenvolvem pequenas atividades produtivas. As práticas de econômicas e sociais *sui generis* localizam-se nas periferias das cidades e são ligadas ou recebem apoio externo de organizações não-governamentais. Os Bancos Comunitários analisados são experiências coletivas que emergem como reação das populações desfavorecidas às condições impostas pelos sistemas econômicos dominantes. Nesse artigo, busca se analisar como se estruturam os Bancos Comunitários e sua contribuição ao desenvolvimento dos territórios em que estão inseridos.

Para o estudo proposto, o artigo encontra-se estruturado em três seções além dessa introdução e das considerações finais. Na primeira seção, compreende-se a crise do paradigma de desenvolvimento vigente. A abordagem desenvolvida nessa análise sobre a Economia Solidária não parte de um fenômeno isolado, mas tem como ponto de partida o movimento e as tendências das transformações do capital, tendo em vista que, tanto a Economia Solidária quanto o sistema capitalista são produtos das metamorfoses gerais. Assim, na segunda parte é mister que se faça uma breve análise da Economia Solidária no Brasil, sua expansão e integração no cenário brasileiro. Na terceira seção, apresenta-se a experiência de Bancos Comunitários. O intuito da reflexão é dar visibilidade as práticas socieconomicas ainda em fase embrionária existentes no Norte de Minas Gerais em especifico na cidade de Montes Claros. Nesse momento é desenvolvida uma reflexão no âmbito microestrutural sendo apresentada a concepção de Bancos Comunitários e a forma como estão estruturados para a obtenção de recursos.

1. Crise do paradigma vigente de desenvolvimento e a emergência da Economia Solidária

Unir-se para lutar contra as eventualidades da vida é uma prática muito antiga. Pode ser observada desde os primórdios da humanidade, nas sociedades primitivas. Mesmo antes do feudalismo e do capitalismo existiam formas socioeconômicas construídas sobre acúmulos comunais e trocas mediante os mais diversos rostos e nos mais dispersos lugares. A solidariedade sempre foi um valor na vida em comunidade, em toda formação social. Na perspectiva de Durkheim (2003), na modernidade, o tema da solidariedade remete ao século XIX, percebida como uma das formas de manter coesa a sociedade instável na integração dos indivíduos por meio de valores. Embora, a solidariedade na economia sempre existira nas organizações dos povos antigos que viviam em regime de ajuda mútua, nesse trabalho a proposta é estudar a solidariedade na economia ou a Economia Solidária como é chamada em tempos recentes no contexto das transformações em curso ou do conflito que sempre existiu

na história do capitalismo ocidental entre capital e trabalho[5], que traz de "volta à arte da associação" (Pinto, 2006). Assim, trata-se de analisar uma experiência local particular, mas sem perder de vista que ela é perpassada pelo não local, ou seja, por processos sociais econômicos e políticos mundializados e, portanto definidos longe de fronteiras regionais. A Economia Solidária neste estudo é percebida como produto das transformações do sistema capitalista. Por isso, tratar dessa temática implica situá-la num determinado contexto - o da crise da sociedade salarial ou crise do trabalho o que, segundo Robert Castel (1998), implica o aumento do desemprego, da informalidade e da precarização do trabalho. Falar de Economia Solidária então, significa falar de formas de trabalho alternativas ao desemprego advindo da crise do modelo de desenvolvimento hegemônico e da falência dos sistemas públicos de proteção social.

Por isso, antes que se faça a discussão sobre a Economia Solidária, é preciso o entendimento do contexto sobre o qual se deu o seu surgimento. Por isso, é necessário que façamos uma breve abordagem de alguns elementos que impulsionaram e estão a impulsionar o florescimento das práticas de Economia de Solidária com algumas questões relativas quanto ao paradigma de desenvolvimento vigente.

O ponto de partida para essa análise é a concepção de que o mundo vive uma espécie de crise. No entanto, é importante perguntar de que tipo de crise está se falando? Apple (1989, p. 20), esclarece que vivemos numa crise estrutural e, portanto capitalista, mas a crise não é apenas econômica, "ela é também política e cultural/ideológica" e ainda "moral e espiritual, resultante dos modelos atuais de desenvolvimento científico-tecnológico e da generalização do reino da lógica do mercado que reduz as coisas e os seres a seu valor monetário" (Tiriba, 2001, p.50).

Sobre a problemática da crise do sistema do capital, Marcos Arruda acrescenta que:

> O mundo é hoje mais rico do que nunca antes. E mais desigual também. Existe algo de podre no reino do Capital. Comecemos lembrando que, enquanto os investidores, que se conta em milhões, vivem os terrores de uma crise financeira, os povos empobrecidos da terra, que se conta em bilhões, vivem um cotidiano de crise crônica, que é a falta de acesso aos bens e recursos produtivos e ao essencial para uma vida humana digna: alimento, energia, trabalho prazeroso, disponibilidade de tempo para o desenvolvimento dos seus potenciais, padrão de vida digno e relações sociais e ecológicas afáveis, seguras, gratificantes e duráveis. (...) Por esta via a humanidade caminha para a autoextinção, a menos que se decida a dar um salto quântico de consciência do *Homo Sapiens Aggressans* ao *Homo Sapiens Amans,* capaz de reconceber e recriar suas relações uns com os outros, com os coletivos sociais e com a Natureza, erradicando do planeta a violência, a fome, as guerras, a exploração, a destruição dos ecossistemas, o sofrimento e a infelicidade desnecessários! (Arruda, s/d[6], p.2).

Numa perspectiva atual, Arruda acusa a existência de uma crise financeira provocada pelo sistema de capital globalizado que está abalando o mundo. Desse modo, a regra para busca de acumulação do lucro e do capital é expressa no lema "*lucrar sem produzir*". Segundo o autor, essa é "a tônica da fase avançada do capitalismo mundial".

---

[5] Para Marx (1996), capital e trabalho são duas categorias cruciais no sistema de produção capitalista. É no âmbito dessas relações que ocorre o conflito distributivo. Marx procurou esclarecer os condicionantes históricos da desigualdade social da dominação nas sociedades, identificando o capitalismo como marcado pela posse da riqueza econômica, distinguindo os donos dos meios de produção dos que nada possuem, além da sua força de trabalho. Assim, riqueza de uma nação gera abundância de renda para alguns poucos e miséria absoluta para outros muitos.

[6] Sem data.

> Enquanto 850 milhões de seres humanos padecem e morrem de fome na Terra, outros ganham fortunas sem produzir, apenas especulando[7]. Um sistema econômico que é irracional, ineficiente e imoral, do ponto de vista da maioria dos habitantes e dos ecossistemas do planeta. E que reproduz continuamente uma profunda divisão das sociedades e da espécie em classes sociais, que transcendem os territórios nacionais e se globalizam (...) Existe, sim, uma cultura da maximização dos lucros, mas existe o sistema de instituições e de relações sociais que lhe dá corpo! O coração e a ética do capitalismo é a busca de acumular lucro, dinheiro, capital, riqueza material. Vale quem tem capital. Portanto, o responsável de primeira e última instância pela crise financeira que está abalando o mundo é o sistema do capital globalizado: sua compulsão de crescer indefinidamente, seu modo de 'desenvolvimento' e 'progresso' reduzido a um padrão compulsivo de produção, de consumo e de exploração predatória dos ecossistemas, seu universo de valores – ganância, egoísmo, competição, e suas instituições de governança global, em particular o FMI, o Banco Mundial e a OMC – **Principais órgãos de defesa das idéias e práticas neoliberais** [grifo nosso] (Arruda, s/d, p.8-9).

A crise apontada não se trata de uma crise fictícia porque ela se apresenta diariamente no trabalho, nas escolas, nas famílias, no governo, enfim em tudo ao nosso redor. Trata-se de uma crise do processo civilizatório que corrobora e torna atual a afirmação: "Tudo que é sólido desmancha-se no ar" preconizada por Marx e Engels no Manifesto Comunista. A expansão do sistema capitalista em toda parte já apontada por Marx como causadora de desemprego, exclusão social, concentração de renda e riqueza, trouxe o que Dupas (1999) chama de desamparo do homem pelo Mercado e Estado. Assim, "postula-se que o acirramento do conflito entre capital e trabalho ainda é um elemento explicativo para o drama social" (Carvalho, 2008, p.108) na contemporaneidade como dizia Marx. O modelo ocidental de sociedade e de desenvolvimento econômico difundido por todo mundo, longe de produzir a paz, a segurança, a felicidade e a liberdade de todos os seres humanos, tem produzido a miséria e opressão para grande maioria da humanidade e para os demais seres que povoam o planeta (Tiriba, 2001, p.50). Nessa direção, "o mundo não apenas está em crise, mas em agonia – onde forças de vida e de morte se encontram (...). A consciência de ser solidários com a vida e morte une, a partir de agora, os humanos uns aos outros"[8].

Nessa perspectiva, diferentes estudos têm destacado que o capitalismo é um modelo econômico que afeta diretamente a vida das pessoas, de qualquer pessoa, mesmo as residentes em lugares mais longínquos. Esse sistema está subjacente em todas as grandes questões que vivemos como, por exemplo, a globalização, a revolução científica, a problemática do desemprego e da exclusão social (Oliveira e Rodrigues, 2000). Assim, "o capital dissolve recobre ou recria formas de vida e trabalho, de ser e pensar, em âmbito local, regional, nacional e internacional (...). O que era uma possibilidade, nos seus primórdios, revela-se real e inexorável nesta altura do século XX" (Ianne,1997, p.48) e XXI.

A crise vista por Harvey (1996) deve-se à mudança no padrão de acumulação de um modelo rígido (Fordismo[9]) de produção para um padrão de acumulação mais flexível. Tal

---

[7] "Especular vem do latim *speculum*, espelho. É a produção de dinheiro a partir do dinheiro e não da produção de riqueza real. Por que fazer isto? Ganância. Sede de ganhar mais, de acumular dinheiro sem limites" (Arruda, s/d, p.9).

[8] Morin (2000, p. 204) citado por Pires (2003, p.4).

[9] "A um nível mais global, fordismo designa o modo de desenvolvimento-articulação entre um regime de acumulação intensiva e um modo de regulação "monopolista" ou "administrado" que marca uma determinada fase de desenvolvimento do capitalismo em países de centro: os anos de prosperidade sem precedentes (conhecidos como a "era de ouro") do sistema no pós-guerra (...). A um nível menos global, designa um princípio geral de organização da produção compreendendo o paradigma tecnológico, forma de organização do trabalho e estilo de gestão" (Ferreira, 1997, p.167).

fato se explica, segundo Ferreira (1997, p.175), pela improdutividade e esgotamento do Fordismo enquanto sistema de produção. "Esse esgotamento da capacidade do sistema de gerar ganhos de produtividade possui razões tanto de ordem técnica quanto de ordem social e econômica". O resultado tem sido a produção da fragmentação, da insegurança e do desenvolvimento desigual no interior de uma economia de fluxos de capital do espaço global unificado que aumenta a distância entre centro e periferia, aprofundando as desigualdades sociais. Este processo reflete uma produção desigual da natureza em diferentes regiões geográficas, pois as mesmas não têm possibilidades iguais de criarem condições para o desenvolvimento do capital. Assim, o capital age, separa ou agrupa de acordo com seus interesses. Harvey assinala ainda que, o capitalismo (modo dinâmico e revolucionário de organização social) é responsável por transformar de modo "incansável e incessantemente a sociedade em que está inserido. Nesse processo, todas as pessoas pertencentes ao mundo capitalista estão profundamente implicadas, pois estamos longe de habitarmos um espaço que não seja aquele dominado pelo capital. Portando, o que o ocidente nos apresenta até o momento é "uma sociedade em que a produção em função dos lucros permanece como princípio organizador básico da vida econômica" (Harvey, 1996, p.117).

Carvalho (2008) destaca que, os modelos de racionalização capitalista tayloristas fordistas começara a dar sinais de esgotamento nos anos 1970. Nesse período, o papel do Estado era intervir no mercado para assegurar o padrão de produção e garantir a reprodução da força de trabalho para tal intento. O processo de globalização, a crise do Estado, a queda dos ganhos de produção, a flexibilidade do capital e a concorrência internacional, foram fatores de promoção para a passagem do modelo fordista para o toyotista, porque havia a necessidade de adaptações às novas exigências do padrão acumulativo do capital. Neste momento, no plano político, a tese do pensamento único instaura a lógica do Estado Mínimo, de desregulamentação e privatização da esfera pública. A ascensão do neoliberalismo[10] significou o desmonte do social.

No Brasil as décadas de 1980 e 1990 são marcadas pela crise produzida pela globalização seletiva que se refletiu em todas as dimensões. O fenômeno da globalização e concomitantemente das políticas neoliberais trouxeram grandes conseqüências para o país, principalmente no tocante às mudanças no mercado de trabalho. Antunes (2006) recorda que foram profundas as transformações ocorridas no capitalismo recente no Brasil, particularmente na década de 1990, quando, com o advento do receituário e da pragmática definidos no Consenso de Washington, desencandeou-se uma onda enorme de desregulamentações nas mais distintas esferas do mundo do trabalho. De acordo com Pochmann (2006), no contexto do novo modelo econômico brasileiro de corte neoliberal, vive-se a mais grave crise de emprego de sua história que envolve praticamente todos os segmentos sociais. Desse modo, o desemprego é uma realidade incontestável que nesse início de século XXI coloca o país entre o grupo com maior quantidade de desempregados no mundo. Ademais, conforme ressalta Pochmann, o desemprego deixou ser um fenômeno relativamente homogêneo que atingia segmentos específicos do mercado de trabalho de baixa escolaridade como mulheres, negros, jovens sem qualificação e passou também as camadas de maior escolaridade, profissionais com experiências. "Pode se concluir, portanto, que não há mais estratos sociais imunes ao desemprego no Brasil.

[10] Modelo econômico que define o nosso tempo. Consiste em um conjunto de políticas e processos que permitem a um número relativamente pequeno de interesses particulares controlar a maior parte possível da vida social com o objetivo de maximizar seus benefícios individuais. Surgiu depois da Segunda Guerra Mundial na Europa e América do Norte (Estados Unidos e Canadá). Inicialmente associado a Reagam e Thatcher, o neoliberalismo é a principal tendência da política e das economias globais nas últimas duas décadas" (McChesney, 2000, p.7). No Brasil, o modelo neoliberal teve seu inicio como o Governo de Fernando Collor de Mello em 1989 seguindo-se pelo Governo de Fernando Henrique Cardoso (1994-2002). O texto original do neoliberalismo encontra-se no livro *O caminho da servidão*, de Milton Friedman e Hayek, escrito em 1944.

Na visão de Sen (2000, p.09), estamos vivendo igualmente em um mundo de privações onde os conceitos de direitos humanos e liberdade política são partes do discurso prevalescente. Assim descreve que "existem problemas novos convivendo com antigos a persistência da pobreza e de necessidades essenciais não satisfeitas (...) como ampla negligência no interesse de condição de agente das mulheres (...). Essas privações podem ser encontradas sob uma ou outra forma tanto em países ricos como em paises pobres".

Apesar da crise apontada, o ser humano ainda tenta lutar, buscar saída e junto aos seus pares, construir alternativas. Assim, o que se tem presenciado nas últimas décadas nas sociedades capitalistas é uma reorganização e reestruturação no sentido de implementar novas formas de racionalização do trabalho e da vida social. Nesse processo, "alguns encontram o crime como resposta, outros disputam pelas formas mais bárbaras de competição os restos deixados pelo mercado, enquanto que uma outra parte escolhe se unir pela solidariedade" (Ferreira e Bertucci, 2005, p.11) via fator trabalho.

Segundo Carvalho (2008), o processo de "desafiliação" dos trabalhadores e precarização do emprego no Brasil levaram a construção de zonas vulnerabilidade, com riscos à manutenção dos vínculos sociais. Contudo, impulsionou também as mudanças nas relações sociais, desdobrando-se em novas formas de sociabilidades como visto nas experiências de Bancos Comunitários destacados na última seção desse artigo.

Muitos autores como Antunes (2006), por exemplo, que se debruçou sobre os efeitos da crise sobre a classe que "vive-do-trabalho" reforça a idéia de que os empregos eliminados ao longo do processo de reestruturação produtiva e de crise econômica das últimas décadas do século XX e XXI dificilmente retornarão, a menos que ocorra um expressivo crescimento da atividade industrial e dos serviços. Por isso tem surgido com alguma expressão a idéia de que deve se buscar ocupação e não necessariamente emprego, trazendo à tona a discussão sobre alternativas de organização dos trabalhadores por uma via autônoma e solidária.

Nesse cenário, onde o debate ainda é incipiente, em se tratando de Economia Solidária no Brasil, um conjunto de iniciativas de diversos atores sociais governamentais e não governamentais insinuam sua relação com a Economia Solidária para desenvolverem ações que configuram numa rede de colaboração solidária para trabalharem projetos voltados aos setores alijados do mercado formal de trabalho. Não é objetivo desse estudo explicitar detalhadamente cada parceria e iniciativas do conjunto de atores engajados nas práticas de Economia Solidária, não obstante, a discussão segue na proposta de uma abordagem geral da Economia Solidária no Brasil, restringindo a análise aos setores populares como no caso dos Bancos Comunitários em Montes Claros - MG apoiados por organizações do terceiro setor.

2. Contexto e desenvolvimento da Economia Solidária no Brasil

Dada a acentuada crise global já mencionada, o desenvolvimento econômico no Brasil gerou um paradoxo que consiste em não conseguir fazer acompanhar o crescimento econômico com crescimento da proteção social ou pelo menos desenvolver equivalente políticas sociais de forma compartilhada. A idéia de superação da crise, sobretudo do trabalho está presente em autores que promulgam uma nova ética societária a partir de valores imateriais como solidariedade, bondade, participação, doação, criatividade capazes de exaltar o ser sobre o ter ou em outras palavras, sobre o *homo donator* versus *homo oeconomicu*s (Pires, 2003).

Singer (2003), um dos pioneiros na elaboração teórica da Economia Solidária, faz parte da linha argumentativa que associa a expansão da Economia Solidária no Brasil nos anos 1980 e 1990, com a grande crise do processo civilizatório de exclusão social. O autor entende que a Economia Solidária caminha *pari passu* com as mudanças do sistema capitalista, por isso surge como o modo de produção e distribuição alternativo ao capitalismo, criado e recriado periodicamente pelos que se encontram marginalizados do mercado de trabalho. Como relata, no Brasil, o debate em torno da Economia Solidária é relativamente recente e tem se intensificado, sobretudo nas últimas décadas do século XX. Quanto a sua origem pode ser associada ao quadro das condições sociais e políticas das últimas décadas e dos embates da sociedade civil frente à crise e ao desemprego estrutural. De acordo Singer (2005), a Economia Solidária cresce em função das crises sociais que a competição cega dos capitais privados ocasiona periodicamente em cada país. O autor a considera como um projeto que se manifesta em diversos países há mais de dois séculos e no Brasil é possível encontrar experiências em todo território nacional, tanto na cidade como no campo. Há várias iniciativas relativamente pequenas comunitárias, de geração de trabalho e renda em grande parte informais e consideradas pré-cooperativas como o artesanato, coleta de material reciclável, assentamentos e grupos de agricultura familiar, empresas recuperadas pelos próprios trabalhadores, bancos comunitários dentre outros. "Essas práticas seriam, portanto responsáveis por religar o econômico ao social, combinando a reciprocidade às lógicas de barganha e redistributivista. "Reside aí o sentido plural da Economia Solidária" (Pinto, 2006, p.49).

A maioria das experiências de Economia Solidária está vinculada a um quadro territorial específico de pertencimento, como um bairro ou uma região, sendo que o maior apoio a essas iniciativas provém de agências e instituições de fomento, como movimento sindical, universidades, entidades católicas e organizações do Terceiro Setor, além do apoio governamental que recentemente passa a se preocupar com políticas públicas para o segmento[11].

A FIG. 1 é um desenho do campo da Economia Solidária no Brasil. Como percebemos, o seu universo não é separado do restante da sociedade, da cultura política e de seu contexto socioeconômico. Ela está em conexão com diversos segmentos da sociedade e com o poder público, apresentando-se como movimento com diferentes racionalidades de interação social. As suas manifestações são diversas, assim como as instâncias que estão ligadas a ela. De modo geral observa-se que o universo da Economia Solidária é vasto e para Singer, esse é um campo que está em construção, pelas agências de fomento, como a Cáritas, o movimento sindical, pelas universidades, pelas Organizações Não Governamentais e por instâncias governamentais.

[11] Nos anos 2000, o interesse pelo tema ampliou-se bastante por parte dos governos regionais de esquerda que apoiaram e fomentaram iniciativas econômicas dessa natureza. Com Luiz Inácio Lula da Silva na presidência da República, esse apoio à economia solidária ganha estatuto de política pública federal e ingressa no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego através da Secretária Nacional de Economia Solidária (SENAES) – Lei n.10.683 de 28 de maio de 2003; Decreto n. 4764 de 24 de junho de 2003 (Barbosa, 2007, p.22).

FIGURA 1 - O campo de atuação da Economia Solidária no Brasil. Fonte: Grupo de Pesquisa em Economia Solidária da Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Grupo Ecosol - UNISINOS 2008.

A FIG.1 mostra como está estruturada a Economia Solidária após ter sido institucionalização recentemente como política de governo sendo considerada como vertente fundamental de desenvolvimento. Barbosa (2007) descreve que no Brasil, as experiências de trabalho associado em Economia Solidária e sua evolução parecem situar-se numa das veredas das mudanças societárias, quando o Estado se descompromete com a ainda incipiente perspectiva social de universalização de direitos entre eles, o trabalho assalariado ao mesmo tempo em que ensaia maior apoio a iniciativas de auto-emprego. O estudo aborda a desocupação, a baixa qualidade dos empregos e a desproteção social como fatores da crise capitalista que fizeram emergir práticas como as ações econômicas realizadas de forma solidária. A autora destaca ainda que, a emergência da Economia Solidária no Brasil se deve ao desmonte do Estado que se combina a uma reestruturação produtiva marcada pela desregulamentação dos mercados.

O campo de atuação da Economia Solidária apresenta diferentes formas de organizações econômicas singulares que, de acordo com França Filho e Laville (2004) assumem diferentes configurações, “desde aquelas que criam seu próprio circuito de produção e consumo alimentando cadeias produtivas autônomas (em alguns casos baseados em relações não-monetarizadas) até outras que empreendem relações mais permanentes com o mercado e

desenvolvem diferentes tipos de parcerias com poderes públicos. Os diversos ramos de produção, sistemas de trocas e as finanças solidárias explicitados no mapa são considerados pela Secretária Nacional de Economia Solidária-SENAES de Empreendimentos Econômicos Solidários-EES ou toda organização com finalidade de gerar trabalho e renda solidariamente. Como exemplo: as organizações coletivas suprafamilariares de trabalhadores/as dos meio urbano e rural; serviços de crédito popular, comercialização e consumo solidário. Como destaque, dentre as diversas experiências existentes no campo da Economia Solidária, esse artigo enfoca na seção seguinte a experiência dos Bancos Comunitários de Montes Claros - MG situados no campo das finanças solidárias que diz respeito a práticas econômicas de autogestão financeira pela ajuda mútua.

3- Os Bancos Comunitários e as Finanças Solidárias: Novos Arranjos Sociais Possíveis

Quando nos referimos a um banco, logo se remete a um *lócus* onde se realizam movimentações financeiras de depósitos, saques e empréstimos, entre outros serviços. As relações econômicas são baseadas em contratos. O Banco Comunitário remete, inicialmente, a ideia de um banco comum, por realizar transações financeiras de crédito e poupança dentre outros serviços. Todavia, em um Banco Comunitário[12], diferentemente de um banco convencional, as relações socias são guiadas, em grande medida, por um conjunto de redes e de trocas materiais e imateriais. A vida econômica encontra-se baseada em interesses comuns, participam de uma vida comum. A relação econômica é permeada por um circuito de princípios e preceitos no âmbito social e cultural. É uma relação em que todos vivem o "nós" e que o "nós" vive em todos. Assim, além das transações econômicas concretas, há trocas simbólicas. No espaço comunitário, o que se deposita são soluções para os problemas sociais compartilhados cotidianamente, e o que se retira são sonhos, esperanças, desejos e novas possibilidades de desenvolvimento, novas perspectivas. No lugar onde se desenvolvem as práticas de Bancos Comunitários, as ações coletivas microfinanceiras estão imersas ou *embebedness* no social no sentido expresso por Karl Polanyi (2000).

Ao contrário do banco tradicional, em que o econômico encontra-se deslocado ou separado do social, a concepção de Bancos Comunitários é entendida com um espaço econômico diferenciado, em que as relações de troca remetem à noção comunitária nos interstícios da vida social. "Essas experiência concretas demonstram a economia como um lugar determinante, enraizada à vida social, caracterizada pela auto-produção e por relações sociais de natureza coletiva, voltada para as necessidades e redes de consumo local" (Carvalho, 2008, p.101). No lócus onde se encontram as experiências de Bancos Comunitários tem-se o que França Filho e Laville (2004, p.104) denominaram de *espaços públicos de proximidade*, que permitem uma construção conjunta da oferta e da demanda graças às interações entre as diferentes partes envolvidas". Nesses espaços, ocorre "uma ação voluntária tratando coletivamente problemas cotidianos na esfera pública, em vez de cada um

[12] Os Bancos Comunitários que aqui apresentamos embora com a mesma denominação diferenciam-se quanto aos Bancos Comunitários que integram a Rede Brasileira de Bancos Comunitários existente no Brasil cujo expoente é Bancos Palmas, projeto da Associação de Moradores do Conjunto Palmeiras, bairro da periferia de Fortaleza, nordeste do país. Sua finalidade é gerar trabalho e renda e promover o desenvolvimento comunitário através de instrumentos de Finanças Solidárias para estimular a produção e o consumo local. O Banco Palmas conta com uma moeda social própria. Hoje integra a Rede Brasileira de Bancos Comunitários com cerca de 40 bancos em vários municípios do país. Todos operam com moeda oficial, mas conta também com moeda simbólica. Os Bancos Comunitários existentes no Norte de Minas Gerais possuem metodologia diferenciada dos Bancos que integram a Rede Brasileira de Bancos Comunitários. Não obstante, os objetivos que norteiam as ações dos dois exemplos parecem os mesmos, qual seja contribuir para o desenvolvimento local por meio do combate à pobreza via ações de microcrédito sob as bases da Economia Solidária.

tentar resolvê-los individualmente na esfera privada" (França Filho e Laville, 2004). Por isso, os particípes envolvidos nas experiências de Bancos Comunitários recorrem a diversas estratégias desde as econômicas a práticas de reciprocidade e de cooperação como meio de obtenção de renda. Nos grupos estudados, a ação coletiva não se reduz a racionalidade do *homo economicus,* mas desloca-se para o *Ser Solidário*, em que "as relações diretas personalizadas ultrapassam o contrato entre pessoas, para englobá-lo na busca de fins comuns" (Chanial e Laville, 2009, p.21).

Araújo e Rodrigues (2008) ao analisar as práticas de Bancos Comunitários no Norte de Minas Gerais em especial na cidade de Montes Claros, destacam evidências empíricas de uma racionalidade econômica diferente formada por laços sociais de cooperação e solidariedade, que na perspectiva de Coraggio (2001) seria guiada não somente por aspectos materiais privados e públicos, mas pelo conjunto de recursos subjetivos demonstrados nos valores éticos e sociais na co-responsabilidade em busca de objetivos comuns. Nessa outra economia dos Bancos Comunitários, "assim como nas demais economias dos setores populares, dezenas de pessoas dependem, para sua reprodução, da realização ininterrupta de seu fundo de trabalho (...) para satisfazerem suas necessidades de maneira imediata ou mediata" (Coraggio, 2001, p.117). Na perspectiva de Coraggio, ainda que possa haver dinheiro envolvido nos intercâmbios derivados da solidariedade como acontecem nos Bancos Comunitários, não se trata de transações impessoais regidas pelos tipos de contratos e regras que caracterizam as relações de mercado. Não são impostos por mecanismos sem sujeito como nas relações de trabalho tipicamente capitalistas, mas por pautas morais de comportamento histórica e culturalmente determinada. No circuito econômico e social de um Banco Comunitário, "a criação associativa é impulsionada pelo sentimento de que a defesa de um bem comum supõe a ação coletiva" (Chanial e Laville, 2009, p.21) "caracterizada pelas trocas monetárias e não-monetárias, introduzindo relações sociais onde o valor de troca, de uso e de vínculos, podem ser igualmente considerados na relação social" (Carvalho, 2008, p. 102).

Numa perspectiva atual da Economia Solidária, poderíamos descrever os Bancos Comunitários na tipologia de *"novos arranjos organizacionais possíveis",* vistos por França Filho (2001), mas que remontam segundo Singer (2002), ao cooperativismo de crédito do século XIX, cujo ponto de partida era a autoajuda dos interessados que conseguiam obter empréstimos no mercado financeiro ao construir uma garantia solidária mediante a confiança e a responsabilidade ilimitada[13] traduzida no lema *"todos por um e um por todos"*.

Os Bancos Comunitários, inseridos no contexto do século XXI, são um desses exemplos de iniciativas que emergem como reação das populações desfavorecidas às condições impostas pelo sistema econômico dominante. São entendidos como modalidades da Economia Solidária e podem ser compreendidos como espaço social em que as pessoas de determinada comunidade criam redes de solidariedade para gerirem um fundo econômico relacionado ao crédito, poupança e outras atividades para obtenção de recursos escassos. Dessa maneira, os Bancos Comunitários são intencionalmente criados para fazer face aos problemas e limitações gerados pela exclusão econômica e social. É uma forma de investimento em capital social aplicado por meio de tecnologias sociais a partir investimento na capacidade das pessoas para que elas possam autogerir o seu próprio desenvolvimento no local.

[13] Princípio criado pelo alemão Hermann Schulze-Delitzsch criador das primeiras cooperativas de crédito no meio urbano. No meio rural, a invenção se deve a Friedrich Wilhelm Raiffeisem. Ambos procuraram criar meios cooperativos alternativos para financiar os pobres diante do desemprego e de outras adversidades provocadas pela Revolução Industrial (Singer, 2002).

3.1 Os Bancos Comunitários como estratégia de distribuição de renda

Os Bancos Comunitários selecionados para a pesquisa estão situados em territórios do município de Montes Claros cuja população estimada em 2008 era de 358 mil habitantes (IBGE, 2008). No contexto mineiro, Montes Claros está localizada na mesorregião Norte de Minas uma das regiões com menor índice de desenvolvimento socioeconômico, representando uma zona de fronteira entre o Sudeste e o Nordeste. Ao ser considerada região periférica, com baixo dinamismo relativamente ao centro-sul do país, o Norte de Minas tornou-se objeto de políticas desenvolvimentistas da União passando a integrar, a partir da década de 1960, a área da Superintendência para o Desenvolvimento do Norte de Minas – SUDENE, órgão responsável por viabilizar o processo de industrialização na região via incentivos fiscais e financeiros.

Ao analisar o crescimento econômico da região Norte de Minas desde a década de 1960 e 1970, Rodrigues (2000) afirma que crescimento econômico da região oriundo do processo de industrialização melhorou significamente o setor de infraestrutura, contudo as assimetrias permaneciam, o que evidenciava nas grandes desigualdades de condições de vida dos estratos sociais mais baixos tanto em áreas rurais quanto urbanas.

Montes Claros continua mantendo sua liderança em relação a outros municípios norte mineiros, todavia na configuração da cidade há um grande contingente de trabalhadores na economia informal das mais variadas. Os estudos de Ferreira (2000) constataram que a maior parte dos negócios informais é de natureza individual, com participação direta de familiares, e o funcionamento das microunidades de produção funcionam dentro da própria residência ou cômodo anexo. Em vista disso, o paradoxo demonstrado na análise da autora revela que Montes Claros como qualquer centro urbano apresenta contrastes de um país que apresenta duas lógicas interdependentes de um mercado formal e de outro setor informal composto pelos" supranumerários" ou pelos "desafiliados" da "sociedade salarial" nas expressões de Castel (1998).

Nesse contexto da crise do trabalho, o desemprego tem sido apontado como maior expoente. Ferreira (2000) estima que em Montes Claros existem cerca de 35 mil desempregados inseridos na informalidade. Com essas questões certamente para aqueles que vivem ou sobrevivem de algum modo dessa economia, haverá a necessidade de investimento nas suas atividades econômicas. A falta de acesso ao crédito entre outros recursos econômicos constitui um dos motivos pelos quais tem motivado os excluídos do mercado de trabalho formal a se auto-organizarem com vistas a ações coletivas. Os Bancos Comunitários são uma metodologia para trabalhar o microcrédito e a poupança e representam uma maneira informal de a população de baixa renda se unir de forma associativa para obtenção de recursos econômicos. Foram criados com o intuito de possibilitar acesso ao microcrédito e a poupança aos segmentos sociais situados em territórios marcados por pobreza e desigualdades sociais. O conceito de Banco Comunitário para a Instituição[14] criadora do modelo está relacionado a

[14] A Visão Mundial foi fundada em 1950, é uma organização não-governamental (ONG) humanitária cristã, que atua em quase 100 países com o enfrentamento da pobreza e da exclusão social, a Visão Mundial prioriza em seus programas as crianças e os adolescentes que vivem em comunidades pobres e em situação de vulnerabilidade. As suas ações buscam desenvolvimento de comunidades e de socorro em situações emergenciais. No Brasil atua desde 1975 apoiando projetos sociais na erradicação da pobreza. Está presente em áreas estratégicas com no Nordeste do Brasil, Norte de Minas Gerais, e Vale do Jequitinhonha, Amazonas, Tocantis e grandes centros urbanos como São Paulo, Rio de Janeiro e Belo Horizonte. No Norte de Minas Gerais e em especial em Montes Claros, a instituição atua desde a década de 1990 com programas sociais. No que se refere ao projeto de Bancos Comunitários, a Visão Mundial criou uma metodologia específica com o fito de trabalhar os princípios concernentes à Economia Solidária. Hoje, a Visão Mundial atua em Parceria com a ANDE – Agência Nacional de Desenvolvimento Microempresarial - credenciada na concessão de microcrédito na região Norte de Minas.

grupos solidários de crédito e poupança que tem como objetivo promover o desenvolvimento local, dos negócios e das pessoas, por meio do fortalecimento da capitalização de pequenas atividades econômicas, gerenciamento de recursos e processo educativo. Na sua maioria, as pessoas que compõem os Bancos são mulheres, mais de 90%, que possuem seu próprio negócio, ainda que modesto têm contribuído para o sustento familiar.

Na visão de Santos e Rodrigues (2005, p.49):

> O objetivo central destes programas microcrédito é facilitar o acesso de famílias pobres a pequenas quantias que lhe permitam empreenderem ou sustentar atividades econômicas produtivas. Os programas de crédito tem sido utilizados com especial intensidade no Sudeste Asiático, particularmente em Bangladesh e na Índia, e passaram inclusive a ser uma bandeira do Banco Mundial na luta contra pobreza. Do ponto de vista do desenvolvimento alternativo, a proliferação de programas de microcrédito é um fenômeno de dois gumes. Por um lado os microcréditos em muitos casos providenciam meios de subsistência indispensáveis que têm efeito direto sobre o nível de vida dos seus beneficiários e que com freqüência são acompanhados com programas de educação e desenvolvimento comunitário, contudo, por outro lado, alguns defensores do microcrédito e algumas organizações que implementam esse tipo de programa, encaram os créditos como fim em si mesmos e rejeitam enfaticamente qualquer tentativa de associar a prestação de serviços aos pobres com projetos de construção de poder comunitário.

O sistema de Bancos Comunitários pode ser considerado como uma estratégia de desenvolvimento local com base em sistemas alternativos fundados no princípio da reciprocidade. A FIG. 3 mostra a cronologia de surgimento dos Bancos Comunitários. Nota-se que o sistema surgiu no ano de 2001 em Alagoas como projeto piloto na comunidade de Brejal nos arredores de Maceió. Depois ampliou-se para outros Estados do Nordeste e para o Norte de Minas, onde existe desde 2004. Estão incluídos nesse sistema de Bancos Comunitários, mais de 500 grupos sociais formados em todo Brasil dentro das comunidades mais pobres, do Nordeste (Ceará, Alagoas, Pernambuco e Bahia); Minas Gerais (Montes Claros, Lontra e Japonvar) e Vale do Jequitinhonha (Araçuaí, Itinga e Coronel Murta).

2001	2002	2002	2003	2004
Maceió	Recife	Fortaleza	Salvador	Montes Claros

FIGURA 3 - Linha Cronológica dos Bancos Comunitários. Fonte: MUNDIAL,Visão. Metodologia de Avaliação dos Bancos Comunitários. Recife – PE, novembro, 2005.

O estudo mostra que existiam em 2008, cerca de 24 Bancos Comunitários ativos no Norte de Minas com um total de 305 integrantes, sendo que a maioria é composta por mulheres que desenvolvem pequenas atividades de artesanato, confecções, produtos alimentícios e correlatos. Em Montes Claros em específico onde se focalizou na pesquisa empírica foram registrados cerca de 7 Bancos Comunitários compostos de 108 pessoas. Os grupos visitados localizam-se, na sua maioria, na zona urbana, 6 bairros, de Montes Claros e 1 na zona rural. Os Bancos Comunitários pesquisados são denominados de “Unidos

Venceremos"; "ASA"- Amigas Solidárias do Alterosa; "A União Faz a Força"; "Jesus é a Força"; "MEU"- "Mandacaru, Esforço e União"; "Boa vontade" e "Aliança". De acordo a pesquisa de campo[15], os Bancos são formados por grupos de 10 a 25 membros que na sua maioria possuem baixa renda e escolaridade e estão desempregadas ou sem emprego formal e, portanto trabalham por conta própria. Em relação às atividades econômicas desenvolvidas com crédito obtido, elas são heterogêneas e apresentam como traço o pequeno porte, baixa capitalização e tecnologia com pouca inovação e não direcionadas a nichos específicos de mercado. São, em sua maioria, produtos e serviços voltados para camadas populares, vendidos em feiras ou em pontos estratégicos com grande fluxo de trabalhadores. Elas vão desde o pequeno comércio do bairro a atividades de fundo de quintal como, por exemplo, atividades de artesanato, confecções, produtos alimentícios e correlatos. Uma vez constituídos por pequenos grupos de vizinhança e de amizade, os Bancos Comunitários acessam recursos financeiros disponíveis pela instituição de fomento para fins de investimento nas atividades produtivas individuais ou coletivas. Cada membro recebe financiamento que pode variar de R$100,00 a R$ 3000,00 com taxa inicial de 4,5% ao mês com prazo de financiamento em até 06 meses. A média de empréstimos concedidos a cada sócio dos Bancos Comunitários no norte de Minas está em torno R$360,00. O fundo de investimento mobilizado pelo Banco Comunitário é autogerido pelo próprio grupo ou cada participante que recebe treinamento[16] por meio de educação financeira para aprender como deve-se poupar, investir suas economias, controlar os pagamentos, a adimplência e pontualidade dos sócios. O sistema da garantia do financiamento funciona mediante o aval solidário ou responsabilidade ilimitada cujo fundamento é expresso no lema *"todos por um e um por todos"* em substituição a garantia real. Nesse sentido, Os riscos do não pagamento são compartilhados entre os membros.

Além do financiamento, os grupos são orientados a praticar a poupança solidária e a repartir o fundo extra que funciona como uma *caixinha* mantida com realizações de eventos como festival de sorvetes, feijoada, rifas etc., realizadas pelo próprio grupo com o recurso de mutirões. Assim, nesse sistema de ação poderíamos observar nas atividades econômicas empreendidas no interior de Bancos Comunitários a criação de vínculos sociais mediante o capital social que surge nesse cenário como um "bem público capaz de gerar um novo contrato social baseado na cooperação recíproca, solidária e coletiva" (Baquero, 2003, p.28). O capital social no contexto dos Bancos pode ser percebível no processo de "desenvolvimento da confiança recíproca entre os comunitários com objetivos de resolver problemas que exigem a ação coletiva (Putnam 1996). No circuito econômico solidário dos Bancos Comunitários "a confiança é um elemento central no contexto de ação" como visto por Balsa e Soleut (2006). Como destacado por Balsa (2006), os indivíduos confiam uns nos outros pelos custos e benefícios que tal atitude pode originar. A confiança como um dos elementos fundamentais do capital social pode se tornar um recurso para realização de objetivos sociais de amplo alcance.

Conforme Melo e Magalhães (2003), todo esse sistema não se sustenta se não houver um forte opção pela solidariedade. De todo esse é o maior desafio, pois os produtores e consumidores do bairro estão impregnados pela cultura do medo, da desconfiança, da competição e da enganação que segundo Giddens (1991) são condições características das *conseqüências da modernidade,* responsável por distanciar os indivíduos e as comunidades tradicionais. Ainda de acordo Melo e Magalhães (2003), a cultura da solidariedade não se desenvolve de forma espontânea, é preciso esforço e pedagogia própria. Com base nisso, o

[15]Para obtenção de dados pertinentes a pesquisa empírica, o estudo baseou-se no trabalho de observação, entrevistas e aplicação de questionários junto aos grupos participantes dos Bancos Comunitários no período de agosto de 2008 a janeiro de 2009.

[16] O treinamento dos membros do Banco é realizado em geral pelo agente de crédito ou agente de Bancos Comunitários.

modelo dos Bancos Comunitários prevê trabalhar questões conceituais, de solidariedade, cooperação, confiança, associativismo, desenvolvimento humano, da família e da comunidade. As reuniões dos Bancos podem funcionar semanal, quinzenal ou mensalmente. Na prática solidária implementada nos grupos, introduz-se mudança de mentalidade capaz de induzir a criação de capital social. De fato, para Abramovay (1998) é possível criar e estimular o capital social onde ele não existe. Nesse caso, a Agência Microfinanceira que apóia os Bancos Comunitários tem um papel estratégico na articulação comunitária. O trabalho de mobilização por parte da Agência inclui palestras sobre Bancos Comunitários, normas de cooperação etc. Assim, os Bancos Comunitários constitutivos de um "*espaço público de proximidade"* ou de um espaço banal ou ainda de um cotidiano vivido como percebido por Milton Santos podem ser vistos como uma estratégia para além da simples sobrevivência. "Na realidade esse palco, junto com seus atores constitui a própria vida concreta da maioria das populações" (Santos, 2003, p.130). Coraggio (2001) acrescentaria nessa afirmativa de Santos, que para além de um projeto de sobrevivência que é muito estreito, ao menos para as populações da América Latina, é preciso agregar a dimensão da reprodução ampliada da vida que significa à melhoria da qualidade de vida de todos.

No espaço dos grupos, o agir dos sujeitos sociais torna-se não só uma alternativa de renda, mas também possibilita a criação de um outro tipo de relação assentada no plano simbólico, de *responsabilidade-pelo-outro*[17]. Baseados na cooperação, os participantes dos Bancos Comunitários desenvolvem normas e padrões de reciprocidade que mais que uma simples "Instituição Econômica, é um mecanismo que fortalece a solidariedade comunitária" (Putnam, 1996, p. 179).

Nas observações de Pinto (2006, p.16), as formas de engajamento voluntário a exemplo dos Bancos Comunitários "não se trata, portanto, apenas de se alcançar trabalho e renda, por meio de saídas cooperativas. Assiste-se também como possibilidades a emergência, a partir das relações mediadas pelo trabalho associado, de novos significados compartilhados, novas solidariedades que requalificam os sentidos do trabalho, da produção, do consumo e das trocas". Nessa direção, é interessante a observação de algumas falas das comunitárias dos Bancos visitados em Montes Claros como, por exemplo, uma que diz *"nós somos uma irmandade",* outras *"nós somos umas pelas outras", "uma mão lava a outra"*, "*Decidi lutar pela comunidade, estamos aí para falar pelas demais", "sozinhas nós não somos nada, juntas é mais fácil*". Em momentos de feiras esporádicas, a falas acima descritas corroboram a fala de uma jovem comunitária que nos disse: "*Quando tem eventos, nem todas podem ir, mas quem for leva os produtos das outras e às vezes eu não vendo o meu produto, mas eu vendo o dela. Quando tem um evento grande, duas vão de manhã e duas vão à tarde levando os produtos de todas do Banco"*. É notório observar nos depoimentos que, em termos empíricos, a solidariedade e a reciprocidade estão presentes nas ações empreendidas nas experiências, pois, o que norteia as ações em um Banco Comunitário é o fato de que um indivíduo sozinho não pode ter acesso aos serviços de crédito e poupança e ainda sozinho ele "não pode se precaver contra os riscos que o ameaçam, daí a idéia de mutualizar essa proteção, isto é gerenciar em comum o coleta das contribuições e a redistribuição entre os membros" (Demoustier, 2001, p.70).

Os grupos constitutivos de Banco Comunitário funcionam como forma de obtenção de crédito e de acesso à poupança, mas além das práticas financeiras informais, nessas experiências, a moeda é um laço, um meio essencial para a coesão e fortalecimento do vínculo social. Sentimentos diversos co-existem numa mesma ação e num mesmo espaço. Tomando com pressuposto a concepção da Economia Plural, as práticas desenvolvidas

[17] Termo utilizado por Viviane Châtel (2006, p.58) para explicação do fundamento das relações sociais com base no laço social. Segundo a autora, esse princípio da *responsabilidade-pelo-outro* permite pensar o Outro Homem com um Homem e não como uma coisa ou como um meio para adquirir mais poder, mais bens materiais, mais importância...

extrapolam a esfera do financeiro, admitindo assim, diversas formas de integração social. Nos *espaços públicos de proximidade,* além dos aspectos econômicos, também constituem espaços de sociabilidades e de vivências onde o espírito comunitário é permeado não somente por aspectos monetários, mas perpassa-se pelo simbólico e pelas subjetividades fortalecendo assim o vínculo social de confiança e de amizade.

4- Considerações finais

A realidade econômica e social do Brasil tem demonstrado que desenvolvimento não pode ser confundido com crescimento e que o progresso não necessariamente traduz-se em garantias de bem estar para a maioria da população. Os desequilíbrios societais advindo do modelo ocidental de desenvolvimento hegemônico têm demonstrado que o crescimento econômico é condição necessária, mas não suficiente na garantia de direitos sociais. A despeito dos avanços tecnológicos do século XXI, a pobreza continua resistente às análises e os esforços que os Estados dizem estar resolvendo. Podemos inferir que, os Bancos Comunitários inseridos nas regiões periféricas em Montes Claros - MG tentam suprir a falta de solidariedade social do poder público pela solidariedade comunitária na providência de um mínimo de bem público para um contingente excluído dos processos de crescimento econômico. Santos e Hespanha (2009, p.9) contribuem ao dizer que "não admira, assim, que em períodos de crise econômica, vivida pelos trabalhadores como desemprego e instabilidade laboral, perda de poder de compra ou endividamento, estas formas econômicas, estranhas ao capitalismo, e que este nunca pôde totalmente absorver, se reforcem e tornem mais visíveis". Como constatado, os *espaços públicos de proximidades* dos Bancos Comunitários têm a sua importância porque produz efeitos não somente financeiros, mas "guardam um sentido primordialmente social" (...) e "instituem uma racionalidade na qual a atividade econômica funciona como meio para a consecução de outros fins" (Gaiger e Laville, 2009, p.162-163).

A dimensão social verificada nos Bancos Comunitários, gera valores de uso com "caráter de utilidade social ou comunitária" (França Filho e Silva Junior, 2009, p.35) que não necessariamente passa pela questão financeira. Com base no estudo empírico desenvolvido, estamos sugerindo que o sentido de solidariedade praticado pelos sujeitos sociais, pode ser visto como sinônimo de reciprocidade, de mutualidade, de interesses entre as partes ou, como afirma Marcel Mauss (2003, p.308), na epígrafe introdutória desse artigo*, "numa prestação feita em vista de outrem"*. Essa perspectiva antropológica observada nas experiências considera outra dimensão que não somente aquela desenvolvida pela visão utilitarista. Essa abordagem em torno da dádiva tal qual proposta por Mauss e por outros teóricos da vertente da economia plural, permite aprofundar a compreensão mais ampla dos processos sociais e econômicos contemporâneos. Em outras palavras, nos Bancos Comunitários, os partícipes agem tendo em vista maximizar seu benefício pessoal e também interesses comunitários e, portanto, coletivos. Mais do que um simples circuito econômico, os Bancos Comunitários podem ser entendidos com um mecanismo que fortalece a solidariedade comunitária de *responsabilidade-pelo-outro* como diria Châtel (2006) ou de solidariedades mais abrangentes. Diante disso, cabe observar que, a Economia Solidária vista como possibilidade de se buscar um outro modelo de desenvolvimento, mais humano e social tem mobilizado a atenção de muitos autores. Com efeito, nesse contexto mais amplo de crise, as formas associativas são identificadas enquanto portadoras de novas alternativas econômicas viabilizadas por laços de

cooperação e de solidariedade, capaz de estabelecer novas dinâmicas comunitárias. Tal perspectiva apóia-se na idéia de que, por meio do fortalecimento de coletividades locais, seja possível a formação de uma sociedade mais democrática e menos excludente.

As iniciativas de finanças solidárias, como as dos Bancos Comunitários, se inscrevem como uma dessas possibilidades de desenvolvimento coletivo em meio à crise da sociedade salarial. Eles podem ser vistos como forma de alcançar trabalho e renda, por meio de saídas cooperativas.

Pode-se concluir que um Banco comunitário diferentemente de um banco convencional as relações socias são guiadas pela "mão invisível" da solidariedade, reciprocidade e confiança. A Economia Solidária é construída nos grupos como uma forma de utilização ou criação de estratégias para a obtenção de renda por meio do laço social. Entendemos a importância e a relevância dessa alternativa de Bancos comunitários ainda que de maneira tímida, contudo importante no atual contexto de crise do sistema capitalista e dos sistemas públicos de proteção social. Não queremos dizer com isso que os Bancos Comunitários são o remédio para todos os males. Sabemos que as populações participantes das experiências quiçá, aquela destituída historicamente dos seus direitos sociais nas esferas da saúde, educação, emprego, lazer dentre outros, necessitam de políticas públicas mais abrangentes que não estejam reduzidas somente ao acesso ao crédito e a poupança tão necessários e urgentes, mas de forma alguma suficientes para se ter uma reprodução ampliada da vida. Nos Bancos Comunitários existentes em Montes Claros, na sua grande maioria, as pessoas que dele participam sob uma forma ou de outra passam por privação de suas liberdades e uma delas está relacionada à falta de renda. Nesse sentido, percebemos que o econômico no Banco Comunitário ainda tem pouco peso no sentido de possibilitar uma mudança mais estrutural ou de posicionamento em relação às condições de pobreza. Não obstante, é preciso ter cautela ao analisar os indicadores de mudança somente do ponto de vista econômico. Esse não foi o nosso objetivo. É importante também considerar que as experiências são portadoras de uma outra racionalidade com grande significado cultural pelo seu destaque educativo e transformador de mentalidades como observado no aumento das solidariedades, confiança e habilidades. Entendemos que Economia Solidária praticada nos Bancos Comunitários, combinada a outros benefícios sociais, pode produzir efeitos que ataquem a pobreza ou pelo menos sua amenização, construir solidariedades e possibilitar mudanças nos valores éticos e humanos.

5. Referências

ANTUNES, Ricardo. A era da informatização e a época da informalização. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. In. ANTUNES, Ricardo (org.). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil. São Paulo: Baitempo, 2006.

APPLE, Michael.W. Educação e Poder. Porto Alegre, Artes Médicas, 1989.

ARRUDA, Marcos. Lucrar sem produzir: crise financeira como oportunidade de criar uma economia Mundial solidária. PACS – Instituto Políticas Alternativas para o Cone Sul (Rio de Janeiro), da Rede Jubileu Sul Brasil - ALOE – Aliança por uma Economia Responsável, Plural e solidária. (s/d). Disponível em: http://www.fbes.org.br/index.php?option=com_docman&task=doc_details&Itemid=18&gid=1010. Acesso em 14/02/09.

ARAÚJO, Yara Mendes Cordeiro; RODRIGUES, Luciene. Uma outra racionalidade econômica acontece em Montes Claros-MG: A solidariedade através do fator trabalho nos Bancos Comunitários. Trabalho apresentado no XIII seminário sobre economia mineira realizado em Diamantina, MG. Brasil, de 26 a 29 de agosto de 2008.

ATLAS DE ECONOMIA SOLIDÁRIA NO BRASIL-Ministério do trabalho e emprego (MTE)- Secretária Nacional de Economia Solidária (SENAES). Brasília, 2005.

ABRAMOVAY, Ricardo. Capital Social: Cinco proposições sobre desenvolvimento rural. São Luiz. Dezembro, 1998. Disponível em: http://www.gipaf.cnptia.embrapa.br\publicações\artigos e trabalhos\contag16.pdf. Acesso em 17/02/08.

BARBOSA, Rosangela Nair de Carvalho. A Economia Solidária como Política Pública: uma Tendência de Geração de Renda e Ressignificação do Trabalho no Brasil. São Paulo: Cortez, 2007.

BAQUERO. Marcelo. Capital Social. In. CATTANI, Antônio David (Org.). A outra economia, Veraz Editores Porto Alegre: 2003.

BALSA, Casimiro (org). Confiança e Laço Social, Lisboa, Edições Colibri/CEOS, 2006.

BERTUCCI, Jonas de Oliveira; FERREIRA, Cândido Guerra. A economia popular solidária em Belo Horizonte – um estudo exploratório. Texto para discussão, 2005.

CASTEL, Robert. As metamorfoses da Questão social: Uma crônica do salário. Petrópolis. Vozes, 1998.

CARVALHO, Sônia Marise Salles. Desafios dos vínculos sociais na sociedade do trabalho contemporâneo: Experiências de Economia Solidária no Distrito Federal e entorno. (Dissertação em sociologia) Departamento de Sociologia. UNB. Brasília, 2008.

CORAGGIO, José Luis. Economia do trabalho. Uma alternativa racional à incerteza. Trabalho apresentado no seminário internacional sobre Economia e Espaço. CEDEPLAR. Ouro Preto, Brasil, 2001.

CHANIAL, Philippe; LAVILLE, Jean-Louis. Associativismo. In: PEDRO, Hespanha [et al] Dicionário internacional da outra economia. Centro de Estudos Sociais. Portugal/Coimbra, G.C. – Gráfica de Coimbra, Ltda, 2009.

CHÂTEL,Viviane. Responsabilidade-pelo-outro. In: BALSA, Casimiro (org.). Confiança e Laço Social, Lisboa, Edições Colibri/CEOS, 2006.

DEMOUSTIER, Danièle. A economia social e Solidária. Loyola, São Paulo, 2001.

DURKHEIM, Émile, A divisão do trabalho social. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

DUPAS, Gilberto. Economia Global e Exclusão Social. Pobreza, emprego, estado e o futuro do capitalismo. São Paulo. Paz e Terra, 1999.

FRANÇA FILHO, Genauto Carvalho de. Novos arranjos organizacionais possíveis? O fenômeno da economia solidária em questão (precisões e complementos). Organizações e Sociedade, Salvador: EA/ UFBA, v. 8, n. 20, p. 125-137, jan./abril 2001.

_____; LAVILLE, Jean-Louis. Economia Solidária: uma abordagem Internacional. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004.

_____; SILVA JUNIOR, Jeová Torres. Bancos Comunitários de Desenvolvimento. In: PEDRO, Hespanha [et al]. Dicionário internacional da outra economia. Centro de Estudos Sociais. Portugal/Coimbra. Gráfica de Coimbra - G.C Ltda, 2009.

FERREIRA, Maria da Luz Alves. Trabalho Informal Feminino: Repensando Atores e Sujeitos no Contexto de Montes Claros – MG. Dissertação de Mestrado. Departamento de Sociologia da UNB, 2000.

FERREIRA, C. G., "O Fordismo, sua Crise e Algumas Considerações sobre o Caso Brasileiro", *Nova Economia*, vol.7, nº 2, Deptº de Ciências Econômicas da UFMG, Belo Horizonte, 1997.

GAIGER, Luiz Inácio; LAVILLE, Jean Louis. Economia Solidária. In: Hespanha [et al]. Dicionário internacional da outra economia. Centro de Estudos Sociais. Portugal/Coimbra, G.C. Gráfica de Coimbra, Ltda, 2009.

GIDDENS, Anthony. As conseqüências da modernidade. São Paulo: Unesp, 1991.

HARVEY, David. Condição Pós-Moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 6 ed. São Paulo: Loyola, 1996.

IANNE, Octávio. A sociedade global. Rio Janeiro, Civilização Brasileira. 1997.

MAUSS, Marcel. Sociologia e Antropologia. São Paulo: Cosac Naift, 2003.

MARX, K. O capital. Trad. Regis Barbosa e Flávia R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural, vol. 1, 1996.

MC CHESNEY, Roberto W. Notas introdutórias. In: MOTA, Ana Elizabete (org). A nova fábrica de consensos: Ensaios sobre a reestruturação empresarial, o trabalho e as demandas ao serviço social. São Paulo: Cortez, 2000.

MELO NETO, João Joaquim; MAGALHÃES, Sandra. Bairros Pobres, Ricas Soluções: Banco Palmas ponto a ponto. 1 ed. Fortaleza:Expressão Gráfica, 2003.

MORIN, Edgar, Os sete saberes necessários à educação do futuro. São Paulo: Cortez, 2000.

OLIVEIRA, Marcos Fábio de. Rodrigues Luciene (Orgs.). Capitalismo: da gênese a crise atual. Montes Claros: Unimontes, 2000.

PINTO, João Roberto Lopes. Economia Solidária. De volta a arte da associação. UFRGS. Porto Alegre. 2006.

PIRES, Maria Luiza Lins e Silva, Dádiva, Economia Social e Cooperativismo: A promulgação de uma ética societária? Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE). 2003. Disponível em www.unircoop.org/unircoop/files/revue/Release/Artigo%20UFRPEvf_1_(1). pdf . Acesso em 20/07/08.

POLANY, Karl. A grande transformação: as origens da nossa época. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

PUTNAM, Robert. Comunidade e Democracia. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas 1996.

POCHMANN, Márcio. Desempregados do Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (org.). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil. São Paulo: Baitempo, 2006.

RAZETO, Luis. O papel central do trabalho e a economia de solidariedade. Revista proposta. Nº 75 dezembro fevereiro de 1997.

RODRIGUES, Luciene, OLIVEIRA, Marcos F. Formação econômica do Norte de Minas e o período recente. In: FORMAÇÃO social e econômica do Norte de Minas. Montes Claros: UNIMONTES, 2000.

SANTOS, Boaventura de Sousa ; RODRIGUES, César. Para Ampliar o cânone da produção. In. SANTOS, Boaventura de Sousa. Produzir para viver. Os caminhos da produção não capitalista. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 2005.

_____;HESPANHA, Pedro. Nota Acerca da Edição Portuguesa. In: PEDRO, Hespanha [et al] Dicionário internacional da outra economia. Centro de Estudos Sociais. Portugal/Coimbra, G.C. Gráfica de Coimbra, Ltda, 2009.

SANTOS, Milton. Por uma outra globalização do pensamento único à consciência universal. Record. São Paulo, 2003.

SEN, Amartya. Desenvolvimento como liberdade. São Paulo: CIA das letras, 2000.

SINGER, Paul. Introdução à economia solidária. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002.

SINGER, Paul; SOUZA, André Ricardo de. (Orgs.). A economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego. São Paulo: Contexto. 2003.

_____; A recente ressurreição da economia solidária no Brasil. In: SANTOS, Boaventura de Souza (org.) Produzir para viver: os caminhos da produção não capitalista. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SOULET, Marc Henry. Para além da exclusão: A integralidade como nova expressão da questão social. In: BALSA, Casimiro (org). Conceitos e Dimensões da pobreza e da exclusão social. Uma abordagem transnacional. Lisboa-Portugal. Ijui- Brasil, 2006.

TIRIBA, Lia Vargas. Economia popular e cultura do trabalho. Ijuí: ed. UNIJUI, 2001.

MUNDIAL, Visão. Metodologia de Avaliação dos Bancos Comunitários. Recife – PE, Novembro, 2005.

Sites pesquisados:

www. Ecosol.org.br
www.ibge.gov.br.

BANCOS, BANCÁRIOS E REPRESENTAÇÃO SINDICAL NO BRASIL CONTEMPORÂNEO

José Ricardo Barbosa Gonçalves
Maria Alejandra Caporale Madi
José Dari Krein [1]

[1] Professores do Instituto de Economia da Unicamp e pesquisadores do CESIT – Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho.

BANCOS, BANCÁRIOS E REPRESENTAÇÃO SINDICAL NO BRASIL CONTEMPORÂNEO

José Ricardo Barbosa Gonçalves
Maria Alejandra Caporale Madi
José Dari Krein [2]

Resumo

A configuração da riqueza líquida envolveu uma reorganização da sociedade brasileira e do setor financeiro com impactos decisivos sobre o trabalho e a representação sindical. Tais mudanças geraram uma tendência à pulverização do trabalho bancário dado que os controles que o sistema exerce sobre o trabalho extravasaram o lócus da agência bancária. Assim, apontam-se as tensões que surgem no processo de representação dos trabalhadores nos limites da categoria profissional "bancário". Nesse quadro, observam-se estratégias de renovação sindical que buscam redefinir temas da agenda e formas de atuação de maneira a ampliar a sua representatividade. A compreensão dessa dinâmica pode oferecer subsídios para repensar as possibilidades de representação do conjunto dos trabalhadores no ramo financeiro.

Palavras chaves: *financeirização, categoria bancário, representação sindical, ramo financeiro,*

Introdução

No contexto da globalização, a trajetória do sindicalismo no Brasil tem sido bastante distinta e apresenta especificidades relacionadas à sua trajetória histórica. A configuração da riqueza financeirizada envolveu a redefinição das dimensões sociais do trabalho, das habilidades e competências, com impactos decisivos sobre o sindicalismo no Brasil. As transformações observadas no mundo do trabalho estão trazendo profundas implicações na reconfiguração das categorias e dos ramos de atividade em um quadro de mudanças na organização sindical com tendência à expansão das entidades (Filgueiras, 2008 and Pochmann, 1995).

Estas transformações nas condições de trabalho, quando analisadas sob a perspectiva da dinâmica recente do investimento no setor bancário, estão relacionadas à expansão de *holdings financeiras,* unidades de valorização de capital concentradas, com diversificação de ativos e gestão patrimonial centralizada, cujas estratégias operacionais baseiam-se em inovações organizacionais, tecnológicas e novas e relações de trabalho, que se apóiam em redes de correspondentes.

Como resultado, observa-se uma *pulverização do trabalho bancário* no Brasil. Dessa maneira, o trabalho nas atividades precípuas do ramo financeiro não está mais

[2] Professores do Instituto de Economia da Unicamp e pesquisadores do CESIT – Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho.

organizado em torno da representação sindical da categoria profissional bancário. Em verdade, o ramo financeiro inclui trabalhadores em instituições com pontos físicos de atendimento relacionados: 1) ao setor financeiro: trabalhadores em bancos, instituições não-bancárias, seguradoras e fundos de pensão; atividades auxiliares às seguradoras e fundos de pensão 2) às atividades de suporte ao setor financeiro: trabalhadores em tele-serviços, transporte de valores e documentos, segurança, informação cadastral; 3) às redes de varejo que operam atividades bancárias.

Como resultado, quase a metade dos trabalhadores do setor financeiro não pertence à categoria dos bancários. Em conseqüência, encontram-se fora da representação dos sindicatos dos bancários que têm mais tradição em organização e capacidade de negociação em função de características específicas: 1) as negociações são nacionais e centralizadas, 2) há um grupo hegemônico que dirige o movimento, 3) é uma das categorias que ajudou a construir o "novo sindicalismo", 4) a categoria é fortemente concentrada no estado de São Paulo, 5) há grande participação dos trabalhadores dos bancos públicos que correspondem a quase a metade do total da categoria dos bancários.

Nesse sentido, propomos repensar as possibilidades de novos modos de representação do conjunto dos trabalhadores no ramo financeiro. Na seção 1, apresentamos as modificações na dinâmica do investimento no sistema financeiro, com destaque para o impacto social das *holdings financeiras* com estratégias operacionais apoiadas em redes de correspondentes. A seção 2 analisa as tendências quanto às modificações qualitativas do emprego no setor bancário e as tendências do emprego no ramo financeiro. A seção 3 aponta elementos para uma discussão sobre a representação sindical no ramo financeiro sob o impacto das modificações do investimento e do trabalho.

1. Dinâmica contemporânea do investimento no setor bancário

Ainda que as transformações observadas na organização e dinâmica do sistema financeiro no Brasil se insiram nas tendências internacionais quanto à desregulamentação e consolidação dos sistemas financeiros é importante assinalar que tais mudanças foram estimuladas por orientações político-institucionais que se expressam nas modificações no marco regulatório. Nesse sentido, a flexibilização do capital bancário com concentração e diversificação já está presente na dinâmica do sistema financeiro nacional no final da década de 1980. Em 1988, nova regulamentação[3] sanciona oficialmente o chamado banco múltiplo, cuja característica será a flexibilidade na gestão de passivos e ativos integrando diversas atividades financeiras em carteiras, tais como as carteiras comercial, investimento, financiamento ao consumidor, crédito imobiliário, arrendamento mercantil e desenvolvimento. No período de novembro de 1989 até julho de 1990 o crescimento dos bancos múltiplos foi de 73,86% (passando de 88 para 153). No entanto, cabe ressaltar que tal resultado deveu-se fundamentalmente à

[3] Quanto aos marcos regulatórios da evolução do sistema financeiro brasileiro cabe ressaltar a criação dos bancos múltiplos oficializada com a Resolução Nº 1524 de 1988 do Conselho Monetário Nacional, a Resolução n.º 2099 de 1994 referente à adoção de novos requisitos de capitalização e regulamentação prudencial, Resolução 3.040 de 2002 editada com o objetivo de dar diretrizes para as novas condições de acesso ao sistema financeiro, além da Resolução Nº 3.110 de 2003 referente às possibilidades de expansão dos correspondentes bancários. Cabe ainda lembrar que na ausência de regulamentação do Artigo 192 da Constituição Federal, o Ministério da Fazenda através da Exposição de Motivos Nº 311, de 24/08/1995, propôs a liberação da entrada do capital estrangeiro em instituições do sistema financeiro nacional, que poderia ser autorizada pelo Presidente da República, depois de aprovada pelo Conselho Monetário Nacional

migração de instituições financeiras especializadas por função para bancos múltiplos com carteiras de atuação diversificadas e com estrutura jurídico-contábil única. Nesse contexto, corretoras e distribuidoras de títulos e valores mobiliários, além de empresas do comércio varejista e conglomerados empresariais também criaram seus bancos múltiplos.

Na primeira metade dos anos 90, as estratégias de expansão dos bancos ficaram condicionadas aos parâmetros estabelecidos pelos planos de estabilização. Após o Plano Real, estabilidade de preços e integração internacional foram pilares da expansão das atividades financeiras no Brasil. A adequação dos bancos à nova realidade envolveu processo de reestruturação e fortalecimento do sistema financeiro estimulado pelo Banco Central. No imediato pós Real, a ameaça de crise sistêmica pela fragilização das posições de liquidez dos bancos em cenário de perdas de receitas inflacionárias e necessidade de reorientação patrimonial, impulsionou medidas de regulamentação prudencial e de proteção no sistema financeiro brasileiro.

Nesse sentido, a crise de liquidez após o Plano Real foi enfrentada pelo Banco Central por meio da decretação de mecanismos de intervenção temporária e injeção de recursos no sistema financeiro para sanear instituições mediante mudanças de controle acionário ou gestão patrimonial, para privatizar bancos públicos estaduais e fortalecer instituições públicas federais. Ao lado das ações do Banco Central enquanto emprestador em última instância, as mudanças no marco regulatório encorajavam a capitalização e o aumento de escala, além da adoção das regras da Basiléia entendidas enquanto regras prudenciais centradas na idéia-chave que o capital bancário se deve ajustar ao risco assumido pelas instituições financeiras em um contexto de auto-regulação e transparência dos mercados. Nessa conjuntura, a entrada de bancos de varejo internacionais contribuiu para acentuar as transformações em curso. No final da década de 1990, o sistema financeiro no Brasil se apresentava mais concentrado, internacionalizado e privatizado. No entanto, cabe ressaltar a reação dos grandes bancos nacionais privados que adotaram estratégias de consolidação e expansão no mercado interno com aquisição do controle de instituições de pequeno e médio porte. Assim, as fusões e aquisições no setor financeiro passam a dominar o cenário de consolidação rumo a novas estruturas mais concentradas.

Uma característica principal deste ajuste foi a redução do número total de bancos e o aumento da participação do capital estrangeiro nos ativos do sistema até 2002. Com a abertura do setor bancário ao capital estrangeiro, no segundo semestre de 1995, observou-se um processo crescente de fusões e aquisições resultando na consolidação da tendência à concentração do sistema. Em 1994, havia 243 bancos: os dez maiores bancos detinham 60,2% dos ativos totais e 66,1% dos depósitos totais. Em 2002, havia 167 bancos. Os dez maiores detinham cerca de 69% dos ativos totais e 76% dos depósitos. A nova configuração do setor bancário no Brasil, em termos de participações dos bancos nacionais e estrangeiros em ativos totais, pode ser observada na Tabela 1.

Tabela 1

Sistema bancário no Brasil: Ativos Totais
(em %, 1993-2004)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Bancos Privados Estrangeiros	8.39	9.79	12.82	18.38	23.19	27.41	29.86	27.38	20.73
Bancos Privados Nacionais	39.16	39	36.76	35.29	33.11	35.23	37.21	36.93	40.76
Bancos Públicos federais e estaduais	52.21	50.91	50.05	45.83	43.04	36.60	32.03	34.65	37.23
Cooperativas de Crédito	0.24	0.3	0.37	0.5	0.66	0.76	0.9	1.04	1.28
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Banco Central do Brasil

Na segunda metade dos anos 1990, a procura por novas fontes de receitas, além das originárias das atividades clássicas de intermediação financeira, estimulou novos movimentos de diversificação no setor financeiro. A busca e consolidação de frentes de expansão de negócios e mercados reforçaram e ampliaram a atuação dos conglomerados financeiros já existentes, assim como de outros participantes, nos segmentos de administração de recursos de terceiros (fundos mútuos e de pensão), seguros, administração de cartões de crédito, financeiras, sociedades de capitalização, consórcios, corretoras (Tabela 2). As tendências em curso favoreceram a expansão das atividades do grupo financeiro além do banco.

Tabela 2: Brasil: Número de instituições financeiras pro tipo, 2001-2007

Tipo de Instituição	**2001 Dez.**	**2002 Dez.**	**2003 Dez.**	**2004 Dez.**	**2005 Dez.**	**2006 Dez.**	**2007 Ag.**
Banco Múltiplo	153	143	141	139	138	137	134
Banco Comercial	28	23	23	24	22	21	20
Banco de Desenvolvimento	4	4	4	4	4	4	4
Caixa Econômica	1	1	1	1	1	1	1
Banco de Investimento	20	23	21	21	20	18	17
Financeiras	42	46	47	49	50	51	52
Sociedade Corretora de Títulos e Valores Mobiliários	177	161	147	139	133	116	109
Sociedade Corretora de Câmbio	43	42	43	47	45	48	48
Sociedade Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários	159	151	146	138	134	133	132
Sociedade de Arrendamento Mercantil	72	65	58	51	45	41	40
Sociedade de Crédito Imobiliário e Associação de Poupança e Empréstimo	18	18	18	18	18	18	18
Companhia Hipotecária	7	6	6	6	6	6	6
Agências de fomento	9	10	11	12	12	12	12
Subtotal	733	693	666	646	606	606	693
Cooperativas de Crédito	1379	1430	1454	1436	1452	1452	1466
Sociedades de Crédito ao Microempreendedor	23	37	49	51	56	56	55
Subtotal	2135	2135	2169	2133	2114	2114	2114
Consórcios	399	399	365	364	333	333	330
Total	2534	2536	2534	2497	2464	2447	2444

Fonte: Banco Central do Brasil

No entanto, as tendências à concentração se acentuam na década de 2000. A contração do número de instituições pode ser observada nos bancos múltiplos, comerciais e de investimento, assim como nas sociedades de arrendamento mercantil e sociedades corretoras. O crescimento do número de financeiras expressa o processo de

bancarização com expansão do acesso ao crédito. Adicionalmente, o processo de bancarização estimulou a expansão de cooperativas e sociedades de micro-crédito. Entretanto, a sua participação no mercado de crédito em termos de ativos ainda é muito pequena, infeior a 2%. Assim, o sistema financeiro diversificou o perfil institucional sem ter apresentado mudanças significativas nas condições de concorrência no mercado de crédito no qual se fez notar o avanço da participação dos grandes bancos múltiplos privados.

Em verdade, desde 2002, a expansão das operações do capital bancário foi estimulada por meio do incentivo à formação de *holdings financeiras,* agrupamento de sociedades anônimas sendo que a maioria das ações de cada uma delas é controlada por uma única empresa, a holding. A forma de expansão dessas atividades deu-se além da figura jurídica do banco múltiplo e envolveu a consolidação de novas formas de concentração, diversificação e gestão do capital no setor financeiro. O objetivo dessa estrutura empresarial é o controle das atividades do setor financeiro com redução do custo de oportunidade do capital, dado que a holding pode controlar as empresas do setor sem adquiri-las totalmente. Seguindo as diretrizes gerais de organização dos mercados no âmbito internacional, o órgão regulador reforçou requisitos de plano de negócios e de definição dos padrões de governança corporativa para consolidar as novas formas de concentração, diversificação e gestão do capital. No contexto de estratégias de acumulação centradas na produção flexível, ganha novo impulso a tendência à modificação nas relações de trabalho. Nesse sentido, a nova regulamentação sanciona uma realidade que busca a ampliação da capilaridade das operações bancárias com impactos relevantes sobre o futuro do trabalho bancário e das suas formas de representação.

Nesse quadro, os investimentos em tecnologia de informação buscaram a diversificação da rede de atendimento, com ênfase no auto-atendimento. Os postos eletrônicos se expandiram de 14.453 em 2000 para 34.790 em 2007, enquanto o número de agências e postos tradicionais apresentou aumento pouco expressivo, passando, respectivamente, de 16.396 para 18.308 e 9495 para 10.427 no mesmo período (Tabela 3).

Tabela 3 Sistema Bancário no Brasil: Rede de atendimento

	2000	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**Variação 2007/2006**	**Variação 2007/2000**
									%	%
Número de agências	16.396	16.841	17.049	16.829	17.260	17.515	18.067	18.308	1,3	11,7
Postos tradicionais(1)	9.495	10.241	10.140	10.045	9.837	9.527	10.220	10.427	2,0	9,8
Postos eletrônicos	14.453	16.748	22.428	24.367	25.595	27.405	32.776	34.790	6,1	140,7
Correspondentes (2)	13,731	18.653	32.511	36.474	46.035	69.546	73.031	84.332(3)	15,5	514,2
Total de dependências	54.075	62.483	82.128	87.715	98.727	123.993	134.114	147.857	10.3	173,4

Fonte: Banco Central do Brasil
(1) Incluem postos avançados de atendimento (PAA), postos de atendimento bancário (PAB), postos de atendimento cooperativo (PAC), postos de atendimento ao microcrédito (PAM), postos avançados de crédito rural (Pacre), postos de arrecadação e pagamentos (PAP), postos de compra de ouro (PCO) e unidades administrativas
(2) Fontes: Febraban e Bano Central do Brasil

(3) Fonte Febraban

O impacto social do modelo das "holdings financeiras" quanto à pulverização do trabalho bancário foi reforçado pelas mudanças que possibilitaram a flexibilização do acesso aos serviços bancários com a expansão dos correspondentes – agentes que prestam serviços a instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central. O número de correspondentes se proliferou intensamente, passando de 13.731 em 2000 para 84.332 em 2007. A ampliação desta rede de correspondentes possibilitou a plena cobertura de todo território nacional pelo sistema bancário nacional. No entanto, a configuração dos correspondentes não pode ser entendida como homogênea, não há um modelo único. No Brasil, a pluralidade de relações que os correspondentes possuem com os bancos que eles representam é fundamental para entender a natureza e alcance da política de flexibilização do acesso aos bancos. A diversificação das atividades dos correspondentes está embutida na dinâmica da sua evolução recente. Assim, sem abandonar as atividades transacionais (meios de pagamento) muitos correspondentes estão ingressando em atividades negociais (comercialização de produtos e serviços).

Em 2005, 82,94% dos brasileiros que utilizam os serviços dos correspondentes bancários ganha até 3 salários mínimos[4]. Assim, o canal representado pelos *correspondentes* apresentou em 2007 um crescimento de 15,5% e representa atualmente mais de 80% do total de dependências físicas disponibilizadas pelos bancos. Somente em 2007 foram abertas 10,4 milhões de novas contas correntes (crescimento de quase 10%) e 5,7 milhões de contas de poupança.

Além de estratégia centrada na busca de eficiência operacional com diversificação de canais de atendimento, a expansão dos correspondentes está relacionada à "inclusão" da população de menor renda no sistema bancário (Madi e Gonçalvers, 2007) oferecendo a elas serviços financeiros, tais abertura de contas, saques, depósitos, extratos, saldos, empréstimos, recebimento de contas, recebimento tributos, pagamento de aposentadorias.

Em uma perspectiva de longo prazo, o sistema bancário, adotou os avanços da tecnologia de informação para implementar estratégias operacionais voltadas para a flexibilidade e mobilidade. Em consequencia dos processos expostos, os investimentos no setor bancário tenderam a favorecer estratégias de produção flexível. O processo de acumulação de capital estimulou aumentos de produtividade no ramo financeiro em virtude do controle tecnológico exercido sobre as operações do conjunto de pontos físicos de atendimento além da agência bancária tradicional. Assim, a redefinição dos padrões de regulamentação e das estratégias bancárias teve importantes impactos sobre as condições de trabalho e possibilidades de ação coletiva no ramo financeiro. A reorganização do investimento no setor bancário promoveu a pulverização do trabalho bancário. Como resultado, surgiram novos desafios para a representação dos trabalhadores no ramo financeiro.

2. Os trabalhadores bancários e o emprego no 'ramo financeiro"

De fato, no Brasil, desde os anos 1980, os trabalhadores do setor bancário foram afetados pelo processo de ajuste patrimonial dos bancos. O setor iniciou a década de 1990 com 750 mil bancários, e, no fim dessa década, este número foi reduzido

[4] Cf. http://www.febraban.org.br/Arquivo/Servicos/Eventoscursos/Palestras/O%20Papel%20do%20Sistema%20Fin%20no%20des%20nacional/Marcio%20Cypriano.pdf. Dados de 2005

praticamente à metade. [5] Com a implementação do Plano Real em 1994, este número foi reduzido para 571 mil bancários. Durante o período de 1995 e 1996, os bancos, na média, demitiram 174 trabalhadores por dia. Nos primeiros oito meses de 1997, outros 28 mil postos de trabalhos foram eliminados. Esta tendência foi agravada quando dos processos de privatização, fusão, incorporação e liquidação que, entre 1999 e 2002, reduziram em 12% o número dos bancos. Estima-se que em dezembro de 2005, havia 420.000 bancários, representando uma queda de 44% em relação ao início da década anterior. Em 2006, o número de bancários era de 422.219, concentrando a sua atuação junto a bancos múltiplos, com carteira comercial (Tabela 4). Um exame mais detido sobre a composição da categoria bancária revela o peso dos trabalhadores nos bancos públicos (Tabela 5).

TABELA 4
Distribuição Intra-setorial dos bancários em 2006

	Número de bancários	**Participação relativa do número de bancários,em %**
Bancos comerciais	4.703	1,11
Bancos múltiplos, com carteira comercial1	342.517	81,12
Caixa econômica	71.803	17,01
Bancos múltiplos, sem carteira comercial1	2.000	0,47
Bancos de investimento	196	0,28
Total	422.219	100

Fonte: MTE. RAIS 2006 apud DIEESE – Rede Bancários (2008)
Nota: 1) A quantidade de funcionários dos bancos múltiplos apontada pela RAIS leva em consideração as carteiras efetivamente registradas pelos bancos junto ao Banco Central. Desta forma, alguns bancos que, segundo o critério de classificação da RAIS, constam como bancos múltiplos podem, na prática, operar apenas com a carteira de investimento.

Tabela 5- Bancos Selecionados: número de trabalhadores

	2002	**2003**	**2004**	**2005**
Banco do Brasil	78.619	80.640	82.671	83.751
Caixa Econômica Federal	55.691	57.382	59.927	68.257
Bradesco	53.732	59.430	62.013	61.347
Itaú	34.902	42.450 (i)	45.316 (i)	51.036
Unibanco	26.739	27.625	27.408	29.504
ABN AMRO Real	22.625	nd	28.571	28.992
Banespa (Santander)	13.722	14.901	14.952	15.644
Safra	3.518	3.781	3.848	4.271
Nossa Caixa	12.793	12.811	14.126(ii)	12.668
HSBC	20.882	24.582	27.981	28.374

Notas: (i) dados relativos à holding financeira
(ii) inclui estagiários e terceiruzados

Fonte: DIEESE- Ss CONTRAF CUT (2006)

O significado das mudanças da dinâmica do sistema financeiro para o trabalho bancário foi profundo. As mudanças quantitativas foram acompanhadas por transformações qualitativas na categoria dos bancários. Dentre os processos que afetaram decisivamente a categoria destacam-se: a terceirização, a adoção de inovações organizacionais e tecnológicas e as estratégias de diversificação.

A redução do número de empregados também esteve associada ao intenso processo de terceirização, especialmente a partir da década de 90 (Sanches, 2006). As agências, espaço tradicional da atividade bancária, passam a ser entendidas enquanto um lócus de negócios. Apesar das diferenças identificadas entre as instituições bancárias, a tendência é de considerar como atividade fim do banco somente o

[5] Segundo dados coletados pelo Ministério do Trabalho por meio da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), apud DIEESE (2007)

relacionamento com clientes, fazendo com que todos os demais processos ligados à infra-estrutura, ao suporte tecnológico, ao jurídico, à área de recursos humanos, ao tele-atendimento, etc., sejam, em maior ou menor extensão, terceirizados. Em 2006, conforme a Tabela 6 os bancos Caixa Econômica Federal e Santander Banespa eram os que em 2006 tinham maior participação de terceirizados sobre o total de trabalhadores.

Tabela 6- Participação dos trabalhadores terceirizados no total em bancos selecionados, 2006

	Total (a)	Terceirizados (b)	Estagiários	b/a , em %
CEF (1)	72.252	12.820	11.772	17,74
Banco do Brasil (1)	82.672	5.999	9.947	7,2
Bradesco (2)	79.306	7.293	676	9,19
Santander Banespa (3)	23.355	7848	3298	33,60

Fonte: Balanço Social das empresas, IBASE, 2006.
Notas (1) maiores bancos nacionais de controle público, segundo a classificação dos ativos.
(2) maior banco nacional de controle privado em 2006 segundo a classificação dos ativos
(3) maior banco estrangeiro de controle privado em 2006 segundo a classificação dos ativos

No conjunto do sistema bancário, gradativamente notou-se avanço na terceirização dos serviços vinculados a telecomunicações, impressão, help-desk, projetos e manutenção de sistemas, além do processamento de cartões. Em 2007, os bancos terceirizaram um maior volume de serviços de manutenção de sistema legados. È muito incipiente ainda a terceirização das oeprações de back-office (Tabela 7)

Tabela 7 – Terceirização/ Outsourcing:, 2005-2007

Período	**2003**	**2005**	**2006**	**2007**
Terceirização/outsourcing	**Utilização %**	**Utilização %**	**Utilização %**	**Utilização %**
Telecomunicações	47	68	68	74
Serviços de Impressão	21	62	76	73
Help desk	32	48	63	67
Projeto e desenvolvimento de aplicativo	nd	52	62	64
Manutenção de sistemas legados	32	43	43	55
Processamento de cartões	21	52	58	54
Fábrica de software	nd	43	52	46
Back up site	11	38	49	44
Body shop	nd	20	37	37
Áreas de Back office	-	-	-	7
Infraestrutura de CPD	11	29	29	33

Fonte: Febraban

Assim, nota-se uma diversificação dos contratos de trabalho no setor bancário (Madi, Gonçalves and Krein, 2009). Adicionalmente, a nova configuração da riqueza - centrada em liquidez e mobilidade- demanda novas qualificações que propiciam novas dimensões das habilidades que são encontradas na sociedade. No processo de redução dos níveis hierárquicos intermediários, podemos observar algumas mudanças na categoria do trabalhador bancário. De acordo com as transformações verificadas nos investimentos centrados na intensificação de recursos tecnológicos, houve uma

diminuição do número dos trabalhadores no *front-office* (Teixeira, 2005). Nota-se um aumento da porcentagem dos trabalhadores em posições de gerência que objetiva tornar o atendimento mais qualificado e mais personalizado. Assim, a redefinição das ações expressa as habilidades e a formação para competências que se manifestam nos cargos de gestão. A utilização dos controles informatizados ampliou as possibilidades de cargos de chefia embora fossem reduzidas as responsabilidades que eram inerentes a essas funções. Trata-se de um processo de coisificação, de perda de prestígio. Esta perda de prestígio associa-se ao processo de universalização, de pulverização do trabalho bancário.

Ao mesmo tempo, os trabalhadores melhoraram a sua qualificação com elevação do nível de escolaridade na tentativa de acompanhar as exigências crescentes dos bancos por desempenho personalizado vinculado à negociação de produtos e serviços que possibilitam o acesso a posições de gerência. Em 2006, 58,8 % dois trabalhadores no setor bancário possuíam ensino superior completo, sendo 49,05 % mulheres e 50,95% homens (Tabela 8). Quanto mais elevadas são as faixas de remuneração dos bancários, maiores são as participações dos trabalhadores com ensino superior completo e pós-graduação (DIEESE, 2008).

TABELA 8- Bancários segundo as faixas de escolaridade, 2006

Faixas de escolaridade	Trabalhadores	Participação do total dos trabalhadores	Participação das mulheres por faixa de escolaridade	Participação dos homens por faixa de escolaridade
Até 1º grau	3.559	0,84%	24,78%	75,22%
2º grau incompleto	6.965	1,65%		
2º grau completo	83.060	19,67%	42,27%	57,73%
Superior incompleto	79.210	18,76%	45,59%	54,41%
Superior completo	248.279	58,80%	49,05%	50,95%
Pós-graduação (*Stricto Sensu*)	1146	0,27%	32,02%	67,98%
Total	422.219	100%		

Fonte: MTE. RAIS 2006 apud DIEESE – Rede Bancários (2008)

A adequação do trabalhador bancário a um processo de acumulação pautado por inovações valoriza o potencial em detrimento da experiência enquanto critério de contratação. Assim, a atividade bancária, se caracteriza atualmente por um perfil de profissional com concentração de aproximadamente 60% dos bancários até 39 anos em 2006 (Tabela 9).

Tabela 9- Bancários segundo as faixas etárias, 2006

Faixa etária Bancários	Bancários	Participação	Participação Acumulada	Homens	Mulheres
Até 24 anos	51.947	12,30%	12,30%	**48,65%**	**51,35%**
25 a 29 anos	81.047	19,20%	31,50%	**48,84%**	**51,16%**
30 a 39 anos	115.847	27,44%	58,94%	**51,48%**	**48,52%**
40 a 49 anos	135.299	32,04%	90,98%	**54,58%**	**45,42%**
50 a 64 anos	37.818	8,96%	99,94%	**69,94%**	**30,06%**
65 ou mais	261	0,06%	100%	**90,80%**	**9,20%**
Total	422.219	100%			

Fonte: MTE. RAIS 2006 apud DIEESE. Rede Bancários (2008)

No setor bancário, 33,46% dos trabalhadores tem vínculo acima de 10 anos (DIEESE, 2008). Aproximadamente 25% dos bancários permanecem no emprego até um ano e mais da metade da categoria não ultrapassa cinco anos no emprego. Em relação a gênero, a participação das mulheres apresenta certa estabilidade depois do crescimento das duas últimas décadas. No setor bancário, a participação das mulheres correspondia a 46,7% em 2006, majoritariamente até 29 anos. A participação percentual dos homens é maior em todas as faixas de escolaridade exceto primeiro grau completo em 2006 (Tabelas 8 e 9).

O padrão de acumulação de capital no setor bancário favoreceu não só aumentos de produtividade mas também estimulou a intensificação do trabalho. Em relação à jornada de trabalho, que formalmente é de 6 horas diárias e não sofreu alteração legal, observam-se duas ações largamente utilizadas pelos bancos a partir da década de 90: em primeiro lugar, na prática há uma extensão da jornada para além daquela determinada legalmente por meio da realização de horas extraordinárias, que nem sempre são pagas. Em segundo lugar, há uma mudança na classificação de uma quantia considerável de empregados em comissionados (cargo de confiança ou gerência), que pratica uma jornada de 8 horas. A mudança da jornada, para uma parte significativa dos bancários ocorreu apesar de manter-se o direito das 6 horas diárias.

Quanto aos contratos de trabalho, destaca-se a introdução da remuneração variável na maioria dos conglomerados financeiros que associa os rendimentos do trabalhador ao cumprimento de metas de produtividade. Essa modificação nos contratos de trabalho expressa uma pressão para o de ajuste do empregado aos objetivos da empresa, mas também revela as novas tendências sociais quanto aos comportamentos individuais (Sennet, 1999). Nesse quadro, a adoção de novos critérios de desempenho provocou rupturas e transformações nas negociações coletivas, apontando para um movimento de fragmentação dentro da categoria. As transformações promovidas pela reengenharia de processos envolveram a definição da avaliação do trabalhador bancário por meio de metas que expressam objetivos vinculados ao desempenho individual. A reconfiguração social do trabalhador bancário significa utilizar as habilidades para desenvolver as competências que possibilitem a consecução de metas individuais entendidas enquanto expressão da realização pessoal no banco. O desempenho medido pela ação individual expressa as transformações em curso na sociedade brasileira, transformações entendidas como modernização que, em verdade, revela o fim das relações de solidariedade em todas as esferas da sociedade (Polanyi, 1948).

Considerando as condições de remuneração, houve o avanço da remuneração flexível, com destaque para a PLR, para o abono[6] e para outros programas de remuneração variável (venda de serviços e produtos, metas, prêmios etc). Nesse quadro, a PLR adquire centralidade, pois, geralmente, o seu valor é maior do que o valor do reajuste salarial no ano. A participação da PLR na remuneração anual do trabalhador mais que dobrou entre 1999 e 2005, passando de 2,85% para 6,38%. No mesmo período, a participação dos salários e honorários na remuneração anual do trabalhador caiu de 58,3 para 55,8%. Os benefícios praticamente não oscilaram na remuneração anual do trabalhador, permanecendo em torno de 9,45%, em 2005.[7] No contexto das transformações em curso, a PLR é um bônus adicional, recebido pelo trabalhador, que se enquadra e reforça a cultura do curto prazo num ambiente de instabilidade e insegurança vivido pelos trabalhadores bancários [8] (Gonçalves, Krein e Madi, 2006).

Como resultado das novas tendências, a participação dos recursos humanos nos resultados financeiros do sistema bancário tem diminuído no período 2000-2007 A Tabela 10 ilustra de maneira exemplar a estratégia de valorização do capital centrada no acionista.

Tabela 10- Sistema Bancário no Brasil*: distribuição dos resultados financeiros, 2000 -2007, em %

Ano/dezembro	2000	2002	2004	2005	2006	2007
Recursos Humanos	60,6	42,3	43,5	37,98	39,6	33,2
Governo	22,2	23,1	26,2	25,1	25,9	24,3
Lucro dos Acionistas	17,3	34,7	30,4	37,0	34,4	42,5

* dados de 150 bancos

Fonte: Austin Asis apud FEBRABAN, http://www.febraban.org.br/p5a_52gt34++5cv8_4466+ff145afbb52ffrtg33fe36455li5411pp+e/sitefebraban/RSFebraban2007.pdf

A tecnologia da informação aplicada ao setor bancário impactou nas condições de reprodução do trabalhador bancário: ela levou a uma redefinição do tempo de trabalho no setor bancário com redução da participação dos recursos humanos na distribuição dois resultados financeiros. O novo tempo redefiniu as condições de operacionalidade nas transações bancárias. Assim, a utilização de controles informatizados permitiu a diversificação dos canais de atendimento. Vejamos a origem das transações no período 2004-2007 (Tabela 11). Além do maior peso relativo do auto-atendimento, observa-se uma tendência ao crescimento do *internet banking*[9], pontos de venda no comércio e correspondentes.

---

[6] Um valor igual para todos os bancários, que é negociado anualmente.

[7] No ano 2000, a estratégia dos bancos para redução dos custos fixos com remuneração levou à incorporação da gratificação por tempo de serviço nos salários e a sua exclusão dos benefícios constantes na convenção. Esse direito foi retirado da convenção por meio de um plebiscito que favoreceu a posição dos bancos a partir da seguinte proposição: não é o sindicato que sabe o que é melhor para o bancário, mas o trabalhador tem a liberdade de decidir. Cf. uma análise em Gonçalves, Krein e Madi, 2006.

[8] Já ocorreram situações em que o sindicato não conseguiu viabilizar a sua estratégia de priorizar o aumento real de salários porque a base não deu importância para a obtenção de 5% de aumento real. No entanto, a base se mobilizou para aumentar a remuneração extra, não salarial, como foi o caso da greve dos bancários de 2004.

[9] Quanto ao *internet banking*, em 2007, os usuários totalizavam 25 milhões de clientes pessoas físicas, após um crescimento de 12,6 milhões somente no último ano.

Tabela 11 Sistema Bancário: transações por origem, participação relativa em %

	2004	2005	2006	2007
Auto-atendimento	32.9	30.7	32.4	33.5
Internet banking pessoa jurídica	6,2	7,6	7,9	8,5
Internet banking pessoa física	6,8	9,0	8,9	8,4
Pontos de venda no comércio(1)	3,3	3,2	4,1	4.1
Caixas de agências	12,0	10.6	10,4	10,4
Correspondentes (2)	0,6	0.8	3,9	4,5

(1) pagamentos no comércio, supermercados, postos de gasolina

(2) estabelecimentos comerciais, correios e casas lotéricas.

Fonte: Febraban

O canal de auto-atendimento também apresentou um crescimento importante de 15,4%. As transações em *Internet Banking* cresceram 12,6%, acompanhando o crescimento de 9,2% do número de usuários em 2007. O crescimento de 12,7% do volume tratado pelos caixas das agências, de 10,5% das transações do *call center* e de 13,9% das operações realizadas nos pontos de venda do comércio, refletiu o incremento de 9,3% das contas correntes em 2007. A expansão dos serviços de massa por meio da bancarização contribuiu para a consolidação de atividades de suporte e de atividades de promoção de vendas em estabelecimentos comerciais, supermercados, postos de gasolina, correios e casas lotéricas, entre outros. Somente em 2007 houve uma evolução de 29% nas transações bancárias efetuadas por meio dos correspondentes, resultado da expansão de 15,5% de unidades neste canal e de sua maior acesso pro parte do público de menor renda ou que não possui conta em banco. A tabela 12 apresenta o número total de correspondentes em 2009 para os grandes bancos privados e públicos (Tabela 12). Os maiores grupos bancários também estimularam o avanço dos correspondentes no contexto das estratégias de expansão de crédito por meio de financeiras e instituições bancárias de menor porte com carteiras de crédito ao consumidor de baixa renda. (Tabela 13).

Table 12- Bancos selecionados: correspondentes, 2009

Banco	Quantidade de pontos físicos de atendimento/correspondentes
BRADESCO	22.184
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL	13.773
BANCO DO BRASIL	13.645
HSBC BRASL	7.198
UNIBANCO	3.173
REAL	2.453

Fonte: Banco Central do Brasil

Table 13- Instituições financeiras selecionadas: acesso a crédito por meio dos correspondentes 2009

Instituição	Conglomerado/ holding	Quantidade de pontos físicos de atendimento/correspondentes
AYMORÉ	Real	31..847
BANCO POPULAR	Banco do Brasil	7.414
BANCO FININVEST	Unibanco	4.239
UNICARD	Unibanco	1.633
FINASA	Bradesco	1.293
HIPERCARD	Unibanco	1.028

Source: Banco Central do Brasil

Assim, redefinem-se as operações e os limites temporais e espaciais das funções exercidas pelo trabalhador bancário. Isso resulta na modificação da visão social de respeitabilidade vinculada tradicionalmente à autonomia na gestão de recursos financeiros. Nesse contexto, muda a atitude do trabalhador bancário em relação ao cliente dado que o seu desempenho passa a ser definido pela consecução de metas relativas à venda dos produtos e serviços parametrizados por sistemas de informação. Está aberto o campo para a introdução de agentes autônomos não vinculados ao lócus tradicional da agência bancária. Nesse contexto, parcela das transações bancárias tem sido transferida para redes de atendimento que incluem correspondentes, parcerias entre bancos e comércio (redes de varejo). Os trabalhadores que se inserem nessas redes *"não são considerados bancários, embora desempenham atividades similares a estes*" (IEESE, 2007). Adicionalmente, o crescimento do número de instituições no setor financeiro (particularmente financeiras, cooperativas, sociedades de micro-crédito, seguros e previdência.) e a expansão das atividades vinculadas e de suporte às transações bancárias ampliou o número de trabalhadores no "ramo financeiro" que não são bancários. Assim, parte importante destes trabalhadores do "ramo financeiro" não é representada por sindicatos de bancários.

Considerando os dados da RAIS de 2006 é possível identificar a existência de aproximadamente 1,4 milhão de empregados em atividades ocupacionais vinculadas ao setor financeiro, apesar de não ser possível dimensionar com precisão se todas essas ocupações de fato fazem parte do "ramo" financeiro, isto é, trabalhadores do setor financeiro, trabalhadores em atividades vinculadas ao setor e promotores de vendas de produtos e serviços financeiros.

As mudanças no sistema bancário e financeiro afetaram o poder sindical que estava organizado em torno do bancário e provocaram a busca de novas estratégias para enfrentar o cenário em transformação. A expansão dos serviços financeiros, com multiplicação de locais de trabalho, coloca pressões para uma renovação nas ações sindicais Esse processo vincula-se às transformações mais gerais ocorridas na sociedade que abriram espaço para atitudes mais pragmáticas e personalizadas que contribuíram para a constituição de novas entidades como forma de preservar influência política, de sobrevivência ou até mesmo de aumentar o prestígio pessoal.

Como parte desse mesmo quadro, observa-se um movimento que tende a acentuar a segmentação e fragmentação dos interesses, não só pelas alterações na composição do mercado de trabalho, mas como parte de traços culturais que exacerbam valores mais individualistas, imediatos e concretos. As questões locais e específicas tenderam a ser valorizadas em detrimento das questões universais (Madi, Gonçalves e Krein, 2009).

3. Representação sindical no ramo financeiro

As implicações das transformações econômicas e sociais sobre a organização sindical têm sido suscetíveis às mesmas tensões definidas pelo desempenho de funções que se homogeinizam ao nível do sistema. Kumar e Schenk (2006) destacam os seguintes desafios: democratização dos sindicatos; liderança e visões alternativas quanto ao papel dos sindicatos e mudança social; expansão da organização sindical; organização e negociação em locais de trabalho de menor porte; precarização das condições de trabalho que estimula a polarização no mercado de trabalho; inovações organizacionais quanto a objetivos, estratégias e operacionalidade; inclusão e diversidade. No entanto, o entendimento dos desafios para as diferentes categorias de trabalhadores depende da apreensão das condições objetivas que estão pautadas por uma história recente de lutas sindicais para afirmar o trabalho na sociedade brasileira recente.

No contexto da globalização, estudos sobre as modificações na organização sindical apontam para 7 estratégias-chave (Kumar e Schenk, 2006:36).

1. **reestruturação organizacional por meio de fusões e/ou reorganização interna:** As fusões, modificação de estruturas, racionalização e modernização dos serviços têm sido a resposta mais disseminada entre os sindicatos. As fusões foram freqüentes na maioria dos países desenvolvidos e receberam o apoio de centrais nacionais para aumentar os recursos, criar economias de escala e construir capacidade de mobilização. Ebbinghaus (2003), ao estudar a experiência européia, aponta para a crescente concentração de poder em poucos grandes sindicatos e a potencial concorrência entre eles, podendo ameaçar os mais fracos. Por outro lado, o uso de recursos computacionais para promover modificações nas estruturas dos sindicatos levaram à perda do contato pessoal, perda de controle, tensões entre gerações, perda de confidencialidade e sobre-trabalho dos membros.
2. **organização dos trabalhadores não organizados por meio de abordagens e táticas inovadoras:** Esta estratégia foi disseminada em países anglo-saxões onde o declínio do grau de sindicalização foi intenso e nos quais as estruturas de negociação são descentralizadas e com baixa cobertura. Apesar dos esforços nessa direção, o grau de sindicalização continua a cair, embora a taxas mais lentas que nos 80 e início dos 90.
3. **reforço de ação política e campanhas para expandir o ativismo das bases e a mobilização dos trabalhadores:** Hamann (2004) aponta para 6 formas de ação política: ligações com partidos políticos, atividade eleitoral, mobilização de eleitores, "lobbying" para exercer a influência na formulação de políticas, greves políticas e mudanças legais. Nas duas últimas décadas, o esforço de revitalização concentrou-se em ações políticas diretas junto aos trabalhadores vem perdendo força a ação via partidos políticos. Nos Eua, esta forma de revitalização tem recebido alta prioridade como forma de afetar a legislação trabalhista.

4. **construção de alianças e coalizões com conglomerados da sociedade e comunidade para legitimar ações de mudança social e econômica:** Esta estratégia vem sendo considerada como a mais inovadora para expandir a legitimidade de objetivos sociais mais amplos dos sindicatos no seu projeto de renovação. Esta legitimidade estaria ancorada em ações junto a outros sindicatos e organizações da sociedade civil, além das comunidades. Frege, Heery e Turner (2004:138) acreditam que esta estratégia será vital no futuro em função da necessidade de alargar a agenda dos sindicatos em torno de temas ais como meio-ambiente, padrões de trabalho, igualdade de gênero e equilíbrio trabalho- família.
5. **cooperação entre sindicatos e outros conglomerados com relações solidárias aos níveis nacional e internacional:** As ações de cooperação internacional têm sido as mais frágeis até o momento do ponto de vista da construção de uma agenda revitalizadora. As dificuldades de ação de cooperação entre trabalhadores inter fronteiras devem ser interpretadas nas dimensões históricas do trabalho e do espaço das lutas dos trabalhadores em termos internacionais (Nissen 2002, 265).
6. **parcerias com empregadores e governos em áreas de interesse mútuo e/ou para desenvolver iniciativas de mudanças os locais de trabalho no sentido do avanço e proteção dos interesses dos trabalhadores:** Esta estratégia tem sido comum em países da Europa Ocidental e Escandinávia. As parcerias diferenciam-se das ações de cooperação, dado que as parcerias ocorrem nos locais de trabalho. Fitcher e Green (2004) mostram ceticismo em relação ao alcance desta estratégia de revitalização, na medida que as parcerias reforçam a contribuição dos trabalhadores para os resultados da empresa.
7. **expansão dos programas de educação, treinamento e pesquisa para o desenvolvimento de lideranças e melhor compreensão por parte dos trabalhadores das transformações em curso:** Embora negligenciada enquanto estratégia revitalizadora, há reconhecimento da sua importância para pensamento crítico sobre o trabalho e a formação de lideranças (Eischenscher, 2002).

Nos anos 90, novas estratégias sindicais vão buscando responder às transformações do capitalismo e do mundo do trabalho no Brasil, que guardam relação com as experiências internacionais apontadas por Kumar e Schenk. Dentre as estratégias de reorganização dos sindicatos dos bancários no Brasil cabe ressaltar:

1. ampliação da agenda sindical com incorporação de temas difundidos na sociedade relacionados a gênero, raça, educação, cultura e luta contra todos os tipos de discriminações;
2. a adoção de uma concepção de "sindicato cidadão", expressa na visão de que a entidade não pode ficar restrita às questões específicas da relação de emprego, devendo também assumir um papel de intervenção nos espaços de formulação e gestão de políticas públicas, de participação ativa em movimentos sociais e de desenvolvimento de projetos específicos na área social[10].
3. ampliação do papel de prestação de serviços do sindicato para os seus sócios. o desenvolvimento de diversos serviços para segmentos específicos

[10] Como exemplo, pode-se citar a presença nas lutas mais gerais dos trabalhadores, especialmente aquelas sob a coordenação da CUT. Na mesma perspectiva, concebe-se que o representado não é só trabalhador, mas também o cidadão. Assim, a agenda sindical volta-se para questões relacionadas com a vida dos trabalhadores fora do local de trabalho (na sociedade). Ao mesmo tempo, o sindicato também assume e desenvolve projetos sociais, como contribuição no enfrentamento de problemas presentes na sociedade. Em relação ao último aspecto, como atividade coordenada pelo Sindicato em parceria com outras instituições, destaca-se, entre outras ações, o Projeto Travessia, com meninos e meninas de ruas.

de bancários, tais como programa habitacional (cooperativa para construção de casas e apartamentos- Bancoop); cooperativa de crédito (Bancredi).

4. substituição de mobilizações gerais por outras formas criativas de manifestação dos interesses da categoria;
5. expansão dos programas de educação, treinamento e pesquisa para o desenvolvimento de lideranças e melhor compreensão por parte dos trabalhadores das transformações em curso. Expansão de convênios com instituições culturais, recreativas e educacionais com a finalidade de conseguir desconto aos bancários e de facilitar o acesso destes aos seus representados;
6. desenvolvimento e acompanhamento da execução de políticas públicas, especialmente na área da qualificação profissional, intermediação de mão-de-obra, geração trabalho e renda; políticas sociais, etc.
7. consolidação de centrais sindicais de diferentes concepções políticas, que irão buscar construir sua própria estrutura sindical.
8. criação de novas entidades sindicais que respondem a mudanças na composição da "classe trabalhadora" dada a emergência de novas categorias.[11]

No entanto, apesar das iniciativas, observa-se uma queda expressiva na taxa sindicalização no setor, segundo a PNAD, que cai de 59%, em 1992, para 41% em 2004[12] do total dos ocupados no segmento. Em síntese, esta queda está relacionada com o processo de terceirização, as alterações na dinâmica e estrutura do sistema financeiro e ao contexto mais geral da economia, da política e da sociedade. Está também articulada à mudança no perfil de parte significativa da categoria e à dificuldade de obter resultados mais expressivos no campo da negociação coletiva. Os bancos conseguiram implementar importantes mudanças na forma de gestão da mão-de-obra e de reorganização do trabalho bancário, apesar de toda a tradição de luta e organização da categoria. Como vimos, houve transformações significativas em aspectos centrais da regulamentação do emprego sem passar pela negociação com o sindicato, tais como: a introdução de inovações tecnológicas e organizacionais, os planos de metas, a intensificação do ritmo de trabalho, o trabalho comissionado de 8 horas, o processo de despedida dos empregados e a terceirização. Esta certa fragilização configura-se como sintoma sintoma da mudança na realidade sindical no período, cuja evidência é a própria perda de influência do sindicalismo em geral na sociedade.

Na última década, as mudanças no sindicalismo evidenciam as transformações na natureza do sindicalismo e na sua forma de ação. Ao mesmo tempo que o sindicalismo não teve forças para contrapor-se a lógica da flexibilização e da precarização do trabalho conseguiu preservar-se enquanto instituição, por meio da busca de novas estratégias de ação, organização e mobilização. Apesar das pressões, conseguiu resistir na manutenção de uma convenção coletiva nacional e na preservação da organização sindical, o que, entre outros fatores, viabilizou a realização de novas greves expressivas nos anos 2004 e 2005. A estratégia de resistência também apostou na participação de lutas mais gerais da classe trabalhadora e da sociedade no período,

[11] Por exemplo, tele-marketing, agentes autônomos, a estratégia dos agentes sindicais na perspectiva de manter/ampliar a sua influencia política ou preservar a máquina sindical, estimuladas pelo marco regulatório definido na CF/88, que facilitou o processo de desmembramento e criação de novas entidades sindicais.

[12] PNAD é uma pesquisa realizada por amostragem e feita em domicílios. Por isso, a taxa de sindicalização é distinta da pesquisa sindical (também do IBGE), apresentada no início do texto. A pesquisa sindical tem por base as informações cedidas pelos sindicatos, que estão localizados no setor mais organizado do sistema financeiro.

fazendo com que o sindicalismo bancário não ficasse isolado e exclusivamente voltado para as demandas corporativas. Nesse contexto, a ampliação da agenda sindical pode ser caracterizada como a busca de novas respostas para as transformações em curso. Tais inovações estão permeadas de tensões sociais que se expressam na base bancária e no próprio sindicato como resultado das inter-relações que a entidade foi construindo historicamente tanto com a categoria quanto com o conjunto do movimento sindical e social.

Nesse quadro de desafios quanto à representação, algumas iniciativas estão sendo articuladas.

1. Alguns sindicatos realizaram mudanças estatutárias e de nome para ampliar a base de representação do ramo. Entre as experiências que conseguiram avançar em organizações nacionais destacam-se a antiga CNB (Confederação Nacional dos Bancários) e atual CONTRAF (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro) a partir de 2006[13]. Desde a sua origem, ela tem o objetivo de representar os trabalhadores do ramo financeiro, mas encontra inúmeras dificuldades, permanecendo ainda, fundamentalmente como uma organização da categoria dos bancários.

2. Alguns sindicatos dos bancários estão buscando representar os terceirizados, oferecendo serviços, desenvolvendo mobilizações e greves; sindicalizando-os etc. Entre as iniciativas destaca-se inclusive a proposta de assinar contratos com cláusulas diferenciadas.

3. Também pode ser identificada uma estratégia de alguns sindicatos voltada para a luta pela reversão da terceirização como forma de incorporar novamente os trabalhadores para a categoria bancária ou para o ramo.

4. Outras iniciativas envolvem o desenvolvimento de negociações distintas para os trabalhadores de diferentes segmentos do ramo financeiro.

5. Alguns sindicatos apoiaram iniciativas que significaram a criação de novas entidades, tais como o dos promotores de vendas na perspectiva de unificá-los quando integrados ao ramo.

Apesar da heterogeneidade de iniciativas, a representação ainda encontra imensas dificuldades para extrapolar a categoria dos bancários.

4. Considerações finais

As mudanças no processo de acumulação no setor bancário afetaram o pode dos sindicatos tradicionalmente organizados em torno da categoria profissional dos bancários. O processo de terceirização restringiu o número de trabalhadores da categoria. Como resultado, os bancos restringiram a categoria aos trabalhadores diretamente vinculados às operações bancárias. Os trabalhadores nos tele-serviços, transporte de valores e documentos, segurança e informação cadastral, por exemplo, teriam que se organizar em outros sindicatos desde que não eram considerados

[13] De fato, os bancários incorporam na sua agenda desde os anos 80 a proposta de construir uma organização nacional do setor. Em 1987 organizaram um departamento nacional (DNB - Departamento Nacional dos Bancários), depois quando a CUT optou claramente por um caráter de central sindical, a estrutura vertical passa a ser denominada de confederação e federação, pois há o propósito dessas instituições assumirem um papel de negociação coletiva no âmbito nacional e estadual para além das categorias profissionais. Dada a natureza da categoria – bancos nacionais – e a estratégia sindical das principais entidades sindicais bancárias filiadas à CUT. A primeira convenção nacional é assinada em 1992. No ano seguinte foi criado a CNB – Confederação Nacional dos Bancários, como uma estrutura fora do sindicalismo oficial, mas que na prática conseguiu conduzir as lutas e empreender as negociações nacionais no período.

trabalhadores bancários.

Por outro lado, as inovações tecnológicas estimularam tal processo de restrição da categoria. Na tendência ao auto-atendimento, o cliente tornou-se substituto do trabalhador bancário. Adicionalmente, a estratégia de diversificação de capital expandiu o número de trabalhadores vinculados às atividades financeiras além do banco múltiplo. Outras categorias profissionais se expandiram em função do tipo de empregador (seguradoras, financeiras, entre outras). Finalmente, o aumento do número de correspondentes estimulou a pulverização do trabalho bancário. Os trabalhadores dos múltiplos pontos físicos de atendimento tendem a se organizar em diversos sindicatos à margem dos sindicatos dos bancários.

Sugere-se, portanto, que as novas possibilidades e os desafios quanto à representação dos trabalhadores no ramo financeiro devem ser pensadas em um quadro em transformação no qual há redefinição da dinâmica do investimento e das condições e habilidades do trabalho.

Referências

BANCO CENTRAL DO BRASIL. Estatísticas do Setor Financeiro. www.bacen.gov.br. Access in 20/04/20089.

BOITO JR, A. *O sindicalismo de Estado no Brasil, Uma análise crítica da Estrutura Sindical,* Editora da Unicamp, São Paulo: Hucitec, 1991.

CARDOSO, A. M. *Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a era Vargas acabou?* Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1999.

CUT. Central Única dos Trabalhadores. *Panorama dos Ramos dos Ramos da CUT.* São Paulo: Secretaria Nacional de Formação da CUT, 2004. Access in 30/08/2008.

DIEESE- Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. *Perfil dos Trabalhadores do setor bancário segundo a Rais de 2006.* Estudos e Pesquisas. São Paulo.*2008*

DIEESE- Ss/ CONTRAF-CUT *Ramo financeiro: caderno de subsídios*. São Paulo. DIEESE

FEBRABAN. Federação Brasileira de Bancos. Relatório Social 2007 http://www.febraban.org.br/p5a_52gt34++5cv8_4466+ff145afbb52ffrtg33fe36455li5411pp+e/sitefebraban/RSFebraban2007.pdf Access in 20/04/2008.

FEBRABAN. *O setor bancário em números*. Relatório. São Paulo. 2008.www.febraban org. br

FILGUEIRAS, V. A. *Explicando a desunião: a pulverização sindical no Brasil após a promulgação da Constituição de 1988*, Dissertação de mestrado em ciências sociais, IFCH/UNICAMP, 2008.

GONÇALVES, J. R.; KREIN, J. D. MADI, M. A. C. Condições de trabalho e sindicalismo no setor bancário no Brasil In: Krein, J. D. *et alii As transformações no Mundo do trabalho e os Diretos dos Trabalhadores.* SP. LTR. 2006.

GONÇALVES, J. R.; KREIN, J. D. MADI, M. A. C. *Labor and trade unions in the financial sector: Challenges and perspectives in contemporary Brazil*, paper presented at the 2009 Global Labor University Conference, Mumbai, India. 2009.

IBASE, Balanço Social das empresas. www.ibase.org.br. Access *in* 5/09/2008.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. www.ibge.gov.br.

KORCZYNSKI, M. *Human resource management in service work.* New York: Palgrave Macmillan, 2002.

KUMAR, K. *Da sociedade pós-industrial a pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo.* São Paulo: Zahar, 1997.

KUMAR, P. e SCHENK, C. *Paths to Union Renewal, Canadian Experiences*. Canada, Broadview Press Ltd, 2006.

LEVY, F. and MURNAME,R. *The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration*, NBER Working Papers 8337, National Bureau of Economic Research, 2001.

MADI, M. A. C. and GONÇALVES, J. R. B. Corporate Social Responsibility and Market Spciety: Credit and Social Exclusion in Contemporary Brazil. In:Bugra, Ayse and Agartan, Kaan. *Reading Karl Polanyi for the Twenty-First Century. Market Economy as a Political Project* Palgrave McMillan. 2007

MADI, M.A.C.; GONÇALVES, J. R. and KREIN, J. D. Financialization, Employability and their Impacts on the Bank Workers' Union Movement in Brazil (1994-2004) In: *Radical Economics and Labour*, Edited by Lee, F. and Bekken, J. Routledge, USA, 2009.

PNAD. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. www.ibge.gov.br.

POCHMANN, M. Mudanças e continuidade na organização sindical brasileira no período recente. In OLIVEIRA, C. A. and MATTOSO, J. E.L. *Crise e Trabalho no Brasil: Modernidade ou volta ao passado?* São Paulo, Scritta, 1995.

POLANYI, K. *The Great Transformation.*11th ed. Beacon Press: Boston,1971.

RAIS. Relação Anual de Informações Sociais. www.rais.gov.br.

SANCHES, A. T. *Terceirização e terceirizados no setor bancário: Relações*

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO – ABET

COMITÊ CIENTÍFICO:

Metodologia da interdisciplinaridade nos estudos do trabalho

Título do Trabalho:

Caminhos metodológicos para o estudo das ações dos trabalhadores numa realidade em transição: algumas reflexões epistemológicas.

Maria Aparecida Bridi*

* Socióloga, Doutora do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Professora de Sociologia da Escola Técnica/UFPR. Pesquisadora do GETs Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade e NUPESPAR - Núcleo de estudo em sindicalismo no Paraná da UFPR.

RESUMO:

São profundas as transformações no âmbito do trabalho e dos trabalhadores impulsionadas pela política, pela economia e inovações tecnológicas, sobretudo no último quartel do século XX. Para a compreensão de tais processos, no entanto, torna-se necessário um modo de pensar que reconheça os limites dos modelos de investigação fundados nos rigores da racionalidade científica cartesiana, como analisa Sousa Santos (1998). As incertezas na realidade são, também, acompanhadas pelas incertezas nas teorias, sobretudo naquelas que serviram como modelos para a análise da realidade moderna. Nesse cenário, emergiu um conjunto de interpretações com claras implicações para o movimento associativo dos trabalhadores, sobressaindo a idéia da inviabilidade da classe operária de aglutinação social e política e da própria classe em si para sempre. Desse modo, objetivamos neste artigo, traçar reflexões epistemológicas e metodológicas que nortearam a investigação sobre a ação coletiva dos trabalhadores metalúrgicos em plantas da indústria automobilística do Paraná, apontando para a necessidade de uma reforma do pensar e de se buscar romper com a acentuada fragmentação do saber.

INTRODUÇÃO

A complexificação da realidade não trouxe desafios somente para as Ciências Sociais – que é historicamente afeita a crises e dissensos. A própria Ciência Clássica, fundada no paradigma da "simplificação", encontra-se profundamente abalada, seja pelas novas descobertas que desalojaram leis consideradas universais e verdades absolutas, seja pelas conseqüências trazidas por esse tipo de visão e de fazer ciência. O próprio conceito de ciência vem se transformando ao deixar de ser sinônimo de verdade, mas que se origina de uma construção humana, uma representação da realidade.

A ciência ocidental que se desenvolveu nos séculos anteriores, tomou corpo no século XIX. É neste século que o modelo de racionalidade científica se configurou plenamente, segundo Souza Santos (1998). Tal modelo implicou na separação entre conhecimento científico e não científico, caracterizando como não científico o senso comum e as chamadas humanidades ou estudos humanísticos. Fundamentou-se no paradigma da disjunção/redução, separou e dicotomizou o pensamento e os aspectos da realidade; isolou os objetos e fenômenos de seu ambiente; separou o sujeito cognoscente do objeto.

A crítica que se faz à ciência moderna, também cabe em alguma medida, para aquelas teorias sociais que desconsideram a complexidade da realidade, a interdependência dos fenômenos, desconhecem que a realidade é constituída de opostos que são ao mesmo tempo antagônicos e complementares[1]. Tais análises, via de regra, promovem um fechamento prematuro ao desconsiderar a dinamicidade social, na medida em que são decretados fins para fenômenos que se encontram palpitantes no seio social ou de negação da capacidade de ação e reação dos sujeitos enredados pela crise contemporânea.

Desse modo, consideramos que os discursos produzidos – no âmbito da globalização e neoliberalismo – que tendem a reforçar pensamentos hegemônicos e totalitários, a ascensão do individualismo e a visão corrente da inexistência de alternativas, reforça a necessidade de dar crédito às inúmeras experiências sociais, que

[1] A ciência moderna, em nome da racionalidade, desprezou a experiência imediata, a historicidade, a imprevisibilidade, a interpretação, a capacidade de auto-organização, a desordem, a criatividade, a imaginação, a iluminação, o aleatório, o acidente, o individual, as limitações da própria lógica, enfim criou um conjunto de leis “universais” que explicariam todos os fenômenos.

segundo Souza Santos (2004), estão sendo desperdiçadas. Desperdiçadas tem sido também, as experiências dos trabalhadores nesse quadro de claro desmonte dos direitos sociais conquistados. Nesse sentido, é preciso, em vez de análises apriorísticas da realidade social, que por vezes, tendem a desqualificar a ação coletiva dos trabalhadores como afirmaram Oliveira e Paoli (1999) e Lessa (2002), a buscar no movimento real e não tão visível as ações e reações dos trabalhadores no chão de fábrica. Para isso, é preciso identificar as diferenças e especificidades, em fenômenos que aparentemente são semelhantes e de mesmas causas, pois "não se têm realidades polares, mas muito diferenciadas no mundo do trabalho" como afirmou Leite (2003, p.24).

Para o estudo da ação coletiva dos trabalhadores das montadoras do Paraná, foi necessário o diálogo com outros saberes disciplinares, na medida em que nos valemos de conceitos sociológicos, como também de outras disciplinas, tais como, os conceitos de cultura, desenvolvida pela antropologia, os saberes da economia, em análises da crise econômica e dos mercados, noções do direito, quando nos referimos a um trabalho flexível e mais desregulamentado. E os saberes da história, condição fundamental para nos orientarmos quanto às mudanças e permanências, semelhanças e diferenças entre o presente vivido pela classe trabalhadora e sua história.

Consideramos que muitas das controvérsias no âmbito das Ciências Sociais têm como pano de fundo a fragmentação dos saberes produzidos pela lógica da super especialização, próprios de uma pensamento liberal dominante no século XIX, que nos fez acreditar que as dimensões políticas, econômicas e o mercado, por exemplo, eram "domínios analiticamente separáveis e (amplamente autônomos), cada qual com suas regras particulares (lógica)" e a sociedade deveria mantê-las separadas e os estudiosos deveriam estudá-las separadamente (WALLERSTEIN, 1999, p. 452). Trabalho e mundo do trabalho, no entanto, não se coaduna com os modelos teóricos típicos de um pensamento disciplinar. E, se não podemos chegar a um conhecimento total, é possível, pelo diálogo interdisciplinar, construir conhecimentos mais fecundos sobre a realidade que nos apresenta.

CAMINHOS METODOLÓGICOS PARA O ESTUDO DAS AÇÕES DOS TRABALHADORES NUMA REALIDADE EM TRANSIÇÃO.

As transformações no mundo contemporâneo, especialmente aquelas ocorridas nos últimos trinta anos, na política, na cultura, na economia e na dimensão, da maneira de os trabalhadores produzirem e se organizarem, resultaram em inúmeras controvérsias, no seio das Ciências Sociais, quanto às interpretações de realidades em transição, em crise. Em decorrência desse conjunto de mudanças, discursos de crises, terminais ou não, têm se generalizado. Grosso modo, as interpretações de crise encontram-se pautadas nas visões de declínio da modernidade e no surgimento de uma "pós-modernidade", caracterizada por Touraine (1994, p. 266) pela "decomposição do modelo racionalizador da modernidade".

A modernidade – concebida como o movimento no horizonte das Revoluções Burguesas do século XVIII, do pensamento iluminista em torno do Estado, das relações de poder e de um projeto político pautado na emancipação do homem e da consolidação de uma sociedade industrial – encontra-se em crise, fato sobre o qual se fizeram leituras de que estamos em uma era pós-moderna. Segundo tais leituras, vivemos um momento histórico em que se anunciam decadências inexoráveis e diversos fins, como o fim da história, do trabalho, do sindicalismo, das ideologias, das utopias.

De fato, são profundas as transformações no âmbito do trabalho e dos trabalhadores impulsionadas pela política, pela economia e inovações tecnológicas. Para a compreensão de tais processos, no entanto, torna-se necessário um modo de pensar que reconheça os limites dos modelos de investigação fundados nos rigores da racionalidade científica cartesiana, como analisa Sousa Santos (1998, p. 23). As incertezas na realidade são, também, acompanhadas pelas incertezas nas teorias, sobretudo naquelas que serviram como modelos para a análise da realidade moderna. Face às transições em curso, os modelos engendrados pelas teorias clássicas encontram-se questionados no presente.

A situação de transição, precedida de crises, indeterminações e incertezas, instigam as teorias sociológicas a redimensionarem conceitos e categorias analíticas para dar conta de explicar realidades cada vez mais múltiplas e complexas. Nesse contexto, no entanto, as teorias, por se fixarem nas mudanças, nas fragmentações do presente e nas desconstruções sociais, se orientaram para interpretações em direção à pós-modernidade. Como analisa Boron (2003), o pós-modernismo capitulou a todo critério de verdade. Para o autor, o ataque à noção de verdade e a versão à noção ingênua do racionalismo, "comporta uma crítica devastadora a toda concepção da filosofia não apenas como um saber comprometido com a busca da verdade, do sentido, da realidade ou de qualquer tipo de propósito ético como o bem-estar, a felicidade ou a liberdade" (Boron 2003, p. 50) de mais ainda, da proposta da filosofia como uma arma a serviço da transformação social. Nos termos do autor, emergiu um novo *ethos* que tendeu a rejeitar a visão de totalidade, da história, a metanarrativa, os fatores estruturais – como o trabalho, a divisão de classes etc., as instituições sociais, os contextos internacionais dentre outras dimensões, como objeto de quem resiste em enxergar as mudanças na realidade.

Avaliamos que esse movimento teórico em direção à pós-modernidade não deve ser confundido com a crise da ciência, que, em sua auto-reflexão, propõe um modo de pensar e conceber ciência distinto sem, contudo, abrir mão da coerência, da consistência teórica e da verdade (não absoluta), mas fundada em critérios. Especialmente em momentos de indeterminação, podemos romper os moldes que estruturaram nosso pensamento segundo uma lógica puramente formal. Um dos moldes, que no momento atual parece desmontar, é a concepção arraigada, desde a Revolução Científica do século XVII, de ciência como sinônimo de certeza. Se, a partir daquele século, para fazer ciência era necessária submissão dos fatos ao rigor da matemática, sendo objeto da ciência somente aquilo que pudesse ser mensurado, quantificado e formalizável, hoje já se concebem as insuficiências e brechas abertas na própria ciência pautada em um pensamento estritamente cartesiano (Morin, 1991). Tais brechas foram abertas pelas novas descobertas na área da física e matemática, tais como, a física quântica, a irresolubilidade do Teorema de Gödel, por exemplo, que atestam os limites da racionalidade da ciência clássica, cuja lógica tende a expulsar aquilo que não consegue explicar[2]. Nesse sentido, o físico e metodólogo Bachelard alertava sobre "a possibilidade dessa redução acontecer no trabalho científico", desse modo, o método cartesiano, ao propor "explicar bem o mundo, não chega a complicar a experiência, que é a verdadeira função da pesquisa objetiva" (ARAÚJO, 2005, p. 13).

As incertezas na ciência não significam, no entanto, que possamos nos descomprometer com o rigor metodológico e a consistência teórica, critérios válidos de

[2] Morin (1991) demonstra que o Teorema de Gödel, por exemplo, aparentemente limitado à lógica matemática contém pelo menos uma proposta que é irresolúvel, ou seja, não tem solução. Isto abre brechas no sistema de pensamento e incita a uma epistemologia aberta. Sobre essa discussão, ver mais em Morin(1991; 2005)

cientificidade, como já dissemos anteriormente. Essa auto-reflexão da ciência nos proporciona o reconhecimento de seus limites, alertando sobre a pretensão de produzir verdades absolutas e fechadas, inclusive, dado próprio o estado de fragmentação do conhecimento, diluído entre os diversos saberes disciplinares. Nesse sentido, a ciência tem afirmado-se como tradução (Sousa Santos, 2004), representação ou interpretação (Omnnés, 1996). Desse modo, o que se buscou, ao estudar a ação coletiva dos trabalhadores em plantas de nova geração, foi realizar uma interpretação da realidade a partir de ferramentas e instrumentais analíticos das Ciências Sociais e mais especificamente da Sociologia. Ainda que prevaleça a consciência sobre as incertezas que perduram no conhecimento mesmo após o crivo do saber científico, não significa que abdicamos das teorias e metanarrativas, como o fazem os autores pós-modernos.

Ao desenharmos esta pesquisa, percebemos que a complexidade da realidade e suas transformações não cabem na pureza dos modelos clássicos. Desse modo, partimos do pressuposto de que é possível acumular conhecimento a partir de teorias conflitantes e em competição, uma vez que nem a história, nem as sociedades se desenvolvem numa linha única como supõem os positivistas. Como destacou Morin (s.d), é justamente nos momentos de crises, como o atual, que se intensificam as reflexões sobre o nosso próprio pensar e, conseqüentemente, nossos modos de investigar. São, portanto, nesses momentos de crise, que crescem as chances de se romper com os determinismos do pensamento.

Um dos maiores desafios, como já afirmamos anteriormente, é captar as mudanças no bojo das estruturas que perduram de modo redimensionado, pois o capitalismo se reinventa a cada grande crise e, desse modo, promove a sua auto-sobrevivência.

Ao longo da História, nos deparamos com outras crises, que nos possibilitaram uma visão não apocalíptica da realidade. Marx e Engels (s.d. p. 24) revelaram o caráter crísico da sociedade capitalista ao afirmar que "a burguesia não pode existir sem continuamente revolucionar os instrumentos de produção, ou seja, as relações de produção e, portanto, todos os relacionamentos sociais"; desse modo, "a revolução constante da produção, a perturbação ininterrupta de todas as relações sociais, a incerteza e agitação permanentes distinguem a era burguesa de todas as anteriores". Para eles, já no momento em que esse sistema de produção se consolidava, transformava simultaneamente, as relações sociais, os comportamentos, os pontos de vistas, fazendo com que as pessoas se deparassem com a necessidade de enfrentar com racionalidade as condições reais de suas vidas e das relações com seus semelhantes. Isso nos parece pertinente na realidade hodierna, sobretudo no âmbito do trabalho e dos trabalhadores, cuja transição constitui desafio teórico e metodológico notável para as Ciências Sociais, tanto pelo seu caráter histórico, dinâmico, antagônico, como também por se encontrar no centro do dissenso teórico acerca das mudanças no modo de exploração capitalista, no final do século XX. Isso significa que as crises que assolam os trabalhadores refletem também as crises teóricas no coração da sociologia do trabalho, que como destacou Sorj (2000, p. 26), esta ficou "imprensada por duas visões opostas", uma que relativiza as mudanças, por considerar a permanência do sistema capitalista com os mesmos princípios apontados pelos clássicos da sociologia e, outra, que indica que tudo mudou e o trabalho não se constitui mais uma categoria-chave para a análise da realidade, em vista da perda de sua centralidade para a esfera do consumo[3].

[3] Autores como Bourdieu (1998), Castel (1998), Leite (2003), Oliveira (1999), Thompson (1987) entre outros não se enquadrem nessa polaridade, onde se encontram Offe, Touraine (1996), Gorz (1982), Habermas (1987**).**

Ao confrontarmos experiências locais, regionais e globais no âmbito do trabalho, demonstramos que não é possível analisar as realidades complexas – que englobam o trabalho e formas de organização dos trabalhadores – a partir de visões únicas e deterministas. A análise das experiências das empresas reestruturadas ou não, como demonstra Leite (2003), é de que a produção flexível, longe de ser um padrão único, não só comporta manifestações muito distintas, como apresentam características bastante diferentes de acordo com o país, o setor e a empresa. Ou seja, não tem demonstrado a universalidade que seus defensores pressupõem (LEITE, 2003). Isso também é fato para o movimento associativo dos trabalhadores. Ainda que mudanças paradigmáticas estejam ocorrendo e não apenas no contexto da revolução tecnológica, existem questões aparentemente semelhantes com significados muito diversos nos diferentes contextos (BRIDI, 2005), pois como assinala Lock e Thelen (1998), os países diferem nos arranjos institucionais e na posição na divisão internacional do trabalho. Desse modo, as organizações dos trabalhadores enfrentam desafios aparentemente semelhantes, mas com graus de intensidade variáveis e momentos históricos distintos. Isso denota a necessidade de tratar coisas distintas e semelhantes no meio de diversas dimensões e a partir de múltiplos pontos de vista.

Além disso, é importante considerar que o objeto das Ciências Sociais é, também, eminentemente histórico. Nosso objeto é constituído de consciência histórica, onde sujeito e objeto encontram-se imbricados, é intrínseca e extrinsecamente ideológico e, nesta condição, o pesquisador não se encontra separado de seu objeto, ou seja, carrega para ele seus pontos de vista, sua visão de realidade e de ciência, significando, portanto, que não existe a pretendida neutralidade; é complexo, contraditório, inacabado e, essencialmente, qualitativo. Tem caráter específico e diferente das ciências ditas naturais e exatas.

Nesse sentido, nosso estudo, em vez de se valer de análises apriorísticas da realidade social, que por vezes tendem a desqualificar a ação coletiva dos trabalhadores, orientou-se pela busca do movimento real e pouco visível do chão de fábrica, as ações e reações dos trabalhadores. Mesmo interpretando fragmentos de realidade, o esforço foi de contribuir para fazer avançar a teoria, considerando o princípio de que a parte e o todo se encontram imbricados. E, sobretudo, em épocas de crises também das teorias, cresce a necessidade de ir à realidade empírica e intensificar os diálogos entre teoria e prática.

Nem todos os fenômenos são passíveis de explicação por meio de mensuração quantitativa. Isso é especialmente verdade nas Ciências Sociais, o que justifica pesquisas qualitativas, como é o caso da investigação a respeito da ação coletiva no interior das fábricas, objeto desta pesquisa. É no campo qualitativo que indagamos, portanto, sobre as ações dos trabalhadores mediadas pelas suas comissões de fábrica e comitê sindical.

A pesquisa envolveu uma construção metodológica com vistas a capturar parcelas da realidade, o que é possível somente por meio de teorias, conceitos e categorias e, à medida que se desenvolve, pelas escolhas teóricas no processo de questionamento e de levantamentos prévios, questões imprevistas que emergem, exigindo, assim, redirecionamentos. É exemplo a problemática envolvendo a "cultura" da empresa nesta investigação, que exigiu uma discussão sobre essa dimensão da realidade. Desse modo, dialogando com diferentes visões da cultura, pudemos contrapor, analisar e demonstrar analiticamente uma crítica sobre o conceito de cultura aplicado às empresas.

A definição de um eixo ou fio condutor, neste caso, a ação coletiva, nos direcionou a tomar também outros conceitos que pudessem clarear a realidade

investigada. A concepção no conjunto da obra de Marx e Engels sobre a categoria trabalho e sobre a teoria de classes perpassou essa pesquisa, o que fez com que nos deparássemos com as teses divergentes que questionam a validade desse pensamento para a compreensão de uma realidade transformada. No entanto, a realidade empírica nos apontou para uma "inclinação de classe", visto que os trabalhadores se reconhecem como classe em oposição ao capital, demarcando os interesses. Para outro contexto – trabalhadores do setor calçadista português – Estanque (2008) denominou de "instinto de classe" o seu achado[4]. Sendo o instinto aquilo que é de natureza inata dos indivíduos e, de certo modo irrefletida, consideramos que esse reconhecer-se como classe, que avistamos entre as lideranças internas dos trabalhadores das três montadoras, expressa mais uma inclinação para a classe, pela sua compleição social.

Em meio às tentativas, no plano das teorias contemporâneas de redefinição das classes sociais, optamos pelo conceito de "classe trabalhadora", consideradas aqui como carregadas de sentido político, pois a classe é um conceito analítico que permite situar os trabalhadores na estrutura social do capitalismo[5]: proprietários dos meios de produção ou vendedores da força de trabalho. A classe é uma característica chave de análise do capitalismo quanto ao lugar social ocupado pelos indivíduos. Embora não tenhamos realizado uma análise específica das classes sociais, as perspectivas que nortearam a pesquisa foram: a) da não negação das classes, reconhecendo, no entanto, as mudanças no seio da classe trabalhadora; b) de que classe e consciência "de classe" são construídas historicamente e c) de que não é possível tomar a noção de classe, e tampouco a de ação coletiva, como dadas a *priori*. A própria solidariedade de classe é uma construção que implica organização, intencionalidade e processos de identificação nem sempre exitosos, como nos mostrou Hyman (1996). As oposições de classe que se manifestam nos níveis políticos e econômicos da ação social, também estão presentes na realidade investigada.

Os conceitos de ação social, ação coletiva e individualismo metodológico também foram chaves para a pesquisa. A reflexão sobre a ação social, pela ótica weberiana e analisada também por outros autores, objetivou cercar e compreender a natureza das ações dos trabalhadores, no chão de fábrica. Tais ações não se caracterizam como qualquer ação social, mas como ações coletivas, em vista das mudanças e de interesses comuns partilhados. A configuração da ação como coletiva, envolve a compreensão pelos trabalhadores de sua condição de subordinação e do reconhecimento da necessidade de associação para obter êxito em suas demandas. Na tese defendida por Olson (1999), de que os indivíduos não agem espontaneamente para atingir um bem comum sem que haja alguma coerção ou incentivo à parte, é contraposta, em nossa abordagem. Pois, consideramos que a ação coletiva não se restringe a uma escolha meramente racional, mas se deve à existência de variáveis como o exercício da política pelos homens, além das condições históricas, econômicas, culturais e das próprias condições de trabalho. As ações coletivas dos trabalhadores no interior das fábricas

[4] A idéia de "instinto de classe" foi destaca em palestra proferida por Elísio Estanque no VI Seminário de Trabalho realizado em Marília entre os dias 26 a 30 de Maio. Em sua investigação na indústria calçadista de Portugal, Estanque (2008) identificou como instinto de classe, o reconhecimento dos trabalhadores de sua posição antagônica em relação ao capital. Tanto, que os trabalhadores aceitaram participar de sua pesquisa, se ele próprio como pesquisador, se posicionasse sobre qual lado pertencia: se da empresa ou do lado dos trabalhadores. Entretanto, na continuação de sua pesquisa, considerou que a consciência de classe se limitava a esse reconhecimento, uma vez que os mesmos trabalhadores indagados sobre variáveis consideradas pelo pesquisador como reveladoras de consciência de classe, se mostraram bastantes conservadores quanto as suas posições políticas e sociais.

[5] As empresas adotam em seus documentos e regimentos o termo empregado. É a relação contratual, formal que define a terminologia adotada. Trabalhador, para nós tem sentido político

pesquisadas também não se restringem às condições econômicas, já que as Comissões de fábricas - CFs (Volks-Audi e Volvo) ou Comitê Sindical - CS (Renault) se constituem em espaços de avaliação, reflexão e decisão sobre o trabalho e suas condições. Nesse aspecto, a fábrica caracteriza-se como espaço de ação política, como delineou Francisco (2004), cuja intervenção visa mudar as condições de trabalho.

Os conflitos, no interior das montadoras, são decorrentes, em sua maioria, das condições de produção – enxuta e flexível, com ritmos e jornadas de trabalho intensificados. Em diversos casos, tais conflitos centram-se em questões imediatas (por exemplo, manutenção do ritmo da linha de produção com o time ou equipe incompleto); questões específicas de cada planta (que envolvem benefícios, alimentação, transporte; jornada de trabalho etc.); localizadas (na pintura, na manutenção, etc.) e econômicas (remuneração fixa e variável etc.), mas também em função de práticas autoritárias e formas de gestão. Como afirma Miliband (1979, p. 32), seria errôneo, no entanto, "atribuir rótulos como 'econômico' ou 'ideológico' a esta ou aquela forma de conflito. Pois qualquer conflito de classes, grande ou pequeno, inclui e expressa todas as manifestações da vida social, e é nesse sentido um fenômeno econômico, cultural/ideológico, social e político".

As idéias e conceitos aqui rapidamente lembrados permearam nossas escolhas teórico-metodológicas, que foram também atravessadas por desconfianças quanto às generalizações realizadas no âmbito de várias e distintas realidades apresentadas como se fossem únicas, justamente em um momento histórico de apogeu dos mercados mundiais e de uma globalização capitalista que tem acirrado as diferenças sociais. A desconfiança também se deveu quanto às assertivas conclusivas para o movimento dos trabalhadores, que nos parecem muito centradas nas aparências e na ânsia de capturar e anunciar o novo, quando este se encontra ainda indeterminado. Nesse sentido, corrobora Sousa Santos (1998), ao recomendar ser necessário duvidar de teorias anunciadoras dos novos paradigmas e teorias, em uma época de transição. Significa que é preciso um pensamento que lide com as incertezas, pois ainda estamos buscando compreender as novas lógicas do capitalismo e em que medida tais lógicas são, de fato, novas ou se não são mais do que criações redimensionadas de outros contextos históricos. Para isso, é necessário um pensamento não disjuntivo, compartimentado e redutor, como argumentou Morin (1991), isto é, um pensamento que reúna os diversos conhecimentos e não se prenda apenas àquilo que é quantificável ou formalizável matematicamente.

Nesse tempo de transição, a orientação metodológica do clássico Weber (1991), de que para dar conta de uma ação é preciso compreendê-la na sua singularidade e na relação com outros fenômenos, revela-se pertinente. Explicar um fenômeno social exige atenção também às ações individuais, pois há um entrelaçamento entre indivíduo e sociedade que não pode escapar à análise. Tomando de empréstimo essa idéia, o estudo das CFs – objeto da pesquisa – não se encontra dissociado das alterações que vêm se apresentando no âmbito do trabalho. Novas e velhas relações de trabalho e suas implicações para a organização dos trabalhadores estão ligadas às diversas mudanças econômicas, políticas e sociais no cenário nacional e internacional; assim, as realidades históricas microssociais e macrossociais, locais e globais inter-relacionam-se e, ao mesmo tempo, distinguem-se. É nessa perspectiva que estudamos a ação coletiva na moderna indústria automobilística na Região Metropolitana de Curitiba (RMC), pois nos permite a visualização das contradições do capitalismo, da economia mundializada, das transformações e permanências no âmbito do trabalho e, também, os sinais de ação ou adaptação dos trabalhadores às mudanças econômicas, políticas e às estratégias do capital.

As reflexões teórico-metodológicas – não reduzidas a um feixe de métodos e técnicas fechadas em nome da "garantia da cientificidade"– motivaram a elaboração de um roteiro de entrevistas semi-estruturadas para os grupos de trabalhadores que vêm intermediando as ações coletivas no interior das montadoras no Paraná, visando a identificação de tais ações, seus porquês, como ocorrem e desdobramentos. O interesse em analisar as ações organizadas e mediadas pelos representantes internos dos trabalhadores em sua interface com o sindicato justificou a realização de entrevistas com os membros das CFs, do CS e dirigentes sindicais e não com alguma amostragem que fosse estatisticamente significativa dos trabalhadores do chão de fábrica, dados os objetivos propostos na pesquisa.

As organizações dos trabalhadores e suas ações, embora localizadas, imediatas e ocorridas no calor da produção, de modo algum são isoladas. Nelas repercute o movimento do capital no âmbito global e as ações de trabalhadores de outras plantas e do Comitê Mundial de trabalhadores dessas empresas globais, o que chamamos de ações transnacionalizadas.

As indagações implicaram o uso de metodologia qualitativa como entrevistas com os membros e coordenadores das Comissões de Fábrica da Volkswagen-Audi e Volvo e do Comitê Sindical da Renault, além de sindicalistas, análises de acordos e convenções coletivas, Boletins e comunicados aos trabalhadores e bibliografia pertinente. Entrevistas com alguns dos mesmos atores realizadas em 2004, quando discutimos crise no sindicalismo, também foram fontes desta pesquisa, juntamente com as realizadas em 2007. A análise dos Acordos Coletivos, no período abrangido pela pesquisa, celebrados entre o SMC e as empresas Renault, Volkswagen-Audi e Volvo e as Convenções Coletivas entre SMC e SINFAVEA, revelou a tendência à padronização dos temas acordados. De uma situação bastante diferenciada entre as três empresas, em 1999, em termos salariais e de benefícios, a situação passou, para uma aproximação ou nivelamento das condições de trabalho e de negociação[6].

Ressaltamos, ainda, que os trabalhadores entrevistados são lideranças que despontaram pela atuação cotidiana, pelo discurso e pela trajetória de vida, permitindo demonstrar os limites da teoria da escolha racional. A pesquisa foi realizada entre as lideranças e não a totalidade dos trabalhadores no chão de fábrica, porém, a referência a eles como trabalhadores se deve ao papel que continuam a desempenhar no processo de produção após o término do mandato caso não sejam reeleitos para a atividade de representação. Além disso, são somente os coordenadores das CF ou CS eleitos que deixam de trabalhar nas linhas de produção porque passam a ter direito a jornada diária completa livre. Todos os demais membros não se desligam da atividade de produção, diferente dos dirigentes sindicais que atuam no sindicato e para o conjunto da categoria.

Pudemos identificar diversas mudanças no período 2004 a 2007, sobretudo nas montadoras alemã e francesa. Entre as mudanças estão aquelas que resultaram da ação coletiva, como é o caso do fim do Banco de Horas e a redução da jornada na Volkswagen-Audi (com a greve de 2004). Soma-se a isso o fato de os acordos coletivos passarem a ser feitos não mais por empresa, o que pode ser considerado um avanço qualitativo para a ação dos trabalhadores. Outra alteração nas duas montadoras foi a substituição de chefias oriundas da Europa por brasileiros, trazendo mudanças de condução da produção o que, de certo modo, contribuiu para acirrar tensões no âmbito da produção, uma vez que, na visão dos representantes internos dos trabalhadores, as condições pioraram após as mudanças. Isso nos direcionou a pensar nas históricas relações de trabalho desenvolvidas no Brasil. Essa "piora" nas condições de trabalho se

[6] Ver mais em Bridi (2007)

deve também, e talvez principalmente, à elevação da demanda de mercado, pois coincide com o aumento das vendas de veículos no Brasil.

A complexidade – na qual os níveis local e global se imiscuem, assim como os aspectos uno e múltiplos, geral e particular da realidade se interpenetram – tornou necessária uma forma de pensar que possibilitasse análises cruzadas e qualitativas entre as três plantas. Das informações contidas nas entrevistas, nos documentos e acordos coletivos envolvendo as plantas produtoras de veículos no Paraná, pudemos identificar ter existido uma unidade invisível que norteou as lutas dos trabalhadores e levou à diminuição das diferenças nas condições de trabalho e nos salários. Essa força invisível se deveu, concomitantemente, à atuação do sindicato, às ações dos trabalhadores no chão de cada fábrica, aos conhecimentos adquiridos pelos trabalhadores de suas realidades particulares de trabalho e da realidade dos trabalhadores de outras plantas, aos intercâmbios realizados entre os representantes internos, à visão sobre as contradições inerentes à produção capitalista e a um certo reconhecimento das posições ocupadas pelos trabalhadores na estrutura de produção.

A opção em estudar as ações dos trabalhadores nas três montadoras é porque pressupomos que elas funcionariam como mini-teorias, como definiram Bourdieu, Chamboredon e Passeron (1999), ao defender a importância de se pensar por analogia e a necessidade da vigilância epistemológica constante. Denominamos como uma análise relacional, visto que a "comparação" entre as comissões de fábrica, não objetivou perseguir seqüências regulares ou variáveis idênticas – próprias de uma análise comparativa segundo a tradição sociológica. Visando descobrir o sentido, o conteúdo e as múltiplas relações entre tais formações sociais, tomamos o cuidado de não tratar as CFs e CS numa perspectiva dicotômica e classificatória – do “bem”, as combativas e de resistência ou as do “mal”, quando integradas aos interesses da empresa, como alertou Rodrigues (1990). As relações são mais complexas e ambivalentes e não comportam tal simplificação, como é o caso dos que defendem serem as representações internas de trabalhadores como "um braço da empresa".

Os parâmetros para a análise da ação coletiva foram a jornada de trabalho, a remuneração, as condições de trabalho e de produção, bem como certas características das comissões, tais como suas origens, sua dinâmica organizacional, suas formas de atuação e suas relações com o sindicato e com a empresa, além das dificuldades que esta última cria para os trabalhadores, fazendo emergir conflitos e ações que demonstram níveis de solidariedade no âmbito da fábrica.

Para o desenvolvimento da pesquisa, dentre as bases bibliográficas constaram autores clássicos e contemporâneos da Sociologia. No entanto, destacamos, dentre os contemporâneos, Olson (1999), com o qual nos contrapusemos, pois consideramos que em sua teoria não existe espaço para a indeterminação. Sua análise se insere numa perspectiva que desconsidera nos fenômenos, o aleatório, a invenção, a criação. A escolha racional pode operar tão somente até onde o conhecimento alcança. Ou seja, o indivíduo contempla as opções A, B ou C, mas tais opções estão no campo somente daquilo que se conhece. Quando verificamos que existe uma unidade ou uma força invisível que norteia as ações dos trabalhadores (paralisações) que ocorrem no calor do acontecimento imediato, as ações não se resumem a escolhas puramente racionais, mas resultam da confluência de inúmeras outras variáveis, até mesmo algumas desconhecidas.

As novas formatações das indústrias desconcentram os trabalhadores no espaço produtivo e tornam mais heterogêneas as condições desses no processo de trabalho. A segmentação e a instabilidade, produzidas pelo processo de acumulação capitalista atual, criam dificuldades para as organizações dos trabalhadores e para a ação coletiva,

uma vez que os interesses individuais são sobrepostos aos interesses coletivos. Mas, uma análise individualista tem como premissa que os fenômenos sociais devem ser estudados a partir do comportamento individual dos trabalhadores, entendendo-o como um comportamento racional. A participação ou não no sindicato, por exemplo, se deve a uma escolha do indivíduo, em última análise. Entretanto, parece-nos, que uma das limitações da perspectiva metodológica individualista – se encerrada nas motivações individuais – consiste também na ausência de análises que englobem o papel das estruturas sociais e das ideologias às quais aderem ou não os indivíduos.

Embora o contexto atual – de transição – tenha levado diversos cientistas sociais a falarem em decomposição das teorias clássicas e obsolescência de conceitos estruturados pela sociologia tradicional; a considerarem insuficientes as interpretações herdadas, para fazer face às urgências da reconstrução social no presente; tomamos o pensamento de Marx sobre o sistema capitalista e sua perspectiva do conflito, como referência teórica orientadora de nossas análises, pois reconhecemos as permanências – apesar do estardalhaço das mudanças – e velhas questões que já são bem conhecidas do movimento de trabalhadores: jornadas estendidas e condições de trabalho exaustivas. Nesse sentido, Ianni (1999) afirma que a sociedade atual, moderna, burguesa, informática, baseia-se em alguns princípios que se reiteram ao longo da história. Nem a ciência, nem a técnica ou a informática alteraram a natureza essencial das relações, processos e estruturas de apropriação ou distribuição e dominação do poder na sociedade capitalista, completa Ianni (Idem). E isto é visível nas modernas fábricas de automóveis.

O pensamento de Morin e de Sousa Santos também foram inspiradores dos caminhos metodológicos utilizados, especialmente por incitarem o rompimento de concepções de ciência como verdades absolutas e modelos prontos a aplicar a quaisquer realidades. Morin alertou-nos para a indeterminação e para as incertezas da realidade em transição e para a necessidade de metodologias abertas e flexíveis, uma vez que as estruturas fechadas de pensamento não parecem fazer muito sentido nos tempos atuais. Ou seja, podemos cruzar teorias, discutir pontos de contato entre elas, ver complementaridades, sem que isso signifique um ecletismo que traga mais confusão ou opacidade do que esclarecimento.

Os conceitos e as teorias são construções históricas carregadas de provisoriedade e sempre relativas ao tempo e ao espaço. A complexidade da sociedade contemporânea e as transformações nos diferentes contextos históricos, políticos, culturais e econômicos trazem a necessidade constante de redimensionamento de conceitos, teorias e perspectivas dos autores clássicos. Consideramos, porém, prematura a sua eliminação, uma vez que a sociologia clássica pode oferecer pontos de partida para novos estudos e ainda iluminar a realidade contemporânea sob diversos aspectos, como sugeriu Alexander (1987).

A análise da ação coletiva no interior das fábricas, sob as perspectivas sociológicas da ação social, foi motivada, pelo intento de buscar na realidade empírica, sinalizações para refletir sobre teorias que lançaram as organizações dos trabalhadores no limbo ou em vias de desaparecer. Embora as teses que puseram em xeque a centralidade do trabalho e dos trabalhadores não tenham sido foco central, não há como não considerá-las quando se discute o mundo do trabalho. Consideramos que as ações coletivas locais analisadas possibilitam outras leituras, revelando descompassos entre teorias generalizantes e realidades locais. Embora a ação coletiva possa sofrer obstáculos, devido a processos de alienação, fetichismo e ambigüidades no mundo do trabalho, não é razoável supor a sua não-existência.

A realidade não comporta duas faces somente. Ela é múltipla, e isso significa que reduzi-la a dois termos auto-excludentes, como “bem” ou “mal”, "indivíduo" ou "sociedade", "ação" ou "estrutura", além de empobrecer, não explica as relações que se estabelecem entre os trabalhadores na fábrica. Constatamos ambivalências diversas, entre elas, o individualismo e a solidariedade, cooperação e resistência, cooperação e conflito, ao mesmo tempo e numa mesma situação. Isso exige de quem investiga um pensamento que não expulse a contradição, mas que a incorpore como um dado do real e a explique.

PENSAR O TRABALHO E OS TRABALHADORES EXIGE UMA FORMA DE PENSAR COMPLEXA

A concepção de realidade tida como diversa, múltipla, ambivalente, contraditória e mutante, exige de quem tenta explicá-la, como propõem Morin e Le Moigne (2000, p. 134-137), uma forma de pensamento aberta, abrangente, flexível, que aceita e procura entender as mudanças constantes do real e que, ao mesmo tempo não negue a contradição, a multiplicidade, a aleatoriedade e a incerteza, mas sim, conviver com ela.

O momento é de transição, como analisa Souza Santos (1998), tanto do real, em vista das transformações nas várias dimensões da vida humana quanto teórica, na medida em que esse real faz entrar em crise os paradigmas dominantes, pois são fortes os sinais de crise do modelo de racionalidade científica que norteou as ciências e as teorias explicativas da realidade. Para Souza Santos (Idem), trata-se de uma crise profunda e irreversível – resultado interativo de uma pluralidade de condições (sociais e teóricas).

Como assinala Bridi (2005), não apenas os paradigmas das Ciências Naturais que estão em crise, em vista do reconhecimento de sua incompletude e dos seus enganos, mas também os paradigmas que nortearam as Ciências Sociais. A tese do fim da centralidade do trabalho e como conseqüência das organizações de caráter classista são exemplos dessa crise. A crítica que se faz aqui, no entanto, às vertentes que puseram em xeque a centralidade do trabalho, além de serem originárias de realidades particulares – países desenvolvidos, particularmente, dos países europeus – de deve ao fato de rapidamente terem sido generalizadas para o resto do planeta. Também decretaram o fim de algo que ainda se encontra em transito, em que o “novo” não substituiu completamente o “velho”, mas ao contrário, coexistem formas modernas e tradicionais, e por vezes até arcaicas de exploração do trabalho. A realidade empírica demonstra que o capital ainda não conseguiu se livrar da mão-de-obra, como supôs certos teóricos da sociedade pós-industrial. A indústria automobilística configurada como de produção enxuta e flexível, por exemplo, se espalhou pelo mundo entre outras razões, em busca de mão-de-obra mais barata, flexível e mais desregulamentada. As pesquisas sobre essa indústria no Paraná e noutras plantas no país, revelam a intensificação dos ritmos de produção e como decorrência disso, constatou-se o elevado índice de trabalhadores afastados por doenças do trabalho – como tem denunciado os sindicalistas metalúrgicos.

A realidade que entrelaça a dimensão do trabalho revela-se mais complexa, multifacetada, ambivalente e fundamentalmente contraditória e que, portanto, não se deixa capturar por teorias deterministas, unívocas e a-históricas. Como afirmou Souza Santos (1998), nenhum de nós pode neste momento visualizar projetos concretos de investigação que correspondam inteiramente a um novo paradigma, pois estamos em

transição e duvidamos o suficiente do passado para imaginarmos o futuro. Para ele, encontramo-nos fragmentados, com claras manifestações na realidade.

A sociologia, embora já tenha "rompido, em parte, com o positivismo, fundado nos métodos das ciências objetivas, encontram-se, também, em crise. As crises sociais impõem-se à sociologia os desafios de redimensionar conceitos, categorias analíticas e, mesmo, teorias para dar conta de explicar realidades cada vez mais complexas e em constante transição" (BRIDI, 2005, p. 35). Mas, sem perder de vista, as velhas estruturas que persistem, embora sob novas roupagens.

Existem múltiplas incertezas sobre aquilo que é chamado realidade, como destacou Morin (1991), de modo que, a relação entre tempo, espaço e o contexto é que possibilitam a interpretação sobre o fenômeno social. Nesse sentido, a realidade não está pré-determinada e sua transformação é movida também pelo imprevisto, pelo acaso e pelo aleatório. A realidade não é feita só de imediato e não é legível de maneira evidente nos fatos, pois, as idéias e teorias somente traduzem a realidade. A realidade, portanto, é uma idéia da realidade. Portanto, existe uma relação de incerteza entre a idéia e o real. Isso não significa, contudo, como fizeram certos autores pós-modernos negar a realidade, ou que seja impossível separar a ficção do real, ou como se o fato não existisse. Como analisa o historiador Hobsbawm (1998), o fato existe, é real, o que altera é o modo como o interpretamos e o lugar de onde interpretamos.

A importância em prestarmos atenção às ideologias consiste no fato de que a idéia pode se impor ao real como a própria história dos homens tem demonstrado, mas nem por isso este se conformará à idéia, conforme sugeriu Hobsbawm (1998). Pode-se exemplificar essa afirmação citando o discurso ideológico neoliberal que serviu, desde os anos 1990 no Brasil, para justificar a redução dos direitos sociais na esfera do trabalho vêm sendo contestado pela realidade, na medida em que, como demonstrou estudos do CESIT/UNICAMP, a legislação criada por Fernando H. Cardoso, que permitiu e ampliou a contratação por tempo determinado e a flexibilização dos direitos no trabalho não representou aumento dos postos de trabalho, como alegavam os neoliberais. A história oferece outros exemplos.

Tomar a parte como todo, segundo Araújo (2003), é uma das características da ideologia, assim, há um componente ideológico quando se toma realidades particulares – européias e compostas por um Estado de bem-estar – por exemplo, como universais e apriorísticas. Estas ocultam partes da realidade quando omitem que a extração da mais-valia permanece tanto na sua forma absoluta quanto relativa, através de antigas e de modernas modalidades de exploração do trabalho, da sujeição do trabalho ao capital, da intensificação dos ritmos de produção verificados na moderna indústria robotizada e informatizada com vistas a máxima extração da mais-valia, da manutenção de antigas formas de trabalho e do aparecimento concomitante de suas novas modalidades. Decorrente da tese do fim do trabalho encontra-se também a tese da inviabilidade da classe trabalhadora em promover aglutinação social e política. Supõe-se nessa perspectiva a incapacidade de ação e reação dos sujeitos enredados pela crise do trabalho: os trabalhadores. Lessa (2002, p, 35), por sua vez, diz que a afirmação ou negação da centralidade política dos trabalhadores requer a análise de complexos sociais, que vão além da negação da centralidade ontológica do trabalho. A determinação do papel político dos trabalhadores requer o exame de mediações sociais que, estão para além da categoria do trabalho enquanto tal (idem, p. 37).

A incerteza presente no objeto, na realidade que se quer captar é mascarada com análises deterministas da realidade, ainda que estas se auto-proclamem como teorias que rompem com os determinismos do passado. Para Morin é necessário saber conviver com o incerto e como atesta Souza Santos ao citar Prigogyne e Wallerstein, estamos

vivendo numa "situação de bifurcação, a imensa diversidade de experiências sociais revelada por estes processos não podem ser explicada adequadamente por uma teoria geral" (SOUZA SANTOS, 2004, p. 779)[7].

Como afirma Mariotti (2000), a diversidade de visões não impede (pelo contrário, pede) que cheguemos a acordos ou consensos sociais sobre o mundo que vivemos, pois são esses consensos que deverão orientar as práticas sociais de alguma forma.

Dessa forma, ao decretar a falência das organizações de classe, mesmo sob o argumento de que outros e novos movimentos sociais de cunho não classista emergiram, reflete certa incapacidade de ver os fenômenos sociais, as crises sociais na sua historicidade, de conceber a imprevisibilidade e a imprecisão nos fenômenos contemporâneos. E como assinala Morin, é necessário reconhecer as incertezas próprias da estrutura do nosso pensamento e os buracos negros de incertezas nas realidades presentes[8].

A crise das organizações sindicais tem sido atestada, sobretudo, em taxas de filiação decrescentes e redução do número de greves em países da Europa e Estados Unidos nos anos 1980 e, no Brasil, nos anos 1990. Algumas vertentes chegaram a prever que o sindicalismo estaria fadado à extinção, assim como a capacidade de ação coletiva. Entretanto, como afirma Cattani (1996), o movimento associativo dos trabalhadores "tem uma identidade e possibilidades ainda não esgotadas e a sociologia tem a responsabilidade de estudar todas as dimensões do social". As Ciências Sociais devem considerar não apenas "os atores que estão na frente da cena e que tem dado visibilidade devido ao seu papel inovador, mas também as instituições tradicionais que tem possibilidades ainda não esgotadas de mudanças" (Idem, p. 101).

Isto sinaliza para a necessidade de análise de sinais de solidariedade de classe, de ação coletiva nesse cenário de propalada crise, onde inúmeras teorias têm buscado "negar o papel civilizador da ação coletiva" dos trabalhadores (CATTANI, p. 103). O momento histórico vivido no presente pede um conhecimento engajado, como propôs Bourdieu (2002), para que possa ser contraposto ao neoliberalismo. Para Bourdieu (2002), o movimento de resistência à política neoliberal é globalmente muito frágil e é enfraquecido por suas divisões. Assim, o papel da pesquisa e do pesquisador é o de fazer avançar a teoria de uma ação social, que também se encontra recoberta pelas incertezas do presente.

E hoje, dada a flexibilidade dos processos de trabalho, induzida pelas empresas globais, que pulverizam e individualizam comportamentos no trabalho, faz-se necessário, para conhecer a ação coletiva, como afirma Martin (1998), debruçar-se sobre a estrutura local, sobre o processo de produção e de como o trabalho se desenvolve no chão de fábrica, em vista das mudanças na organização e gestão da

[7] Para Habermas (1987), por exemplo, as variáveis básicas da sociedade: trabalho e o capital são substituídos pela informação e pelo conhecimento. Na sua tese, a centralidade do trabalho é substituída pela centralidade da esfera comunicacional. Propõe assim, a Teoria da Ação Comunicativa para explicar a realidade.

[8] Edgar Morin (1991) estabeleceu a crítica da ciência moderna e dos seus pilares denominados por ele de "paradigma da simplificação" e esboçou o "paradigma da complexidade". Tal paradigma declara a validade, porém a insuficiência do princípio da universalidade; a integração entre sujeito e objeto e não a separação ou absolutização; a apreensão simultânea da unidade e diversidade, continuidade e rupturas; o não banimento da contradição, da imaginação, do conflito, da desordem; o caráter probabilístico, aproximativo e provisório das leis; a relativização do conceito de causalidade; a verdade como probabilística, aproximativa e não absoluta; a provisoriedade dos resultados da ciência não no sentido de um relativismo total, mas aberta a novas descobertas e com um corpo de princípios que possibilitam a apreensão da realidade complexa e múltipla..

produção de caráter enxuto e flexível. E também conhecer os vínculos que os vários atores (sindicato, CF, trabalhadores), estabelecem entre si; os vínculos dos trabalhadores com as empresas, entre eles e as chefias e com outros trabalhadores fora das fronteiras da fábrica.

A produção de não-existência para Souza Santos (2004, p. 787), é dada sempre "que uma dada entidade é desqualificada e tornada invisível, ininteligível ou descartável de modo irreversível". Depreende assim, a importância de estudar "alternativas à globalização neoliberal e o capitalismo global produzidos pelos movimentos sociais e organizações não governamentais na sua luta contra a exclusão e a discriminação em diferentes domínios sociais e em diferentes países" (Idem, p. 777). Em nossa interpretação, isso nos remete à idéia de que é preciso trazer à baila também os trabalhadores que foram retirados de cena, ao menos no plano teórico.

PARA FINALIZAR

É preciso afirmar, ainda, que a Sociologia do Trabalho, cujo objeto central encontra-se em crise, seja pelas mudanças no mercado de trabalho e nas relações do trabalho, seja pelo sentido do trabalho, pelas visões antagônicas e divergentes das transformações, precisa primar pela análise comparada e contextualizada, como afirmaram Locke e Thelen (1998). Para isso, é necessário se levar em conta as especificidades de cada realidade, debruçando-se ainda mais sobre a realidade empírica; não que esta deva reinar sobre a teoria, o que seria apologia ao empirismo, mas no sentido do diálogo permanente com a realidade e com outros saberes disciplinares, especialmente em épocas de transição como a que estamos vivendo.

Fica a certeza de que nem tudo foi dito, porque um conhecimento suscita outros conhecimentos e outras buscas. Porém, como lembra Araújo (2005), o nosso compromisso, enquanto pesquisadores da realidade, é político. Nesse sentido, nossas pesquisas só fazem sentido quando retornam aos interessados: os trabalhadores. Desse modo, as nossas pesquisas não podem ser concluídas no ato de uma apresentação pública e acadêmica, mas quando fazemos a devida devolução aos trabalhadores. Essa é a dimensão social da pesquisa, quando ela se torna pública e conhecida principalmente para aqueles que dela participaram.

REFERÊNCIAS

ALEXANDER, J.C. *O novo movimento teórico*. Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo nº 4, vol. 2, Junho de 1987, p. 5-28.

ARAÚJO. S. *Ação coletiva:* equívocos interpretativos. Revista Interthesis vol 3, jan-jun 2006.

_____. As várias faces da ideologia. In: CORREA, A (Org.). *Para Filosofar*. 4.ed. São Paulo: Scipione, 2003, p. 145-172.

_____. *Da natureza do trabalho científico*: o fazer ciência e suas implicações práticas ou de como compartilhar uma metodologia. Curitiba: UFPR, 2005. (Mimeo).

BORON, Atílio. *Filosofia política marxista.* São Paulo: Cortez; Buenos Aires CLACSO, 2003.

BOITO JR., A. *Política neoliberal e sindicalismo no Brasil.* São Paulo: Xamã, 1999.

BOURDIEU, P. *Por um conhecimento engajado*. Le Monde Diplomatique, fevereiro, 2002. (tradução de André Langer - CEPAT – Centro de Pesquisa e Apoio aos Trabalhadores).

_____. *A essência do neoliberalismo***.** Revista Margem, n° 8, PUC-SP, São Paulo, dez. 1998, p. 159-164.

BOURDIEU. P. CHAMBOREDON, J. C.; PASSERON, J. C. *A profissão de sociólogo; preliminares epistemológicas***.** Petrópolis: Vozes, 1999
BRAUDEL, F. *História e Ciências Sociais*. Lisboa: Editorial Presença, 1996.

BRIDI, M. A. *Sindicalismo e trabalho em transição e o redimensionamento da crise sindical.* Dissertação de Mestrado. Curitiba: UFPR, 2005.

_____. Ação sindical, acordos coletivos e condições de trabalho na moderna indústria automobilística do Paraná. In: ARAÚJO, S. M. (Org.) *Trabalho e capital em transito*: a indústria automobilística no Brasil. Curitiba, Ed. UFPR, 2007.

_____. Ação coletiva e comissões de trabalhadores em plantas flexíveis: o espaço da política. (Tese de doutorado). Curitiba: UFPR, 2008.

CARDOSO, A. *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

CASTEL, R. *A nova questão social*. In: As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário. Petrólpolis: Vozes, 1998.

CATTANI D. Ação coletiva. In: CATTANI A. HOLZMANN, L (Orgs). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: UFRGS, 2006, p.11-15.

ESTANQUE, E. A situação do trabalho no capitalismo global. Palestra proferida no VI Encontro do Trabalho. Marília: UNESP, 26 a 30 maio 2008.

FRANCISCO, E. M. V. *A Comissão Enxuta – ação política da Fábrica do consórcio modular em Resende.* Tese de Doutorado. Rio de Janeiro: UFRJ, 2004.

GORZ, André. *Adeus ao proletariado: Para além do socialismo*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

HABERMAS, J. A nova intransparência; a crise do Estado de Bem Estar Social e o esgotamento das energias utópicas. *Novos Estudos* CEBRAP, n. 18, setembro de 1987, p. 103-114.

HYMAN, E. Entre los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, ano 2, n° 4, Cidade do México, ALAST, 1996, p. 9-28.

HOBSBAWM, E. *Sobre História*. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

IANNI, O. As Ciências Sociais e a modernidade-mundo: uma ruptura epistemológica**.** In: *1º Congresso de Humanidades*. Curitiba: Editora UFPR. 2001

LEITE, M. P. *Trabalho e sociedade em transformação*; mudanças produtivas e atores sociais. São Paulo: Edit. Perseu Abramo, 2003.

LESSA, S. *Mundo dos homens*: trabalho e ser social. São Paulo: Boitempo, 2002.

LOCKE, R. M., THELEN, K. *Comparações contextualizadas*: uma abordagem alternativa para a análise da política sindical. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Ano 4, n.º 8, 1998. pp. 109-149.

MARTIN, S. Redes sociais e flexibilidade do trabalho: uma análise comparativa. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, ano 3, n. 6, 1997.

MARIOTTI, H. Complexidade e pensamento completo. In: As paixões do ego: complexidade, política e solidariedade. São Paulo: Editora Palas Athena, 2000

MARX, K. e ENGELS, F. O manifesto do Partido Comunista. In: *Obras escolhidas*. São Paulo: Editora Alfa-Ômega, s.d., p. 13-47.

MILIBAND, R. Análise de classes. In: GIDDENS A., TURNER, J. *Teoria Social* Hoje. São Paulo: Editora UNESP, 1999.

MORIN, E. *Introdução ao pensamento complexo*. Lisboa. Santelmo, 1991.

_____. *O método*. A humanidade da humanidade. Porto Alegre: Sulina 2005.

_____. *Sociologia*. Apartado 8/ Portugal: Publicações Europa-América, s.d.

MORIN E.; KERN, A. B. *Terra-Pátria*. Porto Alegre: Sulina, 2003.

OFFE, C. e WEISENTHAL, H.. Duas lógicas da ação coletiva: notas teóricas sobre a classe social e a forma de organização. *In.: Problemas estruturais do Estado capitalista*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984, p. 56-117.

OFFE, C. Trabalho como categoria sociológica fundamental? In: OFFE, C. *Trabalho e Sociedade*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989, p. 5-20.

OLIVEIRA E PAOLI. *Os sentidos da democracia*: Políticas do dissenso e hegemonia global. NEDIC. Petrópolis: RJ: Vozes. 1999.

OLIVEIRA, C. A. et al (Orgs). O mundo do trabalho: crise e mudanças no final do século. São Paulo: ABET, 1998.

OLSON, M. *A lógica da ação coletiva*: os benefícios públicos e uma teoria dos grupos sociais. São Paulo: Edit. da Universidade de São Paulo, 1999.

OMNÉS, R. *Filosofia da ciência contemporânea*. São Paulo: Editora Afiliada, 1996.

PAULANI, L. *Modernidade e discurso econômico*. São Paulo: Boitempo, 2005.

RAMALHO, J. R. e SANTANA, M. A.. *Além da Fábrica* – trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, 2003.

RODRIGUES, L. *Destino do sindicalismo*. São Paulo: Edusp, 1999.

RODRIGUES, I. J. Relações de trabalho e ação sindical no ABC paulista nos anos 1990. *In*: RODRIGUES, I. As comissões de empresa e o movimento sindical. *In*: BOITO Jr.(Org.). *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991, p. 137-170.
_____. *Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria*. São Paulo: Cortez, 1990.

RODRIGUES, L. *Destino do sindicalismo*. São Paulo: Edusp, 1999.

SANTOS, B. S. *Um discurso sobre as ciências*. 1ª ed. Lisboa: Afrontamento, 1998.

_____. Para uma sociologia das ausências e uma sociologia das emergências. In: SOUZA SANTOS (org.).*Conhecimento prudente para uma vida decente*. São Paulo: Cortez, 2004.

SORJ, B. Sociologia e Trabalho: mutações, encontros e desencontros. *Revista Brasileira de Ciências Sociais***,** vol. 15 n.º 43 jun. 2000, p. 191-229.

THOMPSON, E. P. *A formação da classe operária inglesa***.** Vol. 1. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

TOURAINE, A. Os novos movimentos sociais. In: FORACCHI, M. M.; MARTINS, J. S. (Orgs). *Sociologia e sociedade*. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1980, p. 335-365.

WARLLERSTEIN, I. Análise dos sistemas mundiais. In.: GIDDENS, A., TURNER, J. (Orgs.). *Teoria Social hoje*. São Paulo: UNESP, 1999.

WEBER, M. *Economia e sociedade*. Brasília: Editora UNB, 1991.

Capital fictício e efeitos sobre o mundo do trabalho

Mauricio de Souza Sabadini[1]

Resumo

O objetivo deste artigo é o de estabelecer algumas conexões entre o que se convencionou chamar de processo de "globalização financeira", "mundialização financeira", "financeirização", "regime de acumulação financeirizado", dentre outros, com as alterações no mundo do trabalho. Aqui, não trataremos a expansão da esfera financeira do capital como fenômeno aparentemente isolado, tipicamente associado à fase de circulação do capital. Mas, como uma inter-relação necessária entre as fases de produção e de circulação capitalista, sob forte influência do capital fictício, que vem provocando efeitos sobre o mundo do trabalho, sobretudo pela via da intensificação e da desestruturação do trabalho. A nosso ver, a dinâmica da expansão financeira, fundada sobre o capital fictício, é de extrema importância para o entendimento das mudanças no trabalho no capitalismo contemporâneo.

Palavras-chave: capital fictício, trabalho, intensificação

Introdução

O objetivo deste artigo é o de estabelecer algumas conexões entre o que se convencionou chamar de processo de "globalização financeira", "mundialização financeira", "financeirização", "regime de acumulação financeirizado", dentre outros, com as alterações no mundo do trabalho. Aqui, não trataremos a expansão da esfera financeira do capital como fenômeno aparentemente isolado, tipicamente associado à fase de circulação do capital. Mas sim, como uma inter-relação necessária entre as fases de produção e de circulação capitalista. Isso significa dizer que devemos apreender a expansão financeira do capital como atrelado, em sua maior parte, ao circuito de valorização produtiva, onde o trabalho, como mercadoria central no processo de criação de riqueza, desempenha a função vital de criar, recriar e expandir as relações capitalistas de produção.

Por outro lado, não podemos também deixar de observar que a esfera financeira do capital expandiu-se de tal forma no capitalismo contemporâneo que ocupou e ocupa um papel central na reprodução da riqueza, interferindo direta e/ou indiretamente no capital produtivo. Diante disso, utilizamos aqui a idéia da "autonomia relativa" da esfera financeira do capital em relação à produtiva. Certamente, essa "autonomia relativa" deve ser bem entendida: "autônoma" porque ela tem a capacidade de se autogovernar, de exercer seu poder econômico e político, fazendo-os prevalecer, ela tem um grau de liberdade, de independência; ao mesmo tempo, é "relativa" em razão do fato, dialético por si mesmo, que está subordinada ao valor-trabalho, ao capital produtivo, fonte da riqueza no capitalismo. Então, sua autonomia não é absoluta, o que significa dizer que aceitar um movimento diferenciado no capitalismo contemporâneo, onde o capital fictício desempenha uma função central, não anuncia uma "separação" dos dois circuitos do capital (produtivo e financeiro).

De fato, nas diversas apreciações dos processos de transformação que aconteceram no seio do capitalismo contemporâneo, uma notória convergência entre os autores paira sobre a importância e o peso da esfera financeira[2]. Muitos deles, de formações teóricas diferentes, estão de acordo com a idéia de que vivemos num período onde há um domínio da esfera

[1] Professor do Departamento de Economia e do Programa de Pós-Graduação em Política Social da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Endereço eletrônico: <sabadini@npd.ufes.br>

[2] Podemos citar alguns: Chesnais (2006), Lordon (2001), Morin (2006), dentre inúmeros outros.

financeira do capital na cena econômica e geopolítica mundial, sendo que muitos desses utilizam dos termos acima referidos.

Não utilizaremos aqui as expressões descritas anteriormente ou similares para caracterizar a fase atual do capitalismo, orientada para a esfera financeira, porque a maior parte delas não parte da compreensão do capital tomado como sujeito das transformações, analisando mais as *manifestações* dos fenômenos presentes na sociedade[3]. Outros, como Negreponti-Delivanis (2003: 1507), apesar de sua crítica a mundialização, diz que ela "não significa nada por si mesma. Ela trata de um termo engenhoso cuja pessoa não conhece o conteúdo com precisão" (NT)[4].

De nossa parte, acreditamos que ao utilizar regularmente os termos globalização financeira ou mundialização financeira, podemos sugerir os acontecimentos atuais com fenômenos isolados, no lugar de analisá-los numa perspectiva dialética. Mas, se pretendemos penetrar na essência capitalista, e aprofundar teoricamente o sujeito discutido, nós devemos partir do capital para chegar então à fase especulativa dominada pela esfera financeira do capital, sob base do capital fictício. E é esse último que adquire predominância no capitalismo contemporâneo, afetando e aprofundando as transformações no mundo do trabalho.

A fim de atingir o(s) objetivo(s) aqui proposto(s), apresentaremos, inicialmente, uma breve caracterização do capital fictício para, em seguida, destacar algumas conexões entre a produção, a especulação – caracterizada pelo capital fictício – e a categoria trabalho. Finalmente, indicaremos algumas relações entre a esfera financeira e seus efeitos sobre o mundo do trabalho, destacando a conexão entre as grandes empresas e seus acionistas bem como a pressão exercida sobre o trabalho no capitalismo contemporâneo.

O capital fictício[5]

Apresentado no Livro III d´*O Capital*, a categoria de capital fictício aparece a partir do desenvolvimento da autonomização das formas funcionais do capital, em sua forma mais desenvolvida. Marx sugere que a utilização do dinheiro como capital monetário no sistema de crédito, logo que ele é transformado em capital portador de juros, existirá como um direito de uma renda futura antecipada sob a forma de títulos e "a massa de títulos representa um *capital fictício* que, sob a aparência de uma fração do capital total, esconde seu verdadeiro caráter: esse de ser um simples título de renda, dando um direito à participação na divisão da mais-valia social" (NT) (Mandel, 1962: 99). "Com o desenvolvimento do capital portador de juros e do sistema de crédito, todo capital parece duplicar e às vezes triplicar pelo modo diverso em que o mesmo capital ou simplesmente o mesmo título de dívida aparece, em diferentes mãos, sob diversas formas. A maior parte desse "capital monetário" é puramente fictícia" (Marx, 1985: 14).

Para Harvey (1996: 171), o capital fictício "*é definido como capital que tem valor monetário nominal e existência como papel, mas que, num dado momento do tempo, não tem lastro em termos de atividade produtiva real ou de ativos físicos*". Nesse sentido, para nós, o capital fictício não tem nenhuma substância real, não contribuindo em nada à produção ou à circulação da riqueza, ao menos no sentido de que não financia nem o capital produtivo, nem o capital comercial, diferentemente do capital portador a juros que tem por objetivo o financiamento de uma atividade produtiva. De todas as formas, apesar dessas categorias serem diversas, o capital fictício nasce como conseqüência generalizada do capital portador de juros.

[3] Como em Michalet (2002), Giraldo (2005), Adda (2004), dentre outros.
[4] Onde NT = nossa tradução.
[5] Este item é um pequeno resumo de um tópico apresentado em Sabadini (2008, 2009).

O capital fictício é, portanto, a forma de capital cujo valor deriva de um fluxo de renda correspondente a um capital já realizado, sobre a qual se aplica uma taxa de juros, de forma que o proprietário do capital começa a ganhar uma remuneração sem contrapartida em capital produtivo. Dessa forma, o desenvolvimento do capital fictício – caracterizado por diversos instrumentos financeiros como as ações, títulos públicos, derivativos... – dissimula ainda mais as conexões com o processo real de valorização do capital, consolidando a imagem de que ele se valoriza por si mesmo, nas transações de compra e venda especulativas. Ele pode ser considerado como *real-fictício* ao mesmo tempo; real, pois o indivíduo recebe um lucro (fictício) por suas transações financeiras, portanto existe concretizado em algo *real*, mas que, enquanto coletividade – a qual pertence o conjunto dos capitalistas –, não produz substância associada ao valor-trabalho, portanto, *fictício*.

Com o capital fictício acreditamos que a forma de autonomização do valor é mais reificada, mais mistificada vis-à-vis o capital portador de juros, tornando assim mais elevado o caráter fetichista das mercadorias, do dinheiro, e como conseqüência do capital. A especulação ganha contornos ainda mais definidos e intensos. Como afirmou Hilferding (1970: 205): "é a aparição desse mercado do capital fictício que dá a especulação a possibilidade de se exercer".

Se o capital fictício não agrega valor, ele exige remuneração. Por um lado, uma parte dessa vem do pagamento dos juros; por outro, vem das oscilações dos preços dos mercados especulativos das ações e dos títulos, que chamamos de *lucros fictícios*[6]. Assim, num primeiro momento, essas remunerações são meras transferências de valor-excedente que são produzidos por outros capitais. Pelo fato de que o capital bancário é composto de dinheiro, de títulos, de ações e de depósitos e bilhetes bancários, todos esses ativos dão direito a um ganho futuro que se multiplica através de diversas transações fictícias, operadas num "mundo de papéis", usando a expressão de Marx, e que estão presentes na categoria do capital fictício, chamada por Marx de *capitalização*.

A dívida pública e as ações constituem um dos principais representantes do capital fictício. Por um lado, a instrumentalização do capital fictício pelo Estado, a partir da dívida pública, funciona como um mecanismo de acumulação e de centralização do capital, transferindo uma parte da mais-valia para a esfera financeira. Por outro, a venda das ações nas bolsas de valores que, apesar de apresentar um lado real via emissões primárias, "é em parte especulativo, pois não é determinado apenas pela receita real [da empresa], mas também pela esperada, calculada por antecipação... seu valor sempre é apenas o rendimento capitalizado, isto é, o rendimento calculado sobre um capital ilusório, com base na taxa de juros vigente" (Marx, 1985: 12). "*Mas, como duplicatas que são, em si mesmas, negociáveis como mercadorias e, por isso, circulam como valores-capitais, elas são ilusórias e seu montante de valor pode cair ou subir de modo inteiramente independente do movimento de valor do capital real, sobre o qual são títulos [detentores de um direito de propriedade] (...) ganhar e perder pelas flutuações de preços desses títulos de propriedade (...) Essa espécie de riqueza monetária imaginária não apenas constitui uma parte muito considerável de riqueza monetária dos particulares, mas também do capital dos banqueiros, conforme já mencionamos*" (Marx, 1985: 20). A bolsa de valores torna-se, então, o principal mercado do capital fictício.

A questão é que o capital fictício tende a ultrapassar seus limites, como pelo aumento significativo da dívida pública e/ou pelos movimentos especulativos nas bolsas de valores, por exemplo, tornando-se um problema para o capitalismo. Se o capital fictício funciona, por um lado, como uma contra-tendência à queda na taxa de lucro, por outro carrega o germe de sua própria fragilidade e destruição, muitas vezes representado por crises, como a que

[6] Para uma discussão sobre os lucros fictícios e sobre o capital fictício de tipo I e II, consultar Carcanholo e Sabadini (2009).

presenciamos no capitalismo contemporâneo. A própria exigência de alta remuneração provoca várias conseqüências nos âmbitos da macroeconomia, como a redução dos gastos sociais e a transferência de riqueza para o pagamento dos serviços da dívida pública, além de efeitos diretos sobre a exploração da força de trabalho no interior das unidades industriais, pressionada para aumentar a produção de mais-valia que será repartida com a esfera financeira do capital.

O fato de o capital fictício ter, diferentemente do capital portador de juros, um movimento independente do capital industrial não significa dizer que ele não interfere na dinâmica da acumulação capitalista. Ao contrário, as crises financeiras recorrentes nas últimas décadas, fortemente caracterizadas pelos movimentos especulativos, exercem influência direta sobre todas as fases do ciclo do capital industrial. Finalmente, a configuração histórica inicial do capitalismo, onde o capital portador de juros atuava como dominante, deu lugar a um espaço onde a esfera financeira do capital assumiu uma posição central, ao menos nas últimas décadas do século XX e início do século XXI[7].

Os entrelaçamentos entre a produção, a especulação e o trabalho

A noção do capital fictício está relacionada, então, aos traços da especulação. Mais do que isso: essa categoria faz parte da natureza capitalista que é por si mesma um sistema de produção especulativo. Durante a revolução industrial do século XX, num momento de intensas transformações industriais, a lógica do capital industrial predominava em relação ao capital fictício (especulativo). Atualmente, numa fase onde as formas funcionais do capital se autonomizaram ainda mais, a lógica especulativa do capital adquiriu um espaço maior no circuito capitalista. Como conseqüência, sua influência sobre a organização, a gestão e sobre a reestruturação do mundo do trabalho é evidente, tanto do ponto de vista da composição e da relação controversa entre os trabalhadores e os acionistas (representados diretamente pelos fundos de pensão e os fundos de investimentos), quanto no processo de reestruturação do trabalho que coloca as atividades produtivas mais flexíveis e mais diversificadas, sempre à procura de um aumento do tempo de trabalho excedente.

Desde que a esfera financeira entrou mais fortemente no processo de financiamento da produção, as relações entre as duas partes do ciclo do capital tornaram-se uma só, apesar do processo financeiro atual, representado, sobretudo, pela multiplicação do capital fictício na economia mundial, imprimir fortemente sua marca na organização da produção e do trabalho. Sob o efeito da multiplicação do sistema de crédito, o capital fictício se coloca como a forma dominante e determinante do capital moderno[8].

A influência direta na atividade produtiva se dá através da exigência de uma taxa de rendimento do capital produtivo mais elevado, estimulando a reestruturação produtiva na indústria e como conseqüência a intensificação do trabalho. Partindo da idéia central e

[7] Essa observação não indica que o capital industrial está, no capitalismo contemporâneo, isolado e separado das outras frações do capital. Ao contrário, ele também recebe benefícios e continua, naturalmente, desempenhando sua função vital de produção de mais-valia. Ao mesmo tempo, não queremos dizer que o capital produtivo e a classe ligada à esfera produtiva fracassaram, por um lado, e os capitalistas representantes da esfera financeira do capital, de outro, foram os únicos ganhadores. Os interesses do capital, como um todo, continuam o mesmo...

[8] "É confundir a cisão do capital em suas duas formas [capital fictício e industrial] que sonha durante seu processo de reprodução, dinheiro e mercadorias, signos do valor e valores materializados, com uma cisão em duas esferas distintas e autônomas, que viviam quase independentemente uma da outra. Certamente, existe uma autonomia da esfera financeira na sua capacidade própria a se auto-multiplicar. Mas, como foi dito, esta especulação é absolutamente inseparável do crédito e de seus desenvolvimentos, que tem por base sua racionalidade, e suas necessidades, na esfera produtiva do capital. Nós não podemos restringir a esfera financeira sem o crédito, e nós não podemos suprimir, nem mesmo restringir o crédito (então, o capital financeiro) sem produzir um colapso na produção capitalista" (NT) (Thomas, 1999: 157-158).

abstrata na qual todas as formas funcionais são consideradas como autonomizadas, Carcanholo (2001) indica que o capital produtivo pode estar subordinado e também redefinido pela especulação. A um nível mais concreto da análise, as grandes empresas exclusivamente produtivas vieram a operar de maneira especulativa com o domínio do capital fictício, de caráter especulativo.

Ao mesmo tempo, a parte fictícia do capital se serve também das políticas econômicas que privilegiam a atração de dinheiro de crédito internacional, pagando uma remuneração que provoca instabilidades no crescimento econômico e sobretudo efeitos negativos sobre os investimentos e sobre o mundo do trabalho. Aproveitando igualmente de uma política fundada sobre a liberalização financeira, o capital fictício tomou a liberdade de entrar e sair de um país em nome da defesa dos princípios do livre mercado concorrencial. As políticas de desregulamentação das transações financeiras e produtivas, a diminuição da proteção social, dentre outros, trouxeram ao setor privado uma grande parte da poupança das famílias, centralizada sobre os fundos de aplicação financeira, sobre os fundos de pensão dos aposentados e os fundos de investimentos. Essa quantidade de capital monetário transita nas diversas praças financeiras do mundo a partir de sua conversão em capital fictício sob a forma de compra e venda de ações e de títulos da dívida privada e pública.

Dessa maneira, "a mobilização do capital transforma em uma medida crescente a propriedade capitalista em títulos de renda e coloca assim o processo de produção capitalista cada vez mais independente do movimento da propriedade capitalista" (Hilferding, 1970: 208), o que quer dizer do movimento do capital produtivo. O capital fictício e o processo de desmaterialização que ele implica, induz também uma pressão visando aumentar a produção de mais-valia na esfera produtiva. O capital produtivo, em vias de se transformar para aumentar seu excedente, tem necessidade de reduzir seus custos, sobretudo pela influência da esfera financeira. Nesse caso, a primazia do capital monetário é transposta sobre o capital portador de juros e principalmente sobre o capital fictício. Enfim, a acumulação financeira entra num movimento de valorização do capital que interfere, cada vez mais, no cotidiano das grandes empresas, nas decisões da política econômica de um país, na soberania de uma nação.

O crescimento da dívida pública, no centro dos movimentos especulativos mundiais, diminui também a capacidade das atividades produtivas de pagá-la, e exige mais remuneração, reduzindo o orçamento do Estado nos setores sociais e provocando impactos negativos sobre os investimentos produtivos. Os movimentos especulativos sobre os mercados das bolsas de valores exercem paralelamente constantes pressões sobre as empresas cotizadas em bolsa que estão ligadas aos movimentos especulativos[9]. Essa dinâmica da acumulação capitalista especulativa influencia a composição organizacional e produtiva dos agentes produtivos, de maneira que a natureza das classes e sua composição, organização e controle do trabalho sejam transformadas. Com a extensão do sistema de crédito, "o volume do capital de cada empresa é reduzido ao mínimo, e qualquer necessidade decorrente de um aumento súbito de recursos líquidos requer uma operação de crédito, cujo fracasso poderia significar a falência da empresa. É a disponibilidade do capital monetário que dá ao banco a supremacia sobre a

[9] Foster (2006) diz que um sistema adaptado à especulação nas condições de aumento da fragilidade financeira necessita constantemente de novas infusões de dinheiro contábil que são obtidos pelos aumentos enérgicos da exploração da população ativa. Segundo ele, para a maior parte dos trabalhadores dos Estados-Unidos, as contradições econômicas do "monopólio-capital financeiro" criaram uma situação de estrangulamento. Os salários reais para a maior parte dos trabalhadores estiveram estagnados por uma geração ou mais; a dívida das famílias subiu em proporção da renda líquida; o desemprego/subemprego está elevado; aumento de empregos temporários; as pensões e os serviços governamentais estão em regressão; e a parte dos impostos pagos pelos trabalhadores aumenta. Utilizando as palavras de Marx, o autor afirma que sob o "monopólio-capital financeiro" há "uma acumulação da miséria" que por ela mesma é "uma condição necessária, correspondendo a acumulação da riqueza" (NT).

empresa, cujo capital é fixado como capital produtivo ou capital mercadoria" (NT) (Hilferding, 1970: 145).

Como, a nosso ver, a fonte de riqueza vem do trabalho, a interferência do capital no controle produtivo e do trabalho é vital a sua perpetuação. Essa dominação se dá sob diversas formas, dentre as quais o controle salarial, sobre a organização do trabalho, sobre as políticas de gestão da força de trabalho, da proteção social e da reestruturação produtiva. O objetivo central do capital produtivo é de aumentar o tempo de trabalho excedente. Para isso, é necessário procurar o máximo, dentro dos limites naturais da força de trabalho, a superexploração da força de trabalho[10]. Essa mercadoria produz a mais-valia necessária à sobrevivência do sistema e à acumulação real do capital.

Ao mesmo tempo, sob o reino da esfera especulativa, a remuneração fictícia do capital, estimulada pelas altas taxas de juros, sobretudo nos países capitalistas subdesenvolvidos, induz o capital produtivo a se transferir à esfera financeira, ou a operar segundo a lógica do capital fictício. A conseqüência imediata é a baixa na taxa de lucro do capital produtivo em relação ao lucro financeiro[11]. Esses elementos que caracterizam o ciclo de acumulação fictício do capital agravam as condições de trabalho e de vida da população. O desemprego em alta, a contração salarial, a perda de direitos sociais, a flexibilidade da proteção do trabalho, a reestruturação produtiva, as mudanças na gestão das empresas, o aumento na rotação do trabalho, todos relacionados aos movimentos financeiros do capitalismo contemporâneo.

Como afirmou Harvey (1982: 181), "estou, portanto, tentado a ver a flexibilidade conseguida na produção, nos mercados de trabalho e no consumo antes como um resultado da busca de soluções financeiras para as tendências de crise do capitalismo do que o contrário. Isso implicaria que o sistema financeiro alcançou um grau de autonomia diante da produção real sem precedentes na história do capitalismo, levando este último a uma era de riscos financeiros igualmente inéditos".

Finalmente, é preciso dizer: o fato de que o capitalismo mundial atual tenha uma característica fortemente especulativa não significa dizer que o capital industrial faça parte do "bem" e que o capital fictício seja a porção "malvada" do capital. A dicotomia é constante no interior das "teorias vulgares", assim chamada por Marx. Se adotamos essa visão, perdemos a essência de toda a análise que cobre a base de exploração e de acumulação capitalista, e excluímos também da investigação, a categoria central do valor-trabalho.

As transformações do mundo do trabalho no contexto financeiro contemporâneo

As transformações do capitalismo ao longo das últimas décadas, sobretudo as associadas à desregulamentação dos fluxos de capitais, provocaram e continuam ainda a ocasionar profundas mudanças na esfera produtiva do capital, e como conseqüência no mundo do trabalho. Os movimentos especulativos, que funcionam como um modo de desvalorização de

[10] Segundo Delaunay (2006), "a exploração do trabalho vivo (produção do fluxo de valor no presente) se exerceria pelo intermédio do estoque de capital fictício cujo valor é volátil e de alto risco para os capitalistas. Daí resulta um primeiro efeito de superexploração dos trabalhadores. Mas identificamos um segundo efeito desse gênero. Porque as conseqüências macroeconômicas desse mecanismo inicial (e todas as relações associadas) seriam momentaneamente compensadas pelo superendividamento dos agentes (Estado e famílias). A superexploração viria então não somente da produção do capital fictício, mas do capital de financiamento [capital portador de juros] do consumo final, privado e público, esse capital devendo ele mesmo ser remunerado". Assim, continua o autor, "o mercado de trabalho seria triplamente constrangido (pelo capital real, pelo capital fictício e pelo Estado)" (NT), e funcionaria de maneira passiva, segundo o autor, no processo de mundialização.

[11] Em Husson (2006: 222-223), constatamos essa evolução ao observar, em uma série histórica que vai dos anos 1960 a 2003, que o "lucro não-acumulado" – "que corresponde a uma distribuição crescente de rendas financeiras (juros e dividendos)" – cresceu acima da taxa de acumulação do capital, relacionada a produção.

uma parte do capital fictício – a "desmonetização do capital" de Marx (1980) –, exprimem as contradições capitalistas e têm por objetivo relançar, ao menos no curto-prazo, a especulação e a acumulação fictícia, exercendo pressão sobre o mundo do trabalho. É o movimento dialético de criação e de destruição do capital que transforma o trabalho necessário e o trabalho excedente, na procura de novas formas de acumulação.

As análises conjunturais das instituições às vezes assinalam essas "ligações perigosas" entre as crises que se manifestam no seio das finanças e suas conseqüências sobre o mundo do trabalho. A OIT (2008), por exemplo, afirmou que as turbulências econômicas, dadas em grande medida à tormenta que rompeu sobre o mercado de crédito e à alta do preço do petróleo, poderiam suscitar uma alta no número de desempregados de 5 milhões no mundo em 2008. A instituição continua a afirmar também que o fraco crescimento econômico atual "não tem suficiente impacto para poder reduzir os níveis da pobreza do trabalho (NT)" (*ibid*, p. 9).

Tais indicações sugerem que o capital produtivo, componente do ciclo do capital industrial, está fortemente influenciado pelas diretrizes e ações dos agentes do mercado financeiro, produzindo então efeitos negativos sobre os investimentos públicos e privados, bem como sobre o mundo do trabalho.

Normalmente, os momentos de desequilíbrios financeiros provocam uma expansão sem medida da dívida pública – que varia em função da taxa de juros e da taxa de câmbio –, provocando baixa na taxa de crescimento, progressão no déficit das transações correntes, aumento da taxa de juros na periferia do sistema e, sobretudo, variações (depreciações) das taxas de câmbio, fenômenos que se desenham claramente nas economias capitalistas. Em função de sua fragilidade estrutural e da exploração histórica das economias das regiões subdesenvolvidas do sistema capitalista, essas são afetadas mais diretamente que as economias das regiões centrais.

Ao mesmo tempo, as teses neoliberais, relacionadas aos princípios do "mercado eficiente", previam que a transferência de poupança das famílias dos países desenvolvidos, efetuadas sob o controle dos investidores institucionais, estava destinada à formação bruta do capital fixo. Desta forma, o ciclo "natural" do mercado geraria o crescimento econômico, a criação de empregos e o bem-estar da população. Seguindo os princípios da "boa governança" do livre mercado, haveria também a necessidade da reforma do trabalho. A flexibilidade das leis trabalhistas tornou-se fundamental passando a figurar na lista das políticas a serem aplicadas. Denunciando a rigidez das regras trabalhistas, o discurso se orientava para a crítica da proteção do trabalho que dificultava a flexibilidade, "tornando mais difícil a reação rápida das sociedades às mudanças da tecnologia ou da demanda dos produtos que exigem a redistribuição das pessoas ou a redução de seu tamanho". De maneira alternativa, a flexibilidade pode fornecer a segurança do emprego aos trabalhadores, o crescimento do trabalho e o engajamento do trabalho no capital humano (OCDE, 2007).

Estas proposições foram apresentadas inicialmente em 1994 no relatório intitulado "*Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*" que sugeriu: "elaborar uma política macroeconômica que favorecesse o crescimento e não inflacionista"; aumentar a flexibilidade do tempo do trabalho; aumentar a flexibilidade dos custos salariais e da mão-de-obra suprimindo os constrangimentos que dificultam os salários de se ajustarem as condições locais e ao nível de qualificação de cada um; rever as disposições relativas à seguridade do emprego que freiam a expansão do emprego no setor privado; reavaliar o sistema de indenização do desemprego, entre outros (OCDE, 1994).

Mais recentemente, a OCDE (2006) reforçou essas análises recomendando o encorajamento ao abandono dos regimes públicos de aposentadoria; a diminuição do pagamento das

prestações do seguro-desemprego; a eliminação do peso da legislação do trabalho que impede os livres acordos entre empregadores e assalariados; uma maior maleabilidade da regulamentação relativa aos contratos de duração determinada e temporária; a possibilidade de uma remuneração flexível... Enfim, tudo que se coloca na "boa via" da desregulamentação do trabalho.

Mas, a instabilidade macroeconômica não confirma as hipóteses de que a flexibilidade traria o crescimento e a diminuição do desemprego. O quadro seguinte, apesar da dificuldade de agrupar os dados, foi construído no intuito de observar o comportamento de algumas dessas variáveis no funcionamento da economia mundial[12].

As informações sobre a taxa de desemprego, por exemplo, indicam um forte aumento durante os anos 1980 até a metade dos anos 2000. Nos países subdesenvolvidos, essa evolução positiva é mais marcante. Essas estatísticas contam, normalmente, a taxa aberta, onde o trabalho precário e as pessoas desencorajadas a procurar trabalho não entram no cálculo. Com exceção dos países da OCDE, mesmo se a última década ainda não terminou, as taxas aumentaram em todos os casos. Apesar das taxas de desemprego terem recuado um pouco nos países da OCDE, o desemprego de longa duração[13] nessa região aumentou passando de 10% entre 1975-1979 a 28% nos anos 1980, 32,3% na década de 1990 e 31% entre 2000-2005, tornando assim mais difícil a reinserção dos indivíduos no mercado de trabalho e mantendo também um "exército industrial de reserva" que acentua a pressão sobre os salários e torna mais difícil as tentativas de reorganização da classe trabalhadora.

Tabela 1- Taxa de desemprego, inflação e crescimento do PIB (em %)

Variáveis	**Taxa de desemprego**			**Taxa de crescimento do PIB**			**Taxa de inflação[14]**		
Regiões/décadas	80-89	90-99	00-06	80-89	90-99	00-06	80-89	90-99	00-06
OCDE	n.d	7,0	6,7	2,9	2,6	2,4	4,7	2,3	2,1
Ásia oriental e Pacífico	4,0	4,4	5,8	7,7	8,2	8,3	5,7	6,2	4,1
Europa e Ásia central	n.d	11,2	13,6	n.d	-1,7	5,7	n.d	199,9	7,5
América latina et Caribe	10,2 (6,7)*	9,9 (8,8)*	13,3 (10,1)*	1,8	2,9	3,2	13,0	12,1	6,2
Mundo	**n.d**	**5,9****	**6,2*****	**3,0**	**2,7**	**3,1**	**7,8**	**7,2**	**4,6**

Fonte: para os países da OCDE, *OCDE.Stat*, base de dados on line da OCDE; para os outros: taxa de desemprego, OIT, *Laborsta*, base de dados on line e outras variáveis, Banco Mundial, *World Development Indicators*, base de dados on line. Nossa elaboração.

Nota : *Ásia oriental e pacífico* = Chine, Philippines, Thailande ; *Europa e Ásia central* = Albanie, Hongrie, Pologne, Roumanie, Fédération russe, Slovaquie, Turquie ; *América latina e Caribe* = Argentine, Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, Jamaique, Panama, Uruguay, Venezuela. Não existiam informações para as outras regiões dos países subdesenvolvidos. As informações sobre a última década da OCDE constam de 2000-2005. * dados da Cepal; ** entre 1994-1997; *** entre 2001-2006.

[12] Esta complexidade é revelada de diferentes maneiras. A inexistência de uma série histórica mais longa nas bases de dados das instituições; as séries descontínuas, tornando impossível uma comparação evolutiva de certas variáveis, como as relacionadas ao trabalho; as mudanças nos conceitos ao longo dos anos e mesmo a total inexistência de informações.

[13] O desemprego de longa duração é medido levando em consideração a porcentagem do número total de pessoas sem emprego durante 12 meses ou mais.

[14] A inflação medida a partir da evolução anual do PIB, sob a hipótese que ele contém um fator de ajustamento implícito, mostra a evolução dos preços na economia. Esse fator de ajustamento implícito é constituído pela relação do PIB em moeda corrente com o PIB em moeda constante.

Na mesma direção, o emprego em tempo parcial[15] passou de 13,2% entre 1976-1979, a 14,7% (1980-1989), 14,7% (1990-1999) e 15,7% entre 2000-2005 (OCDE, base de dados *Labourstat*), e está associada à queda brutal da taxa de crescimento média anual dos salários reais que variou de 1,2% entre 1990-1995 a 1,8% entre 1995-2000 e somente 0,7% entre 2000-2005 (OCDE, 2007: 269)[16]. É preciso levar em consideração que nos últimos anos o "clima" favorável à expansão do crédito e a confiança dos investidores no cenário mundial foi mais acentuado que anteriormente, o que não impediu as perdas salariais mais fortes.

Todas essas indicações, mais as perdas de diretos sociais ligadas à reforma dos aposentados e a reforma do Estado, sugerem uma forte precarização da força de trabalho igualmente nos países desenvolvidos. Husson (2007) mostra estatisticamente, para a zona da União Européia, que "a característica principal do capitalismo contemporâneo mundializado depois do início dos anos 1980 é a baixa da parte do valor criado pelo trabalho que vem para os salários" (NT). Segundo o autor, a perda dos salários no conjunto da economia na Europa passou de 66,3% em 1982 a 57,7% em 2006, uma retração de 8,6 pontos percentuais.

Ao mesmo tempo, a intenção da política neoliberal foi de diminuir as taxas de inflação. Desse ponto de vista, o objetivo foi atendido. Em todos os casos, a taxa de inflação diminuiu consideravelmente, permitindo aos defensores das políticas contracionistas de colher vantagens consideráveis no plano político. Seu combate contra as despesas públicas e a defesa da política da oferta, oposta à política keynesiana de demanda, passou ao primeiro plano nas sugestões da política econômica. Essas proposições, que deveriam trazer o crescimento econômico da economia mundial a partir da desregulamentação do mercado de trabalho, da liberalização econômica, da diminuição das despesas sociais e da abertura das contas nacionais, visavam favorecer o lucro retirado da expansão do crédito mundial através dos investidores institucionais.

Mas, depois de várias décadas, os dados não confirmaram o prognóstico. Podemos ver no quadro anterior que o crescimento do PIB foi muito modesto e marcado por fortes flutuações. O crescimento econômico mundial não ultrapassou os 3%, um percentual muito baixo para absorver a entrada dos novos trabalhadores e muito inferior ao período de expansão dos anos 1970. Nos países da OCDE, a taxa anual de crescimento médio estagnou em torno de 2,4%. A única região que tinha conhecido uma taxa de crescimento homogênea foi a Ásia Oriental e Pacífico, taxa explicada principalmente pela participação da China. A experiência da América Latina – privatizações, liberalização do mercado, internacionalização da produção numa lógica de ligação com o capital internacional e desregulamentação do mercado de trabalho –, certamente aumentou a dependência e a desnacionalização da economia, mas não trouxe também, como "prometido", o caminho do crescimento e do desenvolvimento econômico. A volatilidade do câmbio, as taxas de desemprego elevadas, os fracos investimentos, tudo isso contribuiu para reforçar a subordinação dessas economias ao sistema mundial.

No mercado de trabalho, o emprego nas atividades informais cresceu de maneira exponencial. Segundo a CEPAL (base de dados *CEPALSTAT*), os ocupados nos setores de baixa produtividade (setor informal) na América Latina, em relação ao total das pessoas ocupadas, passaram de 46,7% em 1990, a 49,6% em 1997 e 51,4% no fim dos anos 1990. Normalmente, são pessoas que não contribuem a seguridade social, ficando fora do regime de proteção social. É preciso levar em consideração que esse trabalho informal, apesar de sua heterogeneidade e sua aparente exclusão do circuito de circulação capitalista, se explica como

[15] O trabalho a tempo parcial (*part-time*) corresponde às pessoas que trabalham habitualmente menos de 30 horas por semana no seu trabalho principal.

[16] Os salários médios são corrigidos por um coeficiente fator de ajustamento que leva em consideração as despesas de consumo.

resultado da acumulação de capital, num movimento dialético de exclusão e de inserção no sistema. De fato, a sobrevivência de uma parte importante da população, dada a essas atividades, permite uma redução do exército industrial de reserva e mantém um excedente da população suficiente para pressionar os salários para baixo e reduzir a taxa de desemprego aberta.

Os dados da CEPAL indicam também uma degradação da remuneração e dos salários dos trabalhadores nos países latino-americanos. Se nós tomarmos o ano de 1995 como base 100, a remuneração média real diminuiu de 43,8% entre 1980-1995; da mesma forma, o salário mínimo real reduziu a 87,5% entre 1980-2000, atualmente tendo o ano de 2000 como base 100 – o que traduz uma verdadeira transferência da mais-valia ao capital.

No plano teórico, a discussão em torno da expansão dos mercados financeiros e da obtenção dos lucros fictícios geraram também a tese do "fim do trabalho", do fim do valor, da luta de classes. A vitória completa do capitalismo foi apresentada como o "fim da história". O poder dos fluxos de capitais especulativos, com o aparentemente descolamento da esfera produtiva, levou também a defesa do desaparecimento das relações sociais no processo de produção. Para os defensores dessas teses, a "nova economia" abriu a possibilidade de redução do tempo de trabalho e assim a construção de uma sociabilidade plena fora da ambiência do trabalho.

Mesmo sem analisá-lo a partir da lei do valor, o "regime de acumulação financeirizado", assim chamado por Boyer (2000) e outros, identifica importantes categorias que exprimem as modificações no mundo do trabalho atual. Inicialmente, as formas de concorrência são agora fundadas sob a flexibilidade do trabalho (que se reveste em formas diferentes: flexibilidade salarial, flexibilidade das horas de trabalho, privatização da seguridade social...), sobre a moderação salarial, sobre a racionalização do Estado, sobre a governança corporativa e sobre o aumento das compras e vendas dos títulos públicos. Para o autor, o "novo modo de regulação" se afirma também pela estabilidade de preços, diretamente ligada ao aumento do crédito que sustentará a demanda agregada. Tomando como base a dominação da finança no quadro atual do capitalismo, esse regime, indica Boyer (2000: 118), favoriza o "valor dos acionistas", chamado "capitalismo dos acionistas", no seio das estratégias adotadas pelas firmas. Os gerentes são "forçados" a rever a maior parte de suas técnicas de gestão para garantir o nível e a estabilidade da taxa de rendimento dos acionistas. Com a atividade mais intensa dos mercados financeiros e a influência mais forte dos acionistas nos Conselhos de Administração das empresas, emergem então os mecanismos para se proteger da especulação financeira (*hedges*). É a razão pela qual a flexibilidade dos salários e das horas de trabalho é um instrumento importante de acumulação, já que rompe com a estabilidade que marcava as regras antecedentes.

Além do mais, uma parte dos assalariados (gerentes etc) tem acesso aos ganhos financeiros pelo intermédio da compra de ações e pelos fundos de pensão dos aposentados, implicando que a otimização de curto prazo do investimento no mercado financeiro tem uma influência direta sobre a decisão de gastar ou economizar, que afeta então o nível de emprego.

A orientação das estratégias das empresas para o mercado financeiro foi uma das conclusões de Firat (2007) a partir de sua análise dos casos da Turquia, do México e da Argentina. Segundo o autor, as investigações empíricas indicam que as firmas do setor produtivo, quando estão para decidir sobre seus investimentos, levam em consideração os ganhos alternativos sobre os mercados financeiros. Sobre a base das arbitragens da taxa de rendimento e das incertezas dos mercados, as firmas tendem a escolher os investimentos nos ativos de curto-prazo, especialmente nos títulos do governo, deixando em segundo plano os investimentos fixos da esfera produtiva. Nesse sentido, a aplicação em instrumentos do capital fictício se dá de forma direta.

Mas, podemos interrogar sobre essa forma de valorização financeira: devemos esperar que os capitalistas migrem em massa para a esfera financeira, deixando de lado a esfera da produção? É difícil dar uma resposta, sobretudo devido ao fato de que essa dinâmica especulativa mais acentuada, sob o contorno de um sistema de crédito mais desenvolvido e integrado, é recente. Mas, nós podemos propor algumas reflexões: em primeiro lugar, os capitalistas sabem, ou têm a intuição, que os lucros advindos da esfera financeira têm limites, sobretudo a partir do momento onde os fluxos especulativos colocam em perigo o funcionamento do sistema. Dessa forma, nós compreendemos a preocupação das instituições financeiras em "regular" o sistema depois das inúmeras crises ocorridas nos anos 1990, sobretudo a que eclodiu no final de 2008. Em seguida, observamos um movimento de diversificação do capital em direção aos mercados financeiros e produtivos. Basta observar a intensificação do processo de privatização, fusões e aquisições nas últimas décadas – que tornaram cada vez mais difícil a identificação dos capitalistas da produção e da esfera financeira. Finalmente, a materialização da riqueza, pela via da exploração da força de trabalho, é crucial à sua sobrevivência. Num movimento dialético, os capitalistas procuram os ganhos financeiros, mas, ao mesmo tempo, se protegem pela via "natural" da produção.

No entanto, os limites entre os investimentos de uma esfera a outra não estão bem definidos. E isso é compreensível porque não existe uma clara separação entre as frações do capital industrial – capital produtivo –, de um lado, e do capital monetário e suas formas funcionais – capital fictício – de outro. A dialética e o próprio movimento capitalista conduzem a essa diversificação.

Acentuando essas contradições, o aumento dos fluxos de capital privado também imprime limites a elaboração das políticas autônomas por parte dos Estados nacionais, sobretudo nos países da periferia do sistema que dependem desses recursos para "ajustar" seus balanços de pagamentos, o que tende a aumentar o peso da dívida pública no seu orçamento. O crescimento dos serviços da dívida sobre as contas nacionais impede então a implantação de políticas ativas de investimento do Estado, o que tem conseqüências negativas sobre o emprego público – no mesmo momento onde parte do orçamento destinado ao pagamento dos juros da dívida é "protegido" pelas leis orçamentárias. Na esfera privada, as taxas de juros elevadas induzem a necessidade de uma taxa de rendimento maior a fim de realizar o investimento produtivo. Nas empresas endividadas, os fortes custos da dívida provocam cortes nos investimentos e tornam mais difíceis as negociações salariais, num contexto de taxas de desemprego elevadas.

A produção, as grandes empresas e os acionistas

As relações entre os dirigentes e os acionistas das grandes empresas fazem parte de um debate que remonta as referências de Berle e Means, assim como de Jensen e Meckling. Os primeiros sustentavam a idéia de que o quadro das empresas é formado pelos dirigentes. Os acionistas têm poucos meios de controlá-los e é um modelo onde existe uma "separação entre propriedade do capital e gestão da empresa". Num sentido inverso, os outros dois autores justificam uma organização onde os acionistas têm um poder de controle sobre os gerentes através do quadro institucional e das políticas de governança corporativa (Montagne e Sauviat, 2001: 115).

Atualmente, constatamos mudanças, mesmo se ainda em evolução, em torno da estrutura de controle e de detenção dos títulos de propriedade (ações) das empresas multinacionais. Com o desenvolvimento do sistema de crédito e dos fluxos de capitais dos mercados financeiros, os investidores institucionais começaram a exercer uma preponderante influência sobre a gestão

das empresas que vai além de sua influência financeira[17]. Demarigny (1994: 112) defende que "os investidores institucionais não são neutros. Na maioria dos casos, eles executam uma função, seja na composição dos capitais da empresa, seja na definição das grandes orientações estratégicas dessas, inclusive na nomeação de seus dirigentes".

Para Philon (2004: 132-135), os princípios das grandes firmas baseiam-se sobre dois elementos: em primeiro lugar, o controle externo pelos acionistas deve se exercer plenamente; em seguida, os objetivos seguidos pelas empresas devem ser orientados prioritariamente para a "criação de valor do acionista"[18], o que quer dizer uma orientação para a maximização do valor do patrimônio dos mesmos. Esses princípios provocam conseqüências na gestão das empresas: "1) o objetivo de criação do valor acionário o conduz a aplicar os critérios de gestão tal como o EVA (*Economic Value Added*) que consiste em gerar os grupos em função da rentabilidade dos capitais utilizados por cada componente (usinas, filiais) do grupo" (*ibid*, p. 133). Mesmo se essas técnicas não são novas, elas se diferenciam pelo fato de que aplicam o critério do "valor do acionista" pela fixação de uma taxa de rendimento [o famoso 15%].

Segundo Morin (2006: 68), essa norma, "a exigência de uma rentabilidade financeira sobre fundos próprios de 15%, tornou-se referência internacional a ser seguida por todas as firmas que desejam a presença desses grandes investidores em seu capital", e sua implantação é recente, "difundida no mundo inteiro a partir do fim dos anos 1980, sob influência dos fundos de pensão americanos" – o que tem por resultado um processo de "financeirização das firmas" que se traduz em uma dissociação entre os acionistas e os gerentes.

Nós passamos, então, pela adoção de regras baseadas sobre a "boa governança" e a "governança corporativa". A adoção dessas regras influenciou a deslocalização e o fechamento das usinas onde a rentabilidade era julgada insuficiente em relação aos princípios estabelecidos pelas políticas de gestão financeirizada. Como conseqüência, o fechamento dos postos de trabalho foi a tônica nos diversos países, do centro e da periferia do sistema[19], criando a incerteza e o desemprego entre os trabalhadores.

Beuchat (2005), analisando uma greve organizada numa grande usina no momento do processo de reestruturação produtiva, chegou às seguintes conclusões: à chegada de um novo diretor geral na empresa foi uma mudança maior na afirmação de um novo modo e gestão: "ele aplicou uma nova política reduzindo custos, simplificando a estrutura da direção, concentrando os serviços, promovendo vários licenciamentos assim como suprimindo certas

[17] Em princípio, somente as sociedades cotizadas em bolsa estão afetadas pelos princípios da governança corporativa. Mas, é preciso levar em consideração que as empresas não cotizadas, familiares, têm ligações financeiras – participação acionária – e industrial com as grandes empresas cotizadas, sobretudo pelo processo de subcontratação, com fortes traços de subordinação à grande escala.

[18] É necessário qualificar esta expressão utilizada por diversos autores. Normalmente, ela não é compreendida a partir da teoria do valor, e está descolada de toda associação com a exploração da força de trabalho. Como diz Harribey (2000): "a aparência das coisas é tomada por sua essência: o estabelecimento de um novo modo de gestão de empresas e, sobretudo, de grupos industriais e financeiros integrados dá, na escala microeconômica, a ilusão de uma criação de valor: a governança corporativa organiza através da palavra de ordem de "criação do valor para o acionista", uma modificação permanente da repartição do valor agregado dos trabalhadores para o benefício do capital".

[19] Podemos aqui enumerar diversos casos, sobretudo após a eclosão da crise em fins de 2008. Um deles, e um dos mais divulgados pelos meios de comunicação nos últimos anos, foi a compra da Arcelor pela família indiana Mittal e a fusão do conglomerado sob o nome ArcelorMittal. A reestruturação da empresa e a adoção dos princípios da governança corporativa (flexibilidade, racionalização da produção, deslocalização das usinas, reorganização do trabalho...) foram sentidos em diversos países onde o grupo tem filial. No Brasil, por exemplo, o processo de demissão, de fechamento de postos de trabalho, de transferência dos dirigentes e dos trabalhadores, e de concentração das partes administrativas em um único espaço, começou desde o anúncio do processo de fusão. Na França, em janeiro de 2008, foi anunciado o fechamento de uma de suas usinas de aço de Gandrange (Moselle) que provocou demissões de mais de 600 trabalhadores.

conquistas sociais" (*ibid*, p. 68). Outra indicação sugere que a estratégia adotada não foi "um impulso claro dos acionistas", já que eles estavam "pouco presentes nos negócios das empresas", "as medidas adotadas pela direção geral foram então de responsabilidade do CEO (*Chief Executive Officer*)". O caso "é significativo das grandes evoluções dadas pela governança corporativa tais como os impactos da *shareholder value* (valor dos acionistas) e a financeirização das empresas" (*ibid*, p. 68).

A influência dos acionistas sobre os dirigentes, submissos ao controle das normas da governança corporativa, exige a aplicação das regras de transparência, da supervisão e da integridade do mercado. Para torná-los mais dependentes da rentabilidade das empresas, suas remunerações estão ligadas as variações dos índices das bolsas de valores e as compras das ações da sua própria empresa (*stock options*), o que cria uma divisão ainda mais forte entre os trabalhadores cujas remunerações não estão ligadas a esses rendimentos financeiros.

Esses fracionamentos foram também sentidos no momento onde as sociedades, depois dos programas de liberalização, estiveram em face de um problema de atribuição opondo os investimentos fixos e o financeiro. Para Firat (2007a), a incerteza, a volatilidade macroeconômica e a grande concorrência, combinadas com a disponibilidade de retornos mais elevados nos setores financeiros, indicam que as poupanças podem estar mais orientadas para os investimentos especulativos de curto-prazo [sob a forma de capital fictício], do que para a formação bruta de capital fixo. Vejamos suas conclusões: "eu constatei que o risco país, a incerteza, e a volatilidade crescente das variáveis macroeconômicas e o aumento das taxas de juros encorajaram os investimentos financeiros em relação aos investimentos produtivos. Como previsto, as empresas em suas decisões de investimentos levam em consideração igualmente a taxa de rendimento financeiro e fixo" (*ibid*, p. 356).

As estratégias industriais implantadas pelas empresas estão associadas então as normas homogêneas, que vêm da mesma matriz, independente das diversidades culturais, políticas, econômicas e sociais de cada país onde estão localizadas suas filiais. E, como previa Marshall (2007: 924), os grandes grupos devem provar que eles podem realizar as taxas de lucro estabelecidas pelo setor financeiro, que eles têm uma taxa de rendimento elevada do capital empregado e que eles têm no mercado financeiro uma fonte para seus projetos futuros. Mesmo os maiores grupos se submetem as inspeções e interrogações das agências de risco financeiras. É então através de tais informações que o processo de reorganização produtiva chega sobre os movimentos de flexibilidade salarial e de gestão do trabalho, cada vez mais individualizada, que provoca e intensifica uma segregação entre os trabalhadores, enfraquecendo ainda mais o poder dos sindicatos e das representações de classe.

Finalmente, os princípios de gestão impostos pelos investidores institucionais produzem efeitos sobre a política industrial das empresas, pela adoção das técnicas de "reengenharia" que concentram a produção nos segmentos mais rentáveis. A estrutura organizacional e a racionalização do trabalho têm por objetivo privilegiar as práticas de redução do emprego que aumentam a intensificação do trabalho pela via do aumento das horas trabalhadas para além da jornada de trabalho, processo típico de extração de mais-valia absoluta, e pela expansão das tarefas de cada trabalhador durante a jornada de trabalho, além da exigência de maior envolvimento do trabalhador junto às normas de produtividade da empresa, tendendo a aumentar o esforço e ritmo de trabalho.

Assim,

> face ao objetivo fixado de maximização do valor do acionista para responder as exigências dos mercados e à intensificação da concorrência, não são os interesses dos assalariados criadores de riqueza e a valorização do capital humano como fator

> possível de competitividade que guiaram a política dos dirigentes da empresa. Esses têm privilégios nos esquemas que encontram as "preferências" dos investidores tais como a redução dos custos, a reestruturação dos grupos em torno dos segmentos de atividade mais rentáveis, os programas recorrentes de recompra das ações, etc. Esse novo contexto conduziu a uma segmentação crescente dos mercados de trabalho e a um aumento nas desigualdades nos estatutos e nas remunerações dos assalariados" (Sauviat, 2004: 118).

A desestruturação progressiva da ordem financeira mundial tem então implicado em transformações nos procedimentos das empresas, sobretudo multinacionais, que intensificam o uso flexível da força de trabalho. A necessidade de aumentar a taxa de acumulação estimulou o capital a lançar mão de fórmulas onde as negociações salariais se fazem diretamente entre as empresas e os trabalhadores, cujas organizações estão fortemente fragilizadas na atualidade. A minimização dos custos pela prática da subcontratação, fragilizando as normas salariais e os direitos sociais mais homogêneos, aumentou também o tempo de trabalho parcial e o desemprego de longa duração.

Se essas estratégias do capital, que visam sempre à aceleração da acumulação capitalista, não são "novas", todavia podemos considerá-las que sua "ligação" com a esfera financeira do capital é mais direta e mais intensa, no contexto de um sistema fortemente influenciado pelos fluxos do capital fictício. Essas imbricações diretas, que têm fortes conseqüências sobre a organização do trabalho, foram intensificadas, por exemplo, com a internacionalização da produção e o aumento das fusões e aquisições. Essas, ao invés de conduzirem a construção de novas usinas, fundem e fecham os postos de trabalho em nome das normas de rentabilidade financeira.

A expansão das firmas capitalistas multinacionais nas últimas décadas, baseada sobre um sistema de crédito internacional maior e mais integrado, acentuou a centralização do capital e contribuiu também para a valorização fictícia das ações das empresas nas bolsas de valores ao redor do mundo. Essa valorização é sustentada pelos acionistas, representados geralmente pelos investidores institucionais, que "demandam" à esfera produtiva a aplicação de normas de gestão que aumentam a intensificação do trabalho.

A ligação dos acionistas e dos dirigentes, sob a base do sistema de crédito internacional, reforça então a idéia de que as estratégias empresariais adotadas também foram motivadas pelas mudanças na esfera financeira do capital. Para além dessa indicação, também é importante compreender o movimento complexo, dialético e contraditório do capital, que provoca efeitos diretos sobre os atores sociais e a composição de classes.

Considerações finais

A crise capitalista e as novas formas de acumulação conduziram a várias mudanças na estrutura da organização e gestão do trabalho. As políticas neoliberais, associadas à diminuição do emprego formal, à flexibilidade do mercado de trabalho, e a perda do poder dos sindicatos num contexto de forte diversificação e de heterogeneidade entre os trabalhadores, contribuíram à fragmentação das classes sociais. Todo esse conjunto de elementos aumentou a complexidade do debate e até mesmo a compreensão dos fenômenos que estão no centro dos movimentos populares e dos movimentos dos trabalhadores.

O aumento dos rendimentos do setor financeiro em relação à esfera produtiva, a integração do processo produtivo das grandes empresas, as mudanças nas técnicas de produção e o encorajamento de novas formas de acordo entre o capital e o trabalho, através do

compromisso passado entre gerentes e trabalhadores para aumentar a produtividade, transformaram não só as organizações como também as formas das lutas sociais.

A precarização do trabalho, que passa pela via do emprego parcial, temporário, bem como pelos salários inferiores das mulheres e pelas subcontratações, contribuem para o entendimento da reconfiguração do mundo do trabalho, o que vem estimulando a concorrência entre os trabalhadores e acentuando o fosso e a ruptura com os grupos mais resistentes e organizados.

O crescimento do poder dos atores financeiros, os investidores institucionais – representados pelos fundos de pensão, seguradoras, fundos especulativos e fundos de investimentos –, aumentou também a zona de complexidade do tema porque muitos dos fundos de pensão possuem ações em empresas. Isso significa dizer que as políticas de gestão da governança corporativa sugeridas pelos gestores de seus ativos, serão orientadas para o aumento da produtividade e da intensidade do trabalho no interior das unidades. A dialética capitalista instala a afirmação e a negação num grau extremo: os mesmos instrumentos que oprimem os trabalhadores fazem parte de seus fundos de aposentadoria.

Finalmente, ressaltamos aqui a importância de compreender o movimento do capital fictício na atual configuração do mundo do trabalho. Para além das questões que envolvem temas amplamente discutidos na literatura como os relacionados à reestruturação produtiva das empresas, aos regimes de produção fordista e flexível (toyotismo), dentre outros, destacamos alguns aspectos que estão na estrutura de funcionamento do capitalismo contemporâneo e que têm forte conotação e relacionamento com a esfera especulativa do capital sob domínio do capital fictício. Esse, a partir de seus instrumentos de acumulação (dívida pública, ações etc), determina, influencia e provoca conseqüências diretas na esfera macroeconômica e do trabalho. Nesse sentido, a figura 1, em anexo, procura visualizar os possíveis encadeamentos de algumas das categorias aqui discutidas, bem como servir de proposta de agenda para o entendimento dos possíveis canais de relacionamento entre as variáveis aqui apresentadas, devendo, naturalmente, ser aperfeiçoada e repensada a partir de seus aprofundamentos.

Referências bibliográficas

ADDA, Jacques. *La mondialisation de l'économie*. 4e édition, Paris : Éditions La Découverte, 2001.

BEUCHAT, Alexandre. *L'impact des marchés financiers sur la gestion des entreprises suisses. Le cas de Swissmetal Boillat à Reconvilier*. Mémoire en Sciences politiques, Université de Lausanne, Faculté des Sciences sociales et politiques, octobre 2005, 77 p.

BOYER, Robert. Is a finance-led growth regime a viable alternative to Fordism? A preliminary analysis. *Economy and Society*, february 2000, vol. 29, nº 1, p. 111-145.

BONNET, Alberto R. El fetichismo del capital-dinero. Um comentário sobre el debate Chesnais-Husson. *Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política (SEP)*, 2002, nº 10, ano 7, p. 49-79.

CARCANHOLO, Reinaldo A. O capital especulativo e a desmaterialização do dinheiro. *Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política (SEP)*, 2001, ano 6, nº 8, p. 26-45. Disponible sur : http://rcarcanholo.sites.uol.com.br/

_____ e SABADINI, Mauricio de S. Capital fictício e lucros fictícios. *Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política* (SEP). No prelo, 1º semestre de 2009.

CHESNAIS, François. La prééminence de la finance au sein du "capital en général", le capital fictif et le mouvement contemporain de mondialisation du capital. *La Finance Capitaliste*. Paris : Presses Universitaires de France, 1e éd, 2006, p. 65-130.

DELAUNAY, Jean-Claude. Les grandes catégories de marchandises dans le capitalisme financier mondialisé. *La Pensée*, septembre-décembre 2006, no 347, 12 p.

DEMARIGNY, Fabrice. Les investisseurs institutionnels : des actionnaires neutres ? *Revue d'économie financière*, 1994, no 31, p. 109-118.

FIRAT, Demir. Private Investment, Portfolio Choice and Financialization of Real Sectors in Emerging Markets. *MPRA papers*, november 2007, no 3 835, 40 p. Disponible sur : http://mpra.ub.uni-muenchen.de/3835/1/MPRA_paper_3835.pdf

_____ The rise of rentier capitalism and the financialization of real sectors in developing countries. *Review of Radical Political Economics*, 2007a, vol. 39, p. 351-359.

FOSTER, John Bellamy. Monopoly-Finance Capital. *Monthly Review*, december 2006, vol. 58, no 7.

GIRALDO, Cesar. Financiarización : un nuevo orden social y político. *Sistemas de protección social : entre la volatilidad económica y la vulnerabilidad social* / ed. par Oscar Rodriguez SALAZAR. Bogotá : Universidad Nacional de Colômbia, septiembre 2005, p. 233-280.

HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Edições Loyola, 6ª edição, 1996.

_____ *The limits to capital*. England, Basil Blackwell Publisher Limited, 1982, chapter 1 (p. 01-39), chapter 2 (p. 69-74), chapter 9 (p. 239-282), chapter 10 (p. 283-329).

HARRIBEY, Jean-Marie. L'ivresse du capital : le virtuel brouille le réel. *Revue Barca ! Poésie*, politique, psychanalyse, novembre 2000, no 15, p. 07-21.

HILFERDING, Rudolf. *Le capital financier*. Paris, Éditions de Minuit, 1970, 499 p.

HUSSON, Michel. Finance, hyper-concurrence et reproduction du capital. *La finance capitaliste.* Paris : Presses Universitaires de France, 2006, p. 221- 247.

_____ *La baisse tendancielle de la part salariale*, 2007, 9 p. Disponible sur : http://hussonet.free.fr/parvabis.pdf

LORDON, Frédéric. Finance internationale: les illusions de la transparence. *Revue Critique Internationale*, 2001, n°10, p. 6-11.

MANDEL, Ernest. *Traité d'économie marxiste*. Paris : Éditions René Julliard, 1962, tome II, p. 55-109.

MARSHALL, Don D. The New International Financial architecture and Caribbean OFCs: confronting financial stability discourse. *Third World Quarterly*, 2007, vol 28, no 5, p. 917-939.

MARX, Karl. *Manuscrits de 1857-1858 (Grundrisse) Tome I*. Paris : Éditions Sociales, 1980, 452 p.

_____ *O Capital*. São Paulo: Abril Cultural, volume III, tomo II, 1985.

MICHALET, Charles-Albert. *Qu'est-ce que la mondialisation ?* Paris : Édition La Découverte, 2002, 210 p.

MONTAGNE, Sabine e SAUVIAT, Catherine. L'influence des marchés financiers sur les politiques sociales des entreprises : *le cas français*. *Travail et Emploi*, juillet 2001, n° 87, p. 111- 126.

MORIN, François. *Le nouveau mur de l'argent : un essai sur la finance globalisée*. Paris : Éditions Seuil, september 2006, 277 p.

NEGREPONTI-DELIVANIS, Maria. Mondialisation conspiratrice. *Économies et Sociétés*, juillet-août 2003, série F, n° 41, « Dévelopment » - V, p. 1 507-1 519.

OCDE (ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES). *Perspectives de l'emploi de l'OCDE : stimuler l'emploi et les revenus*. Paris : OCDE publications, 2006.

_____ *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*. Paris : OCDE publications, 1994.

_____ *Employement outlook*. Paris : OCDE publications, 2007, 277 p.

OIT (BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL). *Tendances mondiales de l'emploi*. Genève, janvier 2008, 56 p.

PLIHON, Dominique. Les grandes entreprises frangilisées par la finance. *La finance mondialisée*. Paris : Éditions La Découverte, 2004, p. 125-145.

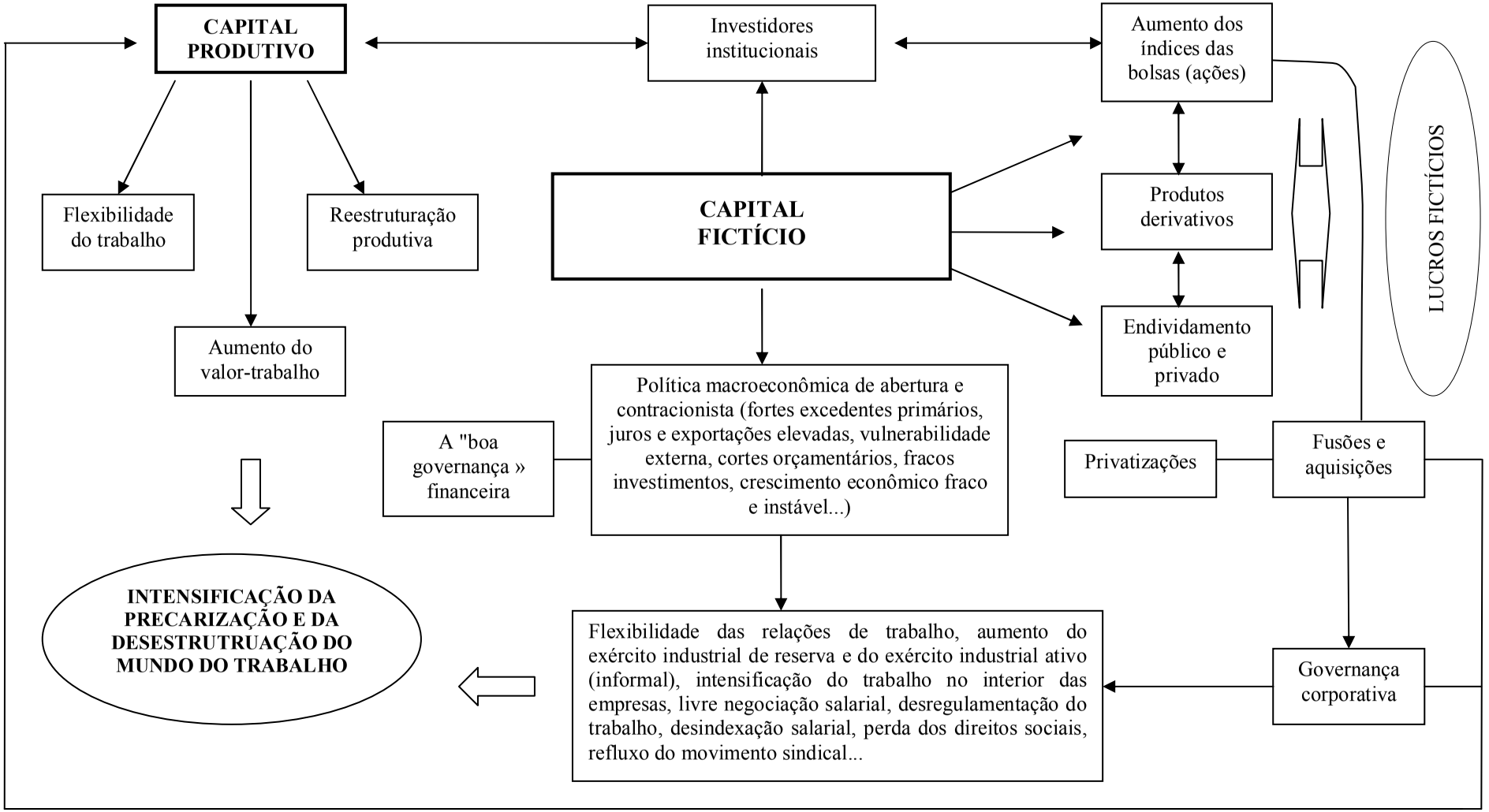
SABADINI, Mauricio de S. Valor, formas funcionais do capital e capital fictício em Marx. *Anais do XIV Encontro Nacional de Economia Política* (SEP), São Paulo, PUC (SP), 2009. Disponível em: http://www.sep.org.br/pt/artigo_list.php?id=4&ar_nome=&page=6

_____ *Le capital fictif et ses effets sur la macroéconomie et sur le monde du travail au Brésil*. Tese de doutoramento, Université Paris 1 – Panthéon Sorbonne, novembro de 2008. Disponível em: http://tel.archives-ouvertes.fr/index.php?halsid=oo0nl9psgq59k1f495n9anl1v1&view_this_doc=tel-00354467&version=1

SAUVIAT, Catherine. Les fonds de pension et les fonds mutuels : acteurs majeurs de la finance mondialisée et du nouveau pouvoir actionnarial. *La finance mondialisée*, Paris : Éditions La Découverte, 2004, p. 99-124.

THOMAS, Tom. *L'hégémonie du capital financier et sa critique*. Paris : Éditions Albatroz, 1999, 175 p.

ANEXO - Figura 1- Ciclo do capital fictício e desestruturação do mundo do trabalho



(In) Segurança Alimentar, Necessidades Humanas Básicas, Trabalho, Ocupação e Renda nos domicílios brasileiros: panorama recente da desigualdade estrutural brasileira

Lavínia Davis Rangel Pessanha[1]
Pesquisadora Titular da ENCE/IBGE
lavinia.pessanha@ibge.gov.br

Paulo Vicente Mitchell [2]
Analista de Sistemas do IBGE
paulo.mitchell@ibge.gov.br

Sessão Temática: Rendas do trabalho, distribuição de renda, desigualdade e pobreza

Resumo

O artigo enfoca as relações entre insegurança alimentar (IA), trabalho, ocupação e renda, e características sócio-demográficas nos domicílios brasileiros. O objetivo principal é demonstrar a associação entre tais fatores e insegurança social causada pelo não atendimento das necessidades humanas básicas. O trabalho é baseado nos dados da PNAD 2004-IBGE. Construímos uma metodologia para o estudo destas relações, através de cruzamentos de variáveis e indicadores tomados como *proxis*, seguindo-se a apresentação de resultados de análises de regressão logística, para variáveis vinculadas aos fenômenos sociais estudados. A análise isolada indica que a renda é o principal fator gerador de IA no país, mas a análise do conjunto demonstra que tais resultados estão fortemente associados a fatores geradores de insegurança social, principalmente o não atendimento das necessidades básicas dos cidadãos.

Palavras-chave: renda e trabalho; características sócio-demográficas; insegurança alimentar; Necessidades Humanas Básicas.

[1] Doutora em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade pela UFRRJ/ICHS.
[2] Mestre em Estudos Populacionais e Pesquisas Sociais pela ENCE/IBGE.

(In) Segurança Alimentar, Necessidades Humanas Básicas, Trabalho, Ocupação e Renda nos domicílios brasileiros: panorama recente da desigualdade estrutural brasileira

1. Introdução

A recorrente desigualdade social no Brasil, provocada por fatores de ordem estrutural, confere as análises e proposições sobre as formas de enfrentá-la um caráter de urgência do qual decorre a supressão das ações, também de ordem estrutural e que pretendam atingir as suas causas, orientadas para a sua superação. Com frequência, os programas e iniciativas sob a responsabilidade do Estado ou da sociedade civil enveredam para o ataque às consequências visíveis e imediatas dos problemas, urgentes, mas nem sempre os importantes. O debate atual é marcado por distintas compreensões do papel da política social e econômica, ainda sob os efeitos da globalização neoliberal, de tal maneira que só a crise global mais recente trouxe à tona a questão do (des)emprego como preocupação dos tomadores de decisões e difusores de informação.

É perfeitamente compreensível que o entendimento da questão social brasileira assim se mostre ao senso comum, mas não é esse o caso para um tratamento mais profundo, como o requerido aos pesquisadores e gestores desse campo de políticas, tendo em vista quebra de expectativas e a fragmentação de direitos que vêm abrindo espaço para uma nova gramática social construída a partir de noções individualistas e de mérito pessoal, e o estado de insegurança (Castel: 2005) e de desproteção (Pereira: 2007) em que se encontra a população que não pode garantir individualmente o acesso aos seus direitos sociais através das trocas de mercado.

O emaranhado de problemas decorrentes de situações de pobreza, miséria e fragmentação da cidadania, e o avanço das compreensões assentadas na idéia de uma gramática social de *menos Estado* (WACQUANT, 2001), dominada por conceitos como *protagonismo* e *empoderamento* (*empowerment*), contribuíram para que definições utilizadas no desenvolvimento dos planos de enfrentamento dos problemas sociais fossem empregadas a partir de significados que dão conta dos aspectos urgentes do assunto, deixando escapar o principal.

Nossa perspectiva é trazer a tona uma visão menos fragmentada da questão social brasileira a partir da construção de indicadores sociais e econômicos construídos com base nos dados presentes na PNAD 2004, do IBGE, tendo em vista esta edição da pesquisa apresentar informações bastante abrangentes sobre temas relevantes à compreensão da questão em foco, que torna possível a construção de indicadores sócio-econômicos que podem ser metodologicamente tratados para demonstrar a relação entre os mesmos. Particularmente relevante para a escolha da edição 2004, foi o Suplemento de Segurança Alimentar que consta da pesquisa, e que não foi reeditado posteriormente. Nosso objetivo principal é relacionar as questões sociais prementes, mas não menos estruturais, da realidade brasileira, tais como a insegurança alimentar e a não garantia do atendimento das necessidades humanas básicas a todos os cidadãos, a indicadores econômicos relacionados a emprego, ocupação e renda, e indicadores do perfil-sócio demográfico da população, de modo a demonstrar a forte inter-relação entre eles. Isto significa

questionar a gestão fragmentada e focalizada das políticas voltadas para "os pobres", e retomar o debate sobre o fortalecimento das políticas universalizantes e fortalecedoras da cidadania no seu sentido pleno, por mais "*fora de moda*" ou "*old fashioned*" que isto possa parecer.

Para atingir tais objetivos, utilizamos dois procedimentos metodológicos distintos para possibilitar a visão de conjunto necessária, e demonstrar a relação entre os fenômenos e variáveis estudadas, apresentadas a seguir.

2. Procedimentos metodológicos e análise descritiva dos resultados

Primeiramente, construímos uma metodologia de indicadores das relações entre necessidades humanas básicas e segurança alimentar, de modo a evidenciar a sua forte conexão, a partir da comprovação da empírica da forte relação positiva entre o não suprimento de ambos. Cabe adiantar, tomamos o Direito à Alimentação como um dos Direitos Sociais, e, portanto, como um direito coletivo, e não somente "do indivíduo", de modo que a garantia de Segurança Alimentar e Nutricional deve estar integrada às diretrizes das Políticas Sociais (MITCHELL, 2007). Na segunda análise, utilizamos modelos de regressão logística, de modo a apresentar a relação entre as variáveis sócio-econômicas e demográficas utilizadas, cujos métodos e resultados são descritos na seção específica. É importante notar, a escolha das variáveis a serem empregadas nas regressões logísticas está relacionada, e em alguma medida complementa, às componentes da metodologia das necessidades humanas básicas, como ficará evidente ao longo do trabalho.

2.1.Indicadores para estudo das relações entre as Necessidades Humanas Básicas e Segurança Alimentar

Apresentamos aqui a metodologia construída e aplicada para o estudo das relações entre as NHBs e a Segurança Alimentar - SA. Trata-se de um exercício estatístico que pretende aproximar-se da realidade, através de um sistema que permite o cruzamento de indicadores de dimensões de NHBs insatisfeitas com indicadores SA e distintos níveis de Insegurança Alimentar - IA. Proporcionamos uma descrição breve das principais características da metodologia estabelecida, e a seguir analisamos os resultados encontrados, tratando das dimensões de NHBs insatisfeitas criadas, e seus em cruzamentos com a SA e os diferentes graus de IA. Ao final, avaliamos os resultados das combinações possíveis de 1, 2 ou 3 dimensões de NHBs insatisfeitas cruzadas com IA (MITCHELL, 2007).

Primeiramente elegemos o método da percepção da Segurança Alimentar, aplicado em um suplemento da PNAD 2004, como uma *proxy* da SAN, para nossos objetivos de análise estatística. O Suplemento de Segurança Alimentar inserido na PNAD 2004 baseou-se na Escala Brasileira de Segurança Alimentar - EBIA, desenvolvida por Segall (2007) e Universidade de Campinas Universidade de Campinas (2004). A metodologia da escala, bem como sua adaptação para a PNAD 2004, é amplamente conhecida no meio acadêmico, de modo que, por restrições de espaço disponível para o *paper*, recomendamos a leitura da metodologia aplicada na pesquisa [(PNAD 2004, 2006a) (MITCHELL e PESSANHA:2008)]. Para uma análise descritiva do perfil sócio-econômico e ocupacional da população em insegurança alimentar ver Mitchell e Pessanha (2008). Para maiores detalhes sobre esta metodologia e sua aplicação ver Mitchell (2007).

Cabe lembrar, em linhas gerais, a IA Grave se refere à restrição alimentar vivenciada pelos moradores dos domicílios, devido à falta de recursos de seus moradores, que conviveram com o sentimento da fome, com uma freqüência que podia variar entre "em um ou dois dias", "em alguns dias" e "em quase todos os dias", referindo-se ao período de 90 dias que antecedeu à data da entrevista da PNAD 2004. (PNAD 2004, 2006a, p.27). A situação de IA Moderada ou Grave significou limitação de acesso quantitativo aos alimentos, com ou sem o sentimento da fome (PNAD 2004, 2006a, p.27) e, a IA Leve significou o mais reduzido nível de IA observada pelos moradores.

Adotamos a utilização de dados no nível domiciliar, tendo em face o usufruto comum de bens e serviços existentes e disponibilizados nos domicílios por todos os moradores em que neles habitam. Foram adotados apenas os Domicílios Particulares Permanentes (DPPs), visto que na PNAD 2004, as informações que dizem respeito às características gerais domiciliares (principalmente em termos de Habitação e Serviços Sanitários – NHBI-H) só podem ser captadas nos questionários referentes a esse tipo de domicílios[3]

Quanto à metodologia desenvolvida para as Necessidades Humanas Básicas Insatisfeitas (NHBIs), nosso objetivo não é dar conta de todas as dimensões que envolvem as necessidades humanas básicas, mas construir uma metodologia que traduza esses requerimentos através de *proxys,* a partir dos indicadores levantados na PNAD 2004, de modo a expor com clareza a relação concreta entre as NHB e a SA, tomando a segunda como uma das dimensões da primeira. Para os indicadores referentes a NHBIs, procedemos a adaptações de estudo de âmbito internacional, através do material de Expert Group on Poverty Statistics (2006, p.104-115) e da América Latina, com os trabalhos de Feres e Mancero (CEPAL:2001). Em seguida, utilizamos o trabalho de Lustosa (2000, p.7-12) para o caso brasileiro, exatamente uma adaptação de metodologia de NHBs para a PNAD.

A partir daí, construímos uma metodologia adaptada aos nossos objetivos com base nos dados disponíveis na PNAD 2004, erigindo um panorama indicativo das distintas privação das NHBs, por meio de indicadores adequados à realidade brasileira. Deste modo, obtivemos uma visão da insatisfação das NHBs, através das três dimensões selecionadas, constituídas por um conjunto de indicadores, resultantes da coleta de variáveis – isoladas ou agrupadas -compiladas na PNAD 2004. Convém esclarecer que todos os indicadores e dimensões receberam peso idêntico no procedimento, uma vez que o objetivo era identificar os domicílios com insuficiência de acesso a NHBs. O quadro 1 apresenta as dimensões das NHBs, e seus indicadores. Vale salientar a importância equivalente de cada uma das três dimensões apresentadas visto que as mesmas têm o mesmo objetivo, demonstrar os vazios existentes na garantia da satisfação das NHBs .[4]

---

[3] Na PNAD 2004, o total de Domicílios Particulares Permanentes expandidos foi da ordem de 51.752.528, representando 99,831% do total de unidades domiciliares do país neste ano. O total de Domicílios Particulares Improvisados expandidos encontrados pela pesquisa foi de 49.593, o que representou 0,096% do total de unidades domiciliares. O total de unidades domiciliares existentes em Domicílios Coletivos foi de 37.883 (0,073% do total de unidades domiciliares). Cabe registrar ainda, a PNAD 2004 pesquisou 399.354 pessoas moradoras em 139.157 unidades domiciliares (PNAD, 2006a, p.13-16). Após a utilização dos pesos calculados, exatamente de acordo com a metodologia recomendada pela PNAD 2004, os dados expandidos corresponderam a 182.060.108 moradores em 51.840.004 domicílios com entrevistas realizadas.

[4] Os resultados apresentados se referem aos dados coletados na amostra da PNAD, ressaltando-se que os cálculos ponderados para cada domicílio fizeram pelo respectivo fator de expansão (de acordo com a metodologia da pesquisa), no programa SAS.

A dimensão Habitação, Serviços Sanitários e Acesso a Informação (NHBI-H) identifica os requisitos indispensáveis à moradia, fornecendo condições de vida saudáveis a seus habitantes. Esta capta ainda as condições de acesso aos serviços de saneamento da população e a precariedade no acesso à informação (através da falta de TV e rádio na unidade domiciliar), entendida como formas exclusão social. A dimensão Condições Educacionais e Não-ocupacionais de Crianças e Adolescentes (NHBI-E) captura as lacunas existentes a garantia das necessidades de formação educacional, comprometendo o processo de aprendizado infantil, interrompendo seu desenvolvimento educacional e acelerando seu ingresso no mercado de trabalho. A dimensão Capacidade de Subsistência (NHBI-C) identifica requisitos de educação, gênero e de inserção sócio-ocupacional dos membros do domicílio que podem tornar a pessoa de referência da unidade domiciliar e, por conseqüência os demais moradores, mais vulneráveis ao contexto social em que vivem.

Quadro 1 - As Três Dimensões das Necessidades Humanas Básicas Insatisfeitas (NHBIs)

Dimensões de Necessidades Básicas Insatisfeitas (NBIs) ligadas à:			
Item	**Habitação, Serviços Sanitários e Acesso à Informação (NBI-H)**	**Condições Educacionais e Não-ocupacionais de Crianças e Adolescentes (NBI-E)**	**Capacidade de Subsistência (NBI-C)**
1	**. Material Não Durável na Construção do Domicílio** (taipa não revestida, madeira aproveitada, palha etc.) ou	**.** Existência no domicílio de **Morador entre 7 e 14 anos** que **Não Freqüenta Escola** ou que tenha **entre 11 e 14 anos** que t**enha no Máximo Três Anos Completos de Estudo** ou	. **Pessoa de Referência** do domicílio que **Nunca Tenha Freqüentado Escola** ou
2	**. Falta de Banheiro / Sanitário ou Posse de Banheiro / Sanitário Compartilhado** ou	. Existência no domicílio de algum **Adolescente / Adulto (de 10 anos ou mais) Analfabeto** ou	. **Pessoa de Referência** do domicílio que possui no **Máximo Três Anos Completos de Estudo** ou
3	**. Abastecimento de Água Impróprio ou**	. Existência no domicílio de alguma **Criança entre 7 e 14 anos que Nunca Tenha Freqüentado Escola ou**	. **Pessoa de Referência** mulher que **Nunca Tenha Freqüentado Escola ou** que p**ossua no máximo Três Anos Completos de Estudo** ou
4	**. Congestionamento,** cuja habitação possui alta densidade de moradores por domicílio ou	. Existência no domicílio de alguma **Criança entre 7 e 14 anos** que Esteja **Ocupada no Mercado de Trabalho**	. **Pessoa de Referência** do domicílio com no **Máximo 3 Anos Completos de Estudo e com 4 ou Mais Moradores por Morador Com Trabalho**
5	**. Domicílios sem Canalização de Água para Pelo Menos um Cômodo** ou	_____	_____
6	**. Domicílios com Esgotamento Banheiro/Sanitário Impróprio ou**	_____	_____
7	**. Lixo Não Coletado no domicílio** ou	_____	_____
8	**. Ausência de Eletricidade** no domicílio ou	_____	_____
9	**. Ausência de Geladeira** no domicílio ou	_____	_____
10	**. Precariedade no Acesso à Informação no Domicílio** (ausência de rádio e TV no domicílio)	_____	_____

Fonte: Elaborado por Mitchell (2007) - adaptação livre com base em EXPERT GROUP ON POVERTY STATISTICS – RIO GROUP (2006) e Lustosa (2000).

2.2.1.Análise de resultados: Segurança Alimentar, Necessidades Humanas Básicas na PNAD 2004

Na seção, apresentamos a análise individual das dimensões de necessidades humanas básicas insatisfeitas construídas e suas relações com a insegurança alimentar. A tabela 1 apresenta o total de domicílios encontrados na expansão da amostra, com os respectivos

indicadores de segurança alimentar e tipo de insegurança alimentar. Do mesmo modo, os totais de domicílios para cada dimensão de necessidades humanas básicas insatisfeitas selecionadas.

Foram totalizados 51.752.528 domicílios[5], dos quais 34,8% sofriam de IA e 6,5% de IA Grave. Dos 23.761.886 domicílios identificados com insuficiência de NHBs habitacionais, 47,4% registraram IA e 10,8% IA Grave. Entre os 12.316.088 domicílios com ausência de NHB educacionais e não-ocupacionais de crianças e adolescentes, 54,8% passavam por IA e 14,0% por IA Grave. Já dos 16.451.042 domicílios que registraram de problemas relacionados à insuficiência de NHB de capacidade de subsistência da família, 50,% padeciam de IA e 12,% de IA Grave.

Tabela 1 - Domicílios Particulares Permanentes, por Situação de Segurança Alimentar e Tipo de Insegurança Alimentar, Segundo Situação de Ocorrência das Dimensões de NHBIs - Brasil - 2004

Domicílios Particulares Permanentes e as Três Dimensões com suas Condições de NHBIs	Total (1)	Segurança Alimentar	Insegurança Alimentar			
			Total	IA Leve	IA Moderada	IA Grave
Total de DPPs	**51 752 528**	**33 732 277**	**17 996 775**	**8 301 171**	**6 352 611**	**3 342 993**
	100,0%	**65,2%**	**34,8%**	**16,0%**	**12,3%**	**6,5%**
Total de DPPs com NHBI-H (2)	23 761 886	12 480 568	11 263 323	4 495 847	4 212 766	2 554 710
	100,0%	52,5%	47,4%	18,9%	17,7%	10,8%
Total de DPP com NHBI-E (3)	12 316 088	5 553 519	6 755 197	2 375 002	2 649 816	1 730 379
	100,0%	45,1%	54,8%	19,3%	21,5%	14,0%
Total de DPP com NHBI-C (3)	16 451 042	8 222 420	8 221 212	3 024 283	3 218 585	1 978 344
	100,0%	50,0%	50,0%	18,4%	19,6%	12,0%

Fonte: Elaborado por Mitchell (2007) com base em IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2004.

1- Inclusive os domicílios com Situação de Segurança Alimentar ignorada.

2- Inclusive os moradores cuja condição no domicílio era pensionista, empregado doméstico ou parente do empregado doméstico.

3- Exclusive os moradores cuja condição no domicílio era pensionista, empregado doméstico ou parente do empregado doméstico.

A Habitação, Serviços Sanitários e Acesso a Informação (NHBI-H) tem maior ocorrência, com as maiores estimativas de domicílios em pelo menos um indicador selecionado. A Tabela 2 apresenta o resultado das estimativas da dimensão habitacional e seus indicadores, por situação de SA e tipo de IA.

Cabe destacar, os domicílios pesquisados podem apresentar, individualmente, mais de uma NHB insatisfeita, e do total de 23.761.886 domicílios que registraram pelo menos um indicador na dimensão habitacional, 11.263 323 sofriam de IA, equivalendo a 47% do total. Observa-se nos dez indicadores que compõem a dimensão proporções significativas de ocorrências de domicílios em IA, já que a menor percentagem de ocorrência encontrada de indicadores vinculando NHBI-H a IA é superior a 45%.

Os indicadores mais registrados nos domicílios foram: a) problemas de inadequação de serviços sanitários; b) sem canalização de água; c) com problemas de congestionamento, ou seja, mais de três de moradores dormindo no mesmo cômodo; d) sem acesso à informação por rádio e

[5] Cabe ressaltar, a análise de resultados diz respeito aos domicílios particulares permanentes, DPPs, daqui por diante, denominados tão somente como domicílios, para facilitar a compreensão do texto.

tv; e) sem geladeira; e f) aqueles sem eletricidade; registram proporções superiores a 60% de IA. Importante notar, significa seis em cada dez domicílios. Num segundo patamar, situado entre os valores percentuais de 50% a 45% encontramos os domicílios com NHBI-H com indicadores de: a) falta de coleta de lixo, b) esgotamento sanitário inadequado, c) construção com material não durável e d) abastecimento de água inadequado.

Cabe ressaltar ainda, que dos 23.761.886 domicílios com pelo menos um indicador da dimensão habitacional, encontrou-se IA Grave em 2.554.710, ou seja, 10,8%. Destes, os domicílios com: a) falta de acesso à informação, b) inadequação de compartimento sanitário, c) falta de geladeira, d) ausência de canalização de água, e e) mais de três moradores dormindo no mesmo cômodo registraram proporções de IA Grave entre 24% e 17%. Os demais apresentaram proporções de IA Grave entre 10 e 12,5%.

A tabela 3 ilustra as estimativas em valores absolutos e percentuais de domicílios, por situação de SA e tipo de IA, segundo a dimensão Educacional e Não-ocupacional de Crianças e Adolescentes (NHBI-E) e de cada um de seus indicadores. É importante ressaltar que, para os quatro indicadores que compõem a dimensão educacional, as ocorrências nos domicílios com moradores em IA estão em patamares superiores a 50%.

Os domicílios pesquisados podem apresentar, individualmente, mais de uma NHB insatisfeita e, do total de 12.316.088 domicílios que registraram pelo menos um indicador educacional, 6.755.197 sofriam de IA, ou seja, 55% do total.

Os domicílios com crianças entre sete e 14 anos fora da escola ou com adolescentes de 11 a 14 anos com no máximo três anos de estudos completos, bem como aqueles com crianças de 7 a 14 anos que nunca freqüentaram a escola apresentaram percentagens de IA superiores a 60%. Os domicílios que com crianças de 7 a 14 anos que trabalharam, e analfabetos com 10 anos ou mais de idade registraram proporções entre 55% e 60% de IA.

Ademais, dos 23.761.886 domicílios com pelo menos um indicador da dimensão educacional, aferiu-se IA Grave em 17.30.379, correspondendo a 14,0%, uma percentagem superior àquela da dimensão habitacional. Nos domicílios com crianças de 7 a 14 anos que nunca freqüentaram a escola e também com crianças entre sete e 14 anos fora da escola e os com adolescentes de 11 a 14 anos com no máximo três anos de estudos completos, foram apuradas proporções de IA Grave entre 20 e 23%. Para os domicílios com crianças de 7 a 14 anos ocupadas e os com existência de analfabeto de 10 anos ou mais foram encontradas proporções em torno de 15%.

Tabela 3 - Domicílios Particulares Permanentes, por Situação de Segurança Alimentar e Tipo de Insegurança Alimentar, Segundo a Dimensão de NHBI-E e Seus Indicadores - Brasil - 2004

Domicílios Particulares Permanentes e as Três Dimensões com suas Condições de NHBIs	Total (1)	Segurança Alimentar	Insegurança Alimentar			
			Total	IA Leve	IA Moderada	IA Grave
Total de DPP	**51 752 528**	**33 732 277**	**17 996 775**	**8 301 171**	**6 352 611**	**3 342 993**
	100,0%	**65,2%**	**34,8%**	**16,0%**	**12,3%**	**6,5%**
NHBI-E (2)						
Total de DPP com Pelo Menos um Indicador de NHBI-E	**12 316 088**	**5 553 519**	**6 755 197**	**2 375 002**	**2 649 816**	**1 730 379**
	100,0%	**45,1%**	**54,8%**	**19,3%**	**21,5%**	**14,0%**
1- Criança 7-14 Anos Fora da Escola ou 11-14 Anos c/Máximo de 3 Anos Completos de Estudo	683 564	227 343	453 228	147 021	159 446	146 761
	100,0%	33,3%	66,3%	21,5%	23,3%	21,5%
2- Existência de Analfabeto de 10 Anos ou Mais	11 154 115	4 953 275	6 197 028	2 116 161	2 453 684	1 627 183
	100,0%	44,4%	55,6%	19,0%	22,0%	14,6%
3- Criança 7-14 Anos que Nunca Freqüentou Escola	248 262	88 146	160 116	52 761	50 492	56 863
	100,0%	35,5%	64,5%	21,3%	20,3%	22,9%
4- Criança 7-14 Anos que Esteve Ocupada	1 734 408	714 891	1 017 103	382 218	370 580	264 305
	100,0%	41,2%	58,6%	22,0%	21,4%	15,2%

Fonte: Elaborado por Mitchell (2007) com base em IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2004.

1- Inclusive os domicílios com Situação de Segurança Alimentar ignorada

2- Exclusive os moradores cuja condição no domicílio era pensionista, empregado doméstico ou parente do empregado doméstico.

A tabela 4 exibe as estimativas de domicílios por situação de SA e tipo de IA, segundo a dimensão Capacidade de Subsistência (NHBI-C) e cada um de seus indicadores. Aqui é importante destacar também, que para os quatro indicadores que integram a dimensão capacidade de subsistência, os registros de domicílios com moradores em IA estão em patamares iguais ou superiores a 50%.

Como sabido, os domicílios pesquisados podem apresentar, individualmente, mais de uma NHB insatisfeita. Deste modo, do total de 16.451.042 domicílios com pelo menos um indicador de (in)capacidade (ou dificuldade) de subsistência, 8.221.212 sofriam de IA, ou seja, 50% do total.

De acordo com os indicadores selecionados, os domicílios com NHBI-C com registro de IA informaram proporções no situadas no intervalo 50-54%, na seguinte escala decrescente: a) pessoa de referência com no máximo três anos de estudos completos e com mais de quatro moradores para cada morador ocupado; b) pessoa de referência que nunca freqüentou a escola ou com no máximo três anos de estudos completos; c) pessoa de referência nunca freqüentou a escola; e d) pessoa de referência com no máximo três anos de estudos completos.

Os 1.978.344 domicílios com IA Grave corresponderam a 12% do total de domicílios com NHBI-C. As proporções encontradas para cada indicador situaram se entre 14% e 12%, com ligeira mudança de ordenamento, obedecendo ao critério decrescente: a) pessoa de referência com no máximo três anos de estudos completos e com mais de quatro moradores para cada morador ocupado; b) pessoa de referência nunca freqüentou a escola; c) pessoa de referência que

nunca freqüentou a escola ou com no máximo três anos de estudos completos; d) pessoa de referência com no máximo três anos de estudos completos.

Tabela 4 - Domicílios Particulares Permanentes, por Situação de Segurança Alimentar e Tipo de Insegurança Alimentar, Segundo a Dimensão de NHBI-C e Seus Indicadores - Brasil - 2004

Domicílios Particulares Permanentes e as Três Dimensões com suas Condições de NHBIs	Total (1)	Segurança Alimentar	Insegurança Alimentar			
			Total	IA Leve	IA Moderada	IA Grave
Total de DPP	**51 752 528**	**33 732 277**	**17 996 775**	**8 301 171**	**6 352 611**	**3 342 993**
	100,0%	**65,2%**	**34,8%**	**16,0%**	**12,3%**	**6,5%**
NHBI-C						
Total de DPP com Pelo Menos um Indicador de NHBI-C	**16 451 042**	**8 222 420**	**8 221 212**	**3 024 283**	**3 218 585**	**1 978 344**
	100,0%	**50,0%**	**50,0%**	**18,4%**	**19,6%**	**12,0%**
1- PRD - Nunca Freqüentou Escola	5 550 887	2 734 098	2 815 511	949 828	1 109 825	755 858
	100,0%	49,3%	50,7%	17,1%	20,0%	13,6%
2- PRD com no Máximo 3 Anos Completos de Estudo	16 451 042	8 222 420	8 221 212	3 024 283	3 218 585	1 978 344
	100,0%	50,0%	50,0%	18,4%	19,6%	12,0%
3- PRD Mulher Nunca Freq. Escola ou com no Máx. 3 Anos Comp. Estudo	4 799 009	2 342 637	2 453 783	848 723	963 174	641 886
	100,0%	48,8%	51,1%	17,7%	20,1%	13,3%
4- PRD - Máximo 3 Anos Comp. de Estudo e c/4 ou Mais Morad. p/Morad. Ocupado (2)	5 382 085	2 501 802	2 878 362	957 343	1 156 622	764 397
	100,0%	46,5%	53,5%	17,8%	21,5%	14,2%

Fonte: Elaborado por Mitchell (2007) com base em IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2004.

1- Inclusive os domicílios com Situação de Segurança Alimentar ignorada

2- Exclusive os moradores cuja condição no domicílio era pensionista, empregado doméstico ou parente do empregado doméstico.

2.1.2.Refinando a análise de indicadores: combinando as dimensões das Necessidades Humanas Básicas Insatisfeitas em suas relações com a (In)Segurança Alimentar

Nesta subseção, prosseguimos com a proposta de indicadores para relacionar Necessidades Humanas Básicas Insatisfeitas com (In)segurança Alimentar. Aqui, procedemos à combinação das dimensões das NHBIs selecionadas entre si, e o seu cruzamento com a e tipos de IA, como demonstrado na tabela 5. Para isso, bastou que um dos indicadores selecionados para qualquer dimensão estudada fosse identificado como faltante ou insuficiente no domicílio, dado o caráter de unicidade das NHBs. Do mesmo modo que nos procedimentos anteriores, todas as variáveis, indicadores e dimensões estudadas, receberam peso equivalente, pois as dimensões de NHB igualmente equivalem em importância entre si, não preponderando uma sobre as demais.

Como discorremos anteriormente, foram totalizados 51.752.528 domicílios[6], dos quais 34,8% sofriam de IA e 6,5% de IA Grave. Dos 23.761.886 domicílios com NHBI habitacionais, 47,4% registraram IA e 10,8% IA Grave. Entre os 12.316.088 domicílios com NHBI educacionais e não-ocupacionais de crianças e adolescentes, 54,8% passavam de IA e 14,0% de IA Grave. Já dos 16.451.042 domicílios com NHBI de capacidade de subsistência da família, 50,% padeciam de IA e 12,% de IA Grave. Cabe acrescentar, contudo, que dos 21.463.558 domicílios que não registraram nenhuma dimensão de NHB insatisfeitas, 20,15 informaram a ocorrência de IA e apenas 1,9% de IA Grave.

[6] Entenda-se, mais uma vez, domicílios particulares permanentes, ou DPPs.

No exercício estatístico, primeiramente, contabilizamos os domicílios com registro de pelo menos uma dimensão de NHB habitacional, educacional ou de capacidade de subsistência das famílias insatisfeita. Do total de 30.288.970 domicílios, em 45,2% se encontravam situação de IA e 17,4% em IA Grave, o que podemos considerar proporções significativas.

Mais significativo ainda é o estado dos domicílios com as três dimensões das NHB insatisfeitas, ou seja, aqueles que sofrem concomitantemente de falta ou insuficiência de garantias habitacionais, educacionais e de capacidade de subsistência das famílias. Ainda que o total de domicílios encontrados seja reduzido em relação ao anterior - o que se esperava, pois se trata da ocorrência conjunta das três dimensões estudadas - ou seja, 7.301.207, há uma percentagem muito maior de domicílios em situação de IA: 60,7%. Ademais, nesta circunstância, a proporção de domicílios em IA Grave praticamente dobra, crescendo para 17,4%.

A análise dos resultados da conjunção da ocorrência domiciliar de duas dimensões de NHBIs também indica forte relação entre os indicadores de NHBIs e IA, pois todas as combinações apresentaram proporções entre 56% e 60% de domicílios em IA. Dos 8.814.748 domicílios com insuficiências habitacionais e educacionais encontrados, 59,6% apresentaram IA e 16,6% IA Grave. Por sua vez, dos 9.735546 domicílios com registro de insatisfação de necessidades educacionais e de capacidade de subsistência da família, 57,0% perfaziam moradores sofrendo de IA e 15,1% de IA Grave. Por fim, entre os 10.990.959 domicílios com insatisfação de necessidades habitacionais e de capacidade de subsistência da família, 56, 2% apresentaram eventos de IA e 15,0% de IA Grave.

Tudo isso, a nosso ver, comprova empiricamente para o caso brasileiro, a intrínseca relação entre a IA e as demais dimensões das NHBs, e a necessidade de se integrar o Direito á Alimentação como um dos Direitos Sociais, e tomar as políticas de Segurança Alimentar e Nutricional como uma das diretrizes das Políticas Sociais.

Tabela 5 - Domicílios Particulares Permanentes, por Situação de Segurança Alimentar e Tipo de Insegurança Alimentar, Segundo Situação de Ocorrência das Dimensões de NHBIs - Brasil - 2004

Domicílios Particulares Permanentes e as Três Dimensões com suas Condições de NHBIs	Total (1)	Segurança Alimentar	Insegurança Alimentar			
			Total	IA Leve	IA Moderada	IA Grave
Total de DPPs	**51 752 528**	**33 732 277**	**17 996 775**	**8 301 171**	**6 352 611**	**3 342 993**
	100,0%	**65,2%**	**34,8%**	**16,0%**	**12,3%**	**6,5%**
Pelo Menos Uma Dimensão de NHBI						
Total de DPPs com Ocorrência de Pelo Menos Uma Dimensão de NHBI (NHBI-H ou NHBI-E ou NHBI-C)	30 288 970	16 576 375	13 692 860	5 615 468	5 132 865	2 944 527
	100,0%	54,7%	45,2%	18,5%	17,0%	9,7%
Com Três Dimensões de NHBIs ao Mesmo Tempo						
Total de DPPs com Ocorrência das Três Dimensões de NHBI (NHBI-H e NHBI-E e NHBI-C)	7 301 207	2 864 091	4 434 087	1 400 608	1 766 185	1 267 294
	100,0%	39,2%	60,7%	19,1%	24,2%	17,4%
Com Duas Dimensões de NHBIs ao Mesmo Tempo						
Total de DPPs com Ocorrência de NHBI-H e NHBI-E	8 814 748	3 552 576	5 255 888	1 727 717	2 063 441	1 464 730
	100,0%	40,3%	59,6%	19,6%	23,4%	16,6%
Total de DPPs com Ocorrência de NHBI-H e NHBI-C	10 990 959	4 808 942	6 175 768	2 097 373	2 429 325	1 649 070
	100,0%	43,8%	56,2%	19,1%	22,1%	15,0%
Total de DPPs com Ocorrência de NHBI-E e NHBI-C	9 735 546	4 182 705	5 549 303	1 855 182	2 221 721	1 472 400
	100,0%	43,0%	57,0%	19,1%	22,8%	15,1%
Com Uma Dimensão de NHBI						
Total de DPPs com NHBI-H (2)	23 761 886	12 480 568	11 263 323	4 495 847	4 212 766	2 554 710
	100,0%	52,5%	47,4%	18,9%	17,7%	10,8%
Total de DPP com NHBI-E (3)	12 316 088	5 553 519	6 755 197	2 375 002	2 649 816	1 730 379
	100,0%	45,1%	54,8%	19,3%	21,5%	14,0%
Total de DPP com NHBI-C (3)	16 451 042	8 222 420	8 221 212	3 024 283	3 218 585	1 978 344
	100,0%	50,0%	50,0%	18,4%	19,6%	12,0%
Sem Nenhuma Dimensão de NHBI						
Total de DPP Sem Nenhuma Dimensão de NHBI	21 463 558	17 155 902	4 303 915	2 685 703	1 219 746	398 466
	100,0%	79,9%	20,1%	12,5%	5,7%	1,9%

Fonte: Elaborado por Mitchell (2007) com base em IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2004.

1- Inclusive os domicílios com Situação de Segurança Alimentar ignorada.

2- Inclusive os moradores cuja condição no domicílio era pensionista, empregado doméstico ou parente do empregado doméstico.

3- Exclusive os moradores cuja condição no domicílio era pensionista, empregado doméstico ou parente do empregado doméstico.

2.2. Regressão Logística

Na segunda análise, a segurança alimentar dos domicílios foi categorizada em: segurança alimentar (código 0) e insegurança alimentar (código 1), e em seguida avaliou-se a probabilidade de determinada categoria apresentar insegurança alimentar por meio da análise de regressão logística.

O modelo de regressão logística é definido por:

$$\ln\left(\frac{\pi(x)}{1-\pi(x)}\right) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + ... + \beta_p x_p$$

onde x_i são as variáveis de independentes e β é o vetor de parâmetros desconhecidos.

A medida de associação calculada a partir do modelo logístico é o *Exp(β)*.

O fator *Exp(β)* nos fornece o *odds ratio* ou razão de chance com relação a categoria de referência. Se *Exp(β)*, aqui denominado OR (*odds ratio*), for maior que 1 significa que as chances estão aumentando, se menor que 1 as chances estão diminuindo, sempre em relação a categoria de referência.

No modelo de regressão logística univariado cada variável é avaliada sem controlar as demais, fornecendo o *odds ratio* bruto (OR bruto). Já no modelo de regressão logística multivariada todas as variáveis consideradas no modelo estão controladas entre si (OR ajustado). Assim, os *odds ratio* ajustados são obtidos através da comparação de elementos que diferem apenas na característica de interesse e que tenham os valores das outras variáveis constantes.

2.2.1.Análise de resultados

Os resultados do modelo são apresentados como razões de chance (*odds ratio – OR ajustado*) e os respectivos intervalos de confiança de 95% (CI 95%). O nível de significância adotado foi de 5% ($p<0,05$).

Dois modelos de regressão logística foram gerados. No primeiro (Tabela 6) levou-se em consideração a Situação de Ocupação. No segundo modelo (Tabela 7) utiliza-se as Dimensões das NHBIs, com *odds ratio* bruto.

Tabela 6 - Razão de chance (OR) e intervalo de confiança para um domicílio apresentar Insegurança alimentar - Brasil - 2004

Variável	Wald	p	OR	CI 95%	
Sexo					
Feminino	2004,503	0,000	1,03	1,025	1,027
Masculino			1,00		
Grupos de Idade					
0 a 9 anos	4960,713	0,000	1,43	1,416	1,445
10 a 17 anos	27202,89	0,000	1,41	1,404	1,415
18 a 64 anos	17581,55	0,000	1,27	1,268	1,277
65 ou mais			1,00		
Anos de Estudo					
Menos de 1 ano	417663,7	0,000	2,03	2,021	2,030
de 1 a 3 anos	382956,9	0,000	1,84	1,838	1,845
de 4 a 7 anos	255878,9	0,000	1,49	1,483	1,488
de 8 a 10 anos	97126,87	0,000	1,30	1,300	1,304
11 ou mais			1,00		
Renda Domiciliar per capita					
Sem Rendimento	850006,9	0,000	44,28	43,920	44,634
até ½ s.m.	3738135	0,000	34,37	34,251	34,498
mais de ½ até 1 s.m.	1894419	0,000	11,20	11,161	11,238
mais de 1 até 3 s.m.	736729,1	0,000	4,42	4,400	4,430
mais de 3 s.m.			1,00		
Situação de Ocupação					
Não-Ocupado	78033,2	0,000	1,30	1,299	1,304
Ocupado			1,00		
Situação do Domicílio					
Urbano	466745,6	0,000	1,66	1,654	1,659
Rural			1,00		
Cor-Raça					
Branca	307,984	0,000	1,08	1,067	1,084
Preta e parda	11529,34	0,000	1,56	1,547	1,572
Outras			1,00		
Região do País					
Norte	136961,1	0,000	1,57	1,564	1,571
Nordeste	376961,8	0,000	1,78	1,775	1,782
Centro-oeste	16667,4	0,000	1,18	1,173	1,179
Sudeste	26265,61	0,000	1,15	1,147	1,151
Sul			1,00		
Tipo de Família					
Mãe com filhos menores de 14 e +	97611,68	0,000	1,71	1,701	1,713
Mãe com todos os filhos de 14 +	211360,8	0,000	1,58	1,576	1,582
Mãe com todos os filhos menores de 14	64196,43	0,000	1,45	1,444	1,452
Casal com filhos menores de 14 e +	20910,83	0,000	1,13	1,124	1,128
Casal com todos os filhos de 14 +	10639,86	0,000	1,08	1,080	1,084
Casal sem filhos	4034,363	0,000	1,07	1,063	1,067
Casal com todos os filhos menores de 14			1,00		

X^2 = 24305844 ; p = 0,000 ; gl = 25

No que diz respeito ao sexo, a distribuição da população é homogênea, sendo as mulheres estão ligeiramente mais expostas a IA (OR = 1,03) do que homens.

O efeito da idade revelou-se significativo com as faixas etárias de 0-9 (OR = 1,43), 10-17 (OR = 1,41) e 18-64 (OR = 1,27) com mais chance de exposição a IA que o grupo de 65 anos ou

mais. Os indivíduos de raça/cor branca (OR = 1,08) têm a exposição a IA de uma forma semelhante ao grupo outros (referência), enquanto o grupo de cores Preto e Pardo apresenta uma maior chance de exposição a IA (OR = 1,56).

No que diz respeito aos anos de estudo, nota-se que a exposição à IA diminui a medida que aumenta os anos de estudo do indivíduo, a partir de OR = 2,03 em indivíduos com menos de 1 ano de estudo a OR = 1,30 em indivíduos com 8 a 10 anos de estudo, quando comparados com os indivíduos com 11 ou mais anos de estudo.

O mesmo fenômeno pode ser observado na classe de rendimento mensal per capita. Os domicílios sem renda e aqueles com renda até meia salário mínimo apresenta muito mais chance de exposição a IA, em comparação com as famílias com renda per capita superior a 3 salários mínimos. Essa situação continua, nos domicílios com renda per capita de mais de ½ até 1 salário mínimo e mais de 1 até 3 salários mínimos. Cabe lembrar, o salário mínimo no período de referência é de R $ 260,00, com o dólar em 2004, valendo US$ 2.9259, temos o salário mínimo equivalente a US$ 88,86.

No que diz respeito à situação de ocupação, os indivíduos não-ocupados estão mais expostas a IA que os ocupados.

Quando a situação do domicílio é rural, as famílias apresentam menos exposição a IA do que os da zona Urbana. Este fato leva-nos a considerar que, ao controlar os domicílios no mesmo estrato de renda, pessoas de áreas rurais têm um acesso mais fácil ao alimento do que nas zonas urbanas, devido à produção de subsistência.

Por região do país, há uma predominância da IA no Norte e Nordeste do país, o que confirma o resultado da análise descritiva. As regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste têm o mais baixo nível de IA, quando comparadas com as regiões Norte e Nordeste. Precisamente as regiões Norte e Nordeste do país são aqueles com menor renda da população.

O mesmo ocorre com o Tipo de Família. À medida que aumenta a razão de dependência aumenta também a IA. Assim, a família com menor exposição a IA, são aquelas formadas por casais sem filhos e Casal com todos os filhos menores de 14.

A tabela 7 apresenta os resultados para a análise das NHBIs em termos de OR brutos.

Tabela 7 - Razão de chance (OR) e intervalo de confiança para um domicílio apresentar Insegurança alimentar, segundo as NHBIs - Brasil – 2004

Variável	Wald	p	OR	CI 95%	
NHBI Isolada					
NHBI Habitação	3721976	0.000	3.24	3.239	3.247
NHBI Educação	162902.3	0.000	2.66	2.652	2.677
NHBI Subsistência	134570.7	0.000	2.44	2.430	2.454
NHBI Composta					
NHBI H & E	60097.35	0.000	3.18	3.149	3.208
NHBI H & S	38054.37	0.000	2.19	2.173	2.207
NHBI E & S	16133.01	0.000	2.61	2.571	2.648
NHBI Generalizada					
NHBI H & E & S	145040.3	0.000	3.08	3.062	3.097

No que diz respeito à NHBI, em todos os casos, o *odds ratio* bruto evidencia que a presença de qualquer dimensão de NHBI implica um aumento na exposição a IA. Este aumento é significativo e mais que duplica a chance do domicílio apresentar IA.

Aliás, normalmente se associa a ocorrência de NHBI à pobreza e, portanto, parece mais lógica a incidência de ocorrências de NHBIs em DPPs em IA. Contudo, elas existem tanto em situação de SA como de IA, mas verifica-se que a presença de NHBIS aumenta a chance dos domicílios apresentarem moradores com IA.

A ocorrência de três dimensões concomitantes de NHBI significa que o domicílio possui a ocorrência simultânea de pelo menos um item de cada uma das três dimensões de NHBI. Pode-se perceber um fato surpreendente, caso o domicílio apresente concomitantemente as 3 dimensões de NHBI a chance do mesmo estar em IA aumenta em 3 vezes.

Deve-se atentar que a presença de NHBI Habitação mais que triplica a chance do domicílio apresentar IA. O mesmo ocorre se a NHBI Habitação estiver associada à NHBI Educação, onde a chance do domicílio apresentar IA praticamente triplica.

A análise multivariada de algumas variáveis, além do rendimento domiciliar, tais como: cor/raça, anos de estudo, condições de ocupação, tipo de família e região do país, também estão associadas com a questão da IA. Outras variáveis relacionadas às necessidades básicas insatisfeitas (NHBIs), também apresentam grande associação com IA e, especialmente, a IA grave, quando a ocorrência de pelo menos um item de cada dimensão de NHBI. Sobretudo, configura-se que quando mais dimensões de NHBIs estão presentes no domicílio, maior será a exposição a IA, em relação ao grupo de referência.

Considerações Finais

É oportuno apresentar uma breve revisão dos principais resultados encontrados, no que eles fortalecem o ponto de vista aqui em defesa da necessidade de tratamento integrado das questões de desigualdade que fragmentam a sociedade brasileira.

Primeiramente, cabe lembrar, foram totalizados 51.752.528 domicílios[7] na PNAD 2004, dos quais 34,8% sofriam de IA e 6,5% de IA Grave. Dos 23.761.886 domicílios com NHBI habitacionais, 47,4% registraram IA e 10,8% IA Grave. Entre os 12.316.088 domicílios com NHBI educacionais e não-ocupacionais de crianças e adolescentes, 54,8% passavam de IA e 14,0% de IA Grave. Já dos 16.451.042 domicílios com NHBI de capacidade de subsistência da família, 50,% padeciam de IA e 12,% de IA Grave. Cabe acrescentar, contudo, que dos 21.463.558 domicílios que não registraram nenhuma dimensão de NHB insatisfeitas, 20,15 informaram a ocorrência de IA e apenas 1,9% de IA Grave.

Ainda no primeiro exercício estatístico, contabilizamos os domicílios com registro de pelo menos uma dimensão de NHB habitacional, educacional ou de capacidade de subsistência das famílias insatisfeita. Do total de 30.288.970 domicílios, em 45,2% se encontravam situação de IA e 17,4% em IA Grave. Do ponto de vista da cidadania, esta ocorrência é significativa uma vez que da perspectiva da garantia dos direitos sociais, do o não suprimento de uma NHB implica no não atendimento pleno dos demais, haja vista a indivisibilidade e unicidade dos direitos da cidadania. Deste modo, não menos relevante é encontrar também, na tabela 5,

[7] Mais uma vez, domicílios particulares permanentes, ou DPPs.

21.463.558 domicílios com total satisfação das NHB, dos quais 20,1% registravam algum tipo de IA, ou seja, 12,5% IA Leve, 5,75% IA Moderada e 1,9% IA Grave.

Relevante ainda é o caso dos domicílios com as três dimensões das NHB insatisfeitas. Ainda que o total de domicílios encontrados seja reduzido em relação ao anterior - o que já se esperava - ou seja, 7.301.207, há uma percentagem muito maior de domicílios em situação de IA: 60,7%. Ademais, nesta circunstância, a proporção de domicílios em IA Grave praticamente dobra, crescendo para 17,4%.

Os principais resultados da regressão logística evidenciam claramente uma relação inversamente proporcional entre IA e classe de rendimento mensal per capita. Os domicílios sem renda e aqueles com renda até meia salário mínimo apresentam muito mais chance de exposição a IA, em comparação com as famílias com renda per capita superior a 3 salários mínimos. Essa situação permanece nos domicílios com renda per capita de mais de ½ até 1 salário mínimo e mais de 1 até 3 salários mínimos. Na verdade, é amplamente estudado e debatido o fato de que a desigualdade de renda é fator de desigualdade estrutural dos mais persistentes na sociedade brasileira.

A mesma relação inversamente proporcional IA/anos de estudo é encontrada, observa-se que a exposição a IA diminui a medida que aumenta os anos de estudo do indivíduo, a partir de OR = 2,03 em indivíduos com menos de 1 ano de estudo a OR = 1,30 em indivíduos com 8 a 10 anos de estudo, quando comparados com os indivíduos com 11 ou mais anos de estudo. Este é também um dos maiores indicadores de desigualdade estrutural no Brasil, tendo em vista constituir fortes barreiras de acesso a empregos mais qualificado e mesmo ocupações formalizadas no mercado de trabalho. É oportuno esclarecer que isso fortalece mais a quantificação de variáveis vinculadas à educação em nossa metodologia para a captação das NHBIs. Ainda no que se refere ao mercado de trabalho, indivíduos não ocupados estão mais expostos a IA, bem como as famílias com situação de domicílio rural. O mesmo podemos dizer da exposição à IA e desigualdade estrutural entre o as regiões Norte/Nordeste e Sul/Sudeste do país.

As razões de chance encontradas para IA e tipo de família, cor e raça, idade e sexo refletem a nosso ver, as outras dimensões da desigualdade relativas ao perfil sócio demográfico da população brasileira, amplamente discutidas, e muitas delas divulgadas na análise de resultado do Suplemento PNAD 2004 (IBGE: 2006a). Tais resultados justificam a escolha de algumas das variáveis como integrantes das dimensões capacidade de subsistência das famílias na metodologia das NHBs.

Em todos os casos, o *odds ratio* bruto evidencia que a presença de qualquer dimensão de NHBI implica um aumento na exposição a IA. Este aumento é significativo e mais que duplica a chance do domicílio apresentar IA.

Aliás, normalmente se associa a ocorrência de NHBI à pobreza e, portanto, parece mais lógica a incidência de ocorrências de NHBIs em DPPs em IA. Contudo, elas existem tanto em situação de SA como de IA, mas verifica-se que a presença de NHBIS aumenta a chance dos domicílios apresentarem moradores com IA.

A ocorrência de três dimensões concomitantes de NHBI significa que o DPP possui nos seus domicílios, a ocorrência simultânea de pelo menos um item de cada uma das três dimensões de NHBI. Pode-se perceber um fato surpreendente, caso o domicílio apresente

concomitantemente as 3 dimensões de NHBI a chance do mesmo estar em IA aumenta em 3 vezes.

Deve-se atentar que a presença de NHBI Habitação mais que triplica a chance do domicílio apresentar IA. O mesmo ocorre se a NHBI Habitação estiver associada à NHBI Educação, onde a chance do domicílio apresentar IA praticamente triplica.

A análise multivariada de algumas variáveis, além do rendimento domiciliar, tais como: cor/raça, anos de estudo, condições de ocupação, tipo de família e região do país, também estão associadas com a questão da IA. Outras variáveis relacionadas às necessidades básicas insatisfeitas (NHBIs), também apresentam grande associação com IA e, especialmente, o FI grave, quando a ocorrência de pelo menos um item de cada dimensão de NHBI. Sobretudo, configura-se que quando mais dimensões de NHBIs estão presentes no domicílio, maior será a exposição a IA, em relação ao grupo de referência.

Por fim, a metodologia apresentada aborda a questão social brasileira em distintas dimensões, haja vista que na implementação das políticas públicas, há a necessidade de conhecer as diferentes dimensões da realidade, aproximando-se dela o máximo possível através de indicadores – uma vez que as estatísticas, seus métodos e resultados não se confundem com a realidade, mas nos aproximação dela. Aqui, a vantagem de abordar várias dimensões das NHBIs, bem como os distintos graus de IA, agregada a outros indicadores sócio-econômicos e demográficos, é a possibilidade de observar, de forma mais detalhada, as diferentes condições de desigualdade e exclusão por que passam as famílias e cidadãos residentes nos domicílios brasileiros.

Mais uma vez, os resultados apresentados demonstram empiricamente a intrínseca relação entre IA e as demais dimensões das NHBs, pelo menos no caso brasileiro, e a necessidade de se integrar o Direito á Alimentação como um dos Direitos Sociais, e, considerá-lo como um direito coletivo, e não somente "do indivíduo", de modo a considerar a garantia de Segurança Alimentar e Nutricional como integrante das diretrizes das Políticas Sociais.

Cabe destacar ainda, um de nossos objetivos era construir uma metodologia simples e facilmente reprodutível e aplicável em distintas esferas territoriais e de governo, e que pudesse ser replicada posteriormente, pois acreditamos na necessidade de inserção regular de suplementos de Segurança Alimentar no veículo de pesquisa da solidez e importância da PNAD, de modo a acompanhar a evolução no tempo de indicadores de SA e NHBs e sua relação com outros indicadores, aqui propostos.

Cumpre ressaltar que nossa iniciativa apresentada não pretende "corrigir" ou "superar" estudos estatísticos anteriormente propostos nesta linha, sendo nosso objetivo, muito ao contrario complementar e contribuir para o debate o desenvolvimento do estado das artes e o conhecimento do problema.

Por fim, enfatizamos que pretendemos com este trabalho, trazer uma pequena contribuição ao conhecimento da realidade nacional, a com o objetivo de fortalecer as ações governamentais no campo das políticas sociais, de modo que possam ser traduzidas de forma mais aderente realidade que deve conduzir as diretrizes do desenvolvimento social, numa tentativa de superação das Necessidades Humanas Básicas e da Insegurança Alimentar no território nacional.

Referências bibliográficas

CASTEL, Robert. A Insegurança Social: O que é ser protegido?. Ed. Vozes,2005.

EXPERT GROUP ON POVERTY STATISTICS – RIO GROUP. Compendium *of Best Practices in Poverty Measurement*. Santiago. Chile. Maio de 2006. 155p.

FERES, Juan Carlos e MANCERO, Xavier. Naciones Unidas. CEPAL/ECLAC. División de Estadística y Proyecciones Econômicas. *El Método de las Necesidades Básicas Insatisfechas (NHBI) y sus Aplicaciones en América Latina*. (Série 7 - Estúdios Estadísticos y Prospectivos. Santiago de Chile. 2001. Disponível em: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/6564/lcl1491e.pdf>. Acesso em: Junho de 2006.

HAIR, J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK W. C. Análise Multivariada de Dados. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HOSMER, D. W. e LEMESHOW, S. Applied logistic regression. New York: A Wiley-Interscience Publication, 1989.

LUSTOSA, Tania Quiles de O. Uma Abordagem da Pobreza: Necessidades Básicas Insatisfeitas em São Paulo e Recife. In: 9ª Reunião Internacional sobre Estatísticas Sociais dos Países de Língua Oficial Portuguesa – RIESLOP. Rio de Janeiro. Trabalho Apresentado... Rio de Janeiro, 2000.

MITCHELL, P. V. (In)Segurança alimentar e necessidades humanas básicas: uma análise dos resultados da PNAD 2004. Dissertação de Mestrado. ENCE/IBGE. 2007. 468p.

MITCHELL, P. V; PESSANHA, L. Perfil Socioeconômico e ocupacional da população em insegurança alimentar: uma análise dos dados da PNAD 2004. Bahia Análise & Dados, v. V.18, p. n.1, p,171-182, 2008.

PEREIRA, Potyara Amazoneida Pereira. Necessidades Humanas: subsídios à crítica dos mínimos sociais. Editora Cortez. 4ª. Edição. São Paulo. 2007. 215p.

PNAD 2004. Suplemento de Segurança Alimentar. Rio de Janeiro: IBGE, 2006a.

PNAD 2004. Microdados. Suplemento de Segurança Alimentar. Rio de Janeiro: IBGE, 2006b.

RAWLS, John, Uma Teoria da Justiça, Ed. Martins Fontes, 2002.

SEGALL CORREA, A. M. Insegurança Alimentar medida a partir da percepção das pessoas. Estudos Avançados. 21 (60), 2007.

UNIVERSIDADE DE CAMPINAS. Faculdade de Ciências Médicas. Departamento de Medicina Preventiva Social. Acompanhamento e avaliação da segurança alimentar de famílias brasileiras: validação de metodologia e de instrumento de coleta de informação. Campinas: Unicamp, 2004, 33 p.

WACQUANT, Löic; Os Condenados da Cidade. Editora Revan, 2001.

Introdução:

Inúmeras e bastante diferentes são as teorias que compactuam, na atualidade, uma crítica profunda ao "paradigma da produção" como pensado a partir de Marx tendo o trabalho como fundamento da sociabilidade humana. Desde Arendt, passando por Habermas, Offe, Gorz, Kurz[1], o conceito de trabalho que abarcaria o conjunto das práticas concretas da atividade humana socialmente organizada, carregadora de conteúdo material e objetivo (sem deixar de ser, por isso, produtora de subjetividade), vem sendo preterido por conceitos outros - sob alegação de que se referem à práticas daquele distintas: a linguagem (Habermas (1989) e sua "ação comunicativa"), o imaginário (Castoriadis (1993)), etc. Para alguns pesquisadores, mesmo aquelas atividades que são ligadas à produção de mercadorias mas que envolvem produção e gestão de conhecimento, geração de idéias, concepção e projeção prévias à materialização do que quer que seja, são vistas como atividades distintas do trabalho.

Nos dedicaremos, no presente texto, não a crítica dessas teorizações como um todo mas à crítica mais pontual de uma das concepções delas derivadas, qual seja, a de que a "atividade inovativa" (que trataremos aqui como uma metáfora para o trabalho intelectual em geral) não é trabalho e, por conseguinte, os agentes inovadores estão irremediavelmente distantes dos meros trabalhadores. Mostraremos na primeira seção que um conceito mais amplo de trabalho, que abarcaria tais "atividades", é compatível e memso necessário para atualizar o paradgma marxiano frente às teses do fim da centralidade do trabalho em geral.

Na sequência, a segunda seção deverá focar a especificidade do trabalho - menos material e menos braçal - que fazemos com o intelecto, que gera e opera com conhecimentos e é responsável pelas novas combinações de informações, métodos, instrumentos, etc., que é o cerne da nossa compreensão do que seja o trabalho intelectual ligado à inovação. Nesse ponto, nossos argumentos apontarão no sentido do crescimento desse "trabalho imaterial" (como o chamam Negri, Hardt, Lazzaratto, Cocco[2]), mas como fazendo parte do mesmo processo de abstração do trabalho que dá origem ao capitalismo (o "trabalho coletivo" de Marx), e não, como querem esses autores, significando uma ruptura com este modo de produção. Feito esse adendo, a sessão prossegue acompanhando a reflexão de Fernando Haddad (1997)[3] sobre as especificades do que pra nós é *trabalho intelectual* e para ele é *atividade inovativa*.

Na terceira e última sessão, pretendemos uma conclusão aberta que mais convida para as consequências dos argumentos apresentados do que os retoma um a um. Nesse sentido, a grande consequência que se quer destacar é que: a unidade de classe dos trabalhadores, se não foi enormemente facilitada como nas ingênuas teses dos autonomistas do trabalho imaterial onde "as multidões" (NEGRI, 2002) tomam o papel de sujeito da história, também não foi enterrada como nas reflexões de Offe (1991), Shaft (1991), Kurz (2002) e Haddad (1996).

Sessão 1 – Da centralidade do trabalho e da necessidade de um conceito que capte o conjunto de suas formas fenomênicas

Ao longo dos últimos quase 30 anos, o paradigma da produção centrado no trabalho como categoria fundamental de análise vem sendo questionado, de diferentes maneiras, por diferentes estudiosos dentro mesmo de um campo marxista ou próximo ao marxismo. Offe, Habermas, Gorz, Kurz, são alguns dos autores que, dedicados a pensar as transformações por que passa o capitalismo, colocam entre estas a perda do trabalho como "categoria sociológica chave" e sua substituição por categorias outras. Outros colocam que é a atividade mesma do trabalho que sofre grandes transformações/diferenciações a ponto de não se parecer mais

[1] Referi-mo-nos fundamentalmente: ARENDT(1993), HABERMAS (1989), OFFE (1989,1991), GORZ (1980, 1989,1991) , KURZ (1992).

[2] Desses autores o fundamental se encontra em: NEGRI, LAZZARATTO (1991), HARDT (1995) E COCCO (2000). Nesse texto daremos especial atenção a reflexão de Cocco, principal divulgador do pensamento autonomista franco-italiano no Brasil.

[3] A referência a Haddad se justifica por ser a sua reflexão acerca dos limites do "paradigma da produção" bastante bem centrada na questão das distinções entre as diversas formas do trabalho na atualidade. (HADDAD, 1996).

com o trabalho *sans phrase* de Marx. Por fim, a consequência bastante comum de todos esses raciocínios é ver o fim da sociedade de classes pertinente ao "antigo paradigma". Nada – de objetivo - unificaria os envolvidos com a inovação científica, com a produção cultural ou com a gestão política, e o universo dos meros trabalhadores[4] .

Sobejamente conhecidas são as motivações históricas desse movimento teórico de desconsideração do trabalho indo das transformações tecnológicas negadoras de trabalho vivo (pelo menos de várias de suas modalidades) às derrotas político-econômicas da classe trabalhadora desde a crise do fordismo, passando pela emergência dos movimentos sociais das chamadas minorias e pela crise ideológica do projeto socialista - que começa antes mas atinge o ápice com a falência dos chamados socialismo reais.

É nossa tese que, na falta de uma maior precisão conceitual, as teorias críticas à ordem dominante acabam por afirmavar um tanto ideologicamente a importância do trabalho e da clivagem de classes (como o denuncia KURZ,1992) sem conseguir responder as teorias mais integradas àquela ordem, que chamavam a atenção para as heterogeneidades de formação, interesses e comportamentos dos trabalhadores, de modo a anunciar, aqui e ali, a morte da classe trabalhadora, do conceito de classes sociais e/ou da luta de classes como motor da história[5], antecipando as teses do fim da centralidade do trabalho do período atual, que, curiosamente, apresentam argumentos bastante semelhantes mesmo que partindo de conjuntura bem diversa..

De fato, essa falta de precisão conceitual vem desde Marx. Por diferentes razões, não há nesse autor um único e claro conceito de trabalho, mesmo sendo este o ponto de partida ontológico mais que meramente metodológico de suas análises - uma vez que ele põe – objetivamente – o capital e o próprio ser do homem[6].

Na grande obra da maturidade – O Capital -, Marx parte da mercadoria como categoria base (organizadora) do sistema, mas não diz como chegou a ela. Por mais que se diga ali, mais de uma vez, que o importante é ver que só numa determinada sociedade é que os produtos do trabalho humano chegam à forma mercadoria - logo o fundamento da forma da sociabilidade mesma está no trabalho -, essa mensagem perde importância (principalmente pra quem desconhece o Marx "jovem") *vis a vis* ao papel do trabalho por trás (secundariamente, portanto) dos valores e dos preços das mercadorias (o que justificará uma certa leitura de Marx como "um ricardiano maior").

Assim, não há n´O Capital um capítulo para "O trabalho" como há para "A mercadoria" e o conceito de trabalho não é tão bem definido como o é o de mercadoria. Compreensível se pensarmos que o trabalho que é central em Marx o é em sua negatividade de "trabalho alienado" no e para o capital. Assim sendo, a definição mais precisa que nos dá Marx para o trabalho é a de que ele é "condição eterna do homem", atividade de transformação da natureza que inclui um projeto prévio (que nenhum ser natural é capaz). O

---

[4] Sobraram as teses que, mesmo apostando na unidade de classes e (revolucionária!), não acreditam que esta viria de nenhuma objetividade fundada nas categorias econômicas. Falamos das teses tão em voga de Antonio Negri que defendem no lugar destas (categorias objetivas) o confronto entre subjetividades remetido exclusivamente à esfera política. Vide NEGRI, 2002.

[5] Serve de exemplo as teses Nisbet (1959) apontando para o fim das classes sociais uma vez que: a difusão e a desestruturação do poder político (indo além dos comportamentos regidos pelo pertencimento a extratos sociais rígidos), o aumento do setor terciário (onde também se perde limites de definição de classes), e a elevação do nível de renda (que também torna menos rígida as diferenças dadas pelo compotamento do consumo) retomadas mais tarde por Clark e Lipset (1991) quase nos mesmos termos. De fato, ainda no período de prosperidade do capital foi somado a estes argumentos os dos diferenciais de escolaridade como retirando indivíduos de seus vínculos de origem e ainda a emergência de diferenciais culturais simbólicos reforçadores de indentidades cujos referenciais em nada lembram a inserção produtiva segundo os cânones do marxismo.

[6] O que significa dizer que, na perspectiva de Marx, o modo como os indivíduos se organizam para produzir a riqueza social não remete a nenhuma natureza que lhes seja peculiar, mas à historicidade das formas de sua sociabilidade como espécie. Marx, não colocará o trabalho como "conduta do homem", ou como "exercício da vontade dos indivíduos" (como uma relação entre a personalidade e as coisas, na qual o fundamental é o direito de propriedade que se estabelece nela). Não existe homem, não existem indivíduos que sejam anteriores ao trabalho (muito menos propriedade). Radicalizando o argumento, diríamos que o homem é fruto do trabalho. "O fator que envolve essa forma peculiar de diferenciação (isto é, o fator que reformula a relação entre parte e todo da seguinte maneira: homem, parte específica da natureza) é a "indústria", a "atividade com finalidade", a "atividade essencial da vida". Nesse sentido, o conceito de atividade (trabalho) é logicamente (e historicamente) anterior ao conceito de homem". (MÉSZÁROS, 1981:112)

trabalho é, desse modo, *relação de mediação entre sujeito e objeto do carecimento* (MARX, 1986) - que transforma a forma originária (primitiva) na qual um se põe diante do outro numa relação de antagonismo, um contra o outro.

Esse raciocínio onde o sujeito se afirma (e vive) com a negação, supressão ou consumo do objeto, se não permite uma conceituação muito precida do que seja o trabalho, permite uma visão desse como processo não apenas *produtivo* (de coisas) mas *formativo* (do homem). Uma vez em ação o sujeito do consumo destrutivo, como sujeito do trabalho, opera-se uma transição da "consciência meramente desejante" (individual e limitada) para a "consciência trabalhante"[7] (coletiva).

O dito acima implica em que o objeto não é mais posto pelo mero carecimento ou desejo, nem o sujeito se afirma apenas no consumo do mesmo. O objeto é transformado, sofre a ação do sujeito que, se o nega de uma forma, coloca-o sob outra forma, de *um outro objeto*. Este é, agora, mais permanente que antes, permanece na atividade do trabalho: ao fazer, ao planejar, ao procurar conhecer as propriedades do objeto, ao emprestar-lhe usos, ao empregá-lo em nova transformação. O objeto é agora decomponível, a *consciência trabalhante* o decompõe ao produzir uma dissociação entre forma e conteúdo. Nessa disssociação mora o hiato temporal e a internalização de um registro temporal - a partir desse hiato primeiro entre desejo e consumo envolvido na relação de trabalho - é múltipla e irá determinar: 1) a separação no tempo (que tem de se realizar idealmente antes mesmo de se realizar como efetividade) entre a antevisão do que deve ser feito (idealização da forma) e a ação sobre a matéria (materialização da nova forma); 2) a duração efetiva do processo de trabalho no tempo, que só assim ganha determinação, densidade, "peso"[8]; 3) a avaliação, por meio do tempo (de duração X de produção/conservação), dos instrumentos de trabalho, frutos do fazer humano, que se interpõem entre a mera carência e a sua satisfação; e 4) a alteração das formas técnicas (e, consequentemente, sociais) de produção, que dão ao passar do tempo, crescentemente, os contornos de "história". Em suma, é trabalho toda a atividade humana instalada no hiato entre carecimento e satisfação.

A par de toda essa reflexão mais abstrata acerca do conceito de trabalho, podemos voltar ao mundo real e ver como ela ajuda a entendê-lo. Na dimensão mais aparente é evidente, ao longo dos anos, que o capitalismo transformou, e continua a transformar, inúmeras atividades humanas (artísticas, políticas, científicas, culturais) - antes fora do processo produtivo mercantil - em mercadorias. Isso não significa apenas que uma obra de arte, uma missa, ou um serviço de organização de algum poder - que antes eram produzidos para o consumo próprio (ou para o outro, mas este sendo próximo e conhecido, ou seja, uma comunidade determinada) - é agora produzido para o mercado indistintamente; significa também que é produzido sob a mesma lógica (de valorização) e sob as mesmas regras gerais - de racionalidade técnica - que valem para todo e qualquer produto.

Tratam-se de carências surgidas das necessidades criadas pela produção capitalista - de dominação cultural (como mostraram os frankfurtianos), de gestão política da acumulação econômica e das contradições sociais (como evidenciaram os regulacionistas), e de produção de conhecimento – onde estas necessidades estão longe, e já bastante mediadas, dos objetos primários das carências humanas. Tais necessidades já então derivadas da decomposição do objeto, onde o trabalho recria, desdobra, novos objetos que, como dissemos anteriormente, se tornam mais permanentes, pois não cessam de participar de novos processos produtivos.

Descobrir o que ainda é objeto de uma produção antiga (artesanal ou pré-capitalista) e colocá-las sob a lógica do capital nos parece ser a tônica do capitalismo desde sempre. Isso implica que não se trata só de revolucionar permanentemente as bases técnicas e perseguir a produtividade máxima na produção de cada

[7] Vide a esse respeito ARANTES, 1981:184.

[8] A respeito da "densidade particular" que o tempo ganha para aquele que trabalha, Marx diz: "[No processo de trabalho] além do esforço dos órgãos que trabalham, é exigida a vontade orientada a um fim, que se manifesta como *atenção durante todo o tempo de trabalho*, e isto tanto mais quanto menos esse trabalho, pelo próprio conteúdo e pela espécie e modo de sua execução, atrai o trabalhador, portanto, quanto menos ele o aproveita, como jogo de suas próprias forças físicas e espirituais". (MARX,1986:150)

bem ou serviço numa escala micro, mas que se há de fazer de cada bem ou serviço um apoio para a máxima produtividade do sistema ao nível macro. Só assim a racionalidade econômica da lógica capitalista promove o "avanço das forças produtivas", ainda que em contradição com as bases estreitas - de apropriação – das relações sociais de produção baseadas no trabalho assalariado.

Esse embricamento que vimos atrás como tendo a ver com os processos abstratos de decomposição do objeto e de desdobramento dos significados do tempo uma vez que se desenvolve o trabalho, é o mesmo que se vê com os processos concretos de divisão do social do trabalho, de super-especialização, e sua causa/consequência – super desenvolvimento da produção para o mercado. Por isso Hegel diz que:

> "O homem não se fabrica mais naquilo de que carece, isto é, não carece mais daquilo que se fabricou. Com efeito, o objeto fabricado, em lugar de (ser) a realidade da satisfação de seus carecimentos torna-se apenas a possibilidade dessa satisfação. Seu trabalho torna-se trabalho *formal, abstratamente universal*, trabalho singular. O homem limita-se no trabalho a (satisfazer) um de seus carecimentos, que permuta em troca daquilo que é necessário para (satisfazer) seus outros carecimentos. Seu trabalho tem por finalidade *o carecimento como um universal* - portanto, tem por finalidade a abstração de um carecimento -, mas não *seu* carecimento. Assim a satisfação da totalidade de seus carecimentos é o (resultado do) trabalho de todos" (HEGEL, apud ARANTES,1981:189)
>
> Ou seja, produzimos todos para todos!

Agora, se a produção desse *carecimento universal* está sob comando do capital, por mais que essa expansão dos carecimentos (e a co-responsabilização pela produção de sua satisfação) faça crescer o potencial criativo dos homens - incluindo aí, o potencial de consciência desse poder de se auto-criar, que é o que esperava Hegel -, além desse significado ficar parcialmente encoberto (a alienação que denunciava Marx), ele está também subordinado à lógica da acumulação que diz que só é produtivo o trabalho que gera valor, ou seja, que está subordinado e subsumido ao capital.

Quanto mais avança o desenvolvimento das forças produtivas, dizia Marx, mais é *"a combinação da atividade social que se apresenta como produtora"* (MARX, 1986). Ocorre que, nos nossos dias, entender as distintas formas de trabalho – multiplicadas e subjugadas pelo capital – como fazendo parte desse grande universo de uma atividade social comum - trabalho abstrato – não é pretensão sequer do pensamento crítico, quanto mais da consciência dos demais. Isso se passa de tal modo que, de um lado, cresceram em complexidade e em número os obstáculos impostos pela dominação do capital ao crescimento dessa consciência[9], e, de outro, multiplicaram-se as teorias que enxergam as "atividades" mais relacionadas ao intelecto – produtoras de conhecimento, de informação, de símbolos - como configurando uma experiência outra que não o trabalho.

Assim, fica patente a necessidade de comprovarmos, ainda mais uma vez, que os trabalhos mais complexos, mais inventivos e criativos, mais ligados à inovação, mais densamente articulados a outros, podem ser reduzidos (e o são pelo capital!) à sua forma mais simples – de trabalho abstrato – passíveis de mecanização e automação[10], uma vez comprados e subsumidos pelo capital.

Sessão 2 – Da materialidade, da homogeneidade e da identidade entre as atividades do intelecto e o trabalho abstrato

[9] E, num certo sentido, as análises críticas acabaram se centrando nestes aspectos (em geral relativos a indústria cultural e o seu papel na dominação das massas) desde a escola de Frankfurt, ainda que com algumas exceções, como, por exemplo, Fredéric Jameson. (JAMESON, 1987).

[10] Antes de entendermos mecanização como substituição do trabalho humano pela ação da máquina, há que entendermos mecanização como processo que torna mecânicos os movimentos ou as atividades humanas, ou seja, estes têm que ter se tornado muito simples, iguais e repetitivas para serem depois copiados pela máquina. Por fim, ao nosso ver, isso vale para as ações do corpo e para as operações do cérebro (antes da linguagem binária o computador teria sido impossível!).

Desde os primórdios do capitalismo – e da sua tradução científica na economia política (Smith, Ricardo e Marx) e ideológica no protestantismo e liberalismo (Weber) - o trabalho aparece como o fundamento de toda a riqueza social. Desde então, e na visão arguta de Adam Smith, a divisão do trabalho e a especialização das tarefas uma vez acionados pela expansão das trocas não parariam de gerar efeitos cumulativos sobre esta expansão, o que faria com que a divisão do trabalho alcançasse mesmo as tarefas mais complexas realizadas pelos homens, as torna cada vez mais simples e substituíveis por máquinas.

Assim é que Smith dá muita ênfase ao fato de que o progresso técnico (no sentido largo de incorporação de novas formas de organização do trabalho e/ou novos instrumentos de produção) e a invenção de máquinas, são, como as demais formas de trabalho, tarefas simples originadas da divisão do trabalho. Diz ele:

> "... a invenção de todas essas máquinas que tanto facilitam e abreviam o trabalho parece ter sua origem na divisão do trabalho. As pessoas têm muito maior probabilidade de descobrir com maior facilidade e rapidez métodos para atingir um objetivo quando toda a sua atenção está dirigida para este objeto único, do que quando a mente se ocupa com uma grande variedade de coisas. Mas, em consequência da divisão do trabalho, toda a atenção de uma pessoa é naturalmente dirigida para um único objeto mais simples. Eis por que é natural podermos esperar que uma ou outra das pessoas ocupadas em cada setor de trabalho específico logo acabe descobrindo métodos mais fáceis e mais rápidos de executar seu trabalho específico, sempre que a natureza do trabalho comporte tal melhoria."(SMITH, 1983: 44/5)

Ao que, irá acrescentar, que o desenvolvimento da divisão do trabalho leva à constituição de firmas voltadas, única e exclusivamente, à produção de insumos intermediários e máquinas industriais. Desde então,

> "nem todos os aperfeiçoamentos introduzidos em máquinas representam invenções por parte daqueles que utilizavam essas máquinas. Muitos deles foram efetuados pelo engenho dos fabricantes de máquinas, quando a fabricação de máquinas passou a constituir uma profissão específica; alguns desses aperfeiçoamentos foram obra de pessoas denominadas filósofos ou pesquisadores, cujo ofício não é fazer as coisas, mas observar cada coisa, e que, por essa razão, muitas vezes são capazes de combinar entre si as forças e poderes dos objetos mais distantes e diferentes. *Com o progresso da sociedade, a filosofia ou pesquisa torna-se, como qualquer ofício, a ocupação principal ou exclusiva de uma categoria específica de pessoas. Como qualquer outro ofício, também esse está subdividido em grande número de setores ou áreas diferentes, cada uma das quais oferece trabalho a uma categoria especial de filósofos; e essa subdivisão do trabalho filosófico, da mesma forma como em qualquer outra ocupação, melhora e aperfeiçoa a destreza e proporciona economia de tempo. Cada indivíduo torna-se mais hábil em seu setor específico, o volume de trabalho produzido é maior, aumentando também consideravelmente o cabedal científic*o" (SMITH,1983:45) (Itálicos nossos).

Smith antecipou assim o que viria a ser a linha de montagem fordista, que não poupou os escritórios, os laboratórios, os institutos de pesquisa ou as universidades, mesmo sendo estes espaços os responsáveis pela criação da inovação no sistema. E isso porque já antecipava que inovação não é só ruptura, disrupção, mas também domesticação do novo e, desse modo, sua futura rotinização e a mecanização.

Pode até ser que essa mecanização das tarefas não tenha ainda atingido, e nunca mesmo atinja, nos escritórios, nos centros de pesquisa, ou nos laboratórios, os índices que atinge nas fábricas. Mesmo assim, também aí cresce a super divisão e especialização do trabalho. Segundo a pesquisadora brasileira Beatriz Couto, é isso mesmo o que ocorre

> "..entre os membros da equipe através da ocorrência de um produto caracterizado por um grau elevado de padronização dos conteúdos; do emprego de rotinas controladas ou de excesso e remanejo freqüente dos profissionais encarregados de sua execução; do monopólio exercido por indivíduos no topo da hierarquia da equipe sobre as etapas de financiamento, concepção e divulgação do produto entre as instâncias de legitimação cultural".(COUTO, 1995:3)

Se a mecanização começou por atingir nas fábricas nos tempos do fordismo/taylorismo apenas as tarefas mais simples e destituídas de conteúdo intelectual, isso foi também fruto de uma divisão do trabalho. Ou seja, apenas o processo de mortificação – pois se trata fundamentalmente de transformar em trabalho morto o potencial criador do trabalho vivo - começou pelo trabalho manual; uma vez mecanizado este, é a vez daquele. Assim, se no pós-fordismo, o conhecimento do trabalhador do chão de fábrica volta à cena (o que encanta tantos pesquisadores[11]), para então ser plenamente subsumido, o conhecimento dos trabalhadores das burocracias, dos escritórios, das universidades, das produtoras cinematográficas, enfim os trabalhadores intelectuais em geral, também o vem sendo. Como comenta Beatriz Couto que há anos acompanha esse processo..

> "... se aquilo que historicamente foi o trabalho manual está se intelectualizando, também o que sempre foi trabalho intelectual está se proletarizando no que diz respeito à organização da sua produção através do que podemos chamar de um taylorsimo ampliado (...) A primeira tendência foi observada por DOMINELLI e HOOGVELT (1996) no contexto universitário inglês, quando evidenciaram a taylorização do trabalho intelectual e a sua aproximação tendencial dos métodos de organização antes reservados ao trabalho manual"(COUTO, 1999:88)

Isso significa que vale para o trabalho intelectual o que vale para o trabalho manual: também existem elementos nele que são mais facilmente materializáveis e mecanizáveis que outros, se se começa pelos primeiros, pode-se dizer que hoje já se chega aos segundos. Quer dizer, os elementos mais dificilmente materializáveis só serão foco dos ganhos de produtividade superada a rigidificação das linhas de montagem ainda herdadas do fordismo, o que não significa que seja o fim, para esses trabalhos, de toda a forma de rotinização, simplificação e mecanização próprios à sua necessária subordinação ao capital.

Assim é que muito já se domesticou o trabalho intelectual, pois como diz Bourdieu:

> "O desenvolvimento de amplas unidades coletivas de produção (não somente no âmbito do rádio, da televisão, do cinema, do jornalismo, mas também da pesquisa científica) e o declínio correlato do artesanato intelectual em favor do assalariado, envolve uma transformação da relação que o produtor mantém com seu trabalho, das representações que possui acerca de sua posição e de sua função na estrutura social, bem como das ideologias estéticas e políticas que professa. Um trabalho intelectual que se realize coletivamente no interior de unidades de produção diferenciadas e muitas vezes hierarquizadas técnica e socialmente e que depende, em ampla medida, do trabalho coletivo, passado ou presente, e de instrumentos de produção dispendiosos, acaba por desvencilhar-se da aura carismática que envolve o escritor e o artista tradicionais {e o cientista e o pesquisador], pequenos produtores independentes, senhores de seus instrumentos de produção, que mobilizam em sua prática apenas seu próprio capital cultural, percebido como dom de graça" (BOURDIEU, 1982:153)[12]

---

[11] Não que discordemos da existência de diversas possibilidaes positivas advindas desse retorno da criatividade, do conhecimento nos tempos da "acumulação flexível. Mas se elas estão presentes isso não se deveria apenas à dimensão micro desse trabalho. Por exemplo, o otimismo que acompanha as análises de Piore e Sabel (1984) não diz respeito exclusivamente à requalificação do trabalho no interior de cada fábrica, mas às transformações outras a esta relacionadas, como o barateamento dos meios de produção, a crescente importância das economias de escala espaciais (de um conjunto de empresas e não no interior de uma única), etc. Ou seja, não há porque ser otimista a princípio com o avanço das forças produtivas sem considerações mais gerais sobre o atual estado das artes das relações sociais de produção.

[12] Ou também WEBER apud COUTO, 1999: "Ultimamente, podemos obevar diretamente que as universidades alemãs nos amplos campos da ciência evoluem na direção do sistema americano. Os grandes institutos de Medicina ou Ciências Natuais são empresas 'capitalistas estatais', que nãopodem ser administradas sem consideráveis recursos. Vamos encontar, no caso, a mesma situação predominante sempre que a empresa capitalista entra em cena: a 'separação entre o trabalhador e o seu meio de produção'. O trabalhador, ou seja, o assitsnete, depende dos implementos que o esatdo coloca á sua disposição: portanto, é tão dependnete do chefe do instituto quanto o empregado d euma fábrica depende da direção. Pois o diretor acredita, subjetivamente e de boa fé, que op instituto é seu, e que lhe administra os assuntos. Assim, a posição do assitente é, com frequência, tão precária quanto a de qualquer existência 'quase proletária' e tão precária quanto a posição do assitsente na universidade americana".

É verdade que não existe apenas esse lado de domesticação – de coisificação e dependência – na expansão das atividades mais intelectuais, que alguns chamarão hoje de "trabalho imaterial" – exigidas pela moderna produção capitalista. De fato, como já dissemos anteriormente, o distanciamento entre objeto do carecimento e atividade que o satisfaz (distanciamento este preenchido por *n* objetos materiais, frutos de trabalho igualmente material mesmo que não manual) coloca os homens numa situação de enfrentamento e colaboração uns com os outros donde poderia - e deveria, segundo Hegel e Marx (com algumas diferenças) - sair a consciência que venceria a alienação.

Deixaremos para a última sessão desse texto a questão das possibilidades abertas à consciência política por esse englobamento de todas as formas de atividade intelectual como sendo trabalho, mas justamente antes disso precisamos mostrar se há mesmo esse englobamento. Cumpre assim, mostrar que as especificidades dessas formas não instaura uma diferença radical (e contraditória) com o trabalho simples, desqualificado, alienado de toda sua riqueza.

Tudo começa com o fato de que a produção de signos, de conteúdos e formas comunicacionais, de linguagens, de raciocínios, de conceitos e de lógicas, de dados os mais simples e informações as complexas, não parece - para muitos dos pensadores desses temas – uma produção humana como outra qualquer, comungando de uma mesma lógica que, se difere significativamente, é muito mais de época para época, de formação social para formação social que no interior destas.

Vejamos o que essas produções - de coisas e de signos – teriam eme comum no aspecto mais geral. Segundo Piaget

> "(...) *o trabalho coletivo* que conduz a constituição das noções racionais e das regras lógicas é *uma ação executada em comum antes de ser um pensamento comum*: a razão não é somente comunicação, discurso e conjunto de conceitos; ela é primeiramente sistema de operações, e é a colaboração na ação que conduz à generalização operatória.(...) Não se poderia assimilar o 'universal' ao coletivo senão por referência a uma cooperação no trabalho material ou mental, isto é, a um fator de objetividade e reciprocidade que implica a autonomia dos parceiros e permanece estranho à coação intelectual das representações sócio-mórficas impostas pelo grupo inteiro ou por algumas de suas classes sociais" (PIAGET, 1973:82) (Itálicos nossos)

Também numa linha mais empírica, as pesquisas de Simon (1980) sobre a inteligência artificial apontam para as similaridades que ocorrem entre a montagem de um sistema de aprendizado nas máquinas e nos homens. Podemos dizer com Simon que nós, de maneira sintética, processamos informações do mundo exterior "amarrando-as em pacotes" (ou estabelecemos entre elas regras gerais, como diria Piaget), o que nos facilita a resolução de problemas, uma vez que passamos a procurar soluções de questões semelhantes entre si no mesmo campo. Pois é isso que os computadores estão aprendendo a fazer: selecionar um campo para a pesquisa de determinadas questões antes de tentar toda e qualquer combinação de dados.

De modo geral, a sofisticação dos procedimentos que tem lugar nos computadores tem tanto a ver com a super velocidade que estes podem operar uma infinidade de tentativas e erros, como com a programação das máquinas para registrarem "ambientes". É o que ressalta Simon, ao mostrar que é a crescente consciência dos aspectos procedimentais da racionalidade humana que fazem com que hoje seja menos freqüente que homens ou máquinas construam "previsões independente dos processos"..

Todo esse desenvolvimento da inteligência artificial tem como guia as demandas que se fazem sobre o pensamento, a ciência, ou o trabalho intelectual em geral. Se, de fato, não é de hoje que a ciência e a técnica estão a serviço do capital, é recente que o *leit motiv* do desenvolvimento técnico-científico – o "identificar e o solucionar problemas" (REICH, 1994) – seja o guia do processo de adição de valor. Como diria Cocco, o maior divulgador das teses do "trabalho imaterial" entre nós, "a comunicação torna-se produtiva, o nexo fundamental do processo de socialização da produção" (COCCO,2000:112).

A questão que se impõe é então que: ou a comunicação e a linguagem configuram um paradigma novo (Habermas), ou cabem ainda no paradigma da produção. Fernando Haddad e Giuseppe Cocco respondem bem, para os nossos propósitos a essas duas perspectivas. Se, para Cocco as referências específicas às formas do trabalho intelectual podem se homogeneizar sob o conceito de trabalho ("imaterial" nos seus termos), para Haddad essas referências são inconciliáveis no interior de uma mesma perspectiva cognitiva-instrumental.

Comecemos por Haddad. Ao mesmo tempo crítico e seguidor de Habermas, este vê o trabalho como tendo um papel paralelo ao da linguagem. Uma vez que, "*no contexto do capitalismo superindustrial*, é a linguagem e não o trabalho que emancipa" (HADDAD, 1996:62)(itálicos do autor), "o paradigma da produção" tem ainda uma serventia: "ele ensina as pessoas realmente interessadas num projeto de emancipação a distinguir (...)com quais atores sociais deve buscar o entendimento e com qual se deve adotar uma postura estratégica" (HADDAD, 1996:62).

Segundo sua visão, quatro grandes classes estariam no centro dessa construção: a classe dominante, a classe dos agentes inovadores, a classe dos trabalhadores e a classe dos desclassificados; as relações entre elas deveriam ser analisadas levando-se em conta a "esfera cultural de valor" - um fator normalmente esquecido pelos analistas para entender as relações de empatia que as unem duas a duas; para abranger essa esfera ele sugere que os estudos acompanhem o que acontece no "nível cognitivo-instrumental", no "nível prático-moral" e no "nível estratégico-expressivo" (HADDAD,1996:59 e seguintes).

Assim sendo, o âmbito da produção material teria ainda um papel a desempenhar numa teoria da consciência de classe não idealista, mas trata-se de um âmbito reduzido, pelo próprio Haddad, ao núcleo da teoria da coisificação de Lukács.

> "Minha análise (...) pretende enfrentar a questão de como os indivíduos, em virtude de constrangimentos sistêmicos, carregam consigo uma visão muito fortemente condicionada por sua situação de classe, seja qual for a esfera cultural de valor em que se pronunciem. Este núcleo da teoria da coisificação de Lukács deve ser mantido". (HADDAD, 1996:62)

E, nesse ponto, é já interessante fazermos uma contraposição, uma vez que, em Cocco, ao contrário, é o âmbito da produção material que cresce de tal modo a tornar produtivo (para o capital, mas também em geral) todo e qualquer recurso individual ou coletivo antes considerado subjetivo ou pelo menos não materializável. Desse modo, a coisificação não é mais fruto de uma experiência primeira que condiciona, ou "prejulga"[13] todas as demais. Desse modo, ela perde assim seu significado exclusivamente negativo, uma vez que, o momento da alienação é também de exteriorização de algo que não se conhecia por não estar visível ainda de todas as formas. A cooperação social não era visível para os trabalhadores contemplados individualmente por seu esforço individual (é aí que mora o fetiche), e mesmo para o capitalista ela só era visível na forma da mais-valia obtida ao final do processo.

Ora, se é verdade que quando o trabalho é tornado dispensável em sua dimensão física (de força e de tempo) individual - e apenas mediatamente social (mediação esta feita pelo capital que dirige e coordena a cooperação) - ele não o é em sua dimensão imediatamente social, então ele não pode ser de todo desvalorizado[14]! E, de fato, o capital não desvaloriza *todo o trabalho*, tanto que ele supervaloriza o trabalho do conhecimento.(o que irá confundir Haddad, como veremos). Só que ele precisa dar a este uma forma individual, que é a única compatível com a lógica do fetiche e da própria apropriação. Como vimos anteriormente, o problemático mesmo é quando a própria crítica do capital desvaloriza o trabalho dizendo

[13] Como reza a interpretação de Haddad (via Habermas) da teoria lukasiana: "a forma de objetividade dominante na sociedade capitalista prejulga as relações com o mundo, a maneira como os indivíduos dotados de linguagem e de ação se referem a algo no mundo objetivo, no mundo social e no mundo subjetivo próprio de cada um". (HADDAD, 1996:62).

[14] Quando falamos em "des" e "sobre" valorização, pensamos tanto nos aspectos cultural e ideológico, como no puramente econômico, da precificação dos "fatores" mesmos.

que este não desempenha mais papel central algum, que ele não é mais uma categoria social relevante, que o paradigma da produção está vencido.

Arriscando uma síntese acerca das teses de Cocco, diríamos que o que ele faz é acreditar numa valorização de todo o trabalho via *general intellect* (ou "publicização do intelecto") que é feita pelo capital mas pode ser feita também pelos trabalhadores que se descobrem sujeitos desse processo. O "trabalho imaterial" seria assim uma noção unificadora de todas as formas de trabalho que fariam igualmente parte de uma "intelectualidade pública"[15].

> "A noção de trabalho imaterial pode levar em conta o novo valor de uso das forças de trabalho, não apenas na sua qualidade de assalariados, mas também a partir da forma geral da atividade de todo sujeito produtivo da sociedade pós-industrial. Ela engloba tanto o operário qualificado cuja personalidade se tenta controlar quanto o conjunto das figuras sociais (trabalhadores precários, desempregados, jovens operários, estudantes, estagiários) que constituem a virtualidade do paradigma produtivo baseado na comunicação. Tempo de vida e tempo de trabalho do trabalhador imaterial constituem uma única e mesma realidade cuja dimensão social é aquela que Marx chamava de *General Intellect* e que nós chamamos de intelectualidade pública".(COCCO, 2000:109)

De nossa parte, acreditamos que trata-se de uma aposta cujas determinações não estão postas, ainda. Cocco aposta que sim, que já estão postas as condições para uma "reconcretização do trabalho por meio da mobilização das condições gerais de sua mobilização", dado que,

> "a constituição da autonomia que caracterizou o pós fordismo ao longo de uma reestruturação industrial [que] é antes de tudo, uma rearticulação organizativa em que o trabalho terá novas funções de coordenação e monitoramento, tarefas que amplificam aquela inteligência prática já presente no trabalho de execução sob forma de expressão da autonomia operária." (COCCO, 2000:114)

E ainda que,

> "O trabalho imaterial qualifica-se como forma de ação que consegue atualizar a virtuosidade geral acumulada pelo conjunto das redes de cooperação produtiva, nas quais o sistema técnico das redes informáticas e de telecomunicações constitui um elemento essencial, mas não substitutivo da realidade social e comunicativa que o pressupõe". (COCCO,2000:115)

De fato, essas teses poderiam nos parecer demasiadamente abstratas se não conhecêssemos outros aspectos absolutamente importantes da reflexão do autor, mais precisamente a aposta no território como *locus* de articulação daquelas redes de cooperação[16]. Mas mesmo levando em consideração a questão do território - que viabiliza na prática aquela recomposição do trabalho -, muito precisaria ser feito para que superássemos os "dispositivos da acumulação e do comando" capitalista. Isso porque, como o próprio Cocco reconhece,

> "...a virtualidade produtiva das relações sociais de cooperação que marca o pós-fordismo encontra-se cada vez mais desvirtualizada nas dinâmicas que misturam os dispositivos disciplinares da fábrica em aparelhos sociais de controle. É no marco da subsunção real da vida e de sua potência ao poder de controle do capital que se afirmam os novos paradigmas. Um controle um tanto tautológico, mas nem por isso menos eficaz".(COCCO,2000:117)

Mas antes que possamos seguir nessa direção e possamos fazer as nossas própria considerações sobre o poder de fogo das articulações sociais dos trabalhadores *vis-à-vis* o poder do capital, precisamos resolver ainda quais as bases dessas articulações.

---

[15] Além dos já citados NEGRI, A e LAZZARATO, M., 1991, vide também o conceito de "intelectualidade pública" em VIRNO, 1995.
[16] Aposta esta bastante condicionada pela realidade européia vivenciada pelo autor e por seus pares mais próximos.

Devemos voltar então a Haddad. Ao passo que Cocco acredita numa unificação da classe dos trabalhadores por meio da imaterialidade de seu trabalho que superaria todas as divisões[17], Haddad vai justamente refazer os conceitos daquelas divisões para que se defina um caminho que contemple, como ele diz: com quais atores sociais se deve buscar o entendimento e com quais se deve adotar uma postura estratégica.

Haddad se referencia no ensaio de Ruy Fausto "Sobre as classes" (FAUSTO, 1987), cujos eixos lhe servem para colocar a questão da divisão das classes nos seguintes termos:

> "A primeira questão remete ao problema de saber até que limite um trabalhador qualificado pertence à classe dos trabalhadores assalariados. A segunda questão consiste em saber se este conceito de trabalhadores assalariados compreende tanto os trabalhadores improdutivos, interiores e exteriores à produção, quanto os trabalhadores produtivos. A terceira questão consiste em pesquisar até que ponto o proletário despossuído dos meios de produção, do ponto de vista da sua atividade ou inatividade, ou seja, do seu emprego ou desemprego, mantém sua condição de trabalhador". (HADDAD, 1996:31)

Não poderemos nos deter aqui nos pormenores dessa construção, até por se tratar de uma construção complexa que abarca desde "aspectos lógicos da teoria das classes" (título da primeira seção do seu primeiro capítulo), a aspectos da dinâmica capitalista recente (segunda seção), e outros de natureza mais política (terceira e quarta seções); mas, para os propósitos da nossa própria reflexão é suficiente nos centrarmos na sua primeira questão, pois é dali que surge a maior novidade: a afirmação de que os agentes inovadores do sistema conformam uma classe à parte dos trabalhadores. Alguns dos argumentos de que lançaremos mão, contudo, acabam por "respingar" nas outras duas questões.

Ao analisar a incorporação da ciência como força produtiva, Haddad não concluirá, como Cocco (e, até certo ponto, como nós mesmos) pela emergência de uma "intelectualidade em geral", muito pelo contrário. O portador do conhecimento aparece em suas análises como um indivíduo (e não uma comunidade) e o seu fazer científico como uma atividade (e não um trabalho), à medida em que esse seu fazer vai muito além do que se poderia considerar como um trabalho qualificado. Segundo o autor, os critérios para distinguir uma atividade inovadora de um trabalho qualificado seriam quatro. Vamos analisá-los um a um.

> "Em primeiro lugar, a atividade inovadora não tem relação com o tempo de trabalho, embora exercida "durante" o tempo. (...) o agente inovador, ao contrário do trabalhador qualificado, não tem jornada de trabalho. Ele pode até ser obrigado a 'bater o ponto', para efeitos legais, mas a rigor não tem jornada fixa. Isto só é possível porque os agentes envolvidos com o processo de inovação exercem atividades de cunho teórico abstrato, dos técnicos até os cientistas, passando pelos engenheiros. Suas atividades incomodam-lhes o sono, perturbam suas férias, etc. o que não significa que não sejam prazeirosas. (...) Esses agentes inovadores não levam trabalho para casa. O 'trabalho', de certa maneira os acompanha. Se o trabalhador simples, regra geral, vende ao capital a sua força física e o trabalhador qualificado, sua força mental, os agentes inovadores vendem sua força anímica."(HADDAD, 1996:32)

Uma resposta mais geral da nossa parte seria dizer que muito do que Haddad diz valer para o que faz o agente inovador, é válido também para o que fazem inúmeros trabalhadores hoje; tanto que é cada vez maior o número daqueles que não tem jornada de trabalho fixa. O que torna muitas jornadas flexíveis,

[17] Da divisão marxiana entre trabalho produtivo e improdutivo às divisões típicas do fordismo e do taylorismo. Ou de modo mais preciso: "Se a sociedade inteira participa da produção de riqueza e se é cada vez menos possível distinguir as fases de produção e de consumo, o tempo de trabalho do tempo e vida, necessitamos então de conceitos novos que não fiquem presos ao tradicional dualismo que separa trabalho intelectual e trabalho manual, nem na sua versão atualizada, de tipo gorzeano e/ou habermasiano, a da separação entre a lógica instrumental (material-funcional) e o agir comunicativo (imaterial). De certa forma, esse dualismo está presente quando as transformações do pós-fordismo são descritas sob o ângulo da primazia do consumo. Assim, podemos ler que 'se percebe que o ponto a partir do qual se armam os fragmentos da sociedade civil traslada-se do plano do trabalho para o plano do consumo'". Idem, p.104. Na passagem, Cocco está citando José Artur Giannotti; o mesmo raciocínio não se aplica a Haddad.

parciais e outras mais que flexíveis, precárias, é que, à diferença de uma elite - instável quantitativa e qualitativamente – que tem um contrato que reconhece que o tempo "livre", de lazer ou de estudos, é também produtivo para o capital, os demais contratos, não! Logo, também é verdade que estes trabalhadores não tem jornada! Os patrões também exigem deles cada vez mais estudo, cada vez mais capacidade de raciocínio abstrato, inventividade, etc, atributos e/ou aprendizados cuja produção e aplicação, dentro ou fora do espaço e do horário de trabalho, é dificilmente identificável.[18]

Do mesmo modo, tanto um pesquisador de alto nível, quanto um catador de papel, sentem desprazer quando perdem o sono porque não têm segurança quanto à durabilidade de seus contratos ou mesmo quanto ao seu potencial (particularmente em comparação com os novos ingressantes)[19]. E sentem, ambos, prazer quando perdem o sono "trabalhando" em algo novo que trará reconhecimento social, seja do patrão ou dos acionistas (no caso do engenheiro e dos outros), seja da comunidade no caso dos catadores[20]. Isso tudo porque as tarefas do trabalho inovativo estão menos relacionadas a desenhar máquinas, a descobrir o genoma humano, ou a executar uma tarefa particular qualquer, do que a "modular, variar e intensificar a cooperação social, isto é, o conjunto de relações e conexões sistêmicas que constituem a base da produção de riqueza" (COCCO, 2000:115). Desse modo, o trabalho "acompanha" a quase todos nos dias de hoje; e qualquer gerente de segundo escalão sabe que tem de fazer *baixar na empresa a alma dos trabalhadores*. A diferença mora em que, enquanto os trabalhadores do andar de baixo devem fazer baixar a alma, sem deixar de baixar cérebro e músculos (a não ser quando as máquinas os dispensam totalmente disto), os do andar de cima já podem baixar só a alma e ainda com os pés para cima[21].

Passemos ao segundo argumento:

> "Em segundo lugar, o padrão de reprodutividade dessa força produtiva guarda mais relação com o antigo virtuose medieval do que com o trabalhador moderno. O processo de reprodução já não é anônimo. A rigor, o tipo ideal de agente inovador é o pós graduado que se submeteu a uma *orientação pessoal* de alguém que detém uma parcela de *conhecimento não totalmente socializado* (saber de fronteira).(...) Há, por certo, muitos agentes inovadores autodidatas ou que não contaram com nenhum apoio institucional, estatal ou privado. Estes casos, não obstante, tendem a se tornar cada vez mais raros."(HADDAD, 1996:.33)

Mais uma vez o sentido da nossa discordância é que o que ocorre com o trabalho intelectual ocorre com os demais. Algumas páginas atrás vimos que o trabalho intelectual não deixou de ser atingido pela padronização fordista, mesmo que escondida por trás de um nome. O que chama Haddad de "virtuosismo medieval" chamamos nós de um elogio medieval à ação pessoal[22]; que além do mais é falso numa época onde se sabe que as orientações de que se fala têm bem pouca semelhança com o acompanhamento que o mestre dava ao seu aprendiz. A reprodução dessa capacidade de trabalho é ainda anônima (mesmo que

[18] Sendo que muitos são os países que registram um número de horas trabalhadas hoje não apenas maior do que o esperado, dado todo desenvolvimento tecnológico, mas também maior do que do que o que se trabalhava no passado. Vide BERNARDO,2000.

[19] Vide as análises de Sennet quanto grupos bastante distintos de trabalhadores em SENNET, 2001.

[20] São particularmente inovadores aqueles trabalhadores do lixo que articulam comunidades inteiras no intuito de garantir-lhes a sobrevivência, com base numa exploração mercantil e não mais com base no assistencialismo. Não estão ausentes dessas experiências de inovação organizativa, alguns elementos de inovação científica associadas ao aproveitamento do lixo. Para tanto, muitas vezes, outros *trabalhadores* (funcionários de ONGs envolvidos com meio ambiente, geração de emprego e renda, etc) devem se engajar no processo, o que não é tão difícil quando muitos desses não tem serventia para o capital. De qualquer modo, a aceitação desse tipo de atividade como inovadora, exigiria uma interpretação que incorporasse uma socialização da produção (e uma intelectualização da população) em geral, que não faz parte da reflexão de Haddad.

[21] Como, conta a lenda, acontece na Microsoft de Bill Gates.

[22] Como coloca Betariz Couto, há que se ver aqui "as representações que o intelectual faz a seu próprio respeito, representações estas expressas na autonomia e no individualismo, pressupostos herdados pelas teorias do conheciemnto (sociológicas, epstemológicas) e fatores constitutivos da história da modernidade desde o Renascimento, que fazem obstáculo a uam concepção teórica do trabalho intelectual enquanto atividade produtiva e crescentemente inautônoma" (COUTO,1999:90)

assinada pelo "doutor orientador"), e produzida em série![23] Apenas aqueles que já chegaram ao pós-fordismo na produção de coisas já chegaram à conclusão que um professor não pode ser substituído por um computador na produção de cérebros (não apenas inteligentes mas sadios). E é por isso que Haddad tem razão ao dizer que as instituições (particularmente as públicas, ao nosso ver) têm um papel importante na qualificação e mesmo na formação do "agente inovador"; um papel, entretanto, que se tem estendido a todo um universo de cidadãos[24]. O que não significa que o tipo ideal de agente inovador seja o "pós graduado"! Isso nos parece tão arbitrário como dizer que ele não deve ter graduação[25]. Por tudo isso, a nossa concepção de "agente inovador" tem menos a ver com a inteligência e a formação do indivíduo, do que com a formação de ambientes propícios, que só são produzidos, por sua vez, através do envolvimento de um outro tanto de trabalhadores que não só os "doutores orientadores"[26]. Só esse ambiente rico e cooperativo explicaria que os inovadores fossem, cada vez menos, autodidatas isolados (meninos rebeldes e sem diploma) e, cada vez mais, trabalhadores de todos os tipos e de todas as áreas.

Na seqüência, Haddad coloca,

> "Em terceiro lugar, o rendimento de um agente inovador, apesar da forma que assume, não é, a rigor, salário. Esse rendimento, aliás, guarda algumas semelhanças com a renda fundiária. Da mesma forma que a propriedade fundiária é o outro do capital (seu pressuposto) e a renda fundiária é a contrapartida do monopólio da classe proprietária da terra, a ciência é o outro do trabalho (posto pelo capital) e a 'renda do saber' é a contrapartida da posse (oligopolística) de conhecimento relativamente exclusível.(...) O que torna o saber de fronteira, incorporado na tecnologia de ponta, um bem *relativamente* exclusível, é o fato de que o acesso a ele e, portanto sua oferta são, por definição, limitados. Em outras palavras, está-se se defendendo a hipótese de que, sob a superindústria capitalista, a fronteira do saber move-se numa velocidade superior àquela do processo de socialização do saber".(HADDAD, 1996, p.33)

A reflexão acerca de onde provêm os rendimentos dessa "classe" dos "agentes inovadores" remete à questão: mas estes efetivamente vendem algo? Mesmo em se tratando de um "bem relativamente exclusível", o "saber" é vendido ou não? Do nosso ponto de vista, essa "alma" é vendida, como o é a "força" dos trabalhadores desqualificados; ou seja: vende-se o seu uso por um determinado tempo (ainda que complexamente medido). A diferença é que, se a segunda se esgota ao ser usada, a primeira, não necessariamente; ou, pelo menos, junto com o esgotamento, pode advir algum enriquecimento. Assim se o trabalhador braçal, sai de mãos abanando ao final de anos a serviço do capital, o "agente inovador" sai carregando consigo o seu "capital humano". Só que a (re)valorização do "capital humano" no processo de produção – o acúmulo de conhecimentos associado a processos de *learning by doing* - se dá dentro de limites muitíssimo estreitos. Uma estreiteza reconhecida por cada *manager*, CEO ou diretor de P&D que têm sua liderança cotidianamente questionada e disputada pelo conjunto de "jovens promissores" egressos da academia e de outras (e mais inovadoras) empresas (SENNET, 2001).

---

[23] No mesmo sentido da nossa leitura, e no sentido contrário da leitura de Haddad, Dominelli e Hoogvelt (1996) apontam para um aprodução tipicamente taylorista na universidade inglesa.

[24] Como de resto, é o que Haddad diz, ao se referir à necessidade que o sistema tem de formar a todos, uma vez que ainda não está disponível uma tecnologia que consiga "determinar com antecedência quais meninos e meninas darão os melhores cérebros".(HADDAD,1996:45).

[25] Como o sugeriu orgulhosamente um dos grandes nomes da indústria de computadores, Larry Alisson, da Oracle, num discurso para formandos da Universidade de Yale (USA), ao chamar de "perdedores" aqueles que naquele momento se graduavam. Alisson recomendou aos estudantes que fizessem como ele, que nunca terminou uma faculdade. Tal qual Bill Gates. (Revista Exame, 9 de agosto de 2000). Nada orgulhoso da sua não diplomação é Steve Wosniak, da Aple, que só muito depois de ter criado o computador pessoal, se matriculou em um curso de ciências da computação. (CASTELLS, 1999: 44). Há, por certo, agentes inovadores em todas as áreas; o que chamamos a atenção é que se a questão é construir um tipo ideal, o empresário schumpeteriano nos parece mais interessante que o pós-graduado de Haddad.

[26] Como aliás é patente entre os pensadores neo-shumpeterianos que enfetizam a importância dos "sistemas nacionais (e regionais, locais) de inovação". Vide, por exemplo NELSON, R. R. e WINTER, S. G. (1982).

Em suma: enquanto o "capital propriamente dito" se define justamente pela capacidade de autovalorizar-se no interior do seu próprio circuito, o "capital humano" – como a força de trabalho - se desgasta, e só se mantém valorizado pelo apelo diuturno a um trabalho de atualização/requalificação profissional cujos limites são definidos pelo escasso tempo disponível (no dia, na semana e, mesmo, na vida) de seu "proprietários". O que significa dizer que este agente não detém propriamente um monopólio, mas uma mercadoria valorizada por sua escassez relativa. A diferença com o monopólio que os capitalistas detém (e não os senhores de terras!) é que o monopólio capitalista é sempre recriado. E isto na medida em que o capital não é meramente (nem propriamente!) escasso. Seu poder se erige sobre poderosas barreiras técnicas e financeiras à entrada que impedem qualquer concorrência por parte de agentes que não possuam mais do que sua capacidade de trabalho (seja ela alavancada ou não por conhecimentos relativamente exclusíveis). Por isso, entre outras coisas, os rendimentos dos "agentes inovadores" não devem ser grandes o suficiente para que eles possam (nem pequenos o suficiente para que eles sejam tentados a) bancar o seu próprio negócio.

A comparação dos rendimentos desses agentes com a renda da terra não nos parece resolver em nada a questão - a não ser que se complexificasse essa alusão! De fato, há mais de uma dimensão envolvendo a renda da terra[27], como concordamos haver mais de uma dimensão daquele rendimento dos "agentes inovadores"; mas se simplificar a questão significa aproximar os rendimentos daqueles agentes dos salários, complexificar significaria aproximá-los dos lucros, como o faz mais que explicitamente Schumpeter.

Por último, o lado mais forte do argumento de Haddad é a hipótese de que "a fronteira do saber move-se numa velocidade superior àquela do processo de socialização do saber". Tão forte que acreditamos que ela tem reais chances de desbancar a aposta de Cocco, que se baseia justamente na crença de que a socialização de todo saber avança à frente de qualquer saber de fronteira apropriável privadamente. Do nosso ponto de vista, essa hipótese de Haddad é que justifica a natureza monopolista de um certo tipo de rendimento no capitalismo de hoje, mas não aquele dos "agentes inovadores", e sim de uma parcela do lucro de seus patrões capitalistas. É este monopólio que, incontestado, sustenta uma sobrevida ainda maior a este modo de produção. Essa sobrevida exige, contudo, uma reinvenção das bases clássicas de exploração do trabalho. Ou, como diz Ruy Fausto, o desenvolvimento do capitalismo do século XX exige uma nova "negação de seus fundamentos"[28]. O que nos remete ao último argumento de Haddad, onde ele diz que a "atividade" do "agente inovador" não produz valor ou sequer mercadorias (ao que já adiantamos que: não é que o trabalho desse agente não produza mais valor, é o valor que, sendo uma categoria negada desde o capitalismo clássico, perdeu toda a relação com o sistema de preços[29]), mas sim riqueza. Eis o argumento:

> "Em quarto lugar, a atividade inovadora, ao contrário do trabalho qualificado, não produz valor. Marx, (...) declara a ciência fundamento da *riqueza* e não do valor, e identifica a posição do trabalho social na forma da oposição entre capital e trabalho, e não qualquer outra oposição, como o *último* desenvolvimento da relação valor. (...) Sem dúvida, o resultado da atividade de pesquisa e desenvolvimento se incorpora às mercadorias. Mas, ela não é uma atividade produtiva, no exato

[27] As questões que envolvem a terra fogem, ainda mais, às nossas competências para que possamos tratá-las aqui. Para um exame mais acurado da questão remetemos o leitor à tese de Maria Heloísa Lenz que complexifica, na linha de Marx (que é já uma ruptura com a teoria da renda da terra de Ricardo) as origens das "várias" rendas da terra. De qualquer modo, podemos mencionar a fato de ser a terra um ativo financeiro, cujos rendimentos nesse aspecto tem uma natureza especulativa, como uma das complexas dimensões da questão que já não permitem àquela aproximação com a "atividade" do "agente inovador". Vide LENZ, 1981.

[28] "Com efeito, não basta que a lei da apropriação e da troca de equivalentes seja negada (isto já é uma condição de existência do capital na sua forma clássica), é preciso que, tendencialmente, não mais a fundamentação do valor no trabalho no sentido de que a apropriação se faz pelo trabalho, mas o valor ele mesmo, a produção de valor pelo trabalho no seu sentido mais geral, o trabalho produtivo como condição do capital seja negado. Assim, à primeira negação, - negação da lei dos equivalentes e da apropriação de mercadorias – se acrescenta uma segunda, que é, num certo sentido, mas só num certo sentido, uma negação da negação."(FAUSTO, 1987:.278).

[29] A própria reflexão de Ruy Fausto, da qual parte Haddad, nos serviu para ver exatamente isto - que o valor já é uma categoria negada desde o capitalismo clássico! Vide FAUSTO, 1987.

sentido da palavra. *Ela não produz mercadorias*, embora funcione como promotora do aperfeiçoamento do processo de produção de mercadorias." (HADDAD, 1996:34)

Vejamos primeiramente uma questão que, a rigor, já há algum tempo vinha complicando a argumentação de Haddad (por exemplo, na questão do "pós-graduado"). Ciência e inovação não são de saída a mesma coisa; se são "na chegada" (nos nossos dias) é justamente porque houve todo um processo de aproximação(apropriação) que precisamos reter.

Sem dúvida, para Marx, a ciência – tal como a terra e o maquinário - é fundamento da riqueza, e não do valor. Mas para Marx – tal como para Schumpeter e seguidores, e ao contrário do que parece pretender Haddad – ciência e inovação estão muito longe de se confundir. A ciência corresponde a uma forma *socialmente* constituída e validada de conhecimento. Ela é já, senão o conhecimento rigorosamente universal, pelo menos o conhecimento universalizado entre os inúmeros participantes dos distintos "colégios de cientistas"; que tem a responsabilidade maior de afirmá-los e difundi-los amplamente. Diferentemente, a inovação é um processo disruptivo e desuniformizador que usualmente carece de toda e qualquer formalização e que não se encontra plenamente sistematizado nem mesmo na consciência de seus promotores mais destacados.

Enquanto a ciência se esforça por tornar-se universal, a inovação procura proteger-se o quanto possa, isso porque uma inovação precisa se vender. Daí que uma descoberta científica pode nascer do indivíduo mas procura com fúria o caminho da sociedade, enquanto a inovação pode nascer da sociedade mas só é inovação se for apropriada por uma estrutura privada que a torne mercadoria, visando, desse modo, controlar minimamente seu processo de difusão. Enquanto a ciência se justifica a si mesma, a inovação se justifica social e economicamente, por suas conseqüências na potencialização do trabalho e na criação de valor. Transformação de riqueza em valor é justamente o que caracteriza o capitalismo, e se isso aconteceu com a terra, por exemplo, nos seus primórdios, hoje acontece com a ciência; e só acontece se justamente houver a mediação pelo trabalho.

Senão, vejamos. A ciência riqueza – fruto do acúmulo de diversos períodos históricos, mantida e/ou estimulada pelos governantes, mecenas, ou outros esquemas institucionais (SOLLA PRICE, 1971) e produzida com autonomia - nunca absoluta, mas nunca tão subordinada como no capitalismo atual - pelos homens e mulheres cientistas - deverá ser tornada uma atividade regular, permanente e sob controle dos proprietários das suas condições de produção e dos seus resultados, para se tornar inovação a serviço da valorização do capital (seja ele então mais que imediatamente dinheiro, poder e ou controle). Vejamos, por exemplo, um caso paradigmático citado por Beatriz Couto, da produção da bomba atômica a cargo do "Projeto Manhattan" (de produção da bomba atômica).

> "Naquele projeto, os físicos arquivaram o tipo clássico de pesquisador, que pode ser bem exemplificado por Madame Curie, para dotar uma organização coletiva de pesquisa em ciência dura, que serviu posteriormente de modelo para outras áreas que também pareciam, até então, refratárias à coletivização do trabalho. As soluções específicas trazidas pelo Projeto Manhattan foram a divisão interna de trabalho, a adoção de frentes concertadas de pesquisa que se instruíam mutuamente, em tempo real, para atingir um fim comum, a internalização da instância crítica e o trabalho executado sob a direção do Estado para fins últimos não-científicos. (...) O que esta experiência evidenciou empiricamente foi que era possível produzir e direcionar a produção de conhecimento científico, de interesse do governo e da indústria, fosse qual fosse o ramo do conhecimento ou dificuldades propriamente intelectuais"(COUTO, 1999:19/20)

Isso confirma o que dizíamos: que o que os "agentes inovadores" fazem é trabalho, e um dos poucos que ainda tem seu valor reconhecido e afirmado pelo capital, até porque esse *valor-trabalho* presta ainda o serviço de legitimá-lo frente ao conjunto da sociedade (daí a mensagem dada a todos de que se se qualificarem terão oportunidade) - ou seja, ainda se esconde o trabalho de todos por trás do de alguns poucos. Só que tudo isso ocorre num mundo em que parte das mercadorias produzidas pelo capital já não

incorpora trabalho algum, e em que parte dos trabalhadores não consegue valorizar seu potencial produtivo. Isso significa que nenhum trabalho *individual* é mais produtivo, no sentido capitalista de "produtivo" (produtor de valor), e não apenas a "atividade" dos "agentes inovadores"[30]. Novamente o que vale pra estes valeria para todos os demais.

Ou é isto, ou poderíamos ver as coisas ao modo de Cocco: se grande parte das mercadorias não incorporam trabalho concreto, material, aos moldes do passado, é absolutamente impossível projetá-las, produzi-las, transportá-las ou consumi-las, sem a mediação de um trabalho imaterial da qual faz parte o conjunto da sociedade. Assim, o trabalho individual de cada um não é mais produtivo, mas o é o trabalho combinado de todos [31].

O que esse confronto entre os dois autores mostra é o confronto mesmo entre os processos de socialização da produção (onde se dá a própria produção de riqueza) e de privatização (onde se dá a apropriação do valor). Do nosso ponto de vista, ainda não estão dadas as condições de afirmação de um sobre o outro. Do nosso ponto de vista, é justamente isso que é objeto de uma disputa política e uma disputa que não se dá só pela linguagem (Haddad) e que nem já se resolveu na produção imediatamente socializada de Cocco.

Não podemos afiançar com segurança que a socialização de todo saber avançando à frente de qualquer saber de fronteira apropriável privadamente, isso abre espaço a uma confiança exagerada na lógica do desenvolvimento das forças produtivas no pós-fordismo, como se estas em si e por si, dessem conta da realização daquelas tendências. (Algo como se as práticas da Benetton fossem suficientes - concordamos que elas são necessárias - para caracterizar o modo de produção atual como "modo de produção socializado [onde] formas de organização política e práticas comunicacionais coincidem"[32]).

Do nosso ponto de vista, a questão da disputa entre os processos concorrentes (de socialização e privatização) é que ela é uma disputa política, num sentido que vai além de uma ação econômica que já tenha incorporado a dimensão política, como quer Cocco[33]. Mas não se trata de dar razão ao velho sentido conferido à ação política por Arendt e "re-esquentado" por Habermas como uma "Ética do Discurso" (que acaba por reduzir à produção científica o que Cocco reduz à produção em geral[34]), mas de produzir um novo

---

[30] Este raciocínio também vale para Cocco só que em sentido contrário: é justamente esse aspecto particular – privado mesmo - do trabalho inovativo que impede uma sua socialização mais imediata. Isto é, nem o capital, nem os trabalhadores, se apropriam sem mediações da inovação.

[31] Fausto que, como vimos, é a grande referência de Haddad, diz algo parecido: "..de fato, se o ato de venda enquanto ato de venda se torna puramente formal (...), se a mercadoria é produzida enquanto mercadoria-para-a-venda, não há mais diferença essencial entre os que produzem esse produto-para-a-venda e os que vendem esse produto-para-a-venda. A produção é agora um todo que não é mais a totalidade do capitalismo clássico em que o momento produção era de qualquer modo primeiro. A totalidade poderia ser chamada agora tanto produção como circulação. Se isto é verdade, o trabalho improdutivo se torna produtivo (ou a diferença desaparece), assim como 'o tempo livre' se torna produtor de 'valor'."(FAUSTO, 1987:281).

[32] "Quando a Benetton articula as redes sociais informais de produção com as comerciais de *franchising*, quando sustenta, pela sua política de comunicação, esse processo de internacionalização de empresas e lojas que continuam tanto independentes quanto socializadas, ela age como um elo político de estruturação das dimensões produtivas da realidade social e comunicativa próprias de um território determinado, tanto pelos espaços de integração material da produção, quanto pelos tempos de funcionamento das redes. No modo de produção socializado, formas de organização política e práticas comunicacionais coincidem, ao mesmo tempo, com realidades produtivas e como terrenos naturais de estruturação de uma nova figura de empresário, destinada a ter um papel direto no jogo político." (COCCO, 2000:111/112).

[33] "A emergência da economia da informação como paradigma do pós-fordismo acaba ultrapassando essas separações e referências tradicionais. Isso porque o trabalho acabou absorvendo as características distintivas da ação política, uma vez que o modo de produção contemporâneo integra, como força produtiva fundamental, uma intelectualidade de massa que se tornou social, isto é, pública. Não é a ação política que integra o modelo do trabalho, como anunciava H. Arendt, nem o agir comunicativo do mundo da vida que é colonizado pela racionalidade instrumental, como anuncia Habermas; é o trabalho que se torna ação, como capacidade de se adaptar à imprevisibilidade, de começar uma coisa de novo, e produzir *performances* lingüísticas.". (COCCO,2000:113).

[34] "Com a superindústria capitalista, a ética subjacente à ciência moderna, que nos tempos da grande indústria ainda se encontrava restrita a uma esfera particular, torna-se por assim dizer social. Com efeito, é só a situação geral da ciência moderna como fator de produção que socializa uma nova ética, ética que Habermas, com razão, chama de 'Ética do Discurso'." (HADDAD, 1996:48). A citação continua afirmando que "é o próprio capital que põe a ética do discurso no lugar do trabalho". Ora, preferimos mil vezes o raciocínio de Cocco que diz que o que o capital põe no lugar do trabalho concreto de ontem é o trabalho imaterial de hoje. O que discordamos de ambos é que sem uma ação política superior -

conceito de ação[35]. Como a ação inovativa, essa ação política deve ser aproximada do trabalho como o faz diuturnamente o capital!

Conclusão – É ainda possível a unidade de classe baseada no trabalho ?

Vimos, então, existir toda uma polêmica entre ver nos novos lances de incorporação da ciência e do trabalho intelectual em geral ao processo de valorização capitalista, o "cheque mate" da possibilidade do trabalho se reconhecer como gerador da riqueza social (e os trabalhadores poderem assim reinvidicar seu papel de sujeito maior da história), e a posição justamente contrária: de ser este justamente o momento de realização daquela.

Assim, se, por exemplo, os autonomistas franco-italianos aqui representados por Cocco vêem unidade no "novo proletariado cognitivo" que une dos empregados precários aos que trabalham nos centros de pesquisa científica, os defensores do fim do paradigma do trabalho, aqui representados por Haddad, vêem entre os vários segmentos de trabalhadores não apenas diferenças mas contradições.

O julgamento de ambos acerca das transformações colocadas pela apropriação da ciência pelo capital (que Haddad chama a "superindústria) em termos do que ocorre com o trabalho são diametralmente opostos. Cocco, expondo o pensamento de Negri, num ensaio recente irá dizer que:

> "...o trabalho vivo encontra uma centralidade que torna obsoletas as tradicionais partições e oposições (entre trabalho vivo e trabalho morto, produtivo e improdutivo, concreto e abstrato) sobre as quais se organizava a lei do valor (a acumulação). Se na era industrial a exploração se exercia a partir da separação do tempo de vida em tempo de trabalho e tempo livre, hoje em dia é a vida como um todo que é subsumida – em sua heterogeneidade – dentro do capital: exclusão, precaridade, informalidade e fragmentação social se tornam a regra e o devir do trabalho. (...) Nessa vida posta para trabalhar, o trabalho vivo encontra um potencial de autonomia imediatamente produtiva. Na tendência, capital variável e capital fixo se recompõem na carne de uma multidão constituída por singularidades que cooperam entre si, mantendo-se tais, ou seja, sem convergir nas figuras fusionais da classe, do povo ou da nação". (COCCO, 2007:52). No extremo oposto, diz Haddad:
>
> "Entre outros desdobramentos, na superindústria, o "trabalho" portador do conhecimento científico já não é mais trabalho simples potenciado. Se na grande indústria a redução do trabalho qualificado a trabalho simples já era complexa, ainda que se estabelecesse que a lei do valor antes exigia essa redução do que a pressupunha, na superindústria esta redução, dada a negação progressiva do trabalho como fundamento da riqueza, está excluída. A rigor, na superindústria, o "trabalho" portador do conhecimento científico não é sequer trabalho. É, preferencialmente, *atividade*.
>
> É como se a posição da ciência estabelecesse uma segunda diferença entre trabalho simples e trabalho qualificado (que deixa de ser trabalho e passa a ser atividade), determinando uma contradição entre eles. Por certo, uma contradição diferente daquela que existe entre o trabalho simples e o trabalho (na verdade, função, e não trabalho) de gerência, pois o último está ligado com a exploração, o que não é o caso de uma atividade inovadora. Pode até continuar existindo, no

efetivamente participativa dos trabalhadores –, que seja diferente tanto do "parlatório" de Habermas, quanto do trabalho político de Cocco, é impossível que venha o pós-capitalismo.

[35]Como, por exemplo, uma certa via da *public choice* revista em REIS,1984 cuja dimensão estratégica se comunica com o trabalho pela via da racionalidade instrumental.

interior da superindústria, o clássico trabalho qualificado enquanto trabalho simples potenciado – como parece ser o caso do trabalho na organização toyotista - , mas o que estamos discutindo nesse momento é a incorporação da atividade científica (que passa a ser fator de produção) para o interior do universo produtivo, atividade que não se confunde com o trabalho."(HADDAD, 1997:110)

Para Cocco as transformações na esfera produtiva colocam em ação na política o conjunto dos trabalhadores como uma "multidão" de "comuns" - que inclui dos "empresários políticos" aos "pobres", que "se tornam imediatamente produtivos nas redes sociais"(COCCO,2007:53). Já para Haddad, tais transformações essenciais e mais outras próprias da dinâmica econômica[36], o levará a identificar...

"... quatro classes distintas na sociedade superindustrial: 1) a classe constituída pelos proprietários do capital, pelos funcionários do capital (alta gerência) e pelos proprietários fundiários; 2) a classe dos agentes sociais inovadores, portadores do conhecimento científico-tecnológico aplicado à produção; (...) 3) a classe dos trabalhadores assalariados interiores à produção; e 4) os desclassificados (...) composta pelos elementos heterônomos da sociedade."(HADDAD, 1997:120)

Na s análises realizadas aqui não nos focamos em uma a uma das diferenças que Haddad enxerga entre estes segmentos de classe de proprietários, agentes inovadores, trabalhadores e desclassificados; mas nos centramos nas diferenças entre os segundos e os terceiros, mostrando alguns problemas nos argumentos de Haddad.

Por exemplo, não é verdade que o agente inovador seja tão mais autônomo que o trabalhador. Hoje, e cada vez mais, não é da alçada destes as definições prévias do que podem ou devem fazer, nem as posteriores quanto ao destino do que foi feito (uma vez que dependem de estruturas de equipamento e financiamento que não lhes pertencem e frente às quais eles podem muito pouco), estando muito mais em jogo garantir, frente aos indivíduos produtores, os direitos da pessoa jurídica, ao usufruto dos resultados seja da pesquisa científica, seja dos produtos culturais ou artísticos.

Resume bem tudo o que dissemos, a afirmação de Beatriz Couto, segundo a qual:

"Assistimos à transformação em mercadoria tanto da obra como do autor, transmutados em produto e produtor; à suplantação da organização clássica da produção intelectual por sua organização coletiva; à expropriação do produto do trabalho intelectual, bem como a incorporação de critérios extra-campo de legitimação do produto e dos produtores. O processo de subsunção da capacidade intelectual de trabalho pode ser observado na hierarquização interna das equipes; na divisão do trabalho entre etapas de concepção, desenvolvimento, execução e circulação/legitimação; e, em níveis diferenciados de apropriação, entre os membros da equipe, da legitmidade intelectual decorrente do trabalho. Tal sintaxe implica na expropriação do mais-produto do trabalho coletivo e se transforma na base material da (des)legitimação relativa dos produtores hierarquicamente dominados ou, inclusive, dos que permanecem produzindo sob os modelos clássicos."(COUTO,1999:24)

Vimos que a consequência imediata das análises de Haddad é o seu abandono de um paradigma da produção (aos moldes marxistas) em favor de um paradigma da linguagem Ao dizer que a ética do discurso

[36] Fundamentalmente atreladas à melhoria distributiva que irá provocar: i) uma hipertorfia do setores comercial (aumento e diversificação do consumo) e financeiro (o aumento da poupança dos trabalhadores justifica toda uma ampliação dos serviços de crédito e financeiros em geral), ii) do escritório da indústria (e dos serviços "imateriais"), iii) dos serviços pessoais prestados por autônomos ou não, e iv) dos serviços prestados pelo funcionarismo público (também estes aumentados dados os impostos pagos pelos trabalhadores/contribuintes. (HADDAD, 1997:120)

pode substituir o trabalho na compreensão crítica do mundo a partir da superindústria, Haddad incorre, ao nosso ver em dois equívocos, ambos resultantes de uma certa diminuição do alcance das contradições entre forças produtivas e relações sociais de produção. São eles: o de considerar o fazer científico como não trabalho (que muito comentamos), e o de considerar como "infinita" a capacidade de adaptação do capitalismo a níveis mais elevados de desenvolvimento das forças produtivas (que queríamos agora comentar).

Para nós, se o capitalismo goza ainda de bastante vitalidade é justamente por conseguir transformar toda a atividade que se cria à margem do processo de produção de valor, em trabalho produtor de mercadoria e de mais-valia. Nesse aspecto a nossa avaliação seria mais pessimista do que a de Haddad, a medida em que vemos mais uma proletarização do trabalho do conhecimento do que uma "revolução ético-científica e educacional" (termos de Haddad) em curso. De outro lado, somos mais otimistas ao recusarmos a conclusão de que

> "o capitalismo, a História provou, é compatível com qualquer nível, desde que elevado de produção. Ele se alimenta da sua expansão e está sempre apto a oferecer um quadro institucional diferenciado compatível com ela. A emancipação, portanto, se ela for possível, virá pela palavra." (HADDAD,1996:156)

As contradições que devem ser administradas entre capacidade de produção e apropriação do sistema, não se reduzem ao que pode ser resolvido em um quadro institucional adequado. Por mais que o *wellfare state* legitimasse a exploração burguesa, a contestação à mesma não se via limitada pela garantia por parte do Estado de um mínimo de dignidade aos não contemplados pelo mercado. Pelo contrário, como sabemos, o auge do projeto do *wellfare state* coincidiu - não gratuitamente - com o auge da organização e do poder de contestação das classes dominadas. De outro lado, é preciso entender que a avalanche neoliberal que abalou as bases do *welfare state* ao longo dos anos 80 e 90 não se impôs gratuitamente, mas em função das tensões e contradições que mesmo esta forma frouxa e burguesa de contemporização dos interesses de classe impôs à reprodução ampliada do capital. Por isto mesmo não podemos concordar com Haddad quando este afirma que

> "visto *a posteriori*, o esquema marxista da contradição entre forças produtivas e relações de produção só parece adequado ao pré-capitalismo. Sob o capitalismo, a flexibilidade das instituições abre campo para um desenvolvimento material que, não só não as ameaça, como, de fato, as legitima." (HADDAD, 1996:91)

Para nós a "flexibilidade das instituições" só é possível porque a organização social tornou-se também ela passível de ser organizada nos moldes comuns a toda produção. Só que, assim sendo, ela está submetida à mesma lógica de valorização produtiva - o que dá base para a identificação deste fazer com o trabalho em geral.

Esse é mais um trabalho intelectual – o das burocracias do poder – que é então objeto da produção capitalista, e isso fica um tanto visível quando da ofensiva neoliberal., afinal, ela não é apenas a desmontagem do Estado, mas a sua remontagem em moldes "mercantilmente eficientes". Vale dizer: a dialética entre forças produtivas e relações sociais de produção adentrou de vez o terreno do Estado e do fazer político.

Por fim, se não acreditamos no otimismo que apregoa a realidade da ação política das "multidões", mas também não compactuamos com o ceticismo dos adeptos do paradigma da linguagem, é porque, como mostramos ao longo do texto, acreditamos que esse aprendizado socializador dos trabalhadores no conjunto

das atividades sociais que significam, é já uma possibilidade e mesmo uma realidade, mas ainda coisificada na mercadoria.

Sendo assim, a identificação de todas as formas do trabalho entre si (entre as quais as formas de trabalho intelectual associadas à produção de ciência, arte, cultura e dominação política), cuja base não seria, então, o potencial de vida ou de amor das multidões em abstrato (descartadas já as confluências significativas que emergeriam de compreensões comunicativas que nada teriam a ver com a realidade do trabalho), mas a realidade comum que vivenciamos todos nós nos afazeres mais sujeitos à exploração ou mais sujeitos da exploração, não está na ordem do dia nem da ciência, mais crítica ou mais integrada, nem da política.

Dito de outro modo, a "moral da história" que Marx ousou descortinar - e que resumia-se em demonstrar para os trabalhadores que o conjunto da riqueza criada em todos os tempos (e então incorporada no capital) era um produto do trabalho alienado que eles deveriam reivindicar para si abolindo a propriedade privada –, exigia uma não identificação com o que quase chamamos de um "trabalho da dominação" como condição da denúncia dos capitalistas como aqueles que só usufruíam da exploração do trabalho alheio. Produziu-se aí um problema para a própria proposição de uma sociedade sem classes, uma vez que a condição de classe dos trabalhadores é que os impelia a agir naquele sentido revolucionário. Hoje, para nós, fica claro o contrário: é através da identificação com os que usufruem da exploração, com o seu trabalho particular, que o trabalho em geral poder-se-á fazer mais livre.

Bibliografia

ARANTES, P.E. (1981) *Hegel: a ordem do tempo.* São Paulo: Polis.

ARENDT, H. (1993) *A condição humana.* Rio de Janeiro: Forense Universitária.

ARON, R (1969) *Les désilusions du progrès, essai sur la dialectique de la modernité.* Paris: Calmann-Lévy.

BELL, D. (1973). *O advento da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Cultrix.

BERNARDO, J.(2000) *Transnacionalização do capital e fragmentação dos trabalhadores: ainda há lugar para os sindicatos?* São Paulo: Boitempo.

BOURDIEU, C. (1982) *A economia das trocas simbólicas.* São Paulo: Perspectiva.

BRAVERMAN, H. (1980) *Trabalho e capital monopolista – a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: Zahar.

CAMPREGHER, G. (1993) *Desdobramentos lógico-históricos da ontologia do trabalho em Marx*. Dissertação de mestrado. Campinas: Unicamp.

_____ (1998) *Para a crítica da negatividade do trabalho de Kurz*, III Encontro Nacional de Economia Política, Niterói, EdUFF, vol. I, p.41/47.

_____ (2001) *Para a crítica da economia política do não-trabalho* Tese de doutorado. Campinas: Unicamp.

CASTELLS, M. (1999) A *sociedade em rede - A era da informação: economia, sociedade e cultura*, vol. I, São Paulo: Editora Paz e Terra.

CASTORIADIS, C. (1993) *A instituição imaginária da sociedade*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

CLARK, T.N. e LIPSET, S.M.(1991) "Are social classes dying?" *International Sociology*, 6 (4), 397- 410.

COCCO, G. (2000) *Trabalho e cidadania: produção e direitos na era da globalização*. São Paulo: Cortez.

_____ (2007) "Uma filosofia prática: o comunismo é a multidão que se tornou comum" in *Cult- Revista brasileira de cultura.* N. 118 – outubro/2007, ano 10.

COUTO, B. (1986) "A acumulação de capital simbólico" in *Educação & sociedade*, São Paulo: Cortez, ano 8, n.25, dez.

_____ (1999) *Trabalho intelectual coletivizado – produção, conhecimento e reconhecimento.* Tese de doutorado, IPPUR, Rio de Janeiro.

DOMINELLI, L. e HOOGVELT, A. (1996) *Globalization, contract government and the taylorization of intelectual labor in academia". Studies in political economy*. V. 49, spring, p.71-100.

FAUSTO, R. (1987) *Marx: lógica e política* (tomo II). São Paulo: Brasiliense.

GORZ, A. (1980) *Adeus ao proletariado: para além do socialismo*, Rio de Janeiro: Forense Universitária.

_____ (1989) *Critique of economic reason*, London/New York: Verso.

_____ (1991)*Capitalisme, socialisme, écologie: désorientations, orientations*, Paris: Éditions Galilée.

HABERMAS, J.(1989) *Teoría de la acción comunicativa.* Buenos Aires: Taurus.

HADDAD, F.(1996) *De Marx a Habermas: o materialismo histórico e seu paradigma adequado*. Mimeo, São Paulo: USP.

_____ (1997) "Trabalho e classes sociais" in *Tempo Social*, Revista de Sociologia da USP. São Paulo, 9(2): 97-123, outubro.

JAMESON F. (1997) *Pós modernismo – a lógica cultural do capitalismo tardio*. Rio de Janeiro: Ática.

KURZ, R.(1992) *O colapso da modernização: da derrocada do socialismo de caserna à crise da economia mundial*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

LENZ, M. H. (1981) *A categoria econômica renda da terra*. Porto Alegre: Fundação de Economia e Estatística.

LUKÁCS, G. (1979) *Ontologia do ser social: os princípios ontológicos fundamentais de Marx.* São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas.

MAAR, W.L. (1995) "Fim da sociedade do trabalho ou emancipação crítica do trabalho social?" In: VIGEVANI, T. et al *Liberalismo e socialismo: velhos e novos paradigmas.* São Paulo: Edusp.

MARX, K. (1983) *O Capital*. São Paulo: Abril Cultural (Os Economistas)

_____ (1986) *Elementos fundamentales para la crítica de la economía pollítica (Grundrisse*).México: Sec XXI.

MÉSZÁROS, I.(1981) *Marx: a teoria da alienação* Rio de Janeiro: Zahar Editores.

NEGRI, A. (2002) *O poder constituinte: ensaio sobre as alternativas da modernidade.* Rio de Janeiro: DP&A.

NEGRI, A . & LAZZARATO, M. (1991) "Travail immateriel et subjectivité", *Futur Antéereur*, n.6, 1991.

_____ (1992) "Le concept de travail immatériel: la grand entreprise". *Futur antérieur.* Paris: Ed L'Harmattan, no.10, p.54-61.

NEGT, O . "O marxismo e a teoria da revolução no último Engels". In: HOBSBAWM, E. (org.) *História do marxismo* (vol. II) Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1984.

NELSON, R. R. e WINTER, S. G. (1982). *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Cambridge, MS: Harvard University Press.

OFFE, C. (1989) *Capitalismo desorganizado.* São Paulo: Brasiliense.

_____ (1991) *Trabalho e sociedade – problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho,* Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, (volumes 1 e 2).

PAKULSKY, J. e WATERS, M. (1996) *The death of class*, Londres: Sage.

PIAGET, J. (1973) *Estudos sociológicos*. Rio de Janeiro: Forense.

PIORE, M.. e SABEL, C. (1984) *The second industrial divide.* New York: Basic Books.

REICH, R. *O trabalho das nações* São Paulo: Educator, 1994.

REIS, F. W. (1984) *Política e racionalidade: problemas de teoria e método de uma sociologia "crítica" da política*. Belo Horizonte: UFMG/PROED/RBEP.

SENNETT, R (2001) *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Reccord.

SMITH, A. *História da riqueza das nações*. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

A atuação do Tribunal Superior do Trabalho no contexto de flexibilização/precarização das relações de trabalho no Brasil na década de 90.

O trabalho no contexto neoliberal

O mundo do trabalho viveu transformações marcantes no fim do século XX, dentre as quais citamos a reestruturação produtiva, as diversas estratégias de flexibilização, desregulamentação do mercado de trabalho, terceirização e fragmentação do operariado. São mudanças que sinalizam para uma nova configuração do regime de acumulação do capital, mais flexível, com novas formas de desvalorização da força de trabalho e precarização generalizada, conformando a hegemonia da lógica financeira flexível que influencia a vida humana como um todo (HARVEY, 1998).

Com efeito, observa-se que a contemporaneidade é marcada pela *rapidez do tempo social*, expressão da qual se valeu Hobsbawn (1995) em sua análise sobre o "breve século XX", para caracterizar uma sociedade que se transforma profundamente em curto espaço de tempo. Esse novo modo de acumulação do capital manifesta-se na fluidez dos capitais fictícios, atrelados à força do mercado que é então personificado na informatização acelerada com redes de comunicação globais, na introdução de tecnologias avançadas, imprimindo a noção de *flexibilidade* às relações econômicas e sociais, como se necessária e positiva fosse, influenciando a vida humana como um todo. A lógica do capital flexível espalha-se na vida cotidiana, disseminando valores trazidos pelo capital financeiro: a idéia de descartabilidade do trabalhador, volatilidade e urgência, individualização e "capacidade de ter sucesso", bem como a idéia de que vivemos num *presente contínuo*, sem conexão com o passado público que construímos.

A sociedade apresenta-se com alto grau de fragmentação e de individualismo, em que cabe ao indivíduo inserir-se na dinâmica do mercado para participar enquanto agente econômico, não mais enquanto parte da sociedade. Esse é o entendimento de Leda Paulani (2005), que aborda o *indivíduo econômico* enquanto ser fragmentado, imiscuído pela necessidade do mercado para a satisfação de seus interesses, travando com ele uma relação de dependência que existe contraditoriamente ao auto-centramento do indivíduo em si mesmo. Com efeito, trata-se de uma pulverização do ser humano e de uma propagação da idéia de que ele só é livre na medida em que se apresenta como indivíduo inserido no mercado, ensejando, destarte, uma liberdade relativa e aparente. A crítica de Paulani vai de encontro ao pensamento de Hayek, idealizador do neoliberalismo e pregador de uma lógica que coloca o mercado enquanto elemento espontâneo e externo aos indivíduos, os quais têm autonomia suficiente para agir conforme seus próprios interesses (WAINWRIGHT, 1998).

No dizer de Luis Filgueiras (1997, p. 9), "assiste-se a um complexo processo de deterioração das relações sociais, que está colocando em questão as formas de organização das sociedades contemporâneas". Portanto, não se trata apenas de uma crise econômica e da ascensão de uma nova forma de acumulação do capital: há, segundo Antunes (2000, p. 38),

> uma crise estrutural que assola a (des)socialização contemporânea: destrói-se força humana que trabalha; destroçam-se os direitos sociais; brutalizam-se enormes contingentes de homens e mulheres que vivem do trabalho; torna-se predatória a relação produção/natureza, criando-se uma monumental "sociedade do descartável" [...].

Intrinsecamente ligada à flexibilização, a precarização evidencia a implementação de instrumentos que flexibilizam contratações e demissões, jornadas de trabalho, salários, regras do mercado de trabalho e a própria legislação trabalhista. Sob o manto do discurso da

instabilidade dos mercados, da concorrência capitalista, da nova era tecnológica e de um novo regime de acumulação do capital, o patronato segue ampliando as formas de aumento de produtividade e intensificando a exploração da força humana de trabalho.

Com efeito, a precarização se apresenta, segundo muitos autores, como uma "dupla transformação do trabalho"[1], onde se exclui o trabalhador do mundo do trabalho através de um afastamento das relações formais de emprego (leia-se desemprego prolongado e novas formas de trabalho precário) e da deterioração das condições de trabalho (com riscos à saúde do trabalhador e perda de direitos sociais).

Conforme Thebaud-Mony e Druck (2007, p. 31), o processo de precarização do trabalho ainda está em curso, uma vez que há uma reconfiguração da dinâmica econômica e novas estratégias de exploração das relações laborais. Em diferentes graus, ela manifesta-se não só em países subordinados, como em países que viveram o Estado de bem estar social, que têm o status de desenvolvidos. Manifesta-se também enquanto um processo que afeta toda a *classe-que-vive-do-trabalho*[2], não poupando nem mesmo os empregados formais.

> Constata-se claramente que a precariedade está por toda a parte. No setor privado, mas também no setor público, onde se multiplicaram as posições temporárias e interinas, nas empresas industriais e também nas instituições de produção e difusão cultural, [...]. A precariedade afeta profundamente qualquer homem ou mulher exposto a seus efeitos; tornando o futuro incerto, ela impede qualquer antecipação racional e, especialmente, esse mínimo de crença e de esperança n]o futuro que é preciso ter para se revoltar, sobretudo coletivamente, contra o presente, mesmo o mais intolerável (BOURDIEUb, 1998, p. 120).

A capacidade de expansão desse processo é grande e há uma tendência à naturalização, tratando-o como um fenômeno inexorável, do qual não podemos fugir. Alerta Bourdieu (1998) para a necessidade de *análise política dos fenômenos* em detrimento do economicismo determinista que assola as análises acerca do mundo do trabalho, já que a precarização não é uma mera "fatalidade econômica", mas uma opção política.

Diante do fatalismo flexibilizador que rege a vida cotidiana, instaura-se o "reino absoluto da flexibilidade" (BOURDIEUa, 1998, p. 139), onde tudo deve ser flexível, o tempo, o trabalho, a maneira de viver, os conceitos... Por que, então, a rigidez é tão nefasta? Trata-se de qual rigidez? Nesse sentido, Appay critica o *"paradigma da flexibilidade positiva"*, o qual prega a flexibilização como caminho necessário para se sair da crise e melhorar o futuro (APPAY apud THEBAUD; DRUCK, 2007, p. 36). Tais idéias hoje ocupam lugar principal na sociedade, que acaba por legitimar a inexorabilidade da flexibilidade e o "processo de submissão a uma ordem econômica dominante e suas conseqüências desastrosas em termos de desemprego e de precarização do trabalho e da vida" (THÉBAUD; DRUCK, 2007, p. 37).

Como bem analisa Menezes (2003, p. 272-273) há uma

> [...] propaganda em favor da flexibilização [que] dissimula sua verdadeira essência, disfarçada numa palavra simpática e atraente, como observa Plá Rodrigues. De fato, estamos diante de uma expressão que evoca compreensão e adequação às circunstâncias de uma realidade em constante mutação. A flexibilização, assim, explora o seu pretenso contraste com uma idéia de resistência intransigente[3]. Tudo

---

[1] Tratam dessa questão: FRANCO; DRUCK; BORGES, 1994; HIRATA, 1998 apud DRUCK, 2007; BRITO, 2000 apud DRUCK, 2007.

[2] Conceito desenvolvido por Antunes (1999).

[3] RODRIGUES, Américo Plá. *La Actual Conyuntura Del Derecho Laboral.* In: **Evolución del Pensamiento Juslaboralista. Estudios en Homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagetala**. Motevideo: FCU, 1997, p. 388

> quanto a ela se oponha logo ganha a pecha de anacronismo. Seu avanço, não obstante, importa a mutilação do direito do trabalho [...].

No âmbito jurídico prevalece também a idéia de que a flexibilização é *imprescindível* para a nova realidade econômica, a qual exige o fim da rigidez. A flexibilização é tida como algo *inevitável*, uma vez que a Revolução Tecnológica exigiu uma "revisão de fundamentos", necessária à sobrevivência do Direito do Trabalho enquanto regulador das relações de trabalho (PINTO, J., 2007, p. 599).

Com efeito, entendemos que a precarização do trabalho apresenta-se enquanto um processo central à análise da dinâmica do mundo do trabalho contemporâneo, na medida em que é elemento configurador e estruturante das relações sociais atuais. As principais características das relações capital/trabalho consistem na existência de uma sociedade sem coesão, marcada pela vulnerabilidade de indivíduos que vivem a fragilidade dos suportes, num nítido processo de desfiliação. Afirma Castel (1998, p. 526) que

> assim como o pauperismo do século XIX estava inserido no coração da dinâmica da primeira industrialização, também **a precarização do trabalho é um processo central**, comandado pelas novas exigências tecnológico-econômicas da evolução do capitalismo moderno (grifos nossos).

Segundo Castel essa situação está cristalizada na "desestabilização dos estáveis", na "instalação na precariedade" e na existência de "supranumerários". Há uma gama de indivíduos que não possuem nenhuma participação social, totalmente *desfiliados*, entregues à instabilidade reinante na atual estrutura social que não mais possui espaço para eles.

A crise dos anos 70 interferiu diretamente nas relações de emprego fordistas, ensejando conseqüências danosas ao trabalhador assalariado e o abalo da sociedade salarial. Contudo, o desenvolvimento das novas estratégias capitalistas desembocou numa nova conjuntura do emprego, ou melhor, do desemprego, o qual é visto como símbolo do atual estágio do capitalismo. Atrelado ao fenômeno do desemprego em massa, de longo prazo e discriminatório no que tange aos idosos e jovens, a precarização do trabalho consubstanciou-se num processo ainda mais importante. É o entendimento de Castel (1998, p. 514), que ressalta que "a precarização do trabalho constitui-lhe uma outra característica, menos espetacular **porém ainda mais importante**, sem dúvida" (grifos nossos). Nas suas análises, Castel aborda a questão da precarização como essencial para a compreensão dos processos "que alimentam a vulnerabilidade social e produzem, no final do percurso, o desemprego e a desfiliação" (1998, p. 516).

Assim, não poderíamos nos valer de expressões como "trabalho atípico" ou formas particulares de contratação. Não se trata de um grupo de trabalhadores que não conseguem emprego, ou que, sem qualificação, submetem-se a contratos precários. Trata-se, em verdade, na real e evidente dinâmica social que marca a contemporaneidade: uma estrutura social abalada, sem condições mínimas de integração, metamorfoseada por uma vulnerabilidade de massa, marcada pelo individualismo, desagregada e sem noção de coletivo.

Antunes (2000, p. 42) informa o "incremento do *novo proletariado,* do subproletariado fabril e de serviços, o que tem sido denominado mundialmente de trabalho precarizado". Trata-se de um fenômeno de *subproletarização* do trabalho, onde um contingente enorme de trabalhadores expõe-se a condições precárias de trabalho, em formas de trabalho parcial, por tempo determinado, terceirizado, informal, sem qualquer respeito à saúde do ser humano e aos ditames legais mínimos, configurando uma "significativa *heterogeneização, complexificação e fragmentação* do trabalho" (ANTUNES, 1999, p. 209). Nesse sentido,

atrelada à crise estrutural do capital, manifesta-se um *processo de precarização estrutural do trabalho* (ANTUNES, 2007, p. 17).

Importante, por fim, salientar que não se trata de substituir a centralidade ontológica do trabalho enquanto categoria cerne da sociedade, postulada e defendida por diversos autores, nem se trata logicamente de defender a existência de uma sociedade pós-trabalho. A centralidade a qual abordamos coloca em cheque a estabilidade dos empregos fordistas e revela uma nova configuração, profunda e marcante das relações de trabalho contemporâneas.

Direito do trabalho: mudanças ou crise?

O Direito do Trabalho tem na proteção ao trabalhador sua histórica razão de ser. Nascido para equilibrar relações marcadamente desiguais entre duas forças incomparáveis, trabalho e capital, o Direito do Trabalho traz a relação de trabalho para o campo protetor da intervenção estatal, buscando minimizar a hipossuficiência do trabalhador por meio de normas limitadoras à liberdade de contratar.

Ocorre que esse *status* do Direito do Trabalho não foi pacificamente aceito pelo capitalista. Pelo contrário, já são inúmeros os bombardeios a sua estrutura. A globalização e a nova fase do capitalismo flexível trataram de pôr em cheque o protecionismo laboral, ressaltando a importância de um direito organizador da produção e regulador do mercado de trabalho, não mais como antigamente. A idéia de um novo Direito do Trabalho, próximo ao Direito Civil, reavivador da liberdade individualista, desconhece o social e o político das relações de trabalho e envida-se em valorizar as negociações entre trabalhadores e patrões.

> O velho Direito do Trabalho socializava o salário; o novo Direito do Trabalho quer abrir-se e já se abre para a elitização do salário, como objeto da contraprestação ao trabalho. O velho Direito do Trabalho organizava limites humanizadores para a exploração desenfreada; o novo Direito do Trabalho orienta a informalização, a precarização, o trabalho intermitente e a exclusão social. O novo Direito do Trabalho dilui o potencial originário do Direito do Trabalho da sociedade industrial e somente é reformado para dar livre curso ao movimento do capital (GENRO, 1999, p. 18-19).

Eis que no contexto em que se encontram as atuais relações de trabalho, o Direito do Trabalho sofre com as significativas transformações empregadas pelo neoliberalismo e pela reestruturação produtiva, e apresenta um quadro clínico preocupante: flexibilização da legislação trabalhista, com inserção de contrários precários e condições flexíveis de trabalho, e inefetividade de suas normas reguladoras[4].

É inegável que o Direito do Trabalho vem passando por sucessivas modificações através da efetivação de medidas flexibilizadoras. Desde a década de 60[5], medidas isoladas, mas nem por isso menos significativas, começaram a ser propostas pelo Legislativo brasileiro evidenciando o início do percurso rumo à flexibilização da regulação capital x trabalho.

A Constituição Federal de 1988 elevou os direitos trabalhistas ao topo da hierarquia constitucional, tratando-os enquanto direitos fundamentais, essenciais à efetivação da

[4] No contexto de crise em que vivemos - crise do Estado, da economia, do direito, do Direito do Trabalho, do princípio da proteção ao trabalhador - necessário revelar e reafirmar a centralidade do trabalho e a importância do princípio da proteção para um Direito do Trabalho cuja razão de ser é a sua função civilizatória e o seu poder integrador numa sociedade dividida.

[5] Numa clara alusão à flexibilização, explica OLIVEIRA (2006, p. 51-52) que "A Lei 4923/65 permitia a redução geral e transitória dos salários por meio de negociação coletiva. A Lei 5107 de 1966 criou o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, como sistema alternativo à estabilidade decenal, regra geral à época".

dignidade do ser humano, princípio cerne do Estado Democrático de Direito. Contudo, a mesma constituição que protegeu os direitos sociais, permitiu a flexibilização de alguns direitos trabalhistas ímpares para a vida do trabalhador, possibilitando a redução salarial mediante negociação coletiva (art. 7°, VI) e o aumento da jornada de trabalho, facultada a compensação de horários, mediante acordo ou convenção coletiva (art. 7° XIII e XIV). E ainda, no inciso I do art. 7°, legitimou a despedida imotivada, pondo fim à estabilidade decenal e prevendo indenização compensatória para aqueles despedidos sem justa causa.

Ao longo da década de 90, um conjunto de medidas legislativas foi sendo adotado pelos governos dos presidentes Fernando Collor e Fernando Henrique Cardoso. O projeto de reforma trabalhista elaborado ao longo deste período privilegiou a flexibilização das normas vigentes, especialmente no tocante às formas de alocação do trabalho, à regulação do tempo de trabalho e à remuneração. A reforma foi realizada de forma parcelada e pontual, mediante aprovação de leis esparsas, mas inseridas num projeto maior que visava redefinir o papel do Estado, alterando sua relação com a sociedade civil e o mercado.

Como vimos, os efeitos das medidas flexibilizadoras são evidentes e ensejam o atual contexto de precarização generalizada das relações de trabalho. Para além da sua centralidade, propomos tratar a precarização segundo duas vertentes de análise: primeiro, enquanto fruto das mudanças legislativas vividas pelo Direito do Trabalho no fim do século passado; segundo, enquanto produto da inefetividade das normas trabalhistas.

Significa dizer que a precarização manifesta-se não apenas na contratação flexível, na utilização de formas precárias de emprego, mas também no cotidiano descumprimento da legislação trabalhista. O Brasil adotou o modelo legislado, na medida em que a lei é o elemento central da regulação capital e trabalho, motivo pelo qual a efetivação das normas é fundamental para a validade no mundo real. Como a realidade aponta para um reiterado descumprimento da legislação e para uma insuficiente fiscalização[6] por parte dos órgãos competente, devido a problemas estruturais, observamos, assim como Cardoso (2001, p. 19), que "há razões para crer que, mais do que pela norma, *a flexibilização opera intensamente por medidas administrativas e judiciárias*" (grifos nossos), numa alusão às instituições estatais de regulação do trabalho: MTE, MPT e a própria Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, a Justiça do Trabalho apresenta-se como instância de poder apta a oferecer alguma forma de garantia concreta dos direitos fundamentais, reinstituindo, nos limites institucionais, o equilíbrio de relações profundamente marcadas pela exploração do capital sobre o trabalhador.

TST: principais mudanças no fim do século

Como visto, a flexibilização e precarização não se apresentam apenas sobre as normas trabalhistas, na sua produção e modificação legislativa. Tais processos são também fruto das interpretações do Judiciário, da atuação desta instituição na sociedade. É o que afirma Murilo Oliveira (2006, p.54): "Além do plano legislativo, pode-se constatar interpretações judiciais flexíveis, que têm minorado o caráter protecionista do Direito do Trabalho". Nesse contexto nos perguntamos: na época em que hegemonizava no Brasil a agenda neoliberal em matéria de reforma trabalhista, quais foram os principais posicionamentos desta corte superior, os que tiveram impactos e repercussão social? A atividade jurisdicional concretizou a proteção a que

[6] A fiscalização das empresas no Brasil é escassa e tímida, além do que, desde a década de 90, há uma política de valorização da negociação coletiva em detrimento das sanções por não cumprimento da legislação.

se propõe historicamente o Direito do Trabalho? Como as medidas de flexibilização e a reforma trabalhista repercutiram no TST?

O Tribunal Superior do Trabalho é o mais alto órgão da Justiça Trabalhista. É composto por vinte e sete ministros escolhidos entre brasileiros com mais de trinta e cinco anos nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria do Senado Federal, sendo um quinto dentre advogados e membros do Ministério Público do Trabalho e os demais dentre juízes de carreira. Sua função é precipuamente de uniformização de jurisprudência, o que significa que as decisões vindas de instâncias inferiores ao serem julgadas pelos ministros do TST são uniformizadas de acordo com o entendimento majoritário deste tribunal superior, que produz súmulas e orientações jurisprudenciais, bem como prolata sentenças normativas e precedentes normativos. São órgãos do TST: o Tribunal Pleno, a Seção Administrativa, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos, a Seção Especializada em Dissídios Individuais, o Órgão Especial e as oito Turmas.

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC), por sua vez, fica encarregada de julgar originariamente os dissídios coletivos de natureza econômica e jurídica e tudo mais que diga respeito a eles. Eis o TST exercendo o poder normativo. Trata-se de uma peculiar e atípica função da Justiça do Trabalho brasileira, instituída no período varguista e em vigor até os dias de hoje, que influencia por demais a atuação dos atores sociais envolvidos nas negociações coletivas. O Judiciário quando interpelado mediante dissídio coletivo decide sobre determinado conflito e cria norma a ser cumprida pelas partes nas condições e no prazo determinados na *sentença normativa*. Desse modo, o TST ao atuar reiteradas vezes do mesmo modo, ao julgar dissídios coletivos, cria um padrão de referência para as negociações coletivas que geralmente agem pautadas nos *precedentes normativos* (como é chamada a jurisprudência uniformizada em dissídios coletivos).

A atividade jurisdicional do TST passa pelo desempenho de cada ministro, e segundo revelam pesquisas mais atuais, da primeira década do século XXI, a carga de trabalho é alta, muitos são os processos recebidos por ministro a cada ano e não há o desafogamento do tribunal, o que acaba por gerar uma taxa significativa de congestionamento. Essa realidade também se delineava na década de 90, quando o número de processos recebidos pela corte superior do trabalho era maior que o número de processos julgados, gerando um resíduo que foi se acumulando até culminar nas taxas do século XXI. Pesquisas dmeonstram que a diferença entre o número de processos recebidos pelo TST e o número de julgados foi aumentando a cada ano a partir de 1991 até o seu ápice em 1996. A partir de então o TST aumentou significativamente sua capacidade de julgamento, sem conseguir, contudo, alcançar índices capazes de viabilizar a dinâmica do tribunal e dar respostas mais céleres à sociedade.

Analisar a atuação do TST significa debruçar-se sobre a sua produção jurisprudencial mais representativa: as súmulas e precedentes normativos. Destarte, selecionamos entre as súmulas[7] editadas durante a década de 90 aquelas que diziam (ou ainda dizem) respeito às mudanças flexibilizadoras e traziam (e trazem) em seu bojo aspectos relevantes da precarização das relações de trabalho. A opção pela análise dos precedentes normativos se deu em decorrência da sua influência sobre as negociações coletivas e consequentemente sobre a coletividade de trabalhadores e do turbulento contexto que os envolveu no fim do século passado.

[7] À época as súmulas do TST tinham o nome de Enunciados, mas em 2005, com a Res. n. 129 de 05.04.05, o TST substituiu a denominação "enunciado" por "súmula".

Enunciado 310

O enunciado n° 310 foi editado pelo TST no ano de 1993, uniformizando o entendimento de que os sindicatos não poderiam atuar como substitutos processuais em qualquer hipótese, mas apenas naquelas expressamente autorizadas por lei, como era o caso da Lei n° 8.037/90, que previa a substituição processual para o específico caso da postulação por questões de reajustes salariais. Destarte, entendia o TST que o art. 8°, III, da Constituição Federal que institui como atribuição das entidades sindicais "a defesa dos direitos e interesses coletivo ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas" não era auto aplicável e necessitava de uma legislação específica que delimitasse e regulasse os casos de substituição processual.

Eis a parte mais polêmica do enunciado:

> **TST Enunciado nº 310 - Substituição processual. Sindicato** (Res. 1/1993, DJ 06.05.1993. Cancelada - Res. 119/2003, DJ 01.10.2003).
>
> **I - O art. 8º, inciso III, da Constituição da República não assegura a substituição processual pelo sindicato.**
>
> II - A substituição processual autorizada ao sindicato pelas Leis nºs 6.708, de 30.10.1979, e 7.238, de 29.10.1984, limitada aos associados, restringe-se às demandas que visem aos reajustes salariais previstos em lei, ajuizadas até 03.07.1989, data em que entrou em vigor a Lei nº 7.788.
>
> III - A Lei nº 7.788/1989, em seu art. 8º, assegurou, durante sua vigência, a legitimidade do sindicato como substituto processual da categoria.
>
> IV - A substituição processual autorizada pela Lei nº 8.073, de 30.07.1990, ao sindicato alcança todos os integrantes da categoria e é restrita às demandas que visem à satisfação de reajustes salariais específicos resultantes de disposição prevista em lei de política salarial [...] (grifos nossos).

Segundo Guilherme Basso (1994, p. 137), à época Subprocurador-Geral do Trabalho, o enunciado foi resultado de várias ações que se acumulavam no TST e versavam sobre diferenças salariais de planos econômicos. A corte superior, então, para solucionar a situação e uniformizar as muitas decisões acerca do assunto, entendeu por bem declarar a inaplicabilidade imediata do art. 8°, III, da CF e exigir a regulamentação legal do dispositivo.

A repercussão deste enunciado foi avassaladora e os sindicatos viram sua atribuição constitucional ser usurpada, diminuindo sua efetiva participação na defesa dos direitos sociais de suas categorias. Ademais, sofreram o abalo da deslegitimação pela corte trabalhista após anos de lutas e no novo (à época) contexto de transformações flexibilizadoras.

O enunciado 310 teve vida no mundo jurídico durante 15 anos e apenas em 2003 o TST o revogou por maioria absoluta. O cancelamento representou uma grande conquista para o movimento sindical, além de ter gerado repercussões positivas para as diversas instituições estatais, como OAB (Ordem dos Advogados do Brasil), ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), CUT (Central Única de Trabalhadores), ABRAT(Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas), MTE e MPT. Em notícia veiculada no sítio eletrônico do TST em 26/09/03, o tribunal destacou a ampliação do papel dos sindicatos em juízo e ressaltou os benefícios aos trabalhadores, que poderão durante o vínculo empregatício ter seus direitos defendidos sem correrem o risco de serem por isso despedidos. Apresenta, ainda, a opinião dessas entidades, que são unânimes em destacar ao lado positivo da revogação.

Ressalte-se que desde 1994, Guilherme Basso (1994), já alertava para a necessidade de cancelamento deste enunciado sob o argumento de que a substituição processual do inciso III do art. 8° da CF é sim auto-aplicável, sendo o sindicato representante dos trabalhadores e não titular do direito. Opinava ainda que o STF seria a corte competente para sumular a questão

por tratar-se de matéria constitucional e o entendimento do supremo já havia sido exposto em sessão plenária no dia 07/05/1999, quando, apreciando o Mandando de Injunção n° 347-5, rejeitou uma preliminar de ilegitimidade ativa do sindicato que havia proposto o referido remédio constitucional, entendendo ser auto-aplicável a substituição processual prevista no dispositivo em questão.

Tratava-se de uma interpretação que limitava diretamente a atuação das entidades sindicais, numa forte alusão ao enfraquecimento da coesão da classe trabalhadora, que tem em seus sindicatos um instrumento histórico de pressão social. Desse modo, observamos que o enunciado 310 editado no início da década de 90 representava a desvalorização das entidades sindicais, postura que pode, à primeira vista, parecer contraditória à ideologia neoliberal de sobrepor o negociado ao legislado. Contudo, se analisarmos mais a fundo, perceberemos que no contexto pós década de 80, quando a força da luta sindical representou muita pressão e de fato obteve conquistas para a classe trabalhadora, tirar dos sindicatos essa atribuição tão importante representa contribuir para um mundo do trabalho ainda mais precário.

Enunciado 331

O **enunciado 331,** editado e publicado pelo TST em 21/12/1993, representou uma revisão do enunciado 256, datado do ano de 1986. Este prescrevia que, à exceção dos casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis 6.019/74 e 7.102/83, a contratação de trabalhador por empresa interposta era ilegal, e previa a formação do vínculo empregatício direto com dita empresa. Tratava-se, pois, de um entendimento contrário à intermediação de mão-de-obra e à terceirização. Segundo Raymundo Pinto (2008, p. 282), "justificava-se a posição, uma vez que eram comuns os abusos por parte de certas empresas que contratavam os serviços de outras a fim de não pagar salários maiores a trabalhadores que executavam idênticas tarefas". Ocorre que o empresariado não coadunava com esse entendimento: a terceirização era realidade no mundo e no Brasil não podia ser diferente.

As Leis 6.019/74 e 7.102/83 representam a iniciativa de normatizar a terceirização, a primeira regulando o trabalho temporário e a segunda o trabalho de vigilância no setor bancário. A lei do trabalho temporário criou uma relação justrabalhista trilateral entre empresa terceirizante, trabalhador temporário e empresa tomadora do serviço, permitida na hipótese de necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora e no caso de necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviços também na empresa tomadora (DELGADO, M., 2006). Critica Carelli (2007) a aludida lei, por entender que a contratação temporária no Brasil não teria razão de ser uma vez que há uma permissividade grande para a contratação a qualquer tempo, sem que implique em estabilidade para o trabalhador. Vivemos num sistema que permite contratar e despedir a qualquer tempo, sem maiores dificuldades. Eis porque

> a lei, importada da legislação européia, em nada tem a acrescentar e é injustificável perante a legislação brasileira. A justificativa dessa lei na Europa ocidental é que lá, como vige, em regra, a garantia em face da dispensa arbitrária ou desmotivada, a empresa em hipóteses transitórias não tinha como contratar e depois dispensar o trabalhador (CARELLI, 2007, p. 61).

A Lei 7.102/83, ao contrário da primeira, que instituía hipótese de terceirização temporária, veio concretizar a terceirização permanente para a contratação de vigilantes patrimoniais no setor bancário.

Ao longo das décadas de 80 e 90 a terceirização expandiu-se no seio da atividade privada sem necessariamente seguir a normatividade existente. As práticas de contratação de

mão-de-obra interposta se difundiram no país, numa clara alusão ao aumento da lucratividade, sob justificativas de melhor qualidade da produção e maior competitividade dentro do sistema capitalista. Empresas grandes utilizam-se de outras menores que são ironicamente chamadas de parceiras, mas que em verdade são o melhor meio de economia.

O TST, diante do aumento da prática terceirizante como realidade incontestável, das intensas pressões do empresariado, da doutrina e jurisprudência vacilantes e da ausência expressa no enunciado 256 de regulação da contratação de terceiros pela administração pública, aprovou em 1993 o enunciado 331, ampliando o enunciado 256, em verdade, modificando sua concepção acerca do assunto[8]**.**

> **Enunciado 331 - Contrato de prestação de serviços. Legalidade** *(Revisão da Súmula nº 256 - Res. 23/1993, DJ 21.12.1993. Inciso IV alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000)*
>
> I **-** A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).
>
> II **-** A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).
>
> III **-** Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.
>
> IV **-** O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

A orientação anterior incisiva na limitação da terceirização foi transformada e as hipóteses de terceirização ampliadas, abarcando a partir de então os serviços de conservação e limpeza, e de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador. Inseriram-se os conceitos de atividade meio e atividade fim, como forma de diferenciar a terceirização lícita e a ilícita. Passou-se a admitir, portanto, a contratação de serviços de terceiros em qualquer atividade que não dissesse respeito à finalidade principal da empresa[9], difundindo a terceirização como instrumento essencial à competitividade no mercado. As empresas ficaram, pois, livres do registro e das obrigações decorrentes da contratação de empregados.

Além da insatisfação dos empresários, a repercussão maior entre doutrinadores ficou a cargo do item II, vez que a aplicação do enunciado 256 à administração pública era matéria

---

[8] Há opiniões contrárias defendendo que as mudanças foram mínimas, como é o caso do magistrado do TRT da 9ª Região, Euclides Rocha (1994, p. 119-120), que afirma: "O novo verbete desmembrou o anterior e a novidade, substancialmente, situa-se apenas no item II, em que firmou-se o entendimento de que 'a contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta e fundacional".

[9] Registramos nossa crítica a esse posicionamento, vez que uma empresa não tem como viver sem a articulação de todas as atividades que envolvem a sua produção, é dizer, todas as fases da produção são essenciais. Na indústria automobilística, por exemplo, os bancos e assessórios internos do veículo são fundamentais para a finalidade a que se propõe aquele produto. Não há como vender um automóvel sem, bancos ou volante, ou há? Nesse sentido, salienta MAIOR (2004) a dificuldade em definir o que é atividade meio e o que vem a ser atividade fim, questionando: "o serviço de limpeza, por exemplo, normalmente apontado como atividade-meio, em se tratando de um hospital, seria realmente uma atividade-meio?"

controvertida até então. Como o antigo enunciado ressalvava apenas os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, sem tratar das atividades exercidas pela administração pública, a contratação por empresa interposta era considerada ilegal para os demais casos.

A contratação de serviços de agentes terceiros pela administração pública era adotada com freqüência por agentes públicos na intenção de suprir a falta de servidores em determinados ramos. Como, então, lidar com a proibição de contratação de terceiros? Como punir a ilegalidade cometida pela administração pública? Como exigir a responsabilização do poder público pelas verbas trabalhistas não pagas ao trabalhador que não foi admitido por concurso público e não seguiu, portanto, os ditames legais e princípios constitucionais? Eis que o enunciado 331 optou por proteger a moralidade, impessoalidade e o patrimônio público dos administradores incautos e dos administradores privados que ardilosamente contratam com o poder público na intenção de ver-se eximido de suas obrigações, preservando as formas legais de ingresso no serviço público. Segundo Carelli (2007, p. 65), o TST acertou, pois "o fornecimento de mão-de-obra atualmente é o maior meio de apadrinhamento dentro da máquina pública, sendo utilizada a terceirização como instrumento de colocação de aquinhoados dentro da administração".

Muitas foram as consequências da admissão da terceirização nas relações trabalhistas, que vão desde a redução salarial dos empregados da terceirizada, passando pelo tratamento diferenciado, pela inexistência de proteção à saúde e higiene dos trabalhadores terceirizados e até mesmo quarteirizados. Trabalhadores de segundo plano, portanto, muitas vezes sem representação sindical e sem identidade. Os prejuízos ao trabalhador refletem relações ainda mais precárias de trabalho, sobre o que opinam Druck e Thébaud-Mony (2007, p. 28):

> Sua caracterização como novo fenômeno é dada pela amplitude, pela natureza e pela centralidade que assume no contexto de flexibilização e precarização do trabalho, neste novo momento do capitalismo mundializado ou da 'acumulação flexível'. Trata-se de um processo de metamorfose, já que a terceirização deixa de ser utilizada de forma marginal ou periférica e se torna prática-chave para a flexibilização produtiva nas empresas, transformando-se na principal via de flexibilização dos contratos e do emprego.

Conforme Maior (2004) há ainda algumas dificuldades. Primeiro desafio: identificar o real empregador; segundo: trazer a empresa prestadora a juízo (é uma prática corriqueira o desaparecimento das empresas, as mudanças de razão social, a fraude, enfim); terceiro: ultrapassar as alegações infundadas das empresas; quarto: executar a sentença condenatória, o que se faz primeiro sobre os bens da prestadora e só na hipótese de insuficiência, sobre os bens da tomadora (eis a responsabilidade subsidiária prevista no enunciado).

Os prejuízos ao trabalhador são inúmeros, o que nos permite opinar que a legitimação da terceirização lícita pela jurisprudência da mais alta corte trabalhista atentou contra o princípio basilar do Direito do Trabalho: a proteção do trabalhador.

Salientamos que até hoje não há no Brasil legislação específica acerca do tema, o que reflete a importância do enunciado 331. A terceirização é difundida prática mundial e já se confundiu com a intermediação de mão-de-obra, motivo pelo qual há necessidade de uma legislação proativa, capaz de minimizar os danos da precarização causada pela terceirização (CARELLI, 2007, p. 66)[10].

---

[10] Registramos a discordância de parte do movimento sindical na promulgação de lei regulando a terceirização, face ao risco de total legitimação de relações prejudiciais e precarizadoras. Reconhecer a sua legalidade, mesmo que em situações específicas, representaria a dura concessão dos sindicatos a mais uma estratégia capitalista.

Enunciado 349

O enunciado 349 foi editado em 1996 e vige até hoje sem modificações:

> ***Enunciado 349 - Acordo de compensação de horário em atividade insalubre, celebrado por acordo coletivo. Validade*** *(Res. 60/1996, DJ 08.07.1996)* A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).

O entendimento que vai de encontro ao art. 60 da CLT, que condiciona as prorrogações de jornada de trabalho nas atividades insalubres feitas por negociação coletiva à licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho. O enunciado 349 flexibilizou esse dispositivo, em verdade, retirou sua força coercitiva e sua efetividade, ao preceituar que a inspeção prévia é requisito desnecessário para a validade dos acordos e convenções coletivas que versem sobre compensação de jornada em atividades insalubres.

A justificativa é a de que a presença do sindicato da categoria quando do acordo ou convenção coletiva por si só garantiria os direitos trabalhistas, não sendo necessária a inspeção por autoridade competente. Ademais, a inspeção pelo Ministério do Trabalho é demorada e burocrática e faltam fiscais, fatores que inviabilizariam a prática da compensação da jornada nas atividades insalubres. Acreditamos que tais alegações não são suficientes para tirar a eficácia de uma norma protetiva à saúde do trabalhador que labora em ambiente com riscos. O sindicato apesar de representante dos trabalhadores não tem condições para avaliar com presteza o ambiente de trabalho, nem de proceder "aos necessários exames locais e a verificação dos métodos e processos de trabalho" (art. 60, CLT).

O cuidado reservado pela CLT aos dispositivos que regulam questões de higiene e segurança do trabalho é plenamente válido diante dos malefícios que determinados agentes podem causar à saúde humana. Os estudos ligados à saúde do trabalhador têm avançado muito no Brasil e demonstram a necessidade de o Poder Estatal interferir instituindo normas protetivas e fiscalizando o seu cumprimento, impedindo que trabalhadores fiquem à deriva e normas de ordem pública sejam derrogadas.

Desse modo, o enunciado em questão está em consonância com o contexto neoliberal que hegemoniza a necessidade de flexibilização da norma protetiva, incentivando as negociações e sua prevalência sobre o legislado. As medidas flexibilizadoras acima estudadas têm esse condão e mostram claramente o quão valioso para o sistema capitalista é a não intervenção estatal. No contexto de fragilização das entidades sindicais e dispersão da classe trabalhadora pelo desemprego prolongado em massa, deixar nas mãos dos sindicatos a adoção de medidas que vão além de suas capacidades e atingem diretamente à saúde de um coletivo de trabalhadores é simplesmente coadunar com a derrogação dos direitos sociais e fundamentais, essenciais à dignidade humana. Não significa que os sindicatos devem ser postos de lado ou mesmo excluídos da dinâmica das relações de trabalho. Pelo contrário: a valorização sindical passa pela sua capacidade de atuar enquanto agente regulador social, capaz de interferir nas decisões estatais, pressionar o patronato e lutar para a ampliação dos direitos trabalhistas.

Precedentes normativos e suas repercussões nas negociações coletivas

Os precedentes normativos (PN) representam a jurisprudência uniformizada do TST no julgamento dos dissídios coletivos. O TST editou 126 precedentes normativos e mais 15 ementas (141, portanto) durante a década de 80 os quais tratavam de temas como relação de

emprego, relações entre sindicatos e empresas e requisitos formais sobre os dissídios. O conteúdo dos precedentes eram substantivos em sua maioria e viraram referência para os sindicatos e empresas nas negociações coletivas (HORN, 2006).

Na década seguinte, a atuação do TST mudou. Em 1992, a corte reavaliou os precedentes normativos já editados e revisou-os, aprovando desta vez 118 precedentes com basicamente o mesmo conteúdo dos revisados, cancelando 26 deles e criando mais 3 com nova abordagem. Como a temática dos precedentes quase não se alterou, a revisão de 1992 significou em verdade a busca pela diminuição da sua quantidade. Em 1998, porém, as mudanças foram relevantes, sendo realizadas duas revisões. Na primeira foram cancelados[11] muitos precedentes editados em 1992 e um deles foi reformulado (HORN, 2006).

A revisão de 1998 refletiu-se no conteúdo dos precedentes que ganharam um perfil mais procedimental, relativo às regras formais de admissão dos dissídios pelo TST, do que substancial, ligado às temáticas trabalhistas. Segundo dados de Horn (2006) "o número de regras sobre a relação de emprego reduziu-se de 97 para 81 PN/TST, ao passo que o número de regras de procedimento aumentou de 22 para 42 PN/TST", o que demonstra a mudança de pensamento dos ministros. Considera o autor que a diminuição de precedentes reguladores do cotidiano das relações de trabalho mostrou um recuo do TST no julgamento dos dissídios, apresentando certa distância dos entes coletivos. Ademais, o aumento de precedentes procedimentais, sinaliza a adoção de obstáculos para o ingresso dos dissídios no TST.

Foram cancelados em 1998 precedentes positivos[12], dentre os quais destacamos: PN/TST n° 43, que previa o adicional de 10% por horas extras; PN/TST n° 90, que previa o adicional de 60% para o trabalho noturno; PN/TST n° 30, que assegurava ao empregado acidentado garantia no emprego por 180 dias; PN n° 51/TST, que garantia o emprego aos suplentes da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) contra despedida arbitrária; PN/TST n° 46, que impunha multas pelo não pagamento das verbas rescisórias até o 10° dia útil subseqüente ao afastamento do empregado; PN/TST n° 49, que previa a garantia de emprego à gestante; PN/TST n° 76 que instituía aviso prévio de 60 dias; PN/TST n° 101, que concedia adicional de transferência no percentual de 50%.

Observamos, pois, o impacto negativo do cancelamento dos precedentes positivos no seio do sindicalismo, já que o caminho da solução dos conflitos coletivos mediante o Judiciário era amplamente cogitado pelos dirigentes à época. A queda do número de precedentes positivos foi, segundo a investigação realizada por Horn, maior do que a queda dos negativos, o que "pode sugerir um viés contrário aos interesses daqueles sindicatos que buscam resolver os conflitos coletivos através da arbitragem judicial" (HORN, 2006, 429)[13].

---

[11] O cancelamento de precedentes não gera efeitos sobre acordos e convenções já em vigor ou mesmo sobre sentenças normativas que já tenham transitado em julgado (GARBIN, 1998).

[12] "Um precedente é dito positivo quando uma maioria de ministros do TST concorda que seu conteúdo normativo deve ser deferido nos julgamentos dos dissídios coletivos, ao passo que os precedentes negativos compreendem os conteúdos que a maioria do tribunal está propensa a indeferir. A importância dessa dicotomia reside na sinalização dada pelo TST aos agentes da negociação coletiva. Nos processos de negociação que não chegam a bom termo, [...] sabe-se de antemão que as demandas por regras iguais às dos precedentes positivos provavelmente serão acatadas pelo TST, ao passo que o contrário é mais provável de ocorrer quanto às demandas por regras iguais às dos precedentes negativos" (HORN, 2006, p. 427).

[13] Impende salientar, contudo, que a ausência de precedente normativo acerca de determinado assunto não implica na impossibilidade de negociação sobre ele ou mesmo de normatização pelo Judiciário mediante sentença normativa. As partes continuam podendo ajuizar dissídios, mas não têm como referência os precedentes, o que pode sinalizar para uma interpretação negativa acerca de determinado assunto.

Ainda em 1998, o TST revisou novamente os precedentes, ratificando sua intenção em formalizar os requisitos necessários para a admissão do dissídio a ser apreciado pelo tribunal, consolidando a diretriz que dificultava o acesso ao Judiciário e levava à seguinte conseqüência: muitos dissídios ajuizados ficaram sem julgamento e os agentes coletivos envolvidos nas relações de trabalho ficaram sem resposta do Judiciário,

Nesse sentido, citamos a conclusão da pesquisa realizada por HORN acerca dos "requerimentos processuais para a solução judicial dos conflitos coletivos". O pesquisador afirma que até os anos 90 havia menos formalidade para a admissão dos dissídios, e o TST muitas vezes era permissivo com relação ao cumprimento de determinados requisitos legais trazidos pela CLT. Sua investigação demonstra que, já em 1993, o tribunal publicou a instrução normativa n° 04, a qual abrigava uma maior formalidade procedimental. Foi, portanto, a partir de meados de 90 que o tribunal adotou o caminho da *formalidade procedimental* no que tange aos dissídios coletivos.

A mudança de posicionamento do tribunal refletia a realidade conjuntural de então. A onda neoliberal valorizadora das negociações entre as partes da relação laboral não repercutia apenas nas relações individuais, do contrário: apresentava reflexos na seara coletiva. Com o novo posicionamento do TST, a regulação das relações coletivas de trabalho fica a cargo da literalidade da lei e dos consensos entre patrões e empregados.

Sayonara Silva (2008) apresenta em sua tese de doutorado a seguinte hipótese acerca da atividade jurisdicional do TST nas relações coletivas de trabalho: "nos anos 1990, sob o argumento de valorização da negociação coletiva, se desenvolveu no país um processo de fracionamento no conceito de autonomia coletiva". Tese que coaduna com as conseqüências das mudanças legislativas de flexibilização e precarização em curso na década de 90.

Opina Garbin (1998) que:

> O comportamento do TST faz parte da estratégia de flexibilização da solução judicial e de incentivo da negociação direta como forma de resolução dos conflitos intersindicais. A providência, ao final, reforça a posição pedagógica adotada pelo TST e divulgada abertamente pelo Ministro-Presidente, Ermes Pedro Pedrassani, de inviabilizar os processos de dissídios coletivos e estimular as negociações coletivas.

Desse modo, entendemos que as conquistas sindicais da década de 80, através da força política dos trabalhadores que haviam desembocado na edição de precedentes a eles favorável e com conteúdo ampliador, sofreram forte abalo com a mudança de posicionamento do TST, repercutindo na postura dos sindicatos nas mesas de negociações coletivas, bem como na crença no poder normativo da Justiça do Trabalho.

Tudo isto posto, entendemos que houve uma nítida influência das modificações legislativas em curso, bem como da ideologia neoliberal dos governos Collor de Mello e FHC sobre a dinâmica judiciária.

Revista do TST: o pensamento do ministros revelado

A partir da pesquisa bibliográfica analisamos nas revistas do TST as publicações de autoria de alguns dos ministros do TST para entendermos suas opiniões e posicionamentos com relação à flexibilização (suas características e conseqüências), às mudanças no Direito do Trabalho e à dinâmica, funcionamento e peculiaridades da Justiça do Trabalho.

No que tange à flexibilização, tema palpitante no início da década de 90 em face da adoção de medidas por países centrais, os ministros possuíam entendimento diverso, alguns

contrários a qualquer norma ou medida que prejudique direitos trabalhistas, outros favoráveis, outros adeptos à idéia de ressalvas que garantam um mínimo aos trabalhadores.

Em 1990, Orlando Teixeira da Costa, então ministro Corregedor-Geral, escreveu sobre a rigidez e flexibilidade do Direito do Trabalho no Brasil para expressar sua preocupação com o contexto das relações trabalhistas. Como no Brasil o Direito do Trabalho é codificado e a nossa sociedade apresenta uma desigualdade muito grande com diversificado sistema sindical, não se pode promover uma reforma trabalhista visando flexibilizar as relações laborais simplesmente porque nos países de economia de mercado há tendências e experiências nesse sentido. Há nessa atitude alto risco de agravamento da condição de hipossuficiência dos trabalhadores. Defendia o ministro uma flexibilização diferenciada, com tratamento regulatório específico para pequenas, médias e grandes empresas, não apenas em matéria fiscal, mas também trabalhista (COSTA, 1990, p. 122-123).

Conforme o ministro, desde o Regime Militar havia começado a mitigação do valioso princípio da proteção através da introdução do FGTS, da Lei 4.923/65 que permitiu a redução salarial por acordo coletivo em face da conjuntura econômica, da Lei 6.019/74 que instituiu o trabalho temporário, da Lei 7.102/83 que permitiu a contratação triangular, e da Constituição Federal de 88 que flexibilizou o salário e a jornada de trabalho. A despeito dos fatos, afirmava que não havia em 1990 pesquisas avaliando com profundidade e precisão o fenômeno que despontava (COSTA, 1990).

Em 1991, o aludido ministro ocupava a Vice-Presidência do TST e novamente opinou acerca do processo de flexibilização. Tratava-se de um processo visto pelos economistas como essencial, uma vez que as relações laborais possuem íntima ligação com os níveis de produtividade, objetivo das relações econômicas. Porém, pugnava Costa pela limitação da ânsia lucrativa e busca da promoção da dignidade do homem, que não é célula nem peça de um mecanismo econômico. Desse modo, como o momento exigia "um pouco mais de maleabilidade", era importante entender que as concessões por parte dos trabalhadores não poderiam ser muitas, nem significativas, ainda mais em países onde o sindicalismo não tem força política para garantir a ampliação de direitos. Eis porque não se deve incentivar por demais esse processo de valorização dos sindicatos, sob o risco de "recuarmos ao tempo do '*laissez-faire, laissez-passer'*, de regredirmos à época anterior ao Tratado de Versalhes, convertendo novamente o trabalho em mercadoria" (COSTA, 1991, p. 152).

Adotar a flexibilização simplesmente porque já fora adotada pelos países centrais não lhe parecia cabível, ainda mais que esta atitude significaria a substituição de postulados fundamentais ao Direito do Trabalho, como o princípio da proteção, cada vez mais mitigado, "quando não eliminado para dar lugar a uma diminuição dos custos da mão-de-obra e a uma conseqüente diminuição dos riscos empresariais, mediante o incremento da rentabilidade" (COSTA, 1992, p. 17). Com a justificativa de que o desemprego é fruto da regulamentação trabalhista em excesso, o patronato buscava "ressuscitar o '*marchandage'*, a liberação do tempo de trabalho, a eliminação da permanência no emprego, a fixação do salário mediante a recuperação da regra da oferta da procura" (COSTA, 1992, p. 17). Não se podia, portanto, permitir a derrogação sob tutela sindical pela via da negociação coletiva dos direitos trabalhistas inderrogáveis. A tutela estatal é essencial para o equilíbrio do sistema econômico.

Em que pese a discordância do ministro Orlando Costa em relação à flexibilização, impende salientar que sua opinião ressalvava os casos em que a flexibilização se mostrasse "indispensável", quando a dignidade da pessoa humana do trabalhador deve ser preservada.

Já o ministro Manoel Mendes de Freitas (1993) entendia que a Constituição Federal consagrara o protagonismo das entidades sindicais no Direito do Trabalho, ao abrir as portas

para o entendimento entre empregadores e empregados com maior liberdade e em situações diversas. A severa vigilância e a ilimitada intervenção do Estado haviam sido sobrepostas pela garantia de autonomia aos sindicatos, os quais haviam passado a decidir como agir nas diversas conjunturas que regem as relações de trabalho, sendo a proteção estatal aos trabalhadores substituída pela proteção sindical (FREITAS, 1993).

Pregava o ministro a admissão da flexibilização no Brasil nas hipóteses em que o trabalhador não fizesse "um sacrifício inútil, a uma concessão graciosa, destituída de comutatividade" (FREITAS, 1993, p. 133). Acreditava, ainda, que o juiz deve estar conectado ao novo contexto, às transformações e evoluções mundiais, sob pena de "destoar", de "comprometer o avanço inexorável do tempo". Aberto ao novo momento de flexibilização, o juiz trabalhista não deveria andar na contramão, nem pode deixar de preocupar-se com o trabalhador, que numa economia difícil como a brasileira deve ter seu emprego conservado. A análise judicial deveria resguardar os interesses maiores da coletividade e avaliar os limites do poder de renúncia que poderia ser reconhecida aos empregados. Daí a importância de se atentar para a realidade dos sindicatos envolvidos na questão, uma vez que o sindicato é o porta-voz do trabalhador. Logo, "se a renúncia tem por objetivo *contribuir para que a empresa supere fase de dificuldades, ela é plenamente justificável,* pois visa a preservar a fonte de emprego em época adversa" (1993, p. 137) (grifos nossos). Concluiu o ministro:

> não sou, portanto, contrário à 'flexibilização'. E não poderia ser jamais, já que entendo que tudo é relativo na vida, ainda no campo do Direito. O importante, repito, é que o juiz do Trabalho brasileiro, quando levado a decidir concessão dos trabalhadores enquadrada no campo da 'flexibilização', que ele o faça de forma especialmente cuidadosa, com os olhos voltados para a real situação atual do trabalhador brasileiro [...] (FREITAS, 1993, p. 137-138).

Já o ministro Vantuil Abdala (1994) demonstrava sua preocupação pelo tema, principalmente pela adoção das horas extraordinárias como permanentes, cotidianas, descaracterizando, assim, a permissão dada pelo legislador. Informava o ministro que o acordo ou convenção coletiva que estabelecesse a prestação de serviços além das oito horas diárias em caráter permanente seria ilegítimo. Entendia, ainda, que a flexibilidade do horário de trabalho deveria ser bem vista quando atendesse "aos interesses da produção e à conveniência e necessidade do trabalhador" (1994, p. 49).

Nos países industrializados tendia-se à redução das jornadas e à administração do horário de trabalho pelo empregador, que poderia dispor dele da melhor maneira possível. No Brasil, segundo o ministro, "os mesmo motivos de ordem técnica, econômica e social que alhures ensejam o esforço para a flexibilização do horário de trabalho, de uma certa maneira, estão presentes" (1994, p. 50). Eis que poderíamos adotar o sistema de compensação anual de horas, o qual propicia certa liberdade para o trabalho e "há quase sempre uma redução das horas de trabalho ao longo do ano", sem contudo haver horas extras (ABDALA, 1994).

A Justiça do Trabalho, tida como obstáculo ao desenvolvimento estritamente econômico, apartado dos aspectos sociais, e como meio para a efetivação da isonomia nas relações de trabalho (MACEDO, 1990, p. 117), foi também abordada pelos ministros.

No que tange à estrutura e funcionamento da Justiça do Trabalho observamos a preocupação do ministro Marco Aurélio Prates de Macedo em garantir um Judiciário capaz de responder à sociedade de forma célere, vez que "justiça tardia é justiça falha" (MACEDO, 1990, p. 118). Daí a necessidade de ampliação das instâncias trabalhistas, com a criação de novas Juntas de Conciliação e Julgamento -JCJ (hoje denominadas varas do Trabalho, como

vimos) e de novos TRTs, na busca pela implantação do mínimo preceituado pela Constituição Federal, ou seja, um TRT em cada Estado, pelo menos (art. 112, CF).

Com posicionamento diametralmente oposto, o ministro José Ajuricaba da Costa e Silva (1994) criticou veementemente a histórica ampliação da competência da Justiça do Trabalho, fato que havia gerado seu "emperramento", pois havia acarretado um aumento considerável de reclamações trabalhistas. Além disso, houve outros fatores. A multiplicação de demandas trabalhistas estava ainda ligada ao aumento acentuado das JCJs, dos TRTs e das turmas dos TRTs. Ao ampliar o número de juízes dos Tribunais Regionais permitiu-se a ampliação de divergência entre os posicionamentos judiciais, gerando maior litigância, com correntes doutrinárias opostas e jurisprudências díspares dentro de um mesmo tribunal. Ademais, os sindicatos (em verdade "algumas de suas diretorias que não se preocupam efetivamente com o bem estar das categorias que representam, mas as usam como trampolim de pretensões e projetos pessoais" (SILVA, 1994, p. 22)) agiam inconsequentemente, iludindo trabalhadores com promessas de ganhos incertos e muitas vezes impossíveis, em face da existência de jurisprudência já sumulada. Por fim, o último fator elencado pelo ministro era a existência de uma "constitucionalização excessiva das normas de proteção ao trabalho", o que também provocava o aumento de processos no STF, pois muitos direitos trabalhistas tinham *status* de norma constitucional desde a última Constituição Federal de 1988 (SILVA, 1994).

Com base nesses argumentos o aludido ministro propunha medidas para agilizar a Justiça do Trabalho que vão na contramão dos posicionamentos jurídicos de um país que se diz um Estado Democrático de Direito.

À época as proposições foram muitas e algumas delas estiveram conectadas com o processo de flexibilização em voga, com soluções capazes de dar ao Direito do Trabalho e aos atores coletivos a maleabilidade e a autonomia imprescindíveis à "negociação igualitária", transigindo e ajustando as condições de trabalho às necessidades do capital.

Pelo que se encontra registrado nas revistas analisadas, observamos que há uma tendência a considerar trabalhadores e empresa como partes iguais nas relações de trabalho, protegendo tanto o trabalhador como a sobrevivência da empresa. É como se o Direito do Trabalho atuasse agora como mediador de uma relação equilibrada, tendo apenas que manter a harmonia entre as decisões tomadas pelos próprios agentes. A flexibilização funcionaria, então, como melhor instrumento nessa tarefa, ajustando as reivindicações dos empregados às circunstâncias da empresa, permitindo o aumento da sua produtividade e a sua continuidade. Eis que a empresa é hoje tão hipossuficiente quanto o trabalhador.

Observamos ainda que no início da década de 90 a inexorabilidade e inevitabilidade da flexibilização ainda não vigoravam, existindo posicionamentos contrários a qualquer mudança que gerasse prejuízos aos direitos sociais. As medidas legislativas de flexibilização e precarização ainda não apresentavam reflexos visíveis e a Justiça do Trabalho ganhava cada vez mais notoriedade com a explosão de demandas trabalhistas.

Rumo às conclusões

Eis que ao final da análise proposta nos perguntamos: modernização das relações de trabalho ou princípio da proteção?

Observamos que o alto grau de congestionamento e a incapacidade operativa do tribunal constatada por alguns ministros demonstram como o acesso ao Judiciário trabalhista se torna penoso para os trabalhadores. Na prática, isto significa o afastamento de franjas mais vulneráveis da classe trabalhadora, submetidas a relações mais precárias e mal remuneradas.

Paradoxalmente, a resposta do TST ao problema estrutural do sistema judiciário trabalhista brasileiro apontou para a formalização do acesso ao próprio sistema, especialmente pela via coletiva, por meio da edição na década de 90 de precedentes normativos procedimentais. Uma opção desarrazoada, na medida em que arrefece a participação do tribunal na vida social, retroagindo à máxima de um Judiciário fechado em si mesmo, distante da sociedade. Dificultar o acesso dos atores sociais coletivos ao Judiciário significa deixá-los sem resposta estatal, "livres" para pactuarem como se iguais fossem.

Ademais, sabemos que o trabalho continua sendo a porta de entrada principal para todo o sistema de proteção e integração social no Brasil e a relação capital/trabalho é o conflito central na dinâmica de funcionamento da sociedade capitalista. A postura de desresponsabilização do Judiciário ante o conflito capital/trabalho nas demandas coletivas não poderia ter outro fim senão o fracasso. Na ausência de instituições públicas de regulação e aplicação da legislação trabalhista numa sociedade marcada por desequilibradas relações de poder, a tendência é de recrudescimento das infrações e potencialização de conflitos.

Constatamos, ainda, a partir do entendimento jurisprudencial sumulado no enunciado 310, que o TST, sem argumentos ou fundamentos convincentes, acabou por tornar inaplicável na década de 90 um dispositivo constitucional com a escorregadia justificativa de que a norma que garantia a legitimidade da substituição processual sindical necessitava ser regulamentada pelo Legislativo. Tirar a concretude de um dispositivo que coaduna com os princípios informadores do Direito do Trabalho, bem como com o espírito constitucional de valorização das entidades sindicais, significa retroceder, agir conservando o *status quo,* olvidando da interpretação integradora que garanta a afirmação dos princípios constitucionais. A ausência de motivos que sustentassem o enunciado 310 foi tão evidente que o TST modificou sua posição em 2003 e continuamos até os dias de hoje sem norma regulamentadora.

Entendemos que a composição da corte superior trabalhista é diversificada e abarca ministros com pensamentos díspares, o que é típico das instituições públicas estatais. Há uma clara tendência ao ecletismo assumida pelos ministros, característica muito comum no meio jurídico, oriunda das próprias escolas de formação. Muitas opiniões são fundamentadas em meras percepções de um senso comum teórico que acabam por concretizar posturas e interpretações contraditórias.

No que tange à flexibilização da legislação trabalhista, por exemplo, observamos que há ministros que criticam o fenômeno, mas que concluem achando melhor admitir sua possibilidade em casos especiais com a adoção de ressalvas. Do mesmo modo ocorre com as opiniões acerca do Direito do Trabalho: os tempos prenunciam a necessidade de mudanças, não podemos descuidar da proteção do trabalhador, mas o protagonismo das partes nas negociações coletivas e a valorização dessa autonomia refletem posicionamentos como o sumulado no enunciado 349.

O quanto exposto fala por si: as concepções norteadoras da atuação do TST firmam-se na valorização da Justiça do Trabalho enquanto instituição fundamental ao Estado Democrático de Direito e do Direito do Trabalho enquanto pacificador do embate capital x trabalho e responsável pelo padrão civilizador. Tais concepções, contudo, passam por mitigações que podem muitas vezes levar à efetivação de práticas flexibilizadoras, precarizantes, maléficas aos trabalhadores. O TST tutela, mas vacila, protege, mas flexibiliza.

Não poderíamos deixar de ressaltar a amplitude e gravidade do fenômeno flexibilização/precarização, cerne do presente estudo. Salientamos, pois, o caráter social deste processo que, a princípio, manifesta-se no âmbito da organização do trabalho, das relações capital/trabalho. Diretamente relacionada à questão social, a precarização do trabalho revela

conseqüências em diversos campos, que podem ser visualizadas na atuação do Estado, mediante uma redefinição do seu papel na regulação capital/trabalho, na projeção de um movimento de legalização da precariedade através de reformas legislativas flexibilizadoras, na propagação do ideário de um mercado "nervoso" e contrário à manutenção dos gastos com a proteção social, etc. São reflexos provocados na estrutura social em geral.

As sociedades capitalistas contemporâneas vivem hoje a *legalização da precarização/flexibilização*, onde o Direito do Trabalho metamorfoseado está em crise. E no Brasil não poderia ser diferente. Aqui a flexibilização da legislação trabalhista a partir de medidas pontuais é utilizada como uma estratégia rumo a um objetivo maior, a desregulamentação do Direito do Trabalho, quiçá a sua substituição por regras civis regulamentadoras de relações privadas. Porém, existem autores que se posicionam opostamente, acreditando na possibilidade de um projeto humanista capaz de restaurar o papel socializante e civilizatório do Direito do Trabalho, bem como seu caráter de limitador do selvagem sistema que se hegemoniza nos dias de hoje. A liberalização pregada provocará o fim do Direito do Trabalho em sua essência e objetivos, já que ao aplicar-se a igualdade civilista a sua função primordial de protetor e regular público do capital desapareceria (OLIVEIRA, 2006).

Segundo BAYLOS (1999, p. 48) há uma *crise de desagregação do Direito do Trabalho*, que o faz questionar-se sobre suas bases, seu sentido, seus princípios. Entendemos que as estratégias de deslegitimação do princípio protetivo do trabalhador juntamente com a tendência à individualização das relações de trabalho e a exaltação de uma nova cultura da empresa (BAYLOS, 1999) são também responsáveis pela crise do Direito do Trabalho.

Porém, como o Direito do Trabalho não é dogmático, não se situa apenas na normatividade estatal, permitindo várias abordagens, o TST apresenta-se como espaço de criação, interpretação, aplicação e efetivação de uma tutela trabalhista humanista, fundada na dura realidade das relações de trabalho, na luta contra a exploração humana que o desfaz, na significação da dignidade do trabalhador. A participação dos ministros na consolidação de entendimentos favoráveis à transformação social é maior do que se pensa. Não se trata de meramente solucionar conflitos. Trata-se de contribuir para a integração social e destruição da desigualdade que explora.

Cumpre salientar, por fim, a necessidade de lidar com o trabalhador cidadão envolvendo-o na reconstrução da luta política e fortalecendo a esfera coletiva. No contexto de fragilização dos sindicatos, fragmentação da classe trabalhadora e existência de um exército de desfiliados, fortalecer o coletivo representa fortalecer dos direitos sociais e reafirmar a proteção ao trabalhador é afirmar a dignidade da pessoa humana.

Referências

ABDALA, V. **Jornada de Trabalho: flexibilização.** Rev.. TST, Brasília, 64, 1995, p. 46-52.

ANDERSON, P. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, E.; GENTILI, P. **Pós-Neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático.** São Paulo: Paz e Terra, 2003, p. 09-23.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999.

_____. Construção e desconstrução da legislação social no Brasil. In: ANTUNES, R. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 500-509.

_____. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: **La Ciudadania Negada. Políticas de Exclusión en la Educación y el Trabajo**. Pablo Gentili y Gaudêncio

Frigotto. CLACSO. 2000. ISBN: 950-9231-53-3 Disponível em: http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/educacion/antunes.pdf . Acesso em 17.set.2008.

_____. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tania (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho – terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo. 2007. p. 13-22.

BASSO, G. M. **Da pertinência do cancelamento do enunciado 310 do TST.** Revista TST, Brasília, 63, 1994, p. 136-142.

BAYLOS, A. **Direito do trabalho: modelo por armar**. São Paulo: LTr, 1999.

BOUCINHAS FILHO, J. C. **A inversão do ônus da prova no processo do trabalho .** Jus Navigandi**,** Teresina, ano 11, n. 1482, 23 jul. 2007. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10176>. Acesso em: 10.fev.2009.

BOURDIEU(a), P. O neoliberalismo, utopia (em vias de realização) de uma exploração sem limites. In: BOURDIEU, P. **Contrafogos**. Rio de Janeiro: Zahar, 1998, p. 135-149.

BOURDIEU(b), P. A precariedade está por toda a parte. In: BOURDIEU, P. **Contrafogos**. Rio de Janeiro: Zahar, 1998, p. 119-127.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Vade Mecum Acadêmico de Direito. 4. ed. São Paulo: Riddel, 2007.BRASIL, **Constituição Federal**. Vade Mecum Acadêmico de Direito. 4. ed. São Paulo: Riddel, 2007.

CARELLI, R. de L. Terceirização e direitos trabalhistas no Brasil. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho -terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo. 2007. p. 59-68.

_____. **Formas atípicas de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

CARDOSO, A. **Direito do trabalho e relações de classe no Brasil contemporâneo.** Trabalho apresentado no XXV Encontro anual da ANPOCS, Caxambu, 2001.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

COSTA, O. T. da. **Autocomposição coletiva e instrumentação.** Revista TST, Brasília, 63, 1994, p. 11-19.

_____. **Rigidez e flexibilidade do Direito do Trabalho no Brasil.** Revista TST, Brasília, 1990, p. 121-127.

_____. **Flexibilização laboral e revisão constitucional.** Revista TST, Brasília, 1992, p. 15-22.

_____. **Reflexões preliminares sobre a renúncia e a transação num processo de flexibilização laboral.** Revista TST, Brasília, 1991, p. 143-153

DELGADO, G. N. **Terceirização: paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo.** São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

DIEESE. **O comportamento das negociações coletivas nos anos 90.** Disponível em: www.dieese.com.br. Acesso em: 02 fev. 2009.

DRUCK, G**. A Flexibilização e a precarização do trabalho na França e no Brasil – alguns elementos de comparação**. Texto enviado e a ser apresentado no XXXI Encontro Nacional da ANPOCS, 22-26 de outubro 2007.

DRUCK, G. As Reformas Sindical e Trabalhista no contexto da flexibilização do trabalho**.** Salvador, **Boletim da APUB**, nov/2004.

FILGUEIRAS, L. A Desestruturação do Mundo do Trabalho e o "mal-estar" desse fim de século. **Cadernos do CEAS**, n.º 171, set-out/1997, p.09-29.

FREITAS, M. **O juiz do trabalho e a flexibilização.** Rev. TST, Brasília, 1993, p. 130-138.

GARBIN, A. L. **TST cancela precedentes normativos da Seção de Dissídios Coletivos.** 1998**.** Disponível em: http://www.obinoadvogados.com.br/info0698.htm. Acesso em: 10.fev.2009.
GENRO, T. Um futuro por armar – estudo preliminar**.** In: BAYLOS, Antonio. **Direito do Trabalho: modelo por armar.** São Paulo: LTr, 1999, p. 13-46.
HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1998.
HOBSBAWN, E. **Era dos Extremos - O breve século XX - 1914-1991,** São Paulo: Companhia das Letras, 1995.
HORN, C. H. Negociações Coletivas e o Poder Normativo da Justiça do Trabalho**.** In: **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, RJ, Vol. 49, n. 2, 2006, pp. 417 a 445. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/dados/v49n2/a06v49n2.pdf. Acesso em: 10.fev.2009.
KREIN, J. D. Balanço da Reforma Trabalhista no Governo FHC. In: PRONI, M. W., HENRIQUE, W. (org.) **Trabalho, Mercado e Sociedade**, São Paulo: UNESP/Inst.Economia UNICAMP, 2003.
MACEDO, M. A. P. de. **A eficácia da estruturação da Justiça do Trabalho.** Revista TST, Brasília, 1990, p. 117-120.
MAIOR, J. L. S. **Terceirização não pode ser usada para burlar direitos trabalhistas.** 2004. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2004-jul-06/terceirizacao_nao_usada_burlar_direitos. Acesso em: 05.fev.2009.
MENEZES, M. de A. Revisão Dogmática do Direito do Trabalho e Reforma Trabalhista. In: **Construção e Reforma Trabalhista no Brasil – interpretação na perspectiva dos direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2003, p. 248-280.
MOREL, R. L. M.; PESSANHA, E. G. da F. A justiça do trabalho. In: **Tempo Social, v. 19, n. 2.** São Paulo: USP, 2007.
OLIVEIRA, M. C. S. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2006.
PAULANI, L. **Modernidade e Discurso Econômico**. São Paulo: Boitempo, 2005.
PINTO, A. P. **Nova visão do salário.** Revista TST, Brasília, 1993, p. 115-116.
PINTO, J. A. R. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.
PINTO, R. A. C. **Súmulas do TST comentadas.** São Paulo, LTr, 2008.
PLÁ RODRIGUEZ, A. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.
ROCHA, E. A. **E enunciado n. 331/TST – terceirização x locação de mão-de-obra.** Revista TST, Brasília, 63, 1994, p. 116-121.
SILVA, S. G . **Relações Coletivas de Trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo.** São Paulo: LTr, 2008.
SILVA, J. A. da C. e. **Obstáculos à justiça do Trabalho e à sua função de instrumento do desenvolvimento social.** Revista TST, Brasília, 1995, p. 20-24.
THÉBAUD-MONY, A.; DRUCK, G. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, G; FRANCO, T. (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho – terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo. 2007. p. 23-58.
TST. www.tst.gov.br. Acesso em: 09 fev. 2009.
VIANNA, L. W.; CARVALHO, M. A. R. de; MELO, M. P. C.; BURGOS, M. B. **A judicialização da política e das relações sociais no Brasil.** Rio de Janeiro: Revan, 1999.
WAINWRIGHT, H. **Uma resposta ao neoliberalismo: argumentos para uma nova esquerda.** Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

A ATUAÇÃO SINDICAL DIANTE DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: LIMITES E POSSIBILIDADES PARA UM SINDICALISMO COMBATIVO

Marcilio Rodrigues Lucas[1]

Resumo: Este trabalho visa analisar os novos desafios colocados para ação sindical no contexto da reestruturação produtiva toyotista, a partir do estudo de uma empresa específica: a Votorantim Metais (Unidade de Três Marias – MG). Partindo de um panorama geral da reestruturação produtiva ocorrida na empresa, buscar-se-á avaliar em que medida – e em qual sentido – a estratégia e a prática sindical sofreram alterações. Nossa hipótese central é que, apesar de nesse caso não ter se configurado um "sindicato colaboracionista", as condições para uma postura combativa foram drasticamente reduzidas, o que levou a uma alteração das estratégias de ação do sindicato, mesmo com a manutenção da linha política do período anterior.

Palavras-chaves: trabalhadores; sindicalismo; reestruturação produtiva; neoliberalismo.

1. Introdução

Em função da profunda crise do capitalismo nos anos 70, a década de 1980 foi marcada por intensas transformações – ocorridas primeiramente nos países de capitalismo avançado – que configuraram um processo complexo cujas conseqüências abarcam aspectos sociais, econômicos, político-ideológicos e culturais. No que se refere ao campo da produção, essas metamorfoses representam a expansão do toyotismo[2] para a produção industrial mundial, caracterizando um importante processo de *reestruturação produtiva*. Esse modelo, inicialmente desenvolvido em função de particularidades do contexto japonês, ganha uma nova significação ao se tornar "o 'momento dominante' do complexo de reestruturação produtiva sob a mundialização do capital" (ALVES, 2000, p. 30). O processo de expansão do padrão toyotista representa a *ruptura* com alguns elementos do taylorismo e do fordismo, mas, principalmente, a *radicalização* de alguns dos seus fundamentos, orientados pela racionalização do processo produtivo e, conseqüentemente, pelo aumento da produtividade. Tal modelo – que, no Brasil, ganha força a partir da década de 1990 – se caracteriza pela orientação da produção pela demanda (*just in time*), a intensificação do ritmo trabalho, a eliminação dos tempos "ociosos", as terceirizações, os programas de "gerência autônoma" e os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs).

Em termos gerais, este trabalho constitui um esforço no sentido de analisar esse conjunto de transformações, enfocando um caso específico: a reestruturação produtiva realizada na Votorantim Metais – unidade Três Marias-MG (VMTM) a partir da década de 1990. Porém, *o nosso foco principal é a experiência dos trabalhadores e a ação sindical neste contexto de reestruturação*. Em outros termos, buscar-se-á mostrar que a reestruturação ocorrida na VMTM representa um *conjunto de iniciativas empresariais*, no sentido de reorganizar a sujeição do trabalho ao capital (através de mudanças técnicas, reduções no quadro de funcionários, programas organizacionais e mecanismos ideológicos), que é vivenciado de forma contraditória pelos trabalhadores, o que influencia substancialmente a prática sindical, tanto durante a implementação da reestruturação quanto no momento posterior.

Nesse sentido, a proposta de análise de um caso particular tem um *significado metodológico* importante. Isso porque a expansão dos princípios e tendências que caracterizam a reestruturação produtiva toyotista não se dá de forma uniforme e homogênea, mas de acordo com contextos sócio-históricos particulares e concretos. Por esse motivo, um

---

[1] Mestrando em Sociologia – Unicamp. E-mail: marciliorlucas@yahoo.com.br.

[2] Essa designação deriva do fato de que a Toyota foi a empresa pioneira no desenvolvimento dos princípios mais importantes deste modelo, principalmente pelo trabalho do engenheiro Taiichi Ohno.

estudo de caso, ao trazer simultaneamente as *especificidades* e as *determinações mais amplas* do objeto estudado, pode ser de grande valia no sentido de fornecer subsídios empíricos para debates mais profundos.

Além disso, é importante destacar que a escolha de uma empresa do grupo Votorantim não é, de forma alguma, arbitrária. O Grupo Votorantim é um dos maiores grupos empresariais de controle familiar do mundo, atuando nos mais diversos ramos da economia. Trata-se de um conglomerado que conta com mais de 50 mil funcionários e, no ano de 2006, registrou uma receita líquida em torno de 29 bilhões de reais. A Votorantim está espalhada por 20 estados brasileiros e opera diretamente em outros 11 países. Em 2005, foi eleita a melhor empresa familiar do mundo pela *IMD Business School* e *Lombard Odier Darier Hentsch Bank*. Além disso, o grupo Votorantim tem se destacado também no que se refere à temática da *responsabilidade social empresarial*, aparecendo, por exemplo, na nona posição do ranking nacional de RSE divulgado pela revista Carta Capital (2004).

A fábrica analisada nesta pesquisa é uma das oito unidades da Votorantim Metais, *holding* integrante do Grupo Votorantim voltada para a mineração e a metalurgia de zinco, níquel, alumínio e aço, contando com cerca de 7 mil funcionários diretos e 1,5 mil terceirizados permanentes. A unidade de Três Marias, criada em 1956 com o nome de Companhia Mineira de Metais (CMM), foi a primeira empresa da Votorantim no ramo de zinco, possuindo atualmente um quadro de 650 funcionários diretos e capacidade produtiva de 180 toneladas/ano.

O processo de reestruturação operado nessa unidade é bastante *profundo e representativo* da *nova postura empresarial* nas últimas décadas, orientada por princípios toyotistas e caracterizada pela racionalização máxima do processo produtivo e pela exigência de maior envolvimento dos trabalhadores com os interesses empresariais. Além disso, o caso da VMTM interessa também por suas especificidades, que permitem trazer novos aspectos ao debate acerca das estratégias do capital para gerir e controlar a força de trabalho e das tentativas de construção de resistências por parte dos trabalhadores. Com relação a esse aspecto é importante destacar que em uma cidade pequena como Três Marias, a reestruturação numa empresa como a Votorantim Metais tem impactos ainda mais visíveis e profundos, com conseqüências importantes no desenvolvimento econômico, político e cultural da cidade.

Além disso, o caso da VMTM oferece um quadro diferenciado para se refletir sobre a relação entre a introdução dos princípios toyotistas e a organização sindical dos trabalhadores. Isso porque, ao contrário da tendência geral, a reestruturação ocorrida na empresa nas últimas décadas não foi acompanhada da ascensão do "sindicalismo de parceria", comprometido com o ideário empresarial, típico do toyotismo. O sindicato local (Sindimet) manteve uma linha política marcada pela afirmação do conflito de interesses entre trabalho e capital, porém, nem por isso deixou de ser profundamente afetado pela reestruturação, com um processo de esvaziamento de suas instâncias deliberativas, cada vez mais subordinadas às demandas da empresa. A complexidade dessa situação faz da VMTM um objeto empírico que permite ir além da análise dos elementos mais convencionais do toyotismo, trazendo reflexões sobre as possibilidades e os limites das resistências construídas pelos trabalhadores nesse contexto.

2. Material e método

As análises apresentadas neste trabalho são resultantes de pesquisa bibliográfica, documental e de campo. A pesquisa documental constituiu a parte mais extensa de todo o processo. As fontes foram diversas, incluindo jornais, revistas, boletins, informativos e cartilhas tanto da empresa quanto do Sindimet, publicados a partir de 1990. Os documentos publicados pela empresa foram de importância crucial para a compreensão das mudanças implementadas a partir do ano de 1993 e do discurso apresentado para justificá-las. Além de publicações periódicas, cabe destacar materiais distribuídos pela empresa aos trabalhadores,

em especial a cartilhas "Cresce (Crescimento em equipe)", "5S" e "Qualidade Total/*Just in time*".

Por outro lado, as publicações do sindicato permitem um importante contraponto, ao trazer outras experiências a partir do mesmo processo expresso nos materiais divulgados pela empresa. Entre as publicações do sindicato, o maior destaque é o boletim "Folha do Zinco", que era publicado mensalmente, mas nos últimos anos, devido a problemas financeiros, teve sua publicação restrita a edições especiais. Além do boletim, pode-se destacar panfletos de chapas para eleições da diretoria do sindicato e cartilhas, como a de explicações a respeito do programa de participação nos lucros e resultados (PLR) implantado pela empresa a partir de 1996.

É importante destacar que cada documento é produto de necessidades ligadas ao contexto em que foi produzido e, por isso, deve ser encarado como "objeto e sujeito de sua própria versão interpretativa" (MARSON, 1984, p. 53). Assim, o documento é vestígio de um acontecimento histórico e, ao mesmo tempo, fator ativo deste. Isso significa que os documentos devem representar elemento ativo do procedimento de pesquisa, porém, sendo tratados criticamente e não meramente reproduzidos nos resultados do estudo.

Além da utilização de documentos, deve-se destacar também a importância do trabalho de campo e das entrevistas como meio de entender a dinâmica viva do processo histórico, às vezes "apagada" em outros tipos de fonte. O trabalho de campo desta pesquisa envolveu três visitas ao sindicato e uma visita à parte externa da fábrica. Foram realizadas entrevistas com a diretoria do sindicato (Sindimet), com sete trabalhadores (de diferentes funções) da empresa e com um ex-funcionário da VMTM.

As entrevistas tiveram um papel fundamental para os resultados desta pesquisa. Isso porque a evidência oral constitui um elemento "crucial para a compreensão do pano de fundo" do processo histórico analisado, tornando possível que se escape de falhas existentes nos demais documentos, permitindo que a *experiência real das pessoas seja a "pedra de toque" da pesquisa* (SAMUEL, 1989/1990, p. 231). Porém, e não poderia ser diferente, a fonte oral tem limitações. Se por um lado ela expõe as distorções e deficiências da documentação escrita, por outro, tem seus próprios vieses, seletividade e silêncios. Assim, a evidência oral também deve ser tratada com prudência e postura crítica, sendo articulada com as demais fontes, visando um melhor direcionamento das questões a serem colocadas. Nesse sentido, os relatos da diretoria do sindicato e dos trabalhadores não foram tomados como verdades absolutas. Passaram por um exame crítico e foram articulados com o conjunto dos documentos escritos e demais referências empíricas trabalhadas no processo de investigação.

Diante disso, deve ficar claro que as fontes, independentemente de sua configuração, não produzem o conhecimento por si mesmas. É fundamental o papel ativo do pesquisador, através de uma postura crítica, levantando problematizações e percebendo a realidade para além do plano meramente factual. Isto porque o objeto de pesquisa é uma construção ativa do pesquisador a partir do momento em que ele o transforma em "problema". Por isso, a discussão bibliográfica realizada é fundamental para se pensar o direcionamento da pesquisa. Logicamente, tal bibliografia não se relaciona com o caso específico da VMTM. Por esse motivo, ao se optar pela análise de um estudo de caso específico, torna-se necessário esclarecer a perspectiva analítica que informa a pesquisa e os caminhos que serão trilhados na problematização do tema. O "recorte" do objeto não constitui um isolamento deste em relação ao contexto social mais amplo. Pelo contrário: entendendo que todo concreto carrega múltiplas determinações[3], buscar-se-á demonstrar as imbricações entre o objeto empírico analisado e as tendências mais gerais do processo sócio-histórico no qual ele está inserido, sem, contudo, desconsiderar suas especificidades. Assim, de acordo com essa perspectiva, a

[3] "O concreto é concreto por ser a síntese de múltiplas determinações, logo, unidade da diversidade" (MARX, 1983, p. 218).

investigação científica deve ir além do que se manifesta no plano imediato e buscar, analiticamente, as múltiplas determinações do objeto analisado. Tomando-se a totalidade social como referencial, a reestruturação operada na VMTM será vista como "parte (movente e movida) de um complexo concreto" (LUKÁCS, 1978, p. 2). Tal esforço constitui, portanto, uma iniciativa relevante e justificável – em termos teóricos e metodológicos – já que, como já foi dito, as tendências mais gerais só ganham existência real quando concretizadas em contextos específicos.

3. Reestruturação produtiva e ação sindical na VMTM

A reestruturação produtiva ocorrida no capitalismo mundial nas últimas décadas, marcada pela expansão do toyotismo, transformou bastante as condições e as possibilidades abertas para a ação sindical. Em termos gerais, percebeu-se a ascensão de um "sindicalismo de parceria", que se afastou de linhas políticas combativas e classistas para se aproximar de perspectivas de colaboração com a empresa e prestação de serviços assistenciais aos trabalhadores. Entretanto, no caso aqui estudado, essa tendência não se concretizou. O Sindimet manteve uma linha política marcadamente combativa, porém foi profundamente afetado pela reestruturação ocorrida na VMTM e, por isso, teve que rever sua forma de atuação e suas estratégias políticas.

No final dos anos 80, os trabalhadores da VMTM tiveram um período de intensas lutas, se constituindo como uma importante força política na cidade de Três Marias, inclusive com a eleição de dois vereadores metalúrgicos em 1987 e do prefeito – do PT – apoiado pelo sindicato (Sindimet) em 1991. No que diz respeito a embates com a empresa, destacam-se as lutas contra as condições de trabalho insalubres em 1986, pela a implementação da jornada de 44 horas semanais em 1988 e, principalmente, a participação na greve nacional de 1989 em defesa de uma política salarial.

Porém, esse momento de efervescência teve um grande refluxo a partir da demissão de cerca de 100 trabalhadores no mesmo ano da greve e da implementação dos novos mecanismos de gestão do trabalho, que configuraram o processo de reestruturação produtiva, principalmente a partir de 1993. O elemento mais emblemático desse refluxo foi a aprovação, em assembléia dos trabalhadores, da elevação da jornada de trabalho do turno de revezamento, de seis para oito horas, no ano de 1998. Como explicar o consentimento dos trabalhadores em relação a uma medida que prolonga a jornada e permite a demissão imediata de 70 funcionários? Nos parece que a resposta para essa questão pode ser encontrada se analisarmos a experiência dos trabalhadores e os novos desafios enfrentados pelo sindicato a partir do processo de reestruturação produtiva.

Portanto, antes de nos debruçarmos sobre os dilemas enfrentados pelo sindicalismo, é necessário fazer um balanço das mudanças implementadas na VMTM, buscando captar e enfatizar o significado fundamental da reestruturação operada. Somente a partir de um balanço aprofundado desse complexo de transformações ocorridas é que se pode analisar, de forma sólida, as contradições, ambigüidades e paradoxos enfrentados pelos trabalhadores da empresa.

O processo de mudanças ocorrido na VMTM, apesar de todas as particularidades que serão tratadas na pesquisa, não pode ser compreendido se não levarmos em conta um conjunto global de metamorfoses que marcaram o capitalismo a partir da década de 1970. Um texto – intitulado *O impacto das mudanças* – publicado em um informativo da Votorantim no ano de 1995, caracteriza bem a situação, ao retratar o ambiente de mudanças e incertezas que teve reflexos profundos no interior da empresa:

> A reestruturação iniciada na CMM em meados de 1993 provocou mudanças profundas, tanto na forma como a empresa realiza seus negócios, quanto na atitude e no comportamento de seus colaboradores. A mudança comportamental foi, está sendo e será a parte mais difícil e lenta do Processo de Aprimoramento Contínuo – PAC e,

> de longe, é a mais importante desse processo. Há um ditado que diz que "em time que está ganhando não se mexe", mas acredito que isso representa uma meia-verdade (...). Na CMM, com o PAC, não será necessário mudar os componentes (colaboradores), mas já houve e haverá mudanças na maneira de enfrentar os adversários (concorrentes), além do que há *novas regras no jogo (situações políticas e econômicas totalmente diferentes)*. A forma como a CMM vinha atuando (jogando) até 1990 estava dando certo e era motivo de orgulho. Mas *as regras mudaram e os adversários ficaram muito agressivos* (no sentido econômico da palavra). (CMM Notícias, mai./jun.1995, p. 2).

As "novas regras" mencionadas relacionam-se com o novo contexto mundial – crise, hipertrofia do capital financeiro, concorrência e abertura ao capital internacional – que impõe um conjunto de transformações e tem como resultado uma "nova configuração do capitalismo mundial", que altera os "mecanismos que comandam seu desempenho e sua regulação" (CHESNAIS, 1996, p. 13). Tal contexto exige, segundo o argumento apresentado pela VMTM, uma *nova postura* da empresa e de seus empregados. Nesse sentido, a reestruturação do trabalho e da produção na VMTM deve compreendida como um processo de adequação a uma nova fase do movimento de acumulação capitalista. Isso porque, a partir de 1970, o sistema capitalista passa por uma grave crise, à qual precisa dar respostas, que levam a transformações profundas nos mais diversos níveis. Nesse período, o padrão fordista-keynesiano de acumulação começa a dar mostras de esgotamento. Os choques do petróleo, a crise de superprodução e a decadência – política e fiscal – dos Estados de "bem-estar social" indicam que o padrão de acumulação, que obteve grande êxito em décadas anteriores, não tem mais condições de contornar as contradições fundamentais do desenvolvimento capitalista – nesse sentido, a crise do padrão taylorista-fordista é a expressão mais imediata da uma crise estrutural do próprio modo de produção capitalista.

A produção em massa, geradora de grandes estoques, típica do modelo de Taylor e Ford, torna-se incompatível com o momento de crescimento lento – ou mesmo de estagnação – que se inicia. Além disso, o "Estado-providência" keynesiano – que nos países periféricos, como o Brasil, se manifestou de forma bastante parcial e restrita através do "projeto nacional-desenvolvimentista" – entra numa grande crise fiscal, trazendo pressões gigantescas em defesa de sua desoneração, que significa corte de gastos com políticas sociais. De outro lado, nesse contexto, eclode uma série de revoltas que impõem ao sistema capitalista a necessidade de reajustamentos no modelo de acumulação, com destaque para as rebeliões estudantis, a ascensão de movimentos ecológicos e as lutas operárias que constituem o que Bihr (1998, p. 59) define como "revolta do operário-massa".

Esse quadro de instabilidade gera a necessidade, por parte do capital, de buscar estabelecer um novo *compromisso social* capaz de superar os limites do compromisso – então fragilizado – entre trabalho, capital e Estado, oferecido pelo modelo fordista-keynesiano. De acordo com Harvey, a grave crise tornou "evidente a incapacidade do fordismo e do keynesianismo de conter as contradições inerentes ao capitalismo" (HARVEY, 1992, p. 135). Por esse motivo, ainda segundo esse autor, as décadas de 70 e 80

> foram um conturbado período de reestruturação econômica e de reajustamento social e político. No espaço social criado por todas essas oscilações e incertezas, uma série de novas experiências nos domínios da organização industrial e da vida social e política começou a tomar forma. Essas experiências podem representar os primeiros ímpetos da passagem para um regime de acumulação inteiramente novo, associado com um sistema de regulamentação política e social bem distinta. (idem, ibdem, p. 140).

Nesse reajustamento social e político, perde força o "consenso keynesiano" (MORAES, 2001, p. 30) e configura-se a "hegemonia neoliberal" (ANDERSON, 1995; BOITO JR., 1996), com as privatizações, a desregulamentação de direitos e garantias trabalhistas e a desresponsabilização do Estado em relação à "questão social". No plano da

produção, a reestruturação se dá na direção de adaptação do processo produtivo a um contexto de instabilidade e diversificação das demandas, buscando-se ganhos renovados de produtividade, o que obriga as empresas a buscar novos patamares de racionalização e intensificação do trabalho.

Por se tratar de um processo de "reajustamento", Braga (1996) afirma que a categoria "revolução passiva" – desenvolvida por Gramsci[4] – constitui o "principal instrumento analítico-estratégico mediante o qual se faz possível entender o momento presente a partir do ponto-de-vista das classes subalternas" (BRAGA, 1996, p. 84). Isso porque a *revolução passiva* se caracteriza por rearranjos na sociedade – realizados "de cima para baixo" – que representam o estabelecimento de novas formas de controle e regulação da vida social. Trata-se, portanto, de alterações moleculares que, em essência, têm um caráter de manutenção e reforço, através de uma nova composição das forças, dos aspectos fundamentais da dominação vigente, em um contexto de crise capitalista. É nessa linha que Braga identifica dois movimentos de *passivização*: "por um lado, a passivização do Estado, e, por outro lado, *passivização* das forças produtivas" (BRAGA, 1996, p. 213). A *ascensão do neoliberalismo* corresponderia ao primeiro movimento e a *reestruturação produtiva toyotista* ao segundo. O autor assinala que são "duas faces da mesma moeda" (idem, ibidem), ou seja, dois movimentos integrados e complementares, pois

> o *suporte estrutural* da ampla vigência da "hegemonia do mercado" constitui-se, sem dúvida, na ofensiva do capital *no âmbito da produção imediata*. Por sua vez, sem as condições criadas pela estratégia universalizante das classes dominantes, dificilmente a reestruturação produtiva seria viável, se pensarmos, sobretudo, na desregulamentação de direitos trabalhistas, privatização de empresas estatais, sucateamento da previdência pública e desmonte generalizado dos sindicatos. (idem, ibidem).

Porém, apesar de se tratar de dois processos altamente integrados, são movimentos *singularizáveis*, no sentido de que possibilitam uma análise de sua lógica interna, desde que sempre se leve em consideração sua condição de elemento constituinte de um complexo mais amplo. Assim, a reestruturação produtiva em curso – tema específico desta pesquisa – "encerra, evidentemente, uma *eficácia própria*, envolvendo diferentes dimensões do universo produtivo" (idem, p. 228), que se diferencia do padrão taylorista/fordista predominante durante várias décadas do século XX. Como afirma Eurenice de Oliveira,

> nesse mesmo movimento, o fordismo foi classificado como rígido, como a camisa de força do capitalismo, dando lugar à discussão sobre a flexibilidade da produção enxuta, a acumulação flexível, peças conceituais que preencheram a narrativa teórica da década de 1990. A palavra de ordem é modernização tecnológica, com produção em pequenos lotes, polivalência e trabalho em equipe. Enfim, é a era das novas formas de gestão de inspiração japonesa, da qualidade total, (...) do operador multifuncional – cooperador e participativo com o projeto da empresa, competitivo com os colegas. (OLIVEIRA, 2004, p. 14).

Nesse sentido, "ao se configurar como um padrão de subordinação do trabalho ao capital", o toyotismo "assume a feição de uma resposta aos desafios propostos pela crise do capitalismo" (OLIVEIRA, 2004, p. 9-10). Isso porque, por se adaptar melhor às mudanças tecnológicas, o toyotismo permite uma maior integração e flexibilidade dos sistemas de produção necessárias a um contexto de incertezas e demanda restrita e diversificada[5]. Além

---

[4] "Pode-se aplicar ao conceito de revolução passiva (e tal se pode documentar no "Risorgimento" italiano) o critério interpretativo das *modificações moleculares que na realidade modificam progressivamente a composição precedente das forças e que se tornam portanto matriz de novas modificações*." (GRAMSCI, 1974, p. 371).

[5] É nesse sentido que o idealizador do toyotismo, T. Ohno, afirma: "eu não teria a petulância de dizer qual é o melhor, se o sistema Ford ou o Toyota. Penso contudo poder afirmar, com base na experiência, que o sistema Toyota adapta-se melhor a uma economia em crescimento lento" (OHNO apud GOUNET, 1999, p. 32). Coriat

disso, o "modelo japonês" supera outro limite do fordismo, ao promover a participação – mesmo que limitada e subordinada aos imperativos da produtividade – dos operários na gestão da produção[6].

No Brasil, este processo se realiza num momento posterior em relação aos países de capitalismo avançado. A eclosão das lutas do "operário-massa" se dá principalmente na década de 1980 – com a realização de grandes greves, a formação da CUT e do PT – e a inserção orgânica do país neste novo patamar de acumulação se dá somente a partir da década de 1990, período em que a orientação neoliberal ganha concretude na política nacional. A reestruturação produtiva tem seus primeiros momentos a partir de 1985/86 (RUAS *et al*., 1993, p. 107), mas é também a década de 1990 a grande referência em termos de introdução dos princípios de flexibilização dos processos e reorganização do controle sobre o trabalho no Brasil (OLIVEIRA, 2004, p. 73).

Exatamente nesse período, a VMTM passa por profundas transformações, que compõem um processo que Antunes (2003, p. 52) denomina "liofilização organizativa", com a racionalização intensiva dos processos produtivos, a partir do ideal de "empresa enxuta". O conjunto de mudanças se inicia com as demissões em massa anunciadas a partir de 1989 e, principalmente, com a introdução, no ano de 1993, do Processo de Aprimoramento Contínuo (PAC), que trouxe consigo um bombardeio de novos termos para o interior da fábrica, especialmente "5S", "qualidade total" e "*just in time*". Nessa reestruturação podemos destacar três elementos constitutivos, fortemente integrados e simultâneos: 1) automatização dos processos, com inserção de novas tecnologias que possibilitam maior controle e integração das cadeias produtivas; 2) redução, *em torno de 60%*, do efetivo direto de funcionários, através de demissões e terceirizações; 3) introdução de uma série de programas de gestão e controle da força de trabalho, orientados pela exigência de maior envolvimento dos trabalhadores com os interesses empresariais.

Pode-se dizer que a introdução de novas tecnologias, as demissões[7] e as terceirizações são os elementos mais palpáveis desse processo de transformações. Porém, não seriam possíveis sem uma mudança mais profunda nas concepções e práticas organizacionais dentro da empresa. Como aponta Antunes (2003, p. 53), no processo de enxugamento das unidades produtivas, as *atividades externas à produção propriamente dita* precisam ser eliminadas, terceirizadas ou assumidas pelo "trabalhador produtivo"[8]. É nesse sentido que é introduzida uma série de princípios e ferramentas de gestão da produção na VMTM, a partir de 1993, com o PAC.

Um elemento revelador desse processo é a difusão dos *5S's* (cinco "sensos" de utilização, organização, limpeza, saúde e autodisciplina), que buscam eliminar perdas na

---

analisa na mesma direção: "pode-se sustentar que, se coube a Taylor e Ford forjar os conceitos da organização do trabalho da época de impulso da produção de massa de produtos estandardizados, é a Ohno que se devem atribuir os da fase atual da produção de massa marcada pelo selo triplo da diferenciação, da flexibilidade e da incerteza" (CORIAT, 1993, p. 89).

[6] Analisando as novas condições dos trabalhadores, João Bernardo aponta que "o capitalismo (...) começou a explorar, além da actividade muscular e cerebral dos trabalhadores, a sua capacidade de *gestão* e até de *solidariedade*" (BERNARDO, 1997). Nesse sentido, a ascensão dos CCQs – ligados à gestão da produção – e da responsabilidade social empresarial – mais ligada ao aspecto da solidariedade – são bastante representativos do atual momento.

[7] A tentativa incessante de redução de pessoal é um traço característico desse modelo de reestruturação produtiva. Nesse sentido é que T. Ohno afirma: "na Toyota, o conceito de economia é indissociável da busca da redução de pessoal e da redução dos custos. *A redução de pessoal é, com efeito, considerada um meio de realizar a redução de custos* – a qual é nitidamente a condição essencial para o crescimento de um negócio. (Ohno *apud* Gounet, p. 82).

[8] Não é por outro motivo que, na VMTM, entre os setores mais afetados pelas demissões e terceirizações estão limpeza industrial, transportes, ambulatório médico, segurança patrimonial, manutenção e informática.

produção e transferir tarefas de limpeza[9], manutenção, acompanhamento e controle da qualidade para o trabalhador diretamente ligado à atividade produtiva. Um exemplo bastante representativo é o programa *Manutenção Autônoma*, cujo lema é emblemático: "Da minha máquina cuido eu!". Tal programa, segundo a própria empresa, "atribui à Produção a [responsabilidade de] conservação de seus equipamentos, cabendo à Manutenção atuar apenas quando houver necessidade", fazendo com que "os funcionários de todos os níveis *estejam engajados no ato de conservar, por iniciativa própria*, tudo o que se usa dentro da empresa" (CMM NOTÍCIAS, 1995, p. 2).

Além de ser responsável pela limpeza e manutenção do local e dos equipamentos, o trabalhador passa a ser elemento ativo da garantia da disciplina, do controle da qualidade dos produtos e, conseqüentemente, da satisfação dos clientes. É esse o objetivo do programa CRESCE (Crescimento em equipe), criado em 1999 na Votorantim Metais e que recentemente recebeu um novo nome: EMC (Equipe de Melhoria Contínua). Configurando-se como uma versão local dos CCQs, esse programa é composto por grupos de trabalhadores, organizados em equipes de fiscalização e controle dos processos produtivos em que estão inseridos. A missão é identificar problemas, implementar melhorias e reduzir custos, em busca da "Qualidade Total". Como aponta Alves, ao analisar as novas configurações do trabalho, trata-se da tentativa de "inserção engajada dos trabalhadores no processo produtivo", através da "auto-racionalização operária" (ALVES, 2000, p. 38). Nessa perspectiva, Antunes analisa que, através desse tipo de ferramenta,

> grupos de trabalhadores são *instigados* pelo capital a discutir seu trabalho e desempenho, com vistas a melhorar a produtividade das empresas, convertendo-se num importante instrumento para o capital apropriar do *savoir faire* intelectual e cognitivo do trabalho, que o fordismo desprezava. (ANTUNES, 2003, p. 55).

Em sua análise do processo de transformações na indústria automobilística, Gounet aponta que, com o toyotismo, busca-se a "adesão dos trabalhadores, de tal maneira que, longe de ser o grão de areia que faz a máquina descarrilhar, ele acrescente um *plus* à busca de ganhos de produtividade" (GOUNET, 1999, p. 68). Dessa forma, os trabalhadores são mobilizados "para a defesa da competitividade da companhia" (idem, ibdem, p. 47). Por esse motivo, pode-se dizer que a "gestão participativa" trazida pelo toyotismo representa, em última instância, uma tentativa de captura da subjetividade dos trabalhadores no sentido de colocá-la a serviço do processo de acumulação de capital. Além disso, o discurso propalado da "polivalência" e "multifuncionalidade" do trabalhador nos tempos do toyotismo mascara, na realidade, um maior acúmulo de tarefas, num processo de *desespecialização do trabalho* (ALVES, 2000), a partir do qual o trabalhador passa a contribuir de formas mais diversificadas no processo produtivo[10].

Nesse quadro, enquanto vários postos de trabalho são terceirizados ou simplesmente eliminados, o contingente restante – marcado pela fragmentação – é coagido a se responsabilizar por uma multiplicidade de tarefas e a se envolver ativamente na luta em defesa da "competitividade" empresa. Os impactos sobre o coletivo operário e sua consciência de classe são profundos[11], num momento em que se ergue, de forma mais elaborada e sutil, a

---

[9] Numa cartilha da VMTM, encontra-se a seguinte lição: "a limpeza da empresa é, freqüentemente, responsabilidade dos faxineiros. Sob tal situação, as pessoas tendem a não dar atenção à limpeza. Contudo, numa típica empresa 5S, cada colaborador é responsável pela limpeza. (HOUSEKEEPING/5S, p. 11).

[10] É importante destacar que a desconstrução crítica do toyotismo não implica uma defesa "nostálgica" do padrão taylorista/fordista, predominante no período anterior, pois, demonstrar o significado fundamental dos mecanismos de dominação vigentes não significa, de maneira alguma, defender suas formas anteriores.

[11] Em sua análise sobre a crise do Estado de bem-estar social, Habermas chega a apontar um suposto "esgotamento das energias utópicas" do trabalho, no sentido de que este perdeu, em grande medida, a centralidade e seu "poder persuasivo" na contemporaneidade (HABERMAS, 1987, *passim*). Nos parece uma posição um tanto exagerada, porém expressa a profundidade das transformações operadas nas últimas décadas.

bandeira dos "interesses comuns" entre trabalhadores e capitalistas. Segundo Dias (2006, p. 40), "o capitalismo tem que negar o direito de existência a qualquer forma antagônica" e, nesse sentido, o momento atual caracteriza-se pela "combinação da contra-revolução política (neoliberalismo) com a *reforma da gestão e da produção*, maximizadas uma e outra, pela *aparente desaparição do antagonismo*".

Nessa perspectiva, no âmbito da produção, o Programa de Participação nos Resultados (PPR) – que na VMTM foi implementado no ano de 1996 – é bastante expressivo, pois o recebimento, por parte dos trabalhadores, de uma remuneração adicional anual é vinculado ao cumprimento de metas de produção da empresa. Assim os interesses *parecem* estar definitivamente entrelaçados: maior remuneração aos trabalhadores e maior produção e lucros ao empresariado – mesmo que na realidade a parcela destinada aos trabalhadores seja ínfima se comparada às metas colocadas[12].

Como elemento complementar dessa estratégia de negar os antagonismos, merece destaque a ascensão da *responsabilidade social empresarial* (RSE), que em essência busca ampliar o poder social das empresas – e do capital – colocado-as como agentes ativos no atendimento de demandas da comunidade[13]. Em Três Marias, a VMTM destaca-se com o projeto *Comunidade Criativa* em 10 escolas públicas, além de outras ações "socialmente responsáveis". Assim, a hegemonia vinda da fábrica se consolida na sociedade civil. Nesse sentido é que Braga aponta a emergência, com a reestruturação produtiva, de uma "'nova empresa' caracterizada, sobretudo, por seus supostos valores coletivos remetidos aos apelos pela consolidação de uma verdadeira 'comunidade', onde não existam interesses *antagônicos*, mas sim *solidários*" (BRAGA, 1996, p. 253).

Todo esse quadro é completamente desfavorável à organização sindical – pelo menos no sentido de um sindicalismo de orientação classista e combativa. Porém, nos parece que, ao contrário da tendência mais comum do toyotismo, na VMTM não se consolidou um "sindicato parceiro", apesar de grandes investidas da empresa nesse sentido. O Sindimet manteve, apesar dos limites colocados, a linha combativa existente no período anterior, inclusive desqualificando as novas práticas e discursos toyotistas[14] e impedindo medidas de interesse da empresa – como, por exemplo, a implementação do banco de horas. Entretanto, apesar da manutenção dessa linha política, as condições de articulação mudaram

---

[12] Para explicar este aspecto, Gounet (1999, p. 104) dá o exemplo de uma empresa que coloca como meta um aumento de produtividade na ordem de 25% e retribui 3% aos seus funcionários, sob a forma de bônus (PPR). Assim, apesar da "participação nos resultados", a empresa obtém um aumento de 22% da produtividade, o que significa incremento da exploração sobre os trabalhadores. Trata-se do mesmo mecanismo que explica o fato de que a Ford, nas primeiras décadas do século XX, incrementou a exploração ao aplicar os seus métodos de produção, apesar de ceder inicialmente um salário – de cinco dólares diários – que representava o *dobro* da média da época. Neste ponto, é importante não cair na armadilha de se relacionar exploração somente a baixos salários, já que um salário acima da média pode ocultar uma exploração também acima da média.

[13] Como aponta Maria Célia Paoli, "em um duplo movimento para fora de si mesma, a 'empresa-cidadã' realiza eficientemente sua beneficência localizada e produz, para o espaço público da opinião e para o espaço privado de seus pares, a perspectiva de uma presença ampliada, legítima, do próprio poder social do capital. (PAOLI, 2005, p. 407). Nesse sentido, as palavras do Diretor da Votorantim, ao justificar um projeto empresarial nas escolas públicas, são emblemáticas: "Quem já visitou escola pública sabe, é um negócio que deixa a gente até meio chocado" (PRAZER EM AJUDAR, 2004, p. 19). Nessa lógica de afirmação do mercado, cria-se uma polarização bastante pedagógica em favor do capital: diante do abandono do ensino público brasileiro (mais dramático ainda na escola básica) pelo Estado, a empresa privada se apresenta, através dos projetos de RSE, como elemento dinâmico e eficiente, que traz melhorias – mesmo que focalizadas – e altera o cotidiano de sucateamento da escola pública. Dessa forma, a RSE constitui um elemento complementar na tentativa de estabelecer o novo compromisso social, fundado na produção flexibilizada e na orientação política neoliberal.

[14] Apenas como exemplo, podemos citar um panfleto em que se diz: "política de qualidade no preço do zinco, na produção, nos lucros dos patrões. E a qualidade de vida dos trabalhadores? (...) O certificado da ISO 9002 representará milhões de dólares nos bolsos dos patrões. Para o trabalhador, uma festa de prêmios, Zero Salário, Zero PLR. Isto é uma vergonha." (BILISCÃO, s/d).

completamente: pressionados pela empresa, os trabalhadores se afastaram de sua entidade representativa e passaram a demonstrar apoio aos direcionamentos tomados pela direção sindical apenas através do *voto secreto* nas eleições sindicais, quando rejeitam a "chapa empresarial" apoiada e patrocinada pela VMTM[15], construindo uma "resistência velada" em relação às estratégias empresariais. Por outro lado, em instâncias abertas, os trabalhadores não ousam manifestar divergências com os interesses da empresa, sempre referendando propostas colocadas pela VMTM.

Configura-se, assim, a transformação das instâncias decisórias abertas dos trabalhadores em espaços de legitimação de interesses empresariais, cujo exemplo foi o aumento da jornada de trabalho nos turnos de revezamento – que, segundo a legislação, deve ser de seis horas, salvo negociação coletiva. No ano de 1998, em uma assembléia dos trabalhadores, a VMTM conseguiu a negociação para elevação para oito horas de trabalho, eliminando a necessidade de uma das cinco turmas de revezamento existentes e gerando, imediatamente, cerca de 70 demissões. Para alcançar tal feito, a empresa utilizou a pressão sobre os trabalhadores e a oferta de um "prêmio" em dinheiro pela a assinatura do acordo, válido pelos dois anos seguintes. A cada dois anos o acordo precisa ser renovado e se inicia um novo embate: a direção sindical se recusa a assinar e os trabalhadores ficam divididos entre os que querem o retorno do turno de seis horas – mas não se pronunciam – e aqueles que defendem a manutenção das oito horas, devido à pressão e ao "prêmio" pelo acordo.

Esse episódio do acordo para o aumento da jornada retrata um quadro em que os trabalhadores da VMTM, acuados pela condição desfavorável e instigados a pensar em nome do capital, começaram a referendar interesses da empresa, sem expressar tensões, mesmo em relação a medidas claramente desfavoráveis[16]. É o que analisa o dirigente do Sindimet:

> O que ocorria? (...) Marcávamos a assembléia. A empresa mandava grupo administrativo, chefia, passava em setor por setor e mandava os trabalhadores virem pra assembléia. (...) A proposta [da empresa] era quase que unânime. Às vezes muita gente falava assim: "eu queria votar contra, mas meu chefe estava do meu lado". Entendeu? [A assembléia do sindicato] era muito mais interesse da empresa do que dos trabalhadores (diretor do Sindimet).

Assim, parece evidente que a reestruturação produtiva operada na Votorantim Metais conseguiu desarticular o coletivo de trabalhadores e, nesse sentido, é emblemático o fato de que, para manter uma linha combativa, o Sindimet teve que se afastar de sua base e deixar de apostar nas instâncias de decisão coletiva. Inclusive, nos impasses a respeito da questão do turno de oito horas, a cada dois anos, a luta da empresa é pela realização da assembléia dos trabalhadores, que o sindicato se nega a realizar, até ser coagido juridicamente. O apontamento do diretor do sindicato é revelador: "você sabe qual é o maior discurso que a empresa faz hoje? Que o sindicato não é democrático porque não leva a proposta da empresa pra assembléia" (diretor do Sindimet). Talvez esse aspecto – a defesa, por parte da empresa, da realização de assembléias dos trabalhadores e a recusa do sindicato em fazê-las – seja a expressão máxima do *caráter paradoxal* da condição dos trabalhadores na VMTM. Para não se adequar à imposição de uma linha de conciliação, o Sindimet tem que se afastar – pelo menos no plano mais imediato – do conjunto que ele representa, sendo legitimado por sua base apenas através das eleições sindicais.

---

[15] Em praticamente todas as eleições sindicais, a empresa ajudou na construção de chapas claramente próximas do ideal de "sindicalismo de empresa", inclusive dando suporte técnico e financeiro para grupos de oposição. Essa estratégia, porém, nunca obteve êxito: a "chapa combativa" venceu todas as eleições desde a fundação do sindicato.

[16] Como foi dito, a mudança gerou imediatamente 70 demissões. Além disso, segundo informação do sindicato, o aumento de jornada trouxe consigo um acréscimo do número de acidentes e, principalmente, de doenças causadas pelo trabalho na VMTM (NÚCLEO DOS TRABALHADORES AFASTADOS E LESIONADOS, 2004).

Essa contradição profunda parece resultar do fato de que, devido à necessidade de sobrevivência e permanência no emprego, os trabalhadores se enquadram e, em alguma medida, assimilam o processo de transformações colocadas pelo capital, sem, porém, que isso anule a consciência da exploração e repressão vivida por eles, mesmo quando a resistência a essas práticas de dominação não se expressa de forma articulada e coerente. Nesse ponto, tornam-se essenciais as reflexões de Gramsci e Thompson, os quais, em suas análises, ressaltam o caráter contraditório da realidade das classes trabalhadoras no capitalismo, que percebem, em algum nível, sua situação de exploração, e, ao mesmo tempo, precisam se submeter a ela, como condição de sobrevivência. Desse quadro resulta o que Gramsci (2004, p. 103) identificou como "duas consciências teóricas", uma relativa à apreensão crítica e radical da realidade vivida e outra mais ligada à reprodução imediata do existente. Como afirma Thompson, esta consciência contraditória deriva de dois aspectos da mesma realidade:

> de um lado, a conformidade com o *status quo*, necessária para a sobrevivência, a necessidade de seguir a ordenação do mundo e jogar de acordo com as regras impostas pelos empregadores (...). De outro lado, o "senso comum", derivado da experiência de exploração, dificuldades e repressão compartilhada com os companheiros de trabalho e os vizinhos, que expõe continuamente o texto do teatro paternalista à crítica irônica e, com menos freqüência, à revolta. (THOMPSON, 1998, p. 20-21).

Com o toyotismo, essa contradição parece se reforçar ao passo em que se torna mais sutil. Ao analisar a expansão do fordismo, Gramsci afirma que a implantação de um novo tipo de trabalho, visando maior racionalização e intensificação, exige um processo intenso de "adaptação psico-física do trabalhador", no qual "a coerção deve ser sabiamente combinada com a persuasão e o consentimento" (GRAMSCI, 1984, p. 405). Entretanto, no caso do padrão toyotista, essa *imbricação entre coerção e convencimento* é ainda mais orgânica e fundamental, já que os mecanismos desse padrão, por um lado, coagem os trabalhadores, reforçam a dominação e incrementam o nível de exploração, ao mesmo tempo em que, por outro lado, exigem sistematicamente a colaboração e o envolvimento com os objetivos da empresa, buscando anular quaisquer formas de resistência e estabelecendo um horizonte com supostos "objetivos comuns" [17].

Assim, se no fordismo – através da simplificação das tarefas e do isolamento do conteúdo intelectual do trabalho – "a memória do ofício, reduzido a gestos simples repetidos em ritmo intenso, 'aninhou-se' nos feixes musculares e nervosos e *deixou o cérebro livre para outras ocupações*" (idem, ibdem, p. 404), no toyotismo faz-se necessário um *engajamento subjetivo dos trabalhadores* em busca de maior produtividade e lucros para a empresa. Como afirma Alves (2000, p. 55), cria-se "um ambiente de desafio contínuo, em que o capital não dispensa, como fez o fordismo, o 'espírito' operário". Esse aspecto torna a experiência dos trabalhadores, em termos de assimilação e resistência, ainda mais complexa para o enfrentamento analítico.

Por esse motivo, torna-se fundamental, na análise de tal reestruturação, refletir sobre a experiência dos trabalhadores, enfocando as contradições, ambigüidades e paradoxos de um processo de ampliação do patamar de exploração do trabalho que conta, ao mesmo tempo, com adesão e resistência dos trabalhadores. É a partir desses elementos e hipóteses preliminares que a pesquisa proposta será desenvolvida. Procurar-se-á captar o processo de tentativa de estabelecimento desse *novo compromisso social* – a partir de um modelo diferenciado de gestão da força de trabalho – no caso particular da VMTM, enfocando-se as

[17] Isso fica bastante evidente em um boletim da Votorantim Metais, no qual um dos gestores da empresa afirma que "quando, com a introdução do PAC, os empregados da Cia. Mineira de Metais passaram a ser chamados 'colaboradores', isso tinha um sentido muito especial: todos são hoje considerados membros de uma *comunidade solidária, com uma missão, metas e objetivos comuns*." (CMM NOTÍCIAS, 1995, p. 3).

estratégias adotadas, a experiência contraditória dos trabalhadores e a sua organização sindical nesse contexto.

4. Considerações finais

Os elementos analisados neste trabalho devem levar ao entendimento de que as transformações operadas na VMTM são parte integrante de um movimento de resposta do capital à sua crise de acumulação nas últimas décadas do século XX. Nesse sentido, fica evidente que todas as alterações e todos os programas implementados o são em nome do maior controle da força de trabalho e do aumento da produtividade. Isto quer dizer que, apesar dos traços marcantes de descontinuidade, as novas práticas são, em essência, formas de reorganização e reforço da acumulação e da dominação capitalista, que representam um rearranjo da hegemonia burguesa, fragilizada pelas crises sucessivas e pelas revoltas dos trabalhadores a partir da década de 1970.

Por se tratar de uma "saída capitalista" para a crise, a reestruturação produtiva operada representa, na ótica do investimento empresarial, um aprimoramento em relação ao padrão taylorista e fordista de organização do trabalho e da produção, ou seja, trata-se, fundamentalmente, de uma continuidade e um reforço dos pilares do modo de produção capitalista. Isto significa que qualquer "avanço" ou contrapartida para os trabalhadores – ilusórios ou efetivos – são aspectos meramente pontuais, constituindo, na verdade, epifenômenos subordinados ao imperativo de ampliação dos patamares de acumulação capitalista, que se funda na intensificação do trabalho e no aumento da exploração da força de trabalho. Por isso é que o balanço da reestruturação ocorrida na VMTM é diferenciado para a empresa e para seus trabalhadores. Enquanto a produtividade e, conseqüentemente, os lucros elevaram-se substancialmente, parte dos trabalhadores foi demitida, outra parte foi terceirizada em condições bastante precárias e o restante foi levado a se envolver de forma mais profunda com os objetivos empresariais, assumindo novas tarefas e aumentando a quantidade de trabalho despendida em benefício da empresa, o que é garantido através dos programas de gestão e da imposição de metas de produtividade.

Estes novos mecanismos de subordinação do trabalho ao capital proporcionam um contexto de correlação de forças extremamente desfavorável aos trabalhadores, do que resulta seu enfraquecimento como força social organizada. A partir desse contexto, a estratégia burguesa se direciona no sentido de afirmar o encerramento – ou no mínimo a suavização – das tensões e das lutas de classes, construindo a ilusão de ambiente essencialmente harmônico como resultante dos princípios organizacionais toyotistas, no qual a idéia de conflito permanece apenas na lembrança de um contexto já superado ou nas práticas de pessoas "obsoletas", ainda referenciadas pela rigidez dos tempos do fordismo. Em síntese, busca-se obscurecer, aproveitando-se da fragmentação e da desarticulação dos trabalhadores, o caráter essencialmente contraditório da ordem capitalista, marcante independentemente do padrão de acumulação em questão.

Em contraposição a essa tendência hegemônica, procurou-se mostrar neste trabalho que o enfraquecimento das iniciativas de resistência dos trabalhadores não significa a superação das contradições e nem mesmo seu arrefecimento. Pelo contrário, esse enfraquecimento deve ser visto como resultante do reforço de um projeto global de dominação, que, ainda mais perverso, busca para si o envolvimento subjetivo dos trabalhadores. Em outras palavras, pode-se dizer que a inexistência de possibilidades mais efetivas de resistência, longe de representar uma suavização das tensões, demonstra a brutalidade e a força do projeto dominante, para o qual a reestruturação da produção ocorrida nas últimas décadas é elemento essencial. É neste sentido que Braga afirma que "a reestruturação produtiva contemporânea encarna um importante instrumento através do qual

as classes dominantes objetivam recompor a subalternidade política das classes trabalhadoras" (BRAGA, 1996, p. 227).

Por último, cabe destacar que não existe dominação absoluta. Como foi demonstrado neste trabalho, mesmo num contexto amplamente desfavorável, os trabalhadores não assimilam de forma plena o projeto burguês e constroem, em meio a uma realidade extremamente contraditória, formas de resistência que, mesmo não tendo resultados efetivos mais amplos, refletem a tensão e o conflito latentes. Expressão deste aspecto é a forma extremamente particular de comportamento dos trabalhadores em relação a sua entidade representativa, que contraria a tendência geral do toyotismo de constituição de sindicatos "de colaboração", envolvidos com as metas empresariais.

5. Referências bibliográficas
Livros, teses, artigos e capítulos de livros

ALVES, Giovanni. *O Novo (e Precário) Mundo do Trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 7 ed. São Paulo: Boitempo, 2003.

BOITO JR., Armando. Hegemonia neoliberal e sindicalismo no Brasil, *Crítica Marxista*, São. Paulo, n. 3, p. 80-105, 1996.

BRAGA, Ruy. *A restauração do capital*: um estudo sobre a crise contemporânea. São Paulo: Xamã, 1996.

DIAS, Edmundo F. *Política brasileira: embate de projetos hegemônicos*. SP: Editora Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2006 (Série Polêmicas,4).

GOUNET, Thomas. F*ordismo e toyotismo na Civilização do Automóvel*. São Paulo: Boitempo, 1999.

GRAMSCI, Antonio. Americanismo e fordismo. In: Maquiavel, a política e o Estado moderno. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1984. p. 375 a 413.

_____. Cadernos do Cárcere. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, v.1, 1999.

HARVEY, David. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Loyola, 1992.

LUKÁCS. Georg. As bases ontológicas do pensamento e da atividade do homem. *Temas de Ciências Humanas*, 4. São Paulo: Ciências Humanas, 1978. p. 1-18.

MARSON, Adalberto. Reflexões sobre o procedimento histórico. *In*: SILVA, Marcos A. da (org.). *Repensando a história*. Rio de Janeiro: Marco Zero/ANPUH-Núcleo de São Paulo, 1984, p. 37-64.

MARX, Karl. *Contribuição à crítica da economia política*. 2ª edição. São Paulo: Martins Fontes, 1983.

MORAES, Reginaldo C. C. de. *Neoliberalismo – de onde vem, para onde vai?* São Paulo: Editora Senac, 2001.

SAMUEL, Raphael. História local e história oral. *Revista Brasileira de História*, v. 9, n.º 19, São Paulo, ANPUH/Marco Zero, Set/1989/Fev/1990, p. 219-243.

THOMPSON. E. P. *Costumes em comum*: estudos sobre a cultura popular tradicional. São Paulo: Companhia das letras, 1998. Introdução: costume e cultura, p. 13-24.

Revistas e outros documentos

CARTA CAPITAL. Edição especial: Responsabilidade social em evolução. n. 301-A. São Paulo: Confiança, ago. 2004.

CMM NOTÍCIAS. Companhia Mineira de Metais, jan./fev. 1995 - jan./fev. 2002. Bimestral.

FOLHA DO ZINCO: construindo um sindicato democrático e de luta. ago. 1997 – set. 2004.

HOUSEKEEPING/5S. CMM. s/d.

NOSSO GRUPO É VOCÊ, n.º 1-15, São Paulo: Diretoria de Desenvolvimento Humano e Organizacional da Votorantim Metais, set./out. de 2003 -. Bimestral.

XI Encontro Nacional da ABET

28 de setembro a 01 de outubro de 2009, Campinas (SP)

A campanha para sindicalizar o setor de *fast-food* na Nova Zelândia

ST6: Sindicalismo e outras formas de organização e resistência dos trabalhadores

Benjamin Parton
Mestre em Ciência Política
Unicamp
benparton@paradise.net.nz

Resumo

O trabalho no setor de *fast-food* é caracterizado por: seus baixos salários; alta-rotatividade e intensidade de trabalho; a juventude da sua mão-de-obra; e a ausência de organização sindical. As más condições de trabalho podem criar o ambiente que facilita uma mobilização sindical, mas globalmente temos poucos exemplos disso. O *fast-food* na Nova Zelândia era sindicalizado até 1991 durante um regime de filiação sindical obrigatória. Depois de uma reforma trabalhista em 1991, o setor tornou-ser dês-sindicalizado. O sindicato neozelandês, Unite, foi fundado na contra-mão destas reformas para organizar a parte da população que não beneficiou da abertura econômica. Aproveitando cláusulas na lei trabalhista neozelandesa, o sindicato conseguiu uma base entre trabalhadores de *fast-food* e fez uma campanha pública que buscou apoio entre os consumidores de *fast-food*. O sindicato usou as marcas como uma ferramenta para chamar atenção contra as práticas trabalhistas das empresas, e pressionar o governo para aumentar as condições mínimas da lei que definam as condições de trabalho do setor. Este artigo terá foco na empresa neozelandesa Restaurant Brands que é o dono das lojas de Starbucks, Pizza Hut e KFC no país.

Palavras-chaves: *fast-food*; trabalho; sindicalismo; mobilização

Introdução

Em novembro de 2005, o sindicato neozelandês Unite lançou publicamente sua campanha para sindicalizar o segmento de *fast-food*. O trabalho neste setor é caracterizado por baixos salários e más condições de trabalho, atividades desgastantes, funcionários jovens e alta rotatividade de mão-de-obra. As maiores empresas são multinacionais com lojas espalhadas pelo mundo que produzem refeições padronizadas. Tais alimentos normalmente são produzidos numa linha de montagem onde o trabalhador é facilmente substituível. O *fast-food* inclui aspectos de auto-serviço que minimizam tempo e custos de trabalho. Os baixos salários poderiam motivar a organização coletiva desses trabalhadores, mas mundialmente há poucos exemplos de mobilização de pessoas desta categoria. Pretendo esboçar a campanha do sindicato Unite em 2005/2006, com foco na empresa neozelandesa Restaurant Brands. Restaurant Brands é uma companhia de capital aberto que possui os direitos para usar as marcas KFC (95 lojas), Pizza Hut (97) e Starbucks (42) no país[1]. A própria Restaurant Brands contrata os trabalhadores para atuarem nas três marcas. As contribuições sindicais na Nova Zelândia são voluntárias e os sindicatos apenas representam seus membros em negociações coletivas[2]. Para filiar os empregados da Restaurant Brands, o sindicato utilizou cláusulas da lei trabalhista neozelandesa para mandar representantes às lojas para interagirem com os trabalhadores individualmente. O sindicato mobilizou esta categoria em mobilizações, caracterizadas por paralisações e manifestações de curta duração, as quais procuravam danificar a imagem pública da marca; obter apoio entre a população; e pressionar o governo a aumentar as condições mínimas da lei aplicada às empresas de *fast-food*. Desta forma, o Unite usou o conhecimento das marcas de *fast-food* para chamar atenção e facilitar uma campanha política.

O contexto

A Nova Zelândia é um país de 4,3 milhões de habitantes situada no hemisfério sul, aproximadamente 1.600 quilômetros a leste da Austrália. Em 2007, a dimensão da economia neozelandesa, medida pelo Produto Interno Bruto (PIB), era de US$129,37 bilhões, com uma renda nacional bruta *per capita* de US$28.780, segundo o Banco Mundial. Em comparação, o Brasil tem 191,6 milhões de habitantes, uma renda nacional bruta por pessoa de US$5.910, e PIB de US$1.314,17 bilhões[3]. O índice de Gini mede a desigualdade de renda numa escala na qual zero corresponde à igualdade perfeita, e 100 à desigualdade perfeita[4]. Sendo assim, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) conferiu à Nova Zelândia a nota 36,2, e ao Brasil 57,0[5]. A maior cidade neozelandesa é Auckland, com 1,3 milhões de habitantes[6].

---

[1] A campanha do Unite também incluiu, e fechou acordos coletivos com, McDonald's e Burger King.
[2] Diferentemente do Brasil, onde as Convenções Coletivas de Trabalho, negociadas pelos sindicatos, definem os salários e condições de trabalho dos sindicalizados e não-sindicalizados. Sendo assim, todos os trabalhadores são obrigados a pagar contribuições ao sindicato.
[3] Dados disponíveis no www.worldbank.org
[4] Sendo assim, números maiores significam desigualdade de renda elevada, e menores, mais igualdade.
[5] O PNUD avaliou estes países da seguinte forma: Argentina 51,3; Austrália 35,2; Chile 54,9; Dinamarca 24,7; EUA 40,8; França 32,7; Itália 36,0; Japão 24,9; Reino Unido 36,0; Suécia 25,0.

Em 1984, a Nova Zelândia iniciou um programa de reformas neoliberais com o objetivo de desregulamentar a economia do país. Em 1991, o governo desmontou o sistema de relações de trabalho, com a aprovação da Employment Contracts Act (ECA), proposta pelo partido direitista National Party. O sistema anterior à ECA garantia a renda dos sindicatos através da filiação sindical compulsória; obrigava a negociação coletiva entre empregadores e sindicatos; e protegia as entidades sindicais de concorrência. Já a ECA promovia contratos individuais de emprego, freqüentemente padronizados para todos os empregados, eliminando assim as negociações do patrão com seu corpo de funcionários; permitia que os contratos coletivos remanescentes se dirigissem a apenas um empregador, e não ao setor inteiro; estabelecia que a filiação e as contribuições sindicais fossem voluntárias, o que comprometia a renda dos sindicatos; possibilitava a concorrência sindical entre os vários sindicatos e os "agentes de negociação", que podiam ser empresas, para representarem os trabalhadores e negociarem seus contratos de trabalho. O empregador podia escolher com qual "agente" ou sindicato pretendia negociar.

A taxa de sindicalização na Nova Zelândia já estava em queda antes da aprovação da ECA, em 1991, devido à abertura econômica e à recessão no início dos anos 1990. Em 1989, 44,7% dos trabalhadores neozelandeses estavam sindicalizados, taxa que caiu para 41,5% na véspera da nova lei, em maio de 1991. Até o fim daquele ano, a densidade sindical caiu para 35,4%, tendência que permaneceu no decorrer da década de 1990. A Nova Zelândia encerrou a década com 16,7% de seus trabalhadores sindicalizados[7]. Além da queda na filiação sindical, a ECA deu aos patrões o poder de desvalorizar a mão-de-obra de seus funcionários. O acordo que definia os salários e as condições de trabalho em todas as empresas de *fast-food* era o Tearooms and Resteraunt Employees Award. A ECA viabilizou o desmembramento do acordo setorial, e o sindicato dos trabalhadores da área, chamado Service and Food Workers Union (SFWU), passou a negociar contratos coletivos com as empresas do segmento. As seguintes condições de trabalho tornaram-se ultrapassadas: hora extra; adicional de 50% e 100% para trabalho nos sábados e domingos; hora adicional noturna; vale refeição; táxi para casa após as 22 horas. Além disso, as empresas introduziram salários inferiores para os menores de 20 anos ("salários jovens")[8]. O SFWU é um sindicato que representa vários setores diferentes e, apesar de continuar a negociar contratos coletivos com as maiores empresas de *fast-food*, priorizou a organização de outros setores, como os serviços de limpeza, o apoio residencial aos idosos, etc. Desta forma, junto com a rotatividade de mão-de-obra, o *fast-food* tornou-ser cada vez mais dessindicalizado. Antes do começo da campanha do Unite para sindicalizar o ramo de

---

"Human Development Report 2007/2008 Gini Index", http://hdrstats.undp.org/indicators/147.html, acesso em 28 de março de 2009.

[6] Disponível no www.stats.govt.nz

[7] Veja, Raymond Harbridge e David Wilkinson, "Free Riding: Trends in Collective Bargaining Coverage and Union Membership Levels in New Zealand", *Labor Studies Journal*; vol. 26; nº3 (Fall 2001), p.57 e Goldie Feinberg-Danieli e George Lafferty, "Unions and Union Membership in New Zealand: Annual Review for 2006", *New Zealand Journal of Employment Relations*,vol. 32, nº3 (2007), p.32.

[8] Os menores de 20 anos não tinha um salário mínimo em 1991. Depois de casos de exploração desses trabalhadores na imprensa, o governo determinou que os trabalhadores com idade entre 16 e 20 anos teriam direito a um salário mínimo correspondente a 60% do salário mínimo dos trabalhadores acima de 20 anos. Todas as empresas de *fast-food* usavam esses chamados "salários jovens", exceto o McDonald's. O McDonald's apenas começou a usá-los em 2005.

fast-food, o SFWU tinha apenas quatro membros em toda a rede McDonald's[9] e, portanto, praticamente não recebia mais contribuições sindicais dos funcionários desta empresa, que refletiam sua atuação na área. O SFWU aprovou a campanha do Unite no segmento de *fast-food*.

O Labour Party formou um novo governo depois das eleições do fim de 1999. Em 2000, a Employment Relations Act (ERA) foi aprovada para regular as relações de trabalho no lugar da ECA. Apesar da nova lei e a mudança do governo, a estrutura da ECA permaneceu, com a maioria dos trabalhadores neozelandeses contratados com acordos individuais de emprego[10]; negociações coletivas principalmente entre sindicatos e empregadores individuais; filiação sindical voluntária. Porém, a ERA propiciou alguns direitos sindicais que ajudam no processo de sindicalização, por exemplo, o direito dos representantes sindicais a entrar em locais de trabalho para filiar novos membros ao sindicato[11]; licença paga para funcionários participarem de educação sindical[12]; duas assembléias sindicais por ano, de até duas horas de duração cada, durante a jornada de trabalho[13]; exclusividade dos sindicatos cadastrados para negociar acordos coletivos com empregadores, eliminando os "agentes de negociação" dos anos 1990[14]; obrigação dos patrões de concederem um acordo coletivo com os sindicatos que iniciam negociações coletivas[15].

O sindicato Unite Union foi estabelecido em 1993, na contramão da desregulamentação do mercado de trabalho de dois anos antes. A motivação para a fundação da entidade era organizar trabalhadores não representados pelos sindicatos existentes[16]. Mas, quase dez anos depois, o sindicato possuía apenas cerca de 200 membros, com sua maioria próxima da capital neozelandesa, Wellington. Na eleição do fim de 2002, o partido político The Alliance não obteve votos suficientes para retornar ao parlamento. The Alliance, com uma política keynesiana, se posicionou à esquerda do Labour Party e fez parte do governo entre 1999 e 2002. O ex-presidente do partido, Matt McCarten, e um militante de base, Mike Treen, decidiram formar um novo sindicato para aproximar a parcela da população que The Alliance pretendia representar. Ao invés de criarem uma nova pessoa jurídica, os dois usavam a estrutura do Unite com o objetivo de organizar o segmento da população que não se beneficiou da abertura econômica e não era representado pelo movimento sindical[17]. Esses trabalhadores são contratados principalmente no setor de serviços. A tentativa de McCarten e Treen se focou em volta da maior cidade neozelandesa, Auckland. No período do começo de 2002 a março de 2005, o crescimento econômico ficou entre 3,7% a 5,1% ao ano, o que causou uma queda do desemprego de 5,2% para 3,8%. De

[9] "Trade unionism goes punk", *The National Business Review*, 17 de fevereiro de 2006, p.10.
[10] Na Nova Zelândia, apenas os sindicalizados podem ter um acordo coletivo. Quem não é sindicalizado sempre possui um acordo individual, pois o sindicato não possui autorização do trabalhador para se representar em negociações.
[11] Section 20, Employment Relations Act 2000.
[12] Section 73, Employment Relations Act 2000.
[13] Section 26, Employment Relations Act 2000.
[14] Section 40, Employment Relations Act 2000.
[15] Os empregadores podem se recusar a negociar um acordo coletivo se tiverem uma "razão genuína", o que, no entanto, não pode incluir uma objeção em principio aos acordos coletivos. Apenas as negociações feitas com um só empregador obrigatoriamente terminam em acordo coletivo. Veja, Section 33, Employment Relations Act 2000.
[16] Entrevista com Mike Treen em 12 de março de 2009, feita pelo autor.
[17] Entrevista com Mike Treen em 12 de março de 2009, feita pelo autor.

acordo com Treen, o bom desempenho econômico fez que os dois acreditassem que o momento era propício para organizar esses trabalhadores[18]. O orçamento para estabelecer o Unite em Auckland partiu de empréstimos e doações de pessoas que queriam apoiar o projeto.

O Unite começou em 2003 com uma campanha para sindicalizar os restaurantes e cafeterias em Ponsonby, bairro cosmopolitano de Auckland. Inicialmente, o Unite procurou organizar trabalhadores bairro a bairro, com uma baixa contribuição sindical, descontada da conta bancária por meio de débito automático. Apesar de ter filiado 1.000 pessoas em três meses[19], este modelo encontrou dificuldades. Primeiro, mesmo com uma contribuição sindical muito baixa, que inicialmente era de NZ$1 (R$1,24) por semana, pessoas de baixa renda freqüentemente não tinham dinheiro em suas contas bancárias para pagar o sindicato[20]. Além disso, esta estratégia atendia trabalhadores de lojas pequenas e independentes que possuem pouca margem de lucro. Tais empresas competem com as grandes cadeias multinacionais que contratam milhares de trabalhadores e definem os salários do setor.

As empresas multinacionais de *fast-food* utilizam o modelo empresarial de *franchising*, no qual o "franqueado" compra os direitos para usar a marca e o padrão de restaurante do "franqueador" (o dono da marca e sistema padrão de restaurante), e investe seu próprio capital no estabelecimento da nova loja. Assim, o franqueador se livra da produção física para focar na fabricação da marca, que promove um estilo de vida, valores e idéias que transcendem o produto bruto. Segundo Fontenelle, a marca representa um capitalismo de imagens e o desafio dos marqueteiros é construir uma imagem que gere a percepção de valor para os consumidores[21]. Portanto, quanto mais uma empresa gasta em propaganda, mais ela vale. A Burger King avalia que sua marca representa 35% do valor de todos os ativos da empresa[22]. No setor de *fast-food,* as marcas promovem uma "experiência" subjetiva num segmento onde há poucas diferenças entre as opções de um sanduíche com batata frita e refrigerante.

No modelo clássico do *fast-food*, o franqueado é frequentemente um pequeno empresário, com uma a quatro lojas. Porém, no caso das marcas KFC, Pizza Hut e Starbucks, na Nova Zelândia, o franqueado é a empresa de capital aberto Restaurant Brands. O valor das vendas das três marcas no ano fiscal concluído em 29 de fevereiro de 2008 foi de NZ$303,5 milhões (R$377,4 milhões)[23]. Para este período, a empresa declarou um lucro de NZ$11 milhões (R$13,68 milhões)[24], uma margem de lucro de apenas 3,5%. No mesmo período, a taxa de rotatividade entre os trabalhadores da KFC foi de 85%, de 93% na Pizza Hut e, na Starbucks, de 82%[25]. Segundo a Restaurant Brands, a empresa tem cerca de 7.000 funcionários, dos quais mais da metade tem menos de 20 anos[26], o que revela uma taxa de lucratividade anual por trabalhador de NZ$1.571 (R$1.954), ou NZ$30 (R$37) semanais por funcionário.

---

[18]Entrevista com Mike Treen em 12 de março de 2009, feita pelo autor.
[19]"Matt McCarten", *New Zealand Listener*, vol.189, n.º3298, 26 de julho a 1 de agosto de 2003.
[20]Entrevista com Mike Treen em 12 de março de 2009, feito pelo autor.
[21]Isleide Arruda Fontenelle, *O nome da marca: McDonald's, fetichismo e cultura descartável*, Boitempo Editorial, São Paulo, 2002, p.145 e 162.
[22] *Form 10K, Burger King Holdings Inc. 2008*, p.27.
[23]*Restaurant Brands New Zealand Limited Annual Report 2008*, p.4.
[24]*Restaurant Brands New Zealand Limited Annual Report 2008*, p.4.
[25] *Restaurant Brands New Zealand Limited Annual Report 2008*, p.21, 23, 25.
[26]"Union Membership Soars", *New Zealand Herald*, 12 de abril 2008, p.F8

Na Nova Zelândia, em 2008, NZ$30 equivalia a duas horas e meia de trabalho pago pelo salário mínimo. Ou seja, a empresa não pode aumentar muito os custos de trabalho com seu quadro atual de custos e preços. Dos NZ$303,5 milhões em vendas, a Restaurant Brands pagou NZ$18,401 milhões (R$22,884 milhões) em *royalties*[27] ao Yum! Brands (o dono das marcas do KFC e Pizza Hut) e Starbucks[28]. Sendo assim, a empresa pagou mais aos franqueadores que lucrou.

"Super Size My Pay"

O primeiro passo na campanha para sindicalizar o ramo de *fast-food* era identificar uma pauta de reivindicações. O sindicato inicialmente utilizou voluntários para conversar com os trabalhadores nas lojas, filiar novos membros, e entender o trabalho do setor. Estes voluntários tipicamente vieram de outros grupos da esquerda, especialmente ex-ativistas do The Alliance, e grupos marxistas e anarquistas[29]. Algumas pessoas eram semi-contratadas, recebendo pagamentos modestos pelo trabalho. Os representantes conversaram com os trabalhadores individualmente nas lojas, utilizando os direitos sindicais previstos na ERA. Para evitar representantes do Unite nas cozinhas e filas dos restaurantes, as cadeias negociaram protocolos com o sindicato, pelos quais a empresa liberaria os trabalhadores para conversar por cinco minutos. Depois das conversas preliminares, o sindicato identificou os baixos salários; os salários jovens[30]; e as jornadas precárias como as maiores preocupações dos trabalhadores, incluindo esses elementos na construção da campanha. O Unite permaneceu com uma baixa contribuição sindical, mas começou a deduzir as contribuições sindicais na folha de pagamento[31]. Para fazer a filiação dos trabalhadores durante as conversas, o sindicato fez um formulário com aparência parecida com a de um abaixo assinado, que pedia apenas o preenchimento do nome, assinatura, número de celular e email do empregado. Assim, o documento parecia familiar, como se os empregados estivessem requerendo algo, e mostrava que outras pessoas estavam se filiando. De acordo com Treen, às vezes o sindicato levava cédulas já preenchidas aos locais de trabalho para dar a impressão de que outras pessoas estavam se associando ao sindicato[32]. A contribuição cobrada pelo Unite era baixa, de NZ$2 (R$2,48) por semana.

O setor de *fast-food* utiliza as condições mínimas, ou próximas às mínimas previstas na lei. Portanto, as reclamações da base quanto aos baixos salários e aos salários jovens eram ligadas à política do salário mínimo do governo. Na Nova Zelândia, o salário mínimo é medido por hora e as mudanças constantes de jornada

[27] *Royalties* são as taxas pagas ao franqueador pelo direito de usar a marca e seu sistema padrão de empresa. As taxas normalmente são cobradas como uma percentagem das vendas. Desta forma, o risco empresarial fica com o franqueado, pois se a unidade não tiver lucro, as taxas ainda precisam ser pagas ao franqueador.

[28] O dono das marcas da KFC e Pizza Hut.

[29] "Interview with Mike Treen from his 2008 British Tour", 23 de abril de 2008, http://unite.org.nz/?q=node/348, acesso em 4 de janeiro de 2008.

[30] O salário mínimo jovem, que era para trabalhadores entre 16 e 20 anos e era indexado em 60% do valor do salário mínimo adulto até 2000. A partir do governo do Labour Party, o mínimo jovem tornou ser aplicável para trabalhadores apenas entre 16 e 18 anos e aumentou para 80% do valor do mínimo adulto. Sendo assim, trabalhadores menores de 18 anos geralmente ganhavam menos que os maiores da idade.

[31] Até uma emenda da ERA no fim de 2004, os trabalhadores sindicalizados, mas sem acordo coletivo, não possuíam o direito formal de pagar suas contribuições sindicais através da folha de pagamento.

[32] Entrevista com Mike Treen em 12 de março de 2009, feita pelo autor.

causam uma renda variável. Em 2005, o salário mínimo era NZ$9,50 (R$11,81) por hora para os trabalhadores maiores de 18 anos e NZ$7,60 (R$9.45) para aqueles entre 16 e 18 anos, e não havia salário mínimo para os trabalhadores abaixo de 16 anos. Segundo Treen, o objetivo da campanha era obter apoio público contra os baixos salários e más condições de trabalho; chamar a atenção do público das marcas multinacionais responsáveis por isso; e destacar o papel do governo, que legitimou estas práticas em lei[33]. Depois da eleição de 2005, o Labour Party comprometeu-se a aumentar o salário mínimo para NZ$12 (R$15) por hora até 2008 "se as condições econômicas permitissem". Tal salário mínimo era uma política do partido nacionalista, New Zealand First, que deu seu apoio ao governo no parlamento sob a condição de que certos programas de ação fossem cumpridos[34]. O Unite formulou as seguintes demandas: um salário mínimo de NZ$12 por hora já em 2005; a abolição de salários jovens, por serem discriminatórios; e a segurança de jornada e, portanto, de renda. O sindicato usou as marcas conhecidas de *fast-food* que não cumpriam estas demandas para chamar atenção para uma campanha que tinha uma dimensão política.

O lado político foi fortalecido pelo projeto de lei da deputada do Partido Verde Sue Bradford para que o salário mínimo "adulto" se aplicasse aos trabalhadores menores de 18 anos. Como Bradford e o Partido Verde não faziam parte do executivo em 2005, seus projetos de lei foram escolhidos por sorteio junto aos outros deputados que não eram ministros[35]. Por acaso, o projeto de lei de Bradford foi escolhido em dezembro de 2005, ao mesmo tempo em que se desenvolvia a campanha do Unite, focando a campanha política e ajudando a criar um debate público sobre os salários jovens.

O nome da campanha do Unite para sindicalizar o setor de *fast-food* e destacar sua pauta de reivindicações era "Super Size My Pay". A expressão é um trocadilho com uma frase do *marketing* do McDonald's, que oferece ao consumidor a opção de "Super Size" sua refeição, aumentando o tamanho do refrigerante e da batata frita, pagando um valor a mais. Morgan Spurlock chamou de "Super Size Me" seu filme de 2004, no qual ele destaca o papel dos produtos do McDonald's e do *fast-food* no problema da obesidade[36]. Ao utilizar o tema Super Size My Pay (ou seja, "aumente meu salário"), o sindicato afetou o *marketing* do McDonald's com um novo significado cômico. O nome da campanha é importante porque permite identificar e sintetizar a luta, e ataca o empregador ao mesmo tempo.

As primeiras ações coletivas

---

[33]"Megaphone man", *Metro*, outubro de 2006, p.75.
[34]"170,000 to benefit from wage rise", *The Dominion Post*, 19 de outubro de 2005, 2° edição, p.4
[35] Na Nova Zelândia, para poder fazer parte do executivo, o ministro precisa ser deputado do parlamento (o legislativo). A grande maioria dos projetos de lei são propostos pelos ministros representando o governo que comanda a maioria dos deputados no parlamento. Os projetos de lei de deputados que não são ministros são escolhidos por sorteio pois sempre tem mais propostas do que tempo para debater-las. Geralmente, os projetos de lei sorteados são derrotados pela falta de apoio do governo. O parlamento neozelandês funciona toda terça a quinta-feira com uma quarta-feira a tarde em duas sendo reservada para debater os projetos de lei de deputados que não são ministros.
[36]O McDonald's anunciou que ia parar de "Super Size" as refeições em 2004, um pouco antes do lançamento do filme *Super Size Me*. Veja, "McDonald's to scrap supersizing", *BBC News*, 4 de março 2004, http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/3532025.stm, acesso 10 de março 2009. O nome do filme é "A dieta de um palhaço" em português.

Em novembro de 2005, membros do Unite lançaram Super Size My Pay como "a primeira greve da Starbucks do mundo" numa loja da rede de cafeterias no centro de Auckland. Ao caracterizar a paralisação como a primeira greve da marca no mundo, o sindicato conseguiu divulgar o acontecimento, que envolveu poucos trabalhadores. A manifestação, organizada na frente da loja, tinha 200 trabalhadores de *fast-food* e simpatizantes. O primeiro grevista saiu do local de trabalho, com registro da mídia, e entrou no "ônibus da liberdade" (o ônibus do sindicato), estacionado em frente à cafeteria, numa espécie de representação teatral. O foco deste primeiro protesto, segundo as placas e o discurso do sindicato na imprensa[37], foi demandar o aumento do salário mínimo para NZ$12 por hora já[38], ou seja, uma mensagem para o governo e para a empresa, usando a marca global da Starbucks para atrair atenção. Durante a paralisação, os grevistas serviram café grátis para as pessoas na rua. Além de ter um objetivo sério, a paralisação era cômica, com frases como o "ônibus da liberdade" e "Super Size My Pay", o que encoraja a participação de outros trabalhadores e, de certa forma, dificulta as críticas à ação.

Seguindo a greve na Starbucks, o Unite organizou uma segunda paralisação, por apenas duas horas, na "million dollar KFC store" (a KFC de um milhão de dólares), uma loja cuja reforma custou mais de um milhão de dólares (R$1,24 milhões), fato bastante divulgado pela Resteraunt Brands. O foco do protesto foi o salário mínimo de NZ$12 por hora e o fim dos salários jovens pagos pela cadeia. Como na primeira paralisação, as mensagens eram para a empresa e para o governo. Houve humor com uma pessoa vestida como o "Coronel", a personagem do *marketing* da KFC, dando entrevistas e dizendo que a cadeia, que vende frango frito, estava pagando a seus funcionários apenas *chicken feed*[39]. O sindicato publicou duas notas na imprensa neozelandesa. Na primeira, o Unite destacou os trabalhadores jovens ganhando apenas NZ$7,13 por hora (R$8.86) fazendo uma paralisação em uma "marca multinacional" que gastou mais de um milhão de dólares neozelandeses para reformar a loja na qual eles trabalhavam[40]. Na segunda nota, citou a preocupação do sindicato dos professores de ensino médio com a necessidade dos alunos trabalharem muitas horas, devido aos baixos salários, para suplementar a renda familiar, o que prejudicava seus estudos[41]. O protesto do Unite em frente à loja da KFC mostrou o apoio de outras organizações aos grevistas, incluindo outros sindicatos e organizações operárias; grupos indígenas; o Partido Maori[42]; e o Partido Verde. Numa outra nota destinada à mídia no exterior, o sindicato anotou que os trabalhadores de um país pequeno enfrentaram grandes marcas e citou o jornalista e diretor australiano John Pilger declarando seu apoio à campanha[43].

---

[37]Veja, "Café staff stir for wage lift", *New Zealand Herald*, 24 de novembro de 2005 e "Starbucks workers strike", *The Dominion Post*, 24 de novembro de 2005, 2º edição, p.6.

[38]A Starbucks nunca pagava os salários jovens. Em 2006 trabalhadores no Starbucks recebiam entre NZ$10 e NZ$11 por hora e supervisores entre NZ$13 e NZ$14. NZ$10 era um valo maior que o salário mínimo de NZ$9,50 por hora no fim de 2005, mas menor que os NZ$12 que o sindicato demandava.

[39]"Comida de galinha" é uma expressão em inglês para dizer que a empresa estava pagando migalhas. Veja, "Balmoral KFC votes 100% for strike!", *Restaurant Worker*, n.°5, dezembro de 2005.

[40]"Workers on $7.13 vote to strike at Million Dollar KFC Store", 25 de novembro de 2005, "Minimum wage KFC workers vote to strike", 28 de novembro 2005; "KFC Workers Strike Against Youth Rates", 5 de dezembro de 2005.

[41]"KFC Workers Strike Against Youth Rates", 5 de dezembro de 2005.

[42]Maori é o nome do povo indígena na Nova Zelândia.

[43]"Small Country's Workers Take On Big Name Brands", 5 de dezembro de 2005.

As paralisações geralmente eram pequenas, localizadas em uma única loja, e duravam entre 10 minutos e duas horas, dependendo da vontade dos trabalhadores. O sindicato não tinha organização suficiente para paralisar a produção física de uma cadeia inteira, contando com apenas 1.000 membros dentre os 7.000 empregados da Restaurant Brands e mais 1.000 dentre os 6.000 funcionários do McDonald's. O objetivo principal das paralisações era chamar atenção e ganhar apoio público. Segundo McCarten, "tradicionalmente os sindicatos atacam a produção. Isso não é o que o Unite faz. Não temos interesse em prejudicar os salários de nossos membros e causar inconvenientes ao público. Atacamos a marca, a imagem pública da empresa"[44]. Ao atacar a marca, o sindicato literalmente procura diminuir o valor da empresa de *fast-food*.

Mesmo assim, as paralisações organizadas pelo Unite afetaram o nível de serviço das cadeias com várias paradas de curta duração em locais diferentes. As paralisações de apenas 10 minutos, coordenadas por telefone celular durante horários de alto consumo, procuravam parar a linha de montagem dentro do restaurante e provocar o aumento das filas. Tal tática resultava em poucas perdas salariais para os grevistas e problemas administrativos para a empresa, que tinha de descobrir quem estava parado, por quanto tempo, e depois fazer um reajuste do salário e o imposto de renda de pessoa física para uma ausência de apenas 10 minutos. A mesma estratégia foi aplicada na central de atendimento do Restaurant Brands que recebe encomendas para entregas de pizzas da Pizza Hut. Numa sexta-feira, o Unite organizou equipes para parar por uma hora cada uma, desta forma aumentando o tempo de espera do consumidor e restringindo as perdas salariais. Em geral, estes tipos de paralisação são difíceis de organizar devido à pressão patronal para que o trabalhador não participe, e o isolamento em relação aos outros sindicalizados que não participam da ação no mesmo momento. Porém, de acordo com Treen, não houve muita resistência dos gerentes da Restaurant Brands. Segundo ele, diferentemente do McDonald's, onde os franqueados pequenos têm um interesse direto em impedir a ação do sindicato, os supervisores do Restaurant Brands também não eram bem-pagos, trabalhavam como funcionários regulares e freqüentemente foram compreensivos com a causa do Unite[45].

A comunidade

Um dos objetivos desses primeiros atos era ganhar apoio e reconhecimento público. Segundo o presidente do sindicato, Matt McCarten, lutas trabalhistas apenas entre o patrão e os trabalhadores não funcionam nos setores de emprego precário, como os setores representados pelo Unite. "Não são só empregadores e empregados, mas também consumidores e comunidade, aspectos dos quais os sindicatos não tratavam no passado"[46]. Além de chamar a atenção do público neozelandês usando o nome das marcas na mídia, o Unite procurou se envolver em outros eventos na comunidade.

---

[44]"Upsize me: A new style of solidarity", *The Dominion Post*, 6 de maio 2006, 2° edição, p.E2.
[45] Entrevista com Mike Treen em 12 de março de 2009, feita pelo autor.
[46]"Same Game, New Rules: The new rules of engagement for business versus unions", *Management*, agosto de 2007, p.26-33.

Depois das primeiras paralisações na KFC e Starbucks, o Unite organizou a distribuição de folhetos e adesivos no percurso da parada de Natal em Auckland, em 2005[47], e montou estandes em vários festivais de música durante o verão 2005-2006[48]. Os públicos destes dois eventos reconhecem as marcas e formam parte da base de consumo do setor. As pessoas que freqüentam os festivais de música são as mesmas que compõem a força de trabalho das cadeias. Nos festivais, o Unite promoveu um abaixo-assinado para aumentar o salário mínimo para NZ$12 por hora e abolir os salários jovens. O sindicato distribuiu adesivos, o que faz parte de uma ação coletiva com o público e mostra visualmente que a campanha tem apoio na comunidade. No festival de música de Grey Lynn[49], o sindicato organizou um concurso de *skate* patrocinado por empresas pequenas que distribuíram pranchas e camisetas. Segundo Daniel Hounsell, da loja Ground Floor, sua pequena empresa queria se envolver porque ela também sofre os efeitos prejudiciais de empresas multinacionais. "Somos uma empresa pequena e é sempre mais difícil competir com as grandes – simplesmente não temos condições financeiras"[50]. O prêmio para o primeiro lugar era NZ$12 (R$15), o mesmo valor que o novo salário mínimo demandado pelo sindicato.

Em fevereiro de 2006, o Unite marcou uma assembléia e um comício público no palácio municipal de Auckland. Depois da aprovação da ERA, em 2000, membros sindicais ganharam o direito a duas assembléias sindicais por ano, de até duas horas cada. A lei não especifica o objetivo dessas assembléias, mas exige que o empregador tenha à disposição um número de funcionários suficiente para manter as operações da empresa, durante a reunião do sindicato[51]. Antes do evento, o Unite fez uma coletiva de imprensa em que representantes de outras organizações comunitárias manifestaram seu apoio à campanha. O grupo reunido pelo sindicato incluía pessoas da igreja[52]; o movimento sindical[53]; pesquisadores na área de pobreza; representantes de ONGs contra pobreza; representantes das comunidades polinésia e maori; e Sue Bradford, do Partido Verde. O folheto promovendo a coletiva de imprensa dizia:

> "Todos os membros do painel da comunidade apóiam as demandas da campanha por um salário mínimo de NZ$12; o fim de salários jovens; e jornadas seguras..... Este evento [o comício] é para mostrar o amplo apoio aos trabalhadores de *fast-food* e às suas paralisações contra as marcas multinacionais que lhes pagam o salário mínimo, salários jovens, e utilizam jornadas de trabalho precárias"[54].

---

[47]A parada de natal é um evento tradicional nas cidades neozelandesas. O desfile é organizado pela prefeitura e consiste em vários carrinhos de empresas e grupos da sociedade civil que passam pela rua principal da cidade. O destaque da parada para as famílias e as crianças que a assistem é o carrinho do Papai Noel.

[48]Como a Nova Zelândia fica no hemisfério sul, o período de verão é entre dezembro e fevereiro.

[49]Bairro perto do centro de Auckland.

[50]"Skateboarders lend a hand at Grey Lynn Festival", Nota à Imprensa de Unite Union, 25 de novembro de 2005.

[51]Veja o Employment Relations Act 2000 Section 26

[52]No contexto de *fast-food* em Auckland, o apoio da igreja é útil devido à alta participação de pessoas de origem polinésica na força de trabalho. A igreja ocupa um espaço central na comunidade polinésica na Nova Zelândia.

[53]Incluindo o presidente da NZCTU – a central única neozelandesa; representante do sindicato de professores de ensino médio; presidente do NDU – o sindicato que representa trabalhadores de supermercados e comércio que são geralmente de baixa renda com emprego precário.

[54]Folheto, "Community Groups Support Unite Campaign: Call on public to join stopwork to stop low pay", sem data.

O objetivo do painel era ajudar a construir um apoio público amplo e promover o comício sobre as demandas por mudança para os trabalhadores neozelandeses de baixa renda. Nesse contexto, a pauta dos funcionários de *fast-food* era o foco para estas demandas.

O comício apresentava vídeos de ações coletivas da campanha Super Size My Pay, discursos curtos de convidados, bandas de *punk* e *hip-hop*, comediantes, e foi apresentado pelo cantor Imon Star, da banda popular Rhombus. O jornal empresarial *The National Business Review* descreveu o evento como um truque efetivo para a mídia e diversão para a multidão multi-étnica de 400 pessoas[55]. A fórmula foi repetida em março quando o sindicato organizou uma marcha pela rua principal de Auckland, terminando com um show no parque. Tais ações coletivas são divertidas e interessantes para a base do sindicato, o que ajuda a aumentar a participação.

O acordo coletivo com a Restaurant Brands

O primeiro acordo coletivo com a Restaurant Brands foi fechado no fim de março de 2006. A empresa fez uma nova oferta depois de uma "greve estudantil" e um protesto organizado pela Radical Youth[56] para apoiar o projeto de lei de Sue Bradford, do Partido Verde, e a campanha do Unite nas empresas de *fast-food*. O Unite pagou os ônibus que transportaram os alunos para o centro da cidade e emprestou placas e megafones aos jovens[57]. A marcha, segundo o *New Zealand Herald*, reuniu 1.000 adolescentes que mostraram apoio ao projeto de lei para abolir os salários jovens[58]. A manifestação chamou a atenção pela idade dos seus organizadores, alunos de ensino médio; pelo fato de que o protesto ocorreu durante o horário de aula, e por isso foi chamado de paralisação; e pela tentativa de ocupar um restaurante de *fast-food,* o que resultou em dois estudantes presos. Segundo Treen, naquele momento, a campanha parecia estar crescendo cada vez mais e a empresa temia o que podia acontecer[59].

A oferta que a empresa fez na semana posterior à greve estudantil foi aceita. O novo acordo coletivo aumentou o salário jovem de 80% para 90% do salário padrão; aboliu os pisos salariais mais baixos para os menores de 16 anos[60]; equiparou os salários dos supervisores jovens aos dos adultos; e sinalizou o fim dos salários jovens no futuro, dependendo das mudanças assumidas pelas empresas concorrentes. No fim de março de 2006, o salário mínimo elevou-se de NZ$9,50 (R$11,81) para NZ$10,25 (R$12,75) por hora, um aumento de 7,9%. A Restaurant Brands fez um reajuste de 7,9% dos pisos salariais dos trabalhadores maiores de 18 anos da KFC e Pizza Hut, com o piso inicial permanecendo igual ao salário mínimo[61]. Em março de 2006, a taxa de inflação anual na Nova Zelândia era de 4,0%[62]. Além de mudanças salariais, o

[55]"Trade Unionism Goes Punk", *The National Business Review*, 17 de fevereiro 2006, p.10.
[56]Radical Youth é uma organização anti-capitalista e antiautoritária fundada no começo de 2005 e composta por alunos de ensino médio.
[57]"Upsize me: A new style of solidarity", *The Dominion Post*, 6 de maio de 2006, 2° edição, p.E1-E2.
[58]"1000 march on 'school strike'", *New Zealand Herald*, 21 de março de 2006.
[59] Entrevista com Mike Treen em 12 de março de 2009, feita pelo autor.
[60]Pessoas abaixo de 16 anos ainda não têm um salário mínimo.
[61]Menos os supervisores maiores de 18 anos que receberam um aumento de 9,9% no KFC e 10,2% na Pizza Hut.
[62]A taxa de inflação é disponível no site www.stats.govt.nz.

acordo incluiu as seguintes mudanças: o aumento das pausas de trabalho de 10 para 15 minutos; uma jornada mínima de três horas diárias; o compromisso da empresa oferecer aos funcionários já existentes as novas jornadas de trabalho a serem contratadas; horas extras aumentadas em 50%, após uma jornada diária de 8 horas ou 40 horas semanais[63]; pagamento de um "auxílio acordo coletivo" no valor de 1% do salário para todos os trabalhadores já filiados ou que se filiassem até um mês após a aprovação do acordo, ou no primeiro mês de emprego do funcionário, o que compensava o pagamento das contribuições sindicais.

O período de um mês depois da aprovação do acordo coletivo para realizar a filiação sindical "grátis" possibilitou o recrutamento de novos membros. Restringir um pagamento (do auxílio acordo coletivo) aos sindicalizados é uma prática comum no setor público, mas que é extremamente difícil de se conseguir no setor privado, pois ela elimina o desincentivo à filiação gerado pelas contribuições sindicais[64]. O fato de o sindicato ter conseguido negociar uma cláusula desse tipo mostra a pressão aplicada à empresa. Na Nova Zelândia, os acordos coletivos celebrados pelos sindicatos podem ser vantajosos em relação aos acordos individuais negociados particularmente pelos não-sindicalizados. O prazo do novo acordo coletivo do Unite era de dois anos. Segundo o sindicato, nos 12 meses anteriores a abril de 2006, sua filiação aumentou de 3.500 para 6.000 membros. Além dessas, outras 500 pessoas que haviam se filiado ainda não haviam começado a pagar a mensalidade[65].

O movimento para sindicalizar os trabalhadores de *fast-food* foi uma iniciativa do Unite, e não um movimento espontâneo da base com a intenção de se organizar. A sindicalização e a atividade coletiva dependeram de um número restrito de funcionários e voluntários que formavam o centro de decisões do sindicato, iam aos restaurantes para filiar novos trabalhadores e coordenavam as ações coletivas entre os empregados de *fast-food*. Para Treen, falta democracia no sentido formal, que é difícil de construir e sustentar devido à alta rotatividade dos trabalhadores. Os representantes ou "contatos" do sindicato normalmente são nomeados pelos funcionários do Unite devido à dificuldade em fazer um processo de escolha formal. Os empregados mais antigos recrutam novos membros para o sindicato, mas a filiação depende, em grande parte, de visitas de pessoas do sindicato aos restaurantes. Segundo Treen, nesses encontros não é difícil filiar os trabalhadores ao sindicato usando a fórmula de uma contribuição baixa, uma série de demandas com as quais o trabalhador consegue se identificar, e um formulário que facilita a filiação sindical[66].

Conclusão

[63] Diferentemente do Brasil, a lei neozelandesa não exige pagamentos além do salário normal para hora extra.

[64] Na Nova Zelândia, apenas os membros sindicais são contratados com acordos coletivos. Os não-sindicalizados sempre têm um acordo individual. Tipicamente, o patrão passa um acordo individual, igual o coletivo, ao não-sindicalizado. Desta forma, o não-sindicalizado recebe um acordo de trabalho negociado pelo sindicato, sem pagar as contribuições sindicais o que enfraquece o sindicato. Os acordos coletivos sempre possuem uma data de vencimento depois de qual fazer greve ou *lockout* é permitido. Em casos que o patrão e o sindicato não alcançam um novo acordo antes da data de vencimento, o acordo coletivo anterior continua em vigor. Os acordos individuais geralmente não possuem uma data de vencimento.

[65] Changing of the Guard", *New Zealand Herald*, 29 de abril 2006 e "A new style of solidarity", *The Dominion Post*, 6 de maio de 2006, 2° edição, p.1.

[66] Entrevista com Mike Treen em 12 de março de 2009, feita pelo autor.

O projeto de lei de Sue Bradford e o Partido Verde foi aprovado em agosto de 2007. Sua forma final foi enfraquecida pelo Labour Party e o New Zealand First, que propuseram que o salário mínimo adulto fosse compulsório para os trabalhadores de 16 a 18 anos apenas após as primeiras 200 horas de emprego ou três meses de serviço com qualquer empregador. Mas essas duas exigências são difíceis de administrar para os empregadores, pois o trabalhador neozelandês não carrega uma carteira de trabalho com sua história trabalhista, como no Brasil, o que dificulta a verificação do serviço com outros empregadores. Portanto, desde abril de 2008, as cadeias de *fast-food* não utilizam mais os salários jovens.

Em 19 de dezembro de 2007, o governo anunciou o novo salário mínimo para abril de 2008 de NZ$12 por hora. Havia se passado dois anos e meio desde o início da campanha do Unite por um mínimo de "NZ$12 por hora já". Ao prometer aumentar o salário mínimo "se a situação econômica permitisse", o governo deixou espaço para manobrar se não tivesse condições políticas de implementar o novo valor. A pressão do movimento sindical, especialmente dos sindicatos que representam os trabalhadores de baixa renda, como o Unite, foi importante para garantir que este novo mínimo fosse implementado. Para McCarten, se não fossem por campanhas como Super Size My Pay e o apoio público que elas criaram, empresas e o governo não seriam obrigados a mudar sua política salarial. McCarten disse que o próximo objetivo do sindicato será fixar o valor do salário mínimo em dois terços do salário médio quando o governo introduziu o mínimo pela primeira vez, em 1945. Tal medida aumentaria o salário mínimo para NZ$15 (R$18,65) por hora em 2008[67]. De acordo com Treen, o Unite pretende lançar um abaixo-assinado que precisa das assinaturas de 10% dos eleitores (298 mil pessoas) para causar um referendo nacional sobre o valor do salário mínimo. O referendo não pode obrigar o governo a aumentar o salário mínimo, mas pode criar um debate nacional sobre o assunto e sobre quem deve pagar pela crise econômica pela qual a Nova Zelândia está passando – o capital ou o trabalho[68]. Devido às baixas margens de lucro no setor de *fast-food*, o único jeito de realmente aumentar salários e melhorar as condições de trabalho é acrescentar as condições mínimas à lei. Desta forma, todas as cadeias são atendidas pelo aumento em custos e precisam incluir estes nos preços. Uma negociação coletiva que envolva todas as empresas do setor num país com leis trabalhistas como as da Nova Zelândia é praticamente impossível.

A campanha do Unite atacou as marcas de *fast-food*, que são a propriedade dos franqueadores. Tais táticas conseguem chamar a atenção das grandes empresas de *fast-food* pois a marca é o seu produto principal e determina o valor da empresa. Na sua campanha para renovar seu acordo coletivo com McDonald's, em 2008, o Unite ameaçou queimar uma efígie do palhaço da empresa - Ronald McDonald – levando empregados da cadeia para a rua principal de Auckland. Tal imagem forte, contra uma marca global, teria o potencial de se espalhar pela mídia fora da Nova Zelândia. De acordo com o Unite, o McDonald's da Nova Zelândia informou o sindicato que um avião particular estava pronto para partir dos EUA, levando executivos da empresa ao

[67] "Minimum wage increase sign of effective pressure", Nota à Imprensa do Unite Union, 1 de abril de 2008.
[68] Entrevista com Mike Treen em 12 de março de 2009, feita pelo autor.

país, caso que o sindicato queimasse a efígie do palhaço[69]. Para Vicki Salmon, diretora-executiva da Restaurant Brands em 2005 e 2006, o Unite escolhe cadeias mais renomadas e as usa para atrair publicidade e fazer alguma forma de *lobby* político[70]. As marcas ajudam a chamar atenção para a pauta da campanha, possibilitando-lhe angariar apoio e obter conhecimento público, juntamente com a mobilização, fazendo pressão política. A estratégia do Unite não é completamente nova e possui semelhanças com o Industrial Workers of the World (IWW), nos EUA, no começo do século 20, quando o sindicato procurou organizar trabalhadores precários enquanto o resto do movimento sindical estava organizando mão-de-obra qualificada com trabalho estável. A abordagem do IWW, como a campanha do Unite, foi diferente do padrão pelos seguintes fatores: cobrou baixas contribuições sindicais; promoveu ondas de organização sindical de alta-intensidade e concentração; integrou novos trabalhadores ao movimento com uma lista de demandas que foi desenvolvida depois de discussões com os operários de base; as agitações ocorreram em público e eram criativas, vibrantes e conhecidas entre a população; e a tendência de promover paralisações de curta duração e máximo impacto. Por princípio ideológico, o IWW nunca fechou acordos ou contratos com empregadores, diferentemente do Unite. Este procurou garantir os ganhos da campanha em acordos coletivos e, deste modo, usou o poder do Estado para reforçar as conquistas obtidas no auge das campanhas[71].

Um movimento que procura fazer exatamente o que o Unite fez num contexto brasileiro claramente teria algumas dificuldades. Por exemplo, o poder do patrão para demitir os participantes de ações coletivas é amplo. Porém, os fundamentos da campanha (a criação de apoio público contra uma injustiça usando a fama das marcas multinacionais para chamar a atenção, e ao mesmo tempo atacar a empresa e o governo, que aprova as leis que legitimam tais práticas), são aspectos possíveis de serem reproduzidos no Brasil. Movimentos para a mudança social em qualquer país devem procurar ampliar suas lutas e buscar apoio e envolvimento público, e não apenas se limitar aos trabalhadores imediatos. O que o Unite fez foi usar o conhecimento e o nome da marca para facilitar este processo.

Bibliografia

BRAMBLE, Thomas, e HEAL, S, "Trade Unions" in ROPER, B e RUDD, C (orgs.), *Political Economy of New Zealand since 1945*, Oxford University Press, Auckland, 1997, pp.119-140.

FONTENELLE, Isleide Arruda, *O nome da marca: McDonald's, fetichismo e cultura descartável*, Boitempo Editorial, São Paulo, 2002.

[69] O sindicato não queimou "Ronald" e McDonald's fechou o acordo coletivo que Unite estava procurando. Entrevista com Mike Treen em 12 de março de 2009, feita pelo autor.
[70] "Supersize my pay", *The Dominion Post*, 18 de fevereiro de 2006, 2° edição, p.1.
[71] "Interview with Mike Treen from his 2008 British Tour", 23 de abril de 2008, http://unite.org.nz/?q=node/348, acesso em 4 de janeiro de 2008. Acordos coletivos e individuais são documentos que definam as obrigações legais das partes. Se o sindicato, o empregado, ou o empregador acreditam que o acordo está sendo descumprido, a parte pode recorrer a justiça, que é um órgão do Estado, para forçar o cumprimento do acordo. Sendo assim, o Estado legalmente assegura as condições dos acordos.

FREINBERG-DANIELI, Goldie, e LAFFERTY, George, "Unions and Union Membership in New Zealand: Annual Review for 2006", *New Zealand Journal of Employment Relations*,vol. 32, nº3 (2007), pp.31-39.

FRYER, Glenda e HAYNES, Peter, "Standard recipes? Labour Relations in the New Zealand fast-food industry" in ROYLE, Tony e TOWERS, Brian (orgs.), *Labour Relations in the Global Fast-Food Industry*, Routledge, London, 2002, pp.172-191.

HARBRIDGE, Raymond, e WILKINSON, David, "Free Riding: Trends in Collective Bargaining Coverage and Union Membership Levels in New Zealand", *Labor Studies Journal*, vol. 26; n.°3 (outono de 2001), pp.51-72.

KELSEY**,** Jane, *The New Zealand Experiment: A World Model for Structural Adjustment?*, Auckland University Press, Auckland, 1997.

KLEIN, Naomi, *No Logo: Taking aim at the brand bullies*, Picador, New York, 2000.

ROPER, Brian, "The New Zealand Council of Trade Unions and the struggle against the Employment Contracts Act: Lessons for activists today", *Red and Green: The New Zealand Journal of Left Alternatives*, 6 (2007), pp.10-32.

ROYLE, Tony e TOWERS, Brian (orgs.), *Labour Relations in the Global Fast-Food Industry*, Routledge, London, 2002.

ROYLE, Tony, "Realism or Idealism? Corporate social responsibility and the employee stakeholder in the global fast-food Industry", *Business Ethics: A European Review,* vol.14, n.°1,(janeiro de 2005), pp.42-55.

SCHLOSSER, Eric, *Fast-Food Nation: What the All-American Meal is Doing to the World*, Penguin Books, London, 2002.

FOLHA DE ROSTO

TÍTULO DO TRABALHO:

A CONTRIBUIÇÃO DAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS NA FORMALIZAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

AUTORES:

José Dari Krein: Doutor em Economia Social e do Trabalho pelo Instituto de Economia da UNICAMP [IE/UNICAMP], professor do IE/UNICAMP, Pesquisador e Vice-Diretor do CESIT/IE

Magda Barros Biavaschi: Desembargadora aposentada do TRT4, Doutora em Economia Social e do Trabalho pelo IE/UNICAMP, Pesquisadora voluntária e pós-doutoranda no CESIT/IE/UNICAMP

Hildeberto B. Nobre Júnior: Auditor Fiscal do Trabalho [DRT/SP], especialista em Economia Social do Trabalho pelo CESIT/IE.

COMISSÃO TEMÁTICA:

RESUMO:

O presente artigo discute o papel das instituições públicas - Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e do Sistema de Fiscalização do Ministério do Trabalho [DRT] - no processo de formalização dos contratos e na estruturação do mercado de trabalho, a partir da hipótese de que as tensões sociais refletem-se nas ações que têm desempenhado, reproduzindo a condensação material de forças presentes na sociedade. Partindo-se do pressuposto de que o tema da formalização não está descolado da dinâmica econômica e política do País, analisam-se as tendências mais recentes da regulação e do mercado de trabalho brasileiro, destacando-se as contribuições que tais instituições públicas têm dado para o incremento da formalidade.

PALAVRAS CHAVE:

FORMALIZAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

JUSTIÇA DO TRABALHO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

SISTEMA DE FISCALIZAÇÃO – DRT

A CONTRIBUIÇÃO DAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS NA FORMALIZAÇÃO DOS CONTRATOS

1. Introdução

Diversos estudos[1] mostram que houve crescimento do emprego formal nos primeiros anos do século XXI até a eclosão da crise, *vis a vis a* outras formas de ocupação. O presente artigo discute a contribuição das instituições públicas - Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e do Sistema de Fiscalização do Ministério do Trabalho [DRT] – nesse processo de formalização e na estruturação do mercado de trabalho.

Nos anos 90, em um cenário de profundas alterações na estruturação do mercado de trabalho brasileiro, três grandes teses, grosso modo, ganharam expressão no debate acadêmico, ainda que questionadas: 1] a idéia do desemprego tecnológico, ou seja, de que o país mesmo crescendo não voltaria a gerar postos de trabalho de forma substantiva [Mattoso, 1996]; 2] A rigidez da legislação do trabalho seria empecilho para a geração de postos de trabalho e para o combate da informalidade [Pastore, 1994 e 1995]; 3] Três instituições com presença no mercado de trabalho brasileiro [FGTS, Seguro Desemprego e Justiça do Trabalho] criam dificuldadse para os ganhos de produtividades pois induzem a prevalência de contratos de curto prazo [Amadeo e Camargo, 1996]. No entando, o desempenho do mercado de trabalho no período recente acaba por colocar em xeque essas visões, na medida em que: a formalização se dá sem eliminação da legislação do trabalho, apesar do avanço da flexibilização; as instituições públicas tiveram contribuição positiva no recente aumento da formalização; e o desemprego, conquanto continue bastante elevado, em quadro econômico mais favorável, diminuiu. [2]

Essa inversão da tendência de desestruturação do mercado de trabalho, que começou a acontecer em 1999, acentuou-se entre 2004 e 2008, quando da eclosão da crise. Ainda que o marco se dê a partir de 1999, quando o País enfrentou uma forte desvalorização de sua moeda [Real], o incremento mais acentuado da formalização irá ocorrer a partir de 2004, coincidindo com um crescimento econômico mais substantivo. Portanto, desde logo, deixa-se claro, e os dados evidenciam, que o avanço da formalização tem como suposto o crescimento econômico, na medida em que oportuniza a alocação dos que se encontram fora do mercado de trabalho, desempregados ou inseridos em ocupações precárias. Essa compreensão, porém, não elimina outra: a de que o arcabouço jurídico institucional trabalhista, que inclui tanto as regras de proteção social ao trabalho como as instituições públicas com incumbência de fiscalizar e garantir seu cumprimento, pode contribuir na estruturação do mercado de trabalho e na definição de certos parâmetros fundamentais que concretizem a dignidade humana, um dos principais preceitos constitucionais brasileiros[3].

---

[1] Baltar et AL, 2006; Baltar, 2008, Cardoso Jr, 2007, Chahad, 2006.

[2] "O que mais uma vez se comprovou, porém, é que a teoria econômica não nos oferece nenhuma certeza, a não ser a de que, além de arrogantes, esses modelos matemáticos que partem da suposição de racionalidade -em vez de partir dos fatos- são mistificadores e perigosos" – **Luiz Carlos Bresser-Pereira**, economista – **Folha de S. Paulo**, 22-06-2009

[3] Cf. NOBRE JUNIOR, Hildeberto; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda Barros. A formalização dos contratos e as instituições públicas. In: FAGNANI, Eduardo; HENRIQUE, Wilnês; GANZ LÚCIO, Clemente [Org.]. *Previdência Social: Como Incluir os Excluídos*? São Paulo: LTR, 2008, p. 119-135.

.

Apesar avanço da formalização permanece um mercado de trabalho com excedente estrutural de força de trabalho, alta informalidade, alta rotatividade, baixos salários, ampliação da flexibilização nos elementos centrais da relação de emprego e aumento das inseguranças dos cidadãos ante a ausência de mecanismos que garantam o emprego.

É num cenário dessa ordem de dificuldades, partindo-se do pressuposto de que há uma relação entre o incremento da formalidade e as ações de três instituições públicas que atuam na área do trabalho[4] - Justiça do Trabalho, Sistema de Fiscalização e Ministério Público do Trabalho -, que se pretende analisar suas contribuições na formalização dos contratos, a partir da hipótese de que as tensões sociais se refletem em suas atuações, reproduzindo a condensação material de forças presentes na sociedade.[5]

O artigo está estruturado em três partes. A primeira será contextualizada o incremento da formalização nos anos recentes. A segunda análise as três instituições públicas antes referidas, destacando suas contribuições para o incremento da formalidade. Por fim, enunciam-se as considerações finais.

2. O avanço da formalização dos contratos de trabalho no período recente

No Brasil, a crise instalada a partir da década de 80, com baixo e instável crescimento, agravada pela inserção na lógica da globalização financeira nos anos 90, provocou desestruturação do mercado de trabalho. Por um lado, ocorreu explosão do desemprego, crescimento do trabalho por conta própria e sem registro em carteira, deixando um contingente expressivo de cidadãos à margem da proteção da seguridade social. Por outro, em um contexto econômico adverso, em que prevaleceram políticas de cunho liberalizantes, a tendência foi da flexibilização das relações de trabalho[6], proliferando-se formas de contratação precárias que, igualmente, fragilizaram as fontes de financiamento da seguridade e das políticas públicas. Nesse cenário, criou-se um ambiente facilitador da fraude e do desrespeito aos direitos sociais fundamentais.

Como é amplamente conhecido, o Brasil conta com contingente expressivo de ocupados sem qualquer proteção social e sem que lhes sejam alcançados os direitos garantidos na Constituição Federal e na CLT. Apesar do dinamismo da economia entre 1930 e 1980, que ajudou na estruturação do mercado de trabalho brasileiro, algumas características permanecem, tais como: excedente estrutural de força de trabalho; informalidade; alta taxa de rotatividade; baixos salários; e desigual distribuição de renda gerada na sociedade[7]. Essas características acentuaram-se nos anos 1990, escancarando o caráter assimétrico da relação capital e trabalho.

O que se percebe a partir dos anos 1990 é o avanço dos contratos a prazo determinado e das formas de contratações atípicas, com ênfase na terceirização, na subcontratação via agência de emprego e no crescimento das relações de emprego disfarçadas [cooperativas, pessoas jurídicas, estagiários, "autônomos" proletarizados], ampliando-se a contratação sem registro

---

[4] Considerações que estão presentes em KREIN,2007.

[5] Adota-se o referencial teórico de Poulantzas, visualizando-se o Estado não como entidade intrínseca, mas com relação. Não pura e simplesmente uma relação, ou a condensação de uma relação, mas uma condensação material de forças, isto é, a condensação material e específica de uma relação de forças entre classes e frações de classe [POULANTZAS, 1990].

[6] Aliás, a tese da alternativa da flexibilização sob o argumento de que a rigidez da regulação é responsável pelo desemprego e pela informalidade não foi comprovada empiricamente por quem a defende.

[7] Cf. Baltar [Baltar, 2003:199], o desenvolvimento da economia no Brasil redefiniu, mas não solucionou as três grandes questões que caracterizam o mercado de trabalho neste país: a redundância de uma parcela expressiva da população ativa; a baixa participação da massa de salários no custo da produção e na apropriação da renda total; e a enorme assimetria, dispersão e desigualdade, tanto da distribuição dos salários quanto na distribuição de outras rendas do trabalho.

formal[8].

Nos anos primeiros anos do século XXI, apesar da tendência de flexibilização nos elementos centrais da relação de emprego continuar avançando [Krein, 2009], há um forte processo de formalização dos contratos de trabalho como diversos estudos já o demonstram [Cardoso Jr, 2007; Baltar, Moretto, Santos e Krein, 2006; Chahad, 2006].

O crescimento do emprego formal foi expressivo entre 1999 e 2007, com incremento de 49,2% no período contra uma elevação de 26,6% na PEA. Ou seja, foram 12 milhões de novos empregos formais, partir dos dados da PNAD[9]. Depois de 2004, o crescimento da ocupação foi de 2,64% ao ano, com um PIB de 4,19%, e do emprego formal de 4,97% ao ano.

Segundo Baltar:

> A aceleração do crescimento do PIB, desde 2004, deu continuidade ao aumento da participação do emprego formal na ocupação total, mas reduções nos números de empregados sem carteira e de trabalhadores não assalariados ocorreram somente em 2007, com o PIB crescendo 5,4%, a ocupação total ampliando-se 1,9% e o emprego formal 5,6% [Baltar et al: pp. 6, 2009].

O desempenho do mercado de trabalho foi favorecido pelo crescimento econômico, que foi viabilizado no primeiro momento pelo incremento do comércio internacional, via a expansão do setor exportador. Assim,

> [...] a retomada do crescimento do PIB começou com as exportações e depois se consolidou com a ampliação do consumo e do investimento, num contexto que ocorreu também um intenso aumento das importações. O crescimento do PIB foi reforçado pelo consumo e investimento, favorecidos pelo crescimento do emprego e da renda e pela ampliação das possibilidades de compra a prazo. O contraste de desempenho da economia brasileira entre 2004-2007 e 1999-2004 permite concluir que desde 2004 o país voltou a percorrer uma trajetória de crescimento, cuja consistência manifestava-se na baixa inflação e na tendência ao equilíbrio das contas públicas e do balanço de pagamentos [Baltar et al: 07, 2009]..

Na crise, está mostrando que a continuidade do crescimento econômico dependia da manutenção das condições favoráveis do quadro mundial, apesar das particularidades nacionais, que não cabe analisar no presente texto.

Os dados mostram que, em um cenário econômico mais favorável, houve crescimento das ocupações e especialmente de empregados contratados respeitando a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT] ou o Estatuto do Servidor Público [emprego formal]. Quadro muito diferente do que ocorre entre 1993-1997, quando o crescimento econômico não teve uma correspondência em melhoras substantivas no mercado de trabalho [Baltar, Krein e Moretto, 2006].

A formalização dos contratos de trabalho tem relação com diversos fatores, especialmente o indicado acima: a forma de operacionalização da economia no período. Ela possibilitou a criação de postos de trabalho em setores mais estruturados da economia e a formalização de setores que apresentaram melhores resultados. Ou seja, sem o crescimento econômico, os outros fatores apontados abaixo e especialmente o papel das instituições

---

[8] Dos anos 90 em diante, como chama a atenção Santos [2006:204], "um dos fenômenos mais notáveis no mercado de trabalho urbano brasileiro tem sido a elevação do número de pessoas ocupadas em atividades não assalariadas", destacando-se o crescimento, especialmente nos anos 90, do assalariado sem registro em carteira e o por conta própria.

[9] No dado de 2007 está incluída o setor rural da região norte do país, mas não altera substantivamente o dado apresentado.

públicas teriam dificuldade de serem viabilizados. Por isso, o crescimento econômico é considerado como um pressuposto para explicar o desempenho do mercado de trabalho e particularmente a formalização dos contratos de emprego.

Na forma de operacionalização da economia ainda existem outros dois fatores que são fundamentais para os números acima indicados. Em primeiro lugar, a tendência ao avanço da formalização está relacionada com a desvalorização do Real e a conseqüente explosão da dívida pública brasileira, que naquele momento boa parte dela encontrava-se indexada ao câmbio. Para fazer frente ao crescimento da dívida pública, o Governo Federal, a partir de então, adota uma política de superávit primário, o que exigiu também uma mudança na perspectiva de melhorar a máquina arrecadatória. Por exemplo, a relação entre tributação e PIB aumenta de 29% em 1999 para 35% em 2007. É um aumento substantivo da carga tributária. Neste contexto, explica-se a política de aumento da fiscalização, que está expressa no papel desempenho, entre outros órgãos, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, como será analisado adiante.

Ainda há outros fatores apontados por Cardoso Jr [2007], entre os quais se destacam: o acesso ao crédito tanto das pessoas físicas como das empresas e o acesso a incentivos fiscais, especialmente das micros e pequenas empresas por meio do Simples/Super Simples [10]. Além disso, em um ambiente econômico mais favorável, aumenta o poder de barganha dos sindicatos e dos trabalhadores para exigir a formalização, o que é algo muito importante no cenário brasileiro, pois é uma forma de ter proteção no sistema da seguridade social brasileiro.

Essa circunstância confirma a tese de que o crescimento econômico, ainda que não suficiente para superar as notórias desigualdades na distribuição do emprego e da renda, é condição necessária a tanto, cabendo à política e à dinâmica econômica definir, em última instância, o número e o tipo de postos de trabalho que são ou serão criados.

Conquanto assim se compreenda, a história demonstra que as regras de proteção ao trabalho e as instituições públicas aptas a fiscalizar seu cumprimento e garantir sua eficácia têm papel relevante na estruturação de um mercado de trabalho menos assimétrico e na constituição de condições que garantam a prevalência dos preceitos definidos social ou legalmente, como se verá a seguir. Isso porque se, por um lado, a informalidade é uma das dimensões do desenvolvimento econômico, por outro é decorrência de reiterada fraude à legislação, com desrespeito a direitos conquistados. Descumprimento que, em boa parte, pode ser tributado à fragilidade das instituições responsáveis por assegurá-los e à ausência de uma legislação mais rigorosa no combate ao delito trabalhista.

Se por um lado as instituições em estudo expressam, por vezes, os movimentos contraditórios presentes na sociedade e, em suas ações e decisões, desconsideram a função protetora do Direito do Trabalho, dando espaço aos ventos liberais, por outro, em determinados períodos da história, contribuem tanto na resistência à destruição da tela de direitos quanto no incremento da formalização. E isso acontece inobstante carecerem de estrutura e material humano que lhes permitam dar conta, com mais eficácia, da imensa demanda que lhes é destinada, como se verá a seguir.

3. Justiça do Trabalho, Sistema de Fiscalização e Ministério Público do Trabalho.

3.1 A Justiça do Trabalho.

[10] Baltar [2007] mostra, utilizando dados das RAIS que o índice de formalização das empresas foi muito elevado entre 2004 e 2006.

O Estado reproduz a condensação material de forças presentes na sociedade.[11] Daí a constatação de que nas decisões da Justiça do Trabalho, no contexto dos anos 1980, não prevaleceu a tendência flexibilizadora de direitos. Nesse período, o movimento mais geral da sociedade foi de fortalecê-la como instituição, ampliar a regulação pública do trabalho e sua função de vigilância dos direitos assegurados. Essa, aliás, a lógica que se fez presente em grande parte de suas decisões[12].

No entanto, a partir dos anos 1990, em meio a um cenário liberalizante, o quadro é outro[13]. É desse período, por exemplo, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho [TST] que revisou o entendimento expresso no antigo Enunciado 256. de 1986. Este, na prática, coibia a terceirização ao adotar, salvo exceção nele expressa,[14] o entendimento de que empregador é o tomador da força de trabalho. Já a Súmula 331, de 1993, ao contrário, ao possibilitar a terceirização nas *atividades-meio,* acabou por legitimá-la, definindo, ainda, apenas como subsidiária a responsabilidade do tomador. Mas em 2000, o TST revisitou-a, modificando seu inciso IV para estender a responsabilidade subsidiária aos entes públicos que contratam terceiras, buscando, assim, ajustá-la a um contexto de significativo aumento do uso da terceirização na Administração Direta e Indireta. Outra iniciativa que demonstra o ajustamento das decisões do TST ao contexto dos anos 1990 foi o cancelamento ou a modificação de diversos Precedentes Normativos[15] orientadores de julgamentos em processos de dissídios coletivos, como o que tratava da estabilidade no emprego por 180 dias à vítima de acidente de trabalho, o que assegurava horas extras com adicional de 100%, o que dispunha sobre aviso prévio proporcional, etc.[16]

Grosso modo, o TST, *pari passu* a uma tendência inibidora da luta sindical, como ocorreu na célebre greve dos petroleiros, colocou entraves ao ajuizamento do dissídio coletivo. A Instrução Normativa 04/93, de duvidosa constitucionalidade, cancelada em 2004, era regramento processual rígido que levou à extinção número expressivo de dissídios coletivos pelo não cumprimento das formalidades por ela exigidas, o que contribuiu para o esvaziamento do Poder Normativo da Justiça do Trabalho[17].

Mas se no campo do direito coletivo e da organização dos trabalhadores a Justiça do

---

[11] POULANTZAS, 1990.

[12] Os Enunciados das Súmulas do TST desse período reforçam tal compreensão.

[13] Ver KREIN, 2007. Krein exemplifica essa mudança de compreensão invocando a seguintes decisões, dentre outras: as que limitaram o número dos dirigentes sindicais com estabilidade sindical [na Seção Especializada em Dissídios Coletivos, de 01/07/98, registra, o TST contribuiu para colocar limitações à autonomia sindical e enfraquecer o seu poder de pressão, ao entender que continuam em vigor os artigos 522 e 543, onde a estabilidade é limitada a 7 dirigentes efetivos]; o Precedente Normativo nº 119, estabeleceu que os descontos para o sindicato não são matéria objeto de acordo e convenção coletiva, não podendo, assim, ser arrecadados de toda a categoria. Por outro lado, o STF acabou por não reconhecer a negociação coletiva aos servidores públicos. Além disso, aponta para uma jurisprudência sobre greve abusiva, com multas pesadíssimas às entidades de trabalhadores. Assim, sublinha a tendência no sentido de fragilizar a organização e a mobilização dos trabalhadores, algo coadunado com a lógica política predominante nos anos 90.

[14] Salvo nas contratações subordinadas à lei 6.019/74. Essa lei regulamentou o trabalho temporário, definindo as condições para a existência válida e eficaz do trabalho temporário.

[15] Por meio do Processo TST-MA- 455.213/1998, o Tribunal Superior do Trabalho cancelou 28 dos 119 precedentes normativos.

[16] Cf. Loguércio, 1998.

[17] Na Reforma do Judiciário introduzida pela Emenda 45, o tema do Poder Normativo foi retomado, sendo colocado em xeque o instituto. A Emenda por fim aprovada manteve a possibilidade da intervenção da Justiça do Trabalho nos conflitos coletivos quando malograda a negociação entre as partes, desde que essa iniciativa se dê "de comum acordo". Essa exigência tem sido objeto de grandes controvérsias. Chegou-se a cogitar que o fim do Poder Normativo estava dado. No entanto, recentes interpretações dos Tribunais do Trabalho não parecem conduzir a essa conclusão.

Trabalho impediu avanços, situação que, aliás, passa por um processo de mudança, no dos direitos individuais e, sobretudo, no reconhecimento das fraudes e simulações encobridoras da real existência da relação de emprego, essa instituição prestou relevante contribuição. O artigo *As cooperativas de mão–de–obra e os Tribunais Regionais do Trabalho,*[18] demonstra que as decisões dos Tribunais pesquisados adotaram, em síntese, os mesmos argumentos e, apesar das especificidades de cada um deles, a tendência foi de coibir a fraude, reconhecendo a relação de emprego e repondo os direitos trabalhistas lesados.

Exemplo relevante encontra-se no tema da terceirização, paradigmático para se analisar a mudança da fisionomia da Justiça do Trabalho entre os anos 1980, 1990 e 2000. Até 1993, o entendimento prevalente era o do Enunciado 256/1986 do TST, antes referido. Em 1993, esse entendimento foi revisado pela Súmula 331 e, em 2000, o inciso IV dessa Súmula teve sua redação alterada para estender a responsabilidade subsidiária aos entes públicos[19]. Essa Súmula, que, de resto, não exclui a possibilidade da fraude, conquanto tenha importado retrocesso em relação a uma jurisprudência que afirmava ser solidária a responsabilidade da contratante ou sua condição de real empregadora, acabou por contribuir na formalização dos contratos exatamente ao definir a responsabilidade, ainda que subsidiária. É que, ao fazê-lo, induziu os agentes econômicos ou os órgãos públicos que se valem da terceirização a adotarem medidas de controle em relação às terceiras, exigindo prova do cumprimento dos direitos sociais e previdenciários de seus trabalhadores como forma de se protegerem contra eventuais responsabilizações quanto a passivos futuros. Inclusive, em alguns setores marcadamente terceirizáveis - como nas áreas de segurança, asseio e conservação -, o índice de formalização é alto. Como ressaltam Chahad e Zockun [2002, p.19]:

> [...] o pagamento das faturas apresentadas pelas empresas prestadoras de serviço é sempre condicionado à apresentação de cópias das guias que comprovem o recolhimento dos encargos sociais [IAPAS, FGTS] dos funcionários terceirizados.

Outra conseqüência foi o surgimento da Associação Brasileira das Empresas de Serviços Terceirizáveis e Trabalho Temporário,[20] que se propõe acompanhar e expedir certificado às terceirizadas sobre sua regulamentação legal, como garantia de segurança ao tomador do serviço. Esse certificado refere-se, basicamente, ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal[21].

Não tem sido incomum a ocorrência de casos de 'desterceirização' em função de revés na Justiça do Trabalho.[22] Assim, a pequena elevação da formalidade que os dados atuais demonstram pode, entre outros fatores, ser também explicada pelo papel do Estado, tanto em termos de regulação, como no ato de dizer o direito e de fiscalizar seu cumprimento[23]. Mais recentemente, no dia 28 de maio de 2009, a Seção de Dissídios Individuais 01 do TST, SDI -1, em relevante e histórica decisão, por escassa maioria – a votação foi de 8 votos a 6 –, julgou

---

[18] GIMENEZ, D. M.; KREIN, J.D; BIAVASCHI, M., 2002. A partir de dados coletados para o período 1997-2001, analisaram-se decisões das Turmas dos Tribunais da 4ª, 6ª, 9ª e 15ª Regiões em ações ajuizadas por trabalhadores que buscavam o reconhecimento da relação de emprego com as tomadoras ou com as cooperativas que contratam seus serviços.

[19] Resolução n. 96, DJU 18.09.2000.

[20] Ver www. asserttem.com.br

[21] Cf. KREIN, 2007.

[22] Por exemplo, em matéria da Folha de São Paulo, de 19/03/96, a consultora de RH da Riocell admitia que, após o Enunciado 331 do TST, algumas atividades tiveram que ser revistas [[telefonia, mensageiros, recepção, manutenção, folha de pagamento]]. O título da matéria era *"Empresas lançam a 'desterceirização'"* [[CONCEIÇÃO: 2002, p. 27]].

[23] Conferir uma discussão sobre o tema em Baltar, Moretto e Krein, 2006.

irregular terceirização nas Centrais Elétricas de Goiás. A Seção, por maioria de votos, acolhendo os embargos em Recurso de Revista interpostos pelo Ministério Público do Trabalho, considerou irregular a contratação de trabalhadores terceirizados para desempenhar atividades-fim na empresa. Com a decisão, a empresa terá seis meses para substituir os trabalhadores terceirizados.

Trata-se de uma Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho [daqui para frente apenas MPT] com o objetivo obrigar a CELG a observar as normas de segurança e medicina do trabalho e proibir a prática de terceirização. O MPT relatou a ocorrência de acidentes fatais envolvendo operários do setor de energia elétrica da CELG e da empreiteira por ela contratada, a COMAR. O sindicato profissional apresentara denúncia ao ao MPT, impulsionando o ajuizamento da Ação. De acordo com o MPT, o número de acidentes de trabalho aumentou significativamente a partir de 1993, quando começaram as terceirizações na CELG. Naquela época, ocorreram 87 acidentes em 816 dias; em 1996, foram 132 acidentes em apenas 270 dias. Em sua defesa, a CELG afirmou que, desde sua criação, a construção e a manutenção de subestações e redes de alta e baixa tensão são terceirizadas – afirmando que essa terceirização é necessária ao seu próprio funcionamento. Tanto a Vara do Trabalho quanto o Regional [TRT18, Goiás] deixaram de acolher a pretensão do Ministério Público por entenderem que a contratação tinha respaldo legal e que a substituição dos terceirizados afetaria os serviços da CELG. A Ação chegou ao TST pela via do Recurso de Revista. Distribuído para a Quarta Turma, esta rejeitou o recurso, levando o MPT a interpor embargos à SDI-1, sustentando que a decisão da Turma contrariava entendimento expresso na Súmula 331 do TST, que restringe a terceirização às atividades-meio, como de vigilância, higiene e limpeza e segurança, negando, ainda, sua possibilidade àqueles casos em que, pela via da simulação, caracteriza-se a relação de emprego direta com a tomadora.

Em junho de 2008, quando iniciado o julgamento dos Embargos , o Relator, Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, votou pela rejeição por entender que a Lei 8987/1995, que rege as concessionárias e as permissionárias de serviços públicos, autoriza a terceirização na atividade-fim nas empresas de energia elétrica, argumentando que não é possível entender que a empresa se deva abster de proceder à contratação de trabalhadores por existir regramento vigente que valida a subcontratação no setor de energia elétrica. Assinalando haver distinção entre terceirização de atividade e terceirização de trabalho, argumentou como segue:

> Entendo que a Súmula 331 do TST, quando trata da ilicitude da terceirização na atividade-fim, está a proibir a terceirização da prestação de trabalho, concorrente com a empresa tomadora, e não o fracionamento da atividade empresarial ao atribuir para outras empresas determinada linha de produção ou serviços[24].

No entanto, já no momento em que iniciara o julgamento, em 2008, o Ministro Lélio Bentes Corrêa abrira divergência, defendendo que a Súmula 331 do TST deve ser compreendida com base no princípio protetivo, ponderando:

> [...] se a terceirização é um fenômeno do mundo globalizado, a precarização que vem com a terceirização também o é, e cabe ao Judiciário estabelecer oposição a esse fenômeno, especialmente em atividades que envolvem altíssimo grau de especialização e de perigo.

Em seguida, ainda naquela ocasião, o ministro Vieira de Mello Filho pedira vista regimental. Ao trazer novamente a matéria a julgamento na sessão de 25 de maio de 2009,

[24] Fonte, site do TST. Disponível em: WWW.tst.jus.br. Acessado em 25 de maio de 2009.

quando o Relator reafirmou seu voto, o Ministro Vieira de Mello Filho assinalou que a controvérsia *é extremamente complexa na seara trabalhista*, por conta da delimitação do que vem a ser atividade-fim e atividade-meio. Em longo voto, acompanhou a divergência aberta pelo Ministro Lélio Bentes, sustentando que a permissão contida na Lei 8987/1995, relativa à terceirização, tem caráter administrativo e não trabalhista. A legislação trabalhista, diz ele, protege substancialmente o trabalho humano, prestado a outrem, de forma não eventual, oneroso e sob subordinação jurídica, e o faz sob o influxo do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Para ele, a terceirização de atividades-fim, além de contrariar o fundamento da legislação trabalhista, traz *conseqüências imensuráveis no campo da organização sindical e da negociação coletiva*. Uma delas, o enfraquecimento da categoria profissional dos eletricitários, diante da pulverização das atividades ligadas ao setor elétrico e da multiplicação do número de empregadores. Quanto à palavra "inerente" que a lei contém, cerne da controvérsia e que, segundo o Ministro Relator, autorizaria a terceirização de atividade-fim, defendeu que *o termo não conceitua, delimita apenas*.

Para o Relator, no entanto, o que dever ser repelido é a precarização, ponderando que a Súmula 331 do TST obriga àquele que contrata a fiscalizar o contratado, responsabilizando subsidiariamente a tomadora dos serviços e impedindo o descumprimento da legislação trabalhista e a fraude. Com essa raciocínio afirmou que: *Impedir a terceirização estaria na contra-mão da história*.

Acompanharam a divergência do Ministro Lélio Bentes, seguida pelo Ministro Vieira de Mello Filho, os Ministros João Oreste Dalazen, Carlos Alberto, Horácio de Senna Pires, Rosa Maria Weber, Maria de Assis Calsing e o Juiz convocado Douglas Alencar Rodrigues. Seguiram o Relator os Ministros: Vantuil Abdala, Brito Pereira, Cristina Peduzzi, Guilherme Caputo Bastos e o Presidente do TST, Ministro Milton de Moura França que, ao proferir seu voto, posicionou-se favoravelmente à terceirização no caso da CELG, afirmando que o termo 'inerente', incluído no texto da Lei 8987/1995,

> [...] significa peculiar, que lhe é próprio. A lei fala, ainda, em atividades acessórias e complementares. Não há, a meu ver, nenhuma dúvida quanto ao sentido e ao alcance da norma. Para o presidente do TST, a terceirização, desde que observada a legislação e as normas de proteção ao trabalhador, não resultam em precarização e tampouco ofende o princípio da dignidade humana, indagando ao final: A Constituição brasileira estabelece os direitos do trabalhador. Se eles estão sendo cumpridos, isso é precarizar?

Em votação apertada, a SDI-1[25] rejeitou a interpretação da Lei 8987/1995 que atribuía à expressão "atividades inerentes" o sentido de "atividade-fim", tal como fora adotado pelo TRT18,[26]considerando irregular a terceirização na CELG.

Para além da responsabilização da tomadora e do reconhecimento da ilegalidade de certas relações trilaterais, a Justiça do Trabalho, considerados seus limites e suas marcadas contradições, tem cumprido papel relevante no processo de formalização ao reconhecer a condição de empregados a trabalhadores "informais", "estagiários", "cooperativados", "pessoas jurídicas", "autônomos proletarizados", afastando a validade dessas contratações por simuladas e em fraude a direitos[27].

---

[25] Além das oito Turmas julgadores, o TST contempla, em sua estrutura judicante, os seguintes órgãos: o Tribunal Pleno, o Órgão Especial, duas Seções de Dissídios Individuais [SDI 1 e SDI 2] e uma especializada em Dissídios Coletivos [SDC].

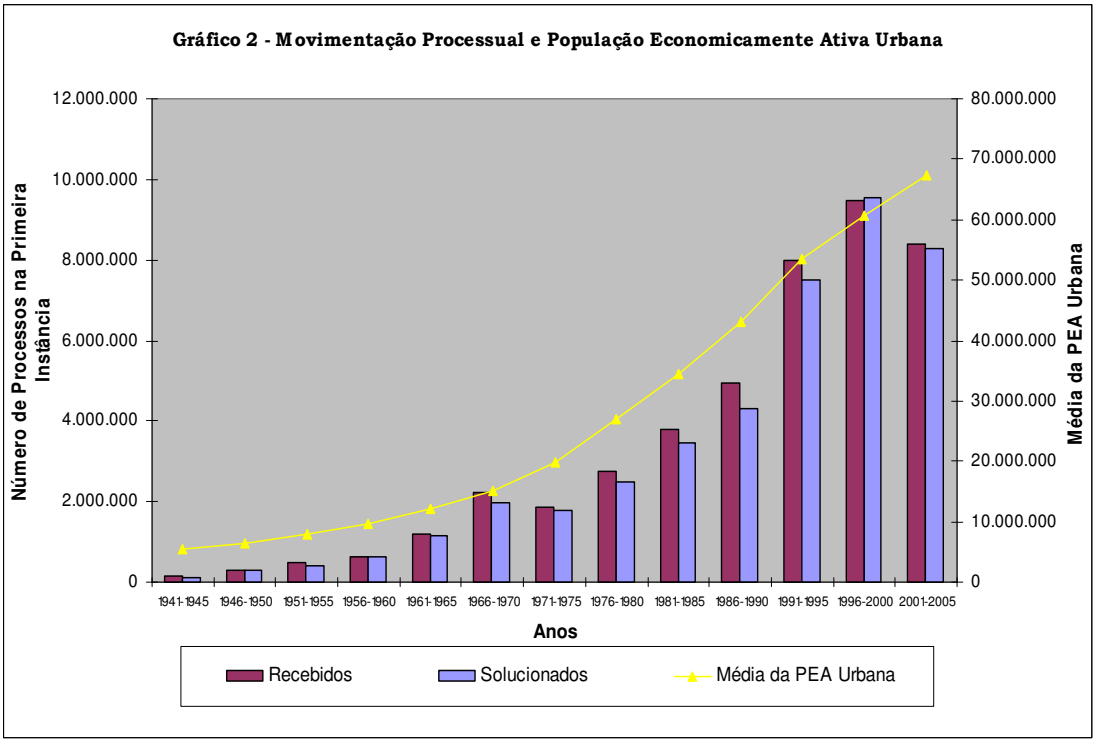
[26] Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, Estado de Goiás.

[27] Os requisitos da relação de emprego são a existência de trabalho humano, pessoal, por conta alheia, não eventual, subordinado e remunerado.

A lesão aos direitos dos trabalhadores brasileiros - cujas despedidas se podem dar imotivadamente, com reflexos na rotatividade de mão de obra - e a ampliação da informalidade - compreendida como fator de recrudescimento das inseguranças do mundo do trabalho- dificultam, sobremaneira, o acesso aos benefícios da seguridade social. Essa realidade tem sido uma das responsáveis pelo *boom* das demandas trabalhistas, sobretudo no período 1995-2000, como se poderá ver no gráfico a seguir. Aliás, recentemente, o Presidente da Central Única dos Trabalhadores [CUT], manifestando-se sobre propostas de mudança nas relações de trabalho no Brasil – no caso, especificamente, envolvendo a retificação das Convenções 151 e 158 da OIT– tendo presente que dez milhões de trabalhadores foram admitidos pelas empresas no ano passado [2007], enquanto oito milhões perderam seus empregos no mesmo período, afirmou[28]: *[...] Isso se explica porque há milhões de ações em curso na Justiça do Trabalho. É o único caminho que resta para boa parte dos demitidos.*

Os dados revelam, de um lado, o crescimento das demandas de trabalhadores que buscam judicialmente a reparação a direitos lesados; de outro, a insuficiência estrutural desse ramo do Judiciário relativamente ao seu corpo de servidores e magistrados, incompatível com o recrudescimento das demandas[29], remetendo ao tema da recuperação do papel do Estado como relevante tarefa política dos tempos de hoje. O Gráfico a seguir mostra o crescimento do número dos processos ajuizados e solucionados pela Justiça do Trabalho a partir da década de 1990.

Gráfico 2 - Movimentação Processual e População Economicamente Ativa Urbana



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho
Elaboração: Memorial da Justiça do Trabalho no RS

[28] A afirmação é de Arthur Henrique em matéria da Revista Carta Capital: SIQUEIRA, André. Reforma no varejo, *Carta Capital,* 12 de março de 2008, p. 25.

[29] Além dessas questões estruturais, dados orçamentários demonstram que a parcela destinada ao Judiciário Federal tem se mantido mais ou menos igual. De 1995 a 2002, segundo dados do Ministério do Planejamento, a parcela mantém a média de 1,5 % do PIB ano, com variação de 1,5% nos anos 1995 a 1998, caindo para 1,3% em 1999 e estabilizando-se em 1,7% do PIB ao ano de 2000 a 2002, incluídos nesse percentual os valores destinados aos precatórios.

Em contrapartida, segundo dados do TST, o número de servidores e magistrados no período variou pouco proporcionalmente ao crescimento das demandas. Esses dados permitem, por um lado, que se lance a hipótese de que essa Justiça, uma vez melhor aparelhada, poderá ter mais condições de avançar no sentido da concretização de sua função social, cumprindo papel relevante não apenas na coibição da fraude trabalhista, mas, também, no avanço da formalidade e na afirmação dos direitos sociais fundamentais que a Constituição de 1988 inscreve. Por outro, remetem ao tema a ser tratado a seguir: o fortalecimento do sistema público de inspeção e vigilância dos direitos trabalhistas, a dotá-lo de mecanismos que lhe permita cumprir com mais eficácia seu papel, possibilitando a constituição de uma cultura de efetividade da legislação, com multas e penalizações que desestimulem a lesão aos direitos sociais, tornando menos necessário o recurso à via judicial

3.2 O sistema de fiscalização[30] e vigilância do trabalho

O sistema público de inspeção e vigilância dos direitos de proteção ao trabalho inclui, além da Justiça do Trabalho e dos sindicatos, o Ministério do Trabalho e Emprego, no exercício de seu poder fiscalizador, assim como o Ministério Público do Trabalho, no manejo das ações civis públicas para defesa de interesses coletivos[31].

A Inspeção do Trabalho tem como papel zelar pelo cumprimento das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de suas atividades[32]. A Constituição de 1988 estabelece competir à União organizar, manter e executar a inspeção do trabalho. Essa inspeção é realizada pelo Ministério do Trabalho em Emprego por meio dos Auditores Fiscais.[33] Entre as atribuições do Auditor-Fiscal do Trabalho está a de verificar os registros nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social - CTPS, visando, também, à redução dos índices de informalidade. Assim, por disposição legal, os auditores fiscais têm compromisso de contribuir na redução da informalidade no País.

Nos anos 1990 houve dois movimentos simultâneos, coadunados com contexto econômico e político do período. Por um lado, a lógica de viabilizar mecanismos de fortalecimento da negociação direta e da solução privada dos conflitos trabalhistas. Nesse sentido, foi editada Portaria[34]que desestimulava a fiscalização dos convênios coletivos sob a justificativa de valorização da negociação direta. Ao invés da multa ao empregador, por exemplo, dispunha que as cláusulas conflitivas com a lei deveriam ser comunicadas ao Ministério Público do Trabalho. Na mesma perspectiva, inclusive com relativa autonomia de ação do auditor fiscal, a partir de 1999 foi instituída a possibilidade de "Mesa de

---

[30] Decreto 21.690, de 1º de agosto de 1932, criou as Inspetorias Regionais do Ministério do Trabalho. Decreto 22.244, de 22 de dezembro de 1932, aprovou o regulamento para sua execução. O Decreto 23.288, de 26 de outubro de 1933, criou Inspetorias nos Estados e no Acre.

[31] Além de instituições aptas a dizer o Direito, eram necessárias outras para fiscalizar a aplicação das regras de proteção ao trabalho. Daí as Inspetorias Regionais, embrião das Delegacias Regionais do Trabalho, cridas em 1º de agosto de 1932. Órgãos executores e fiscalizadores sob a orientação o Ministério do Trabalho, tinham por atribuição a superintendência dos serviços cometidos aos Departamentos e a fiscalização das leis e regulamentos do Ministério. Em novembro de 1932, decreto sobre multas e processos por infração às regras postas buscaria dar mais agilidade às cobranças judiciais.

[32] A Convenção nº 81 da OIT, de 1947 [art. 1º, item 1] define que o sistema de inspeção do trabalho deve zelar pelo cumprimento das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão.

[33] As atribuições estão definidas na Lei 10593/02. Em 2002, o Decreto nº. 4552, que aprovou o Regulamento de Inspeção do Trabalho

[34] Portaria 865/1995. Essa Portaria foi revogada pela Portaria 143/2004.

Entendimento", que, sob a direção do auditor, abre a possibilidade de prorrogação de prazo para cumprimento de itens que foram constatados em fiscalização, mediante concordância do sindicato dos empregados da categoria. Essas mesas podem, inclusive, exercer papel preventivo, visando a coibir, por exemplo, assédio moral e discriminação no ambiente de trabalho. Além disso, há programas desenvolvidos nos diversos Estados de prevenção das doenças e acidentes de modo coletivo, como forma de otimizar a ação de fiscalização, estabelecendo negociações entre as entidades sindicais para medidas preventivas e prazos de implementação.[35]

Ao mesmo tempo, com mais intensidade nos primeiros anos da década de 1990, a estrutura da fiscalização, historicamente insuficiente, passou por um processo de sucateamento. Este está evidenciado, entre outros aspectos, na questão orçamentária. Especificamente com a fiscalização, houve queda, em termos percentuais, do valor executado no orçamento para a fiscalização até 1999. Apesar de o valor disponibilizado ter aumentado um pouco nos primeiros anos do século XXI, persistem as dificuldades materiais [equipamentos e diárias] para o exercício da fiscalização.

Iniciativas, ainda que tímidas, no sentido de recuperar o sistema de fiscalização ocorreram especialmente a partir de 1999, inseridas no esforço de melhoria da máquina arrecadatória, buscando viabilizar o incremento das finanças públicas, em contexto de elevação brutal do endividamento do Estado. Nesse sentido, após anos de redução no número de auditores fiscais do trabalho [inspetores], houve novos concursos. Mesmo assim, o número continua muito baixo até os dias atuais.[36] A partir de 1999, foi estabelecida a carreira para o auditor, unificada à da Previdência e Receita, com introdução do sistema de gratificação[37] vinculada ao resultado, que privilegia: o volume de arrecadação ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço [FGTS], o número de formalizações via ação fiscal e a quantidade de empregados fiscalizados, tendência que se exacerbou depois de 2003. Ou seja, os incentivos são para aumentar a arrecadação do Estado, por meio de depósitos ao FGTS ou pela elevação da formalização, que incrementa as contribuições sociais, especialmente à previdência social.

O incremento da fiscalização contribui para a elevação da formalidade, o que não deixa de jogar contra a lógica da flexibilização, garantindo, teoricamente, maior proteção social ao trabalhador. Segundo dados disponíveis no site do MTE, o número de trabalhadores formalizados por ação fiscal praticamente triplicou entre 1996 e 2007 [foi de 268.558 para 746.245]. Considerando o tamanho do mercado de trabalho e, particularmente, o número dos desligados e admitidos, segundo o CAGED/MTE, a quantidade não é tão grande, mas o crescimento é bem superior ao proporcionado pela dinâmica do mercado de trabalho.

Além disso, há outra dimensão que, atendendo às pressões externas, especialmente da OIT, dá ênfase ao papel de resistência à lógica da flexibilização. Nessa dimensão, as principais iniciativas são: a reafirmação dos preceitos da OIT sobre fiscalização, inclusive aumentando a autonomia do auditor fiscal no exercício da função pública;[38] e o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil e do Trabalho Escravo,[39] em convênio com a OIT. O combate ao trabalho

---

[35] Por exemplo, no Estado de São Paulo, foram assinadas convenções sobre saúde e segurança do trabalho no setor químico, metalúrgico e construção civil.

[36] O número de auditores chegou a 2 mil, em 1995. Em 2006, está próximo de 3 mil, menos do que os 5 mil existentes nos anos 70.

[37] Assim, duas gratificações incidem sobre o salário básico: a Gratificação de Atividade Tributária – GAT, correspondente a 30% do salário [[ou 25% do maior salário básico]]; e a ratificação de Incremento da Fiscalização e da Arrecadação – GIFA, correspondente a 45% do maior salário básico de cada cargo [CARDOSO e LAGE, 2005].

[38] Regulamento da Inspeção do Trabalho – RIT, que está na Lei 10.593, de dezembro de 2002.

[39] Introduzidos respectivamente em 1992 e 2003.

infantil, análogo ao do trabalho escravo,[40] é parte do projeto da OIT de trabalho decente.[41] São programas que visam a eliminar as lenientes heranças escravocratas, patriarcais e monocultoras, ainda presentes na profundidade das relações sociais e no mundo do trabalho brasileiro. Esses programas são também resposta às denúncias e pressões da comunidade internacional sobre o País.

Ou seja, quer por pressão externa, quer por necessidade de ajustes, depois de 1999 houve avanço, ainda que insuficiente, na estruturação do sistema de fiscalização, com alguns resultados nos indicadores sobre formalização, combate ao trabalho infantil e escravo e aumento no valor dos depósitos ao FGTS. A elevação da formalização dos contratos revelada por dados atuais pode encontrar relação com mudanças no sistema de fiscalização.

No entanto, problemas estruturais persistem, como a insuficiência do número de auditores, fazendo com que o maior volume de trabalho ocorra no atendimento a denúncias. Diferentemente de outras áreas de fiscalização, o auditor fiscal do trabalho lida com situações sociais complicadas, em que o trabalhador pode estar em situação de desespero para resolver seu problema, elevando o número de denúncias e exigindo atendimento imediato. Certas situações não têm como ser deixadas para depois. Nesse cenário, o baixo número de auditores e as condições em que trabalha dificultam ações melhor planejadas e mais eficazes.[42]

Em síntese, a flexibilidade agrava-se também, no caso brasileiro, devido ao alto índice de descumprimento da legislação do trabalho. Considerando as autuações, a ordem de incidência em termos de direitos mais infringidos é: falta de depósito ou depósito incorreto ao FGTS; falta de registro; salário; descumprimentos relativos ao descanso; e descumprimentos relativos à jornada, especialmente horas-extras [CESIT/MTE, 2006]. Ao mesmo tempo, é possível perceber a importância da existência de um sistema de fiscalização capaz de garantir a vigilância da legislação.

Em 2007, Mais de 746 mil trabalhadores foram registrados em Carteiras de Trabalho e Previdência Social [CTPS] e saíram da informalidade em 2007, em virtude da regularização de registros nas Auditorias Fiscais do Ministério[43]. O Gráfico 3, a seguir, mostra o número dos trabalhadores registrados em ação fiscal entre os anos de 2001 a 2007 e demonstra o incremento importante no número de empregados registrados que passou de 516.548 em 2001 para 746.245 empregados registrados em 2007, apesar do pequeno número de auditores e das precárias condições de trabalho. Os dados de 2001 já expressaram salto muito grande, pois em 1999 o número de registrados por fiscal foi de 249.795.

A partir de 1999, houve um processo de estímulo á fiscalização de trabalhadores irregulares, especialmente para o registro e a arrecadação ao FGTS, por meio da introdução de uma gratificação a ser incorporada nos vencimentos dos auditores fiscais do trabalho. A Gratificação de Incremento da Fiscalização e da Arrecadação[44] [GIFA], devida aos ocupantes de cargos efetivos das carreiras da Auditoria-Fiscal do Trabalho, é composta de duas partes relacionadas [1] com os resultados da avaliação de desempenho e da contribuição individual para o cumprimento das metas de arrecadação, fiscalização do trabalho e verificação do recolhimento do FGTS, assim como, [2] dos resultados no âmbito nacional. A formalização dos

---

[40] O combate ao trabalho escravo é feito por grupo móvel, equipe formada por auditores de várias localidades que vai para áreas diferentes das de sua lotação; fator importante, principalmente devido ao problema de retaliação, como ocorreu no caso da morte dos auditores em Unaí/MG, em 2003.

[41] Conceito discutido na introdução.

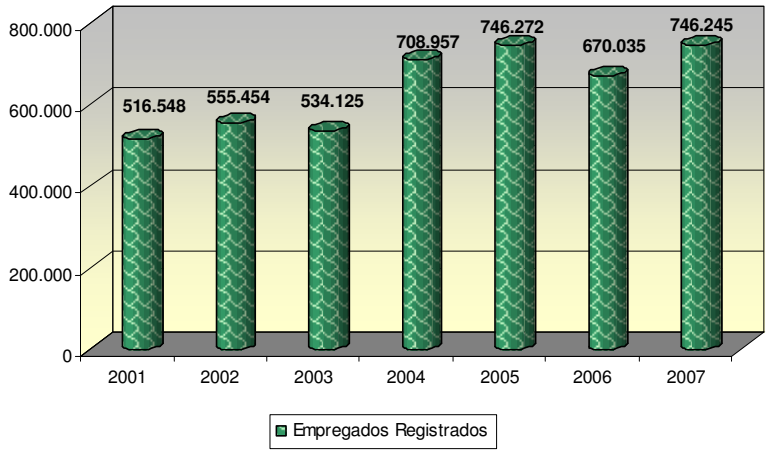
[42] Há programas com planejamento que conseguem desenvolver as ações traçadas, tais como o destinado à melhoria das condições de segurança no trabalho e aos deficientes físicos.

[43] Disponível em: http://www.mte.gov.br/sgcnoticia.asp?IdConteudoNoticia=2267&PalavraChave=ctps

[44] Lei n.º 10.910, aprovada em 2004

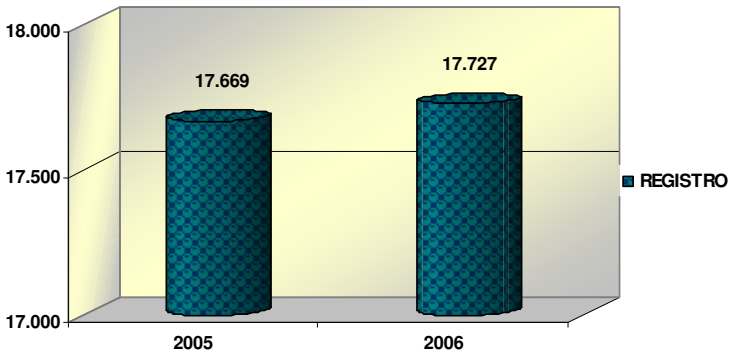
contratos de emprego representou um percentual dessa gratificação. Por exemplo, em 2004, o Ministério do Trabalho estipulou a meta de 499.639 formalizações, entre janeiro e setembro. No período, foram registrados 523.679 trabalhadores[45], com repercussão positiva nos ganhos dos auditores, tornando-se estimulo à formalização por ação fiscal, como pode ser observado no gráfico abaixo: Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego.

GRÁFICO 3 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES REGISTRADOS POR AÇÃO DA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO[46].Brasil[2001 a 2007]



O gráfico 4 mostra que, preferencialmente, é adotada a estratégia da fiscalização pedagógica, pois o número de atuações pela manutenção de trabalhadores sem registro é muito baixo, correspondendo somente a 2,6% das formalizações por ação fiscal. A prioridade é regularizar a situação do trabalhador ao invés de simplesmente autuar a empresa. O dado também dá base a que se levante a hipótese de que a busca das metas pode privilegiar a não atuação da empresa, estimulando certas empresas a persistirem na fraude, pois o risco monetário é pequeno.

GRÁFICO 4 –NÚMERO DE AUTUAÇÕES POR MANUTENÇÃO DE TRABALHADORES SEM REGISTRO EM CTPS. BRASIL. 2005 e 2006



Ao mesmo tempo, é importante registrar que o recurso à fiscalização regularizadora

[45] Disponível em: http://www.sinpait.com.br/site/gifa.asp
[46] Disponível em: http://www.mte.gov.br/geral/estatisticas.asp#fisca_trab

pode apresentar certa distorção no resultado da formalização por ação fiscal. Isso porque, em algumas situações, pode propiciar uma espécie de pacto de cumplicidade [informal] pelo qual o empregador formaliza apenas quanto há presença do auditor fiscal. É que se, por um lado, o sistema de metas estimula o auditor à fiscalização, com remuneração variável na medida dos resultados que apresenta, por outro o empregador, ciente de que tais "resultados" precisam ser apresentados pelo auditor e sabedor, ao mesmo tempo, de que o risco de ser multado é pequeno, poderá estar sendo estimulado a manter trabalhadores sem registro, ficando à espera da ação fiscal regularizadora. Assim, instala-se um círculo vicioso que desvirtua a própria natureza da fiscalização. Visando a superar esse problema, a multa progressiva pela reincidência poderá tornar mais eficaz a ação do auditor fiscal, importando pressão mais efetiva sobre o empregador no sentido de coibir a fraude como estratégia de competitividade e/ou aumento de sua lucratividade.

Também é importante considerar que a mensuração da contribuição da ação fiscal para a formalização não é muito simples. Por um lado, tem-se o efeito demonstração, ou seja, a visita dos auditores fiscais em um município ou segmento econômico pode levar muitos empresários a registrarem os empregados para escaparem da multa. Por outro lado, nada garante a permanência no emprego do formalizado pela ação do auditor fiscal.

A tabela 2, a seguir, mostra que a fiscalização ainda está concentrada no meio urbano, apesar de um incremento no campo, nos últimos anos. Em números absolutos, há uma queda 60 mil estabelecimentos fiscalizados na área urbana, com crescimento de quase nove mil no setor agrícola. Já na tabela 3, que também segue, observa-se que o número de trabalhadores formalizados por ação fiscal foi expressivo na área agrícola, crescendo 656,66%. Esses números refletem incentivos à fiscalização rural, sendo o programa rural meta institucional obrigatória do MTE.

TABELA 2 – BRASIL: NÚMERO DE FISCALIZAÇÕES COM ATRIBUTO DE LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DE ACORDO COM A MODALIDADE.

	1996	%	1997	%	2005	%	2006	%
URBANA	400.197	98,87%	361.708	97,94%	357.940	95,43%	339.479	95,01%
RURAL	4.515	1,12%	7.437	2,01%	12.192	3,25%	13.326	3,73%
MARITIMA	43	0,01%	170	0,05%	4.965	1,32%	4.514	1,26%
TOTAL	404.755		369.315		375.097		357.319	

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego

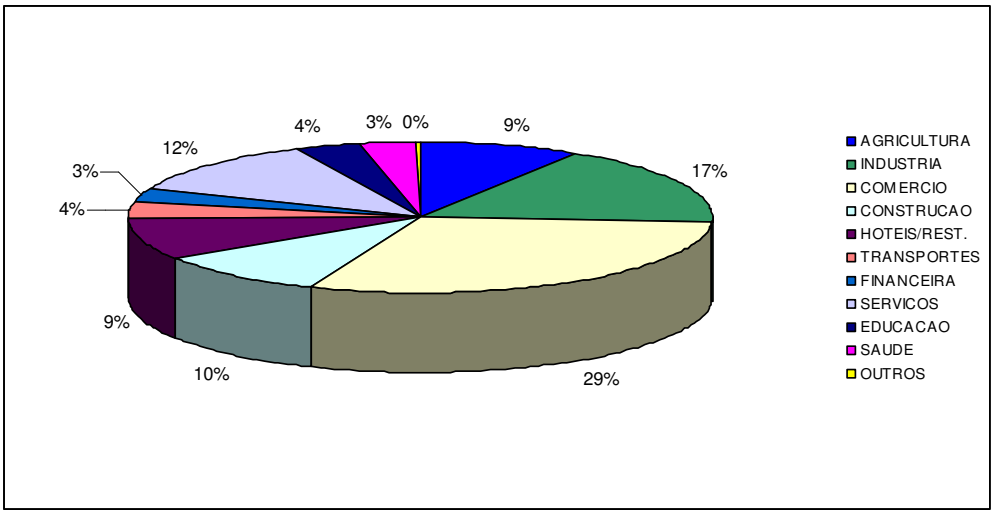
TABELA 3 – NÚMERO DE TRABALHADORES REGISTRADO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO. [Brasil]

	1996	2006			
ATIVIDADE	TOTAL	%	TOTAL	%	Crescimento
AGRICULTURA	16.782	6,25%	110.164	16,44%	656,44%
INDÚSTRIA	65.468	24,38%	143.960	21,49%	219,89%
COMÉRCIO	87.994	32,77%	128.375	19,16%	145,89%
CONSTRUCÃO	27.593	10,27%	88.410	13,19%	320,41%
HOTEIS/RESTAURANTES	22.455	8,36%	29.556	4,41%	131,62%
TRANSPORTES	6.262	2,33%	26.920	4,02%	429,89%
FINANCEIRAS	916	0,34%	7.475	1,12%	816,05%
SERVICOS	27.988	10,42%	104.754	15,63%	374,28%
EDUCACÃO	6.949	2,59%	14.177	2,12%	204,01%
SAÚDE	5.867	2,18%	14.446	2,16%	246,22%
OUTROS	284	0,11%	1.798	0,27%	633,10%
TOTAL	268.558	100,00%	670.035	100,00%	249,49%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego

Quando analisadas as multas feitas pela Auditoria Fiscal do Trabalho em 2006, vê-se que o comércio representou 29% das autuações pela manutenção de trabalhadores sem registro, seguido da indústria [17%] e da construção civil [12%]. No meio urbano, as atividades de construção civil, comércio e serviços que, juntas, representam 39% das autuações da fiscalização, confirmam os altos índices de informalidade que historicamente marcam estes setores, apontando o direcionamento correto da fiscalização do trabalho nos últimos anos. Veja-se o Gráfico 06, a seguir:

GRAFICO 6 – AUTUAÇÕES NAS FISCALIZAÇÕES: REGISTRO [2006].

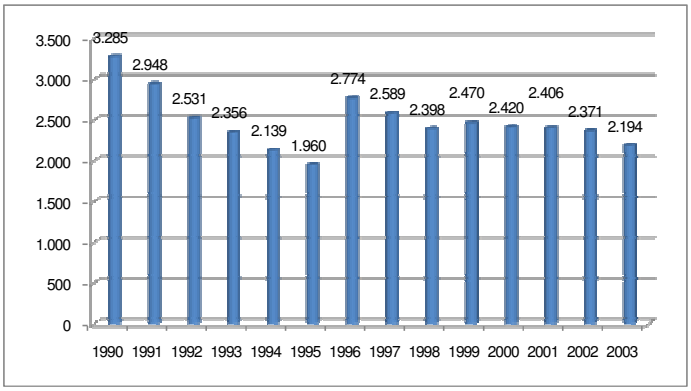


Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego

Entre 1996 e 2006, os dados demonstram crescimento de trabalhadores com vínculos regularizados a partir da fiscalização do trabalho em todos os segmentos econômicos, reforçando a tese de que as mudanças no sistema de fiscalização possam ter contribuído para os dados mais gerais de crescimento da formalização dos contratos de trabalho.

Ressalta-se que esse incremento pela ação da Auditoria Fiscal se dá a despeito da precariedade de sua estrutura operacional, das dificuldades orçamentárias das seções de fiscalização e da deficiência do número de Auditores Fiscais do Trabalho em diversas regiões. Conforme Gráfico 7, houve redução de 33% entre 1990 e 2003. A deficiência no quadro de auditores fiscais leva muitos empregadores a apostar na ausência da ação fiscal, já que o risco de ser flagrado no ato ilícito é pequeno, especialmente em atividades sazonais.

GRÁFICO 7 – EVOLUÇÃO DE NÚMERO DE AUDITORES FISCAIS NO BRASIL.



Fonte: CARDOSO [2007]

Além dos fatores acima apontados [condições de trabalho e número limitado de auditores fiscais], há problema do valor reduzido das multas. Por exemplo, a autuação por falta

de registro do empregado é de R$ 402,53[47] [quatrocentos e dois reais e cinqüenta e três centavos] por trabalhador, dobrada na reincidência. Em muitos casos, esse valor baixo incentiva que empregadores mantenham trabalhadores sem registro, arcando, em último caso, com o pagamento de multa quando ocorre a fiscalização.

Entretanto, apesar das dificuldades encontradas pela Auditoria Fiscal do Trabalho, os dados mostram algum avanço no combate à informalidade e às relações de emprego disfarçadas. Assim, a regularização dos contratos por meio da ação fiscal tem reflexos positivos nos recolhimentos ao FGTS, nas fontes de financiamento das políticas sociais e nas contribuições previdenciárias. Nas considerações finais serão enunciadas algumas propostas que, se implementadas, poderão contribuir para que a ação fiscalizadora se amplie e se torne mais eficaz.

3.3. Ministério Público do Trabalho

Uma das principais novidades no sistema de vigilância e proteção dos direitos trabalhistas foi a redefinição do papel do Ministério Público do Trabalho [MPT], edificada na Constituição de 1988 e consagrada com o Estatuto e a Lei Orgânica Nacional do Ministério Público, ao torná-lo instituição essencial à função jurisdicional do Estado, com caráter permanente, autônomo e independente. Essa instituição aparece como ator fundamental na defesa dos interesses sociais, tendo como finalidade defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis. Não subordinado a qualquer outro poder ou instituição da República, é um "extra-poder" com incumbência de fiscalizar o cumprimento das leis. Nesse processo, a instituição viu, também, ampliada sua competência, passando a ser, ao mesmo tempo, um órgão interveniente[48] e agente, imbuído do papel de defensor da sociedade na proteção dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. Além disso, pode atuar como árbitro ou mediador na solução dos conflitos coletivos de trabalho.

A atuação do MPT concentra-se basicamente nas questões que envolvem coletivos de trabalhadores com reflexos nas relações sociais. Seus membros [procuradores] têm a liberdade de tomar iniciativas de investigação – para apurar denúncias – e de encaminhamento judicial[49] de qualquer questão que importe descumprimento da legislação social e que afete um coletivo de trabalhadores ou a sociedade. O desencadeamento de ações pode ocorrer a partir de uma notícia nos meios de comunicação, de uma denúncia [individual ou coletiva], por solicitação de uma diligência da Justiça do Trabalho, ou, ainda, por acompanhamento de processo individual que tem um problema afetando um coletivo maior de pessoas. Ou seja, o espaço de iniciativa de intervenção sobre as lesões ao direito é muito grande. Assim, o ponto fundamental é que o membro do MPT tem autonomia administrativa e funcional para desenvolver o seu trabalho.

A autonomia e a independência fazem com que cada procuradoria seja um órgão público próprio, com poderes para desencadear um número considerável de ações. Por um lado, é possível perceber que alguns dos temas, considerados prioritários e colocados como metas institucionais, oferecem certa perspectiva mais nacional para a instituição, tais como:

---

[47] Valor correspondente ao ano de 2007.

[48] O Ministério Público do Trabalho tem assento nas sessões de julgamento dos Tribunais do Trabalho, em certos casos tem a incumbência de emitir pareceres em causas em andamento, com destaque à atuação que desempenham no âmbito do exercício do Poder Normativo.

[49] O MPT tem legitimidade de ajuizar processos visando, por exemplo, à declaração de nulidade de cláusulas abusivas ou ilegais em acordos ou convenções coletivas de trabalho, pode propor ações civis públicas na defesa de interesses difusos e individuais homogêneos, interpor recursos, firmar ermos de compromisso de ajustamento de conduta, realizar inspeções e promover conciliações. .

erradicação do trabalho infantil; combate ao trabalho forçado, às formas de discriminação, às cooperativas fraudulentas e à terceirização; garantia dos direitos fundamentais do trabalho, especialmente a formalização; inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho; e observância das normas de segurança e medicina do trabalho. Essas são tendências que buscam dar certa identidade, mas as ações concretas dependem de um engajamento individual dos procuradores.

Apesar de ser um órgão estatal com imensa liberdade de ação, ressaltando-se o respeito ao arcabouço jurídico-institucional brasileiro, está sujeito às influências políticas e ao contexto, pois as leis estão condicionadas a interpretações e as prioridades são objeto de definição considerando as relações sociais. Nesse sentido, há muitas experiências distintas, permeadas pelas concepções do procurador e da sua interação com os agentes sociais.

Trata-se de instituição que conquista espaços na sociedade brasileira, apesar de, em relação a outros órgãos na área da proteção e vigilância dos direitos trabalhistas, ainda ser incipiente do ponto de vista material [orçamento e pessoal]. O trabalho de muitos procuradores, articulado, muitas vezes, com o Judiciário e com agentes sociais [sindicatos, ONGs etc], tem apresentado resultados positivos na inibição de práticas fraudulentas. Por exemplo, a Procuradoria da 15ª Região teve um papel de destaque, junto com os sindicatos de assalariados rurais, pesquisadores e membros do judiciário trabalhista, no combate às cooperativas fraudulentas, as "coopergatos", e no avanço da formalização do emprego no segmento da cana e da laranja, no interior do estado de São Paulo. No Rio Grande do Sul, por exemplo, nos anos 1990, por meio de sua Procuradoria Regional, o Ministério Público do Trabalho ajuizou Ação Civil Pública buscando impedir as terceirizações que estavam sendo introduzidas pela empresa Riocell/SA [hoje Aracruz], com êxito nos primeiro e segundo graus de jurisdição.

Como é uma instituição com alto grau de autonomia na atuação de seus membros, outros procuradores concentram seus esforços em encontrar maneiras de fragilizar os sindicatos, especialmente por meio da construção de uma leitura de que o financiamento sindical poderia advir somente dos sócios.

Por ter sido criado recentemente, dentro da lógica de fortalecer a regulação pública do trabalho, o MPT enfrenta a reação concentrada no excessivo poder dos procuradores, aos quais é facultado investigar, analisar e julgar ao mesmo tempo. São reações isoladas, que não têm se traduzido, na área do trabalho, em reformas substantivas.[50] Ao mesmo tempo, na perspectiva de inibir o trabalho dos procuradores, auditores fiscais e juizes, outras reações se impõem como intimidação pela ameaça, agressão e até assassinato.

Em síntese, o MPT é uma instituição pública que teve ampliada a sua competência na Constituição de 1988 e exerce um importante papel na vigilância do cumprimento da legislação social, sendo uma força, na maioria dos casos, de resistência ao processo de flexibilização do direito do trabalho.

4. Considerações finais

Ainda que se tenha como suposto para a estruturação do mercado de trabalho o crescimento econômico, demonstra-se que o arcabouço jurídico-institucional brasileiro tem contribuído no combate às formas mais destrutivas de exploração da força de trabalho e no incremento da formalidade.

Assim, sem deixar de reconhecer a relevância de outras políticas públicas que favoreçam a inclusão de todos à proteção social, no plano da institucionalidade na área do

[50] A discussão sobre o poder dos procuradores é mais forte na área política, que não é objeto de nossa investigação.

trabalho, conclui-se que, uma vez aprimorados os mecanismos de fiscalização e mais bem estruturadas as instituições públicas com incumbência de dizer o direito e/ou fiscalizar sua aplicação, o próprio perfil do mercado de trabalho tenderá a apresentar resultados mais positivos, no caminho de uma sociedade mais homogênea.[51]

Numa sociedade de notória heterogeneidade estrutural do mercado de trabalho, dar ênfase ao papel do Estado é fundamental. Essa constatação, por evidente, não afasta a defesa da importância de uma sociedade em que os "de baixo" tenham vez e voz e de um sindicalismo efetivamente representativo, com força para conquistar patamares mais elevados de regulação social do trabalho. Trata-se, por certo, uma das grandes tarefas política do nosso tempo, que contempla a constituição de um modelo de desenvolvimento que distribua renda e dignifique os cidadãos brasileiros.

Referências Bibliográficas

ANTUNES, R. [org.]. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006.

BALTAR, P. Texto OIT, 2007

BALTAR, et alli, 2009

BALTAR, P., MORETTO, A, KREIN, J D. O emprego formal no Brasil: início do século XXI. In: KREIN, José Dari et alli. Transformações no mundo do trabalho e o direito dos trabalhadores. São Paulo: LTr, 2006;

BIAVASCHI, M. O Direito do Trabalho no Brasil -1930-1942: a construção dos sujeitos de direitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2007

BRAGA, José Carlos. Financeirização global. In: TAVARES, Maria Conceição & FIORI, José Luís. Poder e dinheiro, Luís. Poder e dinheiro: uma economia política da globalização. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1997.

CARDOSO, A. M. ; LAGE, Telma . A Inspeção do Trabalho no Brasil. Dados - Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v. 48, n. 3, p. 451-490, 2005.

CESIT/MTE. Relações de Trabalho: Brasil e experiências internacionais. Relatório de Pesquisa apresentado pelo Cesit como produto do convênio CESIT/MTE. Campinas e Brasília, [mimeo], 2006.

CHAHAD, J. P. Z. e ZOCKUN, M. H. A dimensão e as formas de terceirização do trabalho: estudos de casos selecionados no Brasil. Tema 20: Estudos e análises com vistas à definição de políticas, programas e projetos relativos ao mercado de trabalho brasileiro. São Paulo e Brasília: FIPE/MTE, 2002.

CONCEIÇÃO, M. da C. V. da. A terceirização e sua controvérsia jurídica: uma leitura do caso da Volkswagen do Brasil. Monografia - Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, São Bernardo do Campo, 2002.

GIMENEZ, D. M.; KREIN, J.D; BIAVASCHI, M. B.. As cooperativas de mão-de-obra e os Tribunais Regionais do Trabalho In. Revista Trabalhista [Anamatra]. v.II - 2000 [abril/maio/junho]. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 67-89.

GONÇALVES, José Ricardo Barbosa; KREIN, José Dari; MADI, Maria Alejandra

[51] BALTAR, P.; MORETTO, A.; KREIN, J.D., 2006

Caporale. Condições de trabalho e sindicalismo no setor bancário no Brasil. In: KREIN, José Dari et alli. As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores, São Paulo: LTr, 2006.

GRÜN, Roberto. A sociologia das finanças e a nova geografia do poder no Brasil. Tempo social. Revista de sociologia da USP, v. 16, n. 2, 2004. p. 151-176.

KREIN, José Dari. O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90. Dissertação de mestrado. Programa de Pós-Graduação em Economia Social do Trabalho do Instituto de Economia da UNICAMP, Campinas, 2001.

_____. As tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990-2005. Tese de doutoramento. IE/UNICAMP, Campinas, 2007.

LOGUERCIO, J. E. Análise do cancelamento de Precedentes Normativos pelo Tribunal Superior do Trabalho, 1998. Disponível em http://www.crivelli.com.br/cancela.html em: 10 dez. 2005

MENEZES, M. de A. A Reforma trabalhista no Cone Sul. São Paulo: Ildes/Friedrich Ebert Stiftung [mimeo], 2000, p. 5

NEUMANN, Franz. Il diritto del lavoro fra democrazia e dittatura. Bologna, Itália: Il Mulino, 1983.

NOBRE JUNIOR, Hildeberto; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda Barros. A formalização dos contratos e as instituições públicas. In: FAGNANI, Eduardo; HENRIQUE, Wilnês; GANZ LÚCIO, Clemente [Org.]. *Previdência Social: Como Incluir os Excluídos*? São Paulo: LTR, 2008, p. 119-135.

PERÍUS, Vergílio. As cooperativas de trabalho: alternativas de trabalho e renda. Revista LTr, vol. 60, n.03, março de 1996, p. 339-346

POCHMANN, Márcio. Terceirização e diversificação nos regimes de contratação de mão-de-obra no Brasil, texto apresentado a partir de pesquisa em andamento no Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, CESIT, Campinas, agosto de 2006, mimeo.

POULANTZAS, Nicos. O estado, o poder, o socialismo. 3. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1990.

SANCHES, A. T. Terceirização e terceirizados no setor bancário: Relações de emprego, condições de trabalho e ação sindical. Dissertação [Mestrado em Ciências Sociais]. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2006.

URIARTE, Oscar. A flexibilidade. São Paulo: LTr, 2002.

VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do Direito, 2006, mimeo.

Gilmar Ribeiro dos Santos
Ricardo dos Santos Silva

A cooperação na produção capitalista: da cooperação simples aos novos modelos de gestão da força de trabalho

Resumo: As formas de cooperação no processo de trabalho se transformam de acordo com as necessidades do capital. Exigências internas e externas ao processo levam o capital a buscar de formas diversas a cooperação dos trabalhadores no processo de trabalho. Esta cooperação é imprescindível para garantir uma produção de acordo com os interesses do capital.

Palavras-chave: cooperação, capital, trabalho, modelos de produção.

Seção Temática: 5- Reconfiguração do trabalho e realocação espacial

Montes Claros/MG
Junho de 2007

A cooperação na produção capitalista: da cooperação simples aos novos modelos de gestão da força de trabalho

Introdução

A cooperação dos trabalhadores no processo de trabalho é imprescindível. Segundo uma série de pesquisadores em processo e organização do trabalho, tais como Hirata (1994) e Leite (1994), a denominada *acumulação flexível* demanda, dentre inúmeras outras exigências, um trabalhador participativo, que coopera com seus colegas no processo produtivo, "que veste a camisa da empresa". Segundo eles, a necessidade de cooperação dos trabalhadores no processo produtivo, é uma característica inovadora do novo modelo denominado *acumulação flexível*.

Essas exigências de cooperação estão reduzindo a capacidade de mobilização dos trabalhadores na luta pela garantia de seus interesses, argumentam alguns cientistas sociais. Portanto, a produção flexível exige um trabalhador mais comprometido com a produção, portanto, menos mobilizado. Esse argumento que em princípio parece não merecer contestação, contém uma lacuna fundamental. Ou seja, fala-se tanto em necessidade de cooperação nos novos modelos de gestão que passamos a indagar se seria possível conceber um processo de produção de mercadorias sem a cooperação dos trabalhadores.

A cooperação na relação entre capital e trabalho não é necessariamente espontânea, ela pode ser conseguida até mesmo através do despotismo, como veremos. Entendemos, de acordo com Marx em *O Capital*, que a cooperação é um dos pressupostos para a produção capitalista. São as formas de cooperação e os meios utilizados pelo capital para conseguí-la que variam de acordo com a história. Tentaremos aqui apresentar sinteticamente como as formas de cooperação ao longo do capitalismo, foram se transformado e como elas são imprescindíveis para a existência do mesmo.

A cooperação na produção de mercadorias

O conceito de cooperação é de fundamental importância no processo de produção, segundo Marx. Ele tem suas raízes na concepção do homem enquanto um ser social, retomada de Aristóteles. A forma genuína de relação social acontece na busca da própria sobrevivência humana, em primeira instância, essa relação acontece mediada pelo trabalho. O trabalho tem, portanto, um caráter eminentemente social.

Para a efetivação do próprio trabalho, que é um meio de autoconstrução humana, faz-se necessária a existência da cooperação, pois os homens não agem isoladamente na transformação da natureza.

Desde a obra *A Ideologia Alemã* (MARX, 1989), o autor já havia formulado o conceito de cooperação em sentido amplo. Até aquele momento, a cooperação era entendida como uma força humana emanada da associação de várias pessoas, uma força coletiva surgida da associação de esforços individuais. A cooperação seria uma alternativa usada pela humanidade na tentativa de melhor conseguir a realização de seus objetivos. Esta marcaria o desenvolvimento da espécie humana. Segundo o autor:

> Em todos os casos, a produtividade específica da jornada de trabalho coletiva é a força produtiva social do trabalho ou a força produtiva do trabalho social. Ela tem sua origem na própria cooperação. Ao cooperar com outros de acordo com um plano, desfaz-se o trabalhador dos limites de sua

> individualidade e desenvolve a capacidade de sua espécie (MARX, 1883, p.378).

A cooperação não seria específica de um modo de produção ou mesmo de um momento histórico determinado da humanidade. De forma simplificada sua função seria possibilitar a criação de uma capacidade coletiva, a qual seria maior que a soma das capacidades individuais.

A cooperação é o meio para se garantir a realização de objetivos propostos como resultado do trabalho coletivo. Ao se sair do âmbito individual para o coletivo, coloca-se a necessidade de uma *função diretiva*, que garanta a cooperação. A cooperação constrói uma relação de dependência entre os indivíduos cooperantes. Essa dependência varia de acordo com os objetivos propostos e os meios para consegui-la.

Em *O Capital,* MARX (1983), restringe o conceito de cooperação ao local de trabalho no sistema capitalista. Faz uso de duas condições para dar sustentação à defesa da cooperação no espaço da produção: a presença simultânea dos cooperantes no mesmo espaço e a realização conjunta, integrada e recíproca de operações na produção (PALMA, 1972).

A cooperação, no capitalismo, adquire características específicas devido a dupla natureza do processo de trabalho neste modo de produção. Ele é, ao mesmo tempo, processo de trabalho social para produzir valores de uso e valores de troca. Esta situação introduz um conflito inerente à relação entre capital/trabalho e a conseqüente necessidade da direção da cooperação para se alcançar o objetivo principal dos capitalistas, que é a produção de mais-valia. Segundo o próprio Marx:

> A transformação que torna cooperativo o processo de trabalho é a primeira que esse processo experimenta realmente ao subordinar-se ao capital. Essa transformação se opera naturalmente. Seu pressuposto, emprego simultâneo de numerosos assalariados no mesmo processo de trabalho, constitui o ponto de partida da produção capitalista (MARX, 1983, p.384).

O conceito em pauta não se restringe ao momento inaugural do capitalismo, onde prevalece a cooperação simples. Ele, às vezes, é entendido por Marx como sinônimo de divisão social do trabalho, ou seja, está presente em todas as formas de organização do processo do trabalho. Os períodos da Manufatura e da Maquinofatura apresentam situações complexas, em que a cooperação também se coloca como essencial:

> A cooperação é a forma fundamental do modo de produção capitalista. Na sua feição simples constitui o germe de espécies mais desenvolvidas de cooperação, e continua a existir ao lado delas (MARX, 1983, p.385).

Mesmo as espécies mais desenvolvidas não podem abrir mão da relação social inerente ao trabalho. Trabalho cooperativo significa, então, trabalho realizado por mais de uma pessoa onde estas cooperam entre si na busca de objetivos previamente planejados.

Em vista do exposto, o conceito de cooperação é um instrumento valioso para o estudo do desenvolvimento das relações entre capital e trabalho no chão da fábrica. Formas diferentes de se garantir a cooperação necessária para a produção de mercadorias no processo de trabalho, podem resultar em conseqüências importantes nas relações de produção.

Entendemos a cooperação do trabalhador como componente fundamental para a produção de mercadorias. Cooperar no processo de trabalho é, além de aceitar, seguir os objetivos propostos pelo capital sem resistências que inviabilizem a produção de mercadorias. Não é possível eliminar totalmente as resistências dos trabalhadores no processo produtivo,

no entanto, sem uma certa cooperação dos mesmos a produção torna-se praticamente impossível.

A forma para se conseguir a cooperação pode se diferenciar dada a ocorrência de muitas variáveis. Por exemplo, no início do Capitalismo o proprietário de oficina necessitava da cooperação dos trabalhadores, os quais não tinham suas funções divididas. Com a separação entre concepção e execução, o problema da cooperação torna-se complexo, pois ela tem que ser conseguida, agora, tanto no segmento dos administradores como no dos operadores. Este último é o maior foco de resistência às propostas de reestruturação produtiva.

Historicamente, o processo de produção de mercadorias foi dividido por Marx em Cooperação Simples, Manufatura e Maquinaria ou Indústria. O processo de produção industrial sofreu transformações tecnológicas importantes como o advento da energia elétrica, mas, ele passou pela primeira transformação fundamental com o advento do Taylorismo na passagem do século XIX para o século XX. Hoje especula-se sobre uma recente transformação também fundamental, que seria o surgimento da Produção Flexível. Quais seriam então as formas de cooperação predominantes em cada uma dessas etapas? A cooperação é inerente a produção de mercadorias? A necessidade da cooperação consiste em uma nova variável que compõe um conjunto de características do novo modelo, ou seja, a produção flexível?

A cooperação simples e o domínio do trabalhador sobre seu trabalho

A forma capitalista de produção inicia-se, de forma em nada inovadora, com a cooperação no processo de trabalho. As diferenças básicas em relação ao trabalho artesanal eram: o aumento numérico de pessoas em um mesmo espaço físico e a coordenação do patrão. Isso na perspectiva do processo de trabalho em si.

A presença da coordenação do patrão já traz consigo uma perda de autonomia do trabalhador com relação à sua situação de artesão ou mesmo camponês. A jornada de trabalho dos dois últimos era regulada pelas suas necessidades, perpassadas por todo um aparato cultural. Na forma capitalista de produção, o trabalhador passa a ter sua jornada imposta pelos proprietários de oficinas. Dizimadas as necessidades balizadas pela cultura, surge a necessidade de uma cooperação dirigida pelos objetivos propostos. Como eles são elaborados pelo capitalista, sem a participação dos trabalhadores, esses últimos se vêem alienados do processo.

Vários trabalhadores em um mesmo espaço, sob a coordenação de um mesmo capitalista e realizando operações integradas na produção de mercadorias, são essas as condições que ilustram a condição social do trabalho no capitalismo nascente. Essas condições estão presentes em toda a produção capitalista, independentemente do nível de tecnologia empregado, o que caracteriza também a persistência da cooperação.

A cooperação no trabalho garante a integração e a estabilidade em busca dos objetivos propostos. Tais objetivos, que são os do capital, definem a condição de subordinação dos trabalhadores aos interesses do capital. A direção e controle do processo de produção são uma necessidade intrínseca para a produção de mais-valia. A mesma cooperação, que é imprescindível para a produção de mais-valia para o capital, é condição de subordinação dos trabalhadores.

Na cooperação simples, os instrumentos para garantir que a força de trabalho contratada produzisse mais-valia eram bastante rudimentares em comparação com a fábrica. As primeiras oficinas eram apenas um local de trabalho pouco diferente do espaço doméstico. As técnicas de produção e o processo em si tinham sofrido poucas mudanças.

Aumentar a taxa de mais-valia significava levar os trabalhadores a produzirem em maior proporção. O capital viu-se, naquele momento, impossibilitado de expandir a produção

por meios que não o aumento numérico de trabalhadores. O domínio completo da produção em si, em mãos do trabalhador, não possibilitava outra alternativa. A manufatura surgiu, então, como uma solução para esse problema.

A manufatura e a perda do monopólio do "saber fazer" do trabalhador

A manufatura, para Marx, corresponde a um tipo de cooperação baseada na divisão do trabalho. Foi a forma predominante da produção capitalista de meados do século XVI até aproximadamente finais do século XVIII. Ela tanto pode surgir da divisão do trabalho com vistas a aperfeiçoar um processo anterior, ou do agrupamento de funções separadas para também aperfeiçoar o processo.

A divisão do trabalho na manufatura levou o trabalhador a realizar uma única operação, automatizando seus movimentos como forma de garantir maior dispêndio de força de trabalho em um determinado espaço de tempo. Ou seja, a divisão do trabalho intensificou, sobremaneira, o trabalho para aumentar a expropriação de mais-valia e a conseqüente valorização do capital. Foi um recurso para a intensificação do trabalho. A divisão do trabalho significou, ainda, uma relativa perda de controle do trabalhador sobre o "como fazer". Embora precária, a imposição de novos ritmos de trabalho foi um recurso muito utilizado naquele momento.

Além disso, a divisão do trabalho levou ao aperfeiçoamento das ferramentas em função das necessidades dos *trabalhadores parciais*. Esse fato significou, segundo Marx, o *germe da maquinaria*. Foi do aperfeiçoamento dessas ferramentas que brotaram as primeiras máquinas, denominadas, então, máquinas ferramentas.

O princípio básico da manufatura assenta, por conseguinte, na divisão do trabalho. Ela decompõe e recompõe o processo de trabalho, criando uma lógica própria que busca a uniformização, regularidade e continuidade de funções. Isso significa uma intensidade de trabalho que supera a cooperação simples. Os ritmos da produção já não dependiam exclusivamente da vontade individual do operário.

Ao fracionar o trabalho, a manufatura passou a se basear essencialmente no trabalho coletivo, o qual era constituído de muitos trabalhadores parciais. Esse trabalho coletivo necessitou de uma hierarquia, disciplina e uma nova forma de se garantir a cooperação no trabalho. Em conseqüência, ocorreu uma especialização dos trabalhadores em funções limitadas, as quais só adquirem sentido no trabalho coletivo. Assim, os trabalhadores tornaram-se completamente dependentes do trabalho coletivo, o que significa sua condição de alienação. O trabalho cooperativo tornou-se uma condição necessária para o capital, mas acentuou a alienação dos trabalhadores. A seguinte passagem de Marx ilustra essa situação:

> Originariamente, o trabalhador vendia sua força de trabalho ao capital por lhe faltarem os meios materiais para produzir uma mercadoria. Agora, sua força individual de trabalho não funciona se não estiver vendida ao capital (MARX, 1983, p.413).

A manufatura produz uma força produtiva social do trabalho inédita na História. Ela fraciona o trabalho artesanal, adapta as ferramentas às novas funções, destrói os artesãos ao construir o trabalhador parcial, e os agrupam em um mecanismo unificado e direcionado pelo capital. O trabalhador se transforma em uma peça que terá sua razão de ser apenas em função da organização produtiva denominada manufatura.

Nesse período, a indisciplina foi a mais importante forma de resistência dos trabalhadores, pois a dimensão da função manual, como reguladora da produção, mesmo com o aparato técnico/organizacional da manufatura, era ainda um empecilho para o domínio completo do capital sobre o processo de trabalho.

E, o despotismo era a garantia última de manutenção da cooperação nessas novas bases. A manufatura foi a forma de intensificação do trabalho que atuou, fundamentalmente, na variável força de trabalho. Foi uma reestruturação produtiva que objetivava, principalmente, quebrar o monopólio do saber operário, remanescente direto do artesão. Dessa forma, suprimindo o saber do trabalhador e rompendo de forma despótica com as resistências operárias, garantia-se a cooperação imprescindível para a produção.

A indústria moderna e a cooperação

Enquanto se revolucionou a produção através da força de trabalho na manufatura, na indústria essa revolução aconteceu via instrumentos de trabalho. Passou-se da ferramenta manual para a máquina. Para Marx, a diferença crucial entre as ferramentas e as máquinas está no rompimento da *barreira orgânica* que o corpo humano oferecia para a expansão da intensidade e da força humana, na produção.

A máquina substituiu o trabalhador manejando muitas ferramentas ao mesmo tempo, e com muito mais rapidez e eficiência. Ela possibilitou ao capitalista libertar-se dos limites de capacidade orgânica do corpo humano.

O "saber fazer" adquirido pela rotina do trabalho foi substituído pela aplicação da ciência no processo de produção. Não é mais o ofício que se adequa ao trabalhador e sim o trabalhador que é obrigado a se adequar ao ofício. Essa tentativa de objetivar completamente o processo de produção é uma constante na história do processo de trabalho desde então, seja com Taylor ou mesmo com a normatização da ISO[1].

Dessa forma, o trabalhador individualizado foi aos poucos cedendo espaço para o trabalhador coletivizado. Tanto na Cooperação Simples como na Manufatura, o trabalhador coletivizado não representava ainda uma necessidade técnica. O trabalho coletivo passou a ser uma exigência insubstituível com o advento da indústria. Para Marx, "O caráter cooperativo do processo de trabalho torna-se uma necessidade técnica imposta pela natureza do próprio instrumental de trabalho" (MARX , 1983, p.440).

Diante da presença da máquina, na perspectiva assinalada, a fábrica torna o trabalhador totalmente dependente do capital. Trabalhar passa a significar submeter-se, nos mínimos detalhes, aos desígnios das decisões, também técnicas, da ciência incorporada às máquinas. Os últimos trunfos do "saber fazer" são retirados dos trabalhadores, pela indústria. A dependência econômica se aprofunda com a dependência técnica. O operário se vê destituído do seu conhecimento, da sua habilidade, garantidora de seu status no trabalho cooperativo.

A negligência dos administradores em relação à subjetividade operária tem, aqui, o seu embrião. Imaginavam que seria possível destituir o operário de toda a sua subjetividade e usá-lo apenas como força física, no espaço fabril. Mas a Escola de Relações Humanas irá demonstrar, um século depois, que a condição subjetiva não poderá ser suprimida, completamente, do processo de trabalho.

Até a prevalência do trabalho manufaturado, o domínio da técnica era uma reserva de poder dos trabalhadores diante de seus patrões. Com a máquina, a ciência rompe com essa barreira e os coloca indefesos diante da voracidade do capital. Enquanto as ferramentas serviram ao trabalhador na Cooperação Simples e na Manufatura, na indústria o trabalhador passa a servir a máquina.

A cooperação passa a ser monitorada prática e completamente pelos proprietários de indústrias. Além de traçar as metas e usufruir do resultado, os patrões começaram a controlar todo o processo de produção das mercadorias.

---

[1]A ISO (International standard Organization) é uma norma internacional que objetiva garantir a qualidade de produtos e serviços, servindo como pré-requisito para aceitação das empresas no mercado.

Ao destituir o saber dos trabalhadores, o capital teve que buscar pessoas para planejar, supervisionar, ensinar, enfim, controlar todo o processo de produção, a nova forma de trabalho cooperativo. Nascia, aqui, a categoria dos gestores, atualmente defendida até mesmo como uma classe social (BRUNO, 1986). A cooperação no trabalho fabril teve, a partir de então, que levar em consideração os gestores, ou administradores do processo de trabalho.

A cooperação no trabalho industrial se complexificou intensamente. A cooperação ultrapassou as relações de espacialidade e contemporaneidade entre os trabalhadores, as quais vigoravam na cooperação simples. As máquinas *são trabalho morto*, portanto, os trabalhadores que as produziram e os que as utilizam como instrumentos trabalham em cooperação. Mas essa, assim como outras características do trabalho capitalista, as quais ultrapassam a dimensão da organização do processo de trabalho em si, não são pertinentes para o nosso trabalho no momento.

A cooperação simples sofreu enormes modificações com o desenvolvimento das forças produtivas que culminaram com o advento da indústria. Romperam-se os laços de espacialidade e temporalidade como pressupostos para a cooperação. Mulheres e crianças foram arrastadas para dentro da fábrica. Aumentou-se a jornada de trabalho, reduziram-se os salários e intensificou-se o trabalho.

Apesar disso, os trabalhadores foram aos poucos se organizando até a exacerbação de suas resistências atrapalhar o andamento da produção. A intervenção do Estado não foi suficiente para garantir as condições anteriores de produção. Fizeram-se necessárias mudanças nas formas de se garantir a cooperação necessária para a produção de mercadorias tendo em vista as mudanças no processo de trabalho. Como resposta, os patrões aumentaram o controle através de seus capatazes. O despotismo deixou de ser uma eventualidade para ser uma regra no trabalho fabril.

A punição, como forma de garantir as condições de cooperação, em outras palavras, a disciplina, não raramente se transformava em violência física contra as crianças (HUBERMAN, 1986). Nos primórdios da industrialização, os trabalhadores eram levados a produzir através do despotismo, respaldado muitas vezes pelas legislações das nações em processo de industrialização.

O taylorismo e a cooperação

O taylorismo é entendido como uma forma de organização da produção, também denominada, administração científica. Ele possuiu praticamente um século de presença hegemônica, no setor produtivo ocidental e tem como marca fundamental a tentativa de controle dos trabalhadores através da objetivação de tempos e movimentos.

Apesar do discurso de neutralidade, de cientificidade, o método de Taylor (1980) proporcionou uma enorme intensificação do trabalho nas indústrias da época, chegando ao ponto de governos de alguns países terem de intervir para controlar minimamente o grau de sofrimento ao qual foram submetidos os trabalhadores. Mesmo sendo considerado o modelo essencialmente objetivo de organização do trabalho, o taylorismo tinha como um de seus princípios a cooperação dos trabalhadores, a qual segundo Taylor, deveria ser conseguida, a princípio, mediante relativos incentivos salariais. Mas o autor também afirma ser necessário usar outras fórmulas como a manipulação da subjetividade do trabalhador, a ameaça ou mesmo o despotismo, mas somente em situações especiais.

Para efeito de explicação de seu método, Taylor elaborou quatro princípios da administração científica, os quais perpassaram todo o corpo de sua proposta. São eles:

> Primeiro – Desenvolver para cada elemento do trabalho individual uma ciência que substitua os métodos empíricos.

> Segundo – Selecionar cientificamente, depois treinar, ensinar e aperfeiçoar o trabalhador. No passado ele escolhia seu próprio trabalho e treinava a si mesmo como podia.
> Terceiro – Cooperar cordialmente com os trabalhadores para articular todo trabalho com os princípios da ciência que foi desenvolvida.
> Quarto – Manter divisão eqüitativa de trabalho e de responsabilidades entre a direção e o operário. A direção incumbe-se de todas as atribuições, para as quais esteja mais bem aparelhada do que o trabalhador, ao passo que no passado quase todo o trabalho e a maior parte das responsabilidades pesavam sobre o operário (TAYLOR,1979**,** p.49-50).

O Terceiro princípio, a cooperação mútua entre direção e trabalhadores, é considerado pelo autor como imprescindível para implantação do seu método. Sem a cooperação seria impossível a implantação do mesmo. Cooperar para Taylor significava seguir detalhadamente todas as ordens da direção no processo de trabalho.

A especialização flexível e a cooperação

Ao final dos anos 60, evidenciaram-se os limites sociais e técnicos do fordismo, esboçando-se seu gradual declínio. Corrêa (1997) observa que diversos fatores, inerentes ao próprio fordismo e aos limites técnicos da denominada Organização Científica do Trabalho, afetaram duramente a lucratividade das empresas. Esses fatores impediram a maior valorização do capital baseado no aumento da produtividade. Outros fatores como o choque do petróleo e o aumento das taxas de juros em meados dos anos 70 provocaram novas quedas no índice de produtividade, o que gerou, também, decréscimo nos investimentos e aumento dos índices de desemprego.

Na tentativa de manter ou elevar as taxas de lucratividade, foram forjadas alternativas como mudanças na organização do processo de trabalho e introdução de tecnologia microeletrônica, visando atender às exigências de um mercado cada vez mais instável e competitivo. Faz parte dessa gama de iniciativas a tentativa de ampliar e aprofundar o controle dos trabalhadores no que diz respeito à organização do processo de trabalho e a flexibilização da produção, através da tecnologia microeletrônica.

As novas tecnologias informatizadas se mostraram eficientes, pois possibilitam às estruturas de produção uma capacidade adaptativa que se tornou fundamental em um contexto de mercado altamente competitivo. As máquinas com base microeletrônica são programáveis, podem ser utilizadas na produção em serie ou na produção de pequenos e médios lotes, permitindo adaptações rápidas às flutuações do mercado. Além disso, esses equipamentos permitem a redução dos tempos de produção – ritmo maior do que as máquinas eletromecânicas – e uma maior integração do processo produtivo, o que permite uma redução do tempo total de produção das mercadorias, aumentando os ganhos de produtividade.

Segundo a autora, a "inovação tecnológica está relacionada a novas tendências de organização do processo de trabalho e a um conjunto de modificações sociais e econômicas" (CORRÊA,1997,p.204). Essas inovações se traduzem em modificações não só nas empresas, mas na economia como um todo: no mercado, nas formas de intervenção do Estado, modificações nas regras de negociação coletiva e nas políticas econômicas. Apontam para um novo modelo de desenvolvimento, sustentado por um novo regime de acumulação.

A partir dos anos 80, uma nova lógica de utilização da força de trabalho ganhou destaque devido ao desenvolvimento de novas formas de organização do trabalho. Segundo Hirata (1994), foram conceptualizadas, por economistas e por sociólogos, novas formas de organização e desenvolvimento industrial, como o modelo de *especialização flexível*.

De acordo com a autora, o incremento das inovações tecnológicas e organizacionais, a descentralização e a abertura ao mercado internacional, são marcas da especialização flexível. Neste modelo a produção é marcada pela fábrica flexível. A flexibilidade tem como conseqüência o retorno a um trabalho de tipo artesanal, mais qualificado e *uma relação cooperativa entre a management* (gerência) *e os operários*, agora multifuncionais[2]. Um novo paradigma da produção industrial alternativo ao taylorismo/fordismo é representado pelo modelo empresarial japonês.

Hirata observa as características da empresa japonesa. Segundo a autora *o trabalho cooperativo*, a não demarcação das tarefas a partir dos postos de trabalho, com a valorização da polivalência[3] e rotação das tarefas de fabricação, manutenção, controle de qualidade e de gestão da produção, marcam um novo paradigma e sua ruptura com o precedente. O trabalhador japonês, além de ser polivalente e multifucional, necessita de uma visão de conjunto do processo de trabalho do qual faz parte, para ter capacidade/competência de resolver problemas concretos que surgem cotidianamente no processo de trabalho.

De acordo com Leite (1994), o modelo japonês utiliza técnicas e métodos como o *just-in-time*, *Kanbam, sistemas participativos, Círculos de Controle de Qualidade* (CCQ) e outros. Sobre os *programas participativos*, ou de *envolvimento dos trabalhadores*, a autora destaca o CCQ. Este é apontado como parte integrante do *just-in-time*, pois, no Japão, eles nasceram no mesmo contexto. Além dos objetivos técnicos relacionados à melhoria da qualidade dos produtos e à redução dos custos, o objetivo ideológico de envolvimento dos trabalhadores com as metas da empresa e a criação de uma identidade entre a direção e os operários, são componentes essenciais do CCQ.

Nesse sentido, os círculos podem se entendidos como complementos importantes do sistema *just-in-time*, na medida em que este último torna as empresas mais vulneráveis face à organização e mobilização dos trabalhadores, ao reduzir significativamente seus estoques; tornando-as, assim, mais dependentes da colaboração/cooperação do coletivo de trabalhadores.

Vale ressaltar que o modelo japonês, assim como o taylorismo/fordismo, são processos complexos e, portanto, suscetíveis a modificações significativas, de acordo com as condições objetivas no contexto de implantação. Atualmente, no Brasil, coexistem o taylorismo/fordismo, e uma variada gama de inovações presentes na acumulação flexível, ou seja, modelos íbridos.

Segundo Leite, técnicas e métodos japoneses são utilizados de maneira diferente no Brasil devido ao caráter autoritário das relações de trabalho e a resistência do patronato brasileiro em conviver com uma maior participação dos trabalhadores nas decisões relativas ao processo de produção.

A emergência desse novo conceito de produção exige conhecimentos e atitudes bem diferentes das qualificações formais demandadas pela organização do trabalho do tipo taylorista. Os conhecimentos e atitudes agora demandados são mais próximos daqueles

---

[2] Lojkine (1999) apresenta uma visão crítica quanto ao novo paradigma. Para o autor, o sistema japonês não afeta a divisão social do trabalho, pois, observando o sistema com maior atenção, nota-se que se trata sobretudo mais de procedimentos de ampliação do trabalho do que de um verdadeiro enriquecimento que afete a divisão vertical do trabalho e as funções nitidamente situadas antes da fabricação, como a gestão de produção assegurada pelo controle e não pelos operadores na cadeia do *Kan-ban*.

[3] Vale citar a observação de Oliveira (2003). Segundo o autor, a utilização do conceito de polivalência nos documentos empresariais é uma forma de conseguir, também no plano da produção, a hegemonia. O conceito de polivalência cria a falsa impressão de que as tarefas realizadas pelos trabalhadores requerem maior qualificação. Na prática, o que estabelece é que os trabalhadores sejam multifuncionais. O autor descarta a possibilidade de uma formação mais integral. O que ocorre é a tentativa de fazer do processo educativo um espaço de formação de indivíduos que se identifiquem diretamente com os interesses da produção como se estes também fossem os seus.

exigidos pelas empresas japonesas – acima descritos. A *qualificação tácita* agora se destaca devido ao contexto de inovações tecnológicas.

Dubar (1998) analisa esse novo contexto a partir do *modelo das competências*. Existe uma diferença no *modelo das competências* em relação ao da *qualificação* quanto à construção de identidades. O modelo de competência visa uma *mobilização psíquica e reconhecimento social em prol da empresa através da construção, valorização e o reconhecimento de uma identidade de empresa*. Isso implica na neutralização de outras formas identitárias salariais, verificáveis nas identidades de categorias ou construídas fora da empresa com bases individuais, como identidades de afinidades ou de rede, típicas do período precedente – da qualificação.

> A noção de competência serve, nessa perspectiva, para significar o caráter fortemente personalizado dos critérios de reconhecimento que devem permitir recompensar cada um em função de intensidade de seu empenho subjetivo e de suas capacidades 'cognitivas' em compreender, antecipar e resolver problemas de sua função que são também os de sua empresa. (DUBAR,1998,p.98)

Frigotto (1995) percebe a ideologia que envolve o discurso de valorização humana do trabalhador e que a valorização da educação básica que possibilita a formação do cidadão e de um trabalhador polivalente, participativo, flexível e com elevada capacidade de abstração e decisão se relaciona à vulnerabilidade do novo paradigma produtivo que demanda essa *nova qualidade dos trabalhadores*. Isso se torna evidente quando se leva em consideração que os imprevistos produtivos demandam a intervenção direta de um trabalhador com capacidade de análise e não basta que esse trabalhador resolva os problemas e os imprevistos, mas também que trabalhe em equipe.

> O capital forçado pela vulnerabilidade e complexidade de sua base técnico-organizacional, passou a se interessar mais pela **apropriação de qualidade sócio-psicológicas do trabalhador coletivo** através dos chamados sistemas sócio-técnicos de trabalho em equipes, dos círculos de qualidade, etc. Trata-se de novas formas de gestão da força de trabalho que visam garantir a integração do trabalhador aos objetivos da empresa (CASTRO[4] apud FRIGOTTO, 1995, p.100, grifo nosso).

Frigotto sustenta que os mecanismos de exclusão social, ou seja, desemprego estrutural e o emprego precário, contratação de serviços terceirizados e debilidade do poder sindical, servem de estratégias para subordinação do trabalhador. Para Navarro e Padilha (2006), o desemprego é a marca maior das transformações no mundo do trabalho na passagem do século XX para o século XXI. Segundo estas autoras:

> (...) apesar de todo o desenvolvimento científico e tecnológico, de todas as importantes inovações operadas na base técnica dos processos produtivos, houve pouco alívio da labuta humana. Em realidade, tais mudanças no conjunto da economia e da sociedade resultantes da reestruturação produtiva

[4] CASTRO, R. P. *As questões da qualificação e da educação e a nova base técnica do capitalismo.* São Carlos, UFSCAR, 1992.

> (...) acabaram por intensificar a exploração da força de trabalho e precarizar o emprego (Navarro e Padilha, 2006, p. 14).

Assim, com a reestruturação produtiva e a emergência do modelo japonês, acumulação flexível ou especialização flexível, dentre outras denominações, novas formas de buscar a cooperação dos trabalhadores foram introduzidas. O modelo implantado no final do século passado expressa a necessidade de cooperação dos trabalhadores para que os objetivos do capital sejam atingidos. O modelo demanda *programas participativos*, ou de *envolvimento dos trabalhadores.*

A cooperação dos trabalhadores no processo produtivo nestes novos tempos é conseguida através de uma pressão velada, talvez a mais eficaz de todas as formas de se conseguir a cooperação dos trabalhadores ao longo da história. Ou seja, a ameaça do desemprego. Na história da pesquisa sobre processo e organização do trabalho já se falou sobre docilidade dos trabalhadores Weil (2001); docilização da mão-de-obra (Decca, 1988); disciplinarização, dentre outras formas de se apresentar a cooperação dos trabalhadores no processo de trabalho. No entanto, a pressão externa do desemprego é hoje o meio mais utilizado para se conseguir a cooperação dos trabalhadores na produção.

Considerações finais

A cooperação no processo de produção capitalista é imprescindível para se produzir de acordo com as necessidades do capital. A forma de se conseguir a cooperação varia de acordo com as transformações do processo produtivo, seja através de inovações tecnológicas ou mesmo através de mudanças na organização do processo de trabalho.

O despotismo dos patrões era a forma predominante para se conseguir a cooperação no processo produtivo desde o surgimento do capitalismo, com a Cooperação Simples, até a Industrialização, passando pela Manufatura. Fatores internos ao processo, assim como a conjuntura da época possibilitavam aos capitalistas usarem de expedientes muitas vezes cruéis, até mesmo com crianças, para garantir a produção de mercadorias.

Na quase totalidade do século vinte o taylorismo pregou a objetivação dos tempos e movimentos dos trabalhadores como forma de conseguir maior produtividade. Mas como argumentava Taylor, a cooperação dos trabalhadores e da direção do processo produtivo era essencial para implantação deste método. Quanto a forma de se conseguir a cooperação, Taylor deixava em aberto, mas dizia ser importante a cooperação.

A necessidade de cooperação dos trabalhadores no processo de trabalho, portanto, não é uma variável que pode compor o conjunto de inovações introduzida reestruturação produtiva. De forma geral, não podemos negar o enorme apelo do capital no sentido de buscar maior cooperação dos trabalhadores, mas, entendemos que este é fruto de situações que fogem completamente do âmbito da reestruturação em si.

A tentativa de tentar construir uma coesão interna entre os trabalhadores de uma determinada indústria a partir da construção de inimigos externos é atualmente uma forma de se conseguir a cooperação dos trabalhadores. Esse inimigo pode ser uma empresa concorrente, o Estado ou mesmo o sindicato da categoria.

Dado o caráter histórico autoritário das relações de trabalho no Brasil, determinados patrões têm utilizado o discurso do sindicato de trabalhadores como inimigo para garantir a cooperação dos trabalhadores em bases mais satisfatórias para os primeiros. Também o discurso da competição globalizada, das inovações tecnológicas e da formação profissional contínua tem possibilitado uma enorme pressão sobre os trabalhadores, mesmo em setores que não passam por esses problemas. Estas, assim como inúmeras outras formas de pressão, somadas a maior de todas que é o medo do desemprego, têm caracterizado esta passagem de

século no Brasil como o momento histórico onde a forma de se conseguir a cooperação imprescindível dos trabalhadores na produção capitalista seja a pressão patronal.

Desde meados de 2008, a crise econômica, juntamente com seus avassaladores desdobramentos sociais, está figurando também como pano de fundo para se conseguir a cooperação dos trabalhadores de acordo com os interesses do capital. Marx denunciou a conivência do Estado com o despotismo dos proprietários de indústrias para com os operários, na Inglaterra do século XIX, forma principal utilizada para se conseguir a cooperação dos operários naquele momento. Despotismo, conivência, submissão, docilidade, opressão, são formas diferenciadas para se garantir a cooperação dos trabalhadores no processo produtivo. A partir das necessidades do capital e de possibilidades externas, o capital utiliza cada uma destas possibilidades para levar os trabalhadores a cooperarem no processo produtivo.

Referências

BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e Capital Monopolista*. 3.ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

CORRÊA, Maria B. Reestruturação produtiva e industrial. In: CATTANI, Antônio David (org.). *Trabalho e Tecnologia: Dicionário Crítico.* Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: EDURGS, 1997.

DECCA, E. S. *O nascimento das fábricas:* Tudo é História. São Paulo: Brasiliense, 1988.

FORD, Henry. *Minha Vida e Minha Obra*. Rio de Janeiro: Brand, s.d.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Educação, crise do trabalho assalariado e do desenvolvimento: teorias em conflito. In: _____. (org.). *Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século.* Petrópolis: Vozes, 1998. – (Coleção estudos culturais em educação)

HIRATA, Helena. Da polarização da qualificações ao modelo de competências. In: FERRETTI, Celso J. et al. (org.). *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis: Vozes, 1994.

_____, Helena (org.). *Sobre o "modelo" japonês*. São Paulo: EDUSP, 1994.

HUBERMAN, Leo. *História da riqueza do homem*. Rio de Janeiro: Guanabara, 1986.

LEITE, Maria de P. Modernização tecnológica e relações de trabalho. In: FERRETTI, Celso J. et al. (org.). *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar.* Petrópolis: Vozes, 1994.

LOJKINE, Jean. *A revolução informacional*. Tradução de Jose Paulo Netto. – 2.ed. – São Paulo: Cortez, 1999.

MACHADO, Lucília Regina de Souza. Mudanças tecnológicas e a educação da classe trabalhadora. In: KUENZER, Acácia e outros. *Trabalho e Educação*. 2.ed. Campinas: Papirus, 1994. p.9-23.

NAVARRO, Vera Lucia; PADILHA, Valquíria. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicologia & Sociedade.* V. 19, n.spe, Porto Alegre, 2007.

OLIVEIRA, Ramon de. Empresariado industrial e a educação profissional brasileira. *Educação e Pesquisa*. V.29 n.2 São Paulo. Jul/Dez. 2003.

PALMA, Armando de. La organizacion capitalista del trabajo en el capital de Marx. In: PALMA, Armando de. *La division capitalista del trabajo*. Cuadernos de Pasado y Presente. Córdoba: Pasado y Presente, 1972.

ROZITCHNER, Léon. Marx e Freud: a cooperação e o corpo produtivo. A expropriação histórica dos poderes do corpo. In: SILVEIRA, Paulo e DORAY, Bernard(org.). *Elementos para uma teoria marxista da subjetividade*. São Paulo: Vértice, 1989. p.109-146.

SANTOS, Gilmar Ribeiro dos. A cooperação nas novas formas de gestão em um grupo de indústrias têxteis. Belo Horizonte: UFMG, 1996. (mimeo).

TAYLOR, Frederick. *Princípios de Administração Científica*. 7.ed. São Paulo: Atlas, 1980.

WEIL, Simone. *Opressão e Liberdade*. Bauru: EDUSC. 2001.

A CRISE MUNDIAL E A INDÚSTRIA AERONÁUTICA BRASILEIRA

Autora: Lívia de Cássia Godoi Moraes. Doutoranda em Sociologia – IFCH/UNICAMP.

Sessão Temática: Reconfiguração do trabalho e realocação espacial.

Nosso objetivo neste estudo é compreender como a história da indústria aeronáutica brasileira se insere no contexto de crise mundial do capitalismo, bem como explicitar como a cadeia aeronáutica, mais especificamente a empresa líder em aeronáutica no Brasil, a Embraer – Empresa Brasileira de Aeronáutica S/A tem respondido a esta crise. Nosso estudo aponta para o fato de que a empresa já nasce num contexto de crise de superprodução, a crise da década de 1970. As inúmeras respostas dadas pelo capital à crise, tais como mudanças organizacionais e introdução de novas tecnologias, cortes no número de trabalhadores, intensificação do trabalho e investimento em capital fictício, reverberaram de forma intensa na empresa em questão, junto a uma política nacional de cariz neoliberal, principalmente após sua privatização, em 1994. A crise que se aprofunda no final dos anos 2000 tem ecoado fortemente sobre a indústria aeronáutica brasileira que, para se manter competitiva e responder aos interesses de seus acionários, tem feito novas reestruturações que impactam incisivamente seus trabalhadores. Uma análise histórico-crítica deste contexto é que nos permite nos aprofundar em torno das contradições inerentes do sistema capitalista e entender a participação e as respostas do setor aeronáutico brasileiro para a recente crise mundial, que a nosso ver, é uma crise estrutural do capitalismo.

Palavras-chave: indústria aeronáutica, crise mundial, reestruturação produtiva, capital fictício.

A CRISE MUNDIAL E A INDÚSTRIA AERONÁUTICA BRASILEIRA

Nosso objetivo é traçar algumas linhas sobre as implicações da recente crise mundial sobre a indústria aeronáutica brasileira.

A cadeia aeronáutica nacional gira em torno de sua empresa líder, a Embraer – Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. A Embraer foi criada por iniciativa do Governo Federal no dia 19 de agosto de 1969 e fundada em 02 de janeiro de 1970, como Sociedade de Economia Mista de capital aberto, controlada pela União e vinculada ao MAer (Ministério da Aeronáutica Brasileira). Desde seu início a Embraer contou com o permanente apoio do Estado, fato sem precedentes na história do desenvolvimento tecnológico e industrial do país. Isso se deu através de incentivos fiscais e políticas governamentais de compra, estimulando a formação de força de trabalho de alto nível e fomentando a execução de pesquisa básica e aplicada.

Hoje, a Embraer é uma das empresas aeroespaciais *economicamente* mais representativas do mundo (mundialmente destacam-se Airbus, Boeing e, sua maior concorrente, Bombardier, sediada no Canadá), posição alcançada por conta da reestruturação produtiva ocorrida em 1994, cuja principal meta era o ganho de mais-valia ou, como denominam administradores e economistas, torná-la uma empresa voltada para *resultados*. Com mais de 40 anos de experiência em projeto, fabricação, comercialização e pós-venda, a empresa já produziu cerca de 4.995 aviões, que hoje operam em 78 países, nos cinco continentes. A Embraer tem uma base global de clientes e importantes parceiros de renome mundial, o que resulta em uma significativa participação no mercado[1]. Atualmente sua força de trabalho totaliza mais de 17.300 empregados[2], 87,7 % baseados no Brasil, e gera mais de 5.000 empregos indiretos[3]. Portanto, trata-se hoje de uma sociedade anônima de capital aberto, cuja sede está situada no km 134 da Via Dutra, na região de São José dos Campos, estado de São Paulo.

Diferentemente do que ocorria com as indústrias automobilísticas que aqui se instalaram, nas quais corporações transnacionais ocuparam o nível mais elevado da atividade industrial, a Embraer foi concebida como estatal e como montadora final, dedicada exclusivamente à montagem de aviões através da materialização de um projeto aeronáutico endogenamente concebido.

A principal transformação, portanto, que corresponde à empresa estudada foi a sua privatização em 1994, quando elevados e contínuos prejuízos sofridos pela empresa num contexto de transformações econômicas (dentre elas, a implantação do Plano Real), e a configuração de uma política neoliberal efetiva, inviabilizaram qualquer tentativa para a resolução do impasse financeiro. Juntamente com a sua privatização, uma série de mudanças de caráter organizacional e tecnológico vinha acompanhando a vontade dos grupos que a dirigiam.

Para melhor situarmos o contexto de privatização da empresa, apontaremos o que mundialmente estava em jogo nas últimas três décadas do século XX em âmbito mundial. Ou seja, passávamos para a terceira fase do imperialismo monopolista, o capitalismo contemporâneo, nas palavras de Netto e Braz (2007).

As décadas que se seguiram ao ano de 1973 foram décadas que já apontavam para a crise, em especial as duas primeiras. Entretanto, os países capitalistas ocidentais só admitiram

---

[1] A EMBRAER foi a maior exportadora brasileira entre os anos de 1999 e 2001, e foi a segunda maior empresa exportadora nos anos 2002, 2003 e 2004.

[2] Este número não inclui os empregados de suas subsidiárias não integrais OGMA (Portugal) e HEAI (China).

[3] Informações retiradas do sítio da empresa (www.embraer.com.br) em junho de 2009.

os motivos da crise depois da derrocada da URSS e do socialismo do Leste Europeu, marcado simbolicamente pela queda do Muro de Berlim em 1989.

Anos 1970: os alardes de uma crise mundial.

Para Marx (2009), o capitalismo traz em si o germe de sua própria destruição, algo que aparece claramente em suas crises periódicas, inerentes ao sistema. Segundo Grespan (2008), o capital realiza uma *autocrítica* ao desnudar sua dimensão negativa. "Se o capital é valor que se valoriza, os momentos em que ele desvaloriza o valor existente de maneira inevitável, comprometendo assim a base de seu crescimento, são momentos em que ele mesmo se contradiz, negando as condições de sua existência" (p. 57).

Vejamos melhor a concepção marxiana de crise. Romero (2009, p. 9) afirma que "a teoria das crises de Marx é, antes de tudo, uma *teoria da história das crises*", ou seja, aponta para o fato de que a noção de crise marxiana não parte de um abstrato, mas de crises reais, e de como as classes e o Estado atuaram em seus respectivos contextos.

Em suas análises de crises, Marx (2009) toma como pressuposto o fato de que o real sentido da produção capitalista não é o consumo, muito menos a supressão necessidades, mas a acumulação capitalista. Para que haja a valorização do valor é preciso que o capitalista se aproprie do maior tempo de trabalho excedente possível, seja pela extração da mais-valia absoluta, com a extensão da jornada de trabalho, seja pela extração da mais-valia relativa, pela intensificação do trabalho através do desenvolvimento da força produtiva (a tentativa é de conseguir ambas). Neste sentido, produz sem considerar os limites do mercado.

Um dos elementos que podem se traduzir em crise está no âmbito da circulação, relacionado com as contradições em torno da mercadoria e sua relação com o dinheiro. A crise pode aparecer quando compra e venda se separam (Marx, 2009, p. 49). Entretanto, esta separação não é senão expressão generalizada de uma crise, não sua causa.

> A *possibilidade* geral da crise é dada no processo de *metamorfose do próprio capital*, e de dois modos: na medida em que o dinheiro funciona como *meio de circulação*, [a possibilidade da crise reside na] a separação entre *compra* e *venda*; e na medida em que o dinheiro funciona como *meio de pagamento*, ele possui dois diferentes aspectos, ele age como *medida de valor* e *como realização do valor*. Esses dois aspectos podem se separar. Se no *intervalo* entre eles o valor muda, se a mercadoria no momento de sua venda não *vale* o que *valia* no momento em que o dinheiro agia como uma medida de valor e, portanto, como uma medida das obrigações recíprocas, então a obrigação não pode ser honrada com os *rendimentos da venda da mercadoria*, e assim toda uma série de transações que retrospectivamente dependiam dessa transação não podem ser liquidadas. (MARX, 2009, p.49).

Como dito, inclusive com grifo do autor, trata-se de uma *possibilidade*. É preciso apontar os elementos que transformam a possibilidade em realidade. Dentro do processo produtivo pode haver certas perturbações no que se refere à reconversão de dinheiro em capital. Um exemplo oferecido por Marx (2009, p. 51) se refere ao capital constante, do qual fazem parte o capital fixo (maquinaria, estrutura física, etc) e o capital circulante (matéria-prima). Pode ocorrer um problema que independa da ação humana, como, por exemplo, uma questão climática (enchente ou seca) que vá influenciar na quantidade e valor da matéria-prima, ou seja, o valor da matéria-prima pode subir e sua quantidade diminuir. Deste modo, as proporções em que o dinheiro será reconvertido nas partes componentes do capital serão alteradas. Como mais será gasto em matéria-prima, é preciso economizar na força de trabalho, capital variável. Há, por conseqüência, queda na taxa de lucro e pessoas que perdem seus empregos. Isto desencadeia uma incapacidade de pagar seus compromissos tanto por parte

dos trabalhadores quanto por parte dos capitalistas, que sofreram queda na taxa de lucro. Todos estes elementos podem gerar uma crise.

Todo este processo ainda desmascara a falácia dos economistas liberais de que há uma identidade entre produtores e compradores, porque apesar de os trabalhadores serem aqueles que consomem (gastam) máquinas e matérias-primas no processo produtivo, eles não são seus compradores. A divulgação da idéia de identidade e unidade aparece para negar a contradição. Porém, quando surgem as crises, fica difícil continuar mascarando os conflitos.

Na razão mesma em que o capital compra e incorpora a força de trabalho, também se apropria da capacidade de medir a valorização do valor a partir do trabalho abstrato. Mas esta relação com a mensuração é conflitante (Grespan, 2008, p. 58), já que se baseia na relação contraditória entre capital e trabalho. Ao mesmo tempo em que se apropria da força de trabalho, precisa negá-la, substituindo-a por máquinas para aumentar a produtividade, processo reiterado pela concorrência que impele o capitalista a reduzir custos.

Dado este panorama é preciso diferenciar taxa de mais-valia de taxa de lucro. Lucro e mais-valia, de certa forma, se equivalem, entretanto, taxa de lucro e taxa de mais-valia são diversas.

> O lucro capitalista provém de ter para vender algo que não pagou. A mais-valia ou o lucro consiste justamente no excedente do valor-mercadoria sobre o preço de custo, isto é, no excedente da totalidade de trabalho contida na mercadoria sobre a soma do trabalho pago, nela contida. A mais-valia, qualquer que seja a sua origem é, por conseguinte, um excedente sobre todo o capital adiantado. (MARX, s/d, p. 46).

Entretanto, a taxa de lucro corresponde a $\frac{m}{c+v}$, ou seja, mais-valia sobre capital constante mais capital variável; enquanto taxa de mais-valia é mais-valia sobre capital variável apenas, ou seja, $\frac{m}{v}$. "A razão que existe entre a mais-valia e o capital variável é a taxa de mais-valia, e a que existe entre a mais-valia e a totalidade do capital [capital variável mais capital constante] é a taxa de lucro". (Marx, s/d, p. 46). Por isso podemos dizer que a elevação da composição orgânica do capital, ou seja, do capital constante, relativamente ao capital variável (força-de-trabalho) leva, tendencialmente, à queda da taxa de lucro. Já que

> [...]a grandeza crescente dos meios de produção, em relação à força de trabalho neles incorporada, expressa produtividade crescente do trabalho. O aumento desta se patenteia, portanto, no decréscimo da quantidade de trabalho em relação à massa dos meios de produção que põe em movimento, ou na diminuição do fator subjetivo do processo de trabalho em relação aos seus fatores objetivos. (MARX, 2002, p. 725-6).

São, portanto, duas formas de medir a valorização. A substituição de trabalho por meios de produção pode ser somente relativa, isto é, o número de trabalhadores pode continuar a crescer, porém em quantidade menor que o crescimento de meios de produção, de forma que o gasto com meios materiais continue a ser mais expressivo, e que a taxa de lucro continua a cair. Haverá tendência em reforçar o grau de exploração da força de trabalho na tentativa de aumentar a taxa de mais-valia, mas que não alterará o processo de queda da taxa de lucro, caso os gastos com os meios de produção continuarem a serem maiores. Desta forma pode ocorrer o Grespan (2008, p. 62) denomina desmedida, no sentido de que as duas medidas (taxa de mais-valia e taxa de lucro) seguem direções opostas.

Um dos elementos mais centrais para a neutralização da tendência decrescente da taxa de lucro é a concorrência, que pode, por exemplo, fazer com que se reduza o salário do trabalhador abaixo do valor da força de trabalho, diminuindo o tempo de trabalho necessário e aumentando o tempo de trabalho excedente. Também a concorrência pode levar ao

barateamento dos elementos que formam o capital constante, dando menos peso ao seu valor no cálculo da taxa de lucro.

O desenvolvimento do capitalismo também traz consigo o fenômeno da crescente superpopulação relativa, e a abundância leva ao barateamento dos salários, elevando a massa de mais-valia do capital total.

Nos tempos de Marx, o comércio exterior era uma alternativa, através até mesmo do colonialismo, como um processo de internacionalização. Hoje ocorre, utilizando o termo de Chesnais (1996), a mundialização do capital, que barateia enormemente os elementos do capital constante e também do capital variável (dado o baixo valor dos meios de subsistência em países periféricos), elevando assim a taxa de lucro. "A taxa de lucro não diminui porque o trabalho se torna mais improdutivo, mas porque se faz mais produtivo. Ambas, a alta da taxa de mais-valia e a queda da taxa de lucro, são simplesmente formas especiais em que a crescente produtividade do trabalho se manifesta sob o capitalismo" (Marx, 2009, p. 98).

Há ainda, como recurso na tentativa de neutralizar a queda da taxa de lucro, o investimento em capital acionário no lugar do processo produtivo, como tentativa de um novo tipo de valorização, cujas taxas de juros parecem (temporariamente) ser mais compensadoras que os investimentos na produção.

Os anos de 1973/74 foram anos marcados por uma crise de superprodução, a primeira recessão generalizada depois da Segunda Guerra Mundial (Mandel, 1990), ou seja, houve a impossibilidade de venda das mercadorias produzidas a preços que garantam o lucro médio. A mais-valia não se realizava como esperado. Não se tratava neste momento de uma crise de conjuntura, mas de uma crise estrutural (Antunes, 2001).

No plano político, na tentativa de responder à crise do capital, prevalecia a ideologia neoliberal, implementada primeiramente por Margareth Thatcher na Inglaterra (1979) e Ronald Reagan nos EUA (1980), que, apesar do discurso de Estado mínimo, tornavam-se cada vez mais nacionalistas e o Estado era obrigado a administrar e organizar suas economias, desconfiando das economias dos demais países.

O tripé básico das políticas neoliberais, segundo Fiori (1998, p. 217), é "desregulação", "privatização" e "abertura comercial". Essas políticas foram experimentadas primeiramente nos EUA e na Inglaterra, porém, essas mesmas idéias foram tomadas por organizações multilaterais (FMI, BIRD, etc), que se transformaram no núcleo duro de formulação do pensamento e políticas neoliberais voltadas para o "ajustamento econômico" da periferia capitalista, em especial a América Latina.

O Estado adquire uma função muito mais problemática que no período anterior. Ele deve regular as atividades do capital corporativo e, ao mesmo tempo, responder aos interesses nacionais, de forma a atrair o capital financeiro transnacional e conter a fuga de capital para regiões mais lucrativas. Para tanto, vale fazer reformas que condicionem à atração do capital financeiro em detrimento das demandas da classe trabalhadora, como é o caso das reformas previdenciária e trabalhista.

Assim como o Estado, a relação entre finança e indústria também é reconfigurada, ocorre uma pressão dos mercados financeiros sobre os grupos industriais pelas taxas de juros sobre títulos da dívida e sobre o nível de lucros industriais. Bem como, a entrada de fundos de pensão e investimentos financeiros no capital de grupos industriais que levaram à aproximação de dirigentes industriais aos gestores financeiros, chegando até mesmo a remunerar dirigentes de modo a permitir que eles adquiram ações por preço pré-fixado e as revendam pra a Bolsa de Valores de forma a realizar "lucros" (Chesnais, 1999).

Como solução para a questão do trabalho, houve uma acelerada reestruturação produtiva, com uma "produção enxuta e flexível", através do toyotismo.

> Os anos 80 podem ser considerados a "década das inovações capitalistas", da flexibilização da produção, da "especialização flexível", da desconcentração

> industrial, dos novos padrões de gestão da força de trabalho, tais como *just-in-time/kanban,* CCQ's e Programas de Qualidade Total, da racionalização da produção, de uma nova divisão internacional do trabalho e de uma nova etapa da internacionalização do capital, ou seja, de um novo patamar de concentração e centralização do capital em escala planetária. Foi a década do impulso da acumulação flexível, do novo complexo de reestruturação produtiva, cujo "momento predominante" é o toyotismo. (ALVES, 2000, p.18).

O novo modelo organizacional ganha importância no mundo a partir da década de 1980 e no Brasil a partir de 1990. No momento da crise de superprodução dos anos 1970, é questionado o fato de o binômio taylorismo-fordismo não dar conta do aumento da taxa de lucro, como vinha ocorrendo nos chamados Trinta Gloriosos.

A partir da crise de 1973, as corporações se propuseram a procurar soluções para a sua capacidade excedente inutilizável para terem condições de competitividade. Isso as obrigou a intensificar o processo de racionalização e controle do trabalho, com inovações tecnológicas e organizacionais, ou seja, organizar uma *reestruturação produtiva* nas empresas. Neste momento é que, segundo Harvey (2006), surge o modelo de *acumulação flexível*. Harvey justifica a utilização do termo *acumulação flexível* para se contrapor à rigidez do fordismo, afirmando que esse novo período se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo.

É possível perceber que ao mesmo tempo em que as crises trazem à luz as contradições do modo de produção capitalista, criam as condições para sua reanimação e um novo ciclo, ou seja, o próprio sistema reage à queda tendencial da taxa de lucro, e a lei do valor se impõe novamente contra essa queda. Aqui, podemos destacar como uma das respostas a reestruturação produtiva.

> [...] o sucesso de tal modelo [toyotista] – que se pretende inovador em relação ao taylorismo-fordismo – deve-se, principalmente, ao fato de ter adotado a base tecnológica em combinação com a organização do trabalho em equipe, com a produção integrada (identidade de interesses entre as montadoras e os fornecedores de peças e componentes) e com o aprendizado. Trata-se aqui do aprendizado obtido pela generalização das experiências acumuladas na produção (saber tácito), pela rotação de postos, pelo alargamento das tarefas, pela constituição de equipes semi-autônomas, pela redução dos níveis hierárquicos. É um modelo adequado ao atual estágio de desenvolvimento do capitalismo. (HELOANI, 2003, p. 120).

Este novo modelo implementado no Japão pareceu ser uma alternativa clara à crise do fordismo (e à crise estrutural do capital), no sentido de que temos como características deste novo modelo: 1) a produção é comandada pela demanda. Diferente do modelo fordista, em que a meta era produzir o máximo, o que poderia resultar em superprodução. É a idéia do estoque mínimo, que evita desperdícios, uma produção *just-in-time*; 2) Como apenas a produção agrega valor, os outros setores da indústria representam custos, portanto a idéia é reduzir custos no transporte, na estocagem e no controle de qualidade, por isso a máxima fluidez é uma meta essencial; 3) O parcelamento de tarefas do fordismo já não era suficiente para reduzir o tempo de produção ao seu máximo, era necessário flexibilizar a produção, rompendo com a relação um homem/uma máquina, exigindo um trabalhador polivalente, e tornando a relação homem-máquina em equipe-sistema automatizado; 4) Um outro recurso, inspirado na experiência de supermercados é o *kanban*, que é uma espécie de senha de comando para reposição de estoques; 5) Ao contrário do fordismo em que se produzia um único modelo em grande escala, a idéia do Toyotismo é produzir modelos diversificados em séries reduzidas, uma mesma linha de montagem deve produzir produtos diferenciados. Para tanto, o tempo de adaptação de uma nova máquina para produzir um novo produto deve ser mínimo; 6) Por fim, a organização da empresa deve ser horizontalizada, terceirizando e

subcontratando fornecedores, que devem seguir exigências da empresa líder, prestarem serviços sob determinadas condições de espaço, tempo e valores (Gounet, 2002; Antunes, 2001; Ohno, 2004).

Contudo, este novo modelo organizacional não exclui o modelo taylorista-fordista, é uma nova forma de aprofundamento do sistema anterior, que projeta uma maior absorção da subjetividade do trabalhador: além de agir, o trabalhador deve pensar para o capital. Não é mais somente a rapidez do movimento que é valorizada, mas, principalmente, a qualidade das informações que o trabalhador pode oferecer para o capital.

Privatização e reestruturação produtiva – respostas à crise.

Todo esse contexto teve implicações intensas sobre a história da Embraer e principalmente sobre suas transformações pós-privatização. Foi arquitetada uma nova estratégia para a empresa: mudança de enfoque de mercado e execução de um plano de reestruturação profunda. Essa nova direção divergia da cultura tradicional da empresa, historicamente marcada pela excelência tecnológica do produto e dirigida pela engenharia, ou seja, passa a ter um enfoque maior nos resultados que no produto em si. Para a nova direção, essa abordagem deveria ser radicalmente transformada, no sentido de que o principal foco de atenção deveria ser os resultados financeiros.

Essa reestruturação produtiva foi efetivada num contexto de privatização de empresas estatais, desregulamentação de direitos de trabalho e desmontagem do setor produtivo estatal, acarretando em subcontratações, terceirizações e precarização.

> Enquanto as coisas vão bem, a concorrência atua, como vimos ao estudar o nivelamento da taxa geral de lucro, como uma irmandade efetiva da classe capitalista, entre a qual o botim comum é distribuído coletivamente, em proporção com a quantia empregada por cada um no negócio. Mas quando precisamente já não se trata da repartição dos lucros, mas das perdas, cada um procura reduzir na medida do possível a parte da alíquota que lhe corresponde, para lançá-la aos demais. As perdas são inevitáveis para a classe em seu conjunto. Mas que parte cada capitalista deve suportar? Isso é decidido pela força e pela astúcia; aqui a concorrência se reverte em uma luta entre irmãos inimigos. A partir deste momento se impõe o antagonismo entre o interesse de cada capitalista individual e o da classe capitalista em seu conjunto, do mesmo modo que antes a identidade destes interesses abria caminho efetivamente através da concorrência. (MARX, 2009, p. 114-5).

No Brasil, a configuração ideopolítica neoliberal se inicia no governo de Fernando Collor de Mello em 1989. Entretanto, a exacerbação desse projeto ocorreu com Fernando Henrique Cardoso, ainda quando ministro da Fazenda em 1994, e posteriormente eleito presidente do Brasil, pela elaboração do Plano Real, que levou a inflação a zero. Entretanto, intensificou enormemente o processo de privatização das empresas nacionais estatais, seguidas de profunda reestruturação produtiva.

O argumento principal para adquirir consenso quanto à "necessidade" de privatizações está no fato de que a "eficiência privada é muito maior do que a estatal". Todavia, a maioria das estatais foi obrigada a se endividar no exterior desde meados da década de XX e, muitas vezes, proibida de gastar com o necessário, que era o desenvolvimento de pesquisas e tecnologia, tornando-se desatualizadas. As empresas privatizadas, entretanto, puderam se reestruturar sem qualquer impedimento político quanto a preços e cortes de linhas de produção e trabalhadores. É quase desnecessário afirmar o quanto todo esse processo afetou as relações de trabalho, alicerçadas em reformas do governo FHC: houve flexibilização do

contrato de trabalho, redução do custo da força de trabalho, diminuição da abrangência da legislação trabalhista e do poder sindical, quase todas através de Medidas Provisórias.

> A sociedade brasileira conserva desigualdades históricas [...]. As mudanças apresentadas pelo neoliberalismo, entretanto, e apresentadas como sendo progressistas, propiciadoras do desenvolvimento, contribuem, na verdade, para reforçar a paisagem histórica das desigualdades, o quadro de uma sociedade injusta. Elas não visam de forma alguma alterar as estruturas arcaicas que herdamos. Pelo contrário, com alterações formais, contribuem de maneira acentuada para reforçar a referida estrutura. (SODRÉ, 1996, p. 24).

A eleição de Lula em 2002 apontava para muitos eleitores para desmontagem da fase neoliberal, entretanto, um ano e meio depois o PT mostrava sua verdadeira face, a da política de continuidade. Ao contrário do esperado, não houve uma profunda mudança política econômica, que fosse de encontro aos interesses do FMI, não houve contenção do fluxo de capitais para o sistema financeiro internacional, não houve um combate acertado contra os transgênicos, nem um programa efetivo para desmontar a miséria brasileira. Com sua política econômica de cariz neoliberal, entre os anos de 2003 e 2004, ocorreu um aumento de dois milhões de desempregados e ampliou em quase 60% o contingente de trabalhadores na informalidade (Antunes, 2006, p. 67).

Postos estes alicerces políticos e econômicos de cariz neoliberal, podemos, então reconhecer as particularidades que cercam esta nossa análise: a privatização da Embraer, dominada pelo capital financeiro, em especial pelos fundos de pensão, cujos acionistas demandam uma intensa reestruturação produtiva, tal qual o objetivo é a produção intensa de mais-valia, reverberando sobre o capital financeiro, através da valorização das ações da empresa, assentada na precarização e na intensificação da exploração do trabalho.

A Embraer já nasce no capitalismo contemporâneo, nasce num contexto de crise estrutural do capital. Entretanto, o Estado fora um grande alicerce para seus primeiros anos de produção. A década de oitenta já sinalizava a crise, que não se dava apenas no âmbito nacional. Principalmente com o fim da Guerra Fria, houve uma queda brusca na demanda por aviões. Segundo estimativas, pelo menos nos três primeiros anos da década de 1990, as 10 maiores empresas de aviação mundial tiveram prejuízos superiores ao total dos lucros obtidos nos 40 anos anteriores. Por exemplo, nos Estados Unidos, chegou-se a entregar cerca de treze mil aviões em 1977, contra apenas 298 em 1991. (Sbragia; Terra, 1993, p. 7). Entre as causas da crise estão a Guerra do Golfo, as altas tarifas no Atlântico Norte, limitando a compra de aeronaves, e o fim da Guerra Fria, que diminuiu os orçamentos militares de vários países.

Internamente, a crise se volta à constituição de um novo modelo político econômico, com transição para eleições diretas e implementação de uma política de cariz neoliberal, que propugnavam a abertura econômica e a desregulamentação, além de um programa de privatização de empresas públicas. A empresa não conseguia mais ter acesso a financiamentos de longo prazo, que é fundamental para a indústria aeronáutica, dado o seu tempo de produção. E, para se ter uma idéia, a carga tributária que era de 7% a 8% passou para mais de 30% na década de 1990 (Silva, 2002).

> A década iniciada com Collor, em 1990, legou-nos um brutal processo de privatização, um amplo leque de desregulamentações, um intenso processo de reestruturação, um vasto movimento de financeirização e um enorme e desmesurado ritmo de precarização social. Se ela iniciou de modo aventureiro, foi, entretanto, com FHC que a década do social liberalismo deslanchou, ao comandar o país por oito anos sob a batuta do tucanato. Tratava-se de outra racionalidade, porém, dentro do mesmo ideário, desenhado pelo Consenso de Washington. (ANTUNES, 2006, p. 12).

A empresa chegou a ter no final da década de 1980 cerca de 12.607 funcionários, em 1993 já contava com 5.500. Tal redução foi iniciada em 30 de outubro de 1990, quando a empresa anunciou a demissão de 3994 funcionários, com o objetivo de economizar cerca de US$ 109 milhões para "salvar" a empresa. Esta decisão acarretou no afastamento até mesmo de Ozílio Silva, presidente da empresa naquele momento e um dos fundadores da Embraer. O pior neste processo de redução foi a perda de quadros de funcionários de alta qualificação.

Após três anos de um processo desgastante de cortes, foi realizada, em 07 de dezembro de 1994, em leilão na Bovespa (Bolsa de valores de São Paulo), a transferência da empresa para a iniciativa privada. Logrou-se um processo de privatização, depois de adiado seis vezes antes desta data. A empresa foi vendida pelo valor de R$ 154,1 milhões, apenas 0,3% acima do preço mínimo fixado pelo leilão, e foi adquirida, entre os principais acionistas, por um consórcio de empresas formado pelo grupo Bozano Simonsen[4] (40%), pelo banco de investimentos norte-americano Wasserstein Perella (19,9%) e pela Ciemb – Clube de Investimento dos Empregados da Embraer (10%). Foi criada uma classe especial de ações, a *Golden Share*, que conferia à União o direito de veto quanto à atuação da Embraer em programas militares, mudança do objeto social e transferência do controle acionário (Bernardes, 2000). Incluía-se na venda da Embraer a EAC[5] (Embraer Aircraft Corporation), a EAI[6] (Embraer Aviation Internacional) e a Neiva, fabricante de aviões leves.

Em documento, apresentado à direção da empresa, os que manifestavam contra a privatização da Embraer, trabalhadores, sindicatos e outras entidades, argumentavam: "1) a privatização representaria um risco de perda de investimentos em tecnologia e treinamento de mão-de-obra especializada, obtidos ao longo de 24 anos com sacrifício de outros programas prioritários para o país; 2) a privatização poderia levar a Embraer à condição de mera montadora de aeronaves, com a desativação da área de projetos, com transferência de tecnologia nacional à concorrência internacional e com geração de demissões em massa de pessoal altamente qualificado" (Khair et ali, 1993, p. 57 apud Bernardes, 2000, p. 248).

> [...] o programa de privatização a partir do governo Collor não contemplou, desde a sua concepção e execução, a construção estratégica de mecanismos ou estruturas de gestão institucionais que previssem e viabilizassem investimentos para a reestruturação e a ampliação da competitividade das empresas privatizadas. No caso da Embraer, esse fato é crucial, pois repercutiu negativamente nas negociações de privatização e venda da empresa. A indefinição quanto aos objetivos e metas destinados para a Embraer, qual o lugar que ela ocuparia em uma perspectiva de estratégia de desenvolvimento industrial e tecnológico, produziu incertezas quanto ao futuro da empresa e à capacidade ela responder aos desafios, que lhe eram reservados, abalando o prestígio e os negócios da empresa. Nesse quadro, muitos não acreditavam na recuperação da Embraer e a consideravam praticamente falida. (BERNARDES, 2000, p. 250).

Sob liderança do grupo Bozano Simonsen, os novos controladores elegeram para o cargo de diretor-presidente Maurício Botelho, que já havia sido diretor executivo da Cia. Bozano. Botelho nasceu no Rio de Janeiro, no ano de 1942 e formou-se em Engenharia Mecânica, em 1965, na Escola Nacional de Engenharia da Universidade do Brasil do Rio de Janeiro. Também, durante sua carreira, foi diretor da OTL - Odebrecht Automação e

[4] Faziam parte do consórcio Bozano Simonsen: o Bozano, Simonsen Limited, o Sistel (Fundação Telebrás de Seguridade Social), a Previ (Caixa de Previdência Privada do Banco do Brasil), o Bozano Leasing e a Fundação Cesp.

[5] A EMBRAER Aircraft Corporation fica localizada na Flórida, EUA, proporciona apoio técnico e operacional aos operados das aeronaves EMBRAER, além de intermediar vendas de produtos.

[6] A EMBRAER Aviation Internacional localiza-se no Aeroporto de Le Bourget, em Paris, França, desempenham atividades de apoio permanente, assistência técnica e fornecimento de peças de reposição aos diversos operadores da EMBRAER na Europa.

Telecomunicações Ltda e suas subsidiárias. Botelho teve como missão recuperar a empresa, tornando-a mais pragmática e competitiva.

> [...] Se tentássemos compilar a expressão que traduzisse mais fielmente o perfil desse novo corpo administrativo, composto por executivos e profissionais do mercado e antigos funcionários de carreira da Embraer, sem dúvida, seria o estabelecimento de um novo ciclo de negócios expresso no compromisso de uma administração empresarial voltada para os resultados econômicos e a satisfação dos clientes. (BERNARDES, 2000, p. 260).

A nova estrutura financeira da empresa também significou, portanto, reconfiguração na organização da empresa, a começar por seu foco estratégico. Durante o período estatal o foco era o produto, a excelência tecnológica do produto dirigida pela engenharia (*engineering driven*). Para a nova direção e controladores, o foco deveria ser na satisfação dos clientes e o respectivo resultado financeiro. Para chegar a esta meta, era necessária uma profunda reestruturação produtiva: reestruturação financeira[7], tecnológica e organizacional.

Foi o projeto do avião ERJ-145 que renovou o fôlego da empresa e a restabeleceu como empresa confiável (na perspectiva do mercado) e competitiva. A princípio o projeto se chamou EMB-145 e foi anunciado no ano de 1989, como sendo a versão a jato do EMB-120 Brasília, com a fuselagem alongada para 40 passageiros, já que empresas aéreas que já operavam o EMB-100 Bandeirante e o EMB-120 Brasília demonstravam interesse em que a empresa desenvolvesse um transporte regional com performance superior às já existentes. O primeiro ERJ-145 foi apresentado no *Salon Aéronautique* de *Le Bourget* ainda no ano de 1989, com cinqüenta assentos, mas com fuselagem praticamente idêntica ao do Brasília. Porém este modelo foi reconfigurado após testes realizados no túnel aerodinâmico da Boeing Technologies, nos EUA. (Bernardes, 2000, p. 320).

Dada a crise financeira do início dos anos noventa, o programa foi interrompido. Sem pressão de prazos, o projeto foi alterado novamente, tendo finalizado a versão final no ano de 1992. A inovação na filosofia operacional estava no fato de ter sido utilizado o conceito de comunalidade máxima (*back to basics*), ou seja, tendo utilizado peças já em produção do Brasília e aproveitando a tecnologia acumulada pelo desenvolvimento do CBA-123 Vector. Segundo dados de Muniz Júnior (1995, p. 59) houve comunalidade de 35% nos desenhos e 15% em termos de componentes.

Diferentemente do enfoque da engenharia tradicional, utilizou-se o conceito de engenharia simultânea. No enfoque tradicional, as tarefas eram transferidas de área funcional a área funcional, conforme competência e requisitos de cada uma. Na engenharia simultânea há ligação em tempo real por CAD/CAM[8] de todas as áreas e times durante todo o processo de desenvolvimento, envolvendo os diversos setores do projeto, manufatura e assistência técnica da Embraer, bem como das engenharias de seus principais fornecedores.

> Coordenação dos conceitos do produto e do processo, metas de prazo e custo passam a ser claramente definidos e conhecidos, e os problemas que são levantados resolvem-se rapidamente, pois todos têm uma compreensão clara dos fatores

[7] Em 31 de março de 2006, a Assembléia Geral Extraordinária de acionistas aprovou a proposta de reestruturação societária da Embraer, pulverizando o capital da empresa. Aumentam, portanto, as práticas de governança corporativa, já que todas as ações tornam-se ordinárias, ou seja, todos os acionistas têm direito a voto, permitindo a sua adesão ao Novo Mercado da Bovespa. Para manter o caráter de empresa nacional, manteve-se o poder de veto da União, detentora da *Golden Share*, e o total de votos em qualquer assembléia geral, com relação a acionistas estrangeiros, está limitado a 40%.

[8] CAD (Computer Aided Design – Desenho com Auxílio de Computadores) e CAM (Computer Aided Manufacturing – Manufatura Auxiliada por Computadores). Os primeiros aviões fabricados pela Embraer empregavam modelos para cálculos estruturais realizados à mão, levava-se muito tempo e estava sujeito a erros.

> envolvidos; o papel dos times interdepartamentais é significativo para se alcançar tais objetivos. (MUNIZ JÚNIOR, 1995, p. 23).

Entretanto, para que o projeto se realizasse foi necessário desenvolver um relacionamento de parcerias, em que predominaria a forma de *risk sharing*, ou seja, haveria compartilhamento de riscos com outras empresas.

> Todos os custos associados às atividades de desenvolvimento de cada segmento, englobando, conforme o caso, concepção, engenharia, projeto, ferramental e fabricação de protótipos e os corpos de prova, são de responsabilidade total doa parceiros que recuperarão o investimento feito na fase de seriação do programa, através da venda de seus segmentos para a EMBRAER. (MUNIZ JÚNIOR, 1995, p. 61).

Mas foi somente em 1995, depois de privatizada e sob o controle de nova administração que o programa foi retomado e priorizado. O custo estimado do programa era de US$300 milhões, não havia como a Embraer desenvolvê-lo quando estava atolada em dívidas e desorganizada internamente. "A estratégia adotada no Programa ERJ-145 é paradigmática, exigindo mudanças profundas nas formas de gestão dos programas quanto a qualidade, integração, flexibilidade, prazo de entrega e produtividade". (Bernardes, 2000, p. 317).

Essa exigência imposta pelo Programa ERJ-145 coincide com os objetivos dos controladores da Embraer privatizada. O ERJ-145 não era uma inovação tecnológica em termos universais, outras indústrias aeronáuticas já produziam aeronaves regionais com propulsão a jato, como era o caso da Canadair Regional Jet. Mas, pelo menos em se tratando da Embraer, o ERJ-145 era uma grande inovação.

Para poder tornar efetivo o processo de engenharia simultânea, utilizou-se de uma Estrutura de Produto Única, também conhecida como *Product Structure Assurance* (PSA), que é um sistema informatizado que tem itens interligados em uma seqüência lógica de formação, constituído de topo e ramos, onde cada item possui quantidade e está ligado a cada versão diferente de aeronave. Essa ferramenta é manipulada desde a fase de concepção do produto, do planejamento e do anteprojeto e acaba sendo um poderoso recurso de planejamento e controle, pois fornece informação instantânea, mesmo antes da elaboração do desenho. Ela é uma base de dados única para todas as áreas, promovendo a integração entre Engenharia, produção, Peças de Reposição e Manuais, diminuindo a realimentação dos desenhos, ou seja, diminui o tempo de trabalho e custos.

Até então, a Embraer utilizava a maquetagem física (*mock-up* convencional) da aeronave como ferramenta de auxílio à concepção, tratava-se de um modelo em tamanho natural para estudo, fabricado em madeira. Uma das grandes inovações do ERJ-145 foi a tecnologia de *design*. Através do CAD, que já era uma ferramenta utilizada no Brasília, foi feito o projeto de cada peça e componente, no total, cerca de 19.518 itens diferentes. (Bernardes, 2000, p. 322). A partir desses dados, foi possível fazer uma maquete eletrônica, ou *mock-up* eletrônico, inteiramente desenvolvido na Embraer e denominado E/MKP. O E/MKP conecta em tempo real todas as informações envolvidas no projeto, elimina as redundâncias, repassando as informações primordiais.

O ERJ-145 utilizou o sistema CAD/CAM, porém as novas versões da aeronave, o ERJ-170 e o ERJ -190, aos quais nos ateremos mais adiante, se utilizaram de um novo software, o CATIA (Computer Aided Tridimentional Interactive Aplication). A grande conquista no desenvolvimento tecnológico da Embraer foi a implementação do software CATIA, da empresa francesa *Dassault Systemes*. Trata-se de um software muito mais poderoso e com mais recursos que o sistema CAD, permitindo a realização do projeto em 3D (terceira dimensão) e eliminando a necessidade da construção do protótipo de madeira, uma

vez que ele reproduz virtualmente, no computador, as condições necessárias para a realização de quase todos os testes e ajustes para a finalização do produto. A economia de tempo e custo é muito significativa, e é isso que os acionistas têm como meta.

Esse sistema foi atualizado no ano de 2000, já com o desenvolvimento das novas aeronaves, ERJ-170 e ERJ-190, com o Centro de Realidade Virtual (CRV), uma moderníssima ferramenta de trabalho que permite reduzir ainda mais o tempo de desenvolvimento de novas aeronaves[9]. A visualização é feita com óculos especiais e uma grande tela de projeção de imersão total. Com o CATIA e o CRV é possível detectar eventuais falhas e montagens incorretas, podendo ser corrigidas ou eliminadas antes da produção.

Houve uma maior inovação tecnológica, portanto, com o avião ERJ-170 (2003), que faz parte de uma nova família[10] de jatos, com uma configuração que oferece vantagens de redução de peso e melhor balanceamento. As mudanças recorrentes no chão-de-fábrica são inúmeras: mudanças de layout, fluxo de materiais, novos programas, projetos de transformação organizacional, treinamento diferenciado, etc.

Além do Centro de Realidade Virtual, no projeto ERJ-170, utilizou-se um novo sistema de computador, denominado *Knowledge Based Engineering* (KBE), ou seja, engenharia baseada no conhecimento. Trata-se de um sistema integrado, que incorpora sofisticado *software*, contendo banco de dados com informações, regulamentações, normas e restrições relativas a todo o conhecimento até então adquirido pela Engenharia da empresa.

Wolff (2005, p. 172) explica-nos que este maquinário impõe um novo perfil de trabalhador – leia-se uma nova reificação – que atenda às exigências colocadas na atual fase do capitalismo. Foi Ohno quem encontrou as bases organizacionais mais adequadas para garantir o novo patamar de racionalização da força de trabalho. "Ora, os novos meios informáticos de trabalho abrem uma nova era na história da humanidade: a da objetivação, pela máquina, de funções abstratas, reflexivas, do cérebro – não mais funções cerebrais ligadas à atividade da mão" (Lojkine, 1999, p. 63-4). Os trabalhadores são impelidos a se "requalificarem" para dar conta das novas tarefas, mais complexas, que "parecem" permitir maior participação da inteligência humana no trabalho.

Para responder ao aumento da demanda de aeronaves, foram realizados substanciais investimentos em instalações, equipamentos e pessoal. Atualmente, a pintura das aeronaves tem uma economia de 33% no tempo e de 40% de tinta com relação ao processo de pintura convencional, em razão da aquisição de uma cabine de pintura semi-automatizada, de tecnologia alemã, que controla com exatidão o fluxo de ar, a temperatura e a umidade. Isso possibilitou uma elevação da capacidade operacional de 14 para 25 aviões por mês (Yokota, 2004).

Foi possível observar importantes avanços na inspeção de ferramental. De um sistema de inspeção por teodolito convencional, em que se necessitava de quatro operadores, 1989, hoje, a inspeção é feita por um sistema a *laser*, e operado por uma única pessoa, com redução de 20% no ciclo de fabricação de ferramentais (Yokota, 2004).

Até 1998, o recorte de tecido pré-impregnado era feito manualmente, enquanto, a partir de 1999, houve implantação de recorte automático de tecido pré-impregnado, o que resultou na redução de mais de três mil horas/homem por mês (Yokota, 2004).

---

[9] Um exemplo da eficiência dessa tecnologia: com o CRV, o avião ERJ 170 completará seu desenvolvimento em 38 meses, enquanto foram necessários 60 meses para desenvolver o ERJ 145.

[10] O conceito "família" é usado quando oferece a vantagem de comunalidade (na ordem de 90%) entre aviões, o que significa menor custo de infra-estrutura de manutenção, menores custos de treinamento de pilotos e pessoal técnico e a possibilidade de *up-grade* nos tripulantes. Reduz também o *time-to-market*, ou seja, as decisões de marketing são agilizadas, o produto chega ao mercado em menos tempo, cerca de dois ou três anos, metade do tempo que normalmente levaria um projeto novo.

Com relação à organização interna da empresa, há que se destacar toda uma reformulação organizacional da empresa, marcada pelo novo grupo administrativo e de Recursos Humanos da empresa, focada na administração por resultados, muito mais próxima ao modelo toyotista.

A ideologia que predominava na Embraer estatal era de uma "cultura organizacional" marcada por sentimentos nacionalistas e hierarquia rígida, proveniente dos militares e jovens engenheiros formados pelo ITA ou vindos do CTA. A idéia principal era a excelência tecnológica, procurando acompanhar o "estado das artes" no setor. Assegurados de que tinham uma fonte segura de investimentos até então, o Governo.

Na nova administração foram diversas as ações no sentido de cumprir com seus compromissos perante clientes e acionistas. Tentaremos pontuá-las a seguir. Uma modificação de grande monta foi um Plano de Ação que englobava toda a empresa.

> Em 1996, pela primeira vez em sua história, a Embraer desenvolveu um sistema de planejamento com projeções e metas de curto e longo prazo para todas as áreas da empresa. O chamado PA – Plano de Ação –, que existe até hoje na empresa, era um instrumento que visava o planejamento, a implantação, a avaliação e julgamento de todos os compromissos da empresa perante seus clientes, empregados e acionistas. (OLIVEIRA, 2002, p. 31).

Ainda nesse mesmo ano, a diretoria traçou um Redesenho de Processos de Negócio, procurando obter uma operação de melhorias através da Gestão de Qualidade Total.

Posteriormente à privatização, houve um grande processo de terceirização. Foram terceirizados os serviços de limpeza, segurança, uma parte da informática, alimentação, centro de treinamento de pilotos, treinamento de funcionários, transportes e parte da área de design. Com as terceirizações houve uma economia de custos de US$ 80 milhões para a Embraer.

Além das terceirizações, a Embraer também criou uma cadeia de fornecimento baseada em três grupos: "parceiros (que assumiriam os riscos financeiros), fornecedores (responsáveis pela entrega de peças e serviços) e subcontratados (empresa ou pessoa que prestaria serviços à empresa para um determinado projeto)". (Oliveira, 2002, p. 33). Essas três dimensões seriam dispostas da seguinte forma, segundo relatório do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (2002):

> - no primeiro nível posicionam-se os parceiros de risco, que são as empresas que assumem riscos financeiros nos projetos. Esses parceiros, na grande maioria internacionais, desenvolvem e produzem os produtos ou sistemas principais de um avião, como os hidráulicos, aviônicos, propulsivo, asas, trem de pouso, empenagem, interior, fuselagem ou partes da, etc. Como exemplo podemos citar os motores ou turbinas, que representam entre 25% a 40% do custo de produção de um avião, envolvem um alto grau de complexidade tecnológica, possuem uma escala de produção limitada e seus custos de desenvolvimentos são da mesma ordem de grandeza do avião que o utilizará;
> - no segundo nível encontram-se os fornecedores estrangeiros que produzem os sistemas ou produtos especificados pela EMBRAER; e
> - no terceiro nível estão as empresas fornecedoras nacionais que são as empresas que recebem a matéria-prima e o desenho da EMBRAER, vendendo a esta apenas serviços de mão-de-obra.

Druck (2007) explica que sempre houve terceirização, mas que ela toma um novo caráter a partir da década de 1990, porque atinge não somente as áreas periféricas, mas também as "nucleares" ou centrais (produção/operação, manutenção, usinagem etc.), passando a ocupar um lugar central nas mudanças da organização do trabalho.

Foram criados projetos de "valorização humana" dentro da empresa. A nova direção atentou para o fato de que o trabalho vivo era essencial para a empresa e a participação dos

empregados, enquanto "colaboradores da empresa". Isso era de fundamental importância no que diz respeito ao retorno financeiro.

> O plano, intitulado "Projeto Transformação" (TOR), tinha como base a transformação de gestores que seriam os encarregados de melhorar o relacionamento entre funcionários, a comunicação e a imagem interna da empresa, garantindo assim que as metas e objetivos da empresa fossem atingidos. (OLIVEIRA, 2002, p. 35).

O Projeto Transformação já fazia parte da reestruturação organizacional da empresa e se iniciou no ano de 1996. O projeto tinha dois pontos principais: a *formação de gestores* e a *formação de times de trabalho*. Os gestores estariam encarregados de transmitir os novos conceitos da empresa aos empregados. A idéia de consolidar times de trabalho é consonante com os modelos modernos de organização do trabalho, mais próximos ao denominado modelo toyotista.

A idéia de executar o Projeto Transformação, segundo Oliveira (2002), era "trazer mais flexibilidade, interação e autonomia das ações da empresa", tendo a "cooperação entre as pessoas" como "eixo estratégico do projeto". Mas que, acima de tudo, proporcionou uma redução significativa do tempo de trabalho para alcançar os resultados estabelecidos.

Dentro do programa de reestruturação organizacional estava o emprego do modelo de liderança matricial,

> [...] na qual o ocupante não possui uma denominação de cargo atrelada à estrutura organizacional e nem mesmo tem posição identificada na estrutura, pois normalmente lidera a execução de um trabalho, com prazo previsto para seu resultado, contando com funcionários das diversas áreas formalmente constituídas. Sua atuação é como consultor e facilitador em todo o processo. (BERNARDES, 2000, p. 282).

Também houve a formação de times de trabalho e, para cada missão, seja o desenvolvimento de um novo produto ou melhoria de processos e sistemas, os times são compostos por profissionais de todas as áreas envolvidas: técnica, produção, suporte ao cliente, suprimento, etc.

Até a privatização, a área de Recursos Humanos da empresa se preocupava com a profunda especialização do funcionário. A estratégia de buscar profissionais polivalentes era mais interessante, por facilitar a mobilidade das funções e o trabalho em equipes. Assim, foi elaborado um novo plano de cargos, remuneração e carreira, bem como um novo perfil de recrutamento dos novos funcionários. O sistema do novo plano, denominado avaliação e capacitação graduada é baseado nas habilidades do empregado, ou seja, gestão por competência. Portanto, a remuneração a empresa passou a ter o caráter de remuneração global, ou seja, uma remuneração fixa (de acordo com a realidade do mercado) assomada a uma remuneração variável (remuneração em função dos resultados, "alinhando" os objetivos individuais com os empresariais).

Outra transformação substancial foi na linha de produção. As aeronaves até então fabricadas pela Embraer (ERJ-135, ERJ-140, ERJ-145, entre outras), seguiam o sistema de montagem em linha, muito conhecido na indústria automobilística. O novo modelo, o ERJ-170, porém, se ajusta a um novo tipo de montagem, chamado montagem em doca. A Montagem em Linha é o sistema de produção que se caracteriza pela movimentação do produto enquanto que a mão-de-obra permanece fixa durante as etapas do processo produtivo. Já na Montagem em Doca, o sistema de produção se caracteriza por posição fixa do produto,

enquanto que os vários grupos de trabalho que montam o avião se aproximam do processo produtivo quando necessário, o chamado trabalho volante[11].

Também ocorreu um desenvolvimento no processo de parcerias com o intuito de otimizar a produção. Durante a produção do ERJ-145, foram feitos acordos com 4 parceiros e 350 fornecedores. Já para a produção do ERJ-170, foram feitos acordos com 16 parceiros e apenas 22 fornecedores.

> Os novos padrões de redução de custos e de produção customizada, com maior de flexibilidade, integração e rapidez na produção e entrega de aeronaves impõem a difusão de técnica de *lean production*, a globalização de fases do processo produtivo, a seleção criteriosa de um número menor de fornecedores, e a especialização em atividades de *design*, desenvolvimento do produto e gestão estratégica da cadeia de suprimentos. [...] A redução de fornecedores externos e locais cria novas relações e parâmetros para a composição e integração da cadeia de suprimento global e local, implicando o encaminhamento dos fluxos de fornecimento de sistemas, partes, componentes, estruturas e serviços tecnológicos, em direção a "pacotes tecnológicos". (BERNARDES; PINHO, 2002).

Como pudemos constatar, a intensa reestruturação produtiva da empresa teve como objetivo a intensificação no processo de trabalho, a partir da maior extração de mais-valia pela flexibilização da produção, informatização, terceirizações, enfim, pelo maior esforço em integrar trabalhadores, equipamentos e informações, cujos impactos objetivos foram desemprego, precarização de parcela dos trabalhadores, maior extração de mais-valia absoluta e relativa através da conformação de times de trabalho e nova configuração do perfil de trabalhadores (chamados polivalentes), as quais caracterizam um modelo muito arraigado no paradigma toyotista, que, entretanto, não rompe com o modelo taylorista-fordista.

Estoura a bolha – fim dos anos 2000 e o aprofundamento da crise

No segundo semestre de 2008, jornais do mundo todo anunciavam que estávamos numa crise sem precedentes na história. Fica patente que esta crise não é tão recente, ela corresponde às tentativas capitalistas de solucionar a crise dos anos 1970. Muitos insistem em chamá-la somente de crise financeira, o "estouro da bolha", desconectando-a da sua vinculação mais real, a atividade produtiva capitalista, o processo de produção cuja meta principal é valorizar valor.

Como vimos, muitas foram as respostas dadas à decrescente taxa de lucro: intensificação da exploração do trabalho, seja pela implementação de tecnologia de informação, novos *softwares* e *hardwares*, etc., seja pelo novo modelo de organização científica do trabalho, o toyotismo. Houve também um reforço da divisão internacional do trabalho, com as aberturas comerciais e privatizações implementadas por governos neoliberais, o que permitiu uma redução dos valores dos componentes do capital total, permitindo aumento da taxa de mais-valia. Além destes, o elemento de maior relevância, que ganhou maior proporção nas últimas décadas, foi o investimento em capital fictício.

A princípio, a crise surge *como se fosse* apenas uma crise de crédito e de dinheiro. Mas é preciso olhar o que ocorreu antes da crise de crédito: *houve uma expansão do crédito*. "As crises de superprodução no capitalismo são a combinação da superacumulação de capitais (queda da taxa de lucro) com a superprodução de mercadorias (desvalorização do capital)" (Romero, 2009, p. 22). É portanto uma crise que atinge o âmbito da produção e da circulação.

[11] Este processo é reconvertido no ano de 2008 por aconselhamento da Consultoria da Toyota, que acredita que o processo em linha acelera a intensidade e o tempo de produção, há menos tempo morto.

Como já apresentado, o investimento em tecnologia para incrementar a produtividade, reduz o número de trabalhadores, gerando queda da taxa de lucro. Porém em setores altamente concentrados, cujos investimentos estão na casa dos bilhões, a massa de mais-valia[12] ainda é alta. Buscando maior rentabilidade, os capitais são migrados para outros setores, tais como ações e especulações financeiras.

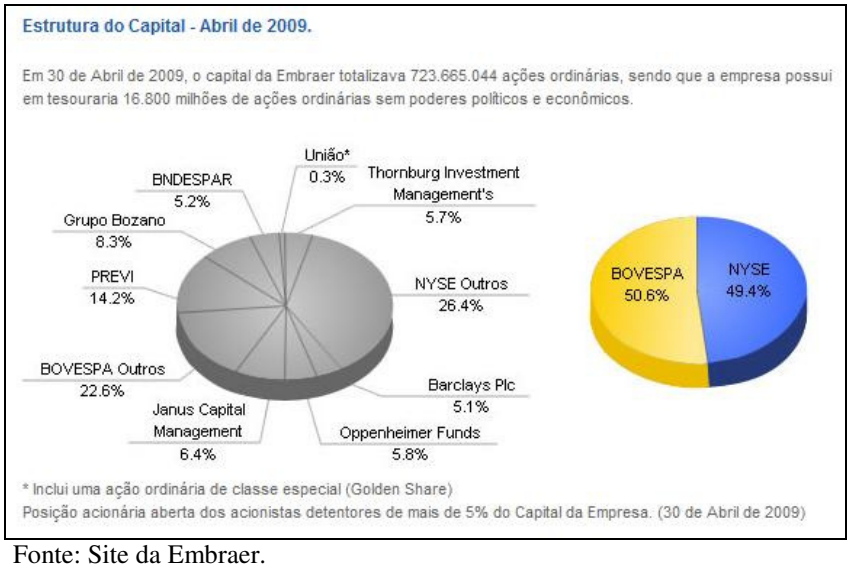
Ou seja, é por conta de um crescimento econômico (e pela tentativa de fuga à taxa tendencialmente decrescente de lucro) que surgem fenômenos tais como o aumento de inflação (especulação para aproveitar o boom econômico), expansão de crédito e crescimento do mercado de ações (refúgios dos capitais ociosos do setor produtivo). "A crise se revela justamente no momento em que esta quantidade excedente de mercadorias, empréstimos e ações supervalorizadas precisam ser convertidas em dinheiro e, na dificuldade da conversão, começam a implicar desvalorização abrupta destes capitais" (Romero, 2009, p. 23-4).

A Embraer sofreu impactos desta crise. Com um pouco de atraso em relação a empresas automobilísticas tais como General Motors, Chrysler e Ford, por conta da sua cadência produtiva ser bem mais lenta, mas sofreu. Vejamos as raízes das implicações e como a empresa lidou com os reveses.

A reestruturação acionária de 2006 foi um salto na financeirização da empresa. Os motivos expostos pela empresa foram:

> A proposta de reestruturação societária tem como objetivo estratégico a criação de bases para a sustentação, o crescimento e a perpetuidade dos negócios e atividades da Embraer, uma vez que sua implantação assegurará à Embraer o acesso adequado ao mercado de capitais, com a conseqüente ampliação de sua capacidade de financiamento e desenvolvimento de programa de expansão.[13]

Esta mudança tornou o controle acionário da empresa estrangeiro. 49,4 % das ações ordinárias, ou seja, com direito a votos, estão na bolsa de Nova York, sendo uma grande porcentagem nas mãos de bancos e agências financeiras norte-americanas (*Janus Capital Group, Oppenheimer Funds, Thornburg Investment, Barclays PLC* etc). Godeiro (2009) nos alerta para o fato de que grande parte dos detentores das ações da Embraer na Bolsa de Valores de São Paulo também é de estrangeiros, maioria de bancos e investidores dos EUA.



Fonte: Site da Embraer.

[12] Massa de mais-valia corresponde à soma da mais-valia extraída.
[13] *Press release* da Embraer apud GODEIRO, 2009, p. 56.

Dotados destas informações, fica claro como a crise atinge diretamente a empresa. Chesnais (2009) afirma que os Estados Unidos já foram a sede do *crash* da bolsa em 2001 e desde julho-agosto de 2007 são eles de novo o epicentro da crise, cujo elemento central é seu sistema bancário. "A brutalidade da propagação mundial da crise em sua dupla dimensão financeira e de superprodução resulta precisamente do fato de que sua sede são os Estados Unidos".

Segundo Mészáros (2009, p. 27), o conjunto da dívida latino-americana, em torno de US$ 350 bilhões, é insignificante se confrontado com o endividamento dos Estados Unidos, tanto interno quanto externo. O mundo tem dificuldades cada vez maiores de preencher este "buraco negro" em escala crescente, dado o apetite insaciável dos EUA pelo financiamento da dívida (mesmo com a maciça contribuição chinesa). Mészáros alerta para o possível calote dos EUA, que pode ser mais, ou menos, brutal.

Enquanto o calote não vem, a solução tem sido que "cada grande empresa se lembra imediatamente que tem uma 'nacionalidade'. Ela clama seu governo[...]" (Chesnais, 2009, p. 24), clama pelo interesse nacional para socorrê-la. Deste modo, os Estados-nação se reafirmam frente à bancarrota financeira. Tendo em vista a socialização dos prejuízos, o Estado assume as perdas do grande capital.

> Tais medidas são anunciadas pelos governos como únicas alternativas em momentos de crise para salvar os empregos e evitar a recessão econômica. No entanto, elas vão em sentido oposto, pois aumentam ainda mais a concentração de renda, retirando recursos públicos de áreas sociais e da previdência, de investimentos em obras de infra-estrutura, de reajuste de salário do funcionalismo público e do salário mínimo. Ao passo que concentram ainda mais a renda nacional na mão de poucas empresas [...]. (ROMERO, 2009, p. 21).

O que fazer quando o orgulho nacional do "mais pesado que o ar" tem 70% de suas ações nas mãos dos estrangeiros e potencializa cada vez mais a possibilidade de se tornar uma subsidiária de uma grande indústria aeronáutica estrangeira? A EADS, grupo do qual a Airbus faz parte explicitou seu interesse em transformar a Embraer em uma fornecedora de peças para completar a produção da Airbus, especialmente a família de jatos A-318, de 107 assentos, na mesma época em que a Embraer começava a produção dos ERJ- 170 e ERJ-190, jatos de 98 a 122 assentos (Godeiro, 2009, p. 55).

A crise chegou fortemente à Embraer em 2009 e, segundo dados da própria empresa, esta apurou uma despesa com variações monetárias e cambiais de R$ 188,8 milhões em 2008, por conta da contabilização de provisões relativas a operações de *hedge*[14] operacional[15]. Quem paga esta conta? Os trabalhadores. Em 19 de fevereiro de 2009, 4.273 trabalhadores foram demitidos, a maioria de sua sede, em São José dos Campos-SP.

Como já expusemos, o fenômeno da superpopulação relativa é inerente ao desenvolvimento do capitalismo, a concorrência entre os trabalhadores possibilita a intensificação do trabalho pelo aumento do grau de exploração e pressiona os salários para baixo. Godeiro (2009, p. 21) indaga:

> A empresa demitiu mais da metade do setor produtivo da planta, apesar de alegar que a queda da produção será de 30%. Se para produzir 204 aeronaves em 2008 ela gastou 322 mil horas, e agora dispondo de apenas 159 mil horas semanais com os horistas que permanecem na empresa, como ela produzirá 242 aeronaves em 2009?

[14] Operações *hedge* tentam proteger os negócios de alterações na taxa de câmbio. Se uma empresa tiver dívidas em dólar, e queira se prevenir de eventual alta desta moeda, ele recorre à Bolsa e compra um contrato de dólar futuro. Se o dólar ultrapassar a cotação fixada, a empresa estará protegida. Mesmo assim, a empresa em questão obteve uma enorme perda financeira.

[15] Balanço da Embraer – 2008 apud GODEIRO, 2009, p. 16.

A resposta é a intensificação da produção. Porém, como foi dito, haverá um aumento na composição orgânica do capital, o que se reverterá em nova queda da taxa de lucro, potencializando a explosão de nova crise.

Porém, a contradição inerente ao capitalismo traz à tona novas questões. Aliás, Lukács (2003) teoriza a respeito das potencialidades da consciência proletária mediante as crises, de percepção da totalidade e da unidade de classe e de que "somente a consciência do proletariado pode mostrar a saída para a crise do capitalismo" (Lukács, 2003, p. 183).

Mészáros (2009, p. 55) aponta para o fato de que a crise econômica traz consigo também uma crise em torno do controle social. Segundo ele, "a função do controle social foi alienada do corpo social e transferida para o capital, que adquiriu assim o poder de aglutinar os indivíduos num padrão hierárquico estrutural e funcional, segundo critério de maior ou menor participação no controle da produção e distribuição". Esta visão de totalidade proporcionada pela crise, que é cada vez mais profunda, vem acarretando em percepção do capital dos seus limites e, mais ainda, percepção dos trabalhadores dos limites do capital. Não é à toa que a idéia de *controle dos trabalhadores* ganha cada vez mais importância no mundo, cujo exemplos mais claros são as mais de 200 fábricas ocupadas por trabalhadores na Argentina. Os trabalhadores da Embraer também lançam nova campanha neste sentido: "reestatização da Embraer, sob controle dos trabalhadores!"

A história das crises nos deu lições suficientes para termos claro que a crise só tem fim com a derrubada do sistema capitalista, com o fim das classes sociais e a "instituição de uma ordem social alternativa da qual as *antinomias e contradições práticas* do modo de sociorreprodução do capital sejam efetivamente removidas" (Mészáros, 2009, p. 128).

Referência bibliográfica

ALVES, G. *O novo (e precário) mundo do trabalho*. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, R. *A desertificação neoliberal no Brasil* (Collor, FHC e Lula). Campinas: Autores Associados, 2004.

_____. *Os Sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2001.

_____. *Uma esquerda fora do lugar*. O governo Lula e os descaminhos do PT. Campinas: Autores Associados, 2006.

BERNARDES, R. *EMBRAER*. Elos entre Estado e Mercado. São Paulo: Hucitec, 2000.

BIHR, A. *Da grande noite à alternativa*. São Paulo: Boitempo, 1999.

CHESNAIS, F. (Org.). *A finança mundializada*. São Paulo: Boitempo, 2005.

_____ (Org.). *A mundialização financeira*: gênese, custos e riscos. São Paulo: Xamã, 1999.

_____ et al. *Uma nova fase do capitalismo?* São Paulo: Xamã, 2003.

_____. A emergência de um regime de acumulação mundial predominantemente financeiro. In: *Estudos Marxistas*. São Paulo: Hucitec, n. 03, 1997.

_____. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 1996.

_____. Um momento histórico crítico. In: *Margem Esquerda* – ensaios marxistas, n. 13, maio de 2009.

DRUCK, M. G. ; FRANCO, Tânia (Orgs). A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

FIORI, J. L. *Os moedeiros falsos*. Petrópolis: Vozes, 1998.

FORD, H. *Os princípios da prosperidade*. São Paulo: Freitas Bastos, 1967.

FORJAZ, M. C. S. As origens da Embraer. In: *Tempos Social*: Revista de Sociologia da USP, v. 17, n. 1, junho/2005.
GODEIRO, N. (Org.) *A Embraer é nossa!* Desnacionalização e reestatização da Empresa Brasileira de Aeronáutica. São Paulo: Sundermann, 2009.
GOUNET, T. *Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo, 2002.
GRAMSCI, A. Americanismo e Fordismo. In: _____. *Maquiavel, a Política e o Estado Moderno*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1976.
GRESPAN, J. *Marx*. São Paulo: PubliFolha, 2008.
HARVEY, D. *Condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 2006.
HELOANI, R. *Gestão e organização no capitalismo globalizado*: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas, 2003.
LOJKINE, Jean. *A revolução informacional*. São Paulo: Cortez, 1999.
LUKÁCS, G. *História e consciência de classe*. São Paulo: Martins Fontes, 2003.
MANDEL, E. *A crise do capital*: os fatos e a sua interpretação marxista. São Paulo: Ensaio; Campinas: Editora da Unicamp, 1990.
MARX, K. *O Capital*. Crítica da Economia Política. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.
_____. *O Capital*: Crítica da Economia Política, Livro 3. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, s/d.
_____. Trabalho Estranhado (extrato). In: *Idéias*, Campinas, 9 (2)/ 10 (1), 2002-2003, p. 455-472.
MÉSZÁROS, I. *A crise estrutural do capital*. São Paulo: Boitempo, 2009.
_____. *A educação para além do capital*. São Paulo: Boitempo, 2005.
_____. *A teoria da alienação em Marx*. São Paulo: Boitempo, 2006.
_____. *Para além do capital*. São Paulo: Boitempo; Campinas: Unicamp, 2002.
MORAES, R. *Neoliberalismo*. De onde vem, para onde vai? São Paulo: Senac, 2001.
NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. *Economia Política*: uma introdução crítica. São Paulo: Cortez, 2007.
OHNO, T. *O Sistema Toyota de Produção*. Além da produção em larga escala. Porto Alegre: Bookman, 2004.
OLIVEIRA, F. de. *Crítica à razão dualista. O ornitorrinco*. São Paulo: Boitempo, 2002.
_____. *Os direitos do antivalor*. A economia política da hegemonia imperfeita. Petrópolis: Vozes, 1998.
ROMERO, D. (Org.) *Marx*: sobre as crises econômicas do capitalismo. São Paulo: Sundermann, 2009.
SBRAGIA, R.; TERRA, J. C. C. EMBRAER: trajetória de uma empresa de alta tecnologia brasileira. In: *Cadernos de Gestão Tecnológica CYTED PGT/USP*, n. 08, São Paulo: 1993.
SILVA, O. *A decolagem de um sonho*: a história da criação da EMBRAER. São Paulo: Lemos Editorial, 2002.
SODRÉ, N. W. *A farsa do neoliberalismo*. Rio de Janeiro: Graphia. 1996.
TAYLOR, F. W. *Princípios de administração científica*. São Paulo: Atlas, 1990.
WOLFF, S. *Informatização do trabalho e reificação*. Uma análise à luz dos programas de qualidade total. Campinas: Unicamp/ Londrina: Eduel, 2005.
YOKOTA, S. *A fábrica do futuro e o caso da EMBRAER*. São Paulo, 2004. Disponível em <http://www.numa.org.br/download/Livro_F%E1brica%20do%20Futuro/apres_pdf/embraer_Fabr%20Futuro-V07%20-1.pdf>. Acesso em 15 de junho de 2006.

Isabel Georges[1]

Proposta de Comunicação

para

XI ENCONTRO NACIONAL DA ABET ("20 ANOS DE ABET")

A crise mundial e os dilemas do Trabalho

27 a 30 de setembro de 2009

UNICAMP

Título: ***Trabalho informal e representação sindical***

Sessão temática: 6 – Sindicalismo e outras formas de organização e resistência dos trabalhadores

Resumo: A partir das transformações recentes do mercado de trabalho (crescimento do trabalho informal, diversificação das situações de emprego e recorrência do desemprego), do declínio do sindicalismo corporativo (notadamente com a diminuição do trabalho formal, industrial e masculino) e do crescimento do trabalho das mulheres (no setor dos serviços, especialmente de trabalho "precário" e/ou "social"), as formas de representação e de reconhecimento se diversificam igualmente. Ao mesmo tempo que o sindicalismo "tradicional", com suas relações "clientelistas", procura novas formas de representação e questiona os velhos critérios de representatividade, como a "unicidade sindical", novas formas de representação emergem. Esses sindicatos recentes, como o sindicato dos trabalhadores do setor de telemarketing, que colabora com o sindicato patronal para a formação e a intermediação da mão-de-obra; e o sindicato dos trabalhadores da economia informal – os vendedores ambulantes – que luta por um lado pelo reconhecimento dessa categoria de trabalhadores, e pelo outro por sua reorganização no formato de cooperados, co-existem com sindicatos mais antigos, como o sindicato das trabalhadoras domésticas da cidade de São Paulo. Essa antiga associação de domésticas, que se transformou em sindicato ao final dos anos 1980, luta tanto pelas reivindicações coletivas como tenta encontrar soluções para casos específicos. Esses três sindicatos "atípicos", ainda emergentes ou mais antigos, se diferenciam por sua história, o tipo de relações com os seus "filiados" e com o poder público, assim como pelas suas relações com outros sindicatos, igualmente em busca de formas de institucionalização. O caminho da diversificação das formas de representação sindical até sua democratização é cheio de entraves.

Palavras-chave: Globalização, Sindicalismo, Trabalho informal, Institucionalização

Trabalho informal e representação sindical[2]

[1] Socióloga, IRD (*Institut de recherche pour le développement*), UR 105 "*Savoirs et développement*", Professora visitante na Universidade de Campinas (Unicamp/IFCH). E-mail: georges@bondy.ird.fr. Tradução de Fernando Ferrone. E-mail: fernandoferrone@yahoo.fr.

[2] Esse artigo foi escrito na sua versão original em francês, com o título "Travail informel, formes de reconnaissance et formes de représentation syndicale", a ser publicado em CABANES, R., GEORGES, I. (org.), *La ville d'en bas (São Paulo, Brésil)*, Paris, l'Harmattan, no prelo.

No contexto da globalização da estrutura produtiva e a partir das transformações recentes do mercado de trabalho – tais como o crescimento da atividade feminina, as atividades informais, a diversificação das situações de emprego e a recorrência do desemprego – o tradicional sindicalismo corporativo ligado ao emprego formal e industrial também muda. Além disso, a legitimidade de seus antigos critérios de representatividade é questionada. As formas de representação dos trabalhadores – e, mais amplamente, suas formas de reconhecimento – diversificam-se. Estariam elas oferecendo novas possibilidades de ação ou, pelo contrário, enfraquecendo – ao dividi-lo – o movimento sindical tradicional? Quais são seus efeitos sobre as relações de trabalho e o campo da regulação? Estariam eles afetando o sentido da atividade militante dos representantes? E qual é a relação entre atividade militante e formas de representação? Num país do Sul tão desigual como o Brasil – e num contexto de abertura democrática, mas de manutenção (ou reforço) de antigas desigualdades desde o final dos anos 1980 – e, sobretudo, a partir dos anos 1990, a globalização revelou-se, *a priori*, um fator de desestabilização do contexto sindical. As políticas neoliberais de internacionalização da concorrência e a abertura dos mercados, o aumento do peso das empresas multinacionais e a generalização da terceirização conduziram a uma diversificação da representação coletiva e à redução dos direitos sociais. O aumento do trabalho informal (mais de 50%)[3] no final dos anos 1990 e sua instalação no cerne da nova economia (Portes *et al*., 1989; Lima et al., 2002, entre outros) necessitam uma atualização da questão da articulação entre diferentes formas de atividade e de representação dos trabalhadores.

Para tentar responder a essas questões, privilegiaremos neste artigo a análise das trajetórias dos próprios militantes ao invés de uma abordagem mais clássica, institucional. No Brasil, a atividade militante é uma atividade econômica e social como qualquer outra; é semelhante ao "trabalho" dos trabalhadores da economia informal que esses sindicalistas supostamente representam. Tais meios socioprofissionais populares são pouco definidos e se situam entre o trabalho social, a atividade política e a atividade econômica. Em plena transformação, essas atividades estão constituindo-se em ramo profissional: as pessoas criam suas próprias atividades. Seus atores são múltiplos e podem acumular diversos tipos de atividades. Nessa perspectiva, o sentido atribuído pelos autores a sua atividade encontra-se no cerne de uma compreensão das transformações mais gerais das formas de representação coletiva e de sua legitimidade. Tais lógicas de ação mais individuais e coletivas estão inseridos, entretanto, em seus contextos nacionais e regionais precedentes. Com efeito, inspirando-nos na abordagem adotada por A. Bevort e A. Jobert em seu recente balanço da evolução das relações profissionais na França à luz de comparações internacionais (2008) – e dispondo de certo recuo histórico – consideramos que "a maneira como os países inscrevem-se na nova 'grande transformação' [referindo-se ao termo de K. Polanyi, isto é, a globalização] coloca, entretanto, em evidência seu caráter progressivo e a persistência dos modelos nacionais ou regionais" (p. 10). De forma mais concreta, partimos do pressuposto de que a relativa indeterminação da regulação coletiva nesses universos do trabalho pouco formalizado deve-se a um conjunto de evoluções tais como a conjuntura atual da globalização da produção e das trocas, às políticas neoliberais e de desregulamentação do Estado, mas também à preexistência de estruturas hierárquicas e de relações paternalistas e clientelistas. Esta indeterminação cedeu lugar a outras formas de

[3] Mesmo com uma tendência à formalização das atividades desde 2003, a fração das atividades informais ainda é amplamente maior do que a das formais. Além disso, seu lugar central nas estratégias de lucro das empresas e seu peso recorrente nas trajetórias dos trabalhadores (inclusive cumulativamente com outros estatutos) justificam que nos detenhamos um pouco nela.

regulação em parte híbridas, situadas "entre o ilegal o informel e o ilícito" (Telles *et al.*, 2007).

Assim, propõe-se aqui discutir a questão das formas de articulação dos sindicatos e dos militantes com seus "filiados" e os poderes públicos a partir de uma comparação entre as formas de representação emergentes e as formas mais antigas na região metropolitana de São Paulo. A comparação de três tipos de atividades (o setor do *telemarketing*, do comércio ambulante e do emprego doméstico) e de figuras da representação sindical permitirá revelar as particularidades de cada caso e tem como objetivo destacar algumas relações mais gerais da representação coletiva no universo do trabalho informal e, de maneira mais geral, do sentido das transformações atuais. Para dar conta desta diversidade, apropriar-nos-emos das categorias de classificação de diferentes formas de sindicalismo e de suas funções sociais elaboradas por R. Hyman (2001): "um sindicalismo de classe, associado a um papel político de luta; um sindicalismo de mercado tendo por função econômica negociar as condições de trabalho e emprego; um sindicalismo voltado rumo a uma sociedade que assume um papel social de integração" (*apud* Béthoux e Jobert, 2004).

Método e condições de observação

O objetivo deste artigo – dar conta de uma multiplicidade de dimensões e de lógicas de ação (institucional, coletiva e individual) – requereu um protocolo de pesquisa que combinasse diversos tipos de abordagens e de fontes (entrevistas biográficas, observações, documentos administrativos e de arquivo). O artigo apóia-se nos resultados de diversas pesquisas realizadas pela autora na região metropolitana de São Paulo desde 2001. Comecemos pela pesquisa sobre o setor do *telemarketing* (2002)[4]: ela apóia-se em dados obtidos por meio de entrevistas e observação sobre as posições de trabalho em sete empresas e agências de emprego (bancos, empresas terceirizadas do setor de telecomunicações, pequena empresa terceirizada de fim de linha do setor bancário, agências de emprego temporário, cooperativas, agência de emprego sindical para-estatal, ONG). Os operadores executavam principal ou parcialmente um trabalho de *telemarketing* (informação, assistência e venda por telefone com ajuda de modernas tecnologias de informação). As entrevistas (em torno de trinta, no total), das quais uma dezena junto aos encarregados e responsáveis sindicais (seis homens e três mulheres) e duas dezenas junto aos operadores de *telemarketing* (oito homens e quinze mulheres) buscavam informações a respeito de suas trajetórias socioprofissionais e sobre a organização do trabalho e do emprego. As entrevistas ocorreram nos locais de trabalho ou no sindicato da categoria, o Sintratel (Sindicato dos Trabalhadores em *Telemarketing* e Empregados de Empresas de *Telemarketing* da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo). Além disso, diversos documentos foram consultados (arquivos sindicais, revistas da imprensa, enquetes setoriais). A pesquisa de campo sobre o comércio ambulante e o emprego doméstico estão ainda em curso[5]: a que diz respeito ao comércio ambulante, realizada junto com Robert Cabanes e Carlos Freire da Silva (2008) apóia-se na realização de entrevistas com os vendedores ambulantes e diversos sindicalistas, dentro os quais aqueles do sindicato dos trabalhadores da economia informal de São Paulo (Sintra). A análise do emprego doméstico apóia-se notadamente em entrevistas biográficas que buscavam analisar a trajetória profissional e familiar das domésticas e suas famílias (ao menos uma outra pessoa vivendo no domicílio familiar, quando fosse possível; 20 no total). Elas foram realizadas entre março de 2006 e maio de 2008 e duraram, em regra geral, entre 1,5 e 3 horas, algumas vezes em diversas ocasiões e, se possível, no domicílio do entrevistado. Os primeiros contatos com as trabalhadoras domésticas foram estabelecidos por intermédio do sindicato da categoria na cidade de São Paulo (Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo), de redes de empregadores e de uma associação de bairro na zona Leste (Guainazes).

O contexto brasileiro atual da representação sindical

A conjuntura brasileira atual de um governo "de esquerda", o do PT (Partido dos

[4] Pesquisa realizada nos marcos de um projeto de pós-doutorado em São Paulo no Cebrap (Centro Brasileiro de Análise e de Planejamento), financiado pela Fapesp (Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo).

[5] As pesquisas sobre a venda ambulante e o emprego doméstico foram realizadas nos marcos de dois projetos de cooperação internacional IRD-CNPq (Cabanes et al., 2006) e o projeto atual "*Novas formas de inserção ocupacional de populações de baixa renda*" (2007-2011), coordenado por M. Leite (Unicamp) e por mim mesma.

Trabalhadores), sob a presidência de Luís Inácio Lula da Silva, caracteriza-se por uma vontade política de reformas no sentido de uma maior "pluralidade sindical" no lugar do antigo sistema "unitário" de representação sindical fundado no princípio da territorialidade e de um sindicato único por ramo profissional. Tal vontade política de mudança traduz-se em tentativas de diversificação da representação sindical, como a adoção de uma nova lei (ver *box* abaixo) promulgando o reconhecimento das centrais sindicais no mesmo nível dos sindicatos. Essas centrais constituem uma instância intermediária de representação que agrupa diversos sindicatos podendo pertencer a diversos ramos profissionais diferentes. Assim como os sindicatos, eles adquiriram o direito de rescindir contratos de trabalho e de receber o repasse do imposto sindical[6]. A nova lei sobre as centrais sindicais modifica a articulação exclusiva entre a categoria profissional, o sindicato e o espaço permitindo alianças entre diferentes categorias e ramos profissionais e atribuindo, assim, possibilidades de ação aos sindicatos de "categorias pobres".

O sistema brasileiro de representação sindical

O sistema de representação sindical brasileiro tradicional data da era Vargas, inspirado na organização sindical criada por Mussolini na Itália (Carvalho, 2006). Ele atribui, aos sindicatos, uma função de "mediação" entre "o capital e o trabalho", além do acesso a alguns benefícios, como colônias de férias etc. Caracteriza-se pela unicidade sindical baseada no princípio de representação de cada categoria profissional por somente um sindicato num dado território (critério de representatividade atualmente contestado) e pelo imposto sindical obrigatório (retido na fonte, equivalente a um dia de trabalho por ano). A representação sindical é um dos elementos de definição das categorias profissionais e é quem regula, de certa maneira, o acesso desta última ao mercado de trabalho. O sindicato define igualmente o nível de qualificação (pelo viés do reconhecimento da categoria) e, em certos casos, oferece formação profissional. Um sindicato somente representa uma única categoria de trabalhadores (segundo critério da CBO[7]) em cada nível de sua organização espacial. Esses níveis são o município, o estado ou o país. Tal forma de representação dá pouca margem de escolha aos assalariados (devido à unicidade sindical) e é reservado aos trabalhadores dotados de um contrato de trabalho formal, ou seja, com registro em carteira[8]. Aproximadamente, a metade da força de trabalho atual não pertence a esse grupo, como, por exemplo, a totalidade dos vendedores ambulantes e mais ou menos três quartos das trabalhadoras domésticas brasileiras (Georges, 2008), assim como os trabalhadores cujo pertencimento a um ramo profissional (ou setor) está sujeito à discussão, como os teleoperadores (Georges, 2006). A lei 1.990/07, aprovada pelo Congresso em março de 2008, reconhece legalmente as centrais sindicais como órgãos de representação dos trabalhadores. Essas centrais podem exercer seu papel de negociação política e de entidade de defesa da "classe dos trabalhadores" – além de receber o repasse do imposto sindical – desde que cumpram algumas condições. Ei-las: a) passar o piso de cem sindicatos "filiados"; b) tais sindicatos devem estar distribuídos por cinco regiões do País, sendo que cada estado deve ter ao menos dois sindicatos; c) devem representar assalariados de cinco setores de atividades diferentes e d) receber entre 5 e 7% da totalidade da taxa sindical paga pela categoria profissional em questão em cada nível de representação e, também, representar ao menos 300 mil trabalhadores. Dentre as 17 centrais sindicais que existem atualmente no Brasil, entretanto, somente cinco cumprem as condições requeridas para poder receber uma parte do

[6] Trata-se de uma contribuição sindical obrigatória dos trabalhadores assalariados retida na fonte e correspondente a um dia de trabalho por ano. Constitui a principal fonte de financiamento dos sindicatos e, recentemente, das centrais sindicais.

[7] Categoria profissional definida pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), condição de seu reconhecimento pelo MTE e da habilitação do sindicato autorizado por esse ministério a representar a categoria e receber o repasse do imposto sindical. No contexto atual, tanto o pertencimento categorial dos trabalhadores como a definição de seu setor de atividades (por ex., o setor de telecomunicações ou do *telemarketing*) são objeto de negociação e de conflito.

[8] A "carteira de trabalho" é o registro no MTE e permite aos assalariados gozar dos benefícios da legislação do trabalho como, por exemplo, licença maternidade, 13° salário, limitação da jornada de trabalho semanal a 44 horas, indenização em caso de desemprego durante os primeiros cinco meses e o acesso ao FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) em caso de demissão ou quando da compra de imóvel (um mês de salário por ano de trabalho), uma forma de poupança salarial, que substituiu as indenização por demissão em 1966, sob a Ditadura Militar (Reinecke, 1999).

imposto sindical (que é repassado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) aos órgãos habilitados). Menos da metade (48%) do total dos sindicatos reconhecidos pelo MTE[9] são filiados a uma central sindical. Os outros 52% constituem "átomos livres" podendo ser captados pelas centrais sindicais.

Essa mudança dos marcos legais pode ser interpretada como uma vontade do Estado de remediar o problema da exclusão de diversas camadas da população de instâncias de representação coletiva e do acesso ao Direito trabalhista devido à informalidade de seu contrato de trabalho; assim como pode, também, ser vista como uma tentativa de questionar antigos critérios de representação. O Direito trabalhista restringia-se até então às categorias profissionais reconhecidas pelo MTE. Os trabalhadores informais não poderiam pleitear por sua cobertura, por exemplo, ao processar seus empregadores nos tribunais trabalhistas. Ao contrário de outras áreas do Direito, o setor do Direito trabalhista funciona relativamente bem no Brasil. A criação de uma instância intermediária de representação poderia assim permitir uma ampliação do espaço de representação por intermédio de novas alianças e da abertura de possibilidades de escolha, levando à ampliação de um "mercado da representação sindical" pela disponibilização de estratégias de um tipo de atores novos, os "empreendedores do sindicalismo". A possibilidade de novas alianças coloca na corda bamba os antigos critérios de representatividade, decorrentes de uma função essencialmente "burocrática" dos sindicatos. Contudo, um "pluralismo sindical" mais amplo não implica necessariamente uma maior democracia sindical. Quais são os entraves nesse processo?

Três tipos de atividade e suas formas de representação

O setor do telemarketing

O setor do *telemarketing* brasileiro (atividades de informação, assistência e de comércio por telefone) – emprego, em aparência, predominantemente formal – está em contínua expansão. Em 2002, a população nacional de operadores de *telemarketing* era de 400 mil pessoas[10]. Com uma taxa de crescimento anual de aproximadamente 30%, em 2006, ela atingiu 675 mil[11]. Em 2002, essa população totalizava aproximadamente cem mil pessoas em São Paulo, concentração que se mantém (em 2006, 80% dos operadores se concentravam em São Paulo e no Rio de Janeiro). Por excelência, esse setor de atividade é fruto de um movimento de globalização, como a internacionalização e a financeirização de segmentos inteiros da economia, dominada por multinacionais que generalizaram a terceirização e provocaram uma deteriorização sistemática das condições de trabalho e emprego em setores outrora estáveis e bem remunerados (sobretudo os setores bancário e de telecomunicações). Trata-se de uma população jovem (em 2002, 88% tinham entre 20 e 39 anos)[12], feminina (em 2002, 69% eram mulheres[13], contra 76,8% em 2006[14]) e com níveis de qualificação formal relativamente elevados (74% possuíam ensino médio

[9] Segundo a pesquisa sindical do IBGE de 2001, o número de sindicatos (patronais e de trabalhadores) aumentou em 43% entre 1991 e 2001 (passou de 11.193 a 15.963, dos quais 11.354 são sindicatos de assalariados). Segundo essa mesma fonte, 62 % dos sindicatos, em 2001, não estaria filiados a nenhuma central sindical.

[10] Pesquisa anual da Associação Brasileira de *Telemarketing*.

[11] *Cf*. "*Global Call Center Industry Project*", pesquisa encomendada pela Faculdade de Administração da Pontifícia Universidade Católica (PUC) de São Paulo e pela Associação Brasileira de Teleserviços (ABT) em 2006.

[12] *Cf*. Pesquisa *Sintratel* de 2002 sobre seis grandes empresas de *telemarketing* de São Paulo.

[13] *Cf*. Pesquisa *Sintratel* de 2002 sobre seis grandes empresas de *telemarketing* de São Paulo.

[14] *Cf*. "Global Call Center Industry Project", 2006, *op. cit.*

completo e 22% tinham concluído estudos superiores). A formação (aproximadamente um mês) é realizada em grande parte no local de trabalho[15]. As empresas de terceirização são a principal forma de organização do trabalho, mas a demanda por trabalho temporário é considerável; a taxa de *turn-over* em certas empresas era de 3% ao mês. Uma proporção importante dos *call-centers* atuais (76%) é fruto dos processos de privatização do final dos anos 1990 e, notadamente, da privatização do setor de telecomunicações em 1998 (assim como dos bancos[16]); processo que se traduziu na generalização da terceirização das operações de base, o que corresponde a uma redução dos custos[17], isto é, uma redução de salários de 30 a 50%. Assim, em 2007, o piso salarial da categoria, definido pela convenção coletiva do sindicato unitário Sintratel é de aproximadamente 560 reais para os operadores sem comissão de venda e 510 reais para os comissionados, prática corrente, sobretudo no setor bancário, onde se obtém os melhores salários[18]. Com efeito, as condições de trabalho (e de salário) podem ser muito variadas de um setor de atividade a outro, de um *call-center* a outro, e mesmo de um produto a outro (no caso das atividades de venda de produtos bancário, por exemplo). Mesmo que se trate de um emprego predominantemente formal, é prática corrente empregar a mão-de-obra durante o tempo de treinamento no local de trabalho e renovar (ou não) seu contrato em função da capacidade de adaptação ao ritmo de trabalho (o atendimento das chamadas, muito forte). A média de permanência numa mesma empresa é de um ano e meio e, no setor, de quatro anos[19]. No setor do *telemarketing*, a "informalidade" do trabalho é pouco aparente e concerne notadamente a utilização abundante de terceirizadas, do trabalho temporário, das "falsas" cooperativas de trabalhadores e a declaração parcial do salário (Georges, 2006, *op. cit.*; Georges, no prelo). Os problemas de representação coletiva estão notadamente ligados à novidade dessa categoria profissional que busca se delinear e luta ainda por seu reconhecimento junto das autoridades públicas (Ministério do Trabalho e do Emprego, sobretudo) e à alta taxa de *turn-over*.

> No setor do *telemarketing*, somente 16 mil de um total de cem mil assalariados concentrados no estado de São Paulo em 2002 são sindicalizados e cotizam para o funcionamento de seu sindicato Sintratel. Trata-se do sindicato "unitário" da categoria dos trabalhadores do *telemarketing* fundado em 1992 por empregados de um dos primeiros institutos de pesquisa de opinião pública de um grande jornal da cidade de São Paulo. É associado à CUT (Central Única dos Trabalhadores). No começo dos anos 2000, esse sindicato ainda não tinha obtido seu reconhecimento pelo MTE, o que permitia, por exemplo, ao sindicato de assalariados do setor de telecomunicações reivindicar a representação de seus trabalhadores. A novidade da categoria de trabalhadores do setor de *telemarketing* é outro elemento que contribui para a fragilidade dessa categoria socioprofissional e também para a instabilidade de sua representação sindical. Dessa forma, foi preciso que numa das empresas pesquisadas – uma terceirizada que atuava majoritariamente no setor de telecomunicações – os trabalhadores mudassem a denominação de seus empregados de "trabalhador de *telemarketing*" para "teleoperador" para que conseguissem sua representação no setor de telecomunicações. Desde então, a nova convenção coletiva foi negociada com um sindicato do setor de

[15] *Cf*. "Global Call Center Industry Project", 2006, *op. cit.*

[16] *Cf*. "Global Call Center Industry Project", 2006, *op. cit.* Os setores de telecomunicações e bancário, em parte serviços públicos, eram, no passado, conhecido pela estabilidade no emprego, alto nível salarial, possibilidade de carreira profissional e combatividade dos sindicatos (este sobretudo no setor bancário) (Segnini, 1998 ; Venco, 2003).

[17] Operações correntes, como transferências, por exemplo, foram, em grande parte, automatizadas e podem ser realizadas a partir de terminais de livre acesso, telefone ou internet; por outro lado, atividades de venda e investimento são principalmente realizadas por telefone.

[18] Na mesma época, o salário médio era de aproximadamente R$ 900,00.

[19] *Cf*. Pesquisa *Sintratel* de 2002 sobre seis grandes empresas de *telemarketing* de São Paulo.

telecomunicações, o Sintetel (Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações) – menos combativo que o sindicato unitário do setor de *telemarketing*. A prática, porém, foi rejeitada pelo Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo em 2007, fato que obrigou a direção da empresas a adotar a convenção coletiva do Sintratel. Mais recentemente, o sindicato fez um acordo com a ABT (Associação Brasileira de Teleserviços) e os poderes públicos para oferecer cursos de formação profissional.

Para Valmira (setor de *telemarketing*), sua participação no sindicato insere-se numa trajetória de luta e de reconhecimento de seus direitos que parece fazer parte de uma prática familiar (da irmã e tio) de busca por melhores condições de vida, notadamente no acesso à educação, em empregos subalternos no setor público. Por outro lado, sua trajetória mostra a ausência de um verdadeiro projeto de futuro próprio; como para outros, trata-se de alguém que atravessa esse setor de atividade, mas para quem esse investimento representa em si uma forma de reconhecimento de sua qualificação. A atividade militante marca-a e distingui-a também de seus colegas e lhe atribui uma certa identidade profissional e social – coisa difícil de conseguir nesse universo flutuante.

Valmira, jovem negra, filiada e militante do *Sintratel* nasceu em 1972 na periferia sul de São Paulo (Cidade Dutra). Seu pai trabalhava na construção civil e sua mãe era empregada doméstica desde os 20 anos na mesma casa de família de um bairro rico. Tem uma irmã, mais velha, que trabalha nos Correios, onde é atualmente delegada sindical. Aos 16, Valmira começa a trabalhar nos estudos de mercado, faz venda de porta em porta e, em seguida, por telefone. Até seus 18 anos (1990), trabalha de dia e estuda à noite numa escola pública. Abandona seus estudos e trabalha como garçonete num café, dentro de um *shopping center*, desta vez com carteira assinada. Em 1993, torna-se vendedora em perfumaria num outro *shopping* (Morumbi) em horário noturno (das 14 às 22h), o que permite que ela triplique seu salário (ganhava aproximadamente 1.200 reais). Em 1996, pede demissão, vítima de assédio sexual. Durante esse período de desemprego de aproximadamente dois anos, faz, com sua mãe, bolos e pequenos pratos, vendidos na vizinhança. Mais tarde, trabalha novamente numa associação educativa de seu bairro ("Fênix"), na Vila Joaniza (Cidade Dutra), fundada pelo tio, professor primário, como recepcionista e para escrever o jornal da associação, ganhando um pequeno salário (250 reais). Por pressão desse último, faz o supletivo. Em 2000, aos 28 anos, entra para o setor de *telemarketing* (venda de cartão de créditos por telefone), com um salário-base (um terço) mais comissões (1.200 reais). Filia-se ao sindicato. Em 2002, com trinta anos, vende seguros de carteiras bancárias para uma outra empresa de terceirização do setor bancário e inicia seus estudos superiores em pedagogia numa faculdade privada, iniciativa encorajada pela empresa na qual trabalha. Participa da luta sindical pelo reconhecimento da totalidade de seu salário (declaração do valor total no demonstrativo de pagamento, a fim de obrigar o empregador a pagar a totalidade dos encargos sociais) o que faz com que a empresa reduza ligeiramente o salário.

O setor do comércio ambulante ou os diferentes modelos de representação do "mercado da proteção"

A atividade dos vendedores ambulantes (de produtos eletrônicos, têxteis, brinquedos etc.) realizada no centro da cidade de São Paulo (assim como em outras metrópoles do País e igualmente na periferia)[20] é algumas vezes extremamente lucrativa, mas frequentemente ilegal, e ocupa aproximadamente 200 mil pessoas, homens e mulheres de origens e em proporções diversas (judeus, árabes, libaneses etc; mais recentemente juntaram-se a esses os chineses,

[20] Atividade igualmente realizada em vários lugares da periferia, mas nossos números referem-se principalmente à situação no centro.

coreanos[21] e bolivianos[22]), segundo o sindicato dos trabalhadores da economia informal (Sintra)[23]. Segundo a mesma fonte, o conjunto da "economia informal" (sobretudo do comércio informal) corresponderia a aproximadamente 6% do PIB nacional. Nesse setor de atividade, as formas de organização coletiva dificilmente escapam de dois pontos extremos: "engrossar" o mercado de proteção e participar da organização hierárquica das redes de corrupção ou praticar um militantismo "arriscado" (chegando até mesmo ao risco de morte), sendo que os dois são organizados por "sindicatos".

A atividade dos camelôs reveste-se de formas extremamente diversas: eles podem ser vistos tanto pessoalmente carregando nos braços os produtos a serem vendidos, ou numa banca própria ou alugado, a serviço de uma loja, dentro de espaços cobertos (mercados fechados) ou em galerias comerciais mais controladas, obtendo ganhos igualmente variáveis segundo a posição do vendedor na divisão de trabalho do comércio informal. Este depende em parte do estatuto legal ou ilegal da pessoa no território nacional e de sua trajetória de imigrante[24]; e, mais geralmente, de seu nível de autonomia na divisão do trabalho (proprietário ou simples locatário, até mesmo sublocatário de um ponto de venda legal ou ilegal)[25]. Em alguns casos, pode tratar-se da venda/distribuição de produtos confeccionados artesanalmente: roupas, alimentos (bolos, café etc). Sua articulação com os poderes públicos é complexa e muito variável segundo a conjuntura política[26], mas muda pouco de natureza, pois o "mercado de proteção" é extremamente rentável[27]. A corrupção que notadamente marcou a gestão Maluf e Pitta com a abertura dos mercados à concorrência internacional desde o final dos anos 1980 e, sobretudo a partir dos anos 1990, foi limitada com a chegada da candidata do PT Marta Suplicy, no começo dos anos 2000[28]. Além da importância das cifras dos negócios provenientes da venda de produtos importados ilegalmente (principalmente vindos de países asiáticos) ou de cópias de produtos de marca, a realização tanto legal quanto ilegal desta atividade em numerosos locais alimenta um "mercado de proteção", que condiciona o acesso e a manutenção na profissão pelo controle do espaço. O contorno desse mercado delineia-se em função da definição pelos poderes públicos dos territórios onde a atividade de comércio ambulante é tolerada e cujo acesso é controlado de fato por esse mercado, mas ele se generalizou para o conjunto da atividade. A imbricação do legal e do ilegal é constitutiva desta atividade; a intervenção dos diversos "sindicatos" que disputam entre si a representação da categoria insere-se nesse universo e revela um vasto espectro de lógicas férreas

[21] Origem étnica de uma parte dos encarregados do setor têxtil, além dos próprio bolivianos, sobretudo na produção (e distribuição).

[22] Brasil e Bolívia têm um acordo bilateral oficial para a regulamentação da imigração clandestina rumo ao território brasileiro de uma mão-de-obra que trabalha informalmente no setor têxtil (que é organizada pelos coreanos).

[23] Ao se tratar de uma atividade não somente informal, mas igualmente em parte ilegal (pelo estatuto da mão-de-obra imigrante, o tipo de mercadoria de produtos piratas ou falsificados e/ou o mercado da proteção no qual seu exercício implica), as estimativas da quantidade de pessoas que se dedicam a essa atividade é extremamente imprecisa; o mesmo ocorrendo com os números relativos à imigração clandestina.

[24] Problema complexo e delicado referente ao comércio ilegal de mão-de-obra por "fileiras" profissionais e étnicas (Da Silva, 2008).

[25] Mesmo locais legais estão submetidos ao pagamento de uma "taxa" para evitar agressões.

[26] Em São Paulo, a conjuntura varia notadamente segundo o modo de gestão da prefeitura (e do prefeito): Maluf (1993-1996); Pitta (1997-2000); Marta Suplicy (2001-2004); Serra (2005-2006); Kassab (2007-2009).

[27] Segundo informações fornecidas por membros do sindicato dos trabalhadores informais, localizado no centro de São Paulo, cada trecho de rua depende da "proteção" de um vereador, que recebe por sua aprovação da atividade, isto é, pela "proteção".

[28] Por outro lado, a chegada do PT ao poder não mudou em nada o modo de gestão clientelista; ao contrário, aumentou-o.

de cuja comparação são evidenciadas as diferenças.

Além das numerosas galerias comerciais que vendem produtos importados ilegalmente e/ou cópias de marcas registradas, um dos espaços mais visíveis dessa atividade é a Feira da Madrugada, que começa desde logo cedo e vai até horas avançadas da manhã[29]. Trata-se de um mercado atacadista organizado por um particular que faz a circulação de mercadorias (principalmente produtos têxteis) entre o Brasil e seus países limítrofes, assim como em direção ao interior do País. Localizado num imenso terreno pertencente a uma companhia ferroviária, ao lado da ferrovia que segue em direção ao Leste e com autorização dos poderes públicos, esse mercado abriga aproximadamente sete mil estandes alugados em contratos anuais por um valor de aproximadamente R$ 600 por mês. Dispõe de uma estrutura sofisticada; espaços cobertos e à céu aberto, assim como segurança privada. O espaço do mercado está reservado pelo governo federal para a construção de um trem-bala ligando São Paulo ao Rio de Janeiro, sendo que esse objetivo hipotético do espaço permite a renovação periódica (anual) e "provisória" da concessão.

Organizado de maneira mais informal, um dos "sindicatos" do setor do comércio ambulante, ligado a uma outra central sindical, especializou-se no mercado da proteção do comércio. Esse "sindicato" "emprega" aproximadamente três mil pessoas que pagam 40 reais por semana para poderem realizar suas atividades.

Um outro "sindicato" (ligado à federação da indústria e do patronato) especializou-se na legalização da atividade por meio da locação das únicas licenças legais de venda ambulante – as atribuídas pelos poderes públicos às pessoas com deficiência. Tais licenças são caras, alugadas por R$ 600 por semana. É este "sindicato" que se encarrega igualmente da gestão de outro grande espaço público de comércio legal e ilegal da capital, as calçadas da Rua Vinte e Cinco de Março, conhecida por seus acertos de conta violentos devido à falta de outras formas de regulação[30].

Outro "sindicato" ligado à CGT, alugava vagas num espaço de onde foram expulsos[31] e se especializaram na atribuição de créditos aos membros da categoria (movimentando um capital que girava em torno de € 350 mil, segundo um dos membros da nova central sindical).

O único sindicato que construiu no passado um nome por meio da luta contra a ilegalidade e a corrupção (notadamente dos poderes públicos), é o *Sintra*, associado à CUT. Alguns de seus descendentes parecem querer atualmente retomar a bandeira de luta (*cf.* monografia mais abaixo)[32].

Além desses sindicatos, existe uma multidão de associações de vendedores ambulantes (aproximadamente 170) na capital agrupando cada um uma centena de vendedores e que se organizam para obter a proteção de políticos locais em troca de seu apoio durante as campanhas eleitorais.

Além do conhecimento dessas regras complexas de acesso e de circulação na profissão, a realização da atividade do comércio ambulante requer, da parte dos vendedores, uma extrema adaptabilidade na escolha dos produtos em função dos períodos do ano, da moda (sobretudo na confecção) e algumas vezes das variações climáticas ao longo de um mesmo ano. Durante a

[29] De fato, existem duas outras feiras similares, uma "formalizada" e outra não.

[30] Pode-se avançar a hipótese de que, a partir do momento em que a palavra funciona como única garantia do respeito a um acordo, sua violação demanda sanções drásticas.

[31] Não distante da Câmara Municipal.

[32] Notadamente, no final dos anos 1990, esse sindicato envolve-se na luta contra a fraude e a corrupção do poder público e desempenha um papel muito ativo na CPI que culmina na renúncia de diversos deputados e senadores. No total, aproximadamente setenta pessoas perderam seus cargos e ainda hoje processos correm na Justiça (Cardoso, 1996).

jornada, os vendedores ficam expostos às intempéries (nos espaços à céu aberto) e gerem eles próprios suas horas de trabalho e presença (em função da grande imprevisibilidade em que este tipo de atividade ilegal implica).

Nesse caso específico, o papel dos sindicatos é extremamente complicado e ambíguo já que se trata de um dos atores que não somente lutam pelo reconhecimento dessa categoria profissional e de seus direitos como trabalhadores, mas que lida de múltiplas maneiras com os diversos níveis de ilegalidade que perpassam essa atividade. Os sindicatos diferenciam-se uns dos outros pelas formas segundo as quais negociam suas posições num "mercado" de proteção aos quais são subordinados os "direitos" dos trabalhadores – de resto mal definidos no nível jurídico – e contribuem dessa forma eles mesmos na definição do que é considerado legal, ilegal, formal, informal, justo ou injusto (Noronha, 2001).

> O sindicato dos trabalhadores da economia informal (*Sintra*), fundando em 1992 e filiado à CUT, localiza-se no centro da cidade de São Paulo. A direção é composta de 29 membros, entre os quais 18 mulheres; conta com 14 mil filiados (segundo informações do sindicato). Ocupa-se essencialmente dos trabalhadores informais da região, isto é, dos vendedores ambulantes e tenta promover alternativas econômicas de cunho cooperativo, essencialmente no setor de confecção (produção e comercialização) ou a locação coletiva de espaços de venda do tipo "*shopping* popular". Sem muito êxito. Atuou como matriz inicial de luta contra a corrupção num contexto de rivalidade política para a eleição municipal, sobretudo no final dos anos 1990, o que custou a vida de oito membros da direção do sindicato[33]; fato que provocou a reorganização de sua trajetória política ao mesmo tempo em que eventos ligados à conjuntura política (envolvimento com o jogo político – eleição de Marta Suplicy, candidata do PT) deram esperança ao novo presidente do sindicato (João, ver seqüência) de fazer dar frutos as relações familiares militantes com a base do PT e de uma renovação profissional. A partir de 2001, o sindicato reorganiza-se (reeleição da direção) e realiza atividades sociais, em cooperação e a partir de movimentos de ocupação locais, em favor do acesso à moradia das classes populares (mutualização para o acesso a créditos de financiamento à compra de imóveis)[34]. Sem financiamento público ou parcerias, sem solidariedade intersindical, a busca permanente por uma forma de autofinanciamento (pela cotização mensal dos membros associados e a realização de atividades econômicas e sociais) coexiste com a procura por alguns direitos fundamentais da categoria profissional dos vendedores ambulantes[35]. O sindicato oferece assistência jurídica e negocia com os poderes públicos nos casos de ações massivas contra os vendedores ambulantes perpetradas pela polícia civil e militar (sob o prefeito atual, Kassab). Ele internacionalizou-se com a filiação em 2004 à uma ONG internacional de vendedores ambulantes *StreetNet* (criada em 1995). Para legalizar a categoria e enfrentar a política bem restritiva do poder político, o sindicato participa da luta para implantar "*shoppings* populares", caracterizados pela concentração de vendedores ambulantes num espaço reconhecido pelos poderes públicos.

Para João (*Sintra*), seu papel de líder sindical inscreve-se também numa trajetória familiar de resistência, sobretudo do lado materno; porém, ele parece ser o único dos irmãos que se engajou na luta. Ao mesmo tempo, ex-jogador de futebol, bom aluno que sabe se virar, no exato

[33] Um deles, ainda em vida, beneficiou-se durante quase um ano de um programa de proteção da ONU.

[34] Parte importante dos militantes chega ao sindicato por esse viés; o déficit de moradias em São Paulo é de aproximadamente um milhão de unidades.

[35] "Ação declaratória" junto ao Supremo Tribunal Federal em favor do reconhecimento dos vendedores ambulantes como trabalhadores dotados dos mesmos direitos que os outros trabalhadores assalariados que dispõem de registro em carteira. Essa tática visa a obtenção do reconhecimento jurídico da aplicação da legislação trabalhista aos trabalhadores "sem papel", que por ora são igualmente "foras-da-lei" quanto a essa mesma legislação, que não se aplica a eles.

momento em que se engaja nesse trabalho político particularmente arriscado, encontra-se no ponto mais baixo de sua carreira profissional. O engajamento político proporciona-lhe reconhecimento moral – cujo valor ele aprecia através da experiência familiar –, além de uma alternativa social e econômica. Ele recupera essa herança familiar – a única que lhe resta.

> João S., atual presidente do *Sintra*, filiado à CUT, nasceu na cidade de Guaraçaí, SP. Caçula de sete filhos (o primogênito nasceu no começo dos anos 1940 e tem hoje 20 anos) de um pai agricultor e de uma mãe politicamente muito ativa contra o regime militar (o casal, em 1969, vai participar da guerrilha do Araguaia em Tocantins). João também, por pouco tempo, conhecerá o perigo. Retorna a Guaraçaí em 1973 para cursar o ensino médio enquanto seus pais continuavam na guerrilha (posteriormente, exilar-se-iam em Cuba por três anos). Durante seus estudos, João trabalha no hospital de Guaraçaí e consegue se tornar técnico administrativo. Durante a adolescência, joga futebol no clube Guaraçatuba – que fazia parte do Flamengo – graças a uma bolsa de estudos do Bradesco. Temendo a repressão, sua família de certa forma o abandona e são mecenas da cidade que se encarregam dele. Depois de um acidente, para de jogar semiprofissionalmente em 1983 aos 22 anos e o mesmo banco transfere-o para São Paulo com um cargo de contador. Ao atingir 30 anos (em 1992), deixa o emprego de bancário para realizar estudos superiores em medicina. Depois de muitos fracassos (tanto no curso preparatório quanto no vestibular), João perde a esperança e começa a trabalhar como vendedor ambulante (segunda metade dos anos 1990). Freqüenta o sindicato da categoria, o *Sintra*, filiado à CUT. Após as investigações (por queixa do sindicato) da CPI da corrupção que culmina na prisão de diversos vereadores e outros políticos e na morte de seis dirigentes sindicais e de uma funcionária, João toma a direção do sindicato em 2001 por meio mandato (seu predecessor também estava ameaçado de morte). Talvez suas relações familiares (seus pais conheceram na guerrilha o Chefe da Casa Civil de Lula)[36], expliquem essa "nomeação". Contudo, a nova administração municipal não tenta nada de novo em favor dos camelôs e João tenta reconstituir o sindicato no campo de ações pontuais, sociais e solidárias, além de uma ação jurídica em favor de um estatuto dos trabalhadores informais[37]. Fica na presidência até 2008, período em que tenta desenvolver diversos projetos de atividades econômicas e sociais, cooperativas de costureiras e de padeiros, um serviço de intermediação para o acesso a habitações populares, um serviço jurídico, o *shopping* popular, mas cuja realização fica ameaçada pela deterioração das relações de solidariedade em relações clientelistas como forma de sobrevivência da entidade. Tentativas de associação com uma ONG da África do Sul (*StreetNet*) e de criação de um mercado internacional de produtos oriundos da economia solidária fracassam devido à corrupção. O casal sobrevive graças à atividade de sua esposa, diretora numa escola fundamental, e à venda aos finais de semana de artesanato em sua banca na av. Paulista. Pressionados entre a entrada, pesada ou leve, no mercado de proteção e a luta ativa contra a corrupção, a posição dos dirigentes sindicais não é fácil.

Desde sua chegada ao poder, o atual prefeito da cidade de São Paulo Gilberto Kassab tenta se fazer notar pela implementação da política de "cidade limpa", a saber a eliminação dos onipresentes anúncios publicitários, mas também de uma parte da "população de rua", mendigos, moradores de rua e também de vendedores ambulantes de toda espécie, mobilizando nesse intuito a guarda civil e a polícia militar de maneira massiva. Parece que Kassab não dispõe de contatos suficientemente eficazes para se beneficiar da situação anterior da mesma forma que outros.

[36] Exonerado de seu cargo em 2005 devido à descoberta do esquema do "Mensalão", que consistia no pagamento contumaz de propina a deputados para a aprovação de projetos do governo.

[37] O projeto de lei apresentado por Eduardo Cardoso e Aldaísa Esposati à Câmara Municipal de São Paulo visando à legalização da atividade dos vendedores ambulantes que comercializariam somente produtos nacionais não foi sequer discutido. Outros projetos de lei, em nível federal, objetivam o reconhecimento aos trabalhadores informais do direito à aposentadoria.

O emprego doméstico

No conjunto do país, a população de trabalhadoras domésticas representa algo em torno de 6,5 milhões de pessoas[38], 130 mil dos quais na região metropolitana de São Paulo[39]. São sobretudo mulheres (95%). É uma das atividades femininas mais antigas e que mais recentemente se desenvolveu, sobretudo nos grandes centros urbanos. Trata-se de uma das principais formas de emprego feminino em termos de volume. Em 2006, representa 17,5% da população feminina brasileira ocupada. Dentre elas, 61,8% são não-brancas e 64% têm menos de oito anos de estudo (ensino médio incompleto)[40]. O emprego doméstico é, nos dias atuais, um dos raros domínios de atividade acessíveis às mulheres com baixo nível de escolarização. Esta atividade individual exclusivamente feminina, com origem nas relações escravocratas, torna-se cada vez mais profissional, notadamente com o aumento da atividade feminina nas categorias socioprofissionais superiores. Ela participa de um processo de especialização quanto ao tipo de trabalho (cozinha, limpeza, babá, enfermeira etc.) e depende de diversas redes sociais (redes de locais de trabalho, de patroas, de residência, sindicais etc). O que valoriza esses saberes duplamente desvalorizados – já que femininos e "escravos" – são pequenas novidades e inovações, do tipo "especialista em cozinha *gourmet*", e o contato com membros de classes sociais superiores. Para as domésticas, a experiência anterior manifesta-se sobretudo por meio de um conjunto de referências apresentado quando da procura por um emprego, pelo acesso a uma rede de empregadoras e pelo pertencimento a uma rede de mulheres (grupo de vizinhos, familiar, colegas de trabalho). Com efeito, contrariamente à maior parte dos estudos latino-americanos, relativamente raros, e notadamente brasileiros, sobre emprego doméstico, nossos resultados de pesquisa demonstram a extrema estratificação nesse universo[41] e sua estreita interdependência com o tamanho e a qualidade das redes de acesso ao emprego. Esses constituem seu principal "capital social"; eles se tecem tanto entre as próprias domésticas como com suas antigas empregadoras (na maior parte do tempo, antigas empregadoras, já que é a dona de casa quem se encarrega do recrutamento e da gestão de "sua" empregada e das amigas desta ou daquela rede). É a qualidade desta rede que determina em grande parte sua capacidade de escolha de um emprego que lhes corresponda melhor, tanto em função de sua idade, situação em seu círculo de vida e de suas aspirações no momento. A valorização do emprego depende de uma gama de fatores cujos pesos respectivos podem variar em função do projeto individual, coletivo ou familiar – e que algumas vezes é totalmente hipotético[42]. O valor que elas atribuem a sua atividade depende geralmente do conluio de diversos elementos, como o grau de estabilidade de seu emprego, o nível de salário, as horas

[38] Fonte: PNAD 2004, IBGE.

[39] Fonte: *Pesquisa Mensal do Emprego*, IBGE, abril de 2006, "Perfil dos trabalhadores domésticos nos seis regiões metropolitanas pesquisadas".

[40] Fonte: *Pesquisa Mensal do Emprego*, IBGE, abril de 2006.

[41] Assim, o salário de uma empregada doméstica pode variar de um salário mínimo até R$ 1.800 caso trate-se de alguém especializada em cuidados a recém-nascidos em domicílio e que possua um diploma de auxiliar de enfermagem (além de uma excelente rede de contatos com colegas e antigas patroas e dispondo de um caderno de recomendações, caso que tivemos a oportunidade de encontrar). O grau de estabilidade do emprego não tem relação necessária com o nível de salário e não constitui forçosamente seu principal trunfo. De forma que é possível encontrar empregadas domésticas que trabalham somente como diaristas a fim de receber mais por isso em detrimento da instabilidade no emprego (e da ausência de outras vantagens associadas ao emprego formal).

[42] Marie Anderführen (1999), por exemplo, relata em seu estudo sobre as empregadas domésticas do Recife a recorrência do discurso quanto ao objetivo de evoluir rumo a outra atividade. Ora, segundo a autora, casos de reconversão profissional de domésticas são extremamente raros (porém, tal representação lhes permite aceitar sua situação).

de trabalho, a distância do local de trabalho e a adaptação a seu projeto atual. Este último pode se referir a aspectos tão diversos quanto à reconstituição da família depois da emigração (com ou sem o cônjuge; na maior parte do tempo para conseguir que os filhos deixados com parentes no local de origem venham se juntar a elas), a realização de estudos, a evolução rumo a uma outra atividade, uma mudança de domicílio ou a aquisição/construção de uma moradia e/ou a obtenção de uma renda, simplesmente, entre outras.

A questão da representação sindical das empregadas domésticas leva ao problema do reconhecimento de seu próprio "profissionalismo" (Cabanes, Georges, 2007). Em vários casos, as trabalhadoras, sobretudo as mais jovens, apresentam sua atividade, com efeito, como uma situação temporária, uma extensão de suas funções maternais e familiares, independentemente de sua efetiva maturidade nesta lida. Além disso, as militantes pertencem à geração mais antiga, são solteiras e frequentemente negras, com um conteúdo de atividade bem diferente da geração das empregadas atuais. O sindicato encontra sérios problemas de renovação; não há jovens mulheres militantes, nem outros sindicatos; e para essa situação o sindicato contribui ao oferecer um tipo de "serviço público", isto é, segundo a procura, frequentemente para resolver litígios.

> A primeira associação de trabalhadoras domésticas foi fundada em 1936 em Santos, SP. A associação das domésticas da cidade de São Paulo data de 1962 e se transformou em sindicato (*Sindicato dos trabalhadores domésticos do município de São Paulo-STDMSP*) no final dos anos 1980, no bojo do processo de redemocratização (Constituinte de 1988), é filiado à CUT desde 1998. Trata-se de um sindicato "unitário" da categoria na cidade de São Paulo e foi reconhecido pelo MTE em 1990. Instalado numa pequena casa de dois andares num bairro central da cidade – doação de uma ex-empregada doméstica – o sindicato garante sua manutenção com a cotização de suas duas mil associadas, que contribuem com cinco reais por mês, concedendo a elas direito ao acesso à sua colônia de férias, assistência jurídica e intermediação de trabalho. Uma vez por mês, o sindicato organiza uma reunião de informação aberta. Em 2006, o sindicato organizou cursos noturnos de formação (supletivo de ensino médio e/ou profissional, assistência materna, culinária "gourmet" etc.) e de cidadania em cooperação com a OIT (Organização Internacional do Trabalho). As militantes do sindicato – no total, cinco – são todas voluntárias, ex-empregadas domésticas aposentadas. Pertencem à geração anterior, oriundas em grande parte do interior do estado e tendo começado a trabalhar muito jovens e permanecido toda a vida na mesma família. A atual presidente (no cargo desde 2005) tem 73 anos. Esta mulher negra, nascida em Minas Gerais, chegou a São Paulo com seus pais aos 14 anos, idade em que começou a trabalhar como empregada doméstica. Trabalhou por 42 anos para um mesmo lar. Chegou à direção do sindicato depois de ter trabalhado como sua funcionária por nove anos. O sindicato está autorizado a rescindir contratos de trabalho para permitir à empregada reivindicar seus direitos sociais, como o pagamento de indenizações.

Para Juliana, outro membro da direção do sindicato das domésticas de São Paulo, sua participação no sindicato une sua vida profissional e "privada", de prática religiosa. A partir de sua participação ativa na Legião de Maria e em outros grupos de voluntários da Igreja Católica desde sua juventude, ela dá continuidade a esta atividade de caridade em sua atividade sindical – prática de sociabilidade "privada" que completa sua dedicação profissional e a confirma em seu papel de ajudar outrem. A trajetória socioprofissional desta mulher solteira que adquiriu um "habitus" de classe média foi moldado pelo tipo de contato que ela pôde travar com seus patrões, à maneira das antigas empregadas "para toda a vida" integradas na família, experiência muito diferente das jovens de hoje em dia cujos percursos são marcados pela instabilidade profissional.

> Juliana (STDMSP), um dos membros da atual diretoria do sindicato das trabalhadoras domésticas da cidade de São Paulo, nasceu em 1933 (tem 73 anos no momento da entrevista) no interior de São Paulo, perto de Catanduva, de pais agricultores-comerciantes (seu pai era

revendedor de gado) relativamente bem de vida. As oito crianças ajudavam no sítio. Cresceu longe da cidade e frequentou a escola por somente três anos. A alternativa que encontrou para escapar do trabalho na terra foi se tornar empregada doméstica numa casa de família (empregada em tempo integral) quando de seus 20 anos em Catanduva. Frequentava um movimento da Igreja Católica. Em 1960, depois de quase dez anos, emigra para São Paulo, onde tinha um irmão mais velho açougueiro já instalado. Passa três anos trabalhando em empregos de curta duração para particulares dormindo nos locais de trabalho. Faz parte do movimento das comunidades eclesiais de base (progressista), da Legião de Maria (conservadora) e participa da fundação da associação das empregadas domésticas de São Paulo em 1962 no bairro da Bela Vista. Em 1964, conhece duas irmãs para quem trabalha até hoje; dorme no local de trabalho (Jardim Paulista). Desde o começo, elas contribuíram para sua aposentadoria. Desde 1970, é membro-associado da associação das domésticas e ocupa diversos cargos desde 1972 (funcionária, tesoureira, dirigente) além de seu trabalho beneficente com outras associações. Em 1990 – ano da morte de sua mãe – a associação transformou-se em sindicato. Juliana continua militando. Em 1993, aos 60 anos, aposenta-se, mas continua a trabalhar no mesmo local. Em 2002, uma de suas patroas morre e ela continua a se ocupar da outra até a morte dela em 2007. Vai então morar em São José do Rio Preto, SP, com suas irmãs. Tem 74 anos, mas volta regularmente a São Paulo para participar das atividades do sindicato e da Igreja (coral).

À guisa de conclusão: três figuras da representação coletiva

Se no conjunto dessas três figuras da representação coletiva, jogadas no universo das atividades mais ou menos informais, a distância social entre os representantes e os trabalhadores é quase inexistente e que a atividade sindical dificilmente se impôs como possibilidade de "carreira" profissional e social ascendente, essas atividades de representação estão, entretanto, formando um novo campo de atuação e de criação de trabalho e renda. Se a remuneração financeira é baixa nessas atividades ainda pouco formalizadas, profissionalizadas ou reconhecidas, o reconhecimento moral e uma forma de identidade coletiva podem constituir o benefício principal da realização de uma atividade militante encontrada dificilmente por esses trabalhadores no exercício de seu emprego. Além disso, as três situações de trabalho e suas formas de (não-)reconhecimento são, em parte, produto da globalização, como a internacionalização e financiarização da economia, mas também do conjunto dessas micro-práticas e de sua liminaridade; em verdade, trata-se do modo de interação dessas transformações com as características nacionais e regionais das relações profissionais. Nosso interesse voltou-se para a imbricação dessas diferentes escalas de análise.

Assim, a um olhar mais atento, aparecem funções sociais diferentes, mas não necessariamente ligadas ao grau de formalidade do trabalho: o *telemarketing*, como setor de atividade, nasceu da liberalização internacional dos mercados, é fruto dos processos de privatização e desregulamentação destes últimos. A natureza da atividade, isto é, a dissociação entre o local físico de realização do trabalho e o fornecimento do serviço é outra dimensão dessa nova divisão internacional do trabalho inscrita em relações de dominação entre o Norte e o Sul. Não obstante, trata-se de uma das atividades cujos postos são relativamente de fácil acesso, o que permite uma forma de mobilidade social por meio do acesso à educação formal. O sindicato dos trabalhadores do setor de *telemarketing*, muito novo e dinâmico, luta ao mesmo tempo para a profissionalização da atividade dos trabalhadores e o reconhecimento clássico de seus direitos e em favor de melhores condições de trabalho. A busca pela valorização e profissionalização os aproxima de certa maneira dos empregadores pela demanda por formação e pesquisa do reconhecimento de suas qualificações, mas ao mesmo tempo os opõe em razão dos abusos freqüentes destes últimos em termos de legislação do trabalho. Tais abusos são facilitados

justamente por uma regulamentação ainda em curso de elaboração, como a própria definição de categoria profissional pelo MTE. O outro problema encontrado por esse sindicato em sua atividade é a instabilidade tanto das próprias empresas (fusões e reorganizações são freqüentes) quanto dos trabalhadores, que mudam de empregados e de situação muito frequentemente, chegando mesmo a acumular diversas situações de trabalho e formas de contrato (Georges, 2006, *op. cit.*). Além disso, o sentido das diferentes formas de organização do trabalho, como notadamente as "cooperativas" de *telemarketing* é ambíguo. Na maior parte do tempo, elas foram fundadas por iniciativa do empregador a fim de tanto economizar no pagamento dos encargos sociais quanto de permitir aos trabalhadores acumularem diversos estatutos de emprego – e de facilmente mudá-los. Assim, eles podem tanto trabalhar em regime temporário numa empresa (em razão da duração de seis horas) ao mesmo tempo em que numa "cooperativa" funcionando como prestadora de serviço – fundada no seio de uma empresa por demanda desta ou por iniciativa dos empregados, como intermediária de emprego. Como na restauração rápida na França (Bouffartigue, 2008), a rotatividade extrema desses assalariados torna toda adesão sindical difícil, assim como a multiplicação das cadeiras de terceirização e a dificuldade de identificar o responsável torna a intervenção sindical e a aplicação da legislação do trabalho problemática. Com R. Hyman (2001, *op. cit.*), podemos concluir que esse sindicato assume essencialmente o papel de negociação das condições de trabalho e emprego.

O sindicato dos trabalhadores da economia informal depara-se com outro tipo de tensões que ultrapassam os simples marcos da defesa de uma categoria de trabalhadores particularmente exposta, inclusive em razão da autonomia aparente de cada camelô. Apesar deste não ter horário de trabalho e não ter (em princípio) prestar contas a ninguém, em muitos casos, os camelôs trabalham para alguém que se organizou para obter a proteção necessária para poder exercer a profissão e que obriga os outros a pagarem por ela – o que não necessariamente protege o camelô da intervenção de forças policiais para expulsá-los das vias públicas, confiscar suas mercadorias e aplicar multas. Trata-se, de fato, de uma categoria emblemática da imbricação entre o formal e o informal, o legal e o ilegal, o lícito e o ilícito que caracteriza esse setor extremamente heterogêneo. Os problemas contra os quais se bate o sindicato estão ligados ao mesmo tempo à política macroeconômica e à dinâmica da globalização da economia num plano mais geral, inclusive pela criação de novos excluídos do mercado formal de trabalho que encontram uma forma de reinserção nessas atividades informais, e à política econômica nacional de proteção (ou não) dos mercados. Trata-se de uma parte significativa de um novo tipo de relações e de fluxos internacionais de pessoas, uma das facetas da globalização nas suas diversas escalas. No nível político local da cidade, o desenvolvimento desta atividade lícita/ilícita revela e alimenta um modo de funcionamento clientelista e cria outros circuitos em crescimento exponencial, como o mercado de proteção[43]. Este repousa-se naquilo que muitos chamaram de "mercadoria política", isto é, a troca de apoio político pela proteção que permitiria o exercício de uma atividade econômica. Troca que nunca é direta e que começa no camelô, passa pelos intermediários das empresas/equipes de segurança, pelas associações e sindicatos de camelôs, pelas administrações da polícia comum, por vereadores, para chegar até o "poder" que concede o direito de exercer a atividade. Em cada etapa – que não se apresenta necessariamente nesta ordem –, o dinheiro circula sempre no mesmo sentido, tendo como fonte o camelô. A atividade sindical consiste em

[43] "No entanto, é difícil distinguir onde há cooptação e onde há apenas mais um mercado ilegal, um mercado que transaciona mercadorias políticas e que, como tal, não se distingue de nenhum outro mercado ilegal, a não ser pelo fato que "oferece" uma mercadoria muito especial, constituída por relações de força e poder ou extraída simplesmente da autoridade pública, como uma fração privatizada e mercantilizada da soberania do Estado." (Misse, 2007, p. 142).

procurar por ilhas alternativas independentes (cooperativas, *shoppings*), estratégia derrotada de início sem outro alcance que o "pedagógico"; uma verdadeira luta contra as condições de produção deste amplo nicho de atividade supõe uma verdadeira guerra, inclusive com mortes – o que não é necessariamente o objetivo dos dirigentes atuais do sindicato. A procura por um apoio internacional – como a associação com uma ONG da África do Sul – é ainda insipiente. A atividade militante dos sindicalistas pode, de certa forma, ser compreendida por meio desse reconhecimento "moral"; sua atividade "de empreendedores de moral" (conceito emprestado de Howard S. Becker) consistiria então em trabalhar no sentido de defender a legitimidade de sua atividade (tanto num sentido como no outro).

O sindicato das trabalhadoras domésticas consiste inicialmente num espaço de sociabilidade para suas filiadas e oferece uma espécie de serviço público. Se este funcionamento pode contribuir para modificar a relação da atividade das domésticas e de sua consciência profissional (Vidal, 2007), ele não resolve, entretanto, o grave problema de envelhecimento de seus militantes e a mobilização das novas gerações mais urbanas para o reconhecimento de sua categoria profissional. Como no setor da limpeza na França (Denis, 2008), a individualização das relações de trabalho e o desmoronamento das situações de trabalho é muito grande e, em parte devido ao baixo nível educacional dos trabalhadores, o sindicato intervém principalmente em situações contenciosas. Essa situação caminha *pari passu* com uma regulação centralizada e ampla (no nível do Estado, por determinação da Constituição de 1988) e pouco aplicada na prática. Esse sindicato assumiu até então mais uma função de busca pela integração na sociedade – fundada majoritariamente na origem étnica e numa busca identitária da maior parte dessas trabalhadoras domésticas – do que numa reivindicação acerca de seu profissionalismo – muito embora esse setor tenha conhecido um certo dinamismo com a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho. Além disso, o sindicato, que representa somente um quarto do conjunto das empregadas domésticas (parte do emprego formal), não procura realmente politizar suas filiadas, funcionando de modo autoritário. Intervém como agente de formalização ao regularizar contratos de trabalho e intervém na relação com o empregador. Esse sindicato unitário da categoria moldou-se por meio do contato com um certo tipo de empregador, atualmente em vias de extinção. Dificilmente, a prática sindical dessas categorias sociais tão modestas pode constituir num fermento de mobilidade social ou de carreira política profissional, diferentemente das centrais sindicais estabelecidas.

Ainda não foi dado o passo em direção a uma nova institucionalização da regulação coletiva e à abertura do caminho rumo à generalização de critérios da representatividade mais "democrática" – muito embora a situação atual da representação "unitária" pareça estar sendo questionada. Ao contrário da Europa, onde se pode ver o desmantelamento de uma certa forma de regulação e das relações profissionais, no Brasil, a abertura democrática, inclusive das relações profissionais, foi acompanhada pela aplicação de políticas neoliberais. Para além da grande diversidade de setores de atividade e de formas de regulação segundo os ramos profissionais, e ao mesmo tempo em que as novas categorias parecem ter acesso a formas de representação coletiva pelo viés das centrais sindicais, e que um mínimo de diversidade sindical parece surgir, novas formas de concorrência e de alianças igualmente nascem. Tudo se passa como se no Brasil o acesso a formas de democracia representativa e/ou participativa fossem condições de uma certa superação das desigualdades sociais e econômicas. Com efeito, se para alguns a orientação para práticas aparentemente mais "solidárias" parece encontrar sua origem nas relações mais igualitárias no espaço privado que tratar-se-ia do último refúgio contra o capitalismo globalizado, para outros este último se apropria inclusive do próprio espaço privado das pessoas pelo enfraquecimento das fronteiras entre o público e o privado. Nessa perspectiva, parece-nos

importante frisar a indefinição dos níveis da negociação e sua diversificação. Num contexto em que a construção de formas de subjetividade coletiva da atividade tem dificuldade em emergir, tentamos mostrar algumas figuras da representação coletiva. Paradoxalmente, é em situações em que a simples sobrevivência parece estar em perigo (a "vida nua", de certa forma) que a busca por novos parceiros, aliados internacionais, impõe-se como alternativa possível. Seria um equilíbrio rumo a uma nova (as)simetria?

Referências

ANDERFÜHREN, M. (1999), *L'employée domestique à Recife (Brésil). Entre subordination et recherche d'autonomie*, Tese de doutorado em sociologia, Université de Paris I – IEDES.

BETHOUX, E., JOBERT, A. (2004), "Regards sur les relations professionnelles nord-américaines et européennes : evolutions et perspectives", *Sociologie du travail*, n° 46, p. 261-270.

BOUFFARTIGUE P. (2008), "Précarités professionnelles et action collective. La forme syndicale à l'épreuve", *Travail et Emploi*, n° 116, outubro-dezembro, p. 33-43.

CABANES, R., GEORGES, I. (org.), *La ville d'en bas (São Paulo, Brésil)*, Paris, l'Harmattan, no prelo

CABANES R., GEORGES, I. (2007), "Savoirs d'expérience, savoirs sociaux: le rapport entre origines et valeurs selon le genre (Employées domestiques, coopératives de couture, coopératives de ramassage et traitement des déchets au Brésil)", *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, n° 6, setembro, p. 189-215.

CABANES, R., TELLES, V. (orgs) (2006), *Nas tramas da cidade*, Éd. Humanitas, São Paulo.

CARDOSO, J. E. (1996), *A máfia das propinas, Investigando a corrupção em São Paulo*, Fundação Perseu Abramo, São Paulo.

DENIS, J.-M. (2008), "Conventions collectives: quelle protection pour les salariés précaires? Le cas de la branche du nettoyage industriel", *Travail et Emploi*, n° 116, outubro-dezembro de 2008, p. 45-56.

DA SILVA, C. Freire (2008), "Trabalho informal e Redes de subcontratação: dinâmicas urbanas da Indústria de Confecções em São Paulo", Mestrado em sociologia, USP/FFLCH, São Paulo.

GEORGES, I., "Trajetórias profissionais e saberes escolares, O caso do *telemarketing* no Brasil", in: ANTUNES, R., BRAGA, R. (org.), *O trabalho no setor de telemarketing brasileiro* (titulo provisório), São Paulo, Boitempo Editorial, Coll. "Mundo do trabalho", no prelo.

GEORGES, I. (2008), "L'emploi domestique au croisement de l'espace public et privé. Femmes de milieu populaire à São Paulo (Brésil)", *Autrepart*, n° 47, p. 57-71.

GEORGES, I. (2007), "La société globale de la connaissance vue par le bas: le cas des employé(e)s domestiques au Brésil (São Paulo)", comunicação às 11as. Jornadas internacionais de Sociologia do trabalho, "Restructurations productives, précarisation, valeurs", 20-22 junho, Londres, London School of Economics, London Metropolitain University, Grã-Bretanha.

GEORGES, I. (2006), "Relations salariales et pratiques d'insertion: les centres d'appel au Brésil", *Cahiers du Genre*, n° 41, p. 195-217.

HYMAN, R. (2001), *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class and Society*, Sage Publications, Londres.

LIMA J. C., SOARES, M. J. B. (2002), "Trabalho flexível e o novo informal", *Caderno do CRH* (37), p. 163-178.

MISSE, M. (2007), "Mercados ilegais, redes de proteção e organização local do crime no Rio de Janeiro", *Estud. av*. [online]. vol.21, n.61, p. 139-157

NORONHA, E. C. (2001), "Informal, ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil", Comunicação ao XXV Encontro Anual da Anpocs, Caxambú, Brasil.

PORTES, A., CASTELLS, M., BENTON, L. (1989), *The informal Economy: Studies in Advanced and Less Developped Countries*, Baltimore, John Hopkins University Press.

REINECKE, G. (1999), "Qualidade de emprego e emprego atípico no Brasil", *in Brasil – abertura e reajuste do mercado de trabalho no Brasil*, Ministério de Trabalho e Emprego, OIT, Editora 34, São Paulo, p. 119-147.

SEGNINI, L. R.P. (1998), *Mulheres No Trabalho Bancário: Difusão Tecnológica, Qualificação e Relações de Gênero*, EDUSP, São Paulo.

TELLES, V. Da Silva, HIRATA, D. V. (2007), "Cidade e práticas urbanas: nas fronteiras incertas entre o ilegal, o informal e o ilícito". *Estud. av*. [online]. 2007, vol.21, n.61, p. 173-191.

VENCO, S. Borghi (2003), *Telemarketing nos bancos: o emprego que desemprega*, Editora da Unicamp, Campinas.

VIDAL, D. (2007), *Les bonnes de Rio. Emploi domestique et société démocratique*, Presses du Septentrion, coleção "Le regard sociologique", Lille.

Título:

A Economia Solidária diante do desfio da igualdade de gênero

Autora:

Ioli Gewehr Wirth[1]

Sessão Temática:

Discriminação e precariedade no trabalho, trabalho degradante e trabalho decente

Resumo:

Em um contexto de profundas mudanças no mundo do trabalho, a Economia Solídária se coloca como uma alternativa de geração de trabalho e renda que tem potencial para inaugurar outras relações sociais. Em que medida essa proposta responde ao desafio da igualdade de gênero? Este trabalho persegue essa questão a partir de um olhar sobre os antecedentes históricos da Economia Solidária, a partir dos estudos sobre gênero e mercado de trabalho realizados pela sociologia do trabalho e pela economia; e, a partir da análise das únicas duas obras disponíveis sobre o assunto, uma espanhola e outra francesa. Constatamos dois cenários distintos para se pensar a construção da igualdade de gênero: os empreendimentos constituídos por homens e mulheres e os empreendimentos exclusivamente femininos. No interior dos empreendimentos mistos observa-se a tendência a reproduzir a divisão sexual do trabalho ao mesmo tempo em que existe espaço e potencial para inaugurar formas de organização que a superem. Os empreendimentos compostos exclusivamente por mulheres são reflexo da segmentação social das atividades femininas, ao mesmo tempo em que podem encontrar na Economia Solidária formas de valorização que rompam com essa condição. Confrontamos esses cenários com um sintético quadro dos dados quantitativos disponíveis sobre Economia Solidária e gênero no Brasil. Ao final, debatemos a pontencialidade da superação da desigualdade de gênero de forma articulada à superação da desigualdade de classes como duas dimensões do processo autogestionário.

Palavras-chave: Economia Solidária, relações de gênero, cooperativismo, autogestão.

[1] mestranda na área de Educação e Sociologia , da Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, orientada pela Profa. Dra. Márcia de Paula Leite, bolsista FAPESP.

A Economia Solidária diante do desfio da igualdade de gênero

Resumo

Em um contexto de profundas mudanças no mundo do trabalho, a Economia Solídária se coloca como uma alternativa de geração de trabalho e renda que tem potencial para inaugurar outras relações sociais. Em que medida essa proposta responde ao desafio da igualdade de gênero? Este trabalho persegue essa questão a partir de um olhar sobre os antecedentes históricos da Economia Solidária, a partir dos estudos sobre gênero e mercado de trabalho realizados pela sociologia do trabalho e pela economia; e, a partir da análise das únicas duas obras disponíveis sobre o assunto, uma espanhola e outra francesa. Em seguida, apresentamos um sintético quadro com os dados estatísticos disponíveis sobre Economia Solidária e gênero no Brasil e realizamos algumas comparações com as tendências confirmadas para o caso espanhol. Ao final, indicamos algumas potencialidades que precisam continuar sendo exploradas.

A articulação entre economia solidária e gênero, um olhar histórico

A articulação entre economia solidária e gênero ou a necessidade dela remete ao início do cooperativismo proposto e praticado pelo socialismo utópico. A partir das experiências pioneiras de Owen, Fourier e a cooperativa de Rochdale, na Europa do século XVIII construíram-se as bases para uma organização do trabalho alternativa ao capitalismo. A propriedade coletiva dos meios de produção, a decisão coletiva e a igualdade econômica dos sócios são princípios que norteiam também os empreendimentos solidários atuais.

As experiências pioneiras como a primeira cooperativa de consumo inglesa (1827), a criação da primeira cooperativa de produção francesa (1832), as experiências de intercâmbio de produtos entre cooperativas por meio de uma bolsa de trabalho, criada por Robert Owen, além da historicamente conhecida cooperativa de consumo dos tecelões de Rochdale, de 1848 (Buber, 1971) parecem ser organizações exclusivamente masculinas. A alternativa às duras condições de trabalho impostas pela 1ª. Revolução Industrial deveria ser uma alternativa somente ao trabalho masculino? Nobre (2003) pergunta: onde estavam as mulheres nesse período?

O trabalho feminino, amplamente utilizado nas tecelagens da 1ª. Revolução Industrial é pouco abordado nos documentos históricos da época ou até mesmo enxergado como problema pelo sindicalismo nascente, que considerava que este desestruturava o trabalho masculino e a vida familiar. Sindicalismo e cooperativismo nascem como propostas de enfrentamento ao capitalismo, mas que não tocam na questão da desigualdade de gênero. (Nobre, 2003)

É importante notar que a categoria gênero, bem como as reivindicações feministas, enquanto movimento, datam de período histórico posterior, conforme será abordado no tópico seguinte; no entanto, a categoria gênero é também uma categoria de análise histórica, que cumpre o papel de recuperar aquilo que uma história orientada por um olhar androcêntrico foi incapaz de registrar.

Nesse sentido, a historiografia atual se empenha em comprovar que “As mulheres sempre trabalharam!” (Gardey, 2003, pp.44). Estudos recentes demonstram que o trabalho das mulheres sempre coexistiu com a atividade masculina, mas que possivelmente se configura por ofícios mais difusos ou específicos e sempre atrelados ou interrompidos quando aumentam as responsabilidades domésticas, como durante a maternidade (Gardey,

2003). Além disso, o não registro da atividade doméstica das mulheres como trabalho faz parte desse mesmo olhar androcêntrico.

Nobre (2003) destaca que a economia política, ao considerar o trabalho doméstico como improdutivo, cumpriu um importante papel para a invisibilização do trabalho feminino. Nessa mesma direção Carrasco (2006) analisa como essa teoria econômica, que se estabelece no princípio do capitalismo, preocupada em compreender a criação da riqueza através do trabalho assalariado e a distribuição da renda entre as classes sociais contribuiu para separar definitivamente o trabalho da vida e para transformá-lo em sinônimo de emprego.

> *"Não é estranho então que esse contexto produza uma definição dos espaços público e privado e comece uma tradição que ignora a divisão de trabalho por sexo e oculta o trabalho familiar e doméstico e sua articulação com a reprodução do sistema capitalista."* (Carrasco, 2006, pp. 5 – tradução livre do espanhol)

As evidências de desigualdade salarial, de segmentação da mão de obra feminina, bem como a violência contra a mulher no local de trabalho permeavam o cenário das primeiras fábricas. As práticas desiguais passavam a ser amparadas por uma teoria econômica. Nesse processo se configurou o que Joan Scott denomina a construção discursiva de uma divisão sexual do trabalho. (Scott, 1991 apud Nobre, 2003)

Essa divisão sexual, aparentemente, foi transladada às cooperativas da época. Nobre (2003) levanta dados sobre a existência de cooperativas de consumo, exclusivamente femininas, que permaneceram quando o modelo de trabalho fabril já havia se tornado hegemônico. Ou seja, uma hipótese levantada é que as mulheres passam a assumir essa prática quando ela já não é mais fundamental para os homens. Eram cooperativas por meio das quais as mulheres se organizavam para baratear principalmente a aquisição de alimentos. Uma prática social fundamental, que se revela uma tradição do trabalho feminino, mas que não representava ameaça ao modelo econômico vigente, conforme foi o cooperativismo pioneiro.

> *"Aos poucos foi se organizando a família operária: marido-provedor, esposa - dona de casa. Mas os salários dos trabalhadores eram baixos e grande parte era utilizada na compra de alimentos. No final do século XIX cresceram as cooperativas de consumo de alimentos organizadas por mulheres, como a Women's Cooperative Guild criada em 1883 e que chegou a ter 67 mil membros em 1930."* (Tilly e Scott, 1989, apud Nobre, 2003).

Assim como indagar sobre a atuação das mulheres durante o surgimento das primeiras cooperativas, caberia perguntar por sua presença nas experiências de autogestão que acompanharam as mais importantes lutas operárias. A autogestão, assim como o cooperativismo, é um elemento caro ao atual movimento de Economia Solidária e poderia ser considerada uma de suas raízes. Durante a Comuna de Paris (1871), a Guerra Civil Espanhola (1936-39), a autogestão obreira na Yugoslavia (a partir de 1950), a revolução dos cravos (Portugal, 1974) processaram-se experiências de luta social, de reorganização da vida da cidade, de autogestão das fábricas, de produção de outros meios de comunicação e de reorganização de diferentes serviços coletivos. Qual foi o papel das mulheres nesses períodos curtos, porém de intensa transformação das relações sociais? Há alguns indícios de que essas situações transformaram também, em alguma medida, as relações de gênero.

Nesse momento nos deteremos apenas a apontar esse questionamento, pois ainda não temos informações suficientes para traçar um quadro mais geral.

Para além de preencher uma lacuna histórica, a articulação entre Economia Solidária e gênero é um tema que tem enorme pertinência para compreender o contexto atual de (re)emergência do trabalho associativo. Ainda mais quando esse está articulado à crise do trabalho e à precarização das condições de sua realização, que afeta de forma mais intensa as mulheres. Ainda ausente nas principais referências teóricas sobre a Economia Solidária no Brasil (Santos, 2002, Gaiger, 2002, Singer 2002 e Laville, 2004) a perspectiva de gênero se apresenta como uma possível convergência entre o movimento de Economia Solidária e o movimento feminista.

Os principais estudos sobre Economia Solidária recuperam a origem do cooperativismo e entendem que o desafio do atual movimento está na superação da desigualdade de classes. Nesse sentido, o empreendimento autogestionário é a concretização da igualdade e democracia no local de trabalho, tal como propunha o socialismo utópico. A desigualdade de gênero era uma questão teórica ausente no contexto histórico do séc XVIII, quando surgiu o cooperativismo, mas passa a ser uma questão fundamental para compreender as lógicas de opressão a partir da década de 1970, quando iniciam as pesquisas sobre gênero. A lacuna teórica sobre a desigualdade de gênero no cooperativismo pioneiro é, portanto, justificável, mas é premente que esta seja preenchida no presente.

A categoria gênero

A bibliografia sobre a divisão sexual do trabalho, sobre os trabalhos femininos ou sobre a história das mulheres é extensa e elaborada a partir de diferentes áreas do conhecimento. A sociologia, a história, antropologia e a economia, para citar somente algumas, trazem contribuições e reivindicações em relação à dinâmica dos papéis sociais de gênero. Daí é possível constatar a transversalidade da categoria gênero bem como identificar a sua relação com o movimento feminista das décadas de 60 e 70.

As militantes feministas provinham de diferentes áreas e tradições acadêmicas para onde levaram e aprofundaram as questões do movimento; identifica-se assim uma via de mão dupla entre a produção acadêmica sobre gênero e o movimento feminista.

Nesse contexto é cunhada a categoria de análise gênero, uma categoria que dá sentido às reivindicações feministas ao mesmo tempo em que lhes confere legitimidade acadêmica. (Scott, 1990) A partir dessa categoria supera-se a visão biológica que diferenciava homens e mulheres, à qual estava atrelada uma explicação "natural", e passa-se a considerar a construção social que se sobrepõe às diferenças biológicas.

Segundo Scott (1990) "*Gênero é a organização social da diferença sexual. O que não significa que gênero reflita ou implemente diferenças físicas fixas e naturais entre homens e mulheres mas sim que gênero é o saber que estabelece significados para as diferenças corporais*."

Essa categoria se concentra sobre a construção social de homens e mulheres e sobre o desvelamento das desigualdades que se estabelecem durante o processo de diferenciação. Ao abordar o gênero dessa forma admiti-se a possibilidade de transformação dessas relações.

Nesse sentido fica evidente a articulação dos estudos acadêmicos com o movimento feminista, pois o gênero é uma categoria de análise que nasce comprometida com a mudança. Configura uma maneira de interpretar cientificamente o mundo em seu processo

de constante transformação em detrimento da visão biológica, preponderante anteriormente, que conferia às funções maculinas e femininas o caráter estático e imutável.

Enquanto processo de desnaturalização em direção ao desvelamento de desigualdades sociais a origem da categoria gênero se assemelha a categoria de raça. Ambas são categorias estruturantes, que dizem respeito a construções sociais sobre características genótipas e precisam ser articuldas entre elas e com a categoria de classe social.

Após logrado o reconhecimento do gênero enquanto categoria de análise diversos estudos se empenharam em demonstrar que não se tratava de uma desigualdade secundária, mas de um dos pilares sobre o qual se sustenta a desigualdade social. Na perspectiva de reivindicar um status de igualdade para as diferentes desigualdades, destaca-se a contribuição da pesquisadora Daniélle Kergoat:

> *"Relações de classe ou relações de sexo, antagonismos de classe ou antagonismos de sexo, tudo se passava como se a importância dada a uma das relações implicasse deixar a outra no plano secundário. Foi Daniele Kergoat que conceitualizou essas duas relações sociais em termos de "coextensividade", ou seja, em termos de uma sobreposição parcial de uma pela outra. De fato, nesse caso, há uma recusa a pensar em termos de articulação produção/reprodução e, ao mesmo tempo, uma "recusa a hierarquizar" relações sociais."* (Kergoat apud Hirata, 2002, pp.277)

À medida que se relega à desigualdade de gênero um lugar coadjuvante em relação à desigualdade de classes se subestima o potencial de articulação que possuem essas duas opressões. Nesse sentido a categoria gênero se articula com as categorias de raça e classe, sem que essas relações sociais precisem ser hierarquizadas.

Trabalho e gênero

A categoria gênero complexifica e desestrutura certezas anteriores e abre um novo campo de investigação. Esse campo estremece alguns universos sociais separados e pré-fixados por diversas áreas do conhecimento, como os universos mercantil e não-mercantil, o trabalho produtivo e o reprodutivo, o público e o doméstico.

Os primeiros estudos sobre o mundo do trabalho na ótica do gênero datam de 1950-1960. Neste momento, entretanto, as análises sobre as mulheres no mercado de trabalho eram tratadas à parte das discussões do mundo do trabalho como um todo (Maruani e Hirata, 2003, pp.15).

A pesquisa sobre as mulheres no mercado de trabalho adquire um sentido politicamente mais importante quando passa a adotar um olhar mais amplo, analisando não só a condição de trabalho da mulher comparativamente à dos homens, mas também considerando a divisão sexual do trabalho, que responsabiliza a mulher quase que exclusivamente por todos os afazeres domésticos, como decisiva para esta análise. (Maruani e Hirata, 2003)

Mas o que é a divisão sexual do trabalho? Há dois princípios praticados socialmente que organizam a divisão sexual do trabalho. O primeiro é a existência de dois tipos de trabalho: um para homens e outro para mulheres. O segundo é relativo à hierarquização desses tipos de trabalho: o trabalho masculino é considerado mais importante e pos isso vale mais do que o trabalho feminino (Kergoat, 2002).

> *"A divisão do trabalho entre os homens e as mulheres é em primeiro lugar a imputação aos homens do trabalho produtivo – e a dispensa do trabalho doméstico – e a atribuição do trabalho doméstico às mulheres (...) o "valor" distingue o trabalho masculino do trabalho feminino: produção "vale" mais que reprodução, produção masculina "vale" mais que produção feminina (mesmo quando uma e outra são idênticas). Esse problema do "valor" do trabalho – termo empregado aqui no sentido antropológico e ético, não no sentido econômico – atravessa toda a nossa reflexão: ele induz a uma hierarquia social. (Hirata e Kergoat, 2003, pp.113)*

Essa divisão, mais do que uma simples repartição de tarefas como defendem as teorias econômicas neoclássicas fortemente contestadas pelas economistas feministas (Carrasco, 2006), estabelece a dependência feminina. As mulheres são historicamente privadas de maior participação social, já que dependem financeiramente de seus maridos, pelos quais são representadas na esfera pública.

A partir dessa perspectiva, a economia feminista concentra suas análises sobre a crítica à visão dicotômica dos universos mercantil e não-mercantil. Constatam que a economia é a área mais resistente às contribuições feministas, fato que atribuem ao poder político e social do qual goza essa disciplina e ao predomínio da teoria neoclássica.

Essa abordagem teórica é especialmente problemática para compreender o trabalho feminino. A teoria neoclássica enfoca exclusivamente o universo mercantil e entende as mulheres de forma estereotipada como mães e donas de casa. Dessa maneira, o enfoque recai sobre o ator masculino e surge a idéia do *homo economicus*, um ser ambicioso, que persegue seus objetivos profissionais e age livremente no mercado. (Carrasco, 2008, pp.92).

As economistas feministas combatem tal visão e apontam os limites teóricos dessa abordagem. Afirmam que o sistema econômico está amparado sobre o trabalho historicamente realizado pelas mulheres, pois o trabalho doméstico e de cuidados dá sustentação ao trabalho mercantil, mas não é contabilizado pela economia.

> *"Como justificar que os trabalhos ditos "domésticos" não sejam nem contabilizados, nem remunerados, e portanto excluídos da esfera mercantil? Como explicar, por exemplo, que o trabalho realizado pelas esposas de agricultores ou de comerciantes na França até um período muito recente não tenha sido objeto de nenhum reconhecimento oficial? Para o feminismo de inspiração marxista, a explicação não contém nenhuma dúvida. A natureza dos serviços não é um argumento válido, pois esses mesmos serviços podem ser encontrados na esfera mercantil.(...) Alguns grupos sociais são excluídos da troca mercantil ou de certos tipos de troca, e essa restrição se refere freqüentemente às mulheres. Sabe-se até que ponto os papéis atribuídos aos homens e às mulheres variam segundo os contextos culturais e históricos" (Guerin, 2005, pp.49)*

Com base nesses exemplos Guérin (2005) afirma que a delimitação entre a esfera mercantil e a não mercantil acontece de forma totalmente arbitrária.

Mais complexo do que reivindicar a remuneração e o reconhecimento desses trabalhos, as economistas feministas reivindicam uma outra forma de compreensão do sistema econômico, o que inclui a construção de indicadores estatísticos e conceitos a partir de uma lógica que negue o objetivo de acumulação de capital (CARRASCO, 2006 e 2008).

Para chegar a tal proposição, que significa um rompimento teórico radical com as idéias que sustentam o sistema econômico vigente, as economistas feministas defendem uma outra definição de trabalho e de economia.

Gênero e Economia Solidária, primeiras aproximações

A ampliação da noção de trabalho é uma questão chave para possibilitar a articulação entre trabalho e gênero, para tanto, as economistas feminstas recuperam a definição de Marx como a atuação humana sobre a natureza:

> *"De fato, entendemos o trabalho com a prática de criação e recriação da vida e da convivência humana. Na experiência das mulheres, trabalho e vida são uma coisa só. O trabalho nos permite criar as condições adequadas para que a vida humana se desenvolva partindo das condições do meio natural. É atividade necessária para que a espécie humana – que não se adapta ao meio natural harmoniosamente – possa sobreviver nesse meio. Assim, também podemos entender o trabalho – da mesma forma que parte da tradição marxista – como a atividade que realiza o metabolismo necessário entre a espécie humana e a natureza. Dessa maneira, o trabalho se materializa como traço de união entre e humanidade e a natureza. Mas esse traço de união tem características diferentes quando o trabalho se destina a cuidar da vida ou quando sua finalidade é a produção capitalista de mercadorias. No primeiro caso, a partir da tarefa feminina de civilização e a partir da consciência ecológica, o trabalho se apresenta como colaboração com a natureza, modificando-a somente no imprescindível. No segundo caso, o que há é uma depredação sem limite". (Bosch et al., 2005, pp. 331-332 apud Carrasco, 2008, pp.97)*

Aí reside uma possibilidade de articulação entre economia solidária e a proposta da economia feminista. Embora não exista consenso sobre o atual significado das experiências de Economia Solidária, se estariam mais para uma perspectiva de reforma ou transformação do sistema econômico, a economia feminista tal como a Economia Solidária aposta nessas experiências enquanto reais possibilidades de transformação social. Nessa medida, as duas perspectivas sinalizam para uma compreensão mais ampla de trabalho, que rompe com o objetivo de acumulação de capital. Dessa maneira, essa proposta de organização solidária abriria caminho para o questionamento da naturalização das formas de exploração, inclusive daquela organizada pela desigualdade entre os sexos:

"A economia solidária aparece assim como uma proposta convergente com a luta feminista, na medida em que visibiliza e questiona a naturalização da divisão sexual do trabalho. Para isso é preciso garantir a distribuição igualitária dos trabalhos na família e na sociedade, desde uma nova matriz econômica que integre e valorize o trabalho reprodutivo como parte medular e inseparável da esfera produtiva." (Dantas, 2008, pp.15 – tradução livre do espanhol)

Sinalizar essa possibilidade não significa que os empreendimentos prontamente se tornarão sexualmente igualitários, muito pelo contrário, significa apontar mais um desafio que deverá ser assumido por empreendimentos, agências de fomento e governo.

Esse desafio poderá se subdividir em duas frentes de ação simultâneas: uma, de longo prazo, que tem como horizonte a construção de um outro modo de compreender e

organizar a economia e o trabalho, que se paute por outros fundamentos, inclusive por uma relação mais igualitária entre os sexos, conforme aponta a economia feminista; outra, cotidiana, que diz respeito ao combate e à criação de alternativas à divisão sexual do trabalho em cada um dos empreendimentos, redes, fóruns e outros espaços da Economia Solidária.

A seguir realizamos uma revisão bibliográfica das duas obras encontradas até o presente momento, que analisam especificamente a articulação entre Economia Solidária e Gênero. Cada uma das obras nos auxilia a compreender uma dimensão do desafio apontado.

O início de um debate específico sobre economia solidária e gênero

Encontramos duas obras que abordam diretamente o assunto, *As mulheres e a economia solidária* de Isabelle Guérin, editada em 2003 na França e traduzida para o português em 2005 e *Mujer y trabajo em la Economí Social* de Maria Antonia Ribas Bonet, 2005. As duas autoras são economistas, mas adotam enfoques distintos sobre a temática economia solidária e gênero. Guérin (2005) realiza um estudo de caso comparativo entre uma região da França e uma região do Senegal. A partir dessas realidades de diferentes hemisférios reflete sobre os sentidos e as possibilidades da Economia Solidária para o conjunto das mulheres em situação de pobreza. Ribas Bonet (2005) concentra-se sobre as possibilidades de transformação das relações de gênero no interior das cooperativas e sociedades laborais[2] que compõem a Economia Social espanhola. Enquanto a primeira concentra-se nos sujeitos que praticam outras formas de organização social, a segunda pergunta sobre a transformação das relações sociais no interior das unidades produtivas. Os dois enfoques são importantes e complementares para se pensar a articulação entre Economia Solidária e gênero. A seguir cada um deles será apresentado de forma separada e ao final as convergências, divergências e complementaridades serão abordadas.

Guérin e as mulheres na Economia Solidária

O livro de Guérin (2005) baseia-se em uma pesquisa realizado com 150 mulheres, parte delas residente na região de Lyon na França, e outra no Senegal, na África. A partir destas realidades a autora trabalha com as categorias países do norte e países do sul, que não pretende abranger a totalidade dos hemisférios, mas confrontar representações sociais a respeito do sexo construídas nessas culturas tão diferentes. A hipótese subjacente a esta escolha é que o esgotamento de um modelo de desenvolvimento e o conseqüente empobrecimento da população se manifesta, mesmo que de forma diferente, nos dois hemisférios, tendo conseqüências específicas para as vidas das mulheres.

O método escolhido é o de narrativas de vida, que permite identificar o trânsito das mulheres pelas diferentes dimensões: doméstico e público, monetário e não-monetário, profissional e familiar. É possível afirmar que essa é uma metodologia coerente com o novo enfoque proposto pela economia feminista, que deve romper com as separações fictícias desses universos e apontar para suas complementaridades. Conforme indicado no tópico anterior, para a economia feminista a própria lógica de compreensão da economia precisa ser distinta.

[2] Sociedade laboral é uma forma jurídica espanhola, onde trabalhadores possuem a maior parte do capital social. Para constituir uma sociedade laboral são necessários no mínimo 3 sócios.

> *"Cada tomada de decisão, longe de se limitar a uma racionalidade instrumental, obedece a um julgamento de sentido e a um julgamento moral (...) Por isso, cada ação não se reduz à sua singularidade. (...) Apreender os julgamento de cada um é pois compreender sua própria lógica de ação, mas também é apreender uma parte do universal: a da norma, da regra. Ao esmiuçar a vivência de cada mulher, ao buscar as lógicas de produção de sentido de seus discursos, acaba transparecendo muito mais que a sua trajetória pessoal. Apreende-se a persistência e a reprodução dos mecanismos de divisão sexual dos papéis, os modos de construção identitária, e mais geralmente ainda, os sistemas de valores e de representações sociais."* (Guerín, 2008 pp.91)

Dessa maneira, a autora demonstra que a metodologia de pesquisa utilizada permite a observação de uma dialética da transformação social dos papéis de gênero e contribui para responder a seguinte pergunta: Em que medida a interação das mulheres com uma outra economia possibilita a transformação das relações de gênero na sociedade?

> *"Estamos diante de uma dialética permanente entre um "todo social" e as partes desse todo: cada trajetória e cada vivência existem apenas por meio de um todo, que elas contribuem para atualizar mas também para fazer evoluir. É essa dialética permanente que dá todo seu significado às experiências pessoais."* (Guérin, 2005, pp.91)

O ponto de partida da autora é a compreensão do significado das tarefas historicamente desempenhadas por mulheres. Ela identifica a construção social do altruísmo feminino, ou seja, a capacidade atribuídas às mulheres de cuidar dos outros. Esse altruísmo se manifesta por meio da realização de "atividades de proximidade", que vão desde as tarefas domésticas familiares, ações de educação, de assistência, ajuda mútua, cuidados de saúde até as ações de caridade realizadas por mulheres pertencentes a classes sociais mais altas. Por meio dessas ações elas estriam praticando uma "justiça de proximidade" e respondendo a um dever social. Tais ações de proximidade estariam em um limiar entre formalidade e informalidade, cumpririam em certa medida um papel de mediação de acesso a serviços públicos, o que daria às mulheres um importante papel na conversão de direitos formais em reais.

A partir dessa compreensão, a autora identifica uma possibilidade de articulação entre Economia Solidária e gênero. Compartilha com Laville (Laville, 1994 apud Guérin, 2005) uma definição ampla de economia solidária "*um meio para reformular a articulação entre mercado, autoridades públicas e sociedade civil*" e aposta nela como possível solução não só para os diferentes tipos de pobreza, mas também para avanços na superação das desigualdades de gênero.

No estudo de caso africano, são enfocadas participantes de organizações femininas informais do Senegal; no francês, a autora analisa mulheres integrantes de grupos nas periferias de Lyon. Face a essas realidades distintas, a autora enxerga na economia solidária um grande potencial de solução. Sua principal questão é em relação ao acesso aos direitos e a conversão destes em direitos reais.

> *"Devido a essa heterogeneidade, como fazer com que as pessoas – homens ou mulheres – sejam capazes de converter seus direitos, para retomar a expressão de*

Sen, e como compensar o caráter desigual de uma justiça universalista e, portanto, cega às dificuldades experimentadas por certas pessoas, em razão de particularidades individuais ou sociais, para transformar seus recursos e seus direitos em reais potencialidades?" (Guérin, 2005, pp.213)

Por meio dos estudos de caso, a autora mostra alguns exemplos em que as organizações de mulheres, seja no Senegal, seja na periferia da França, estabelecem relações de reciprocidade, ajuda mútua que de fato facilitam o acesso aos direitos sociais, quando esses existem, como no caso Francês, ou criam alternativas sociais quando o Estado de direitos não se concretizou, como no Senegal. No caso africano, o acesso ao microcrédito, por meio de associações femininas, teve bastante destaque e no caso francês, as associações de apoio a imigrantes são as experiências relatadas mais marcantes.

A autora não se furtou a discutir o caráter contraditório dessas experiências. A horizontalização dos processos de decisão ou a transformação das relações de gênero não são aspectos automaticamente presentes nessas realidades. Nas associações de mulheres senegalesas, a pesquisadora identificou um forte centralismo de lideranças femininas, geralmente pertencentes a classes mais abastadas, que muitas vezes exerciam seu poder com autoritarismo e em benefício próprio. (Guèrin, 2005, pp.197). O que não significa que a implantação do microcrédito naquelas regiões pobres tenha deixado de ter sucesso, mas que o microcrédito é apropriado pelas mulheres africanas sem alterar estruturas sociais já existentes.

Dessa forma, Guérin conclui para o caso Africano que, em grande medida, as organizações femininas se contentam em responder às necessidades concretas e práticas das mulheres, sem questionar a divisão dos papéis e dos poderes. (Guèrin, 2005, pp.208)

No caso francês, a autora destaca que as associações de apoio a imigrantes são de extrema importância para facilitar o acesso aos direitos garantidos pelo Estado Francês. Há relatos positivos, nos quais as associações conseguem promover processos educativos que permitem aos beneficiários compreender melhor as estruturas burocráticas e as possibilidades de ação cidadã. Dessa maneira, a autora identifica uma atuação mais consciente por parte dos beneficiários, o que facilita o acesso aos direitos. A autora relata também que algumas dessas iniciativas já foram reconhecidas pelo Estado Francês, que aposta nelas como espaços de mediação entre a política pública universal e as necessidades locais. Dessa maneira, esse tipo de ação começa a se institucionalizar na forma de um novo serviço público. Enquanto tal, essa "atividade de proximidade" passa a ser reconhecida e valorizada socialmente, o que possibilita inclusive que homens também sejam contratados. Assim, a autora demonstra um resultado concreto da articulação gênero e Economia Solidária: uma nova valorização social atribuída a uma atividade de proximidade alterou também seu caráter exclusivamente feminino.

Para além da transformação das relações sociais que essas experiências podem significar para os atores nela envolvidos, a autora discute também o significado destas para a relação entre Estado e Sociedade. Em que medida elas podem significar a transformação do Estado em direção a uma sociedade com justiça social?

Essa mesma questão é colocada para as duas realidades analisadas: para a França, que teve o Estado do Bem-Estar-Social firmemente instituído e agora experiencia o desmonte de alguns serviços sociais e para o Senegal que nunca teve um Estado capaz de suprir suficientemente as necessidades sociais mais básicas. Como a Economia Solidária se insere nesses contextos e qual sua capacidade de resposta tendo em conta também o

significado específico dessas realidades para a vida das mulheres, visto que são elas as mais fortemente afetadas pela precarização do trabalho e das condições de vida? Como compreender as experiências de organização feminina que historicamente atuam para amenizar os problemas sociais e como aproveitá-las para uma possível nova institucionalidade?

Sobre essa questão, a autora destaca o caráter dual que a Economia Solidária pode ter, tanto para justificar um maior abandono público sob o pretexto de que a sociedade civil é capaz de se organizar autonomamente, quanto para contribuir para mudanças institucionais que superam a desigualdade social e a de gênero.

> *"O risco permanente, que abordamos várias vezes, é o de que a economia solidária se torne tão-somente um subterfúgio neoliberal que se traduza em um abandono público ainda mais pronunciado. Nos países que conseguiram se dotar de um Estado de direito esse risco é preocupante, mas naqueles que estão penando para construir um, esse risco é assustador. No que diz respeito às mulheres, esse perigo é ainda mais pronunciado. Muitas experiências de economia solidária visam assumir atividades de proximidade que tradicionalmente estão a cargo das mulheres; essas experiências são animadas em grande parte, por enquanto, por mulheres e para mulheres. Limitar-se a ações localizadas e pulverizadas sem se perguntar pelos fundamentos estruturais da desigualdade teria como efeito um reforço ainda maior do caráter feminino dessas atividades de proximidade. Ora, se a economia solidária deve ter um sentido e merecer que nos interessemos por ela, não é apenas pelas ações que ela realiza no cotidiano; é também, e talvez sobretudo, por sua capacidade de contribuir para mudanças institucionais favoráveis às mulheres, contribuição que passa tanto por sua participação na elaboração das políticas públicas como por sua aptidão para fazer evoluir os sistema de representação."* (Guérin, 2005, pp.217)

Ribas Bonet e a divisão sexual do trabalho nas cooperativas

Ribas Bonet (2005) faz uma análise comparativa entre o mercado de trabalho espanhol e os dados estatísticos sobre a economia social, principalmente no que tange às condições de trabalho das mulheres.

Para tanto, a autora busca as explicações sobre as desigualdades de gênero no mercado de trabalho em teorias neoclássicas, como a teoria das diferenças compensatórias, a teoria do capital humano, a nova economia da família, e em teorias alternativas como as teorias feministas e sócio-sexuais. Ela faz uma extensa revisão bibliográfica sobre o assunto e levanta alguns argumentos sobre as possibilidades de rompimento do cenário de desigualdade sexual por parte da economia social. O principal deles é a participação democrática garantida na economia social e enfoque nos interesses dos(as) trabalhadores(as) em detrimento dos interesses de acumulação de capital.

Economia Social e Economia Solidária comumente são utilizadas como sinônimos, no entanto é preciso fazer alguns esclarecimentos em relação à concepção adotada por essa autora. Na Espanha a economia social congrega organizações de caráter representativo e de produção, o que inclui praticamente todas as organizações que não são empresas

capitalistas. Além das cooperativas, associações, instituições de créditos, os sindicatos, partidos, clubes esportivos.[3]

Segundo essa definição, a Economia Social congrega a esfera econômica (da produção e distribuição de bens), a política (da representação) e do entretenimento (lazer) enquanto aquilo que compreendemos como Economia Solidária no Brasil se restringe ao universo econômico: "*compreende-se por economia solidária o conjunto de atividades econômicas de produção, distribuição, consumo, poupança e crédito, organizadas sob a forma de autogestão*" (Ministério do Trabalho e Emprego, 2009)

Portanto, Economia Solidária no Brasil é apenas uma parcela daquilo que na Espanha se denomina de Economia Social.

A definição de Economia Social ganha mais sentido quando compreendemos o contexto histórico de seu surgimento na Espanha.

A Economia Social surge nesse país por iniciativa governamental após a ditadura franquista que durou até 1976 e deixou um índice de 40% de trabalho informal. Nesse alto percentual estavam contidas atividades não-mercantis, sistemas de ajuda mútua, trabalho autônomo, bem como atividades ilícitas. Assim, a definição de economia social surge com a abrangência suficiente para regulamentar e atribuir um status de trabalho a todas as atividades não-criminosas. Dessa maneira, a Espanha cria um sistema de fomento, incentivando o trabalho autônomo e associativo por meio da redução de encargos tributários. Cria também uma gama de instrumentos estatísticos para acompanhar o que essas mudanças representam para o mercado de trabalho nacional.

Desta maneira, a questão da autogestão, a busca por um trabalho autêntico, que não está a serviço do acúmulo de capital não parece ser a principal característica que congrega o setor espanhol. Uma caracterização tão ampla para a economia social parece contribuir pouco para a conceituação de um setor que estaria em busca de uma alternativa crítica ao capitalismo. Esse é um tema que não aparece na revisão bibliográfica que Ribas Bonet faz da discussão espanhola; ao contrário, a economia social se conforma mais como um setor bastante integrado à economia capitalista e com algumas vantagens de flexibilidade em relação ao mercado de trabalho tradicional.

> *"As empresas ou entidades de Economia Social são organizações ótimas para atingir uma situação de estabilidade econômica, ou seja, um desenvolvimento sustentado e equilibrado, ao mesmo tempo em que possuem mecanismos que permitem preservar a segurança econômica das empresas e dos empregos. Por sua condição de empresas participativas, as situações de crise ou ciclos recessivos são enfrentadas por seus sócios ou trabalhadores, para os quais os incentivos para fechar a empresa ou despedir trabalhadores não são os mesmos do que aqueles pelos quais se pautam as empresas capitalistas. Nesse sentido, as entidades de Economia Social são capazes de realizar ajustes (especialmente nas retiradas) que*

[3] Para Ribas Bonet, Economia Social compreende dois setores: setor empresarial ou de mercado e setor de não-mercado ou instituições sem fins lucrativos a serviço dos lares. O primeiro setor compreende cooperativas de trabalho e de crédito, companhias de seguro. O segundo setor compreende associações, fundações, agrupações, instituições religiosas, sociedades de ajuda mútua, sindicatos partidos políticos, clubes esportivos, entidades auxiliares dos poderes públicos como a cruz vermelha e a cáritas, entre outras. (Ribas Bonet, 2005, pp.77).

permitem superar a situação de crise em vez de reduzir a capacidade empresarial e o número de empregos." (Ribas Bonet, 2005, pp.91)

Assim, mesmo não tendo a autogestão ou uma transformação social mais ampla como tema de articulação central, as práticas mais democráticas internas às organizações aproximam Economia Solidária e Economia Social.

Apesar de considerar que a economia social se compõe por uma diversidade de organizações que extrapolam os objetivos do trabalho associado, os dados empíricos analisados por Ribas Bonet (2005) são referentes às cooperativas de trabalho e às sociedades laborais. É possível, portanto, a comparação com os dados sobre Economia solidária e gênero no Brasil.

A metodologia de pesquisa parte de uma base empírica quantitativa para uma análise qualitativa. A autora busca responder se as cooperativas da Economia social, em seu conjunto, protagonizam uma mudança em relação à divisão sexual do trabalho no interior das cooperativas.

Para tanto, constrói um completo quadro de análise do mercado de trabalho espanhol do ano de 2003, sob a perspectiva de gênero. Comprova a desigualdade entre homens e mulheres no que tange à taxa de ocupação, à remuneração e a demonstra também por meio da distribuição dos sexos nos diferentes setores de trabalho.

Em seguida aplica os mesmos critérios de análise às cooperativas e sociedades laborais. Observa que a tendência predominante se mantém, as mulheres representam ampla maioria naquelas atividades socialmente relacionadas às atividades femininas (como saúde, ensino e educação e cuidados) ou nas cooperativas de consumo (Ribas Bonet, 2005, pp.141).

Analisa também as atividades que as mulheres desempenham no interior das cooperativas ou sociedades laborais e constata que, assim como no mercado tradicional, os dados demonstram uma segregação ocupacional, sendo as mulheres maioria nos cargos auxiliares e minoria nos postos de chefia e de maior responsabilidade técnica (Ribas Bonet, 2005, pp. 150).

Análise comparativa Guérin e Ribas Bonet

Ambas economistas, Ribas Bonet (2005) e Guérin (2005) relacionam a sua análise com o quadro mais geral das teorias econômicas que buscaram explicar ou se posicionar frente à desigualdade de gênero. Enquanto a autora espanhola perpassa um quadro geral de teorias econômicas neoclássicas e das teorias feministas e sócio-sexuais, não se filiando a nenhuma delas, a francesa assume uma análise mais posicionada, enfatizando o viés androcêntrico presente no pensamento econômico desde sua origem e situando-se mais próxima ao tipo de análise realizado pela Economia Feminista.

Diferentemente de Guerín (2005), que tem os sujeitos femininos em seu centro de análise, Ribas Bonet (2005) enfoca as cooperativas da Economia Social. Assim, a primeira autora se ocupa de organizações exclusivamente femininas, procurando compreender a construção social dessas atividades enquanto atividades das mulheres e identificando as implicações disso na relação com o mercado e o Estado, buscando, portanto, estabelecer uma dimensão relacional ampla: atividades de proximidade femininas e Estado. Já a segunda autora está preocupada em captar a dimensão relacional em âmbito mais restrito, ou seja, como se manifestam os trabalhos femininos e masculinos no interior das cooperativas.

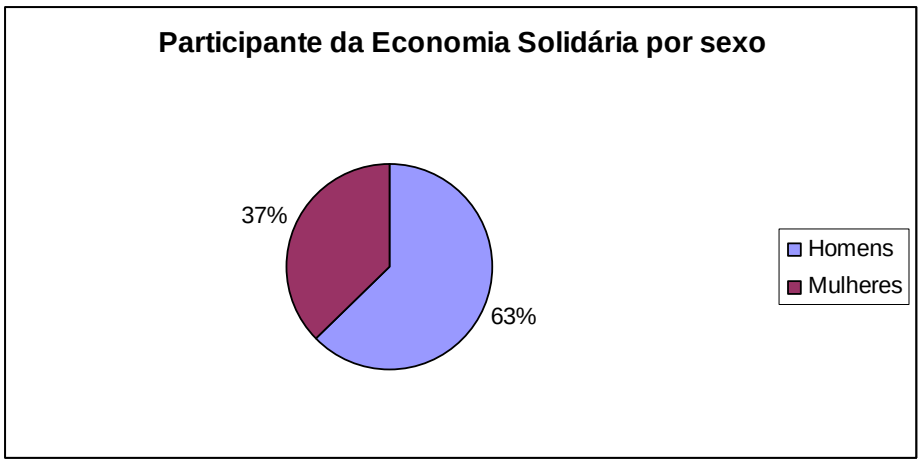
Esses dois enfoques são complementares e necessários para pensar a possibilidade de transformação das relações de gênero por meio da Economia Solidária de forma ampla. Tanto o reconhecimento e uma diferente valoração das atividades tradicionalmente femininas, quanto a eqüidade nas atividades produtivas mistas são faces da desigualdade de gênero.

Em relação à concepção de economia social e economia solidária, as autoras também apresentam abordagens diferentes. Ribas Bonet (2005) faz referências a uma ampla bibliografia que remete ao início do cooperativismo. Quando o analisa no contexto atual o situa em um quadro pouco transformador, chegando mesmo a se referir a ele como uma estratégia para corrigir as imperfeições do mercado por possuir uma maior flexibilidade de adequação da produção às necessidades externas. Guérin (2005) não se propõe a fazer uma revisão bibliográfica sobre o assunto, mas entende a economia solidária como uma proposta de superar a lógica de mercado ampla o suficiente para incorporar também uma outra visão sobre o trabalho das mulheres.

Os dados disponíveis sobre Gênero e Economia Solidária no Brasil

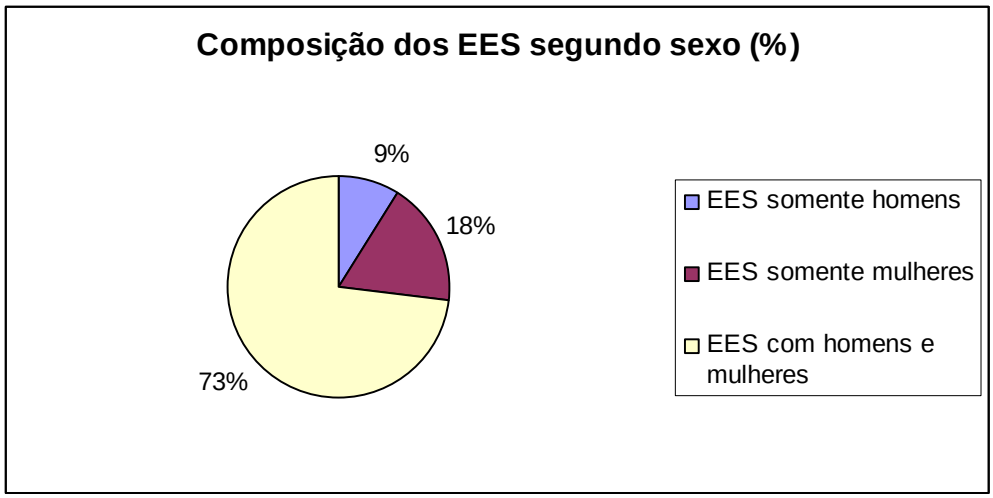
No Brasil, não há ainda um instrumento estatístico capaz de captar um número suficiente de questões em relação aos trabalhos femininos na economia solidária a ponto de permitir uma comparação com o mercado de trabalho como um todo, tal como foi possível fazer na Espanha (Ribas Bonet, 2005). Já existe, porém, uma ferramenta para mapear as características gerais dos empreendimentos da Economia Solidária no país, o Sistema de Informação da Economia Solidária, SIES, a partir do qual é possível levantar algumas questões sobre a participação das mulheres.

Em 2007 o SIES mapeou 21.859 empreendimentos, o que inclui cooperativas, associações e grupos informais. Esses empreendimentos reúnem 1.687.496 trabalhadores(as), dos quais 1.057.114 (63%) são homens e 630.382 (37%) são mulheres. (SIES, 2007).



Fonte: SIES 2007, elaboração própria

Em relação à distribuição de homens e mulheres nos empreendimentos verifica-se a seguinte situação:



Fonte: SIES 2007, elaboração SENAES

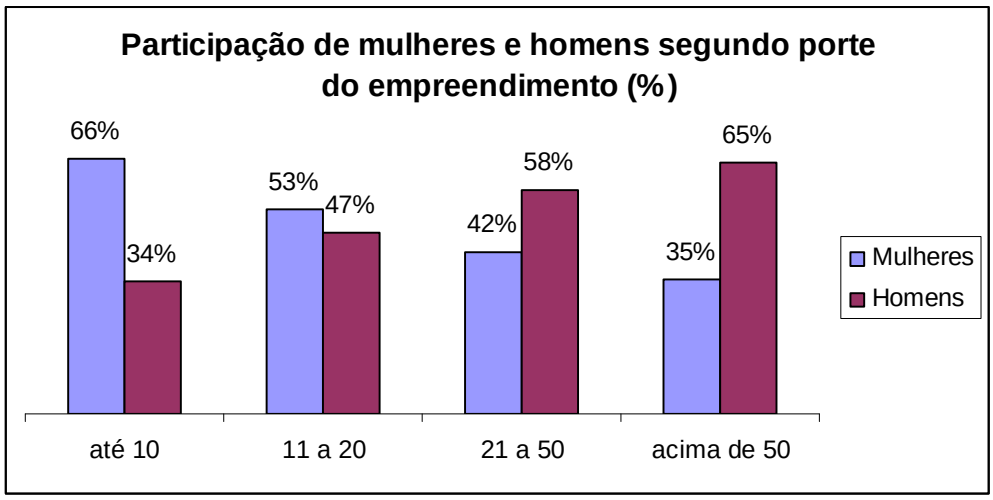
Há cerca de 3.900 empreendimentos constituídos exclusivamente por mulheres (18%), cerca de 2.100 empreendimentos cujos sócios são exclusivamente homens (9%) e os demais (73%) são empreendimentos mistos, formados por mulheres e homens.

Dentre os 18% de empreendimentos exclusivamente femininos situam-se as cooperativas de costura, de preparação de alimentos, de artesanato e de limpeza.

A partir desse dado, é possível levantar a hipótese de que a segregação da mão de obra feminina em alguns segmentos identificados com as tradicionais funções domésticas da mulher (cuidar, costurar, cozinhar...), amplamente discutida por diversas autoras (Hirata e Kergoat, 2003), é observada também na Economia Solidária. Essa tendência também é observada em âmbito internacional, conforme Ribas Bonet (2005), que analisa a economia social na Espanha:

> *"La diferencia de gênero se constata también en el sector econômico donde impera, por principio, el espíritu eqüitativo, solidario y democrático como es la Economia Social. (...) demuestra que lãs mujeres ocupan menos puestos de trabajo que los hombres en las empresas de la Economia Social, excepto em actividades relacionadas com la educación, la asistencia a la tercer edad y servicios de limpieza."* (Ribas Bonet, 2005, pp. 15)

Observa-se ainda que as mulheres estão proporcionalmente mais presentes em grupos de menor porte produtivo. Nos EES mais estruturados a participação de mulheres é comparativamente menor. Quanto menor o tamanho do empreendimento, maior é a participação relativa das mulheres. As mulheres predominam largamente nos empreendimentos com menos de 10 sócios (66%) e os homens nos EES que possuem mais de 20 sócios (58% nos EES de 21 a 50 sócios e 65% nos EES com mais de 50 sócios).



Fonte: SIES 2007, elaboração SENAES

Essa relação entre participação de mulheres e porte do empreendimento foi detectada já no primeiro mapeamento, realizado em 2005 e manteve-se praticamente inalterada segundo o mapeamento de 2007. Em relação ao dado mapeado em 2005, Dantas (2008) comenta:

> *"Esta información permitió ver que las mujeres están proporcionalmente más presentes en pequeños grupos productivos. En aquellos grupos con más integrantes la participación de las mujeres es comparativamente menor. Esos números demuestran las contradicciones vividas por la economia solidária frente a la división sexual del trabajo, que limita las mujeres al trabajo del cuidado, de forma invisible y desvalorizada." (Dantas, 2008, pp. 15)*

Apesar do SIES não permitir ainda a discriminação de todos os dados pela variável sexo, conforme já fazem outras bases de dados, levantamos a hipótese de que além da segregação da mão de obra feminina por nichos de trabalho possa ser possível constatar desigualdade de remuneração em empreendimentos mistos. Levantamos essa hipótese a partir de estudos realizados em empreendimentos de triagem de resíduos sólidos localizados no município de Campinas, em São Paulo. Nesses casos constatou-se uma diferença de remuneração entre homens e mulheres que se aproxima dos 30%, ou seja, com tendência a reproduzir também desigualdade salarial praticada em empreendimentos capitalistas brasileiros, conforme Pochmann (2005, pp.84).

O próximo mapeamento a ser apresentado pelo SIES será referente ao ano de 2009. Para este, está prevista a incorporação de algumas outras questões sobre a situação das mulheres em cada empreendimento. Espera-se mapear a quantidade de mulheres em cargos de gestão, a participação de sua renda na renda familiar e a repartição das responsabilidades domésticas entre os gêneros.

Perspectivas

Conforme demonstrado pelos dados acima, diferentes questões pesquisadas pela sociologia do trabalho em relação à divisão sexual do trabalho são observadas também

entre os empreendimentos da economia solidária. As cooperativas de costura, de preparação de alimentos, artesanato, de limpeza são majoritariamente femininas, o que revela a segregação da mão de obra feminina em alguns segmentos identificados com as tradicionais funções domésticas da mulher (cuidar, costurar, cozinhar...). Em cooperativas mistas, onde trabalham homens e mulheres chegamos a observar, em cooperativas da região de Campinas, uma maior valorização do trabalho masculino em detrimento do feminino, que em alguns casos até reflete uma maior retirada.

Dessa forma, a hipótese de que a Economia Solidária reproduz a divisão sexual do trabalho existente no mercado de trabalho comprovada para o caso espanhol (Ribas Bonet, 2005) parece ser bastante pertinente para o caso brasileiro. Mesmo não podendo ainda ser comprovada estatisticamente, nos parece válido colocar essa questão em evidência.

A segunda hipótese, relacionada à primeira, é que a hierarquia entre os sexos se coloca como uma relação congelada nos empreendimentos, assim como a relação mando-obediência na qual muitos trabalhadores(as) se colocam no início do empreendimento em relação a uma diretoria ou até mesmo em relação à entidade de fomento.

A perspectiva de transformação da desigualdade de gênero no interior do empreendimento pode ser comparada a perspectiva da igualdade de classes, bastante enfocada nas pesquisas sobre trabalho associativo. O processo de autogestão em uma cooperativa objetiva a eliminação das posições antagônica de patrões e empregados. Tal objetivo não acontece de forma imediata com a instituição da igualdade de todos perante a assembléia ou pela posse coletiva dos meios de produção. É claro que esses dois elementos são fundamentais para o processo da autogestão, no entanto, não garantem automaticamente a desalienação do trabalhador. Por isso, o exercício da autogestão é por si só um processo educativo, durante o qual as novas bases para as novas relações sociais terão que ser inventadas. Assim, da mesma forma como o fomento às relações mais igualitárias entre o corpo produtivo e o corpo administrativo de um empreendimento é um dos objetivos da Economia Solidária, o fomento às relações mais igualitárias entre os sexos também deve ser.

Assim, podemos atribuir a Economia Solidária o desafio de superar a organização de trabalho consagrada pelo capitalismo, tanto aquela pautada pela desigualdade de classes, quanto à pautada pela desigualdade de sexo. Da mesma forma que dentro da cooperativa a tomada de decisão, o processo produtivo e a retribuição econômica (que se faz em forma de retirada ao invés de salário) precisam se diferenciar da empresa capitalista, possibilitando a construção de uma autogestão, as relações de gênero, que refletem uma divisão de trabalho entre os sexos, precisam também ser necessariamente re-significadas.

Nessa perspectiva, a desigualdade de gênero pode ser entendida como uma dimensão da autogestão, que está imbricada nos processos de tomada de decisão coletiva, na divisão da sobra, na delegação de tarefas, na organização produtiva do empreendimento, nas instâncias de representação etc.

Se pensamos esses processos como embriões de novas relações sociais em direção a igualdade, liberdade e emancipação humana, a desigualdade de gênero se coloca como um dos obstáculos a ser superado pela Economia Solidária. Para anunciar a possibilidade de uma sociedade igualitária hoje, tal como faz o movimento de Economia Solidária, é fundamental aprimorar a denúncia da desigualdade.

Conforme abordado ao longo do texto, existem duas perspectivas de ação a partir da articulação entre economia solidária e gênero. A primeira, bastante abordada por Guerin

(2005) diz respeito à compreensão das atividades de proximidade, tradicionalmente realizadas por mulheres, como trabalhos fundamentais para a reprodução da vida e que podem atingir, por meio da Economia Solidária, um reconhecimento social compatível com a sua importância. A feminilização e a desvalorização são ao mesmo tempo causa e conseqüência do pouco prestígio social que gozam essas atividades. Na Economia Solidária reside a possibilidade concreta de valorizar socialmente essas atividades sem mercantilizá-las. Mais do que a resolução de uma desigualdade específica, o enfrentamento à desigualdade de gênero e a valoração das atividades femininas se apresentam como um dos pilares possíveis sob o qual se pode processar uma transformação ampla do sistema econômico vigente.

A segunda perspectiva diz respeito ao combate da divisão sexual do trabalho no interior dos empreendimentos mistos. Para tanto, é preciso que a discussão de gênero se torne uma pauta cada vez mais importante para o movimento de Economia Solidária, assim como para a elaboração de políticas públicas. É preciso enfrentar abertamente esse tipo de desigualdade, sob o risco de ela ser reproduzida acriticamente durante a expansão da Economia Solidária, tal como hoje ocorre no consagrado sistema de economia social espanhol (Ribas Bonet, 2005). A criação de um Grupo de trabalho de gênero no interior do Fórum Brasileiro de Economia Solidária (FBES, 2008) pode ser lida como um primeiro indício em direção a essa transformação.

Referências Bibliográficas

BUBER, Martin, **O socialismo utópico.** São Paulo: Ed. Perpectiva, 1971

CARRASCO. Cristina. *La Economía Feminista: uma apuesta por outra economia*. In: VARA. Maria Jesus (org.) **Estúdios sobre gênero y economia**, Ed Akal: Madrid, 2006

CARRASCO. Cristina. *Por uma economia não androcêntrica: debates e propostas a partir da economia feminista.* In: **Trabalho doméstico e de cuidados – por outro paradigma de sustentabilidade da vida humana.** Sempre Viva Organização Feminista, SOF, São Paulo, 2008.

DANTAS, Isolda. "Una economia solidária con igualdad para las mujeres." In: América Latina em movimiento, publicação virtual alai e riless, 18 de março de 2008, ano XXXII, II época. Disponível em: http://alainet.org/publica/430.phtml

GAIGER, Luiz Inácio. **A Economia Solidária diante do modo de produção capitalista**. Agência de desenvolvimento Solidário, 2002. Site: www.ads.org.br

GARDEY, Delphine. *Perspectivas históricas*. In: MARUANI, Margaret e HIRATA, Helena (orgs) As novas fronteiras da desigualdade. Homens e mulheres no mercado de trabalho, São Paulo, Editora Senac, 2003.

GUÉRIN, Isabelle. **As mulheres e a economia solidária**. São Paulo: Ed. Loyola, 2005.

FBES, Fórum Brasileiro de Economia Solidária, Relatório da VIII Reunião da Coordenação Nacional do FBES, novembro de 2008, disponível em: http://www.fbes.org.br/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=408&Itemid=18

HIRATA, Helena. KERGOAT, Danielle. "*a divisão sexual do trabalho revisitada*", in MARUANI, Margaret e HIRATA, Helena (orgs) **As novas fronteiras da desigualdade. Homens e mulheres no mercado de trabalho**, São Paulo, Editora Senac, 2003

KERGOAT, Danièle. *A relação social de sexo. Da reprodução das relações sociais à sua subversão*. In: **Revista Pró-posições** Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Educação. Campinas, v.13, n 1 (37), jan/abr. 2002 p. 47/59

LAVILLE, Jean-Louis, e FRANÇA FILHO, Genauto C. **Economia Solidária: uma abordagem internacional**, Porto Alegre, Ed da UFRGS, 2004.

MARUANI, Margaret e HIRATA, Helena (orgs) *As novas fronteiras da desigualdade. Homens e mulheres no mercado de trabalho,* São Paulo, Editora Senac, 2003.

NOBRE, Mirian. *Diálogos entre economia solidária e economia feminista*. In: http://www.nead.org.br/index.php?acao=artigo&id=24, 2003, acesso em 20/02/2008.

POCHMAN, Márcio. *Emprego e custo do trabalho feminino no Brasil no final do século XX*. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres**. Ed Lais Abramo, OIT, 2005.

RIBAS BONET. Maria Antonia. Mujer y trabajo en la Economia Social. Consejo Econômico y Social, CES, Madrid, 2005

SANTOS, Boaventura de Souza (org.). **Produzir para viver: os caminhos da produção não capitalista**, Rio de Janeiro: Ed. Civilização Brasileira, 2002.

SCOTT, Joan. *Gênero: uma categoria útil de análise histórica*. In: **Educação e Realidade**, Porto Alegre, 16(2): 5-22, jul/dez. 1990

SIES, Sistema Nacional de Informação em Economia Solidária, Secretaria Nacional de Economia Solidária, Ministério do Trabalho e Emprego, disponível em http://www.mte.gov.br/ecosolidaria/sies.asp, acesso em 20/02/2008.

SINGER, Paul. *A recente ressurreição da Economia Solidária no Brasil* in SANTOS, Boaventura de Sousa, **Produzir para Viver: os caminhos da produção não capitalista**, Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

SESSÃO TEMÁTICA

8- Discriminação e precariedade no trabalho, trabalho degradante e trabalho decente

Título: A "empresarização" da rua: os camelôs de tecnologia, de produtos tecnológicos ou globais do centro do Rio de Janeiro

Bruno José Rodrigues Durães.
Doutorando em Ciências Sociais, Unicamp/SP, Brasil.

Resumo

O presente trabalho trata de um estudo sobre os trabalhadores de rua que ofertam produtos tecnológicos (máquinas digitais, games, etc.) nas ruas do Rio de Janeiro, partimos da questão: será uma forma diferente de trabalho informal, onde predomina a lógica do lucro (do negócio) e não a do trabalhador? O objetivo foi evidenciar a nova configuração da informalidade de rua no Brasil, que sai da sobrevivência e passa a uma relação mais rentável e globalizada. Os boxes destes camelôs parecem "lojas" de rua, com toda "lógica e estilo" formal de trabalho. Foram aplicados 42 questionários.

Palavras chave: Informalidade, trabalho de rua, precariedade, camelô.

1- Introdução

Pretende-se neste texto trazer à tona um tipo de informalidade de rua que se reconfigurou nos últimos anos, os camelôs que ofertam produtos tecnológicos/eletrônicos (equipamentos de informática, máquinas digitais, MP3, MP4, MP7, MP9, equipamentos para games, etc.), no camelódromo da Uruguaiana, centro do Rio de Janeiro, os quais denominamos de *camelôs de tecnologia*, *de produtos tecnológicos* ou *globais*.

O objetivo central do texto é evidenciar essa nova configuração da informalidade de rua, tendo como base a idéia de que estes não representam mais um mero segmento ligado especificamente à sobrevivência imediata, composto por baixos rendimentos, baixa qualificação e reduzida escolaridade, bem como sem quase nenhum tipo de separação entre donos do negócio e trabalhadores. Mostraremos aqui, através da exposição de alguns dados em tabelas, como este novo tipo de camelô passa a representar o que denominamos de *processo de empresarização* da rua ou, ainda, uma espécie de *formalização às avessas*.

São pois, como veremos a frente, formas de trabalho que passam a incorporar em seu cotidiano toda uma *lógica e estilo* de trabalho formal. Isso fica evidente não só na fala dos/as trabalhadores/as, como também em alguns de seus atributos, como no caso dos rendimentos obtidos na atividade. Em praticamente 100% dos funcionários pesquisados foi observado que sempre havia além do salário, outros benefícios, como auxílio alimentação/transporte, pagamento de 13º salário, comissões e também férias remuneradas (tudo isso através de contratos *de boca*). Eles possuíam também horário fixo de trabalho. Já para os camelôs-proprietários[1], nota-se uma renda elevada, chegando, em alguns casos, a ficar acima de 10 salários mínimos. De modo geral, a renda dos camelôs, tanto os funcionários quanto dos donos, ficam acima da base da renda mínima nacional, o que em si serve para mostrar uma importante diferenciação deste trabalho informal. Logo, a informalidade de rua não é mais o lócus exclusivamente do aleatório, das vendas sem controle, sem organização, ao contrário, agora, pode-se falar em uma informalidade de moldes empresariais, como veremos mais claramente à frente com os dados que mostraremos.

Por fim, parece haver um processo de *formalização às avessas*, onde ocorre a imitação de diversos atributos do mundo formal, exceto à carteira de trabalho assinada e dos direitos decorrentes. Veremos ao longo do texto parte das características típicas desse novo (e reconfigurado) camelô.

2- A situação do trabalho no Brasil

A sociedade brasileira ainda presencia as conseqüências dos processos de redefinição do mercado de trabalho, decorrente da globalização, da reestruturação produtiva e das políticas neoliberais. Os principais resultados deste processo são as altas taxas de desemprego, o aumento da concentração de riqueza, da desigualdade social, da precarização do trabalho, do crescimento de atividades não regulamentadas, do trabalho informal, além da ocorrência de um fenômeno novo: a desestabilização dos trabalhadores tidos como estáveis (Hirata, 2002, p.69).

No presente muita das conseqüências vivenciadas no âmbito do trabalho assalariado se tornam cada vez mais visíveis, principalmente, pela própria necessidade de manutenção dos níveis de ganhos e lucros, o que conduz a processos de flexibilizações, precariedade e

[1]Neste texto utilizamos os termos "dono do negócio", "proprietário do negócio" ou "camelô-proprietário" ou ainda "camelô-patrão" para designar os donos ou donas da atividade que se realiza e não, necessariamente, donos do boxe. Muitas vezes, como soube na pesquisa, os boxes são alugados, emprestados ou até compartilhados, numa espécie de negócio partilhado/dividido/sociedade. Em contrapartida, para os empregados/funcionários, denominaremos de "camelô-funcionário". Foi aplicado o mesmo questionário para os dois grupos, com algumas questões específicas para cada segmento.

subcontratações constantes. Algo que se acentua quando em contextos de crise econômica, como a atual, iniciada em 2008. Esta crise econômica financeira (e produtiva) teve como epicentro o país de maior expressividade econômica do mundo, os Estados Unidos. Ou seja, as grandes economias mundiais, pilares das políticas neoliberais, modelos de crescimento autorregulado, terminam, pois, mostrando limites, crises de crescimento e de sustentabilidade. Assim, o que era uma certeza no plano econômico (uma cartilha inevitável e infalível), no viés neoliberal de ter por base um Estado mínimo, o controle dos gastos, a redução dos gastos sociais, a intervenção reduzida nas dinâmicas econômicas, terminou por ser uma *receita* falha de modelo econômico. Nesse contexto, as economias menos desenvolvidas, como é o caso da brasileira, precisam, no ditado popular, "apertar ainda mais os cintos" para conseguir manter suas taxas de emprego e os vínculos e garantias das relações internacionais (como a confiança externa no país, o famoso risco Brasil). Trata-se de uma crise de difícil prognóstico. Contudo, uma certeza permanece: a globalização dos mercados, a reestruturação econômica, a flexibilização do trabalho, o aumento do desemprego estrutural e novas formas de precariedade e informalidade, tudo combinado com o intuito de manter os ganhos do capital e o suposto desenvolvimento econômico.

Todos esses elementos conformam um processo de fragilização da própria sociabilidade do trabalho (Alves, 2000), constituindo indivíduos menos ligados à família, a uma classe, etc. Essa nova *reconfiguração* do mundo do trabalho exige cada vez mais trabalhos flexíveis e vida flexível, mudando a noção de tempo e de espaço das pessoas, conduzindo a uma racionalização do tempo e da vida (Sennett, 2000, p.25), implicando em mecanismos de gestão de incertezas constantes e uma situação de "vulnerabilidade de massa", caracterizando uma "nova questão social" (Castel, 2003). Quer dizer, todos empregados podem perder seus postos a qualquer momento, ninguém tem garantia absoluta de continuidade no emprego. Além disso, a intensificação do trabalho está aberta para todos os setores e profissões.

Na década de 90, o mercado de trabalho brasileiro sofreu conseqüências da reestruturação produtiva e, principalmente, das políticas neoliberais que inseriram o Brasil na dependência direta com o FMI e o Banco Mundial. Este processo teve sua maior expressão com o governo de Fernando Collor (abertura da economia) que, conforme Druck (1999), representou uma vitória de implementação das políticas neoliberais no Brasil.

Dessa maneira, ainda temos que permanecer no círculo vicioso do neoliberalismo, na economia mundializada, que terminou por gerar no Brasil um processo estrutural de desemprego e de desigualdade social. Isso, na verdade, não é uma questão exclusiva do Brasil, mas sim, apresenta-se como uma situação global.

Assim, constata-se que o Brasil dos anos 90 do século passado (e também início do século XX) assumiu a feição de um país marcado pela precariedade dos vínculos empregatícios, pela insegurança instaurada até nos postos de trabalho mais avançados. Nessa década, por um lado, observou-se o crescimento do desemprego estrutural; por outro, o aumento da informalidade como prática atenuante da falta de emprego, atendendo, dessa forma, ao excedente de força de trabalho que aqui é fruto da própria modernização do sistema capitalista.

Portanto, vive-se na atualidade um processo global de retração dos empregos, principalmente o fabril, exemplificando nitidamente a fragmentação do padrão fordista/taylorista de produção em série, com todo seu aparato de proteção social e trabalhista, permanecendo a expansão do consumo. Em contrapartida, tem-se uma redução expansiva do trabalho vivo, dos postos de trabalho (do capital variável), da produção em massa, sem reduzir o grau de exploração do trabalho. Este aumentou consideravelmente, principalmente com a introdução do padrão toyotista de produção, que entre outras coisas ataca em duas vias centrais: *por um lado*, flexibilização das relações trabalhistas nos termos

contratuais/trabalhistas, quer dizer, via redução de direitos adquiridos; *por outro*, é intensivo em extração de maisvalia, via utilização do trabalho intelectual como meio de captação do saber operário, transformação de trabalho vivo em trabalho morto, do saber humano objetivado em máquinas inteligentes, entre outras formas contemporâneas de captação de maisvalor.

Essa nova configuração do mundo do trabalho comporta, segundo Antunes (2005), uma classe trabalhadora mais ampliada: a "(...) classe trabalhadora hoje deve ser (...) mais abrangente do que o restringe exclusivamente ao trabalho industrial (...), ou ainda à versão que restringe o trabalho produtivo ao universo fabril" (p. 51 e 52). Para o referido autor, estão incluídos trabalhadores assalariados fabril e extrafabril, produtivos ou improdutivos,

> (...) hoje a classe-que-vive-do-trabalho, deve incorporar também aqueles que vendem sua força de trabalho, em troca de salário, como o enorme leque de trabalhadores precarizados, terceirizados, fabris e de serviços, *part-time*, que se caracterizam pelo vínculo de trabalho temporário, pelo trabalho precarizado, em expansão na totalidade do mundo produtivo (2005, p.52).

Nesse início de século XXI, o mercado de trabalho incorpora diversos segmentos dos trabalhadores, mesmo sem serem necessariamente produtivos[2], como no caso dos serviços e de trabalhadores informais, ou seja, mesmo sem gerar *valor* diretamente para o processo produtivo. Contudo, a marca do *assalariamento* (separação capital e trabalho) apresenta-se como fio condutor dessa nova morfologia do trabalho, isto é, é através de formas de trabalhos assalariados/precários que se amplia o contingente de trabalhadores na atualidade. É por meio dessas formas que o capitalismo inventa e reinventa *formas* de expansão do lucro, via extração de maisvalor e da formação de uma massa excedente de trabalhadores, aptos a buscar a sobrevivência, sujeitando-se as mais perversas formas de trabalho.

Expandindo um pouco mais essa caracterização acima, podemos incluir os *trabalhadores de rua* nessa *nova morfologia do trabalho*. Essa inclusão se dá não como produtivos, e nem como inclusão de seres historicamente excluídos do mercado de trabalho. Os trabalhadores de rua, fazendo uma rápida referência ao século XIX, sempre estiveram presentes como elementos participantes do trabalho urbano, peça chave em determinados momentos de fluxos comerciais da cidade, no período de predominância do capitalismo comercial.

Outrossim, só no momento atual, desde o último quartel do século XX, que o trabalho de rua passa a ter um peso mais significativo nas relações propriamente produtivas do sistema capitalista industrial, mesmo sem serem um componente imprescindível. Só a partir das décadas de 70, 80 e 90 que as atividades de rua passam a servir como elementos de expansão do valor. De fato, não o produzem diretamente, mas *contribuem para sua realização* enquanto "trabalhadores gratuitos" (Durães, 2005) para o capital, isto é, agentes gratuitos/não-pagos a serviço do processo de realização (de parte) do valor no modo de produção capitalista, na esfera da circulação de mercadorias, de transformação do capital-mercadoria em capital-dinheiro[3]. Existe uma forte *imbricação* entre produtivos e improdutivos, no caso, entre os trabalhadores de rua e o processo de valorização do capital.

---

[2]Ser produtivo aqui é ser parte constitutiva do processo de formação do Valor; parte do quantum de trabalho abstrato social médio necessário para produzir uma mercadoria: Sobre isso, ver Marx, Karl. Capital, Livro 1, volume 1, cap.1, 2002.

[3]O "trabalhador gratuito", conforme consta em Durães (2005), transforma o "capital-mercadoria" em dinheiro através da venda de produtos originais nas ruas. Este volta à mão do produtor para se tornar "capital-dinheiro" e reiniciar o ciclo da produção (Marx, 1991). Esse mecanismo da produção necessita da esfera da circulação, que envolve custos (transporte dos produtos, armazenamento e distribuição das mercadorias) (Marx, 1991). Tudo

Conforme Antunes (2005, p.60),

> (...) há uma crescente **imbricação** entre trabalho produtivo e improdutivo no capitalismo contemporâneo, e como a classe trabalhadora incorpora essas duas dimensões básicas do trabalho sob o capitalismo, a noção ampliada nos parece fundamental para a compreensão do que é a classe trabalhadora hoje. (grifo nosso)

O autor ainda incorpora como componente dessa nova concepção de classe trabalhadora o proletariado rural que vende sua força de trabalho para o capital (2005, p.60).

Por fim, Antunes (2005, p. 60) incorpora também:

> (...) o proletariado precarizado, o sub-proletariado moderno, *part-time*, o novo proletariado dos *McDonald´s*, os trabalhadores terceirizados e precarizados, os trabalhadores desempregados, expulsos do processo produtivo e do mercado de trabalho pela reestruturação do capital e que hipertrofiam o exército industrial de reserva na fase de expansão do desemprego estrutural.

Portanto, a composição dessa nova morfologia do trabalho é bastante ampla e diversificada. Dessa forma, iremos agora adentrar no que estamos denominando aqui de *camelô de tecnologia* ou das novas formas de informalidade de rua, os quais estão incluídos nessa nova morfologia da classe trabalhadora, sendo também um grupo constituído e reconstituído na/pela modernidade.

3- O perfil dos Camelôs de Tecnologia: *a elite das ruas*

Os camelôs que iremos tratar aqui neste texto representam um conjunto de trabalhadores/as situados/as no camelódromo da rua Uruguaiana, no centro do Rio de Janeiro. Este camelódromo é composto por quatro quadras (setores ou blocos), A, B, C e D, todos na mesma área, em um terreno acima do metrô da Uruguaiana, porém, são separados por ruas. No geral, as quadras são especializadas em determinados produtos, apesar de estar ocorrendo uma mudança muito significativa, vários camelôs estão mudando seus produtos de venda e passando a trabalhar com eletrônicos[4]. Na verdade, existe um total de 1600 boxes cadastrados

---

isso é feito *gratuitamente* pelo trabalhador de rua, sem custos para o capital industrial, que ainda se beneficia de um poderoso *marketing* personalizado (boca-a-boca). O grande beneficiado com esse trabalho de rua é o capital, que se utiliza de um trabalhador vivaz para manter parte do fluxo de seu sistema. Quanto maior a circulação das mercadorias, ou seja, quanto mais (eles) comercializam, mais propiciam o lucro do capital (produtivo/industrial) (Marx, 1991).

[4]Mudar de produtos comercializados é, desde muito tempo, uma característica forte dessas atividades, faz parte de suas dinâmicas internas de funcionamento e organização (sua t*ransitoriedade* inerente). Em muitos casos, as mudanças estão atreladas à venda, logo, ao que está tendo maior saída em determinada época (maior venda). Claro que isto tem uma relação direta com os consumidores, são estes que acabam influenciando nos tipos de produtos comercializados. Esta realidade é a expressão da clássica lei da economia da oferta e procura. Se há demanda para tal produto, logo, tende a aumentar a quantidade deste produto comercializado. Ou seja, o aumento da demanda ocasiona um aumento da oferta, são variáveis diretamente relacionadas. No nosso caso, em específico, parece estar havendo um aumento considerável da procura por bens/produtos eletrônicos, e, isto termina por conduzir a um aumento da quantidade de camelôs que querem ofertar tais tipos de produtos. Esse tipo de movimento parece ser uma constante no universo da informalidade de rua. Apesar de não ser algo absoluto, existem espaços de inovações e transformações que advém do lado da oferta, dos próprios camelôs, que através de inovação e readequação de determinados produtos, terminam concebendo novos significados para as coisas e, assim, conseguindo fazer suas próprias demandas. Essa é mais uma face de suas complexidades.

(no caso, 1600 camelôs[5]), conforme dado obtido junto à Associação de Comerciantes Informais do Mercado Popular da rua Uruguaiana. Cerca de 250 "lojas" lidam diretamente com eletrônicos, conforme visitas exploratórias que realizamos no local[6]. Nestas, estimamos que existem cerca de 450 camelôs envolvidos. Nossa pesquisa entrevistou 42 "lojas" (42 pessoas) de um total aproximado de 250, via questionário, que, apesar de ser de cunho eminentemente qualitativo, abarcou cerca de 17% do total de "lojas" de camelôs de tecnologia. Todavia, como dissemos, é um dado estimado, pois sempre ocorrem mudanças na composição geral dos camelôs.

Ainda sobre o camelódromo, a quadra A é especializada em celular, desde venda até conserto. São mais de 60 "lojas" especializadas apenas nisso. Outro caso de especialização é o da quadra D, mais direcionada à venda de roupas, artigos esportivos, etc. As maiores concentrações de camelôs de tecnologia se dão nas quadras B e C. Todavia, isso não quer dizer que não existam outros tipos de vendas nestas quadras. Na verdade, existe um pouco de tudo em todas as quadras. Uma verdadeira mistura de produtos. Porém, existem certas concentrações de determinados produtos em determinadas quadras. Mas, como já dissemos antes, é algo bastante volátil. Além disso, conforme uma representante da Associação informou em entrevista realizada em 2008, não existem regras para alocação de produtos nas quadras. Isto fica sob o encargo dos/as próprios/as trabalhadores/as, exceto à proibição da venda de produtos falsificados/piratas e contrabandeados. Ou seja, são eles/as que definem o que vão vender, o que irão comercializar, cabe apenas à Associação fazer a fiscalização geral (sem poder coercitivo) e dar suporte para a venda.

Para evidenciar o que denominamos metaforicamente de *elite das ruas*, vamos, inicialmente, partir de um breve perfil destes camelôs para em seguida trazermos dados mais relacionados com a própria reconfiguração deste tipo de atividade. Este novo informal não comporta mais características típicas dos camelôs ditos tradicionais, como baixa escolaridade, parcos rendimentos, baixo ou nenhum nível de qualificação formal, reduto de pessoas mais velhas, excluídas de trabalhos formais, quase inexistência de relações de trabalho "assalariadas" (donos-funcionários, capital-trabalho). Contudo, eles ainda exercem seus trabalhos na rua, com registro municipal, mesmo diante de tamanha sofisticação dos produtos tecnológicos.

Pode-se notar na tabela 01 abaixo uma expressiva participação feminina, chegando a quase 60% do total de pesquisados. É um dado relevante. A participação feminina sempre foi expressiva em atividades informais, logo, é uma questão similar ao informal tradicional em geral. Ademais, como pode ser observado na tabela 02, na sequência, na distribuição que fizemos dos/as proprietários/as por sexo, essa participação feminina ocorre, sobretudo, como funcionárias/empregadas e não como donas/proprietárias do negócio. Do total de mulheres pesquisadas, 24 trabalhadoras, cerca de 21% (apenas 5 delas) são donas do negócio. Já com relação aos homens, proporcionalmente, esse dado é muito mais expressivo. Do total de

[5]Mas não 1600 "negócios". Digo isso, pois muito dos "negócios" possuem mais de um boxe conjugado, por vezes, existem 2 ou 3 boxes, mas que representam apenas um negócio, onde pode ter mais de um camelô-proprietário associado. Assim, não é um boxe igual a um negócio, podem ter mais de um em um único negócio. No nosso caso, entrevistamos 42 pessoas em quarenta e duas "lojas" diferentes, sendo que, várias delas eram compostas por mais de um boxe, logo, por mais de um camelô registrado na associação.

[6]Esse dado referente à quantidade dos camelôs de tecnologia foi obtido através de contagem direta realizada no local. Todavia, é um dado estimado, mesmo porque é muito comum e constante as mudanças de boxes, desde seu fechamento ou a mudança direta do tipo de produto comercializado. Assim, é muito provável que este dado se altere em questão de meses. Além disso, foi uma contagem muito difícil de ser feita, pois os camelôs sempre ficam observando as pessoas que circulam pelo camelódromo e como se trata de um emaranhado de becos, sempre abarrotados de transeuntes, no geral, consumidores, percebe-se facilmente quem apenas olha, pára, observa e quem de fato é um consumidor em potencial. Portanto, a contagem foi feita diante desta pressão dos olhares dos camelôs, olhares desconfiados, haja vista, que é muito comum a apreensão de mercadorias no próprio camelódromo ou a extorsão feita por policiais que sempre estão vigiando as imediações do lugar.

pesquisados, 18, cerca de 55,5% (10) são donos. Aqui, aparece a inserção feminina predominante em situações de trabalho mais precárias, haja vista, que irão possuir menores rendimentos e não terão tanta autonomia, pois não são donas do negócio e sim subordinadas aos patrões informais, que podem ser homens ou mulheres. Vejamos abaixo as tabelas 01 e 02 sobre a divisão por sexo.

Tabela 01 - Distribuição dos Entrevistados por Sexo

Sexo	Frequência	%
Masculino	18	42,9
Feminino	24	57,1
Total	**42**	**100,0**

Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

Tabela 02 - Dist. dos Entrev. cruzando dados: Sexo e Donos/as do negócio

		É proprietário/a do/a negócio?		
		Sim	Não	**Total**
Sexo	Masculino	10	8	**18**
	Feminino	5	19	**24**
Total		**15**	**27**	**42**

Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

Ainda sobre a inserção dos camelôs por divisão sexual, pomos em evidência um cruzamento de dados relativo à escolaridade distribuída por sexo. As mulheres perdem para os homens, proporcionalmente, sob o ponto de vista da escolaridade, apesar de serem responsáveis por um dado significativo, fazendo, pois, parte do aumento do nível de escolaridade dos pesquisados em geral. Como fica evidente na tabela 03 abaixo, a partir do segundo grau completo, existem 17 mulheres para 14 homens, de um total de 24 mulheres pesquisadas e de 18 homens, ou seja, significa que cerca de 71% das mulheres possuem pelo menos o segundo grau completo, enquanto representa aproximadamente 78% dos homens com este mesmo nível de escolaridade.

Tabela 03 - Dist. dos Entrev. cruzando dados:Sexo e Escolaridade

	Escolaridade					
	até o 1º grau completo	2º grau incompleto	2º grau completo	superior incompleto	sup. completo	**Total**
Sexo Masculino	4	0	11	0	3	**18**
Feminino	5	2	12	4	1	**24**
Total	**9**	**2**	**23**	**4**	**4**	**42**

Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

Do ponto de vista da escolaridade em geral, percebe-se, um aumento geral do nível de formação escolar, vejamos a tabela 04:

Tabela 04 – Distribuição dos Entrev. por Escolaridade

Escolaridade:	**Frequência**	**%**
até o 1º grau completo	9	21,4
2º grau incompleto	2	4,8
2º grau completo	23	54,8
superior incompleto	4	9,5
sup. completo	4	9,5
Total	**42**	**100,0**

Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

Nota-se que cerca de 74% (somados os pesquisados com nível superior completo e incompleto) do total de trabalhadores/as possuem, pelo menos, o segundo grau completo. Se observarmos apenas os de nível superior (completo e incompleto), temos um percentual aproximado de 19%. Este dado representa, pois, um nível relevante de escolaridade, possivelmente grupos melhores inseridos socialmente, mais capacitados, estão agora migrando para atividades informais. Sem dúvida, esse quantitativo decorre do processo mais geral de crise do trabalho, do desemprego, dos processos de globalização e reestruturação econômica, que não cabe aqui serem explicitados como mostraremos na duas tabelas a seguir. Do total de entrevistados que tiveram experiência anterior de trabalho, 32 trabalhadores/as, cerca de 71% vieram de empregos formais (incluídos os trabalhadores com carteira assinada)[7], conforme tabela 05 abaixo.

Tabela 05 – Distribuição dos Entrev. sobre O último trabalho antes do atual

Último Trabalho:	**Frequência**	**%**
vendedor c/ carteira*	7	21,9
operário/c cart	1	3,1
feirante	1	3,1
empregado com carteira	11	34,4
vigilante/porteiro/c.cart	2	6,3
empregado s/ carteira	6	18,8
loja de informática c/ carteira	1	3,1
comerciante	1	3,1
telemarketing/atend. ao cliente c/ cart.	1	3,1
empregada doméstica s/ cart.	1	3,1
Total**	**32**	**100,0**

*Dois destes vendedores não possuíam carteira assinada, mas trabalharam em lojas formais.

** O total reduziu para 32, pois existem dez trabalhadores que estão no primeiro trabalho. As categorias "c/ carteira" significam com registro em carteira de trabalho. Os "s/ cart." significam os sem registro em carteira.

Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

[7]Esse dado vem reforçar uma ideia comumente aceita no campo da informalidade no Brasil, o fato de que esta terminou por aumentar seu contingente, devido a inserções de pessoas que vieram do emprego formal, compondo, assim, a denominada "nova informalidade". Sobre esta questão, ver: (Cacciamali, 2000, Filgueiras, et al., 2000; Lima e Soares, 2002; e Machado da Silva, 2002),

E, do total de camelôs de tecnologia, cerca de 76% iniciaram nesta atividade nos últimos 3 anos. Destes, aproximadamente 35% iniciaram nos últimos 6 meses, conforme tabela 06 abaixo. Isto sugere que muitos perderam o emprego ou saíram recentemente e terminaram se inserido na atividade de rua. Sobre a inserção em atividades de rua, temos a tabela 07 abaixo, que traz dados similares. Cerca de 64% dos pesquisados afirmaram que entraram na informalidade nos últimos 2 anos. É mais um dado que vem a corroborar com nossa ideia de uma inserção recente em trabalhos informais.

Tabela 06 – Distribuição dos Entrev. pela Entrada na venda de eletrônicos

Tempo que entrou:	**Frequência**	**%**
até 1 mês	3	7,1
mais de 1 até 3 meses	6	14,3
mais de 3 a 6 meses	6	14,3
mais de 6 meses até 1 ano	11	26,2
mais de 1 a 3 anos	6	14,3
mais de 3 até 7 anos	5	11,9
mais de 7 anos	5	11,9
Total	**42**	**100,0**

Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

Tabela 07 – Distribuição dos Entrev. pela Entrada em atividades informais de rua

Tempo que entrou:	**Frequência**	**%**
até 1 mês	1	2,4
mais de 1 até 6 meses	10	23,8
mais de 6 meses até 1 ano	9	21,4
mais de 1 até 2 anos	7	16,7
mais de 2 até 5 anos	3	7,1
mais de 5 anos a 10 anos	7	16,7
mais de 10 anos	5	11,9
Total	**42**	**100,0**

Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

Relativo à idade, tem-se outra surpresa, conforme dados da tabela 08 abaixo.

Tabela 08 - Dist. dos Entrevistados por Idade

	Frequência	**%**
Jovens (15 a 24 anos)	22	52,4
Adultos (25 a 40 anos)	15	35,7
acima de 40 até 55 anos	5	11,9
Total	**42**	**100,0**

Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

Cerca de 88% possuem até 40 anos, somados os jovens (de 15 a 24 anos) e os adultos (de 25 a 40 anos). Trata-se, dessa forma, de um universo de pesquisa marcado por pessoas jovens, como pode ser visto no percentual desta faixa, temos cerca de 52% de jovens. Parece haver, neste tipo de atividade, grande participação de jovens, notadamente, pessoas mais ligadas, de algum modo, aos recursos e atributos tecnológicos, às inovações recentes ocorridas no mundo. Também, pode-se notar que foi entre os jovens que ocorreu uma maior quantidade de cursos realizados antes de estarem neste trabalho atual, como pode ser observado na tabela 09 abaixo, no cruzamento entre curso profissional e idade do pesquisado. Os jovens possuem um nível de qualificação formal e atuam no universo informal. Esta, sem dúvida, é uma mudança expressiva. São, justamente, os jovens, um dos segmentos que, de um modo geral, mais sofrem para encontrar trabalho formal, notadamente, quando se refere ao primeiro emprego.

Tabela 09 - Dist. dos Entrev. cruzando dados: Idade e Curso p/ alguma profissão

		Curso-profissão?		
		sim	não	**Total**
Idade	Jovens (15 a 24 anos)	17	5	**22**
	Adultos (25 a 40 anos)	11	4	**15**
	acima de 40 até 55 anos	4	1	**5**
Total		**32**	**10**	**42**

Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

Do total de jovens pesquisados, 22, cerca de 77% fizeram algum curso profissional, dentre estes, 59% (10 pessoas) fizeram curso direcionado para área de tecnologia como informática/eletrônica ou manutenção de celular, como pode ser visto na tabela 10 abaixo.

Tabela 10 - Dist. dos Entrev. cruzando dados: Idade e Curso

		Curso					**Total**
		telemarketing/atendimento/secretariado/aux de escritório/aux. adm	serviço geral/pederiro/garçon	informática/eletrônica/manutenção de celular	torneiro mec/operário/motorista	gestão de negócios/marketing/vendas//técnico em publicidade, adm empresas de nível médio	
Idade	Jovens (15 a 24 anos)	4	0	10	0	3	**17**
	Adultos (25 a 40 anos)	1	1	7	2	0	**11**
	acima de 40 até 55 anos	0	0	2	2	0	**4**
Total		**5**	**1**	**19**	**4**	**3**	**32**

Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

No caso dos adultos (15 ao todo), houve também uma participação expressiva relativa a cursos profissionais. Cerca de 73% fizeram algum curso. Destes, 64% fizeram em áreas afins à tecnologia, conforme tabela 10 acima. Agregando-se o percentual de jovens e de adultos que fizeram cursos, temos aproximadamente 87,5%. Já os ligados à informática e eletrônica, nessa mesma faixa etária, totalizam 17 pessoas, um percentual expressivo de 53% em relação ao total de trabalhadores/as que fizeram algum tipo de curso, que são 32 pessoas. Estes representam cerca de 76% do total de pesquisados.

Com relação a cor, ocorreu uma outra novidade, mas não tão representativa. Nota-se, conforme tabela 11 abaixo, uma quantidade relevante de pesquisados que se autodeclararam brancas, cerca de 48%. Isso demonstra uma participação expressiva de brancos em atividades relacionadas à tecnologia, em atividades que lidam com maiores possibilidades de renda. A participação de negros (considerando os que se autodenominaram pretos e pardos) ainda é bastante representativa, chegando a cerca de 45% do total de pesquisados. Quer dizer, os camelôs de tecnologia (de nossa pesquisa) são compostos quase que igualmente por brancos e negros.

Tabela 11 – Dist. dos Entrev. por cor

Cor:	**Frequência**	**%**
preto	5	11,9
branco	20	47,6
Amarelo	3	7,1
Pardo	14	33,3
Total	**42**	**100,0**

Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

Vejamos agora os dados relativos à questão da migração. Este tipo de camelô é predominantemente composto por populações do próprio município do Rio e grande Rio, região metropolitana (baixada fluminense), como pode ser visto na tabela 12 abaixo. Do total de entrevistados, cerca de 64% são oriundos da própria cidade (mais região metropolitana). Não se trata, portanto, majoritariamente de populações que vieram de fora para viver deste tipo de atividade. Não obstante, existem cerca de 36% que vieram de fora, conforme tabela 12 abaixo.

Tabela 12 – Dist. dos Entrev. por local de nascimento

Local de nascimento	**Frequência**	**%**
Rio de Janeiro e Região Metropolitana Rio de Janeiro e Região Metropolitana (+ Baixada, Niterói e São Gonçalo)	27	64,3
Outro Estado (Nordeste/Norte)	12	28,6
Outro Estado (Sudeste/Sul)	3	7,1
Total	**42**	**100,0**

Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

O curioso neste dado é que, dos migrantes que exercem a atividade, 29% são compostos por pessoas oriundas de estados do Nordeste/Norte, conforme tabela 12 acima. Todavia, não se tratam essencialmente de migrações recentes, no caso de tomarmos como

migração recente aquela ocorrida nos últimos 5 anos. Cerca de 47% ocorreu nos últimos 5 anos, ver tabela 13 abaixo. Este dado nos reporta as seguintes indagações: a atividade informal atrai os migrantes ou é onde muitos migrantes encontram formas de inserções, de trabalho. Caberia ainda indagar qual o fascínio que este tipo de atividade (de tecnologia) exerce nestas populações para estimularem sua vinda, ou, o que permite que estes migrantes se insiram nestes trabalhos? São questões para se pensar, não necessariamente para serem resolvidas aqui, servem como reflexões sociológicas mais amplas.

Tabela 13 - Dist. dos Entrev. cruzando dados:
Local de Nascimento e Tempo que mora no Rio

		Tempo que mora no Rio			
		até 5 anos	de 5 anos e um dia a 10 anos	mais de 10 anos (+ sempre/nativo)	**Total**
Local de Nascimento	Rio de Janeiro e Região Metropolitana Rio de Janeiro e Região Metropolitana (+ Baixada, Niterói e São Gonçalo)	0	0	27	**27**
	Outro Estado (Nordeste/Norte)	6	1	5	**12**
	Outro Estado (Sudeste/Sul)	1	0	2	**3**
Total		**7**	**1**	**34**	**42**

Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

Ainda no contexto da composição do perfil, evidenciaremos também a questão dos rendimentos na atividade. Por sinal, esta pergunta despontou muita dificuldade de captação de sua veracidade, principalmente, quando se trata de pesquisa sobre informalidade de rua, ambulantes e camelôs. Era e é bastante comum neste tipo de pesquisa o pesquisado não saber ao certo quais são seus rendimentos, notadamente, quando se trata de atividades informais mais tradicionais, mesmo porque, não se fazia praticamente nenhum cálculo de entrada e saída de mercadorias, de estoques[8]. Praticamente, ia se vendendo e comprando mais e vendendo novamente, sem um cálculo/controle por trás. Era tudo feito basicamente no costume/tradição[9]. No nosso caso, dos camelôs de produtos tecnológicos, nota-se uma mudança neste perfil. Agora, aparece muito bem definido a noção do cálculo e do controle das vendas. Como exemplo disso, vejamos a tabela 14 abaixo.

[8]A atividade do camelô tradicional corresponde àquela na qual o trabalhador vive literalmente no limite da sobrevivência, conquistando dia-a-dia suas necessidades imediatas, sua alimentação, vestimenta, moradia. É composta pelos *trabalhadores mais tradicionais* – menos reconfigurados por elementos inovadores internos à atividade e externos da sociedade em geral. Vivem vendendo hoje para comer amanhã ou até ficando sem comer porque o dia de *vendagem* foi fraco. São os mais vulneráveis às ações de controle e repressão do poder público municipal e praticamente desprovidos do acesso à seguridade social e à saúde. Sendo economicamente mais fracos, qualquer perda ou apreensão de mercadorias ou instrumentos de trabalho é bastante sentida. Sobre este tipo de caracterização, ver Durães, 2006.

[9]Sobre camelô tradicional, ver: Oliveira (1998), Jakobsen, Martins e Dombrowski (2000), Conserva (2003), Durães (2006) e Lopes (2008), entre outros/as.

Tabela 14 - Dist. dos Entrev. pelo tempo que faz o balanço das mercadorias

Fazem controle de vendas e compras?	**Frequência**	**%**
sim	40	95,2
não	2	4,8
Total	**42**	**100,0**

Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

Percebe-se um percentual alto de controle de vendas, cerca de 95% fazem controle de saída e entrada de mercadorias. Destes que fazem controle, 40 camelôs, cerca de 97,5% fazem, pelo menos, uma vez por mês, como pode ser visto na tabela 15 abaixo, bem como, cerca de 40% fazem, pelo menos, uma vez por semana. Assim, a informalidade de rua não é mais o universo do aleatório, sem controle, ao contrário, pode-se falar em uma informalidade de moldes empresariais, como veremos mais claramente à frente com outros dados que mostraremos.

Tabela 15 – Dist. dos Entrev. sobre o Controle de vendas

Controle:	**Frequência**	**%**
uma vez por semana	11	27,5
a cada quinze dias	7	17,5
uma vez por mês	16	40,0
todo dia	5	12,5
uma vez por ano	1	2,5
Total*	**40**	**100,0**

*Houve dois pesquisados que afirmaram não fazer controle de vendas.
Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

Neste tipo de pesquisa, é comum os/as pesquisados/as ocultarem seus rendimentos ou informarem um valor estimado ou abaixo do real. Isto serve como uma forma de proteção ou defesa usada para tentar permanecer invisível diante da fiscalização, principalmente, quando se realiza atividades marcadas, de alguma forma, por ilicitudes, como é o caso de nossa pesquisa, dos camelôs que ofertam produtos, geralmente, contrabandeados, pirateados, de origem duvidosa, fruto de roubos, apreensões de cargas, etc. Quando se trata das rendas mais elevadas, no caso dos proprietários dos negócios, do camelô-proprietário[10], a dificuldade aumenta. Muitos destes falavam um valor muito abaixo do que se esperava. Em alguns casos, não queriam revelar na frente de outras pessoas qual era sua renda, nem em nossa frente, já que fizemos a pergunta direta, de modo oral. Todavia, conseguimos obter informações mais fidedignas com alguns informantes devido a boa qualidade da relação estabelecida no momento da aplicação do questionário. Assim, de certa forma, tivemos algumas respostas mais apuradas sobre esta questão da renda, o que terminou servindo como base (até como um dado controle). Na verdade, como valores limites. Por isso, pôde-se comparar algumas respostas e perceber que haviam discrepâncias muito grandes. Como solução, resolvemos colocar faixas de rendimentos, o que não necessariamente resolveu por completo o problema,

[10]A título de nossa investigação, como falamos antes, tratamos como camelôs tantos os proprietários do negócio quanto os funcionários contratados para trabalharem nos boxes. Ademais, faremos as devidas diferenciações quando necessário.

mas, serviu como base, como fronteiras salariais. Nesta questão da renda, faremos, num primeiro momento, a análise dos funcionários, na tabela 16 abaixo, que apresentaram uma renda menor, e, depois, apresentaremos a tabela 18, com a análise sobre o rendimento dos donos. Com isso, será possível fazer uma diferenciação dos rendimentos por ser ou não dono do negócio, por ter ou não uma renda maior. No geral, os funcionários possuem benefícios (como transporte, alimentação e comissões), que terminam servindo como complemento da renda, como veremos mais a frente.

Conforme a tabela 16 abaixo, existe uma grande variação de renda entre os camelôs, que vai de aproximadamente 1 salário mínimo até mais de 10 salários mínimos. Este último é de um proprietário do negócio. Mas, a maioria dos camelôs pesquisados possuem uma renda superior a 1 até 3 salários mínimos. Estes representam cerca de 62% do total de camelôs, quase totalmente compostos por funcionários (cerca de 93%), conforme dados contidos na tabela 18 mais a frente.

Tabela 16 – Distrib. dos Entrev. conforme a Renda na atividade de camelô de tecnologia

RENDA	Frequência	%
até 1 S.M*	1	2,4
mais de 1 a 2 S.M	15	35,7
mais de 2 a 3 S.M	11	26,2
mais de 3 até 4 S.M	5	11,9
mais de 4 até 5 S.M	2	4,8
mais de 5 até 7 S.M	3	7,1
mais de 7 até 10 S.M	3	7,1
acima de 10 S.M	2	4,8
Total	**42**	**100,0**

*Equivale ao valor do salário mínimo em abril de 2009, no Brasil, R$ 465,00 reais.
Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

Essa predominância de camelôs com rendimento superior ao salário mínimo nacional representa um traço de grande importância, haja vista que estão dentro de uma renda superior a milhares de outros trabalhadores formais no país. Este fato aparece como uma das justificativas para muitos permanecerem na informalidade. Costumam dizer que ganham mais onde estão, mesmo sem ter carteira assinada, principalmente, para os jovens. Tal afirmação foi dita diversas vezes no período de trabalho de campo, em conversas com os trabalhadores. Como vimos, pelo fato de haverem muitos jovens presentes neste tipo de atividade de tecnologia, muitos terminam deixando de pensar no futuro, ficando mais preocupados com os ganhos presentes. Essa foi uma questão muito afirmada nas entrelinhas do questionário. Se observarmos o cruzamento de dados feito na tabela 17, na sequência, entre o desejo de mudar ou não para um emprego formal e a idade dos entrevistados, observa-se que entre o total de jovens que responderam a essa questão (22), seis deles não desejam mudar para um emprego com carteira, o que representa quase 30% dos jovens entrevistados. Ou seja, um percentual relevante de jovens prefere permanecer na informalidade, mesmo sem garantias, nem direitos.

Tabela 17- Distruib. dos Entrev. cruzando dados: Idade e Gostaria de mudar p/ empreg c/ carteira

		Gostaria de mudar para emprego c/_carteira?			Total
		sim	não	não respondeu	
Idade	Jovens (15 a 24 anos)	15	6	1	22
	Adultos (25 a 40 anos)	8	6	0	14
	acima de 40 até 55 anos	3	1	0	4
Total		**26**	**13**	**1**	**40**

Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

Já na tabela 18 abaixo, retomando a questão da renda, apresenta-se a distribuição dos rendimentos conforme ser ou não ser proprietário do negócio. Fizeram parte da pesquisa 15 proprietários, como pode ser visto na tabela, e 27 camelôs que se declararam funcionários/as. Conforme vai aumentando a renda, ocorre uma diminuição e mesmo extinção da participação de funcionários, o que em si serve para caracterizar que os maiores rendimentos são direcionados para os donos do negócio, os patrões[11]. Percebe-se também alguns funcionários com renda um pouco maior do que a maioria, no caso, 2 deles, duas mulheres. Estas chegam a ganhar entre 3 e 4 salários mínimos, claro, são minorias entre os funcionários/as, apenas 7% do total. Nestes dois casos são pessoas que possuem uma função importante no negócio, uma espécie de supervisores ou gerentes, como declararam ser. No caso específico de uma delas, é uma pessoa de confiança no negócio, sendo, inclusive, prima do dono. Este possui outros negócios de vendas de tecnologia, um localizado no próprio camelódromo, em um ponto em frente e, o outro, localizado nas imediações da rua do Ouvidor, também no centro do Rio, em uma galeria, funcionando também como informal, sem nota fiscal. Por sinal, o boxe em que essa funcionária trabalha é superequipado, com seis grandes vitrines de vidro, idêntico a uma loja. É, na verdade, um dos maiores boxes do camelódromo e um dos mais estruturados. Dentro existe ar-condicionado, muita iluminação e sistema de segurança com câmara. Os funcionários que trabalham lá, com exceção dessa funcionária, usam fardamento e, como ela disse, ganham menos. Este é um dos raros boxes no camelódromo que se utiliza de fardamento, mesmo porque tal artifício é proibido, conforme nos falou uma das representantes da Associação dos Informais do camelódromo[12]. A funcionária-gerente deste boxe possui nível superior, recém concluído, e já está em vista de outras atividades, mas disse: "(...) por ora, a renda que ganho aqui na rua é o suficiente para ir sobrevivendo bem"[13], e, acrescentou, referindo-se ao dono dos três negócios, seu primo, "meu primo não fica mais aqui no camelódromo, ele agora é empresário". Ou seja, é justamente essa reconfiguração, esse processo de mudanças que procuramos evidenciar neste texto, o próprio processo de *empresarização da rua*.

[11]Esta é a forma como os/as funcionários/as se referem aos donos do negócio. Em conversas que tive com estes e nas diversas entrevistas e visitas que fiz ao local, em 2008 e 2009, ficou claro como eles lidam com a atividade como se fosse uma outra forma de trabalho qualquer.

[12]Em entrevista realizada em outubro de 2008, na sede da associação, no próprio camelódromo da Uruguaiana.

[13]Conforme anotações que fiz no próprio questionário aplicado a esta funcionária, em 12 de novembro de 2008, no camelódromo da Uruguaiana, Rio de Janeiro.

Tabela 18 - Dist. dos Entrev. cruzando dados: Ser roprietário do negócio/ Renda na atividade

		Renda nesta atividade:								
		até 1 S.M	mais de 1 a 2 S.M	mais de 2 a 3 S.M	mais de 3 até 4 S.M	mais de 4 até 5 S.M	mais de 5 até 7 S.M	mais de 7 até 10 S.M	acima de 10 S.M	**Total**
É proprietário do negócio?	sim	0	0	2	3	2	3	3	2	**15**
	Não	1	15	9	2	0	0	0	0	**27**
Total		**1**	**15**	**11**	**5**	**2**	**3**	**3**	**2**	**42**

Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

4- Formalização às avessas: uma possível separação capital-trabalho na rua

Como transpareceu ao longo da exposição do perfil e será também mostrado aqui através de outros dados, passa a ficar delineado um novo tipo de camelô, cujo lastro central se dá pela existência de um conjunto de práticas inovadoras, baseadas não apenas em caracteres internos à própria atividade, mas, sobretudo, marcadas por elementos externos, oriundos de outras formas de trabalho, as formais, que, efetivamente, passam a servir como modelos para as práticas da rua.

A informalidade de rua vivencia, assim, transformações substanciais, remodelamentos e reconfigurações, mudando fortemente sua lógica de funcionamento, adquirindo novos atributos, novas ferramentas para o negócio, bem como incorporam um estilo diferenciado no processo e nas relações de trabalho, cujo epicentro é a própria ideia capitalista de ter naquela atividade um meio de obtenção de maior renda, de lucratividade.

Não se pode mais falar em indivíduos que vivem apenas ligados à sobrevivência imediata, com baixa escolaridade, baixa ou nenhuma qualificação, com pouca ou nenhuma experiência em trabalhos formais, sem adoção de técnicas de negócio, sem funcionários que não sejam os tradicionais parentes/familiares. Pode-se falar agora de uma atividade, de um camelô, eminentemente modernizado, que possui um "negócio" na rua, não apenas um ponto ou um boxe, mas uma estrutura sofisticada de venda, com telefone próprio, internet, vitrine, ar-condicionado, aceitando cartões de débito e crédito, dando garantia dos produtos vendidos. Aliás, sobre a garantia, temos um dado unânime, todos os/as entrevistados/as afirmaram que dão garantia para os produtos comercializados. O que varia é a quantidade de dias dessa garantia. Demonstra, no mínimo, um nível de confiabilidade entre o consumidor e o vendedor/camelô. Serve, inclusive, para combater um forte estigma que existe sobre as atividades de rua de que só lidam com produtos de baixa qualidade, sem garantia alguma de funcionamento.

Alguns dos novos atributos destes camelôs podem ser conferidos na tabela 19 abaixo, onde aparece, por exemplo, que cerca de 93% dos entrevistados possuem em seu boxe, pelo menos, telefone e máquina para cartões de crédito, além de cartões de visita/de divulgação. Algo que em si já implica numa mudança do estilo informal de trabalhar.

Tabela 19 – Distribuição dos Entrev. pelo que possuem no boxe

Possuem no boxe:	**Frequência**	**%**
Equipamentos de "loja" (telefone, cartões de visita, cartões de crédito)	9	21,4
fardamento, crachás + equip. de "loja" + auxílio por telefone	1	2,4
Equip. de "loja" + internet	1	2,4
Equip. de "loja" + auxílio por telefone de como usar os produtos	13	31,0
Equip. de "loja" + auxílio por telefone + ligam p/ clientes p/ ofertar produtos	3	7,1
apenas cartões de visita	2	4,8
Equip. de "loja" + auxílio por telefone + internet	13	31,0
Total	**42**	**100,0**

Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

Estes camelôs terminam sendo uma espécie de "loja" nas ruas, ou ainda, a própria *formalização às avessas*, pois assumem toda feição formal, mas não possuem qualquer aparato legal/jurídico de empresa ou microempresa, apenas o registro (a licença) de funcionamento municipal e o cadastro na associação dos informais, ambos como camelô. Trata-se, pois, de se valer da rua como negócio, é a própria *empresarização* dos camelôs, não são meros camelôs, são camelôs-empresários, que fazem "negócios". Sempre ou quase sempre estão antenados com as mudanças do mercado, o que vende mais em determinado período, melhores técnicas de venda, modificando suas estratégias de acordo com as alterações mais gerais da própria sociedade. É um camelô de estrutura formal e relações globais, já que lidam com produtos de alta tecnologia e que advém dos lugares mais remotos do planeta como da China. Vejamos agora a tabela 20 abaixo, que traz a resposta dos pesquisados sobre ser ou não uma loja. Cerca de 83% disseram que a atividade que realizam é como se fosse uma empresa.

Tabela 20- Distrib. dos Entrev. em resposta a pergunta: O senhor acha que essa atividade é como uma empresa?

É como se fosse uma empresa?	**Frequência**	**%**
sim	35	83,3
não	7	16,7
Total	**42**	**100,0**

Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

Na tabela 21 abaixo, vemos os principais argumentos dos trabalhadores para justificar a similitude com o universo formal. Pode-se ver que aproximadamente 94% (somados todos os itens, exceto o item "damos garantia, o cliente confia") dos entrevistados que afirmam que suas atividades se parecem com uma loja, justificam tal semelhança, por possuir características similares, seja na estrutura do negócio (como vitrine, cartões de crédito/débito, func.,etc.), ou, porque fazem tudo que uma loja faz no ato da venda, vendem da mesma maneira ou, ainda, porque possuem regras e horários também fixos, bem como, salários e benefícios.

Tabela 21 – Distribuição dos Entrev. em resposta a pergunta: Se parece com uma empresa, porque?

Se sim, porque?	Frequência	%
temos uma estrutura parecida (vitrine, cartões de crédito/débito, func.,etc.), temos autorização municipal	14	40,0
fazemos tudo que uma loja faz na venda, só não se paga impostos	7	20,0
trabalhamos com produtos de primeira, sofisticados	1	2,9
damos garantia, o cliente confia	2	5,7
temos regras, horários a cumprir, benefícios, tudo parecido com o trab. formal	6	17,1
fazemos tudo que uma loja faz, só não temos carteira assinada	5	14,3
Total*	**35**	**100,0**

Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

* O total caiu para 35, pois 7 camelôs responderam negativamente a esta questão.

Além de algumas características que apresentamos ao longo da exposição do perfil que já evidenciavam a existência de uma relação capital-trabalho, como a questão da renda (mais elevada) e da realização de balanço de vendas, agora, traremos outros dados que reforçam tal conjectura. Esta relação capital-trabalho na rua é lastreada, tal qual no universo formal, na relação de "assalariamento" entre dois entes, de um lado, o camelô-proprietário (que paga o salário) e, de outro, em situações de maiores precariedades, com menores rendas e, certamente, maior intensidade de trabalho, os camelôs-funcionários, majoritariamente, compostos por jovens.

Um dado efetivo que evidenciaremos sobre tal questão trata da existência de funcionários. Em cerca de 93% dos boxes de camelôs pesquisados existe, pelo menos, um funcionário trabalhando, ou seja, em 39 deles, ver tabela 22 abaixo, que traz a renda apenas dos funcionários. Este dado, em si, já permite confirmar a existência da diferenciação entre donos e funcionários, algo que transpareceu também nas falas dos próprios/as trabalhadores/as. O fato da grande maioria ter, ao menos, um funcionário trabalhando em conjunto corrobora com a idéia de *empresarização* da rua, haja vista, que um dos princípios da empresa, mesmo pequena, é possuir uma equipe de trabalhadores.

Tabela 22 - Distribuição da Renda dos funcionários por mês*

Renda	Frequência	%
até 1 S.M	1	2,6
mais de 1 a 2 S.M	23	59,0
mais de 2 a 3 S.M	11	28,2
mais de 3 até 4 S.M	3	7,7
mais de 4 a 5 S.M	1	2,6
Total**	**39**	**100,0**

* Esta tabela é sobre renda dos funcionários, mas permite saber o total de boxes que possui funcionários, já que tal questão foi aplicada a todos/as os/as entrevistados/as, sejam donos ou funcionários.

**Este total caiu para 39 camelôs, pois três são donos do negócio e trabalham sozinhos (duas mulheres e um homem).
Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

Do total de boxes com funcionários, como descrito na tabela 22 acima, os quais totalizam 39 boxes, cerca de 57%[14] possuem funcionários relacionados na condição de "funcionários" mesmos, empregados e não como parentes, conforme tabela 23 abaixo. Não se trata majoritariamente de uma atividade marcada por relações familiares.

Tabela 23- Distrib. pelo parentesco entre as pessoas que trabalham e dono do negócio

Essas pessoas que trabalham com o/a senhor/a são:	Frequência	%
parente (filhos, irmãos/as, pai/mãe, marido/mulher)	7	17,9
amigos	1	2,6
sócio	1	2,6
funcionário	14	35,9
patrão/dono do negócio	7	17,9
patrão + funcionário*	4	10,3
parentes+funcionário*	3	7,7
patrão/parente	1	2,6
patrão/parente + funcionário*	1	2,6
Total	**39**	**100,0**

* Essa codificação diz que existem, entre as pessoas que trabalham no boxe, pelo menos, uma pessoa de cada.
Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

Ainda sobre a tabela 22, agora falando dos rendimentos dos funcionários, pode-se perceber que a renda majoritária fica na faixa acima de 1 a 2 salários mínimos, representando cerca de 59% do total. Portanto, acima do mínimo nacional. Isto, também demonstra que se trata de uma atividade que possibilita maiores rendimentos até para os funcionários, como dissemos. No caso destes, existe um outro fator que, de certa maneira, aumenta o valor total dos rendimentos recebidos, pois se agrega ao salário fixo. Quase todos os pesquisados possuem benefícios, além do salário. Vejamos na tabela 24 abaixo.

Tabela 24 - Distribuição dos benefícios dos funcionários por mês

	Frequência	%
salário + benefícios (aliment. e transporte)	5	12,8
salário + benefícios (aliment. e transporte) + comissão por vendas	2	5,1
salário + benefícios (aliment. e transp.) + férias e 13º	18	46,2
Salário+ comissão por vendas	1	2,6
salário + benefícios + comissão + 13º e férias	12	30,8

[14]Agrega-se a este percentual as categorias funcionário (36%), patrão + funcionário (10%), parentes + funcionário (8%) e patrão/parente + funcionários (3%), sabendo que, neste somatório, incluiu-se categorias que sempre tinham funcionários relacionados, pelo menos um.

comissão + benefícios + 13º e férias	1	2,6
Total*	**39**	**100,0**

* O total aqui reduziu, pois três pesquisados são donos e trabalham sozinhos.
Fonte: Pesquisa Direta, 2008.

Do total de funcionários, cerca de 46% recebem além do salário, auxílio alimentação/transporte, férias remuneradas e 13º salário. Se observarmos o percentual dos funcionários que recebem além do salário, alimentação e transporte, temos um percentual expressivo de aproximadamente 95%. A maioria, portanto, dos funcionários que trabalham como camelôs de tecnologia recebe além do salário outros benefícios típicos do universo formal. O curioso é que se agregarmos os que recebem além do salário, comissão por vendas, temos um percentual de aproximadamente 37% dos pesquisados. Quer dizer, um dado relevante, funcionários pagos também por comissões. Uma outra forma típica do universo formal. Temos, assim, quase a totalidade dos funcionários recebendo além do salário algum outro benefício, cerca de 97%. Há um caso de um funcionário que recebe apenas comissão mais benefícios em geral, não recebendo salário prédefinido. Quer dizer, um funcionário típico de um processo de precariedade, cuja renda fica praticamente atrelada a sua capacidade de vender. Quanto mais ele conseguir vender, maior será seu salário. Essa pode ser, inclusive, a mais nova faceta encontrada pelos donos dos boxes para contratar funcionários a custos mais baixos. No geral, encontrei dois tipos básicos de comissão por vendas. Um que estipula um percentual sobre tudo que é vendido, tipo 3% ou até 5% de tudo vendido. Este último percentual é, sobretudo, para os casos onde não existe salário fixo. O outro ocorre na definição de uma espécie de meta de venda, atingindo essa meta, obtém-se uma comissão. Logo, também funciona como estímulo para venda, como no caso de um boxe de games (que vende aparelhos, jogos e acessórios), em que havia uma quantidade fixa de aparelhos para ser vendida por dia, uma meta, eram dez aparelhos por funcionária, eram três funcionárias. Além de colocar, por vezes, o funcionário num contexto de precariedade, longas jornadas, trabalho intenso, muitas horas em pé, exposto às vicissitudes da rua, além disso, ainda obriga-o a concorrer com o colega de trabalho, em busca de uma certa "produtividade" na venda, no caso, "eficiência".

Portanto, tudo o que foi evidenciado aqui configura formas de trabalho que se espelham no universo formal. Claro que não são da mesma forma, mas conseguem também instituir situações de precariedade e insalubridade (como no caso do barulho que é intenso, da escassez de sanitários ou da falta de espaço no local de trabalho, já que os boxes são pequenos e quase sempre abarrotados de produtos e clientes do lado de fora, é um verdadeiro formigueiro humano, um formigueiro de consumidores e trabalhadores/as, um formigueiro de consumo).

5- Para uma guisa de conclusão

As formas de trabalhos de rua representam certamente uma grande questão da sociedade brasileira da atualidade, existente provavelmente desde os tempos mais remotos de formação das cidades brasileiras, mas que hoje não funciona mais como um espaço de trabalho aberto, apto para equilibrar o desemprego no país. Na verdade, a informalidade de rua começa a exibir *barreiras de acesso* e, em certos casos, alguns níveis para ingresso, como é o caso dos camelôs de tecnologia, que são compostos por uma população mais instruída (maiores níveis educacionais e capacitação profissional), além de todo um cabedal de conhecimentos sobre tecnologia que se tem que ter para comercializar este tipo de produto. Nem todos/as informais de rua possuem conhecimentos para lidar com os produtos sofisticados, que a cada dia se diferenciam. A cada mês surgem novos produtos, que

rapidamente são vendidos nas ruas, o que exige do/a trabalhador/a um aprimoramento constante. Claro que muito desse aprimoramento parece ser adquirido no dia-a-dia, na prática, mas exige um conhecimento prévio do trabalhador.

Após uma breve exposição dos dados, nota-se quão reconfigurados estão os camelôs. Quão multifacetado se tornaram suas relações de trabalho e seus métodos de comercialização, de venda. Mas, de fato, certas coisas permanecem, como o fato de continuarem trabalhando na rua, sem pagamento de impostos diretos, sem garantias legais e jurídicas do trabalho e de seguridade social. Permanecem também outros elementos que não abordamos aqui, mas que são visíveis nestas formas de trabalho, como a questão das relações de solidariedade e de amizade, que, sem dúvida, ainda são mais fortes neste universo do que no universo formal/regular.

A idéia da *formalização às avessas*, que nos referimos acima, está atrelada à *lógica e estilo* de trabalho da rua, ligada ao seu *modos operandi* de funcionamento. Constitui-se, de relações de trabalho similares as do assalariamento formal, bem como, adota-se toda uma estrutura e aparato de uma loja, com traços sofisticados de venda (cartões, slogan...) e de estrutura física, além do fato de comercializarem produtos de alto valor agregado e alta tecnologia. Todavia, essa formalização é avessa, como dissemos, por não incorporar os direitos e aparatos legais intrínsecos à formalidade. Além disso, caracteriza-se por ser "perversa", pois incorpora em seu fazer diário a ode do lucro empresarial, vivenciado tanto pelo camelô-funcionário quanto, sobretudo, pelo camelô-proprietário. Este, incorporado nesse ideário empresarial, termina por "viver" (guiado) pelos ganhos obtidos na comercialização, vigiando, explorando e buscando novas formas para melhor se utilizar dos camelôs-funcionários, muito similar ao que faz o patrão-formal. A lógica de trabalho entre os funcionários passa, por exemplo, a estimular a concorrência e disputa entre eles, para ver quem consegue mais comissões ou metas de venda. Estas comissões e metas assumem inicialmente um víeis de melhorar a própria renda dos envolvidos, dos funcionários, mas, na verdade, terminam estimulando lógicas de trabalho competitivas, individualistas e precárias, tal qual àquelas vivenciadas no mundo formal.

Vale frisar que a informalidade no caso em específico liga-se ao capitalismo não apenas pelo meio da circulação de mercadorias, via "trabalhadores gratuitos" (Durães, 2005), comercializando produtos eletrônicos também originais, muitas vezes, de empresas famosas, mas também via um outro nível, menos palpável na imediaticidade, mas com uma força de influência sem medida, pela via simbólica da "formalização às avessas". Dessa maneira, a informalidade se apresenta ligada diretamente às influências e relações da sociedade em geral.

Referências Bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 Ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

_____. O Caracol e sua Concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

ALVES, Giovanni. **O novo e precário mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: FAPESP, Boitempo, 2000.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Globalização e processo de informalidade. In: **Economia e Sociedade**, Campinas: Unicamp. I.E., n. 14, jun. 2000. p.152 – 174.

CASTEL, Robert. **As Metamorfoses da Questão Social**: uma crônica do salário. Tradução de Iraci D.Polet. 4.ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 2003.

CONSERVA, Marinalva de Souza. **A atividade ambulante e suas redes sociais de labirinto em João Pessoa (PB)**.Tese em Serviço Social. Rio de Janeiro: UFRJ, 2003.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização – (des) fordizando a fábrica**: um estudo complexo petroquímico da Bahia. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

DURÃES, Bruno J. R. **Trabalho de rua em Salvador e sua contribuição para acumulação capitalista**: o trabalhador gratuito. Temáticas, ano 13, n.º 25/26, IFCH/UNICAMP, p. 217 à 238, 2005.

_____. **Trabalhadores de rua de Salvador**: Precários nos cantos do século XIX para os encantos e desencantos do século XXI. São Paulo: Dissertação de Mestrado em Sociologia, Unicamp, 2006.

FILGUEIRAS, Luiz A. M.; et al. **O conceito de informalidade**: problema ou solução?. Salvador: Faculdade de Ciências Econômicas, 2000.(mimeo).

HIRATA, Helena; PRÉTECEILLE. Trabalho, Exclusão e Precarização sócio-econômica: o debate das ciências sociais na França. In: **Trabalho, Flexibilidade e Precarização**, Caderno do CRH, n.37, Salvador: Edufba, jul/dez. 2002, p. 289 – 308.

JAKOBSEN, Kjeld; MARTINS, Renato; DOMBROWSKI, Osmir (orgs.). **Mapa do Trabalho Informal:** Perfil Socioeconômico dos Trabalhadores Informais na Cidade de São Paulo. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2000.

LIMA, Jacob Carlos; SOARES, Maria José. Trabalho Flexível e Novo Informal. Salvador: **Caderno do CRH**, n.37, 2002, p.163-180.

LOPES, Edmar A. de Barra e. **As novas faces da informalidade na região central de Goiânia-Go**: Os trabalhadores ambulantes em um contexto de transformação do mercado de trabalho. Tese de doutorado em Ciências Sociais. Campinas: IFCH/Unicamp, 2008.

MACHADO DA SILVA, Luiz A. "Mercado de Trabalho, Ontem e Hoje: Informalidade e empregabilidade como categorias de entendimento". In.: Santana, Marco A; Ramalho, José R. **Além da Fábrica**: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. Boitempo: São Paulo, 2003.

MARX, K. **O capital**: critica da economia política: Livro Vol 1 e 2. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. Tradução de Reginaldo Sant'Anna, 2002.

OLIVEIRA, Florinda Lopes Pinheiro de. **A luta pelo trabalho**: os novos camelôs no Rio de Janeiro. Dissertação. Rio de Janeiro: Escola de Serviço Social, UFRJ, 1998.

A Escolha Ocupacional dos Idosos no Mercado de Trabalho: Evidências para o Brasil

Área Temática: Políticas públicas ativas e passivas de mercado de trabalho, emprego, trabalho e renda

Vívian dos Santos Queiroz[1]
Hilton Martins de Brito Ramalho[2]

Resumo: O artigo analisa a alocação dos idosos no mercado de trabalho brasileiro, identificando quais atributos sócio-econômicos são determinantes para as chances de emprego nas diferentes categorias de ocupação. Considerando os dados da PNAD de 2007 e um modelo de múltipla escolha ocupacional, foi possível verificar que a probabilidade de emprego do idoso é principalmente determinada pela idade e nível de instrução. Nesse aspecto, o maior grau de educação favorece o emprego do idoso nas ocupações assalariadas com carteira de trabalho assinada e no setor público. Ainda foi constatado que o efeito da condição de aposentadoria aumenta a probabilidade de o idoso obter emprego assalariado sem carteira assinada, ocupação cujas condições de trabalho são relativamente precárias. Destarte, as evidências encontradas corroboram a decisão de permanência do idoso aposentado no mercado de trabalho como uma necessidade de complementação da renda domiciliar.

Palavras-Chave: Idoso; Escolha Ocupacional; Brasil.

Abstract: This paper analyzes the occupational choice of older people on segmented labor market in Brazil. Using data from PNAD 2007 and a model of occupational choice, it was finds that probability of find job on occupational groups is correlated with age and educational level. In turn, the major human capital levels increase the chance of older people work as wage-earner within the formal sector or in public sector. The retirement condition increase the propensity of older people is working as wage-earner within the informal sector, where job conditions are worse. In addition, these finds suggest that the decision of retirement people working in old age is explained by importance of household income supplement.

Key-words: Older People; Occupational Choice; Brazil.

[1] Economista pela Universidade Federal da Paraíba – UFPB
Mestranda em Economia do Trabalho – PME/UFPB
Email: viviansq13@hotmail.com
[2] Doutor em Economia pela Universidade Federal da Pernambuco - UFPE
Professor Adjunto do Departamento de Economia - UFPB/Campus I
Email: hiltonmbr@hotmail.com

1. Introdução

No Brasil, a dinâmica demográfica tem se caracterizado por uma rápida queda da fecundidade, aliada a crescentes valores de expectativas de vida. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), na década de 90, o número de idosos aumentou em 4 milhões, cerca de 8,6 % da população tinha pelo menos 60 anos no final da década passada, contra 7,3% em 1991. Além disso, o país possui um grande contingente de beneficiários da previdência social, pois de acordo com Oliveira et. al (1997) o número de beneficiários, que era muito baixo até meados dos anos 70, elevou-se vertiginosamente nas duas últimas décadas, chegando a cerca de 15 milhões em 1994. Ainda segundo os autores, a relação contribuinte/beneficiário se situava em 1997 em dois contribuintes ativos por beneficiário, o qual apresenta relação semelhante a países como França e Alemanha, porém com estrutura etária mais velha que a nossa.

Alterações na dinâmica demográfica, mudanças na estrutura familiar e institucional podem condicionar a participação do idoso na população economicamente ativa (PEA), contudo, as evidências encontradas na literatura são diversificadas. O estudo de Guillermard e Rein (1993) para França, Holanda e Alemanha, por exemplo, revelou que a inatividade após os 55 anos chegou mesmo a tornar-se uma nova norma. Os autores mostraram que, entre os anos de 1970 e 1990, houve uma queda na taxa de atividade dos homens na faixa dos 55 aos 64 anos nos países citados. No caso brasileiro, ao contrário, Camarano (2001) observou que em 1977, 4,5% da PEA era formada por idosos, indicador que em 1998 passou para 9%, ou seja, o dobro de participação. Ainda segundo a autora, a taxa de atividade dos idosos aposentados entre o período de 1978-1998 cresceu de 51,2% para 77,6%, entre os homens, e no grupo das mulheres a variação foi 31,1% para 53,1%.

As elevadas taxas de participação dos idosos no mercado de trabalho, inclusive dos aposentados, pode está indicando a necessidade de manutenção do padrão de vida, a complementação da renda domiciliar, condições mínimas de sobrevivência e/ou melhora na saúde do idoso. Segundo Mckee (2006), parte relevante da riqueza dos trabalhadores mais velhos nos Estados Unidos é garantida por um fluxo de pensões esperado do sistema de seguridade social. Este fluxo representava mais de 60% do rendimento de tais trabalhadores em 1992. No Brasil, os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD de 2005 indicam que os rendimentos da aposentaria, pensão e outras fontes correspondem a 70% da renda dos idosos entre 60 e 64 anos de idade do meio urbano. Com efeito, a forte dependência de rendas não-oriundas do trabalho aliada à ausência de impedimentos legais às atividades laborais dos aposentados, assim como, às crescentes demandas sociais e custo de vida podem acirrar a competição entre idosos e jovens no mercado de trabalho.

Na literatura nacional existem poucos estudos que tratam da empregabilidade do idoso nos setores do mercado de trabalho. Camarano (2001) analisou a inserção do idoso no mercado de trabalho brasileiro entre o período de 1978-1998. Os resultados desse estudo apontaram para o papel positivo da educação na oferta de trabalho, destacando-se a importância da renda do aposentado na renda domiciliar. Liberato (2003), por sua vez, investigou o emprego dos homens idosos no meio urbano na fase pós-aposentadoria e mostrou que aqueles detentores dos menores benefícios são os mais propensos a trabalhar. Já no âmbito internacional, Mckee (2006) realizou um estudo sobre a oferta de trabalho do idoso na Indonésia e observou que o mercado de trabalho segmentado tem regras distintas de escolha do homem idoso. O autor encontrou dois resultados importantes: (i) que os salários, as chances de emprego e as horas trabalhadas diferem entre os empregos por setor e; (ii) que as características específicas de cada setor afetam a decisão de oferta de trabalho e a mobilidade inter-setorial dos idosos.

A investigação sobre quais variáveis são determinantes na absorção do idoso no mercado de trabalho segmentado pode fornecer insumos para o norteamento de políticas

públicas. Esse aspecto permanece inexplorado no Brasil, não obstante o aumento da informalidade no mercado de trabalho durante as últimas décadas e seus rebatimentos em termos de estrutura salarial, condições de trabalho e benefícios legais (BRAGA, 2006; SOUZA et. al, 2006). Diante de tal contexto, a partir dos dados mais recentes da PNAD de 2007, o presente artigo faz uma analise empírica acerca da inserção produtiva dos idosos nos diferentes segmentos do mercado de trabalho brasileiro, considerando dois enfoques a partir da estimativa de um modelo de escolha ocupacional: (i) a averiguação do efeito dos atributos sócio-econômicos (sexo, idade, educação, posição na família etc) nas chances relativas de emprego dos idosos entre as diferentes categorias ocupacionais e; (ii) ao estimar o impacto da condição de aposentado nas probabilidades de emprego por categorias de trabalho.

Incluindo a introdução, este trabalho está dividido em cinco partes. A segunda parte apresenta evidências sobre a dinâmica da população idosa no Brasil e sua inserção no mercado de trabalho. A terceira parte é reservada para a exposição dos aspectos teóricos e procedimentos metodológicos. A quarta parte analisa os resultados empíricos. Por fim, a última parte é reservada a conclusão.

2. A inserção do Idoso no Mercado de Trabalho Brasileiro

2.1. População Idosa no Brasil

O Brasil vem presenciando um processo de envelhecimento da população em decorrência da elevação da esperança de vida e da queda da taxa de fecundidade. No entanto, esse processo não é exclusivo desse país, pois de acordo com o IBGE (2002), o número de pessoas com 60 anos de idade ou mais em todo o mundo passou de 204 milhões, em 1950, para cerca de 579 milhões em 1998. Estima-se ainda que em 2050 o mundo terá cerca de 1,9 bilhões de idosos e, nos países desenvolvidos, a população idosa representará nesse mesmo ano, um terço da população total. Segundo Oliveira et. al (1997), a mortalidade no Brasil experimentou um declínio rápido e sustentável a partir da década de 40, o que acarretou um aumento na esperança de vida ao nascer, de 41 para 65 anos no final da década de 80. Furtado (2005) observou que na década de 90 houve um incremento populacional de 26,5% no intervalo de idade de 60 a 64 anos, enquanto o grupo de idade de 75 anos de idade ou mais se elevou em 49,3%.

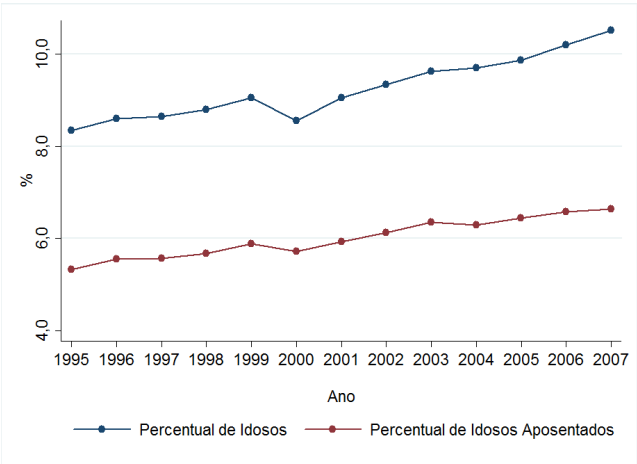


Figura 1: Brasil – Evolução da participação dos idosos e idosos aposentados na população total (1995-2007)

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados das PNADs de 1995 a 2007 e do Censo de 2000.
Nota: Resultados expandidos para a população.

A Figura 1 mostra a evolução do percentual de idosos (pessoas com 60 ou mais anos de idade) e de idosos aposentados na população total entre 1995-2007. A taxa de participação dos idosos apresenta uma tendência de crescimento ao longo dos anos. Em 1995, o total de idosos representava próximo de 8% da população, em 2007, essa participação ultrapassa os

10%, segundo os dados das PNADs. Nesse intervalo de anos houve significativa melhora nas condições de saúde dos idosos e diminuição da mortalidade o que, possivelmente, contribuiu pra esse avanço. Ainda na mesma figura, é possível observar que o percentual de aposentados se elevou. Em 1995, o total de aposentados representava algo próximo a 5%, enquanto no fim do intervalo de anos ficou em torno dos 7%.

Oliveira et. al (1997) observaram que em 1994, cerca de 15 milhões já eram beneficiários do sistema de previdência social. Ainda segundo esses autores, a relação contribuinte/beneficiário é de dois contribuintes ativos por beneficiário, revelando que o Brasil possui uma relação próxima de países Alemanha e França, que registram populações mais relativamente mais velhas. Assim, é provável que o crescente número de beneficiários no Brasil não seja conseqüência apenas da dinâmica demográfica, mas também de um conjugado de fatores econômicos e institucionais.

Com o intuito de observar melhor essa evolução da estrutura demográfica no Brasil foi feita uma distribuição da população por faixa de idade e por sexo entre 1997-2007, conforme Figura 2 a seguir. Os dados mostram que houve um estreitamento da base da pirâmide etária ao longo dos anos em foco. Essa queda reflete a diminuição na taxa de fecundidade verificada no país nos últimos anos. Por outro lado, ao se comparar os dois períodos, ainda é possível verificar um aumento da população nos grupos de idade que se estendem de 20 a 85 anos, destacando o crescimento do numero de mulheres a mais que os homens. Especificamente em relação às pessoas com 60 ou mais anos de idade (idosos), os dados das PNADs permitem anotar que em 1997, 8,6% da população brasileira era idosa, enquanto em 2007 essa taxa passou para 10,5%. Logo, a partir das evidências reportadas, percebe-se um relativo envelhecimento da população brasileira.

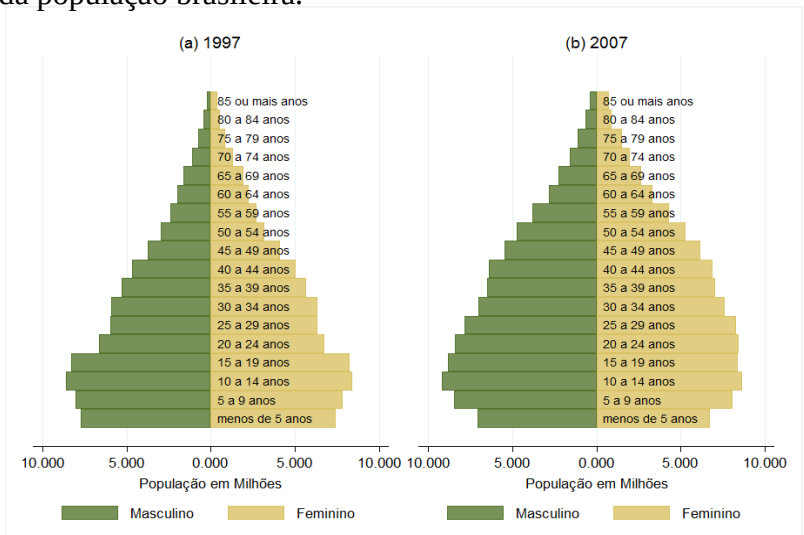


Figura 2: Distribuição da população brasileira segundo faixa etária e por sexo - pirâmides etárias (1997 e 2007)

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados das PNADs de 1997 e 2007.

Nota: Resultados expandidos para a população.

As diferenças na composição etária da população brasileira por localização setorial podem ser constadas pela comparação das pirâmides etárias por zonas rural e urbana. A Figura 3, a seguir, apresenta a distribuição da população segundo faixas etária/sexo e por área rural/urbana.

Os dados revelam que, em 2007, a população do meio rural registrou em sua composição forte presença de pessoas de 5 a 24 anos, caso distinto da distribuição observada para as cidades brasileiras, onde a pirâmide etária apresenta uma base mais estreita. Não obstante, a população de idosos, entre os anos 1997-2007, se elevou tanto na área urbana quanto rural, 55% e 22%, respectivamente. Destaca-se o crescimento da população idosa no

meio urbano pode estar relacionado com os movimentos migratórios, dadas as melhores oportunidades de emprego e salários oferecidas pelas cidades. Nesse sentido, cabe ressaltar que, de acordo com as PNADs, o total de pessoas que viviam na zona urbana aumentou em 27% no período em foco.

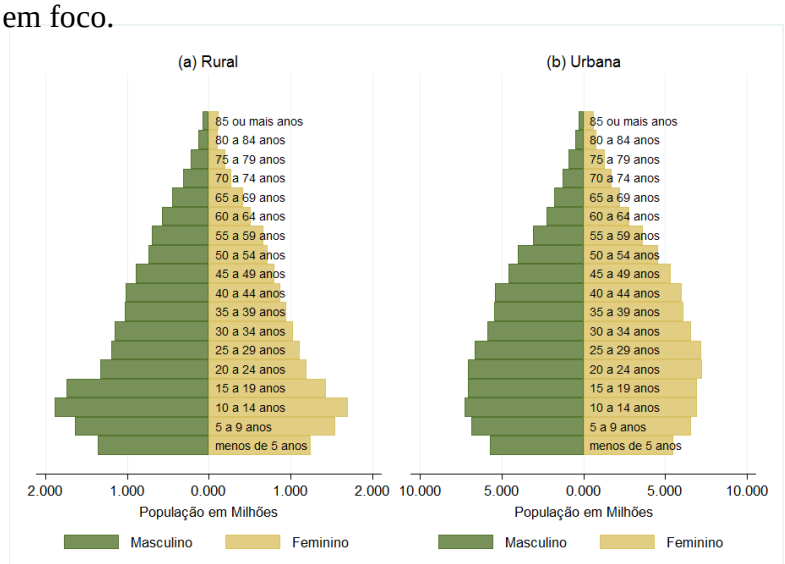


Figura 3: Distribuição da população brasileira segundo faixa etária e por sexo - pirâmides etárias – zonas rural e urbana - 2007
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados das PNAD de 2007.
Nota: Resultados expandidos para a população.

2.2. Inserção dos Idosos no Mercado de Trabalho

As evidências reportadas anteriormente chamam atenção para o processo de envelhecimento da população brasileira durante os últimos dez anos e seus possíveis rebatimentos no mercado de trabalho e na qualidade de vida dos idosos. Todavia, quando se trata da inserção de parte da população idosa nas atividades econômicas, estudos mostram que a taxa de participação do idoso no Brasil está alta quando comparada aquelas verificadas em outros países. O trabalho de Furtado (2005), por exemplo, revela que em 2003, o percentual de homens idosos na força de trabalho brasileira (46%) superava aqueles observados em vários países desenvolvidos como: Estados Unidos, França, Alemanha, Canadá e Japão. À exceção do Japão, os referidos países apresentaram taxas inferiores a 30%. Guillemard e Rein (1993), por sua vez, observaram queda nas taxas de atividade de homens de 60 a 64 anos entre os anos de 1970 e 1990 na França, Holanda e Alemanha. Já no Brasil, entre 1997-2007, o total de idosos economicamente ativos cresceu 42,7% e 42,5%, respectivamente, conforme dados das PNADs.

Com o intuito de explorar o perfil dos trabalhadores idosos (pessoas com 60 anos ou mais) na conjuntura mais recente do mercado de trabalho brasileiro, a Tabela 1 mostra características de sexo, raça, idade, escolaridade, horas de trabalho e rendimentos desse grupo populacional, separado por aposentados e não-aposentados.

A despeito da condição de aposentadoria, a maior parte dos trabalhadores idosos é do sexo masculino, de cor branca e reside em zonas urbanas. Todavia, algumas diferenças podem ser encontradas ao se comparar os dois grupos: (i) dentre os homens idosos, aqueles já aposentados têm maior taxa de participação no mercado de trabalho (70,2%) e; (ii) a mulher idosa, ao contrario, tem maior participação entre as não-aposentadas, ou seja, 37,4% contra 29,8% das aposentadas. Tal fato pode estar relacionado, por um lado, as maiores oportunidades de trabalho criadas para as mulheres (SCORZAFAVE e MENEZES-FILHO, 2001), e por outro, a possíveis atributos produtivos não-observados ou fatores familiares/institucionais que influenciariam diretamente o adiamento da aposentadoria (QUEIROZ et. al, 2008).

Tabela 1: Brasil - Perfil dos trabalhadores idosos no ano de 2007

	Não-Aposentados %	Aposentados %
Sexo		
Feminino	37,4	29,8
Masculino	62,6	70,2
Raça		
Não-branco	48,5	44,6
Branco	51,5	55,4
Residência setorial		
Rural	15,5	38,5
Urbano	84,5	61,5
	Não-Aposentados (média)	**Aposentados (média)**
Anos de estudo	4,8	4,1
Idade	64,1	68,0
Rendimento do trabalho principal (R$)	1.018,75	809,89
Horas de trabalho	38,1	34,1
Renda domiciliar per capita (R$)	809,89	982,46

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados das PNAD de 2007.
Nota: Resultados expandidos para a população. Apenas indivíduos empregados na semana de referência.

A respeito da residência setorial, a maciça participação dos idosos no mercado de trabalho urbano é consistente com as diferença de oportunidades de emprego, rendimentos e oferta de serviços entre os meios rural e urbano. Esses dados podem refletir um histórico de migração setorial na busca por melhores condições de sobrevivência na zona urbana, principalmente, por aqueles que não possuem renda oriunda da aposentadoria.

Já quando se compara os idosos aposentados e não-aposentados da zona rural, percebe-se que os aposentados têm participação de 38,5% contra 15,5% dos não-aposentados. Com efeito, esses percentuais possivelmente se relacionam com as diferenças institucionais nos regimes de aposentadoria para o trabalhador rural e urbano no Brasil. No caso do trabalhador rural, por exemplo, a concessão do beneficio previdenciário não requer comprovação de tempo de serviço, o que, geralmente, inibe a postergação da aposentadoria rural. Por outro lado, as evidências sobre a importância da renda da aposentadoria no rendimento dos domicílios rurais, favorecem o engajamento dos aposentados rurais em atividades informais, desestimulando a migração dos mesmos para o meio urbano (CAMARANO, 2001; RAMALHO, 2008).

Em relação ao nível de instrução dos idosos trabalhadores em 2007, é possível observar que os não-aposentados têm em média mais anos de estudo (4,8 anos) que os aposentados (4,1 anos). Uma vez que a permanência/re-inserção dos aposentados no mercado de trabalho pode ser motivada pela necessidade de complementar o rendimento domiciliar, estes tendem a aceitar salários relativamente mais baixos, aspecto que pode requerer do idoso não-aposentado maior nível de instrução no âmbito da concorrência por melhores salários.

O trabalhador idoso-aposentado tem, em média, 68 anos de idade contra 64 anos do não- aposentado. Visto que a idade é um dos fatores determinantes da inserção do idoso, essa diferença pode estar relacionada ao: (i) regime de aposentadoria por tempo de serviço, que em muitos casos, devido às perdas salariais resultantes, estimulam a postergação da procura pelo benefício previdenciário e; (ii) a melhoria da expectativa de vida da população idosa e ausência de impedimentos legais ao emprego, fatores que podem permitir maior disposição/viabilidade para o trabalho mesmo na condição de aposentado.

O salário médio recebido pelo idoso não-aposentado (R$ 1.018,75) é maior que o recebido pelo aposentado (R$ 809,89). Esses dados são consistentes com a hipótese de retorno do aposentado ao mercado de trabalho em função da necessidade de complementar a renda domiciliar. Nesse sentido, ainda é possível observar que a renda domiciliar do idoso

aposentado é, em media, maior que a do não aposentado, ou seja, R$ 982,46 contra R$ 809,89.

Ainda na Tabela 1, a média das horas trabalhadas na semana pelos idosos não-aposentados é superior (38,1 horas) a dos aposentados (34,1 horas). A concorrência com aposentado na disputa por vaga de trabalho e/ou rendimentos maiores, pode exigir mais horas de trabalho para o não-aposentado. Não obstante, é possível que os idosos não-aposentados sejam relativamente mais esforçados e destemidos, características que devem influenciar o adiamento da aposentadoria por idade e a permanência no mercado de trabalho.

Afora as evidências já levantadas, caberia investigar as características de ocupação dos idosos no mercado de trabalho. Destarte, a Tabela 2, abaixo, apresenta a distribuição dos idosos aposentados e não-aposentados segundo a categoria de ocupação e por sexo.

Tabela 2: Brasil – Características de emprego e ocupação do idoso aposentado e não-aposentado por sexo – 2007- %

Condição	Não-aposentado		Aposentado	
Atividade\Sexo	**feminino**	**masculino**	**feminino**	**masculino**
Economicamente não-ativo	81,5	27,6	79,0	64,8
Economicamente ativo	18,5	72,4	21,0	35,2
Emprego\Sexo				
Desempregado	2,2	3,1	1,3	1,6
Empregado	97,8	96,9	98,7	98,4
Ocupação\Sexo				
Empregado com carteira	7,9	18,8	3,4	5,9
Funcionário público	11,1	7,5	2,7	1,4
Empregado sem carteira	6,9	15,9	3,8	10,8
Doméstico com carteira	2,9	0,5	0,6	0,1
Doméstico sem carteira	12,4	1,4	6,4	0,7
Conta-própria	33,2	42,8	27,0	49,8
Empregador	2,7	7,9	2,9	8,8
Produção/Próprio consumo	14,4	3,9	39,0	19,1
Construção/Próprio uso	0,1	0,3	0,0	0,9
Não-remunerado	8,4	1,1	14,3	2,6
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados das PNAD de 2007.
Nota: Resultados expandidos para a população. Os idosos empregados e desempregados referem-se apenas aos trabalhadores economicamente ativos.

Observa-se que entre os idosos aposentados por condição de atividade a grande maioria está em inatividade econômica, entretanto as mulheres registram as maiores taxas comparadas aos homens, possivelmente por que nessa fase da vida caberia dedicar-se mais à família e/ou aos afazeres domésticos. Em relação aos não-aposentados, as mulheres também apresentam maior inatividade. Porém, 72,4% dos homens não-aposentados se encontravam em atividade econômica, taxa superior a verificada para os homens aposentados (35,2%).

Quanto à condição de emprego, destacam-se as pequenas taxas de desemprego dentre os aposentados, 1,6% e 1,3%, para homens e mulheres, respectivamente. Já entre os não-aposentados, o desemprego é maior para os homens em relação às mulheres. Isso pode ser condicionado pela maior participação dos homens idosos na PEA.

Com respeito à ocupação dos idosos não-aposentados, se destaca a elevada presença dos homens e das mulheres em empregos por conta-própria, 42,8% e 33,2%, respectivamente. Já no grupo dos aposentados, as mulheres destacam-se pela ocupação voltada para o próprio consumo (39%), enquanto os homens, em empregos autônomos (49,8%). Todavia, ao se comparar aposentados e não-aposentados percebem-se algumas diferenças importantes: (i) os não-aposentados, sobretudo, os homens, possuem maior acesso ao trabalho assalariado com e sem carteira assinada; (ii) também é relativamente maior a presença dos não-aposentados no setor público, principalmente das mulheres; (iii) a verificada presença de mulheres e homens

aposentados em empregos de produção para o próprio consumo deve estar condicionada pelas atividades rurais e; (iv) a ocupação enquanto empregador é maior para os aposentados e, entre os sexos, bastante favorável aos homens.

Em geral é possível anotar que os idosos estão alocados em ocupações características do setor informal, especialmente no trabalho autônomo. Mesmo desconsiderando a possibilidade de contribuição para a previdência social, o emprego por conta-própria geralmente requer habilidades especificas e permite maior flexibilidade na alocação das horas trabalhadas. Nessas circunstâncias, a permanência/re-inserção do idoso no mercado de trabalho pode ocorrer em condições melhores que as observadas nos empregos assalariados sem carteira, em que as relações de trabalho geralmente são precárias e os rendimentos baixos.

Com vistas a analisar o papel da educação na distribuição ocupacional dos idosos, a Tabela 3, a seguir, apresenta essa alocação por faixas de instrução de acordo com os dados da PNAD de 2007.

Tabela 3: Brasil – Posição na ocupação do idoso por faixa de instrução (anos de estudo) – 2007- %

Ocupação\Estudo	menos de 1 ano	1 a 4 anos	5 a 10 anos	11 a 14 anos	15 ou mais	Total
Empregado com carteira	4,1	8,6	12,2	17,3	14,6	**8,9**
Funcionário público	1,0	2,8	4,7	14,4	20,0	**4,7**
Empregado sem carteira	9,5	9,6	10,8	11,3	10,7	**10,0**
Doméstico com carteira	0,8	0,9	1,0	0,2	0,0	**0,7**
Doméstico sem carteira	4,2	4,8	4,2	1,4	0,2	**3,9**
Conta-própria	40,8	42,9	44,3	33,7	30,9	**40,8**
Empregador	2,5	5,5	8,1	13,0	17,0	**6,4**
Produção/Próprio consumo	31,3	18,2	9,4	3,5	3,0	**18,7**
Produção/Próprio uso	0,3	0,7	0,3	0,5	0,0	**0,5**
Não-remunerado	5,6	6,0	5,1	4,8	3,8	**5,5**
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	**100,0**

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados das PNAD de 2007.
Nota: Resultados expandidos para a população.

Observando as linhas da tabela em destaque, verifica-se que o nível de instrução aumenta a probabilidade (freqüência) de o idoso ingressar em ocupações com carteira de trabalho, no serviço público ou como empregador.

Destaca-se ainda, que há uma queda da ocupação do idoso como doméstico sem carteira de trabalho assinada e para próprio consumo quando se eleva os anos de estudo. Além do que, cai a ocupação do empregado sem carteira de trabalho assinada com 11 anos de estudo ou mais.

Com efeito, as evidências anteriores sugerem um papel importante da educação na propensão do idoso obter emprego formal ou com melhor remuneração. Tal característica aliada à observação de que os não-aposentados têm maior acesso aos empregos formais (emprego com carteira assinada ou funcionário público), podem indicar que a condição de aposentadoria para os menos instruídos aumenta a chance de os mesmos atuarem em empregos informais, questão que será alvo de investigação nas próximas seções.

3. Considerações Teóricas e Evidências Empíricas sobre a Inserção do Idoso no Mercado de Trabalho

As mudanças demográficas ocorridas nas últimas décadas no país têm refletido em elevação da expectativa de vida da população e diminuição da taxa de fecundidade. As conseqüências do envelhecimento têm causado aumento da participação dos idosos na força de trabalho. Além do mais, o total de idosos aposentados que participam da população em idade ativa (PIA) vem se elevando no país (CAMARANO, 2001).

De acordo com Oliveira et. al (1997), a promulgação da Constituição em 1988 trouxe importantes inovações para a Seguridade Social, dentre elas, as principais foram a

equiparação dos benefícios urbanos e rurais e piso unificado igual a um salário mínimo para todos os benefícios previdenciários e assistenciais. Por outro lado, o sistema institucional derivado da Constituição não comportava as novas responsabilidades, foi então que surgiu uma crise que culminou em reforma da Previdência nos anos posteriores. Segundo Pinheiro e Giambiagi (2005), as principais reformas implementadas para os servidores do setor público foram: idade mínima de 55 anos se mulher com contribuição de 30 anos, e 60 anos de idade se homem com contribuição de 35 anos; 10 anos no setor público e 5 anos no cargo. Os professores do ensino pré-universitário tiveram a idade mínima reduzida em 5 anos. Um tratamento diferenciado foi dado para os contribuintes da iniciativa privada (INSS), exigindo apenas tempo de contribuição. Com isso, o número de benefícios concedidos se elevou, possibilitando ao aposentado permanecer/retornar ao mercado de trabalho, visto que, no Brasil, não há qualquer impedimento legal para que o idoso tome tal decisão.

Silva Leme e Málaga (2001) discutem que a reforma da previdência, por garantir uma renda vitalícia para os que trabalham por certo período de tempo, afeta a decisão das famílias sobre a participação no mercado de trabalho. Tal implicação estaria atrelada a seguinte lógica: quanto mais cedo se começa a trabalhar, mais cedo se aposenta e maior é o tempo usufruto da renda adicional. No entanto, uma vez garantida à renda da aposentadoria, maior o salário de reserva exigido pelo idoso frente à oferta de trabalho; características que podem tornar os empregos disponíveis menos atraentes para alguns aposentados.

De acordo com Baker et. al (2003) e Liberato (2003), o rendimento do sistema de previdência pode incentivar a decisão de aposentadoria. A última autora, por exemplo, observou que o Brasil registrou um crescimento das taxas de atividade coincidente com as variações na composição de benefícios de aposentadoria durante os anos noventa, pois o achatamento do teto previdenciário a partir de 1989 teria implicado aumento da oferta de trabalho dos aposentados. Ainda segundo a autora, o trabalho de mercado seria uma forma de compensação da perda do poder de compra desses idosos que tiveram seus benefícios rebaixados, sobretudo, para aqueles trabalhadores com maior escolaridade.

Segundo Wanjman et. al (2004), o crescimento estrondoso da cobertura previdenciária no Brasil, sobretudo rural, não teve o impacto que se poderia esperar sobre a atividade econômica, ou seja, o benefício da aposentadoria, enquanto se reverteu em um importante instrumento de geração de renda familiar e combate à pobreza, aparentemente não gerou nenhum incentivo ao afastamento do trabalho. Uma justificativa seria a importância da renda do idoso na renda familiar, tanto de aposentadoria quanto do trabalho. Em seu estudo, Camarano (2001) também enfatiza essa questão. Além disso, destaca o papel da idade e da educação, os quais refletem as condições de saúde do idoso, fator determinante de oferta de trabalho.

A referida autora também observa que o aumento da participação dos aposentados na PEA pode refletir, por um lado, a maior cobertura do benefício previdenciário, e por outro, o aumento da longevidade conjugado com melhores condições de saúde. Enfatiza ainda, que a aposentadoria por tempo de serviço permite procura precoce pelo beneficio previdenciário e que, para o empregador, a contratação de um idoso representa algumas vantagens em termos de custos relativamente à contratação de um não idoso.

Quanto às características dos idosos que decidem ofertar trabalho, Wanjman et. al (2004) verificaram que os trabalhadores detentores das maiores taxas de atividade são aqueles mais dependentes do rendimento da atividade econômica, a saber: homens, negros, chefes de família com baixa renda familiar e os não-aposentados.

Em relação à estrutura ocupacional do mercado de trabalho dos idosos, Wanjman et al. (2004) também mostram que os idosos estão presentes nas atividades agrícolas e de serviços. As ocupações predominantes são as posições de conta-própria e sem-remuneração. Os autores classificam as ocupações segundo uma tipologia que depende da intensidade que se dedica de

força física, assim os idosos predominam nas ocupações manuais. Mas à medida que envelhecem, as ocupações manuais tendem a ceder espaço para as superiores. Mckee (2006) destaca que a saúde precária reduz significativamente a produtividade, principalmente no setor privado. Ainda destaca que a família é importante na decisão de oferta de trabalho do idoso. Segundo o autor, as características específicas de cada setor afetam a decisão de trabalhar e a mobilidade do idoso entre os setores. Camarano (2001) também mostra que o idoso está mais presente em ocupações por conta-própria e, as ocupações sem carteira predominam perante as com carteira.

As evidências empíricas na literatura nacional também mostram que a educação é um dos fatores determinantes de inserção do idoso, principalmente para os aposentados. Wajnman et. al (2004) observam que por mais que os idosos estejam mal posicionados na escala socioeconômica, à medida que eles envelhecem as melhores chances de permanecer ativos pertencem aos mais bem qualificados, e, aos que não estão envolvidos em atividades manuais. Liberato (2003) destaca que à medida que aumenta a idade, a escolaridade torna-se crucial para a continuidade do aposentado no mercado de trabalho, uma vez que as atividades mais especializadas não demandam tanto vigor físico. Silva Leme e Málaga (2001), por seu turno, destacam que a saída precoce da força de trabalho é custosa, pois ao saírem do mercado de trabalho em idade ainda produtiva, os trabalhadores não aproveitam todo seu potencial de capital humano, e para a sociedade, aposentar esse capital humano antes do tempo seria empobrecedor.

4. Estratégia Empírica

O modelo empírico a seguir procura identificar os determinantes da escolha ocupacional dos idosos no mercado de trabalho. Especificamente, trata-se de uma aplicação do instrumental e da estratégia de estimação desenvolvidos por Lee (1983), também utilizados em diversos estudos empíricos sobre oferta de trabalho.

Considerando um mercado de trabalho segmentado em K setores, a decisão de ofertar trabalho será condicionada pelo confronto multilateral das potenciais utilidades (U_j) obtidas pelo idoso no conjunto de oportunidades disponíveis. Logo, o idoso ofertará trabalho no setor j se, e somente se, este oferecer o maior benefício líquido em relação aos demais, ou seja, $U_j = max(U_1, U_2, \dots, U_K) \ \forall \ j \neq k$, com a variável binária assumindo o valor: $y_j = 1$ se escolhe a alternativa *j* e $y_j = 0$ caso contrário.

Assumindo que o termo de erro da função de utilidade anterior segue uma distribuição de valor extremo, Maddala (1983) mostra que a probabilidade de o idoso ser absorvido pelo setor j (p_j) pode ser estimada a partir de um *logit multinomial*:

$$p_j = \Pr(y_j = 1) = \frac{e^{\pi_j' X_i}}{\sum_{k=1}^{K} e^{\pi_k' X_i}} \ \forall \ k = 1,2,\dots,K \qquad (1)$$

Onde: π_j' é um vetor de parâmetros; $X_i = (1, x_i^1, \dots, x_i^h)$ é um vetor de "h" características pessoais que influenciam a procura por trabalho.

O *logit multinomial* requer uma normalização arbitrária para uma categoria de referência, pois precisa fornecer $h(K-1)$ parâmetros com apenas K equações. Nesse sentido, a interpretação deve ser feita tomando-se uma das categorias de escolha como referência (GREENE, 2002, p.721).

Um problema bastante comum ao se utilizar amostras de trabalhadores separadas por grupos refere-se ao viés de seleção da amostra. A dificuldade pode ocorrer se alguma categoria de indivíduos é distribuída de forma não-aleatória, isto é, devido à presença de características produtivas não-observadas, a saber: maior motivação, agressividade etc, (HECKMAN, 1979; LEE, 1978).

Seguindo a intuição de Piracha e Vadean (2009), que aplicaram esse instrumental empírico ao caso da migração de retorno na Albânia, sob a presença de viés de seleção, a equação (1) precisaria ser estimada separadamente para cada categoria de trabalhadores, pois os efeitos dos atributos individuais sobre as probabilidades de emprego seriam diferentes para aposentados e não-aposentados, caso contrário, os estimadores seriam tendenciosos.

Para testar a hipótese de seletividade entre os trabalhadores idosos, segue-se a estratégia proposta por Gourieroux et al. (1987). O método consiste em duas etapas. Primeiro, estima-se a equação de seleção (decisão de aposentadoria) por um *probit* univariado:

$$\Pr(d = 1) = \theta Z_i + \epsilon \quad (2)$$

Onde: d é uma variável binária que assume o valor 1 se o trabalhador é não-aposentado e 0 caso seja aposentado; Z_i é um vetor de variáveis exógenas que influenciam a decisão de aposentadoria; θ é um vetor de parâmetros e ϵ um termo estocástico.

A partir da estimativa da equação (2) é possível computar os chamados resíduos generalizados ou conhecidas taxas inversas de *Mill*:

$$\lambda_n = \begin{cases} \dfrac{f(\theta Z)}{F(\theta Z)} & se \;\; d = 1 \\ -\dfrac{f(\theta Z)}{[1 - F(\theta Z)]} & se\, d = 0 \end{cases} \quad (3)$$

Onde: θZ é a predição linear da equação (2); f é a função de densidade normal padrão e F a função normal de densidade acumulada.

Na segunda etapa, λ_n e a variável binária d são introduzidas como regressores adicionais na equação (1), que, por sua vez, deve ser estimada para toda amostra de trabalhadores. Caso o coeficiente associado à variável λ_n seja estatisticamente significativo, fica constatada a presença de viés de seleção na amostra (PIRACHA e VADEAN, 2009).

Em caso de estimativas separadas para cada categoria, o efeito da condição de aposentadoria sobre as probabilidade de ocupação pode ser calculado a partir de um exercício contrafactual. No caso dos não-aposentados, esse efeito é dado pela diferença entre a probabilidade de escolha da ocupação j e a mesma probabilidade caso o trabalhador tivesse optado pela aposentadoria. Formalmente:

$$\Delta p_{jn} = \frac{e^{\pi_n' X_{ni}}}{\sum_{k=1}^{K} e^{\pi_k' X_{ni}}} - \frac{e^{\pi_a' X_{ni}}}{\sum_{k=1}^{K} e^{\pi_k' X_{ni}}} \forall\, k = 1,2,\ldots,K \quad (4)$$

Onde, o primeiro termo da equação (4) fornece a probabilidade factual e o segundo a probabilidade contrafactual. Esta última probabilidade pode ser obtida imputando os coeficientes obtidos com a estimação da equação (1) para uma amostra de idosos aposentados (π_a') sobre as características observadas para os idosos não-aposentados (X_{ni}).

Por fim, no caso dos aposentados o efeito da decisão de aposentadoria sobre as probabilidades de ocupação é dado por:

$$\Delta p_{ja} = \frac{e^{\pi_a' X_{ai}}}{\sum_{k=1}^{K} e^{\pi_k' X_{ai}}} - \frac{e^{\pi_n' X_{ai}}}{\sum_{k=1}^{K} e^{\pi_k' X_{ai}}} \forall\, k = 1,2,\ldots,K \quad (5)$$

Onde, a primeira parcela da equação (5) estima a probabilidade factual (probabilidade de ocupação dado que o trabalhador aposentou-se) e a segunda a probabilidade contrafactual, ou seja, a probabilidade de ocupação no setor j caso o trabalhador não tivesse se aposentado. Assim, a probabilidade contrafactual é obtida imputando o vetor de coeficientes obtidos com a regressão da equação (1) na amostra de não-aposentados (π_n') sobre as características observadas dos aposentados (X_{ai}).

4.1. Base de Dados e Tratamentos

Os dados utilizados nas estimativas das regressões são oriundos da PNAD de 2007, a mais recente disponível. Entretanto, alguns critérios e controles de amostras tornaram-se necessários. Na amostra principal apenas foram consideradas as pessoas com idade maior ou igual a 60 anos. No entanto, cabe ressaltar que na literatura existe uma dificuldade em conceituar precisamente o que é população idosa. Camarano e Medeiros (1999), por exemplo, escolheram a referida faixa de idade por manter consistência com aquele empregado na Política Nacional do Idoso[3].

Outras dificuldades devem ser consideradas devido às diferenças existentes entre regimes de aposentadoria nos setores rural e urbano e por gênero. No Brasil, a decisão de aposentadoria no meio rural, por exemplo, está atrelada à idade e não ao tempo de serviço, caso distinto do meio urbano, onde se considera as duas variáveis no cômputo do fator previdenciário. Após as mudanças institucionais mais recentes, ficou estabelecido que a idade mínima à aposentadoria para homens e mulheres no serviço público seria distinta, permitindo que as mulheres possam se aposentar cinco anos mais cedo que os homens, isto é, a partir dos 55 anos. Já no setor privado, o tempo de contribuição é fundamental, fato que abriu margem para aposentadorias em idade precoce. Portanto, a decisão de aposentadoria pode afetar de forma heterogênea a oferta de trabalho dos idosos moradores do meio rural e urbano, assim como, a decisão de homens e mulheres.

Na tentativa de contornar os problemas anteriores, optou-se por uma amostra que contempla apenas os idosos ocupados na semana de referência e no meio urbano. A exclusão dos trabalhadores rurais visa captar melhor o efeito da decisão de aposentadoria na probabilidade de emprego do idoso (LIBERATO, 2003). Após fazer o referido recorte, a amostra final computou 8.426 trabalhadores idosos, sendo 4.177 aposentados e 4.249 não-aposentados. Todas as regressões foram feitas em amostras separadas por sexo, dadas as diferenças no regime de aposentadoria já mencionadas (CAMARANO, 2001).

Para a construção da variável de resposta do modelo de escolha ocupacional (1), foram consideradas quatros categorias de ocupação: (i) trabalhadores assalariados com carteira assinada (TC); (ii) trabalhadores empregados sem carteira assinada (assalariados ou não) (TSC); (iii) empregados por conta-própria ou empregadores (AE) e; (iv) funcionários públicos (FP)[4]. Vale ressaltar que essa classificação não permite a diferenciação precisa entre os empregos formais e informais, contudo, indica funções ocupacionais que exigem diferentes níveis de habilidade e instrução[5]. Por exemplo, o trabalho por conta-própria ou como empregador pode requerer habilidades e conhecimentos diferenciados daqueles adquiridos no sistema de educação formal. Nas ocupações com ou sem carteira de trabalho assinada, os certificados (instrução formal) e comprovantes de experiência devem afetar consideravelmente a alocação dos idosos. Por sua vez, o emprego no setor público, por permitir garantias legais e estabilidade, possivelmente está correlacionado com elevada dotação de instrução formal comparado as outras ocupações.

Quanto à identificação do modelo procedeu-se o método de restrições por exclusão de variáveis (MADDALA, 1983). Algumas variáveis explicativas que entraram na equação de escolha ocupacional (1) não aparecem na equação de seleção entre não-aposentados e aposentados (2). Este é o caso das variáveis: (a) *número de pensionistas no domicílio* e (b) *número de trabalhadores no domicílio*, usadas aqui como instrumentos para separar os

[3] Ver Camarano e Medeiros (1999, p. 4-8)

[4] Os idosos que se encontravam trabalhando para o próprio consumo, construção para próprio uso ou não-remunerados, foram agrupados na categoria trabalhadores sem carteira assinada.

[5] Uma possível classificação das ocupações segundo características de formalidade/informalidade poderia considerar a contribuição para a previdência. Contudo, a dificuldade surge para o caso dos trabalhadores idosos aposentados, os quais já deixaram de contribuir para previdência social. Para maiores detalhes de classificações alternativas vide Saboia e Saboia (2004).

determinantes da aposentadoria dos custos relacionados à procura por emprego no mercado segmentado. As demais variáveis tratam de atributos pessoais, especificamente, sexo, raça, idade, anos de estudo, filiação sindical, tamanho da família, chefia familiar, presença de filho menor de 14 anos, estado conjugal e variáveis binárias de localização regional. As Tabelas A.1 e A.2, em apêndice, fornecem maiores informações sobre as variáveis utilizadas nos modelos. Na primeira tabela, encontram-se as descrições e definições de cada variável, enquanto na segunda tabela, as estatísticas descritivas da amostra.

5. Resultados Empíricos

Na Tabela 4, abaixo, são apresentados os resultados para o teste de viés de seleção na amostra. Mais especificamente, foram elaborados testes de Wald para os parâmetros associados às taxas inversas de *Mill* (resíduos generalizados) no modelo *multinomial* (1), variáveis de controle que foram obtidas a partir da estimação da equação de seleção (2) em primeiro estágio[6].

A estatística *Qui-Quadrado* revelou-se significativa a 5% na maioria das equações estimadas para homens e mulheres idosos. Tais resultados indicam presença de auto-seleção envolvida na condição de aposentado/não-aposentado. Destarte, o modelo de escolha ocupacional (1) deve ser estimado em amostras separadas por aposentados e não-aposentados, uma vez que os coeficientes obtidos seriam diferentes para os referidos grupos (PIRACHA e VADEAN, 2009).

Tabela 4: Teste para viés de seleção na amostra por condição de aposentadoria

	Mulheres				*Homens*			
Equação	*TSC x TC*	*AE x TC*	*FP x TC*	Todas	*TSC x TC*	*AE x TC*	*FP x TC*	Todas
Estatística $\chi^2_{(1)}$	16,05***	26,36***	3,05*	29,62***	5,31**	4,69**	0,35	6,41*
P-valor	0,0001	0,0000	0,0808	0,0000	0,0212	0,0304	0,5556	0,0934

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD de 2007.
Nota: *** Estatisticamente significativo a 1%.** Estatisticamente significativo a 5%.* Estatisticamente significativo a 10%.

A Tabela 5, a seguir, mostra os efeitos marginais sobre a chance relativa de ocupação dos idosos não-aposentados – taxas relativas de risco (TRR), estimativas produzidas a partir de regressões do modelo (1) separadas por gênero. Em cada coluna da tabela em foco, são feitas comparações das categorias de ocupação: trabalhadores sem carteira de trabalho assinada (*TSC*), trabalhadores por conta-própria e empregador (*AE*) e funcionário público (*FP*), com a ocupação de referência - trabalhador com carteira de trabalho assinada (*TC*).

Os resultados mostram que a idade, a educação e a participação em sindicatos são variáveis importantes na alocação ocupacional dos idosos não-aposentados. Um ano a mais de idade aumenta em 8% a chance de uma mulher idosa empregar-se como assalariada sem carteira, e em 7% de atuar como autônoma comparada ao emprego assalariado com carteira assinada. Camarano (2001), por exemplo, observou que a contratação de um idoso representa algumas vantagens em termos de custos relativamente à contratação de um não idoso, pois um idoso tem uma probabilidade maior de aceitar um emprego com menos garantias trabalhistas. O idoso de cor branca tem maior propensão de trabalhar como autônomo relativamente ao emprego assalariado formal, sobretudo, se for do sexo feminino.

O nível de instrução, por sua vez, aumenta as chances de emprego do idoso não-aposentado nos setores formais, isto é, em ocupações assalariados com carteira assinada ou como servidor público. Nesse aspecto, as diferenças por gênero mostraram-se relevantes. Por exemplo, uma mulher idosa com 15 ou mais anos de escolaridade tem chance relativa de trabalhar como assalariada sem carteira ou como autônoma, reduzida em 75% e 84%, respectivamente. Já um homem idoso nessa mesma faixa de instrução eleva em 12 vezes sua

[6] A Tabela A.3 em apêndice apresenta os resultados completos das estimações utilizadas no teste.

chance de emprego no setor público, comparado ao emprego assalariado formal. Para Wajnman et al. (2004), são os trabalhadores de maior nível de qualificação que apresentam maior probabilidade de se manter ocupados nas idades avançadas.

Não obstante o gênero considerado, a filiação sindical atua no mesmo sentido da instrução, isto é, diminui a probabilidade de emprego do idoso não-aposentado nas ocupações assalariadas sem carteira assinada e autônomas, relativamente ao emprego assalariado com carteira assinada. Uma vez que o idoso não-aposentado não tem acesso à renda da aposentadoria, a filiação a um sindicato poderia favorecer a alocação ocupacional desse trabalhador em empregos formais.

Tabela 5: Efeito marginal nas chances relativas de ocupação - idosos não-aposentados

	Mulheres			***Homens***		
Variáveis	*TSC x TC*	*AE x TC*	*FP x TC*	*TSC x TC*	*AE x TC*	*FP x TC*
Raça	1,0454	1,5078*	1,4418	0,8172	1,3039*	0,8777
	(0,1922)	(0,2754)	(0,3308)	(0,1178)	(0,1530)	(0,1609)
Idade	1,0797**	1,0680**	0,9477	1,0198	1,0204	0,9951
	(0,0265)	(0,0265)	(0,0288)	(0,0166)	(0,0145)	(0,0183)
Estudo1a4	0,7862	0,9630	2,6619*	0,5627**	0,7364*	1,5569
	(0,1824)	(0,2274)	(1,1360)	(0,0985)	(0,1141)	(0,4611)
Estudo5a10	0,5613*	1,1497	4,0589**	0,4161***	0,7070*	1,5769
	(0,1571)	(0,3179)	(1,8528)	(0,0839)	(0,1200)	(0,5024)
Estudo11a14	0,3285***	0,7185	8,6462***	0,3611***	0,5690**	3,8538***
	(0,1022)	(0,2154)	(3,8827)	(0,0873)	(0,1119)	(1,2306)
Estudo15+	0,2456***	0,3471**	8,3028***	0,8263	1,3006	11,9222***
	(0,0972)	(0,1362)	(4,1119)	(0,2657)	(0,3452)	(4,3181)
Sindicato	0,2465***	0,1599***	1,8690**	0,3200***	0,4323***	2,4306***
	(0,0617)	(0,0431)	(0,4466)	(0,0613)	(0,0592)	(0,4315)
Família.tamanho	1,1014	1,1067	1,1984*	0,9395	0,8807**	0,8676*
	(0,0794)	(0,0781)	(0,1010)	(0,0427)	(0,0344)	(0,0551)
Casado	1,4416	1,6710	1,1168	0,8780	1,2352	1,1955
	(0,3865)	(0,4446)	(0,3469)	(0,1445)	(0,1741)	(0,2646)
Chefe	1,1897	1,6331	1,6625	0,7917	0,9361	1,1810
	(0,3249)	(0,4400)	(0,5202)	(0,1400)	(0,1408)	(0,2916)
Filho14	0,9307	0,4725*	0,8185	1,1403	0,9435	1,1320
	(0,3197)	(0,1779)	(0,3738)	(0,2482)	(0,1721)	(0,3220)
NO	1,3212	1,9421*	2,7621**	1,6848*	2,6634***	4,0698***
	(0,4230)	(0,6219)	(1,0108)	(0,4089)	(0,5373)	(1,2010)
NE	1,2595	1,9135**	1,8078*	1,7224**	1,8034***	2,5998***
	(0,2975)	(0,4425)	(0,5028)	(0,3122)	(0,2724)	(0,5857)
SUL	1,0876	0,7944	0,4050**	0,9723	0,9111	1,0421
	(0,2503)	(0,1857)	(0,1407)	(0,1952)	(0,1425)	(0,2767)
CO	1,5218	2,0437*	1,5142	1,0207	1,1356	1,5072
	(0,4800)	(0,6379)	(0,5811)	(0,2067)	(0,1878)	(0,4166)

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD de 2007.

Notas: Desvios-padrão robustos à heterocedasticidade entre parênteses. *** Estatisticamente significativo a 0,1%. ** Estatisticamente significativo a 1%. * Estatisticamente significativo a 5%.

O maior número de membros no domicílio favorece o emprego da mulher idosa no setor público, enquanto para o homem idoso e não-aposentado, aumenta a propensão ao trabalho assalariado com carteira assinada. Já a residência dos idosos nas cidades das regiões Norte e Nordeste, eleva a chance relativa de emprego como assalariado sem carteira ou como autônomo/empregador. Esse mesmo efeito também é observado para o emprego como funcionário público, porém, possivelmente relacionado à escolaridade avançada.

Dadas as evidências já reportadas sobre viés de seleção envolvido na condição de aposentado/não-aposentado, a Tabela 6, a seguir, registra as taxas de relativas de risco –

efeitos marginais sobre as chances relativas de ocupação dos idosos aposentados. Tais resultados foram gerados com a regressão do modelo de escolha ocupacional (1) em amostras separadas de aposentados homens e mulheres. Da mesma forma que nas estimativas da tabela anterior, adotou-se como categoria de referência o emprego assalariado com carteira assinada.

Os resultados, em geral, guardam regularidade com os expostos anteriormente, contudo, algumas diferenças na magnitude os parâmetros merecem destaque.

Tabela 6: Efeito marginal nas chances relativas de ocupação - idosos aposentados

	Mulheres			***Homens***		
Variáveis	*TSC x TC*	*AE x TC*	*FP x TC*	*TSC x TC*	*AE x TC*	*FP x TC*
Raça	1,2460	1,3054	0,8109	0,9103	1,1163	1,0725
	(0,3590)	(0,3757)	(0,3495)	(0,1603)	(0,1880)	(0,3844)
Idade	1,0853**	1,1028***	1,0132	1,0957***	1,0926***	1,0337
	(0,0299)	(0,0305)	(0,0440)	(0,0182)	(0,0176)	(0,0317)
Estudo1a4	0,4875	0,9397	$2{,}81x10^{7}$***	0,4012***	0,6613	2,0909
	(0,2101)	(0,4106)	($9{,}08\ x10^{7}$)	(0,1067)	(0,1729)	(1,4416)
Estudo5a10	0,2275**	0,6430	$1{,}02\ x10^{8}$***	0,3284***	0,6291	2,3920
	(0,1039)	(0,2962)	($3{,}08e\ x10^{8}$)	(0,0967)	(0,1802)	(1,7722)
Estudo11a14	0,1515***	0,4641	$7{,}79\ x10^{8}$***	0,2619***	0,5708	3,3440
	(0,0722)	(0,2237)	($2{,}29\ x10^{9}$)	(0,0838)	(0,1757)	(2,4732)
Estudo15+	0,1119***	0,4180	$1{,}04\ x10^{9}$***	0,1874***	0,5265*	7,8434**
	(0,0530)	(0,1985)	($3{,}08x10^{9}$)	(0,0596)	(0,1575)	(5,2681)
Sindicato	0,4038**	0,2764***	2,0665	0,4255***	0,4446***	0,8540
	(0,1131)	(0,0807)	(0,8064)	(0,0699)	(0,0684)	(0,2817)
Família.tamanho	0,9060	0,9249	1,1635	1,0279	0,9583	1,2375
	(0,1016)	(0,1013)	(0,2059)	(0,0665)	(0,0601)	(0,1404)
Casado	2,2594*	2,9136**	1,6697	1,0890	1,1825	0,6759
	(0,7852)	(1,0262)	(0,8142)	(0,2358)	(0,2449)	(0,2692)
Chefe	1,2355	1,9891	1,4492	1,4020	1,7024**	0,9624
	(0,4356)	(0,7028)	(0,7097)	(0,3047)	(0,3489)	(0,3946)
Filho14	1,8651	1,9102	3,1788	0,8947	0,6989	1,0095
	(1,5200)	(1,5526)	(3,4631)	(0,2608)	(0,1995)	(0,5356)
NO	11,5388*	12,1983*	11,8345*	2,0132	3,2644**	1,2850
	(12,1944)	(12,9812)	(13,4732)	(0,8319)	(1,3006)	(1,0308)
NE	3,2139**	4,2309***	1,3990	2,5015***	3,5081***	2,4615*
	(1,2011)	(1,5860)	(0,7311)	(0,6021)	(0,8026)	(1,0029)
SUL	2,0080*	0,8700	0,4939	1,2667	0,8447	0,2424*
	(0,6064)	(0,2721)	(0,2579)	(0,2280)	(0,1434)	(0,1372)
CO	1,3153	1,3896	1,5046	1,2167	1,1666	1,4646
	(0,6035)	(0,6167)	(0,9801)	(0,3255)	(0,2932)	(0,6518)

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD de 2007.

Notas: Desvios-padrão robustos à heterocedasticidade entre parênteses. *** Estatisticamente significativo a 0,1%. ** Estatisticamente significativo a 1%. * Estatisticamente significativo a 5%.

A idade aumenta a propensão de emprego dos idosos aposentados enquanto assalariados sem carteira assinada ou como autônomos/empregadores. Tal efeito é observado para homens e mulheres e são mais acentuados quando comparados aos idosos não-aposentados (vide Tabela 5). Esse resultado é importante, pois como observado na literatura, os idosos aposentados, em geral, se inserem em ocupações sem carteira, tendo em vista os benefícios para o empregador. Não obstante, estes idosos, por se beneficiarem do rendimento da aposentadoria, geralmente aceitariam benefícios mais baixos e condições de trabalho inferiores (CAMARANO, 2001).

Quanto à instrução, verificam-se fortes diferenças em favor das mulheres aposentadas. O elevado grau de escolaridade reduz a chance relativa de emprego do idoso aposentado nos trabalhos assalariados sem carteira assinada, todavia, para as idosas esse efeito ainda é maior. No caso dessas trabalhadoras, a educação tem efeito direto e extremamente elevado na chance

relativa de emprego no setor público. Esses efeitos marginais são bem maiores que os observados para os não-aposentados, sejam homens ou mulheres. Esses resultados são consoantes com os encontrados na literatura nacional, os quais destacam a importância da educação para a permanência do idoso no mercado de trabalho à medida que a idade avança. A educação determina as melhores chances de ocupações que não exijam tanto vigor físico, sobretudo, para os trabalhadores mais qualificados (WAJNMAN et. al 2004; LIBERATO, 2003).

A filiação sindical desfavorece o emprego dos idosos aposentados nas ocupações sem carteira de trabalhado assinada ou como autônomo/empregador frente ao emprego assalariado com carteira assinada, principalmente, no tocante as mulheres idosas. Contudo, esse efeito é ainda maior para as mulheres não-aposentadas, as quais enfrentam a concorrência dos aposentados no mercado de trabalho.

Já a condição de chefia da família aumenta em 70% a propensão do homem idoso e aposentado de atuar como autônomo/empregador, relativamente ao emprego com carteira de trabalho assinada. Diferentemente do observado para os idosos não-aposentados, a mulher que vive com cônjuge (casada) tem chance relativa de emprego como assalariada informal e autônoma mais que dobrada. O efeito da localização regional, particularmente, nas regiões Norte e Nordeste, aumenta de forma acentuada a chance relativa de emprego para mulheres e homens nas últimas ocupações citadas. De fato, esses impactos são mais elevados que os já reportados para os não-aposentados na Tabela 5.

Em geral, os resultados encontrados para os aposentados foram mais relevantes do que os não-aposentados. A questão institucional é fator importante para a determinação da oferta de trabalho pelos aposentados, pois a aposentadoria por tempo de contribuição e/ou por idade pode favorecer a permanência/re-inserção dos aposentados. De fato, a possibilidade da mulher empregada no setor público se aposentar cinco anos mais cedo que os homens, aliada a uma maior educação, pode permitir sua inserção no mercado de trabalho em melhores ocupações que os homens (CAMARANO, 2001; WAJNMAN et. al 2004).

Considerando os resultados estimados no modelo anterior, foram utilizadas as equações (4) e (5) para computar por diferença factual e contrafactual os potenciais efeitos da aposentadoria nas probabilidades de ocupação dos homens e mulheres por setores. Esses resultados são registrados na Tabela 7, a seguir. Na primeira coluna encontram-se as médias das probabilidades de emprego preditas para não-aposentados e aposentados (factual). Já na segunda coluna são apresentados os valores médios das probabilidades de emprego contrafactuais, isto é, para os aposentados a probabilidade média de emprego por setor caso não tivessem se aposentado, e para os não-aposentados, probabilidade média de emprego por setor caso decidissem pela aposentadoria. Por fim, a terceira coluna mostra a variação na probabilidade de emprego decorrente da condição de aposentadoria[7].

Após considerar o efeito de todas as variáveis explicativas no modelo de escolha ocupacional (1), os resultados acima mostram que decisão de aposentadoria reduz a probabilidade de o idoso encontrar-se empregado como assalariado com carteira assinada, assim como, empregado no setor público, independente da sexualidade observada. Por exemplo, observando a terceira coluna da tabela em foco, para mulheres aposentadas, constate-se que a decisão de aposentadoria diminui as probabilidades de emprego como assalariado com carteira assinada e funcionário público em 0,06 e 0,07, respectivamente. De forma semelhante, para os homens aposentados, a condição de aposentadoria retrai as referidas probabilidades em 0,09 e 0,06. Tais evidências também são consistentes para os não-aposentados. Enquanto a situação de não-aposentadoria eleva a probabilidade de emprego com carteira assinada para mulheres em 0,05 e para os homens em 0,08, por outro lado,

[7] Também foi efetuado um teste de diferença entre as médias amostrais das probabilidades factuais e contrafactuais.

também aumenta a chance de ocupação com no setor público em 0,06 e 0,09, para homens e mulheres, seqüencialmente.

Outra constatação importante proveniente da Tabela 7 é que a condição de aposentado aumenta as probabilidades de trabalho sem carteira assinada ou como autônomo/empregador, sobretudo, o emprego na primeira função. Observe-se que para a mulher aposentada, esse efeito incrementa a propensão ao trabalho assalariado sem carteira assinada 0,09, ao passo que para os homens, o aumento estimado é de 0,12.

Tabela 7: Efeito da aposentadoria na probabilidade de ocupação por categorias

	Não-aposentados					
	mulheres			**homens**		
	(1) Probabilidade predita	*(2) Probabilidade contrafactual*	*Diferença: (1)-(2)*	*(1)Probabilidade predita*	*(2) Probabilidade contrafactual*	*Diferença: (1)-(2)*
TC	0,1129	0,0619	0,0509***	0,2043	0,1230	0,0813***
TSC	0,3442	0,4520	-0,1078***	0,2055	0,3145	-0,1089***
AE	0,3989	0,4367	-0,0377***	0,5043	0,5354	-0,0311***
FP	0,1439	0,0493	0,0946***	0,0857	0,0269	0,0589***
	Aposentados					
	mulheres			**homens**		
	(1) Probabilidade predita	*(2) Probabilidade contrafactual*	*Diferença: (1)-(2)*	*(1)Probabilidade predita*	*(2) Probabilidade contrafactual*	*Diferença: (1)-(2)*
TC	0,0493	0,1073	-0,0580***	0,0988	0,1947	-0,0959***
TSC	0,4542	0,3651	0,0891***	0,3219	0,1981	0,1238***
AE	0,4530	0,4063	0,0467***	0,5558	0,5181	0,0376***
FP	0,0434	0,1212	-0,0777***	0,0234	0,0889	-0,0655***

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD de 2007.
Nota: *** Estatisticamente significativo a 1%.

Em geral, essas evidências sugerem que, ao se aposentar, o idoso tende a ocupar-se em funções cujas condições de atividade são precárias (trabalho assalariado informal) e os rendimentos são mais baixos que aqueles oferecidos em outras ocupações, a exemplo do trabalho com carteira assinada ou autônomo. Portanto, essa implicação respalda fortemente a decisão de permanência ou re-inserção do idoso aposentado no mercado de trabalho como necessidade de complementação do rendimento familiar.

5. Considerações Finais

Esse artigo teve por objetivo analisar a inserção dos idosos nos diferentes segmentos do mercado de trabalho brasileiro a partir de dois enfoques: (i) a averiguação do efeito dos atributos sócio-econômicos (sexo, idade, educação, posição na família etc) nas chances relativas de emprego dos idosos entre as diferentes categorias ocupacionais e; (ii) ao estimar o impacto da condição de aposentado nas probabilidades de emprego por categorias de trabalho. Para tanto, utilizaram-se os dados mais recentes da PNAD de 2007 e um modelo empírico de escolha ocupacional.

As evidências iniciais, a partir da análise estatística dos dados, apontaram para a elevação da participação dos idosos na população total durante os últimos dez anos, inclusive aposentados. Há um relativo envelhecimento da população brasileira e uma presença marcante de idosos no meio urbano. No que se refere à inserção do idoso no mercado de trabalho, verificou-se que os não-aposentados são mais instruídos, trabalham mais horas e recebem salário médio superior aos aposentados. A maior parte dos aposentados se encontrava em inatividade, entretanto, as idosas não-aposentadas foram as que apresentaram maiores percentuais na referida condição. A taxa de desemprego mostrou-se maior entre os aposentados. Os idosos não-aposentados, tanto homens quanto mulheres, encontravam-se ocupados por conta-própria em sua maioria. Os aposentados homens estavam inseridos em empregos autônomos e as idosas aposentadas, na produção para o próprio consumo. Em geral

foi possível verificar que os idosos estavam alocados em ocupações características do setor informal.

Os resultados empíricos revelaram presença de auto-seleção envolvida na condição de aposentado/não-aposentado. Após considerar estimativas corrigidas para o viés de seleção na amostra, foi possível observar que a alocação dos idosos entre as diferentes ocupações, é afetada, principalmente, por variáveis como idade e educação. A filiação sindical do idoso também se revelou importante para a redução das probabilidades de emprego em ocupações sem carteira assinada e autônomo/empregador frente ao emprego assalariado com carteira. Por seu turno, as diferenças de localização regional, sobretudo, para os residentes do meio urbano nas regiões Norte e Nordeste, favorecem as chances de emprego nas ocupações já citadas.

Todavia, diferenças importantes foram observadas entre os aposentados e não-aposentados e entre homens e mulheres. Primeiro, o aumento da idade eleva a chance de emprego dos idosos nas ocupações sem carteira assinada ou autônomo/empregador, relativamente ao emprego com carteira assinada. Esse efeito, contudo, apresentou-se mais forte para os aposentados. Segundo, quando o nível de estudo aumenta, eleva-se a chance de empregos com carteira assinada e/ou como funcionário público, para ambos os sexos. Entretanto, foi apurado que, para as mulheres aposentadas, a educação tem efeito mais elevado na chance de emprego formal, principalmente, no setor público.

O exercício contrafactual, a partir das probabilidades estimadas pelo modelo de escolha ocupacional, permitiu observar que a condição de aposentado aumenta a probabilidade de o idoso ocupar funções cujas condições de atividade são precárias (trabalho assalariado informal) e os rendimentos são mais baixos que aqueles oferecidos pelas ocupações formais. Portanto, as evidências sugerem que a decisão de permanência ou re-inserção do idoso aposentado no mercado de trabalho é resultado da necessidade de complementação da renda familiar, dado que não existem impedimentos legais ao trabalho do aposentado no Brasil.

6. Referências

BAKER, Michael; GRUBER, Jonathan; MILLIGAN, Kevin. The Retirement Incentive Effects of Canada's Income Security Programs. **Canadian Journal of Economics**, v.36, p.261-290, 2003.

BRAGA, T.S. O setor informal e as formas de participação na produção: os casos das Regiões Metropolitanas de Salvador e Recife. In: XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais - ABEP, 2006, Caxambú. **Anais...** Caxambú: ABEP, 2006. p.1-23.

CAMARANO, Ana Amélia. O Idoso Brasileiro no Mercado de Trabalho. **Texto para Discussão N°830.** Rio de janeiro: IPEA, 2001**.**

CAMARANO, A. A., MEDEIROS, M. Introdução. In: CAMARANO, A. A. (org.). **Muito além dos 60: os novos idosos brasileiros**. Rio de Janeiro: IPEA, p. 1-18, 1999.

FURTADO, Adolfo. **A Participação do Idoso no Mercado de Trabalho Brasileiro**. Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados, 2005. Disponível em: <http://www2.camara.gov.br/publicacoes/estnottec/tema8/2004_13576.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2008, p.1-24.

GREENE, W. H. **Econometric analysis.** 5ª ed. Prentice Hall. 2002.

GUILLEMARD, Anne-Marie., REIN, M.. Comparative Patterns of Retirement: Recents Trends in Developed Societies. **Annual Reviews**, v.19, p.469-503, 1993.

GOURIEROUX, C., A. MONFORT, E. R; TROGNON, A. Generalised Residuals. **Journal of Econometrics**, v. 34, 1987, p.5-32.

HECKMAN, J. Sample selection bias as a specification error. **Econometrica**. v. 47, 1979, p. 153-161.

IBGE, PNAD. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – 2007.** Rio de Janeiro, 2006. CD-ROM.
LEE, Lung-Fei.Generalized Econometric Models with Selectivity. **Econometrica**, v. 51, n. 2, mar., 1983, p. 507-512.
LIBERATO, V. C. **A oferta de trabalho masculina "pós-aposentadoria" Brasil urbano - 1981/2001**. (Dissertação de Mestrado), Faculdade de Ciências Econômicas de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2003.
MADDALA, G. **Limited-dependent and qualitative variables in Econometrics**. Cambridge: Cambridge University Press, 1983.
MCKEE, D. Forward Thinking and Family Support: Explaining Retirement and Old Age Labor Supply in Indonesia. **California Center for Population Research**, University of California, Los Angeles, 2006.
OLIVEIRA, F. E. B., BELTRÃO, K. I., FERREIRA, M. G.. Reforma da Previdência. Rio de Janeiro: IPEA, 1997 **(Texto para Discussão N° 508).**
PINHEIRO, A. C., GIAMBIAGI, F.. **Rompendo o Marasmo: A Retomada do Desenvolvimento no Brasil**. Campus: Rio de Janeiro, 2005.
SABOIA, J. ; SABOIA, Ana Lúcia. Caracterização do Setor Informal a partir dos Dados do Censo Demográfico do Brasil de 2000. In: **Política Geral de Emprego: Necessidades, Opções, Prioridades**, 2004, Brasilia. Trabalho Docente. Brasilia : OIT, 2004. v. 1., p.1-32.Disponível em: < http://www.redcelsofurtado.edu.mx/archivosPDF/saboia2.pdf>. Acesso em: 30 de set. 2008.
SOUZA, A.C.; FEIJÓ, C.A.;SILVA, D.B.N. Níveis de Informalidade na Economia Brasileira. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 37, n. 3, p. 422-444, 2006.
QUEIROZ, V. S., RAMALHO, H. M. B., CAVALCANTI, G. A.. O Emprego do Idoso no Mercado de Trabalho: Evidências para o Brasil a partir da PNAD de 2005. In: **XIII Encontro Regional de Economia**, 2008, Fortaleza. Anais do XIII Encontro Regional de Economia, 2008.
RAMALHO, H.M. Migração Rural-Urbana no Brasil: Determinantes, Retorno Econômico e Inserção Produtiva. **Tese de Doutorado**, Universidade Federal de Permanbuco, PIMES, 2008.
PIRACHA, M.;VADEAN, F. Return migration and occupational choice. **IZA Working Papers**, n. 3.922, 2009, p.1-34.
SILVA LEME, Maria Carolina da; MÁLAGA, Tomás. Entrada e Saída Precoce da Força de Trabalho: Incentivos do Regime de Previdência Brasileiro. **Revista Brasileira de Economia,** v.55, p.205-222, 2001.
SCORZAFAVE, L.G.; MENEZES-FILHO, N.A. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: evolução e determinantes. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 31, n. 3, p. 441-478, 2001.
WAJNMAN, S., OLIVEIRA, A. M. H. C., OLIVEIRA, E. L.. "Os Idosos no Mercado de Trabalho: Tendências e Conseqüências". In: Camarano, A. A. (org). **Os Novos Idosos Brasileiros Muito Além dos 60?** Rio de Janeiro, IPEA, 2004.

7. Apêndice

Tabela A.1: Descrição das variáveis utilizadas nas regressões

Atributos Pessoais	Definição
sexo	Variável binária: 1- masculino; 0-feminino*
raça	Variável binária: 1- branco; 0-não-branco *
idade	Idade em anos
idade.quadrado	Idade ao quadrado
estudo1a4	Variável binária: 1- possui de 1 a 4 anos de estudo; 0-caso contrário *
estudo5a10	Variável binária: 1- possui de 5 a 10 anos de estudo; 0-caso contrário *

estuto11a14	Variável binária: 1- possui de 11 a 14 anos de estudo; 0-caso contrário *
estudo15+	Variável binária: 1- possui 15 ou mais anos de estudo; 0-caso contrário *
sindicato	Variável binária: 1- filiado a sindicato; 0-caso contrário *
Família	
chefe	Variável binária: 1- responsável pela família; 0-caso contrário *
casado	Variável binária: 1- vive com cônjuge; 0-caso contrário *
família.tamanho	Tamanho da família (número de pessoas)
filho14	Variável binária: 1- possui filho menor de 14 anos; 0-caso contrário *
trabalhadores.família	Número de trabalhadores no domicílio
pensionistas.família	Número de pensionistas no domicílio
Não-Aposentado	Variável binária: 1- se é não-aposentado; 0 - se aposentado *
Residência	
NO	Variável binária: 1- reside na região Norte; 0 – caso contrário
NE	Variável binária: 1- reside na região Nordeste; 0 – caso contrário
SUL	Variável binária: 1- reside na região Sul; 0 – caso contrário
CO	Variável binária: 1- reside na região Centro-Oeste; 0 – caso contrário
SE*	Variável binária: 1- reside na região Sudeste; 0 – caso contrário

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da PNAD de 2007. Nota: * Categoria de referência/controle.

Tabela A.3: Teste para viés de seleção na amostra – regressões – apenas mulheres

	Probit	**Logit Multinomial**		
	Não-aposentado versus aposentado	*Empregado sem carteira versus empregado com carteira*	*Autônomo/Empregador versus empregado com carteira*	*Funcionário Público versus empregado com carteira*
Raça	-0,1062*	0,2686	0.5283***	0.3275
	(0,0515)	(0,1599)	(0.1595)	(0.2115)
Idade	-0,0467***	0,1473***	0.1678***	0.0039
	(0,0049)	(0,0214)	(0.0213)	(0.0298)
Estudo1a4	0,1178	-0,5835**	-0.2293	0.9491*
	(0,0627)	(0,2078)	(0.2121)	(0.4191)
Estudo5a10	0,1016	-1,0420***	-0.2249	1.3031**
	(0,0747)	(0,2391)	(0.2400)	(0.4390)
Estudo11a14	0,0855	-1,5823***	-0.6866**	2.2706***
	(0,0856)	(0,2546)	(0.2539)	(0.4251)
Estudo15+	-0,2913**	-1,3027***	-0.2287	2.7828***
	(0,0980)	(0,2945)	(0.2926)	(0.4728)
Sindicato	-0,3479***	-0,6143**	-0.8838***	1.0399***
	(0,0681)	(0,2152)	(0.2238)	(0.2688)
Família.tamanho	0,0309	-0,0508	-0.0579	0.1249
	(0,0226)	(0,0663)	(0.0646)	(0.0802)
Casado	0,1289	0,4587*	0.6474**	0.1865
	(0,0692)	(0,2182)	(0.2176)	(0.2649)
Chefe	-0,0262	0,1725	0.5611*	0.4878
	(0,0675)	(0,2207)	(0.2185)	(0.2618)
Filho14	0,1112	-0,1259	-0.5505	-0.0679
	(0,1165)	(0,3171)	(0.3240)	(0.4225)
Trabalhadores.família	0,0391	-	-	-
	(0,0265)			
Pensionistas.família	0,4638***	-	-	-
	(0,0576)			
Não-Aposentado (d)	-	3,2753**	4.7165***	3.0940*
		(1,0733)	(1.0679)	(1.4068)
λ_m	-	**-2,7177*** **	**-3.4627*** **	**-1.5126**
		(0,6784)	**(0.6745)**	**(0.8664)**
NO	0,0477	0,6665*	0.9070**	1.2034***
	(0,0853)	(0,2866)	(0.2871)	(0.3368)
NE	-0,2192***	0,9482***	1.4254***	0.7817**
	(0,0627)	(0,2143)	(0.2129)	(0.2765)
SUL	-0,2659***	0,7506***	0.3046	-0.6186*
	(0,0679)	(0,2129)	(0.2185)	(0.3110)
CO	0,2700**	0,0640	0.1671	0.1780
	(0,0899)	(0,2782)	(0.2721)	(0.3423)
Constante	3,0540***	-9,8194***	-12.9314***	-5.2599*
	(0,3498)	(1,8527)	(1.8425)	(2.5737)
Observações	3,109		3,109	
P-valor(χ^2)	0,0000		0,0000	
Pseudo-R2	0,0774		0,1388	

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD de 2007.

Notas: Desvios-padrão robustos à heterocedasticidade entre parênteses. *** Estatisticamente significativo a 1%. ** Estatisticamente significativo a 5%. * Estatisticamente significativo a 10%.

Tabela A.4: Teste para viés de seleção na amostra – regressões – apenas homens

	Probit	**Logit Multinomial**		
	Não-aposentado versus aposentado	*Empregado sem carteira versus empregado com carteira*	*Autônomo/Empregador versus empregado com carteira*	*Funcionário Público versus empregado com carteira*
Raça	-0,1427***	0,0420	0.3370**	-0.0407
	(0,0411)	(0,1296)	(0.1187)	(0.1882)
Idade	-0,0918***	0,1673***	0.1542**	0.0467
	(0,0063)	(0,0502)	(0.0482)	(0.0697)
Estudo1a4	-0,0075	-0,7184***	-0.3274*	0.4929
	(0,0500)	(0,1372)	(0.1297)	(0.2709)
Estudo5a10	0,0758	-1,0565***	-0.4670**	0.5013
	(0,0592)	(0,1596)	(0.1467)	(0.2946)
Estudo11a14	0,0952	-1,2889***	-0.6401***	1.2887***
	(0,0714)	(0,1841)	(0.1647)	(0.2925)
Estudo15+	-0,2094**	-0,8406***	-0.0173	2.2179***
	(0,0754)	(0,2411)	(0.2178)	(0.3408)
Sindicato	-0,1838***	-0,6785***	-0.5907***	0.7690***
	(0,0461)	(0,1449)	(0.1317)	(0.1840)
Família.tamanho	0,0179	-0,0717	-0.1343***	-0.0764
	(0,0180)	(0,0383)	(0.0353)	(0.0587)
Casado	-0,2857***	0,3272	0.4777**	0.1674
	(0,0516)	(0,1890)	(0.1746)	(0.2608)
Chefe	-0,1515**	0,1425	0.3008*	0.1995
	(0,0556)	(0,1606)	(0.1468)	(0.2314)
Filho14	0,2053**	-0,1564	-0.3424	-0.0007
	(0,0782)	(0,1918)	(0.1770)	(0.2693)
Trabalhadores.família	0,0230	-	-	-
	(0,0200)			
Pensionistas.família	0,1903**	-	-	-
	(0,0592)			
Não-Aposentado (d)	-	2,1140	2.2010	1.9147
		(1,4429)	(1.3712)	(1.8789)
λ_n	-	**-2,0245***	**-1.8059***	**-0.6660**
		(0,8787)	**(0.8340)**	**(1.1302)**
NO	0,3655***	0,1780	0.6926**	1.0990**
	(0,0679)	(0,2622)	(0.2401)	(0.3417)
NE	-0,0504	0,6761***	0.8885***	0.9596***
	(0,0506)	(0,1419)	(0.1273)	(0.1977)
SUL	-0,1279*	0,3020*	-0.0171	-0.2550
	(0,0545)	(0,1462)	(0.1336)	(0.2368)
CO	0,3174***	-0,2714	-0.1946	0.2508
	(0,0629)	(0,2161)	(0.1984)	(0.3039)
Constante	6,2813***	-10,9283**	-10.0094*	-6.7169
	(0,4336)	(4,1582)	(3.9899)	(5.6980)
Observações	5,317		5,317	
P-valor(χ^2)	0,0000		0,0000	
Pseudo-R2	0,1467		0,0858	

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD de 2007.

Notas: Desvios-padrão robustos à heterocedasticidade entre parênteses. *** Estatisticamente significativo a 1%. ** Estatisticamente significativo a 5%. * Estatisticamente significativo a 10%.

TEXTO PARA DISCUSSÃO Nº 1406

A EVOLUÇÃO DA SEGREGAÇÃO POR QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL AO NÍVEL DAS FIRMAS

Luiz Dias Bahia
Danilo Coelho
Alexandre Messa Silva
Sergei Soares

TEXTO PARA DISCUSSÃO Nº 1406

A EVOLUÇÃO DA SEGREGAÇÃO POR QUALIFICAÇÃO

PROFISSIONAL AO NÍVEL DAS FIRMAS[*]

Luiz Dias Bahia[*]*
Danilo Coelho**
Alexandre Messa Silva**
Sergei Soares[*]**

Produzido no programa de trabalho de 2008

Rio de Janeiro, junho de 2009

[*] Os autores agradecem a assistência de pesquisa de Nayara Gomes e Leandro Correia. *E-mail* para correspondência: danilo.coelho@ipea.gov.br

[*]* Técnicos de Planejamento e Pesquisa da Diretoria de Estudos Setoriais – Diset/Ipea.

[*]** Técnico de Planejamento e Pesquisa da Diretoria de Estudos Sociais – Disoc/Ipea.

Governo Federal

Ministro de Estado Extraordinário de Assuntos Estratégicos – Roberto Mangabeira Unger

Secretaria de Assuntos Estratégicos

ipea Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

Fundação pública vinculada à Secretaria de Assuntos Estratégicos, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiro – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

Presidente
Marcio Pochmann

Diretor de Administração e Finanças
Fernando Ferreira

Diretor de Estudos Macroeconômicos
João Sicsú

Diretor de Estudos Sociais
Jorge Abrahão de Castro

Diretora de Estudos Regionais e Urbanos
Liana Maria da Frota Carleial

Diretor de Estudos Setoriais
Márcio Wohlers de Almeida

Diretor de Cooperação e Desenvolvimento
Mário Lisboa Theodoro

Chefe de Gabinete
Persio Marco Antonio Davison

Assessor-Chefe de Comunicação
Estanislau Maria de Freitas Júnior

Assessor-Chefe da Comunicação Institucional
Daniel Castro

URL: http://www.ipea.gov.br

Ouvidoria: http://www.ipea.gov.br/ouvidoria

ISSN 1415-4765

JEL J21, J24

TEXTO PARA DISCUSSÃO

Publicação cujo objetivo é divulgar resultados de estudos direta ou indiretamente desenvolvidos pelo Ipea, os quais, por sua relevância, levam informações para profissionais especializados e estabelecem um espaço para sugestões.

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e de inteira responsabilidade do(s) autor(es), não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou da Secretaria de Assuntos Estratégicos.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

SUMÁRIO

SINOPSE

ABSTRACT

1 INTRODUÇÃO 7

2 LITERATURA TEÓRICA 8

3 LITERATURA EMPÍRICA 12

4 METODOLOGIA 13

5 EVOLUÇÃO DA SEGREGAÇÃO EDUCACIONAL NO BRASIL DE 1996-2005 16

6 CONCLUSÕES 19

REFERÊNCIAS 20

SINOPSE

Este artigo mede a evolução, entre 1996 e 2005, da segregação por qualificação profissional no que se refere a firmas no mercado de trabalho formal brasileiro. O objetivo é verificar em que medida as firmas possuem uma composição de qualificação laboral diferente daquela dos trabalhadores como um todo. A segregação é medida para quatro diferentes atributos de qualificação laboral: anos de estudo, salário, tempo de emprego e idade. O resultado principal é que, contrastando com o que está ocorrendo nos Estados Unidos, na Grã-Bretanha e na França, há uma diminuição da segregação quando o atributo é educação. Trata-se de um fenômeno claro, que ocorre em todas as regiões do país.

ABSTRACT

This article measures the evolution of segregation by skill level among firms in the Brazilian formal labor market from 1996 to 2005. We define segregation as firms having a labor force composition by skill different from the labor market as a whole. We measure segregation using four different indicators for skill level: educational attainment, wages, job tenure, and age. Our main result is that, in contrasts to what has been observed in the United States, the United Kingdom and France, there is a reduction of educational segregation. This is a widespread phenomenon that can be observed in all five of Brazil's regions.

1 INTRODUÇÃO

Parte da desigualdade salarial pode ser explicada como resultado das forças de mercado que associam firmas e trabalhadores. Se trabalhadores com baixa escolaridade trabalham ao lado de outros com escolaridade alta, é possível que o capital humano destes aumente o rendimento daqueles. Ou então, ao contrário, pode ser que aqueles com alta escolaridade se apropriem de uma parte maior do excedente, deixando os outros com menos do que ganhariam em uma firma com trabalhadores de baixa escolaridade. Em qualquer caso, a escolaridade de colegas de trabalho influi nos salários dos trabalhadores, o que, por sua vez, influi na desigualdade salarial.

Conceitualmente, segregação refere-se a uma assimetria no emprego de trabalhadores pelas firmas, segundo certas características destes, como qualificação profissional, raça, sexo, nacionalidade etc. Ou seja, se em um mercado de trabalho os profissionais com maior qualificação se concentram em algumas firmas e os menos qualificados em outras, podemos dizer que há segregação por qualificação profissional nesse mercado de trabalho. Analogamente, pode-se falar em segregação por cor de pele, gênero ou outros atributos.

Em geral, os índices de segregação atingem seu valor máximo quando cada firma possui somente trabalhadores com o mesmo nível de qualificação (se este for o atributo de interesse). Por outro lado, a segregação é mínima quando a composição de qualificação dos trabalhadores de cada firma for a mesma da economia.

O objetivo deste trabalho é medir a segregação por nível de qualificação profissional para verificar em que medida as firmas possuem uma composição de qualificação laboral diferente daquela dos trabalhadores como um todo. Analisaremos a segregação para quatro diferentes atributos de qualificação laboral: anos de estudo, salário, tempo de emprego e idade.

Antes de calcular as medidas de segregação, vale um breve resumo de por que esta mesma pode vir a ocorrer. A segregação por qualificação profissional é um tema relativamente pouco abordado na literatura econômica, motivo pelo qual os esforços teóricos de explicação do fenômeno ainda são escassos. A seguir, apresentaremos quatro modelos teóricos sobre segregação, que podem servir de base para posterior (em outro artigo) explicação do fenômeno no mercado de trabalho brasileiro.

O primeiro modelo (KREMER, 1993) supõe trabalhadores totalmente complementares no processo produtivo, o que necessariamente leva à segregação por habilidade produtiva. O modelo seguinte (KREMER; MASKIN, 1996) postula a dualidade gerente/gerenciado, que não necessariamente leva à segregação, apesar da complementaridade clara na relação produtiva. Um resultado interessante deste último modelo é que quanto maior for a variância da distribuição do atributo de

qualificação na força de trabalho maior será o nível de segregação. Gavilán (2006) altera este último modelo, incorporando o papel do capital físico na produção e fazendo considerações sobre a influência de seu preço na segregação por habilidade produtiva. Esse modelo prediz que a redução do preço de capital ou avanço tecnológico leva ao aumento da segregação. Os três modelos utilizam a lógica de associação endógena (*endogenous matching*) entre firmas e trabalhadores, o que não ocorre com o último modelo (CABRALES; CALVÓ-ARMENGOL, 2008), o qual tem base na preferência dos trabalhadores e em sua interação sociológica no ambiente de trabalho. A hipótese principal é que os trabalhadores, além de salário e esforço, escolhem ambientes de trabalho onde seus colegas são remunerados de forma semelhante a eles, pois de tal modo têm uma utilidade maior, determinada pela externalidade do convívio. Como a remuneração é determinada pela produtividade, o modelo leva a escolhas resultantes em segregação por habilidade do trabalhador.

Além de desenvolver um modelo teórico, Kremer e Maskin (1996) estudam empiricamente o tema e demonstram que a segregação por qualificação nos Estados Unidos, na Grã-Bretanha e na França está aumentando. Este resultado é robusto para diferentes medidas de qualificação, tais como salário, tempo de serviço, *status* ocupacional e experiência profissional. Por sua vez, Hellerstein e Neumark (2004) demonstram que existe uma substancial segregação por educação e idioma nos Estados Unidos e que a segregação étnica pode ser em grande parte atribuída à segregação por proficiência no inglês.

Uma vez claras as contribuições de escassa literatura sobre o tema, passamos a documentar a evolução da segregação por qualificação profissional no que se refere a firmas no mercado de trabalho brasileiro ao longo da última década. Não pretendemos aqui fazer qualquer inferência causal entre segregação e outros aspectos do mercado de trabalho, notadamente o grau de formalização, a desigualdade salarial e o nível de rendimentos. Essas perguntas serão deixadas para esforços posteriores. Neste trabalho, procuraremos nos restringir a mensurar a segregação no mercado de trabalho formal brasileiro entre 1996 e 2005, utilizando como base os microdados da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (Rais/MTE).

2 LITERATURA TEÓRICA

Nesta seção, descreveremos os quatro modelos teóricos citados na introdução.

a) O modelo de Kremer (1993)

Kremer (1993) considera um processo produtivo aquele que consiste de *n* tarefas. Essas tarefas seriam complementares entre si, ou seja, se uma não é bem executada, ela compromete a qualidade do produto

final. Em outras palavras, as tarefas estão organizadas em uma espécie de cadeia, na qual cada uma, do início para o fim do processo produtivo, se organiza em uma transformação gradual até o produto final.[1]

Cada tarefa é imaginada como sendo executada por um único trabalhador, o que não o impede de executar mais de uma tarefa. Além disso, o número *n* de tarefas é assumido como dependente da tecnologia e é fixo.

Cada trabalhador apresenta uma habilidade própria para executar sua(s) tarefa(s). Para cada tarefa, assume-se haver um trabalhador específico para executá-la. Essa habilidade é expressa na probabilidade q_i do trabalhador para executar a tarefa *i*. Essa probabilidade q_i é independente (além de específica) entre os trabalhadores. A hipótese fundamental é a impossibilidade, para a firma, de substituir trabalhadores de habilidades diferentes entre si. Isto quer dizer que não é possível substituir um trabalhador habilidoso por dois com a metade da habilidade, cada um, do primeiro. Trata-se de uma hipótese a favor da existência de vantagens comparativas de habilidade produtiva de cada trabalhador, como em Sattinger (1975). Em outras palavras, cada *match* entre trabalhadores e firmas é específico de um ponto na curva de transformação de produção da economia, não é possível estar no mesmo ponto produzindo com outro conjunto de trabalhadores por firma.

Essas hipóteses são organizadas em uma proposta de função de produção, que tem a propriedade de satisfazer um equilíbrio competitivo, definido como uma atribuição de trabalhadores a cada firma, sob um conjunto de salários definidos a partir da habilidade de cada trabalhador. A função de produção é a seguinte:

$$E(Y) = {}^{\alpha}\left(k\prod_{i=1}^{n} {}_{i} \qquad c\right.$$

em que:

$E(Y)$ = produção esperada.

k^{α} = capital empregado.

$\prod_{i=1}^{n} q_i$ = probabilidades de execução perfeita de cada tarefa por trabalhador.

nB = contribuição total da produção dos trabalhadores, se as tarefas fossem executadas com perfeição.

---

[1]. Conhecida como *o-ring theory of production*, em referência ao acidente com o ônibus espacial *Challenger*, cuja trágica destruição resultou de uma falha em uma minúscula peça chamada de *o-ring*, que congelou e permitiu que o combustível do foguete direito vazasse até a chama do mesmo. A ideia é que uma cadeia é tão forte quanto o seu elo mais fraco.

Trata-se de uma função de produção não determinística (ou seja, uma equação apenas entre uma variável explicada e outras explicativas), mas probabilística (a esperança estatística de produção a partir das probabilidades de boa execução das tarefas por trabalhador).

Outra hipótese importante é que há uma oferta constante de bens de capital. Isso significa que a variação das habilidades dos trabalhadores (o grau de perfeição na produção), ao afetar a quantidade produzida, não altera os preços dos bens de capital, por meio de sua oferta e demanda no mercado. Ou seja, a intensidade de capital na produção não muda em razão da alteração nas habilidades dos trabalhadores. Assim, faz-se um *ceteris paribus* das mudanças nas habilidades dos trabalhadores.

Este modelo implica necessariamente em segregação no mercado de trabalho. O motivo disso é o fato de as tarefas serem organizadas numa cadeia, ou seja, serem complementares. A segregação ocorre porque apenas um trabalhador menos qualificado em um elo da cadeia compromete todos os demais. Assim, é natural que os mais qualificados se agrupem em algumas firmas, cujo processo produtivo contenha tarefas mais exigentes de habilidade, e os menos qualificados naquelas em que as tarefas são menos exigentes.

b) O modelo de Kremer e Maskin (1996)

Este modelo teórico assume três hipóteses como necessárias.

Primeiro, a hipótese de que trabalhadores de diferentes habilidades são substitutos imperfeitos entre si. A justificativa é que se os trabalhadores fossem substitutos perfeitos, qualquer firma, mantendo constante a massa salarial paga, poderia, por exemplo, contratar 10 trabalhadores de habilidade $h = 2h'$ cada um, ou 20 trabalhadores de habilidade h' cada um. Torna-se claro que tal substituibilidade entre trabalhadores de diferentes habilidades não levaria a uma segregação por habilidade, pois toda firma poderia contratar trabalhadores de qualquer habilidade, variando apenas sua quantidade para atender à complexidade de seu processo produtivo.

Segundo, a hipótese de que as diferentes tarefas no processo produtivo de cada firma são complementares. Para entender esse ponto, podemos imaginar um processo produtivo no qual haja duas tarefas: t e t'. Se as duas tarefas não forem complementares, a firma pode contratar trabalhadores de diferentes habilidades para cada tarefa. Torna-se claro que, neste caso, não haveria uma tendência à segregação por habilidade entre diferentes firmas. Logo, a existência de segregação exige a complementaridade (pelo menos, parcial) entre tarefas no processo produtivo.

Terceiro, assume-se que diferentes tarefas no processo produtivo de cada firma são sensíveis diferentemente à habilidade dos trabalhadores. A negação desta hipótese (igual sensibilidade à habilidade de todas as tarefas), mantendo a hipótese de complementaridade anterior, leva ao modelo de Kremer (1993), em que, como vimos, a segregação por habilidade é uma consequência inevitável.

Consideradas tais hipóteses, os autores assumem a seguinte função de produção:

$$Y = {}_{s}q^{2}{}_{g}$$

em que:

Y = produção.

q_s = habilidade do trabalhador subordinado.

q_g^2 = habilidade do trabalhador gerente (elevada ao quadrado).

Nessa função de produção não há substituibilidade de habilidade no nível gerencial, mas vários trabalhadores de baixa habilidade podem ser substituídos por um de alta habilidade. Ou ainda, trabalhadores de baixa habilidade se transformam em subordinados e os de alta habilidade se transformam em gerentes. Quanto mais habilidoso o gerente, mais trabalhadores subordinados ele comanda.

Suponha-se que a economia seja competitiva e com retornos constantes de escala. A primeira característica garante que a concorrência entre firmas não influencie a designação de trabalhadores para as firmas. A segunda característica garante que a produção de cada firma varie proporcionalmente à quantidade de trabalhadores contratados, deixando apenas as características de habilidade dos trabalhadores como determinantes da produção, segundo o fato de serem gerentes e/ou subordinados.

Um resultado interessante do modelo é que quanto maior for a variância da distribuição do atributo de qualificação na força de trabalho maior será o nível de segregação. Por quê? Deve-se notar duas forças de tendência oposta. Por um lado, a assimetria de tarefas no processo produtivo tende a fazer com que trabalhadores de menor qualificação (subordinados) sejam empregados com outros de alta qualificação (gerentes). Por outro lado, a complementaridade entre tarefas tende a fazer com que trabalhadores mais qualificados sejam empregados com outros de qualificação semelhante, enfatizando a segregação. Quanto mais dispersa a distribuição citada, o efeito da assimetria se enfraquece (os trabalhadores subordinados são tão menos habilidosos que o empregador tende a escolher apenas trabalhadores mais qualificados), levando à segregação. Se a dispersão fosse muito reduzida (a maioria dos trabalhadores apresenta qualificações muito semelhantes), tenderia a haver menos segregação, pois o efeito da assimetria seria mais forte que o da complementaridade. Este último aspecto é interessante, pois se imaginarmos uma convergência de habilidades por meio de educação mais acessível e de boa qualidade, a distribuição de habilidades tenderia a ser menos dispersa e a segregação tenderia a diminuir.

c) O modelo de segregação de Gavilán (2006)

Este autor faz uma extensão do modelo de Kremer (1993), modificando a função de produção, que passa a ter a seguinte formulação:

$$f(x, z, k) = \left[x^{\mu} \theta^{\beta} k(1+ \quad)^{\frac{1-\mu}{\beta}} -$$

Na função de produção acima, x é a contribuição do trabalhador gerente, z, a do trabalhador subordinado ao gerente e k, a do capital empregado. Nota-se que os papéis do gerente e do trabalhador subordinado são complementares, pois entram na função de produção por meio de uma multiplicação, ou seja, a habilidade dos dois juntos ou isolados influencia na produção final.

Essa função de produção também implica que há imperfeita substituibilidade entre habilidades dos trabalhadores, ou seja, uma e somente uma pessoa pode ter uma ocupação na planta, não se pode substituir qualidade do trabalhador por quantidade de trabalhadores e

vice-versa. Outra consequência é que as habilidades do gerente e do subordinado são complementares, como já foi dito, o que influenciará a composição de trabalhadores na planta. E uma consequência final é que há assimetria no emprego dos trabalhadores, ou seja, o trabalhador mais hábil no posto de gerente e o menos hábil na posição subordinada produzem mais do que se o menos hábil fosse o gerente e o mais hábil o subordinado.

Outra novidade em relação a Kremer (1993) é que há a contribuição do capital (*k*). O capital é complementar ao papel do gerente, mas substituto ao papel do trabalhador subordinado.

Se não houvesse o papel da assimetria e apenas da complementaridade entre trabalhadores de diferentes habilidades, o modelo levaria à segregação, pois os mais hábeis seriam alocados com os mais hábeis e vice-versa. Se houvesse apenas assimetria, mas não complementaridade, todos acima da mediana de habilidades seriam gerentes e todos abaixo seriam subordinados, não havendo segregação.

Assim, como há complementaridade entre capital e habilidade, a queda no preço do capital reforça o papel da complementaridade entre habilidades, levando, portanto, à segregação de indivíduos por habilidade.

d) O modelo de Cabrales e Calvó-Armengol (2008)

Nesse modelo, não se supõe nenhum tipo de complementaridade entre trabalhadores, ou qualquer tipo de assimetria ou substituibilidade produtiva. A proposta aqui é uma forma de externalidade pecuniária, em que retornos originados do mercado favorecem trabalhadores mais produtivos, e os trabalhadores não gostam de desigualdades em sua própria vizinhança.

Os trabalhadores aqui, além da utilidade que obtêm de seu próprio salário e esforço, também experimentam utilidade de sua vizinhança em seu ambiente de trabalho. Ou seja, o trabalhador não gosta de trabalhar em um ambiente onde recebe um salário desigual em relação a seus colegas. Os trabalhadores escolhem ambientes de trabalho onde seus colegas de trabalho são remunerados de forma semelhante à deles, pois de tal forma têm uma utilidade maior, determinada pela externalidade do convívio. Como a remuneração é determinada pela produtividade, o modelo leva a escolhas resultantes em segregação por habilidade do trabalhador.

3 LITERATURA EMPÍRICA

Kremer e Maskin (1996) propõem um índice de segregação para ser aplicado quando o atributo de interesse é contínuo. O índice é a razão entre as variâncias deste atributo das firmas e a da economia. Os autores demonstram que a segregação por qualificação nos Estados Unidos, na Grã-Bretanha e na França está aumentando. Esse resultado é

robusto para diferentes medidas de qualificação como salário, tempo de serviço, *status* ocupacional e experiência profissional. Por exemplo, quando o logaritmo do salário-hora é utilizado como medida de qualificação, a segregação por qualificação nos Estados Unidos no setor manufatureiro apresenta o seguinte comportamento: 0,76 (1975), 0,76 (1977), 0,80 (1979), 0,85 (1982), 0,92 (1984), 0,80 (1986). Esse padrão se repete quando os trabalhadores são divididos pelo critério de exercício de atividades diretamente ligadas à produção ou não. Neste caso, a segregação se comporta da seguinte forma: 0,195 (1976), 0,192 (1977), 0,196 (1980), 0,199 (1981), 0,215 (1983), 0,218 (1984), 0,225 (1986), 0,228 (1987).

Hellerstein e Neumark (2004) analisam empiricamente a segregação da força de trabalho ao nível da planta por educação, raça, etnia e proficiência no idioma inglês. A base de dados, construída pelos autores, combina informações sobre trabalhadores provenientes do 1990 *Decennial Census of Population*, e acerca das firmas do *Census Bureau List*. Para cada atributo estudado, os trabalhadores são divididos em dois grupos. No cálculo da segregação educacional, por exemplo, os trabalhadores são divididos em baixa e alta educação. Os trabalhadores com segundo grau completo ou menos (*high school or less*) formam o grupo de baixa educação, e os demais trabalhadores, isto é, aqueles com superior completo ou incompleto (*at least some college*), formam o grupo de alta educação. O grau de segregação é calculado da seguinte forma: para cada trabalhador calcula-se a participação de trabalhadores de baixa educação na firma em que ele trabalha (a presença do trabalhador na firma não é considerada neste cálculo). As médias desta participação entre os trabalhadores de baixa e alta educação são denominadas, respectivamente, índices de isolamento e de exposição. A diferença entre esses índices resulta, então, no índice de segregação. Este, por sua vez, é normalizado dividindo-o pela diferença entre os índices de isolamento e de exposição para o caso de os trabalhadores serem alocados aleatoriamente entre as firmas (calculada pela simulação de Monte Carlo).

Os autores apresentam evidências de que a segregação por educação e idioma nos Estados Unidos é muito alta e que a segregação étnica pode ser em grande parte atribuída à segregação por proficiência no inglês. Entretanto, apenas uma pequena parcela da segregação racial pode ser atribuída a diferenças educacionais entre brancos e negros.

4 METODOLOGIA

Neste artigo, analisaremos a segregação para quatro diferentes atributos de qualificação laboral: anos de estudo, tempo de emprego, idade e salário.

Utilizaremos o índice de informação mútua para medir a segregação quando o atributo de qualificação for o nível de estudo, agrupando os

diferentes níveis educacionais em três grupos: baixa qualificação (até a 4ª série completa), semiqualificação (da 5ª série incompleta até o 2º grau completo) e alta qualificação (superior incompleto e completo).

Uma vez que os outros três atributos de qualificação são contínuos, utilizaremos, nestes casos, o índice proposto por Kremer e Maskin (1996), isto é, a razão entre a variância da qualificação média entre as firmas e a variância total deste atributo.

4.1 ÍNDICE DE INFORMAÇÃO MÚTUA[2]

Antes de apresentar o índice de informação mútua, precisamos das seguintes notações: seja I um conjunto finito de trabalhadores, suponhamos que cada trabalhador possua um determinado nível educacional $g \in \{1,2,3\}$ e trabalhe em uma determinada firma $j \in \{1,2...,\}$, em que $g = 1$ significa baixa qualificação, $g = 2$ semiqualificação e $g = 3$ alta qualificação.

A entropia ou diversidade da distribuição educacional é definida como $H(I) = \sum_{g=1}^{3} P_g \log_2 \frac{1}{P_g}$ em que P_g é a proporção de trabalhadores com nível educacional g. Quando nos restringimos a conjuntos de trabalhadores de uma determinada firma, a entropia educacional da firma j é dada por $H_j(I) = \sum_{g=1}^{3} P_g^j \log_2 \frac{1}{P_g^j}$ em que P_g^j é a proporção de trabalhadores do grupo educacional g na firma j.

Este índice de diversidade ou entropia varia entre zero e $\log_2 3 \cong 0{,}50$. O seu valor máximo, $\log_2 3$, é atingido quando a participação de cada grupo educacional é a mesma, isto é, $P_g = \frac{1}{3}$ qualquer $g \in \{1,2,3\}$. O valor zero é o menor valor que este índice pode atingir e isto acontece somente quando todos os trabalhadores possuem o mesmo nível educacional.

O índice de informação mútua é definido como $S(I) = H(I) - \sum_{j=1}^{J} P^j H_j$ em que P^j é a proporção de trabalhadores na firma j, ou seja, $S(I)$ é a diferença entre a diversidade educacional e a média da diversidade educacional das firmas. Esse índice capta a redução de incerteza sobre o nível educacional de um trabalhador escolhido aleatoriamente ao se revelar a identidade da firma em que ele trabalha.

---

2. Mora e Ruiz-Castillo (2007) apresentam uma análise axiomática do índice de informação mútua.

O índice de informação mútua atinge o seu máximo, $\log_2 3 \cong 0{,}50$, quando a diversidade educacional da economia é máxima, isto é, $H(I) = \log$, e a diversidade média das firmas é mínima $\sum_{j=1}^{J} P^j H_j(\ ) \neq 0$

4.2 ÍNDICE DE KREMER E MASKIN (1996)

O índice de Kramer e Maskin (1996) é a razão entre a variância da qualificação média das firmas e a variância deste atributo na economia. Na apresentação da fórmula deste índice, seguiremos com a mesma notação da subseção anterior e adicionaremos as seguintes notações: seja $q_{i,j}$ um atributo contínuo de qualificação (como salário, idade ou tempo de emprego) de um trabalhador i da firma j e z_j o conjunto de empregados de uma firma j. O nível médio, $\bar{q}$, e a variância, V_T, do atributo de qualificação na economia podem ser expressos pelas seguintes fórmulas:

$$\bar{q} = \sum_{j=1}^{J} \sum_{i \in z_j} q_{i,j} \quad \text{e}$$

$$V_T = \frac{\sum_{j=1}^{J} \sum_{i \in z_j} (q_{i,j} - \bar{q})^2}{I}$$

A variância da qualificação entre firmas V_{BF} será dada por:

$$V_{BF} = \frac{\sum_{j=1}^{J} z_j (\bar{q}_j - \bar{q})^2}{I}$$

O índice de segregação de Kremer e Maskin (1996) pode ser expresso pela seguinte fórmula:

$$S^{KM} = \frac{V_{BF}}{V_T}$$

Esse índice pode ser facilmente calculado já que é equivalente ao R2 da regressão da variável "qualificação" em respeito a uma série de *dummies* de firma. Os autores recomendam a utilização do R2 ajustado para comparar o comportamento da segregação entre economias com diferentes tamanhos de firmas.

4.3 DADOS E APLICAÇÃO DO ÍNDICE DE SEGREGAÇÃO

Os dados utilizados para o cálculo da segregação são provenientes da Rais. A Rais é um registro administrativo gerenciado pelo MTE que fornece informações socioeconômicas sobre todas as empresas do setor formal brasileiro e seus respectivos empregados. A partir da Rais, de 1996 a 2005, foram retiradas informações anuais sobre a composição por escolaridade, salário, idade, tempo de emprego e número de empregados de todas as firmas com quatro ou mais empregados por região geográfica.

As estatísticas descritivas sobre a composição educacional dos trabalhadores do setor formal são apresentadas na tabela 1. Os diferentes níveis educacionais foram agrupados em três grupos: baixa qualificação (até a 4ª série completa), semiqualificação (da 5ª série incompleta até o 2º grau completo) e alta qualificação (superior incompleto e completo).

TABELA 1
Composição educacional dos trabalhadores do setor formal
(Em %)

	Nordeste			Sudeste			Sul			Norte			Centro-Oeste		
	Baixa	Semi	Alta	Baixa	Semi	Alta	Baixa	Semi	Alta	Baixa	Semi	Alta	Baixa	Semi	Alta
1996	33	55	13	30	55	14	28	59	13	25	63	12	26	59	15
1997	29	57	13	27	57	16	24	61	16	22	63	15	22	63	15
1998	28	59	14	25	58	17	22	62	16	22	63	15	21	63	16
1999	25	60	15	23	60	18	20	63	17	21	66	14	20	64	17
2000	24	61	15	21	61	18	18	66	16	19	68	13	18	65	17
2001	23	62	15	19	62	19	16	67	17	18	69	13	18	65	17
2002	21	63	16	18	64	19	15	67	18	16	70	14	17	65	18
2003	19	63	18	16	64	21	14	68	19	15	70	15	15	64	21
2004	18	64	19	14	65	21	12	69	19	13	72	15	14	66	20

2005	16	65	19	13	66	21	11	69	19	12	72	16	13	67	21

Fonte: Rais/MTE.

Essas estatísticas não são novas e já foram analisadas em outros trabalhos (ver SOARES, 2006); há uma queda relativamente rápida da população com nível educacional baixo. Esse fato se deve basicamente a três fatores.

O primeiro é a melhoria do sistema educacional, com o aumento da cobertura e a redução das taxas de repetência. Os anos 1990 apresentaram números particularmente bons, que se refletem, com certa defasagem, no mercado de trabalho do início daquela década.

O segundo fator é que os últimos 20 anos perfazem o pico da janela de oportunidade demográfica educacional. A população em idade escolar como porcentagem da população total passou a declinar já entre os Censos Demográficos de 1991 e 2000.

Finalmente, o próprio mercado de trabalho está cada vez mais exigente em termos de qualificação formal. Trabalhadores com pouca qualificação têm tanta dificuldade de inserir-se neste novo mercado de trabalho, que se tornam trabalhadores desalentados e saem da População Economicamente Ativa (PEA) ou vão para o setor informal.

5 EVOLUÇÃO DA SEGREGAÇÃO EDUCACIONAL NO BRASIL DE 1996-2005

As tabelas 2 e 3 apresentam a evolução da diversidade educacional média das empresas e da força de trabalho do setor formal. A diferença entre as duas tabelas é que a tabela 2 mostra a diversidade total da força de trabalho por região, ou seja, se não houvesse firmas, e a tabela 3 mostra a média ponderada da diversidade de cada firma. Se não houver segregação, as duas estatísticas serão idênticas. Como há segregação, as estatísticas na tabela 2 são sempre maiores que as suas correspondentes na tabela 3.

TABELA 2
Diversidade do atributo educação na força de trabalho

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Norte	1,2776	1,3050	1,3054	1,2624	1,2178	1,1954	1,1796	1,1734	1,1227	1,1289
Nordeste	1,3778	1,3687	1,3567	1,3533	1,3453	1,3294	1,3123	1,3276	1,3081	1,2847
Sudeste	1,3993	1,3913	1,3852	1,3729	1,3527	1,3319	1,3102	1,3046	1,2816	1,2571
Sul	1,3420	1,3448	1,3318	1,3107	1,2730	1,2532	1,2363	1,2257	1,2019	1,1776
Centro-Oeste	1,3619	1,3132	1,3088	1,3033	1,2743	1,2883	1,2841	1,2883	1,2562	1,2331

Fonte: Rais/MTE.

É difícil avaliar a magnitude das diversidades já que quase não há trabalhos sobre este tema, mas algo se pode dizer do comportamento comparado. A diversidade na força de trabalho e a média ponderada da diversidade nas empresas têm comportamentos semelhantes em alguns aspectos e diferentes em outros. Tanto uma como a outra mostram uma tendência de queda contínua ou quase-contínua para todas as regiões. Ambas as medidas mostram quedas mais fortes no Norte, Sudeste e Sul do que no Nordeste e Centro-Oeste.

A diversidade educacional da força de trabalho, no entanto, se mostra mais estável que a média da diversidade das firmas. Há apenas duas trocas de posição – Nordeste com Sudeste e Sul com Centro-Oeste. Já no caso da média da diversidade por firma, há nove trocas de posição e a ordenação final é totalmente diferente da inicial. Isso é de se esperar, uma vez que a diversidade da força de trabalho (sem firmas) depende principalmente da composição da PEA e da taxa de formalização do emprego, que são variáveis estáveis de mudança lenta. Já a diversidade média das firmas depende também das estratégias de diferentes tipos de firmas, o que a faz uma variável que pode mudar rapidamente.

TABELA 3
Média ponderada da diversidade do atributo educação nas firmas

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Norte	0,8579	0,8527	0,8668	0,8697	0,8112	0,7929	0,7615	0,7545	0,7219	0,7234
Nordeste	0,8278	0,8223	0,8293	0,8384	0,8354	0,8090	0,7966	0,7739	0,7591	0,7621
Sudeste	0,8583	0,8694	0,8698	0,8632	0,8468	0,8261	0,8142	0,7955	0,7726	0,7532
Sul	0,8450	0,8647	0,8521	0,8412	0,8309	0,8112	0,7995	0,7808	0,7671	0,7539
Centro-Oeste	0,8381	0,8149	0,8226	0,8288	0,8156	0,8087	0,8155	0,7962	0,7912	0,7797

Fonte: Rais/MTE.

A evolução da diversidade das firmas nas regiões Norte e Centro-Oeste é especialmente interessante. No início do período, o Centro-Oeste tem a segunda menor diversidade e no final tem a maior. A região Norte vai de maior para menor diversidade.

A tabela 4 apresenta o nível de segregação educacional calculado a partir do índice de informação mútua (diferença entre os indicadores de diversidade das tabelas 2 e 3) para as cinco regiões do Brasil de 1996 a 2005. As médias desse período variam de 0,42, na região Norte, a 0,53, na região Nordeste, passando por 0,51 no Sudeste e 0,46 no Sul. Mais uma vez, a escassez de estudos sobre segregação educacional impossibilita a apropriada qualificação desses valores.

TABELA 4
Segregação por educação (baixa, alta e média) – índice de informação mútua

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Norte	0,4198	0,4523	0,4386	0,3927	0,4066	0,4025	0,4181	0,4189	0,4009	0,4056
Nordeste	0,5500	0,5465	0,5274	0,5149	0,5099	0,5204	0,5157	0,5537	0,5490	0,5226
Sudeste	0,5410	0,5219	0,5153	0,5097	0,5059	0,5057	0,4961	0,5090	0,5091	0,5039
Sul	0,4970	0,4802	0,4797	0,4696	0,4421	0,4421	0,4368	0,4449	0,4348	0,4237
Centro-Oeste	0,5238	0,4983	0,4862	0,4746	0,4586	0,4797	0,4686	0,4920	0,4650	0,4534

Fonte: Rais/MTE.

Tal como no caso da diversidade educacional, há queda na segregação educacional em todas as regiões brasileiras, mais significativamente nas regiões Centro-Oeste e Sul. Ao contrário do caso da diversidade, não houve nenhuma mudança de ordenamento no período. Tanto em 1996 como em 2005, a região Nordeste era a que tinha maior segregação educacional, seguida pelas regiões Sudeste, Centro-Oeste, Sul e Norte. O fato de a segregação educacional estar caindo pode ser consequência da menor diversidade educacional (leia-se melhoria educacional geral), como também por responder a mudanças no mercado de trabalho.

Apesar de o foco deste texto ser a instrução formal e não haver dúvida de que este é o melhor indicador de qualificação no Brasil, é possível também analisar a segregação usando outras medidas de qualificação: tempo na firma e idade. Esses dois atributos estão associados ao capital humano específico do trabalhador, que é acumulado ao longo da vida laboral ativa. A tabela 5 mostra a segregação por tempo de emprego e a tabela 6, por idade.

TABELA 5
Segregação por tempo de emprego – índice de Kremer e Maskin (1996)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Centro-Oeste	0,425	0,443	0,466	0,469	0,465	0,460	0,450	0,444	0,445	0,428
Nordeste	0,548	0,563	0,575	0,547	0,559	0,555	0,537	0,526	0,514	0,498
Norte	0,468	0,498	0,499	0,536	0,551	0,558	0,533	0,524	0,510	0,496
Sudeste	0,429	0,430	0,438	0,439	0,446	0,451	0,448	0,448	0,449	0,443
Sul	0,407	0,423	0,435	0,442	0,455	0,456	0,447	0,446	0,433	0,431

Fonte: Rais/TEM.

A segregação por tempo de emprego divide as regiões nas mesmas categorias que a segregação educacional: Norte e Nordeste convergem para 0,49 em 2006 e as outras regiões para 0,43. Há, para todas as regiões, duas tendências claras: a segregação por tempo de emprego aumenta durante a década de 1990 e cai a partir de 2001. Não se pode afirmar se isto se deve mais a mudanças demográficas, no que se refere

à entrada e saída de trabalhadores do mercado de trabalho, ou se houve mudanças no padrão de rotatividade de trabalhadores, que levaram à redução da segregação.

TABELA 6
Segregação por idade – índice de Kremer e Maskin (1996)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Centro-Oeste	0,249	0,278	0,281	0,282	0,285	0,273	0,270	0,271	0,269	0,265
Nordeste	0,260	0,277	0,288	0,297	0,318	0,303	0,294	0,294	0,300	0,295
Norte	0,224	0,243	0,239	0,259	0,269	0,277	0,266	0,266	0,265	0,263
Sudeste	0,216	0,226	0,231	0,240	0,245	0,251	0,253	0,256	0,259	0,262
Sul	0,206	0,215	0,223	0,235	0,242	0,245	0,241	0,242	0,241	0,246

Fonte: Rais/MTE.

A segregação por idade mostra um padrão um pouco diferente do caso de segregação por educação. Primeiro, não há grandes diferenças regionais e o índice de todas as regiões situa-se próximo a 0,26. Segundo, as variações são pequenas e mostram apenas uma leve tendência de aumento ao longo dos nove anos analisados.

Finalmente, pode-se estudar a própria segregação salarial entre firmas. É o que se faz na tabela 7. Conceitualmente, segregação salarial difere de segregação educacional, por tempo de emprego ou por idade, uma vez que estas são variáveis que representam insumos, enquanto salário é a principal variável de resultado. No entanto, vale a pena ver se a evolução de segregação por salário coincide com a evolução da segregação das outras variáveis.

TABELA 7
Segregação por salário – índice de Kremer e Maskin (1996)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Centro-Oeste	0,523	0,531	0,549	0,540	0,545	0,494	0,490	0,534	0,560	0,554
Nordeste	0,505	0,506	0,516	0,501	0,510	0,462	0,465	0,453	0,474	0,471
Norte	0,430	0,435	0,444	0,427	0,424	0,410	0,406	0,406	0,401	0,395
Sudeste	0,436	0,441	0,444	0,439	0,444	0,415	0,417	0,423	0,428	0,431
Sul	0,398	0,423	0,416	0,406	0,409	0,393	0,381	0,389	0,400	0,402

Fonte: Rais/MTE.

Há, novamente, uma divisão regional, mas desta vez o Centro-Oeste e o Nordeste sofrem com índices próximos a 0,5, e o Norte, o Sul e o Sudeste ficam todos um pouco acima de 0,4, em média. Diferentemente de todos os outros tipos de segregação, não há tendência temporal clara na segregação salarial.

6 CONCLUSÕES

Este é um estudo exploratório sobre um tema ainda muito pouco analisado, tanto no Brasil quanto em outros países. Portanto, conclusões muito fortes não devem ser tiradas dos dados aqui apresentados. Nosso resultado mais importante é que, contrastando com o que está ocorrendo nos Estados Unidos, na Grã-Bretanha e na França, há uma diminuição da segregação educacional. Trata-se de um fenômeno claro que ocorre em todas as regiões do país.

Dada a relevância da distribuição educacional em explicar estatisticamente a distribuição salarial, pode-se questionar se esta queda tem relação com a redução da desigualdade salarial, que ocorreu ao longo do mesmo período. Uma questão adicional igualmente relevante é se a redução observada nos índices de segregação reflete apenas movimentos demográficos na oferta de trabalhadores qualificados ou se há mudanças de fato ocorrendo no comportamento das firmas, ainda que como resultado de mudanças demográficas.

Pretende-se aprofundar este estudo no futuro próximo, buscando determinantes do comportamento da segregação no Brasil. Por um lado, pode-se explorar como determinante o preço de máquinas e equipamentos, que decresceu desde 1990 como sugerido por Gavilán (2006); ou alterações na dispersão da distribuição de atributos produtivos da força de trabalho, como sugerido por Kremer e Maskin (1996). E, finalmente, dados da firma, como rotatividade do trabalho, ou características do processo produtivo (linha de montagem ou não, por exemplo).

REFERÊNCIAS

CABRALES, A.; CALVÓ-ARMENGOL, A. Social preferences and skill segregation. *Journal of Economic Theory*, n. 139, p. 99-113, 2008.

GAVILÁN, A. *Wage inequality, segregation by skill and the price of capital in an assignment model*. Banco de España, 2006 (Research Paper, n. WP-0613). Disponível em: <http://ssrn.com/abstract=907260>.

HELLERSTEIN, J.; NEUMARK, D. Ethnicity, language, and workplace segregation: evidence from a new matched employer-employee data set. *Annales d ´Economie et de Statistique*, p. 19-78, 2004.

KREMER, M. The o-ring theory of economic development. *Quarterly Journal of Economics*, n. 108, p. 551-575, 1993.

KREMER, M.; MASKIN, E. *Wage inequality and segregation by skill*. NBER, 1996 (Working Paper, n. W5718).

MORA, R.; RUIZ-CASTILLO, J. *The invariance properties of the mutual information index of multigroup segregation*. Universidad Carlos III, 2007 (Economics Working Papers, we077544). Disponível em:

<http://earchivo.uc3m.es:8080/dspace/bitstream/10016/1086/1/we077544.pdf>.

SATTINGER, M. Comparative advantage and the distributions of earnings and abilities. *Econometrica*, v. 43, n. 3, p. 455-468, 1975.

SOARES, S. *Aprendizado e seleção*: uma análise da evolução educacional brasileira de acordo com uma perspectiva de ciclo de vida. Brasília: Ipea, 2006 (Texto para Discussão, n. 1.185). Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/pub/td/2006/td_1185.pdf>.

© Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – **Ipea** 2009

EDITORIAL

Coordenação
Iranilde Rego

Supervisão
Andrea Bossle de Abreu

Revisão
Lucia Duarte Moreira
Alejandro Sainz de Vicuña
Eliezer Moreira
Elisabete de Carvalho Soares
Fabiana da Silva Matos
Miriam Nunes da Fonseca
Roberta da Costa de Sousa

Editoração
Roberto das Chagas Campos
Aeromilson Mesquita
Camila Guimarães Simas
Carlos Henrique Santos Vianna

Livraria
SBS – Quadra 1 – Bloco J – Ed. BNDES, Térreo
70076-900 – Brasília – DF
Fone: (61) 3315-5336
Correio eletrônico: livraria@ipea.gov.br

Tiragem: 130 exemplares

A experiência do Programa Primeiro Emprego para os jovens na Região Metropolitana de Porto Alegre

Resumo
Este artigo tem o propósito de abordar a experiência do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro para os Jovens (PNPE) na Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA). O PNPE constituiu-se em uma intervenção ativa no mercado de trabalho do Governo Federal, cujo propósito, em sua linha de subvenção econômica, era o de proporcionar emprego para jovens. De acordo com os dados disponíveis, o PNPE teve resultados quantitativos modestos em termos de empregos proporcionados aos jovens. No artigo, elaboram-se argumentos sobre as razões desde desempenho do PNPE, bem como sobre porque o Rio Grande do Sul e a RMPA tiveram uma *performance* relativamente mais favorável na sua execução, defendendo-se a compreensão de que esta foi influenciada pelo fato de o Estado ter implementado um programa semelhante entre 1999-2002, cujos resultados, de acordo com indicações existentes, foram positivos.

Palavras-chave: políticas ativas de emprego; primeiro emprego; desemprego juvenil; mercado de trabalho metropolitano.

1. Introdução

Os jovens constituem-se em um dos grupos populacionais cuja incidência do desemprego está entre as mais elevadas. Para tanto concorrem diversos fatores, dentre os quais pode-se mencionar a ausência de experiência anterior de trabalho, o ritmo de crescimento da população juvenil e a maior fragilidade em sua situação ocupacional nas fases de redução do nível de atividade durante o ciclo econômico. Isto os têm tornado objeto de atenção tanto de instituições no âmbito internacional quanto de governos nas diferentes regiões do mundo, no que se refere à formulação e adoção de políticas de inserção no mercado de trabalho, cujo propósito é o de enfrentar o desemprego juvenil.

Por estarem passando por uma fase particular do ciclo de vida, aquela em que se dá a transição da escola para o trabalho, os jovens possuem características que lhes são próprias e que precisam ser levadas em consideração no desenho das políticas públicas. A este respeito, as suas primeiras experiências laborais ocorrem em ampla medida na condição de trabalhadores assalariados, pois o emprego é a sua forma majoritária de ingresso no mundo do trabalho. Todavia, essas experiências são muitas vezes caracterizadas pela elevada instabilidade e precariedade, em face da ausência de acúmulo de habilidades que permitam acessar postos de trabalho de melhor qualidade, com recorrência reforçadas pelo baixo dinamismo econômico em termos de geração de oportunidades de trabalho. Destes aspectos se derivam diversas implicações para a formulação das políticas públicas direcionadas à população jovem. A primeira delas é a de que tais políticas devem ser fundamentalmente ativas, pois se trata da necessidade de contribuir para a geração de oportunidades de trabalho para esse segmento populacional. A segunda delas é a de que as políticas precisam estar voltadas ao aumento da demanda de trabalho assalariado, pois o emprego é a categoria ocupacional essencial para as perspectivas laborais dos jovens. Por último, as políticas precisam contribuir para a melhora do nível de escolaridade e de formação profissional dos jovens, para que eles possam aumentar as suas chances de êxito na obtenção de emprego no processo de transição da escola para o trabalho.

Quando abordam-se as políticas de inserção dos jovens no mercado de trabalho, é importante ter presente que no próprio interior desse segmento populacional há uma heterogeneidade acentuada de características. Tal heterogeneidade pode assumir diversas formas,

dentre as quais se assinalam a idade, o sexo, a escolaridade, o nível de renda familiar, etc. Assim, a concepção da política de inserção no mercado de trabalho necessita levar em conta em sua formulação se se trata majoritariamente de jovens adolescentes ou de jovens adultos, se existem diferenças relevantes de incidência do desemprego entre homens jovens e mulheres jovens, se há um contingente expressivo de jovens com baixo nível de educação formal e se muitos deles são provenientes de famílias de baixa renda. Assim, a heterogeneidade nos termos aqui aludidos remete a segmentos em desvantagem no interior da população jovem, que estariam a merecer atenção específica das políticas de inserção no mercado de trabalho.

A concepção das políticas de inserção dos jovens no mercado de trabalho se dá, habitualmente, no plano nacional. Com recorrência, é neste âmbito decisório que se definem os objetivos, as prioridades e os meios de implementação destas políticas. Não obstante, uma questão que se coloca a este respeito está relacionada à possibilidade de existência de uma diversidade de situações em que os jovens se encontram nos diferentes contextos regionais de um país. No caso de uma nação de grande extensão territorial, como o Brasil, existem disparidades regionais no que se refere ao nível de desenvolvimento socioeconômico, bem como à estruturação dos mercados de trabalho, que necessitam ser identificadas no desenho e na implementação das políticas, para que elas possam proporcionar resultados mais satisfatórios.

Com base nas preocupações acima esboçadas, este estudo tem por objetivo geral analisar os resultados do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens (PNPE), implementado pelo Governo Federal de 2003 a 2007, no âmbito do mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA). Para tanto, pretende-se: (i) fazer uma análise das informações coletadas junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) sobre a execução do Programa, com o objetivo de contribuir para o conhecimento dos seus resultados; (ii) abordar, de forma sucinta, o desemprego juvenil no mercado de trabalho da RMPA durante o período de vigência do PNPE, por meio da base de dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego na RMPA (PED-RMPA), assim como estimar o contingente de jovens que preenchiam os critérios de habilitação do programa e como este evoluiu no período em foco e (iii) elaborar uma interpretação sobre o desempenho do PNPE nos planos nacional e local, com o propósito de contribuir para o aprimoramento e a efetividade das políticas ativas direcionadas à inserção dos jovens no mercado de trabalho.

2. Uma experiência de política pública no Brasil para inserção dos jovens no mercado de trabalho: o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (2003-2007)

A situação dos jovens no mercado de trabalho brasileiro evidencia elevada incidência do desemprego, reproduzindo, em alguma medida, uma característica do seu padrão de inserção no mercado de trabalho, observada no plano internacional (O'Higgins, 1997; Tokman, 2003; Quintini *et al*., 2007; Pochmann, 2000; Ramos, 2003; Ribeiro e Juliano, 2005; Corrochano *et al*., 2008). De acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, do IBGE, a taxa de desemprego dos jovens de 15 a 24 anos era de 19,0% em 2003, enquanto a taxa de desemprego média do mercado de trabalho brasileiro era de 9,7% naquele mesmo ano. Em 2003, havia aproximadamente 4,04 milhões de jovens desempregados no Brasil, o que correspondia a 47,3% do contingente total de desempregados do país. Dado que os jovens representavam 24,2% da população economicamente ativa total do Brasil em 2003, fica reforçada a compreensão de que o desemprego lhes atinge com muito mais intensidade.

Diante desta realidade, o Governo Federal tomou a iniciativa de formular, em 2003, um programa para inserção dos jovens no mercado de trabalho do país, denominado de **Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens** (PNPE), o qual passou a vigorar

sob a forma de lei em outubro daquele ano.[1] Os dois principais **objetivos** do programa eram os de criar postos de trabalho para os jovens de 16 a 24 anos e o de qualificá-los para inserção no mercado de trabalho.[2] Não obstante o programa tenha se desdobrado em diferentes ações[3], o **foco central** deste estudo será o da sua linha de **subvenção econômica** para geração de emprego para os jovens.

O PNPE estabeleceu diversos requisitos para que os jovens pudessem ser habilitados para dele participarem, sendo que os mesmos tinham caráter cumulativo. São os seguintes os requisitos de habilitação do programa: (i) o jovem deve encontrar-se em situação de desemprego involuntário; (ii) ele não pode ter tido vínculo de emprego anterior; (iii) ele tem de ser membro de família com renda mensal *per capita* de até ½ salário mínimo[4]; (iv) e ele deve estar matriculado e freqüentando estabelecimento de ensino fundamental ou médio, ou ter concluído o ensino médio.

Conforme se constata, os requisitos de habilitação do PNPE delineiam um perfil de jovem que exerce procura por trabalho, mas não possui experiência de trabalho formal, que é oriundo de famílias de baixa renda e, ainda, que esteja estudando[5]. Esses requisitos de habilitação mostram que se trata de um programa direcionado para jovens em desvantagem, particularmente no que se refere à renda familiar. Tal orientação do programa, dentro de certos limites, é reforçada pelo fato de nele estar incluída a determinação de que 70,0% dos empregos criados fossem alocados para jovens que não tivessem concluído o ensino fundamental ou médio. Nesta perspectiva, pode-se afirmar que o programa acompanha uma das características encontradas com recorrência na experiência internacional de políticas ativas para inserção dos jovens no mercado de trabalho, ao se direcionar para segmentos da população jovem em situação de maior dificuldade socioeconômica (Betcherman *et al*., 2007; Puerto, 2007). Essa orientação talvez fosse ainda mais incisiva se o programa priorizasse, em suas ações, os jovens com escolaridade fundamental incompleta. Considera-se relevante, também, o PNPE conter como requisito de habilitação que o jovem estivesse estudando, como forma de estimular a continuidade do seu processo de avanço em termos de escolarização.

Quanto ao mecanismo de criação de empregos no PNPE, este tomou a forma de uma subvenção econômica paga ao empregador, de seis parcelas bimestrais de R$ 250,00, para cada emprego gerado. Portanto, a principal medida ativa do programa assentava-se no esquema de subsídios salariais enquanto instrumento indutor da criação de empregos para os jovens. Cabe assinalar que o PNPE também continha um requisito de habilitação das empresas que favorecia a formalização das relações de trabalho, na medida em que a participação dos empregadores só poderia se dar mediante a comprovação das contribuições devidas ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

A contratação de jovens através do PNPE estabeleceu critério relacionado com o porte das empresas, qual seja: em firmas com até quatro empregados, é facultada a contratação de um jovem; de 5 a 10 empregados, dois jovens; e acima de 10 empregados, pode-se contratar jovens em uma proporção de até 20,0% do quadro de pessoal da empresa por meio do programa. Os

[1] Lei Federal n° 10.748, de 22 de outubro de 2003. Essa Lei teve alterações no ano de 2004, passando a ser designada pelo nº 10.940. As referências expostas sobre o PNPE terão como base a Lei nº 10.940.

[2] No país, a idade mínima de ingresso legal no mercado de trabalho é a de 16 anos.

[3] Dentre estas ações, assinalem-se os Consórcios Sociais da Juventude, o Jovem Empreendedor, o Selo de Responsabilidade Social e o Juventude Cidadã.

[4] Nesta média de renda familiar *per capita* estão incluídas eventuais subvenções econômicas de programas congêneres e similares (ver artigo 2º da Lei 10.940, que introduziu ajustes à Lei 10.748).

[5] Como foi visto acima, o jovem que concluiu o ensino médio também pode se inscrever no programa.

contratos de trabalho, por sua vez, poderiam ser tanto por prazo indeterminado quanto determinado, sendo que estes últimos deveriam ter duração de no mínimo doze meses.

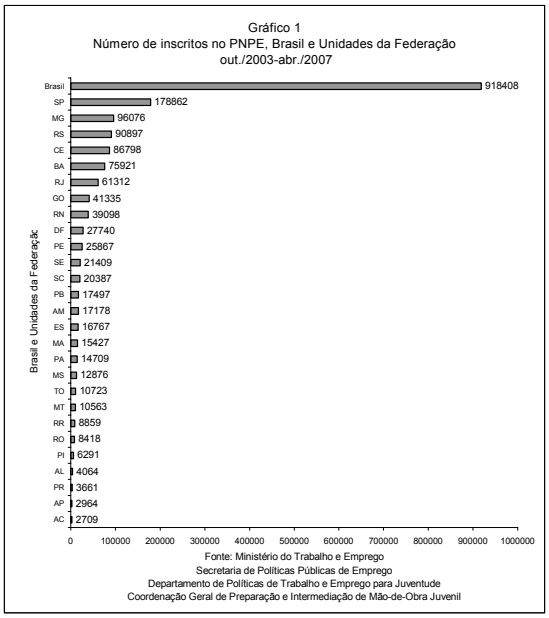
Nesta intervenção ativa para inserção dos jovens no mercado de trabalho que está sendo delineada, um risco que se coloca é o da ocorrência do efeito-substituição[6], ou seja, os jovens que obtêm um posto de trabalho o fazem em detrimento do emprego de trabalhadores outrora ocupados. A este respeito, o PNPE incluiu alguns mecanismos, cujo propósito era o de tentar evitar esse tipo de efeito, tendo o MTE sido designado como responsável pelo monitoramento do quadro de pessoal das empresas que viessem a participar do programa. Tal monitoramento deveria se dar por meio de uma base de dados do MTE, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), sendo feito o acompanhamento da taxa de rotatividade do setor em que a empresa participante do programa estava inserida, bem como da região em que ela se localizava. De acordo com o que estipula o programa, caso a empresa evidenciasse uma taxa de rotatividade da sua força de trabalho acima daquela observada no setor em que estivesse inserida e na região em que estava localizada, isto traria como decorrência o cancelamento da sua adesão ao PNPE.

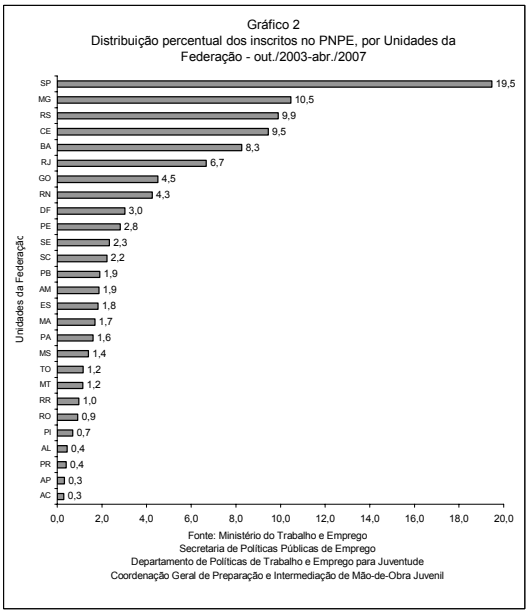
Tomando os critérios de habilitação do PNPE, Ribeiro e Juliano (2005) procuraram estimar o contingente de jovens que poderia ser contemplado por esse programa no país. Conforme esse estudo, utilizando a PNAD do IBGE de 2003 como fonte de dados, 1,271 milhões de jovens das áreas urbanas preencheriam os critérios de habilitação do Programa. Na medida em que o Governo Federal havia estabelecido a meta de contemplar 80 mil jovens com o PNPE em 2004, para um contingente total de desempregados desse grupo populacional de 3,647 milhões de pessoas nas áreas urbanas do país em 2003, Ribeiro e Juliano (2005, p. 65 e 66) estimaram que a taxa de desemprego dos jovens se reduziria de 21,5% para 21,0%, concluindo que o PNPE teria um impacto de pequeno alcance, em termos quantitativos, sobre a incidência do desemprego entre os jovens.

O MTE disponibilizou dados relativos ao PNPE que permitem que se tenha uma dimensão aproximada dos seus resultados.[7] De acordo com tais dados, no período de outubro de 2003 a abril de 2007, 918,4 mil jovens se inscreveram no programa no país, o que mostra que ele teve um apelo razoavelmente grande junto a esse segmento populacional (Gráfico 1). Pode-se constatar que foi bastante desigual o número de inscritos no programa em nível estadual, com algumas Unidades da Federação tendo um expressivo contingente de inscritos (São Paulo, Minas Gerais, Rio Grande do Sul, Ceará, Bahia e Rio de Janeiro, mais de 50 mil por estado) e outras em que o contingente foi de pequeno tamanho (Alagoas, Paraná, Amapá e Acre, menos de 5 mil por estado). Essa compreensão é reforçada quando se examinam as parcelas relativas de cada um dos estados no total de inscritos no programa em nível nacional (Gráfico 2). Nesse sentido, os estados de São Paulo, Minas Gerais, Rio Grande do Sul, Ceará, Bahia e Rio de Janeiro concentraram cerca de 65,0% do total de inscritos no PNPE, enquanto Roraima, Rondônia, Piauí, Alagoas, Paraná, Amapá e Acre, em posição antagônica, representavam somente 4,0% do total de inscritos.

[6] A respeito do efeito-substituição, ver Pierre (1999) e Betcherman *et. al*. (2004).

[7] Os dados foram obtidos junto à Coordenação Geral de Preparação e Intermediação de Mão-de-Obra Juvenil do Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para Juventude do MTE, e correspondem ao período de outubro de 2003 a abril de 2007.

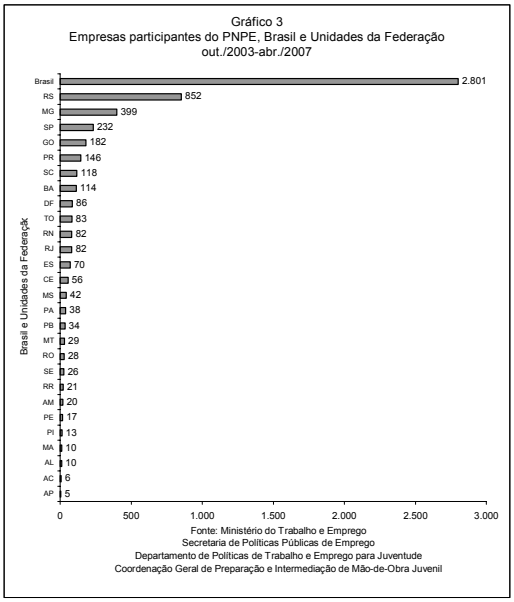


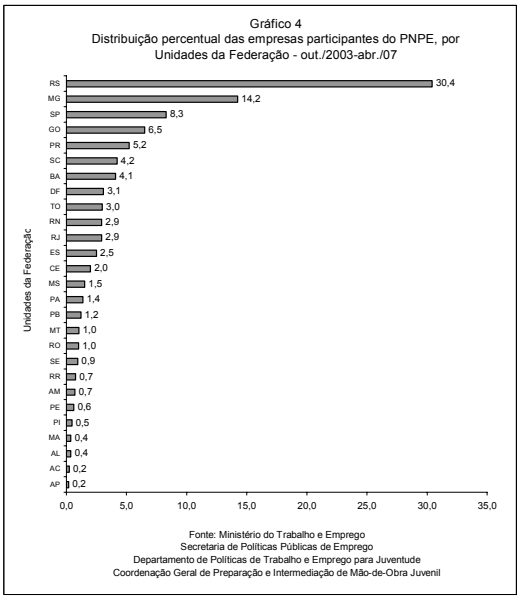


Quanto ao número de empresas que participaram do PNPE, no acumulado de outubro de 2003 a abril de 2007, este totalizou somente 2.801, o que indica uma possível falta de apelo do programa junto ao meio empresarial (Gráfico 3). Também nesse caso, constatam-se diferenças acentuadas entre os estados em termos de adesão das empresas ao programa: ela se deu em maior grau no Rio Grande do Sul, Minas Gerais, São Paulo, Paraná, Santa Catarina e Bahia, mas foi baixa em outros, como Amazonas, Pernambuco, Piauí, Maranhão, Alagoas, Acre e Amapá. Observando-se as parcelas relativas dos estados no total de empresas que participaram do programa no país, sobressaem-se o Rio Grande do Sul (30,4%), Minas Gerais (14,2%), São Paulo (8,3%), Goiás (6,5%) e Paraná (5,2%) (Gráfico 4). Em sentido distinto, Sergipe, Roraima, Amazonas, Pernambuco, Piauí, Maranhão, Alagoas, Acre e Amapá detinham, individualmente, menos de 1,0% do total de empresas que participaram do programa.

Ao se examinar os dados relativos aos empregos gerados pelo PNPE no acumulado de outubro de 2003 a abril de 2007, fica-se com a compreensão de que o programa teve um desempenho modesto (Gráfico 5).[8] Assim, de acordo com o levantamento do MTE, o programa teria criado aproximadamente 10,2 mil empregos para os jovens, um contingente muito abaixo daquele que correspondia às expectativas originais do Governo Federal, conforme assinalado por Ribeiro e Juliano (2005). Neste sentido, do ponto de vista de seus resultados estritamente quantitativos, o PNPE deve ter sofrido de algum tipo de falha em sua concepção, o que fez com que ele não conseguisse ter impacto de maior expressão sobre o segmento juvenil do mercado de trabalho brasileiro.

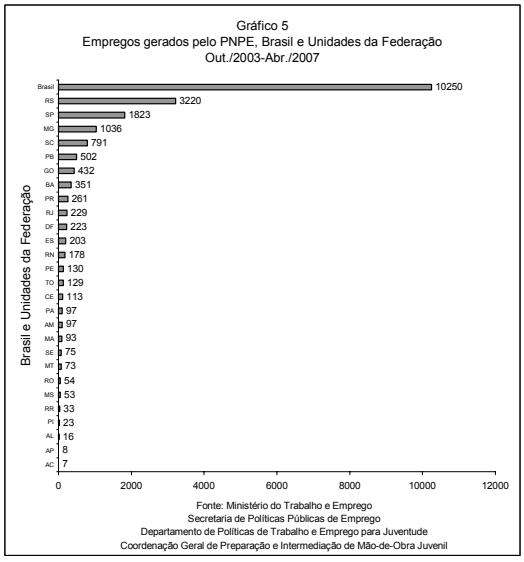
[8] Os dados obtidos junto ao MTE não discriminam os empregos gerados pela subvenção econômica daqueles proporcionados pela ação de Responsabilidade Social, da qual participaram 305 empresas no período acumulado de outubro de 2003 a abril de 2007. Portanto, o número de empregos acima identificado (10,2 mil) está superestimando os resultados da linha de subvenção econômica, todavia não sendo possível precisar o tamanho desta superestimativa. Aventa-se a possibilidade de que esta não seja de grande magnitude, pois a linha de Responsabilidade Social do PNPE não requeria, necessariamente, a contratação de jovens, podendo contemplar outras iniciativas, como a de atividades de formação e qualificação.

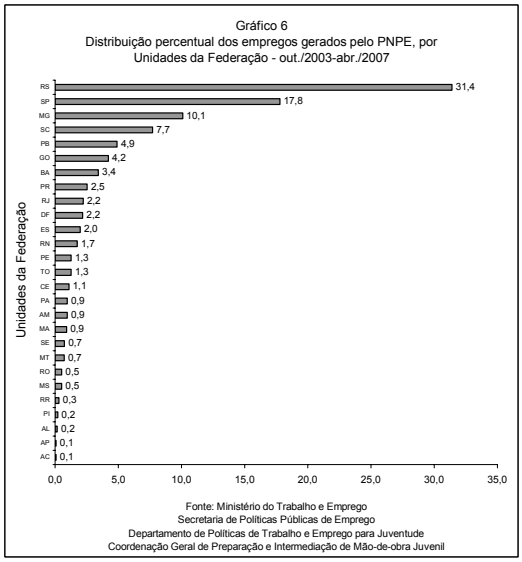




No que diz respeito à distribuição regional dos empregos gerados pelo PNPE, as evidências confirmam a grande concentração geográfica dos seus resultados (Gráfico 6). Conforme se pode constatar, a maior parte dos empregos proporcionados pelo PNPE pertence aos estados do Rio Grande do Sul, São Paulo, Minas Gerais e Santa Catarina, os quais detinham parcelas relativas de 31,4%, 17,8%, 10,1% e 7,7% do emprego total do programa, respectivamente. Portanto, os quatro estados reunidos proporcionaram cerca de 67,0% dos empregos do PNPE. De forma distinta, 12 estados detinham, cada um, participações relativas ínfimas, inferiores a 1,0%, no emprego total proporcionado pelo programa.

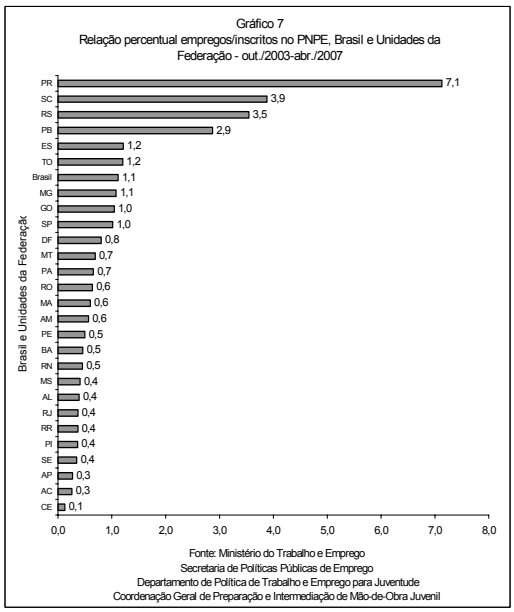
Outro indicador que permite mensurar o desempenho do PNPE é o da relação entre o número de empregos e o de inscritos no programa (Gráfico 7). Neste sentido, para o país como um todo, a relação emprego/inscritos foi de apenas 1,1%, ou seja, a cada 100 inscritos no PNPE, somente um obteve emprego, reforçando a compreensão de que o programa teve algum tipo de problema de concepção, que implicou uma baixa capacidade de geração de oportunidades de trabalho para os jovens. No âmbito dos estados, as evidências mostram que em seis deles a relação emprego/inscritos situou-se acima da média nacional: Paraná (7,1%), Santa Catarina (3,9%), Rio Grande do Sul (3,5%), Paraíba (2,9%), Espírito Santo (1,2%) e Tocantins (1,2%). Por sua vez, em 17 estados e no Distrito Federal a relação emprego/inscritos do PNPE ficou abaixo de 1,0%, indicando um desempenho ainda mais modesto do programa.

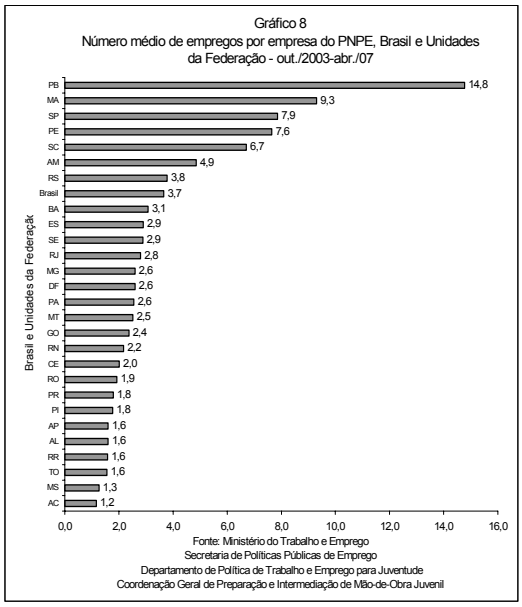




Já o número médio de empregos proporcionados pelo PNPE, por empresa, no acumulado de outubro de 2003 a abril de 2007, foi de 3,2 (Gráfico 8). Este dado mostra que, caso tivesse havido a adesão de um número maior de empresas ao programa, existiria a possibilidade de que os seus resultados fossem quantitativamente mais satisfatórios. No âmbito dos estados, a relação emprego/empresas se encontrava acima da média nacional na Maranhão (9,3), Pernambuco (7,3), Santa Catarina (6,7), Paraíba (6,0), Amazonas (4,9), São Paulo (4,2) e Rio Grande do Sul (3,8). Deve-se, todavia, ponderar que o desempenho do programa, medido por esse indicador, nos estados do Maranhão, Pernambuco e Amazonas está associado a números absolutos de empregos e empresas bastante baixos, conforme mostrado anteriormente.

Essa primeira visão geral sobre os resultados do PNPE permite afirmar que o programa teve resultados quantitativos modestos no período focalizado, em termos de geração de empregos para os jovens através do esquema de subvenção econômica. Outro aspecto que se sobressaiu nessa primeira apreciação geral do programa foi o de que os seus resultados foram concentrados geograficamente, na medida em que cerca de 67,0% dos empregos gerados estavam em quatro estados (Rio Grande do Sul, São Paulo, Minas Gerais e Santa Catarina). A relação empregos/inscritos no programa revelou-se igualmente baixa, sendo de cerca de um emprego para cada cem jovens inscritos. No âmbito dos estados pode-se ressaltar a posição do Rio Grande do Sul, no qual se verificou o maior número de empresas participantes do programa (mais do que o dobro de São Paulo) e o maior número de empregos proporcionados (aproximadamente 30,0% do total). As razões desse desempenho diferenciado do Rio Grande do Sul serão objeto de discussão na seção 4 deste estudo, na qual se avança uma proposta de interpretação da *performance* do programa no estado.





3. Desemprego juvenil no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre durante a vigência do PNPE (2003-2007)

Esta seção do estudo se propõe a fazer uma análise sucinta do desemprego juvenil no mercado de trabalho da RMPA no período de vigência do PNPE. Conforme foi mostrado na seção anterior deste trabalho, o programa teve início em outubro de 2003, tendo a sua duração se estendido até dezembro de 2007, quando o mesmo foi extinto. Nesses termos, o período que será aqui objeto de análise é o de 2003 a 2007, sendo o primeiro desses anos assumido como exibindo resultados de pequena magnitude do programa, em face do seu início ter ocorrido no último trimestre de 2003.

Ao longo desta seção, a população jovem será delimitada como correspondendo aos indivíduos de 16 a 24 anos, em concordância com a definição feita pelo PNPE.[9] Todavia, com base no entendimento de que existe heterogeneidade no interior deste grupo populacional, nesta seção este será desagregado entre os jovens adolescentes de 16 e 17 anos e os jovens adultos de 18 a 24 anos. A par desse recorte, os jovens também serão segmentados por sexo, com o propósito de evidenciar as diferenças existentes entre homens jovens e mulheres jovens em sua situação do mercado de trabalho da RMPA.

Conforme muitos estudos, a elevada incidência do desemprego é uma característica marcante da situação dos jovens no mercado de trabalho (CEPAL, 2004; OIT, 2006 e 2007; O'Higgins, 1997; Tokman, 2003). Na RMPA, a taxa de desemprego dos jovens situava-se em

[9] De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a população jovem é delimitada como correspondendo à faixa etária de 15 a 24 anos (UN, 2003; OIT, 2006). No caso do estudo que está sendo desenvolvido, adota-se a faixa etária 16 a 24 anos como definidora da população juvenil, pelo fato de que 16 anos é a idade mínima de ingresso legal no mercado de trabalho no Brasil, bem como por ser aquela que também é utilizada pelo PNPE.

29,5% em 2003, muito acima da taxa de desemprego dos adultos, de 11,9%, naquele mesmo ano (Tabela 1). Ao final do período ora analisado, a taxa de desemprego dos jovens havia declinado para 24,8%, e a dos adultos, para 9,3%. Se por um lado esses dados revelam uma melhora do desemprego entre os jovens, por outro mostram que a experiência da RMPA reproduz o padrão de inserção dos jovens no mercado de trabalho de diferentes experiências nacionais, no que tange ao maior tamanho da sua taxa de desemprego em comparação à dos adultos.

Tabela 1

Contingente de desempregados e taxa de desemprego , por faixas etárias e sexo

Região Metropolitana de Porto Alegre - 2003-2007

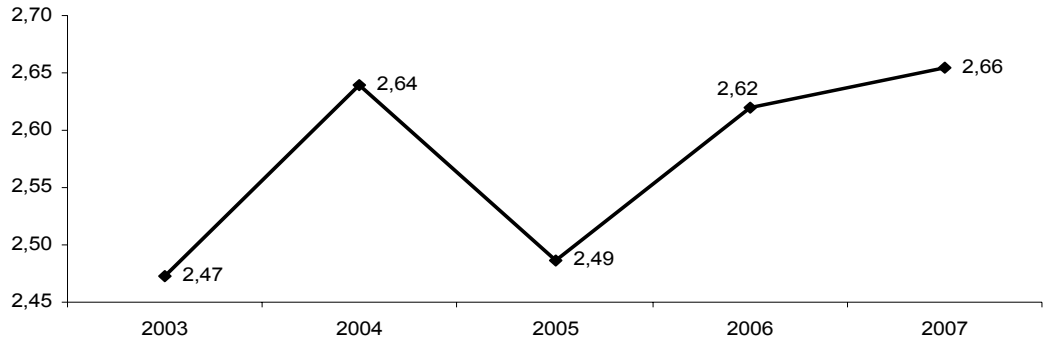
Desempregados	16 e 17 anos			18 a 24 anos		
(Em 1.000 pessoas)	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
2003	12	13	25	44	58	102
2004	12	15	27	47	56	103
2005	10	12	22	42	51	93
2006	10	10	20	42	53	95
2007	8	10	18	35	51	86
Δ 2007/03 (%)	-33,3	-23,1	-28,0	-20,5	-12,1	-15,7
Taxa de	16 e 17 anos			18 a 24 anos		
desemprego (%)	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
2003	40,0	52,0	45,5	21,9	33,3	27,2
2004	41,4	57,7	49,1	22,4	31,5	26,5
2005	38,5	50,0	44,0	20,0	28,8	24,0
2006	38,5	47,6	42,6	20,6	30,1	25,0
2007	36,4	50,0	42,9	17,6	28,5	22,8
Δ 2007/03 (%)	-9,1	-3,8	-5,7	-19,7	-14,5	-16,4
Desempregados	16 a 24 anos			25 anos e mais		
(Em 1.000 pessoas)	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
2003	56	71	127	74	84	158
2004	59	71	130	68	82	150
2005	52	63	115	65	82	147
2006	52	63	115	67	79	146
2007	43	61	104	59	78	137
Δ 2007/03 (%)	-23,2	-14,1	-18,1	-20,3	-7,1	-13,3
Taxa de	16 a 24 anos			25 anos e mais		
desemprego (%)	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
2003	24,2	35,7	29,5	10,1	14,2	11,9
2004	24,7	34,8	29,3	9,2	13,5	11,1
2005	22,0	31,3	26,3	8,5	13,1	10,6
2006	22,6	32,0	26,9	8,7	12,2	10,3
2007	19,5	30,7	24,8	7,4	11,7	9,3
Δ 2007/03 (%)	-19,7	-14,1	-16,2	-27,1	-17,8	-21,9

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

É importante assinalar que a razão entre a taxa de desemprego dos jovens e a taxa de desemprego dos adultos na RMPA não permaneceu constante ao longo do período 2003-2007 (Gráfico 9). Nesse sentido, esta razão se situou em 2,47 em 2003, elevou-se para 2,64 em 2004, declinou para 2,49 em 2005 e voltou a elevar-se em 2006 e 2007, atingindo 2,66 naquele último

ano. Dessa forma, não obstante a taxa de desemprego dos jovens tenha apresentado redução, a sua situação no mercado de trabalho, em comparação aos adultos, registrou uma deterioração relativa em praticamente todo o período, à exceção do ano de 2005. Em alguma medida, esta evidência vai ao encontro de estudos que apontam que o nível de ocupação e a taxa de desemprego dos jovens respondem menos intensamente do que o dos adultos em fases de melhora dos indicadores do mercado de trabalho, como a que ocorreu entre 2004 e 2007 (Blanchflower e Freeman, 2000; Tokman, 2003; OIT, 2007).

Gráfico 9
Razão entre a taxa de desemprego dos jovens e a taxa de desemprego dos adultos, na Região Metropolitana de Porto Alegre - 2003-2007



Fonte: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

Quanto ao contingente de jovens desempregados na RMPA, esse apresentou uma redução de 18,1% no período 2003-2007, tendo passado de 127 mil para 104 mil desempregados (Tabela 1). Já o estoque de adultos desempregados evidenciou uma menor retração, de 13,3%, declinando de 158 mil para 137 mil indivíduos, na mesma base comparativa. Dados esses movimentos, a parcela relativa de jovens no contingente de desempregados de 16 anos e mais na RMPA apresentou pequena queda, de 44,6% em 2003 para 43,2% em 2007. Essas evidências permitem dimensionar o quanto os jovens estão sobre-representados no desemprego, na medida em que, em 2007, eles correspondiam a 22,2% da PEA metropolitana, ou seja, cerca de metade da sua parcela relativa no desemprego.

Existem diferenças relevantes de incidência do desemprego entre homens e mulheres jovens na RMPA, as quais mostram uma condição relativamente desfavorável para as jovens (Tabela 1). Ao início do período que está sendo ora analisado, a taxa de desemprego dos homens jovens era de 24,2%, enquanto a das mulheres jovens encontrava-se em 35,7%. Ambas as taxas de desemprego haviam apresentado redução em 2007, mas esta foi mais intensa para os homens jovens (-19,7%) em comparação às mulheres jovens (-14,1%). A maior incidência do desemprego sobre as mulheres jovens, à semelhança do que ocorre entre os adultos, é mais uma indicação de existência de discriminação no mercado de trabalho local, pois as jovens possuem melhor nível de educação formal comparativamente aos homens jovens (Bastos, 2007).

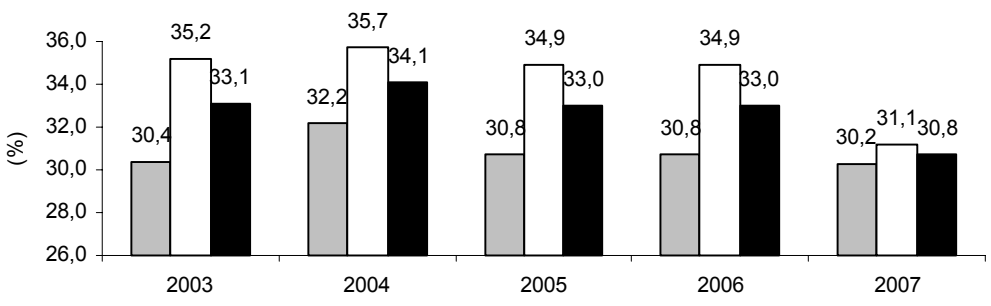
Comparando-se os adolescentes com os adultos jovens na RMPA, se percebe que o desemprego é muito mais elevado entre os primeiros. Nesse sentido, a taxa de desemprego dos adolescentes encontrava-se em 45,5% em 2003, e a dos adultos jovens, em 27,2% (Tabela 1). A par desse aspecto, a taxa de desemprego dos adultos jovens evidenciou maior redução do que a dos adolescentes na comparação com o ano de 2007. Dessa forma, a diferença de incidência de desemprego entre os dois grupos populacionais, que era de 18,3 pontos percentuais no início do período, havia atingido 20,1 pontos percentuais ao seu final. Quanto aos contingentes de desempregados, o de adolescentes é de tamanho bem menor do que o de adultos (25 mil e 102 mil indivíduos em 2003, respectivamente), bem como apresentou maior redução na comparação com 2007. Segmentando-se os adolescentes e os adultos jovens por sexo, constata-se que o desemprego se mostra mais elevado entre as mulheres nos dois grupos populacionais, bem como que ele se reduziu mais entre os indivíduos de sexo masculino no período em análise. Nesta combinação dos recortes etários e gênero, o destaque negativo é o das adolescentes, cuja taxa de desemprego era de 52,0% em 2003 e de 50,0% em 2007, sendo, desse ponto de vista, o grupo populacional mais vulnerável no mercado de trabalho.

Outro aspecto que caracteriza o contingente de jovens desempregados na RMPA é o de que grande parte dele não possui experiência anterior de trabalho (Gráfico 10). Ao início do período analisado por esse estudo, 33,1% dos jovens desempregados não tinham experiência anterior de trabalho, proporção que chegou a atingir 34,1% em 2004, para após declinar um pouco, até se situar em 30,8% em 2007. Apesar desse recuo, esta é uma clara desvantagem que os jovens trazem consigo em seu processo de inserção no mercado de trabalho, que prejudica, durante certo tempo, as suas chances de obtenção de um posto de trabalho. No que diz respeito a este *handicap*, ele incide de forma mais acentuada sobre as mulheres jovens desempregadas, entre as quais 35,2% não possuíam experiência anterior de trabalho em 2003, contra 30,4% entre os homens jovens desempregados. Ao final do período tinha havido mudança nesta situação, dado que a proporção de mulheres jovens desempregadas que não possuía experiência anterior de trabalho tinha declinado para 31,1%, enquanto entre os homens jovens esta proporção se manteve relativamente estável, em 30,2%.

Esta questão da ausência de experiência anterior de trabalho entre os jovens desempregados na RMPA, segundo os recortes etários[10], coloca-se de forma muito mais intensa para os adolescentes em comparação aos adultos jovens: em 2003, 68,0% dos adolescentes desempregados estavam nesta condição, contra 24,5% dos jovens adultos (Gráfico 11). Se por um lado é intuitivo que esta desvantagem no processo de inserção no mercado de trabalho seja mais marcante no caso dos adolescentes, ela reforça a compreensão de que estes se encontram em uma situação relativa das mais adversas no mercado de trabalho metropolitano. Conforme se pode constatar, em 2007 houve uma redução da proporção de adolescentes desempregados que não tinha experiência anterior de trabalho, para 61,1%, mas entre os adultos jovens esta proporção ficou praticamente inalterada, em 24,4%. Ainda assim, as diferenças entre ambos, no que se refere à experiência anterior de trabalho, se mantiveram muito pronunciadas.

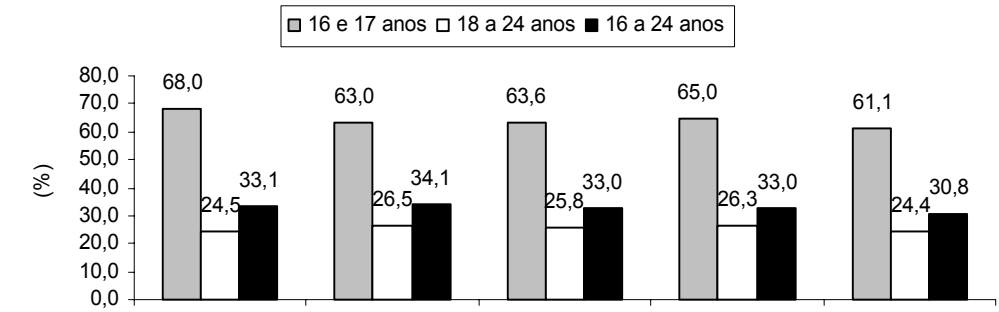
[10] Em face de limitações amostrais, não é possível combinar, na abordagem deste tema, os recortes etário e por sexo dos jovens.

Gráfico 10
Proporção de jovens desempregados sem experiência anterior de trabalho, por sexo, na Região Metropolitana de Porto Alegre - 2003-2007



Fonte: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

Gráfico 11
Proporção de jovens desempregados sem experiência anterior de trabalho, por faixas etárias selecionadas, na Região Metropolitana de Porto Alegre - 2003-2007



Fonte: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

De acordo com os diferentes níveis de educação formal, a incidência do desemprego entre os jovens da RMPA se mostra menor entre os indivíduos mais escolarizados (Tabela 2). A esse respeito, a taxa de desemprego dos jovens com escolaridade média completa a superior incompleta era de 24,0% em 2003, situando-se cerca de 10,0 pontos percentuais abaixo daquela observada entre os jovens das duas faixas de escolaridade anteriores. As evidências estão a indicar que ocorreu, na comparação de 2003 com 2007, uma deterioração da situação dos jovens com menor nível de educação formal no mercado de trabalho local: a taxa de desemprego dos indivíduos com escolaridade fundamental incompleta, diferentemente das demais, elevou-se, passando de 34,8% para 37,1%. Em alguma medida, isto mostra que esse segmento populacional deve se constituir em um objeto prioritário de ações de políticas públicas, pois o desemprego tem nele se agravado.

Examinando-se o desemprego por níveis de educação formal e sexo, novamente se constata a maior adversidade com que convivem as jovens no mercado de trabalho da RMPA (Tabela 2)[11]. As jovens com escolaridade fundamental incompleta registravam uma taxa de desemprego de 46,7% em 2003, a qual era 17,7 pontos percentuais superior à dos homens jovens. A par desse aspecto, se destaca também que enquanto a taxa de desemprego dos homens jovens com escolaridade fundamental incompleta se encontrava praticamente estável em 2007, a das jovens havia se elevado em 5,7 pontos percentuais, deteriorando ainda mais a sua situação no mercado de trabalho no período enfocado. Nesse sentido, o que foi acima afirmado sobre os jovens menos escolarizados se constituírem em objeto prioritário das políticas públicas, necessita colocar-se de uma forma ainda mais incisiva no que diz respeito às mulheres jovens.

Tabela 2
Taxa de desemprego dos jovens, por faixas de escolaridade e sexo,
Região Metropolitana de Porto Alegre - 2003 e 2007

(%)

Ano 2003	16 a 24 anos		
Faixas de escolaridade	Homens	Mulheres	Total
Analfabeto	(1)	(1)	(1)
Fundamental incompleto	29,0	46,7	34,8
Fundamental completo a médio incompleto	27,0	43,3	34,3
Médio completo a superior incompleto	18,5	28,8	24,0
Superior completo	(1)	(1)	(1)
Total	24,2	35,7	29,5
Ano 2007	16 a 24 anos		
Faixas de escolaridade	Homens	Mulheres	Total
Analfabeto	(1)	(1)	(1)
Fundamental incompleto	29,3	52,4	37,1
Fundamental completo a médio incompleto	24,0	41,0	31,6
Médio completo a superior incompleto	13,9	21,6	17,9
Superior completo	(1)	(1)	(1)
Total	19,5	30,5	24,8

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.
(1) A amostra não comporta esta desagregação.

4. Uma reflexão crítica sobre a experiência do PNPE na Região Metropolitana de Porto Alegre

Conforme foi mostrado na seção 2 deste trabalho, os resultados do PNPE no âmbito nacional foram bastante modestos em termos do número de empregos proporcionados aos jovens. A par deste aspecto, foi mostrado também que o Rio Grande do Sul teve um desempenho relativamente superior ao das demais Unidades da Federação na execução do programa. Esta seção se propõe a fazer uma reflexão crítica sobre o PNPE, procurando contribuir para o entendimento das razões que fizeram com que o programa não fosse bem sucedido no plano nacional, ainda que com um comportamento diferenciado no âmbito do Estado. Uma outra preocupação que também norteará o esforço de crítica ora empreendido é o de procurar averiguar

[11] Novamente, não é possível fazer, por limitações amostrais, análise semelhante para os adolescentes e os adultos jovens.

se, e em que medida, a execução e a *performance* do programa apresentaram particularidades na RMPA.

Esta reflexão crítica se inicia problematizando se os critérios de habilitação que constavam no PNPE para a participação dos jovens não foram demasiadamente restritivos. Para se trabalhar essa questão, se procurou estimar o contingente de jovens que preenchiam os critérios de habilitação na RMPA, no período de vigência do programa (Gráfico 12). Conforme se pode constatar, tal contingente de jovens é de pequeno tamanho, situando-se em 6 mil indivíduos em 2003 e em 4 mil indivíduos em 2007.[12] Quando se comparam esses contingentes com o número total de jovens desempregados na RMPA em 2003 e 2007 – 127 mil e 104 mil, respectivamente –, se percebe que ele representava somente 4,7% daquele total em 2003 e 3,8% em 2007. Nesta perspectiva, caso o programa tivesse tido êxito pleno, no sentido da erradicação do desemprego entre os jovens que preenchiam os seus critérios de habilitação, se pode estimar que ele teria reduzido a taxa de desemprego desse grupo populacional de 29,5% para 28,6% em 2003, e de 24,8% para 23,8% em 2007. Dessa forma, o impacto potencial do PNPE, mesmo que ele fosse extremamente bem sucedido, não seria de grande tamanho sobre a situação do desemprego juvenil na RMPA. Dentro de certos limites, esta evidencia corrobora o estudo de Ribeiro e Juliano (2005), anteriormente referido, o qual, com base na PNAD de 2003, também havia estimado um impacto potencial de pequeno tamanho do programa sobre a taxa de desemprego juvenil nas áreas urbanas do país.

Há indicações de que as condições para o repasse da subvenção econômica às empresas foram um elemento que se constituiu em um entrave ao desempenho mais satisfatório do PNPE. Neste sentido, para ter acesso a cada uma das seis parcelas bimestrais da subvenção econômica, as empresas precisavam apresentar quatro certidões negativas que comprovassem uma situação de regularidade com o pagamento de contribuições e tributos devidos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), à Secretaria da Receita Federal do Ministério da Fazenda e com a Dívida Ativa da União. A hipótese que aqui se avança é a de que esta exigência de caráter legal se revelou um obstáculo burocrático e de custos administrativos que inibiu um envolvimento de maior expressão das empresas com o programa, com ênfase particular para aquelas de pequeno porte, que se viram desestimuladas a nele se integrarem. Isto porque é para as pequenas empresas, principalmente, em face de suas limitações financeiras, que faria mais sentido a adesão ao programa em busca da subvenção econômica, mas para as quais é também mais difícil cumprir a exigência legal colocada pelo PNPE e acima mencionada.

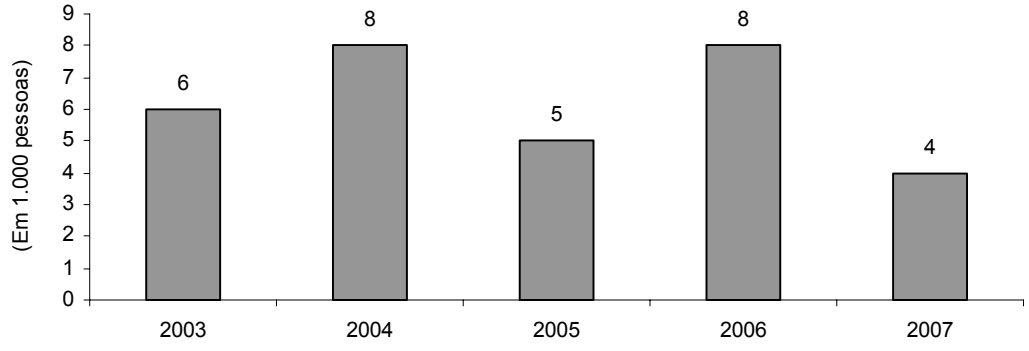
Quanto às razões de o Rio Grande do Sul ter tido um desempenho relativamente melhor do que o das demais Unidades da Federação em termos de geração de empregos no PNPE, um aspecto se destaca claramente. Em realidade, o Estado, durante a gestão do Governador Olívio Dutra, no período 1999-2002, tinha implementado um programa semelhante, o Programa Primeiro Emprego (PPE).[13] Assim como o PNPE, o PPE se constituiu em uma política pública ativa, cujos objetivos eram os de inserir os jovens no mercado de trabalho e a sua escolarização. No que se refere à geração de empregos, o PPE também adotava como principal mecanismo os

[12] É necessário cautela ao se analisar estas estimativas, porque as mesmas são baseadas em um número de ocorrências relativamente pequeno na base de dados da PED-RMPA. Nesse sentido, se deve ter cuidado em interpretar as estimativas que constam do Gráfico 12 como correspondendo, rigorosamente, à **evolução** quantitativa do contingente de jovens que preenchiam os critérios de habilitação do PNPE na RMPA no período 2003-2007, mas antes como uma aproximação ao tamanho do mesmo.

[13] Lei Estadual n° 11.363, de 30 de julho de 1999, regulamentada em 31 de agosto de 1999. Esta Lei passou por algumas mudanças em 2001 e 2002, através da Lei nº 11.629 e da Lei nº 11.801.

subsídios salariais. Dessa forma, a interpretação proposta para explicar o melhor desempenho do PNPE no Rio Grande do Sul está relacionada ao fato de o Estado ter vivenciado uma experiência anterior com um programa ativo dessa natureza, o qual foi bem recebido pelos principais atores envolvidos (gestores na área de políticas públicas, empresários e a população alvo) quando do seu lançamento em 2003.

Gráfico 12
Contingente de jovens que preenchem os critérios de habilitação do PNPE, na Região Metropolitana de Porto Alegre - 2003-2007



Fonte: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

A este respeito, avança-se também o entendimento de que a receptividade ao PNPE no Rio Grande do Sul se deveu ao fato de que o PPE, de acordo com indicações existentes, ter sido bem sucedido tanto em termos de adesão das empresas quanto em empregos proporcionados aos jovens. Neste sentido, conforme um estudo que procurou avaliá-lo, o PPE contou com a participação de 10.270 empresas no Rio Grande do Sul, no período de setembro de 1999 até junho de 2002, tendo viabilizado a contratação de 18.802 jovens no Estado (Observatório do Trabalho/RS e DIEESE, 2002, p. 24). Para se ter uma referência comparativa, o PNPE do Governo Federal contou com a participação, no plano nacional, de 2.801 empresas, no período outubro de 2003 até abril de 2007, e proporcionou a contratação de 10.250 jovens. Ou seja, em um período de 34 meses de execução do PPE no Rio Grande do Sul, ele teve resultados muito mais expressivos do que o do PNPE, em 43 meses, no âmbito nacional.

A comparação entre as principais características do PNPE do Governo Federal e do PPE do Governo do Estado do Rio Grande do Sul permite que se elabore um pouco mais as razões de os programas terem tido desempenhos tão distintos (ver Quadro 1). No que diz respeito aos critérios de habilitação para os jovens participarem dos programas, a constatação geral é a de que o PPE era menos restritivo do que o PNPE. Assim, o PPE não exigia que o jovem, para nele se inscrever, estivesse desempregado, bem como também, que ele não houvesse tido vínculo formal de emprego anterior; no que se refere a esse aspecto, o PPE colocava o requisito de que o jovem não tivesse tido uma relação formal de emprego superior a seis meses. No que diz respeito à freqüência escolar, o PPE exigia, no prazo de até seis meses após a inscrição no programa, que o jovem comprovasse a matrícula e a freqüência escolar; o PNPE, de forma distinta, já colocava, no momento da inscrição, a necessidade de ambas. Quanto ao nível de educação formal, o PPE abria a possibilidade de que nele se inscrevessem jovens com escolaridade superior incompleta, o que

não acontecia com o PNPE, que era limitado a jovens que tivessem, no máximo, educação média completa. Fica claro, portanto, neste contraste entre os critérios de habilitação dos jovens nos dois programas, que o PPE era menos restritivo.

Nas outras características que constam do Quadro 1, se percebe que os critérios de habilitação das empresas, para participação nos dois programas, eram praticamente idênticos. No que diz respeito à priorização de determinados segmentos da população jovem, também existe semelhança entre o PNPE e o PPE; o PNPE definia que pelo menos 70,0% dos empregos criados deveriam ser direcionados a jovens que não haviam concluído o ensino fundamental ou médio, enquanto o PPE havia se proposto a alocar 70,0% de seus recursos para jovens com escolaridade até o fundamental completo. Em termos da relação entre o porte das empresas e as contratações de jovens, o PPE se mostra menos restritivo do que o PNPE, viabilizando, em tese, maior número de contratações, conforme se pode perceber através dos critérios descritos no Quadro 1.

Quanto à subvenção econômica, de acordo com o descrito na seção dois deste trabalho, o PNPE repassava às empresas seis parcelas bimestrais de R$ 250; o PPE, por sua vez, repassava o piso salarial da categoria em que o jovem estava ingressando, até o limite máximo de dois salários mínimos por jovem contratado, por um período mínimo de três meses e máximo de seis.[14] No que diz respeito à subvenção econômica, mas na dimensão de execução operacional dos programas, reside uma diferença significativa entre ambos. No caso do PNPE, como foi anteriormente mencionado, as empresas que houvessem contratado jovens tinham que, para ter acesso a cada uma das seis parcelas bimestrais da subvenção econômica, comprovar, por meio das certidões negativas, a regularidade com o recolhimento de tributos e de contribuições federais. No caso do PPE, esta exigência, que envolvia também os tributos estaduais, era colocada no momento da adesão da empresa ao programa e, posteriormente, somente na sua etapa final, quando da prestação de contas aos gestores públicos dos repasses financeiros recebidos. Essa diferença na execução operacional, de acordo com a interpretação proposta, é um dos elementos a explicar as diferenças de desempenho entre os programas, no sentido de resultados mais satisfatórios do PPE comparativamente ao PNPE, seja em termos do número de empresas envolvidas, seja no de empregos proporcionados aos jovens.

Corrobora este entendimento sobre a diferença de padrão de execução operacional entre os dois programas o fato de que as empresas que participaram do PPE eram, em ampla medida, de pequeno porte: 80,1% eram empreendimentos com até cinco empregados e 12,9% possuíam de seis a quinze empregados (Observatório do Trabalho/RS e DIEESE, 2002, p. 19). Ou seja, aproximadamente 8.500 empresas que participaram do PPE no Rio Grande do Sul eram de pequeno tamanho, praticamente três vezes o número total de empresas que participaram do PNPE em âmbito nacional. Portanto, a receptividade ao PPE no meio empresarial se manifestou intensamente entre as pequenas empresas, para as quais as condições de acesso à subvenção econômica se mostraram não só factíveis como de fato atrativas.

[14] Quando da instituição do PPE no Rio Grande do Sul, em setembro de 1999, o salário mínimo nominal no país era de R$ 136,00. Por sua vez, quando o PNPE foi instituído, em outubro de 2003, o salário mínimo nominal era de R$ 250,00 (DIEESE, 2006, p. 55).

Quadro 1

Comparação entre as características do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens (PNPE) do Governo Federal (2003-2007) e do Programa Primeiro Emprego (PPE) do Governo do Estado do Rio Grande do Sul (1999-2002)

Critérios de habilitação dos Jovens	**PNPE**	**PPE**
Faixa etária	16 a 24 anos	16 a 24 anos
Status no mercado de trabalho	Desempregado	Não está definido.
Experiência de trabalho	Sem vínculo anterior de emprego formal.	Ausência de relação formal de emprego superior a seis meses.
Renda	Renda familiar *per capita* de até ½ salário-mínimo.	Prioridade aos jovens oriundos de famílias em situação de pobreza.
Freqüência à escola	Estar matriculado e freqüentando estabelecimento de ensino, ou ter concluído o ensino médio.	Comprovação, em prazo de seis meses após inscrição no programa, de matrícula e freqüência escolar.
Escolaridade	Escolaridade Fundamental ou Média, incompleta ou completa.	Escolaridade Fundamental ou Média, incompleta ou completa, ou Superior incompleta.
Outras características	**PNPE**	**PPE**
Critérios de habilitação das empresas	Comprovação da regularidade do recolhimento de tributos e de contribuições devidas ao FGTS, ao INSS, à Secretaria da Receita Federal do Ministério da Fazenda e à Dívida Ativa da União.	Certidões negativas relativas a débitos com a Fazenda Federal, Fazenda Estadual, FGTS e INSS.
Subvenção econômica	Seis parcelas bimestrais de R$ 250.	Piso salarial da categoria em que o jovem está ingressando, até o limite máximo de dois salários mínimos por jovem contratado, pelo período mínimo de três meses e máximo de seis meses do contrato de trabalho.
Priorização na contratação	No mínimo 70,0% dos empregos criados no âmbito do programa devem ser direcionados a jovens que não concluíram o ensino fundamental ou médio.	Direcionamento de 70,0% dos recursos do programa para contratação de jovens com escolaridade até o fundamental completo.
Porte da empresa e nº de jovens contratados	I. Um jovem, no caso da empresa contar com até quatro empregados no seu quadro de pessoal. II. Dois jovens, no caso de contarem com cinco a dez empregados. III. Até 20,0% do respectivo quadro de pessoal, nos demais casos.	I. Até três jovens, em empresas com até dez empregados. II. Até 30,0% da sua força de trabalho, em empresas com mais de dez empregados.

Fonte: Elaboração própria do autor, com base nas leis relativas ao PNPE e ao PPE.

Um aspecto merece ser ainda questionado sobre o desempenho do PNPE no Rio Grande do Sul, em particular na RMPA, e se refere ao efeito no número total de jovens contratados por uma grande empresa do ramo de supermercados do comércio varejista. Esta empresa, localizada no Município de Porto Alegre, foi a que mais contratou jovens através do PNPE no país, tendo

sido responsável por cerca de metade das contratações ocorridas no Rio Grande do Sul durante a vigência do programa.[15] Neste caso, o questionamento que se coloca está relacionado com o perfil de mão-de-obra que esta empresa emprega habitualmente, que já era, *grosso modo*, de jovens cujas características correspondem às requeridas pelo PNPE. Neste sentido, se pode discutir se, de fato, esse grande número de contratações por esta empresa correspondeu à **criação de empregos** para os jovens que participaram do PNPE no Município de Porto Alegre. Esta é uma situação em que pode se manifestar um efeito reconhecido em estudos sobre políticas ativas para o mercado de trabalho (Betcherman *et al*., 2004; Pierre, 1999), denominado de **perda pelo peso-morto** (*deadweight loss*): em certa medida, os empregos proporcionados pelo programa seriam gerados independentemente da sua existência, o que permite, em parte, questionar a sua *performance* no Rio Grande do Sul e, em particular, na RMPA, no sentido de que o ganho líquido por ele proporcionado possa ter sido menor do que o revelado pelos resultados brutos da sua execução.

5. Considerações finais

Este trabalho teve como propósito fazer um estudo sobre o PNPE, com ênfase em seus resultados no âmbito do mercado de trabalho da RMPA. O programa foi criado pelo Governo Federal em outubro de 2003, tendo sido implementado até dezembro de 2007, quando foi extinto em seu formato original.

Na RMPA identificou-se que se reproduz, dentro de certos limites, o padrão de inserção dos jovens no mercado de trabalho, no que se refere à incidência do desemprego em níveis muito superiores aos verificados entre a população adulta. Ainda assim, no período de execução do PNPE a taxa de desemprego dos jovens apresentou uma redução importante, de 29,5% em 2003 para 24,8% em 2007. Todavia, como em idêntico período a queda da taxa de desemprego dos adultos foi ainda mais acentuada, a relação entre as taxas de desemprego dos jovens e dos adultos elevou-se de 2,47 em 2003 para 2,66 em 2007, com que se afirmou que houve uma deterioração relativa do desemprego entre os jovens. No que se refere ao desemprego entre os jovens na RMPA, assinale-se que os indivíduos de sexo masculino evidenciaram menores taxas do que aquelas dos de sexo feminino, bem como entre os primeiros o desemprego apresentou maior recuo no período em análise, o que indica uma situação de maior vulnerabilidade das jovens no mercado de trabalho local.

Quanto à incidência do desemprego por níveis de educação formal, foi mostrado que as taxas de desemprego dos jovens mais escolarizados eram bastante inferiores à dos indivíduos menos escolarizados, assim como que o comportamento de ambas foi claramente antagônico: entre os jovens com escolaridade fundamental incompleta, ocorreu elevação da taxa de desemprego no cotejo de 2003 com 2007, enquanto, entre os indivíduos mais escolarizados, registrou-se redução, corroborando a compreensão de que o mercado de trabalho metropolitano tem-se tornado mais seletivo.

Conforme foi mostrado no estudo, os resultados do PNPE foram, de modo geral, modestos em termos quantitativos. O número de empresas que participaram do programa e o de empregos proporcionados no âmbito nacional foram de somente 2.801 e 10.250, respectivamente, no acumulado de outubro de 2003 a abril de 2007. Isto não quer dizer que o PNPE não tenha tido apelo junto à juventude, pois nele se inscreveram cerca de 918,4 mil jovens, em idêntico período, em todo o país. Esses dados evidenciam que a relação entre o número de empregos

[15] Esta informação foi obtida junto à Superintendência Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, em maio de 2008.

proporcionados pelo programa e o de jovens que nele se inscreveram foi de apenas 1,1%, o que reforça a compreensão de que o PNPE teve um desempenho muito frágil em termos de capacidade de geração de emprego. A par desses aspectos, os resultados do programa foram muito concentrados geograficamente, pois quatro Unidades da Federação (Rio Grande do Sul, São Paulo, Minas Gerais e Santa Catarina) foram responsáveis por 67,0% dos empregos proporcionados pelo programa em nível nacional.

Os dados do PNPE colocaram em destaque relativo a situação do Rio Grande do Sul. Esse Estado foi responsável pela parcela relativa de 30,4% das empresas que participaram do programa, bem como de 31,4% dos empregos por ele proporcionados, no período de outubro de 2003 a abril de 2007. De acordo com a interpretação proposta no estudo, as razões desse desempenho diferenciado do PNPE no âmbito do Estado se devem ao fato de que nele havia sido implementada uma política semelhante, o Programa Primeiro Emprego (PPE), no período 1999-2002. As evidências existentes são de que o PPE no Rio Grande do Sul foi bem sucedido, seja em termos do número de empresas que dele participaram, seja no que diz respeito ao número de empregos proporcionados aos jovens. Como decorrência, tal desempenho positivo foi um estímulo à adesão das empresas ao PNPE no Estado, com reflexos na abertura de oportunidades de trabalho aos jovens pelo programa.

Quanto às razões que fizeram com que o PNPE tivesse um desempenho muito modesto no plano nacional, a comparação entre as suas principais características e as do PPE permitiu que se elaborasse a seguinte interpretação. O PNPE continha critérios de habilitação cumulativos para os jovens dele participarem que podem ter tido um caráter muito restritivo. Conforme foi mostrado no estudo, no âmbito da RMPA, estimou-se que o programa poderia contemplar cerca de 6 mil jovens em 2003 e 4 mil em 2007, contingentes relativamente pequenos em relação ao estoque total de jovens desempregados na região nesses dois anos, de 127 mil e 104 mil indivíduos, respectivamente. Caso o programa tivesse êxito pleno na erradicação do desemprego entre o seu público alvo, a taxa de desemprego dos jovens apresentaria redução de 29,5% para 28,6% em 2003 e de 24,8% para 23,8% em 2007, impactos que não podem ser reconhecidos como sendo de grande tamanho. A par desse aspecto, o PNPE e o PPE tiveram padrões de gestão bastante distintos, no que se refere ao repasse da subvenção econômica às empresas. No caso do PPE, as empresas, uma vez habilitadas para participarem do programa, tinham acesso à subvenção econômica, tendo que ao final do período de permanência do jovem no emprego fazer a prestação de contas, assim como a apresentação dos comprovantes de pagamentos de tributos e contribuições. No PNPE, de forma distinta, as empresas, para acessarem cada uma das seis parcelas bimestrais da subvenção econômica, tinham que apresentar aos gestores do programa as certidões negativas relativas ao pagamento de contribuições, tributos e com a Dívida Ativa da União, o que acabou se revelando um obstáculo burocrático e de custos administrativos, inibindo maior adesão ao programa, particularmente entre as pequenas empresas.

Por último, um aspecto que chamou atenção foi o de que a empresa que mais contratou jovens no país no âmbito do PNPE estava localizada no Município de Porto Alegre. Esta empresa, um supermercado do comércio varejista, foi responsável por cerca de metade das contratações de jovens pelo PNPE no Rio Grande do Sul. Nesse caso, de acordo com a interpretação proposta, colocou-se a possibilidade de que tenha ocorrido o que a literatura de políticas públicas para o mercado de trabalho denomina de efeito de perda pelo peso-morto, ou seja, dado o perfil de mão-de-obra com que essa empresa habitualmente trabalha, é provável que essas contratações tivessem ocorrido independentemente da existência do PNPE, o que torna questionável se tal resultado bruto correspondeu, de fato, à geração de empregos para os jovens.

Referências bibliográficas

BASTOS, R. A inserção dos jovens no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre: uma experiência marcada pela elevada incidência do desemprego. In: BASTOS, R. (Coord.). **Dimensões da precarização do mercado de trabalho na Região Metropolitana de Porto Alegre**. Porto Alegre: Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, DIEESE, SEADE-SP, MTE/FAT e apoio PMPA, 2007.

BLANCHFLOWER, D, FREEMAN, R. The declining economic status of young workers in OECD countries. In: BLANCHFLOWER, D., FREEMAN, R. (Eds.) **Youth employment in advanced countries**. Chicago: Chicago Press and NBER, 2000.

BETCHERMAN, G. *et al*. **Impacts of active labor market programs: new evidence from evaluations with particular attention to developing and transition countries**. Washington: World Bank, 2004. (Social Protection Discussion Paper Series n. 0402.)

BETCHERMAN, G. *et al*. **A review of interventions to support young workers: findings of the youth employment inventory.** Washington: World Bank, 2007. (Social Protection Discussion Paper n. 715.)

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. **La juventud en Iberoamérica: tendencias y urgencias**. Santiago: CEPAL, 2004.

CORROCHANO, M. *et al*. **Jovens e trabalho no Brasil** – desigualdades e desafios para as políticas públicas. São Paulo: Ação Educativa e Instituto IBI, 2008.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS. **Anuário dos trabalhadores**. São Paulo: DIEESE, 2006.

OBSERVATORIO DO TRABALHO RS, DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS. **Avaliação do Programa Primeiro Emprego**. Porto Alegre: STCAS, 2002.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Tendencias mundiales del empleo juvenil**. Genebra: OIT, 2006.

_____. **Trabajo decente y juventud – América Latina**. Lima: OIT, 2007.

O'HIGGINS, N. **The challenge of youth unemployment**. Genebra: OIT, 1997. (Employment and training papers n. 7.)

PIERRE, G. **A framework for active labour market policy evaluation**. Genebra: OIT, 1999. (Employment and training papers n. 49)

POCHMANN, M. A batalha pelo primeiro emprego. São Paulo: Publisher Brasil, 2000.

PUERTO, O. **Interventions to support young workers in Latin America and the Caribbean: regional report for the youth employment inventory**. Washington: World Bank, 2007.

QUINTINI, G. *et al*. **The changing nature of the school-to-work transition process in OECD countries**. Bonn: IZA, 2007. (Discussion paper nº 2582)

RAMOS, C. **O desemprego dos jovens: diagnósticos e políticas públicas**. Brasília: UNB, 2003.

RIBEIRO, R., JULIANO, A. Desemprego juvenil e impactos do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego. **Econômica**. Rio de Janeiro: UFF, v. 7, n.1, p. 47-76, 2005.

RYAN, P., BÜCHTEMANN, C. The school-to-work transition. In: SCHMID, G. *et al*. (Eds.) **International handbook of labour market policy and evaluation**. Londres: Edward Elgar, 1996.

TOKMAN, V. **Desempleo juvenil en el cono sur: causas, consecuencias y políticas**. Santiago: Fundación Friedrich Ebert, 2003.

UNITED NATIONS. **World youth report 2003**. Nova Iorque: UN, 2003.

XI ENCONTRO NACIONAL DA ABET
A crise mundial e os dilemas do Trabalho.

Sessão Temática 1: Trabalho, desenvolvimento, tecnologia e meio ambiente

A Formação Profissional no quadro das mudanças paradigmáticas no mundo do trabalho: o caso do Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba

Diogo Fernandes da Silva[1]
Eugenio Vital Pereira Neto[2]

Resumo

Este trabalho tem com objetivo analisar, sob uma perspectiva sociológica, as formas através das quais o IFPB vem reagindo diante das novas situações e referências postas pelas mudanças no mundo do trabalho à formação profissional no Brasil e no mundo. Para isso, se propõe a reconstituir a trajetória social e institucional do IFET na Paraíba, situar as principais mudanças verificadas ultimamente quanto ao papel que vem desempenhando localmente no campo da formação profissional e identificar, entre os atores diretamente envolvidos no IFPB, as abordagens referentes a trabalho, emprego e formação profissional na sua prática. A metodologia adotada é de caráter qualitativo e utiliza os seguintes procedimentos: análise bibliográfica, particularmente focada sobre o debate atual a respeito dos temas do Trabalho, Emprego e Formação Profissional; análise documental abrangendo documentos nacionais e locais, técnicos, institucionais e pedagógicos; procedimento de observação direta (espaços, ambientes, equipamentos, atividades) e entrevistas semi-dirigidas com gestores, professores, alunos e egressos no IFPB de João Pessoa.

Palavras – chave

Mudanças no Mundo do Trabalho, Política Pública, Formação Profissional, IFPB.

[1] Graduado e Mestrando em Ciências Sociais (PPGCS/UFCG). Membro do Grupo de Pesquisa "Trabalho, Desenvolvimento e Políticas Públicas" UFCG/CNPq. Bolsista da CAPES. E-mail: diogofernan@yahoo.com.br.

[2] Graduado e Mestrando em Ciências Sociais (PPGCS/UFCG). Membro do Grupo de Pesquisa "Trabalho, Desenvolvimento e Políticas Públicas" UFCG/CNPq. Bolsista da CAPES. E-mail: eugeniovital@yahoo.com.br.

A Formação Profissional no quadro das mudanças paradigmáticas no mundo do trabalho: o caso do Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba

INTRODUÇÃO

O presente artigo expõe e sistematiza os primeiros resultados da pesquisa de mestrado no qual se se busca apreender, a partir de uma perspectiva da Sociologia do Trabalho, o atual Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – IFPB (antigo Centro Federal de Ensino Tecnológico da Paraíba – CEFET-PB), aqui entendido como importante agente de formação profissional face suas relações com os diversos agentes[3] da *Qualificação Profissional,* em atuação no estado da Paraíba. Atuação essa que se dá sob referências das novas situações trazidas com as profundas mudanças no mundo do trabalho atualmente em curso em dimensão local-global.

Neste caso, mais precisamente, o IFPB vem vêm modificando as suas diretrizes educacionais (grades curriculares, conteúdos, cursos, etc.) no sentido de adaptarem-se às novas exigências, implicações e desafios trazidos com as atuais mudanças no mundo do trabalho no âmbito global, assim como, os marcos de mudança institucional em curso.

Nesse sentido, se faz necessário um amplo levantamento das reações dos diversos atores envolvidos ante as novas condições e referências. Nesse sentido se quer detectar de que modo, em uma região periférica da economia capitalista, como a Paraíba, a sociedade reage a essas mudanças, mais particularmente no que tange à questão da formação profissional.

Os CEFET's constituem a espinha dorsal do sistema público de formação profissional no país. A reforma do ensino técnico, empreendida em 1997, através do Decreto 2.208/97, repercutiu de forma acentuada neste, aderindo à concepção claramente orientada pelos organismos multilaterais, de constituição de um sistema de formação profissional diferenciado do ensino propedêutico, adequando-se às novas demandas econômicas da sociedade competitiva (CNM, UNITRABALHO, 1999).

No caso específico do IFPB, a problemática centra-se em entender como uma instituição pública de ensino técnico, tecnológico e de qualificação enfrenta as novas demandas, debates e reorientações que o discurso oficial do governo vem assumindo diante das mudanças no mundo do trabalho?

No que se refere a abordagem metodológica para a apreensão das estruturas, processos e práticas relacionadas à formação profissional procura-se abordar as dimensões objetivas e subjetivas do Trabalho, Emprego e Formação Profissional. O foco são os sujeitos e as experiências nas quais se inserem e atuam, suas referências histórico-sociais, suas potencialidades, possibilidades e conflitos. Orienta-se na perspectiva de um estudo, sobretudo de caráter qualitativo, sem que com isso prescinda do uso de procedimentos e instrumentos próprios dos métodos quantitativos. Envolve, portanto: análise bibliográfica particularmente focada sobre o debate atual a respeito dos temas do Trabalho, Emprego e Formação/Qualificação Profissional; análise documental abrangendo documentos nacionais e locais, técnicos, institucionais e pedagógicos; procedimento de observação

[3] Refere-se a uma diversidade de iniciativas, um quadro complexo de ações e agentes sociais que envolve o setor público, privado e atores híbridos, atuando numa articulação local-global, numa articulação, sobretudo contraditória, são eles: ONG, políticas públicas de qualificação, escolas técnicas federais, escolas profissionalizantes públicas e privadas, o Sistema S.

direta (espaços, ambientes, equipamentos, atividades) e entrevistas semi-dirigidas com gestores, professores, alunos e egressos no CEFET de João Pessoa (atual IFPB).

Do ponto de vista da fundamentação teórica do presente estudo, cabe situar, em primeiro lugar, os termos do debate atual sobre a formação profissional para, em seguida, contextualizar o debate nacional e indicar questões a partir de então suscitadas.

DISCUSSÃO DOS PRIMEIROS RESULTADOS

De modo mais amplo o período pós-fordista repercutiu de forma contundente no mundo do trabalho e, conseqüentemente, na qualificação profissional. A própria noção de qualificação foi "ressignificada", pois o antigo posto de trabalho fixo deu lugar à noção de competência, uma qualificação mais flexível em que o trabalhador passa a assumir uma posição polivalente. Esse novo paradigma é o modelo flexível.

> Este novo paradigma permite concentrar a atenção muito mais sobre a pessoa do que sobre o posto de trabalho, possibilitando, em conseqüência, associar as qualidades requeridas dos indivíduos a diferentes formas de cooperação e de trabalho em equipe, para atender com eficiência e eficácia, os novos requerimentos da vida profissional (BRASIL. MEC/SETEC).

Essas transformações vêm repercutindo de forma acentuada na reforma educacional e nos agentes envolvidos (professores, gestores, alunos), bem como nos conteúdos (grade curricular, orientações pedagógicas, diretrizes educacionais, etc.) do Centro Federal de Ensino Tecnológico da Paraíba. Daí a necessidade de verificar de que modo esses diversos movimentos em escala global e nacional repercutem no âmbito da instituição em nível local.

O IFPB, frente às modificações no mundo do trabalho e na qualificação, vem se ajustando para oferecer uma educação voltada para o trabalho e para uma adaptação flexível às futuras condições profissionais e à formação para a cidadania (CNM/UNITRABALHO, 1999). Tal mudança requer a "expansão e reestruturação da atual rede de ensino técnico federal" para superar as "deficiências da escolarização anterior" (BRASIL. MEC/MTb, 1996: 8). Analisar tais movimentos de ajustes, suas principais tendências, suas realizações e impasses, no caso particular do IFPB, é o que propomos para o presente estudo.

Mudanças Recentes no Mundo do Trabalho

A Sociologia do Trabalho constitui-se nas décadas de 1940 a 1950 a partir de autores clássicos, como Georges Fridmann e Pierre Naville, com os primeiros estudos sobre os efeitos da fragmentação das tarefas e a degradação da aprendizagem, trazidos com o taylorismo-fordismo, e como tais repercussões incidiam na questão da qualificação do trabalho.

Georges Fridmann, nos seus estudos, procura criticar as conseqüências do taylorismo para os trabalhadores, a exemplo do o *tunover* e do absenteísmo. O processo de racionalização, empreendido, pelo taylorismo, trazia no seu centro o declínio do conhecimento do trabalhador:

> Ao estilhaçar os ofícios herdados do artesanato, onde a experiência

> operária era, em grande parte, constituída pela lenta aquisição do conhecimento da matéria trabalhada (...), a racionalização, por vezes lentamente, por vezes a um ritmo veloz, despojou os trabalhadores daquilo quer era um dos conteúdos mais preciosos de sua atividade profissional: o contato com o material e seu conhecimento (FRIDMANN, 1972, p. 36).

Fridmann (1972, p. 40) ainda observa vários efeitos de cunho psicológico com "graves empobrecimentos ou alterações da personalidade", além dos efeitos da própria alienação (trabalho fragmentado e estranho) e a separação entre trabalho manual e intelectual.

A partir de estudos empíricos, ele enriquece suas análises sob tais efeitos, elaborando uma reflexão sobre a *situação do trabalho*. No livro Trabalho em Migalhas (1956), o autor analisa as diferenças entre as formações dos trabalhadores. De um lado, há o trabalhador de formação polivalente ou artesanal, um profissional completo, que possui por inteiro o conhecimento do trabalho realizado. De outro, o operário especializado existente no âmbito específico da realização da tarefa.

Pierre Naville referia suas preocupações também em parte da *situação de trabalho*, visto que o trabalho é atividade central humana e da dinâmica social e o princípio explicativo do desenvolvimento das estruturas sociais e a partir desta *situação* seria possível compreender a sociedade. O progresso técnico poderia até trazer elementos de liberação, mas até o presente, foram negados pela divisão do trabalho tradicional, que os transformava em seu contrário (TARTUCE, 2002, p. 143). Assim, as transformações econômicas e tecnológicas poderiam ou não elevar o nível de qualificação, mas a tendência apontava que a especialização gerava a desqualificação profissional, aproximando, nesses termos, o seu ponto de vista ao de Georges Fridmann.

No Brasil o estado assumiu a posição de fomentador do desenvolvimento econômico. Era o período de substituição do modelo agroexportador pelo modelo de industrialização, com a criação de grandes estatais e a infra-estrutura necessária para a formação do parque industrial. Entretanto, a redefinição das políticas estatais não se configurou sob a égide de "um Estado Social e um *pacto fordista* do modo como ocorrem nos países capitalistas centrais, senão aproximações na forma de um Estado Desenvolvimentista" (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2006, p. 16). O *fordismo* foi instituído de modo incompleto, parcial. Apesar de trazer a dimensão técnica (esteira rolante, etc.), não traz consigo as características relacionadas à proteção social. Seria uma caricatura do Estado de Bem Estar. É o *fordismo periférico* (LIPIETZ, 1989), apesar de pressupor um regime estandardizado de produção.

Notadamente, era necessária a formação de mão-de-obra, e a política de Educação Profissional do Estado Novo buscou legitimar a divisão entre o trabalho manual e o trabalho intelectual, reformulando o ensino regular como preparatório para o ensino superior, separando o ensino profissionalizante, como modalidade à parte (MANFREDI, 2002). As orientações do governo vieram a satisfazer e favorecer os interesses empresariais. Segundo Manfredi (2002), a iniciativa marcante que veio a atender aos anseios da classe patronal foi a criação do *Sistema S* (SENAI e, posteriormente, o SENAC), na década de 1940, de modo paralelo ao sistema público, custeado com recursos públicos.

Nas décadas seguintes, entre o fim do Estado Novo e o término do regime militar brasileiro, as concepções que marcaram as reformas e práticas escolares orientaram as ações na concepção dualista. De um lado, a educação acadêmico-generalista, no qual os alunos tinham uma formação ampla para prosseguirem os estudos; e, na outra ponta, a

Educação Profissional, na qual o aluno recebia um conjunto de informações para o domínio de um ofício, sem qualquer tipo de aprofundamento, não oferecendo a oportunidade de prosseguimento dos estudos (MANFREDI, 2002).

Com o Fim da Idade do Ouro do capitalismo, surgem mudanças de ordem técnica e econômica, oriundas principalmente da introdução da microeletrônica e da crise de acumulação do modelo fordista. Segundo Harvey (1992), nas últimas décadas, vem ocorrendo uma passagem do modelo de produção rígido *taylorista-fordista* para um novo modelo de produção *flexível*, modificando, assim, o papel do trabalhador na linha de produção. O sistema capitalista vem operando de uma maneira nova, sob um novo modelo de acumulação, associado a um modelo de regulação social, econômico e político: a *acumulação flexível*. A flexibilização se confronta com a rigidez da acumulação fordista, envolvendo os mercados de trabalho e de produtos, repercutindo de forma contundente nas relações de trabalho, com contratos mais flexíveis e precários.

O sistema capitalista vem operando de uma maneira nova, sob um novo modelo de acumulação associado a um modelo de regulação social, econômico e político: a *acumulação flexível,* repercutindo de forma contundente nas relações de trabalho, com contratos mais flexíveis e precários.

> A *acumulação flexível* (...) é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimentos de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional (HARVEY, 1992, p. 140).

A rígida separação entre a execução e o planejamento (que caracterizava o modelo *taylorista-fordista*) dá lugar a uma organização menos vertical e mais horizontal. O espaço entre a concepção e a execução diminui, cabendo uma maior participação do trabalhador no processo produtivo. Ao trabalhador é demandada cada vez mais uma maior identificação com a empresa e seus objetivos. Nesse contexto, é necessário um perfil de trabalhador capaz de lidar com as novas exigências e desafios do mercado. De acordo com Tartuce (2002), além dos conhecimentos objetivos e formais, se fazem necessárias habilidades cognitivas e comportamentais, tais como iniciativa, criatividade, cooperação, liderança, etc., para enfrentar os imprevistos da produção. Desta forma, as mudanças na esfera produtiva advindas do que se convencionou chamar de *toyotismo* ("modelo japonês") foram no sentido de: a) permitir maior autonomia ao trabalhador, reunindo concepção e execução em um único processo; b) recompor as diferentes tarefas, diminuindo níveis hierárquicos; c) possibilitar a produção flexível de artigos diferenciados e de qualidade, com aplicação da microeletrônica e maior qualificação dos trabalhadores (LIMA, 2005).

Em torno do novo método, suas bases constitutivas podem ser sintetizadas da seguinte forma: Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), *just-in-time*, *kanbam*, ilhas de produção (baseadas no trabalho cooperativo em oposição às linhas de montagem fordista) e os grupos semi-autônomos, com capacidade relativa de autogerenciamento.

A Reforma do Ensino Profissional no Brasil

É nesse contexto que se inserem a reforma da educação básica e do ensino técnico e profissional no Brasil em meados dos anos 1990. A reforma do ensino básico e profissional

se propõe a modificar o sistema educacional brasileiro adaptando-o às novas exigências que o modelo de acumulação flexível impõe. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei 9.343/96) e o Decreto Federal 2.208/97 instituíram as novas bases em que o ensino profissionalizante deveria se assentar (dividindo a Educação Profissional em três níveis: o Básico, o Técnico e o Tecnológico). Na reforma da educação profissional prevaleceu o ideário da flexibilidade curricular, o ensino para a vida e para a "empregabilidade"[4].

Ainda sob esses dispositivos legais, acrescentam-se os pareceres 17/97 e 1699 – CNE/CEB, que regulamentam as Diretrizes Operacionais para a Educação Profissional em Nível Nacional, e as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação em Nível Técnico, assim como a Resolução 04/99 - CNE/CEB, que estabelece áreas profissionais, objetivos de Habilitações Profissionais e cargas horárias mínimas.

A educação seria "voltada para a vida, para tomar decisões, integrar conhecimentos. Preparar para agir e não só reagir, planejar e não apenas executar. Para ter competência não só no trabalho, mas na vida como um todo" (MELLO, 2001, p. 02). A educação profissional se desvincula da idéia originalmente concebida, ou seja, visando a formação profissional do indivíduo sob a égide do modelo taylorista-fordista na organização do trabalho na produção industrial.

A educação profissional (representada pelas várias escolas profissionais de nível básico, técnico e tecnológico, entre elas os Cefet's e o Sistema "S") situa-se num campo de disputa onde diversos agentes estão envolvidos, no qual se inserem vários projetos e concepções sobre que papel a educação profissional deveria cumprir. Houve, na ocasião da reforma do ensino profissionalizante, grandes divergências entre as organizações da sociedade civil e o Estado (MANFREDI, 2002). Mas a Reforma consolidada pelo "governo brasileiro, visivelmente orientado por organismos multilaterais, como o Banco Mundial, o BID, a UNESCO, a OIT, entre outros, trouxe para si a responsabilidade de empreender um conjunto articulado e sistemático de iniciativas, visando colocar novas referências à questão da qualificação profissional" (VERAS DE OLIVEIRA, 2005, p. 17).

Com a referida reforma, a dualidade entre o ensino médio e o ensino profissionalizante ficou ainda mais claramente estabelecida (CNM//UNITRABAHO, 1999). Foram configuradas novas bases institucionais para a educação profissional no país, que além de levar a uma desarticulação do ensino profissional de qualidade (até então, expresso, sobretudo, na rede federal de escolas técnicas), gerou uma política de formação profissional básica de baixa qualidade e totalmente desvinculada das escolas de educação profissional, particularmente através da realização de cursos de curta duração no âmbito do Plano Nacional de Formação – PLANFOR, de responsabilidade do Ministério do Trabalho a partir de 1995. O Governo Federal editou a Medida Provisória nº 1641-42, em 1998, determinando que a expansão da rede de educação profissional deveria ocorrer somente em parceria com os Estados ou com a comunidade: "Assim, o Estado se desobrigaria de ampliar a rede" (CASTIONI, 2002, p. 224). Ou seja, tais ações governamentais supostamente estiveram orientadas no sentido da modernização do ensino profissional, possibilitando que o mesmo pudesse atender às novas demandas e exigências do mercado de trabalho, referenciado na flexibilidade, na qualidade e na produtividade. Para tanto, o Programa de Reforma da Educação Técnica propôs as seguintes mudanças principais:

I. Reestruturação da rede federal de Escolas Técnicas, transformadas em centros

[4] "Por empregabilidade o Ministério do Trabalho entende um "conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e relações que tornam o profissional necessário não apenas para uma, mas para toda e qualquer organização. Hoje, mais importante do que apenas obter um emprego é torna-se empregável, manter-se competitivo em um mercado em mutação. Preparar-se, inclusive para várias carreiras e diferentes tipos de trabalhos - às vezes até simultâneos" (MTE/Sefor, p. 12, 1995).

federais de ensino tecnológico, os cefet's;

II. Recuperação das escolas profissionalizantes, através da reorganização dos Sistemas Estaduais de Educação Profissional;

III. Expansão da oferta de matrículas no ensino profissionalizante, com maior participação de associações comunitárias e sindicatos, na implementação de programas de educação profissional (MEC – SEMETC/MTb – SEFOR. Protocolo de Educação Profissional, 1997).

Segundo o parecer do CNE/CEB nº 16/99, o ensino técnico e profissionalizante precisa atender às demandas do mercado. A educação cidadã seria aquela voltada à formação continuada, verticalizada, com a aquisição de complexas competências, sendo fundamental para o desenvolvimento do país. É interessante notar que a dissimulação dos novos discursos e conceitos apropriados ao meio produtivo está atrelada e são transportadas para a política pública da educação (CASTIONI, 2002).

Outro parecer do CNE/CES nº 776/97 afirma que a LDB "cria condições para quebrar as amarras que os burocratizavam, flexibilizando-os e possibilitando a sua contínua adequação às tendências contemporâneas de construção de itinerários de profissionalização e de trajetórias formativas e de atualização permanente, em consonância com a realidade laboral dos novos tempos". Através dessa dissimulação de novos conceitos, o MEC, por meio das políticas educacionais, incorpora questões carregadas de significados, e em pouco tempo faz chegar às salas de aula os novos comportamentos exigidos pelas empresas (CASTIONI, 2002). O discurso oficial, através de seus documentos, ainda aponta a necessidade da formação de todos, e para todos os tipos de trabalho (CNE/CEB, 1998, n°15/98).

São então definidos os objetivos que reorientam a legislação para a reforma da educação profissional e, conseqüentemente, uma série de definições em que a mesma deveria se reportar. É dando início a mudanças de cunho organizacional, tais como:

- Educação profissional desenvolvida de forma articulada com o ensino regular, sendo complementar a este;

- Dentro do novo contexto, a educação profissional diferencia-se em três níveis: o **básico**, destinado a trabalhadores independentemente da sua escolaridade e que tem por objetivo qualificar ou requalificar este trabalhador, constituindo uma educação não-formal, de duração variável, e oferecendo certificado de qualificação profissional aos concluintes; o **técnico,** destinado a formar profissionais que se encontram no ensino médio ou que já o tenham concluído, podendo ser oferecido de forma concomitante ou seqüencial a este, em instituições públicas ou privadas, com organização curricular própria, e proporcionando aos concluintes diplomas de técnico de nível médio; o **tecnológico,** correspondente ao nível de ensino superior, destinado principalmente a egressos do ensino médio e técnico, tendo por finalidade atender diversos setores econômicos, e proporcionando o diploma de tecnólogo;

- Responsabilidade do MEC em estabelecer as diretrizes curriculares nacionais (carga horária, conteúdos, habilitação profissional, etc.), a partir da demanda de estudos do setor produtivo;

- Estruturação do currículo do ensino técnico a partir da definição por áreas e setores da economia, sendo agrupadas em diferentes módulos e podendo, estes, serem cursados em diferentes instituições, com direito a certificados de competência.

As modificações trazidas pela nova legislação com relação ao ensino técnico podem ser sintetizadas conforme o Relatório sobre as Políticas Públicas referentes à educação e à formação profissional no Brasil da seguinte forma:

> Uma nova vinculação entre ensino básico e educação profissional desvinculada entre educação geral e profissional, certificação de competência, organização preferencial do ensino técnico em módulos do currículo e ampliação do atendimento da rede tecnológica federal e estadual para além dos níveis médio e pós-médio (CNM/UNITRABALHO, 1999, p. 59).

A reforma do ensino técnico, implementada no Brasil a partir de 1997, buscou construir uma nova institucionalidade, para que o Brasil pudesse viabilizar a sua inserção competitiva na globalização, com um trabalhador polivalente**,** possuindo múltiplas competências, transitando em áreas afins e correlatas, apoiados na criatividade e na autonomia intelectual, tal como capacidade para monitorar desempenhos (Brasil. MEC/SETEC, 1999).

O atual governo revogou, em 2004, o Decreto 2.208/97, estabelecendo a possibilidade de integração dos currículos do ensino médio e técnico (FRIGOTTO et. al., 2005). A nova concepção da educação profissional é a de reafirmar a mesma como política pública e "corrigir distorções de conceitos e práticas decorrentes de medidas adotadas pelo governo anterior, que de maneira explícita dissociaram a educação profissional da educação básica, aligeiraram a formação técnica em módulos dissociados e estanques, dando cunho de treinamento superficial à formação profissional e tecnológica de jovens e adultos trabalhadores" (BRASIL/ MEC, 2005).

O fez ao lado de outras iniciativas que tiveram na integração uma referência central, tais como a crítica ao discurso da empregabilidade, compreendendo a Qualificação Profissional como direito social, e o Programa Nacional de Inclusão de Jovens – PROJOVEM, visando uma formação integral dos mesmos.

A qualificação passa a ser defendida como um direito social, constituindo um dos elementos do sistema público de trabalho, emprego e renda, sendo estratégico para um desenvolvimento sustentável (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2006).

As novas iniciativas e o movimento de adequação às novas exigências, o modo e as condições em que estas se articulam, constituem o objetivo desse estudo.

As implicações no âmbito Local: Breve reconstituição histórica institucional

Para compreendermos a trajetória do CEFET-PB e as inflexões conceituais e organizacionais, pelas quais vem passando nas últimas duas décadas, é preciso abordá-los como um processo social que se desdobra historicamente marcado por contradições e disputas de sentidos e por uma perspectiva de inserção social que não poderia deixar de dialogar com as especificidades sócio-históricas que marcam a formação do espaço local.

A partir da pesquisa bibliográfica e documental em curso, é possível visualizar uma caracterização da trajetória histórica do CEFET-PB. Como foi apontado anteriormente, pode-se considerar que o contexto sócio-econômico do início do século XX justificava a criação de escolas voltadas à preparação de mão-de-obra voltadas para o setor produtivo nacional, uma vez que, iniciava-se o processo de industrialização no Brasil. Outro fator a ser destacado foi o processo desencadeado pela urbanização em que pese o aumento populacional nas cidades, provocada pela expulsão dos escravos das fazendas após a

abolição da escravatura, gerando com isso os problemas de segmentação do mercado de trabalho (CEFET-PB, 2006).

Essas escolas em 1909 totalizavam 19 unidades de *artes e ofícios* espalhadas nos diferentes estados da Federação, entre eles a Paraíba. Foi instituído sob o governo do então Presidente da República Nilo Peçanha que sancionou o decreto nº 7.566/09, de 23 de setembro de 1909, a criação de instituições voltadas para a Educação Profissional. Inicialmente com a denominação de **Escolas de Aprendizes Artífices**. Assim, o atual Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba tem quase cem anos de existência. Ao longo de todo esse período, recebeu diferentes denominações conforme podemos notar na Tab.1.

Tab.1. Periodização da evolução da denominação institucional do Atual CEFET-PB, localizado na cidade de João Pessoa

Período	Denominação
De 1909 a 1937	Escola de Aprendizes Artífices da Paraíba
De 1937 a 1961	Liceu Industrial de João Pessoa
De 1961 a 1967	Escola Industrial "Corioloano de Medeiros" ou Escola Industrial Federal da Paraíba
De 1967 a 1999	ETF (Escola Técnica Federal da Paraíba)
1999 aos dias atuais	CEFET-PB (Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba)

Fonte: Elaboração própria a partir do documento CEFET-PB (2006).

O início da trajetória do CEFET-PB foi à cidade de João Pessoa, que como vimos, a princípio era denominada Escola de Aprendizes Artífices da Paraíba. Inicialmente sua sede localizava-se no prédio do Quartel da Polícia Militar (ver fig.1) posteriormente transferido para o edifício situado na Av. João da Mata. Nesse período oferecia os cursos de Alfaiataria, Marcenaria, Serralheria, Encadernação e Sapataria, destinadas às classes populares. Configurava-se assim, o objetivo de habilitar técnica e intelectualmente os filhos das classes de trabalhadores - "desvalidos da sorte" – por um lado, mas por outro, conforme documentos, a Escola de Aprendizes Artífices da Paraíba, no início de sua história, assemelhava-se a um centro correcional, pelo rigor de sua ordem e disciplina. Cumpriu assim, a intencionalidade do Estado brasileiro em conter os problemas sociais. Só posteriormente assumiu definitivamente o papel de qualificar mão-de-obra para atender ao desenvolvimento industrial, intensificado na década de 1930 (CEFET-PB, 2008). Com isso a Escola voltou-se a formação de mestres e contramestres (jovens e trabalhadores aprendizes que concluíssem curso após quatro anos de estudos).

Figura 1. Foto da Escola de Aprendizes Artífices da Paraíba que funcionou no Quartel da Força Policial. Disponível em www.cefetpb.br.

Em 1937 aquelas Escolas foram denominadas **Liceus Industriais**, ministrando os cursos de Serralheria, Artes de Couro (ou Sapataria), Tipografia e Encadernação, Alfaiataria e Marcenaria, mantendo-se assim, o mesmo núcleo de oferta de cursos das décadas precedentes.

Na década de 1940, foi editada a Lei Orgânica do Ensino Industrial, estabelecendo dois ciclos para o ensino industrial. O primeiro ciclo englobaria 04 ordens de ensino: Industrial Básico, Maestria, Artesanal e Aprendizagem. O segundo ciclo, duas vertentes, uma técnica e outra pedagógica. Em conseqüência da evolução industrial do país e da preocupação do governo com a qualificação da força de trabalho, foram criadas as bases para a organização de um sistema de ensino profissionalizante. Nesse contexto, surgiram o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI – e o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC.

Em 1942, os Liceus Industriais foram transformados em **Escolas Industriais**, desenvolvendo inicialmente o curso Industrial Básico, nas especialidades já oferecidas. A escola industrial funcionava no edifício construído na Avenida João da Mata, onde permaneceu até a década de 1960. No ano de 1961, foram criados os primeiros cursos em nível de 2º grau (atual Ensino Médio): o Técnico em Construção de Máquinas e Motores (denominado atualmente de Mecânica) e o de Tecnólogo de Pontes e Estradas. Em agosto de 1965, por meio de ato ministerial, a Instituição passou a denominar-se de Escola Industrial Federal da Paraíba, sendo finalmente instalada no atual prédio localizado na Avenida Primeiro de Maio, no bairro de Jaguaribe, em João Pessoa (QUEIROGA,2006).

Os documentos indicam ainda que com o passar do tempo a clientela e os cursos foram adaptando-se ao contexto sócio-político-econômico-cultural do país e da região, alterando a estrutura institucional do atual CEFET-PB.

Ainda em 1966, foi criado o curso Técnico em Eletrotécnica. No ano seguinte, em razão da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 4.024/61, essas instituições foram transformadas em **Escolas Técnicas Federais**, passando a ministrar cursos técnicos industriais de nível médio, num período de acelerado desenvolvimento industrial. Em 1971, foi criado o curso Técnico em Edificações; em 1972, o de Técnico em Saneamento, hoje denominado de Recursos Naturais; em 1975, deu-se a criação do Pró-Técnico (curso preparatório para ingressar nos Cursos Técnicos), e em 1981, a implantação do curso Técnico em Eletrônica.

Com a promulgação da Lei da Educação Nacional nº 4.024/61 é reconhecido pela primeira vez, pela legislação educacional, a articulação do ensino profissional ao sistema regular de ensino, determinando a equivalência entre os cursos profissionalizantes e os

propedêuticos para fins de prosseguimento de estudos, representando uma tentativa de avanço em termos de dualidade estrutural entre formação humanística e formação tecnicista para a atuação no mundo do trabalho.

As atuais mudanças no CEFET-PB

É só na década de 1990 que a realidade sócio-econômica local começa a sentir os impactos das profundas transformações que vinham atingindo o mundo do trabalho em escala mundial. O contexto global de internacionalização dos mercados, ocorrido de forma mais intensa a partir do início da década de 1990, impôs especificamente para o Brasil um quadro de abertura econômica aos capitais estrangeiros não só produtivos, mas também especulativos. Com isso, ao contexto nacional também é colocada a necessidade de adequação de seu parque industrial às novas tecnologias (de informação, automação e gestão de negócios), assim como, a revisão de seus processos produtivos e técnicos de gestão do trabalho.

As chamadas "Reformas" (do Estado e no sistema de ensino básico e técnico, com a LDB de 1996) desempenharam papel central, por parte do Estado, como vimos anteriormente, no redesenho de estratégias de ação afinadas ao contexto que vinha assimilando de maneira tensa e contraditória o Paradigma Flexível.

Com tudo isso está sendo demandado pelo mercado outro perfil de trabalhador, a ser capacitado por uma noção de *Qualificação Profissional* bem diferente daquela das quatro décadas precedentes, um perfil agora esperado, antes de tudo, flexível, perfis adaptáveis as constantes mudanças globalizadas. Assim, a força de trabalho deve ser qualificada sob novas referencias históricas, sociais e econômicas e com base em novas referências discursivas.

Objetivamente, vem se dando a partir de 1995 o aumento do desemprego, a intensificação da concorrência no mercado, um redimensionamento da intervenção social do Estado, um encolhimento do quantitativo de mão-de-obra empregada no setor industrial e um aumento do setor de serviços, especialmente informal, além, como já se caracterizou anteriormente, do aprofundamento da heterogeneidade dos tipos de trabalhadores.

Subjetivamente, ao nível do discurso, vêm sendo construídos e disseminados novos referenciais e noções, como "qualidade total", "empregabilidade", "educação e aprendizagem flexíveis", assim como, relações de trabalho também flexíveis. Destaca-se, ainda, a preocupação com a competitividade, a produtividade e a multi-funcionalidade ou polivalência do trabalhador pautada na noção de *Competência*.

No que se refere especificamente ao CEFET-PB no ano de 1995, ainda como Escola Técnica Federal da Paraíba, teve ampliada a sua capacidade de atendimento, através da instalação da Unidade de Ensino Descentralizada de Cajazeiras – UNED.

Em 1999, foi transformada em Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba. Atualmente, a sede do CEFET-PB está situado a Av. 1º de Maio, 720, bairro de Jaguaribe, João Pessoa/PB, (Veja fig.2). Além de sua Unidade Sede, conta também na cidade de João Pessoa com o Núcleo de Extensão e Educação Profissional - NEEP, que funciona na Rua das Trincheiras, e com o Núcleo de Arte, Cultura e Eventos - NACE, localizado no antigo prédio da Escola de Aprendizes Artífices. A estrutura física da cede do CEFET-PB notabiliza uma área total construída de 34.356,45 m^2, contando com 32 salas de aula, 09 salas de desenho, 65 laboratórios, auditório, Biblioteca Nilo Peçanha, reformada e ampliada em 2005 que possui acervo de 7.061 títulos e 16.133 exemplares. Além disso destacam-se as salas de apoio psico-pedagógico, médico-odontológico, quadra poliesportiva, campo de futebol, piscina semi-olímpica e quadra coberta (CEFET-PB,

2005).

Figura 2. Foto do Prédio cede do CEFET-PB, na cidade de João Pessoa. Conta com uma área construída de 34.356,45 m^2. Disponível em www.cefetpb.br.

O CEFET-PB constitui autarquia federal, vinculada ao Ministério da Educação, sendo detentor de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar. É Instituição especializada na oferta de educação tecnológica, nos diferentes níveis e modalidades de ensino, com atuação prioritária na área tecnológica. Atualmente, equivale a Instituições de Ensino Superior – IFEs, através do Decreto – Lei nº 5.225/04, de 1º de outubro de 2004. Seus documentos definem os termos de sua missão: "formar profissionais competentes, polivalentes e capacitados para o exercício pleno da cidadania, em sintonia com o mundo do trabalho, atuando como um Centro de Referência em ensino, pesquisa e extensão na área tecnológica" (CEFET-PB, 2006, p. 13). Suas linhas de ações estratégicas seguem orientação federal de atuação no ensino, pesquisa e extensão.

Conforme o documento consultado, o CEFET-PB conta atualmente no seu quadro de profissionais com 274 (duzentos e setenta e quatro) docentes em exercício efetivo. De acordo com dados da Diretoria de Ensino, no semestre 2005.1, o número total de alunos regularmente matriculados na Unidade Sede de João Pessoa era de 4.053 (quatro mil e cinqüenta e três) alunos (CEFET-PB, 2005).

Segundo a legislação, Lei nº 9.394/96, Decreto nº 2.208/97, Parecer nº 16/99, Resolução nº 04/99, Portaria nº 30/00 e Referenciais Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico, a estrutura curricular foi alterada, conformando um novo conteúdo à formação profissional em consonância com as diretrizes sociais mais amplas conforme anteriormente contextualizados.

Nessa perspectiva, o currículo encontra-se organizado em competências e habilidades, apresentando estrutura modular com possibilidades de certificações profissionais intermediárias. Os módulos são definidos com terminalidade, em que os alunos são preparados para exercer uma atividade profissional. Ou sem terminalidade, nos quais os alunos desenvolvem competências de caráter geral, visando à preparação para o ingresso em módulos subseqüentes. Esses módulos iniciais geralmente são obrigatórios e englobam competências específicas da habilitação profissional (QUEIROGA,2006). Quanto a isso se destaca as seguintes áreas técnico-profissionais: construção civil, de gestão, da indústria, da informática e do meio ambiente. Todas elas distribuídas pela oferta dos seguintes cursos regulares na Unidade sede de João Pessoa:

- **Curso Técnico Integrado** refere-se aos cursos educação profissional técnica integrada ao ensino médio, cuja organização do curso conduz o aluno a uma habilitação profissional técnica de nível médio que também lhe dará o direito à continuidade de estudos na educação superior, será oferecida para estudantes que tenham concluído o ensino fundamental. Regime anual com duração de quatro anos, com carga horária mínima de 3.800 horas incluído o estágio curricular. (CEFET-PB, 2007). São eles: Edificações, Eletrotécnica, Mecânica & Tecnologia Ambiental.

- **Curso Técnico Subseqüente** destinado aos ingressos com escolaridade de nível médio concluído equivale ao nível médio de escolaridade e forma profissionais técnicos conforme o curso específico. Os currículos dos cursos técnicos estão definidos por competências e habilidades, apresentando estrutura modular, com oportunidades de certificações profissionais intermediárias. Carga horária variável conforme determina legislação para cada curso. São eles: Edificações; Eletrotécnica; Instalação e Manutenção de Equipamentos Médico Hospitalares; Instalação e Manutenção de Equipamentos de Informática e Redes; Manutenção de Equipamentos Mecânicos; Recursos Naturais; Gestão de Micro e Pequenas Empresas & Curso Técnico de Música (CEFET-PB, 2007).

Ambas formações Técnicas conforme o CEFET-PB tem como objetivo a formação de profissionais habilitados com bases científicas, tecnológicas e humanísticas para o exercício da profissão, numa perspectiva crítica, proativa, ética e global, considerando o mundo do trabalho, a contextualização sócio-político-econômica e o desenvolvimento sustentável, agregando valores artístico-culturais.

Também é oferecido no CEFET-PB cursos superiores tanto nas habilitações já consagradas pelas faculdades e universidades, tais como, licenciatura e bacharelado, como a modalidade de Tecnológico de nível superior.

- **Curso Tecnológico (Superior)**: Automação Industrial, Negócios Imobiliário, Construção de Edifícios, Design de Interiores, Geoprocessamento, Sistemas de Telecomunicações, Rede de Computadores, Sistemas para Internet.

- **Curso de Graduação (Bacharelado)**: Engenharia Elétrica & Administração

- **Curso de Graduação Licenciatura (Superior)**: Química.

Além desses cursos regulares, o CEFET-PB, através da Fundação de Educação Tecnológica – FUNETEC, um órgão do CEFET-PB, oferece cursos técnicos especiais como **Higiene e Segurança no Trabalho**, **Turismo**, e cursos de qualificação de nível básico como inglês instrumental. Esses cursos são realizados na FUNETEC, cursos não-públicos, ou seja, privatizados. Em 2005, o CEFET-PB, por intermédio da FUNETEC, passou a oferecer o curso de pós-graduação *lato sensu*: Especialização em Educação Profissional.

Além dos cursos, usualmente chamados de "regulares", a Instituição também desenvolve um amplo trabalho de oferta de cursos extraordinários (educação profissional inicial e continuada e cursos superiores de extensão), de curta e média duração, atendendo a uma expressiva parcela da população, a quem são destinados também cursos técnicos básicos, programas e treinamentos de qualificação, profissionalização e reprofissionalização, para melhoria das habilidades de competência técnica no exercício da profissão.

CONSIDERAÇÕES PARCIAIS

Tendo em vista seu caráter de continuidade, a pesquisa documental, até agora empreendida, possibilitou a breve caracterização histórica supracitada, base sob a qual se lançará os elementos que caracterizam as mudanças institucionais perseguidas nos objetivos da pesquisa.

Cabe ressaltar que atualmente, a Instituição vem passando por profundas transformações institucionais. Além da expansão empreendida pelo atual governo que verteu para a Paraíba, além da histórica Unidade de João Pessoa, a instalação da Unidade nas cidades de Cajazeiras e Campina Grande, a Lei nº 11.892, de 29 de dezembro 2008, Instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, criando 38 IFETs, passando assim o CEFET-PB a ser denominado de IFPB (Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba).

Conforme informações do MEC, na Paraíba, o instituto terá nove *campi* que oferecerão 10,8 mil vagas. A reitoria será instalada em João Pessoa. As unidades serão criadas em Cabedelo, Cajazeiras, Campina Grande, João Pessoa, Monteiro, Patos, Picuí, Princesa Isabel e Sousa (SETEC/MEC, 2008).

Os institutos deverão oferecer metade das vagas ao ensino médio integrado ao profissional, para dar ao jovem uma possibilidade de formação já nessa etapa do ensino. Na educação superior, haverá destaque para os cursos de engenharias e bacharelados tecnológicos (30% das vagas). Outros 20% serão reservados a licenciaturas em ciências da natureza — o Brasil apresenta grande déficit de professores em física, química, matemática e biologia. Ainda serão incentivadas as licenciaturas de conteúdos específicos da educação profissional e tecnológica, como a formação de professores de mecânica, eletricidade e informática.

Na seqüência se tentará melhor investigar as atuais mudanças, os desafios e o papel desempenhado pelo **IFET**, além de melhor caracterizar as referências sobre Trabalho e Formação Profissional empreendidos por esta experiência.

Agradecimento a CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) pelo apoio institucional recebidos para a pesquisa na forma de bolsa de estudo em nível de mestrado

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo Antunes. **Adeus ao Trabalho?** (ensaio sobre as metamorfoses e centralidades do mundo do trabalho). São Paulo: Editora Cortez , 1995.

CASTIONI, Remi. **Da Qualificação Profissional às Competências: Dos Fundamentos aos Usos – O Planfor como "Dissimulador" de Novos 'Conceitos' em Educação**. Campinas, Tese (Doutorado), Unicamp/FE, 2002.

CEFET-PB. **Histórico CEFET Paraíba**. Disponível em: http://www.cefetpb.edu.br/. Acesso em 23/01/2008.

CUNHA, Luiz A. **Ensino Médio e Profissionalizante: da fusão à exclusão**. (mimeo),

1997.

FRIGOTTO, Gaudêncio, CIAVATTA, Maria e RAMOS, Marise. **A política Educional Profissional no governo Lula: um percurso histórico controvertido**. Educação e Sociedade, Campinas, V.26, 2005.

MELLO, Dine E. **Educação Tecnológica e Suas Diferentes Concepções**. Paraná (Disponível em www.cefetpr.gov.br), 2001.

MORAES, C. S. V. **Diagnóstico da Formação Profissional no Brasil – Ramo Metalúrgico Brasil**, São Paulo, CNM/ Rede UNITRABALHO, 1999.

HAVEY, David. **A Condição Pós-Moderna: uma pesquisa sobre as origens da Mudança Cultural**. 5ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 1992. p. 117 - 184.

LEITE, Marcia Paula. "O declínio do Fordismo e automação Microeletrônica" In. **O Futuro do Trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária**. São Paulo: Editora Fapesp, 1994, p. 75 – 111.

LIMA, Antonio Almerico Biondi. **As Mudanças do Campo Qualificação: trabalho, educação e sujeitos coletivos no Brasil contemporâneo**. Salvador, Tese (Doutorado) – UFBA/FE, 2005.

MANFREDI, Silvia Maria. **Educação Profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002.

MANFREDI, Silvia Maria. "Trabalho, qualificação e competência profissional — das dimensões conceituais e políticas". In: **Educação & Sociedade**. Ano XIX, no. 64, setembro, 1998.

MEC/ Setec. **Princípios Norteadores e objetivos da Educação Profissional de Nível Tecnológico**. Brasília (Disponível em www.mec.gov.br/setec), 1999.

MEC/ CNE. **Diretrizes Curriculares Nacionais para a educação Profissional de Nível Técnico**. Brasília (Disponível em www.mec.gov.br/cne), 1999, p. 01 – 33.

TARTUCE, Gisela Lobo Baptista Pereira. **O que há de novo no debate da qualificação profissional? Reflexões sobre o conceito com base nas obras de Georges Friedmann e Pierre Naville**. Dissertação de Mestrado, USP, 2002.

TOLEDO, Enrique de al Garza. **La flexibilidad del Trabajo en América Latina**. In.: Revista Latino-americana de estudos do trabalho, ano 3, nº.5, 1997, p.p. 129-157.

VERAS DE OLIVEIRA, Roberto. **A qualificação profissional como política pública**. Brasília: MTE/SPPE/DEQ (Coleção Construindo Institucionalidades), 2005.

VERAS DE OLIVEIRA, Roberto. **Qualificação Profissional: um campo em disputa**. In: VERAS DE OLIVEIRA, Roberto (Org.) Qualificar para quê? Qualificar para quem? do local ao global: o que se esperar da qualificação hoje. Campina Grande

A importância da política de valorização do salário mínimo para a região nordeste

Adriana Jungbluth[1]

Jacqueline Aslan Souen[2]

Sessão Temática:

Rendas do trabalho, distribuição de renda, desigualdade e pobreza

Resumo

Desde 1995, o governo federal passou a dar maior atenção a uma política de valorização do salário mínimo que havia sido deixada de lado durante vários anos. Desde então, o valor real do salário mínimo passou a desempenhar uma trajetória crescente de valorização. Com o governo Lula essa valorização passou a ser mais intensa o que resultou, de 1995 a 2007, em uma valorização real expressiva de 75%, segundo o INPC.

Milhões de brasileiros foram beneficiados por essa política, não apenas aqueles inseridos no mercado de trabalho, mas também aqueles dependentes dos benefícios previdenciários cujo valor é atrelado ao salário mínimo.

O presente artigo analisa o impacto dessa política de valorização recente do salário mínimo para a região Nordeste. São feitas considerações acerca do mercado de trabalho da região, e em especial, das regiões metropolitanas de Recife e Salvador, além de considerações acerca dos benefícios previdenciários. Para tanto, utilizaram-se duas bases de dados distintas: Pesquisa por Amostra de Domicílios (PNAD) e Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED).

Palavras-chave: região Nordeste, salário mínimo, desigualdade, mercado de trabalho.

Abstract

Since 1995, the federal government has given greater attention to a policy of recovery of the minimum wage that had been left aside for several years. Since then, the real value of the minimum wage rose to play a growing path of recovery. With the Lula government that valuation has become more intense which resulted from 1995 to 2007 in a real expressive recovery of 75%, according to the INPC.

Millions of Brazilians have benefited from that policy, not only those included in the labour market, but also those dependent on benefits whose value is tied to the minimum wage.

This article analyses the impact of this policy of recent recovery of the minimum wage for the Northeast region. Considerations are made about the labour market in the region, and in particular metropolitan areas of Recife and Salvador. For both, were used two different databases: Research by Household Sample (PNAD) and Search for Employment and Unemployment (PED).

Keywords: Northeast region, minimum wage, inequality, labour market.

[1] Mestranda em Desenvolvimento Econômico do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas. Contato: adriana.jungbluth@gmail.com

[2] Mestranda em Desenvolvimento Econômico do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas. Contato: jacsouen@uol.com.br

Introdução

Durante muitos anos a política de salário mínimo foi deixada completamente de lado pelos governos federais, fazendo com que seu valor real tivesse uma enorme perda de poder aquisitivo e distanciando-o cada vez mais do que a Constituição de 1988 estabelecia[3]. Entretanto, a partir de 1995, passou-se a dar uma maior atenção a esse valor de referência e desde então se iniciou uma trajetória de valorização, intensificada no ano de 2004, com a criação da comissão quadripartite. De 1995 até 2007, a valorização real do salário mínimo foi de 75%, segundo o INPC.

Tamanha valorização teve um impacto bastante positivo não apenas no mercado de trabalho, como referência às remunerações de base, como também para os rendimentos de benefícios previdenciários cujo benefício é vinculado ao valor do salário mínimo. Tal impacto pôde ser percebido em todas as regiões brasileiras, mas uma delas chama atenção especial: a região Nordeste.

A importância de uma efetiva política de recuperação permanente do salário mínimo para uma região como o Nordeste brasileiro está colocada, acima de tudo, diante da imensa desestruturação do seu mercado de trabalho se refletindo nos péssimos indicadores sócio-econômicos.

Para o entendimento de tamanha precariedade haveria a necessidade do esforço de uma análise em perspectiva histórica, a qual não caberia no presente trabalho. Porém, não seria demais lembrar que, por aproximadamente quatro séculos, tal região reproduziu uma estrutura econômica e social assentada no latifúndio, em base escravista e voltada ao mercado externo. E, embora a atividade mercantil exportadora gerasse um mercado regional de proporções relativamente consideráveis, o atrelamento à demanda externa reduzia os efeitos dinamizadores da demanda local, perpetuando, assim, uma elevada concentração da propriedade e da renda e, por conseguinte, a rígida estrutura econômica social e política.

Como destaca Cano (2002), Celso Furtado, em *Formação econômica do Brasil*, nos deixa uma grande lição sobre o Nordeste brasileiro quando demonstra a característica estável das suas estruturas, permanentemente reproduzidas, baseadas, sobretudo, no complexo açucareiro. Descreve uma sociedade que, mesmo decadente e livre do trabalho escravo, em fins do século XIX, manteve os principais fundamentos da sua constituição, retardando por longo período o avanço econômico, político e social da região.

Partindo dessas considerações, o presente artigo busca analisar qual foi o impacto da política de valorização recente do salário mínimo para a região Nordeste do país. Pretende-se observar o mercado de trabalho e a questão dos benefícios previdenciários.

Para tanto, a análise realizada utilizou duas bases de dados distintas. A primeira delas, a ser utilizada na análise do mercado de trabalho da região Nordeste e na questão dos benefícios previdenciários, é a Pesquisa por Amostra de Domicílio (PNAD - microdados). A segunda base de dados utilizada é a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) da Fundação Seade, que fornece dados referentes às regiões metropolitanas de Recife e Salvador.

O artigo está dividido em três partes além desta introdução e das considerações finais. A primeira delas coloca o debate acerca da questão da política recente de valorização do salário mínimo.

A segunda trata do mercado de trabalho no Nordeste e analisa a ocorrência de remunerações iguais ao salário mínimo na região como um todo e nas duas principais regiões metropolitanas, Recife e Salvador.

---

[3] A Constituição de 1988, no capítulo de Direitos Sociais, define que o salário mínimo deve ser "*capaz de atender a suas* - do trabalhador - *necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo*".

A última parte trata dos benefícios previdenciários, atrelados ao valor do salário mínimo e analisa a participação dessa renda no total de rendimento familiar, isto é, pretende mostrar a dependência de grande parte das famílias nordestinas em relação aos benefícios previdenciários com valor igual ao salário mínimo.

1. O Debate sobre a importância de uma efetiva política para o salário mínimo

Antes de entrar na questão da região Nordeste propriamente dita, cumpre ressaltar o debate sobre a importância de uma efetiva política de salário mínimo para a economia brasileira de maneira geral. Para tanto, devem ser resgatadas algumas das principais características do nosso mercado de trabalho como, por exemplo, o seu baixo nível de estruturação com alta rotatividade, grau elevado de informalidade e a não abrangência da totalidade da população ativa.

Uma parcela grande da população ativa não está incluída no mercado de trabalho, mas vive do trabalho por conta própria em negócios instáveis e precários. Conforme Baltar (2007: 20), é evidente a frouxidão com relação às regras e regulação dos contratos e às relações de trabalho, possível de verificar na pouca definição do momento em que as pessoas devem entrar e sair do mercado de trabalho, e na dificuldade de acesso e progresso nos diversos tipos de ocupações. Além disso, é nítido o pouco avanço das organizações coletivas de empregados, impedindo uma maior abrangência das contratações coletivas do trabalho e sua interação com o poder público, inviabilizando a elevação dos padrões mínimos de condições de trabalho e remuneração fixados por lei.

Importa destacar que um número considerável de empregadores não contrata formalmente, e mesmo se respeitarem as leis, prevalece uma alta rotatividade e baixa remuneração. Pela análise de dados da RAIS, é possível comprovar que: a média mensal de desligamentos em vínculos que não são de servidores públicos corresponde a 4,5% do nível de emprego; 31% dos empregados não servidores públicos existentes no início de cada ano, não estão mais no mesmo emprego ao findar o ano; 63,4% dos desligamentos ocorridos ao longo de um ano afetam vínculos que não chegam a durar esse tempo, e somente 14,3% desses desligamentos encerram vínculos com duração superior a três anos. Como conseqüência desse grau de rotatividade tem-se que: 31,7% de todos os empregados da RAIS, incluindo os servidores públicos, tem menos que um ano no serviço e somente 53% têm mais que dois anos, ou ainda, 1 de cada 6 integrantes da população ativa tem emprego formal a mais de dois anos, considerando o dado de que o emprego formal total abrange apenas 1/3 dessa população ativa (Baltar, 2007: 20-21).

Em linhas gerais, o quadro do mercado de trabalho brasileiro aponta para uma condição ainda muito pouco favorável ao fator trabalho, com uma vasta população redundante sem perspectiva de colocação no núcleo mais dinâmico e estruturado da economia. A essa massa de indivíduos não é permitida a construção de um status de trabalhador com um maior peso político na negociação para elevar o peso dos salários na apropriação da renda da sociedade. Como também para uma maior atuação, a partir de sindicatos fortes, pressionando para o cumprimento das leis trabalhistas, impondo limites à liberdade de ação dos patrões na contratação e dispensa de trabalhadores (Baltar, 2007: 21).

Isto posto, o objetivo a seguir é uma avaliação da necessidade e dos efeitos de determinadas estratégias de políticas públicas, mais especificamente a do salário mínimo.

Cardoso (2007: 9), quando aborda os fatores[4] responsáveis pelos indicadores positivos do nosso mercado de trabalho, num período mais recente, destaca que:

> "(...) [Tais fatores] *sofrem influência direta de políticas governamentais, estando, portanto, sujeitos à ação permanente do Estado, daí a suprema importância de projetos conseqüentes e duradouros de desenvolvimento para a estruturação, entre outras coisas, de relações de trabalho mais sustentáveis dos pontos de vista econômico e social*".

Não é demais lembrar que um dos principais fatores se trata de uma política permanente para o salário mínimo, a qual, por um lado, garante o poder de compra de parcela considerável dos trabalhadores e aposentados, e, por outro, serve de estímulo a atividade econômica via aumento de consumo.

Atualmente, o debate acerca do salário mínimo na sociedade brasileira parece ter ganhado força, sendo um item importante na agenda de vários segmentos, inclusive do Congresso, com um maior empenho na defesa de uma política consistente de valorização do mínimo. Muito da apatia da década passada, por certo, teve relação com o predomínio do pensamento liberal que pairava sobre a nação, indicando como certos os questionáveis ônus às finanças públicas e a queda nos níveis de emprego que uma política de valorização acarretaria, não comprovados nos últimos anos após a adoção, por parte do governo, de medidas favoráveis garantindo o poder de compra do piso nacional.

Como observam Santos & Gimenez (2005), argumentações contrárias à elevação do salário mínimo sempre estiveram presentes em todas as fases ao longo do nosso processo de desenvolvimento industrial; mesmo nos períodos de grande crescimento econômico, nos quais o combate à inflação, a limitação à geração de empregos e a redução do potencial de poupança e investimento eram as principais justificativas. Porém, ao longo dos anos 1990, com o sofrível desempenho da economia e o elevado déficit público, a questão principal contra o aumento do mínimo passou a ser o ajuste fiscal. Dentro de uma visão estática e conservadora, a justificativa de natureza fiscal se tornou a base do discurso sobre os prováveis rombos nos cofres municipais e na Previdência Social, caso se adotasse uma estratégia de recuperação do mínimo. Além disso, haveria o aumento da informalidade e do desemprego.

Entretanto, apesar das pressões contrárias ao processo de retomada dos ganhos para o mínimo, em maio de 1995, quando valia ¼ do seu valor inicial de 1940, percebeu-se a retomada de um movimento de recuperação do seu poder de compra, porém de forma ainda muito insuficiente, na medida em que partiu de um valor bastante aquém das necessidades mínimas de sobrevivência. Nessa trajetória, o salário mínimo chegou em 2006 valendo 40% do registrado no período da sua instituição, em 1940.

No início dos anos 2000, alguns setores da sociedade como as entidades sindicais e o próprio governo retomaram, mais intensamente, o debate sobre o salário mínimo. E, nesse sentido, iniciativas foram tomadas, como em 2004, durante a elaboração do orçamento, quando o mínimo foi vinculado ao PIB *per capita* (Dedecca, 2005). Além disso, através do empenho de seis centrais sindicais (CUT - Central Única dos Trabalhadores; CGT – Confederação Geral dos Trabalhadores; CGTB – Central Geral dos Trabalhadores do Brasil; CAT – Central Autônoma dos Trabalhadores; Força Sindical e SDS – Social Democracia Sindical) iniciou-se uma campanha para elevar o valor do salário mínimo que resultou no reajuste de R$ 260,00 para R$ 300,00, em maio de 2005. Esse reajuste, por sua vez, representou um aumento real de 8% em relação ao INPC – IBGE (DIEESE, 2006).

Sob a pressão dessa campanha ao longo de 2005, o salário mínimo foi fixado em R$ 350,00 com sua vigência antecipada de 1º de maio para 1º de abril de 2006, significando 13%

[4] Tais fatores dizem respeito a aumento e descentralização do gasto público social; expansão e diversificação do crédito interno; aumento e diversificação do saldo exportador; regime tributário simplificado para micro e pequenas empresas; melhora das ações de intermediação de mão-de-obra e de fiscalização do ministério do trabalho (Cardoso, 2007).

de aumento real frente ao valor de maio de 2005 (DIEESE, 2006). Em abril de 2007 o mínimo passou a ser de R$ 380,00, e nesse mesmo ano foi acordado uma política de valorização até 2023, tendo como critérios o repasse da inflação do período entre as suas correções, o aumento real pela variação do Produto Interno Bruto (PIB) de dois anos anteriores, além da antecipação da data base de sua correção – a cada ano – até ser fixada em janeiro. Em março de 2008 o salário mínimo passou de R$ 380,00 para R$ 415,00, o que se traduz num ganho real de 4,03% (DIEESE, 2008). Por fim, seguindo a regra de antecipação dos reajustes, em 1º de fevereiro de 2009 o piso passou a R$ 465,00, significando um aumento real de 5,79%.

Outro resultado muito importante da referida campanha foi a retomada do funcionamento da Comissão Quadripartite para o Salário Mínimo (com representação dos trabalhadores da ativa, empregadores, governo e aposentados), instituída por meio de um decreto em dezembro de 2004, e que, juntamente com outra comissão formada em janeiro do ano de 2006 – Comissão Especial Mista do Congresso –, reforçou o debate, sobretudo para a definição e encaminhamento da política de valorização do mínimo vigente atualmente (DIEESE, 2006; DIEESE, 2008).

Tais iniciativas estão se traduzindo visivelmente em avanços no sentido da consolidação de uma política de médio e longo prazo, apesar das sempre presentes dificuldades do governo, seja por conta do ambiente de controle inflacionário permanente, seja pela pressão das correntes ortodoxas na preservação do ajuste fiscal e redução dos gastos públicos, principalmente com a previdência, já que o piso previdenciário esta vinculado ao piso nacional. Mas, é preciso salientar que a efetividade e permanência de tais iniciativas passam, impreterivelmente, por mudanças na estratégia de condução da política econômica, com medidas que privilegiem, acima de tudo, o crescimento sustentado da economia. Por exemplo, reduzindo-se as altíssimas taxas de juros as quais, embora passando por uma trajetória de queda gradual desde 2006 , e reforçada, mais recentemente, pela atual crise internacional, ainda se encontram em patamares muito elevados.

Conforme mencionado, um dos argumentos mais fortes contrário à elevação do mínimo, num contexto de política econômica liberal, tem sido a questão do déficit público – contas municipais e Previdência Social. Ou seja:

De acordo com Santos & Gimenez (2005: 8):

> *"A perspectiva de uma política de recuperação do salário mínimo era apresentada como um caminho perigoso para a transgressão de um pilar dito fundamental da política econômica praticada no Brasil a partir dos anos 1990: a austeridade fiscal".*

Segundo análise de Santos & Gimenez (2005), com relação ao impacto da elevação do mínimo sobre a folha de pagamento do setor público, a maior preocupação poderia estar na esfera municipal e, em especial, nas regiões Norte e Nordeste, já que o peso quantitativo dos funcionários estaduais e federais que auferem remuneração equivalente ao salário mínimo ou até 1,5 salário mínimo é muito pequeno. Sobre os federais, cerca de 1% se encaixa nesse segmento cujo peso das remunerações significa 0,09% na folha de salários. E, para os estaduais, cerca de 6% recebem até 1,5 salário mínimo, significando 0,92% da folha de pagamento.

Contudo, mesmo com a maior dificuldade para absorver os impactos da valorização do salário mínimo, os municípios das regiões menos desenvolvidas do país, que possuem maior participação dos rendimentos de até 1,5 salário mínimo na massa total de salários, necessitariam de um volume de recursos pouco significativo. Para exemplificar, uma simulação feita com dados de 2001 indicou que uma elevação hipotética de 19% do mínimo – no intuito de dobrá-lo em quatro anos – exigiria cerca de R$ 130 milhões anuais adicionais na folha de salários do conjunto de municípios das regiões mencionadas, que poderiam ser obtidos com o aumento das transferências via Fundo de Participação dos Municípios (FPM).

Essa iniciativa de valorização, por sua vez, abarcaria cerca de 450 mil servidores (Santos & Gimenez, 2005).

No entanto, como principal impedimento para uma política mais agressiva de valorização do salário mínimo sempre esteve o ponto mais polêmico do déficit público: as contas da Previdência Social. Os benefícios pagos pelo sistema INSS, no período 1991-2004, cresceram em torno de 4,6% a.a., praticamente dobrando as despesas com tais benefícios, o que corresponde a um crescimento médio anual de 8% a.a. Com base nestas constatações, se formou na imprensa e nos segmentos responsáveis pela condução da política econômica uma operação desconstrutiva dessa estratégia redistributiva, sob várias linhas de argumentação ou simplesmente de desqualificação (Delgado 2005).

O governo, juntamente com setores conservadores da sociedade, se apoiava na insustentabilidade fiscal e na tendência de insolvência do orçamento da Seguridade Social para desmontar as teses favoráveis a uma política de recuperação do salário mínimo. Na verdade, a idéia de déficit da Previdência foi largamente disseminada devido a uma estratégia promovida no país, desde o governo FHC, de se utilizar parte dos recursos do orçamento da Seguridade em nome do ajuste fiscal, realizando recorrentes superávits primários. Essa prática foi viabilizada pela instituição do Fundo Social de Emergência (FSE), pelas Desvinculações de Receitas da União (DRU) e Fundo de Estabilização Fiscal (FSF). Dessa forma, foi prejudicada a determinação da Constituição de 1988 que definiu as bases de arrecadação da Seguridade Social dentro de uma lógica agregada de financiamento que, ao contrário do déficit, conformaria com folga um superávit (Delgado, 2005; Santos & Gimenez, 2005).

Como bem coloca Santos & Gimenez (2005: 9-10):

> "(...) *a situação do país desde meados dos anos 90 é exatamente inversa à tese de que recursos do Tesouro estariam recorrentemente sendo utilizados para cobrir o 'rombo' da área social. Muito pelo contrário, os sucessivos superávits no orçamento da Seguridade Social (mais de 165 bilhões de reais no período 2000-2004 que deixaram de ser gastos na área social), conformam atualmente peça fundamental de sustentação dos robustos superávits primários. Nesse sentido, podemos dizer que, ao invés do Tesouro cobrir a Seguridade, são os recursos da Seguridade que viabilizam a política fiscal e seus recorrentes superávits primários, vigentes no país desde os anos 90*".

Diferentemente do que sempre pregaram os setores mais conservadores, os impactos da elevação do salário mínimo sobre a Previdência Social seriam perfeitamente absorvidos num contexto de crescimento da atividade econômica que, por sua vez, impactaria positivamente na arrecadação com o aumento dos empregos formais, com a elevação dos salários e com a própria elevação do mínimo. Tal ambiente positivo, verificado com base na simulação de alguns exercícios[5] que mostram as conseqüências de uma trajetória de valorização do mínimo a médio prazo, pôde ser comprovado nos anos recentes (2007 a 2008), com o atual crescimento da economia e uma política de recuperação do salário mínimo acima da inflação .

Entretanto, tendo em vista que o mínimo determina o patamar inferior das contribuições da Previdência Social, a política liberal sempre reforçou o argumento de natureza fiscal, contrário à sua elevação. Ademais, além dessa vinculação, a pressão sobre a

[5] Como exemplo de uma dessas simulações, levando-se em conta que para dobrar o salário mínimo em 4 anos fosse necessário uma elevação real da ordem de 19% a.a., nos primeiros 12 meses de implementação do aumento ocorreria uma elevação de 6,7% a 8,4% das despesas da Previdência Social com o pagamento dos benefícios. Considerando os dados de 2001, isso significaria de 5,0 a 6,3 bilhões de reais a mais de gasto nas contas da Previdência por ano, ou o equivalente a 0,5% do PIB em acréscimo anual de gasto previdenciário, pouco mais de 10% dos superávits primários realizados nos últimos anos (Santos & Gimenez, 2005). "(...) *Bastaria, por exemplo, uma elevação de 5,0% do número de ocupados contribuintes – alcançado com o aumento do emprego e com a elevação do grau de formalização -, e de uma elevação real de 2,5% da taxa de salários, para que a massa salarial e a arrecadação previdenciária crescessem, em termos reais, acima de 7,5% a.a., patamar necessário para viabilizar um aumento real anual do mínimo em torno de 19%"* (Santos & Gimenez, 2005: 10-11).

folha de pagamento do setor público municipal reforçou a contestação da valorização do mínimo, uma vez que, dentro dessa visão estática, o superávit primário – âncora da estabilização dos preços – estaria comprometido (Medeiros, 2005).

Alguns autores, como Néri e Giambiagi (2000), argumentam que o salário mínimo é eficaz na distribuição da renda, porém, como explica Medeiros (2005), ao concordarem com a justificativa de natureza fiscal para contrariar sua elevação, defendem a desvinculação do piso da Previdência Social do salário mínimo.

Quanto aos impactos da política de valorização do mínimo no setor privado, o segmento mais atingido seria o das pequenas empresas das regiões Norte e Nordeste. Contudo, num contexto de crescimento econômico, os impactos poderiam ser absorvidos diante do aumento do faturamento, da melhora dos níveis de produtividade e com a contribuição de políticas de ampliação de crédito, incentivos fiscais e de iniciativas para o aprimoramento da gestão nas micro e pequenas empresas (Santos & Gimenez, 2002), como, aliás, estamos constatando no período atual.

Além dos argumentos já citados, contrários ao aumento do poder de compra do salário mínimo, é importante ressaltar que os economistas influenciados pela escola de pensamento neoclássica, entendem a formação dos salários e a distribuição de renda como o resultado automático das forças de mercado, ou seja, de um processo econômico centrado na oferta e demanda. Assim, Intervir, por qualquer razão, sobre a formação dos preços de equilíbrio do trabalho seria ineficiente na medida em que levaria o sistema econômico a escolhas artificiais e sem condições de sustentação. Portanto, para a corrente liberal, uma política eficaz do salário mínimo, que preserve seu poder de compra, é uma forma de regulação que pode levar ao desemprego e ao desestímulo da produtividade, sendo ineficaz na distribuição da renda (Medeiros, 2005).

Dentro dessa linha de pensamento, as assimetrias estão externas ao mercado de trabalho não sendo necessária a sua regulação, mas uma intervenção pública compensatória fora do mercado de trabalho, como as políticas de transferência de renda, de forma a atender os grupos não-competitivos excluídos desse mercado (Medeiros, 2005). Como exemplo dessas políticas está o programa Bolsa-Família, implantado no governo FHC dentro dos moldes de atuação focalizada, conforme o receituário conservador. E mantido e ampliado pelo atual governo.

Essa observação não significa negar a necessidade das políticas de transferência de renda no combate à desigualdade e a miséria. Tais políticas são importantíssimas para enfrentar a extrema vulnerabilidade social daqueles que vivem na linha ou abaixo da linha de pobreza. Porém, a dependência cada vez maior do assistencialismo demonstra, claramente, o não enfrentamento dos determinantes dessa dramática condição social de grande parte da população brasileira. Assim, deve ser reafirmado que, juntamente com um modelo macroeconômico voltado ao crescimento, não podemos prescindir de políticas de médio e longo prazo que promovam uma alteração estrutural na economia, das quais faça parte uma política permanente de recuperação do salário mínimo.

Um estudo do DIEESE de 1994 já apontava para o fato de que reverter o cenário de longos anos de manutenção da tendência de redução do salário mínimo se tratava de um grande desafio, em grande medida porque, em um processo relativamente extenso, toda a estrutura salarial foi se adaptando a seu patamar progressivamente mais baixo, fazendo com que a inversão deste movimento, em curto espaço de tempo, implicasse em alterar profundamente tal estrutura, promovendo uma redistribuição de renda em favor do trabalho, contra a qual sempre existiram fortes obstáculos, reforçados, ainda mais, nos tempos de prevalência da ideologia liberal.

Isso pode ser melhor explicado ao analisarmos um estudo de Souza & Baltar (1979) que mostra a taxa de salário[6], por um lado, como dependente do processo de acumulação de capital, na medida em que sua reprodução ao longo do tempo requer um determinado equilíbrio entre o padrão de acumulação, a estrutura produtiva, o padrão de consumo, a relação salarial e as formas de financiamento necessárias para a valorização da produção corrente; e, por outro lado, essa taxa de salário depende da correlação de forças sociais envolvidas na luta pela repartição da renda. Essa luta pode se referir a um processo de negociação direta ou a uma luta política, a qual legitima o Estado para que esse conduza a política salarial conforme os interesses vitoriosos.

Segundo esse estudo, o limite superior da taxa de salário depende da evolução do progresso técnico e da produtividade do trabalho, e o limite mínimo é determinado pelo valor dos bens necessários à reprodução física da força de trabalho (Souza & Baltar, 1979). Sendo assim, é possível afirmar que a manutenção de um salário mínimo desvalorizado chancelou um padrão produtivo - peculiar do desenvolvimento capitalista no Brasil - fundado nos baixos salários e na baixa produtividade da mão-de-obra (Dedecca, 2005: 4-5). Ademais, não só o nível de produtividade, mas também a política macroeconômica ortodoxa assentada na alta taxa real de juros se trata de uma barreira a políticas públicas de longo prazo para o salário mínimo (Medeiros, 2005).

Sobre a força social mencionada acima, fundamental na determinação da repartição da renda, e, portanto, imprescindível na luta pela recuperação do poder de compra do mínimo, a sua atuação no decorrer dos anos 90 e início dos 2000 foi extremamente prejudicada. Por um lado, pela enorme fragilização do movimento sindical frente à grave desestruturação do mercado de trabalho, a partir de 1990. Por outro lado, na medida em que os setores mais organizados da sociedade e com maior poder de barganha auferiam rendimentos muito além do mínimo, ocorreu a diminuição deste na hierarquia da pauta das principais reivindicações trabalhistas. Além disso, com as precárias condições do mercado de trabalho, ampliou-se o contingente de trabalhadores dos setores menos organizados, muitos deles terceirizados ou subcontratados que, apesar de terem suas remunerações equivalentes ao mínimo ou no seu entorno, não possuíam nenhuma representatividade nem poder de pressão.

A grande importância de uma efetiva política de valorização do salário mínimo pode ser facilmente demonstrada quando analisamos os dados estatísticos acerca da parcela da população que seria beneficiada. Segundo o Censo de 2000, 14,3 milhões dos ocupados recebiam até um salário mínimo; 16,1 milhões entre 1 e 2 salários mínimos; outros 15 milhões estavam sem rendimento (desempregados, ocupados em atividades familiares ou com remuneração em espécie). A essa fatia (cerca de 60% da PEA) da população economicamente ativa podem ser somados mais 14 milhões de aposentados e pensionistas que têm benefícios em torno do salário mínimo, perfazendo uma população de mais de 40 milhões de pessoas (Santos & Gimenez, 2005). Ainda, segundo a tabela 1 com dados de 2005, fica claro o significado do salário mínimo para um número considerável de brasileiros, já que auferem remuneração equivalente ou até três mínimos.

Tabela 1 - Distribuição dos salários - Brasil, 2005

	PNAD	RAIS	RAIS 2 anos e +
Menos de 1 SM	27,2	4,7	2,8
1 a 3 SM	52,4	62,2	51,9
3 a 10 SM	17,6	26,7	35,6
10 SM e mais	2,7	6,4	9,7
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: PNAD e RAIS, 2005. Retirado de Baltar e Leone (2007)

[6] Taxa de Salário, segundo Souza & Baltar (1979: 631): "*é o salário base pago à força de trabalho não qualificada do núcleo realmente capitalista de uma economia*".

A defesa do salário mínimo e sua real recuperação numa sociedade como a brasileira, com uma brutal concentração da renda e intensas disparidades regionais, são fundamentais para a regulação do mercado de trabalho e, sobretudo, como garantia da cidadania. Pois, além de definir um piso mínimo de rendimentos do trabalho, atua como um mecanismo importante na redução da pobreza e da desigualdade social, minimizando a elevada dispersão salarial e promovendo uma trajetória de homogeneização da sociedade (Pochmann, 2005; Santos & Gimenez, 2005).

Contudo, é fundamental chamar a atenção para o fato de que uma política de elevação do salário mínimo isolada não é suficiente. A necessidade da vinculação do mínimo ao crescimento do produto e da produtividade, a partir de estimativa da variação do PIB *per capita*, como vem sendo implantada pelo governo, é primordial. Há ainda que destacar a importância, para tanto, da participação dos estudos da Comissão Quadripartite no processo de definição dos reajustes (Dedecca, 2005). Porém, essa estratégia tem que ser considerada dentro de um contexto de profundas alterações na orientação da política econômica, no sentido de privilegiar o crescimento econômico com elevação do nível de emprego e de formalização das relações de trabalho, garantindo um ambiente econômico e político favoráveis às transformações de médio e longo prazo. Também se torna imprescindível uma política que promova a ampliação do acesso dos trabalhadores ao sistema de proteção social para, alterando a distribuição funcional da renda, combater um dos nossos piores recordes entre as nações campeãs em desigualdade e promover o mínimo de justiça social (Santos & Gimenez, 2005; Delgado, 2005).

2. O mercado de trabalho no nordeste e o salário mínimo

2.1 A composição do mercado de trabalho no nordeste

A região Nordeste conta com quase 30% da população brasileira e 27% do total de ocupados do país, ficando atrás apenas da região Sudeste nestes dois quesitos. Não é novidade a existência de enormes disparidades entre esta região e as demais do país, principalmente no que se refere às condições sócio-econômicas, muito aquém do ideal. Os dados a seguir pretendem analisar o mercado de trabalho nordestino assim como a incidência e a importância do salário mínimo para a região.

A população nordestina em 2006 era de aproximadamente 51,7 milhões de pessoas, quase 15% a mais que em 1995, ano em que se verifica o início da trajetória recente do salário mínimo. Dessa população, pouco menos de 19% eram crianças – queda em relação ao início do período analisado – e 32% eram inativos – aumento de 24% em relação a 1995.

No que se refere aos ocupados, o Nordeste possui 23,4 milhões de pessoas inseridas de alguma forma no mercado de trabalho, 17% a mais que no início do período. Os desempregados somam mais de 2 milhões de pessoas e tiveram um aumento expressivo desde 1995, tendo quase duplicado.

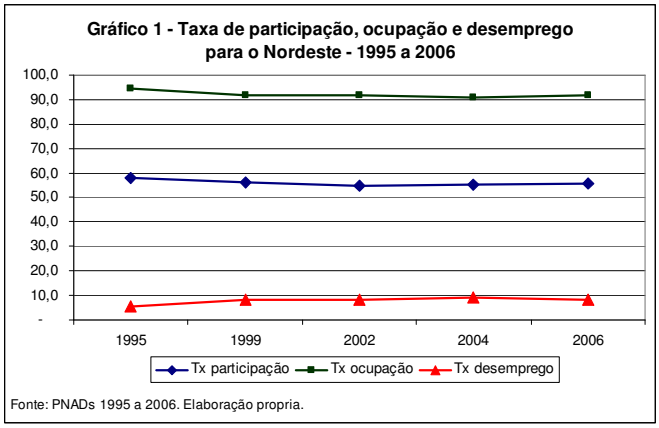
A taxa de participação, que mostra a relação entre a população ocupada e a PIA (população em idade ativa) sofreu um pequeno decréscimo de pouco menos de 5% no período em questão, situando-se em 55,7% no ano de 2006, taxa um pouco inferior à encontrada para o Brasil (57%). Já a taxa de ocupação – relação entre os ocupados e a PEA (população economicamente ativa) também teve um pequeno decréscimo de 4%, ficando em torno de 91,7%, valor igual ao encontrado para o Brasil (ver gráfico 1).

A taxa de desemprego, por sua vez, teve um enorme aumento no período passando de 5,3% para 8,3%. Tais percentuais são inferiores aos encontrados para o Brasil no mesmo período, mas é importante ressaltar que, apesar disso, o peso dos ocupados que não recebem

renda ou que estão inseridos no auto-consumo, na construção para próprio uso ou na agricultura é muito elevado na região, além do fato das remunerações serem bastante inferiores às médias encontradas no restante do país.

O comportamento dessas três taxas segue o mesmo padrão ao longo do período, aumento do desemprego e que das taxas de participação e ocupação entre 1995 e 2002, e queda do desemprego acompanhado de elevação das outras duas taxas entre 2003 e 2006. Tal tendência é reflexo das distintas fases pela qual passou a economia brasileira nesse período, com profundos impactos para o mercado de trabalho.

Como aponta Cardoso Jr. (2007), entre 1995 e 1998 o país teve um ambiente macroeconômico de sobrevalorização cambial e altas taxas de juros, com visível impacto de deterioração do mercado de trabalho nacional. Entre 1999 e 2003, mesmo com a desvalorização cambial e com uma política econômica restritiva, a economia operou em um contexto de comércio exterior favorável, que permitiu o arrefecimento das tendências anteriores no mercado de trabalho. E, enfim, a última fase, entre 2004 e 2006 a despeito do arranjo de política macroeconômica manter-se quase inalterado, a situação favorável do comércio externo, as pequenas reduções nas taxas internas de juros, a expansão das políticas sociais dentre outras, provocaram uma reação positiva do mercado de trabalho, que pode ser verificada pela queda do desemprego e pelo aumento do emprego com carteira assinada.



Fonte: PNADs 1995 a 2006. Elaboração propria.

A tabela 2 mostra a distribuição dos ocupados segundo posição na ocupação para o período em questão. Nota-se que pouco mais de 11% não recebe nenhuma remuneração, apesar de ter se declarado ocupado, ou se ocupa com o auto-consumo e a construção para o próprio uso. Além disso, observa-se que a maior parte dos ocupados – cerca de um quarto - está inserida na agricultura – queda de 16% em relação ao início do período.

Apenas 17% do total de ocupados possuem emprego com carteira assinada e 15% são empregados sem carteira. Os domésticos representam 6,7% dos ocupados e apenas 1% deles possui carteira assinada. É interessante notar que, apesar do baixo patamar de formalização do emprego nessa região, ele teve uma melhora no período. O emprego com carteira assinada, por exemplo, teve um aumento expressivo de 45%. Os fatores para isso já foram destacados anteriormente[7].

[7] Para uma discussão mais aprofundada do aumento do emprego com carteira assinada nos últimos anos no Brasil, ver Cardoso Jr. (2007) e Baltar (2007).

Tabela 2 - Distribuição dos ocupados por posição na ocupação e variação no período - Nordeste - 1995 e 2006

Posição na ocupação	1995		2006		Variação
	Pop. Absoluta	(%)	Pop. Absoluta	(%)	2006/1995
Emprego agrícola	7.064.061	35,4	5.926.972	25,3	(28,5)
Empregado com carteira assinada	2.709.524	13,6	3.940.068	16,8	24,0
Empregado sem carteira assinada ou sem declaração	2.270.647	11,4	3.492.277	14,9	31,1
Funcionário público e militares	1.151.438	5,8	1.432.815	6,1	6,1
Doméstico com carteira	114.672	0,6	224.936	1,0	67,2
Doméstico sem carteira ou sem declaração	1.090.108	5,5	1.336.088	5,7	4,5
Conta-própria	3.102.217	15,5	3.895.588	16,6	7,0
Empregador	333.431	1,7	543.944	2,3	39,1
Próprio consumo e construção para o próprio uso	1.289.791	6,5	1.724.115	7,4	13,9
Não remunerado	844.989	4,2	911.674	3,9	(8,0)
Ocupados	19.970.878	100,0	23.428.477	100,0	-

Fonte: Microdados PNAD - IBGE. Elaboração própria.

Os conta-própria possuem uma participação elevada de 16,6%, quase a mesma participação dos empregados com carteira assinada. Funcionários públicos e empregadores representam menos de 9% dos ocupados. Essa distribuição mostra claramente a enorme desestruturação do mercado de trabalho nordestino.

No que se refere aos setores de atividades em que esses ocupados se inserem, como era de se esperar, a grande maioria, cerca de um terço dos ocupados estão inseridos no setor agrícola. Tal participação era mais elevada em 1995, ficando acima dos 40%.

O segundo setor que mais tem ocupado pessoas nessa região é o de comércio e reparações com 16%. O aumento de participação desse setor no período em questão foi bastante expressivo (16%).

Em seguida tem-se o setor da indústria da transformação com quase 9% dos ocupados e com uma elevação de quase 27% desde 1995.

A tabela 3 mostra a distribuição dos ocupados pelos demais setores de atividades nos anos 1995 e 2006, segundo os dados da PNAD.

Tabela 3 - Distribuição dos ocupados por setor de atividade - Nordeste, 1995 e 2006

Setor de atividade	1995		2006		Variação
	Pop. Absoluta	(%)	Pop. Absoluta	(%)	2006/1995
Agrícola	8.509.954	42,6	7.918.539	33,8	(20,7)
Indústria de transformação	1.622.528	8,1	2.053.409	8,8	7,9
Outras atividades industriais	163.590	0,8	158.749	0,7	(17,3)
Indústria de construção	981.073	4,9	1.369.446	5,8	19,0
Comércio e reparação	2.754.800	13,8	3.747.841	16,0	16,0
Alojamento e alimentação	707.796	3,5	804.641	3,4	(3,1)
Transporte, armazenagem e comunicação	577.467	2,9	854.711	3,6	26,2
Administração pública	893.049	4,5	1.124.054	4,8	7,3
Educação, saúde e serviços sociais	1.418.489	7,1	1.861.073	7,9	11,8
Serviços domésticos	1.204.780	6,0	1.561.024	6,7	10,4
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	566.029	2,8	856.278	3,7	29,0
Outras atividades	519.025	2,6	1.050.567	4,5	72,5
Atividades mal definidas ou não declaradas	52.089	0,3	68.145	0,3	11,5
Total	19.970.669	100,0	23.428.477	100,0	-

Fonte: Microdados PNAD - IBGE. Elaboração própria.

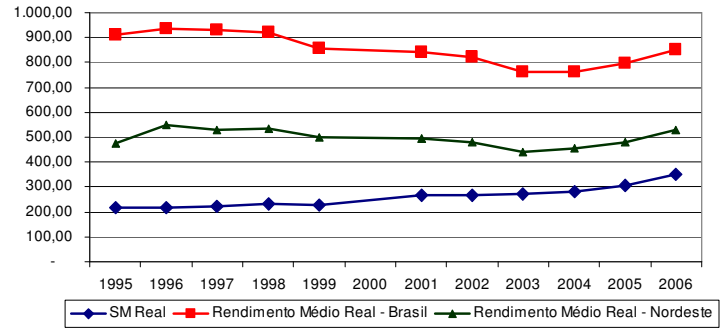
As informações anteriores fornecem um bom panorama da situação do mercado de trabalho nordestino: inserção em atividades precárias, poucos empregos formais – apesar da melhora recente -, elevada participação de atividades agrícolas e não remuneradas. Resta analisar como se dão as remunerações nesse contexto.

O rendimento médio do trabalho no Nordeste para ocupados que auferem alguma remuneração permaneceu, ao longo de todos os anos da análise, abaixo do rendimento médio verificado para o Brasil. Enquanto em 2006 o rendimento médio do Brasil era de R$ 852,15, no Nordeste era de R$ 530,38, isto é, apenas 60% da média nacional.

Ao longo do período, o rendimento médio do trabalho do país teve uma queda real de 6,4% enquanto o rendimento médio nordestino teve uma elevação de apenas 11,5%. Já o salário mínimo real por sua vez teve uma ampliação significativa de 60,4%. Esse crescimento sem dúvida teve impacto positivo na média salarial do rendimento do trabalho, tanto para o Brasil, quanto para o Nordeste (ver gráfico 2).

É interessante observar que ambos os rendimentos, do Brasil e do Nordeste, apresentaram uma tendência de queda até o ano de 2003 e de posterior aumento até 2006. Essa elevação é resultado da melhora observada no país nos últimos anos, com aumento de emprego, inclusive emprego formal, elevação das exportações, entre outros fatores conjunturais, já tratados sumariamente.

Gráfico 2 - Evolução do Salário Mínimo e do Rendimento Médio Real do trabalho- set/1995 a set/2006 (valores de set/2006)



Fonte: PNADs 1995 a 2006. Deflator utilizado: INPC do IBGE. Elaboração própria.

No que se refere à remuneração por faixa de salário mínimo[8] para a região Nordeste, percebe-se que, no período em questão, as faixas acima de dois salários mínimos tiveram uma queda de participação. Em 1995, quase um quarto da população recebia rendimento do trabalho acima de dois salários mínimos. Já em 2006, esse percentual caiu para cerca de 15% (ver tabela 4).

Em contrapartida, as classes abaixo de dois salários mínimos tiveram sua participação intensamente ampliada, passando a abranger mais de 85% da população ocupada em 2006. Esse fato ilustra a existência de baixíssimos salários nessa região.

Tabela 4 - Distribuição dos ocupados que recebem rendimento do trabalho principal por classe de Salário Mínimo - Nordeste, 1995 e 2006

Classe de SM	1995		2006		Variação 2006/1995
	Pop. Absoluta	(%)	Pop. Absoluta	(%)	
Menos de 1 SM	5.057.541	34,0	8.240.710	43,5	28,1
1 SM	2.372.464	15,9	3.515.812	18,6	16,5
Acima de 1 até 2 SM	3.761.134	25,3	4.397.860	23,2	(8,1)
Acima de 2 até 3 SM	1.351.746	9,1	1.117.492	5,9	(35,0)
Acima de 3 até 5 SM	1.087.940	7,3	757.741	4,0	(45,2)
Acima de 5 SM	1.247.105	8,4	892.943	4,7	(43,7)
Total	14.877.930	100,0	18.922.558	100,0	-

Fonte: Microdados PNAD - IBGE. Elaboração própria.

A classe que mais engloba ocupados é a de 1 até 2 SM, com 23,2% dos ocupados em 2006. Já os ocupados que recebem exatamente um salário mínimo representam 18,6% dos ocupados e tiveram sua participação ampliada em 16,5% no período em questão, o que representou quase 50% de ocupados a mais.

[8] O valor do salário mínimo em setembro de 1995 era de R$ 100,00 e em setembro de 2006 era de R$ 350,00.

Outra classe que teve sua participação bastante ampliada foi a classe abaixo de 1 SM. Não cabe aqui explicar as razões para que isso tivesse ocorrido, mas certamente essa remuneração é encontrada em atividades que não são o foco direto da política de valorização do salário mínimo, isto é, são atividades não regulamentadas por lei como o trabalho assalariado sem carteira assinada, conta-própria e o emprego agrícola.

É interessante notar como a distribuição dos rendimentos do trabalho por faixa de salário mínimo do Nordeste difere quando comparado com o Brasil. Enquanto para o Brasil o percentual de ocupados que recebem menos de 1 SM é de 27,2% em 2005 (Tabela 1), esse percentual em 2006 para o Nordeste era de 43,5%. Ademais, enquanto no primeiro caso 33,1% dos ocupados recebia mais de 3 SM, no caso do Nordeste, apenas 8,7% auferiam essa faixa de rendimento. Tais dados mostram a intensa precariedade das remunerações existentes nessa região.

A distribuição dos ocupados que recebem salário mínimo pelos estados nordestinos mostra que, quase um terço deles encontram-se no estado da Bahia, que é o mais populoso da região. Em seguida tem-se Pernambuco (16,6%) e Ceará (15,5%).

Analisando-se esse grupo de ocupados segundo algumas categorias selecionadas, percebe-se que, no que se refere ao sexo, tem-se um maior percentual de homens (55,2%) recebendo o salário mínimo, mas esse percentual mostrou-se declinante no período em questão apesar do número de homens que recebem um salário mínimo terem crescido 45% de 1995 a 2006 (ver tabela 5).

Tabela 5 - Distribuição dos ocupados que recebem extamente 1 SM por categorias selecionadas - Nordeste, 1995 e 2006

Categorias		1995		2006		Variação 2006/1995
		Pop. Absoluta	(%)	Pop. Absoluta	(%)	
Unidades da Federação	Maranhao	181.258	7,8	327.972	9,3	20,2
	Piaui	124.647	5,3	149.507	4,3	(20,3)
	Ceara	328.034	14,0	546.096	15,5	10,6
	Rio Grande Norte	157.055	6,7	207.719	5,9	(12,1)
	Paraíba	166.734	7,1	256.890	7,3	2,4
	Pernambuco	389.336	16,7	585.073	16,6	(0,1)
	Alagoas	150.521	6,4	211.811	6,0	(6,5)
	Sergipe	75.175	3,2	158.761	4,5	40,3
	Bahia	763.907	32,7	1.071.983	30,5	(6,7)
Sexo	Masculino	1.334.851	57,1	1.940.655	55,2	(3,4)
	Feminino	1.001.816	42,9	1.575.157	44,8	4,5
Cor	Branca	1.062.248	45,5	1.727.596	49,1	8,1
	Preta	415.022	17,8	761.633	21,7	22,0
	Parda	639.766	27,4	809.292	23,0	(15,9)
	Demais	219.631	9,4	217.291	6,2	(34,3)
Faixa de Idade	Menos de 18 anos	148.714	6,4	36.263	1,0	(83,8)
	19 a 24 anos	624.348	26,7	775.065	22,0	(17,5)
	25 a 49 anos	1.254.194	53,7	2.216.214	63,0	17,4
	50 a 65 anos	242.437	10,4	435.736	12,4	19,4
	65 ou mais	66.974	2,9	52.534	1,5	(47,9)
Posição na Família	Chefe de família	552.466	23,6	967.239	27,5	16,3
	Cônjuge	171.728	7,3	377.132	10,7	45,9
	Filho	1.608.473	68,8	2.151.512	61,2	(11,1)
	Demais	4.000	0,2	19.929	0,6	231,1
Setor de Atividade	Agrícola	569.818	24,4	446.513	12,7	(47,9)
	Indústria de transformação	233.500	10,0	421.259	12,0	19,9
	Outras atividades industriais	11.732	0,5	16.846	0,5	(4,6)
	Indústria de construção	130.637	5,6	214.046	6,1	8,9
	Comércio e reparação	364.953	15,6	624.299	17,8	13,7
	Alojamento e alimentação	98.789	4,2	151.477	4,3	1,9
	Transporte, armazenagem e comunicação	43.313	1,9	87.874	2,5	34,8
	Administração pública	137.157	5,9	324.787	9,2	57,4
	Educação, saúde e serviços sociais	215.420	9,2	507.290	14,4	56,5
	Serviços domésticos	366.960	15,7	335.853	9,6	(39,2)
	Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	87.238	3,7	146.908	4,2	11,9
	Outras atividades	69.972	3,0	234.000	6,7	122,2
	Atividades mal definidas ou não declaradas	6.971	0,3	4.660	0,1	(55,6)
Total		2.336.460	100,0	3.515.812	100,0	-

Fonte: Microdados PNAD - IBGE. Elaboração própria.

Em relação à cor, verifica-se uma predominância de brancos com quase metade dos ocupados em 2006. Entretanto, se se analisa aqueles que recebem menos de um salário mínimo, constata-se que dois terços são pardos. Quanto à idade tem-se que quase dois terços dos ocupados que recebem o mínimo tem entre 25 e 49 anos, isso demonstra que o valor de referência não é utilizado para remunerar apenas jovens que estão ingressando no mercado de trabalho, mas também adultos que já estão inseridos há algum tempo.

Tomando-se esse grupo por posição na família, tem-se que quase dois terços são filhos e pouco mais de um quarto dos ocupados são chefes de família. O número de chefes ampliou-se ao longo do período analisado. O dado que choca e que mostra como está desestruturado o mercado de trabalho é o fato de metade dos ocupados que recebem menos de um salário mínimo serem chefes de família, isto é, são as pessoas de referência e que possuem o maior rendimento da família.

E por último, no que se refere ao setor de atividade, tem-se que 17,8% se inserem no setor de comércio e reparações, que é o segundo setor que mais ocupa no Nordeste. Em seguida vem o setor de educação, saúde e serviços sociais com pouco mais de 14%.

Os dados apresentados nesta seção deixaram clara a situação de precariedade do mercado de trabalho nordestino, assim como a existência de baixíssimas remunerações vinculadas ao trabalho. Nesse contexto, uma política que eleve tais rendimentos é fundamental para uma melhoria da situação sócio-econômica da região.

2.2 A situação do salário mínimo nas regiões metropolitanas

Considerando-se apenas as regiões metropolitanas de Recife e Salvador, que possuem cerca de 11% dos ocupados nordestinos – 2,6 milhões de pessoas -, a situação do mercado de trabalho e dos rendimentos dele decorrentes se altera.

Em primeiro lugar, as taxas de participação e de ocupação dessas duas regiões metropolitanas são bem inferiores às encontradas para a região como um todo. A taxa de participação em 2006 era de 35% e 38% para Recife e Salvador, respectivamente. Já a taxa de ocupação era de 80% e 75%. Para a região Nordeste, essas taxas eram de 57% e 91,5%.

A taxa de desemprego, como era de se esperar, mostrava-se bastante superior para ambas as regiões metropolitanas ficando em 20% no caso do Recife e 24% para Salvador. Isso demonstra que a situação de desemprego se agrava nas regiões metropolitanas da região.

Essa elevada taxa de desemprego, comparada à taxa encontrada para o Nordeste, ocorre certamente, pois as pessoas são atraídas para os grandes centros urbanos, onde se localizam o maior volume de empregos. Entretanto, como o contingente populacional é muito grande, as cidades grandes e regiões metropolitanas não conseguem ocupar toda a mão de obra.

Observando-se a posição ocupacional, verifica-se que o trabalho assalariado com carteira assinada é superior nas regiões metropolitanas selecionadas se comparado com a região nordeste como um todo. Em ambas as regiões, o assalariamento com carteira ocupa 36% dos ocupados enquanto que para a região esse percentual era de 17% em 2006. Entretanto, assim como verificado anteriormente, nesse caso também se verificou uma elevação desse tipo de emprego entre o período analisado. Para Salvador esse aumento foi de 17% enquanto que para Recife verificou-se uma elevação de 22% (tabela 6).

Tabela 6 - Distribuição dos ocupados por posição na ocupação, RM de Recife e Salvador - 1998 e 2006

Posição na ocupação	Recife			Salvador		
	1998	2006	Variação 2006/1998	1998	2006	Variação 2006/1998
Assalariado Privado com Carteira	30,4	37,2	22,0	31,1	36,4	17,1
Assalariado Privado sem Carteira	9,8	11,2	14,0	11,0	10,4	(6,1)
Assalariado Público	15,7	14,2	(9,8)	16,6	15,4	(7,6)
Autônomo Público	17,7	15,8	(11,1)	18,3	19,3	5,6
Autônomo Empresa	6,5	6,6	1,2	4,7	2,9	(37,5)
Empregador	2,9	2,5	(14,7)	4,7	3,7	(20,1)
Domésticos	9,3	9,1	(1,4)	10,1	9,8	(2,4)
Trabalho Familiar	4,2	1,8	(58,6)	1,5	0,2	(86,4)
Outros	0,7	1,0	35,9	0,9	1,0	6,5
Dono de Negócio Familiar	2,6	0,7	(72,7)	1,1	0,9	(18,0)
Total	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-

Fonte: PED RM de Recife e Salvador. Elaboração própria.

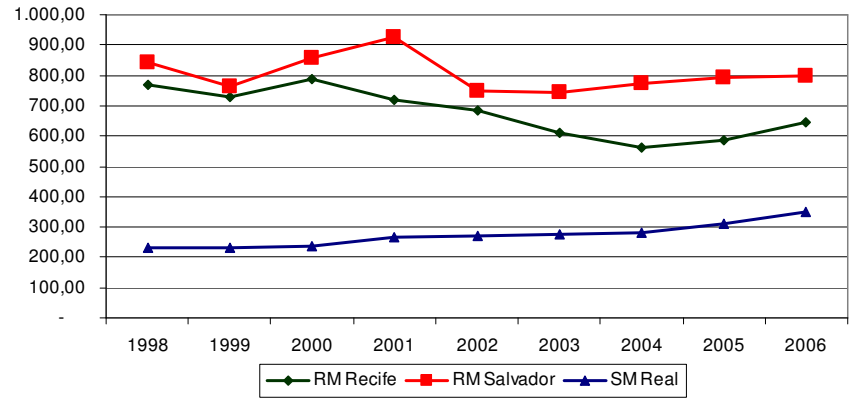
O serviço autônomo público e o assalariado público também empregam um contingente importante de ocupados, 30% e 35% para Recife e Salvador, respectivamente. Dessa forma, encontram-se no mercado formal de trabalho em torno de 60% dos ocupados nas regiões metropolitanas. Esse percentual para a região nordeste era cerca da metade.

Tomando-se agora a questão dos rendimentos médios auferidos no trabalho, nota-se que os mesmos são mais elevados para as regiões metropolitanas. O rendimento médio de Salvador em 2006 era 93% do rendimento do Brasil e 150% do rendimento da região Nordeste. Já o de Recife era um pouco inferior à média de Salvador, sendo 75% do rendimento médio do Brasil e 120% do rendimento do Nordeste.

O gráfico 3 ilustra o comportamento do rendimento médio do trabalho para as duas regiões metropolitanas. Nota-se uma tendência de queda até 1999 e em seguida uma elevação até 2001. Depois da queda verificada em 2002, o rendimento médio passa a desempenhar uma trajetória de ligeira valorização até 2006.

Apesar dessa ligeira valorização no final do período e, enquanto o salário mínimo teve um aumento real de 50% de 1998[9] à 2006, o rendimento médio de Salvador sofreu uma queda real de quase 6%, enquanto o de Recife de 16%. Isto é, com exceção dos rendimentos vinculados ao salário mínimo, os rendimentos médios sofreram perda de poder de compra ao longo do período em questão.

Gráfico 3 - Evolução do SM e Rendimento Médio Real do trabalho- RM Salvador e Recife, set/1998 a set/2006 (valores set/2006)



Fonte: PEDs 1998 a 2006. Deflator utilizado: INPC do IBGE. Elaboração própria.

[9] Para os dados das regiões metropolitanas de Recife e Salvador utilizou-se a base da Pesquisa de Emprego e Desemprego, disponível apenas a partir de 1998 para ambas as regiões.

Em relação à distribuição desses rendimentos por classe de salário mínimo, nota-se que o percentual de ocupados recebendo exatamente um salário mínimo teve uma ampliação significativa entre 1998 e 2006 sendo de 111% no caso de Recife e 44% para Salvador. Em 2006 o percentual de ocupados auferindo este rendimento era de 19% e 17% para Recife e Salvador, respectivamente. Para esta classe de rendimento não se verifica grande diferença em relação à região como um todo (tabela 7).

Já em relação aos rendimentos inferiores ao mínimo, nota-se que o percentual de ocupados nas regiões metropolitanas nessa situação é bem inferior se comparada com a região geográfica. Os percentuais para o Nordeste, Recife e Salvador em 2006 eram de 44%, 27% e 20%, respectivamente.

Outra diferença que chama a atenção está nos rendimentos de um a dois salários mínimos e acima de dois salários. Enquanto para o Nordeste o percentual de ocupados nessa classe era de 23%, para Recife e Salvador situava-se acima dos 30%.

Tomando-se os rendimentos acima de dois salários mínimos, nota-se que Salvador apresenta uma situação mais favorável com 30% de seus ocupados nesses faixas. Já Recife possuía apenas 18% e o Nordeste 15% dos ocupados com rendimentos superiores a dois salários mínimos.

É interessante notar que aqui se repete a tendência de elevação da participação dos ocupados nas classes de rendimento mais baixas (até dois salários mínimos), enquanto se reduz a participação dos ocupados nas classes superiores.

Tabela 7 - Distribuição dos ocupados que recebem rendimento do trabalho principal por classe de Salário Mínimo - RM de Salvador e Recife, 1998 e 2006

Classe de SM	Recife			Salvador		
	1998	2006	Variação 2006/1998	1998	2006	Variação 2006/1998
Menos de 1 SM	15,8	26,8	68,9	15,2	20,5	35,5
1 SM	8,9	18,7	111,3	12,1	17,4	44,4
Acima de 1 até 2 SM	29,9	35,7	19,2	24,9	32,0	28,3
Acima de 2 até 3 SM	13,2	8,2	(37,6)	12,0	11,4	(4,8)
Acima de 3 até 5 SM	15,8	5,6	(64,5)	14,9	8,0	(46,2)
Acima de 5 SM	16,4	5,0	(69,3)	21,0	10,6	(49,4)
Total	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-

Fonte: PED RM de Recife e Salvador. Elaboração própria.

Os dados das duas principais regiões metropolitanas do Nordeste mostraram que, apesar das taxas de desemprego serem mais elevadas nessas regiões do que no Nordeste como um todo, a população inserida no mercado de trabalho desfruta de melhores condições de renda e de emprego formal.

O emprego com carteira assinada e o emprego público são mais expressivos nas regiões metropolitanas, ocupando mais da metade dos ocupados. Ademais, o rendimento médio também se mostra mais elevado, com uma participação maior dos rendimentos nas classes de salário mínimo superiores.

3. Os benefícios previdenciários

O salário mínimo não é importante apenas como referência para os valores de base das remunerações no mercado de trabalho, mas também possui papel fundamental para os benefícios previdenciários, visto que nenhum benefício pode ter valor menor que o salário mínimo. Dessa forma, aumentos no valor do salário mínimo beneficiam também aquelas pessoas dependentes de rendas de aposentadoria e pensão, por exemplo.

O número de beneficiários da previdência social ampliou-se consideravelmente no período analisado no Brasil. A expansão da cobertura associada ao aumento do piso resultou em um aumento significativo da massa monetária de origem pública e de caráter permanente com poder distributivo, principalmente para os menores municípios e para os segmentos mais pobres da população (Cardoso Jr., 2007).

No Nordeste, esse aumento de benefícios também ocorreu. Entre os anos estudados, o aumento de beneficiários foi de cerca de 1,3 milhões de pessoas, totalizando 5,5 milhões de beneficiários só nesta região. É importante lembrar que a renda advinda desses benefícios é importante não apenas para os beneficiários, mas também para as famílias dos mesmos. Dessa forma, a previdência atinge mais de 20 milhões de pessoas, direta e indiretamente na região[10].

A grande maioria dos benefícios é igual ao valor do salário mínimo. Poucos ainda são inferiores ao mínimo, geralmente pensões, que à exceção das aposentadorias, podem ter seu valor como percentual do mínimo. Em 1995, pouco mais da metade dos beneficiários recebia o mesmo que o salário mínimo. Quase 30% auferia entre 1 e 2 salários e apenas 14% recebiam acima desta faixa (tabela 8).

Em 2006, mais de dois terços já recebiam valores iguais ao salário mínimo, 13% entre 1 e 2 salários e não mais de 13% acima desta última faixa. Essa ampliação significativa de benefícios iguais ao mínimo decorreu em grande parte devido à desvinculação dos demais valores de aposentadoria do mínimo. Devido ao enorme impacto que a valorização do mínimo gera para as contas da previdência, o governo federal desvinculou os demais valores de aposentadoria dos reajustes do mínimo. Isto é, enquanto aqueles beneficiários que recebiam um salário mínimo tinham direito ao reajuste do mesmo, os benefícios maiores tinham direito a reajustes bastante inferiores, causando um achatamento dos mesmos.

Tabela 8 - Distribuição dos aposentados por classe de salário mínimo - Nordeste, 1995 e 2006.

Classe de salário mínimo	1995		2006		Variação 2006/1995
	Pop. Absoluta	(%)	Pop. Absoluta	(%)	
Menos de 1 SM	203.710	4,8	358.774	6,4	33,7
1 SM	2.232.108	52,7	3.788.166	67,9	28,8
Acima de 1 até 2 SM	1.191.302	28,1	721.677	12,9	(54,0)
Acima de 2 até 3 SM	170.312	4,0	235.891	4,2	5,1
Acima de 3 até 5 SM	136.069	3,2	238.816	4,3	33,2
Acima de 5 SM	302.272	7,1	236.352	4,2	(40,6)
Total	4.235.773	100,0	5.579.676	100,0	-

Fonte: Microdados PNAD - IBGE. Elaboração própria.

A participação dos rendimentos de aposentadorias e pensões no total do rendimento familiar é bastante relevante. A tabela 9 ilustra a composição da renda familiar em renda do trabalho, de aposentadorias e pensões e outras rendas. As famílias foram agrupadas por quartis. O primeiro quartil engloba as famílias com rendimento até R$ 126 para 1995 e R$ 350 para 2006. A mediana (segundo quartil) era de R$ 221 e R$ 580. O terceiro quartil agrupava famílias até R$ 400 e R$ 1000. E o último quartil, famílias acima desses valores.

Nota-se que para ambos os anos a maior composição da renda familiar advinha dos rendimentos do trabalho, sendo 76% e 67% da renda familiar para 1995 e 2006 respectivamente. Percebe-se que houve uma queda da participação da renda do trabalho na renda familiar no período em questão, além do fato do segundo primeiro quartil ter perdido uma participação considerável do rendimento do trabalho na renda total da família.

[10] Para um estudo mais aprofundado da importância do salário mínimo para os benefícios previdenciários, ver Dedecca at alli. (2006).

A renda de aposentadoria, do contrário, teve sua participação um pouco ampliada entre os anos analisados passando de 20,5% para 22% da renda familiar. Chama a atenção que os quartis mais baixos perderam participação dessa renda enquanto os mais altos tiveram a mesma ampliada.

O interessante é que o rendimento que mais cresceu na participação da renda familiar é aquele advindo de outras fontes. Em outras fontes estão incluídos rendimentos de juros e aluguéis, que possuem uma participação muito pequena, e de programas de transferência de renda. No período em questão, principalmente nos últimos anos, o governo federal aumentou significativamente os programas de transferência de renda, como o bolsa família. Isso teve um grande impacto na renda familiar, principalmente das famílias mais pobres.

Esse fato explica a queda dos rendimentos do trabalho no total da renda familiar e a pequena elevação dos rendimentos de aposentadoria em detrimento de uma maior participação de rendimentos de outras fontes. A tabela 9 mostra essa decomposição.

Tabela 9 - Participação das rendas do trabalho, de aposentadoria e pensão e outros rendimentos na renda familiar - Nordeste - 1995 e 2006

	% da renda do trabalho		% renda de aposentadoria e pensão		% outros rendimentos	
	1995	2006	1995	2006	1995	2006
1º quartil	75,2	59,1	20,7	20,2	4,1	20,7
2º quartil	69,1	69,7	29,0	16,5	1,9	13,8
3º quartil	75,4	61,1	23,9	30,0	0,7	9,0
4º quartil	76,8	69,5	18,4	20,6	4,8	9,9
Total	75,7	67,2	20,5	22,0	3,8	10,8

Fonte: Microdados PNAD - IBGE. Elaboração própria.

Apesar do rendimento de aposentadorias e pensões não ter mostrado uma ampliação mais expressiva na renda familiar – decorrente do maior aumento das rendas de programas de transferência –, tal rendimento não deixa de ser importante e de fazer diferença significativa para as famílias que o recebem.

Dessa forma, os benefícios previdenciários vinculados ao mínimo também desempenham um papel considerável para a sociedade e funcionam como importante mecanismo de distribuição de renda, não apenas na região nordeste, mas em todo o Brasil.

Considerações Finais

O presente artigo buscou analisar o papel do salário mínimo para a região Nordeste, não apenas no que se refere ao mercado de trabalho como também no que diz respeito aos benefícios previdenciários.

Mostrou-se que, entre 1995 e 2006, o volume de ocupados e de beneficiários recebendo o salário mínimo ampliou-se consideravelmente, assim como o valor real do mesmo, decorrente da política de valorização do salário mínimo dos últimos governos.

Em um país em que o mercado de trabalho é altamente desestruturado, principalmente na região nordestina, ter mecanismos que garantam uma remuneração mínima e adequada do trabalho é fundamental. Se o mercado nessa situação fosse deixado para a livre negociação entre empresas e trabalhadores, os rendimentos seriam bastante inferiores.

É importante notar que os ocupados que recebem o salário mínimo são aqueles que possuem características mais vulneráveis no mercado de trabalho, como o fato de ser do sexo feminino, de baixa escolaridade, negro, empregadas domésticas, pessoas não-chefes de

família entre outras. Isto é, o salário mínimo é relevante principalmente para o segmento de trabalhadores que possuem menor capacidade de barganha salarial.

Outra constatação importante do estudo foi a enorme disparidade existente entre as principais regiões metropolitanas nordestinas – Recife e Salvador – e o restante da região. Enquanto o desemprego nas regiões metropolitanas é muito superior que aquele encontrado no restante da região, as médias salariais são mais elevadas e, portanto, as condições dos ocupados inseridos no mercado de trabalho nessas áreas mostram-se mais favoráveis.

Outro fato relevante foi a constatação da ampliação de beneficiários previdenciários e da ampliação de beneficiários recebendo o valor do salário mínimo. Isso mostrou que, uma política de valorização real do salário mínimo tem grande impacto não apenas no mercado de trabalho, mas também para aqueles indivíduos e famílias inseridos a partir da remuneração de aposentadorias e pensões.

Enfim, num contexto de evidentes dificuldades econômicas e sociais, conformada ao longo do nosso tão excludente e desigual desenvolvimento, com nítidas disparidades regionais, torna-se urgente e imprescindível priorizar uma efetiva política para o salário mínimo viabilizando de forma permanente a recuperação do seu poder de compra, juntamente com um paradigma de gestão macroeconômica nacional que privilegie o crescimento econômico sustentado, de maneira a permitir, de forma consistente, o enfrentamento da pobreza e da desigualdade, sobretudo nas áreas como o nordeste brasileiro, em que a grande maioria da população depende da remuneração de base.

Pensar numa saída para os problemas estruturais da nossa sociedade, refletidos na profunda deterioração das condições sociais, com destaque para a região nordeste do país, passa pelo debate de inúmeras questões econômicas e políticas. Nesse contexto, a sistematização do debate sobre o salário mínimo é imperativa, e sua análise e defesa se justifica, acima de tudo, como meio de proporcionar uma estratégia de combate à miséria e à grande heterogeneidade social, a fim de trazer a base da sociedade para um patamar mínimo de civilidade, com mais justiça e dignidade.

Referências Bibliográficas

BALTAR, P. E. A. *Emprego, Política de Emprego e Política Econômica no Brasil*. OIT, 2007.

BALTAR, P. A. & LEONE, E. T. *Mercado de trabalho e distribuição de renda no Brasil*. X Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho ABET. Salvador, 2007.

CANO, W. *Ensaios sobre a formação econômica regional do Brasil*. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2002.

CARDOSO JR., J. C. *As fontes de recuperação do emprego formal no Brasil e as condições para sua sustentabilidade temporal*. X Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho ABET. Salvador, 2007.

DEDECCA, C. S. *Diretrizes para uma Política de Valorização do Salário Mínimo*. Campinas: mimeo, abril de 2005.

DEDECCA, C. S., ROSANDISKI, E., BARBIERI, C. V. e JUNGBLUTH, A. *Salário Mínimo, Benefício Previdenciário e as Famílias de Baixa Renda*. XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, outubro de 2006.

DELGADO, G. C. *Política Social e Distribuição de Renda no Brasil*. Campinas: mimeo, abril de 2005.

DIEESE. *Considerações sobre a importância do salário mínimo*. São Paulo, abril de 1994.

DIEESE. *Valorização do Salário Mínimo: um imperativo da ética econômica e social*. Nota Técnica, número 21, São Paulo, abril de 2006.

DIEESE. *Política de Valorização do Salário mínimo: aplicação da MP em 1º de março*. Nota Técnica, número 62, São Paulo, março de 2008.

FURTADO, C. *Formação Econômica do Brasil*. São Paulo: Editora Nacional, 21ª ed., 1986.

MEDEIROS, C. A. *Salário Mínimo e Desenvolvimento Econômico*. Campinas: mimeo, abril de 2005.

NERI, M. & GIAMBIAGI, F. *Previdência Social e Salário Mínimo*: *o que se pode fazer, respeitando a restrição orçamentária?* IPEA, texto para discussão nº. 78, 2000.

NOVAIS, F. A. *Portugal e Brasil na crise do antigo sistema colonial*. São Paulo: Hucitec, 1979.

POCHMANN, M. *A Década dos Mitos*. São Paulo: Contexto, 2001.

_____. *Ciclos do Valor do Salário Mínimo e seus Efeitos Redistributivos no Brasil.* Campinas: mimeo, abril de 2005.

_____. *Política do trabalho e de garantia de renda no capitalismo em mudança: um estudo sobre as experiências da França, da Inglaterra, da Itália e do Brasil desde o segundo pós-guerra aos dias de hoje*. São Paulo: LTr, 1995.

SANTOS, A. & GIMENEZ, D. M. *Política de salário mínimo e as finanças públicas no Brasil*. Campinas: mimeo, 2005.

_____. *Por um novo Brasil é possível e necessária uma nova política de salário mínimo*. Campinas: mimeo, 2002.

SOUZA, P. R. & BALTAR, P. E. A. "Salário Mínimo e a Taxa de Salário na Economia Brasileira". *Pesquisa e Planejamento Econômico*. Rio de Janeiro: IPEA, dezembro de 1979.

A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NA ESCOLA PÚBLICA

Sandra Jacqueline Barbosa
Maria Abádia da Silva

Seção temática: Ambiente, organização e saúde no trabalho

Resumo

O artigo refere-se a uma pesquisa realizada no curso de Mestrado do Programa de Pós-graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade de Brasília. Teve como objetivo compreender como as exigências que permeiam as atribuições docentes indicam intensificação desse trabalho realizado nas séries iniciais da Educação Básica, na rede pública do Distrito Federal. A abordagem metodológica situa-se na perspectiva qualitativa, considerando-se a historicidade, as relações e as percepções dos professores com mais de dez anos no trabalho docente. O estudo trata da compreensão do trabalho docente como diferenciado, particularizado, tendo o seu cerne na transformação do conhecimento e da realidade para a satisfação de necessidades humanas imateriais. Analisou-se as transformações na estrutura produtiva em razão das mudanças no campo econômico, político, tecnológico e na cultura. Por fim, focalizou-se a intensificação do trabalho docente na escola pública e o estudo aponta que a intensificação deriva de demandas institucionais, entre elas, transformações sociais na cultura e na família; participação na gestão da escola; novos arranjos pedagógicos criados na escola pública; exigências burocráticas e cobranças da Secretaria de Educação. Pode-se destacar, além disso, situações de intensificação individual: formação continuada decorrente das novas demandas da profissão; cuidados voltados para a segurança dos estudantes; níveis de afetividade com os alunos; planejamento prescrito pela Secretaria de Educação; a busca de novos conhecimentos sobre a aprendizagem, de novas metodologias e de novas habilidades para realizar o trabalho por meio de novas tecnologias.

Palavras-chave: Trabalho docente. Intensificação do trabalho. Políticas para Educação Básica. Magistério público.

A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NA ESCOLA PÚBLICA*

O artigo teve como objetivo compreender como as exigências que permeiam as atribuições docentes indicam intensificação desse tipo de trabalho. A abordagem metodológica situa-se na perspectiva qualitativa e crítico-dialética. Analisou-se as transformações na estrutura produtiva, as mudanças no campo econômico, político, tecnológico e cultural. O estudo aponta que a intensificação deriva de demandas como participação na gestão da escola; política de inclusão; ausência de autonomia no planejamento; avaliação dos alunos; novos conhecimentos sobre aprendizagem, metodologias e tecnologias.

Palavras-chave: Intensificação do trabalho. Trabalho docente. Políticas para Educação Básica.

Este artigo teve como objeto de estudo a intensificação do trabalho docente realizado na rede pública do Distrito Federal em uma escola que atende alunos do 2º ao 5º ano do Ensino Fundamental, cuja motivação foi as transformações no mundo do trabalho e as mudanças no trabalho docente e, ainda, como os professores se relacionam com as novas condições de seu trabalho. Tem como objetivos, primeiro, demonstrar como as exigências e atribuições demandadas dos docentes indicam práticas intensificadoras e alongamento de trabalho; segundo, como ocorre a intensificação de esforços, energias e tarefas dos docentes sem a ampliação das horas trabalhadas; e por último, analisar as mudanças políticas no processo de intensificação do trabalho docente, sobretudo nas exigências que a política de inclusão tem acarretado ao professor. A obtenção de dados foi feita inicialmente por meio de observação de campo e entrevista[1] com sete professoras da escola com mais de dez anos de experiência na função. A análise dos dados dá-se sob a ótica da atuação e constituição das características e funções do profissional educador na escola púbica, o olhar volta-se para as transformações de suas atribuições profissionais ao longo do período analisado e também das modificações exigidas pela legislação.

Os profissionais docentes têm apresentado problemas de saúde e sofrimentos psíquicos relacionados à sua atividade profissional, um fenômeno brasileiro (CODO, 1999), mas também verificado na Europa, nos EUA, entre outros países (ESTEVE, 1999). Considerando as transformações sociais no mundo do trabalho em geral, e do trabalho docente em particular, pretendeu-se, então, compreender de que maneira o docente se relaciona com as condições de seu trabalho. Como as exigências e atribuições demandadas dos docentes indicam práticas intensificadoras e alongamento de trabalho? Como ocorre a intensificação de esforços, energias e tarefas desumanas, desgastantes dos docentes sem a ampliação das horas trabalhadas? Para tanto, pretendeu-se identificar e analisar as mudanças políticas no processo de intensificação do trabalho docente nas séries iniciais do ensino fundamental da rede pública do Distrito Federal. Assim, foi possível apreender em que medida a categoria trabalho, em seu sentido ontológico, contribuiu para a compreensão da especificidade do trabalho do professor da rede pública; analisou-se também como as atribuições dos professores das séries iniciais do ensino fundamental na rede pública são traduzidas em trabalho pedagógico intensificado.

---

* O presente artigo deriva de parte dos resultados de uma pesquisa desenvolvida na linha de Políticas Públicas e Gestão da Educação Básica na Área de Concentração de Políticas Públicas e Gestão da Educação no programa de Mestrado em Educação da Faculdade de Educação da Universidade de Brasília.

Intensidade e intensificação do trabalho

O trabalho e as relações sociais advindas dele vão determinar a relação política, cultural e educacional de uma sociedade. O trabalho na acepção marxista tem o sentido criador e transformador do homem; através do trabalho o homem produz e reproduz sua existência, no entanto, pode apresentar características diversas de acordo com sua construção histórica (MARX, s/d).

A intensidade é condição inerente do trabalho, independente de seu tipo e do modo de produção a que esteja submetido. Apesar de a quantidade de intensidade empregada no trabalho ter sido uma preocupação em todos os momentos históricos e modos de produção anteriormente existentes, no capitalismo os resultados do trabalho foram sistematizados, tornando-se a forma mais organizada de trabalho até então. O movimento de variação da exigência social de intensidade no grau de esforço humano para a realização do trabalho, assim como os movimentos sociais de resistência à superexploração por parte dos trabalhadores, dependem de circunstâncias construídas historicamente. Dentro dessa variação de intensidade podem-se encontrar movimentos de intensificação do trabalho em maior ou menor grau. Dal Rosso (2006) aponta uma das dificuldades metodológicas colocadas para se mensurar a intensificação em qualquer tipo de trabalho.

> A intensidade do trabalho é, pois, mais que esforço físico, pois envolve todas as capacidades do trabalhador, sejam as capacidades de seu corpo, a acuidade de sua mente, a afetividade despendida, os saberes adquiridos através do tempo ou transmitidos pelo processo de socialização. Além do envolvimento pessoal, o trabalhador faz uso de relações estabelecidas com outros sujeitos trabalhadores sem as quais o trabalho se tornaria inviável. As relações de cooperação com o coletivo dos trabalhadores, a transmissão de conhecimentos entre si, que permite um aprendizado mútuo, as relações familiares, grupais e societais, que acompanham o trabalhador em seu dia-a-dia e que se refletem nos locais de trabalho, quer como problemas, quer como potencialidades construtivas, são levadas em conta na análise da intensificação do trabalho (DAL ROSSO, 2006, p. 68).

Dal Rosso demonstra que há historicamente movimentos de ampliação e redução da intensificação do trabalho do ponto de vista social, alternadamente, a depender da correlação de forças na luta entre capital e trabalhadores, classe burguesa e classe trabalhadora, num processo histórico em que ocorreram diferentes graus de intensificação do trabalho coletivo. A primeira onda de intensificação ocorreu durante a Revolução Industrial na Europa, quando foram exigidos maior esforço, maiores resultados e maior envolvimento dos trabalhadores na produção. O trabalho, naquele período, caracterizou-se por três fatores principais: exigência objetiva de mais horas de trabalho, solicitando muito esforço por parte do trabalhador para realizá-lo e, ao mesmo tempo, o incremento de modernas tecnologias que necessitavam de novas habilidades e novo ritmo de trabalho. Além disso, outro diferenciador no processo de trabalho foi a nova divisão social que se configurou nos países centrais do capitalismo.

A organização do trabalho empregada na Revolução Industrial entrou em declínio e esgotou-se, ao mesmo tempo em que o desenvolvimento tecnológico estagnou-se, em razão da perda gradual de sua eficiência. Surgido no início do século XX, o fordismo/taylorismo[2] tinha a finalidade de aumentar a produtividade sem, no entanto, empregar mudanças significativas na tecnologia. Seria, então, a segunda onda de intensificação baseada na extrema separação entre planejamento e execução do trabalho. O taylorismo emprega veementemente o estudo científico do trabalho como meio para reorganizá-lo, resultando em

aumento da produtividade. Esse tipo de rearranjo baseou-se na separação entre concepção e execução, prescindindo de inovação tecnológica.

Em meados do século XX, percebe-se um movimento de resistência por parte dos trabalhadores em relação a essa intensificação; concomitante ao abalo nas relações de trabalho começam surgir críticas a este modelo de organização. Foi no Japão que surgiu a mais dura crítica a esse modelo de organização, com Taichi Ohno, o criador do sistema de produção chamado **toyotismo** (DAL ROSSO, 2008, p. 28). Também conhecido como modelo japonês, um conjunto de técnicas e organização da produção e do trabalho industrial, caracteriza-se principalmente por produção vinculada à demanda, ao consumo; produção variada e heterogênea; trabalho em equipe, multivariedade de funções; *just in time*, melhor aproveitamento do tempo (na produção, no transporte, no controle de qualidade e no estoque); polivalência (um trabalhador opera com várias máquinas); horizontalização (produção terceirizada de elementos básicos) (ANTUNES, 2007, p. 34). Assim, a década de 1980 foi considerada como inauguradora da terceira onda de intensificação do trabalho, e os dois principais elementos utilizados para a intensificação do trabalho são a polivalência e o uso de novas tecnologias.

> Chama-se intensificação do trabalho aos processos que resultam em maior dispêndio das capacidades físicas, cognitivas e emotivas do trabalhador com o objetivo de elevar quantitativamente ou melhorar qualitativamente os resultados. Em síntese, mais trabalho (DAL ROSSO, 2006, p. 70).

Para Apple (1995, p. 39) a intensificação do trabalho do professor está dentro de um processo mais recente de racionalização e controle praticados na escola ao longo de sua história como instituição. Esse esforço de controle dos fazeres da escola pelo Estado e pelos interesses industriais não se interrompeu, ao contrário, sofisticou-se. A intensificação tende a desarticular os trabalhadores enquanto categoria profissional, assim como na organização do trabalho de forma coletiva e cooperativa.

> [...] representa uma das formas tangíveis pelas quais os privilégios de trabalho dos/as trabalhadores/as educacionais são degradados. Ela tem vários sintomas, do trivial ao mais complexo – desde não ter tempo sequer para ir ao banheiro, tomar uma xícara de café, até ter uma falta total de tempo para conservar-se em dia com sua área. Podemos ver a intensificação atuando mais visivelmente no trabalho mental, no sentimento crônico de excesso de trabalho, o qual tem aumentado ao longo do tempo (1995, p. 39).

Apple trata o trabalho docente sob a perspectiva da proletarização, levando-se em conta a análise de classe social e gênero como intrínseca nesse ponto de vista. Esse processo caracteriza-se principalmente pela gradual perda de controle do trabalho do professor amparada pelas estruturas gerenciais a serviço do Estado, principalmente em fases de crises econômicas, a fim de se obter uma maior racionalização dos recursos administrativos. Esse processo implica na desqualificação dos professores, sobretudo com a implantação de procedimentos de controles técnicos externos e internos. O artifício da multivariedade de funções imposto ao professor provoca uma relação contraditória, ao mesmo tempo em que se exige do professor que trabalhe com diferentes temas, métodos e perspectivas, ou seja, uma diversificação de habilidades, impinge-lhe uma desqualificação intelectual por meio da dependência cada vez maior do planejamento de *experts.*

O trabalho docente inserido na lógica capitalista pode se tornar trabalho estranhado, alheio e oposto ao professor. Bruno (2005), ao tratar dessas relações de trabalho reorganizadas pelo capital na contemporaneidade, sobretudo as novas estruturas de poder e a reestruturação

produtiva, faz uma relação dessa reestruturação com as novas formas de trabalho desenvolvidas na escola. Desde os anos de 1960 inicia-se uma reformulação no modo de produção, na organização do trabalho e nas formas de se exercer o poder sobre os trabalhadores. Assim, uma nova cultura organizacional vem sendo produzida em substituição ao que antes era a disciplina rígida exigida do trabalhador no modelo fordista/taylorista. Essas mudanças na escola pública são, então, no sentido de se adequar as tendências gerais do capitalismo contemporâneo à organização do trabalho pedagógico com ênfase no trabalho do professor.

> O que está sendo pensado e implementado na rede pública são adequações às tendências gerais do capitalismo contemporâneo, com especial ênfase na reorganização das funções administrativas e de gestão da escola, assim como do *processo de trabalho dos educadores*, envolvidos com a formação das futuras gerações da classe trabalhadora, tendo em vista a redução de custos e de tempo [...] Trata-se também de potencializar a utilização dos meios físicos que integram o processo de trabalho dos educadores [...] *de intensificar suas atividades*, sem investir efetivamente em capacitação de professores. (BRUNO, 2005, p. 41-42, grifos nossos).

Sob a perspectiva da proletarização, o trabalho docente, ao longo de sua trajetória histórica, desenvolveu-se como trabalho tipicamente capitalista; sua intensificação e proletarização deram-se através do controle dos objetivos, dos meios e do processo do fazer pedagógico. Para os adeptos dessa teoria, reduziu-se a autonomia do trabalho docente e o professorado procura construir a sua identidade em meio a esse contexto de desqualificação de sua categoria (HYPOLITO, 1997, p. 86-87).

Numa outra tendência teórica, localizam-se os autores[3] que defendem o trabalho do professor como profissão autônoma, diferenciada do operário do setor produtivo. Acreditam que há formas de resistências ou artifícios, às vezes inconscientes, por parte dos docentes; veem de forma atípica o incremento das novas tecnologias e o procedimento de especialização no meio educacional. Para essa tendência teórica, há muito mais ganhos que perdas nesse processo do ponto de vista da qualificação dos professores ao se introduzir o uso de computadores nas escolas e ao se exigir novos conhecimentos para que os educadores exerçam funções especializadas. A autonomia do planejamento do trabalho, o principal elemento diferenciador do trabalho do professor em relação ao trabalho fabril, ainda está presente na prática docente.

Para Apple, a ideologia da profissionalização consiste em elemento fundamental na intensificação do trabalho docente. Parte constituinte do processo de racionalização e controle imposto pelo Estado e aceito/resistido pelos professores, a ideologia da profissionalização apresenta-se como uma forma mais sofisticada para aumentar o trabalho dos professores ao mesmo tempo em que restringe sua autonomia na concepção do mesmo. Há uma contradição na exigência de que o trabalho docente opere por meio de várias habilidades, ao mesmo tempo em que se transfere aos especialistas a concepção de programas de ensino a serem executados pelos professores, ou quando os professores são obrigados a preencher formulários avaliativos de seus alunos de acordo com objetivos alheios aos estabelecidos pelos próprios professores.

Contrato de Trabalho Temporário[4] de docentes

Neste texto procurou-se analisar o trabalho docente em alguns de seus aspectos e a relação entre a intensificação do trabalho do professor e as novas organizações do mundo do trabalho e suas possíveis consequências na saúde do trabalhador. Identifica-se os tipos de

contrato a que esses profissionais estão submetidos, buscando compreender em que medida esse fator interfere na intensificação do trabalho do professor.

Os diferentes tipos de contrato do corpo docente são analisados por Torres Santomé (2003, p. 112) como um dos elementos que revelam a forma e a amplitude com que a educação pública tem sido levada a um processo geral de privatização do sistema educacional, exigência do Consenso de Washington[5] para as reformas dos países em desenvolvimento. O autor afirma que o professor de contrato temporário está suscetível às vontades pessoais daqueles a quem serve. O servidor público, dentro da lógica da organização burocratizada[6], deve ser regido pela objetividade da lei, sendo responsável por seus atos a partir dessa norma geral. Por sua vez,

> Um professor ou professora contratado não tem a liberdade suficiente para exercer seu trabalho, e, por isso, é obrigado a adaptar-se aos interesses e ideologias, e mesmo manias, dos que pagam pelos seus serviços (TORRES SANTOMÉ, 2003, p. 112).

A legislação local[7] diz que o contrato temporário deve ser utilizado em caráter excepcional; no entanto, esse tipo de contratação tornou-se prática recorrente na Secretaria de Educação do Distrito Federal. Encontrou-se na escola pesquisada professores[8] que trabalham sob esse tipo de contrato há sete anos, renovando-se o contrato a cada ano para não se configurar maior vínculo empregatício. No artigo segundo da mesma lei, a alínea terceira prevê a necessidade desse tipo de contratação para "substituir professor em regência de classe"; o artigo terceiro regulamenta o prazo máximo de doze meses para a contratação de professores[9].

A experiência da professora P7 revela a perversidade da lógica do Contrato Temporário para os trabalhadores subordinados a esse vínculo. A professora relata sua trajetória a cada final de ano letivo: em dezembro sabe que ficará desempregada, então se inscreve para as novas contratações do próximo ano. Em janeiro de cada ano, participa de novo processo seletivo ao mesmo tempo em que rescinde o contrato do ano anterior com a Secretaria de Educação. No final de janeiro saem os resultados da classificação dos candidatos ao contrato, os primeiros colocados são chamados no início de fevereiro e, quanto melhor a classificação, maior a chance de o contratado escolher a escola em que vai trabalhar. Outra situação enfrentada pelas professoras submetidas à contratação temporária refere-se ao fato de sua incerteza em relação ao vínculo de trabalho. No Relatório de Gestão[10] há referência ao Banco de Professores Substitutos[11], cuja função é manter um cadastro centralizado de profissionais que estará à disposição do grupo gestor de cada escola para atendimento das demandas e necessidades locais na substituição de professores absenteístas. A falta de concursos públicos e a contratação temporária tornaram-se parte de uma política que acarreta em alta rotatividade[12] entre as professoras. Demanda, por isso, estratégias da equipe para liderar e organizar trabalhadores com diferentes expectativas e vínculo temporário com a comunidade escolar. As relações com professores efetivos exigem um tipo de liderança que leve em conta a participação e o convencimento quanto a objetivos e métodos de trabalho, para que se envolvam completamente com seus afazeres; assim, a presença do profissional contratado temporariamente implica, por sua vez, em um novo tipo de organização do trabalho pedagógico.

> [...] *eu comecei a perceber que a forma como o trabalho, como a parceria com a Matemática estava acontecendo não estava tendo os resultados satisfatórios em sala de aula. Então, a forma como o professor Mário*[13] *estava vindo para cá, planejando, coordenando com as professoras* [...] *é uma coisa que é a longo prazo* [...] *só que meu grupo da tarde não vai ficar*

> *comigo a longo prazo, ele está comigo agora, então eu tenho que ter uma nova forma de capacitação continuada, que é mais imediata, que ao mesmo tempo que pense nas questões conceituais também possa fazer as ponderações e possa mostrar na prática como é que determinadas coisas acontecem. Então é uma pesquisa-ação. Mais rápida do que talvez o grupo da manhã, que é um grupo que então pensaria mais, quer refletir, elas não vão querer alguma coisa mais pronta, elas vão querer digerir aquilo, e depois transformar aquilo no seu trabalho pedagógico em sala de aula. Então são dois grupos.* (Diretora).

A organização da formação em serviço entre as professoras precisa ser diferenciada, pois aquelas de contrato temporário necessitam de um aprendizado de aplicação imediata, sem o tempo de reflexão necessário para um desenvolvimento profissional mais duradouro, como na formação continuada oferecida às professoras concursadas. O dualismo do tipo de contratação reflete em dualismo na gestão do trabalho pedagógico, o que exige capacidade do grupo de direção em lidar com esses dois perfis profissionais no cotidiano da organização do trabalho e da formação dos professores. As professoras de contrato temporário, por se sentirem inseguras no emprego, sentem-se mais pressionadas para participar das inúmeras atividades da escola e, por isso, são vistas pela direção como mais ativas, criativas, cooperativas no trabalho em equipe. Por outro lado, sua formação é mais aligeirada e menos aprofundada se comparada à formação das professoras concursadas. Ou seja, seu trabalho é mais precarizado e, por isso, sujeito a maior intensificação.

Ambiguidades da/na Participação da comunidade escolar

Procurou-se investigar como a participação e as novas atribuições dos professores das séries iniciais do ensino fundamental na rede pública do Distrito Federal foram sistematizadas nas diferentes políticas públicas, de âmbito nacional e local, e como contribuíram para a efetivação de trabalho pedagógico intensificado.

A participação pode apresentar múltiplos sentidos, como o conceito formulado por Silva, L. (2005) de *participação-execução*:

> [...] a participação associada à execução passa a ser entendida como critério de eficiência na realização das ações e, também, uma espécie de parâmetro de avaliação e de demarcação dos limites para a ação dos agentes escolares, o que transforma a participação em uma espécie de técnica de gestão. (SILVA, L., 2005, p. 275-276).

A partir dessa formulação, estabelecemos outros conceitos que chamamos de *participação-movimento* e *participação-decisão*.

A *participação-decisão* adquire um sentido democrático de decisão sobre os princípios educativos a serem praticados na escola até as decisões sobre os aspectos operacionais do cotidiano escolar. Concordamos com o entendimento de participação elucidado por Lima (2001, p. 71) definida como:

> [...] um projecto político democrático, como afirmação de interesses e de vontades, enquanto elemento limitativo e mesmo inibidor da afirmação de certos poderes, como elemento de intervenção nas esferas de decisão política e organizacional, fator quer de conflitos, quer de consensos negociados.

Para esse autor, a orientação da participação se apresenta sob dois tipos: a espontânea e a organizada, e, dentro desta, a participação decretada. Lima dedica-se a analisar a participação nas instituições, particularmente na instituição escolar, a partir de quatro critérios: a democraticidade, a regulamentação, o envolvimento e a orientação.

O conceito de *participação-movimento* parte do princípio de que a escola de qualidade é aquela que desenvolve maior número de projetos possíveis. Para isso prescinde que todos os sujeitos da escola sejam responsáveis por várias atividades que envolvam a comunidade, por necessidade de alternativas de financiamento, ou por participação em eventos impostos pela Secretaria de Educação. A prática da *participação-movimento* mostrou levar as professoras a sentirem-se assoberbadas de trabalho. Na escola pesquisada, cabe aos professores incentivar os alunos a pedirem aos pais que participem, pagando a taxa de contribuição voluntária à Associação de Pais e Mestres (APM), que funciona como alternativa de financiamento dos recursos necessários para a manutenção da escola. Essa necessidade de angariar fundos para a escola faz parte de um processo resultante da política de cortes de gastos do Estado; segundo Torres Santomé (2003), uma das primeiras atitudes de um governo comprometido com o neoliberalismo.

Nas preparações para a festa junina, evidenciou-se esse fato, assim como a intensificação de trabalho que essa atribuição acarreta aos professores. Para a festa, eram atribuições das professoras recolher e controlar a quantidade de prendas[14] levadas pelos alunos para a festa junina, além das atividades pedagógicas referentes à festa, como a busca à internet de coreografias típicas das regiões brasileiras e ensaio da dança com as crianças, além da confecção de materiais decorativos. Os professores trabalharam os conteúdos de Matemática com as quantidades, pesos e variedades de alimentos e objetos doados pelas famílias para se realizar o festejo, cujo objetivo prioritário, segundo a diretora, era "[...] *ganhar dinheiro*", entre outros como "[...] *estreitar laços com a comunidade*" (Anotação de Campo, Reunião Coletiva, dia 11/06, 10h10).

Na mesma reunião, a professora P7 de contrato temporário sugere que as próprias professoras façam o controle do dinheiro arrecadado, pois o tema da reunião se enveredou para os problemas financeiros pelos quais passam a escola. Nesses exemplos encontrados no campo, percebe-se a contradição das atribuições dos profissionais docentes a que se referiu Torres Santomé (2003): as professoras têm a preocupação de inserir a comunidade na escola, fazer relação entre os conteúdos e a realidade significativa dos alunos a fim de lhes parecerem mais atraentes e, por isso, mais eficientes no processo ensino-aprendizagem. Ao mesmo tempo, as necessidades materiais da escola as obrigam a pensar na contabilidade da APM e elas sentem-se no dever de solucionar o problema, cuja natureza e origem extrapolam os muros da escola.

> *Você se envolve não só com o trabalho, mas com tudo que está acontecendo dentro da escola. São coisas boas e são coisas ruins. O que eu vejo? Todas essas atividades que estão sendo realizadas..., eu vejo aqui nessa escola, é muito participativa. Eu vejo os pais, são muito participativos também. Então eu acho que a questão dos pais estarem aqui na escola, faz com que a escola realmente seja diferente. Não só pelos pais, mas eu acho também pela postura da diretora, eu acho que ela é uma líder, eu acho que ela é uma gestora. Então isso faz com que a escola, ela tenha esse dinamismo todo. Ela produz um trabalho que não é fácil. Você tem que estar realmente, é::, tem que ter coragem, eu diria, coragem, porque são tantas situações [...] [a diretora] está sempre preocupada em trazer coisas novas para escola, está sempre preocupada em ver a escola crescer, não ficar estagnada.* (P4).

> *É um trabalho que requer muita dedicação, muito esforço e muita... tem que ter tranquilidade também, ter os pés firmes, a pessoa que não for equilibrada, ela não dá conta... Porque tem os prazos para entrega, como você viu, tem relatório, tem reuniões, tem... E isso é cansativo demais. Então se você não tiver sempre em dia, sempre correndo atrás, sempre agilizando... E você não pode deixar o tempo passar não. Você tem que ser ágil*. (P7).

A imagem de escola dinâmica, ativa, participativa que permeia o ideário propagado em horário nobre pelos telejornais, e pela imprensa em geral, como sinônimo de escola de qualidade, implica, necessariamente, em esforço sobre-humano de toda a comunidade escolar, especialmente dos professores e da equipe pedagógica.

Isso tudo se soma a outras atribuições inerentes ao trabalho docente, como a preparação e avaliação do trabalho didático e aperfeiçoamento profissional.

> *Você não pode adoecer, você não pode falhar. Porque uma falha dentro da escola, o prejuízo é enorme. Entendeu?* [...] *Olha, que loucura! Olha que loucura! Eu vejo que as meninas* [da equipe pedagógica] *estão extremamente cansadas, e eu não tenho nem como estender a mão pra ajudar em alguma coisa. Porque eu estou tentando sobreviver.* (P2).

> *Esse ano eu estou em outubro, eu estou cansada, desgastada. Tem dias que parece que nem pensamento não tem mais o que pensar, sabe? Quando a gente se sente assim, abatida, sugada, é assim que eu ando me sentindo.* [...] *Porque eu trabalho dentro da sala de aula, no horário de aula, ele é intenso, e no horário inverso, quando você vai pegar para atender tu tem que pegar aquelas crianças para atender de novo. Então tem dias que a gente acaba o dia, exaurida, a palavra é essa.* (P5).

Vejamos outras definições que o termo participação pode carregar. No relatório "Educação um tesouro a descobrir"[15] feito por Jacques Delors et al., para a Comissão Internacional da Unesco, o texto com o subtítulo "Uma educação à prova da crise das relações sociais" tem como objetivo o convencimento de que a sociedade precisa evitar o conflito e manter o mínimo de coesão social para a manutenção dos conceitos e práticas de democracia e de nação. Tal coesão será alcançada por meio da participação, iniciada nas instituições educacionais, pois a escola apresenta dupla função, pode ser "fator de exclusão social e, ao mesmo tempo, seja fortemente solicitada como instituição-chave para a integração ou reintegração" (Delors et al., 1998, p. 56).

> Nas sociedades complexas atuais, a participação em projetos comuns ultrapassa em muito a ordem do político em sentido estrito. É de fato no dia-a-dia, na sua atividade profissional, cultural, associativa, de consumidor, que cada membro da coletividade deve assumir as suas responsabilidades em relação aos outros. Há, pois, que preparar cada pessoa para esta participação, mostrando-lhe os seus direitos e deveres, mas também desenvolvendo as suas competências sociais e estimulando o trabalho em equipe na escola (DELORS et. al, 1998, p. 60 e 61).

Para Silva, L. (2005), o conceito de participação foi ressignificado pelos organismos internacionais a fim de se viabilizar as reformas no campo da educação, tomando como base o Plano de Desenvolvimento da Escola – PDE (2005), que cumpre o papel de orientador das diretrizes da gestão do trabalho docente, fundamentados na eficiência e eficácia dos resultados. Esse direcionamento dos objetivos, missão e organização do trabalho da

escola deveu-se ao diagnóstico feito pelos organismos internacionais, que apontavam como causa dos problemas educacionais o modelo de gestão ultrapassado, centralizado, burocratizado, sem controle da comunidade. De acordo com o autor, há um contexto de disputa acirrada entre as concepções antagônicas sobre a finalidade da educação e de sociedade que se pretende construir: de um lado os movimentos sociais, e de outro, os organismos multilaterais. Houve, mais precisamente, uma ressignificação do conceito de participação como estratégia para reformar o modelo de gestão escolar. O autor aponta o relatório de Jacques Delors para mostrar essa mudança no significado de participação. Afirma ele:

> O conceito de participação contido nos documentos apresentados pelos organismos multilaterais busca ressignificar o histórico compromisso e as motivações políticas que envolveram a participação da sociedade civil, reconfigurando a sua essência a uma lógica exclusivamente econômica e moral. Ocorre um processo de transformação da participação da sociedade civil da órbita do Estado de direito para a dimensão do Estado de investimento social regido pela lógica da moral da solidariedade social (SILVA, L., 2005, p. 272).

No Distrito Federal, a participação foi regulamentada em portaria pela então Secretária, Eurides Brito, versando sobre as associações de pais e mestres:

> Art. 1º Determinar aos administradores escolares que adotem iniciativas no sentido de promover a criação ou reativação de associações vinculadas aos estabelecimentos da rede pública de ensino para que favoreçam o entrosamento entre pais de alunos ou responsáveis, professores, servidores e alunos, possibilitando-lhes uma plena integração da escola com sua comunidade. (Portaria Nº 119, 2002).

Lima (2001) denomina esse tipo de regulamentação dentro do conceito de participação decretada. Para ele, a participação nas organizações ocorre quando os sujeitos tomam parte nas decisões, diferente da *participação de facto*, quando os sujeitos participam apenas pelo fato de pertencer à instituição. A participação pode advir pela via direta, cada vez mais rara pela maior complexidade que as organizações adquiriram; ou indireta quando mediatizada por representantes de representação livre, representação vinculada ou imperativa (representantes dos interesses gerais) ou como delegado (representante de interesses particulares). O autor considera a regulamentação da participação como requisito organizacional e importante base de legitimação.

A fala da professora P2 aponta a participação no sentido que Silva, L. (2005) identifica como conceito construído pela sociedade civil, pelos movimentos populares, a *participação-decisão*. No entanto, a professora revela o quanto é difícil conciliar a participação na gestão da escola com todas as suas outras atribuições:

> *Então, eu faço parte do conselho de classe. Gente é um sacrifício enorme! Você vir para reunião, ainda à noite. Eu moro em Sobradinho. Eu saio da minha casa dez para as sete [da manhã]. Entro na minha casa no horário de almoço, sento na mesa, engulo a comida, desço, para chegar duas horas aqui. Então cinco horas da tarde acaba aqui o horário [...] dia nenhum cinco horas eu saio, é muito raro. Sempre, no mínimo, meia hora a mais de trabalho você acaba fazendo. Aí no dia que você tem reunião, para mim isso significa ficar aqui direto porque eu não tenho como ainda ir em casa de novo, para voltar [...]. E ao mesmo tempo eu não tenho coragem de ir, porque são coisas importantes. Eu não quero o melhor para minha escola? Eu preciso dar minha opinião. Eu acho que a pior coisa que existe é depois*

> *que a coisa foi decidida e eu não estava lá. Então agora eu vou ter que engolir, e eu detesto engolir o que eu não concordo. Então para isso eu tenho que participar. (P2).*

Para a professora, a participação tornou-se imprescindível, mas, ao mesmo tempo, elemento de mais trabalho. Ela demonstra ter consciência política de que é necessário participar; as razões apontadas são no sentido de partilhar o poder de decidir os rumos da escola, assim como apoiar a equipe pedagógica e compartilhar com os pais o trabalho desenvolvido por todos. No entanto, revela sua ansiedade, aflição e tensão caso possa, por algum motivo, se ausentar da reunião do Conselho. Esse cargo passou a fazer parte de sua atribuição como membro da comunidade escolar para contribuir na decisão e resolução das dificuldades.

> *Não dá para deixar as pessoas sozinhas. Você quer fazer parte de um grupo, você tem que ajudar o grupo. [...] Você tem que estar junto, você tem que apoiar. Então, eu imagino que para os pais, ouvir a direção é uma coisa, ouvir os professores é outra história. Porque cada um tem sua perspectiva. Um está lá dentro da sala, o outro não está. O outro está administrando tudo, então tem uma visão diferente. Cada um está vendo de um aspecto. Então é interessante quando estamos todos juntos. Porque às vezes aquilo que podia virar um problemão, não vira. [...] É a hora de se entender, é a hora de as pessoas se entenderem. (P2).*

Para Silva, L. (2005), a principal diferença no sentido dado à participação é a "perda da perspectiva de classe" que há nessa nova compreensão dos organismos multilaterais sobre o conceito de participação da comunidade escolar. Para esse autor, há um esvaziamento da compreensão do processo de participação e perde-se a perspectiva histórica de socialização do poder, construída pelos movimentos sociais.

Para a professora P3, a maior mudança em relação ao seu trabalho foi a extensão da autonomia do professor, proporcionada por uma gestão que compreende a necessidade de sua participação. Para ela, o fato de poder escolher as atividades pedagógicas que desenvolverá com seus alunos, sem a interferência de supervisores quanto aos objetivos e métodos de seu trabalho constitui-se espaço de participação.

> *É, essa é a maior mudança. Mas, vai depender muito da atuação da própria direção, da concepção que a direção tem de participação. Se você tiver diante de uma direção que não tenha, mesmo sendo uma gestão participativa, que ela não tenha uma visão de participação, que a participação seja de acordo com o que ela entende, ou ela não ouça a própria coletividade, acho que não vai ter garantia de participação. Na verdade a garantia de participação como a gente deseja não vai ocorrer.* (P3).

Percebe-se que há ainda um embaraço entre as concepções de participação; por um lado, as professoras possuem um histórico de luta em favor da educação pública e de garantia de seus direitos trabalhistas, e por outro lado, o objetivo dos organismos internacionais foi de desestruturar essa percepção de participação nas decisões, desarticular a capacidade de decisão na comunidade escolar, além de estabelecer um mecanismo de "coerção e controle realizado pelos próprios membros da escola" (SILVA, L. 2005, p. 278). Isso pode ter resultado, na prática, num amálgama de entendimentos nem sempre correlatos entre os sujeitos envolvidos na comunidade escolar. As orientações imprimidas à escola almejam a subordinação a novas regras de funcionamento e novas configurações no trabalho docente; por outro lado, as professoras construíram, ao longo de sua experiência docente, um

conceito e uma prática de participação que se efetiva em suas escolhas em relação à finalidade das atividades desenvolvidas na escola.

Na opinião da professora P2, para que haja a participação efetiva de toda a comunidade, é preciso que se tenha uma concepção de gestão que se abra à participação na tomada de decisões importantes, e não apenas na execução de tarefas decididas pelos professores em razão de seu saber técnico. Para ela, a participação real da comunidade exige mais trabalho e energia dos professores e do grupo gestor.

> *Essa é uma escola diferente, e isso já exige @muita coisa da gente@, porque pra você ter participação da família, a participação aqui é uma participação verdadeira, eu costumo dizer isso. Porque eu conheci muitos lugares que* [...] *quer a participação dos pais na festa, pagando a APM, nas reuniões. É a participação que é do pai. Você não quer o pai entretido diretamente na vida da escola, tomando decisão: que dia vai ser a festa, que dia vai ser isso, como vamos fazer aquilo, entendeu? Porque nós, professores, diretor, a escola em si, a gente queria, a gente achava... a gente tinha um poder na mão. O poder de saber, o poder da posição.* [...] *Então a escola teve que desmontar e desmanchar isso tudo. Agora, para isso, você tem que ter uma equipe de direção que seja capaz de atuar e coordenar isso tudo. E não é qualquer pessoa, qualquer equipe que dá conta disso.* (P2).

A participação que as professoras e a equipe pedagógica defendem, incentivam, estimulam e praticam na comunidade tem o pressuposto da *participação-decisão*, entra em conflito com o conceito de participação difundido pela Unesco e requerido pela Secretaria de Educação com fundamentos na *participação-execução*.

De toda forma, a gestão que opta por compartilhar o poder, convive com mais trabalho para administrar as demandas oficiais, as necessidades da comunidade e os conflitos inerentes a essa escolha. Eis uma nova atribuição exigida pela gestão democrática e pela própria comunidade escolar ao trabalhador docente.

Atribuições exigidas do profissional docente

Esta seção pretende desvelar e analisar as novas exigências colocadas ao professor e como elas contribuem para o aumento do trabalho docente. Para isso, são analisados os textos que orientam a legislação de instâncias nacional e local que fazem referência às funções pertinentes aos profissionais docentes, para, em seguida, ater-se à legislação do Distrito Federal, e sua configuração nas práticas cotidianas na escola pública.

O mesmo relatório da Unesco, "Educação: um tesouro a descobrir" (1998), versa também sobre a Educação que se almeja para o século XXI e admite objetivamente que são muitas as atribuições determinadas aos professores:

> A competência, o profissionalismo e o devotamento que exigimos dos professores fazem recair sobre eles uma pesada responsabilidade. Exige-se muito deles e as necessidades a satisfazer parecem quase ilimitadas. Em muitos países a expansão quantitativa do ensino resulta muitas vezes na falta de professores e em turmas superlotadas, com as consequentes pressões sobre o sistema educativo (DELORS *et al*., 1998, p. 155).

O Relatório (1998) também faz menção aos ajustes econômicos praticados pelos países em desenvolvimento sob a orientação dos países desenvolvidos e faz alusão às suas consequências no financiamento da educação, reconhecendo a queda dos salários dos

professores, apesar da conhecida atuação de organização dessa categoria no mundo todo em favor de melhores condições para a educação e para o trabalho dos professores. Considerado este aspecto sobre os sindicatos de professores, o relatório recomenda:

> Seria desejável que o diálogo entre organizações de professores e autoridades responsáveis pela educação melhorasse e que, ultrapassando as questões salariais e as condições de trabalho, o debate se estendesse à questão do papel central que os professores deveriam ter na concepção e concretização das reformas do sistema educativo. As organizações de professores podem contribuir de forma determinante para instaurar na profissão um clima de confiança e uma atitude positiva diante das inovações educativas. Em todos os sistemas educativos elas constituem uma via de conciliação com os profissionais do ensino, seja em que nível for. A concepção e aplicação das reformas devia ser uma ocasião de busca de consensos sobre as finalidades e os meios. Nenhuma reforma da educação teve êxito contra ou sem os professores (DELORS *et al*., 1998, p. 156).

Mesmo admitindo que as condições e salários dos professores pioraram em razão de ajustes econômicos, o relatório recomenda que se conte com a colaboração dos mesmos, sem a qual se torna inviável o sucesso das reformas no sistema educacional. Propõe que se "ultrapasse" as questões centrais da categoria, como as salariais e condições de trabalho, em nome de uma reforma em que os professores não foram consultados. A sugestão é que os professores sejam utilizados para que se efetivem as mudanças supostamente necessárias, ainda que com o sacrifício de seus salários e condições de trabalho. Os organismos externos atualizam a prática da separação entre planejar e executar além de demonstrar o desejo conservador de tratar o professor como sacerdote, como aquele que abdica de seus direitos como trabalhador em nome de uma devoção idealizada da profissão.

O Ministério do Trabalho e do Emprego – MTE publica desde 1982 as atribuições das diversas ocupações por meio do "documento que reconhece, nomeia e codifica os títulos e descreve as características das ocupações do mercado de trabalho brasileiro", a Classificação Brasileira de Ocupações[16]. Essa classificação foi realizada por pesquisadores de universidades públicas, profissionais do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Senai, além de comissões de trabalhadores de cada área.

A seguir as descrições mais recentes das atribuições dos professores:

Quadro 01 - Atribuições dos Professores das primeiras séries do Ensino Fundamental.

ATRIBUIÇÕES DOS PROFESSORES	
1994	**2002**
• Ministra aulas transmitindo os conteúdos pertinentes de forma integrada e através de atividades. • Participa das reuniões de planejamento, programas e métodos a serem adotados ou reformulados. • Elabora o plano de aula; • Seleciona ou confecciona o material didático a ser utilizado, para facilitar o ensino-aprendizado; • Organiza solenidades comemorativas de fatos marcantes da vida brasileira, promovendo concursos, debates, dramatizações ou jogos; • Elabora e aplica testes, provas e outros métodos usuais de avaliação; • Elabora fichas cumulativas, boletins de controle e relatórios, para manter um registro que permita dar informações ao Serviço de Orientação Pedagógica; • Pode lecionar também artes e trabalhos manuais, em nível elementar;	• Ministram aulas (comunicação e expressão, integração social e iniciação às ciências) nas quatro primeiras séries do Ensino Fundamental. • Preparam aulas; • Efetuam registros burocráticos e pedagógicos; • Participam na elaboração do projeto pedagógico; • Planejam o curso de acordo com as diretrizes educacionais; • Atuam em reuniões administrativas e pedagógicas; • Organizam eventos e atividades sociais, culturais e pedagógicas. Para o desenvolvimento das atividades, utilizam constantemente capacidades de comunicação; • Desenvolvem trabalho junto a crianças, adolescentes e adultos, em comunidades com contextos culturais e sociais diversificados; • Trabalham de forma individual e em equipes, sob

• Pode especializar-se na alfabetização de adultos e crianças.	supervisão, predominantemente em zonas urbanas, tanto em espaços especialmente destinados ao ensino, como em ambientes improvisados, em horários regulares e variáveis.

Fonte: CBO - Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho e do Emprego – MTE. Disponível em: www.mtecbo.gov.br Acesso em: 17/01/2009.

Além das atribuições dos professores, a CBO elenca as funções dos demais trabalhadores em educação: Coordenador pedagógico (Auxiliar de coordenação de ensino fundamental de primeira a quarta séries, Auxiliar de coordenador escolar, Coordenador auxiliar de curso, Coordenador de disciplina e área de estudo, Coordenador de ensino, Coordenador escolar); Orientador educacional (Auxiliar de orientação educacional, Orientador de disciplina e área de estudo, Orientador de ensino, Orientador escolar, Orientador profissional, Orientador vocacional e profissional); Pedagogo (Auxiliar de orientação pedagógica, Auxiliar de orientação pedagógica em educação fundamental de primeira a quarta séries, Coordenador de orientação pedagógica, Coordenador de serviço de orientação pedagógica); Supervisor de ensino (Auxiliar de supervisão de ensino, Auxiliar de supervisor escolar, Supervisor educacional, Supervisor pedagógico).

> Implementam, avaliam, coordenam e planejam o desenvolvimento de projetos pedagógicos/instrucionais nas modalidades de ensino presencial e/ou a distância, aplicando metodologias e técnicas para facilitar o processo de ensino e aprendizagem. Atuam em cursos acadêmicos e/ou corporativos em todos os níveis de ensino para atender as necessidades dos alunos, acompanhando e avaliando os processos educacionais. Viabilizam o trabalho coletivo, criando e organizando mecanismos de participação em programas e projetos educacionais, facilitando o processo comunicativo entre a comunidade escolar e as associações a ela vinculadas. (CBO, 2002).

Na LDBEN, Lei 9.394/96, as atribuições para os trabalhadores docentes são encontradas no Art. 13º:

> Os docentes incumbir-se-ão de:
> I - participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
> II - elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
> III - zelar pela aprendizagem dos alunos;
> IV - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
> V - ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
> VI - colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

O trabalho docente tem um papel decisivo no processo educacional, segundo as Diretrizes para a Formação dos Professores e Valorização do Magistério. Em relação à jornada de trabalho e às atribuições do profissional docente, o documento afirma:

> [...] a jornada de trabalho dos docentes poderá ser de até 40 (quarenta) horas e incluirá uma parte de horas de aula e outra de horas de atividades, estas últimas correspondendo a um percentual entre 20% (vinte por cento) e 25% (vinte e cinco por cento) do total da jornada, consideradas como horas de atividades aquelas destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e

> ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola (CNE/CEB. Resolução nº 03, de 8/10/1997).

No Distrito Federal, do ponto de vista dos trabalhadores, o efeito esperado por essa política de quarenta horas semanais de trabalho era a melhora das condições de trabalho do professor. Por jornada ampliada entende-se o aumento do tempo dos alunos na escola, que passa de quatro para cinco horas diárias; em compensação, os professores teriam, dentro de sua jornada de trabalho de quarenta horas, um período para o planejamento de suas atividades e para o aprimoramento de sua formação profissional.

> *Quando se criou essa Jornada Ampliada, ficou aquela coisa, "ah, agora o professor vai ter bastante tempo para coordenar", na verdade nós mudamos a metodologia do trabalho, porque nós entrávamos na sala quando tínhamos uma turma de manhã e outra de tarde, a gente planejava num dia da semana, entrava na sala e dava conteúdo* [...] *agora se exige do professor que ele dê conta de um em um, uma por uma das dificuldades de cada criança. A gente precisa olhar a criança como um ser único, como um indivíduo. As diferenças, trabalhar cada diferença, então esse tempo que sobrou, esse tempo que ficou para coordenar, não dá, não dá mais, porque só são três horas.* (P5).

Nesse contexto, nas séries iniciais – 1º ao 5º ano –, são 5 horas diárias, seguidas, de trabalho com crianças em idade entre seis e dez anos, em sala de aula, sem aporte de materiais pedagógicos, audiovisuais e espaços adequados à prática de esportes, artes, entre outras atividades lúdicas.

A legislação do Distrito Federal que regulamenta a carga horária dos professores é a Lei nº 3.318 de 11 de fevereiro de 2004, de autoria do poder Executivo que dispõe sobre a carreira do Magistério Público do Distrito Federal.

> Seção VII Da Carga Horária de Trabalho
> Art. 12. A carga horária de trabalho do servidor da carreira Magistério Público do Distrito Federal é de:
> a) vinte horas semanais, para o servidor atuar exclusivamente no turno noturno;
> b) quarenta horas semanais, para o servidor atuar no turno diurno (matutino e vespertino).
> § 1º O servidor que, em 29 de fevereiro de 2004, estiver submetido à carga horária semanal de vinte horas no turno diurno ou de quarenta horas, sendo vinte horas no turno diurno e vinte horas no turno noturno, permanecerá nessa situação, observado o disposto no § 2º.
> § 2º É admitida a alteração de carga horária de vinte para quarenta ou de quarenta para vinte horas semanais.
> Art. 13. Ao servidor da carreira Magistério Público do Distrito Federal com carga horária de vinte horas semanais é admitida carga horária eventual de trabalho para substituição temporária.
> Art. 14. Fica assegurado ao professor, em regência de classe e ao especialista de educação/orientador educacional, em exercício nas unidades de ensino, o percentual mínimo de 20% (vinte por cento) de sua carga horária semanal para atividades de coordenação pedagógica.
> *Parágrafo único.* Ao professor com carga horária eventual de trabalho, em regência de classe, é assegurado o percentual de que trata o *caput*.
> Art. 15. A carga horária, a sua alteração, o turno de trabalho, diurno ou noturno, e a coordenação pedagógica serão objeto de regulamentação pela Secretaria de Estado de Educação.

O quadro 02, mostra atribuições constatadas no período de observação:

Quadro 02 - Trabalho pedagógico identificado na escola pública.

Função e Formação	**Atribuições**	
PROFESSORAS: **P1 – Magistério e Matemática** **P2 – Pedagogia em Alfabetização** **P3 – Magistério e Educação Ambiental P4 – Magistério e Estudos Sociais** **P5 – Magistério e Geografia** **P6 – Magistério e Pedagogia** **P7 – Magistério, Letras e Psicopedagogia.**	**Em sala de aula:** - Ministrar aulas; - Participar do conselho de classe participativo; - Atender aos alunos em suas necessidades individualmente; - Observar os alunos com dificuldades de aprendizagem e encaminhar à Equipe de Apoio e Sala de Recursos; - Servir o lanche para os alunos e acompanhá-los enquanto lancham; - Fazer o diagnóstico da psicogênese da escrita, de acordo com os critérios da Secretaria de Educação; - Fazer o diagnóstico preliminar das crianças com ANEE, em cooperação com as professoras de Apoio Pedagógico.	**Fora da sala de aula:** - Acompanhar e ministrar aulas em ambientes externos à escola (passeios); - Planejar, coletiva e individualmente, as aulas; - Preparar os materiais necessários para as aulas; - Atender alunos individualmente; - Coordenar a reunião de pais; - Informar a família o conteúdo, os métodos e procedimentos para se alcançar a aprendizagem; - Fazer o relatório de avaliação da turma no início de cada ano. - Fazer os relatórios de avaliação individuais dos alunos a cada bimestre; - Participar de todos os eventos da escola (festas) proporcionando a participação dos alunos nas produções pedagógicas; - Corrigir tarefas; - Corrigir atividades avaliativas; - Participar das Reuniões de Coordenação Coletiva da escola; - Participar das Reuniões de Coordenação por série; - Participar das Reuniões do projeto de Re-educação Matemática; - Planejar atividades lúdicas para as oficinas da Escola Integral; - Preencher formulários avaliativos solicitados pela Secretaria de Educação; - Planejar os conteúdos para as aulas de informática; - Atender às famílias; - Fazer o controle dos alunos que levam a contribuição da APM.
Supervisora Pedagógica – Pedagoga	- Coordenar e orientar o planejamento das professoras; - Coordenar o Projeto Ciência em Foco; - Participar de projetos e eventos da escola;	
Coordenadora Pedagógica – Mestre em Educação Matemática	- Acompanhar o Projeto de re-educação Matemática; - Planejar, orientar e avaliar o processo de ensino-aprendizagem, dando apoio às professoras; - Promover ações que contribuam com as práticas didático-pedagógicas (ex: oficina de educação matemática para a família).	
Coordenadora Administrativa – Psicóloga	- Providenciar bilhetes para comunicação entre a escola e a família; - Auxiliar a direção nas tarefas de atendimento às famílias, alunos, e no que for necessário; - Fazer o controle da merenda: cardápio, quantidades, compras etc.	

Orientadora Educacional – Orientação Educacional	- Coordenar os Conselhos Participativos; - Fazer a triagem de alunos com dificuldades de aprendizagem; - Fazer triagem, por meio de teste de visão, e encaminhar para clínica da SEDF; - Auxiliar o médico oftalmologista na aplicação de colírios nas crianças que passaram por consulta; - Preencher fichas de consultas oftalmológicas; - Participar de projetos e eventos da escola; - Coordenar projetos com as professoras (ex.: aparelho reprodutor e sexualidade, sobre a questão das relações sexuais, da gravidez, do abuso sexual etc.); - Participar da coordenação entre os orientadores das escolas da região.
Diretora – Educação Artística-Artes Cênicas	- Atender os alunos; - Atender as famílias; - Coordenar as ações administrativas e pedagógicas;

Esse rol de atribuições pode ser considerado como ações inerentes ao trabalho docente; no entanto, são construídas historicamente. Os dados e situações aqui encontrados são indícios de intensificação nessas atribuições ao longo dos anos e como cada uma dessas tarefas pode significar aumento de volume de trabalho para o professor. Para essa reflexão, vejamos a fala da professora P2 em relação às mudanças na organização do trabalho na escola e às novas atribuições dos professores:

> *A diferença é tão grande! A gente não sabe, a gente tem impressão que vai explodir, com essas mudanças todas...* [...] *Quem é que nunca pode faltar? Se está doente, vem morrendo. Essa que é a realidade. Acaba que elas* [professoras que estão trabalhando na equipe pedagógica] *não têm tempo nem de ter uma vida pessoal direito delas. E isso a gente* [professoras regentes] *está sempre reclamando. Por quê? Porque ela tem que parar para ouvir o pai. Antigamente a diretora assinava papel. Ela ficava ali, assinava papel na reunião e tudo. Hoje em dia, o trabalho da direção da escola, meu deus, é ouvir pai, é conversar com professor, é conversar com aluno, é fazer a ponte entre as pessoas, é para eles pensarem projetos, é coordenar a construção do projeto político-pedagógico da escola, é ver se está tudo caminhando.* [...] *Então é um trabalho de convencimento, é um trabalho de sensibilização também. É um trabalho muito maior que envolve uma série de fatores, e que muita gente não está preparada pra isso. Então, o tempo na escola, é realmente um problema enorme.* [...] *Ela* [diretora] *já entra no portão com um grupo de pais querendo falar alguma coisa com ela* [...] *tem papel para responder que às vezes ela fica aqui depois do horário, de noite, porque aí a escola está vazia e ela vai conseguir olhar, ler os papéis para poder assinar, despachar, ver o que vai para o lugar, o que tem que fazer.* (P2).

Apple (1995) denomina "diversificação de habilidades" no trabalho docente o que os sociólogos chamam de multifunção ou polivalência no trabalho fabril. A multivariedade de tarefas desempenhadas pela equipe pedagógica, e a sua desespecialização, além da capacidade em lidar com diversos tipos de desafios cotidianos, caracterizam o novo perfil do professor da rede pública.

Considerações Finais

A compreensão das especificidades do trabalho docente foi imprescindível para se afirmar que algumas políticas analisadas são intensificadoras do trabalho docente, entre elas a política de contratação temporária de professores para a rede pública, porque acarreta em trabalho precarizado aos docentes por suas condições instáveis, assim como permite outro tipo de contrato que não aquele de caráter do servidor público imparcial, imune a vontades pessoais. Trata-se de uma política que contribui para o processo de privatização da educação pública pela diminuição do papel do Estado na responsabilização dos serviços públicos. Dentro dessa lógica, foi observada também a política de Banco de Professores Substitutos que mantém um "exército educacional de reserva", provocando a alta rotatividade dos trabalhadores docentes, o que implica em trabalho adicionado à equipe pedagógica para administrar diferentes perfis de funcionários dentro da escola.

A participação também apareceu como elemento de intensificação nas observações realizadas na escola, e também nas entrevistas com as professoras; no entanto, foi verificado que seus sentidos podem se apresentar de diferentes formas. A intenção foi compreender se essas formas se relacionam entre si ou se, ao contrário, foram tão ressignificadas que não apresentam significados correspondentes. De qualquer forma, a conclusão a que se chegou foi que a participação se consagrou como termo hegemônico e heterogêneo no meio educacional. A forma como é entendida, *participação-movimento, participação-execução* ou *participação-decisão*, pode ser considerada como nova atribuição do trabalhador docente, por isso, mais um elemento de intensificação de seu trabalho. Além da participação, foram analisadas quais seriam as novas atribuições exigidas aos professores da rede pública e como essas novas exigências chegaram à escola e assumiram a função de intensificação do trabalho. As muitas atribuições depreendidas de documentos internacionais, como o relatório da Unesco, são acrescentadas todos os dias ao trabalho docente sem que se perceba os limites dos professores do ponto de vista de sua saúde mental e física.

As mudanças percebidas na classificação de ocupações do Ministério do Trabalho nas atribuições dos professores, de 1994 para a classificação de 2002, são principalmente no acréscimo das funções de participação dos eventos da escola, assim como na construção do Projeto Político-Pedagógico, além dos famigerados registros burocráticos exigidos pelos órgãos do Estado. A busca por formas alternativas para providenciar materiais e recursos diversos para a escola passa a ser também mais uma atribuição dos professores, ainda que não esteja formalizada na lei, mas na necessidade cotidiana de alternativas para suprir as necessidades materiais da escola.

O planejamento e execução de diferentes atividades para atender os alunos com dificuldades estão respaldados na LDBEN (Lei 9.394/96) e foi constatada na prática das professoras uma sobrecarga de trabalho, pois o tempo para esse planejamento e atendimento é insuficiente, dadas inúmeras necessidades dos alunos. Mesmo que a distribuição da carga horária esteja de acordo com a resolução do CNE, que estabelece um mínimo de 20% de tempo destinado a preparação de material e atividades pedagógicas, aumentou-se o tempo de coordenação, porém aumentaram-se muito mais as atribuições aos professores de 1ª a 4ª série (2º ao 5º ano) do Ensino Fundamental da rede pública, sem que se resolvessem pendências nas condições de trabalho dos professores, nem tampouco nos problemas econômicos e sociais que afligem as famílias e as crianças atendidas pela escola pública.

REFERÊNCIAS

CODO, Wanderley (coord.). **Educação:** carinho e trabalho. Petrópolis, RJ: Vozes/Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação: Universidade de Brasília. Laboratório de Psicologia do Trabalho, 1999.

ESTEVE, José Manoel. **O mal-estar docente:** a sala de aula e a saúde dos professores. Bauru/SP: EDUSC, 1999.

DAL ROSSO, Sadi. Intensidade e imaterialidade do trabalho e saúde. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 4 n. 1, p. 65-91, 2006.
DAL ROSSO, Sadi e FORTES, José Augusto A. Sá (Orgs.). **Condições de trabalho no limiar do século XXI**. Brasília: Épocca, 2008.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 12 ed. Campinas: Cortez e UNICAMP, 2007.

APPLE, Michael W. **Trabalho docente e textos**: economia política das relações de classe e de gênero em educação. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.

BRUNO, Lúcia. **Poder e administração no capitalismo contemporâneo.** *In:* OLIVEIRA, Dalila A. (org.). Gestão Democrática da Educação: desafios contemporâneos. 6. ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 2005.

HYPOLITO, Álvaro Moreira. **Trabalho docente, classe social e relações de gênero**. Campinas/SP: Papirus, 1997.

Jáen, Marta Jiménez. Os docentes e a racionalização do trabalho em educação: elementos para uma crítica da teoria da proletarização dos docentes. **Teoria & Educação**. Porto Alegre, n. 4, 1991, p. 74-89.

Nóvoa, Antonio. Para o estudo sócio-histórico da gênese e desenvolvimento da profissão docente. **Teoria & Educação**. Porto Alegre, n. 4, 1991.

TORRES SANTOMÉ, Jurjo. **A educação em tempos de neoliberalismo.** Porto Alegre: Artmed, 2003.

SE/SEADJ/DPE/GMRH - GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL. SEDF. **Relatório de Gestão 2007 – Parte 1.**

SILVA, Luís Gustavo Alexandre. As mudanças na gestão e organização da escola: a participação como estratégia de reforma. **Linhas Críticas**. jul./dez. 2005, vol.11, n. 21. p. 265-282.

LIMA, Licínio C. **Participação e não-participação na escola**. *In*: A escola como organização educativa: uma abordagem sociológica. São Paulo: Cortez, 2001.

DELORS, Jacques et al. **Educação um tesouro a descobrir**: Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. São Paulo: Cortez, 1998
Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br>. Acesso em 15/10/2008.

[1] Para preservar a identidade dos sujeitos envolvidos na pesquisa, seus nomes foram substituídos por códigos: P1, P2, P3, P4, P5, P6 e P7.

[2] Expressão fundida entre as duas formas hegemônicas de organização do trabalho no século XX. (CATTANI, 2002, p. 123, 124 e 309).

[3] Jáen, Marta Jiménez. Os docentes e a racionalização do trabalho em educação: elementos para uma crítica da teoria da proletarização dos docentes. **Teoria & Educação**. Porto Alegre, n. 4, 1991, p. 74-89. Nóvoa, Antonio. Para o estudo sócio-histórico da gênese e desenvolvimento da profissão docente. **Teoria & Educação**. Porto Alegre, n. 4, 1991.

[4]A base jurídica para a contratação de trabalho por tempo determinado, dá-se pela Lei de número 8.745, de 9 de dezembro de 1993, firmada pela Presidência da República.

[5]Documento elaborado em 1989, após avaliação da economia dos países devedores, feita por governos conservadores, diretores e executivos, representantes de instituições financeiras internacionais, ministros da Fazenda, presidentes de bancos centrais, representantes dos países em desenvolvimento. Trata-se das diretrizes de reformas estruturais a serem efetivadas como suposta solução ao endividamento. (SILVA, M., 2005, p. 256).

[6]Segundo Weber (1999, p. 129), a burocracia é o tipo mais puro de dominação legal, caracterizada pela obediência à regra estatuída e não a uma pessoa que ordena. Cabe a todos obedecer a mesma regra, formalmente abstrata, inclusive aquele que a ordena. A regra por sua vez "é estatuída, no âmbito de uma *competência concreta*, cuja delimitação e especialização se baseiam na utilidade objetivas e nas exigências profissionais estipuladas para a atividade de um funcionário. O tipo de funcionário é aquele de formação profissional [...] seu ideal é: proceder *sine ira e studeo,* ou seja, sem a menor influência de motivos pessoais e sem influências sentimentais [...]".

[7]No Distrito Federal, a introdução do trabalho de tipo temporário tem na Lei nº 1.169, de 24 de julho de 1996, a autorização formal para a contração de pessoal por tempo determinado, a fim de atender "a necessidade temporária de excepcional interesse público", que, por sua vez, busca sustentação na Lei Orgânica do Distrito Federal.

[8]Na escola pesquisada há cinco professoras em regime de Contrato de Trabalho Temporário, o tempo de trabalho entre elas varia de sete meses a sete anos.

[9]A seleção de pessoal para esse tipo de contrato está regulamentada na Portaria nº 383, de 13/11/2006.

[10]SE/SEADJ/DPE/GMRH - GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL. SEDF. **Relatório de Gestão 2007.**

[11]Uma política criada pelo Decreto 28.428/07 de 2007.

[12]São 3.144 servidores contratados: quase 10% da força de trabalho de professores não mantém maiores vínculos com a comunidade escolar. (GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL. SEDF, 2007, p. 26).

[13] Nome fictício.

[14] Alimentos, roupas e demais objetos doados pela comunidade para serem utilizados na produção da festa junina.

[15] Esse relatório é citado no PPP da escola como norteador dos princípios educacionais da comunidade.

[16] "A estrutura básica da CBO foi elaborada em 1977, resultado do convênio firmado entre o Brasil e a organização das Nações Unidas – ONU, por intermédio da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Em 1994 foi instituída a Comissão Nacional de Classificações - Concla, organismo interministerial cujo papel é unificar as classificações usadas no território nacional.". A Portaria nº 397, de 09 de outubro de 2002 aprova e autoriza a publicação da CBO/2002. Disponível em: www.mtecbo.gov.br Acesso em: 17/01/2009.

A MORADIA COMO LOCAL DE PRODUÇÃO: UM ENSAIO SOBRE AS FORMAS DE TRABALHO BASEADO EM DOMICÍLIO

Autor: Edmar Augusto Santos de Araujo Junior

Área Temática: Reconfiguração do trabalho e realocação espacial

Palavras-chave: relações de trabalho, informalidade, trabalho baseado em domicílio, moradia como local de produção

Resumo: Este trabalho tem por objetivo a contextualização de uma categoria de trabalho pouco discutida pelas bases teóricas sobre mercado de trabalho e sociologia do trabalho no Brasil. Sob um período de crise mundial, esta categoria atravessa uma fase de franco crescimento e dinamismo na medida em que o ambiente macroeconômico instável proporciona inúmeras formas possíveis de trabalho baseado em domicílio. Neste estudo serão discutidas as definições, o histórico, os dilemas, enfim alguns dos processos que compõem o cenário atual do trabalho baseado em domicílio fortemente influenciado pela reestruturação produtiva capitalista que provocou o enxugamento de postos de trabalho, a realocação espacial e o deslocamento do trabalho de centros de comando e controle para o domicílio do próprio trabalhador. A ampla camada de trabalhadores cobertos pela definição de trabalho baseado em domicílio dificulta a regulamentação, mensuração e formulação de políticas públicas específicas para essa categoria que inclui trabalhadores com alto grau de dependência com seu contratante e trabalhadores autônomos e independentes, sem relação trabalhista entre contratado e contratante.

Introdução

Este trabalho tem por objetivo a contextualização de uma categoria de trabalho pouco discutida pelas bases teóricas sobre mercado de trabalho e sociologia do trabalho no Brasil. Sob um período de crise mundial, esta categoria atravessa uma fase de franco crescimento e dinamismo na medida em que o ambiente macroeconômico instável proporciona inúmeras formas possíveis de trabalho baseado em domicílio. A informalidade e a heterogeneidade de casos implicam numa grande dificuldade de regulamentação institucional e de mensuração da variável local de trabalho: domicílio, fazendo com que esta categoria sofra ainda mais com os dilemas impostos pelo mundo do trabalho.

Desta forma, serão discutidas as definições, o histórico, os dilemas, enfim alguns dos processos que compõem o cenário atual do trabalho baseado em domicílio fortemente influenciado pela reestruturação produtiva capitalista que provocou o enxugamento de postos de trabalho e o deslocamento do trabalho de centros de comando e controle para o domicílio do próprio trabalhador. O trabalho realizado em domicílio coaduna-se a formas atípicas de relações de trabalho que podem envolver não só a presença do contratado e contratante, mas também a figura do trabalhador independente que precisa buscar as bases materiais em que se viabilizarão as etapas de realização de seu trabalho.

1. Trabalho baseado em domicílio: distinção entre graus de dependência

A expansão de formas atípicas de relações de trabalho nas últimas décadas, como: trabalho autônomo, por conta própria, formas de subcontratação e de flexibilidade das relações tradicionais de assalariamento, foi estimulada por alguns fatores que contribuíram para o estabelecimento de uma parcela significativa da força de trabalho, em todo mundo, em sua própria moradia para realização de atividade econômica. A compreensão desses fatores que contribuem para a expansão das diversas formas que o trabalho realizado em domicílio assume, torna-se essencial para o entendimento conceitual de alguns termos que orientam o sentido do trabalho a domicílio nos diversos contextos nacionais, regionais e locais.

Dentre os fatores principais que justificam o crescimento dessas formas atípicas de relações de trabalho, podemos citar o aumento da competição global que levou as firmas a flexibilizarem os contratos de trabalho, a difusão de tecnologias de informação e comunicação que permitiu o deslocamento do trabalho e, por fim, a perda de oportunidades de empregos formais no mercado de trabalho ou o aumento acentuado da informalidade, forçando muitos trabalhadores a se autoempregarem (OIT, 2002).

Neste sentido, torna-se necessária a definição das formas de trabalho baseado em domicílio para o melhor entendimento do objeto aqui em análise: o domicílio como local de atividade econômica. Frequentemente associadas, o trabalho a domicílio e o trabalho baseado em domicílio carecem de uma maior clareza conceitual e empírica para iluminar as pesquisas estatísticas oficiais sobre trabalho.

De acordo com a Convenção 177 da OIT de 1996[1], sobre trabalho a domicílio, a definição referente a essa categoria limita-se ao trabalhador que realiza a atividade em seu domicílio ou em instalações diferentes do local de trabalho do empregador, por remuneração, o que resulta em um produto ou serviço, conforme especificado pelo empregador, independentemente de quem fornece os equipamentos, materiais ou outros insumos utilizados,

[1] Esta Convenção da OIT sobre trabalho a domicílio estabelece que os membros participantes devam adotar, implementar e periodicamente rever uma Política Nacional de Trabalho a Domicílio, mediante leis específicas e regulamentos, com as organizações representativas desta categoria, a fim de que se efetive um tratamento igualitário entre os trabalhadores a domicílio e os demais assalariados, bem como se viabilize o cumprimento dos direitos e seguridades sociais desta categoria.

salvo se essa pessoa tem o grau de autonomia e de independência econômica necessário para ser considerado um trabalhador independente sob as leis nacionais, regulamentos ou decisões judiciais.

Ou seja, a definição de trabalho a domicílio da OIT está orientada pela relação existente entre empregado-empregador, estando excluídos desta definição os trabalhadores independentes ou os autônomos que têm certo grau de independência econômica e autonomia.

Vandenberg e Selvakumar (2006) discutem, em artigo publicado sobre as convenções da OIT sobre trabalho a domicílio, a distinção necessária entre trabalho a domicílio e trabalho baseado em domicílio. Por conta do limite metodológico que orienta a definição da Convenção 177 sobre trabalho a domicílio não se incluiu a categoria mais geral de trabalho baseado em domicílio.

De acordo com os autores, no trabalho baseado em domicílio, os trabalhadores podem vender para o público os bens e serviços produzidos, pois têm autonomia e independência econômica. O trabalho a domicílio aparece apenas como uma subcategoria do trabalho baseado em domicílio, sendo que este último se mostra muito mais abrangente devido à diversidade de características socioeconômicas existentes dessa forma de trabalho (Vandenberg & Selvakumar, 2006).

Atualmente, as várias formas de trabalho baseado a domicílio incluem: manufatura e montagem (exemplos: costura e embalagem), produção artesã (tecelagem e bordado), serviços pessoais (salão de beleza e pequenos reparos), trabalhos de escritório (*telemarketing*, *freelance*) e trabalhos profissionais qualificados (consultorias especializadas e tecnologias da informação).

A primeira forma descrita, manufatura e montagem, apresenta baixos níveis de tecnologia, de remuneração e de qualificação do trabalho, além de rotina normatizada, de grau de dependência e esforço físico do trabalhador. É neste caso que geralmente se incluem as formas mais usuais de "trabalho a domicílio" e por isso é definido como subcategoria do trabalho baseado a domicílio.

Já o trabalho profissional qualificado envolve atividades variadas, complexas e criativas que contam com tecnologias da informação, envolvendo escolha e discrição do trabalhador, garantindo boa ou alta remuneração. Geralmente, esta forma de trabalho é estruturada por uma firma que atende a demanda especializada do mercado onde o diretor contrata profissionais para exercerem suas tarefas de suas próprias residências na busca de melhor qualidade de vida e diminuição de custos de produção com aluguéis, transporte e alimentação. Na verdade, a sede dessas empresas é o que menos importa conquanto que ela consiga realizar suas atividades dentro dos prazos e exigências estabelecidos pelas corporações que as contratam.

Outras formas de trabalho baseado em domicílio estão entre aquelas formas descritas acima e são estruturadas, sobretudo, com grau de autonomia total ou parcial sobre as etapas produtivas por parte do trabalhador que pode inclusive ser o responsável pela venda ou prestação do serviço diretamente no mercado, sem um cliente fixo ou pré-estabelecido. É o caso dos inúmeros empreendimentos informais onde o trabalhador usufrui do espaço físico de sua moradia para dotá-lo de infraestrutura necessária para realização de atividade produtiva.

Com relação ainda à Convenção 177, os autores apontam algumas de suas insuficiências, a começar pelo reduzido número de cinco países que a ratificaram, a saber: Albânia, Finlândia, Irlanda, Holanda e Argentina. Outra lacuna da Convenção é com relação aos mecanismos que viabilizariam o sucesso da Política Nacional de Trabalho a Domicílio a qual os países signatários se propuseram a implementar. Também foram insuficientes as formas que os países utilizariam para mensurar os números de pessoas engajadas, os setores, as taxas, o rendimento do trabalho a domicílio que deveriam estar incluídas dentro das estatísticas oficiais do trabalho.

Ainda pelas definições da Convenção 177 da OIT, pessoas com status de empregado não se tornam trabalhadores a domicílio, apenas por ocasionalmente desempenharem suas funções em casa, em vez de realizarem em local de trabalho habitual estabelecido pelo empregador. O termo "empregador" relaciona-se à pessoa, singular ou coletiva, que, seja diretamente ou através de um intermediário, prevista na legislação nacional, dá origem ao trabalho a domicílio em força de sua atividade empresarial.

2. Trabalho a domicílio: características e tendências atuais

Lavinas & Sorj (1998) destacam que a categoria "trabalhador a domicílio está cada vez mais polissêmica e em franca mutação", na medida em que se referem a relações de trabalho muito variadas e onde as características da força de trabalho e o setor de atividade estão mais heterogêneos e diversos. Ainda segundo as autoras, faltam critérios bem estabelecidos sobre a natureza e o alcance do trabalho a domicílio, enfraquecendo o debate a respeito desta forma de trabalho na sociedade.

No bojo do processo de crescente informalização e precarização das condições de ocupação, a categoria trabalho a domicílio torna-se ainda mais abrangente e heterogênea. O setor informal do mercado de trabalho apresentou um crescimento acelerado nas últimas décadas em face à reestruturação produtiva e ao padrão flexível de organização do trabalho, contribuindo para o enxugamento de muitos postos de trabalho na indústria e levando muitas empresas a diminuírem seus custos de produção com mão de obra. A expansão de formas atípicas de relações de trabalho, principalmente o trabalho por conta própria e o emprego assalariado sem vínculos formais e sem proteção social, pode ser expressa pela flexibilização da relação salarial garantida pela CLT onde muitos trabalhadores são postos para desempenharem suas atividades no próprio domicílio (Lavinas, 1998).

A partir das metamorfoses operadas no mundo do trabalho e da consolidação de um padrão flexível de organização da produção[2], muitas empresas passaram a terceirizar ou subcontratar mão-de-obra para realização de suas atividades em domicílio. Trata-se de uma atividade que se encontra muitas vezes na ponta das cadeias produtivas, geralmente atreladas a uma estrutura em rede que perpassa por operações das escalas globais, regionais e locais.

Neste sentido, as características institucionais e socioeconômicas de cada localidade fazem com que as empresas estabeleçam relações trabalhistas e organizacionais distintas em cada lugar. Assim, o trabalho a domicílio reaparece neste contexto de crescente flexibilização onde suas características mais gerais são: heterogeneidade, internacionalização, feminização e precarização (Lavinas & Sorj 1998).

A rápida expansão da indústria moderna, com o advento da tecnologia informacional, levou ao aumento da subcontratação de pequenas empresas que, por sua vez, distribuem tarefas a trabalhadores a domicílio ou se abastecem por unidades produtivas familiares. O trabalho a domicílio é sinônimo de uma atividade realizada no âmbito da precariedade, com baixos salários, ocupações desqualificadas e sem proteção legal e previdenciária, ausência de planos de carreira e baixo nível de organização e representação de interesses dos trabalhadores (Abreu & Sorj, 1993).

Estudos relativamente recentes incentivados pela OIT a respeito de trabalho a domicílio tinham como paradigma a crise da relação de assalariamento que levaria grandes contingentes de trabalhadores a condições de precarização onde o trabalho no domicílio seria uma dessas formas de precariedade. A partir de pesquisas quantitativas, pode-se constatar o perfil de

[2] A discussão relativa ao modo com que a informalidade assume suas diversas faces no padrão flexível tais como: empreendedorismo, terceirização e trabalho a domicílio são fundamentais para a compreensão da forma pela qual as instituições legislativas e jurídicas lidam com a questão da flexibilização e da precarização (Guimarães, 2003).

destaque da mão de obra feminina com idade entre 40 a 60 anos, casadas, com filhos e com poucos anos de estudo.

Entretanto, pesquisas posteriores com estudos de casos e análises quantitativas, que correlacionaram variáveis demográficas importantes com o fato da força de trabalho estar baseada em domicílio, apontaram para uma heterogeneidade e diversidade de casos que não estavam apenas limitadas à tendência inicial da questão etária e de gênero. De fato, o trabalho a domicílio coaduna-se com o emprego industrial e apresenta tendências variadas conforme o nível de desenvolvimento do país e as características da força de trabalho em questão, como: sexo, idade, escolaridade etc.

3. Abordagem histórica sobre as formas de trabalho baseado em domicílio

Se por um lado, a moradia como local de produção está ligada às etapas produtivas do sistema capitalista onde os trabalhadores a domicílio representam o elo mais distante na cadeia produtiva, por outro, diversas formas de inserção no mercado de trabalho ocorrem via utilização do domicílio como local de trabalhar, constituindo-se a moradia em unidade econômica onde todas as etapas de produção são ali realizadas.

No bojo das categorias incluídas na definição de trabalho baseado em domicílio, as atividades empreendedoras e de produção artesã onde trabalhadores independentes geralmente associados à produção têxtil ou prestadora de serviços pessoais apresentavam como característica principal o conhecimento de técnicas e uso de instrumentos de trabalho. Esta qualificação relativa do trabalhador baseado em domicílio contrastava, e ainda contrasta, com atividades de trabalho manual desqualificado e atividades de subsistência (OIT, 2002).

Neste sentido, pela abordagem histórica, percebemos que, embora seja uma categoria do trabalho baseado em domicílio, o trabalhador a domicílio aparece antes na história, quase que concomitante ao operário industrial. Na verdade, as origens do trabalho a domicílio remontam ao período pré-revolução industrial, nos séculos XVI e XVII na Europa, onde a economia doméstica interligava a vida familiar e o trabalho. Os membros das famílias utilizavam equipamentos rudimentares para a fabricação de diversos artigos, sendo que este sistema de indústria familiar pressupunha uma independência entre a economia camponesa e o artesanato urbano, na medida em que suas bases de acumulação e de produção não eram as mesmas (Abreu, 1993).

Embora sejam conjunturas completamente distintas, que remontam à origem do trabalho a domicílio com suas formas atuais, podemos dizer que em sua essência, a característica principal é a mesma: o local de moradia servindo como espaço de realização de atividade econômica.

Com o advento da Revolução Industrial, o trabalho a domicílio assumiu sua forma mais usual, onde os trabalhadores realizavam atividades manuais de montagem da indústria nascente em casa em troca de remuneração, sendo considerada como a forma mais degradada de trabalho dos antigos artesãos urbanos. A exploração desta forma de trabalho foi tão essencial para a consolidação da indústria como foram a produção fabril e o vapor, pois estes três fatores permitiram uma base de acumulação de capital até então sem precedentes (Thompson, 1968 apud Abreu, 1993).

Entretanto, a realização de trabalho da indústria em domicílio começa a apresentar a partir daí sua face mais exploratória. Conforme as condições de trabalho do operariado fabril melhoraram, ao longo do século XIX, a estrutura do trabalho a domicílio se deteriorava cada vez mais, sobretudo, com a diminuição dos preços dos artigos produzidos por esses trabalhadores e com o aumento da concorrência capitalista que levou a uma redução com os custos de produção.

Além disto, há uma mudança substancial na composição sexual deste tipo de trabalho, na medida em que as mulheres passam a substituir em larga escala a mão-de-obra masculina no trabalho domiciliar (Abreu, 1993)[3].

Importante destacar que a maior ou menor intensificação do trabalho a domicílio depende das mudanças, ao longo do tempo, na organização do trabalho e no processo produtivo do sistema capitalista.

No início da primeira metade do século XX, o trabalho a domicílio foi reduzido a poucos segmentos da indústria, tornando-o invisível aos olhos dos observadores sociais. Esta redução coincide com a vigência do modo de produção fordista nos países industrializados que por novas formas de gestão do trabalho, concentrava e aumentava o controle dos trabalhadores em fábricas, oficinas etc.

A partir da década de 1970, mediadas pelas novas tecnologias, a organização produtiva apresenta mudanças importantes que levariam nas décadas seguintes a um novo padrão flexível de organização do trabalho. As contradições entre capital e trabalho, cada vez mais acentuadas no regime de acumulação flexível, impuseram novas demandas do capital, onde a expansão do trabalho a domicílio representava formas de precarização nas relações de trabalho.

Durante a década de 1980, o trabalho a domicílio era tido como um "reservatório inexplorado de flexibilidade" que poderia ser amplamente utilizado na medida em que o enfrentamento da crise pelas empresas estimulava formas flexíveis de emprego da força de trabalho. Atualmente, o debate a respeito de trabalho a domicílio assume outra perspectiva, sobretudo, pelo impacto da flexibilização na utilização da força de trabalho e da descentralização produtiva, operada pelas estruturas globalizantes, sobre o mercado de trabalho (Abreu, 1993).

Desta forma, pode-se dizer que o trabalho baseado em domicílio assume novas formas no contexto atual, cuja discussão não se limita apenas a relações maléficas para o trabalhador. Coaduna-se, por um lado, com uma visão pessimista associada à precarização, baixas remuneração e qualificação do trabalho manual. Mas por outro lado, também está relacionado a uma visão otimista em que atividades rentáveis, de uma mão de obra bem qualificada e que usufrui do avanço das tecnologias informacionais, podem ser realizadas em casa pelo trabalhador em busca de melhoras no desempenho do negócio e na qualidade de vida.

4. Mensuração e Regulamentação[4]: a "zona cinzenta" compreendida pelo trabalho baseado em domicílio

A dificuldade de mensuração, de modo geral, das formas que as relações informais no mercado de trabalho podem assumir, indica que as estatísticas oficiais sobre trabalho não conseguem estimar a dimensão do crescimento exato do setor informal na economia, muito menos quando os dados disponíveis são filtrados pela variável: local de trabalho em domicílio. Muitas pesquisas estatísticas sobre população e trabalho não consideram essa variável e, mesmo quando a incluem, os resultados não são tabulados em uma análise estatística oficial (OIT, 2002).

[3] Abreu (1993) considera ainda que esta mudança estrutural do trabalho a domicílio, pautada pela feminização deste mercado, veio acompanhada do emprego maciço de mão-de-obra imigrante e que a deterioração nas condições deste tipo de trabalho alertou as instituições trabalhistas a regulamentarem o trabalho a domicílio ainda no início do século XX em países como França e Inglaterra.

[4] Histórico da regulamentação do trabalho a domicílio está em Abreu, 1986, cap. 1, sendo que esta referência está disponível na obra "Trabalho invisível" de Abreu & Sorj, 1993.

A incompreensão da natureza e do escopo de uma categoria de trabalho abrangente dificulta a classificação do trabalhador baseado em domicílio de acordo com seu grau de dependência produtiva, ou seja, se ele é autônomo ou trabalhador a domicílio.

Neste sentido, o fato dos trabalhadores baseados em domicílio estarem situados numa zona cinzenta entre a independência total de trabalho e a dependência como empregados assalariados faz com que eles não sejam mensurados pelas normas estatísticas internacionais guiadas pela classificação *"status of employment"*[5]. Variáveis chaves como: natureza do contrato, forma de remuneração, local de trabalho, provisão de meios de produção e grau de supervisão devem estar presentes em pesquisas para melhor concepção analítica a respeito do trabalho baseado em domicílio para que se possa determinar a necessidade de ser introduzida uma nova categoria ou subdividir categorias existentes de emprego intermediário (OIT, 2002).

Se a incapacidade de mensurar o peso do trabalhador baseado a domicílio sobre o total da força de trabalho de um determinado país é grande, talvez seja ainda maior a dificuldade em se estabelecer uma regulamentação trabalhista adequada sobre relações atípicas de trabalho onde o domicílio aparece como *locus* produtivo. Por se tratar de uma categoria mais heterogênea e abrangente, que também inclui trabalhadores independentes, a categoria "trabalho baseado em domicílio" apresenta dificuldades ainda maiores de regulamentação jurídica nos países do que a forma clássica de trabalho a domicílio (OIT, 2002).

Segundo documento publicado pela OIT (2002), o trabalhador independente (autônomos e empreendedores) frequentemente encara problemas sociais associados à exclusão, sobretudo dificuldades de acesso ao crédito financeiro e de fortalecimento competitivo para inserção no mercado.

Enquanto isso, o trabalhador a domicílio encara frequentemente problemas de exploração, na medida em que recebe baixa remuneração, sem seguro de contrato e cobrindo alguns custos de produção. Embora, ambos lidem com a falta de poder de barganha sobre as instituições trabalhistas e tenham de prover sua própria proteção social, as estratégias para abordar as questões de exploração e de exclusão no mercado de trabalho são diferentes (OIT, 2002).

Neste sentido, por terem aumentado enormemente as formas de subcontratação de trabalhadores a domicílio, podemos dizer que esta subcategoria tem apresentado maior destaque na discussão de regulamentação específica do que os trabalhadores independentes baseados em domicílio.

No Brasil, ao contrário de países como a França, por exemplo, pouco se tem avançado com relação à regulamentação do trabalho a domicílio. A ausência de um estatuto específico na CLT para o trabalho a domicílio faz com que a relação de trabalho seja regida, de forma análoga, por outros estatutos trabalhistas: "essa tem sido a tendência dos tribunais brasileiros ao aplicarem ao trabalho a domicílio normas trabalhistas" (Lavinas & Sorj, 1998).

Em relatório feito para a OIT, Lavinas & Sorj (1998) discutem de forma exaustiva as novas formas de contratualidade presentes nos diversos modelos de trabalho a domicílio. Para as autoras, a legislação brasileira, por analogia, aplica à situação do trabalho a domicílio garantias estendidas aos casos de regime de subcontratação e de emprego independente e que por isso o considera como uma forma de assalariamento explícito ou disfarçado. Mas, situações próximas impostas por relações atípicas de trabalho acabam sendo interpretadas a cada caso concreto pela Justiça do trabalho.

[5] Definição utilizada pela OIT para mensurar e classificar as formas de emprego nas pesquisas sobre mercado de trabalho nos países.

Tampouco há políticas públicas capazes de nortear essa forma de inserção no mercado de trabalho e de garantir as obrigações sociais devidas, abrindo uma série de brechas, por parte do empregador, para o não cumprimento de suas obrigações contratuais[6].

O resultado desta relação informal entre empregado e empregador vem muitas vezes com a perda do poder de barganha do primeiro, fazendo com que os empregadores estabeleçam relações que lhes sejam quase sempre favoráveis.

Porém, a grande heterogeneidade de formas e de setores implicados nessa forma de relação revela um quadro em que diferentes modelos de trabalho baseado em domicílio podem assumir casos peculiares de compartilhamento de benefícios conforme o setor de atividade, a qualificação e a posição econômica do trabalhador, o gênero e a divisão sexual do trabalho (Abreu & Sorj, 1993).

Outro aspecto importante no que tange à questão da regulamentação é a dificuldade histórica de reconhecimento desses trabalhadores por parte dos sindicatos. Sabe-se que no plano da organização do trabalho, a atividade sindical é essencial para garantia dos direitos e da relação salarial entre os trabalhadores organizados que compartilham situações de trabalho bastante homogêneas. Como a heterogeneidade e a não-regulação[7] são características fundamentais do trabalho baseado em domicílio, percebe-se o grande entrave para o desenvolvimento das ações coletivas.

Desta forma, trabalhadores baseados em domicílio tendem a permanecer isolados de outros trabalhadores, sendo, portanto, menos organizados e com menos voz sobre os empregadores e autoridades públicas, resultando numa posição de inferioridade com relação à conquista de direitos devidos e a condições ocupacionais de saúde e segurança (OIT, 2002).

5. Informalidade: perspectivas e influências sobre o trabalho baseado em domicílio

Nesta discussão a respeito das perspectivas institucionais no esforço de mensuração e regulamentação da categoria "trabalho baseado em domicílio", torna-se necessário abordar a influência da informalidade sobre as formas que esta categoria apresenta. A abordagem dessa influência está relacionada não só ao crescimento quantitativo de trabalhadores urbanos baseados em domicílio nos últimos anos, mas também ao impacto das relações de produção informal sobre as perspectivas de inserção no mercado de trabalho em geral.

Silva e Barbosa (2001) utilizam em sua obra a definição de trabalho informal adotada pela OIT, para a compreensão do sentido desse tipo de trabalho no contexto da análise da ECINF 1997:

Trabalho informal é a unidade econômica, caracterizada pela produção em pequena escala, pelo reduzido emprego de técnicas e pela quase inexistente separação entre o capital e o trabalho. Tais unidades também se caracterizariam pela baixa capacidade de acumulação de capital e por oferecerem empregos instáveis e reduzidas rendas.

Além dessa definição, para os autores, a informalidade é associada a um circuito inferior que funciona como um subsistema da economia urbana e a reboque do circuito superior da economia capitalista moderna. O circuito superior exerce uma influência sobre a divisão técnica e territorial do trabalho na medida em que estabelece formas de

[6] Neste caso, podemos citar o caso das cadeias de produção global, onde uma firma principal estabelece uma série de relações contratuais com firmas intermediárias que por sua vez subcontratam trabalhadores a domicílio. O relato do estudo de caso publicado pela OIT (2002) indica que por ser o último elo da cadeia produtiva, o trabalhador a domicílio assume todos os prejuízos repassados pelos intermediários.

[7] Abreu & Sorj (1993) destacam que a posição ambígua entre autonomia e assalariamento do trabalho a domicílio faz com que os interesses trabalhistas não sejam percebidos com muita clareza, dificultando ainda mais o caráter coletivo dessas atividades. Além disso, a composição eminentemente feminina desta categoria sugere que as mulheres mostram-se menos sensíveis aos vínculos sindicais.

subcontratação, segmentação e terceirização com o circuito inferior, sendo uma forma de apropriação do trabalho desprotegido e intensivo (Silva, 2001).

Machado (2003) acredita que o setor informal constitui-se em uma categoria cuja perda da força analítica do debate político e teórico do passado fornece uma aparência de um significado unívoco para a definição de informalidade. O autor discute ainda as implicações das transformações na percepção social que favoreceram essa perda da bagagem reflexiva e cognitiva do setor informal, fazendo com que ele venha sendo utilizado como um termo vago que se refere a ‘’agregados estatísticos, como, por exemplo, trabalhadores sem carteira assinada’’. A dificuldade de apresentar uma fórmula compreensiva para este setor enfraquece a capacidade crítica do debate político a respeito das condições de precariedade, flexibilidade e desregulamentação jurídica do uso da força de trabalho (Machado, 2003).

Machado (2003) apresenta as diversas teorias sociológicas utilizadas, pela literatura acadêmica, desde os anos 1960, para explicar a informalidade como uma categoria analítica. O autor considera que a informalidade, geralmente, é ‘’sinônima de pobreza urbana, de atividades de rua, de ausência de enquadramento regular e de iniciativa econômica individualizada, de limites fluidos e contingentes ’’. Desde sua origem, informalidade aparecia em contextos nos quais o assalariamento era pouco generalizado e por isso o seu significado dentro do contexto das economias capitalistas periféricas, mais especificamente no Brasil, está atrelado às consequências dos desequilíbrios estruturais e da estratificação social sobre a dificuldade de inserção no mercado de trabalho formal.

Desta forma, pode-se dizer que a informalidade não apareceu como uma expressão residual que colocou apenas parte dos trabalhadores de fora do processo produtivo e dos benefícios do crescimento econômico. Ao contrário, a intensificação da informalidade do trabalho nas últimas décadas do século XX foi resultado, tanto do aprofundamento das condições históricas de fragmentação e estratificação social, quanto da modernização brasileira incompleta que não seguiu o padrão de desenvolvimento socioeconômico europeu: migração/urbanização/industrialização/assalariamento/política de pleno emprego/estado de bem estar e, por isso, lançou no mercado de trabalho um excedente estrutural de mão-de-obra.

O desemprego formal só não foi maior porque continuou aumentando em ritmo intenso tanto o trabalho por conta própria como o trabalho sem carteira assinada. As altas taxas de desemprego verificadas nos anos 1990 acabam por alimentar o crescimento do setor informal, tornando complexa a sua relação com o setor formal. Até o final dos anos 1980, a ligação entre o setor formal e o informal dava-se, indiretamente, pelo circuito da renda, ou seja, parte da renda gerada no setor formal gerava demanda por produtos e serviços do setor informal. Nos anos de 1990, essas relações se dão também pelo circuito produtivo: devido ao processo de reestruturação, as empresas do setor formal passam a contratar produção e serviços do setor informal (Pochmann, 1998).

A crescente e contínua redução da renda oriunda do trabalho justificaria, então, outras formas alternativas de geração de renda, como o crescimento intenso do trabalho autônomo e por conta própria[8] realizado muitas vezes dentro da moradia do trabalhador, frente à impossibilidade de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho formal e mesmo no saturado mercado informal, que funciona como um “colchão amortizador” das taxas de desemprego.

[8] Oliveira, 2003, considera que muitas vezes o exercício da atividade econômica realizada no próprio domicílio faz com que muitos moradores de favelas não reconheçam essa atividade como um trabalho, contribuindo para o sub-registro da ocupação econômica desses trabalhadores no mercado informal.

6. A moradia como local de produção: o caso dos trabalhadores informais urbanos

A moradia como local de produção, uma das faces do trabalho baseado em domicílio, assume outras faces nas economias periféricas, sobretudo, nos territórios de segregação socioespacial, onde os indivíduos sofrem com a exclusão de oportunidades no mercado de trabalho e com a precariedade das condições materiais de seus territórios semiurbanizados. O aumento da favelização não pode ser encarado sem se levar em consideração o desemprego, a informalidade e a queda do rendimento médio dos trabalhadores.

O crescimento do trabalho autônomo e por conta própria contribuiu para a reconfiguração do território dos espaços populares como unidades produtivas, sobretudo nos setores de serviço e comércio, emergindo a moradia como *locus* produtivo, constituindo-se como um novo debate a respeito de trabalho e territorialidade.

Desta forma, amplia-se a relação trabalho a domicílio e precarização, trazendo para a discussão os trabalhadores informais urbanos excluídos do direito à cidadania, ao trabalho e à moradia decentes e condicionados à pobreza estrutural brasileira que os deixaram sem chances de se inserirem no mercado de trabalho formal para obterem garantias da relação salarial. Este processo conduziu parte da força de trabalho urbana a tomar estratégias alternativas de inserção no mundo do trabalho, fazendo com que o próprio domicílio servisse de base para a realização de atividade econômica.

É o caso dos inúmeros estabelecimentos que funcionam de forma adaptada no mesmo espaço físico do domicílio, como: salões de beleza, *lan houses*, locadoras, restaurantes, ateliês de costura etc. Sendo possível traçar uma conexão entre o domicílio como local de produção e segregação socioespacial, na medida em que algumas favelas se aproveitaram das mudanças socioeconômicas ocorridas nas últimas décadas para se constituírem em áreas de intensa produção e prestação dos tipos mais diversos de bens e serviços informais (Oliveira, 2006).

Desta forma, os serviços de infra-estrutura urbana disponibilizados para o consumo das famílias, tais como energia elétrica, água e gás representam importante fator de produção para este setor. De forma similar, o ambiente urbano construído serve tanto como capital fixo, na medida em que fornece as condições materiais de produção, circulação e consumo, quanto como fundo de consumo para a classe trabalhadora, na medida em que fornece as condições necessárias para a reprodução do trabalho (Harvey, 1982).

Sendo assim, há ainda uma associação problemática entre hora de trabalho e hora de descanso ou lazer, na medida em que jornadas de trabalho em domicílio tendem a ofuscar o sentido da moradia como local de reprodução social do trabalho. Os gastos com luz elétrica, água, gás incidem sobre os custos da produção, mas são contabilizados sobre os custos da reprodução da força de trabalho, aquela em que o trabalhador destina para recarregar suas energias e seu potencial produtivo. Logo, os fatores de produção aparecem disfarçados de fatores de reprodução. O entendimento de como esses trabalhadores percebem esses fatores produtivos (serviços públicos: água, luz, gás etc.) para o processo de produção de mercadorias e serviços, mas também para o consumo familiar, constitui-se em um importante subsídio para a intervenção política, na medida em que afeta duplamente a oferta e a demanda por esses serviços (Araujo Jr, 2007).

A sobre-exploração do trabalho está ligada à insuficiência do emprego e da moradia. Os trabalhadores que sobrevivem do uso de suas moradias como local de produção precisam dotá-las de infraestrutura produtiva e habitacional, resultando em uma associação inevitável e complicada de local de trabalho e moradia, onde a infraestrutura e os serviços urbanos não são discernidos como resultados sociais distintos de produção e reprodução.

Considerações finais

Após a abordagem conceitual neste estudo, pode-se dizer que a definição de trabalho baseado a domicílio da OIT, vigente na literatura acadêmica e institucional, enfatiza muito mais a relação trabalhista existente entre contratado e contratante do que discute as implicações sobre o local onde a atividade se realiza: o domicílio. Uma discussão mais aprofundada sobre as questões referentes ao uso da moradia como local de viver e trabalhar coaduna-se com abordagens transdisciplinares como território, políticas públicas e segregação socioespacial[9].

As categorias de trabalhadores independentes: autônomos e por conta própria estão intimamente ligadas ao processo de desemprego crescente, informalidade e crise da relação salarial. Logo, o conceito de trabalho baseado em domicílio, cuja definição abrange esses trabalhadores independentes, permite a ampliação do foco da relação trabalhista para uma abordagem mais agregada e heterogênea possibilitando a compreensão mais detalhada sobre os efeitos gerais da utilização do domicílio como espaço de trabalho.

Entretanto, a ampla camada de trabalhadores cobertos pela definição de trabalho baseado em domicílio dificulta a regulamentação, mensuração e formulação de políticas públicas específicas para essa categoria. Vale considerar como objeto para pesquisas futuras a viabilidade da proposta de criar outras categorias de trabalho mais bem delimitadas para que seja possível separar trabalhadores com graus de dependência tão distintos dentro de uma mesma categoria. Pela definição da OIT, percebe-se que o trabalho a domicílio aparece como uma subcategoria do trabalho baseado a domicílio, sendo que o primeiro está estreitamente relacionado a uma mudança de padrão na organização do trabalho cuja flexibilidade e descentralização produtiva permitiram que o emprego industrial assumisse novas formas.

A análise de trabalho baseado em domicílio revela-se mais informativa porque considera o peso da informalidade da força de trabalho sobre algumas variáveis macroeconômicas, como taxas de desemprego e de crescimento econômico que são fundamentais para explicar a expansão da utilização do domicílio como local de atividade econômica informal. A moradia como local de produção de bens e serviços aparece como uma fonte alternativa para a geração de renda para esses trabalhadores, que adaptam seus domicílios como unidades produtivas de bens e serviços informais.

Bibliografia

ABREU, Alice; SORJ, Bila. “Trabalho a domicílio nas sociedades contemporâneas - uma revisão da literatura recente”. In: O Trabalho Invisível. Estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil. Rio de Janeiro, Rio Fundo Ed., 1993. pp. 11-24.

ARAUJO JUNIOR, Edmar Augusto Santos. **Políticas públicas: a construção social do território e a moradia como local de produção**. 29 folhas. Monografia de conclusão do Curso de Especialização em Política e Planejamento Urbano e Regional – IPPUR – UFRJ, Rio de Janeiro, 2008.

GUIMARÃES, Nadya. “Por uma sociologia do desemprego: contextos societais, construções normativas”. In Além da Fábrica. SP, Boitempo. 2003. P 179 - 212.

HARVEY, David. “O trabalho, o capital e o conflito de classes em torno do ambiente construído nas sociedades capitalistas avançadas”. **Espaço & Debates**, nº 6, jun./set., 1982, p. 6-35.

[9] Com relação a essas abordagens transdisciplinares que envolvem território, políticas públicas e segregação socioespacial, é preciso considerar alguns estudos de casos realizados sobre trabalho a domicílio e trabalho informal dentre os quais se incluem Lavinas & Sorj (2000) e Araujo Jr (2007).

IBGE, SEBRAE. Economia Informal Urbana 2003. Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/ecinf/2003/ecinf2003.pdf
LAVINAS Lena; SORJ, Bila.. "Trabalho a domicílio: novas formas de contratação". Relatório para a OIT. Rio de Janeiro, 1998. 46 ps.
MACHADO, Luiz Antônio. "Mercado de trabalho, ontem e hoje: informalidade e empregabilidade como categorias de entendimento". In Além da Fábrica. SP, Boitempo. 2003. Pp 140-178.
_____"Informalidade e Crise Econômica". Tempo e Presença. n.288, julho/agosto de 1996. pp. 10-13.
OLIVEIRA, Jane Souto. "Notas sobre a inserção socioeconômica de moradores da favela: A cidade da informalidade". Org. Pedro Abramo. FAPERJ, Rio de Janeiro, 2003.
OLIVEIRA, Jane Souto; AJARA, Cezar. Impactos da reestruturação econômica nas favelas cariocas: Trajetórias e paradigmas. In: A ENCE aos 50 anos: Um olhar sobre o Rio de Janeiro.Rio de Janeiro: IBGE, 2006.
ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. "*C177 Home Work Convention, 1996"*. *Convention concerning Home Work, Geneva,* 1996. Disponível em: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C177
_____ "Women and Men in the informal economy: a statistical Picture". Employment sector, Geneva, 2002. Disponível em: www.ilo.org/publics/english/employment/gens/downloud/women.pdf
POCHMANN, Márcio; SINGER, Paul. "Mapa do trabalho informal: Perfil socioeconômico dos trabalhadores informais na cidade de São Paulo." CUT, Editora Fundação Perseu Abramo, São Paulo, 2000.
SILVA, Jaílson Souza; BARBOSA, Jorge Luiz. "O sentido do trabalho informal na construção de alternativas socioeconômicas e o seu perfil no Rio de Janeiro". Boletim da Social Democracia Sindical (SDS), p.9. Rio de Janeiro, novembro de 2001.
VANDENBERG, Paul; SELVAKUMAR, Kanagarani. "The ILO's Home Work Conventions". Labour Rights, CED DP – RIGHTS. Labour file, 01 de dezembro de 2006.

A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA PRODUÇÃO DE BASE CIENTÍFICA LABORATORIAL

Valeska Nahas Guimarães, Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil,
valeska_kenaz@yahoo.com.br
Samya Campana, Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil,
samyacampana@hotmail.com

Nesse artigo objetivamos apresentar nossa proposta de investigação acerca do surgimento de novas formas de organização do trabalho (NFOT) em processos produtivos inovativos denominados "processos de produção laboratorial". É preciso compreender a Organização do Trabalho (OT) no modo de produção capitalista (MPC). No entanto, apesar de identificada a lógica geral que enseja a organização do trabalho no MPC, não é tarefa fácil caracterizá-la, pois está intimamente associada a aspectos políticos, técnicos, econômicos, psicológicos, sócio-culturais. Tal confluência vem favorecendo uma análise interdisciplinar que permite avanços, mas persiste a complexidade de análise, principalmente em ambientes produtivos inovadores cujo processo de trabalho permanece pouco decifrável, como é o caso dos sistemas de laboratórios descritos no texto.

INTRODUÇÃO

Nas últimas quatro décadas a humanidade tem vivenciado transformações no modo como produz o capitalismo e a si mesma. Na década de 1970, se falava em crise; na de 1980, os termos de moda foram "reestruturação e reorganização"; na de 1990, começou a se difundir a visão de uma nova fase histórica do capitalismo, chamada por alguns de pós-moderna; na de 2000, fala-se de incerteza, transição, admitindo-se a possibilidade concreta de uma transformação radical (senão de colapso das relações capitalistas) e de abertura para relações de um tipo novo.

Essas considerações levantam questões sobre o surgimento de novas formas de gestão e organização do trabalho em espaços heterogêneos de produção desde as indústrias modernas até os serviços. Especificamente, nesse artigo objetivamos apresentar nossa proposta de investigação acerca do surgimento de novas formas de organização do trabalho (NFOT) em processos produtivos inovativos denominados "processos de produção laboratorial".

Inicialmente, é preciso compreender a Organização do Trabalho (OT) no modo de produção capitalista (MPC) como uma manifestação concreta de como o capital atinge o seu objetivo de valorização através da dominação exercida sobre a força de trabalho, a qual, não possuindo o controle dos meios de produção, submete-se ao assalariamento (ROESE, 1992).

No entanto, apesar de identificada a lógica geral que enseja a organização do trabalho no MPC, não é tarefa fácil caracterizá-la, dado que representa um locus privilegiado, onde se encontram, intimamente associados, aspectos políticos, técnicos, econômicos, psicológicos, sócio-culturais. Essa confluência vem favorecendo uma análise interdisciplinar que permite avanços, mas persiste a complexidade de análise, principalmente em ambientes produtivos inovadores cujo processo de trabalho permanece pouco decifrável, como é o caso dos sistemas de laboratórios descritos a seguir.

1 SISTEMA LABORATÓRIO: NOVA FORMA DE OS HOMENS PRODUZIREM

Para se compreender tal forma de produção, Campana (2006) vale-se da dialética materialista. O ponto de partida real não é nem grande indústria moderna nem a ciência aplicada do final do século XIX, mas a do final do século XX/início do século XXI. É esta ciência que remodela à sua produção as formas da grande indústria, manufatureira e artesanal. A ciência, atualmente, vista como decomposição da matéria em partículas quânticas é a própria decomposição do objeto de trabalho em si e para si e se origina da decomposição dos instrumentos de trabalho, realizada pela grande indústria, cujo ponto de partida foi a máquina-ferramenta-automática. Portanto, temos a grande indústria hoje transmutada ao ser determinada pelo Sistema de Laboratório, passando a integrar uma nova totalidade: antes, engendrada pela manufatura – a qual modificava a forma exterior dos objetos - mas agora, é a parte operacional do *Sistema de Laboratório* alterando a forma exterior dos objetos a partir dos avanços sobre a constituição e manipulação atômica da matéria.

Este Sistema de Laboratório, apesar de não estar mencionado em Karl Marx teve elaboração desenvolvida a partir da obra desse autor. Entre alguns especialistas há um debate em aberto sobre as indicações de sua obra, principalmente dos Grundrisse, para caracterizar uma forma produtiva superior à grande indústria moderna, envolvendo o conceito de 'intelecto geral'. Para tal apreensão, há autores como Moraes Neto (2003, 1991) que, visando compreender a "reestruturação produtiva" e a automação de base microeletrônica, critica as análises marxistas do trabalho sobre as tendências dominantes do avanço tecnológico; Fausto (2002, 1987) e Prado (2003, 2005a, 2005b) que buscam compreender o que denominam "pós-grande indústria" a partir das formas de subsunção do trabalho ao capital; e Aued (2005) e Campana (2006), que buscam compreender o *Sistema de Laboratório* a partir da idéia de ser social e transitoriedade.

Distintamente do modo como a objetividade do trabalho se materializa nas fases manufatureira e industrial, na fase laboratorial essa objetividade tem como ponto de partida os elementos constitutivos da matéria - o objeto sobre o qual se trabalha - e se materializa em um instrumento de trabalho específico: a máquina-ferramenta-automática de precisão quântica, cuja característica material determina a universalização do conhecimento (general intellect) dos homens na produção e na criação das mercadorias de duas maneiras, a saber, a) no sistema de máquinas automáticas, agora sintetizado num só aparelho e b) na interação de múltiplos sistemas de máquinas automáticas, materializada em vários aparelhos que atuam conjuntamente[1] (CAMPANA, 2006).

O caráter geral material do processo se expressa no e pelo general intellect, como força universal pensante, porque sendo os processos parciais (realizados pelos aparelhos) que o constituem, examinados objetivamente em si mesmo, a universalidade como objetivação se expressa não somente nos aparelhos, mas também - e fundamentalmente -, materialmente, no

[1] No primeiro modo de interação, cada aparelho é a síntese diminuta da "combinação de máquinas de diferentes espécies e diferentes habilidades dos homens" - ou, do "verdadeiro sistema de máquinas", conforme Marx (1996, p.432) -, que opera sobre o objeto. No segundo modo o conjunto dos vários aparelhos (cada qual constituindo um sistema de máquinas diminuto), acrescidas às habilidades dos homens para, teleologicamente, decomporem partículas quânticas, *em si* e *para si*, constituem o *sistema de laboratório*. Assim, não são os aparelhos, isoladamente, que constituem seu elemento fundante, mas os vários aparelhos existentes conjuntamente com as habilidades pensantes dos homens, as quais são socialmente criadas (CAMPANA, 2006).

homem pensante, teleológico, social e historicamente considerado. Nesse sentido, o general intellect, evidenciado pelo Sistema de Laboratório, é pura ação humana intelectual, consciente e objetivamente expressa, tendo por pressuposto a decomposição do trabalhador coletivo materializado na máquina, cujo resultado são os aparelhos de laboratório que decompõem a matéria. Nisso reside o caráter revolucionário deste processo em relação à grande indústria moderna.

2 MODELOS E FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: TRADICIONAIS E 'NOVAS FORMAS'

A expressão "modelo de organização do trabalho" corresponde a um referencial teórico sustentado por um conjunto de princípios e conceitos básicos, estabelecidos a partir de experiências práticas de organização da produção e do trabalho (ROESE, 1992). Estes modelos fornecem os substratos teóricos e ideológicos para a compreensão das formas de OT que se operacionalizam na prática. De acordo com Guimarães (1995) uma classificação dos modelos de OT associada às matrizes paradigmáticas deve incluir os Modelos Taylorista/Fordista, de Relações Humanas e o Sócio-Técnico.

Acerca do primeiro modelo, a autora esclarece que esta simbiose dos dois modelos organizacionais clássicos tem como principais características: a separação entre concepção e execução do trabalho; parcelamento máximo das tarefas; simplificação e desqualificação do trabalho; centralização das decisões e controle sobre o processo de trabalho. Na prática administrativa é reconhecido como "gerência científica" ou "organização racional do trabalho". Teoricamente, é cognominado, também, "modelo mecanístico" [2]. No entanto, apesar dos sintomas da crise eminente e esgotamento desse modelo cabe registrar seu esgotamento parcial e não total, pois se observa que a sua filosofia e princípios gerais "[...] foram mantidos incólumes e embora sejam pouco perceptíveis, encontram-se implicitamente inseridos nas propostas de "novos modelos e formas de organização do trabalho" (GUIMARÃES, 1995, p.38).

Já o Modelo de Relações Humanas proposto pela Escola de Relações Humanas na década de 1930, segundo Guimarães (1995), originou-se da tentativa de reverter a situação de crise decorrente do modelo taylorista/fordista, recuperando a máxima eficácia e a acumulação e contendo os conflitos sociais. Apesar de ser um 'modelo humanista', só aparentemente se contrapôs ao taylorismo/fordismo. Dentre suas características de "humanização do trabalho" pode-se destacar: a redefinição do papel da gerência (de autoritária, controladora, para integradora do indivíduo, procurando a cooperação e a harmonia pelo consenso via esquemas motivacionais) e a ênfase nas motivações psicossociais no trabalho e nos pequenos grupos de trabalho, como coletivo informal de referência .

Este modelo com a contribuição da psicologia industrial nos anos de 1950, serviu de paradigma à formulação das teorias motivacionais do trabalho, influenciando algumas propostas de modificações na OT, reconhecidas como "novas formas de organização do trabalho" (NFOT), que incluem: o alargamento (horizontal e vertical) dos cargos (job enlargement); a rotação de tarefas; o enriquecimento dos cargos; grupos de trabalho; equipes

[2] Expressão sugerida por Burns e Stalker (1961).

multifuncionais e polivalentes; grupos semi-autônomos/autônomos de produção (GSA) e o trabalho politécnico" (GUIMARÃES, 1995).

Finalmente, de acordo com a classificação de Guimarães (1995), temos o Modelo Sócio-Técnico, considerado pela teoria organizacional como o mais avançado. Foi desenvolvido nos anos da Segunda Guerra Mundial com a contribuição dos pesquisadores do Tavistock Institute de Londres e do Projeto de Democracia Industrial, nos países escandinavos. Inspiram-se neste modelo teórico, as formas de organização do trabalho, comumente reconhecidas na literatura como "modelos" japonês, sueco (LEITE, 1991) e italiano, os quais se utilizam de um mix de formas flexíveis de OT tais como o trabalho em grupo, as equipes ou células de produção (time-works), as equipes multifuncionais ou polivalentes.

A partir dos modelos acima descritos, apresentamos uma proposta de classificação das novas formas de organização do trabalho.[3]

3 UMA PROPOSTA DE CLASSIFICAÇÃO DAS NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

A título de diferenciação, em função do seu caráter mais ou menos inovador, no sentido de continuísmo, correção ou ruptura com a lógica formal de sustentação do modelo taylorista/fordista, propomos a seguinte classificação das NFOT:

a) propostas que pouco acrescentam em termos de inovação e ruptura com o paradigma clássico;
b) propostas que avançam, mas não rompem com a lógica taylorista/fordista;
c) propostas que se destacam como formas inovadoras de OT, em ruptura parcial ou transitória com o paradigma clássico.

No primeiro caso (a) incluem-se o alargamento dos cargos e a rotação de tarefas. O alargamento dos cargos - uma versão simplificada do enriquecimento dos cargos - refere-se ao agrupamento de tarefas semelhantes (alargamento horizontal) ou tarefas com certo grau de diferenciação (alargamento vertical) em um mesmo cargo, ou, ainda, uma combinação desses dois tipos (MELO; 1985; BRESCIANI, 1991). Já a rotação de tarefas ou rotação de posto de trabalho significa a possibilidade para o operário permutar entre diversos postos de trabalho, semelhantes do ponto de vista do conteúdo das tarefas e da qualificação exigida. Ambas as modalidades (rotação ou alargamento) não contribuem para o aumento da qualificação do trabalhador, pois a natureza intrínseca do trabalho não sofre alteração.

Incluem-se entre as propostas do grupo (b) - avançam, mas não rompem com a lógica taylorista/fordista - o enriquecimento de cargos (ou projeto e delineamento de cargos) e os grupos de trabalho, os quais avançam em termos de inovação, mas não rompem com o modelo taylorista/fordista.

O enriquecimento de cargos acontece quando se associa à tarefa principal, outras tarefas mais nobres, mais interessantes, que despertem o interesse do trabalhador. Contudo, trata-se de uma proposta que vem sendo alvo de muitas críticas por parte de dois grupos, teórica e

[3] Esta proposta foi apresentada por Guimarães (1995) em sua tese doutoral.

ideologicamente distintos (pesquisadores sócio-técnicos e defensores da corrente crítica radical) na medida em que não há inclusão dos trabalhadores na discussão e decisão das propostas de enriquecimento dos cargos é uma crítica comum entre ambos os grupos de pesquisadores (GUIMARÃES, 1995).

Com relação aos grupos de trabalho, as aplicações práticas remetem aos casos em que um conjunto de pessoas reúne-se para a realização de um determinado tipo de trabalho, previamente projetado e planejado pela gerência. A forma e a maneira de dispor este conjunto variam de acordo com o produto, os modelos, as máquinas e os participantes (PICCININI, 1992). O grau de autonomia desses grupos é baixo, se comparada com os grupos semi-autônomos de produção. A ampliação da qualificação dos trabalhadores depende do tipo e da natureza do trabalho desenvolvido em grupo.

Finalmente, tratando-se das propostas (c) que se destacam como "formas inovadoras de organização do trabalho", em ruptura parcial ou transitória com as formas tradicionais, Guimarães (1995) destaca o trabalho polivalente (ou equipes polivalentes); o trabalho politécnico; os grupos semi-autônomos (GSA) e grupos autônomos de produção. No caso do trabalho polivalente não há uma interpretação consensual tanto na literatura corrente quanto na prática empresarial. É comum a utilização da expressão 'polivalência' para caracterizar situações distintas (com implicações diferentes à qualificação do trabalhador), confundindo-se polivalência funcional com multifuncionalidade (GUIMARÃES, 1995).

Para Roese (1992) a polivalência pressupõe a capacidade de o operário desempenhar um número de operações maior do que outro especializado; o seu deslocamento entre postos de trabalho de acordo com a necessidade de produção; a capacidade de controlar a qualidade de sua produção e tomar decisões que julgar necessário para atingir os objetivos da programação da produção, ampliando, desta forma a sua qualificação.

Já o operador multifuncional não precisa ter uma qualificação superior, mas sim, uma diversidade de sua especialização, pois detém apenas a capacidade de operar muitas máquinas semelhantes. Este tipo de operador é, na prática, comumente utilizado como 'quebra galho' (ZILBOVICIUS, MARX, 1983). Smith (1984) toca no ponto principal para o estabelecimento da distinção entre um e outro: a diferenciação entre qualificação (skill) e especialização (specialisation). A polivalência pressupõe um aumento da primeira e a multifuncionalidade, uma diversificação da segunda.

Por sua vez, a educadora Lucília Machado (1994, p.19), tece críticas à politecnia, já que não significa intelectualização do trabalho, pois "é suficiente [ao trabalhador] o recurso aos conhecimentos empíricos disponíveis, permanecendo a Ciência como algo que lhe é exterior e estranho" e defende a politecnia, que significa:

> o domínio da técnica a nível intelectual e a possibilidade de um tempo flexível com a recomposição das tarefas a nível criativo. Supõe, também, a ultrapassagem de um nível de conhecimento meramente empírico, ao requerer formas de conhecimento mais abstratas (MACHADO, 1994, p.19).

De acordo com Machado, a politecnia representa o 'novíssimo' e pressupõe um perfil amplo de trabalhador, consciente e capacitado a agir criticamente em atividades criativas, dispondo de autonomia para utilizar os conhecimentos necessários ao seu progressivo aperfeiçoamento.

No caso dos Grupos Semi-Autônomos (GSA) há uma mudança substancial no conteúdo e nas condições de trabalho, decorrentes do Modelo Sócio-Técnico de organização do trabalho. Para Fleury e Vargas (1983, p.34), um GSA é uma equipe de trabalhadores que executa, cooperativamente, as tarefas que são designadas ao grupo, "sem que haja uma pré-definição de funções para os membros. As justificativas para este esquema contemplam tanto o aspecto social, quanto o aspecto técnico do trabalho". Segundo estes autores, esta NFOT requer a cooperação entre os elementos do grupo e o desenvolvimento de múltiplas habilidades, pressupondo-se a necessidade de operadores polivalentes. Para os sócio-técnicos, os GSA constituem-se em uma NFOT que amplia consideravelmente a autonomia e a participação dos trabalhadores nas decisões, no âmbito das suas tarefas, contribuindo para a democratização no trabalho. Como decorrência, um acréscimo na produtividade industrial e elevação do nível de bem estar social é esperado (GUIMARÃES, 1995, MARX,1992).

Os teóricos críticos radicais (PEREIRA, 1979; GORZ, 1989, ENGUITA, 1988) não atribuem ao GSA uma autonomia e controle do seu trabalho, mas apenas uma "autonomia relativa", no âmbito da divisão interna de tarefas pelo grupo e um controle restrito ao cumprimento das metas de qualidade e de quantidade estipuladas pela gerência. Mas, eles procuram estabelecer uma distinção entre a formação de GSA por iniciativa da empresa - como ocorreu na Escandinávia (casos da Volvo e Saab) - e experiências semelhantes conquistadas pelos próprios trabalhadores - como ocorreu na Itália (caso da Fiat, por exemplo). Nos dois casos, observa-se que as conseqüências em termos da operacionalização dos grupos, conquista da autonomia e do controle sobre o grupo são muito diferentes.

Por sua vez, os grupos autônomos de produção ou 'grupos autogeridos' representam uma forma avançada de OT considerando-se a conquista de uma autonomia plena, onde não há a separação entre planejamento/controle e execução do trabalho. A sua manifestação ocorre em organizações autogeridas pelos próprios trabalhadores, sejam estas, empresas, cooperativa ou associações (GUIMARÃES, CORRÊA, KOROSUE, 2006).

4 NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO (NFOT) E O SISTEMA DE LABORATÓRIO

Para analisarmos as formas de organização de trabalho em um sistema inusitado e inovador, que denominamos "Sistema de Laboratório", torna-se necessária a imersão na realidade concreta, material de um destes "Sistemas", mediante uma pesquisa de campo cujo locus selecionado é o Laboratório Nacional de Luz Síncrotron (LNLS) localizado em Campinas, São Paulo. Por que hipotetizamos que a materialização desse sistema esteja no LNLS? Porque fazemos a distinção entre a produção científica laboratorial 'pura ou de base' e aquela 'aplicada'. Esta última é a que se apresenta mais atrativa ao investimento capitalista privado com retorno mais rápido do conhecimento produzido, parecendo ser também representativa do LNLS[4].

[4] Ele é operado pela Associação Brasileira de Tecnologia de Luz Síncrotron (ABTLuS) mediante um Contrato de Gestão assinado com o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e o Ministério da Ciência e Tecnologia (MCT). Assim, quando há propriedade intelectual envolvida, há uma taxa para o uso dos experimentos. Trata-se de uma das instituições que ocupam o Pólo II de Alta Tecnologia de Campinas, SP.

Contudo, apesar de as informações que dispomos sobre esse Laboratório serem oriundas de fontes secundárias (internet, site do LNLS) e referirem-se tão somente a informações administrativas, financeiras, ou técnicas, com base em elementos de reflexão e pressupostos teóricos e evidências empíricas sobre outras organizações e sistemas de produção classificados como "inovadores", podemos inferir e estabelecer hipóteses sobre as formas de organização do trabalho vivenciadas neste espaço (CAMPANA, 2006; GUIMARÃES, 1995, 1996).

Com base no exposto sobre os Modelos e Formas de OT levantamos uma hipótese teórica a partir de reflexões sobre o modo como se organiza o trabalho no *Sistema de Laboratório* – o qual sinaliza uma base produtiva assentada na compreensão (e por isso manipulação) de átomos e decomposição-recomposição do objeto, e no intercâmbio entre os homens pelo desenvolvimento do general intellect, conforme Campana (2006).

O Quadro- Síntese, a seguir, elaborado a partir da proposta de Liu (1983) e Guimarães (1995), constitui uma indicação de hipótese, já que o *Sistema de Laboratório* materializado no LNLS, ainda não foi pesquisado *in locus*, sendo que aqui apresentamos uma possível leitura ou apresentação desse espaço em termos da temática da OT.[5]

CARACTERÍSTICAS DAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO LNLS

CARACTERÍSTICAS	**POSSIBILIDADE DE OCORRÊNCIA**
Parcelização	Não
Especialização	Sim
Tempos Impostos	Sim
Individualização	Sim/Não
Separação: Controle/execução	Sim/Não
Separação concepção, coordenação, decisão, execução	Sim/Não
Formas prováveis associadas	Formas de Organização Taylorista e derivadas (a) ? Formas de Organização intermediária (b) ? Forma de Organização em ruptura parcial ou transitória com o Taylorismo (c)?

Fonte: Elaboração das autoras com base em Liu (1983) e Guimarães (1995).

[5] "Grande parte da pesquisa científica realizada em países como o Brasil ocorre nas universidades. Sabemos, no entanto, que não existe equivalência entre as atividades realizadas nos laboratórios de pesquisa e nos laboratórios didáticos. Trabalhos reportados na literatura têm apontado a importância de se discutir nos cursos superiores de Ciência o contexto da "vida" de laboratório, uma vez que este conhecimento pode trazer contribuições para a formação e futura atuação profissional dos estudantes" (ZANON, ALMEIDA, QUEIROZ, 2007, p.58). Uma obra, considerada clássica, que se originou de um estudo em um laboratório, é *A Vida de Laboratório* de Bruno Latour e Steve Woolgar, tendo seu enfoque sobre "o sentido, a pertinência e as implicações teóricas de um estudo etnográfico sobre a atividade científica" (*Op.cit.*).

Sugerimos em relação ao *Sistema de Laboratório* – com base nas informações e dados preliminares e até então coletados – uma espécie de combinações (um *mix*) que se apresentam de modo não-linear com respeito às características da organização do trabalho.

Por esse indicativo poderíamos esperar a possibilidade de Novas Formas de OT e, até mesmo, de um novo Modelo? Talvez esse seja o caso. Ou, quiçá seja apenas o caso de se efetuar o estudo empírico, buscando mais dados e informações, para uma classificação mais acurada, que possa incluir uma possibilidade inovadora radical, como os grupos autônomos de produção ou grupos autogeridos, formas em ruptura transitória, pautados em modelos ou formas de gestão "alternativas"?

Se estas formas inovadoras mais radicais que se administram sem a intervenção de chefias, coordenadores, gerentes ou supervisores podem ser encontradas em organizações que trabalham com projetos, criação, artesanato, ateliês de artes, por que não poderiam estar presentes em um "sistema de laboratório" como LNLS? Todas estas questões encontram-se no campo das possibilidades.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta deste texto de resgatar os modelos e formas de organização do trabalho é desafiadora, haja vista que se esta temática representa um campo de estudos que se tornou interdisciplinar e que se manifesta como uma categoria de interesse tanto na literatura referente à engenharia de produção, à economia de empresas e à teoria organizacional (de cunho mais eficientista), quanto aos estudos críticos desenvolvidos no campo de conhecimento da sociologia do trabalho, sem fronteiras claramente delimitadas ou definidas. Quiçá possa constituir-se como um campo de investigação "transepistêmico", pela sua complexidade de análise associada ao modo de produção e ao processo de produção capitalista.

Associar-se a temática da organização do trabalho no capitalismo contemporâneo à uma forma avançada de sistema produtivo, mediado pela Ciência, denominada por Campana (2006) de "Sistema de Laboratório", torna-se, então, tarefa hercúlea, altamente complexa. Desse modo, consideramos que nesse artigo, o start esteja dado, portanto, alea jactea est, "a sorte está lançada". Estamos atentas ao fato de que, a partir da materialização da pesquisa de campo, novos elementos irão compor ou contrapor-se aos conteúdos, propostas e hipóteses formuladas com base no campo do conhecimento teórico e empírico até então desenvolvido.

A tentativa de analisar as formas de organização do trabalho vivenciadas em um "Sistema de Laboratório", conforme o Quadro-Síntese levou em conta os estudos e avanços acerca dos modelos e formas de organização do trabalho, os estudos desenvolvidos por Guimarães (2006, 1996,1995) acerca dos modelos de Organização do Trabalho (OT) e das Novas Formas de Organização do Trabalho (NFOT), os apontamento teóricos realizados por Campana (2006) sobre as especificidades dessa nova base produtiva e as informações encontradas (ainda que bastante preliminares) sobre o LNLS.

Longe, ainda, de fornecer respostas conclusivas, o presente artigo constata que as fontes e as informações trabalhadas, bem como sua escassez, sinalizam a complexidade e dificuldade de se compreender os processos de produção do conhecimento de cunho "nanocientífico" (a chamada nanociência) - em especial aquelas que visam obter resultados "puros" ou "de base",

e mais ainda, sobre a organização do trabalho - a partir de modelos desenvolvidos com base nos processos de trabalho encontrados na grande indústria moderna.

REFERÊNCIAS

AUED, Idaleto Malvezzi. *Transcendência (aufhebung), alienação, manufatura e maquinaria em Karl Marx;* ou de como o homem supera sua desumanização e faz-se homem plenamente desenvolvido. Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Unesp, 2005. (Tese de Pós-Doutorado) (Texto Inédito).

BRESCIANI, Luis Paulo. *Tecnologia, organização do trabalho e ação sindical*: da resistência à contratação. São Paulo: Escola Politécnica, 1991. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1991.

BURNS, Tom, STALKER, George. *The management of innovation*. London: Tavistock, 1961.

CAMPANA, Samya. *A emancipação humana a partir da síntese histórica do desenvolvimento das forças produtivas sociais: o sistema de laboratório*. 2006. 256f. Dissertação (Mestrado em Economia) - Programa de Pós-Graduação em Economia, UFSC, Florianópolis, 2006.

ENGUITA, Mariano. Tecnologia e sociedade: a ideologia da racionalidade técnica, a organização do trabalho e a educação. *Educação e Realidade*, Porto Alegre, v. 13, n. 1, p. 39-52, jan./jun. 1988.

FAUSTO, Ruy. *Marx: lógica e política*. Livro I e II. São Paulo: Brasiliense, 1987.

_____ *Marx: lógica e política*. Livro III. São Paulo: Ed.34, 2002.

FLEURY, Afonso Carlos C., VARGAS, Nilton. *Organização do trabalho*: uma abordagem interdisciplinar. São Paulo: Atlas, 1983.

GORZ, André. *Crítica da divisão do trabalho*. 2 ed. São Paulo: Martins Fontes, 1989.

GUIMARÃES, Valeska Nahas. Novas *tecnologias de produção de base microeletrônica e democracia industrial*: estudo comparativo de casos na indústria mecânica de Santa Catarina. 1995. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Florianópolis, 1995.

GUIMARÃES, Valeska N., DRESCH, Gertrudes. *Diagnóstico do Setor de Mecânica de Precisão de Santa Catarina*: um estudo exploratório. (Relatório de Pesquisa- CNPq). Florianópolis, UFSC, 1996

GUIMARÃES, Valeska Nahas, CORRÊA, Fernanda Z.M., KOROSUE, Aline. Empreendimentos Autogeridos em Santa Catarina: uma alternativa democrática à produção In: KOVÁCS, I., HOLZMANN, L., GUIMARÃES, V.N., PICCININI, V. (Orgs.) *O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea* - persistências e inovações. Porto Alegre, Ed. UFRGS, 2006.

LEITE, Márcia de Paula. O "modelo sueco" de organização do trabalho. In: LEITE, Márcia de P., SILVA, Roque Aparecido. (Org.) *Modernização Tecnológica, Relações de Trabalho e Práticas de Resistência*. São Paulo: Iglu, 1991.

LIU, Michel. Les nouvelles logiques en organization du travail. *Revue Française de Gestion*. p.15-19, juin/juillet/ out, 1983.

MACHADO, Lucília Regina de Souza. Mudanças tecnológicas e educação da classe trabalhadora. In: KUENZER, Acácia et al. *Trabalho e educação*. 2 ed. Campinas: 1994. p. 9-23.

MARX, Karl. *O Capital*. São Paulo: Bertrand Brasil, 1996.

MARX, Roberto. Processo de trabalho e grupos semi-autônomos: a evolução da experiência sueca de Kalmar aos anos 90. *Revista de Administração de Empresas*, v. 32, n. 2, p. 36-43, abr. /jun. 1992.

MELO, Marlene Catarina. *Polivalência na organização do trabalho*: uma questão tecnológica ou de política de pessoal? In: Encontro Anual da ANPAD, IX, 1985, Belo Horizonte. Anais... Florianópolis: Editora da UFSC, 1985, p.414-423.

MORAES NETO, Benedito Rodrigues de. *Marx, Taylor e Ford: as forças produtivas em discussão.* São Paulo: Brasiliense, 1991.

_____ *Século XX e Trabalho Industrial*. São Paulo: Xamã, 2003.

PEREIRA, Vera Maria Cândido. *O coração da fábrica.* Rio de Janeiro: Campus, 1979.

PICCININI, Valmíria. Novas formas de organização do trabalho na indústria calçadista. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 27, n. 2, p. 33-40, abril/junho 1992.

PRADO, Eleutério. Pós-grande indústria: trabalho imaterial e fetichismo - uma crítica a A.Negri e M.Hardt. In: *Revista Crítica Marxista*. n.17, nov.2003. p.109-130.

_____ Desmedida do Valor: crítica da pós-grande indústria. São Paulo: Xamã, 2005a.

_____ Pós-grande indústria e neoliberalismo. *Revista de Economia Política*, v.25, n.1 (97), p.11-27, jan.-mar. 2005b.

ROESE, Mauro. *Novas Formas de Organização da Produção e Relações de Trabalho na Indústria*: estudos de casos no setor metal-mecânico gaúcho. 1992. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1992.

SMITH, Chris. *Managerial strategies: capital and labour*. Aston: Work Organization Research Group, University of Aston, 1984. (mimeo).

ZANON, Dulcimeire Ap., ALMEIDA, Maria José P. M. de, QUEIROZ, Salete L. Contribuições da leitura de Bruno Latour e Steve Woolgar para a formação de estudantes em um curso superior de química. *Revista Electrónica de Enseñanza de lãs Ciencias*. v.6, n.1, p.56-69, 2007. Disponível em <http://www.saum.uvigo.es/reec/volumenes/volumen6/ART4_Vol6_N1.pdf >.

ZILBOVICIUS, Mauro, MARX, Roberto. Autonomia e organização do trabalho: o caso da indústria siderúrgica. In: FLEURY, Afonso Carlos C. e VARGAS, Nilton. (Org.).*Organização do Trabalho*: uma abordagem interdisciplinar.São Paulo: Atlas, 1983. p. 124-145.

A produção de trabalho imaterial nas artes: O Grupo de Teatro Cuíra

Maria Angélica Alberto

RESUMO

O artigo é resultante dos primeiros resultados de pesquisa realizada com membros do Grupo de Teatro Cuíra onde me propus a estabelecer o perfil dos membros do referido Grupo, bem como mostrar como se dá a profissionalização e trajetórias profissionais e as condições em que são desenvolvidos seus trabalhos.

A pesquisa mostra que normalmente a profissionalização destes atores se faz no seio dos grupos teatrais, ou seja, é no e pelo trabalho que a profissionalização é realizada. Com relação às trajetórias profissionais chego a conclusão que estes atores as constroem levando em conta uma rede de associações onde o engajar-se a ouros atores que já tenham uma reputação construída é fundamental. Finalmente mostro que as condições de produção deste trabalho imaterial é extremamente precária por conta da falta de proteção legal, ou seja, os contratos de trabalho inexistem e a flexibilidade que hoje tanto se fala existir em outros mercados sempre foi uma característica do mundo do trabalho das artes.

Palavras chaves: Mercado de trabalho, flexibilização, profissionalização, trajetórias profissionais.

A produção de trabalho imaterial nas artes: O Grupo de Teatro Cuíra[1]

Ato 1 - Introdução

É hoje inquestionável as transformações pelas quais passaram o mercado de trabalho nas últimas décadas, A partir da década de 70, nos chamados países de capitalismo avançado, constata-se uma reestruturação nos sistemas produtivos. Tal reestruturação é assim considerada levando-se em conta a intensificação no desenvolvimento e na aplicação de novas técnicas administrativas, na presença da automação e exigências de novas competências ao trabalhador. Enseja-se, portanto, uma nova fase da economia, com a reprodução do capital sendo garantida pela acumulação flexível.

Esta nova ordem passou a exigir um trabalhador com um perfil diferente daquele trabalhador do período fordista; nesta nova configuração, do trabalhador espera-se polivalência e multifuncionalidade, principalmente capacidade para ser *reprogramado* (Castells, 1999).

As relações de trabalho, por sua vez, também sofrem profundas transformações. O trabalhador flexível conforma-se ao mercado flexível e neste torna-se cada vez mais ausente a possibilidade de contratos estáveis de trabalho. Amplia-se o número de contratos de trabalho temporários e/ou por projetos. Isso vai provocar o que MATTOSO (1998) caracteriza por insegurança de contratação. Esta insegurança atinge a todos os trabalhadores. A idéia do emprego "para sempre" já não existe. Temos um mercado de trabalho onde tudo é muito volátil o que leva a idéia preconizada por BAUMAN (2001) de que vivemos em uma modernidade líquida, onde tudo muito de repente se desmancha no ar. Com isso reduz-se a capacidade das pessoas de projetar suas vidas, de planejar seu futuro, tendo assim de desenvolver outras formas de sociabilidade que provavelmente lhes garantirão inserção e permanência em um mercado de trabalho cada vez menor. Novas sociabilidades se estabelecem nesta fase do capitalismo, pois os vínculos que eram estabelecidos pelo emprego por tempo indeterminado são desfeitos.

A sociedade passa assim a conviver com outra conseqüência da reestruturação produtiva que é o desemprego estrutural. A crescente automação e do desenvolvimento tecnológico, dentre outros possibilita que o capital produza cada vez mais com menos força de trabalho. É a prevalência do trabalho morto sobre o trabalho vivo.

ANTUNES (2007) considera que hoje existe um movimento pendular que caracteriza a classe trabalhadora onde cada vez *menos* homens e mulheres trabalham muito, em um ritmo enlouquecedor e do outro lado do pêndulo, homens e mulheres trabalhadores que encontram *menos* trabalho levando-os a estes se esparramem pelo mundo em busca de qualquer trabalho e com isso configura-se uma crescente tendência de precarização do trabalho em todas as escalas e a ampliação do desemprego estrutural passa a ser considerada a manifestação mais virulenta deste movimento. (ANTUNES, 2007: 13).

Por outro lado, percebe-se a presença de um discurso que coloca sob a responsabilidade dos indivíduos a sua inserção no mercado de trabalho. Os indivíduos teriam assim que cuidarem de sua

empregabilidade, pois desta forma teriam garantias de inserção. Pode-se inferir que as trajetórias profissionais passam a ser de competência tão somente dos indivíduos.

A noção de empregabilidade caminha junto com a noção de empreendedorismo. Todos precisam ser empreendedores de si mesmos.

Como se disse anteriormente, uma nova sociabilidade se estabelece para fazer frente aos desafios colocados pela reestruturação produtiva. Já que os velhos mecanismos não valem mais, cabe aos indivíduos criarem novas formas que possibilitem a sua inserção, mesmo que na maioria das vezes esta se dê de forma precarizada e precária.

Grosso modo poder-se-ia dizer que estes elementos são dentre outros os que caracterizam o processo de precarização estrutural do trabalho.

Expulsos de outros setores da economia e encantados com o discurso da empregabilidade/empreendedorismo os indivíduos começam a se deslocar para o setor de serviços. Este é o setor que mais cresceu nas últimas décadas.

No setor de serviço encontramos, por exemplo, indivíduos envolvidos com as artes de maneira geral; são estes indivíduos os responsáveis pela produção de um conjunto de bens cuja marca é a intangibilidade. Trata-se de produtos de um trabalho definido como imaterial. Segundo ALVES (2007), "o trabalho que produz produto-mercadorias imateriais, vinculados às atividades de marketing/propaganda, desenvolvimento e pesquisa, comunicação e cultura, etc".

Aí é que se encontram os indivíduos objeto desta investigação. Trata-se de atores do Grupo Cuíra, logo trabalhadores envolvidos com o trabalho imaterial.

Na produção de sua arte estes trabalhadores enfrentam condições de trabalho adversas, tal qual qualquer individuo que pertencente a *classe-que-vive-do-trabalho*[2]. Dito de outro modo, estes trabalhadores quando na produção de mercadorias imateriais estão submetidos a mesma materialidade/objetividade dos constrangimentos das condições de trabalho, como todo e qualquer trabalhador. O que se propõe então é abordar as condições sociais e materiais de produção e reprodução dos indivíduos dedicados a atividades artísticas, cujos bens resultantes são imateriais.

Os resultados da investigação ora apresentada foram norteados por algumas questões, dentre as quais destacamos:

Como se dá a formação e a profissionalização dos artistas? De que forma se dá sua inserção no mercado de trabalho? Quais relações sociais estabelecem na realização do trabalho e no desenvolvimento das carreiras artísticas? Quais as condições concretas em que seus trabalhos são desenvolvidos?

Ato 2 - Da busca de novos caminhos e a transformação em lanternas

> "Fazemos teatro para mudar o mundo. Mas por que o teatro? Porque o teatro entra, invade, por todos os lados. O teatro enriquece a alma, o intelecto. E vem a vontade de dividir isso com as outras

> pessoas. E junta-las. E com isso espalhar o teatro pelo mundo. E mudá-lo para melhor". (texto retirado do Catálogo comemorativo dos 19 anos do Grupo Cuíra).

A Sociedade Civil Grupo Cuíra do Pará foi "formada por jovens atores egressos da Sociedade Civil Grupo Experiência" (LIMA, 2005: 25), em 1982. Segundo informação contida no "catalogo" produzido para comemorar os 19 anos do Grupo, os jovens atores que criaram o Cuíra foram mobilizados pela vontade de seguir outros caminhos, de falar de outros assuntos, de serem independentes, queriam se tomar uma lanterna e com ela iluminarem o escuro e assim descobrirem maravilhas. (Catalogo comemorativo dos 19 anos, 1999: 3).

O relato de uma das integrantes do Grupo Cuíra nos faz ver os motivos que levou um grupo de jovens atores a ousarem criar seu Grupo,

> Primeiro a tendência do Experiência que achou um filão grande de sucesso até nacional, que era o teatro regionalista, aquele discurso regionalista; segundo, essa situação que a gente achava extremamente injusta (50% do dinheiro ir para uma ou duas pessoas) e depois essa divisão de classe entre atores. Tudo isso, e não oportunidade de discutir o que ia se montar, fez com que este pequeno grupo se reunisse e dissesse: vamos criar o nosso grupo com a nossa cara, com o nosso jeito de pensar? E ai se criou o Cuíra em 83. {...} mas em dois anos foi suficiente para eu ver o que eu estava vivendo (e apesar de eu ter começado no teatro em 79, pouco tempo) não era aquilo que eu acreditava, descobri logo então fundamos o Cuíra, o Cuíra nasce ai. (Entrevista concedida a autora).

É possível observar também os momentos pelos quais passou o Grupo ainda na fala de Wlad Lima

> {...} O Cuíra é a saída, essa revolta de querer fazer de outro jeito O Cuíra tem dois momentos: 1) o momento em que ele era um grupo de teatro, quer dizer, então ele tinha um grupo de pessoas que revezavam os papéis, ator, diretor escrevia. A gente trocava os papéis e isso existiu durante muito tempo, mais ou menos uma década existiu assim.{...} Essa é a primeira cara. A segunda cara é um grupo que tem um número menor de pessoas, ai eu vou te apontar, por exemplo, daquela turma de origem permanecem no grupo Olinda e Cláudio Barros e entram 4 colaboradores maravilhosos que hoje são muito fortes no grupo que são Zê Charone (Presidente), Edir Augusto Proença (Dramaturgo), Patricia Gondin (Iluminadora), Oriana Bitar (Diretora de Palco). E hoje eu volto para o grupo e entra a Karine Jansen (Vice-presidente). Então nós somos este núcleo de pessoas. Então em 25 anos, pessoas muito fortes saíram e outras entraram. (Wlad Lima em entrevista concedida a autora)

Ao contar sobre a formação do Grupo, Zê Charone, atriz e produtora do Grupo, lembra que

> Esse grupo foi criado pela Wlad, pela Olinda, pelo Claúdio Barros e pela Papi Nunes. Eles trabalhavam no Grupo Experiência, faziam espetáculos, na época faziam o espetáculo Verde-ver-o-peso que encenavam, era a primeira turma do Verde-ver-o-peso. Só que eles começaram a sentir necessidade de falar o que eles queriam dizer: o nosso discurso não é esse do Experiência, a gente não tá se dando bem aqui. O que a gente faz? Vamos fundar um grupo, a gente tá com uma cuíra, ai vem o nome. Ai eles fundaram o grupo. Eu acho que eu entrei um pouquinho depois da fundação. (Zê Charone em entrevista concedida a autora).

Interessante observar que no mundo do teatro, talvez mais do que em outros mundos do trabalho, a inquietude é uma constante. É esta inquietude com o que já se transformou em cotidiano, que faz com que novas alternativas de mostrar o mundo através da arte surjam. É óbvio que mesmo com a introdução de "outros olhares" os membros dos novos grupos não deixam de levar em conta a necessidade de serem profissionais integrados. Estou aqui pensando em Becker (1983) que considera que dentro do mundo da arte organizado, a maioria dos artistas são profissionais integrados, e o que os faz assim é o conhecimento, a compreensão e a utilização correta das convenções que fazem com que este mundo funcione. (Becker, 1983: 407).

Na criação do Grupo Cuíra chama a atenção o fato da discordância do modo de funcionamento do Grupo de origem dos atores que decidiram ter seu próprio grupo. A discordância quanto à forma de pagamento aos seus membros, a divisão de classe estabelecida entre os atores, bem como a falta de participação nas decisões a propósito do que iam montar foram fatores determinantes para a dissidência. Chamo atenção mais uma vez para a sempre existente necessidade de inovação, de fazer de outro jeito, de estabelecimento de novas formas de interpretar o mundo. Assim funciona a mente daqueles que querem transformar o mundo através de sua arte; daí os membros do Cuíra sempre dizerem que fazem arte para mudar o mundo.

Ato 3 - Sobre o perfil sócio-econômico dos membros do Grupo Cuíra

Como este trabalho resulta de apenas uma aproximação inicial com o Grupo em questão, muito pouco tenho a dizer sobre o perfil sócio-econômico dos mesmos. Dos três membros com os quais fiz contato, dois são solteiros e um é divorciado. Apenas um não possui curso superior. Daqueles que possuem curso superior, um é jornalista e dedica-se também ao rádio e a literatura; já o outro membro tem doutorado em Teatro e é professora da Escola de Teatro da Universidade Federal do Pará. Dois possuem casa própria. Com relação a remuneração verifiquei que 1 (um) membro possui uma renda de 3 SM, outro informou uma renda de 8 SM e o terceiro possui uma renda de 20 SM.

O que destaco aqui na variável renda é o fato da renda menor ser justamente do integrante que apenas vive da arte. Isso significa o quão pouco este oficio renumera a maioria daqueles que a ele se dedicam.

Mesmo com rendimentos muitas vezes aquém das necessidades, ainda assim cresce cada vez mais o número de pessoas que enveredam por esse caminho. O mundo das artes parece produzir um encantamento nas pessoas que a ele se dedicam.

Ato 4 - As histórias das trajetórias e da formação

Cada um dos entrevistados teve um motivo que os levou a abraçar a carreira teatral. Edyr Proença, o dramaturgo do Grupo, teve uma família absolutamente ligada às artes, então sua vida de jornalista aliada a esta tradição familiar quase que fatalmente o levaram pelos caminhos da literatura e posteriormente da dramaturgia. Edyr assim fala de sua entrada no mundo do teatro:

> Fui entrando muito lentamente porque quando foi minha primeira peça eu nem sequer fui para os ensaios que eu era muito tímido, mas tarde quando eu fui fazer a minha segunda peça, que um amigo meu se tronou produtor da peça, em função disso eu comecei a me inteirar mais das coisas, a participar mais daquilo, a ir em excursões, a realmente conviver com o palco do Teatro da Paz e dos outros teatros daqui e os atores também. Isso aliado a assistirmos o teatro, essas coisas todas e essa foi minha educação e entrada nessa área. (Entrevista concedida a autora).

Wlad Lima diretora, cenógrafa e atriz, quando nos faz conhecer os primeiros contatos com o teatro conta das suas dificuldades com seu corpo quando adolescente e a sensibilidade de sua mãe ao levá-la para o teatro. Sua mãe a inscreve na Escola de Teatro e hoje Wlad diz que sua mãe lhe deu o teatro. Wlad diz que o que a levou a descobrir o teatro e sua vocação no primeiro momento foi a superação física, já que o teatro "é muito generoso neste sentido,ele recebe gordos, magros, as dicotomias {...} o teatro diz: venham que eu preciso desses corpos, dessas caras".

A formação de Wlad foi concomitante a sua entrada no teatro e isso fica claro em sua fala quando ressalta a sua imediata inserção nos grupos logo no inicio de sua entrada na Escola de Teatro.

> Minha formação foi toda aqui em Belém. Fui aluna da Escola em 79, começo sendo aluna da Escola. Só que eu comecei e já entrei em grupos, vários grupos. Comecei a querer saber e ai fui para o SESC e lá eu já fui fazer cenografia sem saber fazer, já fui dirigir ali. E ai eu metia nos grupos que eu acho que isso é uma grande aprendizagem. {...}. Terminamos a Escola. A minha formação é na categoria teatral e aí depois já nessa década: mestrado e doutorado. (Entrevista concedida a autora).

Zê Charone entrou para o mundo do teatro há 27 anos através da atividade de produção. Foi produtora teatral do Grupo Gruta e depois começou a produzir seus próprios espetáculos e hoje é produtora e presidente do Grupo Cuíra. Zê Charone diz que o trabalho como atriz se deu antes de qualquer tipo de aprendizado formal. Só depois é que

> {...} fez escola de teatro, curso técnico. Depois que saiu da escola fez muitos poucos cursos de atualização porque "o que se recebe aqui, se recebe muito pouca coisa na cidade para isso. Eu sempre que posso tento guardar uma grana para viajar ... viajo, faço um workshop, vejo, assisto muita coisa. Eu sempre que posso faço isso porque você tem que fazer. Tanto que quando você volta de uma viagem mesmo que você não tenha feito nada oficial mas você viu muita coisa, o teu gás é diferente; porque o teu olho abriu mais, você já enxergou outras coisas. (Entrevista concedida a autora).

Curioso observar que a entrada para a dramaturgia, no caso de Edyr Proença, deveu-se ao fato de ter sido convidado por Geraldo Sales do Grupo Experiência para escrever uma peça para aquele Grupo. Concluo estar ai presente, a idéia de reconhecimento, da importância da rede de relações, dentro outros elementos. Como bem avalia BORGES (2007) ao falar do teatro em Portugal,

> "No mundo do teatro, os parceiros escolhem-se não só para reduzir a incerteza na concepção do espetáculo, como também para promover nichos de trabalho protegidos e criar relações de confiança. O imperativo do trabalho em redes está, pois, estreitamente ligado às reputações e ajuda a construir contextos de criação teatral mais estáveis, com informações seguras sobre as competências relacionais e os talentos dos actores". (BORGES, 2007:34).

É claro que enquanto BORGES (2007) chega a esta conclusão a partir do estudo de uma dezena de grupos teatrais em Portugal, estou falando de um Grupo apenas, mas considero que a forma de organização, o trabalho em rede levando em consideração a reputação dos atores é uma constante também em outros grupos teatrais espalhados pelo mundo do qual o Cuíra faz parte.

Wlad diz que o teatro recebe a todos, ele é muito generoso, e ele a recebeu e não a largou mais. A história de Wlad talvez seja apenas uma dentre milhares no teatro brasileiro. Começou a fazer teatro de brincadeira ainda no ensino fundamental e sua mãe adorava isso. Lembrando isso é que resolveu recuperar este fazer do qual tanto a filha gostava na tentativa de resgatá-la da grande introspecção na qual ela se encontrava por não gostar do seu corpo. Wlad conta que sua mãe a inscreve na Escola de Teatro para salvá-la, daí porque considera que sua mãe lhe deu o teatro.

Poderíamos dizer que o trabalho eleva os homens? Depende do tipo de trabalho que estamos a falar. Se o individuo vê sentido neste trabalho, se ele se reconhece neste trabalho e se percebe que, com este trabalho ele se transforma e que com a execução deste trabalho poderá também transformar a realidade no qual está inserido, então poderíamos dizer que o trabalho pode ser considerado um fator de equilíbrio entre o homem e o mundo. Suponho ser este o sentido de trabalho que faz com que Wlad diga que o trabalho no teatro a fez dar outro significado a vida, pois foi nele que ela encontrou sua verdadeira vocação, o verdadeiro sentido de vida.

O trabalho das artes apesar de ser realizado, nas mesmas condições de outros trabalhos desenvolvidos por outros trabalhadores eu percebo que uma coisa diferencia aqueles que os realizam: eles não se sentem explorados, muito pelo contrário, a realização no e pelo trabalho é uma constante no discurso destes trabalhadores.

A aprendizagem na prática teatral parece ser uma constante na vida dos atores deste Grupo. Tanto Wlad quanto Zê consideram de extrema importância o aprendizado "na prática". Parece ser lugar comum no mundo do teatro, o aprender-fazendo; Isto se tornou visível tanto em Belém, através dos depoimentos dos integrantes do Grupo Cuíra, como em outras partes do mundo, como por exemplo, em Portugal. BORGES (2006) aponta está questão em pesquisa feita junto a grupos de teatro em Portugal "Uma aproximação às trajectórias artísticas dos atores mais antigos entrevistados – que desenvolvem a sua carreira nos anos 70 – demonstra que esses fizeram a sua formação no interior dos grupos de teatro que os próprios fundaram ou ajudaram a fundar". (Borges, 2006: 103).

O aprender na prática do Grupo Cuíra pode também ser considerada um aprender que provavelmente teve uma diferenciação importante dos demais grupos teatrais de Belém. Este aprender teve a direção de um grande nome, trata-se de Cacá de Carvalho, ator e diretor dos mais reconhecidos do Brasil. Cacá é paraense e amigo dos integrantes do Grupo Cuíra e isso provavelmente foi determinante para que ele se envolvesse profundamente com o Grupo. Esta grande vinculação pode ser percebida nas palavras de Edyr

> O Grupo Cuíra foi profundamente influenciado pelo Cacá Carvalho, Cacá é nosso amigo e o Cacá desde o inicio no retorno do Cuíra esteve presente, e nós tivemos uma sorte incrível porque isso combinou com a ida dele a P..... onde ele passou a trabalhar com o pessoal do B....; então você imagina nossa sorte que esse homem vem da Itália e ao invés de chegar primeiro a São Paulo para mostrar tudo o tornou ele esse grande artista nas peças de teatro, ele vinha a Belém onde ele montou pelo menos 4 ou 5 peças nossas e ai ele colocava no trabalho do ator todas as novidades da área de pesquisa em termos de ator. Então nós temos hoje uma experiência muito grande e que cai em cima da própria Wlad que trabalhou e escreveu a tese dela sobre Halmet com a direção do Cacá e adaptação minha do texto. Você tem a Olinda Charone que participou da "Toda a minha vida por ti", você tem a Zê que é uma atriz que acabou absolutamente dominada pela coisa do Cacá; e o trabalho do Cacá é um trabalho extremamente técnico {...} nós temos novas técnicas de ensaiar, temos novas maneiras de trabalhar o ator. O trabalho do ator e como se fosse o trabalho de um relojoeiro, um trabalho de detalhe, um trabalho do dia-a-dia e o Cacá, quando o ator está em cena ele está atento até a ponta do dedo mindinho do ator, então não tem nada de improviso é um trabalho árduo, pesado, difícil, para pessoas talentosas, inteligentes, que sabem perceber tudo isso. O que as vezes a platéia vê é uma coisa e o que se passa no palco é absolutamente outra. {...}.(Entrevista concedida a autora).

O poder contar com um mestre de grande reconhecimento nacional faz com que os trabalhadores do Grupo Cuíra venham a obter ganhos imateriais diferente dos demais Grupos. Entendo também que quando existe a possibilidade de estabelecimento de alianças com outros trabalhadores das artes que detêm um grande capital cultural, isso acaba tendo como conseqüência uma ação dos beneficiados que os diferenciará dos demais. Daí o grande reconhecimento que o Grupo Cuíra hoje tem na cidade de Belém.

Chamo a atenção para a descrição que Edyr faz do trabalho do ator. Compara-o ao trabalho do relojoeiro. Ora, concordo com a idéia de que no trabalho do relojoeiro encontra-se o detalhe, a minunciosidade, tal qual o trabalho do ator. O que precisamos ter em mente é outra característica deveras importante nestes dois tipos de trabalho: ambos podem ser considerados um trabalho não alienado, não estranhado, pois tanto o relojoeiro[3] quanto os trabalhadores das artes tem o domínio sobre o produto de seu trabalho.

A diferença entre o artesão-relojoeiro e os trabalhadores das artes é quanto ao produto. Enquanto o primeiro, com o seu trabalho produz bens materiais, os trabalhadores das artes produzem bens imateriais.

Quando digo que os trabalhadores das artes produzem bens imateriais estou compreendendo que o trabalho imaterial é aquele que envolve o trabalhar com idéias; idéias estas que no caso do artista se concretizam na encenação, no espetáculo. Entretanto nas outras esferas de produção, ou, dito de outro modo, no mundo contemporâneo, de forma diferente do que se pode perceber no mundo de trabalho das artes, se presencia com cada vez mais constância a ampliação da esfera do trabalho imaterial[4], principalmente nas atividades relativas a pesquisa, a criação de solfwares, marketing e publicidade,

Outro diferencial que considero poder estabelecer entre o trabalho imaterial desenvolvido pelos trabalhadores das artes em relação aos demais trabalhadores é quanto a forma de ação. Quero dizer que, o sistema de produção contemporâneo necessita cada vez mais de atividades de pesquisa, comunicação e marketing para a obtenção antecipada das informações oriundas do mercado, pois aqueles que produzem precisam de informações seguras sobre o mercado consumidor. Isso indica

que a esfera do consumo incide cada vez mais diretamente sobre a esfera da produção, nada se produz sem que se saiba das tendências do mercado. (Lazzarato,1993{2}: 111 apud Antunes, 1999: 126). Ora o trabalhador das artes não faz este movimento, ele normalmente cria sem se preocupar em pesquisar, por exemplo, se a peça que vai produzir terá aceitação do público. Daí porque a necessidade que sentem de se articularem com outros atores que já tenham reconhecimento do público. Mas o reconhecimento da qualidade do trabalho se dá ao fim da criação da obra e de sua apresentação ao público. Zê Charone assim fala sobre o reconhecimento do trabalho artístico, "A gente nunca sabe se eles vão aparecer também, a gente trabalha com o público e ai quando abre à porta a gente pergunta: será que eles vêm hoje? Ai quando eles vêm é uma delicia. (risos)". (Entrevista concedida a autora).

No mundo do teatro assim, cria-se e apresenta-se a criação ao público, mas no mundo da produção em geral, a produção de mercadorias depende em grande parte do conhecimento a respeito do comportamento do mercado. Daí porque a tendência a utilização cada vez maior do trabalho imaterial em todos os setores.

A forma como foi construída a trajetória e a formação são também mecanismos que darão condições aos trabalhadores das artes a produzirem seus trabalhos de forma mais diferenciada que os demais. Assim, a formação dentro dos grupos o aprender-fazendo, tal como vivenciado pelos membros do Grupo Cuíra são elementos que irão potencializar a realização de suas artes.

Ato 5 - Sobre as estratégias de contratação e remuneração

Em relação as estratégias de contratação, o Grupo Cuíra desde sua criação na década de 80 adota o tipo de contratação por projeto. Como se disse anteriormente, o Grupo tem um núcleo constituído por 8 (oito) pessoas; assim a cada projeto colocado em execução o Grupo avalia as necessidades técnicas que devem ser satisfeitas e busca no mercado pessoas que atendam a essas necessidades. Isso fica bem explicito na fala de Wlad.

> É importante dizer uma coisa que eu acho legal: quando a gente consegue dinheiro de projetos a gente faz cahês diferentes durante o processo de montagem; compra o trabalho daquele profissional. Pergunta quanto é o teu cenário? Quanto é tua direção? Quanto é isso, quanto é aquilo? (Wlad Lima em entrevista concedida a autora).

Esta estratégia é bem diferente do que acontecia no grupo do qual eles são provenientes. Uma das coisas que incomodavam os membros fundadores do Grupo Cuíra quando estavam no Grupo Experiência era a forma de remuneração. Desta forma, como tinham em mente um "fazer diferente" colocaram em prática no Grupo o pagamento igual para trabalhos diferentes. Então durante a temporada do espetáculo assim passou a funcionar no dizer de Wlad esta remuneração

> Mas a temporada, na hora que estréia {...} todos, exatamente todos: direção, produção a contra-regragem, recebem exatamente igual. Por exemplo, o que dá na bilheteria, nos três finais de semana onde o espetáculo é apresentado: 20% é para o grupo, para as despesas da casa que é o aluguel, o pagamento de algumas pessoas (tem algumas pessoas que mesmo que não dê nada, seja aquele dia fraco, aquelas pessoas recebem aquele valor. São as pessoas mais carentes que fazem a bilheteria, que fazem a limpeza, que ajudam na portaria. Essas pessoas a gente não deixa que o dinheiro delas fique

> comprometido, mesmo que não dê ninguém, elas ganham aquilo certinho); 80% a gente divide entre o número de pessoas que estão trabalhando. Por exemplo, se forem 20 pessoas (da direção a contra regragem) esse dinheiro é dividido pelos 20; a gente recebe igual. Eu recebi no último final de semana um cachê de R$ 75,00 e ai todo mundo recebeu igual. (Wlad Lima em entrevista concedida a autora).

Fica claro assim que no momento em que se constituem em um Grupo autônomo passam imediatamente a colocar em prática o que se pode chamar de "pagamento justo".

O Grupo Cuira como bem lembra Wlad não possui um grupo de atores. Os atores são contratados segundo as necessidades de cada novo espetáculo

> {...}o grupo hoje não tem um grupo de atores. Você tem atores que toda vez que esse núcleo chama para trabalhar adora, mas você não tem um grupo de atores do Cuíra. Eu acho que a única atriz que permanece sempre e faz o trabalho dela como atriz chama-se Olinda Charone, ela é atriz do Cuíra, trabalha em outros grupos, mas ela é atriz do Cuíra que está sempre em todos os espetáculos. Então o grupo na verdade se organiza em torno de um projeto X que essas pessoas são as pessoas que se dividem em tarefas X e chamam o elenco. E às vezes você vê em três espetáculos seguidos o mesmo ator, mas ele não se considera do Cuíra e nem este núcleo diz também que ele é Cuíra. Hoje o grupo é assim. (Wlad Lima em entrevista concedida a autora).

Na fala de Wlad fica patente a prática do contrato por projetos e esta forma de contratação deve-se ao fato do Grupo Cuíra não ter como remunerar qualquer força de trabalho fora dos períodos de realização dos espetáculos de vez que não possui recursos para tal prática.

A prática de contratação por projeto utilizada pelo grupo Cuira não difere do que acontece no mundo do trabalho em geral. No Brasil a partir da década de 80 esta é a forma de vinculo empregatício mais usual de vez que a era do emprego para toda a vida acabou ou talvez nunca tenha existido no mercado de trabalho brasileiro. Se levarmos em consideração a formação deste mercado vamos perceber que desde sua constituição ele é marcadamente caracterizado pela flexibilização da contratação.

BORGES (2007) chega as mesmas conclusões com relação as relações contratuais de trabalho dos atores dos grupos de teatro por ela investigados e avalia que {...} os grupos de teatro procuram vias alternativas aos tradicionais contratos de trabalho que ligavam os atores às estruturas durante toda a vida; além disso, as fragilidades econômicas dos grupos de teatro portugueses não permitem manter equipas de atores muito grandes, com os conseqüentes encargos fixos.(BORGES, 2007:93).

A autora em tela ainda diz que "... os contratos verbais ou os compromissos apalavrados são a prática mais freqüente". (BORGES, 2007: 95).

Ora, por conta da falta de recursos que possibilite outro modo de agir é esta a prática vivenciada também pelo Grupo Cuíra e isso pode ser identificado na fala de Zê Charone

> Na hipótese de não captar a totalidade dos recursos ai tu apelas para teus amigos. Porque como todo mundo sabe como funciona, as pessoas que trabalham com isso (pausa) por exemplo, tu chamas a pessoa e dizes: eu não tenho grana mas eu queria muito que tu fizesses esse trabalho comigo porque

> a gente sempre trabalhou junto, ai dependendo do teu tempo, da tua disponibilidade tu vens. Então a gente vai fazer porque quando eu abrir a bilheteria é lá que a gente vai ganhar. {...} E assim vai. (Entrevista concedida a autora).

São duas coisas importantes a considerar: 1) no mundo do teatro a tercerização/subcontratação são constantes, dada a falta de possibilidade financeira para os grupos teatrais agirem de outra forma; 2) a flexibilização/precarização surge em decorrência da primeira.

Estou aqui considerando que a prática da terceirização acontece no mundo teatral, mas com uma lógica talvez diferente da que é compreendida no mundo do trabalho em geral. A partir da reestruturação produtiva que ensejou o modo de acumulação flexível, o capitalismo passa a adotar a tercerização como um mecanismo de "enxugar" a planta produtiva, já no teatro, neste Grupo especificamente, a tercerização/subcontratação acontece por falta de disponibilidade financeira. Daí concordarmos com a conclusão de BORGES (2007) em sua investigação sobre o mundo do teatro em Portugal de que "O peso econômico das grandes equipas de actores tornou-se um modelo ineficaz nos grupos de teatro". (BORGES, 2007:104).

Considero também que muito mais que a flexibilização, a flexibilidade sempre foi uma constante no mundo do trabalho teatral, se pensarmos que esta, como avalia Druck (2007) "{...} se refere a uma etapa ou situação já constituída e estabelecida, seja no âmbito do processo/organização do trabalho, seja no quadro mais geral e sistêmico da economia e da sociedade capitalista". (Thébaud-Mony e Druck, 2007: 29). Ora, a flexibilidade assim, remete a polivalência, como bem diz CASTEL (1998) "{...} a disponibilidade para atender as flutuações da demanda que exigem um operário rápido, ágil, e multifuncional {...}". (Castel, 1998:526)

No Grupo Cuíra é assim que funciona: todos os contratados fazem tudo quando necessário. A polivalência é absolutamente necessária para a execução da obra.

Até o momento falei da remuneração obtida do teatro que no relato feito pelos integrantes do Grupo pude perceber o quanto ela é irrisória. Como então estes trabalhadores continuam a ter possibilidade de fazer teatro?

Como já referido anteriormente, os trabalhadores entrevistados do Grupo Cuíra tem outras atividades além daquelas ligadas ao teatro. Apenas uma das entrevistadas tem no teatro a sua atividade principal. Os outros dois estão envolvidos em outros "fazeres". Wlad Lima, por exemplo, é professora da Escola do Teatro da Universidade Federal do Pará e trabalha com consultoria; Edyr Proença é jornalista e radialista. Ter outras atividades é que possibilita fazer teatro, dizem eles.

Zê Charone é a única do Grupo que vive apenas do teatro e conta das dificuldades deste viver. Significa dentre outras coisas viver de projetos e guardar, economizar para os períodos que não existem projetos para serem desenvolvidos. Este agir é determinante para a falta de chance de participar em outros momentos, de ações fora do estado que possibilitariam uma maior qualificação.

Pelo exposto é fácil de concluir da total falta de possibilidade deste Grupo de ter outra prática de contratação senão aquela da contratação por projetos. Vê-se também que o que é de certa forma recente em outros setores do mercado: a flexibilidade, a subcontratação, dentre outros elementos; isso são práticas há muito tempo usadas pelos Grupos teatrais. Chego a essa conclusão até mesmo utilizando as palavras de um dos entrevistados que considera que todos os elementos que caracterizam o mercado de trabalho atual já existem na profissão de ator há muito tempo, as outras profissões começaram a ficar mais parecidas com a do ator.

Ato 6 – A Seleção: um exemplo de solidariedade

O Grupo Cuíra, como mencionado anteriormente possui dentre seus membros 3 professores ligados a Escola de Teatro da Universidade Federal do Pará. Pela fala e pelas observações feitas posso dizer que não existe apenas uma forma de selecionar os atores para os projetos que o Grupo se propõe a desenvolver. Constatei a existência de pelo menos 3.

Em primeiro lugar observei que existe uma seleção que leva em conta o reconhecimento/reputação do ator a ser convidado. É óbvio que um ator que tenha um reconhecimento será provavelmente garantia de sucesso da peça a ser encenada. Assim vemos isso acontecer desde a criação do Cuíra. Este fato pode ser constatado quando se observa a ficha técnica de cada espetáculo.

Em segundo lugar, por conta da existência de vinculação de alguns membros do Cuíra a Escola de Teatro da UFPA, quando da seleção para algum projeto os alunos da Escola de Teatro são também levados em consideração.

As duas primeiras formas de seleção estão claras na fala de Edyr

> São eventos que vão se montado a partir de outros trabalhos, nos temos uma idéia há um bom tempo de misturar novos e velhos atores, isso de trocar experiências. Isso a gente fez em algumas peças como "Toda a minha vida por ti", por exemplo, Mendara Mariane e a Nilza Maria juntamente com meninos que estavam começando; nós tivemos recentemente no PRC5 atores novos começando o trabalho e outros atores já com muita experiência. Nós gostamos de fazer isso. O que acontece? Normalmente é que o núcleo se reúne, esse núcleo hoje é formado por mim, Zê, Wlad, Olinda, Karine e ali, como são todos diretores, pessoas envolvidas com teatro nós reunimos para ver que a peça vai ser feita, de que maneira vai ser feita, quem vai dirigir e vamos escolher os atores e ai as meninas do teatro, elas tem informações da Universidade que elas trazem o pessoal que está começando a fazer teatro lá; nós temos as informações do pessoal mais velho: vamos botar esse. Então ali tudo é decidido e são feitos os convites e não é nem tão formal. O último grande elenco que nós montamos foi ali na Praça do Carmo, nós todos sentamos numa mesa a noite e resolvemos anotando o nome das pessoas e montamos o elenco. Todo mundo fala, todo mundo diz {...} (Entrevista concedida a autora).

Observamos mais uma vez que a rede de relações onde estão presentes atores de reconhecida competência é essencial. Edyr menciona duas atrizes reconhecidas, mas diz também da presença de "meninos" que estavam começando. É notória também a informalidade existente entre os membros do Grupo que se reúnem até em uma mesa de bar de uma praça para a escolha do elenco do próximo trabalho.

. Mas o que chama realmente a atenção ultimamente na forma de seleção que o Grupo Cuíra vem colocando em prática diz respeito ao compromisso que resolveu assumir com o entorno.

O Grupo Cuira desde 2006 vem desenvolvendo suas atividades em um galpão situado em uma antiga área de prostituição. A idéia de buscar um espaço próprio veio da vontade de ter um lugar onde pudessem não só ensaiar como apresentar seus trabalhos e ficar em cartaz pelo tempo que julgassem necessário. O inicio da recuperação do galpão chamou logo a atenção dos moradores da área que queriam saber o que iria acontecer ali. Edyr conta que talvez isso tenha sido o determinante para a criação da peça teatral intitulada Laquê.

Participaram deste espetáculo oito prostitutas das redondezas. Oficinas foram realizadas pelo grupo visando prepará-las para o palco.

O teatro possibilita isso. Mas não significa que este "fazer" seja um "fazer" sem responsabilidade, muito pelo contrário, a árdua rotina dos trabalhadores do teatro nos impossibilita a termos essa compreensão. É como diz Edyr Proença: fazemos teatro para mudar o mundo. E que exemplo mais contundente para a mudança do mundo que a introdução de profissionais do sexo nas peças criadas pelo Grupo?

Ato 7 – O tempo de vida e o tempo de trabalho

O trabalhador das artes, tal como hoje ocorre com um número significativo de trabalhadores não tem um único trabalho. São trabalhadores que cada vez menos têm possibilidades de "guardar" um tempo para o lazer.

Os três membros do grupo entrevistados falam do tempo de trabalho para o teatro de forma quase idêntica. O que percebi de comum é a junção do tempo de vida e do tempo de trabalho para o desenvolvimento das atividades relacionadas ao teatro.

Wlad, por exemplo, diz que são quatro horas, mas depois lembra que tem os "extraszinhos" e estes tomam o tempo que poderia ser dedicado a vida privada como se percebe na fala abaixo.

> Olha, eu normalmente separo um turno de trabalho, por exemplo, {...} então, quando a gente está em processo de criação, em processo de montagem é um turno assim, 4 horas, entendeu. Fora isso, lá dentro do espaço é um turno de trabalho. Fora isso você precisa ter um horariozinho, um tempo qualquer de madrugada para ler o material que é produzido pelo dramaturgo, para trocar e-mails, para pensar, elaborar o que tu vais trabalhar o dia seguinte. Quer dizer, sempre tem um extrazinho na tua madrugada ou na tua (pausa) como eu digo, como eu trabalho sempre com a Karine quando a gente termina o expediente do dia, sai da Escola de Teatro dez e meia, onze horas da noite a gente sempre vai para um bar, um lugar que a gente possa comer, tomar uma cerveja e conversar. Eu não consigo dormir se eu não fizer isso, então ai a gente repassa o dia: olha, foi assim, foi assim, amanhã a gente precisa fazer isso, olha, atenção naquilo. É hora da agenda, a gente leva um tempinho nisso, a gente leva umas duas horas, até ... quando dá uma hora da manhã a gente diz: para, vamos embora, dormir agora, né.(Entrevista concedida a autora).

Zê Charone dedica muitas horas para sua atividade, chegando a dizer que esta lhe toma as 24 horas do dia. Em sua fala é visível o seu total envolvimento com o trabalho.

> Muitas. Todas. É meu único meio de trabalho. Depois que nos viemos aqui para a "zona" com este espaço físico então é bem dizer 24 horas. Porque se eu estou em casa eu também estou pensando no Cuíra, se eu estou na internet eu estou pensando, eu estou cavando um edital, eu estou procurando um projeto aqui, um projeto ali. É bem dizer o tempo inteiro, integral. O único trabalho que eu tenho é aqui no Cuíra.

O mesmo discurso sobre o tempo de trabalho se pode observar na fala de Edyr que mesmo no inicio declare que por dia, no mínimo dedica 3 horas ao trabalho do teatro, mas ao final

reconhece que o tempo para o trabalho no teatro é o tempo que for necessário.

> Ah sim, eu diria que por dia no mínimo dependendo, umas 3 horas de trabalho, no mínimo. Hoje mesmo curiosamente eu estou dirigindo a minha primeira peça e a peça tem a Zê no palco com o Cláudio Barradas, que é um ator antigo e que está voltando. Para esta peça eu já compus a música, já gravei a música, já estou fazendo a área gráfica também. Quer dizer, tudo se mistura e ai mistura com a Zê que além de atriz vai ser produtora. Tudo isso está muito misturado. Só o Cláudio que é apenas ator. Não existe um horário fixo é o horário que é necessário.

ALVES (2007) quando busca dar conta da sociedade em redes diz que ela é a sociedade da ideologia, e a tempestade ideológica que ela viabiliza "parece acompanhar a presença totalizadora do trabalho abstrato, que se virtualiza, sai do local de trabalho e preenche espaços do lazer e do lar. O 'tempo de vida' tornou-se mera 'extensão' do 'tempo de trabalho'". (ALVES, 2007:108).

Na verdade parece estar claro que estes trabalhadores estão a utilizar a hora do lazer para trabalharem. E isso parece ser muito característico neste tipo de atividade: o lazer ser o trabalho. Mas, diferente do que comumente se constata em outros tipos de profissionais, estes trabalhadores das artes não reclamam do não tempo de lazer ou de vida, pois parece que o trabalho também é o lazer. Tudo indica existir uma completa e perfeita junção destes dois elementos, diferentemente do que ocorre em outras profissões onde só existe realização fora do trabalho. Estou aqui lembrando o que MARX (2004) diz a respeito do trabalho de maneira geral "O trabalhador só se sente, por conseguinte e em primeiro lugar, junto a si {quando} fora do trabalho e fora de si {quando} no trabalho. Está em casa quando não trabalha e, quando trabalha, não está em casa. O seu trabalho não é portanto voluntário, mas forçado, *trabalho obrigatório"*.(Marx, 2004:83). Poderíamos então dizer que os artistas não têm esta visão de seus trabalhos? Não o consideram algo estranho? Provavelmente não, pois dele não fogem como se foge de uma peste.

Mesmo reconhecendo as grandes dificuldades para colocarem em prática sua arte, mas isso de forma alguma os deixa impotentes. Isso é notório na declaração de Wlad

> Eu te diria que eu não tenho dificuldade para fazer teatro. Se eu tiver que revelar uma é a questão financeira, de subsidio, de apoio. Mas quando não há eu faço de qualquer jeito entendeu? Se eu vou meter a mão no meu bolso, se eu vou fazer com nada, eu vou fazer.

O meter as mãos nos próprios bolsos leva a tratar de um outro elemento que muitas vezes impossibilita o fazer artístico: trata-se do apoio público, ou melhor, a falta dele.

Ato 8 - Apoio, onde estás que não te vejo?

Qual o lugar da arte nas políticas públicas? E qual a importância da arte na vida das pessoas?

Responder a estas duas questões parece uma tarefa árdua. Provavelmente os dados estatísticos possibilitam ter alguma idéia do lugar da arte nas políticas públicas.

Atualmente, tanto o governo estadual quanto o municipal tem colocado em prática os Editais. Assim, em 1997 cria a Lei Tó Teixeira e esta dispõe sobre incentivo fiscal para a realização de projetos culturais ou esportivos, amadores, no âmbito do Município de Belém.

No âmbito estadual foi colocada em prática a partir de 2003 uma política de apoio as artes no Estado através da Lei nº 6.572 – Lei Semear. Esta lei é menos abrangente em seus objetivos que a Lei Tó Teixeira, ela visa alcançar os seguintes objetivos:

> I. Promover o incentivo à pesquisa, ao estudo, à edição de obras e à produção das atividades artístico-culturais nas seguintes áreas: a) Artes cênicas, plásticas, gráficas e filatelia; b) Cinema e vídeo; c) Fotografia; d) Literatura; e) Música e dança: f) Artesanato, folclore e tradições populares; g) Museus; h) Bibliotecas e arquivos.
> II. Promover a aquisição, manutenção, conservação, restauração, produção e construção de bens móveis e imóveis de relevante interesse artístico, histórico e cultural.
> III. Promover campanhas de conscientização, difusão, preservação e utilização de bens culturais.
> IV. Instituir prêmios em diversas categorias.

Mais recentemente o Instituto de Artes do Pará - IAP lançou um Edital de Fomento às Artes Cênicas de 2008, que visa

> apoiar a criação de projetos de pesquisa e produção de montagem de espetáculos, visando o desenvolvimento do teatro e da dança e o melhor acesso à população às artes cênicas no Pará. {...} terá anualmente classificação orçamentária própria no orçamento da Secretaria de Estado de Cultura do Pará, com valor inicial de R$ R$ 314.000,00 (trezentos e quatorze mil reais).

Muito embora se reconheça a realidade dos Editais é óbvio que estes não atendem a grande demanda existente. Os trabalhadores das artes têm criticas permanentes quanto a esta forma dos poderes instituídos tratarem as artes. Edyr por exemplo, em um longo desabafo diz:

> Bom, o teatro sempre esteve em crise. Isso é uma verdade. Nós estamos no Brasil, em Belém há uns 15 anos numa crise mais profunda ainda por conta da chegada das Leis culturais que vieram para melhorar tudo mais acabaram piorando tudo porque o governo saiu da área entregou as decisões aos departamentos de martekings. Nós do Cuíra conseguimos fazer muitas coisas ainda, mais muitos outros grupos não conseguiram fazer, agora nós estamos num processo de discussão sobre a Lei Ruané. Localmente nós tivemos um problemas sérios de12 anos de um governo em que a área de cultura não era bem gerida e ai todos mergulhamos num abismo profundo e estamos em um governo que ainda em dois anos não acenou com nada interessante o suficiente, então nós estamos realmente enfrentando uma crise muito séria e uma crise que em termos de país e mais séria ainda por conta desta crise econômica que vem dominando e que faz que grandes patrocinadores também comecem a querer se afastar. E isso é complicado. Com o nosso problema desses doze anos do governo aqui no Pará, aqui em Belém, nós tivemos uma

> perda de audiência, uma perda de espectadores muito grande, muito grande mesmo e esse espectador criou quase que uma barreira com o teatro feito aqui em Belém, no Pará e quando vem uma peça de fora, a pior que seja ele lota o teatro, ele vai, ele tem essa vontade de assistir, mas ele não consegue fazer o mesmo com relação as nossas peças; ainda assim o grupo Cuira se considera com muita sorte porque desde que nós fomos para esse lugar que nós estamos nossos espetáculos produzidos pelo grupo eles tem dado no mínimo 50 a 70% de casa. (Entrevista concedida a autora).

Quando se avalia os objetivos dos Editais percebe-se que um é absurdamente amplo, coloca no âmbito de projetos culturais tanto o teatro quanto eventos esportivos. Talvez esta atitude seja por conta de que este período a gestão do município estivesse sob a responsabilidade de um partido de esquerda, o Partido dos Trabalhadores, e a estratégia era a de atender interesses dos mais diversos, principalmente aqueles dos grupos menos beneficiados economicamente

Por outro lado verifica-se que os Editais do governo estadual têm um foco menor. À época da criação da Lei Semear o governo do estado estava nas mãos de um partido de direita e não só nas artes, mas como na maioria das ações desenvolvidas neste período viu-se claramente uma opção por outros caminhos. Mas o que chama atenção é a insatisfação dos trabalhadores das artes com a política geral desenvolvida para apoio as artes e isso é visível no ponto de vista de Edyr sobre a política do governo que agora entrega as decisões para os departamentos de marketing. Existe um descontentamento geral neste mundo das artes com relação ao apoio ou a falta dele; todos se ressentem da falta de apoio público para o desenvolvimento da cultura e dentre estes "todos" estão os membros do Grupo Cuíra.

Os membros do Grupo são otimistas, pois mesmo sem apoio estes trabalhadores consideram que existe futuro para o teatro em Belém e isso é bem claro no discurso de Edyr

> Olha, eu acho que o paraense, com o sangue dele, nessa mistura do índio com o português, eu acho que é uma das misturas ideais para as artes. Nós temos a coisa de se mostrar, de se enfeitar para as pessoas que é próprio do índio, que é nosso. Por isso nós sempre tivemos ao longo de todos os anos, com todo desamparo que você imagina, nós sempre tivemos um teatro ativo aqui, um teatro que quando vai lá fora se apresenta é e muito bem considerado, estamos enfrentado uma época difícil que está difícil no mundo inteiro e porque nós especificamente tivemos um governo que passou e esqueceu e então houve esse divorcio com a platéia paraense, mas eu acho que com Escola de Teatro voltando com tudo, com o Grupo Cuíra fazendo esse trabalho, eu acho que nós vamos chegar ao ponto interessante sim. (Entrevista concedida a autora).

Mesmo sem patrocínio, ou quando este é irrisório o espetáculo não pára. E para que isso aconteça os trabalhadores do teatro muitas vezes lançam mão do dinheiro ganho nas outras atividades para financiar suas obras, pois segundo eles, o importante é fazer teatro. Zê Charone chega mesmo a dizer da fome, da necessidade que ela tem do teatro.

Wlad Lima deixa claro que o fazer teatro implica muitas vezes em meter as mãos nos próprios bolsos

> Eu te diria que eu não tenho dificuldade para fazer teatro. Se eu tiver que revelar uma é a questão financeira, de subsidio, de apoio. Mas quando não há eu faço de qualquer jeito entendeu? Se eu vou meter a mão no meu bolso, se eu vou fazer com nada, não importa, mas eu faço. (Entrevista concedida a autora).

Esta relação umbilical que os trabalhadores das artes têm com os seus "fazeres" é absolutamente diferente daquilo que encontramos em outros tipos de relações de trabalho. Aqui, especificamente neste grupo, o trabalho não é visto como exploração, muito pelo contrário, é algo que gratifica porque extremamente prazeroso.

Ato 9 – Fecha-se as cortinas

Quando vemos um espetáculo estamos vendo o resultado de um trabalho que por vezes muitos consideram absolutamente diferente dos outros tipos de trabalho realizados pelos homens.

Certamente o que dá um prazer imenso aos quem o assiste - e normalmente que o assiste o faz nos momentos destinados ao lazer - não se questionam das condições em que a obra foi desenvolvida.

Mas quando nos deslocamos para trás do palco é que temos a possibilidade objetiva de conhecer as condições em que são produzidas aquilo que nos encanta e que normalmente pensamos que tudo é muito fácil.

Esta investigação procurou mostrar este mundo do trabalho das artes através das palavras daqueles que o fazem girar. E a fala destes homens e mulheres que se dedicam a arte de nos fazer viajar, extasiar, rir, chorar, refletir, sonhar, imaginar e tantos outros verbos que se queira usar, revela que este mundo do trabalho está impregnado de algumas características que se encontra hoje em todo e qualquer mercado de trabalho.

O mundo do trabalho das artes é marcado pelas relações de trabalho absolutamente flexíveis onde não existe qualquer possibilidade do estabelecimento de relações de trabalho protegida.

Mas, o que percebo diferenciar este trabalhador dos demais trabalhadores que estão submetidos a lógica do capital é que estes, mesmo reconhecendo a precarização em que estão submersos, continuam "encantados" diante da possibilidade de fazer teatro, porque fazer teatro é ter a possibilidade de mudar o mundo. "Fazemos teatro para mudar o mundo", parece ser essa a palavra de ordem que este Grupo consciente de sua condição no mundo, utiliza para continuar o seu saber fazer.

10- BIBLIOGRAFIA

ALVES, Giovanni. Dimensões da reestruturação produtiva – ensaio de sociologia do trabalho. Londrina: Práxis; Bauru: Canal 6, 2007.

ANTUNES, Ricardo. A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São

Paulo: Boitempo, 2006.

BAUMAN, Zygmunt. Modernidade Líquida. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001.

BORGES, Vera. Actores e encenadores: modalidades de profissionalização no mercado teatral português. Separatas. Publicação do Departamento de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade de Porto. 2006.

COLI, Juliana. Precarização do trabalho imaterial: o caso do cantor do espetáculo lírico. In: ANTUNES, Ricardo (org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006.

DRUCK, Graça e THÉBAUD-MONY, Annie. Tercerização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. IN: DRUCK, Graça e FRANCO, Tânia (Orgs.)A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

LIMA, Wlad. Dramaturgia pessoal do ator. Belém: Grupo Cuíra, 2005.

MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. Transformações econômicas recentes e mudanças no mundo do trabalho. IN: OLIVEIRA, Marco Antonio de (org). Economia e trabalho: textos básicos. Campinas, São Paulo: UNICAMP. IE, 1998.

SEGNINI, Liliana Rolfesen Petrilli. Acordes dissonantes: assalariamento e relações de gênero em orquestras. In: ANTUNES, Ricardo (org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006.

---

[1] Segundo o Dicionário Papachibé: A língua paraense, vol. 1 de Raymundo Mário Sobral, Cuíra significa interesse, curiosidade, ânsia de saber.

[2] Estamos aqui utilizando o conceito de *classe-que-vive-do-trabalho* desenvolvida por ANTUNES (2005) que compreende que "uma noção ampliada, abrangente e contemporânea de classe trabalhadora, hoje, a *classe-que-vive-do-trabalho*, deve incorporar também aqueles e aquelas que vendem sua força de trabalho em troca de salário, como o enorme leque de trabalhadores precarizados, terceirizados, fabris e de serviços, *part-time*, que se caracterizam pelo vínculo de trabalho temporário, pelo trabalho precarizado, em expansão na totalidade do mundo". (ANTUNES, 2005:52).

[3] Estamos nos referindo a aquele relojoeiro artesão diferente do que acontece na modernidade onde cada peça do relógio é produzida em alhures e depois encaminhada para as montadoras onde os trabalhadores apenas agregam as peças até que o produto chegue a ponta final da linha de montagem.

[4] Neste sentido é bom lembrar da análise feita por Antunes (1999) que chama atenção para o fato de que a vigência do trabalho imaterial não pode ser considerada como dominante hoje "{...} *mas se mostra como uma tendência cada vez mais presente e crescente nos sistemas de ponta do mundo produtivo"*.(Antunes, 1999: 129).

XI ENCONTRO DA ABET
Campinas, 28 de setembro a 01 de outubro de 2009

SESSÃO TEMÁTICA 8
"Discriminação e precariedade no trabalho, trabalho degradante e trabalho decente"

TÍTULO DO ARTIGO:
A Proposta da OIT para a Promoção do Trabalho Decente no Brasil

AUTORES:
Marcelo Weishaupt Proni e Thaíssa Tamarindo da Rocha
(UNICAMP)

RESUMO

O objetivo do artigo é contribuir para o debate sobre a promoção do Trabalho Decente e a redução do seu déficit no Brasil. O artigo está dividido em seis seções. Em primeiro lugar, contextualiza em que circunstâncias surgiu esta proposta de política. Em segundo lugar, é examinado o conceito formulado pela OIT e é explicado como a nova agenda de programas para a promoção do TD passou a ser aceita como diretriz de políticas governamentais na América Latina. Em seguida, é mostrada a diversidade de metodologias para calcular o grau de desenvolvimento (ou a situação de déficit) em termos de TD. Na sequência, procura-se dimensionar o déficit quantitativo de TD no mercado de trabalho brasileiro e são enfatizados alguns tipos de precariedades crônicas. Na quinta seção, são mencionados os programas federais de promoção ao TD e suas características centrais. Ao final, é apontada a dificuldade destes programas no sentido de promover uma melhoria substantiva no mercado de trabalho nacional, que seja capaz de reforçar a dignidade humana e elevar os padrões de emprego e a qualidade das ocupações.

Palavras-chave: trabalho decente, mercado de trabalho, OIT, política de emprego.

A PROPOSTA DA OIT PARA A PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE NO BRASIL

I. Introdução

Na era da globalização, foram se alargando as distâncias entre os países desenvolvidos e o Terceiro Mundo, acentuando a situação de pobreza e exclusão social entre as populações periféricas. Na década de 1990, tornou-se cada vez mais nítido que a liberalização do comércio e das finanças internacionais não estavam ajudando os países mais pobres a desenvolverem plenamente suas forças produtivas. Conforme apontou Hobsbawm (1996: 549), "uma economia mundial que se desenvolvia pela geração de desigualdades tão crescentes estava, quase inevitavelmente, acumulando encrencas futuras". Se, como bem explicou Mattoso (1995), a desregulação econômica teve como uma de suas principais consequências o surgimento de diferentes formas de insegurança no trabalho nos países mais desenvolvidos, também implicou o reforço de formas tradicionais de superexploração do trabalho e de precariedade ocupacional nos países subdesenvolvidos.

No debate a respeito dos efeitos da economia globalizada sobre a reprodução da pobreza e da exclusão social, como esclareceu Dupas (1999), estavam em questão não apenas os fatores econômicos associados com a distribuição de renda e os fatores institucionais relacionados com as políticas de bem-estar social; estava em discussão, também, o entendimento que cada sociedade tem sobre o que seja a integração social e qual deve ser o padrão de vida da população condizente com o grau de desenvolvimento alcançado pelo país.

Ao longo da década passada, portanto, renovou-se o debate sobre os desarranjos sociais proporcionados pelo desenvolvimento do capitalismo, em especial o desemprego, a desigualdade, a exclusão social e a pobreza na periferia do mundo. Novas propostas passaram a ser discutidas pelo Banco Mundial, pela Organização Mundial do Comércio, pela Organização Internacional do Trabalho e por outros órgãos supranacionais que buscam a mediação de conflitos econômicos em esfera global (Gimenez, 2008).

Os problemas relativos à realidade dos trabalhadores que vivem em regiões periféricas, bem como as mudanças no mercado de trabalho e nas relações sociais, passam a ser repensados num contexto de globalização que vai interligando todos os espaços econômicos do planeta (Webster, 2009). É preciso entender por que, apesar de todas as mudanças trazidas pela "modernidade neoliberal", ainda se discutem problemas como trabalho escravo, trabalho infantil e discriminação no trabalho.

Em 2003, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) propôs, como estratégia de enfrentamento da precarização do trabalho, uma Agenda de "Trabalho Decente" (conceito que vinha sendo forjado em fóruns internacionais desde o final da década passada), visando a parceria com países das Américas e de outros continentes para a criação de programas e políticas destinados a propiciar trabalho em condições dignas e em quantidade suficiente para todos (OIT, 2006).

Para entender o tamanho do desafio na América Latina, e em particular no Brasil, é necessário observar o processo de exclusão social de uma perspectiva histórica, verificar algumas das principais transformações recentes no mundo do trabalho e examinar a dimensão dos problemas mais graves relacionados com a situação ocupacional da população mais vulnerável. Por outro lado, é preciso identificar os programas da OIT relacionados ao tema, procurando destacar seus limites e suas possibilidades. Certamente, não cabe aqui um exame exaustivo de todas as questões e aspectos pertinentes que compõem este campo de estudo e esta área de políticas públicas. Este artigo pretende, somente, apresentar os pontos centrais do

debate em torno da mensuração do déficit de trabalho decente e indicar como as orientações da OIT estão sendo implementadas no Brasil.

II. As diretrizes da OIT para a promoção do trabalho decente

A OIT tem uma longa história de empenho na promoção dos princípios fundamentais e direitos no trabalho por meio de um sistema de supervisão e de aplicação de normas. Especialmente a partir de 2003, a instituição tem buscado, em parceria com os Estados-membros da ONU, promover melhores oportunidades de ocupação e renda para mulheres e homens em condições de livre escolha, de não discriminação e de dignidade, que é o cerne da Agenda de Trabalho Decente.

O conceito de *trabalho decente* passou a ser utilizado no final dos anos 1990, no bojo das discussões sobre as Metas do Milênio (Ocampo, 2007), quando se observou a acentuação, numa escala mundial, dos problemas relacionados ao aumento do desemprego, à precarização das condições de trabalho e ao surgimento de novas formas de informalidade e de desigualdade social. Em 1998, quando a OIT adotou a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, pode-se perceber uma mudança nas suas recomendações referentes ao problema da informalidade (oportunidades de trabalho e renda também podem ser criadas na economia informal, desde que sejam respeitados certos direitos básicos dos trabalhadores); em seguida, começam a ser lançadas as teses que iriam animar a campanha em torno da bandeira do "trabalho decente"[1] na década atual (OIT, 2002a).

O conceito designa *um trabalho produtivo adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem do trabalho e suas famílias*. Este conceito se apóia em quatro pilares estratégicos: 1) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado, abolição efetiva do trabalho infantil, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); 2) promoção do emprego de qualidade; 3) extensão da proteção social; 4) diálogo social (OIT, 2006).

A proposição tem como objetivo ajudar os Estados-membros a erradicar formas degradantes de exploração, como a escravidão ou o trabalho forçado, e minimizar o quadro de crescente *precarização do trabalho*, que se manifesta inclusive em países plenamente inseridos na ordem econômica mundial, como é o caso de muitos países da América Latina. Um trabalho decente implica, conforme a proposição da OIT, não apenas ter um emprego de qualidade, mas também a existência de um marco regulatório da atividade laboral e da relação de trabalho. Implica, ademais, gozar de adequados níveis de proteção frente às adversidades (acidentes e enfermidades) e durante a velhice. Implica, ainda, o direito e a possibilidade de representar ou se sentir representado e, desse modo, participar em processos de diálogo social não só em nível microeconômico (a empresa) como também em âmbito municipal, estadual e nacional.

Levando em consideração os problemas específicos do trabalho e as particularidades dos desarranjos sociais nas diferentes regiões do planeta, a OIT passou a recomendar uma série de programas e medidas, no sentido da mudança gradual, para a promoção do trabalho decente. As prioridades da agenda de políticas para a América Latina foram discutidas e definidas em várias conferências e reuniões internacionais, realizadas desde 2003. Entre elas a

[1] Além de "decent work", a literatura internacional especializada também utiliza o termo "decent employment", que enfatiza uma relação de assalariamento subordinada, em geral, a um conjunto de normas estipuladas por intermédio de legislação trabalhista. Veja-se, por exemplo, o livro editado por Ocampo e Jomo (2007).

Conferencia Regional de Empleo del Mercosur (2004), a XIII e a XIV Conferências Interamericanas dos Ministros do Trabalho e da OEA (2003 e 2005) e a IV Cúpula das Américas em Mar Del Plata (2005).

De acordo com um Informe elaborado pela OIT para a Conferência Regional de Emprego do Mercosul, realizada em abril de 2004 em Buenos Aires, qualquer política destinada a prover empregos sem considerar sua qualidade e os níveis de proteção social existentes não conduz ao progresso. Promover os direitos do trabalho (ou respeitar a *Declaración Sociolaboral del Mercosur*[2]) sem se preocupar com a oferta de empregos para aqueles que mais necessitam é igualmente infrutífero. Por sua vez, o diálogo social é necessário para assegurar que os cidadãos possam contribuir para a elaboração e execução de uma agenda de desenvolvimento, a qual deve ser articulada em torno de quatro eixos: i) as políticas macroeconômicas (em particular, um regime cambial competitivo); ii) as políticas de incentivo ou regulação setorial (inclui a modernização da infraestrutura econômica, o funcionamento do mercado de capitais e a segurança jurídica); iii) as políticas de ampliação da produtividade das empresas (inclui o acesso a inovações e o apoio às pequenas e microempresas); e iv) as políticas ativas para o mercado de trabalho e de gasto social focalizado (OIT, 2004).

No mesmo Informe, é afirmado que a eficácia das políticas ativas para o mercado de trabalho depende do cenário macroeconômico (no sentido de que um cenário de crescimento será mais receptivo que um de contração) e de condições microeconômicas que podem alterar a execução dos programas. Além disso, é destacada a necessidade de adaptar o instrumental de políticas ativas às especificidades dos países do Mercosul, inclusive incluindo os segmentos informais (para obter aumentos de produtividade nos mesmos). Por outro lado, o documento menciona que os programas de transferência de renda ajudam a ativar a demanda doméstica nas áreas onde habitam as populações mais pobres, aumentando o consumo privado no país.

Em suma, na primeira metade da década atual, progressivamente, o conceito foi se difundindo e a Agenda da OIT passou a ser aceita como uma diretriz de políticas governamentais. Em 2005, chefes de Estado e de Governo definiram o Trabalho Decente como um objetivo nos seguintes termos (Parágrafo 47 da Resolução Final da Assembléia Geral da ONU):

> "Apoyamos firmemente una globalización justa y resolvemos que los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular las mujeres y los jóvenes, serán una meta fundamental de nuestras políticas nacionales y internacionales y nuestras estrategias nacionales de desarrollo, incluidas las estrategias de reducción de la pobreza, como parte de nuestro esfuerzo por alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio." (OIT, 2006)

Segundo o relatório *Actividades de la OIT en las Américas 2003-2006*, os resultados dos programas vinham sendo satisfatórios em quatro frentes: i) promover e cumprir normas e

[2] A *Declaración Sociolaboral del Mercosur* proclama uma série de princípios e direitos trabalhistas, a saber: "(...) no discriminación, derechos de trabajadores migrantes y fronterizos, eliminación del trabajo forzoso, edad mínima de ingreso al trabajo, derechos de los empleadores de organización y dirección técnica de la empresa, libertad de asociación y protección de la actividad sindical, negociación colectiva, derecho de huelga, promoción de formas preventivas y alternativas de solución de conflictos, fomento del diálogo social nacional e internacional, fomento del empleo y protección de los desempleados, derecho a la formación profesional, derecho a la seguridad y salud en el trabajo, derecho del trabajador a la protección en las condiciones y el ambiente de trabajo, y compromiso de instituir y mantener los servicios de inspección del trabajo, y derecho de los trabajadores a la seguridad social" (OIT, 2004).

princípios de direito do trabalho; ii) criar maiores oportunidades para mulheres e homens na inserção do trabalho decente; iii) realçar o alcance e a eficácia da proteção social para todos; e iv) fortalecer o tripartismo e o diálogo social.

Em termos de erradicação do trabalho infantil, estimava-se que na América Latina aproximadamente 5,7 milhões de crianças e jovens entre 7 a 14 anos estavam inseridas na atividade econômica. Por meio do IPEC (Programa de Erradicação do Trabalho Infantil), a OIT vinha apoiando os esforços na região desde meados da década de 1990, procurando atuar em diversos setores onde este problema se manifesta. No plano legislativo, as Convenções 138 e 182 foram ratificadas em todos os países da região. Mas, foi apenas na década atual que o IPEC se fortaleceu na maioria dos países.

Convém mencionar que, em julho de 2002, os presidentes do Mercosul subscreveram a Declaração Contra o Trabalho Infantil, no qual assumiram compromissos específicos em matéria de reformas legislativas, atenção às vitimas de exploração infantil, definição de políticas e programas sociais focalizados e impulso à definição do plano sub-regional para prevenir e combater o trabalho infantil.

O número de interlocutores e parceiros dispostos a tratar o tema se incrementou significativamente entre 2003 e 2006. Por exemplo, no Brasil foram estabelecidos acordos e desenvolvidas atividades de capacitação para os meios de comunicação de massa, e foram estabelecidos acordos com 80 periódicos e revistas. O controle e continuidade destes acordos indicam que se publicam até 280 artigos mensais sobre a matéria. Com a mesma finalidade, no México, têm sido celebrados acordos no setor de turismo e no Conselho Nacional de Comunicação. Na Argentina, a Oficina da OIT e o Ministério da Saúde têm promovido a erradicação do trabalho infantil mediante o Programa Remediar, um programa de distribuição de medicamentos que chega a mais de 5.000 centros de atenção primária em todo o país.

No que tange à abolição do trabalho escravo, a OIT procurava ajudar os governos a combater as práticas de contratação abusiva que conduzem ao trabalho em condições de escravidão, estimulando a elaboração de uma base de dados sobre trabalho forçado, assim como campanhas destinadas a realçar o problema em âmbito nacional, além de promover a capacitação de atores chaves, que se puseram em marcha para criar programas de reinserção laboral para os trabalhadores resgatados.

Quanto às políticas de não-discriminação, a OIT solicitava atenção especial às políticas que combatam a discriminação por gênero, raça, nacionalidade, incapacidade, idade, ou qualquer outro tipo de discriminação. As ações nesse sentido são bastante variadas. No Brasil e no México, por exemplo, tem sido ampliada a capacidade de mulheres sindicalistas (e empregadoras) em pé de igualdade com os homens nas mesas de negociação coletiva. Essas tarefas têm sido realizadas a partir de diagnósticos elaborados e mediante capacitação e discussão no marco do projeto "Negociação Coletiva e Igualdade de Gênero".

Na XVI Reunión Regional Latino Americana, realizada em maio de 2006, em Brasília, foi discutida uma "Agenda Hemisférica" para a promoção do trabalho decente nas Américas durante o período 2006-2015. Com o objetivo de promover o emprego de qualidade e contribuir para a redução da pobreza nesse período de dez anos, foi proposto que as políticas recomendadas sirvam como guia para as estratégias de desenvolvimento dos países da região e que cada país determine as metas que estejam em condições de alcançar (de acordo com suas respectivas realidades e prioridades nacionais), incorporando sempre que possível mecanismos tripartites de gestão e buscando o apoio da OIT.

Por fim, cabe acrescentar que, em junho de 2008 (antes da crise internacional atual, que provavelmente aumentará o número de desempregados no mundo em mais de 50 milhões de pessoas), a OIT adotou por unanimidade a *Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa*. Trata-se de um documento, de acordo com a revista da

própria entidade, que procurava marcar a renovação da sua capacidade de aglutinar esforços no sentido de uma convergência eficaz de política nacionais e internacionais que conduzam aos objetivos traçados de promoção da dignidade humana num contexto de prosperidade compartilhada (OIT, 2008).

III. Estudos sobre o trabalho decente na América Latina

Os primeiros relatórios da OIT sobre a situação do trabalho decente nas distintas áreas do planeta examinavam de forma separada os déficits ou carências registrados nas quatro dimensões indicadas anteriormente: lacunas na legislação, déficits na geração de emprego e renda, falta de cobertura na proteção social e restrições à negociação coletiva (OIT, 2002b).

Mas, rapidamente, foi surgindo uma grande diversidade de propostas metodológicas destinadas a medir as distintas dimensões que caracterizam a prevalência do trabalho decente e procurando, na maioria dos casos, oferecer um indicador sintético que pudesse mensurar o "déficit de trabalho decente" em cada país ou região.

Entre as propostas mais citadas destaca-se a de Standing (2002), que enfoca seis tipos de insegurança (no que se refere ao contrato de trabalho, à permanência no emprego, ao nível do rendimento, ao acesso à qualificação, à progressão numa carreira e à representação sindical) e sugere um indicador sintético similar ao IDH (Índice de Desenvolvimento Humano do PNUD), variando numa escala entre 0 e 1. Outra referência importante é a metodologia proposta por Bescond et al. (2003), que seleciona sete variáveis para medir o déficit de trabalho decente em quarenta países, priorizando as informações disponíveis e comparáveis: 1) remuneração baixa por hora; 2) jornada de trabalho semanal excessiva; 3) taxa de desemprego aberto, 4) número de adolescentes sem escolaridade básica; 5) desemprego juvenil; 6) assimetria entre as taxas de atividade masculina e feminina; e 7) pessoas com idade avançada sem acesso à previdência social. E deve-se enfatizar que os resultados comprovam que o trabalho decente está relacionado com o desenvolvimento econômico: em geral, os países em desenvolvimento apresentam uma pontuação inferior à dos países industrializados nos diversos indicadores (ou um déficit mais acentuado).

Em 2001, o Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe realizou um primeiro esforço de mensuração do nível absoluto de desenvolvimento do trabalho decente em 15 países da região (medido em função de variações positivas ou negativas em sete quesitos, num período de tempo delimitado, que indiquem avanço, retrocesso ou estancamento). A estimativa priorizou a situação do emprego e da proteção social para os trabalhadores e procurou colocar em evidência o desempenho do mercado de trabalho latino-americano, entre 1990 e 2000, em particular no que se refere à taxa de desemprego, ao peso da informalidade, ao salário industrial, ao salário mínimo, ao número de horas trabalhadas, à defasagem entre os rendimentos médios de homens e mulheres, assim como em relação à cobertura da previdência social (OIT, 2001).

Embora tivesse um caráter parcial, por não incluir todas as dimensões que o conceito evoca, o documento foi importante para indicar aqueles países que registraram avanços nas condições de trabalho decente durante a década de 1990 (Chile, Colômbia, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Panamá e Paraguai), aqueles onde a situação permaneceu constante (Bolívia e Peru) e aqueles onde foi registrado um retrocesso (Argentina, Brasil, Equador, México, Uruguai e Venezuela). No caso do Brasil, tal retrocesso significou passar de um nível relativo de desenvolvimento do trabalho decente considerado "alto", em 1990, para um nível "médio-alto" em 2000 (o nível relativo se estabelece na comparação com o conjunto dos países da região).

Desde então, vários esforços têm sido feitos, na América Latina, no sentido de aprimorar os instrumentos de mensuração do grau de desenvolvimento nacional em termos de trabalho decente. Na Argentina, por exemplo, foi desenvolvido um "Sistema de Indicadores de Trabajo Decente" (SITD), iniciativa conjunta da Oficina de Área de la OIT e do Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Construído para medir o déficit de trabalho decente em nível nacional, tal sistema toma 2003 como ano base. O SITD está organizado em dois eixos: quantidade e qualidade. Em cada eixo são consideradas as seguintes dimensões: trabalho suficiente, dignidade e segurança, bem-estar e equidade, e liberdade. Ao compatibilizar estes eixos e dimensões com as fontes de informação disponíveis, foi possível elaborar um conjunto de 16 indicadores de déficit de trabalho decente. No eixo "quantidade", os indicadores selecionados foram: taxa de desocupados, taxa de beneficiários de seguro desemprego, taxa de sub-ocupação com procura ativa, taxa de sub-ocupação sem procura de emprego. Os indicadores de "qualidade" selecionados expressam as dimensões que qualificam o trabalho a partir do nível de remuneração, das condições em que é desempenhado e do marco no qual se desenvolvem as relações de trabalho. Neste eixo foram definidos 12 indicadores com base no sistema estatístico argentino (Galhardi de Pujalt, 2008).

As metodologias para examinar esta questão se tornaram cada vez mais sofisticadas e detalhadas. Recentemente, no México[3], com a finalidade de estudar a situação do trabalho decente em nível nacional e estadual, foi desenhada uma série de indicadores que permitem analisar de forma mais precisa o emprego em distintos aspectos. A partir desses indicadores foram calculados índices parciais correspondentes a quatro eixos: (i) acesso ao emprego, (ii) segurança no emprego, (iii) direitos trabalhistas e (iv) diálogo social. E, a partir destes eixos, foi elaborado um indicador sintético, o Índice de Trabajo Decente.

Este índice, composto por 4 índices parciais (os eixos citados) e 21 indicadores, tem duas vantagens: análise detalhada de vários aspectos do mercado de trabalho, das relações de trabalho e da proteção social; facilidade de visualização dos resultados (utilização de gráficos por eixo, de indicadores sintéticos e de mapas). Os resultados apontam, para o período 2000-2005, uma melhoria no índice de trabalho decente em metade das unidades federativas mexicanas, ao passo que a deterioração da situação foi mais sensível na Capital. Entre 2005-2007, por sua vez, observou-se uma deterioração generalizada do índice de trabalho decente, com exceção de dois estados. O documento explica que a redução no valor do índice reflete um aumento do desemprego aberto e das ocupações no setor não estruturado da economia. Por outro lado, destaca a redução de situações de trabalho críticas e com remuneração insuficiente na década, assim como a diminuição dos acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais. Finalmente, indica que houve retração no trabalho infantil e redução do hiato entre remunerações de homens e mulheres (Galhardi de Pujalt, 2008).

Enfim, o exemplo mexicano sugere que fazer um acompanhamento sistemático do Índice de Trabajo Decente permite não somente avaliar como o mercado de trabalho está sendo afetado por fatores econômicos e extra-econômicos; permite principalmente subsidiar com informações preciosas (por funcionar como uma espécie de "farol" da incidência de problemas variados em cada país ou área) a elaboração de políticas destinadas a enfrentar problemas sociais crônicos e a promover melhores condições de trabalho e de vida:

> Este "semáforo" del TD consiste de un instrumento dinámico que proporciona una panorámica para que se pueda contextualizar la información y facilitar un diagnóstico sobre las fortalezas y debilidades de cada entidad federativa en

[3] Agradecemos a colaboração da Dra. Regina Galhardi, especialista principal de desarrollo de empleo da OIT no México, que gentilmente enviou um relatório completo sobre a estimação do trabalho decente naquele país.

> función de los índices considerados. Sin embargo, la clasificación de una entidad en un color siempre puede y debe matizarse con lo información disponible por indicador. Además, el mecanismo de monitoreo sirve para corregir las deficiencias que existen a nivel de cada entidad federativa y promover políticas estatales que permitan a cada una de las entidades rezagadas mejorar las condiciones laborales existente. El "semáforo del TD" resulta ser, por tanto, un instrumento importante y necesario para la definición de políticas públicas con aras de reducir el déficit de trabajo decente en cada entidad federativa, lo que se traduciría en un bienestar generalizado por medio de la reducción de la pobreza, el desarrollo equitativo y un nivel mayor de justicia social (Galhardi de Pujalt, 2008: 39).

No Brasil, a OIT também tem aglutinado esforços no sentido de desenvolver uma metodologia apropriada aos sistemas de informações disponíveis. Em parceria com a CEPAL e o PNUD, também agências das Nações Unidas, a OIT divulgou em setembro de 2008 um estudo bastante completo, intitulado *Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente – A experiência brasileira recente*. O relatório trata do período 1992-2006 e enfatiza, entre outros aspectos, as assimetrias entre homens e mulheres e entre brancos e negros. Dessa forma, agora é possível debater de forma consistente a relação entre o maior ou menor dinamismo da economia e o acúmulo ou redução de problemas no mercado de trabalho, assim como discutir os resultados das políticas de promoção do trabalho decente que vêm sendo implementadas no País.

De acordo com este estudo, com a inflexão nas tendências do mercado de trabalho nacional na década atual – com destaque para a queda na taxa de desemprego aberto, a geração de empregos formais, a redução do peso da informalidade, a reversão da trajetória de queda dos rendimentos do trabalho e a retomada do emprego na grande empresa – houve uma melhoria significativa em vários aspectos considerados pelas metodologias aqui mencionadas, o que comprova a importância da recuperação do crescimento econômico e da política de elevação do salário mínimo. Apesar disso, o País ainda convive com um mercado de trabalho estruturalmente segmentado, que exclui social e economicamente uma parcela expressiva de trabalhadores, em função do elevado déficit de trabalho decente.

A metodologia desenvolvida é similar à utilizada em outros países: trata-se de uma abordagem multidimensional, com quatro áreas temáticas (emprego, proteção social, direitos no trabalho e diálogo social) e ainda um eixo transversal que procura identificar como se comportou a questão da igualdade de gênero e de raça. Em cada área ou eixo há várias dimensões (aspectos), às quais correspondem um ou mais indicadores, totalizando 28 indicadores quantitativos (CEPAL/PNUD/OIT, 2008). Contudo, ao contrário da metodologia mexicana, não houve a preocupação de apresentar um gráfico sintético por eixo, muito menos de criar um índice global. A principal novidade do estudo é a proposta de compatibilizar a análise da evolução dos indicadores de trabalho decente com o acompanhamento do índice de desenvolvimento humano (IDH).

Obviamente, não há espaço aqui para apresentar todos os resultados do estudo. Depois de concluir que o déficit de trabalho decente no Brasil é bastante elevado, tendo aumentado durante a década de 1990 e começado a declinar nos anos 2000, o documento aponta alguns pontos centrais da análise, podendo ser destacadas as seguintes passagens:

> As desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho são bastante altas, e continuam sendo eixos estruturantes da matriz da desigualdade social no Brasil: em 2006, a proporção de mulheres em idade ativa que estavam ocupadas era ainda 24 pontos percentuais inferior à dos homens, e as taxas de

> informalidade são significativamente mais elevadas para mulheres e negros. Os rendimentos médios das mulheres ainda são 30% inferiores aos dos homens, e os dos negros, 47% inferiores aos dos brancos. Apesar disso, a desigualdade diminuiu — de modo mais expressivo entre homens e mulheres, e ainda muito reduzido entre brancos e negros. [...]
>
> Outro importante déficit é a pequena proporção (apenas metade) de ocupados que contribui para a Previdência Social, apesar do leve aumento desse indicador nos últimos anos — um reflexo das melhorias gerais no mercado de trabalho, em especial o aumento da ocupação formal.
>
> No plano dos direitos, são especialmente importantes os avanços no combate ao trabalho infantil e ao trabalho forçado. Entre 1992 e 2006, o número de crianças e adolescentes trabalhando caiu pela metade, embora ainda existam 2,4 milhões deles nessa situação, o que indica a magnitude do esforço a ser realizado para a erradicação definitiva desse problema no país. Porém, também houve nos últimos anos um crescimento das taxas de sindicalização (maior entre as mulheres, especialmente as negras) e da efetividade dos resultados das negociações coletivas (CEPAL/PNUD/OIT, 2008: 72).

Em suma, nos últimos anos, diferentes metodologias têm sido elaboradas com o propósito de mensurar o déficit de trabalho decente em países da América Latina. Os estudos realizados têm procurado mapear os principais problemas a serem enfrentados, evidenciar as diferenças regionais e apontar a relação existente entre o desempenho da economia nacional, a geração de empregos de qualidade e o grau de vulnerabilidade ocupacional.

Procurando contribuir para a discussão sobre as políticas necessárias à promoção do trabalho decente, na próxima seção será feita a análise de alguns dados referentes ao mercado de trabalho brasileiro, em 2007, com a intenção de chamar a atenção para a extensão e diversidade de alguns dos problemas correspondentes ao tema em foco.

IV. Estimativa do déficit de trabalho decente no Brasil em 2007

Como foi apontado na seção anterior, para estimar o déficit total de trabalho decente, no Brasil, seria necessário considerar a imensa heterogeneidade do mercado de trabalho nacional e computar todas as situações que contradizem os critérios definidos pela OIT. Porém, isso exigiria uma análise que extrapola os limites deste artigo. O que se pretende enfatizar, aqui, são as situações mais evidentes de precariedade, que exigem ações vigorosas e duradouras do poder público.

De acordo com o IBGE (Tabela 1), em 2007 havia quase 99 milhões de pessoas economicamente ativas, no Brasil. As informações da PNAD permitem estimar que havia de 8 milhões de desempregados, além de mais de 4 milhões de trabalhadores em atividades que se desenvolvem à margem das relações mercantis (produção para o próprio consumo e construção para uso próprio) e mais de 5,3 milhões de trabalhadores sem remuneração – sendo que a maioria destas pessoas estava ocupada em atividades agrícolas. Portanto, havia cerca de 17,4 milhões de brasileiros (morando no campo, em cidades de médio porte ou em grandes metrópoles) que estavam privados de uma ocupação que pudesse propiciar alguma remuneração, em 2007. E, observe-se que o número de mulheres nesta situação era maior do que o de homens (10,1 milhões contra 7,3 milhões).

Entre os ocupados com remuneração positiva (mais de 81,4 milhões de pessoas), a PNAD indica que havia uma proporção muito elevada trabalhando em condições precárias ou submetidos a uma relação de emprego inadequada (Tabela 2). Apenas 36,4 milhões de pessoas (44,7%) dispunham de uma relação de emprego formalmente reconhecida, ao passo

que os empregados sem carteira assinada somavam 15,7 milhões de pessoas. Deve-se destacar, também, a persistência de um número muito expressivo de trabalhadores em serviços domésticos (6,7 milhões), sendo a grande maioria (4,9 milhões) sem registro de vínculo. A insuficiência na oferta de empregos, por sua vez, tornava a proporção de trabalhadores por conta própria (23,6%) muito maior do que seria razoável; ou seja, provavelmente, boa parte das 19,2 milhões de pessoas que trabalhavam por conta própria prefeririam ter um emprego regular.

TABELA 1
Distribuição da população economicamente ativa (PEA)
conforme condição de atividade e sexo
Brasil: 2007

(em 1.000)

CONDIÇÃO DE ATIVIDADE	TOTAL	(%)	HOMEM	(%)	MULHER	(%)
PEA (10 anos ou mais)	98.846	100,0	55.754	100,0	43.091	100,0
Desempregados	8.060	8,2	3.391	6,1	4.669	10,8
Pessoas economicamente ocupadas	90.786	91,8	52.363	93,9	38.422	89,2
Trab. na produção para consumo próprio	3.891	3,9	1.455	2,6	2.436	5,6
Trab. na construção para uso próprio	145	0,2	117	0,2	28	0,1
Trabalho não remunerado	5.311	5,4	2.342	4,2	2.969	6,9
Ocupados com remuneração monetária	81.439	82,4	48.449	86,9	32.990	76,6
Ocupados com remuneração declarada	79.831	80,8	47.447	85,1	32.384	75,2

Fonte: IBGE - PNAD

Também chama atenção na Tabela 2 a elevada proporção de mulheres trabalhando em serviços domésticos (19,2%) e a maior presença feminina (seis em cada dez) entre os funcionários públicos estatutários (10,7% das mulheres), ao passo que as porcentagens de trabalhadores por conta própria, de empregados (com e sem carteira) e de empregadores eram maiores entre os homens.

TABELA 2
Distribuição das pessoas ocupadas com remuneração
de acordo com posição na ocupação e sexo
Brasil: 2007

(em 1.000)

POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO	TOTAL	(%)	HOMEM	(%)	MULHER	(%)
Militar	243	0,3	236	0,5	7	0,0
Funcionário público estatutário	5.955	7,3	2.435	5,0	3.520	10,7
Empregado com carteira assinada	30.189	37,1	19.365	40,0	10.825	32,8
Empregado sem carteira assinada	15.697	19,3	10.527	21,7	5.170	15,7
Trabalhador doméstico c/ carteira	1.833	2,3	166	0,3	1.667	5,1
Trabalhador doméstico s/ carteira	4.898	6,0	252	0,5	4.646	14,1
Trabalhador por conta própria	19.213	23,6	12.962	26,8	6.251	18,9
Empregador	3.411	4,2	2.508	5,2	904	2,7
Ocupados com remuneração	81.439	100,0	48.449	100,0	32.990	100,0

Fonte: IBGE - PNAD

Na Tabela 3, pode-se observar o grande número (25,7 milhões) de ocupados com remuneração positiva que recebiam menos do que o salário mínimo legal (R$ 380,00) em 2007. Entre estes, nota-se que um terço (32%) era de empregados sem carteira assinada e

outro terço (31,7%) era de trabalhadores por conta própria. Entre os homens, essas porcentagens são ainda maiores (42,5% e 36,4% respectivamente). Entre as mulheres, chama atenção o peso maior de trabalhadoras domésticas sem carteira assinada (28,8%).

Também é interessante informar que a PNAD indica uma elevada proporção (31,6%) de ocupados com rendimento inferior ao salário mínimo no total dos ocupados com remuneração positiva. E que esta proporção era de 79,3% entre os trabalhadores domésticos sem carteira assinada, 52,3% entre os empregados sem carteira assinada, 43,9% entre os trabalhadores domésticos com registro em carteira, 42,4% entre os trabalhadores por conta própria, apenas 12,7% entre os empregados com registro em carteira (provavelmente, com jornada semanal reduzida) e 5,1% entre os empregadores.

TABELA 3
Distribuição dos ocupados com rendimento mensal menor que 1 s.m. de acordo com posição na ocupação e sexo
Brasil: 2007

(em 1.000)

POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO	TOTAL	(%)	HOMEM	(%)	MULHER	(%)
Militar	37	0,1	37	0,3	0	0,0
Funcionário público estatutário	610	2,4	189	1,5	421	3,3
Empregado com carteira assinada	3.833	14,9	2.111	16,5	1.722	13,4
Empregado sem carteira assinada	8.210	32,0	5.449	42,5	2.761	21,4
Trabalhador doméstico c/ carteira	805	3,1	59	0,5	746	5,8
Trabalhador doméstico s/ carteira	3.887	15,1	170	1,3	3.717	28,8
Trabalhador por conta própria	8.137	31,7	4.666	36,4	3.472	26,9
Empregador	176	0,7	126	1,0	50	0,4
TOTAL	25.695	100,0	12.807	100,0	12.888	100,0

Fonte: IBGE - PNAD

Apresentadas essas informações elementares, pode-se agora fazer uma estimativa, ainda que grosseira, da dimensão absoluta e relativa do déficit de trabalho decente no País, baseada na condição de atividade, na posição na ocupação e no rendimento médio mensal. Na Tabela 4, além das situações que exprimem a privação de um trabalho com alguma remuneração (17,4 milhões), somam-se as situações ocupacionais remuneradas consideradas claramente precárias ou muito insatisfatórias (20,4 milhões): trabalho doméstico sem carteira assinada (independente da remuneração), emprego sem vínculo registrado e remuneração inferior a 1 s.m., trabalho por conta própria com remuneração inferior a 1 s.m. e empregador com remuneração inferior a 1 s.m. mensal. No total, havia cerca de 37,8 milhões de trabalhadores brasileiros que não dispunham de um trabalho decente, em 2007.

Outra constatação importante a partir da observação da Tabela 4 é a situação mais vulnerável das mulheres, em comparação com a dos homens. Em termos absolutos, o número de mulheres economicamente ativas é bem menor que o dos homens. Contudo, o número de mulheres que se encontram desempregadas ou privadas de um trabalho remunerado é bem maior. Assim, em 2007, o déficit total de trabalho decente para mulheres era de 20,1 milhões, contra 17,7 milhões para os homens. E, em termos relativos, a condição ocupacional mais desfavorável das mulheres fica ainda mais evidente: o déficit de trabalho decente atingia quase metade (46,6%) da PEA feminina e pouco menos de um terço (31,8%) da PEA masculina.

Um outro aspecto que pode ser levantado diz respeito à idade dos trabalhadores. Os microdados da PNAD permitem afirmar que pouco menos de 2,3 milhões (6,5%) dos ocupados com remuneração positiva e inferior a 1 s.m. tinham menos de 16 anos de idade; e

que aproximadamente 2 milhões (5,7%) tinham 65 anos ou mais. Portanto, se descontadas essas pessoas ocupadas em trabalhos precários e mal remunerados, que não deviam estar trabalhando (ou seja, deviam estar amparadas pelo sistema de proteção social brasileiro), o "déficit líquido" de postos de trabalho decente no Brasil, em 2007, pode ser calculado em pouco mais de 33,5 milhões de empregos de qualidade.

TABELA 4
Estimativa do déficit total de trabalho decente
Brasil: 2007

(em 1.000)

	TOTAL	(%)	HOMEM	(%)	MULHER	(%)
PEA (10 anos ou mais)	98.846	100,0	55.754	100,0	43.091	100,0
Desempregados	8.060	8,2	3.391	6,1	4.669	10,8
Ocupados em atividade para uso próprio	4.036	4,1	1.572	2,8	2.464	5,7
Ocupados não remunerados	5.311	5,4	2.342	4,2	2.969	6,9
Subtotal	*17.407*	*17,6*	*7.305*	*13,1*	*10.102*	*23,4*
Trabalhadores domésticos sem carteira	3.887	3,9	170	0,3	3.717	8,6
Empregados sem carteira remun. < 1 s.m.	8.210	8,3	5.449	9,8	2.761	6,4
Conta própria remun. < 1 s.m.	8.137	8,2	4.666	8,4	3.472	8,1
Empregadores remun. < 1 s.m.	176	0,2	126	0,2	50	0,1
Subtotal	*20.410*	*20,6*	*10.410*	*18,7*	*9.999*	*23,2*
Déficit total de trabalho decente	**37.817**	**38,2**	**17.715**	**31,8**	**20.101**	**46,6**

Fonte: IBGE - PNAD

Deve-se esclarecer que esta mensuração provavelmente está subestimada, uma vez que o salário mínimo continua sendo insuficiente para proporcionar condições de vida dignas para uma família, em especial nas regiões metropolitanas – embora seu valor tenha se recuperado nos últimos anos. E também é preciso enfatizar que esta mensuração está restrita ao acesso a um emprego que proporcione, pelo menos, uma remuneração mensal equivalente ao salário mínimo; e que não foram consideradas outras dimensões já mencionadas, como a segurança no emprego, os direitos trabalhistas e a representação sindical. Certamente, seria bastante razoável incluir todos os empregados sem vínculo formal na estimativa do déficit de trabalho decente. Por sua vez, mesmo um empregado com carteira assinada e remuneração um pouco superior ao salário mínimo pode reclamar a falta do que a OIT considera um emprego de qualidade. De qualquer forma, optou-se por uma mensuração que explicitasse as situações definidas como inaceitáveis ou incompatíveis com o atual estágio de desenvolvimento do País.

Em acréscimo, deve-se lembrar que a PNAD fornece, como é amplamente sabido, várias outras informações sobre a situação ocupacional da população, que podem ser interessantes para a discussão sobre as precariedades do mercado de trabalho nacional em 2007. Apenas como ilustração, podem ser mencionadas algumas informações que permitem complementar o quadro aqui esboçado:

a) Praticamente metade (44,7 milhões de trabalhadores) das pessoas economicamente ocupadas não era contribuinte da previdência social.
b) Entre os quase 4,3 milhões de ocupados que tinham mais de um trabalho, mais de 4 milhões não contribuíam para a previdência social.
c) Considerando o conjunto dos ocupados remunerados, havia 7,6 milhões de trabalhadores ganhando no máximo o equivalente à metade do salário mínimo vigente.

d) Cerca de 17,9 milhões de trabalhadores tinham uma jornada semanal muito extensa, superior a 48 horas, o que não só representa sobrecarga de trabalho como tende a prejudicar a geração de postos de trabalho.
e) A imensa maioria dos ocupados tem baixa capacidade de organização, sendo que menos de um quarto dos empregados urbanos adultos (23,2%) eram associados a um sindicato.
f) Havia aproximadamente 1,6 milhão de adolescentes na faixa etária entre 10 e 14 anos ocupados na semana da pesquisa.
g) Finalmente, cerca de 194 mil crianças na faixa etária entre 5 e 9 anos haviam exercido alguma ocupação econômica durante os últimos 12 meses, sendo 147 mil em atividades agrícolas.

Em suma, existem diferentes graus de vulnerabilidade ocupacional. A estimativa do déficit de trabalho decente apresentada procurou destacar que há situações muito distintas, devendo ser priorizadas aquelas associadas a uma maior privação: o desemprego, as formas de trabalho não remunerado e os tipos mais degradantes de informalidade. E pode-se afirmar que os desafios para reduzir ou eliminar os problemas enfrentados por segmentos expressivos da população no mercado de trabalho brasileiro são de diferentes ordens e requerem ações e programas com distintos desenhos e alcances.

V. Programas recentes para a promoção do Trabalho Decente no Brasil

Tendo como base as indicações feitas nas seções iniciais acerca dos desarranjos sociais, das transformações do trabalho e das proposições da OIT para a promoção do Trabalho Decente, pode-se agora verificar quais as políticas públicas e os programas criados no Brasil, que atuam visando à melhoria do padrão de emprego no País e à geração de oportunidades ocupacionais em conformidade com aquelas diretrizes, em atendimento às recomendações da OIT.

O compromisso assumido pelo Brasil a partir de junho de 2003 foi o marco inicial para que os programas nacionais de promoção do trabalho decente começassem a se desenvolver. Tal objetivo resultou da assinatura do Memorando de Entendimento pelo presidente Luis Inácio Lula da Silva e Juan Somavia – presidente da OIT – que estabeleceu o programa de cooperação técnica para a promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente.

Deve-se mencionar que esta Agenda está centralizada no direito ao trabalho, conforme previsto no ordenamento jurídico brasileiro. Na Constituição Federal de 1988, no art. 6º, explicita-se ser o direito ao trabalho um direito social. As prioridades da Agenda foram divididas em três aspectos: i) gerar mais e melhores empregos com igualdade de oportunidades e de tratamento; ii) erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil; iii) fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como instrumento de governabilidade democrática.

Desde então, a Agenda Nacional de Trabalho Decente representou não apenas um compromisso do governo brasileiro, mas uma parceria mais efetiva com a OIT[4]. Àquela

[4] A cooperação técnica da OIT é um dos principais mecanismos de implementação da Agenda para obtenção dos resultados esperados. O mecanismo de implementação da Agenda se baseou no Programa Nacional de Trabalho Decente, que estabeleceu metas, prazos e estratégias. A responsabilidade pela Agenda é do Comitê Executivo, previsto no Memorando de Entendimento, composto pelos seguintes ministérios e secretarias: Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Ministério da Educação, Ministério da Justiça, Ministério da Previdência Social, Ministério das Relações Exteriores, Ministério da Saúde,

ocasião, a OIT já se encontrava imbuída de um plano de ação para os países da América do Sul e Caribe, intitulado "Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica 2003-2006", depois estendido até 2015.

De fato, houve uma convergência entre a Agenda da OIT e as prioridades do governo brasileiro, já que foram reestruturadas as políticas de emprego e foram ampliados os programas de inclusão social voltados a combater a miséria e a reduzir as desigualdades sociais, tais como o Fome Zero e o Bolsa Família (Reis et al., 2004). Por sua vez, a OIT Brasil, com sede em Brasília, em cooperação técnica com o Estado, vem promovendo atividades que têm tido resultados significativos, ainda que de forma circunscrita.

Esta convergência pode ser vista em várias ações concretas. Por exemplo, a estratégia plural de combate ao trabalho forçado, que se iniciou no Brasil em 1995 com a criação do Grupo Executivo de Representação do Trabalho Forçado, se viu fortalecida com o programa "Combatendo o Trabalho Forçado no Brasil", implantado em 2002. Este esforço de convergência também apoiou a consolidação da Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, criada em julho de 2003, que propugna a realização de uma campanha generalizada acerca do problema, a promoção de uma nova lei que prevê sanções mais rigorosas contra os infratores e a criação de unidades móveis de inspeção formadas por inspetores de trabalho e agentes da polícia federal. Em julho de 2004, as multas aplicadas totalizavam US$ 3,2 milhões. Em paralelo, o governo passou a publicar regularmente uma lista de empresas rés.

Em geral, os programas que originaram da Agenda Nacional têm mantido como foco principal a promoção do emprego de qualidade para homens e mulheres, a afirmação dos princípios e direitos no trabalho, a promoção da proteção social e a reafirmação do diálogo social. Além disso, a OIT-Brasil tem tomado a iniciativa de buscar parcerias, mais recentemente, com os governos estaduais.

Em dezembro de 2007, o estado da Bahia implementou uma Agenda Estadual de Trabalho Decente, tornando-se o primeiro estado a preconizar e implementar políticas específicas para a promoção de tais objetivos. Em igual sentido, outras iniciativas vêm florescendo. Em abril de 2009, realizou-se em Cuiabá, capital do Mato Grosso, a Conferência Estadual pelo Trabalho Decente, que discutiu a execução de ações para reduzir os índices de trabalho escravo, trabalho infantil e acidentes de trabalho na região. Estes são os três eixos principais da agenda de trabalho decente, em implantação neste estado.

A OIT-Brasil tem promovido, com efetividade, pelo menos onze programas especiais voltados à promoção do trabalho decente, com apoio e muitas vezes em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego, sendo eles: a) condições de trabalho; b) direitos e oportunidades de emprego e treinamento de pessoas portadoras de deficiência; c) discriminação e diversidade; d) drogas e álcool no ambiente de trabalho; e) emprego e formação de jovens; f) estratégias e técnicas contra a exclusão social e a pobreza; g) formação e certificação profissional; h) HIV-AIDS no local de trabalho; i) igualdade de gênero, promoção de emprego e erradicação da pobreza; j) micro-finanças e k) programa de apoio ao desenvolvimento local.

Certamente, a OIT-Brasil tem desempenhado um papel relevante ao procurar oferecer cooperação técnica aos programas e reformas sociais do governo federal – como o Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo, Fome Zero, Primeiro Emprego e outros programas governamentais (e mesmo não governamentais) de erradicação e prevenção do trabalho infantil, de combate à exploração sexual de menores, de promoção de igualdade de gênero e raça para a redução da pobreza, de geração de empregos, de fortalecimento do

---

Secretaria Especial de Direitos Humanos, Secretaria Especial de Política para Mulheres, Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e Secretaria Especial de Relações Institucionais.

diálogo social e de ampliação da proteção social. Por isso, a parceria entre a OIT e o governo brasileiro acaba de ser reforçada[5].

Vale também acrescentar que um dos programas atuais promovidos pela OIT no Brasil – acompanhando outras experiências nacionais – é o programa intitulado "Resposta a Crises e Reconstrução", destinado primordialmente a focar a atenção nas situações surgidas de crises como guerras, flutuações macroeconômicas ou desastres climáticos. Por certo, manter os níveis de emprego dignos em tais circunstâncias é uma tarefa muito mais complexa e requer uma combinação de programas adaptados às necessidades de diferentes camadas da população.

Portanto, embora não se possa afirmar que os programas e políticas públicas criados no Brasil nos últimos anos tenham surgido em função da Agenda, parece haver uma nítida convergência das prioridades do governo federal com as proposições da OIT[6]. Em certa medida, algumas ações do Estado têm se voltado à geração de trabalho mais digno e em maior quantidade para todos. Em particular no que se refere à proteção social e às ações direcionadas a elevar a disponibilidade e a qualidade do trabalho, que contribuíram para diminuir um pouco o desemprego, a pobreza e a desigualdade de renda.

Deve-se destacar, ainda, como esforço recente de inclusão social, a criação de políticas e secretarias específicas para negros, mulheres e crianças. Os programas de combate ao trabalho escravo e ao trabalho infantil, assim como as iniciativas de tais secretarias junto com o Ministério do Trabalho, têm sinalizado uma clara preocupação com a promoção da inclusão social no País como um todo.

Porém, apesar dos avanços constatados, as políticas e programas de proteção ao trabalho e promoção social sofrem problemas de implementação e operacionalização, impedindo que os resultados sejam mais satisfatórios. Não é a falta de programas ou políticas, visando o atendimento da Agenda de Trabalho Decente, mas sim a implementação dos programas com orçamentos restritos e em circunstâncias desfavoráveis que constitui o problema central.

A falta de integração entre as políticas tanto dentro do governo federal quanto entre as esferas de governo é outro problema para aumentar a eficiência e para a obtenção de melhores resultados. Por outro lado, a abrangência limitada da proteção social oferecida pelos programas que atendem apenas os trabalhadores inseridos no setor formal da economia, como é o caso do seguro-desemprego, deixa de lado uma grande quantidade de pessoas – mais da metade da força de trabalho nacional, que atua nos segmentos informais da economia.

De qualquer modo, não há dúvida de que as diretrizes apontadas pela Agenda do Trabalho Decente da OIT e suas recomendações específicas para as diversas realidades regionais devem ser consideradas uma referência fundamental na discussão sobre os avanços necessários nas políticas de proteção ao trabalho e desenvolvimento social no Brasil.

---

[5] Em junho de 2009, o Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, e o presidente do Brasil, Luiz Inácio Lula da Silva, reafirmaram o compromisso em desenvolver a Agenda do Trabalho Decente. O Brasil e a OIT resolveram estabelecer um novo marco de cooperação para o desenvolvimento do Plano Nacional de Trabalho Decente (PNTD) no Brasil. O referido Plano deverá ser concluído por meio de amplo processo de consulta e diálogo social e submetido ao Comitê Executivo Interministerial criado especialmente para esta finalidade. Caberá também a este Comitê coordenar a sua implementação, em consulta com as organizações de trabalhadores e de empregadores através de Grupo Técnico Tripartite.

[6] Veja-se o quarto capítulo do estudo publicado por CEPAL/PNUD/OIT (2008), que discute alguns elementos de uma estratégia para geração de trabalho decente, como o papel dos setores público e privado na geração de emprego e capacitação da mão-de-obra, as políticas ativas de mercado de trabalho, as condições da negociação coletiva e as políticas de promoção da igualdade de oportunidades.

VI. Considerações finais

Em razão das profundas transformações econômicas na era da globalização, com claras conseqüências sobre o mercado de trabalho (tanto nos países desenvolvidos como naqueles em desenvolvimento), a OIT mudou de estratégia ao final da década de 1990 e passou a reorientar suas ações em prol de um avanço substantivo nas relações e nas condições de trabalho. Em oposição ao discurso conformista a respeito da inevitabilidade de um "crescimento sem emprego" – fruto da força da lógica financeira na condução das políticas macroeconômicas, da reestruturação das empresas e das inovações tecnológicas e organizacionais –, a OIT renovou seu compromisso com a adoção de políticas para a geração de trabalho e renda, assim como para a difusão dos direitos do trabalho, em particular nos países economicamente mais atrasados. Em contraposição ao discurso corrente em favor da flexibilidade das relações de trabalho – que procurava legitimar a difusão de novos tipos de "informalidade" e a redução do custo do trabalho –, a OIT lançou o desafio da promoção do trabalho decente, tendo como prerrogativa a afirmação do papel do Estado democrático na consolidação de um padrão civilizado de relações sociais.

A definição que passou a ser difundida, o *trabalho decente*, tem a vantagem de ser suficientemente genérica e, ao mesmo tempo, reforçar as prioridades fundamentais de uma agenda política neste campo: um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna, com ênfase no respeito às normas internacionais do trabalho (em especial a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação das distintas formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), na promoção do emprego de qualidade, na extensão da proteção social e no diálogo entre empresas, sindicatos e governo.

Esta proposição genérica da OIT permitiu sua adaptação às mais diversas realidades locais em diversas regiões do mundo. Em particular na América Latina, onde houve a adoção de políticas de liberalização econômica, cujos resultados foram um crescimento econômico relativamente lento e a reprodução da pobreza absoluta, associada com os baixos salários e o insuficiente dinamismo do mercado de trabalho. Em muitos países da região, enquanto a flexibilização das relações de trabalho agravava ainda mais os problemas estruturais do mercado de trabalho e acarretava prejuízos adicionais para as condições de trabalho de expressivos segmentos da população, o foco das políticas governamentais de concentrou no enfrentamento dos problemas mais urgentes, como o combate ao desemprego e a erradicação das formas mais degradantes de trabalho.

A Agenda do Trabalho Decente afirma claramente que é preciso priorizar as ações em defesa de empregos dignos, formalizados e livres de condições desumanas, assim como combater toda forma de discriminação, mas a mudança de comportamento em relação a muitas destas prioridades tem sido muito lenta. É importante esclarecer, neste sentido, que os resultados da implantação da Agenda não dependem somente de agentes e instituições do Estado, sendo fundamental promover um diálogo sistemático entre governos, empresários e trabalhadores para difundir uma "cultura do trabalho decente".

Na década atual, no Brasil, muitas vezes o debate em torno das políticas mais adequadas para superar o déficit de trabalho decente acabou se restringido ao exame de ações afirmativas, que não conseguiram alterar significativamente a situação herdada das décadas de estagnação. O pressuposto, no recente período favorável de crescimento econômico (2004-2008), foi que as vulnerabilidades ocupacionais seriam aos poucos reduzidas.

Deve-se ressaltar, no entanto, que o contexto internacional mudou completamente desde setembro de 2008 e que novas formas de intervenção estatal estão sendo demandadas pela sociedade organizada em todos os países democráticos. Neste novo contexto, no início de

2009, ainda sob o impacto da crise econômica em escala mundial, a OIT realizou o evento "*Rebuilding Broken Places*", promovendo uma discussão aberta a respeito do emprego sustentável e do trabalho decente, tendo como referência a necessidade de reconstrução de espaços econômicos desarticulados pela crise ou a recuperação de lugares deteriorados pelo êxodo de grandes empresas.

De qualquer modo, a dimensão dos problemas a serem enfrentados é assustadora. No mundo todo, atualmente, a OIT estima que haja cerca de 200 milhões de desempregados e que metade das pessoas que trabalham vive com menos de dois dólares por dia. Durante evento realizado em junho de 2009, em Genebra, o Birô Internacional do Trabalho (BIT) preconizou a instauração de um "Pacto mundial para o emprego", destinado a colocar as questões do emprego e da proteção social no centro dos gigantescos planos de recuperação previstos pelas maiores economias mundiais. Sem dúvida, não se trata apenas de salvar as instituições financeiras que faliram, é preciso redirecionar o estilo do desenvolvimento mundial.

No Brasil, uma discussão similar também reverberou, motivo pelo qual a diretora da OIT, Laís Abramo, procurou explicar que a atual crise financeira internacional reforça a necessidade da adoção de providências para minimizar seus graves efeitos sociais. Ela destacou, neste sentido, os programas de promoção do trabalho decente:

> "A atualidade e a urgência da Agenda de Trabalho Decente se renova nessa situação de crise financeira internacional, uma crise que não foi gerada pelos nossos países, mas que nos atinge. Sabemos por experiências passadas que as crises afetam em maior medida os segmentos mais débeis da sociedade e podem aumentar a pobreza e a desigualdade social e ameaçando as conquistas recentes. É necessário desenvolver políticas eficazes para prevenir e evitar essa situação."[7]

Outra estratégia de enfrentamento dos impactos da crise mundial no País foi lembrada pela diretora da OIT-Brasil: o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), visto como um importante fator para proteção do emprego e da renda. Certamente, as ações recomendadas pela OIT necessitam de um ambiente macroeconômico favorável. Contudo, as perspectivas de crescimento da economia brasileira neste ano e no próximo ano são muito incertas e colocam desafios adicionais às políticas aqui examinadas.

Para concluir: é preciso reconhecer claramente que o mercado de trabalho no Brasil é caracterizado por profundas desigualdades e que as políticas que vêm sendo implementadas estão trazendo transformações bastante lentas. E, sem políticas públicas de diversas naturezas, implementadas de forma articulada e buscando sinergia, esses problemas estruturais vão permanecer por muito tempo. Sem dúvida, é preciso elaborar um diagnóstico das dimensões do déficit de trabalho decente nas diferentes regiões do território nacional e examinar mais profundamente os determinantes principais dos problemas diagnosticados. Deve-se, também, colocar em discussão os motivos pelos quais este mercado tem sido historicamente tão excludente e os motivos pelos quais o sistema de proteção social brasileiro tem sido historicamente pouco eficiente para compensar as distorções causadas pelo déficit crônico de trabalho decente. O compromisso com a Agenda de Trabalho Decente já é um sinal de avanço, mas certamente serão necessários esforços muito maiores, o empenho de recursos humanos e financeiros durante toda uma geração, para que se possam obter resultados mais expressivos e condizentes com o desenvolvimento do País.

---

[7] Depoimento de Laís Abramo publicado em "Agenda de trabalho decente é melhor resposta à crise", *Notícias da OIT*, Salvador, 09/02/2009.

Referências bibliográficas

BESCOND, D. et al. Siete indicadores para medir el trabajo decente: comparación internacional, *Revista Internacional del Trabajo*, OIT, Ginebra, vol. 122, n. 2, 2003.

CEPAL/PNUD/OIT. *Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente*: a experiência brasileira recente. Brasília, set. 2008.

DUPAS, G. *Economia Global e Exclusão Social: pobreza, emprego, Estado e o futuro do capitalismo*. 1999.

GALHARDI DE PUJALT, R. M. A. *Indicadores de trabajo decente*: un índice para México. Documento de Trabajo. Ciudad del México: OIT, Oficina para México y Cuba, 2008.

GIMENEZ, D. M. Ordem liberal e a questão social no Brasil. São Paulo: LTr, 2008. (Coleção Debates Contemporâneos, 3)

HOBSBAWM, E. *Era dos Extremos*: o breve século XX (1914-1991). São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

MATTOSO, J. E. L. *A desordem do trabalho*. São Paulo: Scritta, 1995.

OCAMPO, J. A. Employment and the UN Development Agenda. In: OCAMPO, J. A. & JOMO K. S. (ed.) *Towards full and decent employment*. New York, USA: Zed Books; United Nations Publications, 2007.

OIT. *Panorama laboral 2001*: América Latina y el Caribe. Lima, Oficina Regional para las Americas y el Caribe, 2001.

OIT. *Decent work and the informal economy*. Geneva: ILO, 2002(a).

OIT. *Globalization and decent work in the Americas*. XV American Regional Meeting. Report of the Director-General. Lima: ILO, dec. 2002(b).

OIT. *Generando trabajo decente en el Mercosur*. Empleo y estrategia de crecimiento: el enfoque de la OIT. Buenos Aires, Argentina: OIT, marzo de 2004. Disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasilia/hst_pgemp/downloads/confempmercosurpropuestaoit.pdf Acesso em 03/12/2007.

OIT. *Actividades de la OIT en las Américas 2003-2006*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2006.

OIT. *Trabajo – La Revista de la OIT*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, n. 64, diciembre, 2008.

OIT. Agenda de trabalho decente é melhor resposta à crise, *Notícias da OIT*, Salvador, 09/02/2009.

STANDING, G. De las encuestas sobre la seguridad de las personas al índice de trabajo decente, *Revista Internacional del Trabajo*, OIT, Ginebra, vol. 121, n. 4, 2002.

REIS, J. G. et alii. *Trabalho decente no Brasil*: uma avaliação das políticas de emprego e proteção social. Brasília: Instituto de Estudos do Trabalho e Sociedade, 2004. (Estudo produzido para a OIT)

WEBSTER, E. Identifying new sources of power in the informal economy: a critique of current forms of labour market governance for managing decent work. In: *International Conference on Financialization of Capital – Deterioration of Working Conditions*. Conference of Global Labor University and TISS, Mumbai, India, February, 2009.

A Qualificação Profissional no âmbito do Sistema Público de Emprego – SPE: o difícil caminho da integração

Remi Castioni
Faculdade de Educação – Universidade de Brasília
remi@unb.br

Palavras Chave: qualificação profissional, sistema público de emprego, formação profissional, itinerários formativos, qualificação profissional

Área Temática:
Políticas públicas ativas e passivas de mercado de trabalho, emprego, trabalho e renda

Resumo:
O presente texto visa analisar o Plano Nacional de Qualificação Profissional – PNQ de 2007 cuja gestão está sob a responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego. A partir dele realizar uma análise sobre a desconexão entre os próprios programas do Sistema Público de Emprego e entre os demais programas voltados à qualificação profissional dos trabalhadores e promovidos por vários Ministérios. A partir dos cursos do PNQ analisamos o perfil daqueles que os realizaram e concluímos que na sua maioria são jovens, bens escolarizados e do sexo feminino, na sua maioria. Realizamos também uma análise do tipo de cursos realizados e para tanto organizamos uma tipologia de classificação de cursos com base nos arcos ocupacionais previstos pelo Programa Nacional de Inclusão de Jovens – Projovem, Lei Nº 11.692, de 10/06/2008. Concluímos que passados 15 anos de ações ininterruptas no âmbito do FAT, ainda persiste a desarticulação das políticas voltadas à educação dos trabalhadores e uma infindável criação de programas que se proliferam conforme o Ministério setorial.

A trajetória da qualificação profissional no âmbito do SPE

Ações de qualificação profissional no âmbito do Sistema Público de Emprego no Brasil já completaram 15 anos de ações praticamente ininterruptas desde que o País organizou o seu sistema de financiamento. Tal sistema foi previsto pelo os artigos 201 Inciso IV e 239 da Constituição Federal de 1988 e determinaram a criação de um fundo, o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, formado pelas contribuições provenientes do PIS-PASEP para financiar o Programa de Seguro-Desemprego e as demais políticas do Sistema Público de Emprego - SPE.

Tais recursos seriam regulamentados pela Lei 7.998/90, de 11 de janeiro de 1990, e pela Lei 8.900/94, de 30 de junho de 1994, que criaram o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT e o seu conselho de gestão denominado de CODEFAT. Na realidade, a qualificação profissional não é tão explicitada pelas referidas leis e está "pendurada" no Inciso II do artigo 2º das respectivas leis que tratam da regulamentação do programa do seguro-desemprego e foram modificadas ao longo dos anos. Sobre a finalidade do programa:

> "*I - Prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa;*
> *II - auxiliar os trabalhadores requerentes ao seguro-desemprego na busca de novo emprego, podendo para esse efeito, promover a sua reciclagem profissional. (**versão dada Lei 7.998/90**)*
> *II - Auxiliar os trabalhadores na busca de emprego, promovendo para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional. (**versão dada pela Lei 8.900/94**).*
> *II - auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional. (**Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001**)*

Foi através do inciso II do referido artigo, das leis que criaram o FAT, que foi possível institucionalizar a formação profissional no âmbito do Sistema. Curioso é que a Medida Provisória Nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, ainda está em tramitação. Essa MP foi a que introduziu a bolsa qualificação e outras medidas polêmicas no ordenamento do mercado de trabalho, como o contrato a tempo parcial.

No período que compreende a criação do FAT em 1990 a 1995, notadamente nos anos de 1993 e 1994, houve algumas iniciativas no terreno da formação profissional, mas muito incipientes. Os primeiro registros de ações de qualificação sob a égide do FAT estão descritos em VIEIRA e ALVES (1995), exatamente por terem ocorrido após o *impeachment* do então presidente Collor de Mello e durante o governo Itamar Franco, quando foi reorganizada a lei do FAT[1]. Sob o entendimento de que a qualificação deveria estar integrada às demais dimensões do SPE, os autores acima lançaram o *Programa de Reciclagem Profissional* no âmbito da então SEFOR, com a finalidade de integrar ações de qualificação profissional às demais ações do SPE.

No entanto, a primeira regulamentação do CODEFAT visando à qualificação profissional em larga escala e a "popularização" dos chamados "cursos do FAT" foi dada a partir da Resolução N.º 96, de 18 de outubro de 1995, já no governo FHC, e estabeleceu critérios para transferência dos recursos do FAT ao Plano Nacional de Educação Profissional

[1] Edgard Luiz Gutierrez Alves foi Secretário de Formação e Desenvolvimento Profissional – SEFOR do Ministério do Trabalho, na gestão do Ministro Walter Barelli.

- PLANFOR e a gestão das ações de formação profissional por parte da então Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional - SEFOR do MTb.

Na Resolução N.º 126, de 23 de outubro de 1996, estabeleceram-se as metas de qualificar e requalificar 20% da População Economicamente Ativa - PEA até o ano de 1999, a concepção do programa a ser implementado pelos Estados através de convênios chamados de Planos Estaduais, o custo do programa, o público-alvo e a padronização na abordagem dos conteúdos dos cursos definidas enquanto habilidades básicas, específicas e de gestão.

Em 1998 o PLANFOR atingiu o seu ápice em termos de mobilização de recursos, mas também foi o ano da revelação das suas fragilidades. Em 1999, a meta de atendimento de 20% da PEA foi postergada para 2002. Esta modificação foi determinada pela Resolução N.º 194, de 23 de dezembro de 1998. A partir desta Resolução, também, o PLANFOR passou a chamar-se de Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador, mantendo, no entanto, a mesma sigla[2]. Nesse mesmo percurso a Resolução Nº 234, de 27 de abril de 2000 e a Resolução N.º 258, de 21 de dezembro de 2000, revogaram a Resolução N.º 194/1998, notadamente no que diz respeito aos mecanismos de repasse de recursos, tipo de instituições, formalização de parcerias. Aquela altura uma série de irregularidades tinham sido identificadas na execução das ações de qualificação profissional e o objetivo foi o de disciplinar o repasse de recursos.

O PLANFOR foi um programa massivo de qualificação profissional FOGAÇA (2000). Tinha foco na população desempregada, mas não conseguiu atingi-la na sua totalidade. Era um programa que abarcava um espectro muito amplo de opções, mas não conseguiu o objetivo principal que foi o de articular a qualificação profissional com o sistema educacional e contribuir para a consistente elevação da escolaridade dos trabalhadores. Aliás, não conseguiu nem se articular com as outras pontas do Sistema Público de Emprego – intermediação e seguro-desemprego. Essa não é uma realidade circunscrita à qualificação profissional, como bem assinalou MORETTO (2007) ao analisar a constituição do SPE no Brasil e suas diversas funções.

Com o governo do presidente Lula, uma nova Resolução regulou as ações de qualificação profissional. A entrada em vigor da Resolução Nº 333/2003, de 10 de julho de 2003, instituiu o Plano Nacional de Qualificação – PNQ com o objetivo de promover a integração das políticas voltadas ao mercado de trabalho e a articulação das ações de qualificação profissional do Brasil, em conjunto com outras políticas e ações vinculadas ao emprego, trabalho, renda e educação. Suas pretensões eram menores, mas manteve o mesmo problema de origem, a não articulação com o sistema educacional e com a própria estrutura do SPE, embora com avanços, como a tentativa de constituição dos itinerários formativos, mas ainda uma realidade distante como assinala MORAES (2005).

A proposta para a qualificação profissional no Governo Lula tem como orientação central a inclusão social baseada na geração de emprego, trabalho e renda. A qualificação profissional é compreendida como construção social e, portanto, transcende o aspecto estritamente técnico e a concebe articulada a uma perspectiva educativa mais ampla e, conseqüentemente, a um exercício efetivo da cidadania.

---

[2] A partir desta Resolução também, além da nova denominação do PLANFOR, a SEFOR foi transformada em Departamento de Qualificação Profissional – DEQP da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego – SPPE, estrutura atual do Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil. A SPPE incorporou a então SEFOR e a Secretaria de Política de Emprego e Salário – SPES, que era responsável pela administração do Sistema Nacional de Emprego – SINE.

O avanço conceitual da atual proposta do Ministério do Trabalho e Emprego reside na visão de que tais programas de formação profissional devem, necessariamente, estar articulados às políticas de trabalho e renda e aos processos formais de educação, especialmente os destinados a jovens e adultos, permeadas por políticas afirmativas de gênero, de etnia e de geração (LIMA, 2005). É criado uma nova sigla para explicitar esse entendimento, o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda – SPETR[3].

Compreende-se, no Governo Lula, a qualificação profissional como uma relação social e, como toda relação social, permeada de contradições e conflitos. Aos trabalhadores interessa, além do conhecimento específico, adquirir maior autonomia no processo de trabalho e ampliar o valor de troca de sua força de trabalho no mercado de trabalho. Os empregadores, por sua vez, vislumbram, com uma melhor formação de seu quadro de pessoal, lograr melhores índices de produtividade e, conseqüentemente, maior competitividade no mercado[4].

O PNQ desde 2003 é de responsabilidade do Departamento de Qualificação da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego – DEQ/SPPE, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, e introduz uma nova forma de execução: inicialmente foi implementado através de duas estratégias básicas: a) os Planos Territoriais de Qualificação – PlanTeQs, em convênio com as Secretarias Estaduais de Trabalho ou de Arranjos Institucionais Municipais e b) os Projetos Especiais de Qualificação – ProEsQs de caráter nacional ou regional com instituições governamentais, não governamentais ou intergovernamentais, no âmbito do Programa do Seguro-Desemprego.

Em novembro de 2004, o PNQ teve sua atuação ampliada pelo CODEFAT através da Resolução de N.º 408, de 28 de outubro de 2003, que institui o Plano Setorial de Qualificação – PlanSeQs. Seu objetivo é complementar os PlanTeQs, de forma transversal e concertada das demandas emergenciais, estruturantes ou setorializadas de qualificação. Com base nas iniciativas governamentais, sindicais, empresariais ou sociais, os PlanSeQs visam atender aquilo que não tenha sido passível de antecipação pelo planejamento dos entes federados.

Portanto, a estrutura atual da qualificação profissional no âmbito do SPE, a partir do PNQ se estrutura como executor de três grandes Planos, que apresentam objetivos, público-alvo e forma de operacionalização especifica, mas todos formatados para estarem em consonância com as políticas públicas de trabalho, emprego e renda do País.

As bases do PNQ desde sua criação tem sido de reforçar a política de emprego como um fator de inclusão social, de desenvolvimento econômico, com geração de trabalho e distribuição de renda, norteando-se por uma concepção de qualificação entendida como uma construção social, fazendo um contraponto àquela que se fundamenta apenas na aquisição de conhecimentos como processos estritamente individuais e como uma derivação das exigências dos postos de trabalho. Visa, em última instância, promover gradativamente a universalização do direito dos trabalhadores à qualificação profissional.

Mesmo no atual governo a qualificação profissional sofreu mudanças, a mais recente foi a Resolução Nº 575, de 28 de abril de 2008, que revogou as resoluções Nº 333 e Nº 408, e introduziu mecanismos de integração das ações de qualificação profissional no

---

[3] Ver nota 2.

[4] MTE, 2003. *Plano Nacional de Qualificação 2003-2007*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego.

âmbito do novo Plano Plurianual do Governo e sua articulação com outros ministérios e programas públicos, como o Bolsa Família.

Os dados dos recursos alocados na qualificação profissional dão a dimensão da sua importância ao longo dos anos selecionados e são apresentados no quadro a seguir. A redução dos recursos se deu mais em função do legado do período FHC do que propriamente desejo dos dirigentes do MTE, a partir de 2003. A partir dessa data uma série de ações concorrentes apoiadas com recursos do fundo e com pouca ou nenhuma perspectiva de integração com as demais dimensões do próprio SPE com outras políticas entraram em cena. Em IPEA (2008:167) se chama a atenção sobre a proliferação dessas ações. Somente no MTE, programas como Consórcios Sociais da Juventude e Juventude Cidadã, juntamente com o Programa Escola de Fábrica provindo do Ministério da Educação, comporiam o Projovem Trabalhador com recursos do FAT.

Recursos do FAT para o PNQ, e IMO entre 1995 e 2006 (em milhões de R$)

ANO	Qualificação profissional	Intermediação de mão de obra
1995	46,8	225,8
1996	648,5	67,1
1997	824,9	78,9
1998	894,4	125,6
1999	720,9	104,5
2000	773,5	144,5
2001	805,1	172,1
2002	225,4	135,0
2003	52,2	109,2
2004	75,3	82,1
2005	84,7	84,4
2006	81,8	89,4
2007	86,1	92,6

Fonte: Relatórios Gerencias do FAT (valores correntes)

As análises desse período produziram muitas teses e dissertações. Destacamos nos programas de pós-graduação em educação da Universidade Federal Fluminense[5], Universidade Federal de Minas Gerais[6] e da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC[7], os principais referenciais desse período. Mais recentemente uma outra leva de estudos produzidos com o apoio do CNPq e vinculado ao Coletivo de Estudos de Política Educacional da Fundação Oswaldo Cruz, tem se dedicado a aprofundar essas reflexões[8]. Destaque-se ainda

[5] LOBO NETO, F. J. S. (2006). *O discurso sobre tecnologia na "tecnologia" do discurso: discussão e formulação normativa da educação profissional no quadro da lei de diretrizes e bases da educação de 1996.* Tese (Doutorado em Educação). UFF.

[6] FERREIRA, Eliza Bartolozzi (2006). *A educação profissional do planejamento plurianual do governo FHC.* Tese (Doutorado em Educação). UFMG.

[7] CÊA, Geórgia Sobreira dos Santos (2003). *A qualificação profissional entre fios invisíveis: uma análise crítica do PLANFOR.* Tese (Doutorado em Educação). PUC/SP.

[8] Destaque-se em particular o recente lançamento de NEVES, Lúcia Maria Wanderley; PRONKO, Marcela Alejandra (2008). *O mercado do conhecimento e o conhecimento para o mercado: da formação para o trabalho complexo no Brasil contemporâneo*. Rio de Janeiro: EPSJV.

um outro recente lançamento articulado a esse coletivo organizado por CÊA (2007), que realiza um amplo balanço dos diversos programas governamentais conduzidos pelo Estado nos últimos 10 anos e tendo como foco a formação do trabalhador.

Em que pese à extensa produção acadêmica e as análises extremamente qualificadas dos núcleos de pesquisa que trabalham a dimensão trabalho-educação, é ausente um estudo longitudinal que procure identificar de fato quais são as reais contribuições da educação profissional para a inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho. As análises empreendidas por estes grupos concentram-se na relação da política pública à luz dos referencias teóricos de cunho marxista. Falta a essa área de concentração um estudo mais aprofundado realizado em egressos de escolas, empresas e no mercado de trabalho que capture as tendências e as necessidades atribuídas à educação profissional. Nessa perspectiva, o Programa de Expansão da Educação Profissional – PROEP (cujo financiamento é em parte do FAT, 25%, outros 25% do MEC e 50% do BID), conduzido pelo Ministério da Educação, desde 1998, tinha como meta a realização de pesquisas sistemáticas sobre isso. No entanto, somente a primeira parte foi realizada. A Fundação SEADE realizou em todos os 27 estados, a Pesquisa da Atividade Econômica Regional – PAER, que tinha o objetivo de reorientar a rede federal de educação técnica para a formulação de cursos voltados para a realidade local. Quando o governo federal anuncia um ambicioso processo de expansão da rede federal técnica e tecnológica parece apropriado sustentar essa expansão amparado com pesquisas que demonstrem essas tendências e reais necessidades regionais.

Numa recente pesquisa exploratória TREVISAN, *et al* (2007)[9], identificou limites ao analisar uma dessas escolas de educação profissional quando a perspectiva dos egressos é um lugar no mercado de trabalho. O estudo sugere que a habilidade adquirida nas escolas de nível técnico, no caso o Centro Paula Souza em São Paulo, não é mais um fator essencial no processo de recrutamento de mão-de-obra especializada. O autor avalia que há um hiato entre a evolução das áreas de tecnologia das grandes empresas e os conteúdos ministrados nas escolas, que requerem uma formação com conhecimentos mais fundantes e menos específicos.

A nosso ver, talvez, a estratégia atual do governo brasileiro de encontrar uma nova identidade do ensino médio possa ser uma das respostas a essa demanda percebida pelo citado estudo acima. De fato, o ensino médio, como última etapa da educação básica perdeu sua identidade ao ficar a mercê de ora ser profissionalizante, ora propedêutico. Falta na realidade uma ação que resgate o sentido da formação de nível médio como importante passo para a consolidação de um sistema permanente de formação profissional. Além disso, é urgente a busca de esforços para a criação de um sistema/subsistema de educação profissional. A persistir a separação da educação profissional em diversos ministérios e agências especializadas em nada contribuirá para a elevação da escolaridade e particularmente, para a busca da promoção do trabalho qualificado e decente[10] no Brasil.

---

[9] TREVISAN, Leonardo; VELOSO, Elza (2007). "Gestão de competitividade e políticas públicas de formação de mão-de-obra: o caso do Centro Paula Souza". *Revista de Administração Pública*. Rio de Janeiro. Nº 41(5), set./out., p. 887-908.

[10] Tema proposto pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, em colaboração com os países latinoamericanos e subscritos pelo Brasil que se apóiam em 4 princípios: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social.

Nessa perspectiva de reflexão pretende-se ligar a formação profissional com a escolaridade exigida no mercado de trabalho. Uma das questões principais é que atualmente o padrão de ingresso é o ensino médio e a chamada qualificação profissional tem seu enfoque baseado nas ditas competências profissionais e que subsidiam as demandas por trabalhadores na chamada economia do conhecimento. No entanto, um contingente enorme de pessoas está à margem desse processo. Em que pese iniciativas como o Decreto Nº 5.478/2005, que instituiu o Programa de Integração da Educação Profissional ao Ensino Médio na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos – PROEJA, há um enorme esforço a ser realizado pela sociedade para propiciar o acesso de milhares de trabalhadores a essa possibilidade de elevação da escolaridade e de profissionalização.

A desarticulação das políticas no âmbito do Sistema Público de Emprego e as que se inscrevem no terreno do Ministério da Educação são duas dimensões importantes da formação que estão apartadas. Parte-se da tese de que o Brasil tem recursos espalhados em seus diversos Ministérios para promover a educação profissional mais ampla, mas carece de um problema central de coordenação. Até mesmo o embate recente com o Sistema S não produziu resultados esperados e o presidente da Confederação Nacional da Indústria (CNI), deputado Armando Monteiro (PTB-PE), mandou o seguinte recado: *"O sistema não foi criado para ser política pública"*[11]. Isso dá a dimensão do enorme desafio da coordenação de amplos recursos que mobilizam estruturas de poder em torno do tema da educação profissional a começar pelo próprio Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT. Nesse sentido, ações importantes como as realizadas no âmbito do SPE perdem sentido se não houver uma perspectiva de vincular essa formação com a escolaridade, exigência de ingresso no novo mercado de trabalho. Como construir um sistema/subsistema de educação profissional que permita aos trabalhadores construir uma educação ao longo da sua vida produtiva.

O PNQ-2007 insiste no problema

Para a nossa reflexão tomamos por base um estudo que estamos realizando no âmbito do Projeto: *Avaliação Externa do Programa de Seguro-Desemprego – Convênio UnB/SPPE/CODEFAT-MTE*. Nele estamos avaliando a aderência do Plano ao perfil dos educandos às ocupações e tendências do mercado de trabalho. Preliminarmente, o que se pode destacar é que o PNQ, embora tenha elevado a carga horária dos seus cursos não oportunizou integrar suas ações às demais que ocorrem dentro do próprio Ministério do Trabalho e de outros programas governamentais, como é o caso do Programa Nacional de Inclusão de Jovens – Projovem[12], Lei Nº 11.692, de 10/06/2008, que a partir deste ano teria parte das ações assumidas pelo Ministério do Trabalho.

---

[11] O Valor Econômico, 5 de maio de 2008. O acordo que nos referimos refere-se ao protagonizado pelo Ministério da Educação, em julho de2008, e que visou promover uma inversão das ações do Sistema, onde os atuais 60% para assistência social e 40% para a aprendizagem seriam invertidos. O resultado final foi a garantia dos empresários do aumento gradativo de vagas em cursos gratuitos de forma escalonada vinculada a uma aplicação de recursos que pode chegar a 2/3 da receita. Não foi a única tentativa, em 2005, o MTE também exigiu a apresentação de dados de matrículas dos alunos do Sistema com base na Portaria Nº. 486, de 18/02/2005, Publicada no DOU de 21/11/2005.

[12] É um programa que está alocado na Secretaria Nacional de Juventude e integra a estrutura da Secretaria-Geral da Presidência da República. Tem como objetivo oferecer ao jovem: a elevação do grau de escolaridade, visando a conclusão do ensino fundamental; a qualificação profissional, estimulo a inserção produtiva cidadã; e o desenvolvimento de ações comunitárias, exercício de cidadania e intervenção na realidade local. O programa destina-se a residentes das capitais brasileiras com 18 a 29 anos, que tenham terminado a quarta série e não tenham concluído o ensino fundamental e ainda não trabalhem com carteira profissional assinada. Uma bolsa de R$ 100,00 é paga aos alunos que satisfizerem as condições de ingresso no programa.

Dessa forma partiu-se do sistema de gerenciamento de informações do PNQ armazenadas no Sistema de Gestão do Programa das Ações de Emprego – SIGAE, Base de gestão do PNQ, para as análises a seguir descritas. Uma primeira tarefa foi a de verificar a consistências das informações e extrair da base de dados as informações que tivessem registros para a análise. Um primeiro esforço foi à análise do *Manual de Universo – Plano Nacional de Qualificação – SIGAE/PNQ,* da DATAMEC. Com base nas informações que tinham alguma consistência foi possível identificar 23 variáveis que continham dados consistentes para a análise dos 123.609 alunos que realizaram ações no âmbito do PNQ.

Faixa Etária dos "educandos" do PNQ-2007

Faixa etária	Educandos	Participação
De 15 a 17 anos	13.132	10,62
De 18 a 24 anos	48.161	38,96
De 25 a 29 anos	19.335	15,64
De 30 a 39 anos	23.242	18,80
De 40 a 49 anos	13.221	10,70
De 50 a 59 anos	5.164	4,18
Acima de 60 anos	1.354	1,10
Total	**123.609**	**100,00**

Fonte: SIGAE-PNQ

Observa-se que se considerada a faixa etária conceituada de jovem, pelo Projovem, de 15 a 29 anos, 65% estariam incluídos nela, ou seja, 2/3 daqueles que freqüentaram algum curso do PNQ eram na sua maioria "jovens". Se considerarmos os dados contidos no sistema de informações do SIGAE, aproximadamente 1/5 deles se declararam candidatos ao primeiro emprego. Isso reforça a nossa tese inicial da necessidade da articulação das ações de qualificação profissional no âmbito do SPE com a esfera educacional. É isso que revelam os dados sobre a escolaridade dos "educandos", que está muito acima da sua participação no mercado de trabalho. Muito provavelmente estes jovens procuraram estes cursos para reforçar o seu currículo de entrada no mercado de trabalho e principalmente, para angariar experiência em alguma atividade, uma vez que o currículo do ensino médio não o está oportunizando.

Escolaridade dos "educandos" do PNQ-2007

Escolaridade	Educandos	Participação
Analfabeto	617	0,50
Ensino Fundamental Incompleto	26.868	21,74
Ensino Fundamental Completo	11.501	9,30
Ensino Médio Incompleto	27.889	22,56
Ensino Médio Completo	50.457	40,82
Ensino Superio Incompleto	3.804	3,08
Ensino Superio Completo	2.473	2,00
Total	**123.609**	**100,00**

Fonte: SIGAE-PNQ

Como se pode observar pelos dados acima, 60% pertenciam a "educandos" que concluíram o ensino fundamental e 40% já tinham concluído o ensino médio. O recorte por faixa etária como é apresentado no quadro a seguir reforça essa nossa tese de que os que fizeram os cursos do PNQ eram jovens e tinham elevada escolaridade. Sem dúvida a opção que lhes foi apresentada para angariar experiência foi o Sistema Público de Emprego. Uma das questões também a considerar é que os jovens tendo acesso a mais informação conseguem obter primeiro as oportunidades de realização de cursos desse tipo, ao contrário de outros

trabalhadores que, mesmo estando inscritos no Sistema não tem acesso a internet, leitura de jornais, etc.

Escolaridade dos "educandos" do PNQ-2007 por faixa etária

Escolaridade	De 15 a 17 anos	De 18 a 24 anos	De 25 a 29 anos	De 30 a 39 anos	De 40 a 49 anos	De 50 a 59 anos	Acima de 60 anos	Total	%
Analfabeto	35	169	96	125	90	60	42	617	0,50
Ensino Fundamental Incompleto	3.086	6.688	3.706	6.399	4.283	2.069	637	26.868	21,74
Ensino Fundamental Completo	1.140	3.489	1.770	2.612	1.659	659	172	11.501	9,30
Ensino Médio Incompleto	6.041	12.241	3.355	3.591	1.818	667	176	27.889	22,56
Ensino Médio Completo	2.509	23.058	9.264	9.317	4.630	1.413	266	50.457	40,82
Ensino Superio Incompleto	254	1.682	711	677	352	110	18	3.804	3,08
Ensino Superio Completo	67	834	433	521	389	186	43	2.473	2,00
Total	**13.132**	**48.161**	**19.335**	**23.242**	**13.221**	**5.164**	**1.354**	**123.609**	**100,00**

Fonte: SIGAE-PNQ

Os dados acima reforçam a nossa hipótese, 48% dos que se encontram na faixa etária de 18 a 24 anos, ou seja, idade essa em que os jovens já deveriam ter concluído o ensino médio, realizaram ações de educação profissional do PNQ. Em boa parte isso é influenciado pela inserção de gênero no total daqueles que realizaram tais ações. Sabe-se que as mulheres têm, em geral, escolaridade acima da média dos homes e os dados do PNQ reforçam essa participação. As mulheres representaram 61% da freqüência dos cursos no âmbito do PNQ-2007.

Distribuição dos "educandos" do PNQ por gênero

Sexo	Educandos	Participação
Feminino	75.510	61,09
Masculino	48.099	38,91
Total	**123.609**	**100,00**

Fonte: SIGAE-PNQ

Os dados do quadro a seguir reforçam essa tese, 63% daqueles que realizaram ações no âmbito do PNQ e que possuíam o ensino médio completo eram mulheres. Elas superaram os homens em todos os recortes por escolaridade, somente sendo superadas quando comparada a condição de analfabeto, onde os homens foram maioria, apesar de termos nessa categoria apenas 617 casos. Quando analisados os cursos realizados por gênero, as mulheres foram maioria em quase todos eles com exceção daqueles onde a presença masculina é predominante, como construção civil, transportes, mecânica e metalmecânica.

Escolaridade dos alunos do PNQ-2007 por gênero e escolaridade

Escolaridade	Feminino	%	Masculino	%	Total	%
Analfabeto	270	43,76	347	56,24	617	0,50
Ensino Fundamental Incompleto	15.957	59,39	10.911	40,61	26.868	21,74
Ensino Fundamental Completo	6.747	58,66	4.754	41,34	11.501	9,30
Ensino Médio Incompleto	16.558	59,37	11.331	40,63	27.889	22,56
Ensino Médio Completo	31.866	63,15	18.591	36,85	50.457	40,82
Ensino Superio Incompleto	2.349	61,75	1.455	38,25	3.804	3,08
Ensino Superio Completo	1.763	71,29	710	28,71	2.473	2,00
Total	**75.510**	**61,09**	**48.099**	**38,91**	**123.609**	**100,00**

Fonte: SIGAE-PNQ

Buscando uma perspectiva de inteligência ao "sistema" de qualificação profissional

Um dos desafios que nos propusemos foi o de relacionar a partir da descrição do curso à ocupação que pretensamente ele era destinado. A etapa consumiu tempo, pois as informações existentes no banco de dados não foram especificadas a priori para captar tais registros, embora previstas pelas Resoluções do CODEFAT, particularmente a Resolução Nº. 333, essa padronização não chegou a ser instituída e o resultado é que há uma proliferação de cursos de difícil análise.

Nesse sentido a opção para a utilização da CBO como indexadora dos cursos permite caminhar para a construção de futuros itinerários formativos, que poderiam ser compostos em diferentes espaços de aprendizagem, inclusive no próprio local de trabalho. Particularmente, no âmbito dos cursos de qualificação profissional realizados por milhares de trabalhadores no âmbito do Sistema Público de Emprego.

A questão principal é que os trabalhadores acumulam ao longo do tempo uma série de títulos, mas que na realidade não os certificam para o exercício de uma determinada ocupação. Evidente que a questão não é tão simples, pois o principal requisito da certificação é o seu reconhecimento. A sinalização ao menos de possíveis áreas ocupacionais permite aos trabalhadores perseguirem um itinerário formativo que lhes dê condições de serem reconhecidos. Foi nessa perspectiva o esforço que foi feito no âmbito dessa análise. Ou seja, o de apresentar uma padronização para utilização de critérios mais objetivos de análise dos cursos de formação profissional mobilizados pela ampla rede de educação profissional existente no Brasil.

Entre as dificuldades encontradas para a classificação dos cursos está a própria denominação dos cursos de iniciação profissional. De fato, quaisquer que tenham sido os critérios que presidiram à denominação das ações, eles não coincidem com aqueles esperados pela CBO ou CNAE (cargo/função/nível de escolaridade esperado para a ocupação/atividade econômica em que a ocupação se enquadra).

Os 123.609 "educandos" de 2007 realizaram ações em 1.731 tipos diferentes de cursos. Uma primeira aproximação somente com a formatação de nomes duplicados foi possível reduzir esse número para 1.311 cursos e em seguida um melhor refinamento reduziu o número de cursos em 54%, totalizando uma lista final de 604 títulos. Estes ainda eram passíveis de redução, mas manteve-se esse número e procurou-se a partir deles, o agrupamento da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO a 4 dígitos (famílias ocupacionais) e posteriormente esses cursos foram agrupados em 32 áreas equivalendo a uma

aproximação com os arcos ocupacionais propostos pelo Programa Nacional de Inclusão de Jovens – Projovem, Lei Nº 11.692, de 10 de Junho de 2008.

Uma das indicações para essa análise é que há uma dispersão enorme dos cursos realizados pelos "educandos". A freqüência dos 15 principais cursos revela que eles representaram 12,71% do total de alunos. Observa-se que a tipologia dos cursos extraída de forma bruta do banco de dados mostra que esta relação é passível de agrupamento o que revela os desafios da construção de uma nomenclatura que oriente a oferta de cursos de educação profissional sintonizados com as necessidades dos trabalhadores no âmbito da gestão do Sistema Público de Emprego, e particularmente, na perspectiva da construção de possíveis espaços ocupacionais, que denominamos aqui de arcos para a posterior validação desses cursos em um sistema de certificação profissional como o problematizado por MORAES (2005b). Além disso, como o próprio sistema a partir do conhecimento existente sobre a trajetória dos trabalhadores consegue orientá-los a realizar algo que diga respeito ao que fizeram ao longo da sua vida produtiva.

Cursos que mais foram ofertados no PNQ-2007

Nome do Curso	Educandos	%
CORTE E COSTURA.....	1.750	1,42
INFORMATICA BASICA	1.659	1,34
INFORMATICA.....	1.589	1,29
COSTURA INDUSTRIAL.....	1.423	1,15
EMPREENDEDORISMO	1.162	0,94
INFORMATICA AVANCADA	915	0,74
TECNICAS DE VENDAS	841	0,68
CONDUTOR DE VEIC.TRANSP.PROD. PERIGOSOS	793	0,64
COPEIRO, GARCON E BARMAN	750	0,61
ARTESANATO EM GERAL.....	749	0,61
VENDEDOR	744	0,60
AUXILIAR ADMINISTRATIVO COM INFORMATICA	696	0,56
HORTICULTURA	690	0,56
CORTE E COSTURA INDUSTRIAL	685	0,55
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	637	0,52
OPERADOR DE MAQ. COST INDUSTRIAL B	633	0,51
SUBTOTAL	**15.716**	**12,71**
TOTAL	**123.609**	**100,00**

OBS: Dados brutos do Sistema SIGAE-PNQ

A partir do enquadramento dos cursos às famílias ocupacionais adotou-se o agrupamento desses cursos aos arcos ocupacionais propostos pelo Projovem[13]. Este programa trouxe algumas inovações como a construção desses espaços de formação ocupacional muito importantes para a gestão de cursos diversos de curta duração como os mobilizados pelo PNQ. Atualmente o Projovem trabalha com 23 arcos ocupacionais e o seu enquadramento ocorre ao nível da ocupação – CBO a 6 dígitos. No Parecer CNE/CEB Nº. 18/2008, do Conselho Nacional de Educação – CNE, homologado pelo MEC e publicado no Diário Oficial da União em 12/11/2008, a adoção dos arcos ocupacionais é aceita para fins de

[13] A proposta pedagógica do ProJovem incorpora o conceito de interdisciplinaridade. Ou seja, o processo educativo dá-se em torno de eixos temáticos que articulam conhecimentos de várias áreas ao mesmo tempo, o que representa expressivo avanço em relação ao modelo tradicional, que trata cada disciplina isoladamente. A metodologia permite ainda que se leve em conta as experiências de vida e os conhecimentos que aluno adquiriu fora da escola. (Documento Nº 367 editado pela Subsecretaria de Comunicação Institucional da Secretaria-Geral da Presidência da República, 2005).

certificação estando de acordo com a legislação da área de educação técnico profissional, prevista originalmente no Parecer CNE/CEB Nº. 16/99, nas 20 áreas de formação e atualizadas posteriormente com o advento do Decreto 5.154/2004, de 23 de julho de 2004 e, particularmente, com o advento do Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos de Nível Médio, Parecer CNE/CEB Nº. 11/2008 (Diário Oficial da União de 07/07/2008).

Conforme apresentamos anteriormente os cursos realizados pelo PNQ foram agrupados em áreas de perfis profissionais que mais se adequassem ao seu enunciado, utilizando-se para tanto a codificação a 4 dígitos da CBO, que diz respeito à família ocupacional. Com base nessas informações buscou-se identificar esses sinônimos na base da CBO e individualmente todos os cursos foram codificados. A partir dessa codificação na etapa posterior os cursos foram associados aos arcos ocupacionais. Entretanto, nem todos os arcos especificados pelo Projovem guardavam relação com a base de dados do PNQ. Foi necessário além dos 23 atualmente disponíveis acrescer mais 9, uma vez que os arcos especificados pelo ProJovem não encontraram plena adequação na relação de cursos existentes na base de dados do PNQ.

Depois desse enquadramento a relação inicial de cursos do PNQ com a compatibilização proposta pode ser codificada às 120 famílias ocupacionais da base de dados do SIGAE-PNQ, entre as 596 existentes na CBO, ou seja 1/5. A partir da codificação dos cursos às famílias é que se procedeu a adequação dos arcos ocupacionais.

A utilização dos arcos ocupacionais nos 604 cursos realizados pelo PNQ agrupados às famílias ocupacionais permite identificar uma concentração de cursos nas respectivas famílias ocupacionais pertencentes aos arcos de: Artesanato, Pesca, Agricultura e Pecuária, Telemática, Administração, Alimentação, Atividades do Comércio e Serviços, Turismo e Hospitalidade, Mecânica de Veículos Terrestres e Aquáticos Vestuário e Transporte. Este grupo de 9 arcos representa 56% do total de cursos realizados pelo PNQ de 2007.

No entanto, em termos de "educandos" há diferenças entre os grupos mais representativos que frequentaram os cursos no ano de 2007. Destaque-se que as maiores concentrações estão nos cursos dos arcos de telemática, alimentação, administração, vestuário, construção e reparos (2), atividades do comércio e serviços, turismo e hospitalidade, serviços pessoais e pesca, agricultura e pecuária. Estes 9 arcos concentram 65% dos cursos realizados pelos trabalhadores.

Os trabalhadores associados a esses arcos e suas correspondentes famílias ocupacionais descritas acima correspondem a 54% do total dos ocupados no mercado de trabalho formal. Segundo a RAIS/2007, as famílias desses arcos totalizam 20,358 milhões de trabalhadores, ante os 37,607 milhões de trabalhadores no mercado formal captados pela RAIS.

Em termos de "educandos", como mostram os dados a seguir, a maior concentração deu-se nas ocupações associadas aos arcos de Telemática, Administração, Vestuário, Alimentação, Construção e Reparos II (Instalações), Atividades do Comércio e Serviços, Turismo e Serviços Pessoais. Em relação a sua representatividade entre as ocupações associadas a esses arcos a maior concentração está nos arcos das Atividades do Comércio e Serviços, Serviços Domésticos I, Transporte, Alimentação, Administração, Metalmecânica e Saúde.

Arcos Ocupacionais e relação com o mercado de trabalho formal

Arcos	Educandos	Participação (%)	Trabalhadores	Participação (%)
Administração	12.318	9,97%	1.434.071,00	7,04%
Agroestrativismo	512	0,41%	18.190,00	0,09%
Alimentação	13.311	10,77%	1.575.035,00	7,74%
Arte e Cultura I	135	0,11%	1.984,00	0,01%
Arte e Cultura II	582	0,47%	29.617,00	0,15%
Artesanato	4.721	3,82%	77.802,00	0,38%
Atividades do Comércio e Serviços	6.559	5,31%	7.120.567,00	34,98%
Construção e Reparos I (Revestimentos)	4.373	3,54%	459.779,00	2,26%
Construção e Reparos II (Instalações)	7.241	5,86%	402.222,00	1,98%
Esporte e Lazer	290	0,23%	38.994,00	0,19%
Gestão em Geral	4.043	3,27%	0,00	0,00%
Gestão Pública e Terceiro Setor	2.221	1,80%	134.900,00	0,66%
Gráfica	398	0,32%	60.917,00	0,30%
Joalheria	3.262	2,64%	8.425,00	0,04%
Madeira e Móveis	1.227	0,99%	140.348,00	0,69%
Mecânica de veículos terrestres e aquáticos	4.489	3,63%	421.614,00	2,07%
Mecânica e manutenção	1.008	0,82%	123.463,00	0,61%
Metalmecânica	2.606	2,11%	1.334.546,00	6,56%
Pesca, Agricultura e Pecuária	4.742	3,84%	375.637,00	1,85%
Produção e pequena Industrialização de alimentos de origem animal e vegetal	3.315	2,68%	37.577,00	0,18%
Quimica e Plásticos	271	0,22%	101.384,00	0,50%
Saúde	383	0,31%	708.827,00	3,48%
Serviços Domésticos I	2.172	1,76%	2.794.433,00	13,73%
Serviços Domésticos II	1.153	0,93%	26.735,00	0,13%
Serviços Pessoais	5.091	4,12%	50.525,00	0,25%
Telemática	14.192	11,48%	590.611,00	2,90%
Têxtil	272	0,22%	84.290,00	0,41%
Transporte	3.347	2,71%	1.630.730,00	8,01%
Turismo e Hospitalidade	5.282	4,27%	88.568,00	0,44%
Vários Setores	2.038	1,65%	0,00	0,00%
Vestuário	12.055	9,75%	486.821,00	2,39%
Total geral	**123.609**	**100,00%**	**20.358.612,00**	**100,00%**

Fonte: Elaboração própria a partir do SIGAE-PNQ e RAIS, 2007.

Se tomarmos por referência o conjunto de 8 famílias mais representativas em termos de participação nos cursos realizados temos sua representação em 61,52% do total de "educandos" que realizaram os cursos do PNQ. Fazendo essa mesma relação com as mesmas famílias no mercado de trabalho, tem-se que essa mesma participação corresponde a 57,71% dos trabalhadores no mercado de trabalho, segundo a RAIS 2007. Pode-se inferir que os cursos mobilizados pelo programa guardam do ponto de vista dos "educandos" tiveram certa aderência a sua participação no mercado de trabalho local.

Conforme o quadro a seguir, se os arcos forem tomados isoladamente, observa-se que o número de "educandos" tem sua participação aumentada em relação a sua relação no mercado de trabalho das famílias ocupacionais equivalentes aos cursos agrupados nos arcos ocupacionais. As maiores discrepâncias estão do lado daqueles relacionados à telemática, onde estão classificados todos os cursos de informática e a sua presença no mercado de trabalho. Do lado do mercado de trabalho, por sua vez, a participação das ocupações no arco de comércio e serviços encontra pouca representação no que se refere aos cursos realizados

pelos "educandos". Em boa medida isso se deve a classificação dos cursos, pois muitos daqueles incluídos em telemática destinam-se as atividades do comércio e serviços.

Arcos Ocupacionais mais representativos por educandos

Arcos	Educandos	%	Trabalhadores	%
Telemática	14.192	11,48%	590.611,00	2,90%
Alimentação	13.311	10,77%	1.575.035,00	7,74%
Administração	12.318	9,97%	1.434.071,00	7,04%
Vestuário	12.055	9,75%	486.821,00	2,39%
Construção e Reparos II (Instalações)	7.241	5,86%	402.222,00	1,98%
Atividades do Comércio e Serviços	6.559	5,31%	7.120.567,00	34,98%
Turismo e Hospitalidade	5.282	4,27%	88.568,00	0,44%
Serviços Pessoais	5.091	4,12%	50.525,00	0,25%
Total	**76.049**	**61,52%**	**11.748.420,00**	**57,71%**
Total geral	**123.609**	**100,00%**	**20.358.612,00**	**100,00%**

Fonte: Elaboração própria a partir do SIGAE-PNQ e RAIS, 2007.

Entretanto, se invertermos a análise ranqueando os arcos ocupacionais associados às famílias com maior representação no mercado de trabalho e utilizando o corte dos 8 principais arcos teremos que eles representam 84,43% das ocupações do mercado de trabalho, mas por outro lado, os cursos realizados pelo PNQ nessas mesmas famílias representaram 44,40%, ou seja, metade dos cursos realizados não guardam relação com a sua representação no mercado de trabalho. Novamente aqui o diferencial está nos cursos agrupados às atividades do comércio e serviços, que no mercado de trabalho representam 35% dos ocupados, mas que entre os "educandos" essa participação atingiu apenas 5,31%. Novamente aqui cabe registrar a dificuldade de tomar isso como verdade pois muitos dos cursos ligados a telemática podem estar direcionados ao comércio e serviços. No entanto, se o último arco do quadro a seguir for adicionado ao primeiro, mesmo assim a diferença persistirá e atingirá apenas a metade da representação do primeiro arco nas ocupações do mercado de trabalho.

Arcos Ocupacionais mais representativos por trabalhadores

Arcos	Educandos	%	Trabalhadores	%
Atividades do Comércio e Serviços	6.559	5,31%	7.120.567,00	34,98%
Serviços Domésticos I	2.172	1,76%	2.794.433,00	13,73%
Transporte	3.347	2,71%	1.630.730,00	8,01%
Alimentação	13.311	10,77%	1.575.035,00	7,74%
Administração	12.318	9,97%	1.434.071,00	7,04%
Metalmecânica	2.606	2,11%	1.334.546,00	6,56%
Saúde	383	0,31%	708.827,00	3,48%
Telemática	14.192	11,48%	590.611,00	2,90%
Total	**54.888**	**44,40%**	**17.188.820,00**	**84,43%**
Total geral	**123.609**	**100,00%**	**20.358.612,00**	**100,00%**

Fonte: Elaboração própria a partir do SIGAE-PNQ e RAIS, 2007.

Em termos regionais, observa-se que a discrepância em termos de alunos e sua representação tanto no que se refere aos ocupados do mercado de trabalho como a população não é tão distoante. Os dados a seguir estão ordenados a partir dos Estados que tiveram o maior número de alunos do PNQ. Observe-se que o Estado de Minas Gerais foi onde foram atendidos mais alunos do programa e também se pode observar que a sua representação em termos de população e do mercado de trabalho guardam relação muito próxima. É importante ressaltar que com exceção do estado de São Paulo, onde o número de alunos foi ínfimo em

relação a sua população, nos demais estados a relação entre alunos e o tamanho da população seguiu a sua respectiva representação. O mesmo não se pode dizer em relação ao mercado de trabalho, onde estados como a Bahia, proporcionalmente, tiveram mais cursos do que a sua representação no mercado de trabalho.

Educandos, População e Ocupados por UFs

U.F	Educandos	(%)	População	(%)	RAIS/07	(%)	(%) Formal
MG	16.007	12,95	19.273.533	10,53	4.036.203	10,77	20,94%
BA	11.721	9,48	14.080.670	7,69	1.784.626	4,76	12,67%
RJ	11.617	9,40	15.420.450	8,43	3.665.846	9,78	23,77%
PE	8.592	6,95	8.486.638	4,64	1.239.499	3,31	14,61%
RS	8.136	6,58	10.582.887	5,78	2.425.844	6,47	22,92%
PR	7.397	5,98	10.284.503	5,62	2.378.931	6,35	23,13%
CE	6.861	5,55	8.185.250	4,47	1.059.392	2,83	12,94%
GO	5.533	4,48	5.647.035	3,09	1.061.426	2,83	18,80%
PA	5.128	4,15	7.065.573	3,86	796.152	2,12	11,27%
AM	3.675	2,97	3.221.940	1,76	482.727	1,29	14,98%
SC	3.638	2,94	5.866.487	3,21	1.697.800	4,53	28,94%
MA	3.520	2,85	6.118.995	3,34	482.938	1,29	7,89%
PB	3.517	2,85	3.641.397	1,99	475.471	1,27	13,06%
RN	3.430	2,77	3.013.740	1,65	498.467	1,33	16,54%
MS	3.018	2,44	2.265.813	1,24	472.170	1,26	20,84%
PI	2.938	2,38	3.032.435	1,66	298.831	0,80	9,85%
SP	2.783	2,25	39.827.690	21,76	11.078.904	29,57	27,82%
AL	2.548	2,06	3.037.231	1,66	407.937	1,09	13,43%
MT	2.408	1,95	2.854.642	1,56	571.605	1,53	20,02%
ES	2.317	1,87	3.351.669	1,83	751.559	2,01	22,42%
RO	1.919	1,55	1.453.756	0,79	245.514	0,66	16,89%
DF	1.607	1,30	2.455.903	1,34	944.664	2,52	38,47%
TO	1.518	1,23	1.243.627	0,68	203.599	0,54	16,37%
SE	1.131	0,91	1.939.426	1,06	320.676	0,86	16,53%
AC	1.055	0,85	655.385	0,36	92.009	0,25	14,04%
Total	**123.609**	**100,00**	**183.006.675**	**100,00**	**37.472.790**	**100,00**	**20,48%**

Fonte: Sistema SIGAE-PNQ, IBGE e RAIS/MTE

A última coluna mostra o grau de formalização do mercado de trabalho em relação a sua população. Observe-se que estados como Maranhão e Piauí essa formalização não chega a 10% da sua população.

Uma análise por Grandes Regiões não revela descompasso em relação aos 8 arcos que concentram as ocupações mais representativas do mercado de trabalho e o número de alunos associados a eles, dentre os arcos do PNQ 2007. Em termos proporcionais as discrepâncias não são tão significativas, com exceção do Sudeste, pelo fato do Estado de São Paulo não ter participado praticamente do PNQ no ano de 2007. Se considerarmos os arcos acrescidos para a análise e que não encontram relação com o mercado de trabalho (caso dos arcos 31 e 32), temos que a participação relativa total dos alunos não está muito distante da mesma relação existente no mercado de trabalho.

Educandos por Grandes Regiões, segundo ocupações mais representativas

Nome dos Arcos/Regiões Geográficas	Norte Ocupados	Norte Educan.	Nordeste Ocupados	Nordeste Educan.	Sudeste Ocupados	Sudeste Educan.	Sul Ocupados	Sul Educan.	Centro-Oeste Ocupados	Centro-Oeste Educan.
Administração	111.648	1.745	293.618	3.433	992.490	3.298	303.029	1.877	159.497	1.965
Alimentação	62.555	1.732	207.523	3.661	844.754	4.844	350.938	1.550	147.055	1.524
Metalmecânica	53.701	234	121.651	386	961.994	956	424.600	860	67.313	170
Saúde	59.996	45	222.298	141	496.908	151	143.946	20	63.517	26
Serviços Domésticos I	160.182	304	527.095	510	1.455.634	705	417.424	653	234.098	
Telemática	82.276	1.995	74.056	5.803	404.297	2.372	89.423	2.434	42.125	1.588
Transporte	78.737	329	242.328	1.612	882.116	221	316.103	1.113	121.769	72
Atividades do Comércio e Serviços	399.836	610	1.232.481	2.029	3.796.149	1.837	1.131.750	1.412	652.715	671
Total	**1.008.931**	**6.994**	**2.921.050**	**17.575**	**9.834.342**	**14.384**	**3.177.213**	**9.919**	**1.488.089**	**6.016**
Total da Região	**1.698.261**	**14.890**	**5.396.063**	**44.258**	**16.256.324**	**32.724**	**5.278.799**	**19.171**	**2.628.209**	**12.566**
Participação	**59,41%**	**46,97%**	**54,13%**	**39,71%**	**60,50%**	**43,96%**	**60,19%**	**51,74%**	**56,62%**	**47,88%**

Fonte: Sistema SIGAE-PNQ e RAIS/TEM

Entretanto, se for considerado os arcos ocupacionais associados às ocupações, individualmente, nas respectivas regiões, veremos que as discrepâncias se reproduzem conforme observado inicialmente. Observe-se no quadro a seguir a participação relativa desses arcos internamente à respectiva representação nas grandes regiões e em associação ao quadro acima. As maiores discrepâncias são observadas no arco ligado à telemática e as atividades do comércio e serviços. Os cursos realizados pelo PNQ representam em algumas regiões 60% da ocupação estando muito próximos com variações a menor de 4 a 10 pontos percentuais. Poderia se inferir que os 8 arcos e suas ocupações associadas se relacionam a 3/5 do que é a realidade do mercado de trabalho, entretanto se tomados individualmente mostrarão diferenças significativas internamente as ocupações.

Participação dos Educandos por Grandes Regiões, segundo ocupações mais representativas

Nome dos Arcos/Regiões Geográficas	Norte Ocupados	Norte Educan.	Nordeste Ocupados	Nordeste Educan.	Sudeste Ocupados	Sudeste Educan.	Sul Ocupados	Sul Educan.	Centro-Oeste Ocupados	Centro-Oeste Educan.
Administração	6,57	11,72	5,44	7,76	6,11	10,08	5,74	9,79	6,07	15,64
Alimentação	3,68	11,63	3,85	8,27	5,20	14,80	6,65	8,09	5,60	12,13
Metalmecânica	3,16	1,57	2,25	0,87	5,92	2,92	8,04	4,49	2,56	1,35
Saúde	3,53	0,30	4,12	0,32	3,06	0,46	2,73	0,10	2,42	0,21
Serviços Domésticos I	9,43	2,04	9,77	1,15	8,95	2,15	7,91	3,41	8,91	0,00
Telemática	4,84	13,40	1,37	13,11	2,49	7,25	1,69	12,70	1,60	12,64
Transporte	4,64	2,21	4,49	3,64	5,43	0,68	5,99	5,81	4,63	0,57
Atividades do Comércio e Serviços	23,54	4,10	22,84	4,58	23,35	5,61	21,44	7,37	24,83	5,34
Participação	**59,41**	**46,97**	**54,13**	**39,71**	**60,50**	**43,96**	**60,19**	**51,74**	**56,62**	**47,88**
Total da Região	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**

Fonte: Sistema SIGAE-PNQ e RAIS/TEM

Tomando por referência os 8 arcos ocupacionais onde o número de alunos é mais representativo veremos que a participação regional apresenta as mesmas distorções conforme observado acima. Esses 8 arcos concentram a totalidade de cursos realizados pelo PNQ 2007, embora em termos de ocupação a sua representação relativa no mercado de trabalho se limite a 50% dos dados da RAIS, 2007. Como há uma reprodução dos arcos de administração, alimentação, telemática e comércio e serviços, os dados dos alunos que mais participação têm no conjunto dos arcos, segue a mesma tendência se comparados aos dados dos quadros anteriores, que eram relacionados aos arcos que representavam maior número de trabalhadores do mercado de trabalho. O quadro a seguir além de incorporar os arcos dos quadros anteriores está acrescido dos arcos de turismo, vestuário, serviços pessoais, construção e reparos (instalações).

Educandos por Grandes Regiões, segundo cursos arcos associados aos arcos mais representativos

Nome dos Arcos/Regiões Geográficas	Norte Ocupados	Norte Alunos	Nordeste Ocupados	Nordeste Alunos	Sudeste Ocupados	Sudeste Alunos	Sul Ocupados	Sul Alunos	Centro-Oeste Ocupados	Centro-Oeste Alunos
Administração	111.648	1.745	293.618	3.433	992.490	3.298	303.029	1.877	159.497	1.965
Alimentação	62.555	1.732	207.523	3.661	844.754	4.844	350.938	1.550	147.055	1.524
Construção e Reparos II (Instalações)	31.709	1.034	85.980	1.813	315.827	2.678	93.693	968	45.770	748
Serviços Pessoais	795	792	11.056	1.611	33.750	1.163	2.833	420	2.091	1.105
Telemática	82.276	1.995	74.056	5.803	404.297	2.372	89.423	2.434	42.125	1.588
Turismo e Hospitalidade	14.581	192	87.984	1.970	263.846	2.343	76.575	437	31.363	340
Vestuário	5.302	996	147.460	4.008	297.669	2.822	256.812	2.477	27.042	1.752
Atividades do Comércio e Serviços	399.836	610	1.232.481	2.029	3.796.149	1.837	1.131.750	1.412	652.715	671
Total	**708.702**	**9.096**	**2.140.158**	**24.328**	**6.948.782**	**21.357**	**2.305.053**	**11.575**	**1.107.658**	**9.693**
Total da Região	**1.398.032**	**9.096**	**4.615.171**	**24.328**	**13.370.764**	**21.357**	**4.406.639**	**11.575**	**2.247.778**	**9.693**
Participação	**50,69%**	**100,00%**	**46,37%**	**100,00%**	**51,97%**	**100,00%**	**52,31%**	**100,00%**	**49,28%**	**100,00%**

Fonte: Sistema SIGAE-PNQ e RAIS/MTE

Os dados relativos a seguir estão relacionados ao quadro acima e mostram a representação do número de ocupados do mercado de trabalho e o número de "educandos" nos respectivos arcos, onde a concentração de alunos é mais representativa. Em todas as regiões o número dos que realizaram ações de qualificação profissional é proporcionalmente superior ao número de ocupados nos respectivos arcos, com exceção do arco de comércio e serviços, onde a tendência é invertida.

Essa interpretação, evidente, que deve ser tomada com a devida cautela, pois os cursos foram codificados a posteriori da sua realização e evidente, que podem haver equívocos, uma vez que se está interpretando sobre algo que já passou e que foi pensado em um contexto que não podemos controlar. Porém, o importante é demonstrar a necessidade de agregar conhecimento as trajetórias dos trabalhadores no mercado de trabalho e permitir que a partir desses referenciais o Sistema possa orientar melhor esses trabalhadores, identificando as possibilidades de elevar seus conhecimentos com cursos de curta, média e longa duração.

Participação dos Educandos por Grandes Regiões, segundo cursos arcos associados aos arcos mais representativos

Nome dos Arcos/Regiões Geográficas	Norte Ocupados	Norte Alunos	Nordeste Ocupados	Nordeste Alunos	Sudeste Ocupados	Sudeste Alunos	Sul Ocupados	Sul Alunos	Centro-Oeste Ocupados	Centro-Oeste Alunos
Administração	7,99	19,18	6,36	14,11	7,42	15,44	6,88	16,22	7,10	20,27
Alimentação	4,47	19,04	4,50	15,05	6,32	22,68	7,96	13,39	6,54	15,72
Construção e Reparos II (Instalações)	2,27	11,37	1,86	7,45	2,36	12,54	2,13	8,36	2,04	7,72
Serviços Pessoais	0,06	8,71	0,24	6,62	0,25	5,45	0,06	3,63	0,09	11,40
Telemática	5,89	21,93	1,60	23,85	3,02	11,11	2,03	21,03	1,87	16,38
Turismo e Hospitalidade	1,04	2,11	1,91	8,10	1,97	10,97	1,74	3,78	1,40	3,51
Vestuário	0,38	10,95	3,20	16,47	2,23	13,21	5,83	21,40	1,20	18,07
Atividades do Comércio e Serviços	28,60	6,71	26,70	8,34	28,39	8,60	25,68	12,20	29,04	6,92
Participação	**50,69**	**100,00**	**46,37**	**100,00**	**51,97**	**100,00**	**52,31**	**100,00**	**49,28**	**100,00**
Total da Região	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**

Fonte: Sistema SIGAE-PNQ e RAIS/MTE

Considerações finais

O esforço aqui feito foi o de demonstrar a distância que há entre os objetivos proclamados e o que realmente acontece no âmbito do Sistema Público de Emprego, em particular nas ações de qualificação profissional. Embora tomando as devidas precauções na análise realizada é possível concluir que não há orientação alguma para que esses cursos de fato possam possibilitar condições de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho. Embora se possa avançar nas análises e é o que está sendo feito no momento, a relação tendo por base o mercado de trabalho sempre vai revelar discrepâncias.

Quanto mais descermos ao nível territorial, mais vamos encontrar essa distorção. A própria informação das ocupações realizadas pelas empresas carece de precisão no dado informado e, também, um curso que tenha alta taxa de empregabilidade ao nível local pode não estar sendo capturado pelas informações. Apenas um caso para ilustrar. Um município que promova um curso de guia de turismo rural para 100 trabalhadores pode conseguir inseri-los nos diversos hotéis-fazenda da sua área, mas as estatísticas talvez demonstrarão que a sua efetividade tenha sido baixa, se feita essa relação. No entanto, o que queremos chamar a atenção é o fato de que os atuais cursos realizados pelo PNQ tendem a estar direcionados a uma população, que na sua maioria deveria estar sendo objeto de um sistema/subsistema de educação profissional. Ora, se na sua maioria os "educandos", do PNQ-2007 realizaram esses cursos é porque há uma carência na sua formação e que eles a buscaram no sentido de aperfeiçoar em cursos de curta duração de até 200 horas, que representaram 86% do total dos cursos. No entanto, se eles tiveram a possibilidade de cursar mais 6 módulos de um pretenso arco ocupacional concluirão um curso de técnico, que associada a sua escolaridade de base do ensino médio, lhes possibilitará a emissão de um diploma de técnico em determinada atividade.

Embora não tenham sido captados pelos dados dos cursos do PNQ-2007, a criação dos PlanSeQs podem melhorar essa situação. Ao estarem direcionados a alguns setores da atividade econômica, como é o caso atual do PlanSeQ da Construção Civil, com população

provinda de famílias beneficiárias do Programa Bolsa Família ou do próximo PlanSeQ do Turismo, podem levar a melhores resultados tanto do percurso formativo como da possível inserção desses egressos no mercado de trabalho, basicamente porque a sua concepção provém do setor em um acordo que envolve os atores sociais circunscritos ao setor da atividade econômica, com metas claras de inserção profissional.

A continuar a proliferação de ações de qualificação profissional, com base em procedimentos que foram se repetindo nos últimos 15 anos o efeito desses cursos é muito limitado. Se eles não tiveram como lócus de integração à dimensão da educação não terão sentido algum. Nesse particular, a recente expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, o apoio que o governo federal vem dando aos Estados no âmbito do Programa Brasil Profissionalizado, no sentido da constituição de redes públicas de educação profissional pode ser importante elo de ligação que estes cursos necessitam. Além disso, é preciso encontrar um espaço de integração dessas ações para não reprodução de ações como as existentes em praticamente 12 Ministérios, que desenvolvem alguma ação voltada a qualificação profissional.

Referências Bibliográficas

BRASIL. MTE/SPPE/DEQ (2007). *Mercado de Trabalho e Políticas Públicas de Trabalho e Renda.* Brasília:DF. Convênio: MTE-DIEESE/Unicamp - Projeto de Qualificação Social para Atuação de Sujeitos ou Grupos Sociais na Negociação Coletiva e na Gestão de Políticas Públicas. CD-ROM.

BRASIL. MTE/SPPE/DEQ (2007). *Plano Nacional de Qualificação – avaliação externa /2003 a 2006.* Brasília:DF, 47p.

BRASIL. MP/IPEA. (2006). BRASIL: *O Estado de uma Nação 2006*. REZENDE, F., TAFNER, P. (orgs.). Brasília: IPEA. Vol. III, p.121. (Educação no Brasil: Atrasos, Conquistas e Desafios).

BRASIL. MTE/CODEFAT/FONSET (2005). *II Congresso Nacional: Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda*. São Paulo: MTE, CODEFAT, FONSET.

BRASIL. MTb/SEFOR (1996). *Sistema Público de Emprego e Educação Profissional: implementação de uma política integrada*. Brasília, 27p.

BRASIL. PACTI/PBQP (1995). *Questões Críticas da Educação Brasileira: consolidação de propostas e subsídios para ações nas áreas da tecnologia e da qualidade*. Brasília. MTb, 47p.

CARDOSO Jr., José Celso; GONZALEZ, Roberto (2007). Dilemas e Alternativas ao Financiamento das Políticas Públicas de Trabalho e Renda no Brasil. *Texto para Discussão Nº 376.* Brasília: IPEA, dezembro. 30p.

CARDOSO Jr., José Celso; GONZALEZ, Roberto; STIVALI, Matheus; AMORIM Brunu; VAZ, Fábio (2006). Políticas de Emprego, Trabalho e Renda no Brasil: desafios à montagem de um Sistema Público, Integrado e Participativo. *Texto para Discussão Nº 1237.* Brasília, novembro, 75p.

CARDOSO Jr., José Celso (2000). Desestruturação do Mercado de Trabalho Brasileiro e Limites do seu Sistema Público de Emprego. *Texto para Discussão Nº 376.* Brasília: IPEA, agosto. 41p

CASTIONI, Remi (2002). Da qualificação à Competência: dos fundamentos aos usos: o PLANFOR como dissimulador de novos conceitos em educação. Tese (Doutorado em Educação). Campinas-SP: Unicamp - Faculdade de Educação.

CÊA, Geórgia Sobreira dos Santos (2003). *A qualificação profissional entre fios invisíveis: uma análise crítica do PLANFOR*. Tese (Doutorado em Educação). PUC/SP.

CUNHA, Luiz Antônio. (2000). "Os Ministérios da Educação e do Trabalho na Educação Profissional" In: *Coleção Políticas Públicas de Trabalho, Emprego e Geração de Renda - Atuais Tendências na Educação Profissional. Projeto: Formação de Gestores e Formadores em Políticas Públicas de Trabalho e Renda: construindo a nova cidadania.* Brasília: Convênio MRE-ABC/MTE-SPPE/FLACSO. CD-ROM.

FERREIRA, Eliza Bartolozzi (2006). *A educação profissional no planejamento plurianual do governo FHC*. Tese (Doutorado em Educação). UFMG.

FOGAÇA, A. (2000). *Educação e Qualificação Profissional nos ano 90: o discurso e o fato.* Mimeo, 11p.

FRIGOTTO, Gaudêncio (2007). "A relação da educação profissional e tecnológica com a universalização da educação básica. *Educação & Sociedade*. Campinas-SP: Cedes. Nº 100 - Especial, out., p.1129-1152.

IPEA (2007). *Políticas sociais: acompanhamento e análise.* Brasília: Ipea, N. 16.

LIMA, Antônio Almerico Biondi; LOPES, Fernando Augusto Moreira. *Diálogo social e qualificação profissional: experiências e propostas.* Brasília: MTE-SPPE/DEQ (Coleção Construindo diálogos). V.1, 39p.

MORAES, Carmen Sylvia Vidigal; NETO, Sebastião Lopes (2005). "Educação, formação e certificação de conhecimentos: considerações sobre uma política pública de certificação profissional". *Educação & Sociedade*. Campinas-SP: Cedes. Nº 93, set./dez. p.1435-1469.

MORAES, Carmen Sylvia Vidigal; NETO, Sebastião Lopes (2005b). *A certificação de conhecimentos e saberes como parte do direito à educação e à formação*. Brasília: MTE-SPPE/DEQ (Coleção Construindo a Pedagogia do Trabalho). V.2, 51p.

MORETTO, Amilton José (2007). *O sistema público de emprego no Brasil: uma construção inacabada*. Tese (Doutorado em Economia). Campinas-SP: Unicamp – Instituto de Economia-IE.

MOURÃO, Luciana (2009). Oportunidades de Qualificação Profissional no Brasil: Reflexões a partir de um Panorama Quantitativo. *Revista de Administração Contemporânea*. Curitiba-PR: RAC. V. 13 (n. 1, art. 8), p. 136-153, Jan./Mar. Disponível na internet: http://www.scielo.br/pdf/rac/v13n1/a09v13n1.pdf.

NEVES, Lúcia Maria Wanderley; PRONKO, Marcela Alejandra (2008). *O mercado do conhecimento e o conhecimento para o mercado: da formação para o trabalho complexo no Brasil contemporâneo*. Rio de Janeiro: EPSJV.

NILSSON Anders (2007). Atuais estratégias nacionais de ensino e formação profissional: convergência ou divergência? *Revista Européia de Formação Profissional.* Berlim: CEDEFOP. N.41 (2), p.167-180.

OLIVEIRA, Roberto Veras (2007). Momento atual da política pública de qualificação profissional no Brasil: inflexões e desafios. *Ariús-Revista de Ciências Humanas e Artes*. Campina Grande-PB. Vol. 13, nº 1, jan./jul. p.52-9.

RAMOS, Davidson Afonso de (2007). "Impactos do Capital Social Sobre a Eficiência de Políticas Públicas de Qualificação Profissional: um estudo de caso do Planfor em Minas Gerais". In: FAHEL, Murilo; NEVES, Jorge Alexandre Barbosa, org. (2007). *Gestão e avaliação de políticas sociais no Brasil*. Belo Horizonte-MG: PUC-Minas. Parte II – Avaliação de Políticas Sociais, p.290-326.

RIGBY Mike; SANCHIS, Enric (2006). *O conceito de qualificação e a sua construção social*. *Revista Européia de Formação Profissional*. Berlim: CEDEFOP. N.37(1). Jan., p.24-36.

SOARES, Suely Aparecida Galli (1998). *Políticas Públicas, Qualificação Profissional e a Educação do Trabalhador no Final da Década de 90 no Brasil: empregabilidade ou inserção social!*. Tese (Doutorado em Educação). Campinas-SP: Unicamp - Faculdade de Educação.

SOUZA, Donaldo Bello de, RAMOS, Marise Nogueira, DELUIZ, Neise (2007). *Educação profissional na esfera municipal*. São Paulo: Xamã.

VIEIRA, Carlos Alberto dos Santos; ALVES, Edgard Luiz Gutierrez (1995). Qualificação Profissional: uma Proposta de Política Pública. *Texto para Discussão Nº 376.* Brasília: IPEA, junho. 28p.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO
2009

MESA TEMÁTICA: Políticas Públicas Ativas e Passivas de Mercado de Trabalho, Emprego, Trabalho e Renda

TÍTULO DO TRABALHO: A Qualificação Profissional e a Comissão Municipal de Trabalho do Rio de Janeiro

AUTORES: Rosangela Nair de Carvalho Barbosa (UERJ)
Mariana Inácio Porfírio (UERJ)

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E A COMISSÃO MUNICIPAL DE TRABALHO DO RIO DE JANEIRO

Rosangela Nair de Carvalho Barbosa*
Mariana Inácio Porfírio**

Resumo: Este trabalho apresenta as características socioinstitucionais da qualificação profissional no Rio de Janeiro, compreendendo nesta análise tanto os sujeitos como as instituições envolvidas no processo de gestão e execução dos cursos de qualificação profissional no município (Plano Nacional de Qualificação - PNQ). Na pesquisa constatou-se que até 2003 o município desenvolvia o programa de qualificação em parceria e subordinado ao governo do estado do Rio de Janeiro, e que a partir de 2003, emancipou-se (Resolução 333/03) para gestão dos cursos de qualificação passando a receber e administrar diretamente os recursos. Segue a normativa federal (PNQ), sendo a Comissão Municipal de Trabalho (CMT) composta em sistema tripartite de modo que o trabalho na cidade conta com a interface entre trabalhadores, empresários e governo. Levantou-se na pesquisa que a CMT considera insuficientes os recursos repassados pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) para o tamanho da demanda local, em razão dos altos índices de desocupação na cidade. A demora no repasse dos recursos é também relacionada como agravante para ineficiência do programa, provocando descontinuidade na execução/gestão dos recursos. Além disso, observou-se que a comissão tem dificuldades em manter uma dinâmica política participativa, deixando no esquecimento a potencialidade dessas instituições híbridas que se abriram para estruturas conselhistas. Percebe-se, então, que a estratégia de qualificação para superação da vulnerabilidade dos trabalhadores desocupados no acesso ao trabalho, apresenta poucos condicionantes para efetivo enfrentamento da problemática relação qualificação e trabalho, no Rio de Janeiro.

Palavras-chave: Políticas Públicas; Qualificação Profissional; Trabalho; Rio de Janeiro

As mudanças produtivas das últimas décadas desencadearam uma série de novos problemas para acesso, permanência e segurança social no mercado de trabalho, com especial relevo para o problema da formação para o trabalho. O trânsito da inatividade para atividade econômica parece depender cada vez mais da escolarização formal e da especialização técnica, o que empurra os trabalhadores

* Professora Adjunta do Departamento de Política Social e do Programa de Estudos de Trabalho e Política da FSS/UERJ. Pesquisadora Faperj.
** Estudante de Serviço Social e Bolsista do Programa de Educação Tutorial da FSS/UERJ.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

com baixa escolaridade e sem aptidão especializada para longe do núcleo atrativo do mercado de trabalho. A ausência desses requisitos impede determinados segmentos de trabalhadores de se inserirem efetivamente em postos de trabalho de maior qualidade em termos de remuneração, condições e relações de trabalho.

O presente texto trata desse tema tendo por base pesquisa realizada entre os anos de 2007 e 2008[1] sobre uma das ações públicas de qualificação profissional no Rio de Janeiro voltada para enfrentar esse dilema do preparo de mão-de-obra para o trabalho. A pesquisa aborda a gestão municipal do programa federal – Programa Nacional de Qualificação Profissional –, particularmente a Comissão Municipal de Trabalho (CMT) que é responsável pela formulação, gestão e avaliação do programa na cidade em formato conselhista, tripartite e paritário, colocando em relação trabalhadores, empresários e poder público.

O acompanhamento das reuniões da CMT, o levantamento e a análise dos documentos publicizados pelo órgão, em conjunto, tornaram factível traçar linhas mestras da dinâmica da comissão. Esses procedimentos somados às entrevistas com membros representantes dos três segmentos envolvidos possibilitaram captar a visão dos mesmos acerca do problema da qualificação para o trabalho e da gestão do Plano Nacional de Qualificação no Rio de Janeiro[2]. A pesquisa partiu do suposto de que as novas institucionalidades voltadas para enfrentar o problema da qualificação profissional – entre elas a comissão -, pensadas a partir da implementação local da política pública nacional de educação profissional podem colaborar com a ampliação da abordagem sociológica sobre o tema da formação para o trabalho.

Para tanto, na parte inicial desse trabalho desenvolveremos a argumentação de que o dualismo social presente na formação educacional brasileira repercute na qualificação profissional, redundando numa ação de baixa efetividade se tomamos em conta os seus virtuosos objetivos. Em seguida abordaremos as potencialidades e dilemas da gestão tripartite de programas públicos enquanto novidade política

[1] Trata-se da pesquisa "As Transfigurações do Trabalho através da Geração de Renda no Rio de Janeiro: transições entre assalariamento e empreendedorismo", financiada pela Faperj, que entre as dimensões investigativas do tema-problema focalizou a qualificação profissional particularmente a política pública para área.

[2] Como metodologia, além da observação participante nas reuniões da CMT-RJ, utilizou-se entrevistas guiadas com os conselheiros, representantes das seguintes instituições/órgãos: Secretaria Municipal de Trabalho e Emprego – SMTE; Secretaria Municipal de Educação – SME; Associação Comercial do Rio de Janeiro; Sindicato dos Bancários e Financiários do Município do Rio de Janeiro; Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Energia do Rio de Janeiro e Região – SINTERGIA. Os demais conselheiros não foram entrevistados por dois motivos: alegaram falta de tempo, e/ou não participam das reuniões ordinárias da CMT-RJ.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

incorporada nos anos 1990, na esteira das mudanças constitucionais do final da década anterior e estruturação do Sistema Público de Emprego no país. A partir destes elementos, problematizaremos a visão dos sujeitos políticos da comissão sobre o problema da qualificação para o trabalho.

1 - A Qualificação Profissional no Contexto das Relações Educação-Trabalho

Como se sabe, o marco regulatório da qualificação profissional no sistema de trabalho brasileiro é formado pelo PLANFOR (Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador) e pelo PNQ (Plano Nacional de Qualificação) que são os programas do Ministério do Trabalho e CODEFAT (Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador) pioneiros em termos de sistema de qualificação profissional[3]. O primeiro foi instituído no Governo Fernando Henrique Cardoso (Governo FHC) e vigorou até 2003; o segundo veio subsequentemente, no Governo Luiz Inácio Lula da Silva (Governo Lula), reestruturando linhas mestras e refinando as diretrizes de gestão. Todavia, é preciso reforçar que políticas públicas de formação para o trabalho já existiam antes desses programas.

Em sentido *lato*, a relação educação-trabalho atravessa a história social brasileira como *um sem fim*, regada a muitas experimentações e disputas. Na verdade, a gênese e transformação da educação brasileira é testemunho do desacerto histórico diante de possibilidades de maior homogeneização social através da ocupação e da escolarização. A marca dessa trajetória é a dualização social entre ensino propedêutico que leva ao ensino superior e aquele dedicado ao trabalho que fecha o ciclo no ensino médio.

Nesse sentido, perdurou uma concepção de escola baseada no acesso a um conjunto de conhecimentos progressivamente ampliados conforme avançassem os estudos; e, outra, onde ao aluno era oferecido um conjunto de informações de um ofício que o habilitava a exercer a função laborativa sem aprofundamento teórico, científico ou humanístico. Esses dois caminhos se misturavam à própria hierarquia social de modo que segmentos médios e abastados seguiam a cultura humanística e a formação para o trabalho se destinava às famílias trabalhadoras.

[3] A qualificação profissional é abordada aqui como modalidade de ação do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPETR) estruturado a partir da Constituição Federal de 1988 e das iniciativas de enfrentamento às transformações do trabalho no processo de reestruturação produtiva e abertura comercial dos anos 1990. Como estratégia que emerge na agenda pública para fazer frente às mudanças do trabalho nos seus aspectos organizativos e formativos, bem como no que concerne ao enfraquecimento do assalariamento.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

O Sistema S manteve-se como centro formador paralelo ao sistema educacional, recebendo incentivo expansionista em especial a partir de 1964. O modelo de desenvolvimento via internacionalização exigia tecnologia e recursos humanos mais afinados com as variáveis de competitividade impostas pela divisão internacional do trabalho. Na verdade, a história do SENAI, por exemplo, se confunde com os ciclos de desenvolvimento industrial e nos anos de 1960, 1970 e 1980, continuou como instituição chave voltada para as necessidades do mercado. Aqui também se manteve o lugar social como chave da inserção formativa.

O que se torna diferente nos anos recentes é que a formação para o trabalho ganha novo interesse e centralidade na agenda tanto de empresários, sindicatos, governos, como de pesquisadores. A literatura da área e a experiência acumulada mostram que a reestruturação produtiva repercutida nesses anos, no país, trouxe como demanda a reorganização de processos produtivos e de trabalho, bem como das relações de trabalho, impulsionada pelo incremento tecnológico e informacional. Nesse universo, a flexibilização do trabalho exigiu então um tipo de mão-de-obra aderente a esse contexto produtivo mesmo que nem sempre com alta carga formativa em cultura e tecnologia. Necessidades técnicas de produção, polivalência formativa e de preparação de mão-de-obra passaram a compor os ingredientes da receita educacional para preparar trabalhadores para os novos focos de desenvolvimento competitivo.

No campo governamental, dois segmentos assumiram ações para atender a esse novo contexto produtivo. De um lado, o Ministério da Educação que se colocou em favor do reordenamento do sistema para equacionar os baixos índices de escolarização da força de trabalho nacional, bem como para melhor associar a escola a essas novidades do mercado de trabalho. De outro lado, o Ministério do Trabalho que passou a se envolver de forma mais incisiva no campo formativo, formulando ações para o fomento direto da formação profissional. Desse universo de atenções forjou-se nova e complexa institucionalidade para o preparo do trabalhador brasileiro. No âmbito do Ministério do Trabalho, o documento “Questões Críticas da Educação Brasileira” de 1995, pode ser considerado o marco do reordenamento institucional para focar a temática da formação profissional. As duas gestões do Governo FHC se pautaram por esse diagnóstico que sinalizava deficiências na

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

formação escolar e no ensino profissional tanto da mão-de-obra empregada, quanto dos trabalhadores informais e desempregados[4].

Assim, a nova institucionalidade da formação para o trabalho passa a envolver desde antigas organizações nesse campo como novas experiências, conformando o seguinte quadro de instituições: 1) escolas de ensino médio e técnico das diferentes esferas, pública e a privada; 2) Sistema S; 3) universidades públicas e privadas (graduação e pós-graduação, extensão e atendimento comunitário); 4) escolas e centros de sindicatos de trabalhadores; 5) escolas e fundações mantidas por grupos empresariais; 6) organizações não-governamentais de cunho religioso, educacional e comunitário; 7) ensino profissional livre de formação à distância.

É preciso reforçar que, de maneira geral, até os anos de 1990 a formação profissional de nível básico era uma missão basicamente do Sistema S, mas esse reordenamento produtivo colocou na ordem do dia o enfrentamento público da problemática do preparo da mão-de-obra, sobretudo em decorrência da situação de desemprego de contingentes acentuados de trabalhadores.

Com efeito, em virtude das transformações geradas pelos processos de reestruturação da economia mundializada gestaram-se novas necessidades educacionais, tanto no mundo do trabalho como no campo dos direitos sociais e civis. Daí a exigência de repensar e propor mudanças no âmbito do sistema educacional e a premência de investir em estratégias de requalificação/qualificação e de formação contínua, em outros espaços fora da escola. Assim, o Sistema S perde a supremacia sob o segmento básico e nascem vários projetos e políticas educacionais de nível básico, nos contextos, nacional e internacional. “No Brasil, esse nível ganha certa relevância, em razão da grande dívida social que o país vem acumulando em vastos segmentos da população jovem e adulta, por causa da persistência de altos índices de analfabetismo e baixos níveis de escolarização” (MANFREDI, 2002, p 151).

[4] Segundo Manfredi, há nesse debate “o entendimento de que a formação profissional deve enfatizar o desenvolvimento de habilidades e de conhecimentos básicos, específicos e de gestão, voltados para o desenvolvimento plural do indivíduo, e o reconhecimento e a valorização dos saberes adquiridos por meio das experiências de trabalho, e seu credenciamento garantindo a possibilidade de reingresso no sistema educacional formal. Como política pública, a Educação Profissional é vista como parte de um plano nacional de desenvolvimento econômico e tecnológico sustentado e articulado a outras políticas de emprego, de trabalho e renda.” (2002, p. 116). Por isso, a qualificação é vista de forma integrada aos programas de geração de renda, seguro desemprego e segmentos desempregados da força de trabalho ou em maior risco social. Por outro lado, toma-se a gestão da qualificação de forma partilhada com a sociedade baseando-se na “descentralização das atividades, na conjunção dos recursos públicos, privados e externos e na articulação de um conjunto variado de entidades – desde sindicatos e ONGs até as estruturas formativas já existentes, pertencentes aos Sistema S e à rede pública” (Silvia Maria Manfredi, Educação Profissional no Brasil, São Paulo, Cortez, 2002, p.116).

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Nesse horizonte, o Ministério do Trabalho assume a formação básica e o CODEFAT passa a dirigir o FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) também para o universo da qualificação completando as ações de direito ao trabalho do Sistema Público de Emprego. A atuação é indireta, pois ao ministério cabe o papel de fomento e indução da qualificação. A execução é realizada por instâncias descentralizadas; a maioria por instituições privadas como sindicatos e ONGs. Na verdade, a atenção do Ministério do Trabalho é bastante seletiva para as populações vulnerabilizadas de modo que essa dimensão formativa dos programas de qualificação, além de ser defensiva porque busca amparar populações com dificuldade de ingresso e trânsito no mercado de trabalho, baseia-se naquele antigo preceito dualista da educação, voltando-se para a formação profissional elementar sem padrão curricular e certificação do sistema educacional[5].

Em termos históricos e institucionais, o Ministério do Trabalho estruturou a primeira ação estatal consistente no âmbito da qualificação profissional em 1995 através da Resolução nº 96 com o PLANFOR (Plano Nacional de Formação Profissional[6]. Visando lidar com os problemas locais, o programa foi implementado de modo descentralizado, via comissões estaduais e municipais, tendo como instrumentos institucionais para esse fim os seguintes derivados regionais:

- Planos Estaduais de Qualificação – PEQs : principal mecanismo de ação do programa, os PEQs contemplavam ações de qualificação profissional elaborados e geridos pelas Secretarias Estaduais de Trabalho, sob homologação da Comissões Estaduais de Trabalho, cabendo as Comissões Estaduais a articulação com às Comissões Municipais de Trabalho.
- Parcerias Regionais e Nacionais – PARCs: contempla projetos e ações inovadores de âmbito nacional ou regional, elaborados e geridos por

[5] Mais que isso, trata-se de grupo formado por indivíduos que estão longe dos circuitos produtivos-organizacionais de inovação e que se inserem fragilizadamente no mercado como trabalhadores de pequenos empreendimentos e/ou trabalhadores informais tendo uma trajetória de vida marcada pela alternância de desemprego e ocupação. Em termos sociodemográficos são indivíduos com baixa escolaridade e sem preparo para o trabalho. Isso significa que no contexto do acirramento da desregulamentação do trabalho, encurtamento dos postos e informatização, esse segmento que já ocupa a base da hierarquia social dos trabalhadores passa a viver a acentuação da segregação com a maior segmentação do mercado de trabalho. De acordo com LIEDKE, com o acesso a serviços de educação para o trabalho e de formação de habilidades sociais pode representar ganhos importantes para circulação no mercado de trabalho (2005, p. 182).

[6] Antes da criação do PLANFOR, as ações governamentais na esfera da qualificação profissional eram destinadas aos trabalhadores beneficiados pelo seguro-desemprego, visando uma rápida reinserção dos mesmos no mercado de trabalho (PRONI, 2003).

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

sindicatos de trabalhadores, universidades, entre outras instituições, através de parceiras com o MTE.

De acordo com documentos normativos e estudos acumulados na área, a principal característica do PLANFOR, era a institucionalização da articulação direta entre a formação profissional e a demanda de mercado que possibilitaria a qualificação do trabalhador para reais oportunidades de trabalho. Em parte, tal estratégia foi inovadora no Brasil, em termos de políticas públicas voltadas para qualificação da mão-de-obra, pois, em tese, essa associação mais orgância, possibilitaria uma maior eficácia das ações empreendidas (SABÓIA, 1999). Mas, apesar da inovação na formulação do programa, não foi isso o que se verificou e mudanças foram realizadas na gestão seguinte.

Durante o governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, o PLANFOR foi extinto e substituído pelo Plano Nacional de Qualificação – PNQ, como dito anteriormente, objetivando reorganizar as ações do Estado no âmbito da qualificação profissional. Como argumentos para tal modificação, destacam-se:

- Irregularidades na utilização dos recursos destinados ao PLANFOR;
- Baixa qualidade e curta duração dos cursos;
- Pouca integração com as demais políticas públicas, sobretudo aquelas vinculadas as áreas do trabalho e emprego, e da educação;
- Fragilidade e pouca eficiência do sistema de monitoramento e avaliação dos cursos;
- Ação minimalista do Estado apenas na orientação e financiamento do PLANFOR;
- Fragilidade das Comissões Estaduais e Municipais enquanto espaços de articulação de diferentes segmentos da sociedade visando a elaboração, acompanhamento e fiscalização da Política Pública de Qualificação Profissional [7].

A partir dessas críticas, o Governo Lula apresentou como eixo orientador do programa a articulação da *qualificação profissional* com a *qualificação social* de

[7] Esse diagnóstico crítico do PLANFOR foi apresentado pelo Governo Lula na justificativa do PNQ. Ver a respeito: Plano Nacional de Qualificação. Brasília, 2003.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

modo que o PNQ assume como sua prerrogativa a promoção da integração entre as políticas de emprego, trabalho, renda e educação. O programa define qualificação social e profissional como o conjunto de ações voltadas para a inserção e atuação cidadã no mundo do trabalho, objetivando a formação integral, elevação da escolaridade, inclusão social, aumento da probabilidade de inserção no mercado de trabalho e de permanência no mesmo.

Merece relevo aqui o fato de estarmos falando de um governo que emerge de lutas sociais e partido político ligado às causas da democracia e do trabalho no Brasil. Nesse sentido, as propostas instituídas são de certa forma soluções imaginadas por trabalhadores para alavancar a melhor inserção no mercado de trabalho. Talvez, essa deva ser a referência sociocultural a ser levada em conta nessa nova visão da qualificação e da gestão mais descentralizada como sugerido.

Em 2005, por meio da Resolução nº 466, é outorgada maior dinamicidade aos estados, Distrito Federal, capitais e municípios com mais de 300.000 habitantes[8], que são autorizados, a partir de então, a estabelecerem convênios diretamente com o MTE sem se submeterem a comissões regionais superiores. Ao mesmo tempo, as comissões estaduais e, sobretudo, as comissões municipais passam a não atuar mais como órgãos somente consultivos, como ocorria no plano anterior, mas como gestores e fiscalizadores da política de qualificação profissional no seu território.

Desta forma, aprofundando os incentivos à participação e controle social do recurso público, o PNQ é implementado também de modo descentralizado, através dos seguintes derivados regionais:

- Planos Territoriais de Qualificação – PlanTeQs : contempla ações de qualificação profissional e social em âmbito municipal, em microrregiões ou em mesorregiões, desde que aprovados e homologados pelas Comissões Estaduais ou pelas Comissões Municipais.
- Projetos Especiais de Qualificação – ProEsQs: contempla elaboração de metodologias, tecnologias, material didático, pesquisas no âmbito da qualificação social e profissional, em âmbito nacional ou regional, por entidades de competência técnica e de execução comprovada.
- Plano Setorial de Qualificação – PlanSeQs: instituído em 2004, através da Resolução nº 408, o plano é complementar aos PlanTeQs, contemplando

[8] Para esse cálculo populacional que outorga maior autonomia ao ente federativo, utiliza-se como base a última PNAD/IBGE realizada ou o Censo Populacional (IBGE) mais recente, ou ainda estimativas oficiais do IBGE.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

ações “de caráter estruturante, setorial e ou emergencial, que não possam, por volume ou temporalidade, ser atendidos por PlanTeQs”[9].

O PNQ diferencia-se do PLANFOR, sobretudo, na compreensão da qualificação profissional e nas atribuições concedidas às comissões estaduais e municipais. Enquanto o PLANFOR enfatizava a capacitação técnica, o PNQ delimita que deve existir tanto a capacitação técnica, como a qualificação social, entendida como componente indissociável da política pública de qualificação. Além disso, o PLANFOR atribuía às comissões a prerrogativa de aprovarem e homologarem planos elaborados nas Secretarias de Trabalho. Já o PNQ concede às comissões o poder de elaborar, executar, monitorar e avaliar os planos locais, os PlanTeQs e PlanSeQs. Ou seja, muda-se a concepção e a estrutura de poder da qualificação no país e delimitam-se novas medidas organizacionais almejando na narrativa política e técnica que o programa possa superar os problemas institucionais evidenciados na execução do PLANFOR no período anterior.

Mas, como dito antes, o Ministério do Trabalho não é o único agente do trabalho que passa a se ligar à qualificação. Os sindicatos também passam a se ocupar da preparação básica para o trabalho. Na verdade, a educação sempre rondou a agenda sindical. Segundo o DIEESE (2008) e MANFREDI (2002), os sindicatos, em diferentes sociedades, mantiveram a qualificação como uma de suas lutas históricas. Desde a intensificação do trabalho manufatureiro e industrial, a qualificação profissional colocou-se como dispositivo para transição entre atividades artesanais ou de subsistência para o trabalho urbano e industrial. Durante certo período, ações informais e comunitárias foram os meios de se reproduzir o ofício, mas conforme a industrialização foi se adensando, as forças produtivas desenvolvendo-se, a formação técnica foi se colocando como uma exigência. E o que se verifica na história é que os sindicatos desde o inicio do Século XX desenvolveram ações formativas, inclusive porque os anarco-sindicalistas de forte influência nesse período, viam a educação como meio emancipatório, então, a agenda sindical também incluía práticas educativas. MANFREDI (2002) mostra, em seus estudos, diferentes práticas nesse sentido, concomitante ao incremento da industrialização. A Constituição Federal de 1937, por exemplo, determinava a formação para o trabalho como um dos destinos do imposto sindical compulsório o que tornava a relação com o tema da educação uma obrigatoriedade para os

[9] Resolução nº 408, de 28 de outubro de 2004, MTE.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

sindicatos. Outros períodos históricos e ações sindicais marcantes são mencionados pelos pesquisadores da área como, por exemplo, entre os anos de 1960 e 1970 quando os sindicatos realizaram principalmente cursos de modo conveniado com o Sistema S, voltados para formação técnica básica.

De maneira geral, a qualificação profissional compôs a agenda dos sindicatos o que, segundo MANFREDI, demonstra a relevância que o "saber técnico" alcançou entre os trabalhadores ao longo da história do trabalho e das lutas sindicais. Todavia, o tema da educação profissional costuma ganhar maior visibilidade social - como um problema para diferentes segmentos sociais - em fases de transição dos ciclos produtivos em que se alteram as necessidades técnicas do trabalho provocando descompasso entre demandas produtivas e capacidades técnicas. Por essas e outras razões semelhantes é que os trabalhadores vivenciam, a partir dos anos 1990, o desafio da qualificação, acentuando em suas agendas de luta o tema da formação para o trabalho, motivados pelas agressivas transformações produtivas e organizacionais do trabalho.

Na verdade, durante esse processo desenvolveu-se uma forte narrativa sobre o problema da formação para o trabalho que acentuou a baixa qualificação profissional como limite para o desenvolvimento econômico do país e para ingresso e mobilidade do trabalhador no mercado de trabalho. As medidas para conter a instabilidade monetária e financeira nos anos 1990 e 2000 provocavam retenção do crescimento econômico e, consequentemente, a queda dos índices de produtividade do país. A repercussão sobre o mercado de trabalho foi bem negativa, acentuando os problemas históricos acumulados de desemprego, rotatividade de postos, baixos salários, autoritarismo das relações de trabalho e informalidade. Esse quadro será tomado pela retórica dominante de empresários, segmentos de governo e alguns estudiosos, como exigência para revisão das bases formativas do trabalhador brasileiro na medida em que aqueles fatores conduziam a um novo campo de trabalho, tanto em funções técnicas quanto em termos da sociabilidade requerida.

Uma das visões que adquiriu bastante força no período foi, a relação existente entre, de um lado, os altos índices de desemprego e de outro a pouca qualificação da força de trabalho e os baixos níveis de escolaridade do trabalhador.

> A qualificação profissional, nesta visão, ganha um caráter inédito, pois passa de pré-requisito necessário para o exercício do trabalho para solução do desemprego, seja no discurso hegemônico, seja nas políticas públicas (...). A

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

> qualificação profissional se transforma em instrumento de mistificação que encobre os problemas que a sociedade enfrenta para a geração de emprego e renda e, no limite, para a sobrevivência das pessoas. Como conseqüência desta mística, um dos conceitos mais utilizados à época foi à noção de empregabilidade. Há uma utilização ideológica e política desse conceito, que consiste em transferir para o trabalhador a responsabilidade de estar desempregado(DIEESE, 2008, p. 19).

Junto com essas necessidades formativas, passa-se a relacionar o desemprego à baixa qualificação do trabalhador brasileiro, fazendo com que problemas estruturais passem à alçada da conduta individual.

Associadamente a essa retórica, evidencia-se mudança do discurso empresarial que além de demandas efetivas de treinamento de mão-de-obra para o mercado de trabalho, os empresários passam a mencionar também, diferentemente de outras épocas, o problema da baixa escolarização do trabalhador e os limites do sistema educacional brasileiro. A própria OIT (Organização Internacional do Trabalho) em sua recomendação 195 de 2004 aborda o tema do desenvolvimento de recursos humanos indicando aos seus países membros que elaborem políticas e ações de fomento a aprendizagem para o trabalho visando desenvolver competências e alargar os condicionantes de empregabilidade.

Os sindicatos, por sua vez, ampliam, nesse período, o campo de ação na área da qualificação profissional a partir do fomento FAT, fazendo com que o período pós-1995 seja de incremento do envolvimento das entidades sindicais com o tema (AFFONSO, 2001 e 2007; OLIVEIRA, 2007).

Essa ampla inserção dos sindicatos, entretanto, contrasta com as negociações coletivas, pois nesses acordos o tema não ganhou força. Segundo Dieese (2008), mesmo que os sindicatos europeus tenham esse elemento como objeto de negociação comum nas rodadas capital-trabalho e que os elementos estruturais apontem para a centralidade do tema, os sindicatos brasileiros ainda hoje possuem uma ação muito tímida nas negociações a esse respeito demonstrando dificuldades em participar de estratégias defensivas que tomem a qualificação como dispositivo de amparo ao trabalhador empregado. De modo que de fato a ação de maior repercussão dos sindicatos tem sido junto aos segmentos mais vulneráveis como os desempregados, mulheres chefes de família, jovens e deficientes como preconiza o programa de qualificação (PNQ). Situação ao mesmo tempo inédita

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

porque a história do sindicato brasileiro é também uma história bem corporativa voltada para a categoria de trabalhadores, no máximo ao coletivo dos formalmente empregados. Por meio da atuação no campo do PNQ parece que os sindicatos alargam o universo social de ação e criam um provável elo com demais segmentos sociais subalternizados.

Em traços largos, caracterizamos brevemente aqui, as marcas assumidas pelo tema da formação para o trabalho a partir de ações de qualificação profissional e os diferentes atores sociais nesse processo. Viu-se então que se trata de tradição na sociedade industrial o preparo formal para o trabalho via instituições ou ações educativas formalizadas para esse fim. Na sociedade brasileira, o trânsito para o trabalho tendeu a reproduzir a hierarquia social, destinando a formação intelectual para as camadas mais abastadas e a educação profissional para os demais. À sombra dessa história social, o programa de qualificação profissional foi constituído no Brasil visando atender às necessidades produtivas e de empregabilidade da reestruturação produtiva dos anos 1990. Em muitas situações compôs retórica ideológica para justificar o desemprego descentrando a atenção dos problemas econômicos estruturais de queda de produtividade e encurtamento de postos de trabalho. Entre o PLANFOR e o PNQ, vimos os traços de distinção de princípios e a proposta de superação de entraves organizacionais, motivos de referência analítica para apreciação do desenrolar pragmático da experiência no município do Rio de Janeiro, razão dessa pesquisa e da abordagem que segue a partir de agora ao tematizar a comissão municipal responsável pelo plano na cidade.

2 - A Comissão Municipal de Trabalho do Rio de Janeiro

Inicialmente, é preciso situar que a Comissão Municipal de Trabalho compõe a estrutura conselhista surgida no país como dispositivo de ampliação das formas de participação política criada nos anos 1990, no processo de democratização da sociedade que também alargou as formas de associativismo. Representa partilhamento de deliberação entre sociedade civil e governo, aquilo que AVRITZER e PEREIRA chamaram de hibridismo.

> Novos espaços de negociação e inter-relação são criados em torno dos atores sociais e do Estado e, nesses espaços, esses atores são obrigados a debater e ajustar suas estratégias; ou seja, a ação a partir das instituições é

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

> substituída pela ação coletiva e negociada. O local se torna o lugar da elaboração de políticas públicas, de tomada de decisão discutidas e compartilhadas sob a forma de orçamentos participativos, de fóruns e arenas público-privadas e projetos participativos, seja através de novas relações jurídico-institucionais entre as instâncias federal, estadual, municipal, seja através da construção de um novo espaço democrático com as comunidades locais e suas representações sociais e políticas (2005, p, 17).

Essas práticas e instituições foram salvaguardadas pela Constituição Federal de 1988 que introduziu formalmente esse "hibridismo" nas políticas públicas, associadamente a maior referência à localidade por meio de informações diagnósticas do território, interface com o poder municipal e deliberação pública. Nos anos 1990, as iniciativas da Constituição foram normatizadas em variados expedientes, que basicamente instituíram conselhos nas políticas, conselhos tutelares e diferentes formas de participação local, nos municípios. Essas novas modalidades de gestão complexificaram as políticas públicas que deixaram de ser da órbita somente do corpo técnico ou do gestor político. Por outro lado, as entidades associativistas deixam de ser agente de consulta ou conflito direto e passam a partilhar processos de deliberação, "como membros de espaços públicos e híbridos de discussão e deliberação" (AVRITZER e PEREIRA, 2005, p.21)

Nessa linha de reflexão variados estudos mostram a inovação constitucional como alargamento da presença da sociedade nos espaços públicos, mas acrescentam que a diversidade é a marca na medida em que é possível perceber que a capacidade deliberativa varia de experiência para experiência, pois o pleno controle social depende de maior igualdade de condições na participação. Muitas experiências mostram desigualdade deliberativa entre os conselheiros e diferenciação dos vínculos que os representantes estabelecem com a sociedade o que favorece práticas conselhistas muito distintas.

Seguindo essas ponderações detectamos que a Comissão Municipal de Trabalho do Rio de Janeiro foi instituída em 1997[10] - e em 2003 obteve autonomia

[10] Anteriormente à comissão, foi criada a própria Secretaria Municipal de Trabalho que também data da segunda metade dos anos 1990, revelando-se como instância administrativa de vida bem recente e como a comissão ainda em fase de estruturação e sujeita as descontinuidades das mudanças governamentais, como relata um informante acerca do dinamismo da Secretaria no seu nascedouro e a inércia que se seguiu posteriormente à troca de governo. Como a comissão, a Secretaria resulta da abertura da agenda pública local para lidar com o problema do desemprego estrutural e da desocupação na cidade segundo orientação do CODEFAT e da OIT que passaram a estimular essas iniciativas por meio de fomento a projetos e recomendações internacionais. Curiosamente, as secretarias de trabalho foram instituídas nos governos exatamente no período em que o trabalho deixou de

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

sendo então emancipada da comissão estadual[11]. Possui caráter permanente e deliberativo, sendo sua composição tripartite e paritária, integrada por representantes do Poder Público, Empregadores e Trabalhadores. A CMT-RJ, no ano de 2008, era composta pelas seguintes instituições:

Quadro da composição da Comissão Municipal de Trabalho do Rio de Janeiro em 2008

Poder Público	Trabalhadores	Empregadores
Secretaria Municipal de Trabalho e Emprego – SMTE	Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro	Associação Comercial do Rio de Janeiro
Secretaria Municipal de Assistência Social – SMAS	Sindicato dos Bancários e Financiários do Município do Rio de Janeiro	Federação do Comércio do Estado do Rio de Janeiro – FECOMERCIO
Secretaria Municipal de Fazenda – SMF	Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil	Sindicato dos Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Rio de Janeiro – SindRio
Secretaria Municipal de Educação – SME	Sindicato dos Rodoviários do Rio de Janeiro	Federação das Indústrias do Rio de Janeiro – FIRJAN
Secretaria Especial de Desenvolvimento Econômico, Ciência e Tecnologia – SEDCT	Sindicato dos Publicitários	Sindicato das Empresas e Informática do Rio de Janeiro
Secretaria Estadual de Trabalho e Renda – Setrab	Sindicatos dos Trabalhadores nas Empresas de Energia – SINTERGIA	Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE/RJ

Fonte: elaborado pelas autoras a partir de dados da pesquisa

O trânsito de entrada e saída de membros da comissão sinaliza que a iniciativa não é de fácil absorção na agenda dessas instituições nos três distintos segmentos. Para se ter uma idéia é importante ressaltar que quatro instituições foram substituídas no primeiro semestre de 2008 por não comparecerem às reuniões. São elas: Delegacia Regional do Trabalho – DRT; Associação Fluminense da Pequena e Média Empresa – FLUPEME, Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro; Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados. Veja que não são instituições desprovidas de expressão social nessa área, afinal uma representa o próprio Ministério do Trabalho no Rio de Janeiro (Delegacia Regional do Trabalho), outra é uma entidade de representação empresarial de segmento considerado maior empregador como as pequenas e médias empresas (Flupeme) e outros são

compor prerrogativas de políticas de desenvolvimento econômico o que parece indicar que nasce para fazer a gestão do não-trabalho.

[11] Em razão dessa autonomia a pesquisa tomou como marco de suas análises o ano de 2003.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

sindicatos importantes da história sindical carioca. A substituição parece ter sido a saída para recompor a comissão, mesmo que o motivo da ausência não seja publicamente exposto por nenhum de seus membros e coordenação.

Ressalta-se, ainda, que a Secretaria Municipal de Educação foi convidada a participar da CMT-RJ, não compondo a relação oficial das instituições componentes da Comissão, mas observamos na pesquisa que possuía os mesmos direitos e deveres dos conselheiros, inclusive direito a voto nas reuniões[12]. Além disso, foi representante eleita vice-presidente da CMT no ano de 2007, apesar de não constar da lista oficial de membros da comissão. E pelo exposto, observa-se que desde a entrada da SME na CMT o Governo tinha um representante a mais na bancada ferindo o caráter paritário da comissão.

Segundo as normas do PNQ, o acompanhamento de políticas públicas vinculadas à geração de trabalho e renda no município, assim como o estabelecimento de diretrizes e prioridades, são atribuições da CMT-RJ. No que concerne ao PlanTeQ, atua no planejamento, acompanhamento e fiscalização dos cursos, sendo sua execução responsabilidade da SMTE. Atua, também, no acompanhamento e fiscalização das ações concernentes ao PLANSINE (Plano Nacional do Sistema Nacional de Emprego, que cuida da intermediação de mão-de-obra e seguro-desemrpego) no município[13]. Todavia, através da observação participante e das atas das reuniões percebemos que na dinâmica de trabalho da Comissão, as ações desenvolvidas são majoritariamente voltadas para o PlanTeQ, o que foi perceptível também nas entrevistas. Ou seja, os cursos são o objeto primordial de ação e debate da comissão aqui analisada.

Para atender a essa sua missão principal na área dos cursos, a comissão contou com os seguintes recursos disponibilizados para o PlanTeQ RJ ao longo dos últimos anos:

Quadro dos Recursos do Planteq RJ entre os anos 2003 e 2008

[12] A conselheira foi entrevistada por essa pesquisa e destacou que a proposta de sua inserção era facilitar a inserção dos alunos do CREJA (Centro de Referência de Jovens e Adultos) nos cursos oferecidos via PlanTeQ, pois, segundo ela, são pessoas que estão dentro do perfil para ingresso nos cursos – baixa renda familiar, estão se escolarizando e entrando no mercado de trabalho. De acordo com a conselheira, desde que foi estabelecida a parceria entre a SMTE e a SME, os alunos do CREJA tem prioridade em todos os cursos. Entretanto, alguns conselheiros disseram, nas entrevistas, não ver necessidade da participação da mesma na CMT enquanto conselheira convidada, visto que os alunos do CREJA são beneficiados por possuírem o perfil do público alvo do PNQ, mas também não sabem responder o porquê da permanência da instituição na Comissão. A SME foi oficializada enquanto órgão componente da CMT no 1º semestre de 2008, substituindo órgão que foi desligado.

[13] Dos conselheiros entrevistados, apenas um citou o PLANSINE; os demais conselheiros omitiram esta prerrogativa do PNQ, estando a CMT distante da intermediação da mão-de-obra e da atenção aos trabalhadores em seguro-desemprego até 2008, pelo que pudemos apurar na pesquisa.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Ano	Público Atendido (número trabalhadores)	Recurso FAT	Recurso Contrapartida Prefeitura	Nº Executoras*
2003	995	R$ 453.076, 34	R$ 122.173,66	04
2004	1. 934	R$ 874. 689, 00	R$ 172. 000, 00	06
2005**	-----	-----	-----	-----
2006	2. 072	R$ 874. 689, 00	R$ 176. 811, 00	04
2007	2. 516	R$ 1. 036. 122, 00	R$ 207. 333, 00	03
2008***	1. 654 (meta)	R$ 964. 600, 00 (estimativa)	R$ 193. 200, 00 (estimativa)	---

Fonte: elaborado pelas autoras a partir de dados levantados na pesquisa.

*Como se sabe o objeto central do PNQ, os cursos, são executados por instituições que participam de licitações públicas de acordo com a resolução 333/2003, do CODEFAT, e, quando ganham passam a ser nomeadas de “executoras”.

**Em 2005 o município não recebeu recursos para a qualificação profissional, porém não foram encontrados dados que indiquem o porquê. Em conversa informal, técnica administrativa da SMTE afirmou que o município não recebeu verbas para execução do PlanTeQ 2005 devido a irregularidades no relatório referente as ações de 2004 enviado ao MTE.

*** Não foi possível identificar o número previsto de beneficiários e o número de executoras contratadas até o momento

Ainda que uma série de mudanças tenha sido sugerida no PNQ vimos que persistem alguns entraves. A demora no repasse dos recursos, por exemplo, foi mencionada em todas as entrevistas e também nas reuniões, como agravante da ineficiência do programa e provocador da descontinuidade na gestão/execução dos recursos, motivo relacionado como principal fator da fragilidade da execução do PlanTeQ no município. Para alguns membros a excessiva burocratização da máquina estatal dificulta a execução do programa de qualificação profissional,

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

tornando o PlanTeQ-RJ dotado de ações descontínuas, a ponto dos recursos chegarem tão tardiamente que os cursos são oferecidos nos dois últimos meses do ano. Tal fato foi evidenciado já em 2003, em avaliação realizada pela UNITRABALHO: "*medidas concretas precisam ser tomadas pelo MTE para que seja iniciada a execução dos PlanTeQs nos primeiros meses do ano, o que tem se mostrado fundamental na obtenção de bons resultados. (...) Ou se implementa o PlanTeQ no início do ano ou é pouco produtivo faze-lo depois*".

No entanto, entre as maiores dificuldades apontadas pelos gestores do PlanTeQ no município, para a execução do Plano está o baixo valor – o valor hora/aula – que atualmente, é de R$2,75 – levando a que o interesse das instituições em sediar atividades do programa seja limitado.

De maneira geral, há consenso entre os membros da comissão de que essas dificuldades obstaculizam o alcance dos objetivos dos cursos no sentido de capacitarem os trabalhadores alunos para ingresso/reingresso no mercado de trabalho, principal missão do PNQ, visto que os recursos disponibilizados para tanto estão muito distantes das reais necessidades do município, conforme apurou-se nessa pesquisa.

Por outro lado, grande parte dos cursos é oferecida para ocupações de média e baixa complexidade em setores econômicos como as áreas de serviços e turismo[14]. Os cursos versam sobre aprendizado nas áreas de alimentação, assistência, comércio, confecção e têxtil, construção civil, desenvolvimento econômico, hospitalidade, informática, serviços de administração predial, serviços (reparos de equipamentos) e turismo[15]. As áreas se inserem em setores dinâmicos da cidade como os de serviços e turismo, mas, sublinha-se aqui que eles absorvem ocupações de complexidade média e baixa. No ano de 2007, por exemplo, o programa qualificou 2.516 trabalhadores nessas diferentes habilidades de baixa e média complexidade, havendo, todavia, para grande maioria exigência de Ensino

[14] A definição do conteúdo de cada curso se referencia na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO.

[15] Como se sabe o objeto central do PNQ, os cursos são executados por instituições que participam de licitações públicas de acordo com a resolução 333/2003, do CODEFAT, e, quando ganham passam a ser nomeadas de "executoras". Em 2007, o Rio de Janeiro contou com cinco executoras - Apoio ao Trabalhador Autônomo, Movimento Cultural Social, Instituto Via Brasil, Centro de Cidadania Cidade Maravilhosa e Organização Ciclo de Vida. De modo geral, são ONGs que já atuam no PNQ da cidade ou em outros programas da Prefeitura.Acentua-se que, de acordo com os conselheiros, elas possuem experiência na promoção de cursos de qualificação profissional, mas o número de instituições que se candidatam, invariavelmente, é pequeno, o que os conselheiros atribuem ao baixo valor dos recursos disponibilizado pelo CODEFAT (Conselho do Fundo de Amparo do Trabalhador) – que como dito, até o ano passado o valor da hora/aula era de R$2, 75.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Médio ou Ensino Fundamental; e, poucos cursos poderiam ser realizados por trabalhadores que só tivessem completado o primeiro segmento do Ensino Fundamental. Esse dado chama atenção pelo contraste com as estatísticas nacionais onde aparecem demandas de qualificação de trabalhadores menos escolarizados, segundo DIEESE (2008). Por outro lado, mostra também que mesmo as atividades de menor complexidade estão exigindo maior escolarização e isso o PNQ parece não conseguir suplantar com suas ações de modo impactante, afinal no Rio de Janeiro há prevalência de 70% dos cursos do Planteq exigindo Ensino Fundamental Completo (antigo primeiro grau, 8ª. série)[16].

Embora a pesquisa não tenha apreciado de perto as relações entre as esferas governamentais envolvidas no PNQ, consideramos relevante ressaltar que a ausência de diálogo e entendimento entre os governos ou mesmo as diferenças de projetos sociais entre os dois podem ter interferido no processo de execução do plano. De fato, o distanciamento político dos governos municipal e federal não deve ter favorecido a execução do PNQ na cidade. Aliás, menciona-se que o encapsulamento da Prefeitura do Rio de Janeiro durante o Governo César Maia foi um problema efetivo para a vida da cidade e isso não devemos desprezar. Além ter sido abertamente um governo ligado aos setores conservadores da vida política representado pelo partido DEM – anacronicamente chamado Democratas -, tomou a cidade como vitrine mercantil (empreendedorismo urbano) e esvaziou o debate político sobre seus problemas públicos. Todavia, não identificamos no período de observação participante, exposição ou disputa política nas reuniões da comissão, de modo que as diferenças ideopolíticas não repercutiram no espaço público da comissão.

Ainda assim, na pesquisa, tivemos oportunidade de problematizar as bases ideológicas dos dois projetos políticos e as programáticas de governo. Chamou-nos atenção à vinculação do governo da cidade a projetos de gestão empreendedora e de mercado, além do isolamento político mantido, perante o governo do estado e da federação. No governo federal, vimos que a atenção às políticas assistenciais para

[16] Em termos de acessibilidade não é possível atestar diretamente o cumprimento de demandas locais porque não é muito claro como esse quesito aparece entre os critérios de escolha dos cursos pela comissão. Todavia, observa-se uma grande mancha de cursos oferecidos na zona oeste da cidade com cerca de 24 turmas seguida pela região centro com 19 turmas e proximamente aparece a região da leopoldina com 15 turmas na Ilha do Governador, semelhantemente à zona norte que contempla o mesmo número. A presença na zona sul é pequena, com apenas 04 turmas no Leblon. Vale dizer que a zona oeste possui alta densidade demográfica e um dos mais baixos IDH (Índice de Desenvolvimento Humano) da cidade o que talvez motive a maior presença do PNQ na região.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

população mais vulnerabilizada se expande e ganha maior profissionalização no aparelho de Estado, mesmo que mantenha certa timidez em políticas estruturantes de desenvolvimento que imponham empregos assalariados. Esse contraste de projetos sociais rebateu veladamente na experimentação dessa iniciativa de qualificação, e mostrou a dificuldade que impera para se implementar descentralizações de políticas sem esferas públicas fortes que controlem socialmente as ações no sentido do interesse comum como verificamos na pesquisa.

Com efeito, observamos que essas diferenças de projetos sociais não se impuseram como disputa pública no âmbito da comissão municipal. Ao contrário: distinções ideológicas ou pragmáticas de condução institucional do plano não foram expostas nas reuniões. O ambiente observado é tão despolitizado que parece que **o *lugar social*** de onde emergem os representantes não é condicionante chave para as disputas de idéias e práticas.

Feitas essas ponderações gerais, apresentamos em seguida a visão da comissão sobre o PNQ organizado a partir de três categorias-chaves agregadoras das variáveis do roteiro de observação e entrevista, são elas: 1) Visão dos Membros da CMT sobre a Comissão**;** 2) Visão dos Membros da CMT sobre a Qualificação Profissional; 3) Visão dos Membros da CMT sobre o Impacto dos Cursos. Esperamos por meio dessa exposição dividir com o leitor a reflexão produzida no âmbito da equipe de pesquisa sobre a gestão participativa do PNQ no Rio de Janeiro, apresentando, ao final, linhas conclusivas que possam subsidiar os estudos sobre o tema. Vejamos.

2. 1- Visão dos Membros da CMT sobre a Comissão

De imediato, logo que iniciamos a pesquisa chamou-nos a atenção o absenteísmo nas reuniões. O número de membros representantes designados era maior que o número de participantes nas reuniões da comissão. Curiosamente, esse tema também ocupou boa parte dos depoimentos dos membros entrevistados. O esvaziamento nas reuniões da comissão é mencionado pelos três segmentos quando indagados sobre a visão acerca da CMT, e enfatizando, sobretudo, que parte de seus membros não comparece regularmente. A pesquisa detectou a ausência principalmente do segmento de representação dos trabalhadores, e,

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

segundo os conselheiros deste segmento que foram entrevistados, é rara a presença dos demais representantes dos trabalhadores nas reuniões. Além disso, segundo eles - numa quase autocrítica -, os trabalhadores que participam não se articulam entre si para definição de propostas ou discussão das que são apresentadas, o que torna a bancada e a contribuição dos trabalhadores pouco ofensiva no contexto do PNQ carioca.

Segundo a representante do Sindicato dos Bancários e Financiários do Município do Rio de Janeiro, “cada um vai lá e vê o que interessa”, e afirma que não há perspectiva para a articulação dos trabalhadores, pois a CMT-RJ “não proporciona espaço” dessa natureza. Ainda que delegue as razões desse distanciamento aos demais segmentos, parece que os próprios trabalhadores carecem de melhor definição sobre o sentido da presença nessas instâncias participacionista de gestão de políticas públicas. A conselheira menciona que havia uma participação maior dos trabalhadores no inicio da comissão, inclusive das centrais sindicais que se envolviam diretamente com o tema da qualificação e o recebimento do FAT para executarem ações na área. Embora não saiba muito bem localizar formas de rearticulação da bancada, ressalta que a falta dos conselheiros do segmento ao qual se vincula favorece as outras partes - Governo e Empregadores - pois, desse modo são sempre maioria nas votações.

A opinião desta conselheira difere das afirmações dos demais, inclusive de outro representante dos trabalhadores. O representante do SINTERGIA elogia a participação dos demais segmentos e critica a escassa participação dos trabalhadores nas reuniões, que, segundo ele, poderiam contribuir sobremaneira para a condução da qualificação na cidade[17].

Percebe-se, assim, a preponderância da des-associação dos trabalhadores, no tocante a negociação de propostas e encaminhamentos que favoreçam os trabalhadores na disputa pelo fundo público do PNQ. Parece inexistir na comissão o exercício da solidariedade de classe entre os trabalhadores, pois percebemos certa confusão dos representantes quanto às propostas de cursos que podem apresentar na comissão, limitando-se à sua categoria base e como no caso os dois sindicatos são vinculados a categorias de formação superior ou especializada acabam não apresentando nenhuma proposição. De modo que a visão corporativa prevalece sob a dimensão social da representação política do segmento, o que pode indiciar uma

[17] Apesar de desarticulados, os dois trabalhadores entrevistados representam sindicatos filiados à mesma central sindical – CUT (Central Única dos Trabalhadores).

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

ainda frágil identidade com a ação política inerente às ações da CMT, reiterando os impactos do corporativismo da história sindical.

Para uma conselheira da bancada do governo, o empenho com o trabalho da comissão poderia ser melhorado por parte dos representantes dos empregadores que tendo assento no CODEFAT poderiam atuar no sentido de melhorar o PNQ em pontos sinalizados pela CMT carioca como o valor das aulas, por exemplo. Para ela acaba o próprio governo municipal tendo que intermediar a relação com o Ministério do Trabalho e o CODEFAT sem que tenha poder de voz e voto como é o caso da representação da indústria e comércio (empresários). Percebemos que essa é uma visão da técnica que trabalha com o PNQ e que imagina não ter maiores resultados no trabalho por conta desses entraves que no caso poderia ser superado com a ação dos empresários que são os entes com poder por conta de atuarem no CODEFAT. Mas, é possível que essa fala também revele o isolamento a que ficam submetidos na medida em que o governo municipal César Maia não mantinha diálogo político com o governo federal.

O representante dos empregadores entrevistado tem uma visão muito cordial da comissão mencionando não haver conflito e que questões polêmicas quando necessário são decididas no voto, mas em geral se chega a consenso. Diferente, segundo ele, do que ocorre na comissão estadual que também participa, onde temas políticos das centrais sindicais viram disputa e debate na comissão. Na visão dele, a conciliação capital/trabalho e governo, possibilitada na CMT carioca é o modelo de fórum, contrastando exatamente com a composição tripartite que se assenta na exposição de polêmicas e negociação de propostas dos segmentos antagônicos do contexto do trabalho (GOHN, s/d; PRESTES, 2007).

Três aspectos chamaram a atenção na pesquisa, um é esse sobre o esvaziamento não só presencial como político – debate e disputa públicos de interesses e idéias; outro aspecto é sobre a dinâmica dos trabalhos da comissão que se centra mais nos técnicos da Secretaria de Trabalho do município. As seleções das executoras, por exemplo, são realizadas através de subcomissões criadas dentro da CMT-RJ, este fato permite questionar o real controle social do PNQ, na medida em que as subcomissões parecem propiciar a centralização das ações, ainda que a CMT possua uma estrutura colegiada, pois não há rotatividade entre os conselheiros para a composição das mesmas, e já que esta estrutura é uma variável fundamental de distinção entre o PNQ e o antigo PLANFOR. Nas entrevistas

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

realizadas, os conselheiros afirmaram que esta dinâmica é conseqüência da falta de tempo da maioria dos conselheiros para realizar ações como seleção das executoras ou acompanhamento dos cursos, e destacam que as subcomissões são formadas por profissionais experientes, o que reforçaria a validade das ações das subcomissões.

Por fim, evidenciamos que a escolha dos cursos é pouco discutida entre os membros nas sessões do colegiado[18]. Em termos processuais menciona-se que são definidos a partir das demandas que os conselheiros evidenciam nas suas áreas de atuação. Contudo, conselheira vinculada ao segmento dos trabalhadores, como dissemos antes, afirma que isto não acontece na prática. Segundo ela, quem define os cursos é a Secretaria Municipal de Trabalho e Emprego – SMTE, que não considera primordialmente as demandas dos conselheiros. Já o representante do SINTERGIA afirma que o segmento dos empregadores tem ação mais incisiva direcionando as áreas onde deve haver qualificação, o que considera natural. Os demais conselheiros entrevistados afirmam que todas as demandas apresentadas a CMT são discutidas visando garantir a participação de todos os segmentos. Todavia, a pesquisa não constatou nenhuma reunião com o intuito de discutir as demandas e elaborar a lista de cursos. O que ocorreu no período foi o encaminhamento de demandas pela Secretaria Executiva da CMT, técnica-administrativa da SMTE, através de planilha previamente organizada pela SMTE. Ilustrativamente, ressalta-se que, entre os conselheiros entrevistados, nenhum havia encaminhado demandas para o planejamento 2007.

O controle realizado pelos membros da comissão parece bem difuso também quando indagamos sobre o público alvo dos cursos. Os depoimentos variam em imprecisões e incertezas, demonstrando não haver domínio comum das ações básicas de responsabilidade da comissão pela qual respondem coletivamente. O representante dos empregadores e uma representante dos trabalhadores afirmam que não há um público alvo, pois os cursos não possuem um direcionamento restrito e não existe, segundo a conselheira entrevistada, preocupação com o público a ser atingido[19].

[18] Apesar disso, nos Relatórios Finais dos PlanTeQ's 2006 e 2007 consta que os cursos foram estipulados considerando as demandas dos conselheiros e estudos prospectivos realizados pela SMTE .

[19] Entretanto, foi possível perceber, através da análise dos PlanTeQ's 2003 e 2004, das propostas das executoras e dos Relatórios Finais dos PlanTeQ's 2006 e 2007 a delimitação de um público prioritário a ser atingido, sendo o mesmo estipulado pelo PNQ. Além disso, nos PlanTeQ's e Relatórios Finais analisados há indicação de que, dentre o público prioritário atingido, foram atendidas demandas de qualificação da população assistida por outros

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Contraditoriamente, os demais conselheiros entrevistados, dois representantes do poder público e um representante dos trabalhadores, afirmam que o público-alvo são trabalhadores de baixa renda, em geral, desempregados e com baixa escolarização. Uma conselheira que representa o Governo afirmou que o público alvo é o indicado pelo PNQ, mas ressalta que 80% das vagas são para os trabalhadores sem ocupação, cadastrados nos Centros Municipais de Trabalho e Emprego.

Questionados se o público alvo mencionado é o que de fato apresenta maior vulnerabilidade na cidade, os conselheiros não souberam responder. Apenas, uma conselheira vinculada ao segmento Governo afirmou que não, pois, para ela, os mais vulneráveis são aqueles que não acreditam mais que podem ingressar no mercado de trabalho e vivem nos "sinais da cidade vendendo bala" e aqueles que não possuem mais chances de ingressar no mercado de trabalho formal, seja por não possuírem escolarização seja ainda por possuírem idade acima do que vem sendo aceito pelo mercado de trabalho. De certa forma afirma que essa camada de trabalhadores que vivem no desalento está fora do PNQ local.

Diante desse mosaico de visões sobre o público atendido, percebe-se que, a CMT-RJ está um pouco distante das necessidades da realidade social carioca e das diretrizes do PNQ que impõem incentivos a escolarização e articulação das políticas públicas, sobretudo as vinculadas ao trabalho, emprego e educação. Características essas, que, inclusive, que diferenciam o PNQ do antigo programa de qualificação (PLNFOR) em razão dos instrumentos de viabilização da chamada qualificação social.

2. 2 - Visão dos Membros da CMT sobre a Qualificação Profissional

A falta de qualificação da mão-de-obra do município é apontada como o principal problema do mercado de trabalho no Rio de Janeiro. Todos os membros relatam aspectos do problema da formação de mão-de-obra, em geral, tecendo relações com as mudanças recentes nas suas áreas específicas, no caso dos empregadores e trabalhadores. Abordam aspectos da reestruturação produtiva e reforma do Estado que repercutiram sobre o setor que atuam, mencionando a

---

programas/projetos sociais da Prefeitura, com o intuito de alcançar as pessoas mais vulneráveis social e economicamente.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

necessidade efetiva de investimento em qualificação para poder acompanhar as mudanças. Os trabalhadores chegam a enfatizar cada qual a seu modo, a solidão dos trabalhadores nesse processo que além de jornadas extensas de trabalho têm que arrumar tempo para se manterem qualificados. Já o empregador entrevistado destaca o empenho de suas entidades de representação em oferecer cursos e capacitações atualizadas. Tanto um segmento como outro vê as mudanças técnicas como imperativas e permanentemente renovadas, como se fosse uma teia para empregabilidade do trabalhador. Deixam transparecer que há vagas de emprego na cidade, mas as pessoas não estão qualificadas para ocupá-las em razão da falta de investimento estatal na qualificação da População Economicamente Ativa – PEA.

Diante desse destaque dado à qualificação, pelos conselheiros, é necessário apontar que a qualificação profissional é entendida pelos mesmos como meio de capacitar o indivíduo para o ingresso/reingresso no mercado de trabalho formal. Todavia, o representante do SINTERGIA afirma que a qualificação profissional não garante o ingresso do indivíduo no mercado de trabalho formal, mas possibilita que o mesmo “não se sinta esquecido pelo poder público”, além de capacitar para ingressar no mercado informal ou em alguma vertente de geração de renda nos moldes da economia solidária. O que aparece sorrateiramente aqui é a questão da viabilidade da qualificação oferecida pela CMT carioca e nesse caso o representante titubeia como de resto toda a comissão quanto ao real impacto dos cursos de qualificação. Na verdade, há uma cisão clara nos depoimentos entre a qualificação necessária para os novos contornos do mercado de trabalho – e aqueles dos setores de energia, financeiro e naval – e a qualificação operada pelo PNQ, por isso, talvez, o estranhamento dos trabalhadores organizados com o sentido da participação na CMT, conforme observamos na prática. Como dois mundos do trabalho que não serão aproximados por meio de uma qualificação de *segunda mão* como a que é possível realizar no PNQ por conta do baixo valor da hora/aula, principalmente, e, em seguida, baixa carga horária dos cursos e escolarização do público.

Por outro lado, ainda que seja acentuado esse desalento dos membros da CMT com a capacidade de estarem atuando num circuito minado, sem chances de recompor o quadro do trabalho, chama atenção que desconheçam aspectos chaves do programa como a diretriz de articulação entre qualificação profissional e social que seria o diferencial básico entre os planos de qualificação do Governo FHC e

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Governo Lula, e, objeto necessariamente de execução local. Não havendo delimitação do que seja qualificação social, é muito pouco provável que a mesma venha a ser avaliada, e até mesmo efetivada, pois não há como avaliar ou executar algo que não se definiu, ou ainda, diferentes ações realizadas difusamente podem ser entendidas como qualificação social como deixou parecer uma entrevistada. Alguns conselheiros ouvidos na pesquisa resolveram esse impasse do silêncio sobre o tema afirmando que a viabilização da qualificação social é responsabilidade das instituições licitadas para os cursos de qualificação profissional, mas parece difícil exigir das executoras, algo que não se sabe bem como se define e operacionaliza[20].

2. 3 - Visão dos Membros da CMT sobre o Impacto dos Cursos

A indagação sobre a efetividade dos cursos de qualificação na vida dos trabalhadores foi de modo geral abordada como de baixa conseqüência, mesmo que não possuam estudos sobre egressos ou avaliação sobre a qualidade dos cursos a partir da opinião dos alunos e professores envolvidos. É como se de antemão já soubessem que o programa é um atenuante sem repercussão expressiva.

A falta de acompanhamento dos egressos e da intermediação da mão-de-obra qualificada impede a análise da real eficiência e eficácia dos cursos de qualificação profissional na cidade. O representante dos empregadores e uma representante dos trabalhadores afirmam não acreditar que os egressos dos cursos adquiram maior facilidade para inserção no mercado de trabalho formal. O representante do segmento dos empregadores afirma: “é o que eu digo: você finge que qualifica, o aluno sai pensando que está qualificado. Mas, é uma farsa!”.

Paradoxalmente, um conselheiro do segmento dos trabalhadores entrevistado afirma que o objetivo da qualificação profissional é garantir que o cidadão aufira alguma renda, sobretudo os que residem nas comunidades (favelas), tanto através do mercado de trabalho formal quanto através de atividades autogestionárias, como

[20] Na prática,pudemos apurar que a qualificação social se executa através de módulo de conteúdo geral dos cursos sobre temáticas definidas no PNQ, vagamente relacionadas como direitos humanos e trabalhistas. Além disso, há o encaminhamento dos alunos para o Sistema Público de Ensino, como foi possível observar nas propostas de trabalho das executoras aprovadas. Não é possível medir se as estratégias de elevação da escolaridade do público atingido, que consiste em elaboração de cartilhas informativas e cartas de indicação, tem alcançado seu objetivo. Isto porque não há nenhuma consolidação sobre número de alunos que tenham se inserido/reinserido na rede ensino, nem mesmo nos Relatórios Finais encaminhados ao MTE acessados no decorrer da pesquisa. Desse modo, fica em aberto a maneira como lidam com esse tema que é um dos principais objetivos do programa.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

cooperativas. Assim sendo, o curso o qualifica e cumpre sua meta, mesmo que não haja a inserção no mercado de trabalho assalariado.

Na verdade, o “estudo de realidade” está ausente do depoimento dos membros e da dinâmica da comissão. O problema do trabalho no Rio de Janeiro em tamanho e dimensões qualitativas não é objeto de monitoramento e debate no âmbito da CMT. Os depoimentos são ricos em detalhes sobre o tema, mas limitados ao seu próprio setor corporativo e de modo especulativo. A Secretaria de Trabalho e a CMT carecem de sistema de informações para levar adiante suas funções, aquilo que se preconiza no Ministério do Trabalho, CODEFAT e OIT como “Observatório do Trabalho”, pois a partir de indicadores quantitativos e qualitativos locais é que ganha sentido políticas descentralizadas desse porte. A exigência de diagnóstico territorial está na base das políticas públicas descentralizadas instituídas na Constituição e no Sistema Público de Emprego. A sua ausência, evidencia que a demanda de qualificação é definida sem base de medida de realidade e sem discussão política a respeito, por sua vez, a avaliação não mede as conseqüências sociais das ações.

3 - Considerações Finais

De certa maneira, evidenciou-se que os entraves identificados pela comissão e pela pesquisa já eram previstos nas avaliações do primeiro programa de qualificação nacional, de modo que as ações não têm sido capazes de minimizar ou impedir tais condicionantes (SOUZA, 2006). O CODEFAT e a Prefeitura local não disponibilizam recursos adequados para o acompanhamento e fiscalização dos cursos, e os conselheiros não discutem alternativas de fiscalização dos mesmos. Analisando algumas atas de reuniões, percebeu-se que, para alguns membros da CMT, a fiscalização não é prerrogativa dos conselheiros, mas de instâncias governamentais criadas com esta função.

O valor repassado para a execução do PlanTeQ não viabiliza a qualificação da mão-de-obra para inserção nos segmentos produtivos dinâmicos do mercado de trabalho. Esse fator, voluntariamente ou não, propicia o maior envolvimento da qualificação com o trabalho autônomo, informal ou de práticas autogestionárias. Observa-se, ainda, que a demora no repasse dos recursos, entendida como agravante para ineficiência do programa, provoca descontinuidade na

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

gestão/execução dos recursos, tornando pouco produtiva a execução do PlanTeQ no município.

Além disso, tendo como base o PlanTeQ do Rio de Janeiro, é possível perceber dificuldades concretas para o PNQ reestruturar as ações estatais direcionadas para a qualificação profissional como se propõe, visto que os cursos viabilizados ainda apresentam baixa qualidade e curta duração; não se efetivou a integração entre as diferentes políticas sociais; não há mecanismos concretos e eficientes para acompanhamento e avaliação dos cursos oferecidos; além de ser questionável se a Comissão Municipal de Trabalho analisada é espaço onde se exerce efetivamente o controle social da política pública de qualificação profissional.

A experiência tripartite analisada parece se somar às outras variadas ações de descentralização do tipo, que são ainda embrionárias na vida política do país em diferentes áreas. A pesquisa tomou a comissão como experimento de reflexão sobre a possibilidade de invenção política nesses agenciamentos participacionistas no sentido positivo de construção de mudanças sociais (GOHN, s/d) ou, em outra ponta, se seriam, então, meros dispositivos técnicos de gestão que não mudam estruturalmente o problema (OLIVEIRA, 2007). No caso, considerou-se o problema estrutural de ampliação do acesso aos condicionantes de trânsito para o mercado de trabalho. Talvez por isso o PLANFOR e o PNQ tenham mais linhas de continuidade do que rupturas, porque subvertem em dispositivo técnico questões estruturais da sociedade – educação e trabalho. Por outro lado, os sindicatos parecem não conseguir ainda construir nessas instâncias a ponte entre identidade corporativa e projetos sociais, o que, ao contrário, poderia lhes valer maior significado social nesse tempo de redefinição institucional do trabalho.

Até o momento, foi possível perceber que na execução do PNQ na cidade, além de certo distanciamento do compromisso com a efetiva transição entre qualificação e trabalho, a experiência, reitera o dualismo social que persiste na formação educacional brasileira (MANFREDI, 2002; CUNHA, s/d) repercutindo, nesse caso do PNQ, como *formação de segunda mão* para trabalhadores focalizados em situação de desemprego, redundando numa ação de baixa efetividade se tomamos em conta os objetivos do programa. Parecendo funcionar no momento como meio de conformação ou justificação da cultura da empregabilidade nos termos de SOUZA (2006), de modo que o sucesso ou fracasso na transição entre a formação e o trabalho fica para responsabilidade solitária do trabalhador.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Mesmo que o programa tenha uma gestão participacionista e tripartite sua função pública parece retraída no tocante a efetivamente cuidar da problemática do trabalho localmente e controlar o uso do fundo público (FAT).

4 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AFFONSO, Cláudia. *Relações (des) educativas entre o sindicalismo propositivo e o Estado no Brasil (1990-2000*): contradições de uma experiência. Tese de Doutorado. Rio de Janeiro: UFF/Faculdade de Educação, 2007.

_____. *A CUT conselheira*: tripartismo e formação profissional: concepções e práticas sindicais nos anos 1990. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: UFF/Faculdade de Educação, 2007.

ALVES, Giovanni. *Toyotismo, Novas Qualificações e Empregabilidade.* São Paulo: UNESP, s/d. mimeo

AVRITZER, Leonardo e PEREIRA, Maria de Lourdes D. Democracia, participação e instituições híbridas. *Teoria & Sociedade*, número especial. Belo Horizonte: UFMG, 2005.

BRASIL. Plano Nacional de Qualificação - PNQ. Brasília: MTE, 2003.

BRASIL. Plano Nacional de Qualificação Profissional – PLANFOR. Brasília: MTE, 2002.

Brasil. Resolução nº 575 de abril de 2008. Brasília: MTE, 2008.

CUNHA, Luiz Antonio. *O ensino industrial-manufatureiro no Brasil:* origem e desenvolvimento. Rio de Janeiro: UFRJ, s/d.

DIEESE. *Anuário da qualificação social e profissional*. São Paulo: Dieese, 2007.

GOHN, Maria da Glória. *O papel dos conselhos gestores na gestão urbana*. Texto extraído da internet: http://168.96.200.17/ar/libros/urbano/gohn.pdf.

LIEDKE, Elida Rubini. Reestruturação produtiva e qualificação para o trabalho. GITAHY, Leda e LEITE, Márcia de Paula. *Novas tramas produtivas*. São Paulo: Senac, 2005.

MANFREDI, Silvia Maria. *Educação Profissional no Brasil*. São Paulo: Cortez, 2002.

OLIVEIRA, Floriano José Godinho. Mudanças no Espaço Metropolitano: novas centralidades e novas dinâmicas espaciais na metrópole fluminense. In: SILVA, Cátia Antonia e outros (orgs). *Metrópole*: governo, sociedade e território. Rio de Janeiro: DP&A, 2006. Cap. 05.

OLIVEIRA, Francisco e outros. *Era da indeterminação*. São Paulo: Boitempo, 2007.

OLIVEIRA, Roberto Véras e Suzanna Sochaczewski. Comissões /Conselhos de Emprego atuantes no Brasil: traços do perfil e problematizações. OLIVEIRA,

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Roberto Véras (org). *Novo momento para as comissões de emprego no Brasil?* Sobre as condições sociais no Sistema Público de Emprego em construção. Volume 2. São Paulo: A+ Comunicação, 2007.

PRESTES, Emilia Maria de Trindade. Os conselhos de políticas públicas de trabalho, emprego e renda e a participação democrática. *XXI Congresso Brasileiro de Sociologia*. Recife: UFPE, 2007.

PRONI, Marcelo W. MORETTO e outros. Os Descaminhos das Políticas de Emprego no Brasil. In: *Trabalho, Mercado e Sociedade*. PRONI, Marcelo W. HENRIQUE, W. (org) São Paulo: UNICAMP/UNESP, 2003. Cap. 06.

SOUZA, José dos Santos. Os Descaminhos das Políticas de Formação/Qualificação Profissional: a ação dos sindicatos no Brasil recente. In: ANTUNES, Ricardo (org). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil.* São Paulo: Boitempo, 2006.

TATAGIBA, Luciana. Os conselhos gestores e a democratização das políticas públicas no Brasil. DAGNINO, Evelina (org). *Sociedade civil e espaços públicos no Brasil*. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

ANEXO

As Relações Educação-Trabalho no Brasil

De modo geral, é possível distinguir três tempos históricos distintos para tratar dessa relação. Um deles, constituído pelas origens da institucionalização da escola no país entre os Séculos XVIII e XIX, quando o trabalho não acalentava qualquer dispositivo moral positivo nas relações sociais que não fosse à submissão porque a formação era reservada aos mais abastados e o trabalho aos escravos. A primeira iniciativa de fato envolveu treinamento obrigatório para população de crianças e jovens desvalidos fazendo com que o modelo de ensino do trabalho se associasse à

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

aprendizagem compulsória para aqueles que não têm escolhas[21]. Além do ofício, aos poucos a alfabetização e o ensino primário foram sendo incorporados, todavia, conformavam um segmento educacional distinto do segmento de educação geral de maneira que o ensino de ofícios nasce apartado da formação de cultura mais geral destinada aos socialmente mais abonados[22].

O período republicano apadrinhou o ensino industrial para atender as exigências da divisão social do trabalho em termos de competências técnicas e cultura aderente à industrialização. A malha de escolas de ensino do trabalho (Escolas de Aprendizes Artífices) então criada no período da Primeira República expandiu o sistema formativo de ofícios, mas o manteve como segmento educacional distinto da educação geral[23].

Em 1930 se inicia novo período que conforma o largo período desenvolvimentista até os anos 1980, e o modelo de desenvolvimento por substituição de importações passa a requerer efetivamente mão-de-obra qualificada. A desespecialização, o analfabetismo e o bacharelismo destoavam das necessidades técnicas do modelo em termos de qualidade de recursos humanos e quantidade para atender às variadas iniciativas produtivas em expansão. Mas, o Estado Novo emoldurou as condições de vitória do autoritarismo pedagógico que promoveram ampla expansão e recondicionamento do sistema educacional mantendo, todavia, a dualidade em sintonia com a divisão social e técnica do trabalho, ou seja, separando o trabalho manual do trabalho de concepção, expressão da distinção do segmento formativo de cultura geral destinado às elites

---

[21] "Desde os tempos coloniais, quando um empreendimento manufatureiro de grande porte, como os arsenais de marinha, por exemplo, exigiam um contingente de trabalhadores não disponíveis, o Estado coagia homens livres a se transformarem em artífices. Não fazia isso, decerto, com quaisquer homens livres, mas com aqueles que social e politicamente não estavam em condições de opor resistência: como na formação das guarnições militares e navais, prendiam-se os miseráveis. Procedimentos semelhantes eram adotados para com os menores destinados à aprendizagem de ofícios: os órfãos, os abandonados, os desvalidos, que eram encaminhados pelos juízes e pelas Santas Casas de Misericórdia (...)" (Luiz Antonio Cunha, O Ensino Industrial-Manufatureiro no Brasil, Rio de Janeiro, UFRJ, s/d, mmeo, p. 6-7).

[22] "No período do Império, tanto as iniciativas do Estado voltadas para o ensino de ofícios, quanto as das sociedades civis, eram legitimadas por ideologias que pretendiam: a) imprimir a motivação para o trabalho; b) evitar o desenvolvimento de idéias contrárias à ordem política, de modo a não se repetir no Brasil as agitações que ocorriam na Europa; c) propiciar a instalação de fábricas que se beneficiariam da existência de uma oferta de força de trabalho qualificada, motivada e ordeira; e d) favorecer os próprios trabalhadores que passariam a receber salários mais elevados, na medida dos ganhos de qualificação. Ao fim do Império, com a chegada ao Brasil dos padres salesianos, um novo elemento ideológico foi incorporado a esse conjunto – o do ensino profissional como antídoto ao pecado." (Luiz Antonio Cunha, O Ensino Industrial-Manufatureiro no Brasil, Rio de Janeiro, UFRJ, s/d, mmeo, p. 13).

[23] Efeito mais político que econômico, pois a maioria das escolas foi aberta em capitais economicamente pouco dinâmicas e não nos núcleos produtivos onde se requeria trabalhadores capacitados.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

do segmento de preparo para o trabalho voltado para as classes populares com atenção ao trabalho manual (ensino primário e profissional)[24].

O projeto industrializante do período modulou também a potencialização de iniciativas isoladas de algumas empresas, tornando obrigatório o investimento em formação profissional. A Constituição Federal de 1937 e os dispositivos de regulamentação exigiram isso de empresas e sindicatos. O Estado corporativo autoritário fez com que essas instituições criassem em suas especialidades, escolas de aprendizes para as crianças empregadas e para os filhos dos trabalhadores e associados, mantidos por imposto sindical. Com resistência dos empresários, o Governo Vargas fez valer o preceito constitucional e obrigou na década de 1940 a criação do SENAI e, posteriormente, dos demais organismos do Sistema S com este propósito formativo de aprendizagem para o trabalho que veio a ter importância decisiva na cultura do trabalho no país ao longo da prevalência desse modelo de desenvolvimento iniciado em 1930 (CUNHA, s/d; COLBARI, 1995).

A concepção seletiva se manteve no reordenamento do Estado Novo, tornando obrigatório cinco anos de ensino primário para todos, e, facultativo, o ensino médio, dividido em ensino secundário voltado para acesso ao ensino superior e formativo da elite dirigente; e, diversos outros ramos afetos à burocracia urbana e aos setores produtivos, sendo que para cada um, determinado ramo de ensino: primário, setor agropecuário; comercial, setor terciário; industrial, secundário; normal para formar professores. Desses ciclos formativos de mão-de-obra não se chegava ao ensino superior, somente ao ensino médio de 2º. Ciclo da mesma área produtiva e aí, posteriormente, era possível acessar o vestibular para o ensino superior (MANFREDI p. 101/102)

Nos períodos entre o fim do Estado Novo e a posterior ditadura militar de 1964 não se apresentaram mudanças sobre esse paralelismo de segmentos no sistema educacional. Nesse sentido, ao longo da história, perdurou uma concepção de escola baseada no acesso a um conjunto de conhecimentos progressivamente ampliados conforme avançassem os estudos; e, outra, onde ao aluno era oferecido um conjunto de informações de um ofício que os habilitava a exercer a função laborativa sem aprofundamento teórico, científico ou humanístico.

[24] A experiência do Distrito Federal com o Prefeito Pedro Ernesto e o Educador Anísio Teixeira, fez diferença nesse contexto na medida em que rompeu com o paralelismo entre formação geral e para o trabalho, propondo a integralização do ciclo formativo. Todavia, a intervenção do Governo Vargas no Distrito Federal seria absolutamente regressiva em sentido político rompendo direitos políticos e também culturalmente regressiva, pois retomou o paralelismo e a segmentação social na educação (Cf. Luiz Antonio Cunha, O Ensino Industrial-Manufatureiro no Brasil, Rio de Janeiro, UFRJ, s/d, mmeo, pag. 31/32)

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

O sistema S manteve-se como centro formador paralelo ao sistema educacional, recebendo incentivo de expansão em especial a partir de 1964. O modelo de desenvolvimento via internacionalização exigia tecnologia e recursos humanos mais afinados com as variáveis de competitividade impostas pela divisão internacional do trabalho. Na verdade, a história do SENAI, por exemplo, se confunde com os ciclos de desenvolvimento industrial e nesses anos ele continuará como instituição chave voltada para as necessidades do mercado:

O terceiro período relevante da historiografia da educação-trabalho inicia-se nos anos 1990 esticando-se até os dias de hoje. Nesse tempo, a formação para o trabalho ganhou novo interesse e centralidade na agenda tanto de empresários, sindicatos, governos, como de pesquisadores. A literatura da área e a experiência acumulada mostram que a reestruturação produtiva repercutida nesses anos, no país, trouxe como demanda a reorganização de processos produtivos e de trabalho, bem como das relações de trabalho, impulsionada pelo incremento tecnológico e informacional. Nesse universo, a flexibilização do trabalho exigiu então um tipo de mão-de-obra aderente a esse contexto produtivo mesmo que nem sempre com alta carga formativa em cultura e tecnologia. Necessidades técnicas de produção, polivalência formativa e de preparação de mão-de-obra passaram a compor os ingredientes da receita educacional para preparar tecnicamente nos focos de desenvolvimento competitivo para exercer várias funções e em condições de se manter empregável no ambiente de acirradas disputas de mercado, e, tendo o desemprego estrutural como produtor direto de mão-de-obra.

No campo governamental, dois segmentos tiveram ação visando atender a esse novo contexto produtivo. De um lado, o Ministério da Educação que se colocou em favor do reordenamento do sistema para equacionar os baixos índices de escolarização da força de trabalho nacional, bem como de melhor associar a escola a essas novas necessidades do mercado de trabalho. De outro lado, o Ministério do Trabalho que passou a se envolver de forma mais incisiva no campo formativo, abrindo-se para o fomento direto da formação profissional. Desse universo de atenções forjou-se uma nova e complexa institucionalidade para o preparo do trabalhador brasileiro.

No âmbito do Ministério do Trabalho o documento “Questões Críticas da Educação Brasileira” (....) pode ser considerado o marco de seu reordenamento institucional para focar a formação profissional. As duas gestões do Governo FHC se

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

pautaram por esse diagnóstico que sinalizava deficiências na formação escolar e no ensino profissional tanto da mão-de-obra empregada, quanto dos trabalhadores informais e desempregados[25].

Assim, a nova institucionalidade da formação para o trabalho passa a envolver desde antigas organizações nesse campo como novas experiências, conformando o seguinte quadro: 1) escolas de ensino médio e técnico das diferentes esferas públicas e a privada; 2) Sistema S; 3) universidades públicas e privadas (graduação e pós-graduação, extensão e atendimento comunitário); 4) escolas e centros de sindicatos de trabalhadores; 5) escolas e fundações mantidas por grupos empresariais; 6) organizações não-governamentais de cunho religioso, educacional e comunitário; 7) ensino profissional livre de formação à distância.

De maneira geral, até os anos de 1990 a formação de nível básico era uma missão basicamente do Sistema S, mas esse reordenamento produtivo colocou na ordem do dia o enfrentamento público da problemática do preparo da mão-de-obra, sobretudo em decorrência da situação de desemprego de contingentes acentuados de trabalhadores.

> Em virtude das transformações geradas pelos processos de reestruturação da economia, em âmbito mundial, dos processos de reestruturação produtiva e organizacional, bem como da universalização da informática e de outros meios eletrônicos de comunicação e de produção da informação, gestaram-se novas necessidades educacionais, tanto no mundo do trabalho como no campo dos direitos sociais e civis. Daí a necessidade de repensar e propor mudanças no âmbito do sistema educacional e na premência de investir em estratégias de requalificação/qualificação e de formação contínua, em outros espaços fora da escola. Assim, nascem vários projetos e políticas educacionais de nível básico, nos contextos, nacional e internacional. No Brasil, esse nível ganha certa relevância, em razão da grande dívida social

[25] Segundo Manfredi, há nesse debate "o entendimento de que a formação profissional deve enfatizar o desenvolvimento de habilidades e de conhecimentos básicos, específicos e de gestão, voltados para o desenvolvimento plural do indivíduo, e o reconhecimento e a valorização dos saberes adquiridos por meio das experiências de trabalho, e seu credenciamento garantindo a possibilidade de reingresso no sistema educacional formal. Como política pública, a Educação Profissional é vista como parte de um plano nacional de desenvolvimento econômico e tecnológico sustentado e articulado a outras políticas de emprego, de trabalho e renda." (2002, p. 116). Por isso, a qualificação é vista de forma integrada aos programas de geração de renda, seguro desemprego e segmentos desempregados da força de trabalho ou em maior risco social. Por outro lado, toma-se a gestão da qualificação de forma partilhada com a sociedade baseando-se na "descentralização das atividades, na conjunção dos recursos públicos, privados e externos e na articulação de um conjunto variado de entidades – desde sindicatos e ONGs até as estruturas formativas já existentes, pertencentes aos Sistema S e à rede pública" (Silvia Maria Manfredi, Educação Profissional no Brasil, São Paulo, Cortez, 2002, p.116).

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

> que o país vem acumulando em vastos segmentos da população jovem e adulta, por causa da persistência de altos índices de analfabetismo e baixos níveis de escolarização.” (MANFREDI, 2002, p. 151)

Nesse horizonte, o Ministério do Trabalho assume a formação básica e passa a dirigir o FAT também para o universo da qualificação completando as dimensões do Sistema Público de Emprego, ampliando, em tese, os condicionantes de atenção pública, aquilo que vaticinou a Constituição Federal como direito ao trabalho. A ação é indireta, pois ao ministério cabe o papel de fomento e indução da qualificação ficando a execução para instâncias descentralizadas, a maioria por instituições privadas, sejam sindicatos, sejam ONGs. Resta saber se conseguimos de fato emanar desse arcabouço institucional práticas formativas eficazes para qualificação e ingresso no mercado de trabalho. Não é demais ressaltar que a atenção do Ministério do Trabalho é bastante seletiva para as populações vulnerabilizadas pela ordem mercantil competitiva de modo que essa dimensão formativa dos programas de qualificação além de ser defensiva porque busca amparar populações com dificuldade de ingresso e trânsito no mercado de trabalho, baseia-se naquele antigo preceito dualista da educação, voltando-se para a formação elementar sem padrão curricular e certificação do sistema educacional.

Mas, o Ministério do Trabalho não é o único novo agente do trabalho ligado à qualificação. Os sindicatos também passam a se ocupar da preparação básica para o trabalho.

Segundo o DIEESE (2008) e MANFREDI (2002), os sindicatos sempre mantiveram a qualificação como uma de suas lutas históricas em diferentes sociedades. Desde a intensificação do trabalho manufatureiro e industrial, a qualificação profissional colocou-se como dispositivo para transição entre atividades artesanais ou de subsistência para o trabalho urbano e industrial. Durante certo período, ações informais e comunitárias foram os meios de se reproduzir o ofício, mas conforme a industrialização foi se adensando, as forças produtivas desenvolvendo-se, a formação técnica foi se colocando como uma exigência. Os sindicatos desde o inicio do Século XX desenvolvem ações formativas, inclusive porque os anarco-sindicalistas viam a educação como meio emancipatório, então, a agenda sindical também incluía práticas educativas. MANFREDI (2002) mostra diferentes práticas nesse sentido concomitante ao incremento da industrialização. A Constituição Federal de 1937 determinava a formação para o trabalho como um dos

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

destinos do imposto sindical compulsório. Outros períodos históricos e ações sindicais marcantes são mencionados pelos pesquisadores na área como entre 1960 e 1970 quando os sindicatos realizaram principalmente cursos de modo conveniado com o Sistema S.

De maneira geral, a qualificação profissional sempre foi um tema abordado pelos sindicatos o que, segundo MANFREDI, demonstra a relevância que o “saber técnico” alcança entre os trabalhadores. Todavia, o tema da educação profissional ganha maior visibilidade social como um problema para diferentes segmentos sociais em fases de transição dos ciclos produtivos em que se alteram as necessidades técnicas do trabalho. Por essas e outras razões semelhantes, é que os trabalhadores vivenciam a partir dos anos 1990 o desafio da qualificação diante das transformações produtivas e organizacionais do trabalho.

Título: A Redução da Jornada de Trabalho em Questão

Autor: Cássio da Silva Calvete

Sessão temática: 2- Políticas públicas ativas e passivas de mercado de trabalho, emprego, trabalho e renda.

RESUMO

O artigo faz uma análise econômica da Redução da Jornada de Trabalho (RJT) para o Brasil. Quatro questões polêmicas são examinadas, observando as particularidades existentes no País. A primeira refere-se à capacidade da RJT gerar novos postos de trabalho e de exercer um efeito multiplicador no crescimento econômico. A segunda trata da existência, ou não, de um *trade-off,* mediado pela jornada, entre emprego e salário. A terceira questão investiga as razões que motivariam o movimento sindical de países em desenvolvimento a lutar pela RJT, com os salários sendo tão baixos e com a constante ameaça de desemprego. E, finalmente, examina as dificuldades adicionais do Brasil para implantar a RJT e se elas são capazes de tornar sem efeito prático a adoção dessa política pública com o fim de gerar novos postos de trabalho. O estudo conclui que o principal obstáculo a RJT é o de ordem política. Todas as outras dificuldades podem ser contornadas com políticas ou ações específicas.

Palavras-chave: criação de emprego, jornada de trabalho, tempo de trabalho, redução da jornada de trabalho.

Título acadêmico: Doutor em Economia aplicada pela UNICAMP

Afiliação Institucional: DIEESE e PUCRS

Endereço postal: Rua Mário Leitão, 60 aptº 301. Porto Alegre – RS – Bairro Petrópolis
CEP: 90.690-425

Fone: (51) 33.07.96.43 res.
(51) 32.11.41.77 com.
e-mail: cassiocalvete@uol.com.br

A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM QUESTÃO

> "O estabelecimento de uma jornada normal de trabalho é o resultado de uma luta multissecular entre o capitalista e o trabalhador."
>
> **Karl Marx**

1 Introdução

Hoje, como no passado, a Redução da Jornada de Trabalho (RJT) está envolta em polêmica. Entre as classes sociais e entre os pesquisadores, não existe consenso sobre se há vantagens para a economia do país e para as empresas na redução da jornada legal, bem como se ela tem capacidade de gerar novos postos de trabalho. Essa polêmica adquire feições particulares quando ambientada no Brasil. Quatro questões se apresentam até mesmo entre os pesquisadores que defendem a RJT. As duas primeiras se apresentam, indiscriminadamente, em todos os países em que a discussão ocorre, enquanto as outras duas são específicas aos países em desenvolvimento, especialmente o Brasil. 1ª) A RJT tem mesmo capacidade de gerar novos postos de trabalho e exercer um efeito multiplicador no crescimento econômico? 2ª) Existe um *trade-off,* mediado pela jornada, entre emprego e salário? 3ª) Por que o movimento sindical de países em desenvolvimento iria priorizar a campanha pela RJT com os salários sendo tão baixos e a ameaça de desemprego constante? 4ª) Quais as dificuldades adicionais no Brasil para implantar a RJT e são elas capazes de tornar sem efeito prático a adoção dessa política pública com o fim de gerar novos postos de trabalho?

2 A capacidade de geração de novos postos de trabalho

A primeira questão é colocada principalmente pelos economistas. Aqueles que seguem as tradições clássica e neoclássica e os teóricos da microeconomia entendem que a RJT legal elevaria os custos de produção e levaria ao aumento do desemprego, enquanto os que se baseiam nos ensinamento de Kalecki e autores pós-keynesianos, como Amitava Dutt, Lance Taylor e Robert Rowthorn, defendem que a elevação da massa salarial derivada da RJT elevaria a demanda agregada e traria como conseqüência o crescimento do nível de emprego.

Kalecki e Keynes foram os responsáveis pelo surgimento da Teoria Macroeconômica. A obra de Kalecki sobre demanda efetiva apresenta grande proximidade com a de Keynes, a **Teoria Geral, do Emprego, do Juro e da Moeda**, e, embora Kalecki a tenha divulgado três anos antes, devido à maior importância do centro britânico e de tê-la escrito em polonês, preponderou o nome de Keynes como criador do que viria a ser chamado de Macroeconomia Keynesiana.

Apesar da semelhança entre as obras, elas se diferenciam, em boa parte, pela ênfase dada por Kalecki à influência política na dinâmica econômica e pela atenção à luta de classes, fruto da formação marxista do autor. A ausência de uma teoria sobre a demanda efetiva e o pressuposto do equilíbrio pelos clássicos uniram Kalecki e Keynes

e forneceram-lhes o diferencial e o realismo que faltavam aos clássicos para uma melhor interpretação do sistema econômico.

Na utilização dos princípios kaleckianos e da sua Teoria do Emprego, resgatam-se tópicos importantes, abandonados pela teoria macroeconômica neoclássica, ou seja, ao invés da visão de equilíbrio estático, predomínio da poupança e prevalência da oferta, valorizados pelos neoclássicos no intuito de construírem uma teoria que justifique políticas neoliberais, são colocados em evidência o princípio da demanda efetiva, a importância do investimento, da dinâmica econômica e da distribuição de renda, que, na visão de Kalecki, explicam os mecanismos que influenciam o nível de emprego (POSSAS, 2001). Para Kalecki, o crescimento econômico é determinado sempre pelo lado da demanda. Para ele, que percebia a economia capitalista intrinsecamente cíclica e, portanto, sem equilíbrios de curto ou longo prazos para onde a economia deveria tender, as firmas produzem conforme as pressões da demanda; logo, o ajuste entre investimento e poupança que ocorre *ex post* é realizado pelas variações no grau de utilização da capacidade instalada, tendo presente que a economia capitalista atua, normalmente, com capacidade ociosa.

Kalecki, ao longo da sua obra, sempre relacionou o emprego à demanda efetiva, à distribuição de renda e à luta de classes. Nos artigos que tratam mais diretamente da questão do emprego (KALECKI, 1977a, 1977b, 1980), fica explicita a importância da luta de classes e do papel dos sindicatos na elevação salarial e na conseqüente melhoria na distribuição de renda.

Contrariamente aos clássicos e aos neoclássicos, Kalecki, sustentado no princípio da demanda efetiva, demonstra que o aumento salarial leva ao crescimento econômico e à elevação do nível de emprego. O crescimento econômico, por sua vez, faz aumentar o volume de lucro, porém a taxas menores que a massa salarial; logo, o resultado final será a melhoria na distribuição de renda. Conforme Dutt (1984), após construção de modelo inspirado na economia indiana, em economias de países em desenvolvimento existe uma correlação positiva entre distribuição de renda e crescimento econômico, justamente o oposto da idéia proposta pelos modelos de crescimento de Cambrigde, que sugerem que grandes taxas de crescimento requerem grandes desigualdades. Porém, para que essa proposição de Cambrigde seja verdadeira, é necessário que a economia esteja operando a plena capacidade, situação que é pouco freqüente em países em desenvolvimento.

Na sua formulação do princípio da demanda efetiva, Kalecki coloca claramente a relação de causalidade gasto $\rightarrow$ renda, bem como de investimento $\rightarrow$ poupança. Nos gastos, inclui investimentos, consumo dos capitalistas, consumo dos trabalhadores, gastos do governo e exportação. Com a diferenciação do consumo dos capitalistas e dos trabalhadores e supondo comportamentos distintos (os capitalistas poupam parte da renda, e os trabalhadores gastam toda), a teoria admite a influência da distribuição da renda no total dos gastos e, conseqüentemente, na geração da renda e do emprego. A elevação salarial leva ao aumento imediato do consumo dos trabalhadores, enquanto o volume dos investimentos e do consumo dos capitalistas se mantém constante, no curto prazo, em virtude de ser determinado por decisões tomadas em períodos anteriores ao aumento salarial. Nesse momento, o aumento do consumo dos trabalhadores eleva o lucro do Departamento III no mesmo montante da diminuição dos lucros dos Departamentos I e II e, portanto, mantém no mesmo montante o volume do lucro total.

Dessa forma, o investimento e o consumo dos capitalistas não se alterarão no curto prazo e, como a tomada de decisão do novo patamar se baseia na experiência corrente, então, também não se alterarão no período imediatamente subseqüente. No entanto, no médio e no longo prazo, o aumento da produção levará ao aumento do volume de lucro a taxas menores que o aumento inicial das taxas salariais, em decorrência da diminuição do *mark-up,* conseqüentemente melhorando a distribuição de renda (KALECKI, 1977b).

É importante frisar que, para Kalecki, diferentemente dos clássicos e da Lei de Say, o aumento dos salários não acarretaria diminuição dos lucros (KALECKI, 1977b), apenas diminuiria a participação relativa dos capitalistas na distribuição funcional da renda. Portanto, o aumento salarial leva ao aumento da demanda agregada, do crescimento econômico e do nível de emprego, enquanto os investimentos e o consumo dos capitalistas se mantêm constantes no curto prazo e se elevam no longo prazo. Para tanto, a principal precondição é que exista capacidade ociosa na economia.

Kalecki (1980) destaca três possibilidades para atingir e manter o pleno emprego: (a) gastos governamentais em investimentos públicos ou subsídios para o consumo; (b) estímulo ao investimento privado; e (c) redistribuição da renda das classes de mais alta renda para as de mais baixa. De imediato, ele aponta o estímulo aos investimentos privados como meio insatisfatório e concentra sua atenção aos outros dois métodos. Porém o que é mais importante para o presente artigo é ressaltar que os métodos indicados pelo autor para atingir[1] e manter o pleno emprego são todos voltados para o aumento da demanda efetiva.

Mais especificamente, tratar-se-á da distribuição de renda das classes de mais alta renda para as de mais baixa como forma de elevar a demanda efetiva, visto que as pessoas com mais baixa renda têm maior propensão a consumir. Enfaticamente, Kalecki (1977b, p.99) afirma que "(...) um aumento salarial, refletindo um aumento do poder de barganha sindical, leva − contrariamente aos princípios da economia clássica − a um acréscimo do emprego". Também reforçando o vetor do crescimento econômico, tem-se que a propensão a importar a partir da renda dos lucros tende a ser mais elevada que a propensão a importar a partir da renda dos salários (DUTT, 2001).

Além das conquistas salariais, o autor cita outra via de mexer na distribuição de renda, que é a política fiscal e abre outras possibilidades: "Deve-se notar que é possível imaginar outras formas de luta de classes, além da reivindicação salarial, que afetariam a distribuição da renda nacional de modo mais direto" (KALECKI, 1977b, p. 100). A RJT é uma das possibilidades que, com certeza, Kalecki admitiria.

Os pós-keynesianos, na sua busca por resgatarem, na obra de Keynes, o seu caráter original e revolucionário, ressaltam o papel da incerteza, das expectativas e da moeda na produção e, sobretudo, o princípio da demanda efetiva. Segundo os pós-keynesianos, contrariando clássicos e neoclássicos, a rigidez dos salários não é responsável pela existência de desemprego, e, para eles, a queda do salário nominal iria agravar o problema do desemprego e não solucioná-lo. A interpretação pós-keynesiana

[1] É importante ressaltar que Kalecki, apesar de geralmente se referir ao pleno emprego, discute métodos e políticas econômicas necessárias para atingir tal estágio. Atualmente, particularmente no Brasil, onde o pleno emprego do trabalho aparece como uma meta inalcançável no curto prazo, é bom ter presente que as políticas sugeridas pelo autor, mesmo que não tenham a capacidade de alcançar o pleno emprego, seriam profícuas na diminuição das atuais taxas de desemprego.

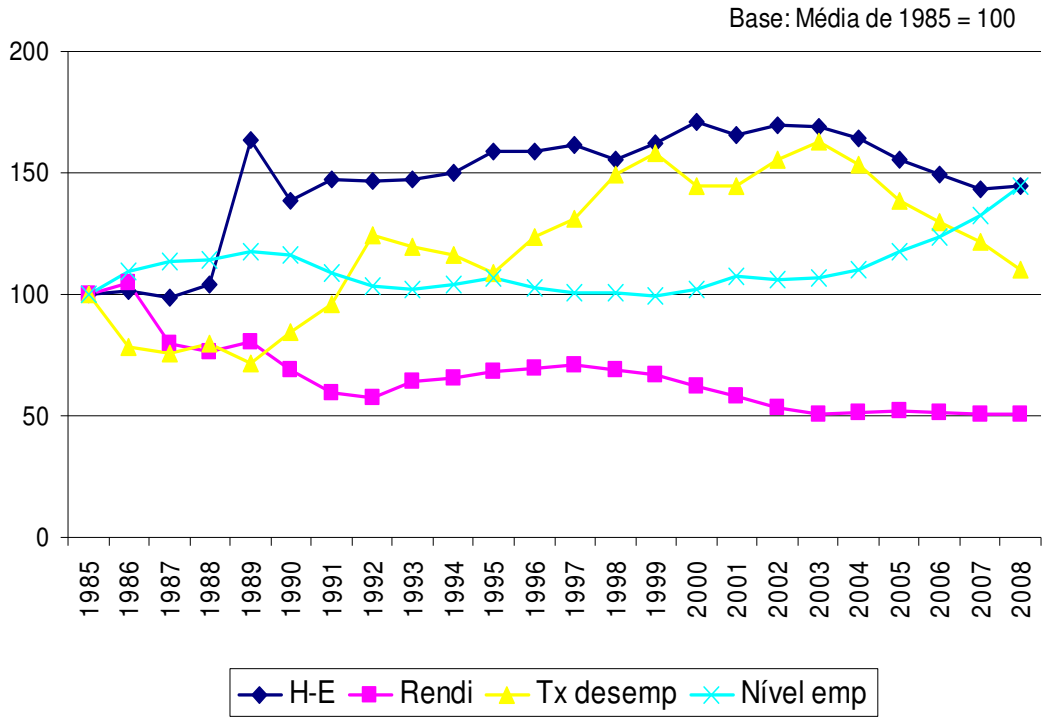
da obra de Keynes enfatiza o princípio da demanda efetiva, enquanto os outros intérpretes de Keynes (neoclássicos, velhos keynesianos e novos keynesianos) se apóiam na teoria do valor marginalista.

Nessa busca pela idéia original de Keynes, os pós-keynesianos aproximam a sua teoria da teoria kaleckiana. Lima (2001, p. 129) afirma que, para os autores pós-keynesianos Amitava Dutt e Robert Rowthorn, associados à tradição de Kalecki e Steindl, "(...) normalmente prevalece uma relação positiva entre participação dos salários na renda (ou salário real) e as taxas de lucro e de crescimento da economia". É bem verdade que os pós-keynesianos, em sua maioria, dão ênfase ao papel do investimento na determinação da demanda agregada e ressaltam a importância das expectativas positivas para que o investimento se concretize. Porém, partindo de duas assertivas válidas para os pós-keynesianos – a queda do salário nominal deve agravar o problema do desemprego, e a concretização dos investimentos depende das expectativas –, pode-se deduzir que, para eles, a RJT, quando efetuada em períodos de crescimento econômico, onde as expectativas são otimistas, seria capaz de atuar no sentido de elevar o consumo dos trabalhadores e a demanda agregada. A única ressalva que poderia ser feita nessa relação RJT $\rightarrow$ aumento do consumo $\rightarrow$ aumento do emprego ocorreria no caso de a RJT ser implantada de forma a alterar completamente as expectativas dos empresários, levando à redução dos investimentos e revertendo o ciclo econômico.

Belluzo (2003), ao analisar a economia brasileira, afirmou que a RJT aumentaria o emprego e promoveria uma redistribuição favorável de renda, e, mesmo numa situação de baixo crescimento, em torno de 2%, essa distribuição favoreceria a demanda e aumentaria a possibilidade das empresas de uma ocupação maior da capacidade instalada. O autor sugere que a RJT teria que ser pactuada entre o setor privado e o governo, de forma a focalizar o crédito público nos setores intensivos em mão-de-obra, e aponta a construção civil e a infra-estrutura como os setores que deveriam ser privilegiados.

O governo, ao privilegiar esses dois setores, manteria uma demanda por investimentos sem pressionar demasiadamente o balanço de pagamentos e atuaria no sentido de cobrir duas demandas (habitacional e de infra-estrutura) que não foram atendidas nos últimos anos, mantendo a demanda agregada e uma composição de crescimento mais favorável ao emprego.

Através do Gráfico 1, percebe-se que, nos últimos 24 anos, na Região Metropolitana de São Paulo, houve queda acentuada nos rendimentos dos trabalhadores ocupados e elevação na taxa de desemprego. Essas evoluções sugerem que a interpretação kaleckiana de relação direta entre rendimentos e nível de emprego se aplica para o Brasil, ou, de outra forma, põe em xeque as assertivas clássica e neoclássica de que uma queda na remuneração levaria ao crescimento do nível de emprego.



FONTE: PED - Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT.

NOTA: H-E: número índice da proporção de assalariados que trabalhou além da jornada legal semanal.

Rendi: número índice do rendimento médio real dos ocupados no trabalho principal.

Tx desemp: número índice da taxa de desemprego.

Nível emp: número índice dos assalariados no setor privado com carteira assinada.

Gráfico 1 – Característica e evolução da jornada de trabalho e emprego na Região Metropolitana de São Paulo – 1985-2008

A relação direta e causal de distribuição de renda e crescimento econômico novamente vem sendo objeto de muitos estudos. Novas teorias buscam explicar essa relação causal, enquanto estudos empíricos a comprovam (BÉNABOU, 1996). No Brasil, vários trabalhos foram feitos no sentido de demonstrar que uma melhor distribuição de renda teria levado ao crescimento do valor adicionado bruto e do emprego em anos passados (GRIJÓ, 2005; SANT'ANNA, 2003; TAUILE & YOUNG, 1991).

Apesar de a situação sugerida pelo pensamento kaleckiano ser de que o emprego é capaz de puxar o crescimento econômico, o que este artigo aponta é a possibilidade de um crescimento econômico rico em emprego em razão da RJT. É levado em consideração que a RJT atuaria no sentido de redistribuir renda, incrementando, assim, o crescimento econômico. Dessa forma, entende-se ser fundamental que uma política de RJT que tem como objetivo central a geração de postos de trabalho seja implantada em período de crescimento econômico, quando seriam menores as resistências a novas contratações. A RJT seria um elemento adicional numa trajetória de crescimento econômico, aumentando a elasticidade produto-emprego.

3 Existe um *trade-off* entre emprego e salário?

A existência de um *trade-off* entre emprego e salário mediado pela jornada constitui-se na segunda questão. Essa discussão ganhou força no Brasil à luz da experiência de 1988, quando o percentual de trabalhadores que passou a fazer horas extras foi um dos fatores que impediu a geração de um número maior de postos de trabalho. Contudo, analisando os dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) para a Região Metropolitana de São Paulo das horas semanais trabalhadas pelos assalariados, esse *trade-off* não se confirma. Comparando-se os dados até 1988 com os dos anos posteriores (Tabela 1), observa-se redução da jornada média após 1988, redução do percentual de trabalhadores que trabalham 48 horas semanais e, também, redução do percentual daqueles que trabalham mais de 48 horas semanais. Cabe lembrar que o maior percentual daqueles que trabalham uma jornada acima da legal no período 1989-2008 com relação ao período 1985-1988 deve-se ao uso de parâmetros diferentes em termos reais (44 e 48 horas respectivamente). Ao reduzir a jornada legal (parâmetro para medir as horas extras), o percentual de assalariados que trabalham acima da jornada legal, considerando-se a jornada vigente, tende a aumentar.

Tabela 1 – Horas semanais trabalhadas pelos assalariados no trabalho principal. Região Metropolitana de São Paulo – 1985-2008

Anos	Média (horas)	% dos que trabalham mais que a jornada legal (1)	Percentual por classes de horas				
			≤43 Horas	44 Horas	45 - 47 Horas	48 Horas	≥49 Horas
1985	46	26,1	39,2	1,5	10,9	22,2	26,1
1986	45	26,4	38,9	1,6	14,9	18,2	26,4
1987	45	25,8	38,7	2,3	15,4	17,8	25,8
1988	45	27,2	39,7	6,7	15,5	14,8	23,3
1989	44	42,7	43,0	14,3	13,7	9,0	20,0
1990	43	36,1	50,7	13,2	11,5	7,7	16,9
1991	43	38,5	51,0	10,5	12,1	8,5	17,9
1992	42	38,2	53,6	8,2	11,9	8,0	18,4
1993	42	38,4	54,0	7,6	12,2	7,4	18,8
1994	43	39,2	54,0	6,8	13,1	7,6	18,5
1995	43	41,4	51,5	7,1	14,4	8,3	18,8
1996	43	41,4	52,9	5,7	13,6	9,2	18,7
1997	43	42,1	52,9	5,0	13,3	9,5	19,3
1998	43	40,6	54,6	4,8	11,4	10,3	18,9
1999	43	42,4	53,1	4,6	11,2	11,6	19,6
2000	44	44,6	50,5	4,9	11,4	12,4	20,9
2001	43	43,2	52,2	4,6	11,7	10,9	20,6
2002	44	44,2	51,0	4,8	11,5	11,7	21,0
2003	44	44,0	50,9	5,1	10,8	12,0	21,3
2004	43	42,8	51,0	6,2	9,6	12,5	20,7
2005	43	40,6	51,2	8,1	8,8	12,7	19,1
2006	43	39,0	53,7	7,3	8,1	13,8	16,9
2007	43	37,4	54,0	8,6	6,8	14,6	16,0
2008	43	37,8	51,3	10,9	6,5	15,8	15,6

FONTE: PED - Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT.

NOTA: Exclusive os assalariados que não trabalharam na semana.

(1) A partir de novembro de 1988, a jornada legal considerada passa de 48 para 44 horas semanais.

Outro fator que cria o aparente *trade-off* é a dupla contagem de mais emprego e mais salário como aumento de custo causado pela RJT. O aumento salarial é apenas do salário-hora, não representando aumento do montante pago, enquanto o aumento do emprego, sim, reflete o aumento do custo pela RJT para a empresa. Por sua vez, quando o *trade-off* visualizado é entre emprego e remuneração, ele é sugerido pela execução e pelo pagamento das horas extras. De fato, a execução das horas extras impede a redução da jornada efetiva de trabalho; logo, não havendo redução da jornada efetiva, não é criada necessidade para geração de novos postos de trabalho. Portanto, o problema colocado quando da realização de horas extras não é de *trade-off* entre emprego e remuneração, mas, sim, da relação entre redução da jornada legal *versus* redução da jornada efetiva. A redução do parâmetro que define a partir de que momento as horas trabalhadas começam a ser remuneradas como horas extras tende a elevar o percentual de trabalhadores que passariam a fazer horas extras e, conseqüentemente, a sua remuneração no curto prazo e o número de horas extras realizadas.

Caso haja algum tipo de restrição à realização de horas extras, mesmo assim, provavelmente, o número de trabalhadores que passariam a realizá-las iria aumentar, e o reflexo seria sentido na redução da jornada efetiva média. Porém, dependendo do nível da restrição às horas extras, talvez nem o montante da remuneração daqueles que têm jornadas mais longas seria afetado, pois o parâmetro de definição das horas extras terá diminuído. É importante ter presente que, mesmo que a RJT seja integralmente compensada pelo aumento da realização de horas extras, não gerando postos de trabalho diretamente, resta, ainda, o efeito renda, que seria responsável pela geração indireta de postos de trabalho.

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2007 para o Brasil apontam que 25,1% dos trabalhadores do setor privado com carteira assinada trabalham efetivamente entre 41 e 44 horas semanais, constituindo o grupo que tem mais probabilidade de ser afetado em termos de redução da carga horária caso a jornada de trabalho seja reduzida de 44 para 40 horas semanais. No entanto, se a RJT for compensada pela realização de horas extras em todo esse grupo, impedindo a redução da jornada efetiva, o percentual de novos trabalhadores realizando horas extras aumentará em 25,1%, e a medida terá seus impactos em termos de geração de novos postos de trabalho amortizados.

4 Motivos do movimento sindical para priorizar a Redução da Jornada de Trabalho

A terceira questão refere-se à oportunidade de o movimento sindical direcionar esforços e recursos para reivindicação da RJT em países com baixos salários e grande insegurança no mercado de trabalho. Todavia o movimento sindical vislumbra na campanha pela RJT uma boa oportunidade para unificar a classe trabalhadora em torno de uma luta em que sua conquista beneficiaria amplos setores. Para Bihr (1999), a RJT deve ser vista principalmente como uma motivação capaz de unificar a classe trabalhadora. Na reconstrução dos sindicatos e na criação de novas práticas sindicais, deve-se buscar a reconciliação com os princípios do sindicalismo revolucionário, deixando de lado os ideais do sindicalismo social-democrata. Uma das orientações a serem seguidas é a das ações interprofissionais, buscando a superação da divisão das categorias profissionais.

A luta pela RJT cumpriria essa função. A busca de uma nova orientação para as forças produtivas e de uma sociabilidade alternativa deve ser conquistada através da luta no trabalho e fora dele. A conquista da RJT acompanhada do aumento dos postos de trabalho tem a capacidade de motivar amplos setores constituintes da classe trabalhadora e também de servir de ponte entre os interesses imediatos e a conquista dos objetivos de longo prazo.

Para Bosch (1996, p. 34), o movimento de RJT levado pelos sindicatos alemães nos anos 80 foi um sucesso, em parte, "(...) porque os sindicatos estavam unidos, o que permitiu unificar interesses diferenciados de trabalhadores em torno de um objetivo comum e de atuar com perspectivas de longo prazo". A Confederação Francesa Democrática de Trabalho (1996), no seu 43º congresso em 1995, aprovou nas resoluções a luta pela RJT como eixo prioritário de ação. Essa escolha decorreu, em boa medida, da avaliação de que ela constrói uma ligação entre as aspirações individuais, os interesses coletivos e a solidariedade com os demais assalariados (trabalhadores noturnos, sazonais, aos domingos e por empreitada), desempregados e excluídos. A confederação acredita que, assim assume sua função de contestadora social e sua responsabilidade propositiva em defesa de todos os trabalhadores.

A avaliação do movimento sindical brasileiro não é diferente. A Central Única dos Trabalhadores, nas resoluções da reunião da direção nacional em setembro de 2005, definiu como uma das ações prioritárias para 2006 a continuidade da campanha pela RJT. Justifica essa escolha por entender que a RJT criaria mais e melhores empregos, melhoraria a distribuição de renda, melhoraria a qualidade de vida, ajudaria na inclusão da população excluída, valorizaria o trabalho, democratizaria as relações de trabalho com ampliação de direitos e sensibilizaria a sociedade, o congresso e o governo para o problema do desemprego. Assim, propõe como parceiros nessa campanha as demais Centrais Sindicais (que integram o comando da campanha pela RJT), os movimentos sociais e demais entidades da sociedade civil.

A Cartilha da Campanha pela RJT, elaborada pela CUT e mais cinco Centrais Sindicais e pelo DIEESE (2004, p. 21), afirma que a RJT "(...) é uma bandeira de luta que mobiliza toda a sociedade unificando trabalhadores em tempo integral, parcial ou temporário, desempregados, jovens, homens e mulheres, empregados com contrato e sem contrato de trabalho, enfim, toda classe trabalhadora". As Centrais Sindicais brasileiras percebem que a RJT atinge, de algum modo, todos os trabalhadores, desde os com mais poder de barganha e organizados em grandes sindicatos, passando pelos trabalhadores organizados em pequenos sindicatos até os desempregados que não têm representação.

Apesar de a RJT ser uma reivindicação do movimento sindical que constantemente reaparece ao longo do tempo, em cada período histórico e em cada nação, ela adquire contorno muito particular. Indubitavelmente, a problemática apresenta semelhanças, porém as condições econômicas, políticas e sociais jamais se repetem no mesmo país, em períodos distintos e tampouco em países diferentes. Porém o estudo de experiências passadas é importante instrumento na predição de possibilidades na futura adoção de políticas semelhantes.

O Brasil, em 1988, através da nova Constituição Federal, reduziu a jornada de trabalho legal de 48 para 44 horas semanais, porém, ao mesmo tempo, alterou outros direitos trabalhistas, como o adicional de horas extras, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), as Licenças Paternidade e Maternidade, dificultando, assim, a avaliação exclusiva do impacto da RJT no mercado de trabalho. No entanto, em estudo econométrico, Gonzaga, Menezes e Camargo (2003) mensuraram o efeito líquido desses impactos, nos doze meses seguintes à mudança constitucional, com foco nos efeitos observados no que eles chamaram de grupo afetado com as alterações na jornada de trabalho (trabalhadores com jornada entre 45 e 48 horas semanais) e tendo como grupo-controle aqueles trabalhadores que já tinham constando em seus contratos jornadas entre 40 e 44 horas semanais. Os resultados do exercício para os trabalhadores afetados mostraram queda da jornada efetiva de trabalho para 60,4% dos trabalhadores, aumento do salário real horário, não-alteração da probabilidade de ficar desempregado, diminuição da probabilidade de ficar sem emprego (sair da População Economicamente Ativa e ficar desempregado), e, por fim, o grupo atingido teve menor probabilidade do que o grupo-controle de passar para um emprego sem carteira assinada nos 12 meses posteriores. De forma geral, os resultados apresentaram efeitos positivos sobre o emprego, diminuindo o tempo de trabalho, aumentando o salário-hora e a estabilidade no emprego.

Dal Rosso (1998), ao analisar o caso brasileiro quando da RJT de 48 horas para 44, quantificou o efeito na criação de novos postos de trabalho. A redução de 8,33% da jornada de trabalho legal resultou na criação de, aproximadamente, apenas 0,7% de novos postos de trabalho. Segundo o autor, essa diferença de 7,63% explica-se pelas estratégias adotadas pelas empresas para contrabalançar a redução da jornada legal. A principal delas foi o aumento da utilização de horas extras, que saltou de 24,4% dos assalariados fazendo horas extras nos seis meses anteriores à promulgação da Constituição para 41,2% nos seis meses posteriores.

O autor conclui que é possível, mesmo que dentro de um só país, a adoção de políticas de RJT para obter a abertura de novos postos de trabalho. Porém salienta a necessidade do planejamento dos efeitos sobre todos os setores afetados pela mudança e o controle de diversas variáveis econômicas e sociais, principalmente a utilização das horas extras, a intensificação e a densidade do trabalho.

Os resultados da RJT em 1988, verificados pelos estudos de Dal Rosso (1998) e Gonzaga, Menezes e Camargo (2003), foram positivos para o mercado de trabalho brasileiro. Talvez não com o impacto esperado pelos defensores da medida, mas, sem dúvida, contrariando a previsão dos opositores. É legitimo supor que as causas do baixo impacto positivo da RJT se devam, em parte, ao fato de a sua implantação ter ocorrido em um ano com altas taxas de inflação e de recessão econômica – a taxa real da variação anual do Produto Interno Bruto (PIB) e a do PIB *per capita* foram, respectivamente, -0,1% e -1,9% –, em parte, devido ao fato de que em torno da metade dos trabalhadores já estarem contratados por jornada igual ou inferior a 44 horas semanais mesmo antes da promulgação da medida e, em parte, pela forma como ela foi implantada, sem propor ou induzir a negociação no local de trabalho e sem contar com uma fiscalização eficiente dos órgãos responsáveis. Provavelmente, os resultados seriam mais significativos se a RJT tivesse sido adotada tendo preocupação em observar esses aspectos e, a partir dessa observação, definir o melhor momento e a melhor forma para sua implantação.

Diante dessas análises, é possível supor que os resultados seriam ainda melhores caso a RJT tivesse sido adotada em período de crescimento econômico e de produtividade e levando em consideração aspectos como compensação pelas horas extras, intensificação do trabalho e fiscalização. As análises positivas reforçam a argumentação sindical junto aos trabalhadores de sua base de que a RJT não só diminuiria o tempo de trabalho como aumentaria a estabilidade no emprego e o salário horário. Em um país como o Brasil, que sofreu mais de 20 anos de economia estagnada e que durante esse período acumulou uma série de problemas e necessidades, apenas **uma** medida, seja ela qual for, não tem a capacidade de solucionar todos os problemas e, provavelmente, nem mesmo apenas um. Os resultados positivos de 1988, apesar da adoção em período adverso, indicam que a RJT pode ser uma política importante para compor um amplo programa de melhoria da distribuição de renda e crescimento econômico, a fim de reverter o quadro negativo que se instalou no mercado de trabalho brasileiro.

5 Outros obstáculos à Redução da Jornada de Trabalho no Brasil

A quarta questão enfoca as dificuldades enfrentadas para a implantação e para o alcance das metas de geração de postos de trabalho. Ela avalia se os benefícios macroeconômicos, os efeitos positivos do estabelecimento da RJT em 1988 e a oportunidade de unificação da classe trabalhadora são fatores suficientemente importantes para que a RJT supere os obstáculos para sua implantação no Brasil e, também, para que sua introdução origine novos postos de trabalho de forma significativa. As maiores dificuldades a serem enfrentadas são: (a) a resistência do setor empresarial; (b) a fragilidade do movimento sindical; (c) o tamanho do setor informal; (d) a heterogeneidade da economia nacional; (e) os baixos salários; (f) a diversidade de situações ocupacionais e a elevada desigualdade nos rendimentos do trabalho; 2006); e (g) a precariedade da fiscalização do trabalho. Esses são os principais fatores que se constituem em obstáculos à adoção da política pública de RJT no Brasil.

A primeira e maior dificuldade para a implantação da RJT se manifesta historicamente, e é justamente a resistência do setor empresarial à mudança. Apesar dos benefícios macroeconômicos da medida, a resistência empresarial ocorre em virtude da sua ideologia liberal e da sua visão fragmentada da economia. A ideologia liberal manifesta-se na oposição à intervenção do Estado nas relações no mercado de trabalho; quanto menor a intervenção do Estado, maior o poder discricionário dos empresários e maior o poder político. Especificamente no caso da RJT, ela interfere diminuindo o controle empresarial sobre o tempo de trabalho e na distribuição dos ganhos de produtividade em favor dos trabalhadores. A visão fragmentada da economia impede a visualização dos benefícios advindos, no longo prazo, do aumento da demanda agregada. A percepção empresarial atém-se apenas ao impacto inicial de aumento de custo para sua firma.

A segunda dificuldade é dada pela fragilidade atual do movimento sindical, derivada das altas taxas de desemprego, da heterogeneidade da classe trabalhadora e do crescimento dos valores do individualismo e do consumismo, que solapam os valores sobre os quais se sustenta a solidariedade sindical. Historicamente, foram os trabalhadores organizados que, através da sua mobilização, conquistaram a RJT em acordos e contratos coletivos ou na legislação. A fragilidade atual do movimento

sindical coloca-se como um grande empecilho na viabilização da RJT. Dificuldade esta que pode ser amenizada com a unificação das ações das centrais sindicais.

A terceira dificuldade manifesta-se no elevado número de trabalhadores que se encontram no setor informal da economia adicionado daqueles que, mesmo estando no setor formal, não têm registro em carteira. O grande número de trabalhadores que têm a sua relação de trabalho à revelia da lei, com boa parte dos seus direitos desrespeitados, provavelmente não seria beneficiado pela RJT legal no curto prazo. Além disso, a facilidade de se operar na informalidade, devido à falta de fiscalização, pode levar algumas empresas a optarem por atuar na informalidade, tendo em vista a elevação dos custos e a melhoria dos direitos dos trabalhadores.

A quarta dificuldade apresentada pela economia nacional verifica-se na sua heterogeneidade. As Regiões Norte e Nordeste, com um setor informal mais significativo, empresas com tecnologias menos avançadas, menor produtividade, fiscalização estatal e sindical menos eficiêntes e empresas e economia com menor capacidade de absorver aumento de custos, provavelmente verificarão maior resistência do setor empresarial à medida e resultados distintos dos verificados em regiões mais desenvolvidas como a Sul e a Sudeste.

Os baixos salários verificados no País constituem-se na quinta dificuldade. Os baixos salários induzem os trabalhadores a vislumbrarem, na realização de horas extras, a forma mais fácil e rápida de elevarem sua remuneração. Essa prática individualista substitui a luta coletiva por aumento salarial, e a execução de horas extras impede a queda da jornada efetiva e a geração de novos postos de trabalho. A elevação da remuneração via aumento da jornada, no longo prazo, permite que os empresários paguem salários menores, o que leva a busca por mais horas extras, permitindo o pagamento de salários mais baixos e, assim sucessivamente, levando à realização de jornadas extremamente longas, que trazem prejuízo à saúde e impedem a geração de novos postos de trabalho.

A sexta dificuldade refere-se à diversidade das jornadas segundo situações ocupacionais e à elevada desigualdade nos rendimentos do trabalho. Constitui-se em obstáculo, porque torna ainda mais complexo o debate sobre a RJT legal, mais difícil de se estimarem os resultados, mais difícil a fiscalização e difusos os interesses. Portanto, um elemento adicional a ser considerado na complexa questão da RJT.

Por fim, a precariedade da fiscalização estatal, sindical e social constitui-se na sétima dificuldade para que a RJT legal gere um número mais significativo de postos de trabalho. As dificuldades apontadas revelam a complexidade do assunto e indicam que o tema não pode ser tratado superficialmente. Porém, nada que não possa ser superado com políticas específicas.

6 Considerações finais

O Brasil, na década de 90, viu prosperar leis que aumentaram a flexibilidade das relações de trabalho com a promessa de combater o desemprego. Porém o resultado observado na década foi o aumento do desemprego, da precarização e da informalidade no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que aumentava a intensidade do ritmo de trabalho e crescia o controle do tempo do trabalhador por parte do empresariado. Isso

levou ao crescente aumento da produtividade do trabalho, à elevação das margens de lucro e à concentração de renda.

Com a constatação de que o desemprego é um dos mais graves problemas sociais, procurou-se pesquisar a eficácia da RJT legal como instrumento no combate ao desemprego no Brasil. Na tarefa de apreciar outros estudos que tratam da RJT, observou-se grande controvérsia quanto à eficácia dessa política como meio de combater o problema do desemprego. A adoção da política pública de RJT no Brasil tem especificidades que a tornam mais complexa que a adoção em outros países, particularmente em relação à França, que a implantou no final dos anos 1990. Os fatores que dificultam que ela atinja todos os trabalhadores e tenha maior eficácia na geração de novos postos de trabalho são: a maior heterogeneidade do mercado de trabalho brasileiro, a fragilidade do movimento sindical, a heterogeneidade da economia nacional, os baixos salários, o grande peso do setor informal e a precariedade dos mecanismos de fiscalização. Esses fatores são específicos ao Brasil e se traduzem em obstáculos adicionais à própria adoção da RJT e, se efetivada, à geração de novos postos de trabalho.

Porém, o maior problema para a RJT ainda continua sendo o de ordem política. Ela interfere favorecendo os trabalhadores no que diz respeito ao controle do tempo de trabalho e na distribuição da renda e, por isso, tem a resistência dos empresários. Diante dessa política, os interesses antagônicos ficam evidentes: de um lado, os trabalhadores interessados em usufruir uma melhor qualidade de vida e aumentar sua apropriação da renda; de outro, os empresários em busca da diminuição dos custos, maximização dos lucros e também procurando aumentar a apropriação do excedente. A conquista da RJT só pode ocorrer pela imposição da vontade da classe trabalhadora obtida através da mobilização e da conscientização de seus membros.

Em termos distributivos, os empresários e seus representantes nunca vão aceita-la. Todavia, as evoluções da distribuição funcional da renda e das margens de lucro nos últimos anos, ocorreram no sentido do aumento dos lucros e da participação na renda dos detentores de capital, piorando, sobremaneira, a distribuição de renda no País. Uma melhoria da distribuição de renda apenas a recolocaria nos mesmos patamares de períodos anteriores.

A RJT também envolve riscos. Os detentores do capital vão dar continuidade à luta pela apropriação do excedente; novos movimentos para precarização dos contratos de trabalho surgirão; e flexibilizações e intensificação do ritmo de trabalho serão realizadas logo após a RJT ser regulamentada. Porém nada que não seria buscado mesmo que não tivesse ocorrido a RJT, talvez num prazo mais dilatado, justamente por fazer parte da essência do capital a busca incessante pela acumulação.

Apesar das dificuldades e dos riscos, as vantagens da RJT são mais abrangentes e significativas. A primeira e mais visível é a própria geração de novos postos de trabalho e a conseqüente redução das taxas de desemprego. Porém tão importante quanto a redução do desemprego é a colocação do problema no centro do debate. Atualmente, as manchetes econômicas estão voltadas para as taxas de juros, para o crescimento negativo do PIB e para o saldo da balança comercial. Centrar a discussão econômica no desemprego significa discutir dois dos maiores males que assolam o ser humano na sociedade moderna: a perda do sentimento de pertencimento social e da

dignidade humana. A RJT permite repensar que tipo de sociedade e que tipo de desenvolvimento se quer. Além dessas vantagens, é possível que ocorram melhorias da qualidade de vida e da distribuição de renda, aumento salarial e crescimento econômico como resultado desse processo. Por fim, a luta pela RJT tem a capacidade de unificar a classe trabalhadora, união tão necessária nesses tempos de ampla hegemonia do capital.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BELLUZZO, Luiz Gonzaga. Os desafios do governo Lula na área econômica. Debate Sindical, São Paulo, n. 45, dez/jan/fev 2003, p.7-10.

BÉNABOU, Roland. Inequality and growth. In: Bernanke, Ben; Rotemberg, Júlio. NBER macroeconomics annual 1996. Cambridge: The MIT Press, 1996. p. 11-74.

BIHR, Alain. Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise. São Paulo: Boitempo, 1999.

BOSCH, Gerhard. Rumo à conquista do tempo livre. Textos para Debate Internacional, São Paulo, n.6, p. 30-35, 1996.

CALVETE, Cássio da Silva. A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego: o mito de Sísifo ou Prometeu? Revista Cívitas, Porto Alegre, v. 3, n. 2, p. 417-433, jul/dez, 2003.

_____. Redução da jornada de trabalho: uma análise econômica para o Brasil. 2006. Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia. Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

CONFEDERAÇÃO FRANCESA DEMOCRÁTICA DO TRABALHO. Resoluções do 43º congresso da CFDT. Textos para Debate Internacional, São Paulo, n. 6 , p. 2-22, 1996.

DAL ROSSO, Sadi. O debate sobre a redução da jornada de trabalho. São Paulo: Coleção ABET, 1998.

DIEESE. Reduzir a jornada é gerar empregos. São Paulo: DIEESE, 2004. (Cartilha da Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução do Salário).

DUTT, Amitava. Kalecki e os kaleckianos: a relevância atual de Kalecki. In: (Orgs) POMERANZ, Lenina; MIGLIOLI, Jorge; LIMA, Gilberto Tadeu. Dinâmica econômica do capitalismo contemporâneo: homenagem a M. Kalecki. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2001. cap. 1, p.21-68.

GONZAGA, Gustavo; MENEZES, Naércio; CAMARGO, José Márcio. Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988. Revista Brasileira de Economia, v. 27, n. 2, abr/jun, 2003.

GRIJÓ, Eduardo. Efeitos da mudança no grau de eqüidade sobre a estrutura produtiva brasileira: análise a partir da matriz de contabilidade social. 2005. Dissertação (Mestrado em Economia) - Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia/Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

KALECKI, Michal. Os aspectos políticos do pleno emprego. In: Kalecki, Michal. Crescimento e Ciclo das Economias Capitalistas. São Paulo: Hucitec, 1997a. cap. 6, p. 54-60.

_____. Luta de classe e distribuição da renda nacional. In: Kalecki, Michal. Crescimento e Ciclo das Economias Capitalistas. São Paulo: Hucitec, 1977b. cap. 9, p.92-101.

_____. Três Caminhos para o Pleno Emprego. In: Kalecki, Michal. Coleção Grandes Cientistas Sociais: Kalecki. São Paulo: Ática, 1980. cap. 6, p. 75-97.

LIMA, Gilberto. Estrutura de mercado e inovação tecnológica endógena: um modelo macrodinâmico kaleckiano. In: POMERANZ, Lenina; MIGLIOLI, JORGE; LIMA, Gilberto Tadeu (Orgs). Dinâmica econômica do capitalismo contemporâneo: homenagem a M. Kalecki. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2001. p.129-155.

POSSAS, Mário. Demanda efetiva, investimento e dinâmica: a atualidade de Kalecki para a teoria macroeconômica. In: POMERANZ, Lenina; MIGLIOLI, JORGE; LIMA, Gilberto Tadeu (Orgs). Dinâmica econômica do capitalismo contemporâneo: homenagem a M. Kalecki. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2001.

PRONI, Marcelo. Situação da Jornada de trabalho no Brasil. No prelo. 2006.

TAUILE, José Ricardo; YOUNG, Carlos Eduardo. Concentração de renda e crescimento econômico: uma análise sobre a década de setenta. Rio de Janeiro: IPEA, 1991. (Cadernos de Economia; n. 9).

SANT'ANNA, André Albuquerque. Distribuição funcional da renda e crescimento econômico na década de noventa: uma aplicação do modelo departamental de Kalecki. Dissertação (mestrado em economia) Universidade Federal do Rio de Janeiro – Rio de janeiro, 2003.

A relação entre a educação dos trabalhadores e o processo produtivo: eixo norteador da formação profissional

José Mario Angeli [1]
Tatiana Garcia Almeida
Nominibus mollire licet mala (Marx)[2]

1. As formas de exploração do trabalho e da apropriação das riquezas proposta pelo capital através da reestruturação produtiva é o resultado da evolução histórica do modo de produção capitalista. A *educação dos trabalhadores* aparece, neste contexto, como uma forma de responder às demandas do capital e a do trabalho. A história do capitalismo é a história da reestruturação produtiva, pois é das crises do capitalismo que surgem "novas" propostas para a formação profissional tanto demandada pelo capital, bem como pelo trabalho. Elas são forma de dar sobrevida a um sistema econômico e político que não tem condições de assegurar o bem-estar da população humana do planeta, antes, aprofunda a miséria e a exclusão social das classes trabalhadoras.

A luta pela democratização da sociedade capitalista e o processo formativo de seus jovens deve se contrapor à dominação da heteronomia e da alienação própria desta sociedade. Ela será obra dos trabalhadores organizados, pois eles não têm nada a perder, a não ser os seus grilhões (MARX & ENGELS, 1998, p.69). Para tanto é fundamental que os agentes da formação profissional sejam portadores de uma concepção de *"intelectuais orgânicos"*, que a toma, como instrumento de análise dos rumos táticos e estratégicos de constituição da luta de classe nesta sociedade.

Neste contexto, somos convocados a repensar as relações entre *trabalho* e *educação,* cientes de que as empresas estão demandando novos requisitos de qualificação e as pesquisas têm buscado esclarecer como esses requisitos – trabalho e educação - são construídos sócios historicamente. E, particularmente, como compreender a negação do

[1] José Mario Angeli é professor da Universidade Estadual de Londrina do departamento de Filosofia. Outono de 2008. Tatiana Garcia Almeida é mestranda de Ciências Sociais da Universidade Estadual de Londrina.

[2] Tradução literalmente: nomes diferentes para males iguais

trabalho ou a afirmação da centralidade do trabalho para uma formação geral ou para uma formação profissional qualificada.

Faremos uma incursão por fragmentos de textos de Marx sobre a forma de produção e organização do trabalho, na constituição desse objeto que tem levantado instigantes polêmicas para a formação do trabalhador. E, por fim, estabeleceremos um vínculo com a *formação profissional* na perspectiva da construção de uma teoria e prática, que permita ao trabalhador compreender o avanço técnico e tecnológico, na perspectiva de um desenvolvimento intelectual que o permita a compreender a sua existência, isto é tomar posse de sua cultura.

Buscando compreender a questão do trabalho, faremos uso do *Capital, texto de Marx,* para a montagem do quadro de referência teórica e, assim, mostrar que não é mais o trabalho que domina o processo de produção e por, conseguinte, a formação profissional deve ser fundamentalmente uma formação política-cultural do trabalhador, afim de que ele possa entender as contradições de classe da sociedade capitalista. Então, para tanto, será importante passar da "natural" instância da experiência pessoal, particular dos indivíduos à expressão e instrumentos de um organismo coletivo, anti-totalitário e democrático, que *"bem articulada se pode mover como um homem-coletivo"* (GRAMSCI, 1977, p.,1430), capaz de eliminar as contradições e construir uma "unificação do gênero humano" através da eliminação dos antagonismos de classe.

Assim, mais do que as referências teóricas e da abrangência de conteúdo científicos e profissional sobre a formação do trabalhador, será importante de desenvolver habilidades de pesquisa, de experimentação e utilização de ferramentas outorgadas pelas inovações tecnológicas que garanta a compreensão da existência social do trabalhador. De tal modo que a educação venha a responder não mais no sentido da afirmação da dualidade ensino profissional ou ensino geral, mas sim uma educação integrada que garanta ao trabalhador domínio intelectual, físico e tecnológico do mundo em que vive.

2. Marx define o início da forma capitalista de produção da seguinte forma: *"a produção capitalista começa realmente, como já vimos, somente quando o mesmo capital individual* e*mprega um número relativamente grande de trabalhadores; de forma que o processo de trabalho seja extenso, gerando uma quantidade relativamente grande de*

produtos. Um maior número de trabalhadores juntos ao mesmo tempo, no mesmo lugar (ou se quisermos, no mesmo campo de trabalho), para produzir algum tipo de mercadoria (commodity) sobre as ordens de um capitalista, constitui-se, tanto histórica quanto logicamente, no início do modo de produção capitalista" (MARX,1974, p. 363).

A produção capitalista demanda por um lado, uma quantidade grande de trabalhadores, de produtos e de extensão do processo de trabalho. O trabalhador não trabalha mais para si mesmo. Ele agora trabalha para um capitalista. E, por outro, há maior eficiência das tarefas repetitivas que se consolidam com vários trabalhadores, trabalhando ao mesmo tempo e juntos que provocam uma diminuição do valor trabalho e o aumento da mais valia absoluta. A mais valia absoluta é aquela produzida pela simples prolongamento da jornada de trabalho e enquanto a mais valia relativa é aquela que provém da redução do tempo de trabalho necessário para o trabalhador se manter. Isto, por si, configura uma submissão do trabalho ao capital. Consequentemente, surge a divisão do processo produtivo e aparece o gerenciamento deste processo que passa a controlar o próprio processo de trabalho.

A finalidade do modo de produção capitalista, como o próprio Marx indicou, é a extração da mais valia. Ele observa que: *"a finalidade do modo de produção capitalista é extrair a maior quantidade possível de mais valia e consequentemente, de explorar o trabalhador o máximo possível (...). O controle exercido pelo capitalista não é somente uma função especial derivada da natureza do processo de trabalho social e a tal processo pertinente, mas é ao mesmo tempo uma função da exploração do trabalho social, estando portanto enraizado no inevitável antagonismo que ele explora"* (idem., p., 372).

Como uma proporção cada vez maior dos meios de produção passa a ser propriedade do capital aumenta a necessidade do capitalista controlar a utilização desses meios de produção. Assim os trabalhadores são excluídos de qualquer possibilidade de discussão da destinação, organização e planejamento do trabalho. No momento em que o capital subordinou o trabalho, temos uma subsunção real do trabalho ao capital, isto faz o com que desapareça o antagonismo ente eles.

A articulação da esfera da produção com a da circulação tem-se na origem da geração e a realização do excedente produtivo. Mas, no momento em que se extrai a mais valia do trabalhador, cresce também a resistência do trabalhador, assim, está colocada a

categoria da contradição da forma social produtiva. E, um maior controle dos meios de produção passa a ser propriedade do capital, o que permite aumentar a necessidade do capitalista de controlar a utilização desses meios, relegando o trabalhador a um processo de exclusão ou quando não alguns são chamados a gerenciar ou supervisionar esse processo.

A exclusão de qualquer possibilidade de discussão sobre a destinação, organização e planejamento do trabalho, dá a idéia da promoção da alienação e da heteronomia, para exerce-se a dominação. Isto porque o trabalho deixou de ser a categoria central da produção. Não será mais ele que domina o processo produtivo. As condições de produção agora são dominadas pela máquina. A difusão da nova tecnologia – máquina - leva a extremos as antigas e inerentes tendências do capitalismo produtivo de negação do trabalho vivo. A incorporação do saber do trabalhador em equipamentos, que tem a sua forma social de capital fixo, avança tanto sobre o trabalho manual como o intelectual, anteriormente inacessíveis devido às limitações técnicas.

A manufatura tem a sua origem no trabalho artesanal, homogênea ou serial, ela agrupa num mesmo lugar os produtores, tendo atividades especificas, que concorrem para a fabricação de uma mercadoria. Ela é um espaço organizado de tal modo que os produtores cooperam entre si. Ela apoiava-se na cooperação entre os artesões. No período que vai, da metade do séc. XVI e no último terço do séc. XVIII, ela irá proporcionar um forte desenvolvimento econômico e social. Ela foi a primeira e a principal forma de produção capitalista, agregando trabalhadores de diversas especialidades, para produzirem mercadorias que exigia a cooperação destas várias especialidades, e, por um capitalista que emprega operários para fazer um produto que poderá vir a ser comercializado ao público ou a outras empresas.

Com isso, o processo produtivo da manufatura foi se transformando e o trabalho individual se especializando, de forma que a competência artesanal original foi desaparecendo na medida em que cada trabalhador deixava de fazer todo o trabalho envolvido na produção de cada mercadoria, passando a ser responsável só por algumas ou mesmo uma única operação da linha de produção.

Os motivos e criação dos objetos eram feitos pelos artesões. Na manufatura o argumento do capitalista era de reunir esses artesões debaixo de um mesmo teto e com a cooperação no uso do instrumento e máquinas que resultava em menores custos para todos.

O artesão era o responsável pela sua criação. Com o tempo, o capitalista passou a desejar garantir uniformidade da produção. Não demorou muito para que o artesão desaparecesse, o que irá mostrar que, o controle do processo de produção passa para o capital, via propriedade dos meios de produção.

A transformação da manufatura em fábrica, que na aparência, constitui um progresso do desenvolvimento das forças produtivas não fez mais do que agravar a situação, no quadro definido, pela economia burguesa. Assim, graças à ciência, a indústria ao anexar forças produtivas, colocando-as a seu serviço, aumenta também de maneira maravilhosa a produtividade do trabalho, isto porque, para manter a concorrência o capitalista deve investir no capital constante (MARX, 1985, p.120sg).

Marx observa que para *"entender exatamente a divisão do trabalho na manufatura é de importância essencial ter firme o seguinte ponto: em primeiro lugar, a análise do processo de produção na sua fase particular coincide completamente com a desagregação de uma atividade artesanal nas suas diferentes fases simples ou complexas cada operação deve ser feita a mão dependendo portanto, da habilidade, força e segurança do trabalhador individual em utilizar seus instrumentos de trabalho"* (idem., 381).

A máquina elimina a cooperação fundada sobre o trabalho artesanal e a manufatura fundada sobre a divisão do trabalho do tipo artesanal, agora sofre uma intensificação da divisão do trabalho. O trabalho na manufatura depende da força, da destreza, da habilidade e da segurança do operário em manejar seus instrumentos. A profissão (o trabalho manual) que ele venha a conseguir, permanece a base técnica do processo produtivo. Mas, à medida que ele se desenvolve, com o passar do tempo, o processo produtivo na manufatura se transforma e o trabalho que antes era individual e cooperativo, agora se *especializa.*

A competência artesanal foi desaparecendo na medida em que cada trabalhador, deixava de fazer todo o processo do trabalho envolvido na produção de cada mercadoria. Isto, por sua vez, ampliará a *divisão social do trabalho* e com o tempo a produção demandará uma *uniformidade* no processo produtivo. Segundo Marx, o trabalho deixava de ser o elemento de comando do processo de produção, porque a atividade do trabalhador foi reduzida a uma mera abstração da atividade, pois ela é regulada e determinada em todos os aspectos pelo movimento da máquina, e não ao contrário. Já naquele momento manifestando assim a crise da centralidade do trabalho concreto.

Observa Marx que: *"O trabalho manual continua sendo a base. É exatamente porque o trabalho manual continua sendo o fundamento do processo de produção que cada trabalhador se torna exclusivamente ligado a uma função parcial e que, pelo restante da sua vida seu trabalho é transformado em um órgão desta função parcial, um mecanismo produtivo cujas partes são seres humanos. Por fim esta divisão de trabalho é uma espécie particular da cooperação, e muitas de suas vantagens saem da natureza geral da cooperação, e não desta sua forma particular"* (idem., p., 382).

A transformação em indústria moderna é caracterizada pela máquina e pela diversidade dos produtos capazes de ser produzidos. O trabalhador da manufatura possui tarefas *simples e complexas*, o que requer diversos níveis de treinamento e de conseqüência, diferente remuneração. O novo processo produtivo constitui-se por uma *hierarquia de trabalhadores* que corresponde a tarefas diferentes, salários diferentes e diferentes possibilidades de uso da capacidade criativa, sendo ela, no entanto, limitada ou nula para todos os trabalhadores, independente do lugar que este ocupa. O trabalho permanece como elemento fundante da vida social. Enquanto, ele é determinado e determinante pelo capital, agora assalariado. È o trabalho assalariado que dá a especificidade do capitalismo. O que significa que ele perdeu a centralidade na produção, mas não deixa de ser o elemento fundante na vida social.

O saber fazer do artesão, dessa forma, desaparece e, consequentemente, desenvolve-se uma especialidade às custas da integralidade da capacidade de trabalho do homem. Integralidade diferenciadora, pois se terá um trabalhador especializado e um trabalhador não especializado. Para este último, o custo de apreender uma profissão fica cada vez mais distante, enquanto que o conhecimento específico importante para o processo produtivo fica menor em relação ao artesão, devido à simplificação das funções desenvolvidas pela indústria.

A manufatura traz em si profundos impactos políticos e sociais, que foram produzidos pela hegemonia da classe burguesa, no momento em que ela passa a controlar os meios de produção. Ela recusa qualquer regulamentação do processo de produção e das relações sociais entre capital e trabalho, argumentando a *defesa da liberdade e da primazia do direito* à propriedade. Na manufatura a máquina não era um fator central de produção, pois ela aparece, exporadicamente, mas ela tem um papel dos mais importantes no processo produtivo capitalista, como afirma Marx *"como todo (...) aumento na produtividade do*

trabalho, máquinas são destinadas a tornar os produtos (commodities) mais baratos e, encurtando aquela porção do dia de trabalho que o operário trabalha para si mesmo, aumentar aquela que ele dá sem remuneração ao capitalista. Em suma, Máquinas são recursos para produzir mais valia" (idem., p.413).

Com a automação, não teremos a liberação dos trabalhadores das tarefas fatigosas e repetitivas. Ela desqualifica o trabalho. "Seu objetivo é sempre duplo: substituir uma parte dos operários por máquinas mais complexas e mais eficazes e, portanto, reduzir a quantidade de trabalho para uma mesma produção; mas também, e ao mesmo tempo, substituir a intervenção inteligente do trabalhador por regulamentos e controles automáticos, os quais, mais do que nunca, fazem dos "operadores" aquelas pessoas agitadas que vêem a máquina impor-lhes inexoravelmente um número preciso de gestos que exigem a maior atenção e a mais completa vacuidade de espírito" (Gorz, 1982, p. 153). Ela incorpora á máquina o saber e a iniciativa que subtrai ao homem: agora é a máquina que comanda. Não há mais ofícios, mas, contudo se fala de qualificação para atender as demanda do capitalismo.

A máquina irá reestruturar todo o processo produtivo. Por um lado, o seu surgimento buscou recompor a "taxa de lucro do capital", e, por outro, criará no interior da sociedade uma profunda desagregação das classes menos favorecidas. Isto possibilitará aos trabalhadores se organizarem – em partidos, sindicatos, associações etc – para fazer frente à investida do capital. Na concepção marxiana do surgimento da máquina há uma distinção do progresso técnico e tecnológico sobre o desenvolvimento do "maquinismo". Marx constata que há um núcleo de racionalidade determinado pela "vitória do homem sobre a força da natureza" e um possível desvio daquele núcleo através do uso do progresso técnico que transformou aquela "vitória' no seu contrário, na "submissão do homem mediante o uso das forças da natureza". Mas, o progresso da tecnologia, teve um preço muito alto:"a produção capitalista desenvolve a técnica e a combinação do processo de produção social somente minando ao mesmo tempo as fontes de onde surgem as riquezas: *a terra e o operário" (idem., p.,535).*

Nesse sentido, Marx fala de uma educação intelectual, física e tecnológica dos trabalhadores. Assim, nos dá a entender de uma educação para todos distinta da educação profissional que demanda o burguês para a classe capitalista e de uma formação

"desinteressada" para o trabalhador.

3. Numa fase superior da reestruturação produtiva, o ***taylorismo e fordismo*****,** surge como método apresentado pelo capital para resolver suas crises, superando assim *"a queda tendencial da taxa de lucro"*, expressão que Gramsci retoma em **Americanismo e Fordismo** (1934), como uma contratendência [3] e o significado dos desdobramentos que isto teve para as lutas dos trabalhadores italianos.

Em **Americanismo e Fordismo**, ele toma os conceitos de indústria e industrialismo, de racionalização, de técnica e tecnologia, apresentando uma correspondência entre a estrutura material ou objetiva e entre processos culturais e subjetivos, entre a força manual e atividade intelectual, entre o processo de "industrialização" e da "formação do homem" e finalmente entre sociedade e aprendizagem, numa rede complexa de exploração do trabalhador.

Ele observou que é: *"relativamente fácil racionalizar a produção e o trabalho, combinando habilmente a força (destruição do sindicalismo operário de base territorial) com a persuasão (altos salários, benefícios sociais diversos, propaganda ideológica e política habilíssimas (...) A hegemonia nasce da fábrica e não tem necessidade para exercer-se senão de uma quantidade mínima de profissionais intermediários da política e da ideologia" (GRAMSCI, idem.,2154).*

A sociedade estava diante de uma nova forma de organização do trabalho. Esse processo baseou-se particularmente em racionalizações administrativas e gerenciais, ou seja, mudança na organização, administração e condução não só do processo de trabalho, mas da empresa em sua totalidade. Estas mudanças realizar-se-ão graças à introdução da máquina destinada a centralizar, disciplinar rigidamente a atividade do trabalhador na fábrica, baseada na esteira transportadora ou na cadeia de montagem.

---

[3] ANGELI, J.M., *Análise da "Questão Meridional" e "Americanismo e Fordismo" de A. Gramsci: hipótese de aplicabilidade das categorias gramsciana à sociedade brasileira"*, tese de doutorado. Roma, Itália, 1992, p. 160. Assim., Gramsci faz referência no debate com Croce sobre a "queda tendencial da taxa de lucro" às forças contra-operantes da lei da queda tendencial da taxa de lucro. A Lei é o aspecto contraditório de uma outra lei, aquela da mais-valia relativa que determina a expansão molecular do sistema de fabrica, isto é, o desenvolvimento do modo de produção capitalista. Segundo Gramsci "as forças contra-operantes da lei da queda tendencial e que se resumem na produção de sempre maior mais-valia relativa tem limites, que são dadas, por exemplo, tecnicamente na extensão da resistência da matéria prima, e socialmente na medida suportável de desocupação de uma determinada sociedade" idem., 1283.

O **Americanismo e Fordismo** segundo Gramsci foi a criação de um novo tipo de homem correspondendo a um novo tipo de trabalho e de processo produtivo. Ele irá materializar um novo modo de vida. Ele foi um processo doloroso e sangrento, logo violento, porque com ele gestava-se uma nova classe trabalhadora e de uma nova cultura que irá determinar um modo de **"viver, pensar e sentir a vida"**, segundo o modelo americano. Ele redefine novas habilidades. Gramsci observa que *"a vida na indústria exige um tirocínio geral, um processo de adaptação psico-físico a determinada condições de trabalho, de nutrição, de habilitação, de costumes, etc, que não é algo inato, "natural", mas demanda ser adquirido (....)" (idem., p. 2149)*

A forma de vida capitalista passou a controlar a vida dos indivíduos, segundo Gramsci, *"Na América, a racionalização do trabalho e o proibicionismo estão conectados indubitavelmente: as pesquisas dos industriais sobre a vida íntima dos operários, os serviços de inspeção criados por algumas empresas para controlar a "moralidade" dos operários são necessidades do novo método de trabalho... um novo tipo de trabalhador e de homem" (idem., p.* 2164).

A forma de vida passou a efetivar uma destruição ativa de uma personalidade histórica. Para construir o homem de novo tipo, não bastava apenas a coerção unilateral, era necessário que a coerção fosse transformada em persuasão, era preciso que os indivíduos percebessem o significado intrínseco nos gestos que realizavam e não apenas "obedecessem ordens", segundo Gramsci, *"o velho nexo psico-físico do trabalho profissional qualificado, (...) exigia uma certa participação ativa da inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalhador e redução das operações produtivas apenas ao aspecto físico maquinal" (idem., p., 2165).*

Verificou-se que o método produtivo ***taylorista/ fordista*** é simplesmente de adaptação do trabalhador ao trabalho fabril. Para conseguir esse equilíbrio, entre a coerção e a persuasão, será necessário um Estado Liberal capaz de garantir a legalidade e a institucionalidade da "hegemonia americana" que combinasse coerção e consentimento ao mesmo tempo. Para Gramsci é sobretudo o aparato estatal que dá coerência e sustentação as formas mercantis que se está desenvolvendo. Ela "*requer um ambiente dado, uma dada estrutura social (ou a vontade decidida de criá-la) e um certo tipo de Estado (...) liberal, não no sentido do liberalismo alfandegário ou da liberdade política efetiva, mas no sentido mais fundamental da livre-iniciativa e do individualismo econômico que atinge com meios*

próprios, como "sociedade civil", pelo próprio desenvolvimento histórico, ao regime da concentração industrial e do monopólio" (idem., 2157).

Essa contratendência ele chamou de *"revolução passiva"*, que nada mais é que, uma transformação que ocorre mais pela intervenção legislativa do Estado e através da organização corporativa na estrutura econômica do país. Em virtude da contratendência, o processo de construção do trabalhador coletivo estava sendo realizado, pela reestruturação produtiva mais uma vez. Reestruturação que nada mais é que uma adequação entre o econômico e político. Esta adequação permite que o ***Americanismo e Fordismo*** - capitalismo monopolista – obtenha sucesso no campo da cultura.

4. Assiste-se, nos dias atuais, o avanço da contratendência, na forma de reestruturação, onde o capital, para fazer frente às conquistas dos trabalhadores é absolutamente vital redesenhar não apenas sua estruturação econômica, mas reconstruir suas formas mercantis e o aparato estatal que lhe dá sustentação.

A resposta capitalista virá no sentido de conter a rebeldia da classe trabalhadora que lutava por um *Estado de Bem-Estar-Social* e que nos países centrais havia minimamente conseguido esta realização. Produziram-se respostas nos locais de trabalho e a nível estatal. Quanto à produção, o capital modificou tanto o processo de produção em si como as relações dentro da empresa. Ele irá mudar principalmente no tocante às racionalizações administrativas e gerenciais tanto no processo de trabalho como da empresa em sua totalidade. Estas mudanças puderam realizar-se graças à introdução do processamento eletrônico de dados, computadores e microprocessadores, uma vez que eles serviam para centralizar a direção e o controle e descentralizar a execução do trabalho.

Pode-se dizer de "um novo redesenho do trabalho" está sendo configurado pelas "novas fábricas". As novas fábricas são caracterizadas pelo abandono da cadeia de montagem, descentralização das tarefas de produção nestes grupos e coordenação da atividade de indivíduos e grupos autônomos. O capital teve ainda de fazer frente ao aumento da popularidade do Estado do Bem-Estar e ao crescimento do movimento socialista. Até porque a identificação dos partidos socialistas com o Estado do Bem-Estar era a causa principal da crescente popularidade dos mesmos.

O crescimento contínuo do movimento dos trabalhadores nos âmbitos da produção e

do Estado converteu-se numa clara ameaça para a classe capitalista. O movimento sindical reivindicava o controle operário sobre o processo trabalhista considerado por um amplo setor sindical estritamente ligado à propriedade da empresa. Isto explica as mudanças ocorridas em fins dos anos 70 e princípio da década de 80. A força da classe trabalhadora determinou as mudanças ocorridas nos anos dourados.

Outra resposta dada pelo capital foi a ***terceirização*** ou subcontratação de pequenas empresas, segundo o modelo japonês. A produção baseia-se num núcleo central de trabalhadores e um grande número de fornecedores, e apóia-se fortemente num trabalho mal pago, pobremente organizado e de tempo parcial.

Este modelo denominado japonês requer o enfraquecimento sistemático das organizações sindicais nas fábricas e a introdução de estruturas trabalhistas e mercantis que atuam contra a coesão do movimento do trabalhador. A ***flexibilização*** suposta vantagem dessa nova forma de produção contribuiu para quebrar os sindicatos e incrementar a intensidade do trabalho especialmente entre mulheres mal pagas e temporárias e em tempo parcial.

A reestruturação do trabalho está fundada no paradigma de base material - em que a informática, eletrônica e microeletrônica, biotecnologia, sistemas integrados de telecomunicações - que idealmente deveria dispensar a mão-de-obra humana, mas que de fato não ocorre. Ela exalta a figura do t**rabalhador modelo**: aquele trabalhador que possuiu alta qualificação, aproximando-o dos técnicos especializados e que permite reduzir a divisão do trabalho entre agentes de concepção e de execução.

O fato é que este processo não está por toda a economia. Ao contrário houve aumento real de qualificação técnico-científica só em uma pequena fração dos trabalhadores. Além do que, estes estágios formativos estão desconectados da formação teórica dos trabalhadores.

As novas tecnologias têm ainda outras utilidades do ponto de vista do capital. Pois, o controle do software permite à empresa depender muito menos do trabalhador qualificado. O trabalho pode ser reorganizado na fábrica de maneira a se estabelecer uma nova hierarquia e autoridade mais invisível por exemplo, sem feitores – e, no entanto, mais efetiva, devido à informatização da folha funcional de cada trabalhador. Uma aparência de autonomia do processo de trabalho e uma semelhança entre o que acontece com o avanço

do capitalismo e a introdução das máquinas na produção.

Gramsci entende que o mundo mecanizado desqualifica o trabalho. Ele afirma que no *"mundo moderno, a educação técnica, estreitamente ligada ao trabalho industrial, mesmo ao mais primitivo ou desqualificado, deve construir a base do novo tipo de intelectual (...) O modo de ser do novo intelectual não pode consistir mais na eloqüência, moto exterior e momentâneo das paixões, mas num imiscuir-se ativamente na vida prática, como construtor, organizador, "persuasor permanente" (...) e, todavia, superior ao espírito matemático abstrato. Da técnica trabalho chega-se à técnica-ciência e à concepção humanista histórica, sem a qual se permanece "especialista" e não se torna "dirigente" (especialista + político)"* (idem., p., .1551).

O fio condutor da analise gramsciana sobre a sociedade moderna, denominada por alguns teóricos de "sociedade da informação" ou "do conhecimento" – é uma análise eminentemente relacional – que conjuga o conceito de "democracia" e "hegemonia" por um lado e por outro sublinha o nexo entre a "hegemonia" e a "economia". *"No sistema hegemônico* – escreve Gramsci referindo-se a uma sociedade capaz de não cristalizar e exasperar, mas de valorizar produtivamente as próprias contradições – *existe democracia entre o grupo dirigente e os grupos diretos, na medida em que (o desenvolvimento da economia) a legislação (que exprime tal desenvolvimento) favorece a passagem (molecular) dos grupos diretos a grupo dirigente" (idem., p., 1056).*

Pode-se dizer que a sociedade do conhecimento para ele é a *"sociedade civil"* na qual os governantes no sentido econômico e político estão muito próximos dos governados, ou simplesmente que esta sociedade requer um "mercado determinado" e não simplesmente um mercado exposto à fortuna do "livre jogo" entre a demanda e a oferta do trabalho (BARATTA, 2000, p., 209).

Certamente, desta sociedade demanda um trabalhador capaz de elaborar intelectualmente, aplicar o conhecimento fisicamente e adentrar ao mundo da tecnologia, como universo da transformação sócio, histórico e cultural. Assim, tomar conhecimento de como a máquina transforma a matéria, o processo produtivo do trabalho e de que o mundo do trabalho mudou profundamente com a introdução da máquina (agora eletrônica). Não se trata de qualificar um produtor para um trabalho polivalente, capaz de circular por vários setores da organização industrial, e, muito menos de assegurar que este produtor

qualificado pela politécnica, cuja formação técnica qualificada é o garante da lógica da produção capitalista, mas de possibilitar lhes uma formação política desinteressada, isto é, a escola deve estar à altura do seu tempo. Ela não pode levar em consideração a divisão entre a formação profissional e a formação desinteressada pelo dirigente. Isto é, ela precisa superar a divisão anteriormente colocada.

Neste sentido, o eixo norteador para uma formação profissional é, sem dúvida, a formação cultural do homem, ou seja, uma educação integral para todos e não simplesmente para a classe trabalhadora.

4. Conclusão

A partir da manufatura pode-se perceber a evolução de novas formas produtivas cuja finalidade é recuperar a taxa de lucro ciclicamente decrescente no capitalismo. Nos dias atuais, a intensificação da flexibilidade e da polivalência mitiga os males do trabalho dando-lhes outros nomes como traduziu Marx na manufatura: *"nominibus mollire licet mala*", mas a forma de exploração do trabalho é sempre a mesma. Exatamente essa contradição deve ser superada no momento em que o desafio é desenvolver os aspectos intelectuais e físicos para compreender a tecnologia.

O processo de reestruturação produtiva tem nos novos métodos de produção a forma última do aumento da acumulação e a desorganização do trabalhador. Esse processo tem sido intensificado nos últimos anos pela presença das novas tecnologias – robótica – que ganhou uma dimensão internacional do capital e pela terceirização da produção mediada pelo Estado Liberal que ataca o coração da organização dos trabalhadores, a suas organizações sindicais.

A formação profissional por um lado, está sendo entendida como uma resposta à crise do trabalho apregoada por um setor empresarial que demanda qualificação do trabalhador, entendendo-a como uma *"qualificação em si"*, mas por outro, ela aparece como ***conditio sine qua non*** para enfrentar as novas tecnologias. Para tanto, parece que será preciso entendê-las nas circunstâncias histórico-social e das determinações históricas do capitalismo, e neste sentido, a formação profissional deve ser desinteressada, uma vez

que a escola deve pautar-se por uma formação integral para todos os homens.

Embora, a sociedade tenha alcançado um alto desenvolvimento tecnológico, há uma intensificação do controle sobre o sistema de produção, característica do taylorismo/fordismo, o saber do trabalhador foi apropriado pela máquina, faz dele um estranho no processo produtivo. Os trabalhadores que controlam e operam sistemas automáticos, estão no núcleo da nova organização do processo produtivo e se constituem numa parcela pequena do processo produtivo. Eles têm hoje o mesmo lugar, porém tarefas distintas, que os chefes e superiores de produção das fabricas clássicas, pelos mesmos motivos. Além do que, o resultado das novas tecnologias não está difuso para a totalidade da sociedade, mas sim para um setor pequeno que a tem como uma força produtiva (instrumento/meio) que lhe aumenta a acumulação. Essa lógica deve ser revertida, se estivermos pensando de fato numa formação para todos que supere a formação dualista.

Uma profunda imbricação entre o processo produtivo, reestruturação e formação profissional aparece num processo de crise do capitalismo. Isto porque as classes dominantes elaboram estratégias de grande período. A reestruturação é uma forma de erigir contra-tendências para retardar as conseqüências da queda tendencial da taxa de lucro. O problema fundamental para elas como diz Gramsci é o produtivo, no momento em que elas se interessam pela formação profissional, esta não aparece como problema fundamental, mas como um corolário.

Em conjunto com a reestruturação ela retarda a queda tendencial de lucro. Daí então, a necessidade de intensificar os métodos de trabalho, as formas de vida do trabalhador, inventar novas forças produtivas e uma programação econômica compatível com a reprodução das relações sociais.

Neste sentido, a formação profissional do homem deve ser eminentemente política, isto é, ser capaz de fazê-lo entender as condições sócio-econômicas, em que sua existência está colocada.

6. Referências Bibliográficas.

ANGELI, J.M., “Gramsci e a educação integral” in *Folha de Londrina* (19/09/2007).

_____., *Análise da “questão meridional”e “americanismo e fordismo de A. Gramsci: Hipótese de aplicabilidade das categorias filosófico-políticas à sociedade brasileira.* Tese de doutorado. Roma. Itália, 1992.

BARATTA, G., *Le rose e i quaderni.* Gamberetti Editrice. Roma. 2000.

GRAMSCI, A., *Quaderno del Carcere.* Edizione critica dell”istituto Gramsci (a cura di) Valentino Gerratana. Einaudi Editore. Torino. 1975.

_____., L”Ordine Nuovo (1919-20). Einaudi Editore.Torino.1970.

KUENZER, A., A escola como espaço de inclusão: limites e perspectivas. In *Cadernos pedagógico*. n. 4. APP, Sindicato. Curitiba. 2007.

MARX, K., *Il Capitale*. (a cura di) Délio Cantimori, libro primo, Editori Riuniti, Roma, 1974

_____*., A miséria da filosofia*. Editora Global. São Paulo. 1985

A sustentabilidade econômica de empreendimentos autogestionários

Marcos de Carvalho Dias

Área temática: Reconfiguração do trabalho e realocação espacial.

Resumo:
Os empreendimentos autogestionários têm representado, principalmente nas décadas de 80 e 90, uma alternativa aos trabalhadores que perderam seus postos em decorrência do fechamento de empresas neste período, resultado das novas políticas de comércio exterior adotadas pelo governo federal. Tais empreendimentos, que se organizam sob a forma de sociedades comerciais ou civis autogeridas, vêm trazendo importantes benefícios individuais e coletivos, como geração de emprego e renda. Porém, o principal aspecto deste tipo de empreendimento está relacionado à sua sustentabilidade econômica, ou a possibilidade de ser manter de forma perene como uma alternativa ao modo de produção convencional, pois devem não somente atender as necessidades atuais de seus cooperados, mas também as futuras. Porém as relações destes empreendimentos com o mercado e com os próprios sócios-trabalhadores são diferentes das relações das empresas convencionais e, desta forma, a sustentabilidade econômica destes empreendimentos deve ser tratada de maneira diferente, quando comparada aos empreendimentos convencionais, devido à suas peculiaridades em relação à forma de organização da produção e relações de trabalho.
Palavras-chaves: empreendimentos autogestão; sustentabilidade econômica.

A sustentabilidade econômica de empreendimentos autogestionários

1. Introdução:

As transformações macroeconômicas pelas quais passou a economia brasileira durante as décadas de 80 e 90, baseadas principalmente na liberalização comercial, elevada taxa de juros e valorização cambial, resultou em modificações na forma de organização da produção industrial interna.

Devido à maior exposição à concorrência ao mercado externo pela qual a indústria nacional foi submetida, a partir deste período, observa-se o fechamento e na falência de um grande número de empresas, e no aumento da adoção das inovações tecnológicas e organizacionais por parte das empresas que se mantiveram no mercado.

Estas alterações provocaram impactos no mercado de trabalho, devido ao aumento das exigências referentes à qualificação formal e técnica, aumento da informalização e da precarização das relações de trabalho.

Tal evento foi observado em diversos setores industriais brasileiros, com graus diferenciados de intensidade.

Como resultado, intensificam-se iniciativas de trabalhadores desempregados destas empresas falidas, que passam a assumir o controle de tais empresas por vias legais e negociadas judicialmente, ou por meio de ocupação e apropriação coletiva dos meios de produção, com objetivo da manutenção dos postos de trabalho e da renda.

Estes empreendimentos passam a ser geridos pelos próprios trabalhadores, de forma coletiva e democrática, a partir da mesma base técnica em que se encontravam anteriormente, sendo incorporados novos elementos organizacionais, como a decisão coletiva sobre as metas gerais de produção, formas de aplicação dos recursos financeiros e atuação na comunidade.

Tais ações, que resultam do esforço dos trabalhadores urbanos em reconquistar postos de trabalho e renda, deram origem a um processo de intensificação do movimento de autogestão da produção no Brasil, nas décadas de 80 e 90, como alternativa organizacional efetiva ao trabalho precário e ao desemprego, encontrada tanto por pequenos grupos quanto pelo conjunto de trabalhadores de fábricas de médio ou grande porte.

Tem sido crescente, nos últimos anos, o surgimento de tais empreendimentos que, apesar das dificuldades enfrentadas, alcançam níveis de sustentabilidade que lhes permitem a manutenção das condições de vida de seus sócio-trabalhadores, apesar de alguns atuarem em setores em que a concorrência, por meio da qualidade e do preço é elevada.

Desta forma, o objetivo deste artigo é discutir a validade das experiências de autogestão em relação à sustentabilidade econômica destes empreendimentos, que representa um fator essencial para a consolidação deste modo de produção como uma alternativa ao modo de produção capitalista.

Por meio de uma revisão bibliográfica sobre o tema, este texto está dividido nas seguintes partes: a) as características da autogestão e sua intensificação no Brasil nas décadas de 80 e 90; b)a relação entre a autogestão e o modo de produção capitalista; c) os conceitos de sustentabilidade e sustentabilidade econômica e sua relação com a autogestão; e d) algumas conclusões sobre o tema.

2. Autogestão da produção: algumas definições:

A definição moderna de autogestão, relacionada ao sistema produtivo de bens e serviços, está ligada à forma de relação entre capital e trabalho, e é comumente traduzida como "gerido por si próprio", no caso da organização da produção.

Representa um modelo em que os trabalhadores, sendo detentores do capital, são responsáveis, de forma coletiva, pelo planejamento e gerenciamento do processo produtivo, determinando, por exemplo, o modelo de produção a ser utilizado, a tecnologia empregada, o nível de produção e a taxa de retorno de investimento.

Portanto, são empreendimentos cuja gestão é exercida democraticamente por todos os trabalhadores que os compõem, ou que deles são sócios, organizados em sociedade anônima, limitada ou em cooperativas, cujo elemento básico é a igualdade de direitos e responsabilidades (TAUILLE e RODRIGUES, 2004).

Na constituição de tais empreendimentos autogestionários, que geralmente nascem de um negócio cuja falência fora decretada e, portanto, pressupõem a existência de uma atividade econômica já organizada, passam a ser comandada pelos trabalhadores, que delas já faziam parte como empregados celetistas.

Estes empreendimentos desempenham atividade industrial, de pequeno, médio e grande porte, geralmente constituídas por mais de vinte trabalhadores, em que os princípios da autogestão devem ser estabelecidos em assembléia e constar em documentos legais da empresa (como ata de fundação e contrato social), como decisões democráticas e coletivas, transparência administrativa, solidariedade e fraternidade, trabalho mútuo, valorização das pessoas e cidadania, não podendo ser alterados ou retirados em mudanças estatutárias posteriores (GONÇALVES, 2005).

Em relação à forma de organização da produção, os empreendimentos autogestionários não estão relacionadas somente à participação dos trabalhadores no processo produtivo, pois participar é simplesmente tomar parte em algo existente, que já possui uma estrutura e finalidade, em que um trabalhador não é considerado individualmente, mas se mistura à organização, colaborando com esta (GUILLERM e BOURDET, 1976).

Desta forma, a produção por meio da autogestão exige do trabalhador que ele não somente participe do processo produto, mas seja responsável direto por ele. Isso exige um esforço extra destes trabalhadores pois, além de terem que cumprir as tarefas relacionadas à produção, devem se preocupar com as questões gerais da empresa (SINGER e SOUZA, 2000).

Isso pode resultar num possível desinteresse destes trabalhadores-proprietários, pois podem não estar dispostos a este esforço adicional, e deixarem as decisões relevantes serem tomadas pela diretoria, podendo levar à degradação da prática da autogestão, pela lei do menor esforço (SINGER e SOUZA, 2000).

Conforme CARVALHO (1983), a autogestão só é possível no momento em que os trabalhadores controlam os meios e os produtos da produção, em organizações caracterizadas por estruturas flexíveis, pois têm que lidar com um ambiente imprevisível. Nestas organizações o aprendizado e a autoridade, a participação e o controle são a mesma coisa, e todos os seus participantes têm condições e direito de decidir sobre ela, uma vez que o trabalhador pode votar e tomar decisões coletivamente.

Os trabalhadores devem eleger diretamente seus delegados para comporem o conselho de fábrica, e estes podem ser depostos, instantaneamente, se o grupo decidir, sendo as decisões ratificadas pelas assembléias. Outros aspectos importantes são o rodízio de cargos e socialização do conhecimento, de forma que todos os membros tenham capacidade de serem tanto líderes, como liderados.

O autor sintetiza sete itens fundamentais para a existência da autogestão. São eles: 1) hierarquização na tomada de decisões, sendo estas tomadas de baixo para cima; 2) todas as informações sobre a empresa devem estar disponíveis a todos os membros; 3) formação de grupos de estudo sobre condições de trabalho e dos trabalhadores do país; 4) votação deve ser algo rotineiro; 5) o entendimento da propriedade dos meios de produção como algo social; 6) a prática da autogestão como forma de emancipação social e financeira do trabalhador; 7) O líder é o delegado eleito pelo grupo.

Apesar da produção autogestionária se instalar nas bases produtivas e concorrenciais do capitalismo, herdando o modelo de produção e as condições tecnológicas e comerciais do empreendimento anterior, representam, conforme GAIGER (2002), uma forma de produção que

incorpora aspectos subjetivos ao processo produtivo, como a participação democrática e a cooperação entre os trabalhadores.

"O trabalho consorciado age em favor dos próprios produtores e confere à noção de eficiência uma conotação bem mais ampla, referida igualmente à qualidade de vida dos trabalhadores e à satisfação de objetivos culturais e ético-morais" (GAIGER, 2002:192).

Ao comparar os modelos de produção fordista e japonês com a autogestão, JUVENAL (2006) considera que a principal diferença ocorre em relação ao papel do trabalho, e dos trabalhadores nos modelos. Enquanto no primeiro ocorre a separação entre capital e trabalho, e a fragmentação das habilidades do trabalhador, na autogestão ocorre a junção entre ambos, pois os trabalhadores são proprietários dos meios de produção, e possuem uma visão e participação de todo o processo produtivo e dos procedimentos externos à produção, como os administrativos e comerciais.

A adoção da organização da produção de forma autogestionária tem enfrentado, conforme TAUILLE (2006), dificuldades em relação à sua manutenção, em decorrência das dificuldades organizacionais e financeiras desde o início.

Outra dificuldade encontrada por estes empreendimentos refere-se às diferenças destes em relação aos convencionais (heterogestionários), pois a autogestão representa uma forma de organização social da produção em que, ao contrário da heterogestão, o objetivo principal a ser alcançado não é o lucro em si, mas também outros fatores como a manutenção de postos de trabalho, a qualidade de vida das pessoas envolvidas no empreendimento, preservação ambiental e valorização do ser humano.

3. Aspectos históricos da autogestão:

A abordagem sobre a origem e evolução da autogestão,em âmbito mundial, tem sido um dos temas abordados em trabalhos de diversos autores, como REXROTH (1974), BIRCHAL (1997), SANTOS (2002), entre outros.

Estes relatam que o surgimento de empreendimentos cuja produção era organizada de forma autogestionária tem início em meados de 1830 na França e Inglaterra, com o objetivo de contrapor e enfrentar a forma de produção capitalista. Os primeiros movimentos de trabalhadores na organização da produção de forma coletiva ocorre na França, por volta de 1823 onde os operários industriais descontentes, com as condições desumanas de trabalho impostas pelos patrões, passam a fundar empresas e administrá-las de forma coletiva (BIRCHAL, 1997).

Na Inglaterra a produção autogerida teve início em aproximadamente 1826, devido à reação dos produtores industriais locais que, ao migrarem dos campos para a cidade para trabalharem nas fábricas, são desalojados da produção e passaram a viver em condições precárias (SANTOS, 2002; HOBSBAWN, 1977). Entre várias experiências, destaca-se a fundação da Sociedade Cooperativa dos Pioneiros de Rochdale, em 1844, na Inglaterra, que fora fundada por 28 tecelões desempregados que, baseados nos princípios de alguns movimentos sociais ingleses (cartismo, owenismo, movimentos religiosos e sindicais), criam tal sociedade com o objetivo de defender economicamente os trabalhadores de um capitalismo concorrencial e excludente (REXROTH, 1974).

A partir de 1848, na França, ocorre uma "segunda onda" de empreendimentos gerenciados pelos trabalhadores (cooperativas operárias), com a ajuda financeira do governo francês, que emprestou dinheiro para a formação destas empresas. Porém, estes empreendimentos, que chegaram a 200 neste período, faliram rapidamente, chegando a apenas uma dúzia em 1855 (BIRCHAL,1997).

Após este período ocorre na Europa um avanço na produção organizada de forma cooperativa, devido à crise dos anos 1870-1890, que resultou na modernização e aumento de investimentos na produção agrícola e exploração dos recursos naturais, sendo que as cooperativas agrícolas e de poupança foram a solução de sobrevivência encontrada pelos pequenos produtores (LAVILLE E ROUSTING, 1999).

Outro país europeu cuja expansão da produção cooperativa passou ater importância na segunda metade do século XIX foi a Itália, onde tal idéia foi levada da Inglaterra por Mazzini (1805-1872), líder do movimento revolucionário italiano denominado "ressorgimento" surgido em 1830, que tinha como objetivo a unificação dos estados italianos numa república, sendo esta a única forma de defende-los dos invasores estrangeiros, e que colaborou, na década de 1870, no estabelecimento de numerosas cooperativas de produção (SINGER, 2002), o que foi impulsionado pela crise na produção agrícola neste país devido ao aumento da importação de cereais mais baratos da América e pelo incentivo do Estado.

De acordo com BIRCHAL (1997), a Itália possuía, no começo do século XX, 153 indústrias organizadas coletivamente, e 454 sociedades de trabalho e prestadoras de serviços públicos, sendo que estas equipes de trabalho auto-organizadas representavam uma contribuição importante dada pelo país ao movimento de cooperação da produção, conforme o autor.

A primeira metade do século XX, marcada principalmente por duas grandes guerras mundiais e pela crise de autorregulação concorrencial do mercado, e por conseqüência em questionamentos sobre a viabilidade dos pressupostos liberais, resultou na adoção, por parte de países como Estados Unidos, Inglaterra e França, principalmente, de políticas econômicas e sociais com o objetivo de reduzir os prejuízos econômicos e sociais da crise.

A partir da segunda metade da década de 70, o sistema capitalista passa por outra crise mundial, o que resultou no aumento do desemprego e fechamento de empresas e na crise do mercado de trabalho. Isso resultou, entre 1977 a 1984, num conjunto de iniciativas para resolver o problema do desemprego, por meio da criação de empresas autogeridas. Conforme DEFOURNY (2001) ocorre na Europa, entre 1980 e 1985, a criação em massa de cooperativas de produção, que agora são conhecidas como "empresas de autogestão".

Na França por exemplo o governo, com objetivo de reduzir o desemprego, passou a incentivar, a partir de 1978, os trabalhadores a assumirem as empresas falidas, concedendo-lhes subsídios, o que resultou num aumento de 571 para cerca de 1.200 empreendimentos autogestionários em cinco anos. Na Inglaterra foram criadas as Agências de desenvolvimento Cooperativo, com o objetivo de converter as empresas em crise em cooperativas de produção. Mas o país europeu onde existe o maior número de empresas autogestionárias é a Itália, principalmente na região da Emília Romana, onde existiam em 1988 cerca de 12 mil empreendimentos com aproximadamente meio milhão de trabalhadores. (SINGER, 2002).

Na Espanha, tem destacado-se o caso do Complexo Cooperativo Mondragon (MCC), na região basca. Corresponde a um conjunto de empreendimentos cooperativos industrial e de serviços, que empregava em 2000 cerca de 53 mil trabalhadores (SANTOS, 2002).

Além destes casos, outros são citados por SINGER (2002) em países da América do Norte e Central, na África e Oriente, como exemplos de formas de produção autogestionária que surgem a partir das décadas de 60 e 70, com o objetivo de reduzir os efeitos do desemprego, e são, em geral, patrocinados pelos governos federais por meio de subsídios e incentivos.

Com esse "ressurgimento" do movimento autogestionário, surgem também novas abordagens teóricas, principalmente de autores europeus e das Américas do Norte e Sul, onde vários pesquisadores, como economistas e sociólogos, passam a estudar este fenômeno a partir de várias abordagens teóricas.

No Brasil as experiências produtivas ligadas à autogestão encontram-se em estágio inicial (TAUILLE, 2002), pois ocorrem, marcadamente, a partir do início da década de 80, devido principalmente às crises econômicas ocorridas no período do regime militar, nas décadas de 70-80, e à reestruturação produtiva por qual passou o setor industrial brasileiro nas décadas de 80-90. LIMA (2003) comenta que os casos anteriores aos anos 80, no Brasil, correspondem a cooperativas de crédito, habitacionais e agrícolas.

Durante este período, principalmente entre os anos de 1981/1983, "...muitas industrias, inclusive de grande porte, pedem concordata e entrem em processo falimentar" (SINGER, 2002:87), movimento que teve continuidade, em menor intensidade, nos anos posteriores, resultando no fechamento de várias empresas e demissão em massa de trabalhadores.

A partir do governo Collor, período em que ocorre a abertura do mercado interno à importação de mercadorias, o que resultou numa onda de fechamento de empresas e aumento do desemprego, os movimentos autogestionários e associativistas tornam-se mais intensivos. O fato considerado um marco nesta nova onda foi a retomada, pelos trabalhadores, de uma fábrica de calçados em Franca, interior de São Paulo, em 1992, que assumiram a gerência da empresa após sua falência, sendo assessorados pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos) quanto à gestão administrativa e da produção (LIMA, 2003).

A partir de então, outros projetos de retomada da gestão de empresas falidas, por trabalhadores, passam a ser implementados, e a partir de 1994, com a criação da Anteag (Associação Nacional dos Trabalhadores e Empresas de Autogestão), com a participação de representantes de seis cooperativas (SINGER, 2002), surge a proposta de que estas empresas geridas por trabalhadores passem e serem reunidas em rede, serem assessoradas de forma especializada e adotem princípios autogestionários e democráticos nas relações de trabalho (ANTEAG, 2000).

Conforme TAUILE (2002), no início da década atual o Brasil contabilizava um conjunto estimado em 150 empreendimentos em variados setores da produção tais como metalúrgico, têxtil, coureiro-calçadista, plástico, alimentação, agro-industrial, sucro-alcooleiro, construção civil, serviços, entre outros, que se organizam e operam "autogestionariamente".

Relata ainda que estas empresas se caracterizam, na sua maioria, por passarem, ou ainda passam, por situação falimentar ou pré-falimentar pois, ou o funcionamento era inviável devido à adoção de estratégias inadequadas para operarem no mercado em que se propunham, ou a direção anterior apropriava-se pessoalmente dos lucros da empresa, sem reinvesti-lo, ou ainda, são empresas que, apesar de sua atualização tecnológica e do processo produtivo, são afetadas pela falência ou mudança de estratégia em geral da empresa que as subcontratam.

Já um pequeno grupo de empresas autogestionárias é composto por aquelas cuja origem foi estimulada por políticas governamentais ou criadas "espontaneamente" a partir de iniciativas comunitárias. Em qualquer caso, comunidades locais organizam-se cooperativamente para buscar prover a subsistência de seus integrantes suprindo, por vezes, carências sociais próprias.

Independente das origens destas empresas, todas enfrentam dificuldades diversas para se manterem em operação. Uma das principais dificuldades (TAUILE E RODRIGUES, 2004), é a de obtenção de crédito para substituir máquinas e equipamentos antigos, saldar dívidas, compra de matérias-primas, entre outras, e também a falta de credibilidade junto aos fornecedores, clientes, e até ao próprio poder público (municipal, estadual e federal).

Outro problema é o desconhecimento, pelos trabalhadores, que passam a ser donos das empresas, dos procedimentos administrativos e gerenciais internos e das relações com outros agentes no mercado, como fornecedores, clientes, instituições públicas e de financiamento, o que acaba gerando o desinteresse destes trabalhadores por questões ligadas ao funcionamento e atuação da empresa no mercado.

Grande parte destas empresas recuperadas atua no segmento em que a escala de produção não é um elemento fundamental para a competitividade. O segmento de bens de capital por encomenda, por exemplo, corresponde a um dos nichos de atuação das empresas recuperadas no Brasil (JUVENAL, 2003).

Tais empresas, que antes de serem recuperadas pelos trabalhadores, operavam no modo de produção fordista, na maioria, com o emprego de grande número de trabalhadores em atividades específicas, rígida estrutura hierárquica e distanciamento entre gerência e setor produtivo, rompem com esse modo ao se tornarem autogestionárias. Porém, como adverte JUVENAL (2003) são incorporados elementos do modo de produção japonês, como especialização flexível, melhoria na qualidade e no processo produtivo, etc.

4. Autogestão e a Economia de Mercado:

Portanto, os empreendimentos autogestionários representam uma outra forma de relacionamento produtivo dentro do modo de produção capitalista, em que são acrescentados elementos incomuns a este, modificando as formas de abordagem dos aspectos econômicos da produção, acrescentando elementos subjetivos às formas de mensuração objetiva e quantificável, adotada pela Economia convencional.

Conforme TAUILLE (2002), a eficiência pode não ser a única forma de mensurar a viabilidade econômica de empreendimentos autogestionários, nem de compará-los com os empreendimentos convencionais. Isso porque a relação existente entre os trabalhadores e os empreendimentos autogestionários ocorre de forma diferente do que nas empresas convencionais, pois a sobrevivência financeira destes trabalhadores depende diretamente do sucesso de empreendimento, e este sucesso é, em alguns casos, mais importante do que o retorno no curto prazo, dos investimentos realizados, o que lhes possibilita ter uma taxa de retorno menor do que uma empresa convencional.

Também a lucratividade, padrão usual utilizado para medir o sucesso de um negócio, pode não ser uma boa medida de eficiência nos empreendimentos autogestionários, pois as sobras financeiras (equivalente ao lucro da empresa convencional) não são o principal objetivo das empresas autogestionárias, mas sim a manutenção das ocupações e dos ganhos no longo prazo dos membros, como a estabilidade laboral, desenvolvimento pessoal e profissional, maior dignidade e respeito no ambiente de trabalho, incentivos a criação de uma cultura democrática e participativa dos trabalhadores, etc.

Desta forma, a produção autogestionária, manifestas em experiências cooperativas e associativas, são marcadas por iniciativas que supõem uma articulação entre diferentes dimensões na sua ação organizacional: econômica, relacionada à captação, produção e distribuição de recursos; social, presente no reforço da coesão social entre seus membros; e política, por meio de uma ação que se projeta no espaço público, conforme argumentos encontrados em LAVILLE (2004).

Por isso as características específicas da produção autogestionária lhe atribuem uma complexidade que é tratada de maneira insatisfatória pela abordagem da Economia convencional, e que, portanto, o entendimento sobre as especificidades da autogestão pode ser melhor absorvido por meio de uma ampliação da própria noção de Economia.

Para o autor, a corrente dominante da Ciência Econômica limita-se quase que exclusivamente a um estudo de mercado, e tornando-se a ciência do próprio mercado, o que resulta na existência de um problema não só conceitual, mas também prático, pois uma parte da economia real deixa de ser identificada pela Ciência Econômica.

Nesta perspectiva, a interpretação dos fenômenos econômicos resume-se unicamente em termos das trocas mercantis, impossibilitando assim a compreensão de outros princípios e sistemas de produção e distribuição de riqueza, isto é, outras formas de economia.

Para evitar um reducionismo conceitual na tentativa do entendimento das especificidades da produção autogestionária, convém adotar uma perspectiva ampliada do conceito de Economia, que considere a influência de fenômenos observados em outras áreas do conhecimento, como os sociológicos, políticos, históricos e antropológicos e psicológicos, por exemplo.

Esta é a perspectiva adotada por POLANYI (2000) que, ao analisar a origem política e econômica de nosso tempo, apontou que [...] "anteriormente à nossa época, nenhuma economia existiu, mesmo em princípio, que fosse controlada por mercados. Embora a instituição do mercado fosse bastante comum desde a Idade da Pedra, seu papel era incidental na vida econômica" (POLANYI, 2000:62).

O autor ainda ressalta que a mais importante descoberta nas pesquisas históricas e antropológicas do século XX está relacionada ao fato da economia, como regra, está submersa nas suas relações sociais e, seja numa comunidade de pescadores ou numa sociedade despótica, o sistema econômico está sempre dirigido por motivações não-econômicas.

Desta forma, baseando-se na formulação polanyiana para a apreensão da singularidade em relação às experiências autogestionárias, faz-se necessário compreender, portanto, que não há um único princípio econômico e nem uma única motivação humana, baseada nos aspectos materiais e no lucro. Existem outras motivações que podem estar incluídas no comportamento econômico como, por exemplo, a cooperação, que pode representar um fator organizador da produção e de ganhos, não somente financeiros, para um grupo específico.

5. O conceito de sustentabilidade:

A sustentabilidade tem sido um conceito utilizado freqüentemente, principalmente a partir da década de 90, com inúmeras definições (KRITZ *et alli*, 2008), e muitos significados. Conforme DALY (1996) sustentabilidade é um termo que muitos gostam de utilizar, mesmo saber o significado.

Porém, apesar da variedade de conceitos, é possível, a partir da discussão feita por KRITZ *et alli* (2008), concluir que tais definições convergem para a existência de três dimensões da sustentabilidade: a dimensão econômica, a social e a ambiental.

A dimensão econômica corresponde ao acesso a renda pelos membros da sociedade, com o objetivo da satisfação de suas necessidades, bem como ao modelo adotado para a produção de bens e serviços que irão satisfazer tais necessidades. A dimensão social é representada pelo desenvolvimento das habilidades humanas e da sociedade. Já a sustentabilidade ambiental refere-se à utilização dos recursos naturais disponíveis, para a satisfação das necessidades humanas, e o impacto desta utilização para a conservação dos recursos.

Sendo assim, a análise da sustentabilidade dos empreendimentos autogestionários não deve partir de uma concepção reduzida do conceito de economia, indo além do entendimento pelo qual a perenidade econômica de uma organização implica apenas na manutenção da taxa interna de retorno financeiro (receitas) positivo, resultado da venda de produtos ou prestação de serviços no mercado.

6. A sustentabilidade econômica:

Dentre as dimensões da sustentabilidade (econômica, social e ambiental), convém destacar dimensão da sustentabilidade econômica, por representar a perenidade financeira e produtiva do empreendimento, visando a manutenção de trabalho e renda de seus membros.

Isso porque este é um dos principais desafios enfrentados pelos empreendimentos autogestionários, devido aos problemas financeiros, organizacionais e tecnológicos existentes nestes (TAUILLE, 2006).

Neste sentido, o conceito de sustentabilidade econômica a ser utilizado na abordagem dos empreendimentos autogestionários é o adotado por RUTKOWISKI (2008:08), como sendo [...] "a competência de [um empreendimento] ser perene ao longo do tempo mantendo a capacidade de atingir de seus objetivos, e que possui relação direta com os processo de trabalho e produção que estes conseguem implementar".

Esta sustentabilidade, conforme a autora, depende diretamente do ambiente em que este empreendimento está inserido, e da capacidade destes empreendimentos em se adaptarem a tais ambientes, denominadas de "macro-fatores da sustentabilidade", e são representados principalmente pelo setor econômico em que o empreendimento atua e pela região ou ambiente geográfico em que está inserido.

Já os "meso-fatores" são representados pelas estratégias de relacionamento entre os atores, e a possibilidade que estas estratégias conferem a cada ator a possibilidade de obter ganhos individuais ou coletivo, como a constituição de redes, por exemplo.

Quanto aos "micro-fatores", a autora considera como sendo aqueles relacionados à organização do trabalho que permita a prática de uma organização autogestionária e o estabelecimento de uma "eficiência sistêmica", numa referência à definição dada por GAIGER (2003) que, ao analisar o conceito de eficiência adotado pela Economia tradicional, considerou que a eficiência a ser alcançada pelos empreendimentos autogestionários deve ser [...] "orientada à satisfação das necessidades e a realização das aspirações humanas " (pp.129).

Desta forma, a sustentabilidade econômica do empreendimento autogestionário, cujo objetivo é a perpetuação deste, deverá ser realizada por meio da:

a) manutenção da renda e do emprego dos sócio-trabalhadores;
b) obtenção de ganhos financeiros, por meio de redes de cooperação;
c) promoção de ganhos subjetivos, como a melhor qualidade de vida dos sócio-trabalhadores, melhor relacionamento no ambiente produtivo e maior participação destes nas decisões relacionados à produção.

Porém, além do objetivo da sustentabilidade, a questão é como promover tal sustentabilidade. Isso seria realizado por meio de:

a) adoção de políticas públicas de apoio financeiro aos empreendimentos, por meio de empréstimos;
b) maior cooperação entre os empreendimentos, visando estabelecer projetos comuns de educação qualificação apara a produção autogestionária;
c) criação de novos produtos e novas formas de comercialização da produção, visando o consumo consciente e responsável;
d) abertura de canais de diálogo com a sociedade sobre outras formas de produção e consumo, que respeito os recursos naturais e promova novas formas de relacionamento humano, diferentes do individualismo e do racionalismo de mercado.

7. Sustentabilidade econômica dos empreendimentos autogestionários:

Portanto, diferentemente da empresa convencional, o propósito da empresa autogestionária não é somente a maximização do retorno do capital investido, mas sim a maximização dos benefícios individuais e coletivos dos membros (LOGUE e YATES, 2005).

Porém, os efeitos destes esforços coletivos, visando a aumento dos benefícios, ou da sustentabilidade econômica resulta, em último caso, no aumento da eficiência destes empreendimentos, quando considerados os mesmos padrões de medida utilizados em empreendimentos convencionais.

Conforme LOGUE e YATES (2005), diversos estudos feitos em empresas autogestionárias nos Estados Unidos, nas décadas de 70 e 80, mostrou um aumento no número de empregos, nas vendas e nos ganhos reais dos sócio-trabalhadores destes empreendimentos.

Os autores citam um estudo realizado em 1978, com 30 empresas autogestionárias norte-americanas e canadenses, apresentou um alto nível de rentabilidade destas empresas, e também um outro estudo, realizado em empresas do segmento de madeira compensada, mostrou que estas empresas são mais produtivas que as empresas convencionais, devido ao alto grau de conhecimento e envolvimento dos operadores com o processo produtivo.

Pesquisas em outras regiões mostram dados favoráveis à rentabilidade autogestionária. Por exemplo, uma pesquisa feita com 49 empresas autogestionárias na região italiana da Emília Romana e Toscana, mostrou que estas empresas permitem a obtenção de ganhos financeiros os seus sócio-trabalhadores (BARTLETT *et alli*, 1992 *apud* LOGUE e YATES, 2005).

Na Inglaterra, uma pesquisa em 1978 com 50 empresas produtoras têxteis autogestionárias mostrou que a presença dos trabalhadores em todos os níveis hierárquicos da empresa provocou um pequeno crescimento nos níveis de renda real, se comparadas com outras empresas do mesmo setor.

Já no Brasil, conforme dados em TAUILLE e DEBACCO (2002), alguns casos de sucesso de empreendimentos autogestionários resultam de motivos a mais que os trabalhadores, como proprietários, possuem para desempenhar seu trabalho, e as [...] "pequenas melhorias, ou inovações, feitas no cotidiano da fábrica, melhorando a qualidade, a produtividade e reduzindo os desperdícios são fontes importantes da competitividade" (TAUILLE e DEBACCO, 2002:11).

Na experiência brasileira, as empresas autogeridas apresentam graus bastante diversos de rentabilidade. Mesmo que apenas um grupo restrito possa apresentar desempenho econômico-financeiro excelente, estes empreendimentos têm o mérito de gerar ou preservar postos de trabalho e renda a um custo bastante reduzido.

Os autores argumentam que, apesar da existência de políticas públicas governamentais que subsidiam alguns empreendimentos autogestionários como forma de geração de trabalho e renda, nem todas empresas, porém, dependem deste tipo de incentivo.

Esse foi o caso de uma empresa do setor têxtil no interior do estado de São Paulo, que formou uma cooperativa com cerca de cem trabalhadores que perderam o emprego no processo de falência. Esta empresa conseguiu, em menos de três anos, acumular recursos próprios de tal ordem que permitiram que a cooperativa comprasse a planta industrial da massa falida através de um leilão judicial. Este não é um caso isolado de sucesso e pode-se enumerar exemplos de setores econômicos variados como o calçadista, o metal-mecânico, o alimentício e outros (TAUILLE e DEBACCO, 2002).

8. Conclusão:

A partir do exposto, a questão central em relação aos empreendimentos autogestionários está relacionada à sustentabilidade econômica desta forma social de organização da produção.

Diante da importância de tais empreendimentos para viabilizar as condições de determinados segmentos sociais, e devido às dificuldades enfrentadas por estes empreendimentos, conhecê-los melhor é fundamental para se aumentar as possibilidades de superá-las.

Em relação à sustentabilidade econômica destes empreendimentos, não é suficiente para as empresas de autogestão, do ponto de vista de seus sócio-trabalhadores, que estas apresentem rentabilidade excelente; este objetivo deve ser alcançado sob uma gestão democrática, com a manutenção e criação de postos de trabalho e com qualidade de vida para aqueles que participam do projeto.

Por isso, a mensuração da sustentabilidade econômica destes empreendimentos deve ser abordada de forma diferente dos critérios utilizados para se medir a sustentabilidade dos empreendimentos convencionais, sendo considerados, no caso dos empreendimentos autogestionários, fatores subjetivos que representam ganhos de longo prazo para os sócio-trabalhadores.

Porém, de forma controversa, dados demonstram que tais motivações coletivas promovem ganhos no curto prazo, no processo produtivo das empresas autogestionárias, quando comparadas às empresas convencionais. Tais ganhos, representados pelo aumento da rentabilidade dos sócio-trabalhadores, além de ganhos subjetivos, demonstram a sustentabilidade econômica destes empreendimentos.

Portanto, apesar das dificuldades enfrentadas por estes empreendimentos, os resultados positivos que vêm sendo acumulados pelos trabalhadores nesse processo não são nada desprezíveis. Isso mostra a importância deste tipo de empreendimento como uma forma de organização da produção, com o objetivo da satisfação das necessidades humanas.

9. Referência Bibliográfica:

ANTEAG. *Autogestão: construindo uma nova cultura de relações de trabalho*. São Paulo: ANTEAG, 2000.

BIRCHAL, J. *The international cooperative movement*. Manchester: Manchester University Press, 1997.

CARVALHO, N. V. *Autogestão: o governo pela autonomia*. São Paulo: Editora Brasiliense, 1983.

DALY, H. *Beyond growth*. Boston: Beacon Press, 1996.

DEFOURNY, J. "Coopératives de production et entreprises autogérées: une synthèse du débat sur les effets économiques de la participation". Bruxelas: *Mondes en Développement*, 2001.

GAIGER, L I. A economia solidária diante do modo de produção capitalista. *Caderno CRH*, Salvador, n. 39, p. 181-211, jul./dez. 2002.

GAIGER, L. I. Eficiência sistêmica, *in* CATTANI, D. A . *A outra Economia***.** Porto Alegre: Editora Veraz, 2003.

GONÇALVES, W. A . *A nova lei de falências e as empresas recuperadas sob o sistema da autogestão***.** Brasília:IPEA, série "Mercado de Trabalho", no. 28, 2005.

GUILLERM, A.; BOURDET, Y. *Autogestão: uma mudança radical.* Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1976.

HOBSBAWN, E. J. *A era do capital (1848-1875).* São Paulo: Editora Paz e Terra, 1977.

JUVENAL, T. L. Empresas recuperadas por trabalhadores em regime de autogestão: reflexões à luz do caso brasileiro. Rio de Janeiro, *Revista do BNDES*, v. 13, n. 26, p. 115-138, dez. 2006.

JUVENAL, T. L. Empresas recuperadas por trabalhadores em regime de autogestão: reflexões à luz do caso brasileiro. Rio de Janeiro: *Revista do BNDES*, v. 13, n. 26, p. 115-138, dez. 2006.

KRITZ, M. V. *et alli*. *Modelos de Sustentabilidade*. São Carlos (SP): SBMAC, 2008.

LAVILLE, J. e ROUSTANG, G. L'enjeu d'un partenariat entre État et société civile, *in* DEFOURNY e outros. *Economie social au Nord et au Sud.* Bruxelles: Deboeck, 1999.

LAVILLE, J. L. *The third sector in Europe.* Cheltenham (UK), 2004.

LIMA, J. C. O trabalho autogestionário em cooperativas de produção. A retomada de um velho paradigma. *In*: *XXVII Encontro Anual da Anpocs, 2003*. Caxambu: ANPOCS, 2003.

LOGUE, J.; YATES, J. *Productivity in cooperatives and worker-owned enterprises: ownership and participation make a difference!* Genebra: International Labour Office, 2005.

POLANYI, K *A Grande Transformação: as origens de nossa época*. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2000.

REXROTH, K. *Communalism: from its origins to the twentieth century***.** Londres: Seabury Press, 1974.

RUTSKOWISKI, J. E. *Sustentabilidade de empreendimentos econômicos solidários: um abordagem da Engenharia de Produção*. Rio de Janeiro: Coppe/UFRJ (Tese de Doutoramento), 2008.

SANTOS, B. S (org.). *Produzir para viver: os caminhos da produção não capitalista*. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2002.

SINGER, P. I. *Introdução à economia solidária*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002.

SINGER, P.; SOUZA, A . R. *A economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego.* São Paulo: Editora Contexto, 2000.

TAUILE, J. R. *Do socialismo de mercado à economia solidária*. Disponível em: http//www.ecosol.com.br. Acesso em agosto de 2006.

TAUILE, J. R.; RODRIGUES, H. *Economia solidária e autogestão: a criação e recriação de trabalho e renda.* Brasília: IPEA, série "Mercado de Trabalho", no. 24, 2004.

TAUILE, J. R; DEBACCO, E. S. *Autogestão no Brasil; a viabilidade econômica de empresas geridas por trabalhadores***.** VII Encontro Nacional de Economia Política, Curitiba, maio de 2002.

A SUSTENTABILIDADE ECONÔMICA DE PROJETOS DE GERAÇÃO DE TRABALHO E RENDA (GTR)

JOÃO BATISTA PAMPLONA

Prof. do Programa de Pós-Graduação em Economia Política da PUC-SP

SESSÃO TEMÁTICA 2 (Políticas públicas ativas e passivas de mercado de trabalho, emprego, trabalho e renda)

A SUSTENTABILIDADE ECONÔMICA DE PROJETOS DE GERAÇÃO DE TRABALHO E RENDA (GTR)

RESUMO

Como política ativa de trabalho, a política de geração de trabalho e renda (GTR) procura estimular seus beneficiários a criar ou expandir pequenos negócios, geridos de forma individual ou coletiva. A experiência brasileira com projetos de GTR tem mostrado que muitos deles sofrem descontinuidade e frustram seus beneficiários ao não assegurar um fluxo de rendimentos que promova melhoria de suas condições de vida. Um dos maiores desafios, para quem elabora e gere políticas, programas e projetos de GTR no Brasil, é assumir que esses projetos devam ter sustentabilidade econômica e indicar instrumentos para alcançá-la. Assim, definir sustentabilidade econômica em empreendimentos de GTR e apontar os fatores que podem determiná-la são os objetivos deste artigo. A Sustentabilidade econômica de um negócio representa sua capacidade de gerar fluxo de receita suficiente para cobrir, no longo prazo, as despesas correntes, recompor o capital desgastado e financiar a expansão ou manutenção da participação no mercado. No caso dos projetos de GTR, é necessário fazer adaptações desse conceito convencional, como considerar a possibilidade de atingir a sustentabilidade econômica sem a auto-suficiência e a necessidade deve haver um aumento relevante da renda dos beneficiários no longo prazo. Para que os projetos de GTR possam alcançar tal sustentabilidade, deve ser aceito o pressuposto de que iniciativas de GTR não se aplicam a qualquer pessoa e que a política de GTR é apenas uma das estratégias possíveis de adequada inclusão produtiva dos pobres. Os beneficiários de projetos de GTR tendem a ser carentes de redes de apoio que possam conectá-los aos circuitos comerciais mais dinâmicos, mais avançados da economia. Dar suporte institucional e governamental, para fortalecer e qualificar essas redes, e conectar esses beneficiários e sua família aos serviços públicos devem ser objetivos claros e prioritários das políticas públicas de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Geração de trabalho e renda (GTR); política ativa de trabalho; sustentabilidade; sustentabilidade econômica.

1. INTRODUÇÃO

As ações de geração de trabalho e renda são parte de um conjunto maior denominado de política de trabalho[1]. A geração de trabalho e renda é um tipo ativo de política de trabalho, já que atua elevando a demanda de trabalho e também melhorando a qualidade da oferta de trabalho. As ações de GTR

[1] A política de trabalho pode ser definida como um conjunto de ações públicas que afeta o mercado de trabalho.

elevam o nível de ocupação e podem desenvolver capacidades laborais para os que participam da experiência produtiva.

A política de geração de trabalho e renda procura estimular seus beneficiários a criar ou expandir pequenos negócios dirigidos ao mercado, geridos de forma individual, cooperada ou associada. As pessoas beneficiárias de projetos de GTR, baseados ou não em cooperação, devem ser consideradas auto-empregadas[2]. Nessa situação estão os pequenos empregadores e os trabalhadores por conta-própria, além de outros pequenos produtores que trabalham de forma associada ou cooperada.

A estratégia de garantir a inserção produtiva adequada de pessoas de baixa renda, combatendo a pobreza e permitindo mobilidade social, por meio de ações de geração de trabalho e renda apresenta diversas limitações. A geração de trabalho e renda deve ser vista como apenas um dos instrumentos existentes para enfrentar a pobreza. Ela não dever ser vista como "a política de trabalho" nem como "uma estratégia de desenvolvimento econômico". Uma estratégia de desenvolvimento econômico deve estimular um conjunto de atividades produtivas, com destaque para aquelas com alta produtividade e com salários elevados, o que reforça a importância das grandes empresas e do desenvolvimento tecnológico de ponta. A política de trabalho deve contemplar, além das ações de GTR, ações que objetivem ampliar o assalariamento de boa qualidade.

Como argumenta Balkin (1989), o auto-emprego não tem sido historicamente o caminho percorrido na economia moderna para a elevação da condição sócio-econômica da maioria das pessoas pobres. A elevada escolaridade associada a bons empregos em grandes empresas ou no setor público tem sido a forma mais comum. No caso dos operários, o emprego assalariado padrão em grandes empresas (principalmente industriais), protegido por um sindicato forte, foi (e em alguma medida ainda é) outro forma de obter ascensão sócio-econômica.

Por outro lado, evidências contemporâneas têm demonstrado as dificuldades marcantes dos estratos sociais de mais baixa renda, não só nos países em desenvolvimento, mas também nos países desenvolvidos, em obter inserção de boa qualidade no mercado de trabalho. Os mais pobres não têm acesso ao sistema educacional de qualidade e os bons empregos não estão disponíveis para eles, especialmente pela escassez de oferta de empregos nas grandes empresas e por sua crescente exigência para contratar. Assim o auto-emprego pode desempenhar um papel importante, pelo menos como situação intermediária. O auto-emprego resultante de projetos de geração de trabalho e renda poderia ser, no mínimo, uma forma de reduzir as desvantagens econômicas dos mais pobres. Como argumenta Balkin (1989), o auto-emprego não deve ser visto, necessariamente, como uma carreira para os mais pobres, mas uma "ponte" para "algum lugar". A idéia aqui é que a política de geração de trabalho poderia ter somente o efeito de transformar um trabalhador muito pobre em um trabalhador pobre, o que já seria uma melhora porque em um momento seguinte seria mais fácil transformar um trabalhador pobre em um trabalhador não-pobre.

[2] "É consenso entre os autores que o auto-empregado deva se caracterizar de forma genérica pela independência, pela autonomia e pelo controle sobre seu processo de trabalho. O proprietário dos meios de produção participa diretamente da atividade produtiva; sua renda não é previamente definida, pois dependerá de seu trabalho, de seu capital e da demanda direta do mercado de bens e serviços; seu objetivo primordial é prover seu próprio emprego (meio de subsistência) e não valorizar seu capital (acumulação de capital)." (PAMPLONA, 2003, p. 266).

De qualquer forma, a tarefa não se revela fácil mesmo para obter apenas esse "efeito ponte", esse efeito mínimo de um projeto de GTR, quanto mais para obter sustentabilidade econômica desse tipo de projeto. Como podemos conseguir que, por meio de ações de GTR, que pessoas com baixa qualificação profissional, baixa escolaridade, baixa renda, em situação de pobreza[3], façam adequada gestão e obtenham sustentabilidade econômica de seus empreendimentos produtivos? Mas afinal o que devemos entender por sustentabilidade econômica em empreendimentos de GTR? Que fatores determinariam uma maior ou menor sustentabilidade econômica desses empreendimentos?

Responder a essas interrogações é o objetivo central deste artigo. Alcançar tal propósito revela-se importante porque a experiência brasileira com a implantação de projetos de GTR tem mostrado que muitos deles têm sido interrompidos, sofrem descontinuidade e frustram seus beneficiários ao não assegurar um fluxo de rendimentos que promova melhoria de fato de suas condições de vida. Portanto um dos maiores desafios, para aqueles que elaboram e gerem políticas, programas e projetos de GTR no Brasil, é assumir que esses projetos devam ter sustentabilidade econômica e indicar instrumentos para alcançá-la.

Este artigo desdobra, complementa, consolida e aprimora o conteúdo teórico por nós elaborado em trabalhos anteriores: Pamplona (2001), Pamplona (2003), FBB e IFF (2008).

O artigo conta com cinco seções, além desta introdução e da conclusão ao final, há uma seção destinada à explicitação do conceito de sustentabilidade e de suas diferentes dimensões; outra seção examina as características da sustentabilidade econômica de empreendimentos de GTR; e mais uma seção que procura apontar e analisar os fatores que afetam os níveis de sustentabilidade econômica desses empreendimentos.

2. CONCEITO E DIMENSÕES DA SUSTENTABILIDADE EM AÇÕES DE GTR

Embora sustentabilidade seja uma palavra para a qual se atribuem muitos significados, no caso de projetos de alcance social, ela apresenta um sentido claro: sustentabilidade é a capacidade do projeto, depois de concluído, prosseguir funcionando ao longo do tempo, gerando benefícios sociais.

Apesar de sua clareza, esse conceito não oferece elementos suficientes para que os níveis de sustentabilidade possam ser medidos em um projeto específico. Assim a idéia de sustentabilidade deve ser aprofundada para que ela seja de fato uma medida de sucesso em ações de GTR. No caso dos projetos de geração de trabalho e renda, três dimensões da sustentabilidade podem ser identificadas: a social, a ambiental e a econômica.

[3] "Pessoas de baixa renda não se apresentam apenas como pessoas que estão nos níveis mais baixos da pirâmide de distribuição de renda, mas também como pessoas que apresentam desvantagens e vulnerabilidades que normalmente acompanham a situação de renda baixa, como: ter baixa escolaridade, ter problemas psicológicos relevantes, ser mãe solteira, estar sujeito à discriminação racial ou de gênero, ter dificuldades de acesso aos serviços públicos, etc." (FBB; IFF, 2008, p.30). Nesse sentido, podemos falar em um "pacote de pobreza".

A sustentabilidade social representa a capacidade do projeto de obter legitimidade social, aceitação por parte dos beneficiários e daqueles que estão em seu entorno. Isso quer dizer atender os interesses de seus beneficiários, o que significa garantir a satisfação de suas aspirações (reveladas ou não) de aumento do status social (estar trabalhando novamente e ser "dono" de uma unidade produtiva geram aumento do status social); de aumento da independência (elevar a capacidade de gerir recursos escassos e melhorar o poder de barganha em situações adversas); de aumento da auto-estima (melhorar a imagem de si mesmos); de aprender mais (adquirir nova qualificação profissional ou aprimorar a já existente); de conexão (a participação em empreendimentos de GTR pode permitir uma ampliação das redes profissionais e pessoais do auto-empregado, aumentando assim a qualidade de sua rede social). A sustentabilidade social de um projeto de GTR também requer sua aceitação por parte da comunidade. Aqueles que vivem próximo ao empreendimento devem percebê-lo favoravelmente, como um elemento que gera mudanças e avanços sociais.

A sustentabilidade ambiental está definida pela capacidade do projeto de minimizar impactos ambientais decorrentes de sua implantação e operação, atendendo as exigências da legislação ambiental.

A dimensão econômica está detalhada a seguir.

3. A DIMENSÃO ECONÔMICA DA SUSTENTABILIDADE

A sustentabilidade econômica – ou viabilidade econômica do projeto de GTR – é a capacidade do empreendimento de gerar um fluxo de riqueza (renda) suficiente para cobrir, no longo prazo, suas despesas correntes e recompor o capital desgastado (fundo de depreciação), além de financiar novos investimentos necessários à manutenção ou à expansão de sua participação no mercado. Como essas são exigências se aplicam a qualquer empreendimento produtivo de natureza mercantil, especialmente os grandes, algumas adaptações desse conceito convencional de sustentabilidade econômica são essenciais para o caso dos projetos de GTR que envolvem pessoas de baixa renda.

Deveríamos em primeiro lugar considerar a possibilidade de o empreendimento atingir a sustentabilidade econômica sem a auto-suficiência. Em projetos de geração de trabalho e renda para pessoas pobres, as receitas próprias do empreendimento podem não cobrir todos os custos no longo prazo e a busca de fontes externas complementares, inclusive não mercantis, pode ser necessária. Se o projeto demonstrar nítidos benefícios sociais e ambientais – externalidades positivas –, é legítimo admitir que ele seja incentivado por isso, seja com recursos privados ou públicos. Não obstante, deve estar claro que isso não dispensa o projeto de ser capaz, por si só, de obter receitas próprias em proporção majoritária, uma vez que projetos com baixa receita própria terão maior dificuldade de obter fontes externas complementares.

Outra adaptação necessária seria o fato de que, no caso de empreendimentos de pequeno porte conduzidos por pessoas de baixa renda, o que caracteriza normalmente os projetos de GTR, a expansão da participação do mercado pode não ocorrer. O "estado estacionário" pode não ser muito

interessante, mas é o que caracteriza o desenvolvimento da maior parte dos pequenos negócios. Sendo assim seria retirada a exigência de aumento da participação no mercado do conceito de sustentabilidade econômica em projetos de GTR.

Uma terceira adaptação está relacionada ao fato de que, no caso de negócios de pequeno porte conduzidos por pessoas de baixa renda, o empreendimento só terá viabilidade (sustentabilidade econômica) se ele puder garantir aos beneficiários um aumento significativo de sua renda no longo prazo[4]. Para efeito de cálculo da sustentabilidade econômica, uma remuneração básica dos beneficiários deve estar incluída nas despesas correntes do empreendimento. Uma remuneração acima dessa básica deve ter origem no excedente econômico gerado pelo projeto, desde que a necessidade de investimentos seja também atendida.

4. FATORES DETERMINANTES DA SUSTENTABILIDADE ECONÔMICA EM PROJETOS DE GTR

Há na literatura internacional, estudos que tentam entender os mecanismos que levam certas unidades produtivas de pequeno porte a ter sucesso e outras não[5]. No entanto, não é possível, a partir desses estudos, extrair uma ampla e unificada explicação para a sustentabilidade em empreendimentos de geração de trabalho e renda, nos quais a condição de auto-emprego é a situação ocupacional dominante. Em que pese esse fato, é uma contribuição muito relevante procurar explicitar os possíveis fatores determinantes da sustentabilidade econômica em atividades produtivas de GTR cooperadas ou não, com destaque para aqueles que já estão presentes desde o início do funcionamento da unidade produtiva.

A sustentabilidade econômica dos empreendimentos de auto-empregados, trabalhando de forma associada ou individualmente, pode ser influenciada por muitos e diferentes fatores. Para melhor apresentá-los e interpretá-los, vamos agrupá-los da seguinte forma: fatores associados às características pessoais e profissionais dos auto-empregados; fatores ligados às características do negócio e à sua condução; fatores associados às características do mercado ou setor; natureza e qualidade da rede social em que os auto-empregados estão inseridos, bem como seu acesso às políticas públicas, em especial às sociais.

4.1 Características pessoais e profissionais dos auto-empregados

A idade dos auto-empregados tem sido apontada como determinante por muitos autores. A idéia que predomina é a de que os jovens tendem a fracassar mais em situações de auto-emprego. A maturidade pode ser útil para o desempenho do empreendimento, pois com ela poderia vir mais experiência e melhor julgamento. A qualificação, know-how, competência e autoconfiança tendem a aumentar com a idade, influenciando positivamente a sustentabilidade de pequenos negócios. As pessoas mais maduras também podem estabelecer ligações comerciais e sociais mais rapidamente e

[4] United Nations (2004) propõe indicadores para avaliar o impacto dos programas de auto-emprego na renda de pessoas pobres.

[5] Ver a esse respeito Lussier (1996) e Bryson e White (1997).

compreender mais facilmente a importância da cooperação com outros auto-empregados, o que pode ser importante para que o negócio supere as dificuldades iniciais. Não obstante, pessoas muito mais velhas podem ser menos diligentes, mais conformadas, possuírem mais dificuldades para suportar longas jornadas de trabalho. Os argumentos e evidências [6] indicam que as chances de sobrevivência ou sucesso diminuiriam para os jovens e para os muito mais velhos e aumentariam para aqueles em idade madura.

Escolaridade mais elevada e qualificações técnicas e profissionais dos auto-empregados também aumentam as chances de atingir a sustentabilidade. Experiência prévia no ramo ou setor no qual o auto-empregado irá produzir e vender seus produtos também é um fator importante para a sustentabilidade.

Características familiares também podem afetar o desempenho no auto-emprego. Quando comparados com solteiras, pessoas casadas têm maiores chances de bom desempenho no auto-emprego. Como as pessoas casadas têm outro adulto no domicílio, isso, em tese, permite a divisão de tarefas domésticas e contribui com outra fonte de renda, o que pode ser fundamental para absorver os altos e baixos que o negócio próprio ou cooperado tende a enfrentar.

4.2 Características do empreendimento e da sua condução

A quantidade de capital disponível ou o nível de capital inicial é um dos fatores determinantes mais importantes apontado na literatura. Quanto maior o capital inicial, maior tende a ser o nível de sustentabilidade econômica. Assim, a pulverização de capital de um programa de geração de trabalho e renda em projetos muito pequenos tende a baixar a qualidade dos resultados econômicos. O tamanho muito pequeno de um empreendimento é por si só um fator de risco. Por essa razão, os auto-empregados devem obter um nível adequado de capital antes de iniciar um negócio[7]. Sem algum capital extra, o pequeno negócio, mesmo tocado em cooperação entre os auto-empregados, não tem margem para resistir.

Muitas vezes, os empreendimentos em cooperação com outros auto-empregados podem ter mais chances de atingir a sustentabilidade do que empreendimentos individuais. No entanto, os pequenos empreendimentos em cooperação apresentam outros desafios a superar. Um deles é o da responsabilização[8]. A existência de participação de todos os beneficiários no processo organizacional, ou seja, o desempenho democrático e coletivo de funções empresariais não garante, por si só, boa gestão do projeto de GTR. A idéia de participação sem responsabilização pode, inclusive, criar obstáculos à boa gestão da unidade produtiva cooperada. Em outras palavras, quanto mais diluídas no grupo as responsabilidades, maior a chance de fracasso do negócio.

---

[6] Ver a esse respeito Praag (2001).

[7] Lussier (1996) apresenta uma "regra de bolso" para definir o que é nível adequado de capital inicial para pequenos negócios. O autor recomenda pegar a melhor estimativa disponível de todos os custos iniciais e dobrá-la.

[8] "A responsabilização significa que as responsabilidades por resultados e tarefas devem ser atribuídas de forma a não deixar dúvidas sobre quem é a pessoa diretamente responsável." (FBB; IFF, 2008, p.37).

Nos empreendimentos cooperados, a maneira como se estabelecem as relações de poder e de cooperação e como são solucionadas as disputas entre os auto-empregados é uma dimensão extra-econômica fundamental para o bom desempenho econômico do empreendimento.

Quanto á clientela, Bryson e White (1997) afirmam que a chance de sucesso do empreendimento dos auto-empregados aumenta para aqueles que atendem poucos, mas grandes clientes, antes que pequenos e dispersos clientes.

Outro fator condicionante da sustentabilidade econômica diz respeito ao destino dado ao excedente gerado pelo negócio. Pamplona (2001) afirma que o desvio exagerado do excedente para consumo familiar pode comprometer a capacidade da unidade produtiva do auto-empregado em absorver melhor tecnologia, o que acaba diminuindo a sustentabilidade. Esse é um problema que se agrava à medida que os participantes dos programas de geração de trabalho e renda são mais pobres, colocando em dúvida a capacidade de empreendimentos de auto-empregados pobres de atingir a auto-suficiência econômica. A conexão dos projetos com políticas públicas que diminuem a necessidade de renda das famílias pobres e o apoio externo fornecendo tecnologia renovada podem contornar o problema.

O nível de motivação dos auto-empregados e o tempo que eles dedicam ao empreendimento produtivo têm relação direta com o nível de sustentabilidade econômica que pode ser atingido.

4.3 Fatores ligados ao mercado ou setor

O setor da atividade econômica escolhido desempenha um papel importante nas possibilidades de sustentabilidade dos projetos de GTR. O tipo de negócio escolhido pelos auto-empregados pode ser um importante determinante. Empreendimentos em setores manufatureiros e em serviços intensivos em conhecimentos especializados têm mais chance de bom desempenho, em comparação com empreendimentos nos ramos de comércio varejista, serviços pessoais e serviços de alimentação. Nos setores de fácil entrada (“baratos para entrar”), os empreendimentos bem-sucedidos, são facilmente copiados. Esses setores apresentam altas taxas de turbulência e elevada competição. Por essa razão, os empreendimentos nesses setores tendem a ter menor nível de sustentabilidade.

A sustentabilidade tende a aumentar em empreendimentos que atuam no mercado nacional em detrimento do local e também em negócios que buscam nichos de mercado específicos.

Para programas de GTR, o direcionamento para projetos articulados em uma cadeia produtiva é o recomendável. A internalização das diferentes fases da produção traz benefícios comerciais importantes para os empreendimentos. Como destaca Parreiras (2007), a idéia de priorizar cadeias produtivas aumenta a sustentabilidade econômica dos projetos porque possibilita que as atenções estejam voltadas para todas as etapas que constituem o negócio, possibilitando que seus gestores tenham uma visão abrangente e completa.

4.4 Rede social e acesso às políticas públicas

A existência de uma sólida rede social [9] de apoio aos auto-empregados é um fator extremamente importante para o desempenho dos pequenos empreendimentos produtivos. Quanto mais desenvolvida é a rede social dos auto-empregados, em relação ao número e a qualidade de laços e contatos ("nós"), mais fácil será o início do negócio e maior será a chance de sustentabilidade, pois maior será o apoio emocional e técnico oferecido por familiares, amigos e conselheiros.

A literatura aponta [10] que as redes sociais desempenham três relevantes funções: a) como fonte de informações para localizar e avaliar oportunidades de negócio; b) para providenciar acesso a recursos financeiros e outros recursos, como trabalho, material, equipamentos e assessoria, a preços mais baixos do que os de mercado; c) para abrir caminho para que o empreendimento que está começando ganhe legitimidade, o que é indispensável, especialmente, para negócios inovadores ou que estejam marcados pela origem social desfavorável do auto-empregado.

Os relacionamentos sociais e a condição social da família do auto-empregado têm expressivo papel no desempenho de seu empreendimento. Os auto-empregados estão normalmente imersos num intrincado conjunto de relações com familiares e amigos, os quais não somente trabalham para ele, mas também alugam ou cedem instalações, compram os produtos e serviços, trazem clientes e concedem crédito facilitado. Se esses amigos e familiares estão mais bem posicionados na sociedade, inseridos num ambiente social de mais elevada renda, o que muitas vezes significa trabalhar como assalariados, sua colaboração com o negócio pode ser muito mais efetiva.

O problema é que auto-empregados mais pobres tendem a ter amigos e familiares também mais pobres, o que acaba por reforçar a tendência de insucesso de sua unidade produtiva. Empreendimentos cooperados dos mais pobres ajudam a melhorar sua rede social, em comparação a empreendimentos individuais, no entanto não dispensam estratégias e ações dirigidas por parte dos programas de geração de trabalho e renda com o objetivo de criar rede social sólida de apoio à iniciativa produtiva. Isso é fundamental porque os pobres, antes de serem pobres de renda, além dos demais problemas ("pacote de pobreza"), são pobres também de apoio qualificado[11] . Os pobres tendem a ter redes sociais pobres. É muito provável que eles por si só consigam, no máximo, gerar uma "economia de pobres" (pouco ou nenhum excedente, baixíssima tecnologia, produtos sem nenhuma diferenciação, vendendo somente para pobres, obtendo pouco ou nenhum excedente). Esse círculo vicioso não pode ser rompido sem a melhora da rede social dos beneficiários do projeto de GTR.

Nesse sentido, as ações de GTR, que são dirigidas preferencialmente a pessoas pobres e buscam sustentabilidade econômica, não devem objetivar a "autonomização" dos seus beneficiários, mas sim sua "conexão". Autonomização deve ser aqui compreendida como a conquista de uma saída da situação de pobreza, na qual as pessoas pobres por si só, contando apenas com seus próprios recursos e com sua rede social previamente existente, superam

---

[9] A rede social é uma articulação de vínculos ou contatos sociais que se estabelece entre indivíduos ou entre esses e as organizações.

[10] Ver a esse respeito Pamplona (2003).

[11] Schreiner (1999) aponta as dificuldades das pessoas mais pobres em se manter participando de programas de auto-emprego.

suas carências sociais e econômicas[12]. Já a conexão é a interação consistente de um indivíduo com outros indivíduos ou organizações que lhe permita mobilidade social ascendente. Não parece razoável pensar que pessoas pobres possuam capacidades e recursos não-utilizados que sejam suficientes, mesmo quando desenvolvidos por capacitação[13], para que, por si só, gerem atividades produtivas que originem renda que possa removê-los da condição de pobreza de forma duradoura. Antes de serem carentes de renda, os pobres são carentes de redes de apoio habilitadas do ponto de vista econômico e social que possam conectá-los aos circuitos comerciais mais dinâmicos, mais avançados da economia, o que não dispensa conectá-los também à rede de serviços públicos.

O acesso às políticas públicas é também fator determinante da sustentabilidade de empreendimentos de GTR dirigidos a pessoas de baixa renda. Pessoas de baixa renda precisam de suporte institucional[14] para poder superar suas dificuldades e participar de projetos de GTR. Assim é indispensável obter acesso dos beneficiários dos projetos de GTR (e de suas famílias) à rede de serviços públicos, em especial, os de assistência social. Como citado em FBB e IFF (2008), simultaneamente ao desafio de viabilizar um empreendimento produtivo próprio ou coletivo, as pessoas pobres costumam enfrentar constantes abalos que desorganizam seu cotidiano, ameaçam seu nível de bem-estar e, conseqüentemente, a continuidade de seus projetos de vida, inclusive os produtivos. Se a pessoa estiver com a saúde bem cuidada e com os filhos na escola ou na creche, por exemplo, ela terá mais chance de conseguir se dedicar ao trabalho da maneira muito mais eficiente. Por isso, é fundamental promover o apoio social aos beneficiários com serviços destinados diretamente a eles próprios ou aos membros de suas famílias.

5. CONCLUSÃO

A Sustentabilidade econômica de um negócio representa sua capacidade de gerar fluxo de receita suficiente para cobrir, no longo prazo, as despesas correntes, recompor o capital desgastado e financiar a expansão ou manutenção da participação no mercado do empreendimento. No caso dos projetos de geração de trabalho e renda, que se destinam a pessoas de baixa renda, é necessário fazer adaptações desse conceito convencional. Deve-se considerar a possibilidade de o projeto atingir a sustentabilidade econômica sem a auto-suficiência; de a expansão da participação do mercado não ocorrer; além disso, deve haver um aumento relevante da renda dos beneficiários no longo prazo.

Para que os projetos de GTR possam alcançar tal sustentabilidade, deve ser aceito o pressuposto de que iniciativas de geração de trabalho e renda não

[12] O termo "autonomização" aqui utilizado não se confunde com "autonomização" no sentido de processo no qual os indivíduos se reconhecem e se fortalecem como sujeitos ativos de suas vidas e de sua sociedade.

[13] Dumas (2001) alerta para o fato de que o treinamento para abrir um negócio próprio é somente parte da solução do problema de como reduzir a pobreza e que outras questões, do tipo "como estratégias de apoio a pequenos empreendimentos ajudam os mais pobres a ingressar na economia dominante?", precisam ainda ser respondidas.

[14] Alter e Raheim (2009), avaliando os resultados de um programa de auto-emprego para pessoas de baixa renda nos EUA, concluíram que parcerias com os serviços de assistência social e organizações comunitárias foram vitais para alcançar os objetivos do programa.

se aplicam a qualquer pessoa e que a política de GTR é apenas uma das estratégias possíveis de adequada inclusão produtiva dos pobres.

Para escolher qual parcela da população-alvo da política de trabalho será beneficiária no projeto de GTR, é preciso considerar que as pessoas têm recursos e/ou capacidades diferentes para responder de forma bem-sucedida a experiências de participação em empreendimentos produtivos. Assim, para que a sustentabilidade econômica das ações de GTR seja obtida, é necessário ter critérios de seleção dos beneficiários que considerem a potencialidade de cada pessoa de responder de forma bem-sucedida às iniciativas de GTR. Devem ser consideradas as características familiares, a idade, a escolaridade, a qualificação, a experiência, a motivação, o tempo disponível, dos futuros beneficiários do projeto de GTR.

Além disso, pessoas de baixa renda que iniciam negócios próprios precisam de suporte institucional. O esforço e as aptidões individuais são importantes, mas apenas motivação e características mais adequadas das pessoas que participam de um empreendimento produtivo não são suficientes para que elas sejam bem-sucedidas. É necessário considerar também a importância das características do empreendimento escolhido (disponibilidade de capital inicial, setor de atividade), da forma como ele será conduzido (se a gestão será coletiva, com ou sem clara responsabilização, se o excedente será ou não desviado para o consumo familiar), das características do seu mercado (mercado nacional ou não, nichos de mercado).

Na difícil tarefa de obter sustentabilidade econômica de projetos de GTR, ainda cabe destacar o papel indispensável de estabelecer e fortalecer a "conexão". Não é sensato supor que pessoas pobres possuam capacidades e recursos não-utilizados que sejam suficientes para por si só gerem atividades produtivas que possam removê-los da condição de pobreza de forma duradoura. Os pobres são carentes de redes de apoio qualificadas do ponto de vista econômico e social que possam conectá-los aos circuitos comerciais mais dinâmicos, mais avançados da economia. Dar suporte institucional e governamental a empreendimentos de GTR para fortalecer e qualificar essas redes, bem como conectar os beneficiários desses empreendimentos e sua família aos serviços públicos, devem ser objetivos claros e prioritários das políticas públicas de trabalho.

Essa é uma estratégia para superar as dificuldades que pessoas pobres encontram para gerir de maneira bem-sucedida um negócio próprio. Em outras e mais precisas palavras, essas são diretrizes que contribuem para ultrapassar barreiras ao sucesso de iniciativas de GTR no Brasil, que se materializam em limitações de ordem gerencial, de formulação e de operação dos projetos.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALTER, Catherine F.; RAHEIM, Salome. **Moving toward Self-Sufficiency via Self-Employment Development.** Division of Children and Family Services. Little Rock, Arkansas. Disponível em: <http://www.arkansas.gov/dhs/chilnfam/nawrs/nawrs.html>. Acesso em: 10 jun. 2009.

BALKIN, Steven. **Self-Employment for Low-Income People**. PRAEGER New York Westport, Connecticut London. 1989.

BRYSON, Alex, WHITE, Michel. **Moving in and out of self-employment**. London: Policy Studies Institute, 1997.

DUMAS, Colette. Evaluating the outcomes of microenterprise training for low income women: a case study**. Journal of Developmental Entrepreneurship**. 2001. Disponível em: <http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3906/is_200108/ai_n8980913>. Acesso em: 25 set. 2007.

FUNDAÇÃO BANCO DO BRASIL (FBB); INSTITUTO FLORESTAN FERNANDES (IFF). **Guia de geração de trabalho e renda**: nova perspectiva na elaboração de políticas, programas e projetos de geração de trabalho e renda. Brasília; São Paulo, 2008.

LUSSIER, R. N. **Reasons Why Small Business Fail:** and how to avoid failure. Cullowhee: The Entrepreneurial Executive, Allied Academies, v. 1, n. 2, p. 10-17, 1996. Disponível em: <http://www.alliedacademies.org/entrepreneurship/ee1-2.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2002.

PAMPLONA, João B. **Erguendo-se pelos próprios cabelos:** auto-emprego e reestruturação produtiva no Brasil. São Paulo: Germinal / FAPESP, 2001.

PAMPLONA, João B. O auto-emprego e seus fatores de sucesso. In: Benecke, Dieter W.; NASCIMENTO, Renata (org.). **Política social preventiva**: desafios para o Brasil. Rio de Janeiro: Konrad-Adenauer-Stiftung, 2003.

PARREIRAS, Luiz Eduardo. **Negócios solidários em cadeias produtivas:** protagonismo coletivo e desenvolvimento sustentável. Rio de Janeiro: IPEA, 2007.

PRAAG, C. M. V. **Business Survival and Success of Young Small Business Owners**: An Empirical Analysis. [S.l.]. 2001. Disponível em:. http://www1.fee.uva.nl/fo/mvp/success_entrepreneur.PDF. Acesso em: 10 set. 2002.

SCHREINER, Mark. Self-Employment, Microenterprise, and the Poorest. **Social Service Review,** Vol. 73, No. 4, pp. 496-523. (1999). Disponível em: http://www.microfinance.com/English/Papers/Self_Employment_and_Poorest.pdf

UNITED NATIONS/ POVERTY AND DEVELOPMENT DIVISION. **A manual for evaluating the impact of targeted poverty reduction programmes**.

Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. New York, 2004. Disponível em: <http://www.unescap.org/pdd/CPR/SCPR2004/Manual.pdf> Acesso em: 25/09/2007.

FOLHA DE ROSTO

TÍTULO:
A Terceirização e a Justiça do Trabalho: notas metodológicas para uma análise interdiciplinar

AUTORES:
Autora: Magda Barros Biavaschi, Desembargadora aposentada do TRT4, Doutora em Economia Social e do Trabalho pelo IE/Unicamp, Pós-doutoranda em Economia Social e do Trabalho pelo IE/Unicamp, Pesquisadora voluntária do CESIT/IE/Unicamp.

Co-Autor: Alisson Droppa, historiador, Mestre em Estudos Históricos Latino-Americanos.

SESSÃO TEMÁTICA: 09 – Metodologia da interdisciplinaridade nos estudos do trabalho

RESUMO:
A terceirização é uma das formas de contratação flexível que mais avançou no Brasil a partir dos anos 1990, sendo hoje, prática corrente em quase todos os segmentos econômicos das esferas pública e privada. O texto, fundamentado em pesquisa em andamento que analisa o papel da Justiça do Trabalho diante do fenômeno da terceirização no setor de papel e celulose nas décadas de 1980 e 1990, apresenta seus primeiros resultados, focando as terceirizações na indústria do papel e celulose no Rio Grande do Sul no período foco da pesquisa. Desenvolvida a partir de processos judiciais do período, da jurisprudência e de entrevistas com magistrados, advogados e membros do Ministério Público do Trabalho, essa pesquisa envolveu um conjunto representativo de decisões e de atores, abrindo um campo de investigação novo: qual seja, um olhar sobre o mundo jurídico por meio de caminhos historiográficos.

PALAVRAS-CHAVE: História – Justiça do Trabalho – Terceirização – SÚMULAS do TST

A Terceirização e a Justiça do Trabalho: notas metodológicas para uma análise interdiciplinar

> A preservação dos processos da Justiça do Trabalho é, portando, uma necessidade e um dever. Responsáveis pela produção e pela guarda desses documentos, os tribunais têm certamente a responsabilidade primeira de zelar pelo cumprimento desse dever. Mas ele também diz respeito a todos os cidadãos, pois não é apenas a memória do Judiciário Trabalhista que está em jogo – e sim a história de todos nós. Parte importante da história do Direito e da Justiça no País, os processos trabalhistas constituem fonte importante para o conhecimento das formas de exercício do poder, das responsabilidades do Estado e suas iniciativas em defesa dos direitos dos trabalhadores. [Sílvia Hunold Lara, 2007]

1. INTRODUÇÃO

O presente texto descreve a metodologia adotada e apresenta os primeiros resultados obtidos em pesquisa em andamento no Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Unicamp, CESIT/IE, que analisa o papel da Justiça do Trabalho diante do avanço do fenômeno da terceirização no País e as implicações de suas decisões nas relações de trabalho, em um cenário de flexibilização dos direitos sociais. Tendo como marco temporal os entendimentos sumulados do Tribunal Superior do Trabalho, TST [Enunciado 256, de 1986, e Súmula 331, de 1993, revisada em 2000], a pesquisa elege como fonte primária prevalente os processos judiciais que tramitaram nas antigas Juntas de Conciliação e Julgamento de Guaíba/RS, da 4ª Região [Rio Grande do Sul] e da 15ª Região [Campinas, SP], ajuizados entre 1985 e 2000, com foco na indústria do papel e celulose. Os resultados aqui apresentados dialogam com os dados obtidos na primeira fase da pesquisa, fundamentados nos processos judiciais de Guaíba/RS e em algumas entrevistas realizadas com atores sociais com atuação destacada nos processos historiados.

O desafio da pesquisa é, a partir do estudo dos processos, das entrevistas realizadas, da jurisprudência coletada nas páginas da Internet de alguns Regionais, o de perceber como o acontecimento – terceirização – realiza-se no mundo jurídico trabalhista e como o sentido que o jurídico dá a esse acontecimento acaba repercutindo na vida das relações sociais. E ao se analisar as decisões judiciais e compará-las na dinâmica das instâncias decisórias, acaba-se trazendo à discussão dados relevantes sobre a história da atuação do Judiciário do Trabalho no processo de terceirização e, no limite, no de flexibilização dos direitos sociais.

Este texto inicia com a exposição da metodologia adotada, incluída a coleta e a organização dos dados, bem como a metodologia da história oral. A seguir, em linhas gerais, apresentada os principais resultados obtidos a partir do estudo dos processos judiciais de Guaíba/RS em cada um dos três períodos: 1980-1990; 1991-1995; 1996-2000, dialogando, por vezes, com as considerações dos entrevistados. Por fim, lança algumas questões ao debate.

2. ESPECIFICANDO A METODOLOGIA ADOTADA

Para dar conta da complexidade do fenômeno da terceirização e das distintas formas pelas quais se vem apresentando no mundo do trabalho, bem como da multiplicidade de conceitos que lhes são atribuídos por autores de diversas áreas do conhecimento, a pesquisa a compreende de forma ampla, visando, assim, também, a abranger as possibilidades de ocultamento ou simulação que essa forma flexível de contratar pode contemplar. Com contornos variados e, por vezes, de forma simulada, a terceirização pode ser reconhecida,

dentre outras, segundo Krein[1]: na contratação de redes de fornecedores com produção independente; na contratação de empresas especializadas de prestação de serviços de apoio; na alocação de trabalho temporário por meio de agências de emprego; na contratação de pessoas jurídicas ou de "autônomos" para atividades essenciais; nos trabalhos a domicílio; pela via das cooperativas de trabalho; ou, ainda, mediante deslocamento de parte da produção ou de setores desta para ex-empregados. Nessa dinâmica, chega-se a presenciar o fenômeno da terceirização da terceirização, quando uma empresa terceirizada subcontrata outras, e o da quarteirização, com a contratação de uma empresa com função específica de gerir contratos com as terceiras e, mais recentemente, os contratos de facção e de parcerias. Por vezes, a adoção de certos mecanismos jurídicos que ocultam a figura do real empregador pode trazer dificuldades para se definir os verdadeiros pólos da relação de trabalho. Daí ser importante um conceito amplo que melhor dê conta dessa complexidade.[2]

Do ponto de vista jurídico, a terceirização desafia o próprio conceito de empregador, provocando ruptura no binômio empregado-empregador[3], introduzindo um intermediário nessa relação. Por meio dessa forma "trilateral", a empresa que se aproveita da força de trabalho contrata serviços dos quais necessita de forma indireta e descentralizada.[4] Ainda juridicamente, pode-se compreendê-la de forma ampla ou restrita, interna ou externa.

A pesquisa e o presente texto abordam a terceirização de forma ampla, visando, assim, a contemplar suas várias formas de expressão e possibilidades de ocultamento ou simulação, antes referidas. Além disso, o fenômeno é abordado por uma variedade de ângulos e perspectivas, de forma interdisciplinar, mas sempre com foco na perspectiva histórica, sem deixar de compreendê-la [a terceirização] como uma das expressões do movimento mais geral do capitalismo, na sua forma contemporânea. Conforme J. Schumpeter, os capitais estão sempre à busca de lucros extraordinários, numa verdadeira "compulsão". Para tanto, introduzem inovações na forma de produzir e organizar a empresa e relacioná-la com outras empresas. Movido por um impulso que o mantém em funcionamento, o capitalismo vai engendrando, incessantemente, novas formas de organização.[5] A pesquisa não pretende estudar o capitalismo. No entanto, localiza esse movimento de transformações, com reflexos em diversas esferas da sociabilidade humana, para que se compreenda o fenômeno da terceirização inserido nessa complexidade.

Quanto às perspectivas históricas e jurídicas, o estudo dos processos judiciais - catalogados, historiados e fichados - focaliza a ação de atores relevantes, fazendo interagir olhares e perspectivas no trato de um fenômeno com profundos impactos nas relações sociais e do trabalho: a terceirização. E quando se a estuda a partir dos processos, fontes primárias de inegável valor histórico, pode-se desvendar como o Judiciário Trabalhista percebe esse fenômeno, organiza e elabora suas decisões e como essas decisões repercutem nas relações de

[1] Tipologia em José Dari Krein (KREIN, José Dari. *As tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990-2005*. Tese de doutoramento. IE/UNICAMP, Campinas, 2007).

[2] Oscar Ermida Uriarte, em informe sobre terceirização – *Descentralización, tercerización, subcontratatíon* - de julho de 2008, mimeo, indica três formas de definir a terceirização: de forma amplíssima, ampla e restrita.

[3] Cf. VIANA, Márcio Túlio. *Terceirização e sindicato: um enfoque para além do Direito*, 2006, mimeo. Em sentido amplo, Viana identifica a terceirização com a tendência empresarial e produtiva de realizar parte de suas atividades por meio de outras unidades, mais ou menos independentes, incluindo toda a operação – econômica ou de organização da atividade empresarial - de terceirização ou descentralização, qualquer que seja o instrumento jurídico ou a forma contratual utilizada. Em sentido estrito, como mecanismo descentralizador que envolve uma relação trilateral estabelecida entre a empresa que contrata os serviços de outra empresa, terceira, a qual, por seu turno, contrata trabalhadores cujos serviços prestados destinam-se à tomadora.

[4] Cf. VIANA, Márcio Túlio et alii. O novo contrato de trabalho: teoria, prática e crítica da lei n. 9.601/98. São Paulo: LTr, 1998.

[5]Ver SCHUMPETER, J. Capitalismo, socialismo e democracia. New York: Harper & Row, 1975, p. 82-83. Sobre o tema, consultar: SILVEIRA, Carlos E. F. *Desenvolvimento tecnológico no Brasil:* autonomia e dependência num país periférico industrializado. Tese submetida ao Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas para obtenção do título de Doutor em Economia Aplicada. Campinas 2001, mimeo.

trabalho, ao longo do período analisado. Assim, do ponto de vista da dinâmica das decisões proferidas pelos vários graus de jurisdição e da atuação do Judiciário Trabalhista enquanto agente do Estado nas questões referentes às relações de trabalho, a pesquisa constitui-se em excelente instrumento para compreender a complexidade das situações que permeiam as relações entre trabalhadores e empregadores, bem como as que se estabelecem entre a Justiça do Trabalho e o próprio mundo do trabalho[6], compreendido o Estado[7] e o Direito como relação. Segundo Bourdieu, as práticas e os discursos jurídicos são produtos de um campo cuja lógica específica está duplamente determinada:

> [...] por um lado, pelas relações de força específicas que lhe conferem sua estrutura e que orientam as lutas de concorrência ou, mais precisamente, os conflitos de competência que nele têm lugar e, por outro lado, pela lógica interna das obras jurídicas que delimitam em cada momento o espaço dos possíveis e, deste modo, o universo das soluções propriamente jurídicas[8].

Para esse autor, a sentença judicial representa, por excelência, a *palavra autorizada, palavra pública, oficial, enunciada em nome de todos e perante todos*[9] por meio de mandatários autorizados pela coletividade – os magistrados – que formulam categorizações reconhecidas universalmente[10] Para Kelsen[11], são os juízes os intérpretes autênticos da lei, legitimados que são para dizerem o Direito para o caso concreto. E quando o fazem, ainda que subordinados a uma moldura jurídica existente, criam o Direito na norma de decisão.

O Direito não é concebível como algo atemporal, transcendente, segundo Eros Grau.[12] Enquanto nível funcional do todo social, diz Eros, é elemento constitutivo do modo de produção social. Encontrando-se no interior da estrutura social antes de ser posto pelo Estado, não pode ser entendido apenas como produto das relações econômicas, externo a elas, como ideologia ou, ainda, apenas como expressão da vontade das classes dominantes, como instrumento de dominação. Visto como nível de um todo social complexo – a estrutura social – nela se compõe, resultando da sua própria interação com os demais níveis desse todo[13].

Este estudo não tem em seus objetivos teorizar sobre o Direito e suas dimensões. Há excelentes trabalhos a respeito. Faz tais considerações apenas para registrar que o identifica como um fenômeno cultural, inserido no processo da história e de suas lutas concretas, concebendo-o [o Direito] não apenas como emergente do fato social, mas, também, sobre ele incidente, e o Poder Judiciário não apenas como palco de enunciação de conflitos, mas como espaço fundamental da instância jurídica para a efetivação de direitos e para a constituição de outros, sonegados. Deixando claro, ainda, que o Direito é muito complexo para ser reduzido a um mero resultado das relações de produção, compreendendo-o como um movimento histórico, tomando-o como relação; no caso do Direito do Trabalho, uma relação entre

---

[6] SILVA, Márcio Both. *Relatório das Atividades Desenvolvidas*. Anexo ao Relatório Parcial encaminhado à FAPESP, Porto Alegre, 2007.

[7] Quanto ao Estado, a pesquisa e o presente texto adotam a *teoria relacional do poder,* de Poulantzas. Para ele, o Estado é uma relação. Não pura e simplesmente a condensação de uma relação, mas uma condensação material de forças, isto é, a condensação material e específica de uma relação de forças entre classes e frações de classe. Como o lugar de cada classe, ou do poder que detém, é delimitado pelo lugar das demais classes, esse poder não é uma qualidade a ela imanente; depende e provém de um sistema relacional de lugares materiais ocupados pelos agentes. O poder político de uma classe e a capacidade de tornar concretos seus interesses políticos dependerá não somente de seu lugar de classe em relação às outras classes, mas, também, de sua posição estratégica relativamente a elas.

[8] BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico.* Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005, p. 211.

[9] *Idem,* p. 236-237.

[10] *Idem, ibidem.*

[11] Ver KELSEN, Hans. *Teoria pura do Direito*. São Paulo: Martins Fontes, 1995.

[12] GRAU, Eros R.. *O direito posto e o direito pressuposto.* 2.ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

[13] GRAU, Eros R. *Ensaio e discurso sobre a Interpretação/aplicação do direito*. São Paulo: Malheiros, 2002.

empregador e trabalhador: este a vender sua força de trabalho àquele, o detentor dos meios de produção, recebendo em troca o salário, único bem que compõe seu patrimônio jurídico. É estabelecida, assim, uma relação; não apenas uma relação obrigatória, mas, também, uma relação de poder[14].

Em outras palavras, não há uma dissociação profunda entre os atos judiciais e o social e é nessa perspectiva que se busca, tanto na pesquisa como no presente estudo, compreender o papel da Justiça do Trabalho, a dinâmica de suas decisões, as contradições entre elas, o papel que adota diante da terceirização. Nesse sentido, os processos historiados e o conteúdo das decisões neles proferidas estão imbricados na complexidade das relações sociais em um determinado momento histórico, refletindo tanto o movimento mais geral da economia, quanto à forma pela qual o fenômeno da terceirização rebate no mundo jurídico-trabalhista.

A orientação metodológica principal da pesquisa é a análise das respostas que o Judiciário Trabalhista deu às demandas envolvendo terceirização sob dois ângulos preponderantes: primeiro - a história da terceirização apreendida nos processos judiciais, com análises quantitativas e qualitativas; segundo - a jurisprudência mais geral pesquisada nos bancos de dados de Tribunais do Trabalho brasileiros. Para melhor apreender a dinâmica das decisões proferidas, relacionando-as com o contexto em que produzidas, entrevistas complementam os dados obtidos, utilizada a metodologia da história oral. E ao se valer dos processos como fontes primárias prevalentes, a pesquisa acaba por se inserir em outra discussão, muito atual, sobre a necessidade de serem aprofundados estudos sobre a preservação dos processos e dos documentos que estes contêm, compreendida a preservação como direito do cidadão[15]. É que, como enfatizou o historiador Fernando Teixeira da Silva, no I Encontro da Memória da Justiça do Trabalho, Porto Alegre, 2006:

> Cada documento carrega, mesmo que não o saibamos, a história de sua própria sobrevivência. Pode ser a história de juízes abnegados, com iniciativas individuais improvisadas, assim como a história de políticas públicas de preservação do patrimônio histórico[16].

Quanto ao primeiro ângulo antes enunciado [a história da terceirização apreendida nos processos judiciais], a escolha dos Tribunais – 4ª e 15ª Regiões - mostrou-se adequada. A despeito de suas especificidades e de algumas dificuldades encontradas, maiores ou menores, para se obter os processos de autos findos, ambos são Tribunais situados em pontos estratégicos do País e que contam com Memorial e Centro de Memória[17] estruturados, com

[14] Cf.NEUMANN, Franz. *Il diritto del lavoro fra democrazia e dittatura.* Bologna, Itáli: il Mulino, 1983. É o que defende Franz Neumann, afirmando que se trata de uma relação de poder, salientando que o nível do salário, a duração da jornada, as férias, o aviso prévio nas despedidas, não têm a ver com a qualificação jurídica da relação de trabalho, mas com a posição do trabalhador no sistema social na sua totalidade

[15]Ver a respeito: TEIXEIRA DA SILVA, Fernando. Nem Crematório de Fontes Nem Museu de Curiosidades: por que Preservar os Documentos da Justiça do Trabalho. In: BIAVASCHI, Magda; LÜBBE, Anita; MIRANDA, Maria Guilhermina [Org.]. *Memória e Preservação de Documentos: Direitos do Cidadão.* São Paulo: LTr, 2007, p.31-51. Como ilustra o historiador: *O Poder Judiciário, como veremos, vem tomando diversas medidas no campo da gestão documental, obedecendo à legislação específica que o obriga a 'preservar e facultar o acesso aos documentos sob sua guarda'. No entanto, quando voltamos a atenção, em especial, para os processos da Justiça do Trabalho, o cenário é dramaticamente outro. Com poucos e honrosas exceções, a prática tem sido a incineração sistemática de milhares de processos por ano, sob o manto protetor da Lei n.7627 de 10 de novembro de 1987, que determina a eliminação de autos findos da Justiça do Trabalho com mais de cinco anos de arquivamento*. [op. cit, p.32]. Sobre a preservação documental na Justiça do Trabalho, ver, ainda, as Resoluções dos Encontros da Memória da Justiça do Trabalho disponíveis em: www.trt4.jus.br/memorial. .

[16] SILVA, Fernando Teixeira da, *op. ci.t*, p. 32.

[17] Na 4ª Região, o Memorial da Justiça do Trabalho no Rio Grande do Sul; na 15ª Região, o Centro de Memória Arquivo e Cultura da 15ª Região, CMAC, sem os quais, possivelmente, a pesquisa não poderia ter sido realizada. É importante registrar que no curso da pesquisa, especialmente a partir da instalação do FÓRUM NACIONAL

acervo preservado e disponibilizado à pesquisa, possibilitando o estudo dos processos e de suas sentenças e acórdãos a partir de uma tipologia – A, B e C - e de fichamento elaborado especificamente para a pesquisa, como se verá ainda neste item.

Para a seleção dos processos na 4ª Região, objeto deste estudo, depois de delimitada a pesquisa nos processos da antiga Junta de Conciliação e Julgamento de Guaíba/RS, buscou-se auxílio do Memorial da Justiça do Trabalho no Rio Grande do Sul [daqui para frente apenas Memorial/RS] para que fossem listados na Vara [antiga Junta] os processos contra a empresa RIOCELL no período foco da pesquisa. Essa tarefa foi, em muito, facilitada pelo fato de que a equipe técnica do Memorial/RS já havia manuseado o acervo dessa Unidade Judiciária em face iniciativa de sua titular, a Juíza Anita Lübbe, que objetivou aprimorar seu arquivo. Sabia-se, então, da existência de um acervo completo, inteiramente preservado e disponível.

Assim, a obtenção dos processos na 4ª Região aconteceu sem muitos percalços. Localizada a população pesquisada, o Memorial/RS obteve autorização da Administração do TRT4 e, finalmente, a carga dos autos de todos os processos de autos findos ajuizados entre 1985 e 2000 [período foco], tendo como empregador a empresa RIOCELL que, naquele momento, estavam no arquivo da Vara. Após essa etapa, três pesquisadores do Memorial foram a Guaíba auxiliar a separação dos processos que, incluídos em listagem específica, foram encaminhados ao Depósito Centralizado do TRT4, localizado em Porto Alegre, onde foram cadastrados no sistema informatizado e, depois, remetidos ao Memorial/RS para compor seu acervo técnico disponibilizado à pesquisa.

Para o Memorial/RS foram encaminhados 729 processos contra a RIOCELL ajuizados no período 1985-2000. Conferidas as listagens com os processos, constatou-se que uma parte deles não envolvia terceirização. Dessa forma, chegou-se ao universo de 381 processos no período 1985-2000, sendo esta a população que envolve terceirização na RIOCELL, na periodização foco da pesquisa. Todo esse universo foi catalogado, micro-filmado e, parte dele, digitalizado. Quando catalogados, os dados foram incluídos no sistema informatizado de pesquisa, desenvolvido pelo Serviço de Informática do TRT4. Esse sistema possibilitou, ainda, a inserção de informações essenciais à pesquisa, agrupadas em três abas especificas, contendo: **na primeira aba**, dados gerais de cada um dos processos que compõem o universo, tais como: tipo [A, B, C], nome das partes, origem, data do ajuizamento da ação, data em que proferidas as decisões, localização do processo junto ao acervo; **na segunda,** as palavras-chave que permitem a pesquisa; e, **na terceira**, os resultados a partir de questões específicas formuladas para a pesquisa as quais também estão incluídas nas fichas que podem ser acessadas nessa aba.

Quando da catalogação procedeu-se, também, a uma tipificação e a uma periodização dos 381 processos que compõem a população pesquisada. Definiram-se três tipos: A, B e C, respectivamente: processos que findaram no primeiro grau de jurisdição [A]; processos que foram ao TRT [B]; e os que, pela via do Recurso de Revista, chegaram ao TST [C]. Quanto à periodização, foram agrupados em três períodos distintos: 1985-1990; 1991-1995; 1996-2000. Essa divisão em períodos é importante para que se possa analisar a tendência das decisões e sua dinâmica no processo de construção dos entendimentos sumulados pelo TST, bem como a repercussão desses entendimentos [Súmulas] no ato de julgar, podendo-se, inclusive, traçar quadros comparativos entre os períodos.

A periodização abrange três momentos: 1] 1985-1990 – período de construção e vigência do entendimento consagrado pelo então Enunciado 256 do TST, que dispunha sobre a ilegalidade da contratação de trabalhadores por empresa interposta, "formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços", ressalvados apenas os casos de contratação pelas leis 6019/14 e 7102/83; 2] 1991-1995 – período de transição entre o Enunciado 256

PERMANENTE EM DEFESA DA MEMÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO, em fevereiro de 2008, a idéia de preservar começa a ser melhor e mais amplamente compreendida no âmbito da Justiça do Trabalho.

e a formação do novo entendimento pelo TST que se vai expressar na Súmula 331, em 1993; e, 3] 1996-2000 – período de consagração do entendimento contemplado pela Súmula 331 do TST.

Segundo essa periodização, chegou-se aos seguintes números de fontes primárias [população]: no primeiro período [1985-1990], 221 processos, correspondendo a 58% do universo total; no segundo, 126 processos, correspondendo a 33.1% do universo pesquisado; no terceiro, 34 processos, correspondendo a 8,9% do universo. Todos foram catalogados e incluídos no sistema de pesquisa desenvolvido por técnicos do Serviço de Informática do TRT4 para o Memorial/RS.

Como não se teria tempo e, tampouco, estrutura que permitisse, no âmbito da pesquisa, fichar e historiar todos os processos [população] abrangidos pelo período foco do estudo envolvendo a terceirização, optou-se por inserir na ABA RESULTADOS, independentemente do fichamento, uma seleção por amostragem desse universo de processos. A amostragem do universo populacional de 381 processos contemplou a seleção de 148 processos [população alvo, por assim dizer]. Para tanto, adotando-se estudos de Cochran[18], agruparam-se os processos [população] em seus respectivos períodos - 1985-1990; 1991-1995; 1996-2000 – e, nestes, procedeu-se a uma seleção aleatória simples, com alguns critérios mínimos, como o da proporcionalidade isonômica entre a amostra e o universo dos processos selecionados, período a período, e a priorização daqueles que percorreram todos os graus de jurisdição, ou seja, passaram pela Junta [hoje Vara], pelo TRT e pelo TST.

Assim, para o primeiro período, selecionaram-se 78 processos, correspondendo a 52.7% do universo desse período [amostra]; para o segundo, selecionaram-se 49 processos, equivalendo a 33.1% do universo desse período [amostra]; para o terceiro, selecionaram-se 21 processos, correspondendo a 14.2% do total dos processos desse período [amostra]. O percentual superior em relação aos 8,9% do universo do terceiro período justifica-se pelo número insignificante de processos ajuizados nesse estrato e que tenham chegado até o TST [tipo C]. Essa circunstância [número reduzido de processos no terceiro período] pode decorrer do fato de que, para o Memorial e, portando, para pesquisa, são disponibilizados apenas os processos de autos-findos, encaminhados ao Arquivo Geral. E como os processos, normalmente, têm tramitação demorada na instância superior, TST, muitos ou grande parte daqueles ajuizados nesse terceiro estrato -1996-2000 - ainda estão em andamento, o que depende, por evidente, da data da prolação da sentença, da publicação do acórdão, do recebimento ou não do Recurso Ordinário, de eventuais agravos de instrumento interpostos do não recebimento da revista, bem como da tramitação no próprio TST, esta, reiteradamente, mais demorada do que a tramitação nas Varas e nos Tribunais Regionais.

Na terceira ABA, foram disponibilizadas quatro questões específicas sobre o objeto da pesquisa. A primeira questão, incluída na ABA RESULTADOS, é importante para se definir a postura do Judiciário do Trabalho, buscando especificar como ele, o Judiciário, procedeu à entrega da prestação jurisdicional na fase de conhecimento.[19] Relacionaram-se situações mais freqüentes e que atendem às especificidades da pesquisa. Uma ação é julgada procedente quando todos os itens do pedido do reclamante são acolhidos. Procedente em parte quando alguns dos pedidos são acolhidos, sendo outros julgados improcedentes ou não acatados. Improcedente quando nada é deferido ao autor. A sentença – que sempre é uma decisão proferida

[18] COCHRAN, 1953, W. G. *Sampling techniques.* New York : John Wiley, 1953., 442 p.

[19] Há três fases no processo: conhecimento, liquidação e execução. A primeira, é aquela em que Judiciário diz o direito para o caso concreto, nos diversos graus de jurisdição, dependendo de terem sido ou não opostos recursos pelas partes. Transitada em julgado a decisão, ou seja, não sendo mais recorrível esta, o processo retorna à Vara [antiga Junta] para que se torne líquida [fase de liquidação, em que a sentença é transformada em números, sendo, assim, quantificado o valor do crédito] e, depois, executada, objetivando a entrega do *quantum* devido ao credor [fase de execução, que inicia com mandado de citação do devedor, aliás o "calcanhar-de-Aquiles" da Justiça do Trabalho].

pelo primeiro grau de jurisdição, ou primeira instância - pode, ainda, extinguir o processo sem o exame do mérito da causa, acolhendo alguma prefacial atinente ao andamento regular do processo, às condições da ação e legitimação para agir, entre outras. Por exemplo, há processos que tramitaram em Guaíba/RS, ajuizados pelo sindicato dos trabalhadores, extintos sem o exame do mérito, não lhe sendo reconhecida a legitimidade para postular direitos dos trabalhadores substituídos. Mas o processo pode, ainda, findar por arquivamento, quando não comparece o autor da ação, por desistência da ação ou por acordo entre as partes [que é homologado pelo Juiz =conciliação]. Na época da pesquisa, a homologação se dava pela Junta de Conciliação e Julgamento, composta pelos vogais, representantes dos trabalhadores e dos empregadores, e pelo Juiz do Trabalho Presidente da Junta. Hoje, com a extinção da representação classista, o juízo é monocrático e a antiga Junta de Conciliação e Julgamento – unidade judiciária – passou a ser denominada Vara.

Quando da sentença há Recurso Ordinário, a matéria é devolvida em todo ou em parte para o Tribunal, onde o processo é distribuído para uma de suas Turmas julgadoras. Quando o Recurso é julgado pela Turma, é lavrado o respectivo acórdão. Ao julgá-lo, a Turma poderá acolhê-lo integralmente, em parte ou, ainda, negar-lhe provimento. Nesse caso, a sentença recorrida é mantida na sua integralidade. Daí as três opções inseridas na aba de resultados relativamente à decisão do Tribunal.

Quando há Recurso de Revista para o TST, este poderá ser ou não recebido. Do despacho proferido pelo Presidente do Tribunal denegando o segmento do Recurso de Revista, cabe agravo de instrumento ao TST. Recebida a Revista, os autos sobem ao TST para julgamento, sendo designados os Ministros Relator e Revisor. No TST há, ainda, um juízo de admissibilidade. Uma vez recebida a Revista no todo ou em parte, cabe ao colegiado julgar o apelo. A decisão correspondente será lavrada em acórdão e, tal como no TRT, o recurso poderá ser total ou parcialmente provido, ou ter seu provimento negado.

A segunda questão abordou o conteúdo das decisões, relacionando-se diretamente com o objeto da pesquisa, envolvendo os três graus de jurisdição: Vara, Tribunal e TST. Objetiva, assim, especificar como a Justiça do Trabalho, em suas instâncias decisórias, definiu a responsabilidade da tomadora [RIOCELL] e das contratadas [terceiras]. O questionamento abarca a terceirização em suas várias modalidades, de forma ampla, incluindo decisões que examinam contratos de empreitada, sub-empreitada [*marchandage*], locação de mão-de-obra, legalidade ou ilegalidade da contratação de terceiras, entre outras. Daí as opções, terem iniciado pelo reconhecimento da condição de empregadora[20] da tomadora dos serviços, passando-se ao da responsabilidade solidária da tomadora[21], ao da responsabilidade subsidiária, até sua exclusão da lide [do processo], o que pode se dar por decisão do julgador ou, mesmo, a pedido do reclamante.

Ainda foram incluídas outras duas opções, como a da terceirização não questionada pelo autor, quando este traz para o pólo passivo apenas a terceirizada e, por fim, a opção OUTROS. Esta se destinou a todos os arquivamentos e desistências da ação nos processos tipo A e às situações específicas, não contempladas pelas demais opções, como, por exemplo: ações em que o sindicato atua como substituto processual dos trabalhadores postulando reconhecimento da responsabilidade da tomadora e sua condenação ao pagamento aos substituídos de determinadas parcelas, sendo o processo extinto sem exame do mérito por não reconhecimento de sua legitimação para atuar como substituto processual; ou, ainda, no TRT, processos que sobem em grau de Recurso Ordinário envolvendo outros temas, que não a

[20] Nesse caso, é reconhecido o vínculo direto com a beneficiária dos serviços, a tomadora.

[21] Quando a responsabilidade é solidária, todas as co-obrigadas respondem perante o credor pela totalidade da dívida, cabendo àquele que a quitou no todo buscar o ressarcimento do que extrapolou sua quota parte junto aos demais devedores solidários. Já nas responsabilidades subsidiárias, primeiro são esgotadas todas as tentativas de cobrança junto ao devedor principal e, apenas constatada a insolvência deste, a execução se voltará contra a responsável subsidiária.

terceirização e, ainda, no TST, Recurso de Revista recebido apenas quanto a um ou alguns itens que não dizem respeito à terceirização e, mais especificamente, quanto à Ação Civil Pública [processo 1927/91], em que o feito foi extinto no TST sem exame do mérito por não reconhecida a legitimação ativa do Ministério Público do Trabalho para propor a demanda, sem entrar no mérito da terceirização questionada. Daí as opções repetirem-se em todos os graus de jurisdição. As duas últimas questões focaram mais diretamente o tema cerne da pesquisa, buscando ver qual o papel da Justiça do Trabalho diante da terceirização. A terceira – "Em relação à precarização das relações de trabalho a justiça do trabalho foi lócus de:" - objetivou verificar se na Vara, no TRT e no TST se seu papel foi de afirmação ou resistência ao processo ao fenômeno da terceirização, objeto da pesquisa.

Por fim, a quarta e ultima questão verificou se no âmbito da Justiça do Trabalho e considerado o processo como um todo [sem estratificação em graus de jurisdição], se ele [o processo] foi lócus de resistência ou afirmação da terceirização, importando, ou não, obstáculos a essa forma atípica de contratar. Vale registrar que, num primeiro momento, todas as decisões da amostra que reproduziram o entendimento consagrado pela Súmula 331 do TST, condenando apenas de forma subsidiária a tomadora, foram consideradas como afirmação da terceirização, não como resistência. Isso porque, naquele momento, o entendimento que essa Súmula consagrou importou retrocesso relativamente ao anterior, do Enunciado 256, que balizava decisões ora reconhecendo a condição de empregadora da tomadora, ora sua responsabilidade solidária. A revisão desse Enunciado 256 pela Súmula 331 abriu as portas para a terceirização, legitimando-a, ainda que com imposição de responsabilidade subsidiária e algumas condicionantes visando a coibir fraude escancarada.

Na 15ª Região, as dificuldades em selecionar e, principalmente, em se obter processos físicos foram muito maiores. Contatos com magistrados da Região[22] foram importantes para se iniciar a busca desses processos a partir da página da Internet [www.trt15.jus.br], buscando-se mapear os processos ajuizados contra a empresa KLABIN e **outra** ou **outras** [circunstância que evidencia questionamentos quanto à terceirização ou à existência de relações triangulares] no período focado. Percebeu-se, a partir dessas buscas, que os processos eram de diferentes Varas do Trabalho. Visando a se obter um número mais significativo de processos, iniciaram-se os contatos e as visitas ao Centro de Memória, Arquivo e Cultura da 15ª Região [daqui para frente apenas Centro de Memória/15ª]. Solicitou-se desse Centro de Memória/15ª colaboração na tarefa de buscas na Região, o que permitiu fosse gestada uma lista com 80 processos envolvendo terceirização na empresa KLABIN, no período da pesquisa. Com a autorização do Presidente do TRT15, expressa em ofício encaminhado ao Centro de Memória/15ª, esses processos foram requisitados e, por fim, retirados em carga pela pesquisa para procedimentos semelhantes aos executados na 4ª Região, quais sejam: catalogação, microfilmagem, digitalização e fichamento. .

Mesmo com tantos esforços empreendidos, não se conseguiram outros processos além daqueles 80 iniciais, envolvendo terceirização. A hipótese é a de que a terceirização não seja tão questionada na 15ª Região quanto na 4ª Região, sendo as reclamatórias dirigidas, basicamente, contra as contratantes diretas, as terceiras. As diferenças em relação ao número de pleitos localizados e, também, quanto ao conteúdo dos processos motivaram algumas modificações em relação aos procedimentos metodológicos empregados pela pesquisa na 4ª Região. A pesquisa nos processos da 15ª Região está em andamento, merecendo, futuramente, uma análise pormenorizada e que extrapola os limites deste texto.

[22] Foi bastante esclarecedora a reunião realizada no CESIT/IE com o Juiz do Trabalho Firmino Alves Lima, da 15ª Região, titular da 1ª Vara de Piracicaba, São Paulo, que deu informações precisas sobre os critérios de busca dos processos na página da Internet, bem como sobre o fenômeno da terceirização na Região. Esse Juiz foi um dos entrevistados nesta segunda fase da pesquisa.

Quanto à metodologia da história oral, empregada para as entrevistas, foram inicialmente, definidos alguns conceitos fundamentais para se pensar nos procedimentos que seriam adotados com os entrevistados, sendo o mais importante o conceito de memória. Tomando-se como referência o sociólogo Maurice Halbwachs, a memória é compreendida como construção social. Criador do conceito de memória coletiva, Halbwachs defendeu, ainda, a relação intrínseca entre as lembranças do passado e o presente. Ou seja, para ele, a lembrança é, em larga medida, um processo de reconstrução do passado com ajuda de *dados emprestados do presente, e, além disso, preparada por outras reconstruções feitas em épocas anteriores e de onde a imagem de outrora se manifestou já bem alterada*[23]

O pensamento desse autor permite que se compreenda a memória como reconstrução permanente do passado no presente – um passado, portanto, em constante mutação, enquanto que a história, em oposição, teria a característica de cristalizar o tempo. O relembrar estaria, assim, impregnado de novos valores e associações; a memória se relacionaria ao envolvimento afetivo do indivíduo com o grupo e à importância atribuída aos acontecimentos em sua trajetória social – os "quadros sociais". Para ele, a memória individual seria um mero ponto de vista da memória coletiva, construída a partir da interação entre indivíduos.

Embora polêmica, é justamente essa inscrição da memória como construção social que permite sua utilização, a partir da história oral, como ponte de acesso aos significados atribuídos pelos agentes sociais aos acontecimentos do passado. É nesse sentido, aliás, que se compreende a frase de Portelli: a *primeira coisa que torna a história oral diferente, portanto, é aquela que nos conta menos sobr*e *eventos* que *sobre significados*.[24] Sendo a memória *um processo ativo de criação de significações*, as formas como os depoentes recriam oralmente o passado revela o seu esforço em *buscar sentido no passado e dar forma às suas vidas*. [25].

Em relação à pesquisa, especificamente, é importante sublinhar que, tendo como um dos objetos a dinâmica das decisões jurisprudenciais a respeito da terceirização, também pode englobar as diversas perspectivas pelas quais os atores observaram o tema no decorrer dos processos. A construção das interpretações jurídicas, à parte de seu componente formal e técnico, pressupõe o agir e o pensar de seres humanos [seres sociais], agentes e sujeitos dos significados históricos atribuídos aos fenômenos e às relações. A transformação do conteúdo das decisões e da jurisprudência é, também, de certa forma, a dinâmica dos valores e dos interesses materiais em disputa historicamente, conflito esse [re] significado cultural e socialmente na compreensão dos indivíduos em relação às suas ações e ao papel social que cumprem. Assim, as entrevistas são importantes para se conhecer a interpretação dos atores em relação a alguns conceitos-chave, evocados recorrentemente nos textos dos processos, como: "mecanização", "flexibilidade", "modernização", "competitividade" e a própria "terceirização", cujos significados variantes podem revelar formas diferentes de perceber a experiência histórica e o contexto de cada época.

Em relação à metodologia propriamente dita, foram definidos alguns procedimentos: o principal deles foi envio de cópias de peças dos processos aos entrevistados/depoentes antes da entrevista e sua utilização durante esta. Esse procedimento é incentivado por autores como Thompson[26] como sendo um valioso auxílio para a memória. Dessa forma, entendesse que as entrevistas foram do tipo temática [focando prioritariamente a participação do entrevistado nos processos jurídicos]. As entrevistas desse tipo tendem a ser menos extensas do que as de história de vida, que se podem se alongar por várias sessões.

---

[23] HALBWACHS, Maurice. *A memória coletiva*. São Paulo: Vértice, 1990, p. 71.

[24] PORTELLI, Alessandro. O que faz a história oral diferente. *Projeto História*, São Paulo, nº 14, fev 1997, p.31.

[25] Idem, p. 33.

[26] THOMPSON, Paul. *A voz do passado*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992, p. 265

Para Alberti[27], mesmo em entrevistas temáticas, como são as executadas na pesquisa que fundamenta o presente texto, a vivência do entrevistado [sempre relacionada ao tema da pesquisa] é o um eixo fundamental. Daí porque o levantamento de dados biográficos foi uma condição considerada para a realização das entrevistas. Ainda na fase preparatória do projeto, foram realizados breves roteiros individuais para cada entrevistado – escolhidos a partir do estudo de certos processos-chave como, no caso da 4ª Região, a Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, por meio de sua Procuradoria Regional, visando a coibir a prática da terceirização na RIOCELL [daqui para diante referida apenas como ACP/91]. Depois do contato e da confirmação da disponibilidade da entrevista e do agendamento do encontro, foram elaborados e encaminhados os roteiros individuais. Além do levantamento dos dados biográficos de cada entrevistado, os roteiros individuais contemplaram a inclusão de documentos adicionais encaminhados para cada entrevistado com o intuito de realizar cruzamento com certas questões gerais propostas no roteiro. Desse cruzamento podem surgir alguns pontos a serem abordados na entrevista. Na perspectiva da metodologia adotada na pesquisa, trata-se de roteiro aberto e flexível. Essa postura, evidentemente, exigiu um esforço concentrado do pesquisador/entrevistador tanto antes [no levantamento dos dados biográficos e sua articulação com as questões gerais da pesquisa] quanto no momento da entrevista [na atenção extrema à fala do depoente].

Na prática, o roteiro individual pressupõe a justaposição de duas colunas [biografia e conjunturas sociais e históricas em ordem cronológica], bem como de anotações. A relação entre essas colunas orienta o pesquisador no momento da entrevista, ao mesmo tempo diminuindo o risco de direcionamento excessivo do depoimento a partir de uma pauta pré-determinada.

Um dos cuidados adotados foi o de não se direcionar ou controlar a entrevista, partindo-se do pressuposto de que a forma como os entrevistados exprimem ou narram suas experiências e suas escolhas, bem como eventuais conflitos dentro da narrativa, é parte importante – senão o eixo principal - da análise. Para Thompson,[28] o modo como o entrevistado fala, como ordena seu discurso, o que deixa de lado, as palavras que escolhe, são elementos importantes para a compreensão da entrevista. O emprego dessa sistemática foi discutido e avaliado pela equipe da pesquisa, envolvendo grande investimento na preparação de cada entrevista e significativo esforço dos pesquisadores envolvidos. Nesse sentido, levou-se em consideração que uma entrevista é, antes de tudo, uma experiência única, cujo bom desenvolvimento depende de diversos fatores, relacionados ao momento pessoal do entrevistado ou do entrevistador, ao local, à relação que se estabeleça entre eles e, até, a conjunturas que fogem ao controle da pesquisa. O local da gravação foi escolhido levando-se em consideração o conforto do entrevistado, para que ele se sinta o mais à vontade possível. Em relação à transcrição, optou-se por ser o mais literal possível, sendo mantidas as perguntas e as observações do entrevistado, no sentido de se tentar reproduzir, ao máximo, no texto, as contingências do encontro com o pesquisador.

A partir dessa metodologia escolhida, obtiveram-se resultados parciais, tabulando-se os dados referentes aos processos de Guaíba. A pesquisa está em andamento quando aos processos da 15ª Região, com adequação da metodologia em função das especificidades do local e do acervo. O presente estudo cinge-se aos processos de Guaíba/RS. Do exame das decisões proferidas nesses processos, nos diversos graus de jurisdição, transparece, por um lado, o cenário da época e a dinâmica entre essas decisões, bem como a relevância dos entendimentos sumulados pelo TST para os julgamentos e a importância destes e das pressões sociais para a construção dos entendimentos que as Súmulas contemplam. Por outro lado, são colhidos elementos importantes para o avanço de estudos sobre o papel do Judiciário

[27] ALBERTI, Verena. *Manual de História Oral*. Rio de Janeiro: FGV, 2005, p. 92-97.
[28] THOMPSON, Paul, *op. cit*, p. 258.

Trabalhista diante da terceirização, demonstrando, ainda que parcialmente, a importância desse Poder para a normatização pública do trabalho e seu potencial regulador do próprio mercado de trabalho. As entrevistas realizadas com Juízes, Juízes Classistas [Vogais], Desembargadores, Ministros, Advogados, membros do Ministério Público do Trabalho e Sindicalistas, utilizada a metodologia antes explicitada, permitindo que se cruzem informações e melhor se apreenda a realidade objeto de estudo. Este texto, que se debruça especificamente sobre os resultados obtidos na primeira fase da pesquisa, já concluída, em que foram analisados os processos da antiga Junta de Conciliação e Julgamento de Guaíba/RS, permitiu algumas constatações para cada um dos períodos da pesquisa, como se abordará em item a seguir.

3. PRINCIPAIS RESULTADOS: os três períodos da pesquisa

3.1 Primeiro período – 1985-1990. Inicialmente, a empresa RIOCELL, dona do mato [hortos] em que são plantados os pinos e os eucaliptos – matéria prima – contratava para o corte do mato e descasque da madeira empresas sob modalidade formal de empreitada, contrato de natureza civil. Assim, buscava eximir-se das responsabilidades do artigo 455[29] da CLT, ou seja, da condenação solidária[30]. Ocorre que os trabalhadores cujos direitos eram lesados, ajuizaram reclamatórias trabalhistas contra as contratantes diretas, as "empreiteiras" e, também, contra a RIOCELL, pretendendo o reconhecimento da responsabilidade das duas frente aos seus créditos trabalhistas. E as decisões, especificamente as do Juiz Pedro Luiz Serafini, então Presidente da Junta de Conciliação e Julgamento de Guaíba/RS, passaram a afastar o óbice invocado pela defesa da RIOCELL, que pretendia sua exclusão da lide por ser dona da obra e, nessas condições, por não lhe alcançar a responsabilidade solidária, *ex vi* do artigo 455 citado. E o fizeram sob o fundamento de que as atividades de corte de mato e de descasque da madeira, contratada das "empreiteiras", era essencial e fundamental ao empreendimento econômico da RIOCELL, dona dos hortos florestais que, a partir dessa fundamentação, passou a ser condenada solidariamente.

Nessa *démarche*, e seguindo aquela dinâmica apontada por Schumpeter[31] antes referida, a FLORESTAL GUAÍBA [daqui para frente apenas FLORESTAL] passou a contratar diretamente trabalhadores para o corte de mato e descasque. Novas demandas foram ajuizadas. E o Juiz Pedro Luiz Serafini, analisando a tese da defesa da RIOCELL – que inicial requeria sua exclusão da lide sob o argumento de que a FLORESTAL era uma empresa autônoma, com estrutura e com empregados próprios -, reconheceu [na grande maioria das decisões] a existência de grupo econômico, condenando ambas, FLORESTAL e RIOCELL, de forma solidária, ao pagamento dos créditos dos reclamantes. Essas reclamatórias suscitaram muitas discussões envolvendo vários temas, entre eles o reconhecimento da condição de rurícolas ou de urbanos dos empregados da FLORESTAL. Finalmente, pacificada do ponto de vista jurídico a questão da responsabilidade solidária da RIOCELL, esta passou a assumir os contratos com os empregados da FLORESTAL, invocando a figura da sucessão de empregadores. Foi nesse momento que se começou a falar em terceirização.

---

[29] Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito da reclamação contra o empregado principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro. Parágrafo Único: Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a esse devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

[30] Ocorre que a partir de uma exegese gramatical, o artigo 455 em comento não atinge o dono da obra, definindo como solidária as responsabilidades do empreiteiro e do subempreiteiro frente aos direitos trabalhistas dos empregados deste.

[31] Ver SCHUMPETER, J. *Capitalismo, socialismo e democracia*, *op. cit*, p. 82-83.

Nesse período assumia a defesa da RIOCELL o escritório Leiria-Saratt que, até então, defendia a FLORESTAL. Enquanto isso, o advogado Jerônimo Leiria publicava livros e artigos nos jornais locais e em outros veículos, de âmbito nacional, defendendo a nova forma de contratar. Foi intensa a produção doutrinária no período. A RIOCELL reestruturou-se. Terceirizou. Despediu empregados seus, antes lotados em seus departamentos, passando a contratá-los como "empresas", agora na condição de terceiras. Esse processo aprofundou-se, ampliando-se para além do corte, descasque de mato e transporte de madeira, para ser adotado nas atividades administrativas e burocráticas. Isso na constância do entendimento consagrado pelo então Enunciado 256 do TST.

Segundo Serafini, a situação chocava pela degradação das condições de trabalho impostas a adultos e menores, sendo comuns reclamatórias contra empreiteiros que, contratados pela RIOCELL, não tinham condições financeiras mínimas para arcar com as obrigações decorrentes dos contratos ajustados com trabalhadores do mato. Ademais, evidenciava-se a fraude. Nas suas palavras:

> Assim, chegou-se à conclusão de que realmente havia fraude, fraude essa que se consolidava no artigo 9º da CLT. Essas circunstâncias foram desbravando um caminho, em que pese à sempre resistência da grande empresa que, em determinado momento, constituiu uma segunda empresa para que esta ficasse encarregada das questões do reflorestamento que envolviam não só plantio e abate, mas, também, eliminação de insetos. E assim fomos mantendo sempre a mesma linha de conduta. Mesmo porque a fraude cada vez mais se escancarava, ficando mais evidenciado que o que eles pretendiam era livrarem-se da mão-de-obra. Só o capital dominava, quando, entendo, capital e trabalho estão imbricados, um dependendo do outro, o que não era considerado. Tive uma longa estada em Guaíba, sempre enfrentando processos desse tipo e sempre, com certa felicidade, conseguindo afastar manobras que visavam a escantear a mão-de-obra, liberando o que detinha o poder econômico da responsabilidade pelo contrato[32].

O processo nº490-92/85 comprova a terceirização nos moldes descritos nos parágrafos anteriores. Um operador de moto-serra e dois filhos menores, representados na ação por ele, ajuizaram reclamatória contra: Luis Fernando Pedrassani [subempreiteiro], RIOCELL [dona da obra] e FLORESTAL GUAÍBA [empreiteira principal]. Eles foram contratados em 01/03/1985 pelo subempreiteiro Luis Fernando Pedrassani para trabalharem nos matos da reclamada RIOCELL, nos quais a FLORESTAL atuava na condição de "empreiteira principal". Foram despedidos sem justa causa em 24 de abril de 1985, sem o pagamento das parcelas devidas. Trabalhando em equipe e em contato com agentes insalubres, recebendo por metro cúbico de lenha, afirmaram na petição inicial que, a partir de março de 1985, sofreram redução de 70% em seus ganhos e, ainda, que um dos reclamantes menores sofreu acidente de trabalho sem qualquer assistência médica e sem que lhe tenham sido assegurados os primeiros quinze dias de salário. Por outro lado, apesar de o reclamante maior ter cinco filhos menores de 14 anos, nunca lhe foi pago salário família.

Na entrevista, Serafini trouxe elementos que contribuíram para esclarecer em que circunstâncias se davam tais contratações:

> A grande indústria nunca se apresentava como empregadora. No início, diretamente, por meio dela, eram ajustadas empreitadas com empreiteiros que eram, muitas vezes, seus ex-empregados. Esses empreiteiros, por sua vez, contratavam trabalhadores que se localizavam, inclusive, dentro dos reflorestamentos onde passavam, muitas vezes, a conviver com a própria família. Eram locais isolados, em condições subumanas. Moravam em barracas. Muitas

[32] Entrevista incluída no Relatório Parcial encaminhado à FAPESP e disponível no Memorial/RS.

> vezes era a empresa ou o próprio pseudo-empreiteiro que levava, uma vez por semana ou de quinze em quinze dias, alimentação para que eles laborassem naquelas condições. Assim trabalhava o varão, a esposa e, muitas vezes, filhos da mais tenra idade. Então, eram cenas que vinham para as audiências da Junta, por meio de reclamatórias que, geralmente, eram plúrimas. A família inteira reclamava contra o empreiteiro e contra a empresa. Apareciam crianças mutiladas por aquele trabalho com serra elétrica. Eram coisas chocantes!

Do quadro apresentado anteriormente, focalizando o período de 1985 a 1990, as análises evidenciam forte resistência expressa nas decisões da Justiça do Trabalho à terceirização, bem como a efetiva ação do Ministério Público do Trabalho objetivando coibi-la. E foi exatamente visando à proteção dos direitos de uma coletividade de trabalhadores localizados em Guaíba/RS, que o Ministério Público do Trabalho, por meio da Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região, moveu a já referida ACP/91, marco do segundo período da pesquisa.

3.2 O segundo período 1991-1995 é o da transição. Em meio ao processo de terceirização em andamento na RIOCELL S/A, no dia 18 de dezembro de 1991 foi ajuizada a Ação Civil Pública [processo n. 1927/91] pelo Ministério Público do Trabalho, por meio de sua Procuradoria Regional do Rio Grande do Sul, visando a que o Judiciário Trabalhista coibisse a terceirização, como vinha sendo adotada pela empresa. Assinou a petição inicial o Procurador Regional do Trabalho Eduardo Antunes Parmeggiani. Trata-se de um período em que, por vezes, são contraditórias as decisões proferidas. As sentenças e os acórdãos ora reconhecem a condição de empregadora da tomadora RIOCELL, outras vezes afirmam sua responsabilidade solidária, afastando as teses de inépcia da inicial e de exclusão da lide da tomadora. Outras, menos freqüentes, reconhecem sua responsabilidade subsidiária. Mas há também as que, em determinas situações excepcionais, afastam da lide a tomadora. A Ação Civil Pública foi julgada PROCEDENTE pela Junta de Conciliação e Julgamento, em decisão unânime, assinada pela Juíza Presidente Denise Maria de Barros e pelos dois representantes classistas, dos trabalhadores e dos empregadores. Este, inclusive, consignou voto convergente, expondo suas razões. Interposto Recurso Ordinário pela empresa RIOCELL, o feito foi distribuído à 5ª Turma do TRT4, com julgamento em 29 de setembro de 1994, tendo como Relator o Juiz Classista, representante dos empregados, Ciro Castilho Machado, também entrevistado pela pesquisa. Provendo apenas em parte o recurso, a Turma julgadora praticamente manteve a sentença da Junta de Conciliação e Julgamento de Guaíba/RS, ampliando a ressalva para acrescer àquela já prescrita na sentença – a da Lei 6019/74 – a possibilidade de serem contratados, não sob a forma de locação de mão-de-obra, mas os serviços de conservação e limpeza, bem como os especializados ligados à atividade meio, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. Do acórdão, publicado em 14 de novembro de 1994, a RIOCELL recorreu de Revista para o TST. No TST, o processo tramitou por quatro anos, sendo julgado em 02 de dezembro de 1998, quanto extinto o feito sem exame do mérito por inexistência de legitimidade do Ministério Público do Trabalho para propor a Ação Civil Pública. Nesse interregno, entre a chegada do Recurso de Revista no TST e seu julgamento, foi alterado o entendimento expresso no antigo Enunciado 256 sendo, em dezembro de 1993, construída a Sumula 331 que, na prática, legitima a terceirização nas atividades-meio e, ressalvando as hipóteses de fraude, define como subsidiária a responsabilidade do tomador.

O processo Nº559/92, por exemplo, que tramitou durante esse segundo período e no início do terceiro, evidencia resistência à terceirização mesmo depois da Súmula 331 do TST. Um ajudante de Silvicultura, que trabalhou para a FLORESTAL e RIOCELL de 040/2/1988 a 11/06/1990, ajuizou reclamatória trabalhista em 26/05/1992 requerendo a condenação

solidária dessas empresas e o reconhecimento de sua condição de trabalhador rural. Na audiência inaugural, em 29/07/1992, foram apresentadas as contestações escritas das reclamadas. A FLORESTAL não negou fazer parte do mesmo grupo econômico da RIOCELL, defendendo, no entanto, ter sido por ela [RIOCELL] sucedida, já que encerrou suas atividades. A RIOCELL, por seu turno, negou tanto a condição de trabalhador rural do autor quanto o desrespeito ao entendimento do Enunciado 256 do TST, refutando, entre outros itens, a tese da condenação solidária.

Esse processo, como os demais, desnuda as tensões que conviviam com a produção das provas e a construção da norma de decisão [a sentença][33]. Há registro nos autos de ter o advogado da RIOCELL, Jerônimo Leiria, oferecido Exceção de Suspeição a juíza Denise Barros sob o argumento de que a tese da terceirização já não fora acolhida em abstrato pela referida Juíza, Presidente da Junta na ACP/91, daí não ter isenção para julgar as demandas individuais que se seguiriam. Ademais, na sentença proferida na ACP/91 a Juíza Denise teria utilizado, indevidamente, frase sua veiculada por jornal da Região, causando-lhe prejuízo à imagem. Esse episódio é relatado nas entrevistas com a Juíza Denise e com o advogado Jerônimo. A sentença de publicada em 28 de abril de 1994 reconheceu o vínculo de emprego com a tomadora, RIOCELL, sucessora da FLORESTAL, condenando as duas, solidariamente, diante do reconhecimento da existência de grupo econômico [art.2º, §2ª da CLT], ao pagamento das parcelas objeto da condenação.

Em outras situações, excepcionais e determinadas, encontram-se decisões afastando a RIOCELL da lide, como é o caso do processo nº1276/92. Trata-se de ação de substituição processual, em que o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Papel, Papelão e Cortiça de Guaíba, em nome dos substituídos [que afirma serem associados seus], arrolados na folha 07, ajuíza contra M. A. SANTOS LTDA e RIOCELL pretendendo, inicialmente, a vinculação desse processo com o de nº 1284/92 e requerendo que a RIOCELL seja reconhecida como empregadora direta dos substituídos. Invocou ainda o reconhecimento de fraude aos direitos trabalhistas e o não pagamento de vantagens asseguradas nos regramentos normativos aplicáveis, cujas cópias juntou aos autos, postulando o pagamento dos salários devidos aos trabalhadores da categoria, com condenação solidária das demandadas.

Julgado pela Junta em 26 de setembro de 1995, no final do segundo período [periodização da pesquisa], com sentença assinada pelo Juiz Alcides Matté e publicada pelo Juiz Luiz Souza Costa e pelos representantes classistas Marli P. Rodrigues e Neuza Regina S. Silva, respectivamente dos empregados e dos empregadores, foi negado o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego com a RIOCELL e, acolhida a tese das reclamadas. O autor foi julgado carecedor de ação contra a RIOCELL por inexistência de relação de emprego e carecedor de ação contra M.A SANTOS LTDA por falta de legitimação ativa para a causa, por conta da representação sindical, sendo o feito extinto sem exame do mérito.

Esse segundo período, de transição, é, sobretudo, o espaço de constituição da Súmula 331, cuja força vinculante, ainda que vinculante não seja, foi notória a partir do momento em que publicada [dezembro de 1993]. No entanto, ainda que prevalentes as decisões por ela iluminadas, encontram-se outras concluindo de forma distinta, não se subordinando ao que ela consagrou. Essa dinâmica pode ser apreendida quando se examinam os processos judiciais do período e, também, em outra medida, para o terceiro período, quando se observarem os resultados da pesquisa nas páginas da *Internet* dos Tribunais escolhidos que se encontra em andamento e cujos dados não estão tabulados.

3.3 O terceiro período 1996-2000 o de consolidação do entendimento expresso na Súmula 331 do TST. A primeira leitura dos processos desse último período permitiu a

[33] Sobre o processo de construção do direito, interpretação e sentença [norma de decisão], ver GRAU, Eros. *Ensaio e discurso sobre a interpretação/aplicação do direito*, op cit.

formulação de algumas hipóteses: publicada a Súmula 331, o entendimento que passou a consagrar teve reflexos importantes tanto no conteúdo das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, como no das demandas ajuizadas questionando a terceirização. De forma prevalente essas decisões passaram a concluir pela responsabilidade subsidiária da RIOCELL [tomadora] ou, mesmo, por excluí-la da lide, isentando-a de responsabilidade, o que, relativamente ao que o Enunciado 256 consagrava, importou retrocesso. Dessa forma, os processos demonstram a força das decisões sumuladas pelo TST, sobretudo nesse terceiro período, balizando o entendimento dos demais graus de jurisdição.

As fichas dos processos do terceiro período e as análises pormenorizadas das decisões proferidas, tanto do ponto de vista quantitativo quanto do qualitativo, comprovam hipótese que se levantara ao se iniciar o estudo dos processos: isto é, uma vez publicada a Súmula 331 do TST, o entendimento que consagrou teve reflexos nas demandas trabalhistas, reduzindo os questionamentos em torno da terceirização e modificando o conteúdo das decisões proferidas nos processos historiados. De forma majoritária, os processos da amostra foram solucionados pela conciliação entre as parte, homologada pelo Juízo. E na maioria dos casos, a conciliação importou, implícita ou explicitamente, exclusão de toda e qualquer responsabilidade da RIOCELL pelos créditos dos trabalhadores, invocando-se como exemplo o processo nº 766/96. Em 21 de junho de 1996, uma Auxiliar de Limpeza ajuizou reclamatória trabalhista contra GUAÍBA SERVICE ADM. E REP. LTDA e RIOCELL, afirmando ter prestado serviços durante todo o período contratual [1º de junho de 1991 a 08 de março de 1996] à RIOCELL e nas suas dependências, pretendo das reclamadas condenação "solidária e/ou subsidiária" ao pagamento do adicional de insalubridade e/ou periculosidade, horas extras e reflexos, adicional noturno e horas noturnas reduzidas e outros itens. Em sua contestação [06 de agosto de 1996], GUAÍBA SERVICE ADM. E REP. LTDA invocou a falta de legitimidade da RIOCELL para responder pela ação na medida em que, embora a reclamante trabalhasse nas dependências da RIOCELL, estava diretamente subordinada a ela, contestante, invocando carência de ação. No mérito, requereu improcedência, afirmando inverídicas as alegações na inicial, pretendendo, ainda, declaração de litigante de má fé da reclamante. Quanto à RIOCELL, apontou para a inépcia da inicial por não haver pedido direcionado contra ela, invocando, ainda, carência de ação por inexistir relação de emprego entre ela e a reclamante, referindo, também, que não estando preenchida a hipótese de incidência da Súmula 331 do TST não se poderia falar de condenação subsidiária. Na audiência de prosseguimento [15 de outubro de 1998], foi homologado acordo em que explicitou a exclusão da lide da RIOCELL, com fundamento na Súmula 331 do TST.

Ainda no terceiro período, houve dificuldades na obtenção de dados – tanto em relação à amostra quanto ao universo dos processos [população] -, eis que os processos encontrados são em número reduzido. É importante dar ênfase ao fato de que os processos de Guaíba/RS envolvendo terceirização na RIOCELL foram encaminhados ao Memorial/RS, sendo, no último período, em número reduzido. Esse reduzido número pode ser explicado pelo fato de que a pesquisa foca o período 1985-2000, sendo encaminhados ao Memorial para disponibilização à pesquisa somente aqueles considerados findos. Talvez muitos dos processos ajuizados no período estejam tramitando, em sede de recurso ou pendente de algum pagamento; portanto, não findos. Isso impede que façam parte da população pesquisada, considerada a metodologia que se adotou. Daí, possivelmente, o reduzido número de processos disponibilizados. Ou, quem sabe, as reiteradas decisões orientadas pela Súmula 331 do TST desestimularam o ajuizamento das demandas e, quanto aos ajuizados, a incidência expressiva de conciliações no período. Essa lacuna, porém, detectada nos processos do terceiro período, pode ser suprida por meio da pesquisa em andamento nas páginas da Internet dos Tribunais Regionais e do próprio TST que obterão o conteúdo das decisões proferidas.

No entanto, ainda que o número dos processos seja reduzido em relação aos dois períodos anteriores, foi possível identificar nas reclamatórias de Guaíba/RS uma tendência decisória no sentido da condenação subsidiária da RIOCELL. As decisões que até o momento foram coletadas nos bancos de dados dos Tribunais, cujos dados ainda não estão tabulados, inclinam-se no mesmo sentido. O processo nº947/96, que tramitou na antiga Junta de Guaíba/RS, exemplifica essa situação. Em ação trabalhista ajuizada contra GAYA e RIOCELL, o reclamante, afirmando contratado pela GAYA, empresa sem idoneidade econômica e financeira, para exercer as atividades de puxador de lenha nos matos da RIOCELL, evidenciando-se contratação ilegal por interposta pessoa, requereu o reconhecimento do vinculo de emprego com a RIOCELL e a condenação solidária das rés ao pagamento das parcelas postuladas e a retificação da carteira profissional para constar como empregadora a RIOCELL.

Em 19 de setembro de 1996, as reclamadas contestaram. A GAYA, entre outros itens, enfatizou que o reclamante jamais fora seu empregado, sendo que todos seus empregados tinham contratos registrados na carteira de trabalho e, ademais, a atividade de "puxador de lenha" não existe em seu quadro funcional. Já a RIOCELL invocou carência de ação por ilegitimidade passiva, não havendo relação de emprego entre ela e o autor. Referindo-se ao art. 455 da CLT, negou ser aplicável ao caso, não se tratando de contrato de empreitada, já que mantinha com a GAYA relação civil/comercial, por meio de contrato de prestação de serviços, sem que os serviços guardassem relação com sua atividade fim. Alegando ser inaplicável o art. 2º, § 2º da CLT por não haver laços societários entre ela, requereu sua exclusão da lide.

O reclamante e suas testemunhas salientaram que o trabalho era realizado em propriedade da RIOCELL, cabendo aos empregados da GAYA puxar madeira e descascar. Foi juntado o contrato de prestação de serviços formalizado entre RIOCELL e GAYA, destacando-se sua cláusula 5ª (fl.39):

> A GAYA obriga-se a prestar os serviços com pessoal próprio, utilizando profissionais especializados e em número suficiente, cabendo-lhe total e exclusiva responsabilidade pelo integral atendimento de toda legislação que rege a execução do contrato, com ênfase na constitucional, tributária, civil, previdenciária, trabalhista, em especial na segurança, medicina e higiene do trabalho. Igualmente, a GAYA obriga-se a reembolsa à RIOCELL todas as despesas que esta tiver, decorrentes de:
>
> a) reconhecimento judicial de vinculo empregatício de empregados seus com a RIOCELL;
> b) reconhecimento judicial da solidariedade da RIOCELL no cumprimento de suas obrigações trabalhistas e/ou previdenciárias;
> c) indenização a terceiros, em conseqüência de eventuais danos causados pela GAYA ou seus propostos na execução deste contrato.

Ou seja, segundo expressamente ajustado, ainda que houvesse reconhecimento judicial de vínculo de emprego com a RIOCELL, ou sua condenação solidária ou subsidiária, a GAYA obrigava-se a reembolsá-la das despesas decorrentes, evidenciando conhecimento que tinha a tomadora do desvirtuamento que essa forma "trilateral" de contratar provocava ao sistema de proteção social do trabalho. A sentença de 18 de junho de 1998, assinada pelo Juiz Marcelo Papaléo de Souza e pelos representantes classistas, foi de parcial procedência, condenando as rés, subsidiariamente, forte Súmula 331do TST, ao pagamento de várias parcelas.

Recorta-se:

> [...] A responsabilidade do tomador de serviço deriva do risco empresarial, independentemente de alegação de inidoneidade da empresa contratante direta da força de trabalho. Tratando-se de caso de terceirização (lícita ou ilícita) há a possibilidade de responsabilização subsidiária do tomador, exigindo-se, para tanto, que figure no posso passivo da demanda.
> Menciona-se que tal decisão não representa sentença extra petita, pois o pedido da condenação solidária é mais abrangente que a da condenação subsidiária.
> Assim, declara-se a responsabilidade subsidiária da segunda reclamada dos eventuais títulos reconhecidos da presente decisão.
> [...].

Dessa decisão, houve recurso ao TRT4. A RIOCELL invocou o inciso III da Súmula 331, requerendo, ainda, sua exclusão da lide por não haver qualquer indício de pessoalidade ou subordinação entre empregados da GAYA e ela, RIOCELL. Já a GAYA centrou seu recurso na inexistência de comprovação pelo autor da relação de emprego. O autor, em suas contra-razões, requereu fosse mantida a sentença eis que o vínculo de emprego ficou devidamente comprovado, ponderando, ainda, que os depoimentos de algumas testemunhas da 1ª reclamada não eram verídicos e, por fim, qualifica o trabalho por ele exercido como "escravo", recorta-se, fl. 123:

> [...]
>
> Muitos anos passaram-se mais o trabalho escravo ainda é predominante no interior do nosso País, este a exploração de mão de obra onde os trabalhadores honestos são tratados como objetos sem o menor respeito por direitos conquistados através dos tempos.
>
> O Recorrido tem esperança que seja feito justiça e seja mantida a sentença.
>
> [...].

Distribuído em 15 de setembro de 1999 para a segunda turma do TRT4, foi Relator o Juiz classista representante dos empregadores, Antônio Pereira de Souza. A decisão [07 de dezembro de 1999], por maioria de votos, concluiu pela não evidência da relação de vínculo de emprego entre reclamante e GAYA, absolvendo as reclamadas da condenação imposta. Recorta-se parcialmente, fl. 135-136:

> [...].
>
> Da análise da prova oral conclui-se pela inexistência de vínculo empregatício com qualquer das reclamadas. O vínculo com a segunda reclamada (Riocell) já restou afastado pela sentença. Trata-se de prestação de serviços por carreteiros autônomos que transportam lenha dos locais encharcados até os pontos de transporte, a partir daí os empregados da Gaya faziam o transporte com máquinas. Os empregados da segunda reclamada (Riocell) procediam no corte das madeiras.
>
> Assim, entendendo-se que a prova testemunhal das duas partes é contraditória, bem como se considerando os depoimentos das testemunhas do autor que informaram a presença de outros empregadores além das reclamadas no local do trabalho reforma-se a decisão para declarar inexistente o vínculo empregatício entre o reclamante e a primeira reclamada, absolvendo-se as reclamadas de toda condenação.
>
> [...].

Recortes significativos sobre a condenação subsidiária da Riocell:

> [...]
>
> RECURSO DA 2ª RECLAMADA. RIOCELL S/A
>
> A segunda reclamada foi condenada subsidiariamente responsável pelas parcelas objeto da condenação com exceção da letra "j" do dispositivo que trata da indenização pela litigância de má-fé.
>
> Frente à inexistência de provas suficientes a configurar o vínculo empregatício entre as partes e a reforma da decisão com a absolvição das reclamadas como já foi analisado no recurso da primeira reclamada, resta prejudicada a análise do recurso da segunda reclamada.
>
> [...]

A partir da periodização adotada na pesquisa, em cada período analisado, os processos, além de demonstrarem a força das decisões sumuladas pelo TST, sobretudo no período 1996-2000, fornecem elementos riquíssimos, evidenciando a tese de que o Estado é uma relação, uma condensação material de forças, encontrando-se, nos três períodos, ainda que não de forma prevalente, decisões que, por vezes, excluem da lide a tomadora RIOCELL, outras que concluem por sua responsabilização subsidiária ou solidária e, até mesmo, outras que reconhecem sua condição de empregadora quando evidenciada simulação que, no Direito do Trabalho, é instrumento da fraude.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O que se verificou a partir dos processos historiados e do exame dos dados até aqui levantados é, em síntese, que os processos judiciais e o conteúdo de suas decisões se inserem na dinâmica e na complexidade das relações sociais em um determinado momento histórico, refletindo tanto o movimento mais geral da economia, quanto à forma pela qual o fenômeno da terceirização rebate no mundo jurídico-trabalhista.

Do exame desses processos e das decisões neles proferidas, nos diversos graus de jurisdição, transparece, por um lado, o cenário da época e a dinâmica entre essas decisões, bem como a força das Súmulas do TST, a importância destas e das pressões sociais para a construção dos entendimentos que elas contemplam. Por outro lado, são colhidos elementos importantes para o avanço de estudos sobre o papel do Judiciário Trabalhista diante da terceirização, demonstrando, ainda que parcialmente, a importância desse Poder para a normatização pública do trabalho e seu potencial regulador do próprio mercado de trabalho.

De fato, os processos analisados, aliados às entrevistas realizadas e aos demais dados obtidos na pesquisa confirmam algumas das hipóteses iniciais e justificam a afirmação de que o capitalismo vai engendrando, incessantemente, novas formas de organização. No caso da RIOCELL e dos processos de Guaíba RS, as análises desnudam esse movimento que se expressa em novas formas de contratar que se vão alterando, movida a empresa, por um lado, pela necessidade de se adequar às novas realidades com menores custos e com mais lucro; por outro, como estratégia para driblar tanto a incidência das normas de proteção ao trabalho quanto às decisões da Justiça do Trabalho responsabilizando-a.

Quanto à ACP/91, eleita como "carro-chefe" da pesquisa na primeira fase, referente aos processos de Guaíba/RS, restou evidente sua relevância historiográfica e jurídica, indicando o potencial analítico de todos os processos ajuizados perante o Poder Judiciário. Potencial que transcende o âmbito do jurídico, podendo-se recuperar o papel histórico de diversos atores sociais que atuaram no pleito, muitos deles entrevistados. O que se percebe é que a ACP/91 participou de um processo de resistência ao movimento terceirizante que se desencadeara na

década de 1990 no País, tornando-se referência fundamental, tendo contribuído, de certa forma, para o processo de revisão do Enunciado 256 do TST e de construção do entendimento consagrado pela Súmula 331.

No caso da Justiça do Trabalho é possível concluir que ela está inserida naquela dinâmica de forças que compõem a estrutura do Estado assinalada por Bourdieu, numa lógica dupla que orienta e converge as forças de atuação tanto dos empregadores como dos trabalhadores em um mesmo campo de atuação.

Em relação à preservação dos processos trabalhistas, além de sua importância como prova no direito do trabalho e de um direito a memória do cidadão conforme assegurado pela constituição federal de 1988. De acordo como assinalado anteriormente, o foco da presente pesquisa se centrou no período de 1985 a 2000, apenas sendo possível executar a pesquisa devido à preservação do acervo da Junta de Conciliação e Julgamento de Guaíba/RS. O que confirma a tese desenvolvida e defendida durante o II Encontro da Memória[34] sobre o potencial analítico dos processos e dos documentos da Justiça do Trabalho e, além disso, que esses documentos transpassam o âmbito do jurídico e possibilitam encontrar testemunhos, e rastros de como foi a atuação do Poder Judiciário Trabalhista na construção das normas de proteção social ao trabalho, contando como a complexidade dos pleitos e as decisões proferidas rebatem nas relações sociais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ALBERTI, Verena. *Manual de História Oral.* Rio de Janeiro: FGV, 2005.

BIAVASCHI, Magda Barros, BALTAR, Paulo E. de Andrade. CESIT/IE-FAPESP. *A Terceirização a Justiça do Trabalho*. Campinas: 2008. Relatório Científico Parcial encaminhado à FAPESP.

BIAVASCHI, Magda Barros; LÜBBE, Anita; MIRANDA, Maria Guilhermina. *Memória e Preservação de Documentos*: direitos do cidadão. LTr: São Paulo: 2007.

BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico.* Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

COCHRAN, W. G. *Sampling techniques.* New York : John Wiley, 1953.

GRAU, Eros R.. **O** *direito posto e o direito pressuposto.* 2.ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

_____. *Ensaio e discurso sobre a Interpretação/aplicação do direito.* São Paulo: Malheiros, 2002.

GRÜN, Roberto. *A sociologia das finanças e a nova geografia do poder no Brasil.* Tempo social, revista de sociologia da USP, v. 16, n. 2, p. 151-176.

HALBWACHS, Maurice. *A memória coletiva.* São Paulo: Vértice, 1990.

KELSEN, Hans. *Teoria pura do Direito*. São Paulo: Martins Fontes, 1995.

KREIN, José Dari. *As tendências recentes na relação de emprego no Brasil:* 1990-2005. Tese de doutoramento. IE/UNICAMP, Campinas, 2007.

NEUMANN, Franz. *Il diritto del lavoro fra democrazia e dittatura.* Bologna, Itáli: il Mulino, 1983.

PORTELLI, Alessandro. O que faz a história oral diferente. *Projeto História,* São Paulo, nº 14, fev 1997.

POULANTZAS, Nicos. *Estado, o poder, o socialismo.* Rio de Janeiro: Graal, 1990.

SCHUMPETER, J. *Capitalismo, socialismo e democracia.* New York: Harper & Row, 1975, p. 82-83.

[34] Em relação às teses de preservação dos processos trabalhistas no Brasil, consultar: Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. *II Encontro Nacional da Memória da Justiça do Trabalho.* Campinas: LTr, 2008, bem como as Resoluções aprovadas nesse Encontro.

SILVA, Fernando Teixeira da. Nem Crematório de Fontes Nem Museu de Curiosidades: por que Preservar os Documentos da Justiça do Trabalho. In: BIAVASCHI, Magda; LÜBBE, Anita; MIRANDA, Maria Guilhermina [Org.]. *Memória e Preservação de Documentos: Direitos do Cidadão.* São Paulo: LTr, 2007, p.31-51.

_____. O Historiador e os Processos Trabalhistas no Brasil. In: Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. *II Encontro Nacional da Memória da Justiça do Trabalho*. Campinas: LTr, 2008.

SILVA, Marcio Both. Relatório das Atividades Desenvolvidas. Porto Alegre, 2007, *Relatório Parcia*l encaminhado à FAPESP [Anexo].

SILVEIRA, Carlos E. F. *Desenvolvimento tecnológico no Brasil*: autonomia e dependência num país periférico industrializado. Tese de doutoramento para obtenção do título de Doutor em Economia Aplicada. IE/UNICAMP, Campinas 2001.

THOMPSON, Paul. *A voz do passado.* Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

URIARTE, Oscar Ermida. *Descentralización, tercerización, subcontratatíon.* Montevideo, julho de 2008, mimeo.

VIANA, Márcio Túlio. *Terceirização e sindicato:* um enfoque para além do Direito, 2006, mimeo.

_____**.** et all**.** *O novo contrato de trabalho*: teoria, prática e crítica da lei n. 9.601/98**.** São Paulo: LTr, 1998.

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. *II Encontro Nacional da Memória da Justiça do Trabalho*. Campinas: LTr, 2008.

FONTES PRIMÁRIAS:

Processos Trabalhistas da Vara de Guaíba de 1985 a 2000. Disponíveis no Memorial da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul.

Serafini, Pedro. *Entrevista.* Disponível no Memorial da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul.

FOLHA DE ROSTO

TÍTULO:

A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR DE PAPEL E CELULOSE E A JUSTIÇA DO TRABALHO

AUTORES:

Magda Barros Biavaschi, Desembargadora Aposentada do TRT4, Doutora em Economia Social e do Trabalho pelo Instituto de Economia da Unicamp; pesquisadora voluntária do CESIT/IE

Marilane Oliveira Teixeira, Economista, Doutoranda em Economia Social e do Trabalho no Instituto de Economia da Unicamp.

SESSÃO TEMÁTICA: 03

RESUMO: A terceirização é uma das formas de contratação flexível que mais avançou no Brasil a partir dos anos 1990, sendo hoje, prática corrente em quase todos os segmentos econômicos das esferas pública e privada. O presente texto, fundamentado em pesquisa em andamento que analisa o papel da Justiça do Trabalho diante do fenômeno da terceirização nas décadas de 1980 e 1990, com foco no setor de papel e celulose e desenvolvida a partir de processos ajuizados no período, da jurisprudência pesquisada nas páginas da Internet de alguns Tribunais e de entrevistas com magistrados, advogados, sindicalistas e membros do Ministério Público do Trabalho que atuaram nesses processos, discute a terceirização em seus vários aspectos, define alguns conceitos fundamentais, debruça-se sobre o setor pesquisado e apresenta alguns resultados já obtidos. Compreendendo o fenômeno da terceirização como expressão do movimento mais geral do capitalismo, lança elementos para o debate sobre essa forma de contratar e sobre o papel do Poder Judiciário do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE:

Terceirização
Contratação atípica
Justiça do Trabalho
Capitalismo

A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR DE PAPEL E CELULOSE E A JUSTIÇA DO TRABALHO

...deixam-se consumir em nome
da integração que desintegra
a raiz do ser e do viver.
(Carlos Drummond de Andrade, Entre Noel e os índios)

1. INTRODUÇÃO

O presente texto está fundamentado em pesquisa em andamento no Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da UNICAMP, CESIT/IE/UNICAMP - "A Terceirização e a Justiça do Trabalho" - que, com apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, FAPESP, analisa o papel da Justiça do Trabalho brasileira diante do fenômeno da terceirização, tendo como foco a indústria de papel e celulose e como marco temporal o Enunciado 256 e a Súmula 331[1] do Tribunal Superior do Trabalho – TST, elegendo como fonte primária específica processos judiciais que tramitaram no período.

O presente trabalho reproduz certos aspectos abordados no Relatório Parcial encaminhado à FAPESP em outubro de 2008, com algumas atualizações. Dividido em quatro partes, inicia com a apresentação da pesquisa para, a seguir, especificar os conceitos e as compreensões nela adotadas. Depois, faz considerações sobre o movimento mais geral do capitalismo, abordando a terceirização a partir dessa óptica, com foco no setor da indústria do papel e celulose. Na seqüência, adianta alguns dos resultados parciais até aqui obtidos, referentes aos processos que tramitaram na antiga Junta de Conciliação e Julgamento de Guaíba/RS. Por último, as considerações finais.

2. A TERCEIRIZAÇÃO E A PESQUISA.

A terceirização é uma das formas de contratação flexível que mais avançou no Brasil a partir dos anos 1990, sendo, hoje, prática corrente em quase todos os seguimentos econômicos das esferas pública e privada. Podendo expressar tanto um fenômeno interno quanto externo ao contrato de trabalho[2], vem sendo adotada como estratégia utilizada pelas empresas para reduzir custos, partilhar riscos e aumentar a flexibilidade organizacional[3]. A partir de 1990, houve maior pressão no sentido flexibilizador do mercado de trabalho, com reflexos nos regimes de contratação. Nesse contexto, ganhou maior dimensão o movimento de terceirização da mão-de-obra.

Muitos têm sido os debates em vários setores da sociedade envolvendo economistas, operadores do direito, empresários, trabalhadores, sociólogos, historiadores, sobre a terceirização, focando-a no cenário das transformações que se têm operado no mundo do trabalho a partir, sobretudo, da década de 1990.

---

[1] O Enunciado 256 do TST, aprovado pela Resolução 04/1986 [DJ 30.09.86], foi revisto pela Súmula 331, em 1993. No inciso IV, essa Súmula atribui responsabilidade subsidiária ao tomador quanto aos direitos trabalhistas dos trabalhadores contratados pelas terceiras. Em 2000, a Resolução 96 [DJ 18.09.2000], alterando o inciso IV, estendeu a responsabilidade subsidiária para os entes públicos.

[2] Cf. VIANA, Márcio Túlio. *Terceirização e sindicato: um enfoque para além do Direito*, 2006, mimeo.

[3] Cf. KREIN, José Dari. *As tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990-2005*. Tese de doutoramento. IE/UNICAMP, Campinas, 2007.

Trabalho[4] elaborado no bojo de pesquisa no Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho - CESIT/IE, que quantifica o serviço terceirizado no País, faz referência à Pesquisa da Atividade Econômica Paulista [PAEP/1996]. Esta demonstra que 96% das empresas industriais que desenvolviam serviços especializados de assessoria jurídica contratavam o serviço de terceiros quer de forma parcial ou integral. E, ainda, que 75% das empresas industriais que prestavam serviços de processamento de dados e desenvolvimento de software na região metropolitana de São Paulo terceirizavam o serviço. O estudo refere, também, à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, realizada pelo IBGE, entre 1995 e 2004, cujos dados demonstram que, considerado o total da ocupação no período, foram os postos de trabalho terceirizados formais os que mais cresceram[5].

Esses estudos não têm, no entanto, repercutido em análises mais detalhadas sobre o papel que a Justiça do Trabalho e suas decisões têm desempenhado nesse campo e, muito menos, sobre sua dinâmica. É uma ausência que a pesquisa "A Terceirização e a Justiça do Trabalho" busca suprir, propondo-se a analisar processos de autos findos[6] que tramitaram nas 4ª e 15ª Regiões, tendo no pólo passivo, respectivamente, duas expressivas empresas do setor de papel e celulose, RIOCELL [hoje ARACRUZ] e KLABIN. O estudo vale-se, ainda, da jurisprudência de alguns Tribunais Regionais e do TST pesquisada em suas páginas da Internet e de entrevistas com magistrados, Ministros do TST, membros do Ministério Público do Trabalho, advogados, sindicalistas, atores que atuação nos processos historiados, buscando interagir pensamentos e decisões com a produção jurisprudencial que, do entendimento consubstanciado no Enunciado 256 do TST, desembocou na Súmula 331. Dessa forma, envolve um conjunto representativo de decisões e julgadores com atuação destacada em demandas tendo como objeto a terceirização, permitindo que as decisões proferidas sejam observadas em suas dinâmicas específicas, abrindo, assim, um campo de investigação novo. Isto é, um olhar sobre o mundo jurídico por meio de caminhos historiográficos[7]. Do bojo das discussões travadas nesses pleitos, o contexto socioeconômico aparece com seus significados e significantes. E ao se valer dos processos judiciais como fontes primárias prevalentes, a pesquisa acabou por se inserir em outra discussão, muito atual, sobre a necessidade de serem aprofundados estudos sobre preservação dos processos judiciais e dos documentos que estes contêm, compreendendo-se a preservação como direito do cidadão[8].

A pesquisa iniciou pela análise dos processos de Guaíba/RS, berço importante das práticas de terceirização no setor estudado. Foi na antiga Junta de Conciliação e Julgamento dessa cidade que tramitou paradigmática Ação Civil Pública [processo n. 1927/91], "carro-chefe", por assim dizer, da pesquisa. Em 1991, o Ministério Público do Trabalho [MPT], por meio de sua Procuradoria Regional, impetrou essa ação contra a empresa RIOCELL S/A, instalada naquela cidade, visando a coibir a prática da terceirização tal como vinha sendo praticada. Julgada procedente pela JCJ - decisão quase integralmente ratificada pelo Regional [TRT4], com

---

[4] Márcio Pochmann, professor do IE/-UNICAMP e pesquisador do CESIT, hoje Presidente do IPEA, foi coordenador da pesquisa sobre os trabalhadores terceirizados. O texto: *Terceirização e diversificação nos regimes de contratação de mão-de-obra no Brasil,* Campinas, agosto de 2006, s.ed., discute os principais aspectos do movimento de terceirização do emprego formal no Brasil, tendo como base de dados primários o IBGE [PNAD], e o Ministério do Trabalho e Emprego [RAIS e CAGED].

[5] A terceirização adicionou 2,3 milhões dos 6,9 milhões de empregos formais gerados no setor privado.

[6] São os feitos encerrados por determinação judicial para arquivamento definitivo.

[7] Segundo Ângela Maria de Castro Gomes, em conferência encaminhada ao I Encontro da Memória da Justiça do Trabalho, ainda não são muito comuns os trabalhos de historiadores que elegem o arquivo como objeto de estudo. No entanto, diz ela, esse interesse está crescendo em número e qualidade. Ver CASTRO GOMES, Ângela Maria de. Justiça do Trabalho no Brasil: notas de uma pesquisa. In: BIAVASCHI, Magda Barros: LÜBBE, Anita; MIRANDA, Maria Guilhermina [Org.]. *Memória e Preservação de Documentos; Direitos do Cidadão.* São Paulo: LTr, 2007, p. 19-30.

[8] As Resoluções dos I e II Encontros da Memória da Justiça do Trabalho estão acessíveis em: www.trt4.jus.br/memorial. .

pequena ressalva -, o caso chegou ao TST, que, modificando a decisão do Regional [Acórdão 14.676/92[9]], extinguiu o feito sem exame do mérito por entender que o Ministério Público do Trabalho não tinha legitimidade para propor a ação. Dessa forma, a tese do Regional foi vencida em sede de Recurso de Revista.

Essa ação indica o potencial analítico de todos os processos judiciais ajuizados perante o Poder Judiciário. Potencial esse que transcende o âmbito do jurídico, possibilitando que em fontes primárias de inegável valor histórico sejam encontrados documentos, testemunhos, rastros, que permitam ao pesquisador recuperar, por exemplo, o papel histórico das lutas dos diversos atores sociais estampadas nos pleitos, a dinâmica desses conflitos, o contexto socioeconômico da época e, especificamente para a presente pesquisa, o papel do Judiciário Trabalhista diante do fenômeno da terceirização. Com essa referência sublinha-se a riqueza do estudo da história dos processos judiciais e a relevância do caso *Ministério Público do Trabalho x RIOCELL S/A* para a análise do tema em foco, justificando-se a escolha da cidade de Guaíba como ponto de partida para sua realização. Daí o estudo ter iniciado nesses pleitos, com definição de metodologia que, depois, com algumas adequações, será adotada para os demais processos a serem pesquisados.

Há outros elementos, de ordem socioeconômica, que contribuíram para a escolha do acervo e que, em face dos limites deste texto, não serão analisados. No entanto, é importante destacar que no Brasil, no período pós 64, políticas governamentais voltaram-se à formação de florestas e reflorestamentos, na forma de incentivos fiscais e financiamento a baixo custo. Foi na década de 1970 que, em meio a uma nova fase de expansão do setor de celulose, enquadrada nos planos do regime militar - o II Plano Nacional de Desenvolvimento, PND e, especificamente, o I Plano Nacional de Papel e Celulose -, surgiu a BORREGARD [depois RIOCELL, KLABIN e ARACRUZ], que se tornou expressão econômica em Guaíba e arredores e que, além do impacto econômico, introduziu na pauta de discussões a questão ambiental.[10] Já os anos 1980, marcados pela crise da dívida externa, levaram a uma política geral de recessão no mercado interno e de maiores incentivos à exportação, atingindo as indústrias do setor que se adequara a essa nova realidade. Nos anos 1990, a abertura comercial pressionou as empresas nacionais para o que se convencionou chamar de "modernização", incluindo os temas da redução de custos, aumento de produtividade e qualificação do produto. O tema da terceirização insere-se nessa complexidade.

Quanto à 15ª Região, a escolha justifica-se pela presença da empresa KLABIN em algumas cidades do Estado de São Paulo que a integram e, também, pelo fato de que essa empresa, no período foco da pesquisa, integrava o KIV – Consórcio Controlador da RIOCELL, composto pela KLABIN, IOCHPE e VOTORANTIN. Realidade, aliás, estampada nos autos dos processos historiados que revelam que, por período determinado, a própria razão social da RIOCELL foi alterada para KLABIN-RIOCELL S/A. Além disso, tanto a 4ª com a 15ª Regiões, contam, respectivamente, com Memorial e Centro de Memória com acervos preservados e em condições que facilitam a pesquisa.

Do período foco do estudo – 1985-2000 - foram 381 os processos que tramitaram em Guaíba/RS contra a empresa RIOCELL envolvendo terceirização. Definido o universo a ser pesquisado na Região, procedeu-se a uma tipificação, com três tipos: A, B e C, respectivamente:

[9] A tese do MPT era a de que as atividades terceirizadas pela Riocell/RS eram-lhe indispensáveis, algumas inseridas em suas finalidades estratégicas. O Acórdão concluiu pela: legalidade da contratação dos serviços de conservação e limpeza e dos ligados à atividade-meio da Riocell/RS, desde que ausentes a pessoalidade e a subordinação; ilegalidade das atividades de contador, *office boy*, telefonista, analista de recursos humanos e recepcionista, executadas no interior da planta industrial e, incontroversamente, de forma pessoal e subordinada; ilegalidade do plantio, corte e descasque de madeira por atenderem à finalidade básica da RIOCELL S/A.

[10] Em 1973, foi inaugurada a unidade da KLABIN em Jundiaí/SP, originada na empresa Igaras Papéis e Embalagens Ltda A KLABIN produz e exporta papéis, recicla, produz e comercializa madeira. Dados sobre a empresa podem ser encontrados em http://www.klabin.com.br/pt-br/home.

processos que findaram no primeiro grau; processos que foram ao TRT; e, por fim, os que, pela via do Recurso de Revista, chegaram ao TST. Quanto à periodização, agruparam-se os processos a partir de três momentos: 1985-1990 – período de construção e vigência do entendimento consagrado pelo então Enunciado 256 do TST; 1991-1995 – período de transição entre o Enunciado 256 e a formação do entendimento que se vai expressar na Súmula 331 do TST, em 1993; e, 1996-2000 – período de consagração do entendimento contemplado pela Súmula 331. Já quanto aos processos da 15ª Região [TRT15], a pesquisa não se limitou a uma unidade judiciária específica, como aconteceu na 4ª Região, envolvendo toda a Região. Mesmo assim, o número de processos contra a KLABIN envolvendo terceirização no período da pesquisa até agora encontrado é muito reduzido em relação àquele da 4ª Região [TRT4]. Até este momento, apenas 80 processos de autos findos foram localizados. Por isso, as buscas continuam.

Para este estudo, serão considerados os resultados obtidos com o exame dos processos de Guaíba/RS, todos catalogados, micro-filmados, digitalizados, historiados e fichados, com dados tabulados e algumas análises realizadas a partir do contexto em que proferidas as decisões. Já aqueles 80 processos da 15ª Região [TRT15] – que, depois de dificuldades na busca e localização, foram selecionados, micro-filmados e digitalizados – já fichados, estão em fase inicial de tabulação dos dados obtidos. Daí o artigo centrar-se naqueles de Guaíba/RS. No entanto, os dados até aqui obtidos com pesquisa nas páginas da Internet dos Tribunais, complementada com as entrevistas realizadas, possibilitam algumas análises que transbordam os limites da 4ª Região, permitindo que se avalie, ainda que parcialmente, a tendência das decisões nos períodos pesquisados.

2. 1. Especificando alguns conceitos

Estado e terceirização são compreendidos de formas distintas por diversos autores. Conceituá-los não é tarefa simples.

Quanto ao Estado, adota-se a *teoria relacional do poder,* de Poulantzas[11]. Para ele, o Estado é uma relação. Não pura e simplesmente a condensação de uma relação, mas uma condensação material de forças, isto é, a condensação material e específica de uma relação de forças entre classes e frações de classe. Como o lugar de cada classe, ou do poder que detém, é delimitado pelo lugar das demais classes, esse poder não é uma qualidade a ela imanente; depende e provém de um sistema relacional de lugares materiais ocupados pelos agentes. O poder político de uma classe e a capacidade de tornar concretos seus interesses políticos dependerá não somente de seu lugar de classe em relação às outras classes, mas, também, de sua posição estratégica relativamente a elas.

Quanto à terceirização, uma das dificuldades de conceituá-la reside nas distintas formas pelas quais se vem apresentando no mundo do trabalho, bem como na multiplicidade de conceitos e de terminologias que lhes são atribuídas por autores de diversas áreas do conhecimento[12]. Essa multiplicidade conceitual e terminológica se expressa tanto nas distintas normatizações adotadas pelos países quanto nas dificuldades que, em nosso país, se tem encontrado para se estabelecer os parâmetros para a constituição de uma lei regulamentadora[13]. Oscar Uriarte, em estudo no qual busca sistematizar as diversas compreensões do fenômeno na América Latina, comenta que uma das dificuldades de se analisar o fenômeno da "Subcontratação", terminologia que ele usa, está localizada na variedade de sentidos por meio dos quais a expressão é utilizada[14].

---

[11] POULANTZAS, Nicos. *Estado, o poder, o socialismo.* Rio de Janeiro: Graal, 1990.

[12] Grün, por exemplo, trata a terceirização no contexto da sociologia dos comportamentos dos mercados financeiros e das Finanças (GRÜN, Roberto. A sociologia das finanças e a nova geografia do poder no Brasil. *Tempo social,* revista de sociologia da USP, v. 16, n. 2, p. 151-176).

[13] Esse tema transborda os limites do presente texto, mas está sendo objeto de investigação na pesquisa que o fundamenta.

Com contornos variados e, por vezes, de forma simulada, a terceirização pode ser reconhecida, dentre outras, segundo Krein[15]: na contratação de redes de fornecedores com produção independente; na contratação de empresas especializadas de prestação de serviços de apoio; na alocação de trabalho temporário por meio de agências de emprego; na contratação de pessoas jurídicas ou de "autônomos" para atividades essenciais; nos trabalhos a domicílio; pela via das cooperativas de trabalho; ou, ainda, mediante deslocamento de parte da produção ou de setores desta para ex-empregados. Nessa dinâmica, chega-se a presenciar o fenômeno da terceirização da terceirização, quando uma empresa terceirizada subcontrata outras, e o da *quarteirização,* com a contratação de uma empresa com função específica de gerir contratos com as terceiras e, mais recentemente, os contratos de facção e de parcerias. Por vezes, a adoção de certos mecanismos jurídicos que ocultam a figura do real empregador pode trazer dificuldades para se definir os verdadeiros pólos da relação de trabalho. Daí ser importante um conceito amplo que melhor dê conta dessa complexidade.

Do ponto de vista jurídico, segundo Viana, a terceirização desafia não só o princípio protetor, mas o próprio conceito de empregador, provocando ruptura no binômio empregado-empregador [= um sujeito que *admite* e *assalaria* e outro que *dirige* a prestação dos serviços] [16]. Há um intermediário na relação entre trabalhador e empresa a quem aproveita da força-trabalho[17], contratando o tomador dos serviços a força de trabalho de que necessita de forma indireta e descentralizada. Ainda juridicamente, a terceirização pode ser compreendida de forma ampla ou restrita, interna ou externa, correspondendo sempre a uma das hipóteses em que um terceiro entra na relação de emprego.

Em sentido amplo, identifica-se com a tendência empresarial e produtiva de realizar parte de suas atividades por meio de outras unidades, mais ou menos independentes, incluindo toda a operação – econômica ou de organização da atividade empresarial - de terceirização ou descentralização, qualquer que seja o instrumento jurídico ou a forma contratual utilizada. Em sentido estrito, se a identifica como mecanismo descentralizador que envolve uma relação trilateral estabelecida entre a empresa que contrata os serviços de outra empresa, terceira, a qual, por seu turno, contrata trabalhadores cujos serviços prestados destinam-se à tomadora.

Em sentido interno, segundo Vianna[18], a terceirização é usada para expressar uma situação em que alguém se coloca entre o empregado e o tomador dos serviços. Já no sentido externo, expressa fenômeno externo ao contrato de trabalho, evidenciando, por exemplo, a situação em que alguém se coloca entre o empresário e o consumidor. No entanto, esclarece, uma e outra são faces de um mesmo fenômeno, refletindo-se da mesma maneira nas relações de poder entre capitalistas e trabalhadores.

Aborda-se a terceirização de forma ampla para que se possa melhor dar conta de sua complexidade e de suas várias formas de expressão as quais, por vezes, podem trazer dificuldades à sua caracterização, especialmente em tempos em que se observa um movimento de retorno aos ajustes de natureza civil, como empreitadas, contratos de facção, projetos de fomento. Aliás, esses contratos podem significar formas criativas de ocultamento ou simulação que, no limite, eximem de responsabilidade os verdadeiros beneficiários da força de trabalho.

3. OS MOVIMENTOS DO CAPITALISMO E O SETOR OBJETO DA PESQUISA

[14] URIARTE, Oscar Ermida; COLOTUZZO, Natalia. *Descentralización, tercerización, subcontratación.*, Uruguay, 2008, mimeo.

[15] Tipologia em José Dari Krein [KREIN, José Dari. *As tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990-2005*. op. cit].

[16] Cf. VIANA, Márcio Túlio. *Terceirização e sindicato: um enfoque para além do Direito*, 2006, mimeo.

[17] Cf. VIANA, Márcio Túlio et alii. *O novo contrato de trabalho: teoria, prática e crítica da lei n. 9.601/98.* São Paulo: LTr, 1998.

[18] VIANNA, Márcio Túlio. *Terceirização e sindicato: um enfoque para além do Direito,* op cit.

Conforme J. Schumpeter, os capitais estão sempre à busca de lucros extraordinários, numa verdadeira "compulsão". Para tanto, introduzem inovações na forma de produzir e organizar a empresa e relacioná-la com outras empresas. Movido por um impulso que o mantém em funcionamento, o capitalismo vai engendrando, incessantemente, novas formas de organização.[19] O fenômeno da terceirização insere-se nessa complexidade.

Com o esgotamento do padrão de acumulação do pós-guerra - a chamada *Era de Ouro* -, o capitalismo ingressou em nova fase, impulsionando, principalmente nos anos 1980 e 1990, um conjunto de transformações que afetaram a estrutura social das mais diversas formas. É no bojo desse movimento que um amplo processo de reestruturação do capital forjou seus espaços, visando a acelerar seu desenvolvimento, com fortes conseqüências para o mundo do trabalho e com reflexos importantes na própria organização da classe trabalhadora.[20]

Não se pretende analisar o capitalismo e, tampouco, o processo de mutação no interior de seu padrão de acumulação. Apenas localiza-se esse movimento de transformações, com reflexos em diversas esferas da sociabilidade humana, para que, nele, se busque compreender o fenômeno da terceirização. De resto, uma estratégia do capital no sentido de sua reorganização, movido por um conjunto de ações embasadas em concepções de caráter liberal, no suposto da integração aos circuitos globais no mercado financeiro e de capitais. Mas é importante ressaltar que essas mudanças aparecem inseridas no contexto de um conjunto de transformações em nível mundial, ainda que as especificidades de determinado país ou região sejam relevantes para definir o raio de manobra dos Estados nacionais no estabelecimento de suas próprias políticas.

Do ponto de vista da composição dos interesses no interior do Estado americano, por exemplo, segundo Belluzzo, houve importantes alterações na política econômica entre 1970 e 1980. Em resposta às ameaças à hegemonia do dólar e associadas à recuperação do predomínio da alta finança, foram impulsionadas mudanças as quais são um dos fatores que determinaram os movimentos de internacionalização financeira, *gestados pela desorganização do sistema monetário de pagamentos*[21]. Ao apagar das luzes dos anos 1970, por meio de elevação sem precedentes nas taxas de juros, os EUA buscaram resgatar a supremacia do dólar como moeda-reserva, questão vital para manter sua liderança do sistema financeiro e bancário, no âmbito da concorrência mundial[22]. A partir de então, as políticas econômicas dos demais países tiveram que se submeter aos mandamentos do dólar forte.

Nas décadas de 1980 e 1990, a livre circulação mundial do capital financeiro tornou-se de tal maneira predominante que foi capaz de afetar as condições de financiamento da economia real. Sem diques, a riqueza financeira passou a se movimentar "livremente" para países garantidores de maior rentabilidade. Controlar esse livre fluxo passou a ser exceção. Essa circulação mundial ganhou tamanha proporção que invadiu a gestão do setor produtivo, sobretudo nas grandes corporações, entrelaçando-se o capital produtivo ao fictício, como destacou Braga.[23] A articulação entre o sistema financeiro e o produtivo passou a coordenar os investimentos produtivos e os progressos tecnológicos, fundamentais nas estratégias de expansão das grandes empresas mundiais. O conhecimento tecnológico tornou-se cada vez mais

[19] Num processo que revoluciona a estrutura econômica por dentro, destruindo a anterior e gerando uma nova: o processo de "destruição criadora". Ver SCHUMPETER, J. Capitalismo, socialismo e democracia. New York: Harper & Row, 1975, p. 82-83. Sobre o tema, consultar: SILVEIRA, Carlos E. F. *Desenvolvimento tecnológico no Brasil:* autonomia e dependência num país periférico industrializado. Tese submetida ao Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas para obtenção do título de Doutor em Economia Aplicada. Campinas 2001, mimeo.

[20] O enfraquecimento da resistência dos trabalhadores foi relevante para abrir caminhos a esse movimento do capital, em sua nova etapa. Ver CHESNAIS, François. *A mundialização do capital*. São Paulo-SP: Ed. Xamã, 1994.

[21] Cf. BELLUZZO, Luiz Gonzaga de Mello. *Ensaios sobre o capitalismo no século XX.* Seleção e organização Frederico Mazzuchelli. São Paulo; UNESP, Campinas; UNICAMP/IE, 2004, p. 20.

[22] Ibidem.

[23] BRAGA, José Carlos. Financeirização global. In FIORI, José Luís. *Poder e Dinheiro*: uma economia política da globalização. Petrópolis: Ed. Vozes, 1997, p. 130.

restrito aos países avançados, que se especializaram na produção de componentes mais sofisticados. Já os periféricos limitaram-se à produção de itens com baixo valor agregado. Em decorrência, o parque produtivo industrial desses países, em boa parte, se desestruturou. Para atraírem filiais estrangeiras, esses países precisaram realizar severos ajustes institucionais, como a abertura comercial, que expôs o parque produtivo local à agressiva concorrência. As grandes empresas pertencentes a essas localidades foram submetidas às diretrizes mundiais de gestão, como o processo de reorganização e redução dos custos de produção.

No âmbito da estrutura produtiva, as mudanças foram profundas. Novos padrões redefiniram a noção de competitividade internacional. Em tempos de abertura comercial e redução das barreiras internacionais, as empresas, de forma geral, ficaram mais expostas ao processo em que se intensificou a competição, aumentando o grau de concorrência entre elas. Segundo Belluzzo, o potencial de conflito não é desprezível, num cenário de grandes instabilidades. No Brasil, a partir dos anos 1990, a economia e a atividade empresarial passaram por um processo significativo de desregulação[24], com enxugamento e desverticalização das estruturas organizacionais. No bojo dessas mudanças, a terceirização tornou-se uma forma de contratação atípica das mais significativas, expandindo-se e, também, encadeando a abertura para uma série de outras formas de trabalho igualmente atípicas[25]. Assim, compreende-se a terceirização como expressão desse movimento, enfatizando-se que, na busca por maior lucratividade, o capitalismo encontra constantemente formas criativas, por vezes apresentando "disfarces" múltiplos.

3.1 O setor de celulose e papel no Brasil: rápida caracterização[26]

Procede-se a uma caracterização mais geral do setor de celulose e papel, reproduzindo-se, em parte, as análises aprofundadas na pesquisa "A Terceirização e a Justiça do Trabalho". Os dados apontam para uma especialização do Brasil na produção de celulose para exportação, com redução da exportação de papel que agrega mais valor ao produto, tendência, aliás, que também se reflete em outros segmentos da produção de *commodities*.

O cenário atual do mercado brasileiro indica que a indústria de papel e celulose está cada vez mais voltada à produção de celulose, deixando sua transformação em papel como uma atividade secundária, tendo em vista, a maior rentabilidade proporcionada pela produção da primeira. A crise financeira precipitou um processo que já vinha acontecendo em vários setores da economia, um movimento mundial de aprofundamento de um modelo de especialização como um caminho para o futuro dos blocos econômicos regionais.

Nesse novo cenário caberá à América Latina, especialmente o Brasil, líder da região neste segmento, concentrar-se na produção de fibras, tornando-se, em médio prazo, o maior produtor mundial de celulose. Já os países da Europa, que historicamente posicionaram-se como centro de desenvolvimento tecnológico do setor, se consolidarão como os principais fornecedores das modernas máquinas que viabilizam a transformação das fibras em celulose, e, deste em papel. A América do Norte, em especial os Estados Unidos, por seu potencial financeiro se firmará como a grande financiadora da indústria, além de fornecedora de softwares para todos os tipos de equipamentos do setor. A Ásia, que pelo enorme potencial de consumo da região, se fortalecerá como a grande região produtora de papel, abastecendo todo o mundo. A baixa demanda interna e regional por papel em comparação ao mercado asiático coloca o Brasil numa posição desfavorável para disputar este mercado.

Em 2008 o Brasil passou a ocupar o quarto lugar no ranking dos produtores mundiais de celulose, superando a Finlândia e a Suécia[27].

---

[24] Ver CARNEIRO, Ricardo. *Globalização produtiva e estratégias empresariais*. Texto para discussão IE/UNICAMP, n.132 ago. 2007.

[25] Como o tele-trabalho, o trabalho em tempo parcial, o trabalho à distância e o trabalho *on-call*.

[26] As análises econômicas da pesquisa aqui reproduzidas são creditadas a Marilane Oliveira Teixeira, co-autora do presente texto.

[27] Dados da Bracelpa para 2008.

A despeito do crescimento do setor e do desempenho de suas exportações, a posição do Brasil no mercado internacional é pequena quando se comparada com as grandes companhias dos Estados Unidos, Suécia, Finlândia, Japão e Canadá. As vendas das quatro maiores empresas brasileiras correspondem a 30% das vendas totais da maior companhia, a International Paper. No entanto, o que se observa é que, sobretudo pela localização geográfica e disponibilidade de extensas áreas para plantio, a indústria de celulose e de pastas não recicladas estão sendo relocalizadas em direção à América Latina (Brasil e Chile) e Ásia (Indonésia e Malásia), rumo às fontes de matéria-prima e papel para o mercado consumidor.[28]

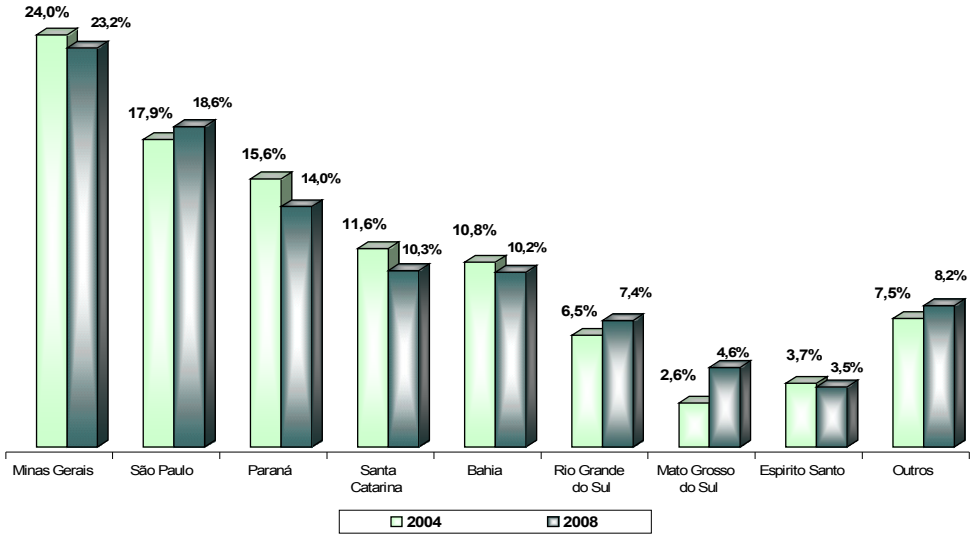
O grupo KLABIN, objeto deste estudo, ocupa o terceiro lugar entre as maiores empresas brasileiras do setor de celulose e papel e uma das principais empresas mundiais no segmento de produção de papéis. Em termos de receita líquida cresceu 11% em 2008, comparativamente ao ano anterior, em volume de vendas o crescimento foi de 10% e os volumes exportados de 14%, para o mesmo período. Do total da receita obtida com as vendas 72% são oriundas do mercado interno de 28% do mercado externo. A KLABIN destina 41% de suas vendas para a América Latina, 21% para a Ásia, 23% para a Europa, 8% para a América do Norte e 7% para a África.

A empresa KLABIN mantinha, no final de 2007, 7.384 empregados diretos e 6.120 contratados de terceiros - em sua maior parte em serviços gerais, de manutenção e em atividades da área florestal -, totalizando 13.504. Conforme dados obtidos junto à própria KLABIN, no ano de 1999 havia 7.983 empregados diretos e 5.460 terceirizados, totalizando 13.443 trabalhadores, ou seja, 59,4% eram empregados diretos e 40,6% contratados de terceiros. Em 2007, esse percentual caiu para 54,6%, de trabalhadores diretos e para 45,3%, de trabalhadores terceirizados, ampliando-se a terceirização. Em relação à ARACRUZ, de Guaíba/RS, os dados indicam que, em 2003, havia 2.104 trabalhadores, sendo 77,5% terceiros permanentes e 22,5% empregados próprios. Em 2007, o número de trabalhadores passou para 3.051, sendo que a proporção dos terceirizados [terceiros permanente] também cresceu, à razão de 84%.

No que se refere à distribuição das florestas plantadas, identificam-se poucas mudanças em termos de distribuição por Estado. A maior produção permanece concentrada nos Estados de Minas Gerais, São Paulo e Paraná, conforme pode ser observado pelo gráfico 01, a seguir:

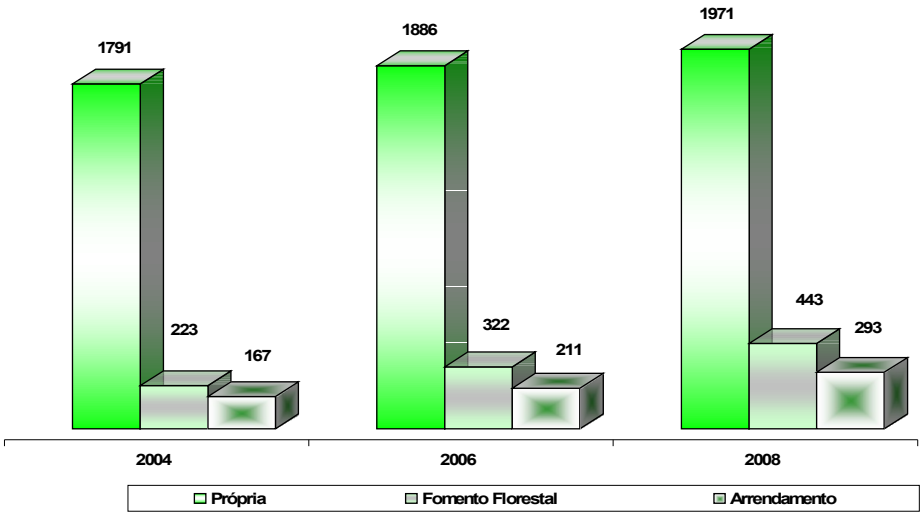
[28] Segundo dados da BRACELPA, no Brasil, entre 1990 e 2005, o total de área reflorestada saltou de 26.023,6 mil/hectares para 224.990,0 mil/hectares, mais de 750%. Já o desempenho brasileiro está associado a um conjunto de fatores: sofisticada tecnologia florestal, com 25 anos de pesquisa que possibilitou desenvolvimento genético alcançado para o eucalipto que permite corte para industrialização em 07 anos, com alta produtividade. As florestas boreais têm ciclo de 30 anos. Além disso, a grande concentração do setor permite economias de escala e acesso a capital de longo prazo.

Gráfico 1 - Distribuição das florestas plantadas de Pínus e Eucalipto, por estado, 2004-2008



Quanto à distribuição das florestas plantadas por tipo de propriedade, constata-se que houve aumento de 7% em propriedades próprias entre 2007 e 2008. O fomento florestal, por sua vez, expandiu-se no período analisado 16,5% e o arrendamento apresentou um acréscimo de 22%, segundo dados da ABRAF. Em 2008, a distribuição entre os tipos de propriedade foi de: 72,8%, em áreas próprias; 16,4%, em áreas fomentadas; e, 10,8%, em arrendadas. Em 2005, 81% eram áreas próprias; 11%, fomento florestal; e, 8% arrendamento.

Gráfico 2 - Evolução histórica da distribuição das áreas com florestas plantadas com eucalipto e pínus nas empresas associadas da Abraf por tipo de propriedade (2004-2008)



Constata-se, assim, que as empresas buscaram o aumento de oferta de madeira em tora por meio de programas de fomento e arrendamento florestal em proporções superiores à aquisição de terra própria.

O que as experiências têm demonstrado é que o fomento florestal tem sido utilizado como alternativa mais viável do ponto de vista econômico para reduzir a verticalização. Com o fomento, as empresas buscam garantir seu suprimento de matérias-prima sem terem de

imobilizar recursos em terras e infra-estrutura, transferindo as responsabilidades pela produção de madeira aos produtores. Calcula-se, apenas em relação às empresas associadas à ABFRAF, que o número de contratos de fomento seja da ordem de 22.155. Somente em 2007, foram formalizados 4.250 novos contratos.

Nos contratos de fomento das empresas florestais, especificamente celulose e papel, são repassados aos produtores mudas, fertilizantes, defensivos, recursos financeiros e assistência técnica[29]. A indústria de celulose no Brasil vinha, até a atual crise, anunciando investimentos de bilhões de dólares para os próximos anos[30]. Para tanto, será necessário o aumento de áreas de plantios próprios e de terceiros, via fomento industrial ou arrendamento de terras. A cadeia produtiva do setor começa na floresta, onde são plantadas as áreas para a produção da celulose. A madeira obtida segue para as fábricas de celulose que por sua vez destina-se: mercado externo; mercado interno; e, fábricas próprias de papel.

Os contratos de fomento podem ser compreendidos como uma forma de terceirização – compreendida de forma ampla - que pode ocultar a existência da relação de emprego e, em decorrência, fraudar a aplicação das normas sociais de proteção ao trabalho, criando dificuldades à responsabilização da tomadora dos serviços e, mesmo, à aplicação da Súmula 331 do TST . Em entrevista realizada no âmbito da pesquisa, obteve-se de um sindicalista do setor de celulose e papel a seguinte informação:

> Hoje a terceirização vai muito longe! Há o contrato de fomento, por exemplo. Antes, a empresa era dona da terra e contava com os profissionais que cuidavam do plantio, do acompanhamento do eucalipto, de tirar o mato que ficava em torno, aquela coisa do corte, do transporte. Hoje, ela cede 500.000 mudas para um fazendeiro. Na fazenda ninguém entra para saber o que está acontecendo e lá há outros funcionários que trabalham para o fazendeiro. Não se sabe se eles têm registro profissional, não se sabe se têm treinamento para trabalhar com pesticidas, enfim, não se sabe se há crianças trabalhando, se há trabalho em condições degradantes. Quer dizer que nesse caso se está diante de uma terceirização indireta, eu chamaria assim, indireta. O nome é bonito, fomento agrícola, mas é terceirização.

A prática de contratar serviços no setor florestal vem da década de 1960, com o início das atividades de reflorestamento no Brasil. As empresas contratavam prestadores de serviços, na forma de "empreitada", para a execução de diversas atividades, tais como: limpeza do terreno, preparo do solo, plantio, tratamento silvicultural. A partir da metade da década de 1970, o processo se intensificou com a transferência de parte da atividade de transporte da madeira para prestadores de serviços. Na década de 1980, outros setores foram sendo terceirizados: transporte de empregados, manutenção de máquinas, serviços de limpeza, alimentação etc. Já nos anos 1990, o processo de terceirização ampliou-se para atividades-fim como a colheita florestal. Atualmente, até setores essenciais para as empresas [como recursos humanos, contabilidade e outros] são transferidos para prestadores de serviços.

No Rio Grande do Sul, no entanto, os processos examinados demonstram que **já na** década de 1980 tanto o corte, como o descasque e o transporte da madeira envolvia trabalho de terceiras,

[29] Segundo a ABRAF, 2006, as modalidades mais freqüentes de fomento florestal no Brasil são: doação e venda de mudas de espécies florestais; programa de renda antecipada para o plantio florestal; parcerias, que permitem entre outras combinações, o pagamento antecipado equivalente em madeira pelo produtor pelos serviços oferecidos pela empresa na propriedade; garantia da compra da madeira pela empresa a época da colheita e o arrendamento de terra por empresas florestais, entre outros.

[30] O BNDES publicou no inicio de 2009 um estudo "Perspectivas de investimentos 2009/12 em um contexto de crise", que contempla o mapeamento das perspectivas de investimentos no Brasil para o período entre 2009-2010. Neste documento os setores de papel e celulose apresentavam níveis de crescimento de investimentos bem acima da média, em decorrência da crise estes projetos foram revistos de R$ 26,7 bilhões antes da crise para R$ 9,0 bilhões em dezembro de 2008.

inicialmente contratadas como "empreiteiras". Esse fenômeno desembocou na terceirização no início da década de 1990, ampliada para vários setores de atividades, inclusive recursos humanos, motivando ajuizamento da Ação Civil Pública, "carro-chefe" da pesquisa, proposta pelo Ministério Público do Trabalho, referida no item 02.

Segundo Leite, muitas das empresas que prestam serviços no setor florestal são constituídas por ex-empregados[31]. Nesse setor, a proporção de trabalhadores terceirizados em relação aos empregados diretos [próprios] é crescente. Os dados de 2005 indicam que, do total de 45.305 trabalhadores, 80% são contratados por terceiras. Os Estados com maior incidência da utilização da mão de obra contratada por terceirizadas são: Pará [96%]; Espírito Santo [90%]; Minas Gerais [90%]; e, Rio Grande do Sul [90%] [32].

Há quem defenda a idéia de verticalização das empresas de base florestal, ou seja, maior imobilização de recursos para domínio de toda a cadeia de suprimento, do plantio até o produto final, o que exige das empresas que imobilizem parte de seus recursos em terras e realizem investimentos em atividades desde o preparo das áreas e plantio até a entrega da madeira na fábrica. Outros, porém, afirmam que o modelo concentrador tende a comprometer o crescimento e desenvolvimento do setor, apontando para uma tendência futura de reduzir a verticalização dos processos produtivos. Alinhadas a essa tendência, algumas empresas vêm adotando sistemas parecidos com os praticados nas agroindústrias de aves e suínos, ou seja, um sistema em que a empresa fornece a matéria-prima e os insumos necessários para o plantio das árvores, enquanto a produção passa a ser realizada por terceiros, sob o controle da empresa contratante. Importante ressaltar que esse sistema também pode ser desenvolvido via contratos de natureza civil ou comercial, por meio dos quais a empresa contratante se beneficia da mão-de-obra sem contratá-la tanto direta [por meio do contrato de emprego] quanto indiretamente [via terceirização formal, conceito restrito]. Trata-se de sistema com potencial altamente burlador das normas de proteção social ao trabalho e da própria aplicação do entendimento consagrado pela Súmula 331 do TST.

Os processos ajuizados perante a antiga Junta de Conciliação e Julgamento de Guaíba/RS estampam, em boa parte, essa realidade, com decisões que, afastando os óbices invocados pela tomadora, reconhecem, por vezes, sua condição de empregadora ou, então, sua responsabilidade solidária e, em incidência menor no período 1991-1995 e de forma prevalente no período 1996-2000, sua responsabilidade subsidiária, revelando a força dos entendimentos sumulados pelo TST. No entanto, mesmo depois da Súmula 331 [dezembro de 1993], os processos de Guaíba/RS continuaram a apresentar questionamentos ao instituto da terceirização tanto na petição inicial, pelos autores, quanto em algumas decisões, as quais continuaram a reconhecer a responsabilidade solidária da tomadora, ou, mesmo, a condená-la como real empregadora, marca específica da 4ª Região. Já a leitura dos processos da 15ª Região que nesta fase da pesquisa estão sendo examinados e historiados, aponta para uma realidade bastante diversa - desde a petição inicial até as decisões proferidas -, análise que, no entanto, transborda os limites do presente estudo.

4. OS RESULTADOS PARCIAIS E A JUSTIÇA DO TRABALHO

O estudo dos processos de autos findos que tramitaram na antiga Junta de Conciliação e Julgamento de Guaíba/RS no período foco da pesquisa apresentam, em síntese, os seguintes resultados:

- Primeiro período – 1985-1990. Inicialmente, a RIOCELL, dona dos hortos em que eram plantados os pinos e os eucaliptos – matéria prima – contratava para o corte do mato e

[31] LEITE, A.M.P. *Análise da terceirização na colheita florestal no Brasil*. Tese de doutorado. Programa Pós-Graduação em Ciência Florestal – UFV. Minas Gerais, 2002 [mimeo].

[32] A distribuição dos trabalhadores segundo a área de atuação indica que o preparo do solo responde pela maior parte dos serviços terceirizados, em 94%; segue-se a área de manutenção, com 93%; depois, a do plantio, com 87%; e, depois ainda, a da colheita, com 85%,

descasque da madeira empresas sob modalidade de "empreitada", contrato de natureza civil. Assim, buscava eximir-se das responsabilidades do artigo 455 da CLT, ou seja, da condenação solidária. Os trabalhadores, cujos direitos eram lesados, ajuizaram demandas contra as contratantes diretas, "empreiteiras" e contra a tomadora, RIOCELL, pretendendo reconhecimento da responsabilidade das duas frente aos créditos trabalhistas. As decisões da então JCJ de Guaíba/RS passaram a afastar o óbice invocado pela defesa da tomadora, que pretendia sua exclusão da lide por ser dona da obra e, nessas condições, por não lhe alcançar a responsabilidade solidária, *ex vi* do artigo 455 citado. E o fizeram sob o fundamento de que as atividades de corte de mato e de descasque da madeira contratadas das "empreiteiras" eram essenciais ao empreendimento econômico da tomadora, dona dos hortos florestais que, com essa fundamentação, passou a ser condenada solidariamente.

- Nessa *démarche*, outra empresa, do setor florestal [a seguir referida como FLORESTAL], passou a contratar trabalhadores para o corte de mato e descasque. Novas demandas foram ajuizadas. E a JCJ, analisando a pretensão da tomadora de exclusão da lide sob o argumento de que se tratava de empresa autônoma que, com estrutura e empregados próprios, contratava seus empregados e respondia perante eles, reconheceu haver grupo econômico, condenando ambas, tomadora e FLORESTAL, solidariamente, ao pagamento dos créditos dos reclamantes. Finalmente, pacificada do ponto de vista jurídico a questão da responsabilidade solidária da tomadora RIOCELL, esta assumiu os contratos com os empregados da FLORESTAL, invocando a figura da sucessão de empregadores. Foi nesse momento que se começou a falar em terceirização[33]. Foi intensa a produção doutrinária no período defendendo a nova forma de contratar. Nesse processo, a RIOCELL terceirizou. Despediu empregados seus, muitos, contratando-os como "empresas". Para além do corte, descasque e transporte da madeira, a terceirização foi ampliada para as atividades administrativas e burocráticas.
- 1991-1995. Período de transição. Em meio ao processo de terceirização em andamento, em 18 de dezembro de 1991 foi ajuizada a Ação Civil Pública [ACP] pelo Ministério Público do Trabalho, por meio de sua Procuradoria Regional do Rio Grande do Sul, visando a ver coibida a terceirização, como vinha sendo praticada na empresa tomadora. Trata-se de período em que, por vezes, são contraditórias as decisões proferidas. As sentenças e os acórdãos ora reconhecem a condição de empregadora da tomadora RIOCELL, ora afirmam sua responsabilidade solidária. Outras, menos freqüentes, reconhecem sua responsabilidade subsidiária. Mas há também as que, em determinas situações, excepcionais, afastam-na da lide. A ACP foi julgada PROCEDENTE pela JCJ, em decisão unânime. Interposto Recurso Ordinário pela tomadora RIOCELL, o feito foi distribuído à 5ª Turma do TRT4, com julgamento em 29 de setembro de 1994. Provendo em parte o recurso, a Turma praticamente manteve a sentença, ampliando a ressalva para acrescer àquela já prescrita na sentença – a da Lei 6019/74 – a possibilidade de serem contratados, não sob a forma de locação de mão-de-obra, mas os serviços de conservação e limpeza, bem como os especializados ligados à atividade meio, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. Do acórdão, publicado em 14 de novembro de 1994, a tomadora recorreu de Revista para o TST, julgada em 02 de dezembro de 1998, com extinção do feito sem exame do mérito por inexistência de legitimidade do Ministério Público do Trabalho para propor a ação. Nesse interregno, em dezembro de 1993, entre chegada da Revista ao TST e seu julgamento, o Enunciado 256 foi cancelado, sendo construída a Súmula 331 que acabou por legitimar a terceirização nas atividades-meio, ressalvando as hipóteses de fraude e definindo como subsidiária a responsabilidade da tomadora. No entanto, e comprovando a tese de que o Estado é uma relação, mesmo depois da vigência da Súmula 331 [dezembro de 1993], encontram-se, no

[33] Assumia a defesa da RIOCELL conhecido escritório de advocacia. Um de seus advogados, Dr. Jerônimo Leiria, entrevistado pela pesquisa, publicava livros e artigos em defesa da terceirização.

período em comento [1991-1995], um número importante de sentenças e acórdãos [1º e 2º graus, respectivamente] concluindo pela responsabilidade solidária da tomadora ou, mesmo, pelo reconhecimento de sua condição de empregadora quando evidenciada simulação, como se apontou no final do item anterior e como demonstra a Tabela a seguir [ver período 1991-1995]. Da leitura da Tabela percebe-se que, conquanto de forma não prevalente, o TST também ofereceu certa resistência ao fenômeno da terceirização.

- 1996 -2000. Período de consolidação da Súmula 331 do TST. O entendimento consagrado pela Súmula 331 do TST teve reflexos importantes no ajuizamento das demandas, reduzindo o questionamento da terceirização; por outro lado, as condenações apareceram com novo conteúdo, passando, de forma prevalente, a reconhecer a responsabilidade subsidiária da tomadora, ou, mesmo, a excluí-la da lide, isentando-a de responsabilidade. Ou seja, os processos demonstram a força das decisões sumuladas pelo TST, sobretudo nesse terceiro período, balizando o entendimento dos demais graus de jurisdição.

Dessa forma, os dados tabulados período a período e em cada grau de jurisdição, no âmbito da 4ª Região, comprovam que a Justiça do Trabalho, mesmo que com movimentos de avanços e recuos, foi lócus de resistência à terceirização nos dois primeiros períodos: 1985-1990; 1991-1995[34] No terceiro período, 1996-2000, a situação modifica-se. A Tabela a seguir, copiada do Relatório Parcial encaminhado à FAPESP [daí o número 14], é significativa, merecendo ter sua análise complementada com os demais elementos que obtidos na pesquisa, estudo que transborda os contornos deste artigo.

Essa Tabela considera como sendo de afirmação ao fenômeno da terceirização aquelas decisões que, invocando a Súmula 331 do TST, concluem pela responsabilidade subsidiária da tomadora, na medida em que o entendimento que essa Súmula contempla importou retrocesso em relação àquele expresso no Enunciado 256 do TST que, grosso modo, vedava a terceirização. No entanto, atentando-se para o fato de que há uma expressiva corrente de pensamento que entende que a Súmula 331 do TST, ao definir a responsabilidade subsidiária da tomadora,

[34] NOBRE JR., Hildeberto; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda Barros. A formalização dos contratos e as instituições públicas, op cit, p. 119-135.

oferece freio à terceirização, procedeu-se a dois exercícios: em um, considerou-se que a decisão moldada pelo entendimento da Súmula 331, afirmou a terceirização [exercício que a Tabela 14 contempla]; em outro, alterando-se o critério, entendeu-se como sendo de resistência ao fenômeno da terceirização aquelas decisões que, depois da Súmula 331, condenam a tomadora de forma subsidiária.

Com esse segundo exercício, alteraram-se os resultados. No primeiro grau, por exemplo, elevou-se o percentual de resistência. Dos sessenta e oito processos julgados pela Junta **após a publicação da Súmula 331**, considerada, agora, a responsabilidade subsidiária como sendo resistência, o percentual das sentenças que resistiram, em relação ao exercício anterior, aumentou de 36,76% para 45,59% dos processos. Já o das que afirmaram a terceirização reduziu de 52,94% para 42,65%. São dados relevantes para o debate sobre o papel do Poder Judiciário Trabalhista diante do fenômeno da terceirização.

Reforça a importância desse segundo exercício o que se apurou a partir do exame de algumas das entrevistas realizadas com atores que tiveram papel relevante nos processos examinados, em especial com aqueles vinculados ao setor empresarial. O que se percebe de suas considerações é que a condenação subsidiária que a Súmula 331 do TST preconiza é considerada por eles obstáculo à busca de maior competitividade e ao progresso, devendo ser eliminada. Justifica-se, assim, o segundo exercício.

5. Considerações finais

As tensões sociais refletem-se no papel que a Justiça do Trabalho tem desempenhado, reproduzindo a condensação material de forças presentes na sociedade. Daí não serem uniformes as soluções dadas às demandas judiciais, como não é única a visão de mundo dos magistrados que a compõem.[35] O que se verifica dos dados até aqui levantados é, em síntese, que os processos judiciais e suas decisões se inserem na complexidade das relações sociais em um determinado momento histórico, refletindo a forma pela qual o acontecimento – terceirização – rebate no mundo jurídico trabalhista e como o sentido que o jurídico dá a esse acontecimento acaba repercutindo na vida das relações sociais. Assim: o conteúdo das decisões judiciais não aparece descolado da dinâmica das relações sociais e dos movimentos da economia e da política de um determinado país, no momento em que produzidas; os entendimentos sumulados pelo TST repercutem, com força, nas sentenças e nos acórdãos, conquanto existam resistências; a tendência das decisões é a de coibir a fraude quando evidenciada simulação; o fenômeno da terceirização pode ser compreendido como uma estratégia de negócio ou, mesmo, um "mecanismo de proteção" do qual as empresas se utilizam na busca de condições que lhes garantam competitividade e lucro; a ausência de uma regulação específica sobre terceirização suscita e aprofunda o debate sobre sua importância e necessidade.

Sem dúvida, um desafio que se coloca para que não se deixe *consumir em nome da integração que se desintegra a raiz do ser e do viver*.[36]

[35] Considerações que estão presentes em KREIN, José Dari, 2007.
[36] Em referência à epígrafe que abre o presente texto

6. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

BALTAR, Paulo; MORETTO, Amilton; KREIN, José Dari. O emprego formal no Brasil: início do século XXI. In: Krein, José Dari et alli. *As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores*. São Paulo: Ltr, 2006.

BELLUZZO, L. G. Prefácio. In MATTOSO, J. E OLIVEIRA, C (Org.). *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* São Paulo: Scritta, 1996.

_____. Dinheiro e as transformações da riqueza. In FIORI, J.L. *Poder e dinheiro: uma economia política da globalização*. Petrópolis: Vozes, 1997.

_____. *Ensaios sobre o capitalismo no século XX.* Seleção e organização Frederico Mazzuchelli. São Paulo; UNESP, Campinas; UNICAMP/IE, 2004.

BELLUZZO, L.G. e ALMEIDA, J.S. *Depois da queda*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

BIAVASCHI, Magda Barros; LÜBBE, Anita: MIRANDA, Maria Guilhermina [Org]. *Memória e preservação de documentos*: direitos do cidadão. São Paulo: LTr, 2007.

BRACELPA (2005) Relatório Estatístico Florestal.

BRACELPA (2008) Setor celulose e papel.

BRAGA, J.C. Financeirização global. In FIORI, J.L. *Poder e dinheiro: uma economia política da globalização.* Petrópolis: Vozes, 1997.

CARNEIRO, R.M *Desenvolvimento em crise: a economia no último quarto do século XX*. São Paulo: UNESP, 2007.

_____. Globalização produtiva e estratégias empresariais. In: *Texto para discussão 132*. Campinas: IE/Unicamp, 2007.

CHESNAIS, F. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 1994.

DORES, A.M.; CHAGAS, F.B.; MATTOS, R.L.G.; E GONÇALVES, R.M. *Panorama setorial: setor florestal, celulose e papel.* Rio de Janeiro: BNDES, 2006.

DRUCK, G. E THÉBAUD-MONY, A. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, G.; e FRANCO, T. *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização.* São Paulo: Boitempo, 2007.

GRÜN, Roberto. A sociologia das finanças e a nova geografia do poder no Brasil. *Tempo social,* revista de sociologia da USP, v. 16, n. 2, p. 151-176.

IKPC (2000) Indústrias KLABIN de Papel e Celulose S/A. Relatório Anual.

JUVENAL, T.L.; e MATTOS, R.L. *O setor de celulose e papel*. Rio de Janeiro: BNDES, 2001.

KLABIN, Relatório de sustentabilidade. São Paulo: Klabin, 2007.

KREIN, J.D. *A reforma trabalhista de FHC: análise de sua efetividade*. In Rio de Janeiro: Revista Trabalhista v.II, abr. 2002, p.133-164.

_____. *As tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990-2005*. Tese de doutoramento. IE/UNICAMP, Campinas, 2007.

LEITE, A.M.P. *Análise da terceirização na colheita florestal no Brasil*. Tese de doutorado. Programa Pós-Graduação em Ciência Florestal – UFV. Minas Gerais, 2002.

LIMA, G.B.; FILHO, P.T.; NEVES, M.F. E CARVALHO, D.T. Estratégias e organizações. Integração e coordenação vertical na cadeia de papel e celulose: o caso Votorantim.

MACEDO, A.R.P. e VALENÇA, A.C.V. O terceiro ciclo de investimentos da indústria brasileira de papel e celulose. In BNDES Setorial, 4, set. Rio de Janeiro: BNDES, 1996.

MATTOS, R.L.G. *A década de 90 – mercado de celulose*. Rio de Janeiro: BNDES, 2001.

MATTOS, R.L.; JUVENAL, T.L. O setor de celulose e papel. In: *BNDES 50 Anos: histórias setoriais*. Rio de Janeiro: BNDES, 2002.

MONTEBELLO, A.E.S. (2006.) Análise da evolução da indústria brasileira de celulose no período de 1980 a 2005. Piracicaba: dissertação de mestrado, ESALQ/USP.

NOBRE JÚNIOR, Hildeberto B; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda Barros. A formalização dos contratos e as instituições públicas. In: *Previdência Social: como incluir os excluídos.* Debates Contemporâneos 4. São Paulo: LTr, 2008.

PANORAMA SETORIAL. *Estudo especial: celulose (a indústria e o mercado).* São Paulo: Vertical, 2004.

POCHMANN, Márcio. *Terceirização e diversificação nos regimes de contratação de mão-de-obra no Brasil,* Campinas, agosto de 2006, mimeo.

POULANTZAS, Nicos. *Estado, o poder, o socialismo.* 3.ed. Rio de Janeiro: Graal, 1990.

RIBEIRO, B.A.M. *Coordenação vertical de transporte de madeira*: análise empírica das estruturas organizacionais existentes. Piracicaba: Dissertação de mestrado - ESALQ/USP, 1997.

SANTOS, G.V. *Globalização, estratégias gerenciais e celulose*. Campinas: tese de doutorado, IFCH/Unicamp, 2005.

SCHUMPETER, J. Capitalismo, socialismo e democracia. New York: Harper & Row, 1975.

SILVEIRA, Carlos E. F. *Desenvolvimento tecnológico no Brasil:* autonomia e dependência num país periférico industrializado. Tese de doutorado. Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas. Campinas 2001, mimeo.

SOTO, F. Da indústria de papel ao complexo florestal no Brasil: o caminho do corporativismo tradicional ao neocorporativismo. Campinas: tese de doutorado, IE/Unicamp, 1992.

URIARTE, Oscar Ermida; COLOTUZZO, Natalia. *Descentralización, tercerización, subcontratación.*, Uruguay, 2008, mimeo.

VIANA, M.T Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito. Belo Horizonte, 2006, mimeo.

VIANA, M.T. et alii O novo contrato de trabalho: teoria, prática e crítica da lei n, 9601/98. São Paulo: LTR, 1998.

SITES CONSULTADOS:

ABRAF – http://www.abraflor.org.br/
Associação Brasileira de Celulose e Papel - www.bracelpa.org.br
Aracruz Celulose S.A. – www.aracruz.com.br
BNDES – www.bndes.gov.br
Bracelpa – www.bracelpa.com.br
Embrapa – www.embrapa.br

Instituto de Pesquisas e Estudos Florestais – www.ipef.br
KLABIN – www.klabin.com,br
Portal Exame – Maiores e Melhores -http://app.exame.abril.com.br/servicgs/melhoresemaiores
GLOGAL 21. Informes setoriais. http://www.global21.com.br//informessetoriais/setor.asp?cod=9
MORAES, R. Revista Química E Derivados. Papel e Celulose. 2007 http://www.quimicaederivados.com.br/revista/qd469/papel-celulose-html
Setor: Celulose e Papel. http://www.acionista.com.br/setor/dt_05_04_04_papelecelulose.htm

A TRAJETÓRIA DA INDÚSTRIA E DO EMPREGO FORMAL NO ESTADO DO CEARÁ 1996/2006

Luís Abel da Silva Filho[1]
Silvana Nunes de Queiroz[2]

RESUMO

O objetivo deste artigo é analisar a trajetória das indústrias instaladas no Ceará e comparar o perfil socioeconômico dos trabalhadores empregados na Região Metropolitana de Fortaleza - RMF vis-à-vis o interior do Estado. Os dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS/MTE apontam que, mesmo com a implantação do Fundo de Desenvolvimento Industrial do Ceará - FDI, que procurou atrair indústrias para o Ceará e também desconcentrá-la da RMF, constata-se que o número de indústrias cresceu no Estado, tendo, todavia, permanecido concentrado, com apenas 28,42% delas localizadas no interior e o restante na RMF. A indústria de grande porte era a que mais empregava em 2006 tanto na RMF (36,87%) quanto no interior do Estado (49,55%), sendo que 35,37% dos empregados da RMF trabalhavam na indústria têxtil e no interior 52,50% concentravam-se no setor calçadista. A mão-de-obra masculina predomina na RMF e no interior, com a maioria dos empregados na RMF na faixa etária de 30 a 39 anos e no interior de 18 a 24 anos. Apesar da melhoria no nível de instrução dos trabalhadores, aproximadamente 50% da mão-de-obra da RMF e do interior do Ceará não têm o ensino fundamental completo. Além disso, a rotatividade é elevada, sendo mais intensa para o interior, dado que 1/3 dos trabalhadores permanece empregado por menos de 1 ano, com 82,90% dos trabalhadores na RMF e 90,88% no interior ganhando até 2 salários em 2006.

Palavras-chave: Ceará; Trajetória; Indústria; Emprego

[1] Mestrando em Economia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN e Bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Regional do Cariri – URCA.
[2] Professora Assistente do Departamento de Economia da Universidade Regional do Cariri – URCA e Assistente de Pesquisa em Projetos do NEPO/Unicamp.

1. INTRODUÇÃO

O Nordeste, desde o ciclo do açúcar, foi praticamente abandonado pelo Governo. De acordo com Lago (1990), somente a partir do I Plano Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social 1970 – 1974 (I PND), é que se organizou *formalmente* uma política econômica voltada ao desenvolvimento regional, baseada em uma estratégia de desenvolvimento integrado, que veio a promover o desenvolvimento do Nordeste.

A principal ênfase em promover a política regional no Brasil estava em pauta à promoção do desenvolvimento econômico do Nordeste, através de incentivos fiscais e do investimento em obras de infra-estrutura. No entanto, somente com a aprovação do II PND – 1975, grandes transformações ocorreram, de fato, no Nordeste brasileiro. Este programa elaborado no Governo Geisel, tinha como meta um elo entre o subdesenvolvimento e o desenvolvimento, diminuindo as fronteiras da industrialização com o apoio do Estado, criando assim, oportunidade de dinamização da economia nordestina. Esse processo teve uma pausa considerável com a 2ª crise do petróleo em 1979, e o desequilíbrio da economia mundial no final dos anos de 1970, passando toda a década de 1980 estagnado.

Os efeitos da estagnação econômica nos anos 1980 - "Década Perdida", perduraram por boa parte dos anos 1990. Sabóia (2001) afirma que o emprego industrial caiu, no Brasil, 27,1% entre 1989 – 1998, sendo diferenciado por região brasileira. A Região Sudeste, por um lado, apresentou alto índice de desemprego (35,3%); por outro lado, o Centro-Oeste aumenta o índice de emprego formal em 51,4% no período em análise. A análise feita por Estados mostra que no Nordeste, o Estado em destaque no período de 1989 a 1998, foi o Ceará, que teve crescimento de 15,1% no número de empregos formais, superando os Estados da Bahia e de Pernambuco que apresentaram decréscimo de -25,3% e -41,5% respectivamente.

No tocante ao processo de industrialização da região Nordeste, a guerra fiscal, notadamente a partir da segunda metade da década de 1980, tem se tornado um grande aliado especialmente para os Estados da Bahia e do Ceará. Esse último tem o incentivo fiscal como fator determinante na atração de investimentos. Isso fez com que o PIB cearense em 2000, contribuísse com 21% no PIB do Nordeste. O Ceará em 2000 era responsável por 25% da ocupação industrial do Nordeste, com o crescimento impulsionado principalmente nos setores têxtil, de confecções e de calçados (DINIZ e BASQUES, 2004).

Desde os anos de 1960 que políticas econômicas de atração de investimentos são implantadas no Estado do Ceará. A partir de 1967, surgiu o primeiro plano governamental, que teve continuidade em todos os demais governadores, objetivando a criação de infra-estrutura no Estado.

Em todos os planos econômicos criados no Ceará, notadamente a partir de 1987 (quando Tasso Jereissati assume o Governo do Estado), o incentivo fiscal esteve presente, sendo esse o principal instrumento na atração de indústrias. A política de incentivo à industrialização do Estado pôde ser traduzida a partir de políticas expressas pelo Fundo de Desenvolvimento industrial do Ceará – FDI, que objetiva a atração de indústrias para o Ceará e ao mesmo tempo descentralizá-la da Região Metropolitana de Fortaleza – RMF.

A pesquisa tem como objetivo contribuir com a análise atual do perfil da indústria formal e o perfil do trabalhador empregado em tal atividade, localizada na RMF vis-à-vis o interior do estado do Ceará

2. A POLÍTICA DE INTERIORIZAÇÃO DA INDÚSTRIA NO ESTADO DO CEARÁ

A preocupação com o desenvolvimento de outras regiões além da Região Metropolitana de Fortaleza (RMF)[3], provocou alterações relevantes nos incentivos fiscais concedidos pelo Fundo de Desenvolvimento Industrial do Estado do Ceará (FDI). Para Pontes, Vianna e Holanda (2006), as políticas de incentivos fiscais foram direcionadas em favor das empresas localizadas fora da RMF.

Segundo a Tabela 1, para os municípios localizados na RMF, o financiamento do Imposto Sobre Circulação de Mercadorias e Serviços - ICMS era de 60%, com prazo de 72 meses, e carência de 36 meses, sendo que o retorno era de 60%. Os municípios localizados até 300 km, o financiamento do ICMS era de 75%, com prazo de 120 meses, carência de 36 meses, e o retorno de 25%. Entre 300 km a 500 km da RMF, o financiamento era de 75%, prazo para retorno de 156 meses, 36 meses de carência, e retorno de 25%. Para os municípios localizados a uma distância superior a 500 km da RMF, o financiamento do ICMS era de 75%, prazo de 180 meses, e carência de 36 meses, sendo o retorno de 25% do valor financiado.

O programa de incentivos concedidos pelo do Ceará pode ser considerado parte de uma política agressiva, no tocante à atração de novos empreendimentos industriais. Observa-se que a partir do FDI – I há uma política de incentivos para atraí-los para o interior do Estado, sendo instituídos maiores incentivos às empresas que se instalarem fora da RMF. Quanto maior a distância da RMF, maior a redução da carga tributária.

Tabela 1
Ceará - Alteração do FDI - I – 1995 a 2002

Distância quanto RMF	Fin. Do ICMS	Prazo (Meses)	Carência (Meses)	Retorno	Correção e juros
Na RMF	60%	72	36	60%	100% IGPM
Até 300 km da RMF	75%	120	36	25%	100% IGPM
Entre 300 km e 500 km da RMF	75%	156	36	25%	100% IGPM
Superior a 500 km da RMF	75%	180	36	25%	100% IGPM

Fonte: adaptado de Pontes, Viana e Holanda. 2006

De acordo com a Tabela 2, é notável que mesmo com as regras do FDI - I, no que se refere à atração de investimentos para o interior do Estado, ainda há concentração relevante na RMF. Localizaram-se na RMF no período de 1995 a 2002, 153 empresas (56,7%), gerando 27.895 empregos diretos, o que equivale a (48,6%) dos empregos do total do Ceará. Em contrapartida o interior do Estado ficou com 117 empresas do total (43,3%), gerando 29.462 empregos diretos (51,4%) do total do Estado.

Tabela 2
Ceará - Investimento e número de empregos previstos pelas empresas atraídas pelo FDI - I, no período de agosto de 1995 a abril de 2002 (R$ de janeiro de 2006)

Região	Investimento		Emprego direto		Empresas	
	R$	%	Qt	%	Qt	%
RMF	2.872.539.517,40	71,1	27.895	48,6	153	56,7
Restante do Estado	1.165.648.245,60	28,9	29.462	51,4	117	43,3

Fonte: adaptado de Pontes, Viana e Holanda. 2006

[3] Fortaleza, Caucaia, Aquiraz, Pacatuba, Maranguape, Maracanaú, Eusébio, Guaiúba, Itaitinga, Chorozinho, Pacajus, Horizonte e São Gonçalo do Amarante

Observa-se, também, que a RMF ficou com 71,1% do investimento e o interior do Estado com 28,9%. Todavia, o interior criou mais oportunidades de emprego (29.462) do que na RMF (27.895), dado que provavelmente as indústrias que se localizaram no interior são mais intensivas em mão-de-obra do que as indústrias na RMF.

Em 2002, foi colocada em prática a reformulação do FDI – I, que vigorava desde 1995, sendo substituído pelo FDI - II. Nessa nova proposta, os incentivos passaram a ser concedidos, em maior escala, aos municípios identificados como pólos industriais em potencial. Cabe aqui ressaltar que as empresas localizadas fora desses municípios continuariam recebendo incentivos, só que agora menos do que as instaladas nos municípios sedes. (PONTES; VIANNA; HOLANDA, 2006).

Tabela 3
Ceará - Aglomeração identificadas e assistidas pelo FDI II (2002-2003)

Cluster	Cidade
Têxtil	RMF
Calçados	RMF e Sobral, Itapajé, Canindé, Quixeramobim, Iguatú e Juazeiro do Norte
Couros e Peles	RMF, Sobral, Tauá e Juazeiro do Norte
Móveis	RMF, Bela Cruz, Morada Nova, Iguatú e Juazeiro do Norte
Eletro-Eletrônicos	RMF
Metal-Mecânico	RMF, iguatu e Crato

Fonte: adaptado de Pontes, Viana e Holanda. 2006

A Tabela 3 apresenta a RMF e os municípios localizados no interior do Estado, considerados como pólos de desenvolvimento industriais e conseqüentemente beneficiados pelas novas transformações ocorridas no FDI II. Destaca-se que na RMF se localizam todos os “clusters” (têxtil, calçados, couros e peles, móveis, eletro-eletrônicos e metal-mecânico) presentes no Ceará. Nesse sentido, mesmo com o objetivo de incentivar a interiorização da indústria no Estado, mais uma vez os investimentos concentraram-se na RMF.

As alterações do FDI II, 2002 pretendiam elevar a capacidade produtiva nos pólos industriais existentes no Ceará. Mas, como mostra a Tabela 4, os investimentos industriais continuaram sendo atraídos para a RMF. Observa-se que no setor de estruturantes o financiamento do ICMS era de 75%, com retorno de 10%, carência de 3 anos e prazo de 20 anos, direcionado somente para a região do Pecém, que fica localizado na RMF.

No setor coureiro-calçadista e móveis, o financiamento do ICMS foi de 60%, retorno de 10%, e carência de 3 anos, organizado em prazos diferentes. Para os municípios com mais de 80 km de distância da RMF haveria prazo de 8 anos. Os que estavam localizados entre 61 km a 80 km da RMF tinham prazo de 10 anos. Para aqueles localizados entre 31 km a 60 km da RMF o prazo de era 13 anos; e os que estavam localizados até 30 km da RMF teriam prazo de 15 anos para pagar. Mais uma vez fica evidente que a política do FDI II concentrou cada vez mais a indústria na RMF.

No setor de confecções, o financiamento do ICMS foi de 60%, retorno de 10%, com carência de 3 anos e prazo de 15 anos, para os municípios do interior; para a RMF o financiamento foi de 39%, retorno de 10%, carência de 3 anos e prazo de 10 anos, procurando, nesse sentido, desconcentrar a indústria de confecções, diferente do observado para a indústria coureiro-calçadista e de móveis da RMF.

No setor têxtil, o financiamento foi de 60%, com retorno de 25%, carência de 3 anos e prazo de 10 anos, concedido apenas às indústrias instaladas na RMF.

Os setores de eletro-eletrônico e metal-mecânico tiveram financiamento de 60% do ICMS, retorno de 25%, e carência de 3 anos, sendo que o prazo variou de 8 a 15 anos. Nos municípios localizados a mais de 80 km da RMF, o prazo é de 8 anos; nos localizados entre 61 km a 80 km, o prazo é de 10 anos; para os que estão entre 31 km a 60 km da RMF, prazo

de 13 anos, e para os que estão até 30 km da RMF, o prazo seria de 15 anos para pagar, evidenciando que essa indústria , em sua maioria, se concentra na RMF, daí a razão dos prazos maiores para os municípios próximos de Fortaleza.

Tabela 4
Ceará - Alterações do FDI - I 2002

Indústria	Fin. ICMS	Retorno	Carência (anos)	Prazo (anos)	Observações
Estruturantes	75%	10%	3	20	Somente para a região do Pecém
Coureiro-Calcadista	60%	10%	3	8	Mais de 80km da RMF
				10	De 61 a 80km da RMF
				13	De 31 a 60km da RMF
				15	De até 30km da RMF
Móveis	60%	10%	3	8	Mais de 80km da RMF
				10	De 61 a 80km da RMF
				13	De 31 a 60km da RMF
				15	De até 30km da RMF
Confecções	60%	10%	3	15	Fora da RMF
	39%	10%		10	Na RMF
Têxtil	60%	25%	3	10	Somente para RMF
Eletro-Eletrônicos	60%	25%	3	8	Mais de 80km da RMF
				10	De 61 a 80km da RMF
				13	De 31 a 60km da RMF
				15	De até 30km da RMF
Metal-Mecânico	60%	25%	3	8	Mais de 80km da RMF
				10	De 61 a 80km da RMF
				13	De 31 a 60km da RMF
				15	De até 30km da RMF
Base tecnológica e Indústria de reciclagem	60%	25%	3	15	Localização livre
Alimentos, bebidas e minerais não-metálicos	60%	25%	3	10	Localização livre
Agroindústria	60%	25%	3	10	Localizados nos Agropolos

Fonte: adaptado de Pontes, Viana e Holanda. 2006

Para a base tecnológica e a indústria de reciclagem, o financiamento foi de 60% do ICMS, retorno de 25%, carência de 3 anos e prazo de 15 anos em qualquer local do Estado. No setor de alimentos, bebidas e minerais não metálicos, o financiamento era de 60% do ICMS, retorno de 25%, carência de 3 anos e prazo de 10 anos, para qualquer município do Estado do Ceará. E, por último, a agroindústria com financiamento de 60% do ICMS, retorno de 25%, carência de 3 anos e prazo de 10 anos. Nesse caso era para os municípios localizados nos agropolos.

Os principais objetivos na reformulação do FDI II, de 2002 a 2003, eram reforçar a industrialização nos municípios citados na Tabela 3, promovendo o surgimento de economias externas, criarem um ambiente favorável às vantagens competitivas na localização industrial do Ceará, descentralizar a indústria e, no longo prazo, reduzir, ou até eliminar, os incentivos fiscais. (PONTES, VIANNA e HOLANDA 2006)

Todavia, percebe-se que a descentralização da indústria, na verdade, não foi incentivada. Logo, não aconteceu. Os municípios com maiores prazos, por exemplo, com 15 anos para pagar o financiamento, são os localizados até 30 km da RMF. Nota-se que o setor de estruturantes da região do Pecém tinha o maior financiamento do ICMS, 75%, e o retorno de apenas 10%.

A Tabela 5 ratifica a idéia de que as práticas de desenvolvimento implantadas pelo FDI II não tiveram os resultados esperados. A RMF ficou com investimento de R$

270.610.750,86, ou seja, 72,4% do total do Estado, gerando 5.678 empregos diretos (70,7%), e atraiu 25 empresas (62,5%) no período de abril de 2002 a maio de 2003. No mesmo período, o interior do Estado obteve investimento de R$ 103.252.236,45 (27,6%), gerou 2.357 empregos diretos (29,3%) e atraiu 15 empresas (37,5%).

Em tal cenário observa-se que as reestruturações adotadas pelo FDI II não ocasionaram a interiorização da indústria no Ceará; ao contrário, aumentaram a concentração de investimentos na RMF visto que no FDI – I 71,1% dos investimentos foram para a RMF; e no FDI – II esses investimentos aumentam para 72,4%. Nesse sentido, a nova legislação do FDI II não conseguiu dinamizar a indústria nos novos pólos de desenvolvimento industrial cearense.

Tabela 5
Ceará - Investimento e número de empregos previstos pelas empresas atraídas pelo FDI - II, no período de abril de 2002 a maio de 2003

Região	Investimento		Emprego Direto		Empresas	
	R$	%	Qt	%	QT	%
RMF	270.610.750,86	72,4	5.678	70,7	25	62,5
Restante do Estado	103.252.236,45	27,6	2.357	29,3	15	37,5

Fonte: adaptado de Pontes, Viana e Holanda. 2006

O decreto N° 27.040, de 09 de maio de 2003, provoca profundas modificações nos conceitos operacionais de desenvolvimento da política de incentivo à industrialização no Estado do Ceará. Essas modificações serviram para orientação do desenvolvimento de políticas de incentivos fiscais serem vistas como externalidades positivas, fundamentada dentro de uma lógica econômica. Nesse contexto, o FDI III valoriza um sistema de pontos adquiridos pelas empresas mediante o volume de investimentos, número de empregos gerados, entre outros. (PONTES, VIANNA e HOLANDA 2006)

O valor da pontuação se modificava entre as variáveis. De acordo com Pontes, Vianna e Holanda (2006), a pontuação máxima do critério era: volume de investimentos, 13 pontos; setores e cadeias produtivas, 8 pontos; geração de empregos, 12 pontos; aquisição de matérias primas e insumos no Ceará, 7 pontos; localização geográfica, 6 pontos; e, finalmente, a responsabilidade social, 4 pontos. Ainda de acordo com os autores, foi também estabelecido que o incentivo mínimo seria de 25% para zero ponto e o máximo de 75% para 50 pontos. Ressalta-se que cada ponto obtido pela empresa equivalia a 1%.

Os dados da Tabela 6 mostram que mesmo com o FDI – III, o investimento continua elevado na RMF, respondendo por 76,6% do total do Estado, no período de maio de 2003 a dezembro de 2005, enquanto os demais municípios ficaram apenas com 23,4% do investimento no mesmo período.

No tocante ao número de empresas instaladas, observa-se que na RMF, concentraram-se 64 contra 58 no interior. Ou seja, o FDI – III conseguiu elevar o número de empresas no interior do Estado de 37,5% no FDI – II, para 47,5% no FDI – III, e com isso aumentou o número de empregos no interior de 29,3% no FDI – II, para 36,8% no FDI – III, apesar de o investimento ter caído de 27,6% para 23,4% no FDI – III. Isso significa que, provavelmente, as indústrias que se instalaram no interior do Estado, a partir do FDI – III são empresas com investimentos baixo e intensivas em mão-de-obra, como o setor calçadista que se localiza notadamente nos municípios de Sobral, Iguatu, Crato e Juazeiro do Norte.

Tabela 6
Ceará - Investimento e número de empregos previstos pelas empresas atraídas pelo FDI III, no período de maio de 2003 a dezembro de 2005

Região	Investimento		Emprego Direto		Empresas	
	R$	%	Qt	%	QT	%
RMF	601.599.586,81	76,6	14.237	63,2	64	52,5
Restante do Estado	184.127.271,75	23,4	8.274	36,8	58	47,5

Fonte: adaptado de Pontes, Viana e Holanda. 2006

No tocante aos investimentos, os três FDIs continuaram a concentrar o investimento na RMF. Os dados mostram que os FDI I, II e III concentraram, respectivamente, 71,1%; 72,4% e 76,6%, dos investimentos na RMF. Para o interior, o investimento, em termos percentuais, foi declinante em todas as reformulações do FDI (I, II e III), 28,9%, 27,6% e 23,4% respectivamente. Assim, fica evidente que as políticas de desconcentração industrial via FDI acabaram convergindo ainda mais na RMF. Nesse sentido os resultados não foram tão positivos para o interior do Estado quanto se esperava.

3. PERFIL DA INDÚSTRIA INSTALADA NA RMF VIS-À-VIS O INTERIOR DO CEARÁ

Com relação ao perfil das indústrias instaladas no Ceará, a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS aponta crescimento no número de indústrias no Estado entre 1996 a 2006. Na análise feita entre a Região Metropolitana de Fortaleza – RMF e o interior do Ceará, a RMF em 1996 tinha 3.478 indústrias e em 2006 esse número se elevou para 5.694 organizações produtivas formais, com variação percentual de 63,71% em uma década. O interior do Estado em 1996 tinha 1.265 indústrias formais, que aumentaram em 2006, para 2.261 estabelecimentos indústrias, com variação percentual de 79,30%.

Tabela-7
Número de estabelecimentos industriais
Região Metropolitana de Fortaleza e Interior do Estado – CE 1996/2006

Região	**1996**		**2006**		**Variação (%) 1996/2006**
		%		%	
RMF	3.478	73,33	5.694	71,58	63,71
INTERIOR	1.265	26,67	2.261	28,42	79,30
Total	**4.743**	**100,00**	**7.955**	**100,00**	**67,72**

Fonte: Elaboração própria a partir RAIS/MTE.

O aumento no número de indústrias formais em todo o estado do Ceará é conseqüência do processo de desconcentração industrial do Sudeste e Sul do País, como também das políticas de incentivos fiscais implementadas pelo Governo do Ceará, notadamente a partir da segunda metade dos anos de 1980.

No tocante o processo de desconcentração da indústria da RMF para o interior do Estado, deve-se, em parte, às políticas do Fundo de Desenvolvimento à Indústria – FDI, que tiveram como meta principal elevar o número de estabelecimentos industriais no interior. No entanto, os dados da Tabela 7 nos sugerem que os três FDIs não foram eficientes no tocante à desconcentração industrial. Em 1996 a RMF com apenas 13 municípios era responsável por 73,33% dos estabelecimentos industriais do Ceará e o interior com 171 municípios tinha

apenas 26,67% das indústrias. Já em 2006, a participação RMF cai levemente para 71,58% e o interior aumenta timidamente para 28,42%, ou seja, de 1996 a 2006 o crescimento no número de estabelecimentos industriais no interior foi de apenas 1,75%. De acordo com Queiroz e Costa Junior (2008):

> Ao longo desses vinte anos (1987 – 2007) de política de atração de indústrias para o Ceará, pode-se afirmar que os resultados foram positivos no tocante ao número de indústrias instaladas e a geração de emprego, todavia, a sua grande maioria permanece concentrada na RMF, apesar das mudanças no Fundo de Desenvolvimento Industrial do Ceará – FDI.

A Tabela 8 expõe o processo de evolução do emprego formal por ramo de atividade. Nela se destaca a forte concentração de trabalhadores no setor de serviços que, em 1996, era responsável por 58,05% dos empregos formais na RMF e em 2006, esse percentual cai levemente para 57,73% dos postos de trabalho, com variação de 42,23% ao longo dos dez anos em estudo. No o interior, em 1996, o setor de serviços também era o que mais empregava. Haja vista que respondia por 74,63% da mão-de-obra formal, desempenho esse que cai em 2006 para 60,24% do total de empregos no interior.

O setor industrial, objeto de estudo desse trabalho, aparece em 2º lugar na geração de empregos em 1996 e em 2006, tanto na RMF quanto no interior. Em 1996, a indústria empregava 20,90% das pessoas na RMF aumentando-se levemente esse índice em 2006, para 21,23% trabalhadores, o que equivale a uma variação de 45,14% em uma década. No interior, a indústria empregava 16,29% dos trabalhadores nesse ramo de atividade e em 2006 esse percentual cresce para 20,20%. Em tal cenário, observa-se que a variação percentual para o interior foi em torno de 167,33% contra apenas 45,14% para a RMF. Esse aumento no número de empregos na indústria no interior comparando com o da RMF, em parte é conseqüência das políticas de relocalização da indústria implementada pelos FDIs I, II e III, que transferiu, para o interior, indústrias intensivas em mão-de-obra, e com menor investimento, conforme visto nas Tabelas 2, 5 e 6.

Tabela 8
Evolução do emprego formal por ramo de atividade
Região Metropolitana de Fortaleza e Interior do Estado – CE 1996/2006

Ramo de Atividade	RMF				INTERIOR			
	1996	**%**	**2006**	**%**	**1996**	**%**	**2006**	**%**
Indústria	96.344	20,90	139.842	21,23	23.981	16,29	64.109	20,20
Construção civil	27.840	6,04	29.171	4,43	4.614	3,14	5.350	1,69
Comércio	60.842	13,20	103.891	15,77	13.780	2,57	36.583	11,53
Serviços	267.638	58,05	380.291	57,73	99.838	74,63	191.140	60,24
Agropecuária	6.091	1,32	5.536	0,84	3.339	2,27	16.177	5,10
Outros/ignorado	2.280	0,49	0	0,00	1.622	1,10	0	0,00
Total	461.035	100,00	658.731	100,00	147.174	100,00	317.299	100,00

Fonte: Elaboração própria a partir RAIS/MTE.

Quanto ao comércio, em 1996, ele empregava 60.842 (13,20%) trabalhadores na RMF, aumentando para 103.891 (15,77%) em 2006, com variação percentual de 70,75% na década em análise. No interior do Estado, os dados mostram que em 1996 havia 13.780 (2,57%) empregos formais no comércio, que cresceram significativamente em 2006 para 36.583 (11,56%), com variação percentual de 165,47% contra 70,75% da RMF.

No tocante à agropecuária, setor que menos emprega em todo o Ceará, em 1996 a RMF empregava, em termos percentuais, 1,32%, reduzindo sua participação em 2006, para 0,84% dos trabalhadores formais. No interior, houve movimento contrário. Em 1996, esse setor absorvia 2,27% da mão-de-obra, passando em 2006 a empregar 5,10%, aumento significativo para o interior do Ceará. Tal melhoria na geração de empregos no setor agrícola encontra explicações nas críticas recebidas pelo Governo do Ceará, que, desde meados da década de 1980, tem incentivado apenas a geração de empregos na indústria, deixando de lado setores fundamentais como o primário. Nesse sentido, a partir dos primeiros anos do século XXI, o Governo do Estado do Ceará tem procurado incentivar projetos no setor agrícola.

> O crescimento em menor proporção da população cearense em áreas rurais parece não sentir os efeitos das políticas públicas do Governo do Estado, que tem procurado melhorar a vida do homem do campo, e com isso mantê-los na zona rural, a partir de projetos como o "Canal da Integração", que tinha como um dos principais objetivos garantir o desenvolvimento sustentável do semi-árido cearense, além do "Projeto São José", que proporcionou novas formas de plantios e de rentabilidade para os moradores da zona rural cearense, tais como o cultivo de flores e frutas, que tornaram o Ceará um dos maiores produtores e exportadores desse segmento no Brasil. (SOUZA, 2009).

No tocante ao número de empregos na indústria de transformação, os dados na Tabela 9 revelam que em 1996, na RMF, a indústria têxtil era a que mais empregava trabalhadores (34,64%) com pequena elevação para 35,37% da mão-de-obra em 2006, sendo o ramo de atividade industrial que mais empregava na RMF nos anos em estudo. No interior, esse tipo de indústria não tem a mesma dinâmica no processo de geração de empregos, tendo apresentado até redução, em termos percentuais, ao passar de 8,19% dos empregos no interior em 1996 para 4,57% em 2006. Evidencia-se que a indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico apresentam significativo número de trabalhadores empregados na RMF quanto no interior, apesar da redução observada, em todo o Estado, no período em análise. Em 1996 a RMF tinha 27,04% da mão-de-obra formal empregada nessa atividade, passando em 2006 para 21,22%. No interior do Estado a redução foi mais acentuada, ao passar de 29,04% em 1996 para 14,36% em 2006.

Com relação à indústria de calçados, em 1996, a mesma era responsável por 4.283 (4,45%) empregos na RMF, e em 2006 passa a empregar 13.859 (9,91%) trabalhadores. Para Galvão (1996), o processo de globalização e abertura econômica foi responsável pela reestruturação produtiva da indústria nacional, e o setor calçadista tem buscado novos mercados que oferecem condições de produção com redução de custos. No Nordeste, o destaque é para o Ceará. Entretanto, de acordo com Pontes, Vianna e Holanda (2006), a indústria calçadista no Ceará tem grande representatividade nos municípios fora da RMF. Segundo Araújo (2007, p. 3),

> Na região do Cariri, especialmente os municípios de Crato, Juazeiro do Norte e Barbalha [...] a paisagem já anuncia que ali a produção de calçados se faz presente. Na via principal que liga as três sedes municipais, galpões e logomarcas identificam fábricas de sandálias de vários tipos e de componentes sintéticos para calçados.

Os dados da Tabela 9 ratificam os argumentos acima ao apontar que, já em 1996, 5.685 (23,71%) trabalhadores estavam empregados na indústria de calçados localizadas no interior do Ceará e em 2006 aumenta significativamente para 33.655 (52,50%) vagas, com expressiva variação de 491,99% no período em análise. No mesmo tempo, a RMF apresentou variação de 223,58%.

Tabela 9
Evolução do emprego formal na indústria de transformação
Região Metropolitana de Fortaleza e Interior do Estado – CE 1996/2006

Setor da Indústria	RMF				INTERIOR			
	1996	%	2006	%	1996	%	2006	%
Extrativa mineral	1.288	1,34	1.210	0,87	1.647	6,87	1.148	1,79
Indústria de produtos minerais não metálicos	2.432	2,52	3.831	2,74	2.035	8,49	4.686	7,31
Indústria metalúrgica	4.467	4,64	7.972	5,70	646	2,69	1.162	1,81
Indústria mecânica	1.240	1,29	2.604	1,86	154	0,64	1.081	1,69
Indústria do mat. elét. e de comunicações	1.355	1,41	1.724	1,23	6	0,03	13	0,02
Indústria do material de transporte	1.021	1,06	2.161	1,55	78	0,33	149	0,23
Indústria da madeira e do mobiliário	2.961	3,07	3.773	2,70	717	2,99	2.463	3,84
Indústria do papel, papelão, editor. e graf.	3.660	3,80	5.404	3,86	263	1,10	827	1,29
Indústria da bor., fumo, couros.; peles, ind. div.	1.703	1,77	2.883	2,06	735	3,06	3.351	5,23
Indústria química de prod. farmac.,vet., perf.	5.343	5,55	8.795	6,29	415	1,73	1.725	2,69
Indústria têxtil do vestuário e art. tecidos	33.375	34,64	49.457	35,37	1.964	8,19	2.928	4,57
Indústria de calçados	4.283	4,45	13.859	9,91	5.685	23,71	33.655	52,50
Ind. prod. alimentício bebidas e álcool etílico.	26.047	27,04	29.669	21,22	6.965	29,04	9.189	14,33
Fabricação de "Outros Produtos"	7.169	7,44	6.500	4,65	2.671	11,14	1.732	2,70
Total	96.344	100,00	139.842	100,00	23.981	100,00	64.109	100,00

Fonte: Elaboração própria a partir RAIS/MTE.

Para Pontes Vianna e Holanda (2006), cidades do interior do Estado, como Sobral, Itapajé, Canindé, Quixeramobim, Iguatú e Juazeiro do Norte, têm grandes indústrias calçadistas instaladas gerando emprego. Para os autores citados, o FDI II de 2002 a 2003 contribuiu para esse crescimento.

Amaral Filho e Souza (2003) afirmam que o Ceará é o terceiro Estado brasileiro em exportação de calçados e que o interior, precisamente o Cariri, tem, em Juazeiro do Norte, grande quantidade de pequenas e médias empresas do setor calçadista, e Crato conta com indústria de grande porte. Nesse contexto, os dados da Tabela 9 mostram que, em 2006, dos 64.109 empregos na indústria formal distribuídos em todos os setores, a indústria calçadista era responsável por 33.655 empregos, ou seja, 52,50% dos empregos no interior do Ceará pertenceu à indústria de calçados.

Esses resultados comprovam que, mesmo com a tentativa de desconcentrar a indústria através das políticas do FDI I, II e III da RMF para o interior, a pequena desconcentração que houve (ver Tabela 7) ocorreu notadamente em indústrias intensivas em mão-de-obra, como o setor calçadista, que não demanda nível de escolaridade elevado (ver Tabela 13). Segundo

Queiroz e Costa Junior (2008), mão-de-obra barata e disciplinada, sindicatos menos combatíveis, entre outros fatores, justifica a localização desse tipo de indústria no interior do Ceará. Para Antunes (2005) é o modelo de acumulação flexível possibilitando novas formas de estruturação produtiva e novos métodos organizacionais pautados na redução de custos e no aproveitamento do potencial local (mão-de-obra barata).

A Tabela 10 apresenta a distribuição do emprego formal na indústria por tamanho do estabelecimento. Observa-se que para a RMF em 1996 a grande indústria empregava 43.351 (45,00%) trabalhadores e em 2006 esse número aumentou para 51.564; todavia, em termos percentuais reduziu-se para 36,87%; ainda assim é a grande indústria a que mais gera oportunidades de emprego na RMF. A média indústria também seguiu a tendência da grande ao apresentar em termos percentuais diminuição na sua participação ao passar de 25,06% em 1996 para 21,67% em 2006.

Tabela 10
Distribuição do emprego formal na indústria, por tamanho estabelecimento, Região Metropolitana de Fortaleza e Interior do Estado - CE

Número de empregados por porte da indústria	RMF				INTERIOR			
	1996	%	2006	%	1996	%	2006	%
Nenhum	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Micro (1 a 19)	13.336	13,84	24.674	17,65	4.633	19,32	8.907	13,90
Pequena (20 a 99)	15.513	16,10	33.295	23,81	5.517	23,01	10.947	17,08
Média (100 a 499)	24.144	25,06	30.309	21,67	5.349	22,31	12.485	19,47
Grande (acima de 499)	43.351	45,00	51.564	36,87	8.482	35,36	31.770	49,55
Total	**96.344**	**100,00**	**139.842**	**100,00**	**23.981**	**100,00**	**64.109**	**100,00**

Fonte: Elaboração própria a partir RAIS/MTE.

Na RMF, no período em análise, o destaque ficou para a micro e pequena indústria. A primeira em 1996 empregava 13.336 (13,84%) trabalhadores e em 2006 aumenta para 24.674 (17,65%) indivíduos, com variação de 85,01% de 1996 para 2006. Já a segunda (pequena) em 1996 empregava 15.513 (16,10%) dos empregos da RMF, e em 2006, emprega 33.295, respondendo agora por 23,81% do total de empregos, com variação percentual de 114,62%. Nesse contexto, a RMF apresentou queda, em termos percentuais, na geração de empregos na média e na grande indústria e aumentou a participação da micro e pequena indústria. Segundo Antunes (2005) isso é uma tendência do modelo de acumulação flexível, em que o domínio do setor produtivo está na micro e pequena empresa.

No interior do Estado do Ceará, os dados mostram o oposto da dinâmica da RMF, visto que houve aumento significativo no número de trabalhadores empregados na grande indústria. Em 1996, a grande indústria empregava 8.482 (35,36%) trabalhadores, já no ano de 2006 passa a gerar 31.770 empregos (49,55%), ou seja, quase metade da mão-de-obra formal estava na grande indústria, implicando variação de 274,55% entre 1996 e 2006. Indústrias calçadistas como a Grendene em Sobral e em Crato, e a Dakota em Iguatu, ambas de grande porte, podem ser responsáveis por esse fenômeno.

Com relação à micro, pequena e média indústria, observou-se diminuição em termos percentuais na sua capacidade de ofertar empregos no interior do Estado. A micro indústria passou de 19,32% em 1996 para 13,90 em 2006. Seguindo tal tendência, observa-se movimento semelhante na pequena indústria, que passou de 23,01% em 1996 para 17,08% em 2006; e para a média, que, em 1996, era responsável por 22,31% dos empregos e cai para 19,47% em 2006, provavelmente em função do deslocamento da mão-de-obra empregada nesses tipos de estabelecimento para a grande indústria.

Isso implica, por um lado, a migração do grande estabelecimento industrial para o interior do Estado criando mais oportunidades de emprego nesse tipo de indústria; e por outro, o aumento do número de micro e pequenos estabelecimentos industriais na RMF. Isso pode ser conseqüência das políticas de desconcentração da indústria da RMF para o interior, que foram implementadas pelos FDI I, II e III, bem como das políticas de incentivo às micros e pequenas empresas, pelo SEBRAE, que tem estimulado o desenvolvimento delas, através de políticas de formação de novos empreendedores, além do acompanhamento ao micro e pequeno empresário que também são beneficiados por formas diferenciadas de tributação, tendo o Simples Nacional, ou Super Simples, estabelecido normas gerais relativas ao tratamento dispensado às micro e pequenas empresas, mediante regime único de tributação, como também de obrigações acessórias.

4. PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS TRABALHADORES EMPREGADOS NA INDÚSTRIA FORMAL DA REGIÃO METROPOLITANA DE FORTALEZA VIS-À-VIS O INTERIOR DO ESTADO

No tocante à análise do perfil do trabalhador, observa-se, na Tabela 11, que para a RMF e o interior do Estado, no período em estudo, há predominância do gênero masculino empregado na indústria. O número de empregos masculinos na indústria na RMF, em termos percentuais, permaneceu praticamente constante em uma década, dado que contava com 60,48% dos empregados em 1996 e eleva-se para 61,00% em 2006, implicando conseqüentemente em ligeira diminuição na participação das mulheres empregadas, que em 1996 representavam 39,52% das vagas na indústria e caíram para 39,00% em 2006.

Já o interior do Estado empregava, em 1996, 70,66% de homens e em 2006 esse percentual baixa para 64,59%, assim as mulheres passaram de 29,34% em 1996 para 35,41%, em 2006, com aumento de 6,07%. Apesar do aumento da participação da mão-de-obra feminina no interior, a RMF emprega mais mulheres do que no interior, sendo que na RMF e o interior prevalece a mão-de-obra masculina. Arrais, Queiroz e Alves (2008, p.8) enfatizam que:

> Movidas por questões econômicas e pessoais como complemento da renda familiar, independência financeira, aumento do nível de escolaridade, criação de novos postos de trabalhos compatíveis a aptidões femininas, mudanças do papel da mulher na sociedade, utilização de métodos contraceptivos ou por assumirem, em muitos casos, o papel de chefe de família, constata-se aumento, ainda que de forma lenta, da participação das mulheres na indústria formal, [...] seguindo uma tendência nacional e mundial.

Tabela 11
Número de empregados na indústria formal, segundo o gênero
Região Metropolitana de Foraleza e Interior do Estado – CE 1996/2006

Gênero	RMF				INTERIOR			
	1996	%	2006	%	1996	%	2006	%
Masculino	58.267	60,48	85.301	61,00	16.946	70,66	41.409	64,59
Feminino	38.077	39,52	54.541	39,00	7.035	29,34	22.700	35,41
Total	**96.344**	**100,00**	**139.842**	**100,00**	**23.981**	**100,00**	**64.109**	**100,00**

Fonte: Elaboração própria a partir RAIS/MTE.

Para Leoni (1996), as profundas transformações na sociedade têm proporcionado cada vez mais a inserção da mulher no mercado de trabalho. Além da necessidade econômica, a mulher tem buscado igualdade entre gênero bem como direitos individuais que lhes pertencem. Isso tem ocasionado o aumento da autonomia feminina levando a mulher a superar os limites impostos, por muito tempo, pela sociedade. Mas deve-se levar em consideração que a superação não ocorreu por motivos meramente culturais; em alguns casos, elas são consideradas chefes de famílias (em virtude da ausência paterna), e a inserção ocorre por questões econômicas.

No caso da variável idade, os dados da Tabela 12 mostram que a quantidade de pessoas empregadas na indústria até 17 anos é pouco significativa, em termos absolutos e em termos percentuais, tanto para a RMF quanto para o interior do Estado. Em 1996, a RMF empregava 826 jovens trabalhadores (0,86%), número que cai em 2006 para 573 (0,41%). O interior apresenta dinâmica semelhante, ao passar de 227 (0,95%) jovens empregados em 1996, para 116 (0,18%) em 2006. Vale observar que tanto para a RMF quanto para o interior o número de jovens trabalhadores diminuiu em termos absolutos e em termos percentuais entre 1996 e 2006.

O que justifica, em parte, o baixo percentual de jovens empregados no Ceará, decorre da falta de políticas públicas de incentivo ao 1º emprego e de políticas industriais a partir do recrutamento de mão-de-obra jovem (sem experiência). Por outro lado, os dados apresentados podem ser considerados positivos quando levados em consideração os programas do Governo Federal, que visam à redução do trabalhador infantil, dentre os quais se destacam o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil – PETI e o programa Bolsa Escola.

No ano de 1996, a faixa etária que mais se encontrava empregada na RMF e no interior, situava-se entre 30 e 39 anos. Os dados mostram que, para a RMF, 31.447 (32,64%) trabalhadores tinham idade entre 30 e 39 anos, e em 2006 aumenta para 43.878. Todavia, em termos percentuais, constata-se leve redução para 31,38%. Ainda assim, é a faixa etária que mais se encontrava empregada em 2006.

Tabela 12
Total de empregados na indústria formal por faixa etária
Região Metropolitana de Fortaleza e Interior do Estado – CE 1996/2006

Faixa Etária	RMF				INTERIOR			
	1996	(%)	2006	(%)	1996	(%)	2006	(%)
Ate 17 anos	826	0,86	573	0,41	227	0,95	116	0,18
18 a 24 anos	23.364	24,25	29.923	21,40	5.900	24,60	20.446	31,89
25 a 29 anos	20.874	21,67	30.630	21,90	4.691	19,56	16.354	25,51
30 a 39 anos	31.447	32,64	43.878	31,38	7.375	30,75	17.321	27,02
40 a 49 anos	14.431	14,98	25.290	18,08	3.883	16,19	7.332	11,44
50 a 64 anos	5.023	5,21	9.222	6,59	1.809	7,54	2.451	3,82
65 ou mais	269	0,28	326	0,23	53	0,22	89	0,14
Ignorado	110	0,11	0	0,00	43	0,18	0	0,00
Total	**96.344**	**100,00**	**139.842**	**100,00**	**23.981**	**100,00**	**64.109**	**100,00**

Fonte: Elaboração própria a partir RAIS/MTE.

No interior do Estado, os dados apontam que em 1996 a faixa etária de 30 a 39 anos também era que mais se encontrava empregada, com 7.375 (30,75%) trabalhadores, e em 2006, aumenta para 17.321. Apesar disso, reduz-se em termos percentuais para 27,02%, deixando de ser a faixa etária que mais contemplava empregos

Nesse sentido, em 2006, o maior percentual de empregados no interior do Ceará se encontrava entre as pessoas com idade entre 18 a 24 anos (31,89%), o que se justifica pela necessidade de os jovens ingressarem mais cedo no mercado de trabalho, acontecimento esse não observado na RMF, que apresentou redução de pessoas no emprego industrial formal nessa faixa-etária (18 a 24 anos), de 24,25% em 1996 para 21,40% em 2006.

Para as faixas de idade mais elevada, os dados mostram que na RMF, em 1996, 5.292 (5,49%) trabalhadores tinham acima de 50 anos, e em 2006 aumentam para 9.548 (6,82%). No caso do interior do Estado, que em 1996 tinha 1.862 trabalhadores (7,76%) com idade acima dos 50 anos, e aumenta em 2006 para 2.540, ocorre em contrapartida redução percentual para 3,96%. Esse aumento em termos absolutos na participação de trabalhadores com mais de 50 anos na RMF e no interior pode ser explicado, em parte, pelo fato de que muitos desses trabalhadores, embora aposentados e/ou pensionistas, tem de permanecer na ativa por mais tempo, para complementar ou manter a renda da família, quando não, em muitos casos é a única fonte de rendimento.

Com relação ao nível de escolaridade, observa-se elevado índice de trabalhadores na indústria com poucos anos de estudos. Os dados na Tabela 13 mostram que no ano de 1996, 69.940 (72,59%) trabalhadores da RMF estavam entre os sem instrução até o ensino fundamental completo (8ª série). No interior esse número é mais alarmante, dado que 20.123 (83,91%) se encontravam nesse nível da instrução. Para o ano de 2006, esse número decrescia significativamente na RMF - de 72,59%, em 1996, para 47,17% em 2006 – e; no interior do Estado, cai de 83,91% em 1996 para 48,66% em 2006.

As explicações mais plausíveis para essa redução estão nas exigências das indústrias em contratar mão-de-obra qualificada, bem como no incentivo à permanência dos trabalhadores na escola, e também nos programas do Governo Federal para o combate ao analfabetismo, dentre os quais se destacam o Programa Brasil Alfabetizado e o Programa Educação de Jovens e Adultos – EJA. De acordo com Rocha (2002, p. 7):

Tabela 13
Total de empregados na indústria formal, segundo grau de instrução
Região Metropolitana de Fortaleza e Interior do Estado – CE 1996/2006

	RMF				**INTERIOR**			
	1996	**%**	**2006**	**%**	**1996**	**%**	**2006**	**%**
Analfabeto	2.647	2,75	938	0,67	1.778	7,41	884	1,38
4ª Ser incom	13.395	13,90	6.703	4,79	5.654	23,58	4.980	7,77
4ª Ser Comp	14.872	15,44	6.353	4,54	6.863	28,62	4.055	6,33
8ª Ser Incom	22.624	23,48	19.219	13,74	3.850	16,05	11.374	17,74
8ª Ser Comp	16.402	17,02	32.762	23,43	1.978	8,25	9.900	15,44
2º GR incom	7.184	7,46	15.981	11,43	888	3,70	9.112	14,21
2º GR comp	14.453	15,00	49.007	35,04	2.228	9,29	21.878	34,13
Sup Incom	1.229	1,28	3.105	2,22	174	0,73	945	1,47
Sup comp	2.405	2,50	5.592	4,00	250	1,04	970	1,51
mestrado	0	0,00	175	0,13	0	0,00	11	0,02
Doutorado	0	0,00	7	0,01	0	0,00	0	0,00
Ignorado	1.133	1,18	0	0,00	318	1,33	0	0,00
Total	**96.344**	**100,00**	**139.842**	**100,00**	**23.981**	**100,00**	**64.109**	**100,00**

Fonte: Elaboração própria a partir RAIS/MTE.

> Os investimentos em educação e infra-estrutura, certamente, terão impactos sócio-econômicos significativos no médio e longo prazo. Contudo, apesar de terem efeitos provavelmente mais sustentáveis do que os da política de incentivos fiscal-financeiros, sua participação nas mudanças recentes do perfil sócio-econômico do

> Estado é, talvez, relativamente menos expressivas do que a das medidas verticais – políticas de incentivos.

Para os trabalhadores entre o 2º grau incompleto e o 2º grau completo, o ano de 1996 mostra que 22,46% estavam entre esses níveis de escolaridade na RMF, e no interior do Estado apenas 12,99% da mão-de-obra formal da indústria. Já em 2006, houve aumento considerável deles tanto para a RMF quanto para o interior. A RMF elevou-os de 22,46% em 1996 para 46,50% em 2006, com variação percentual de 200,35%, e o interior aumenta de 12,99% em 1996 para 48,34% em 2006, com variação de 894,54%. Esses dados mostram que, embora a indústria instalada no interior seja predominantemente intensiva em mão-de-obra (Tabela 9), a variação percentual do nível de escolaridade (2º grau incompleto e completo) foi superior no interior do Estado.

Outro dado que se destaca é o baixo percentual de trabalhadores com nível superior (incompleto e completo). Em 1996, na RMF, apenas 3,78% dos trabalhadores formais da indústria estavam dentro desse nível de escolaridade, e no interior somente 1,77% se enquadravam na mesma situação. Em 2006, a RMF elevou a sua participação para 6,22%; e o interior, para 2,98%, com variação percentual para a primeira de 139,32% e para o interior de 351,65%.

Apesar dessas melhorias no nível de instrução do trabalhador cearense, fica evidente o baixo nível de escolaridade da mão-de-obra empregada na indústria formal cearense, com destaque para os empregados no interior do Estado, visto como as indústrias que se deslocaram para o Ceará, sejam para a RMF, seja para o interior, não demandam trabalhadores qualificados.

Analisando o tempo de permanência dos trabalhadores formais da indústria na RMF e no interior do Estado percebe-se que, no ano de 1996, 34,02% trabalhadores na RMF permaneceram por menos de um ano empregado; no interior essa rotatividade era mais intensa: 37,10% ficaram por menos de 1 ano nos seus postos de trabalho. Para o ano de 2006, esse percentual reduziu-se tanto na RMF quanto no interior. Em 2006, 30,09% dos trabalhadores apresentavam essa rotatividade na RMF e no interior 34,25%. De acordo com Baltar e Proni (1996, p. 119),

> No Brasil [...] é elevada a freqüência com que muitas pessoas estão permanentemente trocando de emprego. As empresas dispõem de um núcleo relativamente pequeno de empregados estáveis e contratam os demais apenas a medida que o nível de atividade justifica, dispensando parte do pessoal quando as vendas diminuem. Elas têm, portanto, uma enorme flexibilidade para ajustar a magnitude de funcionários ao ritmo de produção e/ou vendas de produtos.

Tabela 14

Distribuição dos trabalhadores na indústria formal, segundo tempo de serviço Região Metropolitana de Fortaleza e Interior do Estado – CE 1996/2006

Tempo de Serviço	RMF				INTERIOR			
	1996	%	2006	%	1996	%	2006	%
Menos de 1 ano	32.777	34,02	42.076	30,09	8.894	37,10	21.892	34,25
1 a menos de 3 anos	30.517	31,68	43.270	30,94	7.674	32,00	17.188	26,81
3 a menos de 5 anos	8.632	8,96	20.722	14,82	1.753	7,31	15.303	23,87
5 ou mais anos	24.389	25,32	33.771	24,24	5.584	23,28	9.726	15,15
Ignorado	29	0,03	3	0,00	76	0,32	0	0,00
Total	**96.344**	**100,00**	**139.842**	**100,00**	**23.981**	**100,00**	**64.109**	**100,00**

Fonte: Elaboração própria a partir RAIS/MTE.

O percentual de empregados de 1 a menos de 3 anos é elevado, tanto para a RMF quanto para o interior. Em 1996, 31,68% dos trabalhadores permaneciam nesse intervalo de tempo na RMF caindo levemente para 30,94% em 2006. No interior, 32,00% permaneciam empregados de um a três anos em 1996, caindo para 26,81% em 2006. Esses índices elevados de trabalhadores com pouco tempo de serviço comprovam o resultado de novas formas de organização do trabalho e da produção, pautados em um processo de reestruturação produtiva, desenvolvimento tecnológico, que substitui trabalhadores formais por estagiário e contratos temporários, além dos altos impostos e encargos trabalhistas que dificultam a geração e oferta de novas vagas. Para Baltar, Dedecca e Henrique (1996, p. 98),

> Essa situação tem sérias consequências em um mercado de trabalho extremamente flexível como o brasileiro, como mostram as altas taxas de rotatividade. Apesar de algumas mudanças na legislação trabalhista estimuladas pela redemocratização do país e consolidadas na constituição de 1988, e do avanço dos sindicatos e das políticas de negociações coletivas, as empresas continuam em ter muita liberdade para contratar, usar, remunerar e dispensar mão-de-obra.

Além dos fatores citados acima, a alta rotatividade da mão-de-obra na indústria em todo o Estado do Ceará também é conseqüência do fato de sua indústria ser intensiva em mão-de-obra, e facilmente substituível em função da baixa qualificação exigida desses profissionais (Tabela 13), facilitando-se assim, a contratação e a demissão.

As empresas podem permanecer com estoque reduzido de mão-de-obra estável contratando e dispensando facilmente trabalhadores, pelo fato de poder agir assim, por falta de contratos que garantam aos empregados maiores períodos de tempo nas empresas, as quais passaram a agir de forma a equilibrar o processo produtivo, contratando trabalhadores em função da variação dos níveis de produção, sendo esse mero instrumento de multiplicação do produto, no sistema capitalista (BALTAR; DEDECCA; HENRIQUE, 1996)

Na Tabela 14 pode-se também destacar o percentual de pessoas que trabalham há 5 anos ou mais na indústria cearense. O ano de 1996 mostra que apenas 25,32% dos trabalhadores da RMF permaneciam em seus postos de trabalho, percentual que diminuiu para 24,24% em 2006. No interior, o percentual era de 23,28% em 1996 e em 2006 reduziu-se acentuadamente para 15,15%. Isso mostra que, no interior, a rotatividade é mais intensa e o emprego dura menos. Esses dados tornam-se preocupantes, quando se idealiza o emprego duradouro e o que se observa é a precariedade no mercado de trabalho cearense, que segue a tendência mundial.

Com relação à remuneração, pode-se constatar o empobrecimento do trabalhador em todo o Ceará. Em 1996, 3,41% dos trabalhadores da RMF ganhavam até 1 salário mínimo, elevando-se para 7,28% em 2006. No caso do interior, em 1996, 13,71% da mão-de-obra formal da indústria recebiam até um salário mínimo, percentual que sobe em 2006 para 14,61%. Isso se justifica em função de as empresas atraídas para o Ceará, através das políticas de incentivos fiscais, serem intensivas em mão-de-obra e, sobretudo, por o Estado apresentar, como denomina Marx (1987), um exército industrial de reserva, apto a assumir posto de trabalho, mesmo com remuneração baixa.

Os que ganhavam até 2 salários mínimos (duas primeiras faixas de rendimentos) apresentaram aumento tanto na RMF quanto no interior do Estado. Em 1996, 59.812 (62,08%) ganhavam até o valor acima citado e em 2006 esse número aumentou para 114.530 (82,90%), apresentando variação percentual de 91,48%. Nesse caso, o aumento foi tanto em termos absolutos quanto em termos percentuais. No interior do Estado em 1996, 17.857 (74,46%) recebiam até 2 salários mínimos, e em 2006 eles já são 58.261 (90,88%), com variação percentual de 226,26%. O interior apresentou aumento absoluto e percentual, mas sua variação percentual (226,26%) foi superior a da RMF (91,48%).

Tabela 15
Total de empregados na indústria formal, segundo faixa de remuneração, Região Metropolitana de Fortaleza e Interior do Estado – CE 1996/2006

Rendimento em salário mínimo	RMF				INTERIOR			
	1996	%	2006	%	1996	%	2006	%
Até 1 salário	3.289	3,41	10.185	7,28	3.288	13.71	9.076	14,16
Mais de 1 a 2 sm	56.523	58,67	104.345	74,62	14.569	60.75	49.185	76,72
Mais de 2 a 3 sm	15.381	15,96	9.324	6,67	1.426	5.95	2.225	3,47
Mais de 3 a 5 sm	8.606	8,93	6.936	4,96	1.229	5,12	1.509	2,35
Mais de 5 a 10 sm	6.327	6,57	5.036	3,60	1.203	5,02	1.202	1,87
Mais de 10 a 20 am	3.880	4,02	2.353	1,68	992	4,14	506	0,79
Mais de 20 sm	2.136	2,22	897	0,64	390	1,63	186	0,29
Sem declaração	202	0,21	766	0,55	884	3,69	220	0,34
Total	**96.344**	**100,00**	**139.842**	**100,00**	**23.981**	**100,00**	**64.109**	**100,00**

Fonte: Elaboração própria a partir RAIS/MTE.

Em contrapartida, observa-se para os que ganhavam mais de 5 salários mínimos queda acentuada em termos absolutos e em termos percentuais na RMF e no interior. Em 1996, na RMF, 12.343 (12,81%) trabalhadores recebiam mais de 5 salários mínimos, e em 2006 esse total cai para 8.286 (5,92%). No interior, em 1996, 2.585 (10,79%) empregados recebiam essa faixa de salários e em 2006, o número deles diminui para 1.894 (2,95%). Nesse caso a redução foi outra vez mais acentuada para o interior do que para a RMF.

De acordo com Baltar e Proni (1996), a acumulação de experiências de trabalho (tempo de serviço na empresa) e o grau de instrução dos trabalhadores são fatores que podem determinar a elevação salarial. Nesse caso, a rotatividade da mão-de-obra (Tabela 14) e a grande quantidade de trabalhadores com baixo grau de instrução (Tabela 13) podem justificar, em parte, os baixos níveis salariais pagos na Indústria, tanto na RMF quanto no Interior do Ceará (Tabela 9).

Em suma, os dados apontam, que tanto para a RMF como para o interior do Estado, o trabalhador é mal remunerado, dado que em 2006 na RMF 74,46% e 90,88% no interior ganhavam até no máximo 2 salários mínimos. O fato contradiz o que pregava o Taylorismo, para o qual, a prosperidade do empregador deve ser seguida da prosperidade do empregado.

> Os resultados dessa fluidez nas relações de trabalho podem ser percebidos [...] em três dimensões: I. Baixa participação dos salários no custo de produção e do valor agregado; II. No baixo nível e ampla diferenciação das remunerações dos trabalhadores; III. Na exclusão do emprego produtivo de uma significativa parcela da PEA [...] em conseqüência prevaleceu uma acentuada desigualdade socioeconômica, na qual uma parcela dos trabalhadores [...] não faz parte da base do mercado de consumo de massa [...] esse quadro de relações de trabalho no Brasil foi produto do modo como se desenvolveu o processo de industrialização, com intensa repressão à atividade sindical e completa despreocupação das autoridades públicas para com as formas de uso do trabalho e o nível dos salários. (BALTAR e PRONI, 1996, p. 119).

O que se constata é que no Ceará, seja na RMF seja no interior, predominam indústrias intensivas em mão-de-obra que pagam baixos salários, e ao longo desses 10 anos em análise, a precarização intensificou-se mediante redução acentuada nos rendimentos dos seus trabalhadores, que se deslocaram das faixas mais elevadas e concentraram-se significativamente nas faixas de rendimentos mais baixas, sendo que o interior mais uma vez apresenta precarização mais intensa do que na RMF.

5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

A preocupação com o desenvolvimento de políticas de atração de indústrias para o Ceará e ao mesmo tempo o esforço por desconcentrá-la da RMF provocaram, ao longo de 10 anos (1996-2006), reformulações no Fundo de Desenvolvimento Industrial do Estado do Ceará-FDI. Todavia, o que se constatou com tais mudanças nos três FDIs, foi o aumento dos investimentos que se concentraram ainda mais em apenas 13 municípios da RMF.

Em tal cenário, evidenciou-se forte tendência no sentido de as indústrias continuarem se instalando na RMF. Na verdade, os FDIs foram eficientes na atração de indústrias para o Ceará, que passaram de 4.743 estabelecimentos industriais em 1996 para 7.955 unidades produtivas em 2006. Todavia, o setor permaneceu concentrado. Essa forte concentração da produção provoca disparidades socioeconômicas dentro do território cearense.

No tocante ao perfil do trabalhador cearense, em 2006 predominam na indústria formal do interior e da RMF trabalhadores do gênero masculino com idade entre 30 a 39 anos (31,38%) na RMF e de 18 a 24 anos (31,89%) no interior. Destaca-se também a diminuição do trabalho infantil na RMF, com participação de 0,41% e, notadamente no interior, que contribui com 0,18%, sem dúvida em função de programas sociais do Governo Federal como o PETI, o FUNDEF e o Bolsa Escola, que pretendem erradicar o trabalho infantil e manter crianças e adolescentes nas escolas.

Para aqueles com idade acima de 50 anos observou-se tanto para a RMF quanto para o interior do Ceará, ligeiro aumento da participação deles no mercado de trabalho industrial formal, acontecimento este em parte associado às novas oportunidades de empregos para trabalhadores com experiência e/ou a necessidade de aposentados e pensionistas continuarem inseridos no mercado de trabalho, dado que em muitos casos eles são a única fonte de renda de toda a família.

Outro destaque é que, apesar da melhora no nível de instrução do trabalhador formal da indústria no Ceará, ainda permanece baixo o seu nível educacional, visto que 47,17% dos trabalhadores, na RMF, em 2006, não tinham o ensino fundamental completo, que se elevou para 48,66% no interior do Estado.

Essa baixa qualificação deve-se também ao tipo de indústria que predomina na RMF (indústria têxtil) e no interior (indústria calçadista), que são intensivas em mão-de-obra e demandam trabalhadores pouco qualificados e/ou sem experiência. Destaca-se que esses trabalhadores, na RMF (36,87%) e no interior (49,55%), estão empregados em sua maioria na grande indústria, apesar de ter-se observado o crescimento do número de empregos na micro, pequena e média indústria na RMF, graças ao deslocamento de trabalhadores da grande indústria.

No caso do interior, a grande indústria teve crescimento ao passar de 35,36%, em 1996, na sua capacidade de geração de empregos, para 49,55%, em 2006, provavelmente em função de mais da metade dos empregos na indústria formal no interior estarem no setor calçadista, que conta com grandes empreendimentos industriais vindos do Rio Grande do Sul.

Chama a atenção o fato de que, mesmo com a melhora na qualificação dos trabalhadores cearenses, não houve resposta no tocante aos seus rendimentos, contradizendo-se a teoria do capital humano. Na verdade, os trabalhadores da indústria formal no Ceará deslocam-se das faixas de rendimentos mais elevadas e concentram-se significativamente nas faixas mais baixas. Em 2006, 89,90% dos trabalhadores da RMF ganhavam até 2 salários mínimos contra 90,88% no interior. Ou seja, em todo o Estado a precarização aumentou ao longo dos dez anos em análise (1996/2006), sendo mais intensa no interior.

Essa precarização fica mais evidente quando se observa a elevada rotatividade da mão-de-obra na indústria formal. Em 2006, na RMF, 30,09% dos trabalhadores ficavam empregados por menos de um ano, no interior tal índice eleva-se para 34,25%. Apesar de as indústrias que se instalaram no Ceará serem intensivas em mão-de-obra, ainda assim observa-se elevada rotatividade no setor, provavelmente em função da abundância de trabalhadores e do baixo nível de instrução exigido por tais indústrias. A precarização existe e é intensa, no mercado de trabalho formal da indústria cearense; no entanto, ela é mais intensa no interior do Estado.

Nesse sentido, o Governo do estado do Ceará, mediante políticas públicas - bem elaboradas e mais justas, - deve procurar alcançar o crescimento com igualdade e, assim, diminuir as distorções socioeconômicas e demográficas que ainda persistem entre a RMF e o interior do Ceará, diminuindo a indigência e a pobreza em todo o território cearense, e não apenas em municípios localizados próximos a Fortaleza.

REFERÊNCIAS

ALVES, Christiane Luci Bezerra; VALOIS, Isabela da Silva. Caracterização do Mercado de Trabalho Formal na Indústria Cearense durante a década de 90. in. **I encontro internacional trabalho e perspectiva de informação dos trabalhadores** – LABORINFC, 07 A 08 de setembro de 2006 – Fortaleza – Ceará – Brasil.

AMARAL FILHO, Jair do; SOUZA, Dayane Lima Rabelo de. Arranjo produtivo de calçados do Cariri, Ceará. **Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará – IPECE**; Texto para discussão nº 9. Fortaleza, agosto de 2003.

ARRAES, Ana Keila de Moura; QUEIROZ, Silvana Nunes de; ALVES, Christiane Luci Bezerra. Mercado de trabalho formal na indústria: comparativo entre as regiões Nordeste e Sudeste nos anos de 1994 e 2004. **Anais do II Encontro Internacional Trabalho e Formação de Trabalhadores.** Fortaleza: LABOR/UFC, 2008.

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho?: **Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** 10ª ed. São Paulo: Cortez, Campinas, SP. Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2005.

ARAUJO, Iara Maria de. Da formação de um ofício a grande indústria: marcas e trajetória de um espaço produtivo. **In ANAIS do X encontro Nacional de Estudo do Trabalho – ABET.**

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade; DEDECCA, Cláudio Salvadore; HENRIQUE, Wilnês. Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil**. Crise e Trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?** – São Paulo: Scritta, 1996 – (Pensiere)

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade; PRONI, Marcelo Weishaupt. Sobre o Regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial. **Crise e Trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?** – São Paulo: Scritta, 1996 – (Pensiere)

BASQUES, Maria Fernanda Diamente; DINIZ, Clébio Campolina. A industrialização nordestina recente e suas perspectivas – **Fortaleza; Banco do Nordeste do Brasil – 2004.**

LAGO, Luiz Aranha Correa do. A Retomada do Crescimento e a distorções do "Milagre" – **A Ordem do Progresso** – Cem anos de Política Econômica Republicana 1889 – 1989 – Editora Campus 1990.

MARX, Karl. O Capital – **Critica da economia política.** Livro primeiro **–** o processo de produção do capital**,** volume I, 11ª Ed. Tradução de Renato Sant'Anna. 1987. Editora Bertrand Brasil. DIFEL.

PONTES, Paulo Araújo. Vianna, PEDRO Jorge Ramos; Holanda, Marcos Costa. **A Política de Atração de Investimentos Industriais do Estado do Ceará: uma análise do período de 1995 a 2005.** Fortaleza, Dezembro, 2006.

QUEIROZ, Silvana Nunes de; COSTA JUNIOR, Manoel Pedro Noronha da. Diferenças e Semelhanças entre os Empregados na Indústria Formal de Calçados no Ceará e no Rio Grande do Sul 1994/2004. In. **Anais do XVI Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos Populacionais**. ABEP, Caxambu-MG, 2008.

ROCHA, Antônio Gláuter Teófilo. Velhos instrumentos, enfoque inovador: combinando subsídios fiscais e desenvolvimento local – o caso do Ceará. **Anais do XXII Simpósio de Gestão da Inovação Tecnológica da NSP**. Salvador – Bahia, 2002

SABOIA, J. A dinâmica da Descentralização Industrial do Brasil. **IN: VI Encontro de Economistas da língua Portuguesa, 2001,** Évora. Anais do VI Encontro de Economistas da Língua Portuguesa, 2001 V.1.

SOUZA, Fábio Lopes de. **Retrato da População Residente no Ceará nos Anos de 2001 e 2005.** Monografia apresentada ao Departamento de Economia da Universidade Regional do Cariri – URCA, como requisito parcial para obtenção do titulo de Bacharel em Ciências Econômicas. 2009

A TRAJETÓRIA DO TRABALHO INFORMAL NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO NO PERÍODO NEOLIBERAL

Cleidianne Novais Sousa[1]

Sessão Temática 8 – Discriminação e precariedade no trabalho, trabalho degradante e trabalho decente.

Resumo

Diante da dificuldade de se alcançar uma definição de trabalho informal, o desenvolvimento dessa pesquisa, inicialmente, trata do debate teórico acerca da informalidade, confrontando as diferentes abordagens existentes, onde se dá destaque para o fato das interpretações que consideram a rigidez dos salários, a interferência de sindicatos e governo, a elevada carga tributária, a rigidez das leis trabalhistas e tantas outras explicações de cunho liberal como causas para o aumento da informalidade serem inconsistentes, ao passo que a manifestação de atividades informais é resultado natural do sistema capitalista, constitui a superpopulação relativa fruto desse modo de produção. Assim definido, segue-se um estudo empírico do comportamento do trabalho informal no mercado de trabalho brasileiro, no período pós-1980, no sentido ter a compreensão do quadro que antecede os anos de neoliberalismo no Brasil e, a partir dos anos 1990, observar a relação entre o trabalho informal, o padrão flexível de acumulação capitalista e o período neoliberal. Busca-se demonstrar que, assim como a dinâmica do desemprego acompanha o desenvolvimento do capitalismo, o trabalho informal também avança com este.

Palavras-chave: Trabalho Informal; Informalidade; Acumulação Flexível; Período Neoliberal.

[1] Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Economia pela Universidade Federal do Pará, e-mail: cleidinsousa@yahoo.com.br.

I - Introdução

A idéia de trabalho informal não deve mais corresponder apenas ao trabalho de baixa qualidade e de sobrevivência, representado por pouca ou nenhuma qualificação do trabalhador - a velha informalidade. Na qualidade de trabalho flexível, ele tem de ser visto como o receptáculo dos mais diversos tipos de trabalho não formal, já que se observa não somente o crescimento, no total de ocupações, dos trabalhadores sem carteira de trabalho assinada, como também dos trabalhadores por conta própria, categoria que compreende desde o ambulante, com baixa qualificação e baixo nível de rendimento, até os terceirizados, profissionais liberais, consultores, com um maior grau de qualificação e um melhor nível de rendimento - a nova informalidade.

Na era da acumulação flexível, o trabalho informal se constitui numa estratégia funcional ao capital, ou seja, está vinculado à produção capitalista, atendendo às suas necessidades de redução dos custos variáveis de produção, distanciando os capitalistas da obrigação de arcar com os custos sociais do emprego. A expansão da informalidade nas relações de trabalho e de produção do capital cumpre papel fundamental no processo de flexibilização das condições de produção, sobretudo da força de trabalho. Mesmo porque não há alguma outra forma de trabalho mais flexível que o trabalho informal.

Além desta introdução, compõem este trabalho a seção II, que trata do debate teórico acerca da informalidade, segmentado pela abordagem hegemônica, de inclinação tanto neoliberal quanto legalista, e pela vertente marxista, que vê o fenômeno como resultado da própria acumulação capitalista. Na seção III, trabalha-se esta problemática contextualizando a informalidade inserida no padrão de acumulação flexível, além de estabelecer a relação entre o trabalho informal e a superpopulação relativa. Na seção IV, faz-se a análise do comportamento do trabalho informal no mercado de trabalho brasileiro no período neoliberal e, por fim, na Seção V, são apresentadas as considerações finais deste trabalho.

II - Discussão teórica sobre a informalidade

Por abrigar diversas formas de trabalho autônomo, precário, de subemprego e de baixa ou nenhuma remuneração, isto é, fazer alusão a profissões demasiadamente diversas no mundo do trabalho, a economia informal vem sendo estudada, nos últimos 30 anos, por diferentes vertentes teóricas, ora examinada pela economia do trabalho, tratando de questões relacionadas à informalização do mercado de trabalho e das relações de trabalho, ora pela sociologia do trabalho, focando as mudanças processadas pela informalidade nas relações entre os grupos e as classes que participam da produção; assim sendo, existem diferentes linhas de pensamento e de discussão da economia informal. Nesse sentido, a colocação de Tavares é bem precisa, ao afirmar que é possível "dizer a respeito do 'setor informal' que é mais fácil descrevê-lo do que tentar defini-lo" (2004: 33).

Noronha classifica, basicamente, três tipos de realidades designadas como trabalho informal: i) a “velha” informalidade, que consiste no subemprego, caracterizado pelo trabalho precário e mal remunerado, que, no Brasil, descreve uma situação de subdesenvolvimento crônico onde há a fragmentação das relações de trabalho, tema muito estudado pelos desenvolvimentistas; ii) a informalidade jurídica, que está relacionada a uma exigência feita pelas empresas aos funcionários tendo em conta a maximização dos lucros e a diminuição do peso dos custos trabalhistas, ou até mesmo para que a empresa possa permanecer como atividade econômica minimamente rentável, logo, trata-se do descumprimento da lei enquanto forma de

regulamentação das relações de trabalho; e iii) a informalidade pós-fordista, que surge a partir da globalização da economia mundial e da utilização de novas tecnologias e de processos de produção mais modernos; daqui, extrai-se a concepção de flexibilização do trabalho adequada às novas necessidades do período neoliberal da economia capitalista (apud ESTENSSORO, 2006: 9-10).

A visão hegemônica

A terminologia economia informal é empregada para representar múltiplos fenômenos, por exemplo: "evasão e sonegação fiscais; terceirização; microempresas, comércio de rua ou ambulante; contratação ilegal de trabalhadores nativos ou migrantes; trabalho temporário; trabalho em domicílio, etc" (CACCIAMALI, 2000). Portanto, é capaz de abordar diferentes formas de inserção no setor informal, gerando grandes controvérsias provenientes da inexistência de um consenso sobre a sua definição. Para muitos autores, essa terminologia é adequada para caracterizar aqueles

> '[...] proprietários e trabalhadores que participam da produção em unidades produtivas micro ou pequenas, onde as relações capital-trabalho não se encontram bem estabelecidas, seja no âmbito da organização do trabalho, como cumprimento das regras legais' (TOKMAN e SOUZA, apud CACCIAMALI, 2000: 153).

O marco conceitual do setor informal remonta à década de 1970 e passa a ser disseminado com o advento do Programa Mundial de Emprego, criado em 1969 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), "situado no relatório da OIT sobre o Emprego e Renda no Kenya" (OIT, 1972; CACCIAMALI, 1983: 18). De acordo com este relatório, o setor informal delimita-se à ótica da produção, cujos estabelecimentos informais apresentam "a organização com pouco capital, com uso de técnicas pouco complexas e intensivas de trabalho, e com pequeno número de trabalhadores, fossem remunerados e/ou membros da família" (idem: 19). Esta abordagem adotada pela OIT parte da unidade produtiva, focando a sua forma de organização, mas não se aproxima da interpretação legalista do fenômeno, qual seja, o descumprimento das regulamentações trabalhistas e sociais, e muito menos trata da questão do aspecto do trabalho.

Partindo do critério da organização da produção, são informais os trabalhadores das unidades de produção não tipicamente capitalistas no interior do capitalismo, sendo que as unidades econômicas informais não são plenamente capitalistas por não terem a taxa de lucro como variável chave de seu funcionamento, e sim o rendimento total de seu dono (PAMPLONA e ROMEIRO, 2002).

Em seguida, surge a interpretação do Programa Regional de Emprego para América Latina e Caribe (PREALC), segundo a qual este setor contém todas as atividades com baixa produtividade, empresas de pequeno porte ou não organizadas (responsáveis pela geração de poucos empregos) e trabalhadores independentes, à exceção dos profissionais liberais. Essas pequenas firmas são caracterizadas por uma constituição incipiente e baseiam-se em relações pré-capitalistas, onde se ocupa a maior parte do excedente da oferta de trabalho urbana, a fim de gerar seu emprego e sua renda.

Esta visão é conhecida também por estruturalista, pois argumenta que o excedente de mão-de-obra não empregado pelas unidades produtivas urbanas tomará a informalidade como uma estratégia residual para o desemprego. Dessa forma, o setor informal oferta empregos precários, instáveis, capacitado a gerar um baixo nível de rendimento para os seus empregados e

comporta microempresas, trabalhadores domésticos, por conta própria e até mesmo familiares não remunerados. Portanto, a idéia que se produz aqui é a da "dependência da expansão ou redução quantitativa do trabalho informal aos ciclos de expansão e contração do capital" (SOARES, 2008).

Ainda dentro dessa perspectiva, no Brasil o IBGE segue incorporando este pensamento à pesquisa Economia Informal Urbana[2]. Esta pesquisa tem por definição que a economia informal abriga todas as unidades econômicas que venham a ser de propriedade dos trabalhadores por conta própria e de empregadores com até cinco empregados, moradores de áreas urbanas, sendo elas a atividade principal de seus proprietários ou atividades secundárias.

A corrente legalista, por sua vez, entende por trabalho informal aquele baseado no assalariamento ilegal que se concretiza pela adoção de contratos atípicos de trabalho, da ruptura com o padrão contratual único, ou quase único, o contrato formal de trabalho. Dessa forma, julga que "a economia informal, também chamada neste enfoque de economia subterrânea, seria um conjunto de atividades econômicas não-registradas, não-declaradas ao Estado, extralegais, porém socialmente lícitas" (DE SOTO apud PAMPLONA; ROMEIRO, 2002). Essa abordagem parte do "atendimento ou não das legislações fiscal, trabalhista e da previdência" (SOARES, 2008).

Através da concepção keynesiana de *Welfare State*, o agigantamento das atividades e instituições governamentais tornou-se algo vital para a economia; atribuiu-se ao Estado diversas funções no sentido de garantir a demanda efetiva, evitando-se a vulnerabilidade a crises de superprodução. Esse procedimento requeria o aumento na arrecadação do governo para fazer frente aos gastos governamentais. Assim, a elevação da carga tributária era imprescindível, mas, por outro lado, onerava as empresas, fazendo com que estas recorressem a alternativas à organização formal e a economia informal atendia a esses propósitos.

É também do receituário keynesiano que parte a excessiva legislação trabalhista, que significa aumento dos custos do trabalho em função da rigidez de salários e dos altos encargos sociais para os capitalistas, ocasionando a migração de parte destes para o setor informal. Nessa posição teórica, defende-se a redução da carga tributária e a flexibilização das leis trabalhistas como pré-requisitos para a saída dos empreendimentos de informalidade para o de formalidade.

O critério legalista tem como mal visto a contenção da forças de mercado pelas regulamentações do Estado e enxerga na informalidade uma resposta da sociedade contra a ingerência estatal na economia. Essa delimitação teórica prioriza a carteira de trabalho assinada como elemento fundamental para a situação legal dentro da categoria trabalho. Nesta linha de pensamento, Estenssoro posiciona-se da seguinte forma:

> "Na verdade, o critério jurídico da *legalidade* das firmas perante o Estado identifica apenas dois tipos de mercado: o formal e o informal. Neste sentido, pode-se dizer que a carteira de trabalho assinada é um dos principais elementos que definem a participação em condições 'normais' dentro do mercado de trabalho formal. Com ela, o Estado reconhece a existência legal do empregado, e este passa a participar do código de direitos e deveres previstos na legislação trabalhista" (ESTENSSORO, 2006: 18).

Ainda na corrente hegemônica, temos a abordagem da subordinação, para a qual, o setor informal agrega as formas de organização da produção que não têm como base o trabalho assalariado, compostas pela esfera da produção subordinada à expansão da produção capitalista a nível nacional e internacional (CACCIAMALI, 1983).

[2] ECINF (1997, 2003), fruto da parceria entre o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Serviço Brasileiro de Apoio à Micro e Pequena Empresa (SEBRAE).

Define-se informalidade a partir das mudanças estruturais e de subordinação do setor informal ao processo de acumulação, sustentando a argumentação de que se origina do "processo de acumulação capitalista em nível mundial, seus aspectos espaciais e institucionais, as relações de subordinação que são engendradas e suas especificidades nacionais e locais" (CACCIAMALI, 2000). O fenômeno sob análise é associado às transformações estruturais que têm como ponto de partida os processos de reestruturação produtiva da economia mundial, tratando a problemática de uma perspectiva mais dinâmica, em outras palavras, parte do pressuposto de que os mercados formais e informais interagem e se confundem.

"A economia informal é subordinada (entende-se, aqui, vinculada) pelo núcleo capitalista (economia formal), cujo crescimento é determinado pela dinâmica deste. A produção informal preenche os interstícios da produção capitalista (PAMPLONA; ROMEIRO, 2002). Ela se comporta como "uma parte subordinada ao processo de desenvolvimento capitalista que provoca a criação e destruição de suas ocupações de acordo com as etapas de desenvolvimento sócio-econômico de cada país, comunidade e/ou região" (SABADINI; NAKATANI, 2002).

A interpretação marxista de trabalho informal

Na tentativa de se alcançar uma definição mais fiel e condizente com o que venha a ser de fato o trabalho informal, contamos com a contribuição de alguns autores de inspiração marxista que partem não da unidade produtiva ou da forma de organização desta, mas sim das mais diferentes maneiras de inserção da força de trabalho no processo de produção de mercadorias e serviços. Para essa corrente de pensamento, o problema da informalidade é muito mais delicado do que aparenta, visto que se manifesta no mundo do trabalho na qualidade de trabalho irregular, sendo um produto do próprio capitalismo, e, além disso, apresenta-se como uma contratendência à Lei da Baixa Tendencial da Taxa de Lucro por funcionar como um meio de redução dos custos da força de trabalho.

> "[...] Ao contrário do que possa parecer, o 'trabalho informal' é relativamente antigo, sendo identificado ainda nos primórdios da Revolução Industrial. Marx (1984) já indicava, em fins do século XIX, que a acumulação capitalista produz uma população trabalhadora relativamente supérflua ou subsidiária e que o número de trabalhadores ocupados está fortemente ligado às flutuações e à produção transitória da superpopulação, que assume a forma de expulsão dos trabalhadores ocupados [...]" (SABADINI; NAKATANI, 2002: 2).

Esses autores entendem que a população trabalhadora excedente que se avoluma nos países periféricos, a partir da década de 1970, são também resultado das relações entre o centro e a periferia, na qual o primeiro se beneficia das transferências de renda, via comércio internacional, extraídas do segundo, o que vem a ser uma das causas das altas taxas de desemprego e de segmentação do mercado de trabalho, observadas nas economias periféricas que não são provenientes apenas do padrão tecnológico implantados por estas.

Seguindo esta linha de raciocínio, Tavares (2004) nos fornece sua idéia deste fenômeno e assim ela diz: "toda relação entre capital e trabalho na qual a compra da força de trabalho é dissimulada por mecanismos que descaracterizam a relação formal de assalariamento, dando a impressão de uma relação de compra e venda de mercadoria, é trabalho informal" (idem: 49). E não pára por aí, pois alcança a compreensão de que a informalidade não é exterior à produção capitalista, mas, pelo contrário, é inerente à totalidade desta.

> "[…] as atividades informais que se desenvolvem sem uma articulação direta com a produção capitalista, participam do movimento do capital e da renda gerada por ele, mas não do processo de acumulação capitalista […] Contrapomo-nos à idéia de que as atividades informais em geral não estão orientadas à acumulação. Ora, o simples fato de serem informais não as exclui *a priori* da relação capital-trabalho. Estarem ou não orientadas à acumulação depende dos nexos que existam entre tais atividades e o capital" (ibid.: 139).

Na apreensão teórica da informalidade, Malaguti (2000) chama atenção para que se estabeleça uma clara distinção entre este conceito e o de setor informal, pois a informalidade é muito mais ampla, sendo que o setor informal expressa apenas um aspecto desta e isto se verifica quando atividades informais penetram os circuitos formais da economia. Dessa forma, ele afirma que

> "[…] a formalidade penetra o 'setor' informal e o 'setor' informal nutre-se da informalidade. A existência de uma sem a outra, de um 'setor' sem o 'outro', parece-nos, na prática, inconcebível […] a formalidade e a informalidade coexistem, subsidiam-se, interpenetram-se e são indissociáveis" (idem.: 101).

Fazendo um paralelo com a realidade, a concepção de inspiração marxista é a mais adequada aos fatos, pois, ao contrário do que pensam os neoclássicos, a industrialização não resolveu o problema do desemprego, e indo de encontro à visão legalista, a redução da carga tributária e a flexibilização das legislação trabalhista não são soluções infalíveis para a redução do desemprego e da informalidade. Portanto, ao observar incoerências e dúvidas relacionadas à veracidade dessas idéias, concordamos com Soares (2008) quando argumenta:

> "A questão [...] é: não será o trabalho informal o caminho encontrado pelas empresas capitalistas para redução dos custos com pessoal? Mais do que isso, não será ela um meio eficaz na extração de mais-valia absoluta? Não estarão as relações de trabalho, no mercado capitalista, aproximando-se mais da informalidade do que da formalidade?" (idem: 91).

O que se tem a frisar, nesse ponto, é que assim "como a dinâmica do desemprego acompanha o desenvolvimento do capitalismo, o trabalho informal também avança com este" (ibid.: 99). O excedente de trabalhadores, representado pelos desempregados e subempregados, é fruto do progresso histórico da acumulação capitalista; especialmente, neste período de globalização neoliberal, esta superpopulação supérflua torna-se conveniente às necessidades da reprodução do capital, ao mesmo tempo em que assume proporções cada vez maiores, estando ela à margem ou inserida no próprio sistema capitalista.

Ao examinar esta discussão, Sabóia (1986) posiciona-se a favor da relação de dependência do setor informal ao formal. Ele observa que, enquanto exército de reserva, a população desempregada e os trabalhadores informais fornecem mão-de-obra necessária ao processo de acumulação do setor formal numa situação de crescimento econômico, ao passo que, num contexto de recessão, os trabalhadores outrora empregados pelo setor formal passam a compor a população de desempregados ou são recolhidos pelo setor informal.

O trabalho informal não está associado somente a empregos de baixa qualidade e de subsistência, representado por trabalhos com pouca ou nenhuma qualificação e de baixa produtividade - a velha informalidade -, mas tem de ser visto, inclusive, como um conceito que agrega os mais diversos tipos de trabalho não formal, já que vem se observando um crescimento,

no total de ocupações, dos trabalhadores por conta própria, categoria que compreende desde o ambulante, com baixa qualificação e baixo nível de rendimento, até o profissional liberal, com elevado grau de qualificação e alto rendimento. Por isso, na próxima seção, faz-se uma análise das transformações que a categoria trabalho informal sofre com o advento do padrão flexível de acumulação.

III - O trabalho informal nos moldes do padrão flexível de acumulação

O padrão de acumulação que surge no decorrer das três últimas décadas do século XX, enquanto novo estágio da acumulação capitalista, "se desenvolve no bojo de uma profunda crise de superprodução (Brenner, 1999) e é caracterizado por outros autores como sendo marcado pela 'produção destrutiva' (Mészáros, 1997) ou ainda pela 'acumulação flexível' (Harvey, 1993)" (Alves, 1999: 53). Aqui, é de particular interesse para esta pesquisa a idéia de David Harvey sobre o novo padrão de desenvolvimento do capitalismo.

A acumulação flexível e o trabalho informal

Em *Adeus ao trabalho?,* Antunes, ao desenvolver a discussão em torno das dimensões e significados das profundas transformações no mundo do trabalho a partir da década de 1980, cita a idéia síntese de Harvey sobre a acumulação flexível:

> "[...] marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas [...]" (1997: 21).

Ao trabalhar as idéias e os pensamentos por trás da ligação entre as metamorfoses do mundo do trabalho e a nova etapa de acumulação do capitalismo mundial, Alves (1999) também usufrui desse conceito e nos fornece a sua interpretação de acumulação flexível que, juntamente com a mundialização do capital, implica na nova ofensiva do capital na produção.

> "[...] um novo tipo de acumulação capitalista que se impõe, cada vez mais, às corporações transnacionais. Tal modo de acumulação decorre da necessidade de o capital reconstruir sua base de valorização, debilitada não apenas pelo desenvolvimento da III Revolução (que pressionou a lucratividade das corporações transnacionais através do aumento da composição orgânica do capital), mas também pela constituição do *Welfare State*, pelas barreiras à usurpação capitalista, erguidas no interior do próprio sistema produtor de mercadorias nos países capitalistas centrais durante o pós-II Guerra Mundial" (idem: 79-80).

O marco histórico desse novo período da acumulação capitalista é a crise econômica dos anos de 1970, intensificada pelos choques do petróleo de 1973 e 1979, seguida pela adoção dos ideais liberais nos anos 1980 que ressurgem diante da falência do *Walfare State*. Dessa forma, o capital liberta-se das amarras das relações sociais, leis e regulamentações, sendo guiado, agora, pelas políticas neoliberais de liberalização, desregulamentação e privatização, permitindo o

triunfo do mercado, e pela reestruturação produtiva, que dá novos contornos à forma como ele se relaciona com a classe trabalhadora e as organizações sindicais.

Nos anos de 1980, "década neoliberal" (ibid.), verifica-se um novo patamar do desemprego estrutural e a proliferação do trabalho precário nos principais países capitalistas como resultados históricos da acumulação flexível sobre o mercado de trabalho, revelando a nítida situação de debilitação do mundo do trabalho (ibid.: 81). Os mais diversos sistemas de trabalho alternativos, em condições de acumulação flexível, podem existir lado a lado, ocupando o mesmo espaço, permitindo aos empreendedores capitalistas a livre escolha entre eles. Neste cenário, assistiu-se à redução dos empregos em tempo completo e, em contrapartida, à ampliação dos trabalhadores parciais, precários, temporários, subcontratados e, em especial, da informalidade. A expansão dessa precarização do trabalho deve-se, inclusive, à evolução do trabalho informal.

Especialmente na era da acumulação flexível, o trabalho informal se constitui numa estratégia funcional ao capital, ou seja, está vinculado à produção capitalista ao atender a necessidade de redução dos custos variáveis de produção através da não obrigatoriedade dos custos sociais do emprego (Tavares, 2004). A expansão da informalidade das relações de trabalho e de produção do capital cumpre papel fundamental no processo de flexibilização das condições de produção, sobretudo da força de trabalho. "Nenhuma forma de trabalho pode ser mais flexível que o trabalho informal" (idem: 52).

As formas flexíveis e precárias de trabalho, provenientes do esgotamento do regime de acumulação fordista-keynesiano, no qual o Estado era o promotor do crescimento econômico, do investimento, e fomentador do emprego, são manifestações modernas da acumulação após a crise dos anos 1970, ocasionando perdas dos benefícios sociais conquistados pelos trabalhadores no pós-guerra, o enfraquecimento das formas de organização da classe trabalhadora afirmada pelo *Welfare State* e o retardo do movimento sindical vigente na época.

As instituições financeiras internacionais, em defesa das medidas de flexibilixação nas etapas produtivas e pautadas pela ideologia liberal, recomendam e apoiam o trabalho informal por ser ele mais adequado ao moderno mecanismo de acumulação: por um lado, assegura a taxa de lucro em um patamar atrativo para os capitalistas, por outro, abriga uma significativa parcela da superpopulação relativa e evita uma possível convulsão social (Soares, 2008).

Fica claro, com a exposição acima, que a evolução de formas de trabalho não estruturadas, reguladas e regulamentadas, tendo traços de precarização e subcontratação é muito natural, ao passo que vai ao encontro das necessidades e reinvidicações do capital e do seu processo de acumulação. Feita esta coloção, a seguir, vamos estabelecer uma relação entre a trajetória da informalidade e a formação da superpopulação relativa.

População trabalhadora excedente: a velha e a nova informalidade

A população trabalhadora excedente (constituída por todo trabalhador desempregado ou parcialmente empregado) é uma conseqüência natural no curso do desenvolvimento do sistema capitalista, logo, "a alavanca da acumulação capitalista", como também, "condição de existência do modo de produção capitalista" (MARX, 2008: 735). Para que a acumulação do capital se concretize, faz-se imprescindível tanto o crescimento do próprio capital quanto o reabastecimento automático e a manutenção do exército industrial de reserva. Marx defendia que

> "[...] a acumulação capitalista sempre produz, e na proporção da sua energia e de sua extensão, uma *população trabalhadora supérflua relativamente*, isto é, que ultrapassa as

> necessidades médias da expansão do capital, tornando-se, desse modo, excedente" (ibid.:733, grifo da autora).

Tomando como certo que essa superpopulação relativa é produto do sistema capitalista, aparecendo "ora em forma aguda, nas crises, ora em forma crônica, nos períodos de paralisação" (ibid.: 744), Marx a dividiu em três categorias que se apresentam continuamente: flutuante, latente e estagnada. A primeira refere-se à população de trabalhadores "que são admitidos, mesmo que em proporção decrescente em relação à escala de produção, e expulsos da indústria moderna" (SABADINI; NAKATANI, 2002: 267). A segunda trata da parte dos trabalhadores rurais que migram para a área urbana e acabam por engrossar as fileiras do proletariado, formando uma população excedente sempre latente. A terceira forma tomada pela superpopulação relativa é aquela que "constitui parte do exército de trabalhadores em ação, mas com ocupação totalmente irregular" (ibid.: 746), isto é, utilizando uma terminologia mais moderna e atual, aquela composta por trabalhadores informais.

> "Sua condição de vida se situa abaixo do nível médio normal da classe trabalhadora, e justamente isso torna-a base ampla de ramos especiais de exploração do capital. Duração máxima de trabalho e o mínimo de salário caracterizam sua existência. Conhecemos já sua configuração principal, sob o nome de trabalho a domicílio. São continuamente recrutados para suas fileiras os que se tornam supérfluos na grande indústria e na agricultura, e notadamente nos ramos de atividade em decadência, nos quais o artesanato é destruído pela manufatura ou esta pela indústria mecânica. *A superpopulação estagnada se amplia à medida que o incremento e a energia da acumulação aumentam o número dos trabalhadores supérfluos. Ela se reproduz e se perpetua, e é o componente da classe trabalhadora que tem, no crescimento global dela, uma participação relativamente maior que a dos demais componentes*" (ibid., grifo da autora).

No trecho acima, Marx descreve, exatamente, as condições e características do que entendemos por velha informalidade, ou seja, a que comporta trabalhadores subempregados, com ocupações precárias e mal remuneradas, no sentido de auferir sua sobrevivência e, por vezes, sua subsistência. Braudel nos fornece outros indícios da existência de atividades informais em tempos remotos do capitalismo. Ao tratar da França do século XVII, ele afirma: "Aumentam as reclamações contra os vendedores ambulantes, que são prejudiciais ao comércio, que vendem ilicitamente suas mercadorias e, por isso, são perseguidos pelas autoridades municipais" (1998 apud KRAYCHET, 1999; SOARES, 2008: 47). Essa realidade é muito comum às grandes e médias cidades brasileiras e às de tantos outros países mundo afora e é, indiscutivelmente, trabalho informal. No entanto, o que é de nosso interesse aqui é aquilo que Tavares (2004) chama de nova informalidade.

Essa nova forma de trabalho informal que se potencializa e se adequa à lógica da acumulação capitalista, cujos pilares são as políticas neoliberais - liberalização comercial, desregulamentação do mercado financeiro e privatização - e a reestruturação produtiva - flexibilização da produção e das relações produtivas -, em que ambas asseguram a consecução do desenvolvimento do capitalismo conforme suas reivindicações, ora na forma de subcontratações, ora sob o aspecto da terceirização, ora como cooperativismo, entre outras, foi a que permitiu ao capital, mais uma vez, superar um momento de crise. Essa nova forma de exploração do trabalhador é executada sob às rédeas firmes do capitalista, em especial, na aparência da terceirização.

> "A *terceirização* caracteriza-se pelo uso de uma empresa em contratar, de outras empresas, produtos e serviços necessários para o seu processo de produção. As empresas contratantes, ou seja, as que estão terceirizando parte do processo de produção, vão implementar a redução dos custos provenientes da força de trabalho, por meio da *exploração de relações de trabalho precárias, como, por exemplo, a contratação de pequenas empresas e de coorporativas; a subcontratação de trabalhadores, cujas atividades são desenvolvidas em domicílio; o trabalho por tempo parcial e o trabalho sem registro em carteira*" (SOARES, 2004: 10, grifo da autora).

A manifestação da nova informalidade do trabalho no período pós-fordista é algo particular, pois não se restringe apenas aos setores desprotegidos/tradicionais da indústria e dos serviços, mas aparece, principalmente, nos setores organizados/modernos do capitalismo. A partir da globalização neoliberal, verifica-se, procedente da lógica do toyotismo, a ampliação de um complexo de pequenas empresas fornecedoras e subcontratadas que estão na órbita do grande capital, de corporações e conglomerados transnacionais (ALVES, 1999).

Para efeito de ilustração dessa prática, tomemos o exemplo da Companhia Siderúrgica Nacional dado por Malaguti (2000). Na década de 1960, a CSN implementou um plano de modernização tecnológica e de racionalização do seu sistema administrativo. Seu resultado imediato foi um radical processo de reclassificação dos trabalhadores, segmentando os funcionários: de um lado, os estratégicos, e do outro, os periféricos, o que levou à demissão de vários operários do segundo grupo, que, no entanto, continuaram a trabalhar para a empresa na qualidade de terceirizados. Nesta situação, a Companhia se valeu da subcontratação de pequenas empresas que, em tese, arcariam com os custos trabalhistas das centenas de operários que mesmo após a demissão continuavam a transitar no interior da empresa. Isto significa que "a CSN precisava diminuir, não a quantidade da força de trabalho, mas os *custos* da mão-de-obra" (MALAGUTI, 2000: 96).

Como verificado, o padrão de acumulação flexível traz consigo um novo e interessante conceito de informalidade, no qual o trabalho informal relaciona-se com o grande capital e a ele é funcional, mas também participa diretamente do seu movimento de reprodução e ampliação, é inerente à sua lógica. Depois disto, daremos início ao tratamento empírico do trabalho informal no Brasil. Para tal fim, antes que se inicie o estudo sobre o período neoliberal, é importante que se coloque, para melhor compreensão do comportamento da informalidade nos últimos 27 anos, o quadro do mercado de trabalho brasileiro no pós-1980.

IV - Mercado de trabalho brasileiro no pós-1980

No período que se inicia nos anos 1930 e se estende até os 1970, a trajetória do mercado de trabalho brasileiro é assinalada por uma nítida estruturação que se dava, de um lado, pelo aumento do emprego assalariado regular e, do outro, pela redução dos trabalhadores por conta própria, dos sem remuneração e do desemprego. Entretanto, a partir da década de 1980 até os anos 1990, este mesmo mercado de trabalho segue por um caminho totalmente distinto de outrora: houve uma queda na geração de ocupações nos setores primário e secundário da economia, enquanto se observava um inchaço do setor terciário paralelo à elevação do desemprego e à intensificação do grau de precariedade do trabalho não regular. Era a desestruturação que se manifestava como fruto da interrupção do projeto de industrialização, do cenário de estagnação, das oscilações na economia e do contexto hiperinflacionário.

A década de 1980 foi marcada por três fases: a fase de recessão da economia (1981/83), a de recuperação (1984/86) e a de desaceleração (1987/89). De acordo com Pochmann (2002),

entre 1980 e 1989, enquanto a taxa de crescimento média anual do Produto Interno Bruto foi de 2,25%, a do nível de emprego regular e regulamentado foi da ordem de 1,2%; descontando o período de recessão, esses resultados são elevados para 4,5% e 2,85% respectivamente. "De cada cem empregos assalariados gerados entre 1980 e 1991, cerca de 99 foram sem registro e apenas um tinha registro" e, considerando que "as ocupações do segmento não-organizado cresceram a uma taxa média anual de 4,9%, o segmento organizado apresentou taxa média anual de variação de 2,7%" (idem: 73-74).

A conjuntura da economia brasileira neste período era desfavorável ao pleno desenvolvimento do seu mercado produtivo, pois, tamanha a queda da taxa de investimentos e sua conseqüente permanência, prevalecia a baixa capacidade de recomposição e ampliação do parque produtivo nacional; além disso, não se verificava o crescimento sustentado do PIB *per capita* e a economia do país achava-se profundamente emergida na instabilidade monetária. Em virtude desses acontecimentos, o mercado de trabalho, desde então, passa pelo processo de desestruturação. Mas é importante chamar a atenção para um detalhe: quando se registravam taxas positivas de crescimento no comportamento do PIB e dos investimentos, os indicadores do mercado de trabalho também seguiam essa trajetória, ao contrário do que ocorreria na década de 1990.

De 1980 a 1996, o PIB teve uma variação positiva acumulada de 41%, contudo a taxa do nível nacional de empregos formais caiu para 6,7% e a taxa de procura por emprego subiu para 77,3%. Analisando os dados de crescimento da economia e do mercado de trabalhado no intervalo que compreende os dois subperíodos da década de 1990 – o de recessão de 1990/1992 e o de recuperação em 1993/96 –, Pochmann mostra que, apesar do PIB apresentar uma taxa de crescimento médio anual de 1,9%, entre 1990 e 1997, o nível nacional de emprego regular e regulamentado tem uma variação negativa de 1,9%. Extraindo o periodo de recessão, esses valores chegam a 4,0% e -0,5%, respectivamente (ibid.).

É com a implantação da reestruturação produtiva e a adoção das políticas neoliberais que a classe trabalhadora brasileira e suas representações sofrem o grande golpe, visto que, nesse momento, ocorre o aprofundamento da já conhecida desestruturação do mercado de trabalho acompanhado por um processo de desregulamentação das relações trabalhistas.

Tomando, como exemplo, a investigação dos resultados produzidos pela abertura comercial sobre o emprego entre 1990 e 1997, partindo da análise dos grandes agregados ou atividades no Brasil, Moreira e Najberg (1999) constantaram que o impacto do comércio exterior no emprego foi negativo em quase todos os setores — agropecuária, extrativa e indústria de transformação —, com exceção do de serviços, no qual houve um crescimento no nível de emprego de 13,7% (1999: 480)[3]. No intervalo de 1993 a 1997, "que coincide com o aprofundamento da abertura comercial, com a estabilização e com a recuperação da economia, a taxa de crescimento do emprego tem uma queda de 0,8% [...]" (idem: 481).

> "Junto com o desemprego e como produto de uma ampla desregulação do mercado de trabalho – efetivada na prática pelas empresas e por diversos instrumentos jurídicos emanados dos sucessivos governos –, veio um processo generalizado de precarização das condições de trabalho – formas de contratação instáveis que contornam ou burlam a legislação trabalhista, prolongamento da jornada de trabalho, redução de rendimentos e demais benefícios, flexibilixação de direitos trabalhistas e ampliação da informalidade –

[3] Cabe aqui a ressalva de que os autores trabalham com o pressuposto de que os efeitos negativos que atingem o mercado de trabalho, após a adoção da liberalização commercial pelo país, resumem-se a um desemprego de curto prazo, não se configurando perdas significativas de postos de trabalho no longo prazo.

> tudo isso, enfraquecendo e deslocando mais ainda a ação sindical para um comportamento defensivo" (FILGUEIRAS, 2006: 188).

Em razão do longo ciclo de estagnação iniciado nos anos de 1980, associado à abertura comercial e financeira nos anos de 1990, a classe trabalhadora brasileira e suas representações políticas enfraquecem diante da magnitude, agilidade e destreza do novo modelo de acumulação que penetrava na economia nacional, já instalado na grande maioria dos países em todo o mundo. Neste momento, o Brasil vivencia a expansão das atividades capitalistas, como também a ampliação do seu mercado de trabalho segmentado em setor formal e setor informal; dentre estes, a informalidade apresenta significativas taxas de crescimento.

A trajetória do trabalho informal no Brasil: da década perdida ao período neoliberal

Vamos partir, agora, para o exame de alguns estudos que trabalham com dados da PNAD e da PME avaliando o comportamento da informalidade no mercado de trabalho brasileiro da década de 1980 até o século XXI. Anteriormente, descrevemos o ambiente econômico onde se deu a estagnação do crescimento dos postos de trabalhos formais[4] e a proliferação de formas de trabalho não regulamentadas, precárias, informais[5], etc. Neste ponto, vamos trabalhar com alguns fatos ocorridos no mercado de trabalho, relacionando-os ao comportamento da informalidade desde os anos de 1980.

Antes disso, abrimos espaço para um raciocínio interessante sobre o funcionamento do mercado de trabalho no Brasil, elaborado por Sabóia, com o intuito de enxergar as relações entre o formal e o informal. Na Figura 01, está esquematizada a lógica do mercado de trabalho em uma economia como a brasileira. Segundo o esquema, a População Economicamente Ativa (PEA) comporta tanto os trabalhadores originários do setor formal e informal, quanto aqueles que se encontram desempregados, existindo deslocamentos de posição de ocupação entre estes dois setores e ainda entre estes e o desemprego, uma vez ser muito comum que um trabalhador possua, ao mesmo tempo, um emprego formal e outro informal, na intenção de incrementar o seu rendimento e, a depender da fase do ciclo econômico, verifica-se a transição dos trabalhadores do setor informal e dos desempregados para o setor formal da economia (crescimento econômico), como também a passagem, por vezes transitória, da condição de empregados formais e informais para a de desemprego (bem característico da recessão econômica).

Ainda temos de acrescentar ao funcionamento deste mercado o fluxo contínuo de entrada e saída, no qual as entradas correspondem ao ingresso dos trabalhadores jovens, ou mesmo, de pessoas que, por qualquer motivo, resolvem procurar trabalho, ao passo que as saídas são, em sua grande parte, de trabalhadores velhos, seja por motivo de morte, seja pela aposentadoria ou, inclusive, por desistirem de trabalhar. É dessa maneira que PEA se movimenta dentro do mercado de trabalho no Brasil.

[4] Entende-se, aqui, aqueles amparados pela carteira de trabalho assinada e direitos trabalhistas.
[5] Refere-se aos trabalhadores sem carteira de trabalho assinada, por conta-própria e não-remunerados.

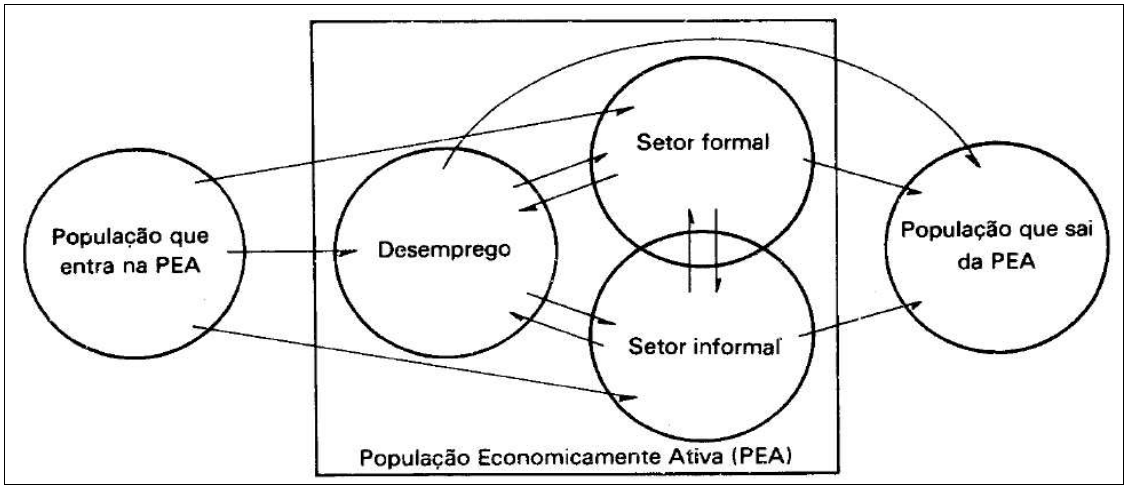


Figura 01 - Esquema de Funcionamento do Mercado de Trabalho
Fonte: Sabóia, 1986.

No primeiro intervalo observado, de 1981 a 1985, fase marcada por uma forte recessão - as taxas de crescimento real médio do PIB e do PIB *per capita* foram, respectivamente, 1,4% e -4,2% -, verificamos uma expansão de 16,6% do trabalho informal no período e de 3,3% ao ano, em detrimento do trabalho formal que cresceu 14,7% no período e 2,9% ao ano. Já na fase de recuperação da economia, 1986/89 - onde o PIB apresenta um crescimento médio real de 3,5% e o PIB *per capita* de 16,4% -, há uma certa estabilidade do emprego formal (11,8% no período e 2,9% ao ano) devido, principalmente, aos funcionários públicos civis e militares que cresceram 20,3% no período e 5,1% ao ano, diante das ocupações informais que apresentaram um aumento menos significativo (3,9% no período e 1,0% ao ano).

No intervalo de 1990 a 1993, o movimento das ocupações corresponde à fase recessiva: o PIB cresce apenas 0,3% e o PIB *per capita* tem a tímida expansão de 0,6%; os núcleos estruturado e pouco estruturado têm um comportamento cíclico padrão, pois as ocupações formais apresentam taxas negativas (4,8% no período e 1,2% ao ano) e as informais taxas positivas de crescimento (14,6% no período e 3,6% ao ano). Mas é na fase de estabilização e crescimento da economia - em que o PIB cresce à taxa positiva de 3,3% e o PIB *per capita* em 11,3% - que surge algo novo: entre 1995 e 1998, não ocorre a retomada do crescimento do núcleo estruturado, como havia acontecido há 10 anos. Pelo contrário, as ocupações tipicamente formais se expandem apenas em 1,5% no período e 0,4% ao ano e o núcleo pouco estruturado praticamente não apresenta crescimento no período (0,2%) por conta da queda de 13,1% na expansão de não-remunerados, ao mesmo tempo em que os empregados sem carteira assinada têm uma expansão de 3,6% e os conta-própria de 2,2% no período.

Desde 1981 até 1998, fica evidente a evolução das formas de ocupações informais, período em que o núcleo pouco estruturado da economia tem um crescimento de 49,5% e de 2,8% ao ano e, paralelamente, o núcleo estruturado cresce 38,4% no período e 2,1% ao ano, apresentando resultados de menor impacto no mercado de trabalho. Ao longo desses 18 anos, o comportamento do emprego no Brasil ora foi consistente com os movimentos cíclicos da economia (recessão e recuperação), ora foi totalmente díspar (1995/1998). No decorrer desse período, o crescimento da economia foi da ordem de 2,1%, enquanto o PIB *per capita* cresceu apenas 5,7%.

Tabela 01
Taxas de Variação do Pessoal Ocupado por Posição na Ocupação.
Brasil - 1981/98

Posição na Ocupação	Subperíodos Selecionados						
	1981/85	1986/89	1990/93	1995/98	1981/89	1990/98	1981/98
Com Carteira	13,2	10,8	-10,3	2,2	35,2	-5,8	25,3
Funcionário Púb. Civil e Militar	29,6	20,3	36,8	-1,6	63,5	51,7	168,5
Subtotal: Núcleo Estruturado	14,7	11,8	-4,8	1,5	37,8	1,0	38,4
Sem Carteira	19,4	1,5	17,0	3,6	23,1	23,3	53,8
Conta Própria	16,3	3,6	6,2	2,2	24,5	18,2	57,0
Não-remunerado	10,8	12,0	30,1	-13,1	1,9	11,7	22,2
Subtotal: Núcleo Pouco Estruturado	16,6	3,9	14,3	0,2	19,9	19,3	49,5
Empregador	16,8	35,6	-13,9	4,3	74,6	3,6	99,6
Total	**15,8**	**8,3**	**4,9**	**0,9**	**29,0**	**10,8**	**46,6**

Taxas Médias de Cresc. Por Ano	**1981/85**	**1986/89**	**1990/93**	**1995/98**	**1981/89**	**1990/98**	**1981/98**
Com Carteira	2,6	2,7	-2,6	0,5	3,9	-0,6	1,4
Funcionário Púb. Civil e Militar	5,9	5,1	9,2	-0,4	7,1	5,7	9,4
Subtotal: Núcleo Estruturado	2,9	2,9	-1,2	0,4	4,2	0,1	2,1
Sem Carteira	3,9	0,4	4,2	0,9	2,6	2,6	3,0
Conta Própria	3,3	0,9	1,5	0,6	2,7	2,0	3,2
Não-remunerado	2,2	3,0	7,5	-3,3	0,2	1,3	1,2
Subtotal: Núcleo Pouco Estruturado	3,3	1,0	3,6	0,0	2,2	2,1	2,8
Empregador	3,4	8,9	-3,5	1,1	8,3	0,4	5,5
Total	**3,2**	**2,1**	**1,2**	**0,2**	**3,2**	**1,2**	**2,6**

Cenário Macroeconômico	**1981/85**	**1986/89**	**1990/93**	**1995/98**	**1981/89**	**1990/98**	**1981/98**
Tx. Cresc. Real Médio PIB	1,4	3,5	0,3	3,3	2,3	2,0	2,1
Tx. Cresc. Real Médio PIB *per capita*	-4,2	16,4	0,6	11,3	5,0	6,5	5,7

Fonte: PNAD's 1981/98 e *Conjuntura Econômica* (FGV), vários numerous. Elaboração a partir Cardoso Jr. e Fernandes (2000).

Investigando a evolução da informalidade no mercado de trabalho metropolitano brasileiro, entre 1991 e 2001, Ramos (2002) partiu da análise da ligação entre o crescimento da informalidade e as mudanças na composição setorial do emprego - dando destaque para a indústria de transformação e para o segmento de serviços - e verificou tanto a coexistência de um processo de reestruturação produtiva da indústria de transformação e da expansão do setor de serviços, por conta, principalmente, da estratégia de terceirização, quanto uma expansão do grau de informalidade.

Entre 1991 e 1996, "o percentual de trabalhadores informais passou de 40% para 47% no conjunto das seis regiões metropolitanas cobertas pela PME. De meados de 1996 até 1997, o grau de informalidade subiu para 48%, retomando o fôlego nos próximos dois anos, chegando, nos últimos meses de 1999, a 50%, e, no início de 2000, a 51%, estabilizando-se em torno dos 50% em 2001. No intervalo de 1991 a 2001, houve uma geração líquida de 2,11 milhões postos de trabalho, ao mesmo tempo que o número de ocupações informais cresceu 2,43 milhões. O "setor de serviços abrigou 1,84 milhão de trabalhadores a mais que em 1991, e cerca de 60% — 1,12 milhão — através de vínculos informais", enquanto a indústria de transformação sofreu redução de 0,58 milhão no nível de ocupação total em relação a 1991, e, por outro lado, foi responsável por 0,27 milhão de vínculos informais (idem: 7).

Tafner (2006) também constatou o aumento da informalidade no mercado de trabalho brasileiro ao longo de toda a década de 1990, estendendo a sua observação até 2004, considerando que a evolução de empregos informais teve sua origem nas grandes cidades. De acordo com este autor, tomando a razão entre trabalhadores sem e com carteira assinada e o total de ocupados no período de 1992 a 2004, nota-se, referente à informalidade do trabalho, um crescimento de 36% nas áreas metropolitanas do país. Outra constatação interessante de Tafner é que o aumento do grau de informalidade se deu nos grupos mais protegidos (nas empresas maiores, entre os trabalhadores mais instruídos e qualificados e nas regiões metropolitanas) por conta da combinação da abertura comercial com a apreciação cambial que afetou a indústria manufatureira no período.

Agora, vamos examinar o período mais recente do mercado de trabalho brasileiro, adotando o método de cálculo da informalidade já indicado por Cardoso Jr. e Fernandes (2000), mas, para tanto, dividimos o período analisado em dois superíodos: de 1999 a 2003 - o qual compreende a adoção do Sistema de Metas, tendo em vista o controle inflacionário, a Crise Argentina (externa), a Crise Energética (interna), além da mudança na presidência do governo federal (o que gerou incertezas sobre as ações do Estado no desenvolvimento das políticas fiscal e monetária, elevando, assim, o risco país) e a desvalorização da taxa de câmbio - e de 2004 a 2007, intervalo no qual a economia do país passa a experimentar a recuperação de seu quadro, registrando um aumento no seu crescimento e também reduções nas taxas de juros e de inflação.

De acordo coma a Tabela 02, no primeiro subperíodo (1999/03), percebe-se que as ocupações formais tiveram uma variação relativa de 20,1% (devido, principalmente, à variação de 22,1% dos trabalhadores com carteira de trabalho assinada), ao passo que as informais registraram uma variação de apenas 6,0% (o que se deu por conta da variação negativa de 15,2% dos não-remunerados). O cenário macroeconômico deste subperíodo não era o dos melhores, pois o crescimento médio do PIB foi de apenas 1,9% diante da taxa de elevação de 8,2% do desemprego, ao lado do crescimento médio de 18,8% da taxa de juros do mercado e da expansão da inflação em 8,9%.

Ao longo de 2004 a 2007, os indicadores macroeconômicos já dão indícios da recuperação da economia brasileira: o PIB cresce, em media, 4,6%, há uma queda na elevação media da taxa de juros (15%) e o crescimento médio da taxa de inflação cai para 5,2%, embora a taxa de crescimento médio do desemprego apresente uma leve piora (9,5%). Apesar deste contexto favorável, a variação relativa do nível de ocupação formal no mercado de trabalho teve uma redução para 16,4% e houve uma inexpressiva variação relativa no total de ocupações informais (0,8%), onde se verifica a baixa variação dos trabalhadores sem carteira assinada (1,7%) e dos conta-própria (3,4%) associada à variação negativa dos sem-remuneração (de 9,7%). Observa-se que a variação relativa do total das ocupações foi menor (7,3%) que a do

subperíodo anterior (11,8%) - resultado consistente com a taxa de desemprego, sinalizando um movimento da população ocupada para o rol da desocupada.

Tabela 02
Variação Absoluta e Relativa dos Ocupados por Posição na Ocupação.
Brasil - 1999/07

Posição na Ocupação	Subperíodos Selecionados					
	1999/03		2004/07		1999/07	
	Abs.*	%	Abs.*	%	Abs.*	%
Total	8.487	11,8	6.190	7,3	19.110	26,7
Empregados	6.795	18,5	5.383	11,5	15.277	41,5
Com Carteira	4.341	22,1	4.497	17,5	10.540	53,6
Funcionários Púb. Civis e Militares	562	11,9	627	11,3	1.465	31,0
Subtotal: Ocupações Formais(1)	**4.903**	**20,1**	**5.124**	**16,4**	**12.005**	**49,2**
Sem Carteira	1.896	15,3	261	1,7	3.279	26,4
Conta Própria	1.268	7,6	638	3,4	2.571	15,5
Não-remunerado	-1.012	-15,2	-572	-9,7	-1.366	-20,5
Subtotal: Ocupações Informais(2)	**2.152**	**6,0**	**327**	**0,8**	**4.484**	**12,5**
Empregador	441	15,1	-68	-2,0	489	16,8
Cenário Macroeconômico	**1999/03**		**2004/07**		**1999/07**	
Tx. Cresc. Real Médio PIB	1,9		4,6		3,1	
Tx. Cresc. Médio do Desemprego(3)	8,2		9,5		8,8	
Tx.Juros SELIC	18,8		15,0		17,1	
Tx. Inflação	8,9		5,2		7,3	

Fonte: PNAD's 1999/07, Banco Central do Brasil, FGV e Ipeadata. Elaboração própria.
* em milhares.
(1) O somatório dos empregados com carteira de trabalho assinada e dos funcionários públicos civis e militares.
(2) O somatório dos empregados sem carteira de trabalho assinada, os conta-própria e os não-remunerados.
(3) Não existe informação para o ano de 2001.

Entre 1999 e 2007, o crescimento médio da taxa de desemprego no país foi de 8,8%, enquanto a variação relativa das ocupações formais foi de 49,2% e o do trabalho informal de 12,5%, ou seja, na média, a trajetória da informalidade sofreu certa redução, porém, mantendo-se acima do trabalho formal.

Como indicado pelos dados, o quadro da informalidade no mercado de trabalho brasileiro não evoluiu, mas, por outro lado, não houve uma redução do trabalho informal no Brasil. A Figura 02 mostra que, desde 1999 até 2007, o conjunto de ocupações que compõem o trabalho informal sofre uma redução, acompanhando o comportamento do desemprego nos anos selecionados no período neoliberal, enquanto as ocupações tidas como formais apresentaram uma leve recuperação na sua trajetória. De acordo com a figura abaixo, nos anos selecionados, o desemprego apresenta um comportamento estável e os empregos formais e informais parecem convergir para um mesmo patamar.

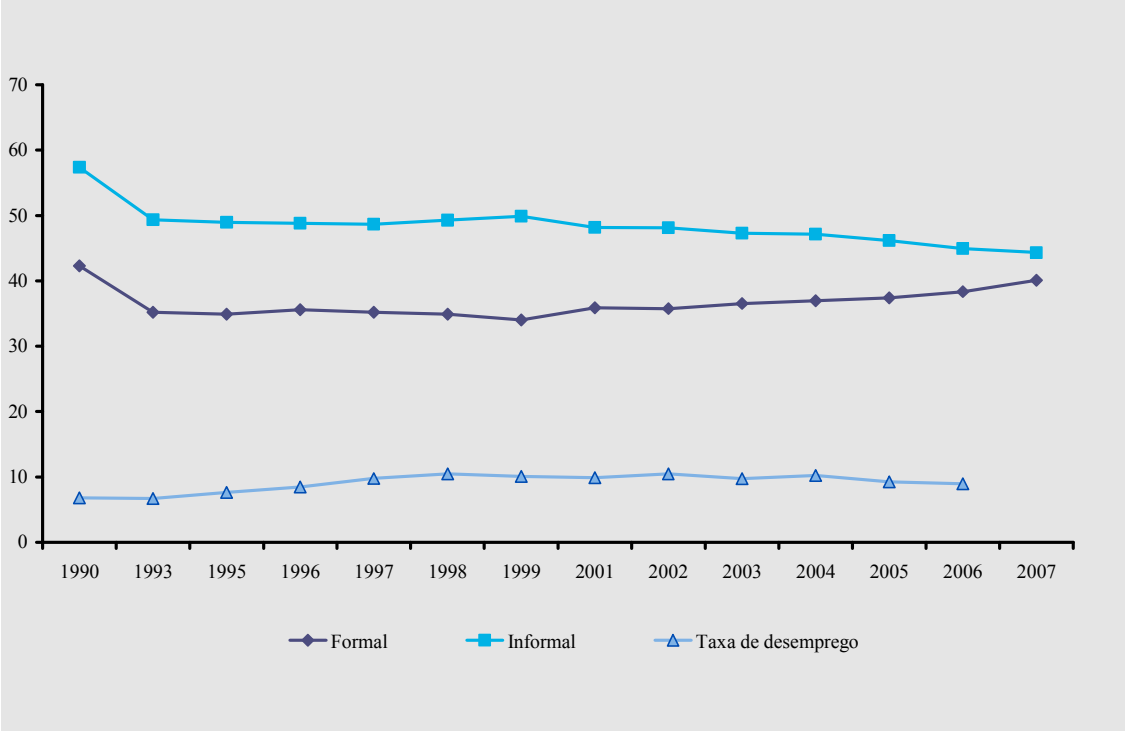


Figura 02 - A evolução do trabalho formal, do informal e da taxa de desemprego no Brasil em anos selecionados (%)
Fonte: PNAD's e Ipeadata. Elaboração da autora

V - Conclusão

Durante todo o desenvolvimento deste trabalho, o que se tentou fazer foi tornar evidente que no decorrer dos últimos 27 anos assistimos à expansão de formas de trabalho não estruturadas, não reguladas e regulamentadas, com traços de precarização e subcontratação como um acontecimento natural que atende aos pressupostos construídos pela acumulação flexível, ao passo que vai ao encontro das necessidades e reivindicações do capitalismo neoliberal e do seu processo de produção.

A acumulação flexível traz à tona a velha lei populacional do capitalismo. A superpopulação relativa, da qual fazem parte os trabalhadores informais que estão parcialmente empregados no sistema de produção capitalista, de forma irregular, é produto e condição do desenvolvimento da acumulação capitalista. O padrão flexível de acumulação traz consigo um novo conceito de informalidade, no qual o trabalho informal relaciona-se com o grande capital e a ele é funcional, mas também participa diretamente do seu movimento de reprodução e ampliação.

É importante que se chame a atenção para uma constatação. Muitos pesquisadores tratam o desemprego como o maior problema do mundo do trabalho, no entanto, ao pensarem desta forma, acabam por ignorar outra questão igualmente importante, a qualidade dos novos postos de trabalho. Especialmente nos últimos anos, assiste-se à ampliação de formas de trabalho alternativas ao trabalho formal (onde predominam relações capitalistas de produção, com a separação entre o capital e o trabalho, o assalariamento apresenta-se como padrão de

remuneração e o nível de emprego depende diretamente do nível de produção [Sabóia, 1986]) -, como resposta às reivindicações do processo de acumulação imposto pelo grande capital por meio do modelo flexível. Diante desta realidade, é de extrema importância que essa discussão esteja tão presente nos circuitos acadêmicos e políticos, quanto está o debate em torno do desemprego estrutural.

Finalmente, não se tem a pretensão de que o conceito aqui adotado para trabalho informal esteja na sua formulação final. Pelo contrário, com este primeiro esforço, foi possível desenvolver a percepção de uma insuficiência que ainda persiste no tocante à definição de trabalho informal. Outra preocupação que daqui surge é que, no momento de se construir uma análise empírica desse fenômeno no mercado de trabalho brasileiro, verifica-se a imprecisão dos dados disponíveis, que representam uma pequena parte do que venha a ser de fato a informalidade no mundo do trabalho.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ANTUNES, R. *Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 4 ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1997.

ALVES, G. A. P. *Trabalho e Mundialização do Capital - A Nova Degradação do Trabalho na Era da Globalização*. 2 ed. Londrina: Editora Praxis, 1999.

CACCIAMALI, M. C. *O Setor Informal Urbano e Formas de Participação na Produção*. Tese de Doutorado. Série Ensaios Econômicos. São Paulo: IPE, 1983.

_____. *Globalização e processo de informalidade*. In: Economia e Sociedade. Campinas (SP), UNICAMP, n.14, pp. 153-174, junho de 2000.

_____. *(Pré-) Conceitos sobre o setor informal, reflexões parciais, embora instigantes*. Comentários ao artigo. Econômica (Niterói), v. 9, p. 145-168, 2007.

CARDOSO JR.; FERNANDES, S. *A informalidade revisitada: evolução nps últimos 20 anos e mais uma hipótese para pesquisa*. Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise. Rio de Janeiro, Brasília, v. 5. n. 14, p. 41-49, out. 2000.

ESTENSSORO, L. *Abordagens Teóricas sobre o Trabalho Informal e a Economia Informal*. Prêmio IPEA 2006. Brasília, DF: IPEA, 2006.

FILGUEIRAS, L. *O Neoliberalismo no Brasil: estrutura, dinâmica e ajuste do modelo econômico*. In: Neoliberalismo y setores dominantes. Tendências globales y experiências nacionales. Consejo Latinoamericano de Ciências Sociales, Buenos Aires. ago. 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Economia Informal Urbana – ECINF 2003*. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em 12 mar. 2006.

MALAGUTI, M. L. *Crítica à razão informal: a imaterialidade do salariados*. Vitória: EDUFES, 2000.

MARX, K. *O Capital: crítica da economia política:* livro I, vol. 2. 22 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

NORONHA, E. *Informal, Ilegal e Injusto: Percepções do Mercado de Trabalho no Brasil*. RBCS, vol. 18, nº 53, out 2003, pp. 111-179.

PAMPLONA, J. B.; ROMEIRO, M. C. *Desvendando o setor informal: relatos de uma experiência brasileira*. Revista da ABET, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 14-36, 2002.

POCHMANN, M. *O trabalho sob o fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século*. 3 ed. São Paulo: Contexto, 2002.
RAMOS, L. *A Evolução da Informalidade no Brasil Metropolitano: 1991-2001*. IPEA, 2002 (Texto para Discussão, 914).
SABADINI, M. S.; NAKATANI, P. *Desestruturação e Informalidade do mercado de trabalho no Brasil.* Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura, Caracas, v. VIII, n. 2, p. 265-290, 2002.
SABÓIA, J. L. M. *Transformações no Mercado de Trabalho no Brasil durante a crise: 1980-1983*. Revista de Economia Política, v. 6, n.3, p . 82-106, 1986.
SOARES, M. A. T. *Trabalho informal: da funcionalidade à subsunção ao capital*. In: IX Encontro Nacional de Economia Política, Uberlândia, v. 1, 2004.
_____. *Trabalho informal: da funcionalidade à subsunção ao capital*. Vitória da Conquista: Edições Uesb, 2008.
TAFNER, P. *Instituições Trabalhistas e Desempenho do Mercado de Trabalho no Brasil*. In: Brasil: O Estado de uma Nação. Rio de Janeiro: IPEA, 2006.
TAVARES, M. A. *Os fios (in)visíveis da produção capitalista: informalidade e precarização do trabalho*. São Paulo: Cortez, 2004.

Acordo Coletivo entre MMC e SIMECAT: uma comparação com a legislação

Alexander Dias Siqueira
Rosana Ribeiro

Resumo
Fizemos neste artigo um estudo das negociações coletivas entre o Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão (SIMECAT) e a Mitsubishi Motors Corporation Automotores do Brasil LTDA (MMC). A investigação concentrou-se na comparação entre as cláusulas classificadas nos acordos, segundo o escopo temático, e a legislação estatal – na qual avaliamos se a instituição de um sindicato local ampliou a regulação das relações de trabalho. As evidências sugerem que a presença do SIMECAT levou a um maior comprometimento com os trabalhadores da MMC e também das empresas subcontratadas, pois houve ampliação do conjunto de regras adicionais às vigentes na legislação relativamente ao conjunto de regras não adicionais, e ainda foi reduzido o espaço dos empregadores ao ajuste de regras de seu interesse.

Introdução

Este artigo compreende um estudo de caso voltado à análise das negociações coletivas entre o Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão (SIMECAT) e a Mitsubishi Motors Corporation Automotores do Brasil Ltda. (MMC). Nele, investigamos, por meio de alguns instrumentos coletivos, o modo como surgiu e se desenvolveu o processo de negociação coletiva entre esta empresa e o sindicato local, bem como os demais processos que se somaram à definição dos três acordos coletivos celebrados entre 2005 e 2007 por esses atores.

A evidência empírica básica da pesquisa compôs-se de três acordos e suas respectivas pautas de reivindicações, uma convenção e entrevistas. A análise dos dados foi feita por meio do esquema de classificação de cláusulas segundo o escopo temático desenvolvido por Horn (2003). Este esquema permite uma análise mais fiel do escopo temático dos instrumentos coletivos, seja ao longo do tempo, seja entre diferentes unidades de negociação. É também com base em Horn (2003) que comparamos as cláusulas classificadas com a legislação estatal respectiva. Esta comparação nos permitiu verificar em que medida os acordos do SIMECAT com a MMC criaram regras adicionais à vasta legislação estatal que caracteriza o sistema brasileiro de relações de emprego, além de indicar se os acordos estão, ou não, sendo utilizados pelos empregadores para o ajuste de regras de seu interesse.

O artigo é composto por quatro seções, além desta introdução. Na primeira seção, apresentamos a evidência empírica básica da pesquisa e a metodologia de classificação de cláusulas coletivas sob a ótica do escopo temático e da comparação com a legislação estatal. Na segunda seção, incluímos uma interpretação do contexto do surgimento da MMC e do SIMECAT. Na terceira seção, apresentamos o histórico das negociações coletivas na MMC desde 2005 até 2007, período que compreende os três primeiros acordos firmados na empresa. Na quarta seção, comparamos as cláusulas classificadas nos acordos coletivos do SIMECAT com a legislação estatal respectiva. Por último, as notas conclusivas

Dados e metodologia

A evidência empírica básica desta pesquisa compõe-se de três acordos coletivos e suas respectivas pautas de reivindicações, uma convenção coletiva e de entrevistas com os sindicalistas do SIMECAT bem como com o técnico do DIEESE que acompanha as negociações entre o Sindicato e a MMC. O critério de definição das pessoas entrevistas tomou como referência as sete pessoas que compõem a mesa de negociação dos acordos coletivos. As entrevistas orientaram-se por um conjunto de questões relativas à relação sindicato-

empresa, sindicato-trabalhador e empresa-trabalhadores e teve como referência os processos de negociação coletiva e os acordos coletivos. O roteiro de questões foi aplicado no mês de setembro de 2008 e foram entrevistados o técnico do Dieese, o presidente e mais dois dirigentes do sindicato. [1]

A investigação centrou-se no estudo dos acordos coletivos celebrados entre a MMC e o SIMECAT, desde o primeiro instrumento coletivo, e das pautas de reivindicações respectivas. Convém ressaltar que além da MMC, os acordos contemplam as demais empresas parceiras no processo de produção dos veículos da marca Mitsubishi, ou seja, a circunscrição da unidade de negociação abrange também as empresas HPE componentes plásticos, RCM engenharia e Weldmatic.

A análise dos dados da amostra foi feita após a classificação das cláusulas segundo o escopo temático. A metodologia de classificação de cláusulas baseia-se em Horn (2003)[2]. Por não ser objeto específico deste estudo, não detalhamos em profundidade o procedimento de categorização. Um estudo mais apropriado da metodologia de classificação das cláusulas deve ser buscado em Horn (2003) e Siqueira (2008). Interessa-nos, por ora, explicar como procedemos ao comparar as cláusulas já classificadas com a legislação.

Tendo em vista a amplitude da legislação que regula as relações de trabalho no Brasil, a análise sob a ótica do escopo temático, por si só, não permite concluir sobre a capacidade regulatória das negociações coletivas, sem que se comparem os resultados dos acordos coletivos com a legislação. A questão central consiste em verificar se, e em que medida, as negociações coletivas de trabalho criaram regras adicionais à vasta legislação estatal que caracteriza o sistema brasileiro de relações de trabalho. Como regras adicionais, devem-se considerar tanto as regras sobre aspectos das relações de trabalho que não são cobertos pela legislação estatal, quanto às regras cujo conteúdo difere das normas estatais que tratam do mesmo objeto.

Neste artigo, investigamos em que medida os acordos coletivos de trabalho na MMC geraram regras adicionais à legislação estatal no período entre 2005 e 2007. O foco da análise concentra-se no conteúdo das regras substantivas[3] em comparação com a legislação estatal.

Desde logo, deve-se registrar que foi levada em consideração toda a legislação trabalhista (inclusive os Precedentes Normativos e as Súmulas do TST) e também a legislação previdenciária em alguns casos. Nesse sentido, consideraram-se tanto as normas emanadas dos poderes, Executivo e Legislativo, quanto aquelas emanadas do Poder Judiciário, neste

---

[1]Em que pese a insistência em entrevistar o lado patronal sobre as negociações coletivas na MMC, isso não foi possível. Na melhor das respostas, um diretor afirmou que estas são informações estratégicas da empresa. Em várias outras situações, nas quais foram procurados o Gerente de Recursos Humanos e o advogado da empresa, que acompanham as negociações, eles nunca estavam em condições de nos atender.

[2]Segundo Horn (2003, p. 81) o exame da distribuição das cláusulas coletivas, segundo seu escopo temático, requer classificá-las previamente com base em um esquema de categorias temáticas das normas aplicáveis às relações de trabalho. Quatro níveis de agregação são reunidos no esquema de Horn (2003; 2004). O primeiro nível, que consiste da sua unidade básica, é o tópico temático da cláusula. O tópico temático é a unidade que caracteriza uma norma específica aplicável à relação de emprego. Os tópicos com escopo temático semelhante são reunidos em grupos temáticos, que compreendem o segundo nível de agregação do esquema. O grupo temático caracteriza-se por um conjunto de normas confinantes, relativas ao conteúdo dos tópicos temáticos constantes em cada grupo. O terceiro nível de agregação reúne os grupos temáticos semelhantes em temas. Os temas compreendem normas de conteúdo diverso, mas que dizem respeito a um aspecto específico da relação de emprego. O tema intitulado 'remuneração', por exemplo, abrange todos os tópicos e grupos que se referem a este aspecto da relação de emprego. Por fim, no quarto nível de agregação, os temas dividem-se em normas substantivas e normas de procedimento.

[3]De acordo com Wood et al., (1975, p. 24), Dunlop oferece uma definição descritiva de regras substantivas, em normas que governam a relação de emprego e regras de procedimento em normas que administram as regras substantivas. Flanders (1970, p. 222) apresenta uma dicotomia similar e sugere que as regras de procedimento regulam, entre outros aspectos, o comportamento das partes, incluindo a possibilidade de assistência a terceiros e o uso de árbitros.

caso aplicáveis apenas quando se recorre aos Tribunais. A referência à comparação foi a legislação vigente em agosto de 2008. Os acordos, entretanto, compreendem o período entre 2005 e 2007. Cabe ressaltar este dado, pois não houve grandes modificações na legislação do trabalho durante esse período, particularmente na legislação que contempla os tópicos presentes nos acordos.

O fato é que mudanças na legislação podem, por exemplo, alterar o conjunto de regras adicionais de um determinado acordo. Imagine que um acordo A no ano t-i traga uma cláusula que, comparada à legislação daquele ano, fosse classificada como uma cláusula sem norma estatal comparável, beneficiando os empregados. Entretanto, no ano t há uma mudança na legislação e com isso há a incorporação daquela regra existente no acordo A. A comparação daquele mesmo acordo com a legislação no ano t levaria a dizer que a cláusula agora apenas reproduz a lei. Com isso, um mesmo acordo comparado em momentos diferentes com as legislações vigentes poderia trazer resultados não uniformes. Por isso, é preciso deixar claro que a legislação utilizada na comparação refere-se às normas vigentes em 2008. Apesar de se estabelecer um problema[4], esta premissa não invalida o estudo comparativo das cláusulas coletivas em relação à legislação estatal, ao contrário, apenas justifica sua constante reavaliação. Além disso, ao se confrontar o estudo do ano t com o estudo do ano t-i, pode-se induzir algumas conclusões sobre o papel da legislação na regulação do emprego. Por exemplo, se o acordo A no ano t-i apresentou um maior número de cláusulas adicionais em relação ao que se observou sobre esse mesmo acordo no ano t, deve haver fortes evidências de que houve algum grau de relaxamento na legislação entre esses períodos.

De modo sintético, o esquema de comparação permite identificar se houve, ou não, fortalecimento das negociações coletivas como método de regulação das relações de emprego. De um lado, um número crescente de regras adicionais nos acordos coletivos indica fortalecimento. Por outro, se o alargamento do escopo temático das negociações for caracterizado por uma alta proporção de cláusulas cujo conteúdo já se encontre na legislação, dificilmente pode se sustentar uma hipótese de fortalecimento das negociações coletivas. Nunca é demais ressaltar, porém, que incorporar cláusulas que estejam na lei e assegurar seu cumprimento pode ser positivo quando se está em áreas onde as relações de trabalho ainda se encontram em estágios iniciais. Imaginando um país de dimensões continentais como o Brasil, marcado por intensas desigualdades regionais, é possível afirmar que o cumprimento da lei, em algumas situações, representa um grande avanço.

Em síntese, a metodologia para a mensuração das cláusulas substantivas dos acordos coletivos em comparação com a legislação inicia-se pela distinção entre dois tipos primordiais de normas jurídicas: normas de conduta e normas de organização. De acordo com Horn (2003), as normas de conduta estabelecem os direitos e obrigações dos agentes sociais, ao passo que as normas de organização consistem em regras subsidiárias que auxiliam na formulação e na eficácia das normas de conduta.

Existem três dimensões básicas para a análise do conteúdo das cláusulas substantivas em comparação com a legislação estatal a serem consideradas ao se projetarem categorias para a classificação de cláusulas. Horn (2003, p. 118-126) formulou estas três dimensões como questões, tal como segue abaixo. Em seguida, apresenta-se um quadro resumo das dimensões da análise das cláusulas substantivas em comparação com a legislação. Além disso, o Quadro 1 detalha a metodologia que compõe o estudo comparativo entre as clausulas do acordo coletivo e a legislação existente.

[4]O problema surge, por exemplo, se for confrontado o resultado da comparação de um acordo A com a legislação do ano t com o resultado da comparação de um acordo B com a legislação do ano t-i. Por outro lado, o confronto entre o resultado da comparação de um mesmo acordo com a legislação de anos distintos pode estabelecer um guia sobre o papel desempenhado pela legislação estatal na regulação da relação de emprego ao longo do tempo. Neste caso um acordo fixo no tempo é o parâmetro para a análise.

1. A cláusula substantiva do acordo coletivo estabelece uma norma imperativa?
2. Qual das partes da relação de emprego se beneficia da cláusula substantiva?
3. Qual a relação entre os vínculos lógicos que estabelecem direitos e obrigações em uma cláusula de acordo coletivo e na norma estatal relacionada?

Além disso, o Quadro 1detalha a metodologia que compõe o estudo comparativo entre as clausulas do acordo coletivo e a legislação existente.

Quadro 1 - Dimensões da análise das cláusulas substantivas em comparação com a legislação

DIMENSÃO		**CARACTERIZAÇÃO**
Norma imperativa?	Sim	Cláusulas que fixam regras de cumprimento obrigatório
	Não	Cláusulas que consistam de mera declaração de intenção
Beneficiário da cláusula	Empregado	Quando o direito ajustado na cláusula substantiva for favorável ao empregado
	Empregador	Quando o direito ajustado na cláusula substantiva for favorável ao empregador
Vínculos lógicos	Cláusula sem norma estatal comparável	Cláusulas substantivas que convencionam regras cujo objeto temático não é regulado na legislação estatal
	Cláusula mais ampla	Cláusulas substantivas que estipulam normas que, do ponto de vista dos empregados, são mais favoráveis do que as previstas na legislação estatal
	Cláusula operacional[1]	Cláusulas substantivas relacionadas a normas estatais que não são plenamente operacionais, e que requerem um complemento normativo para torná-las eficazes.
	Cláusula que reproduz a norma estatal	Cláusulas substantivas 'igual a lei' presumem a existência de regras estatais que focalizam o mesmo objeto temático da cláusula coletiva. Estas cláusulas simplesmente reproduzem a legislação estatal
	Cláusula disputável	Duas classes de regras compõem a categoria 'disputável'. A primeira classe consiste de direitos dos empregadores em conflito com direitos dos empregados já assegurados na legislação. A segunda classe compreende direitos dos empregados cujo conteúdo seja mais restrito do que o de normas fixadas pela legislação estatal. Em ambos os casos, as cláusulas 'disputáveis' produziriam uma redução no conjunto de direitos dos empregados já garantidos em lei.
1 Durante a mensuração das cláusulas substantivas dos acordos coletivos, Horn (2003) identificou três classes de norma estatal "não-operacional", a saber: i) norma estatal que proíbe determinada conduta, a não ser que esta conduta seja permitida em regra coletiva; ii) norma estatal de enunciado impreciso. A imprecisão pode ocasionar disputas através do ajuste de cláusulas que estipulem meios de aplicação da norma estatal; e iii) norma estatal que explicita mais de uma alternativa de aplicação, em cujo caso os acordos coletivos podem elucidar qual alternativa deverá, quer seja obrigando as partes a uma das alternativas, quer seja fixando requisitos para o emprego de cada alternativa.		

Fonte: Horn (2003)

Os possíveis resultados das três questões formuladas anteriormente podem ser combinados e originarem 11 categorias de classificação das cláusulas de acordos coletivos, tal como exposto no Quadro 2. Neste, apresentamos o esquema de classificação das cláusulas coletivas em comparação com a legislação estatal.

Quadro 2 - Esquema de classificação das cláusulas substantivas em comparação com a legislação estatal

Dimensões da análise		Categorias/ códigos	
Cláusulas imperativas que beneficiam os empregados	• Não há norma estatal que focalize o mesmo objeto da cláusula	'Sem norma estatal', beneficiando os empregados	1
	• Cláusula estipula direitos mais amplos do que os da legislação estatal comparável	'Mais ampla'	2
	• Cláusula estipula regras que tornam operacional a legislação estatal comparável	'Operacional', beneficiando os empregados	3
	• Cláusula reproduz a legislação estatal	'Igual à lei', beneficiando os empregados	4
Cláusulas imperativas que beneficiam os empregadores	• Não há norma estatal que focalize o mesmo objeto da cláusula	'Sem norma estatal', beneficiando os empregadores	5
	• Cláusula estipula regras que tornam operacional a legislação estatal comparável	'Operacional', beneficiando os empregadores	6
	• Cláusula reproduz a legislação estatal	'Igual à lei', beneficiando os empregadores	7
	• Cláusula estipula direitos de empregadores em conflito com direitos de empregados previstos na legislação estatal	'Disputável' I	8
	• Cláusula estipula direitos de empregados menos favoráveis do que os da legislação estatal	'Disputável' II	9
Cláusulas não-imperativas que beneficiam os empregados		Cláusulas não-imperativas que beneficiam os empregados	10
Cláusulas não-imperativas que beneficiam os empregadores		Cláusulas não-imperativas que beneficiam os empregadores	11

Fonte: Horn (2003)

As categorias 1 a 9 referem-se a cláusulas substantivas imperativas, enquanto as categorias 10 e 11 referem-se a cláusulas não-imperativas (Quadro 2). As categorias foram agrupadas de acordo com a parte que realmente se beneficia da regra convencionada. As categorias 1 a 4 abrangem as cláusulas substantivas imperativas que beneficiam os empregados, e as categorias 5 a 9, as cláusulas que beneficiam os empregadores. Uma distinção similar é encontrada nas categorias 10 e 11. Segundo Horn (2003), em cada grupo de cláusulas imperativas as categorias foram definidas com base nos resultados possíveis para os vínculos lógicos entre direitos (ou obrigações) nas cláusulas coletivas e direitos (ou obrigações) na legislação estatal.

MMC e SIMECAT: constituição e desdobramentos

A partir da década de 90 consolidou-se no país a abertura comercial e simultaneamente a indústria nacional enfrentou graves problemas de competitividade em relação aos padrões de produção internacionais. Nesse quadro temos o reaquecimento da demanda doméstica e a ampliação do percentual dos veículos importados na frota nacional. O resultado final foi um grave descompasso entre exportação e importação de veículos, num contexto de elevação do déficit da balança comercial. No intuito de contornar o agravamento no setor externo o Governo criou o Regime Automotivo Brasileiro por meio de Medida Provisória editada em dezembro de 1995[5]. O principal objetivo desse Regime foi vincular o volume de importações, a expansão da produção local e o montante de exportações, contudo

[5] A partir desse Regime Automotivo, a alíquota de importação se elevou de 20% para 70%, além do que as montadoras já instaladas poderiam importar com imposto aduaneiro de 30%, desde que, para cada veículo importado, outro fosse exportado (Cardoso,2000).

inexistia qualquer preocupação em estimular o repasse de tecnologia do exterior para o País (Botelho, 2002).

Diante dessas transformações e estímulos surgiu um novo surto de investimentos na indústria automotiva nos anos 90 que foi desencadeado por influencia de fatores internos e externos como: a recuperação da demanda interna, a estabilidade de preços, a política de atração de novas montadoras, a consolidação do Mercosul, a concorrência acirrada entre as montadoras locais e os novos rivais, a instabilidade do oligopólio mundial e a estratégia de internacionalização das montadoras globais (Ribeiro e Cunha, 2007).

Esse novo surto de investimento é marcado por um processo de "desconcentração concentrada" na medida em que a indústria permaneceu concentrada no Sudeste e Sul bem como no Paraná, Minas Gerais, Rio Grande do Sul e Rio de Janeiro. Todavia, a novidade do período foi a instalação da Ford na Bahia e da MMC no município de Catalão em Goiás (Posthuma, 2000).

A MMC contou com estímulos oferecidos pelo Regime Automotivo, mas também com incentivos estaduais e municipais para sua instalação em Goiás. Dentre os estímulos fiscais recebidos destaca-se o Fundo de Participação e Fomento à industrialização do Estado de Goiás (FOMENTAR)[6] e o Fundo Constitucional do Centro Oeste (FCO)[7] .

Esses incentivos também ajudaram na configuração do setor agroindustrial no estado de Goiás. O desenvolvimento desse setor, por sua vez, gerou condições para criação de atrativos para outros investimentos, sobretudo pela formação de um mercado consumidor não desprezível. O município de Catalão, em particular, tem na estrutura de seu Produto Interno Bruto uma grande contribuição do setor industrial, principalmente, de empresas vinculadas aos segmentos minero-metal-mecânico. Ou seja, o município se localiza numa região de fronteira mineral (Silva Só, 2004). Entretanto, a estrutura industrial desse município tem pontos de convergência como agronegócio na medida em que os produtos industriais dessa região têm forte interação com o mercado regional da fronteira agropecuária fornecendo insumos, máquinas agrícolas e veículos. Vale mencionar ainda que Catalão é rico em diversas jazidas minerais, porém inexistem recursos minerais utilizados em larga escala pelo setor automobilístico. Noutras palavras, a base de recursos minerais de Catalão não influenciou a decisão de instalação da MMC no ano de 1998 (Guimarães e Ribeiro, 2006).

Dentre os fatores que são apontados para instalação dessa montadora em Catalão estão os incentivos fiscais federais, estaduais e municipal; a ausência de tradição sindical; elevado nível de escolaridade dos jovens locais; a inserção do município numa privilegiada malha rodoferroviária que facilita a movimentação de componentes, peças e produtos; elevado índice de venda de veículos 4 por 4 na região Centro-Oeste. Outro ponto importante se refere ao processo de produção da MMC que não contempla os setores mais sofisticados de uma empresa automotiva. Nesse caso, a companhia não necessita de uma mão de obra qualificada e experiente que dificilmente seria encontrada em Catalão.

Por outro lado, a MMC é uma montadora brasileira de capital 100% nacional que se estrutura sob a forma de quotas e tem um contrato de produção e venda dos veículos da marca Mistsubishi. A empresa nacional paga royalties à Mistsubishi japonesa e adquire 40% das peças de plantas localizadas no exterior. A MMC tem baixo índice de nacionalização e

[6]Esse fundo foi criado em 1984 e concedia às indústrias instaladas em Goiás a isenção de 70% do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) por um prazo de 10, 7 ou 5 anos. Os financiamentos foram concedidos em parcelas iguais e fixas acrescidas de juros de 2,4% a.a ,sem correção monetária.

[7]Esse fundo previsto pela Constituição Federal de 1988,porém regulamento em 1989 tem como objetivo o desenvolvimento econômico e social do Centro-Oeste brasileiro por meio de programas de financiamento das atividades produtivas dos setores agropecuário , industrial, agroindustrial, mineral, infra-estrutura, turismo, comércio e serviços. A União disponibiliza 3% do produto da arrecadação do Imposto sobre Renda e Proventos de Qualquer Natureza e do Imposto sobre Produtos Industrializados.

importa componentes e peças chaves na montagem de um veículo como motor, caixa de câmbio, estamparia, chassis, equipamentos eletrônicos etc. Somente os itens de menor valor agregado são adquiridos no mercado nacional. Além do que, a baixa produção de componentes dos veículos torna a MMC praticamente uma plataforma de montagem. Diante disso, não se torna difícil compreender porque a empresa não enfrentou maiores dificuldades de instalação em Catalão que conta com uma importante rede rodoferroviária que facilita o transporte de peças e componentes importados e facilita o deslocamento dos veículos produzidos na fábrica (Ribeiro e Cunha, 2007).

No ano de 2007, a MMC e as empresas contratadas geraram 1.752 empregos diretos sendo que 600 postos de trabalhos são oriundos das contratantes. No mais, o total de emprego indireto atinge cerca de 5.000 postos de trabalho. Ou seja, num município com cerca de 75.000 habitantes, o volume de empregos gerados em função da instalação da MMC e seus impactos sobre o segmento de serviço e comércio não são desprezíveis para realidade local.

Por outro lado, um dos motivos apontado para a instalação de manufaturas em locais sem tradição manufatureira é ausência de cultura sindical, entretanto no caso da MMC, em janeiro de 2005, o Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão (SIMECAT) foi criado e esse motivo começou a se erodir[8].

O elevado nível de escolaridade dos operários da fábrica somados ao descontentamento e as poucas chances de mobilidade ocupacional existentes da fábrica contribuíram positivamente para criação do sindicato.

Em dezembro de 2005, o SIMECAT contava com 710 associados e o número de trabalhadores na categoria girava em torno de 2.500 trabalhadores. Porém, no ano de 2007, o número de filiações salta para 1.112, sendo que 64% são trabalhadores da MMC. O sindicato no estágio atual é filiado a Força Sindical e conta com a assessoria técnica do Dieese em suas negociações coletivas. A partir da criação desse sindicato se desenrolam os primeiros acordos coletivos com a MMC, que são objetos de investigação deste artigo.

Histórico das negociações coletivas entre o SIMECAT e a MMC: resultados

Barganha coletiva de 2005

O processo de negociação que deu origem ao primeiro instrumento coletivo acordado entre o SIMECAT e a MMC foi complexo e carregou todas as dificuldades inerentes a uma primeira experiência, seja pela baixa idade dos trabalhadores envolvidos (maioria jovens), seja pela ausência de tradição sindical no município de Catalão, e mesmo pela resistência da empresa em ceder às reivindicações. Entretanto, entendemos que houve conquistas relevantes, dadas as condições pré-existentes. Esta hipótese é sustentada mais à frente, quando se comparamos o conteúdo dos acordos do SIMECAT com a legislação estatal respectiva.

O primeiro acordo coletivo foi negociado em São Paulo e contou com todo apoio do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, da Força Sindical, da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM) e do DIEESE. Desde sua instituição, o SIMECAT associou-se à CNTM e à FS e, em 2006, o Sindicato também se filiou ao DIEESE. Segundo o presidente do SIMECAT, esses vínculos foram muito importantes, pois sem a força e o conhecimento dessas entidades, muito provavelmente não se teria conseguido acordar boa parte das cláusulas presentes no acordo de 2005.

De modo geral, compõem a mesa de negociação pelo SIMECAT o presidente, o vice-presidente e o advogado do sindicato, o vice-presidente ou um membro da direção da CNTM, um economista do DIEESE e, em algumas ocasiões, o presidente do Conselho Fiscal do

[8]Para maiores detalhes sobre a criação do Sindicato, ver Ribeiro e Cunha (2007b).

SIMECAT. Pela MMC, o gerente de Recursos Humanos (RH) em exercício em Catalão e um advogado contratado pela empresa. Deve-se destacar que o gerente de RH é uma pessoa que veio da Ford e, portanto, com experiência em sua área. Do mesmo modo, o advogado contratado pela empresa tem experiência em negociações com outras empresas, sendo inclusive ele quem negocia pela HPE, RCM e Weldmatic. Esse advogado é mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina, consultor de empresas como a Jonh Deere Brasil e o Grupo SLC e professor do curso de especialização da Faculdade Atenas Maranhense (FAMA). É ele quem negocia a pauta de reivindicações proposta pelo SIMECAT.

Apesar de haver apenas dois representantes da empresa na mesa de negociação, nenhuma decisão relevante é tomada sem anuência do Presidente da Empresa e do Diretor Administrativo, ambos no exercício de suas funções em São Paulo, marcando presença em Catalão uma vez por semana, geralmente às quartas-feiras. De modo geral, as questões que não são resolvidas pelo advogado na mesa de negociação são levadas ao Diretor Administrativo e, caso a questão ainda não seja definida, cabe ao Presidente da empresa dar o parecer final. Segundo os dirigentes sindicais, quando as pessoas que negociam pela empresa vão à mesa de negociação, elas já sabem os limites da empresa na concessão dos direitos. O papel deles seria, portanto, pressionar para que não se atinjam esses limites.

Cabe mencionar que a Presidência da MMC não é ocupada atualmente pelo seu maior sócio, o empresário Eduardo Souza Ramos[9], mas pelo seu sócio na empresa, Paulo Ferraz. Souza Ramos atua como Presidente do Conselho e estrategista da companhia. Segundo os sindicalistas, a mudança na presidência não acarretou mudanças na relação sindicato-empresa no que ser refere à negociação coletiva.

Nas primeiras rodadas de negociação, os sindicalistas de São Paulo foram para Catalão e participaram de 14 reuniões, com despesas pagas pela CNTM, inclusive as despesas do economista do DIEESE que também esteve presente das reuniões do primeiro acordo. Entretanto, os dirigentes do SIMECAT alegam que o sindicalista de São Paulo que os estava acompanhando teve dificuldades em vir para Catalão em virtude de outros compromissos, motivo pelo qual se decidiu que as negociações daquele acordo passariam a ocorrer em São Paulo. Até então as rodadas de negociação com a empresa eram realizadas em Catalão. Várias rodadas aconteceram até que fosse definido um acordo definitivo entre as partes.

Um fato interessante é que nas rodadas de negociação anteriores à ida para São Paulo, os sindicalistas ainda não haviam definido uma pauta de reivindicações e era a empresa que dava o eixo das discussões. Na prática, os negociadores da MMC faziam as propostas e, quando os sindicalistas não aceitavam algumas delas, eles tinham que rediscutir essa proposta, derrubá-la e voltar com uma contraproposta para a empresa.[10]

Para o presidente do SIMECAT, quando as negociações passaram a ocorrer em São Paulo, o processo foi oposto. Segundo ele, os sindicalistas levaram a proposta à mesa de negociação e foram persistentes em suas reivindicações, ameaçando inclusive entrar em greve caso a proposta não fosse aceita. Tudo isso, sempre com a presença de uma pessoa do Sindicato de São Paulo e de um economista do DIEESE, cuja participação nesse momento,

[9]O administrador de empresas Souza Ramos teve a sua incursão no mundo automobilístico em 1967, como revendedor da Volkswagen e, depois, da Ford.

[10]Houve várias tentativas frustradas de obter algumas informações junto à MMC, pois a intenção era confrontar as informações do Sindicato com as informações do lado patronal. A MMC alega, entretanto, que não pode fornecer informações sobre as negociações, dado que estas são estratégicas para a empresa. No roteiro de questões à MMC, perguntou-se, entre outras coisas: i) a empresa apresentou pauta de reivindicações nas negociações?; ii) se houve pauta, quais os principais pontos?; iii) se não houve pauta, como a MMC elabora suas propostas?; iv) como a empresa avalia a pauta de reivindicações do SIMECAT?; v) as negociações com o SIMECAT podem ser caracterizadas como conflituosas ou cooperativas?; vi) quais os principais conflitos durante a negociação? Planejava-se ainda discutir cada cláusula acordada nos acordos, com atenção especial sobre as cláusulas cujo conteúdo pode ser denominado como flexível.

reconhece os sindicalistas do SIMECAT, foi imprescindível. Segundo o presidente do SIMECAT, a experiência em negociações e o conhecimento econômico do técnico do DIEESE tornam as demandas do Sindicato mais concretas e mais fundamentadas.

Na entrevista do técnico do DIEESE sobre o seu papel nas negociações, ele afirma sua participação no fornecimento de dados estatísticos sobre o setor, dados sobre inflação, informações sobre acordos coletivos em empresas congêneres, dados de produtividade etc. Além disso, o técnico confirma seu auxílio na argumentação dos demais participantes.

Desde a ida para São Paulo, toda a negociação passou a ser feita com base na Pauta do SIMECAT, pois, segundo informam os sindicalistas e também o técnico do DIEESE, inexiste uma pauta de reivindicações, formalmente definida, do lado patronal. Segundo o técnico do DIEESE, a empresa não elabora proposta. Ela faz uma contraproposta à pauta dos trabalhadores, que é apresentada pelo sindicato.

Ir para a mesa de negociações com uma pauta proposta pelos trabalhadores representou uma guinada importante, revelando uma tentativa do sindicato de determinar o eixo das negociações. De fato, a origem das cláusulas existentes no Acordo de 2005 é a Pauta de Reivindicações do SIMECAT. Interessa saber, entretanto, o grau de obtenção dessa pauta.

Apresenta-se adiante um esquema bastante simples de classificação para a comparação entre a Pauta de Reivindicações e o Acordo Coletivo (Tabela 1). Esse esquema compreende três categorias: i) “Sim”, quando a reivindicação foi totalmente atendida; ii) “Não”, quando a reivindicação não foi atendida, e iii) “Parcial”, quando a reivindicação foi parcialmente atendida. Seu objetivo é verificar o grau de obtenção da pauta. O resultado encontrado está exposto no quadro seguinte:

Tabela 1 - Grau de obtenção da Pauta de Reivindicações 2005

CATEGORIAS	SIM	NÃO	PARCIAL	TOTAL
Nº CLÁUSULAS	8	52	12	72
PERCENTAGEM	11%	72%	17%	100%

Fonte: Pauta de Reivindicações 2005 e Acordo Coletivo 2005

Deve-se ressaltar desde logo que o indicador do grau de obtenção é um indicador perigoso se analisado de maneira contundente. Por exemplo, a impressão a priori pode ser de que o SIMECAT não logrou grande êxito em suas reivindicações, dado que 72% de suas reivindicações não foram atendidas e apenas 11% o foram de maneira integral. Entretanto, duas ponderações precisam ser feitas.

Primeiro, o próprio presidente do SIMECAT alega que a pauta de reivindicações foi excessivamente baseada na Convenção Coletiva de São Paulo, o que foi confirmado ao se comparar as cláusulas desta convenção com a Pauta de Reivindicações de 2005. De modo geral, houve uma transcrição das cláusulas acordadas na Convenção de São Paulo para a Pauta de Reivindicação do SIMECAT. O próprio presidente do SIMECAT alega que, em certo momento, ele sentiu que essa poderia ter sido uma estratégia equivocada, considerando-se que são realidades muito diferentes. Inclusive a empresa alegou isso na mesa de negociação, apresentando dados sobre o Estado de Goiás. Nesse momento, os sindicalistas de Catalão chegaram a pensar que não iriam conseguir negociar nenhuma das reivindicações presentes na pauta.

Segundo, houve um número significativo de categorias definidas como parcial (17%), isto é, reivindicações que foram apenas parcialmente atendidas. Esse é um dado muito positivo quando se leva em conta uma informação passada pelo presidente do SIMECAT, de que eles superestimam muitas reivindicações com o intuito de se chegar a um meio termo. Foi o que ocorreu, por exemplo, na cláusula da pauta que dispõe sobre a cesta básica. Segundo o presidente do SIMECAT, os trabalhadores estipularam uma cesta no valor aproximado de R$

82,00, pretendendo de fato conseguir uma cesta em torno de R$ 30,00. Mas, no acordo, foi definida uma cesta no valor de R$ 50,00. Ou seja, baseado no que era esperado, essa foi uma conquista muito importante, mas, quando se considera o que foi reivindicado em comparação com o que foi conseguido, define-se essa cláusula apenas como parcial. Portanto, se considerarmos os 11% de reivindicações totalmente atendidas mais os 17% de reivindicações parcialmente atendidas, tem-se um total de 28% de demandas que foram contempladas. Isso não é pouco dada a amplitude da pauta de reivindicações.

O fato é que as negociações refletem o conflito capital-trabalho, ou seja, o processo de barganha não é harmonioso e, de modo geral, nenhuma das partes aceita ceder sem que haja uma contrapartida. No caso de salários, as empresas resistem conceder aumentos de salário real que possam comprometer suas margens de lucros. Desde sua instalação em Catalão em 1998, entretanto, a MMC vem ampliando suas produção e vendas, ou seja, havia possibilidade de conceder aumentos salariais que seriam obtidos como resultado da luta distributiva.

O técnico do DIEESE afirma que o processo de negociação coletiva envolve algumas dificuldades muito comuns, havendo sempre impasses, negativas, esclarecimentos de pontos da pauta, diferenças entre, por exemplo, os dados de produtividade, discussões sobre o percentual de aumento real, impossibilidades de a empresa atender, naquele momento, certos pedidos, etc. Segundo ele, os principais conflitos durante a negociação são oriundos das cláusulas econômicas, da relação da chefia média com o restante dos funcionários, de algumas questões sobre a gestão da MMC e do acesso às informações da empresa.

Para o presidente do SIMECAT, quando os sindicalistas sentam-se à mesa de negociação, o foco reside no reajuste de salários. Não foi à toa que a maior freqüência de cláusulas ocorreu no tema remuneração. Esta, entretanto, não é uma particularidade do acordo da MMC, mas também de outros instrumentos coletivos, como o dos metalúrgicos de São Paulo e o do SIMELGO. Possivelmente isso tem a ver com a importância do salário direto na composição da remuneração do trabalhador. Além disso, a preocupação com as questões salariais pode ser uma herança dos tempos de inflação crônica no Brasil, que vem se estendendo, inclusive, a sindicatos que não vivenciaram a escalada inflacionária do País, mas que se orientam por outros que a vivenciaram. São influências que sobrevivem no espaço e no tempo. A esse respeito, cabe ainda ressaltar que a questão salarial é crucial para todo trabalhador, inclusive em outros países porque dele depende sua sobrevivência. Ou seja, esse tema é presente sempre que existe variação de preços, que hoje não é elevada como no passado, mas ainda existe. Em geral, no caso brasileiro, o que os trabalhadores conseguem é a recomposição salarial porque o ganho depende do salário acompanhar inclusive os ganhos de produtividade.

No Acordo de 2005, o SIMECAT reivindicou 10% de reajuste, mas a MMC alegou que não chegaria a mais do que 6%. Nessas circunstâncias, o presidente do SIMECAT ressalta que a participação dos sindicalistas de São Paulo foi determinante, dado que o poder de persuasão destes é muito superior ao dos sindicalistas de Catalão. Entretanto, falta nesta afirmação o reconhecimento da importância dos trabalhadores ao longo do processo de negociação. O fato é que as pressões grevistas bem como as mobilizações nos portões da fábrica ocorridas naquela ocasião foram de grande relevância à obtenção das conquistas presentes no Acordo de 2005. Houve um momento em que o SIMECAT recorreu, inclusive, à Força Sindical, que enviou dirigentes e carro de som. A ação culminou em assembléias na porta da fábrica antes do expediente durante uma semana, e nelas foram definidos pontos da negociação coletiva. Por todas essas razões, portanto, é que foi definido no acordo um reajuste salarial de 8%.

A esse respeito, convém citar uma pesquisa, realizada em empresas metais-mecânica e no sindicato dos metalúrgicos da região de Campinas-SP, na qual Araújo e Gitahy (1998) discutiram os efeitos do processo de reestruturação sobre o processo de negociação coletiva.

Nesta, o resultado das negociações apresentou queda na qualidade dos acordos, sobretudo por perdas freqüentes em questões salariais. As evidências mostraram que, principalmente a partir de 1994, os acordos não conseguiram garantir a reposição integral da inflação do período, tampouco aumentos a título de produtividade.

Confirmando esses resultados para o período posterior, a pesquisa do DIEESE (2007) aponta significativas perdas salariais apuradas entre meados dos anos 1990 e início dos anos 2000. De 1996 a 2003, cerca de 43% das negociações praticadas resultaram na obtenção de reajustes inferiores ao INPC-IBGE. Em 2003, quando foi constatado o pior resultado das negociações de reajustes salariais desde que o DIEESE passou a acompanhá-los de forma sistemática, quase 60% das unidades de negociação então observadas não garantiram sequer a reposição inflacionária, e menos de 20% obtiveram aumentos reais de salários. Isso não foi o que ocorreu na primeira negociação do SIMECAT, na qual o reajuste salarial superou a inflação acumulada medida pelo INPC nos 12 meses anteriores ao acordo em 2,58%.

Entretanto, é preciso relembrar que esse é um novo momento do setor automobilístico brasileiro, que desde 2004 vinha retomando seu potencial de crescimento. Nesse período, a produção da MMC passou de 652 veículos em 1998 para 25.844 em 2007, enquanto as vendas saltaram de 629 para 24.525 veículos no mesmo período. Além disso, o bom desempenho da empresa pode ser explicado pela boa perfomance do agronegócio – na medida em que a MMC tem vários clientes que desenvolvem atividades empresariais ou trabalham nesse segmento da economia.

Nos registros do DIEESE constataram que 72% das negociações observadas estabeleceram reajustes salariais superiores à inflação acumulada no espaço de um ano, concluído na data-base fixada para 2005.

Também se verificou na pauta de reivindicações do SIMECAT normas de conteúdo flexível, ou seja, normas que, a priori, fossem esperadas como imposição patronal. A menção refere-se ao abono especial, à Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e às Comissões de Conciliação Prévia (CCP).

Tal constatação, entretanto, não chega a ser uma novidade. Ao avaliar o impacto e a efetividade das principais alterações legais no padrão de relações de trabalho no setor metalúrgico entre 1996 e 2000, o estudo de Krein (2002) mostra que cláusulas de conteúdo flexível foram introduzidas nas negociações coletivas não somente como imposição do lado patronal, mas inclusive como demanda dos próprios trabalhadores. Este foi o caso do abono especial introduzido na pauta de reivindicações do SIMECAT e que foi aceito pela empresa.

O entendimento era de que a introdução do abono seria positiva para todos. Para a empresa, porque ficaria livre do pagamento de encargos trabalhistas e previdenciários incidentes sobre a folha de salários, os quais teriam que ser pagos caso o valor do abono viesse como reajuste salarial. Para os trabalhadores, porque deixou de ser cobrada a taxa de negociação no valor de 5% do salário. Para o sindicato, porque a taxa de negociação que era cobrada incidia apenas sobre os trabalhadores sindicalizados e, com o abono, ela foi substituída por uma taxa de contribuição, equivalente a 5% de toda a folha de pagamento da empresa, ou seja, não apenas dos trabalhadores sindicalizados. Esta cláusula foi literalmente copiada da Convenção dos Metalúrgicos de São Paulo, que a justificam pelas razões supracitadas.

O problema é que abono não é salário, apesar de forjá-lo, isto é, o abono é utilizado para substituir uma remuneração salarial, mas vem desta forma para não formar base de cálculo de encargos. E, se não é salário fixo, pode vir a ser retirado, ou mesmo ter seu valor reduzido com maior facilidade.

No estudo de Krein (2002), cláusulas sobre abono apareceram em 73% dos acordos e convenções que discutiram reajuste salarial. Segundo o estudo, em alguns instrumentos (18%) o abono apareceu, de forma explícita, substituindo o reajuste salarial, ao estipular que as

perdas passadas (da última data-base) fossem eliminadas com o valor pago em forma de abono. Além disso, mostra-se que o caráter de substituição do reajuste também ficou evidente porque, no geral, os abonos são proporcionais ao rendimento dos trabalhadores.

Também esteve presente na pauta do SIMECAT a PLR. O objetivo do SIMECAT era abolir o chamado Prêmio Assiduidade existente na Convenção do SIMELGO, pois, para receber este prêmio mensal, decorrente de assiduidade e pontualidade, os empregados das empresas convenentes com o SIMELGO tinham que cumprir integralmente sua jornada normal diária de trabalho em todos os dias úteis do mês de referência, não se tolerando atrasos e faltas, mesmo se justificadas por atestados médicos ou por lei.

Como o cumprimento da referida cláusula durante o mês era de grande dificuldade para os trabalhadores – tendo em vista as eventualidades do cotidiano de qualquer pessoa (seja por questões relativas à saúde do próprio empregado ou de seus familiares, seja por intempestividades relativas à própria locomoção até o local de trabalho, seja por qualquer outra questão) – a decisão era de aboli-la. Foi então que surgiu a proposta de um sindicalista de São Paulo de se introduzir a PLR. O prêmio pagava, em média, R$ 60,00 por mês, enquanto a PLR possibilitou que fossem pagas, no primeiro acordo, duas parcelas de R$ 550,00. Além disso, a PLR foi muito interessante para a empresa porque, ao contrário do prêmio, ela não implicava encargos para a MMC. Com isso, a PLR foi incorporada no acordo, determinando como incentivo à produtividade a participação dos trabalhadores nos **resultados** da empresa.

Não se pode deixar de destacar, entretanto, que a PLR existente no acordo manteve-se como um incentivo à assiduidade, ou seja, ela foi disposta como um prêmio a ser pago como incentivo à assiduidade, na forma de participação nos resultados. Na verdade, a contrapartida aos trabalhadores foi o aumento do valor do prêmio e o relaxamento dos critérios de assiduidade. De fato, a PLR propriamente dita ocorre em uma negociação à parte do acordo e tem outros critérios de pagamento. Na prática, há uso duplo da PLR na MMC, bem aceita pela empresa sob sua estratégia maior de livrar-se do pagamento de encargos trabalhistas.

Segundo o estudo de Krein (2002), a PLR ganhou grande destaque no setor automotivo após o Plano Real. Todas as empresas do setor avaliadas no estudo fizeram acordos sobre PLR no período analisado, especialmente acordos sobre a participação nos resultados da empresa. Essa informação é confirmada por Manzano (2002). Articulando as modificações que aconteceram na década de 1990, com a dinâmica do processo de negociação coletiva no setor automotivo das regiões do ABC paulista, de Curitiba e São José dos Pinhais, no Paraná, este autor mostra que a ampla maioria dos acordos firmados entre empresa e trabalhadores a fim de implantar a PLR privilegiou a participação nos resultados.

Confirmando esta tendência, a PLR negociada pela MMC, tanto a existente no acordo, quanto a que é negociada fora dele, determina a participação nos resultados. Essa constatação é convergente com uma informação obtida junto a um dirigente sindical, segundo o qual os trabalhadores não possuem nenhum acesso sobre os lucros da empresa, em que pesem os esforços do sindicato para tal. De acordo com esse dirigente, conhecer os lucros e a rentabilidade da empresa representaria um elemento a mais aos trabalhadores e ao sindicato no momento da barganha, não apenas na reivindicação da PLR, mas em todas as cláusulas sobre remuneração, particularmente reajustes salariais. Contudo, as informações que se dispõe sobre a empresa restringem-se, grosso modo, à produção e às vendas, e são obtidas através do site da Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (ANFAVEA).

Outra tendência que esteve presente na pauta de reivindicações do SIMECAT foram as Comissões de Conciliação Prévia (CCP)[11]. A cláusula sobre esta temática foi elaborada com base no Sindicato dos Metalúrgicos de Goiânia, que também é ligado à Força Sindical e cuja

[11] A CCP, criada pela Lei 9.958/00, é um instrumento para que empregados e empregadores administrem os seus conflitos com autonomia e sem nenhuma interferência da Justiça do Trabalho.

presença foi marcante na construção do SIMECAT. O presidente do SIMECAT afirma que já havia presenciado uma conciliação e, segundo ele, determinadas questões trabalhistas são mais bem sucedidas se negociadas com a própria empresa, pois, a seu ver, caso sejam encaminhadas para a Justiça do Trabalho, há o risco de se perder tudo.

Evidentemente, houve certa imprudência em tomar um caso particular como uma referência, sem que se ponderassem outras situações, outros casos envolvendo conciliação direta entre empregados e empregadores. Mas isso de certo modo revela a inexperiência dos sindicalistas e uma preocupação até certo ponto exagerada em querer colocar o maior número possível de cláusulas, sem que fossem avaliados os prós e contras. Ademais, como será visto nas subseções seguintes, as CCP nunca funcionaram na MMC.

Todas essas questões devem ser pensadas à luz das transformações estruturais por que passou a economia brasileira a partir dos anos 1990, com as quais tiveram início alterações relevantes na legislação trabalhista e, conseqüentemente, nas pautas de negociações e também no papel desempenhado pela negociação coletiva.

Na verdade, o Acordo do SIMECAT, a um só tempo, incorporou alguns pontos emblemáticos da reforma do Governo Fernando Henrique Cardoso, como a PLR e a CCP, e rejeitou outros, como foi o caso do Banco de Horas. Esses resultados são convergentes com a realidade de outras negociações coletivas. Em sua pesquisa, Manzano (2002) destaca a disseminação nos acordos de cláusulas referentes à flexibilização da jornada de trabalho, via Banco de Horas, e da remuneração, via PLR.

Barganha coletiva de 2006 e 2007

Como visto na seção anterior, o processo de negociação do acordo de 2005 contou com todas as dificuldades inerentes a um primeiro processo de negociação, principalmente quando se leva em consideração as características de um *greenfield*, ou seja, uma região sem tradição manufatureira. Entretanto, ainda assim o sindicato em questão conseguiu negociar com a empresa e garantir conquistas importantes. Sem dúvida, todo o clima de mobilização dos trabalhadores, insatisfeitos com suas velhas representações, em paralelo ao surgimento de novas representações, contribuiu para a consolidação de um sindicato mais comprometido com os interesses de seus representados. Também não é possível deixar de destacar a influência do ambiente macroeconômico, favorável desde 2004, sobre os resultados das negociações coletivas.

Passada essa fase inicial de euforia, mobilização e luta contra o *status quo*, investigamos o processo de negociação que deu origem ao segundo e ao terceiro acordo coletivo celebrado entre o SIMECAT e a MMC, com intuito de avaliar as principais razões que levaram à manutenção do escopo temático do acordo de 2005 nos acordos de 2006 e 2007. Mostra-se, com isso, que após o primeiro acordo a referência aos acordos seguintes passou a ser o instrumento ajustado no ano anterior.

As rodadas de negociação passaram a ocorrer tanto em São Paulo como em Catalão, sempre em um local independente. Os sindicalistas encaram a intercalação dos locais de ocorrência das rodadas como uma conseqüência de parte da empresa estar estabelecida em São Paulo. A bem da verdade, em São Paulo encontram-se os cargos de direção da empresa, enquanto em Catalão há a presença de apenas dois diretores, um Diretor de Peças e Assessórios e um Diretor Industrial. Entretanto, independentemente de onde ocorram as rodadas de negociação, a composição da mesa de negociação é basicamente a mesma, e segundo o técnico do DIEESE, apesar de haver reuniões em São Paulo, as negociações ocorrem com maior freqüência em Catalão, sendo que o local onde elas ocorrem não influencia nos resultados.

Há que ser ressaltar que, a partir das negociações do acordo de 2006, o SIMECAT começou a ter um maior grau de independência em relação aos sindicalistas de São Paulo. Na ocasião do primeiro acordo, como a inexperiência era total, todo o processo de negociação ocorria sob o amparo daqueles sindicalistas, inclusive a pauta do primeiro acordo foi bastante baseada na Convenção de 2004 de São Paulo. Tal era o vínculo com aqueles sindicalistas, que o presidente do SIMECAT afirmava no período do primeiro acordo que o objetivo seria tornar o Acordo de Catalão cada vez mais próximo da Convenção de São Paulo. Entretanto, não foi isso que ocorreu nos anos de 2006 e 2007, quando o acordo manteve o mesmo escopo temático e praticamente as mesmas cláusulas negociadas em relação ao Acordo Coletivo de 2005. Inclusive o número de reivindicações nas pautas de 2006 e 2007 foi mais modesto (Tabela 2).

Tabela 2 – Grau de obtenção das Pautas de Reivindicações 2006 e 2007

ACORDO	2006				2007			
CATEGORIAS	SIM	NÃO	PARCIAL	TOTAL	SIM	NÃO	PARCIAL	TOTAL
Nº CLÁUSULAS	6	26	12	44	6	23	12	41
PERCENTAGEM	14%	59%	27%	100%	15%	56%	29%	100%

Fonte: Pauta de Reivindicações 2006 e 2007 e Acordos Coletivos 2006 e 2007

Como foi visto, em 2005, houve a reivindicação de 72 cláusulas na pauta. Já nas pautas de 2006 e 2007 esse número foi quase a metade, com a reivindicação de apenas 44 e 41 cláusulas, respectivamente. Ainda assim, o técnico do DIEESE afirma que rotineiramente a MMC avalia muitas reivindicações do SIMECAT como exageradas, utilizando-se da realidade do mercado de trabalho local para ratificar a argumentação.

De certo modo, esses números são coerentes com o reconhecimento do presidente do SIMECAT de que a pauta de 2005 continha um número excessivo de reivindicações, as quais foram muito baseadas na Convenção de São Paulo. Além disso, quando questionado sobre a uniformidade dos acordos 2005, 2006 e 2007, um dos dirigentes sindicais afirma: "*Ganhou, não mexe!*", querendo dizer que os focos da negociação são a manutenção e a ampliação dos direitos previstos nos instrumentos anteriores.

Interessante que, ao se questionar o técnico do DIEESE sobre como ele avalia a capacidade de barganha do SIMECAT ao longo do tempo, tendo como referência o acordo de 2005, ele afirma que o Sindicato de Catalão melhorou bastante sua postura e seu comportamento na mesa. Em suas palavras: "*Tem, agora, mais habilidade na negociação, tanto em relação à argumentação quanto ao que se demanda da empresa*".

Em 2006, 14% das reivindicações foram totalmente atendidas, em 2007 esse percentual foi ainda maior, com 15% de demandas totalmente atendidas. Também foi ampliado o número de reivindicações parcialmente atendidas para 27% e 29%, em 2006 e 2007, respectivamente. Por outro lado, o número de reivindicações não atendidas, ainda alto, apresentou queda, caindo para 59% em 2006 e 56% em 2007. Obviamente, quanto maior é o número de reivindicações, maior é a probabilidade de reivindicações não atendidas. Há que se ressaltar, entretanto, que muitas cláusulas presentes no acordo de 2005 e que não fizeram parte das pautas de reivindicações de 2006 e 2007 foram mantidas. Por exemplo, mantiveram-se cláusulas que dispunham sobre "remuneração extraordinária", "seguro de vida", "requisição de documentos exigidos por lei", "empregado próximo da aposentadoria", "redução ou supressão de jornada" e "procedimentos para criação de CCP", mesmo inexistindo na pauta reivindicações nesse sentido.

Também é curioso o fato de que algumas reivindicações das pautas de 2006 e 2007, embora não tenham sido atendidas formalmente em acordo, na prática são atendidas. Por exemplo, há uma cláusula nas pautas de 2006 e 2007 que reivindica ginástica laboral aos

trabalhadores da linha de montagem. Não há nos acordos de 2006 e 2007 qualquer cláusula nesse sentido. Porém, na prática a empresa oferece ginástica laboral aos trabalhadores da linha de montagem.

De modo semelhante, existem alguns direitos que sequer foram defendidos em pauta de reivindicação, mas que na prática existem. É o caso, por exemplo, da compensação da jornada durante a semana para obter folga no sábado. A jornada de trabalho na empresa é de 44 horas, sendo 8 horas de segunda a sexta e 4 horas no sábado. Entretanto, a empresa permitiu que todos os funcionários trabalhassem 80 minutos a mais de segunda a sexta, para que não houvesse jornada nos sábados. Apesar de a empresa ter concedido tal direito, essa é uma reivindicação dos trabalhadores que não passou por uma pauta de reivindicações formalmente definida, tampouco por acordo. Segundo os sindicalistas, muitas reivindicações não vão para as pautas e nem mesmo para os acordos e são definidas em assembléias extraordinárias. Outro exemplo recente disso é Festa do Rosário que acontecerá em outubro de 2008. O sindicato negociou com a empresa a interrupção da jornada durante a semana da festa, com a contrapartida de repor esses dias em momento posterior, aos sábados. Tudo isso foi definido sem que fosse definida formalmente uma pauta de reivindicação.

Além de características como estas, percebidas no processo de negociação do SIMECAT, sejam materializadas nas pautas e nos acordos, sejam percebidas apenas na prática, a análise das pautas de 2006 e 2007 confirma a afirmação do técnico do DIEESE, segundo o qual o SIMECAT adquiriu maior autonomia nas negociações. Se em 2005 a principal referência à elaboração da pauta foi a Convenção de São Paulo, em 2006 e 2007 houve uma participação mais efetiva dos trabalhadores e, conseqüentemente, as pautas desses anos refletiram mais a realidade dos trabalhadores de Catalão. Tanto em 2006 quanto em 2007 as pautas foram definidas em assembléias, com a participação efetiva dos trabalhadores.[12] Algumas reivindicações merecem um balanço.

Em primeiro lugar, deve-se destacar o foco das negociações. Assim como em 2005, em 2006 e 2007 o foco foram as cláusulas relativas à remuneração. E, apesar de não haver mudanças no escopo temático dos acordos, houve algumas mudanças significativas no conteúdo normativo de algumas cláusulas acordadas. É o que ocorre com a cláusula sobre cesta básica. Em 2005, o valor acordado da cesta foi de R$ 50,00. Em 2006 conseguiu-se uma cesta de R$ 60,00, e em 2007 houve um ganho expressivo, com o valor da cesta atingindo R$ 100,00. Considerando-se a inflação acumulada em outubro de 2006 e outubro de 2007 de 2,71% e 4,78%, respectivamente, é razoável dizer que a magnitude do benefício ampliou-se, o que não deixa de ser uma conquista muito importante.

A Pesquisa Nacional da Cesta Básica do DIEESE, que mede o quanto se trabalha para comer, isto é, o salário mínimo nominal necessário às despesas com alimentação, mostra que em outubro dos anos de 2005, 2006 e 2007, essa despesa foi, na cidade de Goiânia, de R$ 140,27, R$ 143,74 e R$ 161,72, respectivamente. Como é possível perceber, só o valor acordado a título de cesta básica em outubro de 2005, 2006 e 2007 correspondeu a 35,64%, 41,74% e 61,83% desse valor. Como se nota, esses percentuais foram majorados em todo o período.

De modo similar, o valor fixado para os pisos salariais sempre estiveram acima do salário mínimo oficial. O salário mínimo medido para os meses de outubro de 2005, 2006 e 2007 foram de R$ 300,00, R$ 350,00 e R$ 380,00. Já os valores acordados para os pisos na MMC nesses períodos foram de R$ 620,00, R$ 650 e R$ 700,00. Portanto, bem superiores ao salário mínimo do período correspondente.

[12]Os sindicalistas alegam, entretanto, que nem todos trabalhadores demonstram interesse em participar das assembléias. Isso, de certo modo, pode ser uma deficiência do sindicato na relação com seus representados, o que justificaria o não envolvimento de todos.

Os reajustes salariais de 2006 e 2007 mais do que superaram a inflação acumulada no período dos acordos, permitindo desta forma aumentos reais de salários. Esse ganho foi de 2,29% em 2006 e de 2,67% em 2007.

Também chamou a atenção nos acordos de 2006 e 2007 a extensão de alguns benefícios antes limitados à MMC e à HPE para a RCM e a Weldmatic. Esta era uma bandeira do SIMECAT no primeiro processo de negociação, quando os sindicalistas não permitiram que a negociação dessas empresas ocorresse em acordos separados. Os dirigentes sindicais afirmam que essas empresas não queriam negociar no mesmo acordo que a MMC, pois não suportariam muitas demandas. De fato, o primeiro acordo traz uma série de cláusulas discriminando a regra de acordo com a empresa.

No acordo de 2006, contudo, já foi possível incorporar os benefícios de pagamento de horas extras à Weldmatic e no acordo de 2007 os trabalhadores da RCM, apesar de não terem sido incluídos nos mesmos critérios de pagamento de horas extras das demais empresas, tiveram um critério de pagamento mais amplo do que o previsto na legislação estatal. O mesmo ocorreu no caso do adicional noturno, que nos acordos de 2005 e 2006 era pago na forma da lei para a RCM e Weldmatic. Em 2007 a Weldmatic foi incorporada nos critérios de pagamento da MMC e da HPE e a RCM passou a estabelecer critérios mais amplos de pagamento em relação à legislação estatal.

Deve-se ressaltar que tais conquistas ocorreram sobre grande pressão dos trabalhadores de todas as empresas, em especial dos trabalhadores da Weldmatic, que em 2007 fizeram ameaças de greve se a empresa não cedesse às reivindicações.[13] Esse fator, inclusive, foi altamente utilizado pelos sindicalistas em uma assembléia de ratificação do acordo de 2007 nos portões da MMC. No carro de som, os diretores do Sindicato atribuíam as conquistas obtidas no acordo de 2007 aos trabalhadores da Weldmatic, uma minoria que, segundo proclamou o vice-presidente do sindicato "*carregou os trabalhadores da MMC nas costas*". Esse fato revelou certa imprudência do sindicato em lidar com os diferentes perfis de trabalhadores e de aglutiná-los em prol da luta em defesa de melhorias. Essa constatação também pôde ser evidenciada no tratamento que os sindicalistas dispensam aos trabalhadores do setor administrativo da MMC, denominados por eles de "*camisas brancas*".

Sem dúvida tais atitudes criam um clima de desconforto aos trabalhadores que se sentem discriminados e, conseqüentemente, o impacto de tudo isso acaba por enfraquecer a própria luta dos trabalhadores, ao inibir, por exemplo, o número de filiações ao sindicato.

Em que pesem esses percalços, notou-se que, após o primeiro acordo, o Sindicato de Catalão assumiu uma postura de não perder direitos conquistados nos acordos anteriores e de lutar para que esses direitos se tornem ainda mais amplos. Ou seja, embora a estrutura temática dos acordos tenha se mantido, houve mudanças significativas no conteúdo normativo das cláusulas acordadas.

Como o acordo ocorre anualmente, é de se esperar que a empresa proponha o fim de determinadas cláusulas acordadas, inclusive os sindicalistas relatam que em muitas de suas reivindicações o advogado da empresa ironiza, dizendo que até poderia atendê-las, desde que outro direito seja suprimido. De fato, porque conflitante, dificilmente se obtém alguma conquista no processo de negociação sem que haja da outra parte uma contrapartida. Por isso, muitas vezes a mobilização e a pressão grevista tornam-se necessárias.

Um ponto que chamou muita atenção nas pautas de reivindicações de 2006 e 2007 foi a existência de uma cláusula sobre terceirização. Tanto em 2006 quanto em 2007, os trabalhadores reivindicaram que não existisse nenhum tipo de terceirização na empresa, a qual simplesmente não admitiu essa cláusula em nenhum dos acordos. Provavelmente porque a terceirização pode ser uma excelente fonte de redução de custos à empresa.

[13]Na verdade, se o processo de trabalho é interrompido na Weldmatic, todos os setores da fábrica também param. Daí a capacidade de barganha dos trabalhadores desta empresa.

Entre os objetivos da terceirização podemos citar a redução de custos de contratação, treinamento e dispensa. A existência desse tipo de cláusula nas pautas sugere, portanto, o reconhecimento dos trabalhadores acerca dos malefícios da terceirização. Entretanto, eles não obtiveram êxito em acabar com esse tipo de contrato na MMC.

No que diz respeito às normas de conteúdo flexível (Abono, PLR e CCP), os acordos de 2006 e 2007 confirmaram algumas hipóteses levantadas durante a análise do processo de negociação do primeiro acordo.

No caso do abono, havia se apontado o fato de ele ser usado para substituir a remuneração salarial. Entretanto, mostrou-se que, como o abono não é salário fixo, ele poderia vir a ser retirado ou ter seus valores reduzidos com maior facilidade. Confirmando essa possibilidade, se no acordo de 2005 o abono foi de 24% do salário, em 2006 esse percentual caiu para 13%, com certa recuperação em 2007, quando alcançou 20% do salário.

Algo semelhante ocorreu com a PLR, que no acordo da MMC é na verdade uma estratégia para substituir o antigo prêmio por assiduidade. No acordo de 2006 houve uma pequena correção nos valores a serem pagos e já o valor negociado em 2007 não alcançou nem o valor pago no acordo de 2005. Isso, entretanto, não foi visto de forma totalmente negativa pelos trabalhadores, visto que a empresa reduziu as exigências para que o trabalhador faça jus à gratificação.

Já a CCP, apesar de continuar existindo formalmente nos acordos, na prática nunca teve instaurada uma comissão. Isso revela, senão uma despreocupação do sindicato nas questões concernentes aos conflitos de trabalho, pelo menos uma imprudência em não manter uma comissão preparada para solucionar potenciais conflitos do trabalho. O mesmo vale para a empresa, que, segundo os sindicalistas, também não revelou interesse em ativar a comissão.

Enfim, esse é o histórico das negociações coletivas na MMC, o qual, no entendimento do técnico do DIEESE, foi mais conflituoso no início, porque estava iniciando nesta prática, e recentemente vem apresentando características mais cooperativas. Esse também era o entendimento do presidente do sindicato, até a ocorrência de uma demissão em massa em setembro de 2008. Segundo matéria publicada pelo Jornal *O Popular*, na quinta-feira, 4 de setembro de 2008, a demissão de mais de 100 funcionários da MMC promoveu manifesto do SIMECAT em frente à empresa, à espera de um esclarecimento, visto que, de acordo com o sindicato, cerca de um mês antes a empresa havia contratado mais de 400 pessoas.

Segundo o SIMECAT, a empresa justifica as demissões pela queda nas vendas e na produção. Em clima de revolta, o presidente deixa claro que isso rompeu a parceria de respeito que havia sido construída entre o sindicato e a empresa. Segundo ele, a empresa tenta desestabilizar o SIMECAT, uma vez que no final de setembro acontece a campanha salarial e com isso os trabalhadores se sentiriam pressionados a não se mobilizarem junto ao sindicato. Os sindicalistas, entretanto, acamparam na porta da fábrica, uns inclusive acorrentados, exigindo a manifestação da empresa.[14]

Cláusulas coletivas versus legislação estatal

Nesta seção, analisamos as cláusulas classificadas nos acordos da MMC em comparação com a legislação estatal. O objetivo é verificar em que medida as cláusulas acordadas nos acordos coletivos da MMC criaram regras adicionais à vasta legislação estatal que caracteriza o sistema brasileiro de relações de trabalho. A evidência analisada sugere que os acordos coletivos desempenharam uma importante função regulatória, fazendo crescer o conjunto de direitos dos empregados. Os dados demonstram ainda que esta não foi a única função de interesse desempenhada pelos acordos coletivos, que, em alguma medida, também foram utilizados pelos empregadores para o ajuste de regras de seu interesse.

[14]Deve-se ressaltar que as informações na MMC são muito fechadas. Procurada pelo Jornal "*O Popular*", a empresa negou-se a se pronunciar.

Cláusulas adicionais compreendem as cláusulas substantivas imperativas classificadas em uma das seguintes categorias: ‘sem norma estatal’, beneficiando os empregados; ‘mais ampla’; ‘sem norma estatal’, beneficiando os empregadores; ‘disputável’ I; e ‘disputável’ II. As cláusulas classificadas nas categorias ‘igual à lei’ e as cláusulas não-imperativas são exemplos manifestos de cláusulas não-adicionais. Já as cláusulas ‘operacionais’ formam um caso limítrofe. Segundo Horn (2003), embora possam ser encontradas, em escopo e conteúdo, na legislação estatal, as normas inscritas neste tipo de cláusula não consistem de mera cópia da lei, mas provêm uma escolha entre alternativas de aplicação da legislação estatal. Um quadro comparativo com a percentagem das cláusulas, segundo as categorias, para os acordos do SIMECAT e a Convenção do SIMELGO segue abaixo:

Tabela 3 - Percentagem de cláusulas, segundo as categorias, nos acordos do SIMECAT e na Convenção do SIMELGO

CÓDIGO	CATEGORIAS	SIMECAT			SIMELGO
		2005	2006	2007	2004
1	Sem norma estatal	31%	36%	36%	24%
2	Mais ampla	35%	32%	32%	7%
3	Operacional	8%	8%	8%	5%
4	Igual a lei	15%	16%	16%	39%
5	Sem norma estatal	0%	0%	0%	0%
6	Operacional	0%	0%	0%	10%
7	Igual a lei	0%	0%	0%	0%
8	Disputável I	0%	0%	0%	2%
9	Disputável II	8%	8%	8%	12%
10	Cláusulas não-imperativas que beneficiam empregados	0%	0%	0%	7%
11	Cláusulas não-imperativas que beneficiam empregadores	4%	4%	4%	5%

Fonte: Acordos coletivos SIMECAT 2005, 2006 e 2007 e Convenção SIMELGO 2004

No acordo de 2005, aproximadamente 74% das cláusulas coletivas compreendia cláusulas adicionais, a maioria delas composta por cláusulas mais amplas (35%) e por cláusulas sem norma estatal comparável, beneficiando empregados (31%). Entretanto, os resultados mostram que o acordo também foi utilizado pela MMC para o ajuste de regras de seu interesse, com 8% de cláusulas que estipulavam direitos de empregados menos favoráveis do que os da legislação estatal e 4% de cláusulas não-imperativas que beneficiavam a empresa. As cláusulas não-adicionais envolveram aproximadamente 19% do acordo, sendo que, deste percentual, 15% foram compostos de cláusulas que reproduziram a lei, beneficiando os empregados. Houve ainda em torno de 8% de cláusulas que estipularam regras que tornaram operacional a legislação estatal comparável, beneficiando os empregados. Os acordos de 2006 e 2007 conservaram essas características, elevando, contudo, o percentual de cláusulas adicionais para 76%.

Importante de se observar é que, com o SIMECAT, houve uma ampliação da regulação do emprego por meio da negociação coletiva, pois, ainda que o escopo temático da Convenção do SIMELGO tenha se apresentado mais amplo, havia ali um conjunto significativo de cláusulas não-adicionais (51%), comparado com o número de cláusulas adicionais (45%). Além disso, 19% das cláusulas na Convenção do SIMELGO traziam regras favoráveis ao empregador (2% Disputável I, 12% Disputável II e 5% Cláusulas não-imperativas que beneficiam empregadores).

Esses resultados confirmam a importância do SIMECAT no processo de negociação com a MMC. Com a instituição do sindicato houve um salto significativo no número de regras adicionais acordadas e também se reduziu o espaço ao poder discricionário do empregador. Ademais, mesmo quando se observa um elevado percentual de cláusulas que

apenas reproduzem a legislação, é preciso ter cautela, pois, num modelo de relações de trabalho como o brasileiro, em que o poder discricionário do empregador desafia a preponderância da lei, o instrumento de negociação passa a ser um interlocutor importante no cumprimento da legislação. Essa afirmação se torna ainda mais emblemática quando se considera o caso de um *greenfield*, como Catalão, município que, quando abrigou uma montadora, encontrava-se ainda na "pré-história" das relações de emprego.

Entretanto, dois pontos chamam a atenção, ambos ligados ao cenário macroeconômico vigente à época da instalação da MMC em Catalão e da realização do primeiro acordo entre essa empresa e o SIMECAT.

No primeiro caso, destacamos que, mesmo em um cenário recessivo – marcado pelo processo de desconcentração industrial e pela reestruturação produtiva das empresas, visando reduzir custos, bem como pelas mudanças na legislação do trabalho –, a MMC conseguiu ampliar a produção e o seu capital utilizando-se de um modelo híbrido de produção, isto é, que emprega, ao mesmo tempo, equipamentos modernos com outros tecnologicamente defasados, técnicas gerenciais tayloristas e técnicas modernas. Isto foi possível pela forte vinculação dos produtos oferecidos pela empresa com o agronegócio, em alta no período.

No segundo caso, destaca-se a recuperação do crescimento econômico e o bom desempenho do setor automobilístico a partir de 2004. Em ambas as situações, a empresa encontrava-se em expansão da produção e do emprego. Significa dizer que, considerando-se as limitações de oferta de trabalho em um município do tamanho de Catalão, isso possibilitaria um maior poder de barganha aos trabalhadores, cujo desdobramento estaria no resultado das negociações.

Considerações Finais

Fizemos neste estudo uma análise dos acordos coletivos firmados entre a MMC e o SIMECAT, cujo o objetivo central foi avaliar a importância deste sindicato, na sua capacidade de barganha.

As evidências sugeriram que a instituição de um sindicato local implicou conquistas dos trabalhadores em relação ao que ocorria antes. Verificamos que a Convenção do SIMELGO apresentava um conjunto significativo de cláusulas não-adicionais (51%), comparado com o número de cláusulas adicionais (45%). Além disso, 19% das cláusulas na Convenção do SIMELGO traziam regras favoráveis ao empregador.

No acordo celebrado entre o SIMECAT e a MMC em 2005, aproximadamente 74% das cláusulas coletivas compreendia cláusulas adicionais, a maioria delas composta por cláusulas mais amplas (35%) e por cláusulas sem norma estatal comparável, beneficiando empregados (31%). Entretanto, os resultados também mostram que o acordo foi utilizado pela MMC para o ajuste de regras de seu interesse, com 8% de cláusulas que estipulavam direitos de empregados menos favoráveis do que os da legislação estatal e 4% de cláusulas não-imperativas que beneficiavam a empresa. As cláusulas não-adicionais envolveram aproximadamente 19% do acordo, sendo que, deste percentual, 15% foi composto de cláusulas que reproduziram a lei, beneficiando os empregados. Houve ainda em torno de 8% de cláusulas que estipularam regras que tornaram operacional a legislação estatal comparável, beneficiando os empregados. Os acordos de 2006 e 2007 conservaram essas características, elevando, ainda, o percentual de cláusulas adicionais para 76%.

Esses resultados confirmaram a importância do SIMECAT no processo de negociação com a MMC. Com a instituição do sindicato, houve um salto significativo no número de regras adicionais acordadas e também se reduziu o espaço ao poder discricionário do empregador. Ademais, mesmo quando se observam cláusulas que apenas reproduzem a legislação, é preciso ter cautela, pois, num modelo de relações de trabalho como o brasileiro,

em que o poder discricionário do empregador desafia a preponderância da lei, o instrumento de negociação passa a ser um interlocutor importante no cumprimento da legislação. Essa afirmação se torna ainda mais emblemática quando se considera o caso de um greenfield, como Catalão, ainda na "pré-história" das relações de emprego quando abrigou uma montadora na cidade.

Referências

ARAÚJO e GITAHY. **Reestruturação produtiva e negociações coletivas entre os metalúrgicos paulistas**. Trabalho apresentado no XXI Congresso Internacional da Latin American Studies Association – The Palmer House Hilton Hotel Chicago – Illinois 24 a 26 de setembro de 1998.

BOTELHO, A. Reestruturação produtiva e produção do espaço: o caso da indústria automobilística instalada no Brasil. **Revista do Departamento de Geografia**, USP, 15, 2002.

DIEESE. Balanço das negociações dos reajustes salariais no primeiro semestre de 2007. **Estudos e Pesquisas**. Ano 3 – nº 36 – Agosto de 2007.

GUIMARAES, E. N.; RIBEIRO, R. A. A nova fronteira industrial do sudeste de Goiás. **Multiciência**, UNICAMP, v. 06, p. 1-21, 2006.

HORN, Carlos Henrique. **A expansão do escopo temático das negociações coletivas de trabalho**. Porto Alegre: Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2004.

HORN, Carlos Henrique. **Collective bargaining in Brasilian manufacturing, 1978-95**. Londres, 2003. 268 f. Dissertação (Ph. D. em Economia) – London School of Economics and Political Science, Universidade de Londres.

KREIN, José Dari. **Análise do impacto e da efetividade das principais alterações legais no padrão de relações de trabalho no setor metalúrgico, entre 1996-2000**. Seminário Regional Sudeste. DIEESE/CESIT/CNPQ. São Paulo-SP, 13 e 14 de março de 2002.

MANZANO, Sofia Padua. **As modificações na dinâmica das negociações coletivas do subsetor automotino na década de 1990**. Seminário Regional Sudeste. DIEESE/CESIT/CNPQ. São Paulo-SP, 13 e 14 de março de 2002.

POSTHUMA, Anne Caroline. Mudança de política na indústria automobilística brasileira: Vestígios da substituição de importações e os impactos da liberalização. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva (org.). **Organização de Produção flexível e novas institucionalidades na América Latina.** Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2000.

RIBEIRO, R. A. CUNHA, S. **Mitsubishi: organização da produção e do trabalho**. In: ARAÚJO, Silvia Maria de. **Trabalho e capital em trânsito:** a indústria automobilística no Brasil. Curitiba: Ed. UFPR, 2007.

SILVA SÓ, L.L. **Desenvolvimento em municípios rurais: a margem da estrada de ferro em Goiás**. Dissertação de mestrado, Instituto de Economia/UFU, Uberlândia, 2004.

SIQUEIRA, Alexander Dias. **Negociações Coletivas entre o Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão e a Mitsubishi Motors Corporation Automotores do Brasil LTDA**. Dissertação de Mestrado – Mestrado em Economia, Universidade Federal de Uberlândia, 2008.